

Selbstgesteuerte agile Bildung für resiliente und integrative Zusammenarbeit



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1. Selbstgesteuerte Bildung	7
2. Agiles Lernen in der selbstgesteuerten Bildung	8
2.1 Der agile Baum	9
2.2 Der Boden // Vertrauen	10
2.3 Die Wurzeln // Die Grundlagen	11
2.4 Der Stamm // Die Gemeinschaft	13
2.5 Die Zweige // Leitprinzipien	14
2.6. Die Blätter // Instrumente und Praktiken	16
3. Selbstgesteuerte Bildung und agiles Lernen in der Praxis	17
3.1 Ein Tag in einem Zentrum für agiles Lernen	18
3.1.1 Agile Learning Center New York City (ALC-NYC)	19
3.1.2 Zentrum für agiles Lernen Senbazuru, Madrid	21
3.2 Die "Blätter" der Zentren für agiles Lernen: Instrumente und Praktiken	23
3.2.1 Der agile Lernzyklus	23
3.2.2 Die Angebotstafel / Die Wochentafel	25
3.2.3 Persönliches Kanban	26
3.2.4 Die Spielregel-Tafel	27
3.2.5 Die Gemeinschaftstafel	28
3.2.6 Dokumentation	29
3.2.7 Handsignale	30
4. Forschungsperspektiven	32
4.1 Lebenslanges Lernen	33
4.2 Selbstständiges Lernen und minimale Betreuung	33
4.3 Selbstreguliertes Lernen	34
4.4 Selbstgesteuertes Lernen	34
4.5 Agiles Lernen	35
4.6 Fazit	36
5. Kulturen der Zusammenarbeit	37
6. Schlussfolgerungen	42
Glossar	44
Referenzen	47
Bildnachweise	49

Impressum

2022: CollectiveUP info@collectiveup.be

Redaktion: CollectiveUP (BE), K8 Institut für strategische Ästhetik (DE), Fundación Universidad Francisco de Vitoria (SP), Stichting Kenniscentrum Pro Work (NL), RHIZO School (BE).

Autor:innen: Liliana Carrillo (CollectiveUP), Rubén Alvarado (CollectiveUP), Aude Poilroux (K8), Agnès Lotton (K8), Soenke Zehle (K8), Juan Fraile (UFV), Daniel Orgaz-Rincón (UFV), Joos Van Cauwenberghe (RHIZO), Illaria Vichi (ProWork), & Tessa den Bakker (ProWork).

Mitverfasserin: Abby Oulton (Agile Learning Centers Network)

Beiträge zum Handbuch wie folgt:

Kapitel 1, 2, 3: CollectiveUP

Kapitel 3.1.2., Kapitel 4: Fundación Universidad Francisco de Vitoria

Einleitung, Kapitel 5, Schlussfolgerung, Glossar: K8 Institut für strategische Ästhetik

Die Partner sind für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der von ihnen verfassten Kapiteln verantwortlich und erklären, dass sie angemessene Verweise auf alle Quellenmaterialien angegeben haben. Wenn bereits veröffentlichtes Material für die pädagogischen Zwecke dieses einführenden Handbuchs angepasst wurde, wurde dies angegeben und die Erlaubnis der ursprünglichen Autor:innen eingeholt (es sei denn, das Material wurde bereits unter einer offenen Lizenz veröffentlicht; In diesem Fall werden die Bedingungen der Lizenz vollständig eingehalten).

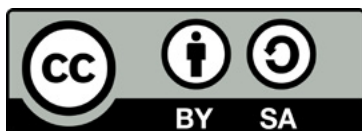
Layout: Jurate Laugalyte (CollectiveUP), Carlos Nivia Otero (CollectiveUP).

Übersetzung: Niederländisch von Davy Vandekerckhove (RHIZO), Tim Vuylsteke (RHIZO), Illaria Vichi (ProWork), & Tessa den Bakker (ProWork). Französisch und Deutsch von Aude Poilroux (K8) und Agnès Lotton (K8). Rumänisch von Loredana Bucseneanu (CollectiveUP). Spanisch von Juan Fraile (UFV) & Daniel Orgaz-Rincón (UFV).

Wir schlagen vor, diesen Bericht wie folgt zu zitieren: Carrillo, L., Alvarado, R., Poilroux, A., Lotton, A., Zehle, S., Fraile, J., Orgaz-Rincón, D., Van Cauwenberghe, J., Vichi, I., & den Bakker, T. (2023). Self-Directed Agile Education for Resilient and Inclusive Collaboration. Agile4Collaboration. <https://www.agileforcollaboration.eu/result1/>

Diese Publikation wurde im Rahmen des Erasmus+ -Projekts Agile4Collaboration verfasst, das darauf abzielt, die Methodik des agilen Lernens in Europa weiterzuentwickeln, indem Ressourcen über agiles Lernen erstellt und ausgetauscht werden, um eine europäische Online-Gemeinschaft von Praktikern des agilen Lernens zu unterstützen, diese Ressourcen weiter zu verbessern und die berufliche Entwicklung von Lehrern/Trainern/Bildungsfachleuten zu fördern.

Diese Veröffentlichung (in Englisch, Deutsch, Französisch, Niederländisch, Spanisch und Rumänisch) sowie weitere im Rahmen des Projekts erstellte Veröffentlichungen und Hilfsmittel können kostenlos heruntergeladen werden unter: www.agileforcollaboration.eu



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Haftungsausschluss:

Agile4Collaboration – Self-Directed Agile Education for Resilient and Inclusive Collaboration ist eine Projektpartnerschaft, die von der Europäischen Kommission kofinanziert wird. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Europäische Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Agile4Collaboration – Erasmus+ Projekt, Aktionsart "Kooperationspartnerschaften in der Schulbildung", Förderungsnummer: 2021-1-BE02-KA220-SCH-000032645



Co-funded by
the European Union

Einleitung

Kinder und Jugendliche von heute werden als Erwachsene in einer Welt leben, die sich von der uns bekannten stark unterscheidet. Gleichzeitig werden viele in Schulen unterrichtet, die sie nicht umfassend auf eine Welt des Wandels vorbereiten. Denn diese Welt verändert sich so schnell, dass viele dieser jungen Menschen in Berufen arbeiten werden, die es noch gar nicht gibt (1). Die Herausforderungen, denen sie in ihrem Arbeitsleben begegnen werden, werden immer größer und komplexer. Sie werden kreativ, unternehmungslustig und offen für Veränderungen und Zusammenarbeit sein müssen. Neugier, Selbstvertrauen, emotionale und soziale Intelligenz sind von zentraler Bedeutung, ebenso wie Resilienz – sowohl für uns selbst als auch für die Bildungssysteme, die wir schaffen.

In diesem Handbuch präsentieren wir Überlegungen, Erfahrungen und konkrete Instrumente für die Gestaltung des Miteinanders von Lehrenden und Lernenden sowie für die Entwicklung neuer Schulen in einem bestimmten Rahmen – dem agilen Lernen.

Das Adjektiv "agil" bedeutet flexibel und anpassungsfähig, steht aber auch für eine ganze Art des Lernens. In den 1990er Jahren wurden erste agile Arbeitsmethoden in der IT-Branche als Reaktion auf die Geschwindigkeit des Wandels in diesem Sektor entwickelt. Diese boten neue Ansätze für die Zusammenarbeit im Team, das Projektmanagement und die Kundenbeziehungen. Das im Jahr 2001 veröffentlichte Agile Manifest (2) gilt als Gründungsdokument der agilen Ansätze und Arbeitsmethoden.

Heute haben sich agile Arbeitsmethoden im gesamten IT-Sektor durchgesetzt. Seitdem haben sich diese Methoden auch in anderen Bereichen verbreitet, zum Beispiel in der Marketing-Branche, im Gesundheitswesen, in der öffentlichen Verwaltung sowie in Bildungseinrichtungen. Mit dem Erfolg des agilen Arbeitens und insbesondere des agilen Projektmanagements erkannten Pädagog:innen und Bildungs-Pioniere das Potenzial der Methode und übernahmen sie vor fast einem Jahrzehnt in einer Schule für freies und selbstgesteuertes Lernen in New York. 2013 war das Geburtsjahr des ersten "Zentrums für agiles Lernen": das "Agile Learning Center New York City".

Bisher wurden die meisten Zentren für agiles Lernen in den USA und in Mexiko eingerichtet, da die Bildungssysteme beider Länder Alternativschulen zulassen. In Europa ist

[Agiles Manifest](#)



das agile Netzwerk aufgrund unterschiedlicher staatlicher Regelungen, die die Gründung solcher Schulen viel komplizierter machen, klein, es wächst aber kontinuierlich. Heute gibt es in ganz Europa etwa 190 Zentren für agiles Lernen in verschiedenen Formen (Schulen, Workshops-Angebote, Nachmittagsbetreuung, agiles "Unschooling", Sportvereine, Jugendzentren usw.), die sich in sehr unterschiedlichen Stadien befinden und eine Vielzahl von Erfahrungen gesammelt haben.

Der Kernprinzip dieser Zentren für agiles Lernen ist die Motivation ihrer Lernenden: "Gib ihnen das Umfeld und die Unterstützung, die sie benötigen und vertraue darauf, dass sie die Aufgabe erledigen" (2). Doch auch wenn agiles und selbstgesteuertes Lernen auf die individuellen Bedürfnisse jedes/jeder Lernende:n ausgerichtet ist, beinhaltet der Prozess auch Kooperation und Zusammenarbeit – im wahrsten Sinne des Wortes. In der konventionellen Schulbildung wird jedoch selten betont, was wir gemeinsam haben oder wie wir auf Stärken und Fähigkeiten anderer aufbauen können. Wenn dies geschieht, dann oft in Form von "Gruppenarbeit", und viele Pädagog:innen gehen davon aus – oder hoffen einfach –, dass sich diese Gruppen irgendwie selbst organisieren.

Mit diesem Handbuch möchten wir Lehrkräfte, Erzieher:innen und Pädagog:innen dazu einladen, agiles Lernen in einem traditionellen Lehrplan auszuprobieren, die Gründung von Schulen auf der Grundlage von agilem Lernen unterstützen und politische Entscheidungsträger:innen dazu anregen, agiles Lernen als relevanten Ansatz für die sich verändernden Bedürfnisse in unserer heutigen Welt zu sehen. Es ist ein Versuch, Lehrkräfte dazu zu ermutigen, ihre Rolle als Vermittler:innen zwischen jungen Lernenden und unserer Welt aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

Unser Ziel ist es, neue Ressourcen zum agilen Lernen anzubieten und sie in Europa an so viele Menschen und Orte wie möglich zu bringen. Auf den folgenden Seiten wird das Konzept des agilen und selbstgesteuerten Lernens vorgestellt, wobei wir uns sowohl auf Forschungsergebnisse als auch auf praktische Erfahrungen stützen. Außerdem stellen wir das Konzept der "Kulturen der Zusammenarbeit" im Zusammenhang mit agilem Lernen als eines seiner Schlüsselprinzipien vor. Dieses Handbuch deckt nicht alle Aspekte des agilen Lernens im Detail ab, sondern bringt unsere Vision der Welt zum Ausdruck, sowie der Art und Weise, wie wir das Bildungssystem und die Schulen verändern möchten. Indem wir unsere Schulen verändern, um die Gesellschaften zu verändern, zu denen wir gehören.

[Agile Learning Center
New York City](#)



1 | Selbstgesteuerte Bildung

Selbstgesteuerte Bildung ist eine Philosophie, die Lernende in den Mittelpunkt der Bildungssituation stellt und es ihnen ermöglicht, ihre eigene Lernreise zu bestimmen und ihre Interessen und Leidenschaften auf sinnvolle Weise zu verfolgen.

Im Kern geht es bei der selbstgesteuerten Bildung darum, Einzelne zu befähigen, ihr eigenes Lernen in die Hand zu nehmen und darauf zu reagieren. Dies bedeutet, dass man den Lernenden die Freiheit und Flexibilität gibt, ihren Interessen und Leidenschaften zu folgen, und ihnen die Werkzeuge und Ressourcen zur Verfügung stellt, die sie benötigen, um die Fähigkeiten und das Wissen zu erwerben, die sie zur Erreichung ihrer Ziele benötigen. Selbstgesteuerte Bildung erkennt an, dass jeder Mensch einzigartig ist und dass Lernen ein zutiefst persönlicher Prozess ist, der am besten von der Neugier, den Interessen und der Motivation der Lernenden selbst bestimmt wird.

Selbstgesteuerte Bildung ist im Zusammenhang mit einem sinnerfüllten Leben von besonderer Bedeutung, da sie es den Menschen ermöglicht, ihr eigenes Gefühl der Erfüllung zu erkennen und zu verfolgen. Indem sie den Lernenden die Möglichkeit gibt, ihre Lernerfahrungen selbst zu gestalten, fördert diese Philosophie ein Gefühl der Autonomie und Selbstwirksamkeit und befähigt dazu, Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen, die mit eigenen Werten und Zielen übereinstimmen.

Darüber hinaus kann ein selbstgesteuerter Unterricht bei den Lernenden Neugierde und Freude am Lernen fördern, was wichtig für ihre persönliche Entwicklung sein kann. Wenn Individuen die Freiheit haben, ihre Interessen zu erkunden und ihre Leidenschaften nachzugehen, ist es wahrscheinlicher, dass ihre Motivation steigt und sie sich stärker engagieren, was zu einem stärkeren Gefühl der Zufriedenheit führt.

Selbstgesteuerte Bildung ist also ein leistungsfähiges Instrument zur Förderung der persönlichen Entwicklung und Erfüllung, das es einzelnen ermöglicht, die Kontrolle über die eigene Lernreise zu übernehmen und Interessen und Leidenschaften auf eine Weise zu verfolgen, die sinnvoll und fruchtbar ist. Indem sie Lernenden die Freiheit und Flexibilität bietet, ihre Interessen zu erforschen, kann selbstgesteuerte Bildung Menschen helfen, ein erfüllteres und sinnvoller Leben zu führen. Selbstgesteuerte Bildung ist ein spannender Ansatz für das Lernen, der das Potenzial hat, Individuen zu stärken und die Bildungslandschaft in den kommenden Jahren zu verändern.

2 | Agiles Lernen in der selbstgesteuerten Bildung

Wie bereits erwähnt, umfasst Bildung den gesamten Prozess, durch den wir lernen. Dazu gehört, wie wir Neues erleben, erforschen, über neue Erfahrungen nachdenken und sie in eigenes Wissen integrieren und wie wir neu erlernte Fähigkeiten anwenden.

Bei der selbstgesteuerten Bildung geht es in erster Linie darum, zwischen verschiedenen Möglichkeiten wählen zu können, sogar sich dafür entscheiden zu können, sich in der Schule auszuruhen oder den ganzen Tag frei zu spielen: Es geht nicht nur darum, selbst gewählte Kurse zu besuchen.

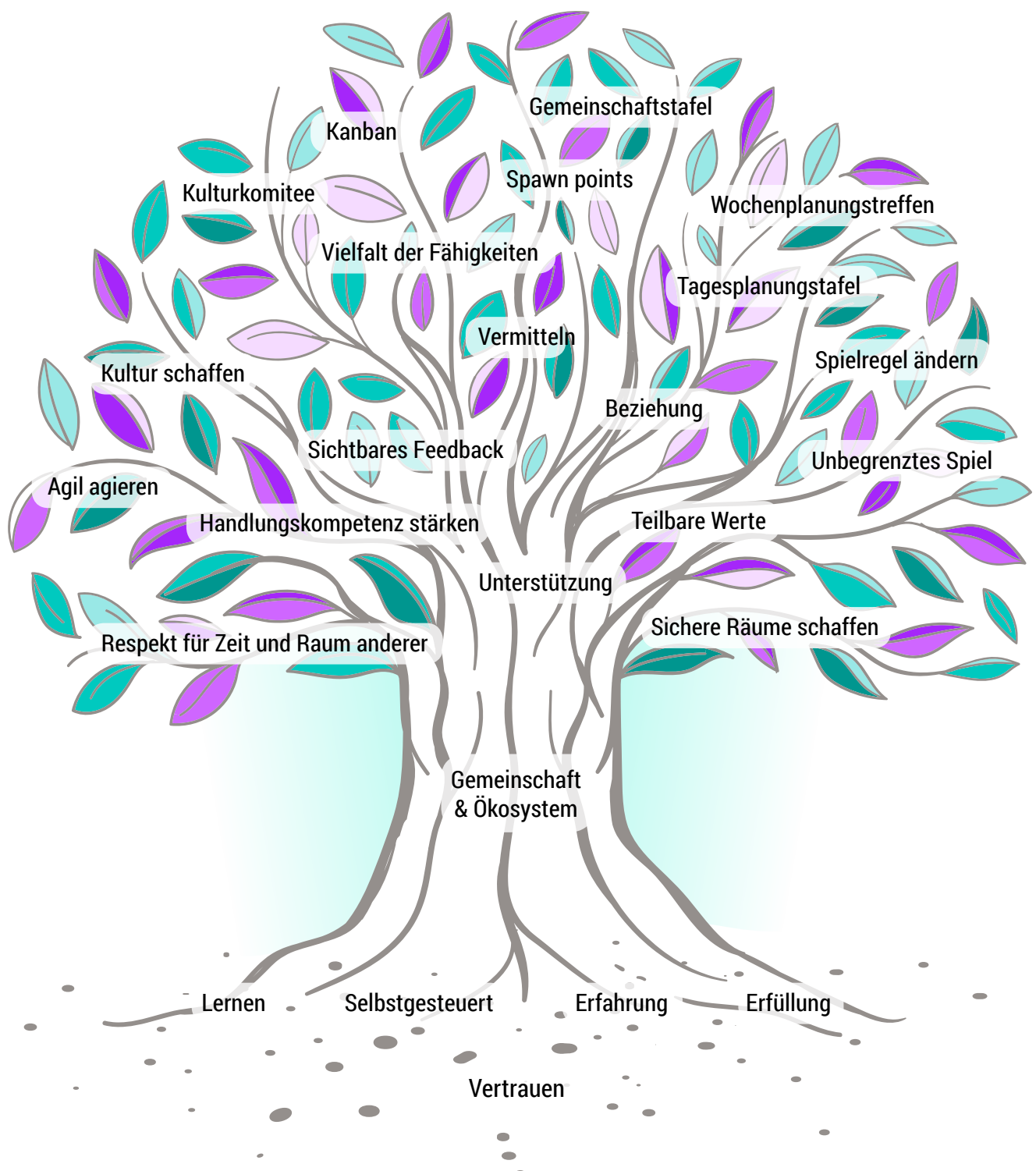
Agil ist ein Adjektiv, das flexibel und anpassungsfähig bedeutet, aber es bezeichnet auch eine Innovation in der Softwareentwicklung (die auf dem "Agilen Manifest" von 2001 beruht), mit der die Zentren für agiles Lernen Prinzipien gemeinsam haben. Dazu gehören die Offenheit für Veränderungen, Zusammenarbeit, Emergenz, Iteration und dieser Grundprinzip: "Errichte Projekte rund um motivierte Individuen. Gib ihnen das Umfeld und die Unterstützung, die sie benötigen und vertraue darauf, dass sie die Aufgabe erledigen" (2). Zentren für agiles Lernen übernehmen einige dieser ursprünglichen Prinzipien und passen sie auf das Feld des Lernens und der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen an. Nach ihrer Definition kann ein Lernort dann als "Zentrum für agiles Lernen" bezeichnet werden, wenn "... es eine agile, selbstorganisierte Lerngemeinschaft ist, die in Übereinstimmung mit den philosophischen Wurzeln und Prinzipien der Zentren für agiles Lernen arbeitet und sich aktiv im Netzwerk "ALC Network", einem globalen Netzwerk von Zentren für agiles Lernen, engagiert" (3).

