



Lernklima

Modul Fortbildung



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Faktoren, die das Lernklima positiv beeinflussen	4
Zum Verhältnis von Umwelt und Lernklima	7
Lernende wertschätzen und mitbestimmen lassen	8
Erfolgslebnisse ermöglichen und Fehler zulassen	11
Beziehungen aktiv und gerecht gestalten	14
Literaturverzeichnis	16

Einleitung

Das Lernklima, eines der beiden Themen der Fortbildungsperiode 2015/2016 bei Jugend+Sport, knüpft nahtlos an die vorangegangene Thematik des Bewegungslernens an. Vom Unterrichtsmodell des Kernlehrmittels ausgehend, steht es im Zentrum des Lehr-Lernprozesses, also in der Mitte des Modells. Aspekte des pädagogischen, des sportmotorischen und des methodischen Konzepts äussern sich im Unterrichts- und Lernklima, beeinflussen und beleuchten es aus verschiedenen Perspektiven. In Unterricht und Training schaffen J+S-Lehrpersonen «ein lernförderndes Unterrichtsklima» und ermöglichen den Lernenden Lernerfolge und eine ganzheitliche Förderung (Kernlehrmittel Jugend+Sport 2009, S. 9).

Das ABC der Motivation (aus der J+S-Broschüre «Psyche» als Selbstbestimmungstheorie bekannt) und die themenzentrierte Interaktion (des lebendigen Lernens) von Ruth Cohn beleuchten das Thema aus einem anderen Blickwinkel und schaffen neue Verbindungen.



Das Unterrichtsmodell von Jugend+Sport, KLM 2009, S. 8.

***Mit Freude am Vermitteln
Freude vermitteln.***

Faktoren, die das Lernklima positiv beeinflussen

Hauptbotschaften

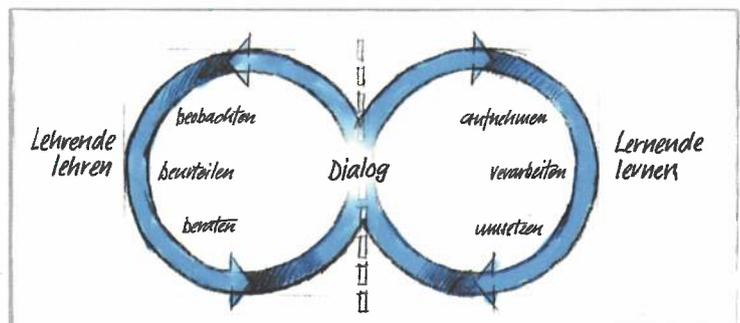
Vier Faktoren bestimmen hauptsächlich das Lernklima (Strukturmodell des lebendigen Lernens – Ich, Wir, Inhalt, Umwelt).

Ein lernförderndes Unterrichtsklima entsteht, wenn die vier Bereiche des Strukturmodells ausbalanciert sind. Der Bereich, der in den Fokus rückt, wechselt ständig und hängt von der Situation ab.

ABC der Motivation: Um ein gutes Lernklima zu erreichen, müssen die drei psychologischen Grundbedürfnisse Autonomie, Zugehörigkeit und Kompetenz befriedigt sein.

Die Qualität der Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden sowie zwischen den Lernenden selbst bestimmt den Lernerfolg.

Die Qualität der Beziehung zwischen dem Lehrenden und den Lernenden sowie zwischen den Lernenden untereinander prägen das Lernklima. Diese Atmosphäre bestimmt zu einem grossen Teil die Lernbereitschaft und den Lernerfolg. Das Kernlehrmittel veranschaulicht diese wichtige Interaktion im Lernprozess durch den Dialog zwischen Lehrenden und Lernenden im Modell des pädagogischen Konzepts.

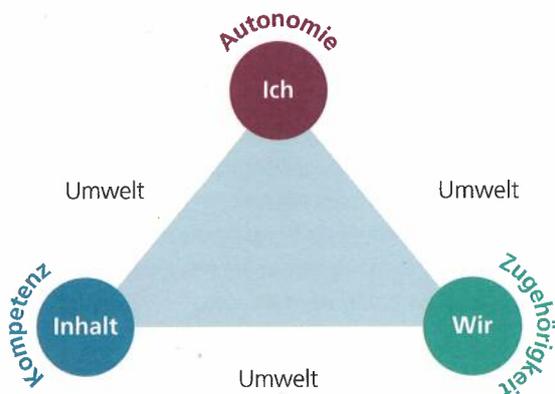


KLM 2009, S. 9.

