

**Lernen durch selber Tun,
Lernen am Beispiel, am
Projekt – das sind Methoden
der Ausbildung, die haften
bleiben, ganz im Gegensatz**

**zu theoretischem Lernen.
Ein Beispiel aus dem Fach
Wandern + Geländesport
zeigt wie.**

*Text und Fotos: Pascal Georg
J+S-Fachleiter Wandern + Geländesport*

Stimmungsbild aus einem Leiterkurs: Unbarmherzig prasselt der Regen auf unsere Rücken. Langsam spüren wir, wie sich die Nässe ihren Weg auch zu den geborgensten Körperteilen sucht. Kalt? Nein! Die Pedalen unserer Mountainbikes kurbeln und das gibt warm. Die Atemgeräusche tönen rhythmisch. Endlich taucht nach zwei Stunden Aufstieg in der Ferne aus dem Nebel die Passhöhe auf. Geschafft! Unsere Routenplanung und Fahrzeitberechnung stimmen! Wo bleiben wohl die anderen Gruppenmitglieder mit dem Klassenlehrer? Sie hatten konditionelle Probleme.

Fragen der Ausbildung
Was nun? Es wird wohl eine Weile dauern, bis die anderen kommen. Was

Herausfordernde Erlebnisse – neue Erfahrungen

Ausbildung und Coaching unterwegs

für einen Sinn macht diese Tour bei schlechtem Wetter im Leiterkurs – in der Ausbildung? Was können wir aus dem Erlebten lernen und an Erfahrung für das nächste Mal mitnehmen? Warum ist die Gruppe auseinandergefallen? Wo und wie sollen wir den nächsten sinnvollen Ausbildungsstopp einplanen? Was tun wir, damit wir uns nicht erkälten? Es sind Fragen, die unser Erleben als Teilnehmer im Leiterkurs direkt betreffen und die wir mitgestalten können und sollen. Wie sieht der Transfer auf die Ebene des Sportfachkurses mit Kindern oder Jugendlichen dann aus? Was müsste da anders laufen?

Ein Konzept für die Ausbildung unterwegs
Eine Theorie besagt, dass wir 90% von dem, was wir selber tun, auch behalten, aber nur 30% von dem, was wir hören und sehen. Ausbildung heisst demzufolge für uns «Learning by doing», und zwar von Beginn weg. Das Ziel ist es, einen praxisorientierten Auftrag, eine Tour (z.B. MTB, Ski, Langlauf, Schneeschuhe, Trekking, Bergtour, Schluchting) vorzubereiten, in dem auch Ausbildungsstopps eingeplant werden müssen und diese dann

durchzuführen und gezielt auszuwerten. Dabei ist wesentlich, wie eng oder weit der Auftrag formuliert werden soll und welche Ausbildungsinhalte in dieser Tour auf verschiedene Art und Weise umgesetzt werden müssen. Was können die Leiterkandidaten selber tun (Anmerkung: möglichst viel!), oder was muss der erfahrene Klassenlehrer als Inputs hineingeben und wo wäre sogar ein auswärtiger Referent oder Fachmann beizuziehen.

Was für Ausbildungsinhalte sind sinnvoll? Am Beispiel der Mountainbike-Tour kann das heissen: Routenplanung und Fahrzeitberechnung, Sicherheitskonzept und Notfallsituation unterwegs, Wetterentwicklung, Ausrüstung (so wenig, wie möglich und so viel wie nötig!), MTB-Funktionsfähigkeit und Pannmaterial in der Gruppe, MTB-Fahrtechnik, Verhalten in der Natur und auf Wanderwegen, Essen planen und einkaufen für Abkochen und Biwak, Natur wahrnehmen, Sehenswürdigkeiten unterwegs.

Ausbildungsstopps unterwegs
Wir können bewusst einen Ausbildungsstopp (AS) einplanen, weil wir etwas Neues einführen wollen oder weil wir etwas vertiefen müssen oder weil es die Situation erfordert. Wir können auch spontan einen aktuellen Bezug zum Anlass nehmen, um einen AS vorzunehmen, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert ist (Stressmanagement?). Ausbildungsstopps bieten uns also die Möglichkeit, Wissen zu vermitteln, mit der Gruppe etwas zu diskutieren oder nachzudenken oder auszuwerten oder zu entscheiden.

Die Formulierung des Themas (Inhaltes) spielt dabei eine wichtige Rolle. Wir müssen uns sehr genau darüber im Klaren sein, was wir mit dem AS wollen.

Zielsetzungen und Inhalte
Die Rahmen sind klar zu setzen:

- Das Thema soll verständlich und konkret sein (klarer Bezug zur Situation).
- Das Thema soll stimulierend und positiv formuliert sein und zur Bewältigung der Situation beitragen (Klärung durch Wissensvermittlung oder Klarstellung).



Biwakieren: «Learning by doing.»