Die wichtigsten Grundprinzipien in der Kultur des agilen Lernens sind es, "respektvoll mit anderen Menschen und ihrer Zeit umzugehen sowie achtsam im Miteinander zu sein. Die Mitglieder einer Gemeinschaft sind dafür verantwortlich, sich gegenseitig zu unterstützen, sich selbst zu organisieren, um Ideen umzusetzen, und gemeinsam dafür zu sorgen, dass die Prinzipien des agilen Lernens umgesetzt werden: ein Miteinander auf Vertrauensbasis, ein absichtsvolles Miteinander, ohne den Anderen kontrollieren zu wollen und eine Kultur der Großzügigkeit, damit die Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft unterstützt werden und diese Gemeinschaft sich positiv entwickelt" (3).

[Agile Learning
Centers Netzwerk](#)



2.1 Der agile Baum



Der folgende Text basiert auf dem Agile Learning Centers Network Starter Kit (S. 10–19), dem offiziellen Referenzdokument für agile Methoden und Praktiken. (3)

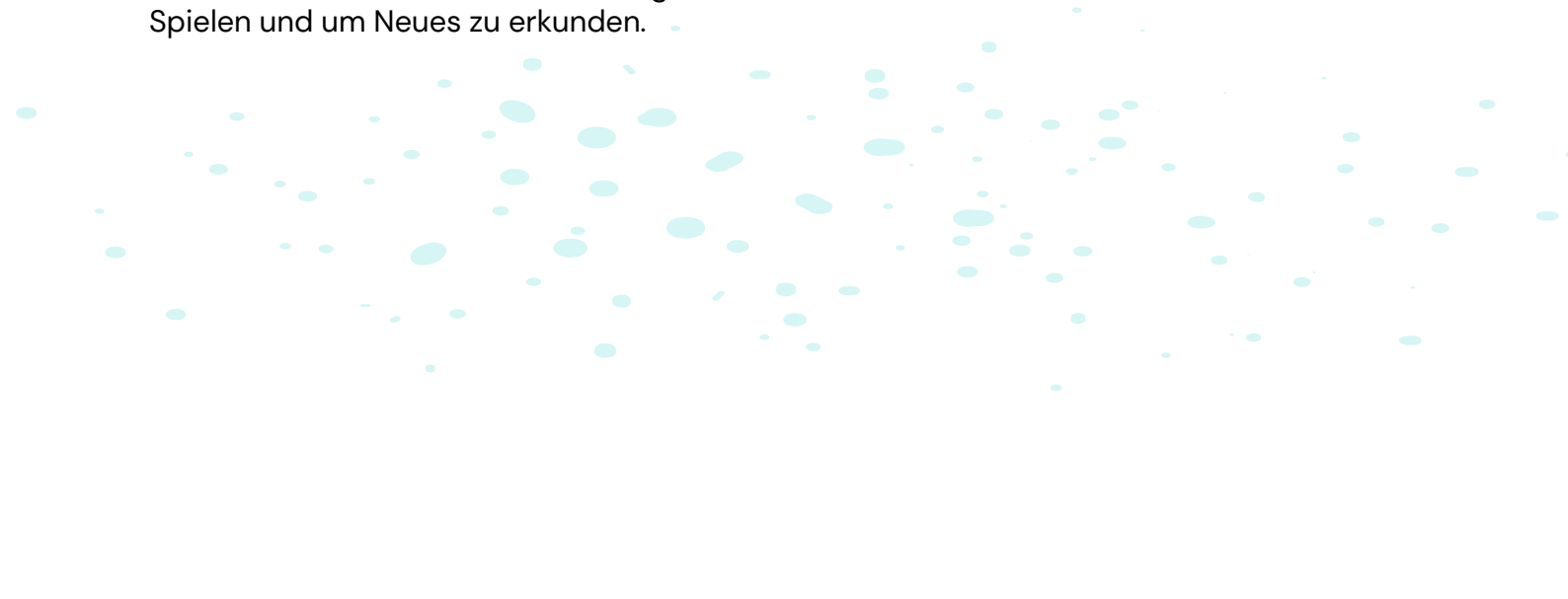
2.2 Der Boden // Vertrauen

Um agiles Lernen greifbarer zu machen, wird oft die Metapher eines Baumes verwendet. Einige Elemente – die “Wurzeln” und der “Stamm” – sind wesentliche Vorstellungen des Lernens, auf denen die Arbeit aller erfolgreichen Zentren für agiles Lernen beruhen. Andere, wie die “Blätter” und die “Früchte”, sind flexibel und können von Gemeinschaft zu Gemeinschaft variieren.

Keine Metapher ist perfekt, aber einer der Gründe, warum Zentren für agiles Lernen sich für den Baum entschieden haben und dabei geblieben sind, ist, dass ihnen klar geworden ist, dass die philosophische Grundlage, die die “Wurzeln” des “Baumes” bildet, nur dann hält, wenn sie mit etwas in Kontakt kommt, das größer ist als sie selbst – so wie die Wurzeln eines Baumes den Rest des Baumes nur stützen können, weil sie sich in einem Boden befinden, der größer und lebendiger ist als sie selbst. Mit dieser Interaktion beginnt die Metapher: Die Lernräume, Prozesse und Praktiken des agilen Lernens wurzeln in einem Ökosystem des Vertrauens.

Zentren für agiles Lernen und zeitgenössische konventionelle Schulbildung unterscheiden sich vor allem bei der Frage, wem wir zutrauen zu entscheiden, was ein Mensch braucht, um ein vollwertiges und zufriedenstellendes Leben zu erreichen. Aus dieser grundlegenden Frage lassen sich leicht weitere Fragen ableiten: Was soll Bildung erreichen? Wessen Leben und Wünsche werden in einem bestimmten System wertgeschätzt (und wessen nicht)? Wie sind wir füreinander verantwortlich? Wer sollte über unseren Alltag und unsere Träume verfügen? Wie wir die Ausgangsfrage beantworten, beeinflusst unsere Antworten auf alle weiteren Fragen, die sich daraus ergeben.

Menschen träumen von alternativen Bildungsmöglichkeiten und arbeiten an deren Entwicklung, seit es Schulbildung gibt; Zentren für agiles Lernen sind ein neuer Versuch in dieser historischen Tradition. Zentren für agiles Lernen gehören zu einer Reihe von formellen und informellen Gemeinschaftsprojekten, die Kindern und Menschen vertrauen, dass sie selbst erkennen, wer sie sind, was sie lernen möchten und welche Entscheidungen für sie dazu beitragen, ein erfülltes Leben zu führen. Zentren für agiles Lernen vertrauen auf ihre Selbstbestimmung und Neugier, sowie darauf, dass ihre eigene Art, sich Wissen anzueignen, richtig ist, dass ihre interdisziplinären Interessen unsere gemeinsame Welt bereichern und dass junge Menschen in ihrem Lernprozess unterstützt werden können, indem wir mit ihnen starke Beziehungen aufbauen und ihnen sichere Orte bieten – zum Spielen und um Neues zu erkunden.



2.3 Die Wurzeln // Die Grundlagen

Auf dem Boden des Vertrauens hat der agile Baum vier Hauptwurzeln. Auf diesen Annahmen baut unser Bildungsmodell auf, sie sind die Grundlage für alle anderen Prinzipien eines Zentrum für agiles Lernen:

1 Lernen

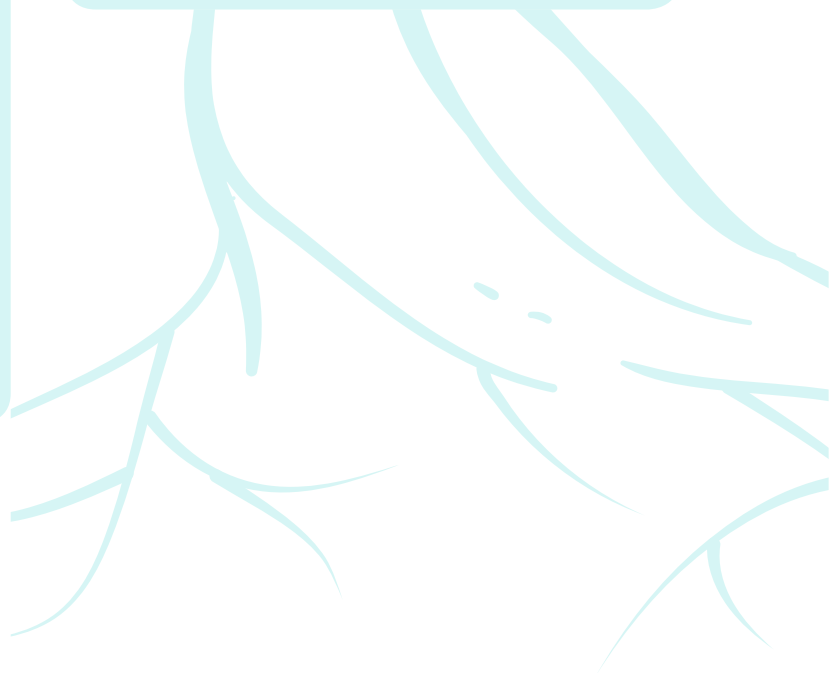
Lernen ist ein natürlicher Prozess und geschieht kontinuierlich. Babys sammeln Informationen, erforschen und experimentieren – wie sie das tun, hängt von ihrer Entwicklung und Umgebung ab. Spielen, Geschichten erfinden, Wahrnehmen, Nachahmen ... das alles ist Lernen! Menschen werden dabei unterstützt, mit verschiedenen Lernmethoden zu experimentieren und für sich herauszufinden, wofür sie sich interessieren und wie sie lernen.

2 Selbststeuerung

Kinder sind Menschen – und Menschen lernen am besten, wenn sie ihre eigenen Entscheidungen treffen. Erwachsene wissen aus Erfahrung, dass es leichter ist, sich auf einen Lernstoff zu konzentrieren, wenn wir uns emotional und psychologisch sicher, uns satt und ausgeruht fühlen und damit einverstanden sind, wo und wann der Lernprozess stattfindet. Vielleicht wissen wir, dass wir persönlich besser lernen, wenn wir Musik hören, die Pomodoro-Technik anwenden oder mit einem Freund zusammenarbeiten. Auch wenn wir oft in konventionellen Lernumgebungen lernen können – und wir entscheiden uns manchmal für diese Umgebungen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen – können wir viel mehr lernen, wenn wir stattdessen in unserer Selbstbestimmung unterstützt werden.

3 Erfahrung

Die Menschen lernen sehr viel durch ihre Kultur und ihr Umfeld. Es ist wichtig zu erkennen, dass einzelne ihr jeweiliges Wissen in den Lernraum einbringen. Die bloße Vermittlung von Lerninhalten durch Slogans und schöne Wörter reicht nicht aus, wenn unser Handeln nicht die Überzeugung widerspiegelt, dass die Perspektiven jedes Einzelnen wertvoll sind, dass Vielfalt unser Verständnis bereichert und dass Konsens von größter Bedeutung ist. Wir müssen das, was wir tun, mit unseren Werten in Einklang bringen und vorleben, was wir weitergeben möchten.



4 Erfolg, der agile Lernzyklus

Lernen und persönliche Entwicklung werden durch nicht-lineare Prozesse erreicht. Durch die Wiederholung von Zyklen aus vier Schritten – Absicht, Realisierung, Reflexion und Teilen – bleibt Zeit zum Träumen, Reflektieren, Scheitern und sogar zum Ausruhen, die für die Entwicklung der Lernenden ebenso wichtig ist wie die Zeit, die sie mit Aktivitäten verbringen, die konventionelle Schulen als produktiv wahrnehmen würden. In den Gemeinschaften der Zentren für agiles Lernen führen die Lernbegleiter:innen tägliche Rituale durch, um die Fokussierung und kontinuierliche Reflexion zu unterstützen. Es finden differenzierte Gespräche mit den Lernenden darüber statt, was Erfolg für jede:n von ihnen bedeutet und wie er/sie sich fühlt, wenn er/sie seine/ihre persönlichen Ziele verfolgt.

Der Schritt des "Teilens" im agilen Lernzyklus ist die "Wurzel", die oft als charakteristisch für agiles Lernen wahrgenommen wird, aber auch die, die am häufigsten missverstanden wird. Man kann "teilen", indem man einen Blogbeitrag oder ein Social-Media-Video erstellt, um mit dieser Veröffentlichung seine Überlegungen zu dokumentieren, sowie das, was gelernt oder erreicht wurde. Man kann aber auch "teilen" indem man das Erlernte an andere weitergibt: So wird das Erlernte stärker verankert und setzt ein anderes, tieferes Verständnis von Inhalten voraus als ein Multiple-Choice-Test.

An dieser Stelle möchten wir nochmal betonen, dass das Lernen den Lernende:n etwas bringen soll, ihnen helfen, sich zu verwirklichen und das Leben zu leben, das sie für sinnvoll halten. Der Erfolg ist tiefer und persönlicher als das Erreichen vieler Follower auf einem Social-Media-Kanal (obwohl es das nicht ausschließt, wenn das ein Ziel ist, das erreicht werden soll). Warum ist Teilen denn so wichtig? Auch wenn wir von anderen keine Anerkennung und Lob erwarten, lernen und leben wir nicht allein vor uns hin. Unsere Gemeinschaften helfen uns, uns zu entwickeln. Wenn wir den anderen Mitgliedern unserer Gemeinschaft unsere Fähigkeiten und Erfahrungen zur Verfügung stellen, bereichern wir nicht nur unser eigenes Lernen, sondern inspirieren auch andere auf ihrem Weg und tragen dazu bei, eine Kultur der Großzügigkeit zu schaffen, in der allen mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, da jeder sich weiterentwickelt und teilt. Das Veröffentlichen von Beiträgen und Angeboten ist eine Form des Teilens, aber auch die freiwillige Teilnahme an einem Treffen oder der Austausch mit jemandem, der sich für das interessiert, was man selbst tut. Es geht nicht um das Format, sondern um die Qualität der Beziehung.

2.4 Der Stamm // Die Gemeinschaft

Der Stamm, der größte Teil eines Baums, erfüllt zahlreiche Aufgaben. Er schützt, stabilisiert, speichert, transportiert, biegt, streckt und vieles mehr! Engagierte Mitglieder eines Zentrum für agiles Lernen verankern wie der Baumstamm das Projekt in der Gegenwart, während sie gleichzeitig Lehren aus der Vergangenheit ziehen und in die Zukunft blicken. Auch wenn die Philosophie eine wichtige Rolle spielt, geht es bei unseren Projekten in erster Linie um die beteiligten Personen, wobei menschliche Beziehungen und Interaktionen im Vordergrund stehen.



[Matthew] Lieberman stellt unser grundlegendes Verständnis menschlicher Bedürfnisse in Frage, indem er die soziale Verbindung, die das Entstehen von Wechselbeziehungen unterstützt, noch vor Nahrung, Wasser und Unterkunft stellt. Wenn wir nicht um Hilfe bitten oder sie annehmen, weil wir meinen, unabhängig sein zu müssen, dann bieten wir auch keine Hilfe an, weil wir das Gefühl haben, selbst nicht genug zu haben... Eines der Dinge, die wir am meisten verpassen, wenn wir zu keiner Gemeinschaft aktiv gehören, ist die Fülle an Unterstützung, Ressourcen und Fürsorge, die es gibt, wenn wir von vielen Herzen und Händen umgeben sind. Wir können mehr von dem schaffen, was wir alle brauchen, wenn wir zu einer Gemeinschaft gehören."