(Soziale) Interaktion bezeichnet das wechselseitige aufeinander bezogene Geschehen zwischen Personen, die aufeinander reagieren, einander beeinflussen und steuern. Soziale Interaktion hängt damit direkt und sehr eng mit Kommunikation zusammen.

Aus Wikipedia: http://de.wikipedia.org/wiki/Soziale_Interaktion, abgerufen am: 6.5.14.

Lebendiges Lernen nach der themenzentrierten Interaktion (TZI) von Ruth Cohn setzt sich aus folgenden vier Bereichen zusammen: Ich, Wir, Inhalt und Umwelt. Diese stellen gleichermaßen ein Gruppenlernmodell oder ein Gruppensteuerungsmodell dar und können mit Elementen aus dem Unterrichtsmodell des Kernlehnmittels verbunden werden.



ABC der Motivation 3 psychologische Grundbedürfnisse:

- A** Autonomie (A = Autonomy) **B** Zugehörigkeit (B = Belonging) **C** Kompetenz (C = Competence)

Lebendiges Lernen und das ABC der Motivation.

Die vier Bereiche des lebendigen Lernens:

- Gruppen bestehen aus einzelnen Individuen = Ich: die einzelne Person, jedes einzelne Gruppenmitglied (im pädagogischen Konzept: Lehrende und Lernende).
- Gruppen bestehen aus Interaktionen zwischen einzelnen Gruppenmitgliedern = Wir: alle Gruppenmitglieder zusammen, das Miteinander, die Interaktion zwischen den Gruppenmitgliedern (im pädagogischen Konzept: Dialog).
- Gruppen haben eine Aufgabe, ein Anliegen, eine Sache oder einen Lernstoff, aufgrund dessen sie sich zusammenfinden = Inhalt oder «es» (z. B. die sportliche Bewegung, im KLM durch das sportmotorische Konzept repräsentiert).
- Gruppen stehen in einem Kontext, sind in ein Umfeld integriert = Umwelt. Darunter ist alles zu verstehen, was in irgendeiner Weise auf die Gruppe einwirkt: das Zeitbudget, Gesetze, der berufliche und familiäre Hintergrund der Teilnehmenden, das Wetter, die Turnhalle, das Lernmaterial, die Anzahl Bälle usw. (ermöglichende und einschränkende Bedingungen und Einflussfaktoren).

Ein lernförderndes Unterrichtsklima entsteht, wenn sich alle vier Bereiche in einer dynamischen Balance befinden. Die Bereiche müssen wie Teile eines Puzzles zusammenpassen. Während des Lernprozesses verändert sich ihre Gewichtung. Zu Beginn eines Lernprozesses oder bei neuen Gruppen erfährt in der Regel der Lerninhalt eine starke Betonung. Was in weiteren Lernsituationen im Mittelpunkt steht, ist situationsabhängig. Entsteht beispielsweise zwischen einzelnen Mitgliedern ein Konflikt, gelangen das Ich und das Wir in den Fokus und nehmen überhand.

Der themenzentrierten Interaktion (TZI) liegt ein humanistisches Menschenbild zugrunde, an dessen Werten sich auch das KLM orientiert. Davon ausgehend, formuliert die TZI eine Reihe von Axiomen (unbeweisbare Grundsätze), Postulate und Hilfsregeln, die konkrete Handlungsanweisungen für das lebendige Lernen vermitteln. In der Folge wird eine Auswahl dieser Grundsätze aufgeführt:

- «Störungen haben Vorrang (und sollen deshalb vordringlich behandelt werden).»
- «Vertritt dich selbst in deinen Aussagen; sprich per «Ich» und nicht per «Wir» oder per «Man».»
- «Sei authentisch in deiner Kommunikation. Mache dir bewusst, was du denkst und fühlst, und wähle, was du sagst und tust.»
- «Halte dich mit Interpretationen der anderen so lange wie möglich zurück. Sprich stattdessen deine persönlichen Reaktionen aus.»
- «Sei zurückhaltend mit Verallgemeinerungen.»
- «Es spricht nur einer zur gleichen Zeit.»

