

- 10% dessen was wir lesen
- 20% dessen was wir hören
- 30% dessen was wir sehen
- 70% dessen was wir sehen und hören
- 80% dessen was wir selbst sagen
- 90% dessen was wir selbst tun

halten wir fest.

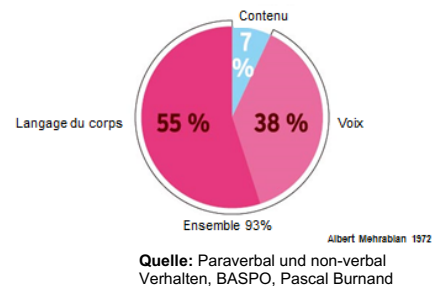


Quelle: Handlungsfelder, BASPO

Methodische Zielsetzung: « **learning by doing** » und „**Kooperativen Lernformen**“ (die Teilnehmer selbst erfahren lassen; so lernen sie besser. Gruppenarbeit. In einem zweiten Schritt: Ideen zusammentragen, korrigieren, diskutieren, Schlüsse ziehen.). Probieren „gute Aktivitäten“ zu vermitteln mit die 4 Handlungsfelder.

Haltung des Ausbildners

- Eine komfortable, beruhigende und sichere Umgebung schaffen.
- Authentisch und aufrichtig sein.
- Deutlich und klar sprechen (Hören mich alle? – Ton – Lautstärke – Rhythmus...).
- Nicht zu lange sprechen (Sind meine Teilnehmer immer noch aufmerksam? Aufmerksamkeit durch Fragen, Anekdoten, Humor usw. fördern).
- Gut sichtbar sein und die Teilnehmer anschauen um ihre Aufmerksamkeit zu erfassen.
- Die non-verbale Kommunikation und die Körpersprache bewusst einsetzen und stärken (die Aufmerksamkeit durch Augenkontakt erfassen - ein wichtiger Teil der Kommunikation geht über den Blickaustausch; wenn möglich zeitweise die Sonnen-/Nebelbrille entfernen).
- Erst dann sprechen wenn alle zuhören (alle sind bereit zuzuhören – niemand tut etwas anderes).
- Mit dem Wind im Rücken sprechen (meine Worte werden nicht weggeweht).
- Abwechselnd sprechen und praktische Übungen ausführen.
- Gehör-Sicht-und physische Kanäle kombinieren.
- Interesse zeigen, Empathie aufbringen , positiv stärken
- Was von den Teilnehmern gesagt wurde formulieren.
- Die Teilnehmer formulieren mit ihren eigenen Worten was wir gesagt haben.
- Sein eigenes Wissen nicht zur Schau tragen und den Teilnehmenden die Möglichkeit geben die Antworten selbst zu finden.
- Autonomie und Zusammenarbeit bei den Teilnehmern entwickeln.
- Genügend Raum lassen für den Austausch persönlicher Erfahrungen, den Teilnehmern das Wort geben ohne sie zu unterbrechen.
- Kurzes Feedback geben, die wichtigsten Punkte zusammenfassen.



Organisation der Ausbildung

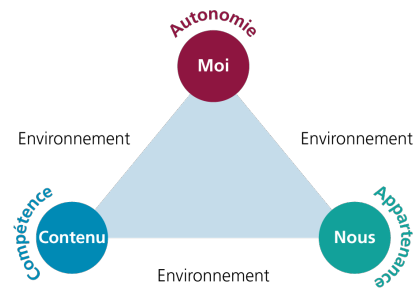
- Welches sind die Zielsetzungen der Lektion?
- Ist meine Lektion strukturiert (steht das didaktische Material bereit – Einführung – Entwicklung – Schlussfolgerung oder Zusammenfassung)?
- Welches sind die Motivationen der Teilnehmenden?
- Welches ist das Unterrichtsniveau? (erwerben/stabilisieren, umsetzen/variiere, kreieren/ergänzen)?
- Welche Kursatmosphäre ist am besten geeignet (ernsthaft, entspannt, ausgeglichen, ...)?
- In welchem Umfeld sollte der Unterricht stattfinden? Ort des Geländes? Schwierigkeiten? Proximaler Entwicklungsbereich?

- Welche Unterrichtsmethodik ?
 - Offen
 - Strukturiert
 - Meisterhafter Vortrag
 - Fragestellungen
 - Diskussion
 - Gruppenarbeit/-Projekt
 - Individuelle Arbeit
 - Unterricht mit Spielformen , manchmal « spielen » auch Erwachsene gerne
 - ...

- Wie organisiere ich meine Gruppe (Sonne im Rücken, Stellung zum Wind, geschützter Ort, Positionierung der Teilnehmer frei oder vorgegeben...)
- Erfolgt der Unterricht mit den Händen (kreieren, schaffen...), dem Herzen (lachen, spielen, sich nähern, kommunizieren...), dem Kopf (Theorie, Konzepte, Gedächtnis...)?
- Wurden die festgelegten Ziele erreicht? JA ? Nein ? Weshalb ? Was fehlte?
- Die wichtigsten Punkte in kurzen Worten zusammenfassen oder Schlüsselsätze am Ende der Ausbildung.
- Erfolgte der Unterricht gemäss der Planung) Wenn nein, weshalb?
- Was könnte ich für die weiteren Ausbildungskurse verbessern?