Mia Birdsong, How we show up (4)

2.5 Die Zweige // Leitprinzipien

Die Zweige des agilen Baums sind die Leitprinzipien, an denen Zentren für agiles Lernen sich orientieren, um Theorie in Praxis und Ideen in die Tat umzusetzen.

1 Unbegrenztes Spiel

Spielen fördert sehr stark das Wachsen. Agiles Lernen befürwortet "unbegrenztes Spiel": Ein Teil des Spiels besteht darin, Regeln und Grenzen zu ändern, um Platz für alle Spieler:innen zu schaffen, damit das Spiel weitergehen und sich ausweiten kann, um neue Horizonte zu erschließen.

2 Agil agieren

Werkzeuge und Rituale sollen flexibel, anpassungsfähig und leicht zu ändern sein – und bei Bedarf sollen die Änderungen leicht rückgängig gemacht werden können. Zu viele Änderungen auf einmal können verwirrend sein – besser ist es, mit sanften Änderungen über mehrere Iterationen zu arbeiten, um zu sehen, was funktioniert.

3 Handlungskompetenz stärken

Sicherstellen, dass die vorhandenen Werkzeuge Freiheit und eigenständige Entscheidungen unterstützen, aber auch das Übernehmen von Verantwortung für diese Entscheidungen. Alle sollten die Möglichkeit haben, an der Gestaltung und Verbesserung der Strukturen, die die Lerngemeinschaft organisieren, mitzuwirken.

4 Intentionale Kultur schaffen

Wir formen die Kultur, die Kultur formt uns. Der Aufbau einer positiven Kultur ist die stärkste unterstützende Struktur, die eine Lerngemeinschaft haben kann. Kollektive Verantwortung bringt mehr als restriktive Regelsetzung. Eine Kultur der Intentionen – die von den Zielen und Absichten der Lernenden und nicht von den Anforderungen der allgemeinen Kultur angetrieben wird – bietet auch in anderen Bereichen Unterstützung.

5 Feedback sichtbar machen

Machen Sie Entscheidungen, Rituale und Ergebnisse für die Teilnehmenden sichtbar, damit diese ihr künftiges Verhalten entsprechend anpassen können. Wenn das Implizite explizit gemacht wird, erhöht sich die Transparenz. Diese Praktiken stärken und fördern das Vertrauen unter den Mitgliedern der Gemeinschaft.

6 Klären, Vereinfachen und Verbinden

Unnötige Komplexität muss vermieden werden. Fassen Sie viele Grundsätze und Absichten in einem einzigen Tool oder Ritual zusammen, anstatt mehrere davon beizubehalten.

7 Unterstützen, nicht einmischen

Unterstützung ist keine Anweisung. Eine Unterstützung, die zu viel Raum einnimmt, ist kontraproduktiv.

9 Beziehungen aufbauen

Seien Sie ehrlich, offen für andere Sichtweisen, gehen Sie respektvoll mit Unterschieden um. Selbstdarstellung, Selbsterkenntnis und Selbstakzeptanz müssen gefördert werden: Authentische Beziehungen sind die Grundlage für Kommunikation, Zusammenarbeit und Vertrauen zwischen Lernenden und Lernbegleiter:innen.

11 Mehrwerte teilen

Gehen Sie großzügig mit dem um, was Sie gelernt haben. Jede:r hat viel zu bieten, als Einzelne:r und als Teil einer Gemeinschaft, für sein zukünftiges Selbst, für Mitglieder der eigenen Gemeinschaft und für Menschen in Gemeinschaften wie der eigenen auf der ganzen Welt.

8 Respekt für Zeit und Raum anderer

Vermeiden Sie unnötige Besprechungen und halten Sie alle Besprechungen straff, produktiv und partizipativ. Abmachungen sowie geplante Anfangs- und Endzeiten für Veranstaltungen sollen eingehalten werden. Halten Sie Rücksprache, bevor Sie für andere Arbeit produzieren. Seien Sie rücksichtsvoll, wenn Sie gemeinsam genutzten Raum in Anspruch nehmen.

10 Vielfalt der Fähigkeiten anerkennen

Es ist wichtig, die Vielfalt an Persönlichkeiten und Lernpräferenzen in der Lerngemeinschaft anzuerkennen, um so vielfältige Kompetenzprofile ausbilden und stärken zu können. Eine effektive Bildung umfasst mehr als nur akademisches Wissen. Soziale, beziehungsorientierte, digitale, kreative und problemlösende Fähigkeiten sind von entscheidender Bedeutung; sie müssen als solche erkannt und gefördert werden.

12 Sichere Räume schaffen

Es ist wichtig, eine Umgebung zu schaffen, die physische, soziale und emotionale Sicherheit bietet. Setzen Sie kritische Grenzen und halten Sie sie ein. Fördern Sie große Freiheit innerhalb eines angemessenen Rahmens von Sicherheit und Legalität, um die Energie der Lernenden freizusetzen, sich auf das Lernen zu konzentrieren, anstatt sich zu schützen. Dies erfordert ständiges Lernen und Verlernen, insbesondere wenn man gegen ausgrenzende und unterdrückende Strukturen in der Standardkultur außerhalb des eigenen Raums arbeitet.

2.6. Die Blätter // Instrumente und Praktiken

Instrumente und Praktiken sind die Blätter des agilen Baumes. Gemeinsam helfen sie dem Baum, sich selbst zu nähren und zu versorgen; die Gesundheit des Baumes hängt jedoch nicht von einem einzigen Blatt ab. Einige können täglich nützlich sein, andere kommen nur ein paar Mal im Jahr in Einsatz. Und sie verändern sich! Wie Blätter haben auch Instrumente und Praktiken eine jahreszeitliche Bedeutung: Sie werden eingesetzt, wann immer es sinnvoll ist, sie werden ausgetauscht, wenn sich die Anforderungen an sie ändern, und sie werden beiseite gelegt, wenn sie nicht mehr von Nutzen sind.

Hier werden Instrumente aufgelistet, die das Netzwerk der Zentren für agiles Lernen als nützlich empfunden hat, um das Implizite explizit zu machen, den Ablauf von Treffen zu beschleunigen und über neurodiverse Arten zu Denken (5) hinweg klar zu kommunizieren:

Persönliches Kanban

Gemeinschaftstafel

Angebotstafel

Dokumentation

Spielregeltafel

Hilfreiche Handzeichen

Umfragen haben ergeben, dass die Instrumente in etwa 10 % der Zeit aktiv genutzt werden. In Kapitel 3.2 werden wir einige dieser Instrumente und Praktiken ausführlicher vorstellen. In einem zweiten Toolkit werden wir Praxisbeispiele geben, wie diese Werkzeuge im Schulalltag benutzt werden können.



3

Selbstgesteuerte Bildung und agiles Lernen in der Praxis

Selbstgesteuerte Bildung wird weltweit in unterschiedlichen Formen, Bildungskontexten, Kulturen und an verschiedenen Orten praktiziert.

Einige der Initiativen für selbstgesteuerte Bildung finden sich auf den Karten und Listen der Allianz für selbstgesteuerte Bildung ("Alliance for Self-directed Education") (6), der Zentren für agiles Lernen (7) (siehe Abschnitt 3.1), der Zentren freier Lerner:innen (8) (Liberated Learners Centers) und der europäischen Gemeinschaft für demokratische Bildung ("European Democratic Education Community" – EUDEC) (9). Einige andere Initiativen lassen sich schwerer dokumentieren, da sie zu Hause stattfinden und von vielen Familien und Einzelpersonen in Form von Unschooling organisiert werden (10).



Karte der Allianz für selbstgesteuerte Bildung

In diesem Artikel werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede einiger Ansätze von selbstgesteuerter Bildung vorgestellt:



Alle diese Initiativen praktizieren selbstgesteuerte Bildung, was bedeutet, dass die Lernenden die Aktivitäten selbst auswählen, an denen sie teilnehmen, und selbst entscheiden, wann sie sie durchführen. Am wichtigsten ist jedoch, dass diese jungen Menschen ihr Leben und ihre Entscheidungen selbst in die Hand nehmen können, einschließlich ihres individuellen Bildungsweges. Einige entscheiden sich vielleicht dafür, ein Jahr lang ein Zentrum für agiles Lernen zu besuchen, im darauf folgenden Jahr zu Hause Unschooling zu praktizieren, sich mit Gleichaltrigen außerhalb einer Schule zu treffen, ganze Spielwelten mit vielfältigen Charakteren zu erfinden, zu schreiben oder zu entwerfen, um sich dann zu entscheiden, mehrere Monate oder Jahre lang zu reisen und sich mit "Worldschooling" (11) zu beschäftigen. Einige junge Menschen werden irgendwann zu einer traditionellen Schulbildung zurückkehren oder nationale Prüfungen ablegen, um dann an einer Universität studieren zu können (oder auch nicht). Bei selbstgesteuerter Bildung gibt es unendlich viele Optionen, alle Kombinationen sind möglich, da die Lernenden selbst für ihre Entscheidungen zuständig sind. Wichtig ist, dass die Entscheidungen frei und ohne Zwang getroffen werden.

[Peter Gray, "How Our Schools Thwart Passions"](#)



In einigen Ländern ist die Umsetzung von selbstgesteuerter Bildung einfacher als in anderen. In den USA und Mexiko gibt es viele Initiativen selbstgesteuerter Bildung, weniger in Europa, da Schulpflicht in mehreren Ländern herrscht – zum Beispiel in Deutschland. Es gibt jedoch viele Möglichkeiten, agiles Lernen in Europa zu praktizieren: In Ländern, in denen Homeschooling erlaubt ist, können junge Lernende und Familien zusammenkommen, um agile Lerngemeinschaften zu bilden (12). Wenn der nationale Kontext es schwierig macht, ein Zentrum für agiles Lernen zu eröffnen, kann die Gründung einer rechtlich unabhängigen internationalen Schule mit Sitz in einem anderen Land eine Option sein (13). In vielen Ländern nutzen alternative Schulen (Sudbury-Schulen, demokratische Schulen, Montessori-Schulen,...) pädagogische agile Methoden, ohne jedoch als komplettes Zentrum für agiles Lernen organisiert zu sein. Darüber hinaus können agile Methoden auch in nicht-formalen Bildungskontexten eingesetzt werden, z. B. in der Nachmittags- oder Ferienbetreuung und bei Freizeitprogrammen.

Dieser Abschnitt setzt sich vor allem mit agilem Lernen in der Praxis auseinander und beschreibt, wie ein Tag in einem Zentrum für agiles Lernen aussieht (3.1). Außerdem stellen wir einige der in Zentren für agiles Lernen weit verbreiteten Instrumenten und Praktiken vor (3.2).

[Weitere Informationen über Zentren für agiles Lernen in Europa und Beispiele für Praktiken in diesen Zentren finden Sie in unserer Agile4Collaboration Digital Agile Learning Toolbox](#)



3.1 Ein Tag in einem Zentrum für agiles Lernen

Bei der Besichtigung verschiedener Zentren für agiles Lernen lassen sich Ähnlichkeiten erkennen, wie Kinder, Jugendliche und Erwachsene an der Gestaltung der Gemeinschaftskultur beteiligt sind, aber auch Unterschiede, wie die "agilen Wurzeln" in Instrumenten und Praktiken umgesetzt werden.

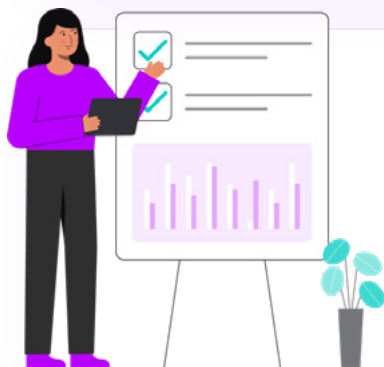
Um eine konkrete Vorstellung davon zu bekommen, wie der Alltag in einem Zentrum für agiles Lernen aussieht, beschreiben wir einen Schultag im ersten gegründeten Zentrum für agiles Lernen, Agile Learning Center in New York (ALC-NYC) (14), sowie einen Schultag im ersten Zentrum für agiles Lernen in Europa, das für die Vergabe von Staatsdiplomen an Lernenden akkreditiert wurde, dem Senbazuru Agile Learning Center in Madrid (13).

3.1.1 Agile Learning Center New York City (ALC-NYC)

Diese Beschreibung eines Tages im ALC-NYC basiert auf den FAQ der Referenz-Website des Agile Learning Centers Network (15).



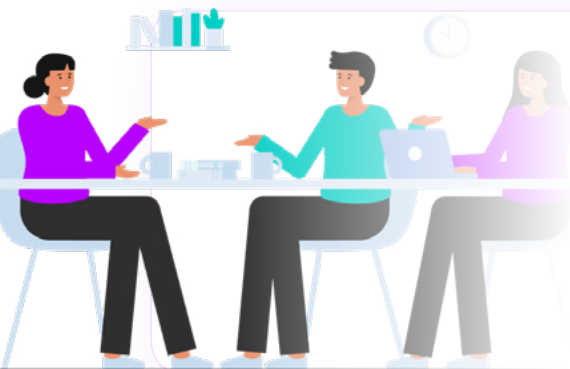
Zu Beginn des Schultages, noch vor der offiziellen Unterrichtszeit, kommen die ersten Schüler:innen an. Am ALC-NYC beginnt der Tag um 9:30 Uhr und die Schüler:innen sind ab 9 Uhr willkommen. Andere Zentren für agiles Lernen haben andere Anfangszeiten und nehmen die Lernenden schon eine Stunde vorher auf, das legt jedes Zentrum für sich fest. Die Lernenden werden ermutigt, diese Zeit zu nutzen, um über ihre Absichten und Ziele für den Tag nachzudenken oder Aktivitäten zu planen, für die sie bestimmte andere Personen benötigen. Dieser Moment wird als "scrum" bezeichnet. Der Tag beginnt pünktlich, entweder mit einem Treffen zur Planung oder zum Austausch von Absichten.



Die Woche beginnt mit einem Treffen zur Planung des Zeitplans, dem "Set-The-Week" ("Wochenplanungstreffen"). Alle Lernenden und Lernbegleiter:innen kommen zusammen, um Tage und Uhrzeiten für Angebote, Workshops, Ausflüge, Projekte und Treffen festzulegen, die während der Woche stattfinden sollen. Diese Angebote kommen von Lernenden, Lernbegleitern, Eltern und Gemeindemitgliedern.



Montags nach dem "Set-The-Week"-Programm oder zu Beginn des Tages von Dienstag bis Freitag versammeln sich die Schüler:innen in ihren "Spawn Points" (der Raum, in dem Lernende und Lernbegleiter normalerweise ihren Tag beginnen und beenden; dieses Konzept stammt aus Videospielen). Der/die Lernbegleiter:in erinnert sie an die für den Tag geplanten Aktivitäten, während sie ihre Kanbans (Tafeln zur Dokumentation geplanter Aktivitäten) aktualisieren. Die Lernenden übernehmen die Rolle des/der Sitzungsleiters/in und des/der Themenhüter:in des digitalen Kanbans. Sie beginnen die Sitzung und stellen sicher, dass jede:r die Möglichkeit erhält, seine/ihre Absichten für den Tag mitzuteilen. Die Besprechung dauert in der Regel zehn bis fünfzehn Minuten; am Ende haben alle die Pläne der anderen gehört – was für den Austausch von Inspiration und Zeitplanung nützlich ist – und ihre Absichten dokumentiert, um sie später zu überprüfen.



Manchmal lässt sich das, was zwischen 10 und 15 Uhr geschieht, am besten mit "Magie" beschreiben. Es ändert sich monatlich, wöchentlich, täglich. Die Tage sind voll mit Ausflügen, Unterricht, Spielen, Diskussionen, Geschichten, Kreationen, Zusammenarbeit und Überraschungen. Alles ist Arbeit und alles ist Spiel. Die Blogs und soziale Medien von Zentren für agiles Lernen geben einen guten Eindruck davon, was in dieser Zeit stattfindet.



Am Nachmittag nehmen alle an einer kurzen Aufräumaktion in der Schule teil. Danach beginnt der Moment, an dem über den Tag reflektiert wird. Von Montag bis Donnerstag kehren die Lernenden zu ihren "Spawn Points" zurück. In einer kurzen Besprechung überprüfen sie ihre Absichten vom Vormittag, dokumentieren, was sie im Laufe des Tages getan haben, und überlegen, ob sie ihre Ziele erreicht haben. Freitags ist ein längerer Zeitraum für das Community Blogging vorgesehen, bei dem Lernende und Lernbegleiter:innen wöchentliche Beiträge für ihre persönlichen Blogs verfassen, um ihre Gedanken und Erfahrungen zu teilen.

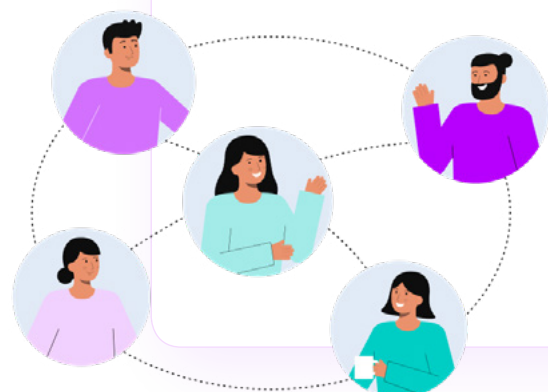
[Erez's Blog](#)



[Hugos Blog](#)



[Blog Magical Melicorn](#)



Vom Spawn Point oder Blogging am Nachmittag, bevor die Schule um 15 Uhr schließt, begeben sich Lernende und Lernbegleiter:innen in einen gemeinsamen Raum für einen "Dankbarkeitskreis". Die Lernenden übernehmen im Wechsel die Moderation und der Austausch kann viele Formen annehmen. Der gemeinsame Ausklang des Tages bietet eine letzte Gelegenheit, miteinander in Kontakt zu treten und ihre Schätzung füreinander zum Ausdruck zu bringen, bevor man auseinander geht.