Betrachtet man Lernklima eher aus einer individuellen Perspektive, sind die psychologischen Grundbedürfnisse eines jeden Menschen zentral. Sie stimmen auch mit drei der vier Faktoren des Strukturmodells des lebendigen Lernens überein. Alle drei Grundbedürfnisse sollten befriedigt sein, damit ein Mensch motiviert ist:

- Bedürfnis nach Kompetenzerleben** • Etwas können. Sich als kompetent zu erleben geschieht im Strukturmodell über den Weg der Aufgabe, des Lernstoffs, des Inhalts.
- Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit** • Sich einer Gruppe zugehörig fühlen. Ein Wir-Gefühl entsteht durch Interaktionen der Gruppenmitglieder. Die Qualität dieser Interaktionen ist für die Entwicklung des Wir-Gefühls und damit auch des Zugehörigkeitsgefühls entscheidend. Das «Wir» repräsentiert im Strukturmodell das Bedürfnis nach Zugehörigkeit.
- Bedürfnis nach Autonomie** • Jeder Mensch strebt nach einer gewissen Mitsprache oder Selbstbestimmung. Im Strukturmodell wird dieser Vorgang durch das «Ich» repräsentiert. Jede einzelne Person sollte respektiert und in ihrer Eigenart ernst genommen werden.

Bei den drei psychologischen Grundbedürfnissen handelt es sich um das ABC der Motivation, A steht nämlich für engl. Autonomy (Autonomie), B für Belonging (Zugehörigkeit) und C für Competence (Kompetenz). Berücksichtigt die Leiterperson dieses ABC der Motivation, hat sie schon einen wesentlichen Teil zu einem guten Lernklima beigetragen. Dabei ist sie selber motiviert, wenn auch ihre psychologischen Grundbedürfnisse durch die Tätigkeit befriedigt werden. Die Teilnehmenden wiederum sind motiviert, wenn die Ausübung der Tätigkeit dazu verhilft, deren Grundbedürfnisse zu stillen.

Ein gutes Lernklima hängt also wesentlich von den Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden sowie unter den Lernenden ab. Diese Beziehungen sind gut, wenn zwischen Ich, Wir und Inhalt eine Balance besteht und die psychologischen Grundbedürfnisse aller (inklusive Leiter) nach Autonomie, Zugehörigkeit und Kompetenz in der und durch die Tätigkeit befriedigt werden.

Zum Verhältnis von Umwelt und Lernklima

Hauptbotschaften

Die Umwelt ist ein wichtiger Teil des Lernklimas.

Die Leiterperson kann die Umwelt aktiv gestalten, bzw. diese sollte in Überlegungen zur Lektionsvorbereitung mit einfließen.

Der Einfluss der Umwelt kann durch vorausschauende Planung in die richtigen Bahnen gelenkt bzw. abgeschwächt werden.

Rahmenbedingungen oder Umwelteinflüsse wirken sich auf das Lernen und schliesslich auch auf die sportliche Leistung entscheidend aus. Im Kernlehrmittel werden personale, situative und normative Rahmenbedingungen unterschieden. Ohne darauf näher einzugehen, werden einige Hinweise zur Gestaltungsmöglichkeit von Umweltfaktoren aufgelistet, die zu einem optimalen Lernklima beitragen:

- Lernende in positiven Gefühlslagen sind besser in der Lage, zu lernen und komplexe Dinge zu verstehen. Deshalb ist die Umwelt so zu beeinflussen, dass Voraussetzungen für das Erleben von positiven Stimmungen geschaffen werden.
- Die Umwelt kann einen entscheidenden Einfluss auf die Gefühlslage des Lernenden haben. Ob es regnet, schneit oder windet, ob es in der Halle kalt oder heiss ist, ob es ruhig ist oder lärmig, so dass es unmöglich ist, die Leiterperson richtig zu verstehen, sind offensichtliche Umweltfaktoren, die das Lernen beeinflussen. Dabei gibt es solche, die nicht stark verändert werden können, deren Einfluss aber durch richtige Massnahmen verringert werden kann. Wird beispielsweise warmer Tee zur Verfügung gestellt oder können die Teilnehmenden eine Trinkpause einlegen, werden Umweltfaktoren wie kaltes Wetter oder grosse Hitze abgeschwächt. Eine solche Massnahme kann sogar dazu führen, dass schwierige Umweltfaktoren einen positiven Einfluss auf den Lernprozess haben, da sich die Teilnehmenden besonders herausfordern lassen, ein Gemeinschaftsgefühl aufbauen und sich vom Leiter besonders umsorgt fühlen.
- Als weitere Umweltfaktoren gelten beispielsweise Vereinstraditionen, eine bestimmte Vereinspolitik, Sportanlagen, eine schöne Umgebung usw.
- Musik ist ein wichtiger Umweltfaktor. Hintergrundmusik zur Einstimmung vor dem Lektionsstart kann z. B. einen sehr positiven Einfluss auf die Stimmung der Teilnehmerinnen ausüben. Dementsprechend kann Musik während der ganzen Lektion gezielt eingesetzt werden.
- Ein wichtiger Umweltfaktor stellt Licht dar: Eine hell ausgeleuchtete Halle, anregende oder beruhigende Farben üben einen grossen Einfluss aus.
- Der Mensch hat zudem ein Grundbedürfnis nach Schutz und Sicherheit. Deshalb sollte die Sicherheit in allen Bereichen gewährleistet sein. Hier spielen das Helfen und Sichern, zusätzliche Sturzräume usw. eine wichtige Rolle.