Lernklima

Die Lernumgebung ist ein empfindliches Gleichgewicht zwischen dem Gruppe-Management, der Behandlung jedes Einzelnen und dem Kursinhalt



Quelle: BASPO, Pascal Burnand

Konkrete Beispiele

« Praktische Vorführungen, Interesse wecken und pflegen

- Seinen Rucksack leeren zum Thema welche Ausrüstung mitnehmen.
- Mit Stichworten arbeiten um eine Reflexion/Diskussion zu eröffnen oder Konzepte zusammenzufassen.
- Auf einem Tisch/Schnee/Boden zeichnen (Unterlage Schnee/Erde wie eine Wandtafel benutzen).
- Illustration durch Gegenbeispiel (mit Vorsicht zu gebrauchen und über das korrekte Beispiel klar kommunizieren).
- Intensive Arbeitsphasen mit spielerischen Momenten oder Entspannung abwechseln (Kopf lüften)
-

« Learning by doing »

- Kleinen Gruppen eine Aufgabe erteilen und Rückmeldung im Plenum (Vorbereitung einer Tour ...).
- Zeigen und « ausführen lassen » (LVS Kontrolle, Knoten).
- Das Gefälle nach einer erfolgten Schätzung messen: zu zweit mit gegenseitiger Kontrolle; eventuell kleiner Wettkampf: wer liegt am nächsten bei der exakten Messung?
- Herausforderung (LVS, Felsbrocken erklettern...).
- Aufgaben mit den Teilnehmern teilen (LVS Kontrolle, Bestandsaufnahme, den weniger Erfahrenen Hilfe geben, einen « tail guide » ernennen
- Eine Spur erstellen: jeder Teilnehmer erlangt einen festgelegten Punkt indem er seine eigene Route wählt, Diskussion über die verschiedenen Varianten.
- Eine Schatzsuche zum Thema Orientierung organisieren (Treffpunkt an einem bestimmten Ort mittels Koordinaten, einen Weg nach allen Seiten verfolgen...).
- Erste Hilfe, die Handhabung ausführen lassen .
- Lawinen-Rettung, ein wirklichkeitsnahes Szenario vorbereiten. Die Teilnehmer müssen die Situation selbst lösen
-

 <p>Lernförderliches Klima ermöglichen</p>	<p>Lernförderliches Klima als Grundvoraussetzung Die Qualität der Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden, sowie zwischen den Lernenden selbst, bestimmt den Lernerfolg. TIPP: Wenn bei deinen Ausbildungseinheiten die 3 L's; Lachen, Lernen und Leisten Platz finden, ist das ein guter Indikator, dass du ein lernförderliches Klima schaffst.</p>
 <p>Lernziele priorisieren und Struktur schaffen</p>	<p>Klare Ziele am Anfang der Ausbildungseinheit kommunizieren Klare Ziele sollen aufzeigen welche Kompetenzen sich die Lernenden in der folgenden Ausbildungseinheit aneignen können. Dies steigert ihre Neugierde. Wenn sich deine Ziele mit den Erwartungen der Lernenden decken, ist ihre intrinsische Motivation und somit ihre Lernbereitschaft hoch.</p> <p>Sinnvolle Reihenfolge mit «rotem Faden» Strukturiere die Inhalte, so dass sich ein Roter Faden mit dem Fokus auf das Lernziel ergibt.</p> <p>Ziele überprüfen und Lernfortschritte aufzeigen Nimm dir am Ende der Ausbildungseinheit Zeit, um die wichtigsten Punkte mit den Lernenden zusammen zu fassen und eruiere, ob die gefassten Ziele erreicht wurden.</p>
 <p>Attraktive Aufgaben stellen und Rückmeldung geben</p>	<p>Attraktive Aufgaben stellen Attraktive Aufgaben sollen die Lernenden in angemessenem Rahmen herausfordern. Besser wenige Aufgaben stellen, aber darin möglichst viele Variationen bieten. Vom Einfachen zum Schwierigen und vom Bekannten zum Unbekannten.</p> <p>Achte auf eine genügende Anzahl Wiederholungen der wichtigen Lerninhalte Einmal ist kein Mal! Bis neue Kompetenzen erworben sind und diese auch angewendet werden können, braucht es einige Wiederholungen, welche von Vorteil in unterschiedlichem Kontext wiederkehren. Die Kunst ist, dass Teilnehmende etwas mehrere Male wiederholen, durch die Variation des Inhalts aber immer wieder aufs Neue herausgefordert werden. Auch hier gilt: Möglichst schnell neues Wissen in der Praxis anwenden.</p> <p>Zeitnahe und konstruktive Rückmeldungen geben Wer lernt, der leistet. Diese Leistung verdient eine Rückmeldung. Achte darauf, dass deine Rückmeldungen konstruktiv und zukunftsorientiert formuliert sind.</p> <p>Variiere mit Organisationsformen und Unterrichtsmethoden Damit gestaltest du den Unterricht lebendig und wirst den verschiedenen Lerntypen gerecht.</p>
 <p>Eine Gruppe sicher und effizient führen</p>	<p>Ermögliche möglichst viel Lernzeit Eine speditive Organisation und möglichst kurze Instruktionen deinerseits ermöglichen viel effektive Lernzeit. Lass die Teilnehmer viel selbst ausprobieren. KISS – Keep it simple and short! Wer selbst macht, lernt am besten. Learning by doing!</p>