3.1.2 Zentrum für agiles Lernen Senbazuru, Madrid

Die Wochenstruktur, die wir hier beschreiben, ist immer die Gleiche. Jeder Tag wird in der Schule verbracht, außer freitags, wenn es Ausflüge in die Natur gibt:

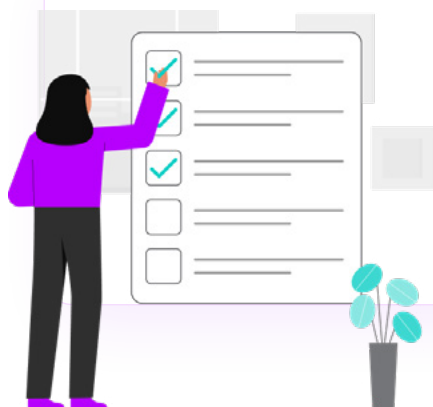
Die jüngeren Kinder ab dem Kindergartenalter kommen als erste an, zwischen 8:45 und 9:00. Die altersübergreifenden Gruppen bestehen aus Kindern mit maximal drei Jahren Altersunterschied.

In den ersten 15 Minuten überprüfen Lernende ihre "Boards" (Tafeln, anhand deren sie ihre Absichten und Aktivitäten planen), um zu sehen, wie viel Zeit sie für ihre eigenen Aufgaben gebrauchen werden, auch unter Berücksichtigung der allgemeinen Aktivitäten, die im täglichen Stundenplan stehen (Workshops oder Projekte). Dazu benutzen sie eine Zeitlinie. Die individuellen Boards und Zeitlinien sind für die gesamte Gruppe sichtbar und werden täglich von den Lernenden überprüft und am Ende der Woche für alle sichtbar gemacht: "Das mache ich gut, das mache ich weniger gut, das möchte ich erreichen,...". Dieser Prozess dauert etwa bis 12:00.

Im Anschluss finden Workshops statt. Es gibt vier Workshops gleichzeitig zum selben Thema. Ein Workshop kann zum Beispiel so ablaufen:



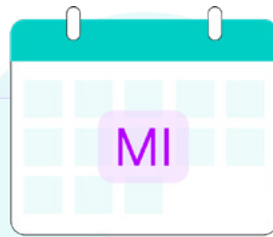
Einen Monat lang ist das Thema "Kunst" und es gibt Töpfer-, Theater-, Musikworkshop usw. Der/die Lernende entscheidet sich für eines der vier Angebote. Sobald sich der/die Lernende angemeldet hat, ist die Teilnahme für die Dauer des Workshops verpflichtend, es sei denn, er/sie beantragt schriftlich, davon befreit zu werden und begründet, für welche andere Aktivität er/sie diese Zeit benötigt. Am Ende des Monats stellen die Lernenden das Projekt, an dem sie gearbeitet haben, ihren Mitlernenden vor.



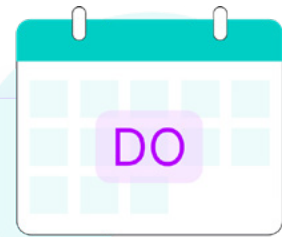
Die Workshops enden gegen 13.00 Uhr, wenn die Abschlusstreffen des Tages stattfinden. Diese Treffen haben immer die gleiche Struktur, aber sie unterscheiden sich in ihrem Inhalt je nach Wochentag. Es fängt immer mit einer Selbsteinschätzung an, bei der die Lernende metakognitive Fragen in einem Tagebuch beantworten und diese Antworten mit allen teilen.



Dienstags findet das Koexistenz-Treffen statt, bei dem Konflikte besprochen und entsprechende Lösungsansätze entwickelt werden.



Mittwochs findet die sogenannte "Veränderungssitzung" statt, bei der Entscheidungen über die Schulkultur getroffen werden.



Donnerstags findet die Bewertung der Woche statt, bei der man auf die durchgeführten Aktivitäten der Woche zurückblickt und Entscheidungen für die kommende Woche trifft. Hier stellt jeder: Lernende seinen/ihren Boards vor.



Freitags gibt es einen Tagesausflug außerhalb der Schule sowie ein Dankbarkeitstreffen, bei dem jeder: vorstellt, wofür er/sie dankbar ist oder was er/sie feiern möchte.



Ab der Sekundarstufe ist der Tag länger und die Organisation des Tages variiert in folgenden Abschnitten:

- ➔ Die Lernende kommen zwischen 9–10 Uhr und gehen wieder zwischen 16–17 Uhr.
- ➔ Täglich haben sie einen Überblickstreffen und eine individuelle Sitzung mit ihrem/ihrer Referenzmentor:in, um ihren "Lernpfad" zu bewerten; außerdem haben sie einen Vertrag, den sie entwickeln und regelmäßig überprüfen.

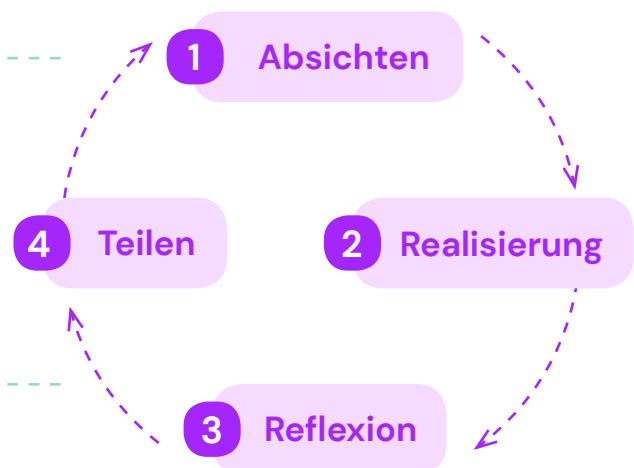
3.2 Die “Blätter” der Zentren für agiles Lernen: Instrumente und Praktiken

Bei den “Blättern” des agilen Lernens handelt es sich um eine Reihe von Instrumenten und Praktiken, die Lernende und Lernbegleiter:innen dabei unterstützen, den agilen Lernzyklus zu vollenden (siehe “Punkt 2.3 – Die Wurzeln”). Bevor wir sie auflisten, stellen wir noch einmal den agilen Lernzyklus vor.

Der folgende Text basiert auf dem ALC Starter Kit Volume II: Facilitation (Abschnitt “Useful tools”), der offiziellen Dokumentation des Netzwerks mit ausgewählten Kerninstrumenten und -methoden (16).

3.2.1 Der agile Lernzyklus

Der agile Lernzyklus besteht aus vier Schritten: Absicht, Realisierung, Reflexion und Teilen.



1 Absichten

Absichten entstehen aus der Neugier der Lernenden und Lernbegleiter:innen sowie dem, was sich für ihre Gegenwart und Zukunft relevant anfühlt. Diese können sich im Laufe von Tagen, Wochen oder Monaten ändern oder über lange Zeiträume konstant bleiben.

In den meisten Zentren für agiles Lernen werden festgelegte Momente, Orte und Fragen dem Formulieren der Absichten gewidmet; in der Regel sind es tägliche oder wöchentliche Treffen, aber sie können auch zur Planung von längeren Zeiträumen stattfinden. Diese Intentionen werden meist auf gemeinsamen Ideentafeln, persönlichen Kanbans oder Wochenplan-Tafeln dokumentiert.

Absichten können sehr vielfältig sein, zum Beispiel: ein Spiel organisieren, Straßenhunde retten, Bogenschießen lernen, mit Sprachenapps Fremdsprachen üben, Mittagsschlaf machen, ins Museum gehen, Kekse für die Oma backen, Basketball spielen, Investoren für ein Schokoladenschulgeschäft finden, eine Unkonferenz organisieren, eine Bewerbung auf einen Studienplatz schreiben...

Manchmal entstehen plötzlich Absichten, mit denen man im Vorfeld nicht geplant hat; sie werden aufgenommen und man denkt über sie nach.

2 Realisierung

Mit Realisierung ist die praktische Umsetzung unserer Absicht gemeint. Es geht darum, diese Absichten tatsächlich zu realisieren. Der Prozess variiert je nach Art der Absicht. Manche Umsetzungsprozesse dauern Minuten, andere Tage, Wochen, Monate, Jahre oder sogar ein Leben lang...

3 Reflexion

Zentren für agiles Lernen unterstützen Menschen dabei, ihrem eigenen Lernen einen Sinn zu geben und herauszufinden, ob sie das, was sie wollen und tun, tatsächlich sinnstiftend finden. Da Menschen nicht wissen, was sie nicht wissen, spielen Moderator:innen eine wichtige Rolle bei der Schaffung von Kontexten, die zum Nachdenken anregen. Sie stellen wesentliche Fragen, die es uns ermöglichen, unsere Lernprozesse (beginnend mit unseren Vorstellungen von Erfolg und vom Weg dorthin) in vielen verschiedenen Dimensionen zu beobachten und zu bewerten: Welche greifbaren Ergebnissen entstehen aus diesen Lernprozessen? Wie haben wir unsere Zeit und Energie in diesen Lernprozessen eingesetzt? Welche Gefühle hatten wir während dieses Prozesses? Welche Auswirkungen hat er auf das, was wir erreichen wollten, auf unsere Beziehungen zu anderen und auf unser Selbstverständnis? Wohin führt uns die Inspiration als Nächstes? ...

Zentren für agiles Lernen versuchen immer, einen sicheren Raum zu schaffen und harmonische Beziehungen zu fördern. Deshalb setzen sich einige dieser Räume und Momente der Reflexion auch damit auseinander, wie man so lernen und koexistieren kann, dass es sinnstiftend ist und mit den Werten der eigenen Gemeinschaft und des Modelles des agilen Lernens übereinstimmt.

4 Teilen

Die Phase des Teilens kann verschiedene Formen annehmen (siehe Punkt 3 "Die Wurzeln"), aber sie fördert immer die Entwicklung der Lernende (und der Projekte), da es ihnen ermöglicht, eine Erzählung zu dem, was sie gelernt und realisiert haben, zu entwickeln, Feedback dazu zu erhalten, um sich weiter zu verbessern, und dabei deutlich zu machen, welchen Mehrwert ihre Realisierungen für die Menschen um sich und für ihre Umgebung haben.

3.2.2 Die Angebotstafel / Die Wochentafel

Auf der Angebotstafel ("Offering Board") werden täglich oder wöchentlich Angebote und Ressourcen aufgelistet, wie zum Beispiel: eine Mahlzeit kochen, einen Roboter bauen, ein Bild malen, Gespräche über ein wichtiges Thema führen, ein Videospiel spielen usw. Diese Angebote ergeben sich aus den Interessen der Gemeinschaft. Die Angebotstafel kann dieselbe sein wie die Wochentafel ("Set-the-Week-Board"), oder sie kann nur die Angebote des Tages enthalten. Mehrere Angebotstafeln an verschiedenen Orten (eine am Eingang der Schule, eine in jedem Gruppenraum, eine außerhalb des Raums, in dem die Angebote stattfinden...) können eine Gelegenheit bieten, mit verschiedenen Formaten zu spielen, um herauszufinden, was am besten funktioniert, um die Mitglieder der Gemeinschaft über das Geschehen zu informieren und an den Angeboten zu beteiligen.

Angebote, die eine verbindliche Anmeldung, einen Transport oder den Kauf von Materialien erfordern, können auf einer anderen Tafel als die der Terminplanung aufgelistet werden. Wenn die Gestaltung der Wochentafel mit den Angeboten finalisiert ist, können die Lernenden ihre Namen zu den Angeboten schreiben, die sie besuchen möchten, damit die Erwachsenen bei der Transportlogistik und dem Kauf von Materialien unterstützen können.

Beispiele von Wochentafeln



3.2.3 Persönliches Kanban

Kanban ("Karte" auf Japanisch) ist ein sehr nützliches Instrument zur Visualisierung von Absichten, Ideen, laufenden Projekten und Projektergebnissen. Ein einfaches Kanban besteht aus Spalten, die beliebig benannt werden können (in diesem Beispiel nennen wir sie "Ideenspeicher", "Bereit", "In Bearbeitung" und "Erledigt"). Der Kanban wird mit Haftnotizen befüllt, die man im Laufe der Zeit von einer Spalte zur anderen bewegen kann.

Der "Ideenspeicher" besteht aus Sachen, die die Lernende tun, erforschen oder realisieren wollen. Alle Lernenden bewerten, priorisieren und visualisieren täglich ihre jeweilige Liste; morgens während der Tagesplanungsphase setzen sie in die Spalte "Bereit" die Absichten, die sie sich für den Tag vornehmen. Wenn Lernende im Laufe des Tages spielen, an Angeboten teilnehmen und Inhalte erkunden, verschieben sie die Zettel in die Spalten "in Bearbeitung" und "Erledigt". Im täglichen Abschlusstreffen (Reflexionstreffen) können sie dann schnell und einfach visualisieren, was sie an dem Tag getan und was sie nicht geschafft haben.

Zwei Grundprinzipien der Arbeit mit Kanbans sind "Visualisiere deine Arbeit" und "Begrenze deine laufenden Projekte". Wenn Menschen ihre Arbeit visualisieren, planen sie, wie sie das, was sie vorhaben, tatsächlich vollenden möchten. Es hilft ihnen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und für sich selbst Verantwortung zu übernehmen. Durch die Visualisierung ihrer Arbeit können sie ihre laufenden Projekte effizienter begrenzen, da sie besser einschätzen können, was sie an einem Tag tatsächlich schaffen können. Durch die Verwendung des Kanbans lernen Menschen (Lernende wie Lernbegleiter:innen), Prioritäten zu setzen und ihre Zeit sinnvoll zu nutzen, indem sie bewusst entscheiden, was sie tun.

Es kann ganz unterschiedlich aussehen. Manche Lernende verwenden ein Tagebuch, in dem sie jede Woche ihren eigenen Kanban eintragen und entscheiden, wie sie ihre Absichten organisieren wollen. Andere nutzen eher einen digitalen Kanban. Egal für welche Form man sich entscheidet, ist es wichtig, dass Lernende ihre täglichen Absichten schriftlich festhalten, und zwar an einem sichtbaren Ort, auf den sie während des ganzen Tages zurückgreifen können.

Beispiele von Kanban



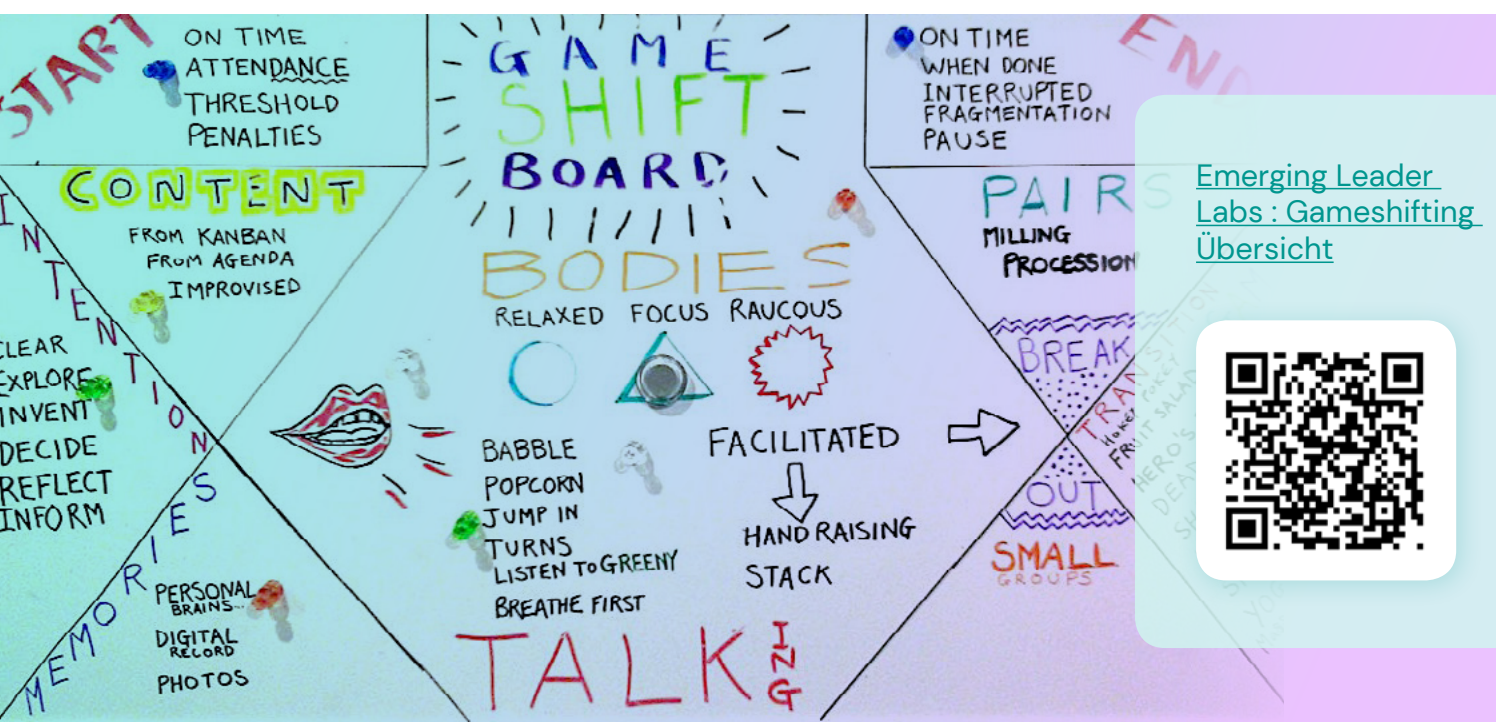
3.2.4 Die Spielregel-Tafel

Die Spielregel-Tafel (Gameshifting-Board) ist ein Instrument, das die impliziten sozialen Regeln eines Treffens explizit macht, um das Meeting besser leiten zu können und um mit diesen Regeln besser spielen zu können. In seiner einfachsten Form kann es Menschen helfen, die nicht gut darin sind, implizite soziale Regeln zu erkennen. Es ist auch ein hilfreiches Werkzeug, um einer Gruppe zu helfen, ihre Dynamik zu verändern und viele verschiedene Arten von Aufgaben zu bewältigen.