- Die Gefühlsebene miteinbeziehen (die aktuellen Emotionen der Teilnehmer aufgreifen).
- Fach- und sachgerechte Information geben (kompetente Behandlung des Gegenstandes).
- Unter Umständen mit den Teilnehmern selber das Thema definieren. (Was steht im Raum und ist uns ein Problem?).
- Die Themenwahl sollte (fast) alle Teilnehmer beschäftigen (Provokation).
- Offene Fragen (was, wo, warum, wieso, was-wäre-wenn?) helfen eine Diskussion in Gang bringen und wecken die Neugierde. (Es gibt nicht nur eine richtige Lösung!)

Also

- Planen wir ausreichend Zeit für die AS in unseren Aktivitäten ein. Ernsthaftige AS sollen zu grundsätzlichen Fragen und Diskussion auffordern. Das braucht Zeit.
- Wählen wir auch je nach Wetterverhältnissen einen regen- und windgeschützten Ort!
- Die Teilnehmenden sollen immer die Sonne im Rücken haben und nicht durch andere Aktivitäten in der Umgebung abgelenkt werden.
- Aufträge an die Teilnehmenden für Kurzvorträge, Spielausbildungsblöcke oder Technikausbildung im Gelände an einem geeigneten Ort können schon vor dem Kurs gegeben werden! Eine Liste von Themen kann erstellt werden.

«Action flexibility»

und Stressmanagement

«Action flexibility» heisst, sich auf wechselnde Situationen flexibel einstellen können. Teilnehmer einer Gruppe können sehr unterschiedlich auf unerwartete Situationen reagieren. Ziel muss es sein, sich darin gemeinsam zu bewähren.

Viele mögliche Situationen sind vorhersehbar. Darauf können wir uns einstellen, evtl. bei einem Ausbildungsstopp die eine oder andere «worst case»-Situation durchspielen. Je besser eine Gruppe darauf vorbereitet ist, desto weniger gerät sie in «Stress». Zu Beginn der Aktivität sollen die wichtigsten Regeln gemeinsam festgelegt werden. Mit einem solchen «Vertrag» haben wir gute Erfahrungen gemacht.

Da auch die beste Ausbildung fehlerfreies Handeln nicht garantieren kann, müssen Kontrollsysteme entwickelt und im Voraus in der Gruppe abgesprochen werden. Die Kontrolle kann durch andere Mitglieder erfolgen. Kontrolle wird von Führern oft als Angriff auf die Kompetenz, als Misstrauensan-

trag oder Herabsetzung empfunden. Somit sind solche Kontrollen oft nicht ohne Konflikte einzuführen. Wird dies jedoch konsequent in der Gruppe diskutiert, so erhöht dies die Konfliktfähigkeit, was wiederum als wesentlicher Faktor für die Sicherheit zu sehen ist.

Beispiele

«Das Pilot-Kopilot-Prinzip»

Der Pilot führt die Gruppe mit der Karte im Gelände. Der Kopilot kontrolliert die Routenwahl und falls er nicht einverstanden ist, meldet er sich.

«Stopp-Regel» / «Time-Out-Regel»

Wenn jemand in der Gruppe bemerkt, dass irgendeine Sicherheitsregel nicht eingehalten wird, oder aus seiner Sicht bzw. seinem Gefühl nach irgendeine Gefahr im Anzug ist, muss er «STOPP» sagen. Dieses «STOPP» gefriert jede laufende Aktion ein – «Time-out»!

«Zusammenbleiben»

Gruppen die miteinander auf dem Weg sind, müssen in jedem Fall zusammenbleiben. In speziellen, vorher vereinbarten Fällen können Trennungen durchgeführt werden. Es gibt aber keine unvereinbarte Trennung.

Redundanzregel

Jedes Sicherheitsdispositiv muss mindestens ein Auffangsystem haben. Wenn A nicht funktioniert, dann machen alle B. Eine Kontrolle durch verschiedene Systeme bietet wahrscheinlich eine bessere Sicherheit.

«Social sensibility»

und Coaching

«Ich möchte den Mut haben, zu ändern, was ich ändern kann, die innere Gelassenheit, mich mit dem abzufinden, was ich nicht ändern kann, und die Weisheit, den Unterschied zu erkennen!»
Pietistisches Gebet

«Social sensibility» heisst, ein Gespür zu entwickeln für das Verhalten von Gruppenmitgliedern oder der ganzen Gruppe. Ziel muss es sein, sensibilisiert zu werden, sich selbst und andere «richtig» wahrzunehmen. Wir sollen ermutigt werden, unsere Werte, Vorstellungen und Vorurteile kritisch zu überprüfen und sie falls notwendig zu verändern. Wir sollen erkennen, welche Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen dazu beitragen, dass sich Gruppenmitglieder freiwillig und vertrauensvoll führen lassen, wenn wir die Verantwortung tragen. Wir wollen die eigenen kreativen Möglichkeiten erkennen und eine Bereitschaft entwickeln, diese Innovationskraft zu nut-



In der Kleingruppe unterwegs zum Ziel.

zen und auf die anvertrauten Kinder oder Jugendlichen zu übertragen.