Gruppen verharren oft in festgesetzten Mustern: Der Lehrer hat das Sagen, die Chefin muss zufrieden sein, die einen reden, die anderen hören zu. Wenn Gruppen in diesen Mustern feststecken, schränkt das die Kreativität und die Möglichkeiten der Anpassung ein. Ein Muster mag zwar zu einem bestimmten Zweck geeignet sein, aber es beschränkt das, was diese Gruppe erreichen kann, auf diese Art von Zwecken. Die Fähigkeit, die Muster absichtlich zu ändern, hilft Gruppen, polymorph zu agieren: Sie können viele Formen annehmen und viele unterschiedliche Ergebnisse erzielen. Der Prozess der Spielregeländerung greift den individuellen Zyklus von Absicht, Realisierung und Reflexion auf und wendet ihn auf die Gruppendynamik an. Die Teilnehmenden lernen, wie Gruppen schnell ihre Form ändern können, um unterschiedliche Ziele zu erreichen, und können diese Fähigkeiten anwenden, um gemeinsam Konflikte zu lösen, Vorhaben umzusetzen und Inhalte zu erforschen.

Die Spielregeltafel ist ein visuelles Hilfsmittel, das die Änderung von Spielregeln einfacher macht. Sie kann an viele verschiedene Arten von Gruppen und Meetings angepasst werden. Eine solche Tafel kann in folgenden Kategorien aufgeteilt sein: Modus, Interaktionsstil, körperliche Regel, Körperenergie, Rollen und Anfang/Ende. Für jede dieser Kategorien gibt es mehrere Optionen, aus denen der/die Spielregelmeister:in (die Person, die die Spielregeltafel aufstellt) die geeignetsten für die Bedürfnissen und Zielen der Gruppe aussuchen kann, mit denen er/sie arbeitet. Ein Marker (ein kleiner Magnet eignet sich gut) markiert die Regel, für die sich die Gruppe entscheidet. Wenn sie sich für eine andere Regel entscheidet, wird der Marker verschoben. Dies ist ein gutes Instrument zur Gestaltung einer Kultur des absichtsvollen Handelns, bereichert die Gruppendynamik und hilft Gruppen, ihre Dynamik bei Bedarf zu verändern.

Beispiele von Spielregel-Tafel



[Emerging Leader Labs : Gameshifting Übersicht](#)

Eine Gemeinschaftstafel ("Community Master Board") ist ein Instrument, das die Erstellung von Gemeinschaftsvereinbarungen vereinfacht, aus denen sich die Kultur eines Zentrum für agiles Lernen entwickelt. Sie ist in vier Spalten unterteilt: "Bewusstsein" (Probleme in der Gemeinschaft, die gelöst werden müssen), "Umsetzung" (beschlossene Herangehensweise zu jedem Problem aus der Spalte "Bewusstsein", die die Gemeinschaft in dieser Woche testen wird), "Praxis" (die Veränderungen, die zurzeit umgesetzt werden) und "Rahmen" (eine Vereinbarung, die zur neuen Norm geworden ist).

- ➔ Begrenzen Sie die Anzahl der "Baustellen": Genau wie ein persönlicher Arbeitsablauf kann eine Gemeinschaft nur eine bestimmte Anzahl neuer Lösungen oder Praktiken auf einmal umsetzen. Deshalb sollte man sich auf eine überschaubare Anzahl neuer Vereinbarungen beschränken, die in jedem Zyklus umgesetzt werden sollen. Wenn zu viele Vereinbarungen in der Spalte "Umsetzung" stehen, besteht die Gefahr, dass die Aufmerksamkeit für jede dieser Vereinbarungen nachlässt.
- ➔ Die Vereinbarungen, die zum "Rahmen" gehören, sollten für Besucher:innen und neue Lehrende gut sichtbar sein. Es ist wichtig, dass Neuankömmlinge diese Informationen erhalten, damit sie sich schnell und effektiv in der Gemeinschaft einleben können.

Desires/possible upgrades to discuss	What is the underlying <u>Need/Value/DESIRE</u> of this practice?	What is the original <u>AWARENESS</u> that led to this practice?	<u>TRYING IT OUT</u> (trying this practice for a week)	<u>PRACTICING IT!</u> P1	<u>GETTING BETTER!</u> P2	<u>PRETTY GOOD AT THIS!</u> P3	<u>IT'S</u> JU 20
	<p>We desire an ALC that is free of pests (bugs, rodents) is clean (bugs, rodents) and is sanitary.</p> <p>We desire an ALC that is inclusive of different types of people that can resolve peer conflicts peacefully.</p>	<p>Mice/Cockroaches are attracted to food crumbs</p> <p>Age differ, messes are made!</p> <p>When large groups of people gather, conflicts may occur.</p>		<p>Eat only in the cafe, kitchen & outside.</p>		<p>Please use our conflict resolution circles as needed.</p>	
	<p>We desire to have students take responsibility for being courteous for the culture chosen. Subversive behavior that in their school!</p>	<p>We lack culture holders for the CC forum that are being subverted.</p>		<p>We will nominate 2 culture creation co-chairs to lead classroom for emerging culture forms.</p>			
	<p>We desire to have a quiet zone in the school where students can study, concentrate, read, etc. can go.</p>	<p>The upstairs is loud when people (groups) dance there.</p>		<p>Proposed Computer Room that will have "quiet zone" for students to study, concentrate, read, etc. can go.</p>			
<p>Announcements</p> <p>Reminder to use CC form to make new proposals for ALC!</p> <p>India + Tynan</p> <p>Parent-Teacher 1 period</p> <p>Teen program 11:10-12</p>	<p>Desire to not waste art materials and to keep our space clean.</p>	<p>A lot of people use the Art room but not everyone knows how to clean it and for future use.</p>			<p>Art Room Training</p>		
<p>Challenges / concerns to discuss</p>	<p>We desire to empower students to make their own decisions about</p>	<p>Items sit on Kids finance board for a long</p>			<p>Co-chairs for Kids Finance, use only 10% of Kids Finance money to make decisions.</p>		

3.2.6 Dokumentation

Die häufigste Form der Dokumentation in Zentren für agiles Lernen sind derzeit Blogs von Lernenden und Lernbegleiter:innen. Ob das Bloggen für Lernende geeignet ist, hängt oft von ihrem Alter ab. Ein Tagebuch, in dem Kinder Bilder malen oder Gedanken über ihren Tag aufschreiben, reicht für Jüngere oft völlig aus. Das Bloggen erfüllt den vierten Schritt des agilen Lernzyklus, denn es macht das Erlernte für andere verfügbar und kann als Erweiterung für ein Schülerzeugnis benutzt werden. Mit diesem Blog erstellen Lernende einen digitalen Portfolio über ihre Arbeit. Diese Zusammenfassung ihrer Interessen und der Ergebnisse ihrer Arbeit dient als Feedbackschleife, denn Lernende können Themen und Muster in ihrem eigenen Lernen erkennen, zu denen sie immer wieder zurückkommen.

Blogs können Eltern ein Gefühl der Sicherheit vermitteln, denn sie wissen, dass ihre Kinder sich bei Hochschulen und Arbeitgeber:innen mit diesem Online-Portfolio präsentieren können. Das Portfolio ist ein innovativer Weg für Lernenden, um zu zeigen, wie interessant sie sind.

Als Lernbegleiter:in muss es einem bewusst sein, dass Dokumentation immer subjektiv ist. Man kann enttäuscht sein, dass Lernende über bestimmte Sachen, die sie machen, in ihren Blogs oder auf ihren Kanban-Boards nicht berichten, aber man sollte es geschehen lassen. Es ist durchaus sinnvoll, Lernenden Rückmeldung zu geben, wenn man ein Muster von Aktivitäten erkennt, die sie verfolgen, aber über die sie nicht reflektieren. Aber man sollte dem Drang widerstehen, für sie zu dokumentieren und ihnen Raum geben, damit sie authentisch über ihr eigenes Lernen reflektieren können.

Andere Instrumente zur Dokumentation von Lernaktivitäten können für schnellere, leichtere Aufzeichnungen nützlich sein. Es ist zum Beispiel effektiv, ein digitales Kanban zu verwenden, um den persönlichen Kanban jedes Lernenden zu digitalisieren und Bilder und zusätzliche Links einfach hinzuzufügen. All dies kann man leicht mit dem Smartphone aktualisieren und ist eine gute Quelle, um am Ende einer Woche einen Blogbeitrag zu verfassen. Es kann auch in eine .csv-Datei exportiert werden, wenn ein:e Lernende:r oder eine Familie eine gemeinsam nutzbare Aufzeichnung ihres Portfolios oder Lehrplans benötigt.

[Blog Rubik Schule – Rumänien](#)



[Blog Origami für den Wandel – Senbazuru Agile Learning Center, Spanien](#)



3.2.7 Handsignale

Um die Diskussionen produktiv zu halten, verwenden die Mitglieder der Zentren für agiles Lernen Handzeichen, die der visuellen Kommunikation dienen. Wenn Menschen unter vier Augen miteinander sprechen, verlassen wir uns auf nonverbale Kommunikationshinweise, die sich nicht immer gut in einer größeren Gruppe übertragen lassen. Handzeichen geben der Gruppe ein sofortiges Feedback, ohne den/der Sprecher:in zu unterbrechen. Handsignale machen die nonverbale Kommunikation explizit und bewusst, indem sie subtile Hinweise durch absichtliche, klar definierte Hinweise ersetzen.

Mit den Fingern wackeln

“Dieser Freund sagt, was ich denke”

Man wackelt mit den Fingern und zeigt eine starke Resonanz auf das, was gesagt wird.



Delta

“Change-up”

Ein Hinweis darauf, dass im Gruppenprozess möglicherweise eine Spielregel verändert werden soll oder dass die aktuellen Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Man kann dieses Handzeichen nutzen, damit die anderen das Gesagte zu Ende sprechen können, bevor man sagt, welche Veränderung man für notwendig hält.

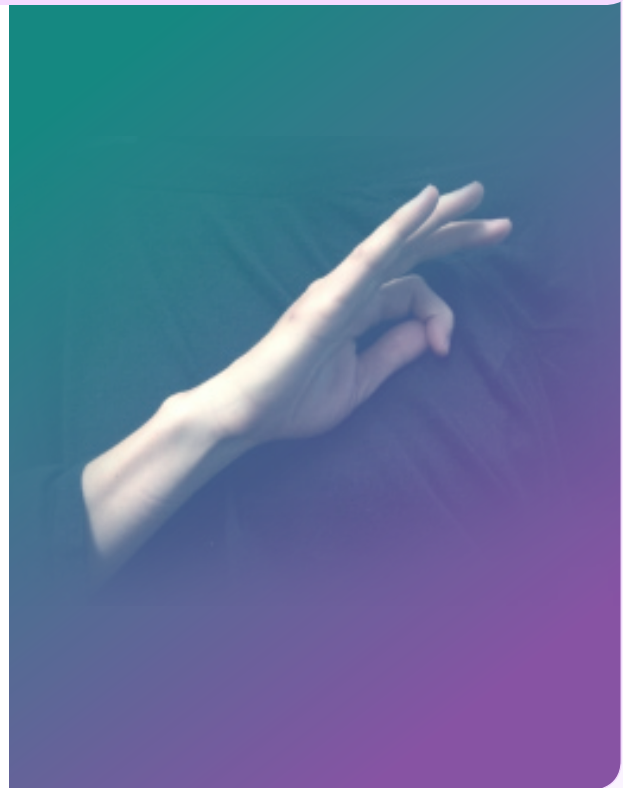


Manchmal reicht das Zeichen aus, um das Bewusstsein und das Verhalten der Menschen wieder in die richtige Richtung zu lenken.

Botschaft verstanden

“Wir haben Deine Aussage wahrgenommen”

Dieses Signal wird über das Herz gehalten und bedeutet, dass der/die Zuhörer:in den Standpunkt des Sprechers/der Sprecher:in verstanden hat. Es beinhaltet einen sanften Hinweis darauf, dass der/die Redner:in weitermachen kann. Es ist oft hilfreich, wenn der/die Sprecher:in einen Punkt mit anderen Worten wiederholt. Wenn er/sie weiß, dass er/sie verstanden wurde, kann er/sie fortfahren. Diesem Absatz zum Beispiel hätte ein “Botschaft verstanden”-Zeichen vor ein oder zwei Sätzen gut getan. Die Erklärung wird fortgesetzt, um sicherzugehen, dass der Punkt verstanden wird, aber wenn jemand hier wäre, um dieses Zeichen zu verwenden, hätte er/sie wertvolle Lesezeit erspart.



Es gibt eine Reihe weiterer Handzeichen, die für verschiedene Bedürfnisse entwickelt wurden: “Bleib beim Thema”, “Vertrau der Gruppe”, “Klärungsfrage”, “Mach langsamer”, “Antworte direkt” usw. Man kann neue Signale entwickeln, die in der eigenen Gemeinschaft benötigt werden, z.B. um Spielregeln und Gruppendynamiken sichtbar zu machen. Man sollte sie auf dem Spielregel-Board oder an einem anderen Ort auflisten, an dem sie für die Arbeitsgruppen sichtbar sind.

4

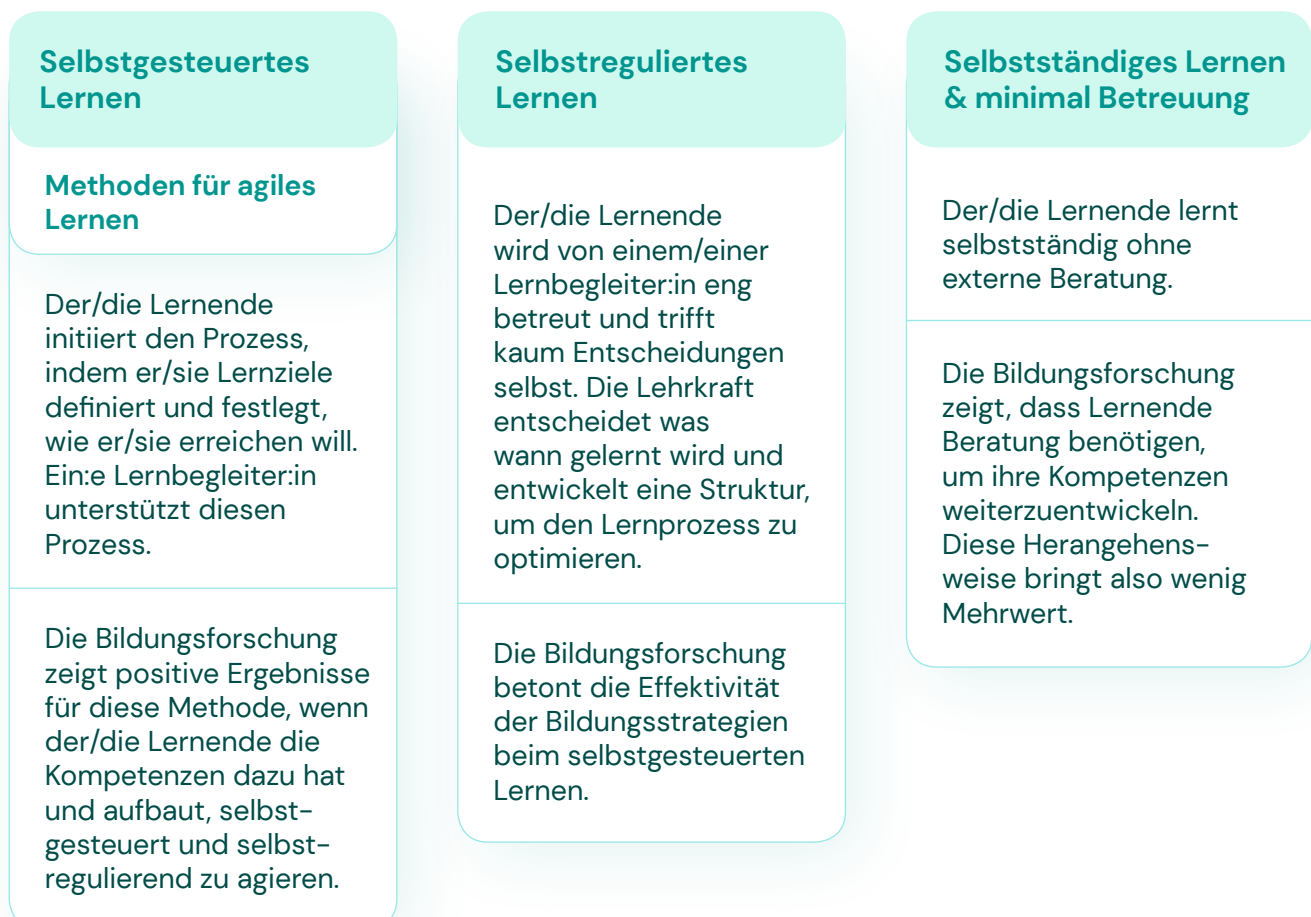
Forschungsperspektiven

Wenn jemand zum ersten Mal den Begriff "selbstgesteuertes Lernen" hört, denkt er/sie in der Regel an eine:n Lernende:n, der/die selbstständig lernt.