Coaching: Mit einem einfachen Schema und wenigen präzisen Fragen können wir auf einer Unternehmung Aktivitäten auswerten, ohne dass wir «Seelenstriptease» machen müssen. Die Fragen sollen auf die aktuelle Situation Bezug nehmen und eben Verhaltensweisen bewusst machen. Der verantwortliche Kursleiter einer Ausbildungsgruppe im Leiterkurs soll Beobachter sein. Er ist sozusagen «Luft» auf der Unternehmung, welche die Teilnehmer selber gestalten, indem immer einzelne für bestimmte Bereiche die Verantwortung und Führung übernehmen (vorher klar absprechen). Dafür hat er Zeit, die Mechanismen innerhalb der Gruppe, sowie die Teilnehmer viel bewusster zu beobachten und sich Notizen zu machen.

Fragestellungen und -bereiche zum Auswerten

Organisation der Aktivität

- Wie lief die Kommunikation? Arbeitsteilung?
 - Wer hätte was vielleicht effizienter «managen» können? Delegieren?
 - Wie und wo hat der Klassenlehrer Einfluss genommen? Und warum?
- Für uns interessant ist der Ablauf der Organisation und wer wo wie Einfluss genommen hat.



Ausbildungsstopp «Natur beobachten».

Führung

- Wer führte? Der Erfahrenste? Der Älteste? Der Lauteste?
- Wer hat welche (Teil-)Verantwortung übernommen? Und warum?
- Wie verliefen die Einflussnahmen anderer? Rollenverteilung?
- Welcher Führungsstil?

Wir wollen die Persönlichkeitsmerkmale anderer Leiterkandidaten erkennen, damit wir lernen, unsere Teilnehmer später kompetent zu beobachten und zu erfassen, aber auch unsere eigenen Rollen und Motive beobachten!

Konflikte

- Wo sind Meinungsverschiedenheiten aufgetaucht? Wurden sie erkannt?
- Wie wurden die Konflikte gelöst?
- Wer hat nachgegeben? Und warum?
- Wurde ein Kompromiss gesucht?

Wir suchen nach den Gründen für entstandene Konflikte und schauen, ob unsere Lösungen effizient gewesen sind! (PS. Aber wir suchen und schaffen nicht extra Probleme, wo keine sind! Die Situation an sich soll schon Herausforderung genug sein!)



Auswertung und Feedback im Gelände.

Motivation

- Wie war das Engagement?
- Widerstand oder Unterstützung der anderen?
- Wollte ich zuerst meine eigenen Bedürfnisse befriedigen? Warum?
- Hat die Aktivität meinen Erwartungen entsprochen?
- Stress? Stressbewältigung wie?

Wichtig ist, ob die Voraussetzungen zu Beginn allen klar und transparent gewesen sind und ob die Erwartungen auch erfüllt wurden.

Zielrealisierung / Erfolg der Aktivität

- War das Ziel der Unternehmung für mich klar?
- Wie wurden die Ressourcen eingesetzt? (Aufwand/Ertrag?)
- Defizite sichtbar?
- Sorgfältig gearbeitet?

Zielvereinbarung und Zielvorgabe sollen zu meiner Identifikation mit dem zu erreichenden Ziel führen.

«Wer nicht weiss, wohin er will, darf sich nicht wundern, wenn er ganz woanders ankommt!»

Transfer

- Welche Aktivitäten können wir so auch mit den Kindern ausüben?
- Was müssten wir anders anpacken, damit es mit Jugendlichen auch ein Erfolg wird?

In Ausbildungskursen muss dem Teilnehmer immer bewusst sein, auf welcher Ebene nun gearbeitet und erlebt wird. Sind es Aktivitäten, die 1:1 mit Kindern übernommen werden können oder sind es Tätigkeiten auf einer höheren Ausbildungsstufe, welche erst angepasst werden müssten, da sie sonst die Kinder überfordern würden?

Reflexion und Auswertung

Grundsätzlich sollte jede Aktivität im Leiterkurs ausgewertet werden, um damit den Teilnehmenden auch den bewussten Transfer zu ihrer Aufgabe mit den Kindern und Jugendlichen klarzumachen. Meistens empfiehlt es sich auch, Tätigkeiten im Leiterkurs zu unterbrechen (Tour, Technikausbildungsblock, Spiel, usw.) und über das Erlebte nachzudenken und in einen Zusammenhang mit der Weiterführung zu bringen: Was habe ich erlebt? Was davon ist mir wichtig? Was muss ich noch wissen? Wie kann ich das mit Kindern selber anwenden?

Literaturhinweis:

Amesberger, G.: Persönlichkeitsentwicklung durch Outdooraktivitäten, Afra Verlag, 1992. ISBN 3-923217-57-9. ■