"Selbstgesteuertes Lernens" bedeutet jedoch nicht, dass der/die Lernende alleine vor sich hin lernt, wie wir es in den vorangegangenen Kapiteln bereits betont haben, da der/die Lernende von Lernbegleiter:innen in einem klaren pädagogischen Rahmen unterstützt wird. In diesem Kapitel präsentieren wir aus der Perspektive der Bildungsforschung verschiedene Lernansätze, die von Lernenden ein hohes Maß an Selbststeuerung erfordern, sowie ihre Auswirkung auf das Lernen und die erlernten Kompetenzen der Lernenden.

In der Fachliteratur (17) herrscht eine erhebliche terminologische und konzeptionelle Verwirrung und wir haben versucht, die Begriffe und die damit verbundenen Forschungsarbeiten einfach zu differenzieren. Die Bildungsansätze, die wir in diesem Kapitel vorstellen, sind in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1. Pädagogische Ansätze (18)



4.1 Lebenslanges Lernen

Von den Lernenden – und von Menschen im Allgemeinen – wird heute erwartet, dass sie in der Lage sind, ihr Leben zu organisieren und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen, und zwar in einem höheren Maße als frühere Generationen (19). Auch im beruflichen Bereich müssen Arbeitnehmer:innen ihre Kenntnisse und Kompetenzen ständig erneuern. Deshalb werden Fähigkeiten zur Selbstregulierung und Selbststeuerung als Schlüssel zum Erfolg und zum lebenslangen Lernen angesehen. Daher müssen sie unbedingt in der Schule gelehrt werden (20).

Die Förderung der Selbstregulierung und Selbststeuerung erhöht die Lernqualität und damit auch die Motivation der Lernenden. Entgegen der allgemeinen Auffassung müssen Lernende nicht motiviert sein, um zu lernen, sondern ihre Motivation erhöht sich, wenn sie lernen und sich kompetent fühlen (21). Die Motivation kann auch dadurch gefördert werden, dass der pädagogische Ansatz des selbstregulierten und selbstgesteuerten Lernens auf einer aktiven Rolle der Lernenden beruht, in dem diese Entscheidungen und Verantwortung übernehmen (22).

4.2 Selbstständiges Lernen und minimale Betreuung

Mehrere Studien kommen zu dem Schluss, dass Lernende in einem Lernkontext, in dem sie mit minimaler oder gar keiner Anleitung selbstständig arbeiten, nicht zu selbstständigen Lernenden werden. Wissen und Kompetenzen erwirbt man schrittweise und sie bauen aufeinander auf. Daher wird es schwierig sein, eine komplexe Aufgabe auszuführen, wenn die erforderlichen Vorkenntnisse nicht bereits erworben wurden und ein passender Lernkontext vorhanden ist.



4.3 Selbstreguliertes Lernen

Selbstregulierung als Praxis hat persönliche, verhaltensbezogene und umweltbezogene Dimensionen (23). Damit Schüler:innen lernen, ihre Lernprozesse selbst zu regulieren, können Lehrkräfte Methoden einsetzen, die die Lernleistung positiv beeinflussen, wie z. B. klare Anweisungen geben, explizites Modellieren oder große Aufgabe in kleinere, progressive Aufgaben aufteilen (24). Mit anderen Worten: Wenn Sie den Erwerb einer Kompetenz in aufeinander aufbauende Lernschritte unterrichten, die Voraussetzungen für den Erwerb dieser Kompetenz klar definieren und den Lernenden viele Gelegenheiten zum Üben geben, können Sie ihnen helfen, den Unterricht besser zu verstehen. Dadurch können Lernende ihr Wissen oder ihre Kompetenzen erweitern, da sie wissen, was sie tun müssen, wie sie es tun können und sie das Gefühl haben, dass es machbar ist. Diese Wahrnehmung der eigenen Kompetenz ist eine Facette der Selbstregulierung, die man als Selbstwirksamkeit bezeichnet (25). Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass Lernende, die sich in der Lage fühlen, eine Aufgabe auszuführen, diese mit größerer Wahrscheinlichkeit erfolgreich bewältigen werden (26). Dies ist keine allgemeine Fähigkeit, sondern hängt vom jeweiligen Kontext ab. So kann ein:e Lernende:r beispielsweise in Mathematik eine hohe Selbstwirksamkeit aufweisen, in Geschichte jedoch nicht (27).

4.4 Selbstgesteuertes Lernen

Beim selbstgesteuerten Lernen (SGL – auf Englisch “Selbst-directed learning”, SDL) “initiiert der/die Lernende den Prozess, indem er/sie Lernziele festgelegt, sowie Bewertungskriterien, die ein Feedback ermöglichen, und Ressourcen aussucht, die ihm/ihr helfen, seine/ihre Ziele zu erreichen” (28). Mit anderen Worten: Das Ziel ist es, die Rolle von Lernenden in der Gestaltung des Lernprozesses zu stärken, und dies verändert die Rolle der Lehrenden, die traditionell diese Rolle übernehmen, zu Lernbegleiter:innen. Wie wir es in den ersten Kapiteln dieses Buches betont haben, heißt selbstgesteuertes Lernen nicht, dass Lernende eine absolute Freiheit haben. Vielmehr müssen Lernbegleiter:innen ihnen helfen, Selbststeuerungskompetenzen schrittweise



zu entwickeln, indem die Lernenden zunehmend die Kontrolle über ihre eigenen Lernprozesse übernehmen, während sie ihr Wissen und Kompetenzen schrittweise erweitern (29). Die Forschung hat gezeigt, dass die Motivation der Lernenden, sowie ihre Kontrolle über den Lernprozess, ihr Selbstvertrauen und ihr Glaube an sich selbst im Prozess des selbstgesteuerten Lernens zunehmen (30). Mehrere empirischen Untersuchungen haben Gewissenhaftigkeit, Offenheit, Optimismus und Arbeitswille als potenziell wesentliche Eigenschaften identifiziert, die die Selbststeuerung durch Lernende beeinflussen (29).

In formalen Bildungskontexten, wie der Primar-, Sekundar- und Hochschulbildung, werden Lernende zum selben Inhalt und zur selben Zeit unterrichtet und bewertet. Dies sind Kontexte, in denen selbstreguliertes Lernen gefördert werden kann, aber kaum selbstgesteuertes Lernen, da die Schüler:innen nicht diese Wahlfreiheit und die damit verbundene Verantwortung haben.

4.5 Agiles Lernen

Agile Methoden wurden in den vorangegangenen Kapiteln definiert und erläutert. Die Verteilung von Aufgaben und Rollen erleichtert es dem/der Lernenden, in einem selbstregulierten Prozess, den er/sie mit der Gemeinschaft teilt, sich Ziele zu setzen, Aufgaben zu planen, zu lernen und Aufgaben abzuschließen (33).

In der Gemeinschaft gemeinsam festgelegte Regeln helfen Lernenden, Überzeugungen, Hintergründe und Interessen zu teilen und so positive Beziehungen aufzubauen (34). Außerdem erleichtert ein Werkzeug, das die Visualisierung des Lernprozesses ermöglicht, den Lernprozess, die Organisation, die Entscheidungsfindung usw. (35). Der Aufbau dieser Lernstruktur ist nicht einfach, obwohl sie mit der Zeit und einer guten Organisation immer einfacher wird. Noguera et al. (33) stellen fest, dass die Rolle der Lehrkraft oder des/der Moderators/Moderatorin beim ersten Kontakt, den Lernende mit der agilen Lernmethodik haben, entscheidend ist. Obwohl mit der Zeit die gemeinsame Selbstregulierung zunimmt, erklären diese Autoren, dass Lernende in der Anfangsphase mehr Begleitung als in einer traditionellen Lernumgebung benötigen, obwohl der Ansatz auf selbstgesteuertem Lernen basiert. Dies steht im Einklang mit früheren Forschungsergebnissen (die in

Die Förderung des selbstgesteuerten Lernens ist – in der Theorie – sehr sinnvoll, um Lernende in die Lage zu versetzen, sich einer zunehmend komplexen Welt zu stellen, in der diese Fähigkeiten erforderlich sind (31). Wie sollen Lernende sonst auf Situationen reagieren, insbesondere auf neue Situationen, in denen sie entscheiden müssen, wie sie handeln, was sie lernen müssen und wie sie ihre Ziele erreichen können? Selbst wenn Strategien zur Entwicklung der Selbststeuerung der Lernenden aufgebaut werden, gibt es in einem formalen Bildungskontext zahlreiche Elemente, die zu Einschränkungen führen (z. B. die traditionelle Konzeption des Lehr-Lern-Prozesses selbst, der Lehrplan oder die Noten).

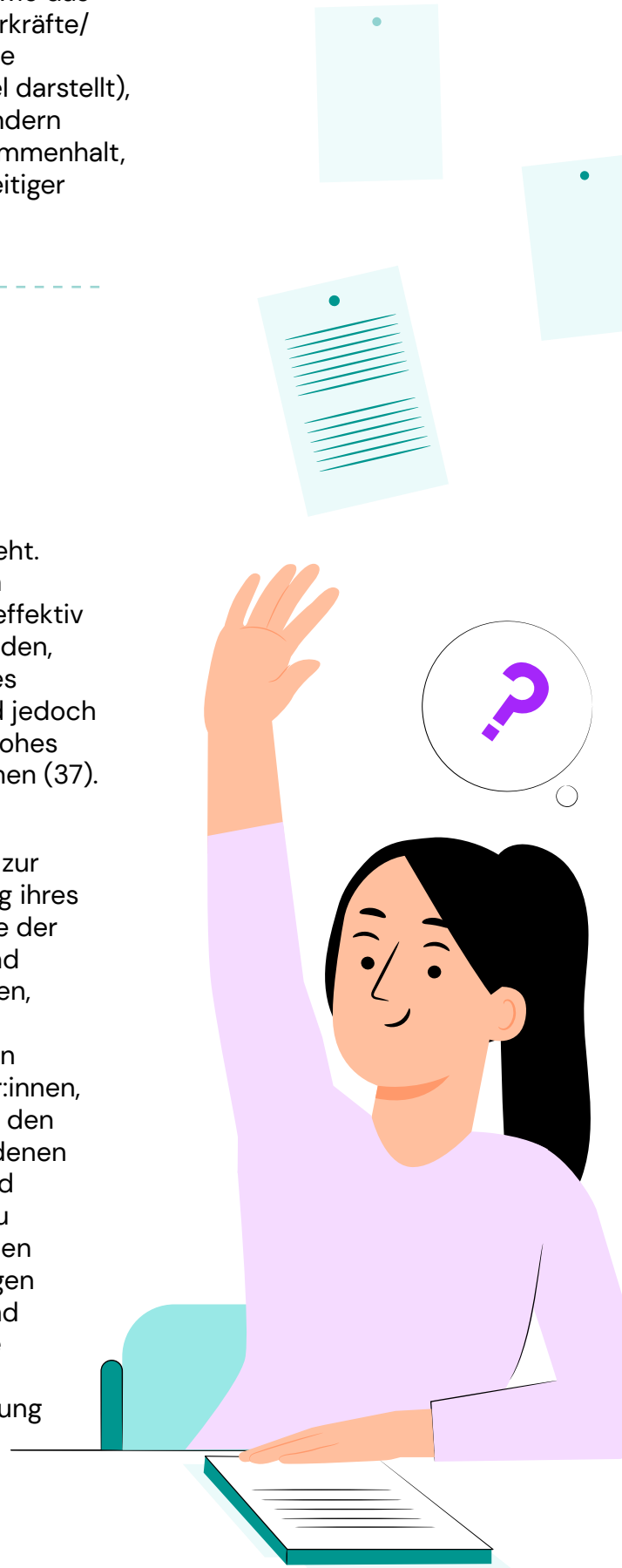
Aus diesem Grund sind Schulen entstanden, die sich von diesen formalen Kontexten distanzieren. Sie wollen einen stärker Lernende:n-zentrierten Ansatz umsetzen, indem sie beispielsweise das Lerntempo jedes/jeder einzelne:n Lernende:n respektieren oder sich auf die Bewegung der Abschaffung von Noten (32) stützen.

den vorangegangenen Abschnitten erörtert wurden) in Bezug auf Lernanfänger:innen und Expert:innen. Schließlich ist bei diesem Bildungsansatz der Prozess ebenso wichtig wie das Ergebnis. Nam et al. (36) empfehlen daher, dass Lehrkräfte/ Lernbegleiter:innen den Lernenden diese Philosophie vermitteln sollten (die in der Tat ein weiteres Lernziel darstellt), damit sich Lernende nicht nur auf die Aufgaben, sondern auch auf den Prozess und die Entwicklung von Zusammenhalt, Zufriedenheit, Vertrauen, Zugehörigkeit und gegenseitiger Unterstützung in der Gruppe konzentrieren können.

4.6 Fazit

In diesem Kapitel haben wir den Stand der Bildungsforschung vorgestellt, was die Freiheit und Unabhängigkeit der Lernenden im Lernprozess angeht. Zahlreiche wegweisende empirische Studien haben gezeigt, dass ein minimal angeleiteter Unterricht ineffektiv und ineffizient ist im Vergleich zu Unterrichtsmethoden, die einen starken Schwerpunkt auf die Anleitung des Lernprozesses der Lernenden legen. Ein Vorteil wird jedoch bei Lernenden gesehen, die über ein ausreichend hohes Vorwissen verfügen, um sich selbst anleiten zu können (37).

Daher ist Folgendes von zentraler Bedeutung: Wie können wir Lernenden dazu anregen, Kompetenzen zur Orientierung, Selbstregulierung und Selbststeuerung ihres Lernens zu erwerben? Der Lernkontext und die Rolle der Lehrkräfte/Lernbegleiter:innen ist dabei grundlegend (28). Erstens muss der Kontext die Möglichkeit bieten, ein:e aktive:r Lernende:r zu sein und beim Lernen Entscheidungen treffen zu können. Zweitens müssen qualifizierte und geschulte Lehrkräfte/Lernbegleiter:innen, z. B. im Bereich des agilen Lernens, in der Lage sein, den Umfang und die Art der Anleitung, die die verschiedenen Lernenden benötigen, genau zu bestimmen (38) und die Lernbereitschaft der Lernenden mit dem Niveau des selbstgesteuerten Lernens, das für den laufenden Bildungsprozess erforderlich ist, in Einklang zu bringen (22). Aktive, verantwortungsbewusste, geschulte und kompetente Lernende weisen auch auf eine höhere Motivation hin (21). Kurz zusammengefasst: Agiles Lernen zielt darauf ab, Lernende zur Selbstorientierung und zum lebenslangen Lernen zu befähigen.



5 | Kulturen der Zusammenarbeit

Während agiles und selbstgesteuertes Lernen darauf ausgerichtet ist, die individuellen Bedürfnisse jeder/ jedes Lernende:n zu befriedigen, beinhaltet der Prozess auch Kooperation und Zusammenarbeit – im wahrsten Sinne des Wortes: Zusammen arbeiten. Es betont unsere Gemeinsamkeiten oder wie wir die Stärken und Fähigkeiten der anderen weiterentwickeln können.

Unserer Erfahrung nach gehen Pädagog:innen manchmal davon aus – oder hoffen einfach darauf –, dass sich Gruppen irgendwie selbst organisieren werden, und dass der Lernprozess zum Selbstläufer wird. Agile Methoden setzen abstraktere Ideen von Freiheit und Selbstbestimmung in die Praxis um. Wir sind davon überzeugt, dass dies am besten gelingt, wenn wir uns dieses Selbst als ein verbundenes, verflochtenes Selbst vorstellen – erstens mit den eigenen Träumen und Wünschen, welcher Art auch immer. Und verbunden mit anderen und mit der Welt um uns herum. Dies ist nicht nur ein nettes Wohlfühlelement, das Sahnehäubchen auf dem Kuchen der individuellen Leistung. Es ist das, was einen solchen Erfolg überhaupt erst möglich macht. Denn Agilität ist nicht einfach eine weitere Fähigkeit, sondern eine Art und Weise, wie wir uns mit uns selbst in Verbindung setzen – als Menschen, die sich dafür interessieren, was es bedeutet, frei zu sein, und die Bildung als eine Möglichkeit betrachten, diese Freiheit als einen Raum gemeinsamen Handelns und gemeinsamer Verantwortung zu erkunden (40).



...meine Freiheit beginnt dort, wo die Freiheit des anderen beginnt...

Cornelius
Castoriadis (39)

Agil bedeutet: Wir sind gemeinsam dabei

Von der agilen Methodik lernen wir, dass Selbstorganisation nicht von selbst geschieht, sondern methodische Unterstützung braucht. Die gute Nachricht ist, dass wir diese methodische Unterstützung bieten können – indem wir “Kulturen der Zusammenarbeit” schaffen (ein Begriff, den wir von ko-kreativen Prozessen der Organisationsgestaltung übernommen haben), die zeigen und greifbar machen, warum es nicht nur “eine gute Idee” ist, zusammenzuarbeiten (41). Sondern dass es uns dabei helfen kann, die zu sein, die wir als Lernende sein wollen – und als Menschen, die bereit sind, in einer Welt des Wandels zu handeln.

Gemeinsam bedeutet: bewusst wahrnehmen, was um uns herum geschieht

Kontexte beeinflussen, was wir tun, wie wir über uns selbst denken und ob wir das Vertrauen finden, uns zu öffnen und mit anderen in Beziehung zu treten oder nicht. Wenn das Selbst also ein vernetztes Selbst ist, bedeutet die Arbeit mit anderen, dass wir ein Gefühl für die Vernetzung der anderen bekommen. Wenn wir zusammenkommen, um zu lernen und zu arbeiten, bringen wir diese Kontexte mit – unsere Erfahrungen, Erinnerungen, die Geschichte der Beziehungen, die uns zu dem machen, was wir sind. Es macht wenig Sinn, diese Zusammenhänge zu ignorieren. Stattdessen können wir ein Bewusstsein dafür schaffen, wie sie unser Handeln beeinflussen (42). Das fällt uns nicht leicht. Wir sind es nicht gewohnt, unser ganzes Selbst in unsere Arbeit einzubringen – wir werden oft aufgefordert, uns auf die “anstehenden Aufgaben” und “wichtigen Dinge” zu konzentrieren. Agiles Arbeiten soll uns helfen, uns zu konzentrieren, Ziele effektiv zu definieren und zu verfolgen, kritisch zu bewerten, ob wir mit dem laufenden Prozess zufrieden sind, und zu reflektieren, ob wir unser Ziel erreicht haben oder nicht. Aber unser verbundenes Selbst ist während des gesamten Prozesses präsent – wir wissen und spüren, dass dies der Fall ist. Anstatt dies zu ignorieren, können wir Raum schaffen, um die Welten, die an uns zerren, in alles einzubeziehen, was wir tun, und einen Prozess entwerfen, die es uns ermöglicht, den Fokus auf das, was vor uns liegt, mit dem Gefühl zu verbinden, dass wir Teil von etwas Größerem als uns selbst sind.

Was uns umgibt, sind Welten des Wandels

Wir werden täglich daran erinnert, dass wir von den Veränderungen in der Welt betroffen sind. Junge Menschen sind sich dessen sogar noch stärker bewusst – sie sehen, wie das, was wir in der Vergangenheit getan haben, ihre Möglichkeiten in der Zukunft verändert und begrenzt. Infolgedessen möchten immer mehr Lernende in unseren Schulen eine Rolle in dem spielen, was erforderlich ist, um diese Zukunft wieder zu öffnen (43). In der Tat ist dies ein Bereich, in dem jüngere Lernende oft ältere Pädagog:innen inspirieren können, die vielleicht früher an einen Wandel geglaubt haben, es aber nicht mehr tun. Was agiles Lernen dazu beitragen kann, ist die Unterstützung bei der Gestaltung einer offeneren Auseinandersetzung, die die Ausübung unserer individuellen Freiheiten mit der Welt um uns herum verbindet. Damit wir unser Gefühl dafür stärken, dass wir in Zusammenhängen handeln können, die größer sind als unser individuelles Leben. Und damit wir die verschiedenen Handlungskontexte besser verstehen – und wie sie miteinander verbunden sind, vom “Mini” unserer unmittelbaren Lebenssituation bis zum “Meta” planetarischer Perspektiven.

Jede dieser Welten bietet uns die Möglichkeit, unseren Überzeugungen entsprechend zu handeln

Wenn wir diese verschiedenen Handlungskontexte identifizieren, können wir die verschiedenen Arten von möglichen Maßnahmen verstehen. Von unmittelbaren individuellen Maßnahmen, die sich auf den kurzfristigen Bereich konzentrieren, bis hin zu größeren kollektiven Maßnahmen, die darauf abzielen, die Art und Weise zu ändern, wie wir unsere Gesellschaft organisieren (44) – wie wir kommunizieren, uns ernähren, uns fortbewegen, unsere Arbeit organisieren. Fast jeder Lehrplan, den wir kennen, deckt diese verschiedenen Bereiche ab – Geographie, Informatik, Politik – sie alle helfen uns zu verstehen, was diese Wissensgebiete uns zu bieten haben. Agiles Lernen kann sie als Handlungsfelder verknüpfen.



Sechs Triebkräfte der Kurzsichtigkeit

- 1 Die Tyrannei der Uhr**
Die Beschleunigung der Zeit seit dem Mittelalter
- 2 Digitale Ablenkung**
Die Vereinnahmung der Aufmerksamkeit durch die Technologie
- 3 Politischer Präsentismus**
Kurzsichtige Konzentration auf die nächste Wahl
- 4 Spekulativer Kapitalismus**
volatile Boom-Bust-Finanzmärkte
- 5 Vernetzte Ungewissheit**
Die Zunahme des globalen Risikos und der Ansteckungsgefahr
- 6 Ewiger Fortschritt**
Das Streben nach endlosem Wirtschaftswachstum

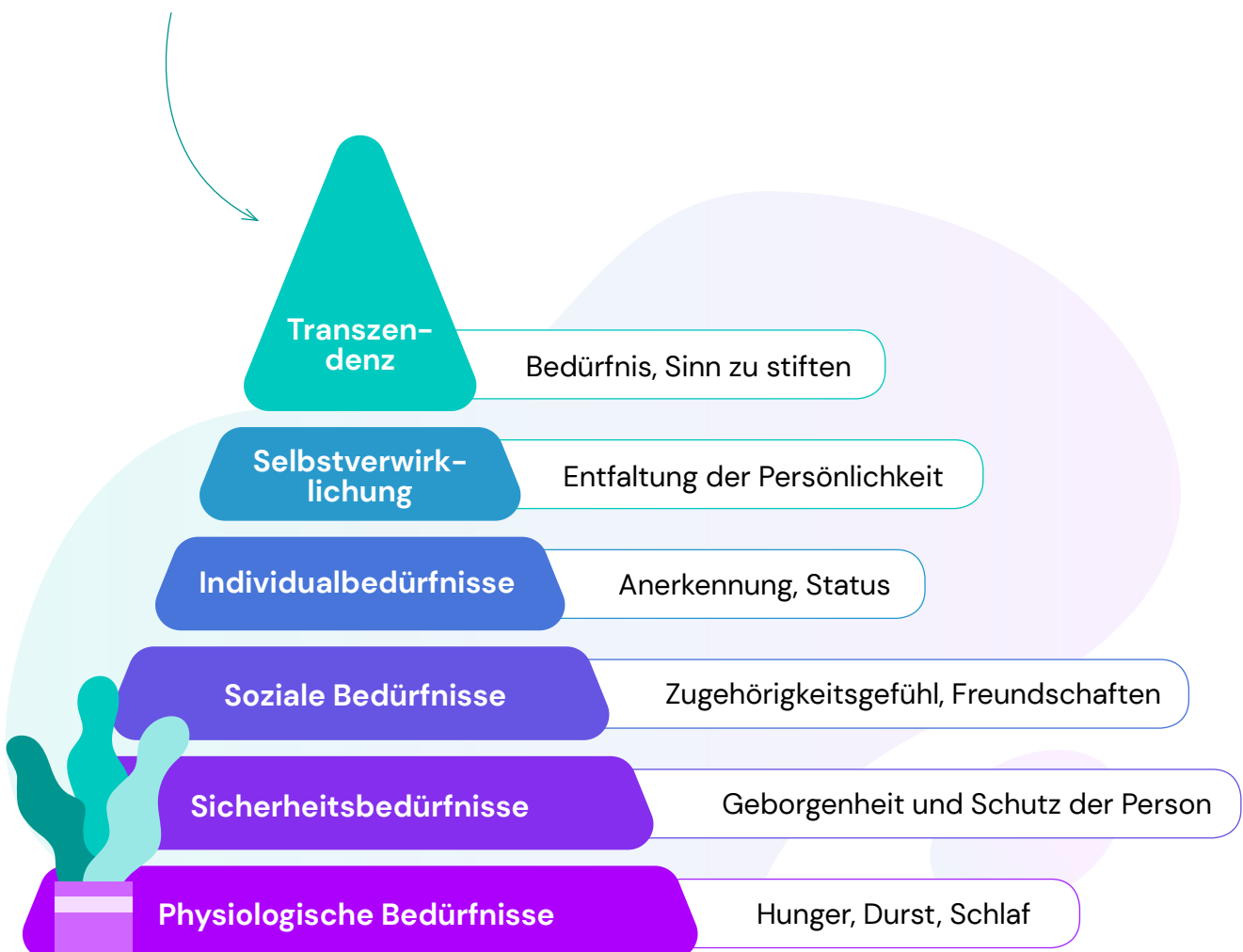
Sechs Wege zum langfristigen Denken

- 1 Tief empfundene Demut**
Begreifen, dass wir nur ein Augenblick in der kosmischen Zeit sind
- 2 Vermächtnis-Mentalität**
Von der Nachwelt in guter Erinnerung behalten werden
- 3 Gerechtigkeit zwischen den Generationen**
An die siebte Generation nach uns denken
- 4 Kathedralen-Denken**
Projekte über die Lebenszeit eines Menschen hinaus planen
- 5 Holistische Vorhersage**
Mehrere Wege für die Zivilisation in Betracht ziehen
- 6 Transzendente Zielsetzung**
Streben nach einem gedeihlichen Leben auf einem Planeten

Zusammenarbeit ist eine Form der Sinnstiftung

Menschen haben Bedürfnisse. Soweit wir wissen, sind diese Bedürfnisse nicht so unterschiedlich, wie wir oft annehmen. Eine der populärsten Visualisierung dieser Bedürfnisse ist die "Bedürfnispyramide" des Psychologen Abraham Maslow, die die Bedürfnisse vom Existenziellen bis zum Immateriellen ordnet. Gegen Ende seines Lebens kam Maslow zu dem Schluss, dass diese Liste der Bedürfnisse nicht mit der "Selbstverwirklichung" endet (wie es in den meisten Versionen dieser Pyramide heißt). Er beschloss, eine weitere Ebene hinzuzufügen: unser Bedürfnis, Sinn zu stiften, Bedeutung zu schaffen, nicht nur unser eigenes Leben, sondern auch das Leben anderer zu beeinflussen (45).

Die neue Hierarchie der Bedürfnisse von Abraham Maslow



Der Kreis schließt sich

Wenn es also bei agilem Lernen um Freiheit im Lernkontext geht, dann trennt uns das Erforschen und Ausüben dieser Freiheit nicht von anderen. Im Gegenteil – es ist ein Weg, uns uns selbst, anderen und den Welten, aus denen wir kommen und die um uns herum existieren, näher zu bringen. Das ist auch der Grund, warum die agile Methodik eine besondere Beziehung nicht nur zum Raum hat – den Welten, die uns zu dem machen, was wir sind und werden – sondern auch zur Zeit. Es ist eine Art, an das Lernen heranzugehen, die auf der Überzeugung beruht, dass Veränderung ein normaler Zustand ist und nicht die Ausnahme von der Regel. Es gibt nur wenige, wenn überhaupt, Beispiele in der Geschichte, in denen es uns am Ende als einzelne und als Gemeinschaft besser ging, wenn wir diese Tatsache ignoriert haben (uns fällt kein einziges ein). Wir sollten also stattdessen Wege finden, damit zu leben. Denn das müssen wir. Der Wandel reicht von inkrementellen Anpassungen, die uns oft erst im Nachhinein bewusst werden, bis hin zu umwälzenden Veränderungen, die unser Handlungsvermögen überfordern. Je besser wir dies verstehen, desto eher können wir eine aktive, selbstbestimmte Rolle in unserem eigenen Leben spielen.

Wenn sie diese inhalte vertiefen möchten



[Anthony Cabraal, Susan Basterfield: Better work together – How the power of community can transform your business](#)



[Roman Krznaric: The good ancestor](#)



[Maja Göpel: The Great Mindshift, How a New Economic Paradigm and Sustainability Transformations go Hand in Hand, 2016](#)



6

Schlussfolgerungen

Selbstgesteuertes agiles Lernen ist eine Methode, die Lernende in den Mittelpunkt des Lernprozesses stellen möchte. Da wir nicht wissen, in welcher Welt junge Menschen, die heute zur Schule gehen, als Erwachsene leben werden, gibt ihnen agiles Lernen die Werkzeuge an die Hand, um in der Welt, in der sie leben werden, zu leben, mit anderen zu interagieren und Entscheidungen zu treffen, anstatt ihnen die Welt zu erklären, wie sie heute existiert.

Wie in diesem Handbuch sichtbar gemacht wurde, ist agiles Lernen eine breite Methode, die Ähnlichkeiten mit anderen informellen und nicht-formalen Lernmethoden aufweist und sowohl in ihrer ganzen Breite in einem Zentrum für agiles Lernen implementiert als auch in spezifische Kontexte der formalen Bildung integriert werden kann. Dieses Handbuch soll einen Überblick darüber geben, was agiles Lernen ist, in welchem Kontext es eingesetzt wird und eingesetzt werden kann und welche Bedeutung das Thema Zusammenarbeit in einem agilen Lernkontext hat.

Im Rahmen unseres Projekts Agile4Collaboration werden wir zusätzlich zu diesem Handbuch verschiedene Tools entwickeln, die Lehrkräften, Erzieher:innen und Lernbegleiter:innen helfen, agile Lernmethoden zu praktizieren und ihre agilen Kompetenzen zu vertiefen:

➔ Agile Learning Toolbox (digitale Werkzeugsammlung)

Wir werden praktische Ressourcen, Methoden und Materialien in Form eines digitalen Werkzeugkastens sammeln und sie mit praktischen Leitlinien zur Verwendung dieser Ressourcen und zur Anpassung an die Bedürfnisse der Lernenden ergänzen. Diese Ressource wird es Lehrkräften und Pädagog:innen ermöglichen, agile Lernmethoden in ihrem pädagogischen Kontext anzuwenden.

➔ Digitales Tool für agiles Lernen

Da die Interaktion in einer Peer-to-Peer-Beziehung und innerhalb der Lerngemeinschaft eine wichtige Rolle innerhalb der agilen Lernmethodik spielt, werden wir ein digitales Tool entwickeln, das sich auf die Kommunikation innerhalb der Lerngruppe konzentriert, um agiles Peer-to-Peer-Lernen (Angebote und Anfragen) und Gemeinschaftsvereinbarungen (Gemeinschaftstafel) zu erleichtern. Diese Ressource wird es Lehrkräften ermöglichen, eine agile Lernstruktur für ihre Lerngemeinschaft (Klasse, Schule, Zentrum für agiles Lernen,...) aufzubauen.



Online Weiterbildungsangebot für agiles Lernen

Für Lehrkräfte und Pädagog:innen, die sich in der agilen Lernmethodik weiterbilden möchten, bietet unser Online-Weiterbildungsangebot in Form einer Open Educational Resource (OER) Inputs und Methoden, die sich auf die Anwendung der agilen Methodik im Unterricht konzentrieren und spezifische Ratschläge, Materialien und Werkzeuge für Lehrkräfte bereitstellen. Der Inhalt wird sich immer auf reale Unterrichtssituationen konzentrieren, um die Umsetzung in der Praxis zu erleichtern. Der Online-Kurs wird aus Multimedia-Ressourcen bestehen, die Lehrkräfte und Pädagog:innen auf autonome und flexible Weise in ihrem eigenen Tempo erfahren können und so selbstgesteuertes Lernen erleben.



“Agiles Lernen”-Gemeinschaft

Für Lehrkräfte, Pädagog:innen und Lernbegleiter:innen, die an zweimonatigen Webinaren teilnehmen möchten, in denen Praktiken und Tools der Zentrum für agiles Lernen erforscht und Fragen beantwortet werden. Wir werden auch ein Toolkit mit Tipps zum Aufbau Ihrer eigenen selbst-gesteuertes-Lernen-Gemeinschaft mit Angeboten, Anfragen und Vereinbarungen veröffentlichen.

Alle diese Inhalte werden im Rahmen unseres Projektes Agile4Collaboration bis Ende 2024 produziert und auf der Website des Projekts zur Verfügung gestellt:

www.agileforcollaboration.eu



Die Inhalte werden den Fokus auf den europäischen Kontext setzen und in mehreren europäischen Sprachen verfügbar sein (Englisch, Niederländisch, Deutsch, Französisch, Rumänisch). Alle Leser:innen sind eingeladen, die Produktion neuer Materialien durch Agile4Collaboration zu verfolgen und die Reise in die weite Welt des selbstgesteuerten agilen Lernens fortzusetzen.

Glossar

Begriff

Definition

Agiler Baum	Das Netzwerk der Zentren für agiles Lernen (ALC-Network) veranschaulicht sein Modell mit der Metapher eines Baumes. Es verwendet einen Baum, weil eine Lerngemeinschaft ein lebendiges System ist, das sich im Laufe seines Lebens verändert. Der Baum hat Wurzeln (die grundlegenden Prinzipien), Zweige (die Leitprinzipien) und Blätter (die Werkzeuge und Praktiken zur Umsetzung und Verkörperung dieser Prinzipien). (Siehe Kapitel 2).
Agiles Lernen	Anpassung der agilen Methodik an den Lernkontext: Die Methodik geht davon aus, dass Lernen ständig stattfindet, dass Lernende mehr von ihrer Kultur und ihrem Umfeld lernen als von den Inhalten, die ihnen beigebracht werden, und dass Lernende am besten lernen, wenn sie wählen, was sie lernen wollen. In einem agilen Lernkontext entscheiden Lernende, was sie an einem Tag, in einer Woche, einem Semester oder einem Jahr lernen und tun möchten. (Siehe Kapitel 2).
Agiler Lernzyklus	Er besteht aus vier Schritten: Absicht, Realisierung, Reflexion und Teilen. Der/die Lernende durchläuft den Zyklus in einem iterativen Prozess, um seine/ihre Lernziele zu erreichen. (Siehe Kapitel 3 und 4).
Agile Methodik	Methode, die seit 2001 in der Softwareentwicklung eingesetzt wird und zu deren Grundsätzen Folgendes gehört: die Begrüßung von Veränderungen, Zusammenarbeit, Emergenz, Iteration und dieser Grundprinzip: "Errichte Projekte rund um motivierte Individuen". (Siehe Kapitel 2).
Die Angebotstafel	Auf der Angebotstafel (Offering Board) werden täglich oder wöchentlich Angebote und Ressourcen aufgelistet. Die Angebotstafel kann dieselbe sein wie die Wochentafel ("Set-the-Week-Board"). (Siehe Kapitel 3).
Bildung	Die Summe all dessen, was eine Person lernt, um ein befriedigendes und sinnvolles Leben zu führen. (Siehe Kapitel 1).
Bildungspflicht	Wenn das Lernen gesetzlich vorgeschrieben ist, aber der Schulbesuch nicht erforderlich ist. In diesem Fall sind Homeschooling und Unschooling möglich. (Siehe Kapitel 3).
Digitaler Kanban	Ist eine digitale Version eines Kanbans. Es gibt mehrere Tools, zum Beispiel Trello® (https://trello.com/), Asana® (www.asana.com), Jira® (https://www.atlassian.com/de/software/jira), Meistertask (www.meistertask.com)... (Siehe Kapitel 4).
Explizites Modellieren	Den Unterricht so gestalten, dass der Erwerb einer Kompetenz in aufeinander aufbauenden Lernschritten unterrichtet wird, die Voraussetzungen für den Erwerb dieser Kompetenz klar definiert sind und den Lernenden viele Gelegenheiten zum Üben gegeben werden. Dies hilft Lernenden, den Unterricht besser zu verstehen. (Siehe Kapitel 4).

Begriff

Definition

Formale Bildung	Bildung, die in einer formalen Schule stattfindet. (Siehe Kapitel 3).
Gemeinschaftstafel (Community Mastery Board)	Eine Gemeinschaftstafel ist ein Instrument, das die Erstellung von Gemeinschaftsvereinbarungen vereinfacht, aus denen sich die Kultur eines Zentrum für agiles Lernen entwickelt. Sie ist in vier Spalten unterteilt: "Bewusstsein" (Probleme in der Gemeinschaft, die gelöst werden müssen), "Umsetzung" (beschlossene Herangehensweise zu jedem Problem aus der Spalte "Bewusstsein", die die Gemeinschaft in dieser Woche testen wird), "Praxis" (die Veränderungen, die zurzeit umgesetzt werden) und "Rahmen" (eine Vereinbarung, die zur neuen Norm geworden ist). (Siehe Kapitel 3).
Homeschooling	Erziehung von Kindern außerhalb des formalen Rahmens öffentlicher oder privater Schulen, in der Regel direkt zu Hause durch Eltern oder Tutor:innen oder an einem anderen Ort als einer Schule. (Siehe Kapitel 3).
Informelle Bildung	Ist ein lebenslanger Lernprozess, der keine festen und strukturierten Regeln beinhaltet. Sie umfasst alles Lernen, das durch die Interaktion zwischen Lernenden und ihrem Umfeld entsteht. (Siehe Kapitel 3).
Intentionale Kultur	Eine Kultur, die von den Zielen und Absichten der Lernenden und nicht von den Anforderungen der Kultur im Allgemeinen bestimmt wird. (Siehe Kapitel 2).
Neurodiversität	"Neurodiversität beschreibt die Idee, dass Menschen die Welt um sie herum auf viele verschiedene Arten erleben und mit ihr interagieren; es gibt nicht die eine "richtige" Art zu denken, zu lernen und sich zu verhalten, und Unterschiede werden nicht als Defizite angesehen. Das Wort Neurodiversität bezieht sich auf die Vielfalt aller Menschen, wird aber häufig im Zusammenhang mit Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) sowie anderen neurologischen oder entwicklungsbedingten Erkrankungen wie ADHS oder Lernbehinderungen verwendet." (46). (Siehe Kapitel 2).
Netzwerk der Zentren für agiles Lernen "Agile Learning Centers Network" (ALC Network)	Ist ein globales Netzwerk von agilen Lerngemeinschaften. https://agilelearningcenters.org/ (Siehe Kapitel 2).
Nicht-formale Bildung	Bildung, die außerhalb eines formalen Lernumfeldes, aber dennoch in einem strukturierten und geplanten Bildungsprogramm stattfindet. Nicht-formale Bildung kann an Orten wie Sportvereinen, Ferienprogrammen für Kinder, Seminaren,... angeboten werden. (Siehe Kapitel 3).
Persönliches Kanban	Ist ein Instrument zur Visualisierung von Absichten, Ideen, laufenden Projekten und Projektergebnissen. Er ist in Spalten unterteilt, oft "Ideenspeicher", "Bereit", "In Bearbeitung" und "Erledigt". Der Kanban wird mit Haftnotizen befüllt, die man im Laufe der Zeit von einer Spalte zur anderen bewegen kann. (Siehe Kapitel 3).
Selbstgesteuerte Bildung (Self-Directed-Education - SDE)	Bildung, die sich aus den selbst gewählten Aktivitäten und Lebenserfahrungen des Lernenden ergibt, unabhängig davon, ob diese Aktivitäten bewusst zum Zweck der Bildung gewählt wurden oder nicht. (Siehe Kapitel 1 und 4).

Begriff

Definition

Selbstreguliertes Lernen	Lehrkräfte strukturieren ihren Unterricht so, dass sie den Lernenden helfen, ihr Wissen oder ihre Kompetenzen zu erweitern, weil sie wissen, was sie tun müssen, wie sie es tun können und weil sie das Gefühl haben, dass sie es erreichen können. (Siehe Kapitel 4).
Spielregeltafel (Gameshifting-Board)	Ist ein Instrument, das die impliziten sozialen Regeln eines Treffens explizit macht, um das Meeting besser leiten zu können und um mit diesen Regeln besser spielen zu können. (Siehe Kapitel 3).
Schulpflicht	Wenn der Besuch einer Schule gesetzlich vorgeschrieben ist. (Siehe Kapitel 3).
Sudbury-Schule	Schule, in der die Schüler:innen die volle Verantwortung für ihre eigene Bildung tragen: Die Schule wird in direkter Demokratie geführt, in der Schüler:innen und Lehrkräfte gleichberechtigte Bürger:innen sind. (Siehe Kapitel 3).
Unschooling	Informelles Lernen, bei dem die Aktivitäten, die Lernenden selbst wählen, als primäres Mittel zum Lernen eingesetzt werden. Unschooler lernen durch ihre natürlichen Lebenserfahrungen wie Spiel, Haushaltstätigkeiten, persönliche Interessen und Neugier, soziale Interaktion,... (Siehe Kapitel 3).
Wochentafel (Set-the-week-Board)	Listet wöchentlich verfügbare Angebote und Ressourcen auf. (Siehe Kapitel 3).
Worldschooling	Eine Form des Unschooling, bei der Familien um die Welt reisen und Kinder durch das Erleben anderer Orte, Menschen, Kulturen,... lernen. (Siehe Kapitel 3).
Zentrum für agiles Lernen	Ein Zentrum für agiles Lernen ist eine agile, selbstorganisierte Lerngemeinschaft, die in Übereinstimmung mit den philosophischen Wurzeln und Prinzipien der Zentren für agiles Lernen arbeitet und sich aktiv im Netzwerk "ALC Network", einem globalen Netzwerk von Zentren für agiles Lernen, engagiert (Siehe Kapitel 2).
Zentren für freies Lernen	Zentren, die Lernende dabei unterstützen, sich in einem Homeschooling-Rahmen auszubilden. Sie bieten in der Regel Nachhilfe, individuelle Betreuung/Beratung und Unterricht an (Siehe Kapitel 3).

Referenzen

1. World Economic Forum. Schools of the Future. Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution [Internet]. 2020 [zitiert am 28.07.2022]. Verfügbar unter: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Schools_of_the_Future_Report_2019.pdf
2. Schwaber K, Sutherland J, Beedle M, van Bennekum A, Cockburn A, Cunningham W, et al. Agile Manifesto [Internet]. Agile Alliance. 2001 [zitiert am 28.07.2022]. Verfügbar unter: <https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/Agile-Manifesto-Color.pdf>
3. Some Basics – Agile Learning Centers Starter Kit v3.0 [Internet]. [Gitbook.io](https://gitbook.io). 2020 [zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://agilelearningcenters.gitbook.io/agile-learning-centers-starter-kit-v3-0/some-basics>
4. Birdsong M. How we show up: Reclaiming family, friendship, and community. Seattle, WA: Seal Press; 2020.
5. Silverman, S, "Neurodiversity Rewires Conventional Thinking About Brains", WIRED (16.04.2013), [zitiert am 07.11.2022]. Verfügbar unter: <https://www.wired.com/2013/04/neurodiversity/>
6. Resource Directory Map [Internet]. Alliance for Self-Directed Education. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://www.self-directed.org/resources/map#5.864115716193737>
7. Agile Learning Centers, Education Evolved [Internet]. Agile Learning Centers. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://agilelearningcenters.org/#map>
8. Member Programs [Internet]. Liberated Learners. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://liberatedlearners.net/member-programs/>
9. Members – EUDEC [Internet]. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://eudec.org/network/schools-and-start-ups/>
10. Koritz R. Unschooling [Internet]. Unschooling Bornholm. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://unschoolingbornholm.dk/unschooling/>
11. World Wild Schooling Map [Internet]. World Wild Schooling. 2020 [zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://worldwildschooling.com/world-wild-schooling-map/>
12. Methodos e.V. [Internet]. www.methodos-ev.org. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://www.methodos-ev.org>
13. Senbaruzu Agile Learning Center. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://origamiforchange.org/senbazuru/>
14. Agile Learning Center NYC [Internet]. Agile Learning Center NYC. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://nycagile.org/>
15. Agile Learning Centers, Frequently asked questions [Internet]. Agile Learning Centers. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: <https://agilelearningcenters.org/frequently-asked-questions/>
16. Agile Learning Center Starter Kit Volume II: Facilitation, [Internet]. Agile Learning Centers. [Zitiert am 25.07.2022]. Verfügbar unter: https://nycagile.gitbooks.io/facilitation-guide/content/the_practice/useful_tools.html
17. Saks K, Leijen Ä. Distinguishing self-directed and self-regulated learning and measuring them in the E-learning context. Procedia Soc Behav Sci [Internet]. 2014;112:190–8. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1155>

18. Eigene Quelle
19. Voskamp A, Kuiper E, Volman M. Teaching practices for self-directed and self-regulated learning: case studies in Dutch innovative secondary schools. *Educ Stud* [Internet]. 2020;1–18. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1080/03055698.2020.1814699>
20. Partnership for 21st Century Learning. Framework for 21st Century Learning Definitions [Internet]. 2019 [zitiert am 28.07.2022]. Verfügbar unter: https://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_DefinitionsBFK.pdf
21. Garon-Carrier G, Boivin M, Guay F, Kovas Y, Dionne G, Lemelin J-P, et al. Intrinsic motivation and achievement in mathematics in elementary school: A longitudinal investigation of their association. *Child Dev* [Internet]. 2016;87(1):165–75. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1111/cdev.12458>
22. Francom GM. Teach me how to learn: Principles for fostering students' self-directed learning skills. *International Journal of Self-Directed Learning*. 2010;7(1):29–44.
23. Zimmerman BJ. Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Pract* [Internet]. 2002;41(2):64–70. Verfügbar unter: http://dx.doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2
24. Rosenshine B. Principles of instruction: Research-based strategies that all teachers should know. *American Educator*. 2012;36(1):12–9.
25. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychol*. 1982;37(2):122–47. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.37.2.122>
26. Huang C. Achievement goals and self-efficacy: A meta-analysis. *Educ Res Rev* [Internet]. 2016;19:119–37. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2016.07.002>
27. Kirschner PA, Hendrick C. How learning happens: Seminal works in educational psychology and what they mean in practice. Abingdon, Oxon ; New York : Routledge, 2020.
28. Robinson JD, Persky AM. Developing self-directed learners. *Am J Pharm Educ* [Internet]. 2020;84(3):847512. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.5688/ajpe847512>
29. Morris TH. Self-directed learning: A fundamental competence in a rapidly changing world. *Int Rev Educ* [Internet]. 2019;65(4):633–5. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1007/s11159-019-09793-2>
30. Sitzmann T, Ely K. A meta-analysis of self-regulated learning in work-related training and educational attainment: what we know and where we need to go. *Psychol Bull* [Internet]. 2011;137(3):421–42. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1037/a0022777>
31. Boyer SL, Edmondson DR, Artis AB, Fleming D. Self-directed learning: A tool for lifelong learning. *J Mark Educ* [Internet]. 2014;36(1):20–32. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1177/0273475313494010>
32. Blum S. Ungrading: Why rating students undermines learning (and what to do instead).
33. Noguera I, Guerrero-Roldán A-E, Masó R. Collaborative agile learning in online environments: Strategies for improving team regulation and project management. *Comput Educ* [Internet]. 2018;116:110–29. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1016/j.compedu.2017.09.008>
34. Ku H-Y, Tseng HW, Akarasriworn C. Collaboration factors, teamwork satisfaction, and student attitudes toward online collaborative learning. *Comput Human Behav* [Internet]. 2013;29(3):922–9. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2012.12.019>
35. Malmberg J, Järvelä S, Järvenoja H, Panadero E. Promoting socially shared regulation of learning in CSCL: Progress of socially shared regulation among high- and low-performing groups. *Comput Human Behav* [Internet]. 2015;52:562–72. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.082>

36. Nam CW. The effects of trust and constructive controversy on student achievement and attitude in online cooperative learning environments. Comput Human Behav [Internet]. 2014;37:237–48. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2014.05.007>
37. Kirschner PA, Sweller J, Clark RE. Why minimal guidance during instruction does not work: An analysis of the failure of constructivist, discovery, problem-based, experiential, and inquiry-based teaching. Educ Psychol [Internet]. 2006;41(2):75–86. Verfügbar unter: http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep4102_1
38. van Merriënboer JJG, Kirschner PA. Ten steps to complex learning: A systematic approach to four-component instructional design. 3rd ed. London: Routledge; 2017.
39. Castoriadis C. The Castoriadis reader / Cornelius Castoriadis. Translated and edited by David Ames Curtis. Oxford: Blackwell Publishing; 1997. p. 167.
40. Haraway D, Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene, Durham: Duke University Pres, 2016.
41. Enspiral, Enspiral Handbook [Internet], Verfügbar unter: <https://handbook.enspiral.com>; Ouishare, Ouishare Handbook [Internet]. Verfügbar unter: <https://handbook.ouishare.net>; Cabraal A, Basterfield S (eds), Better Work Together: How the power of community can transform your business, Enspiral Foundation 2018.
42. Bateson N, "New words to hold the invisible world of possibility: warm data, symmathesy and aphanipoiesis", Unpsychology 8 (2022): 12–16, 101–104, 172–179. [Internet]. Verfügbar unter: <https://www.unpsychology.org>
43. Morrison D, Tyree C, "Generation Activist: Young People Choose Protest Over Traditional Politics", Orb Media (2018), [Internet]. Verfügbar unter: <https://orbmedia.org/generation-activist-data>
44. Roman Krznaric R, "Does democracy need a time rebellion?", involve (21.10.2022), [Internet]. Verfügbar unter: <https://involve.org.uk/resources/blog/opinion/does-democracy-need-time-rebellion>.
45. Christian J, "The New Hierarchy of Needs — Maslow's lost apex", Medium (16.01.2018), [Internet]. Verfügbar unter: <https://jessichristian.medium.com/the-new-hierarchy-of-needs-maslows-lost-apex-5e51031ce3fb>
46. Baumer N., Frueh J., "What is neurodiversity?", Harvard Health Publishing (November 2021), [Internet]. Verfügbar unter: <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645>

Bildnachweise

Cover: Bild von storyset auf [Freepik](#)

S. 9: Bild von [Freepik](#)

S. 25: CC BY-SA 4.0 – [ALC Network](#)

S. 26: CC BY-SA 2.0 – [kanban_tool](#)

S. 27: CC BY-SA 4.0 – [Drew Hornbein](#)

S. 28: CC BY-SA 2.0 – [Blake Boles & Alliance for Self-Directed Education Inc.](#)

S. 30 –31: CC BY-SA 4.0 – [Drew Hornbein](#)

S. 33: Bild von storyset auf [Freepik](#)

S. 34: Bild von storyset auf [Freepik](#)

S. 36: Bild von storyset auf [Freepik](#)

S. 39: Bild von pch.vector auf [Freepik](#)

S. 41: Bild von storyset auf [Freepik](#)

agile4

Collaboration

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



K8 Institut für
strategische
Ästhetik



Universidad
Francisco de Vitoria
UFV Madrid



RHIZO