Lernende wertschätzen und mitbestimmen lassen

Hauptbotschaften

Lernklima beginnt bei der Leiterperson (Vorbild, Freude vermitteln).

Mit Freude am Vermitteln Freude vermitteln: die Leiterperson in der Schlüsselposition.

Individuen haben das Grundbedürfnis nach Mitbestimmung (Autonomie).

Das persönliche Mindset ist für Lernfortschritte wichtig und kann verändert werden.

Das Mindset des Trainers ist für das Lernklima und das Lernen der Teilnehmenden ebenfalls wichtig (und beeinflusst das Mindset der Teilnehmenden).

Die Veränderung der Leiterperson beginnt mit dem Erkennen des eigenen Mindsets.

Mindsets können durch spezifische Ursachenerklärungen und Rückmeldungen verändert werden.

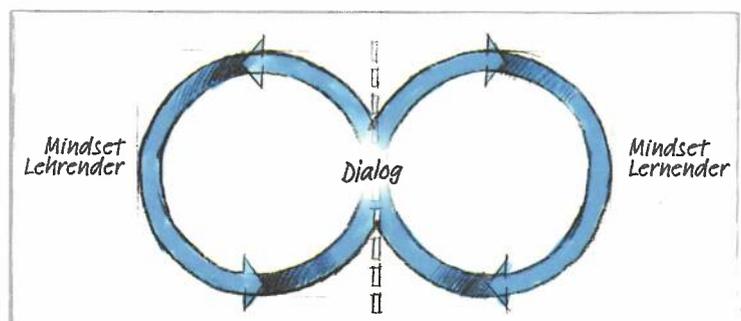
Jedes Individuum soll wertschätzend, respektvoll und tolerant behandelt werden (und zwar vom Leiter und gegenseitig).

Gruppen bestehen aus Individuen. Auch der Leiter gehört dazu. Als Vorbild und Gruppenorganisator übt er einen entscheidenden Einfluss auf den Umgang der Lernenden miteinander und auf das Lernklima aus. Die Leiterperson prägt das Lernklima. Vgl. dazu auch das Kernlehrmittel, das die Leiterpersönlichkeit thematisiert (KLM 2009, S. 7).

Teilnehmende wollen respektvoll, wertschätzend, tolerant behandelt und ernst genommen werden. Das bedingt auch eine gewisse Mitsprache. Diese sieht vor, dass Lernende im Lernprozess selbst Entscheide treffen oder aus vorgegebenen Möglichkeiten auswählen können (z. B. durch workshopartiges Arbeiten beim Lektionsende oder durch Eingebundensein beim Einlaufen). Damit wird das menschliche Grundbedürfnis nach Mitsprache und Autonomie gestillt. Das Übertragen von Verantwortung für den Lernprozess stärkt das Ich ebenfalls. Es ist jedoch notwendig, dass die Lernenden Schritt für Schritt Verantwortung übernehmen und dies auch üben können. Sie müssen sich kompetent fühlen, die übertragenen Aufgaben auch lösen zu können. Eine Balance zwischen Ich-Wir-Inhalt sollte immer gewahrt bleiben.

«Mindset» steht für Einstellungen, Überzeugungen, Denkmuster und Haltungen, die bestimmen, wie eine Person Situationen einschätzt und auf sie reagiert.

Ein Individuum wird durch das persönliche Mindset geprägt. Sowohl das Mindset der Leiterperson als auch der Lernenden selbst ist für das Lernklima bedeutend. Die spezifischen Einstellungen und Überzeugungen einer Person beeinflussen ihre Handlungen, ihr Verhalten und ihre Äusserungen. Das Mindset des Leiters wirkt sich auf den Prozess des «Beobachtens – Beurteilens – Beratens» aus. Beim Lernenden wiederum bestimmt das persönliche Mindset massgeblich das «Aufnehmen – Verarbeiten – Umsetzen».



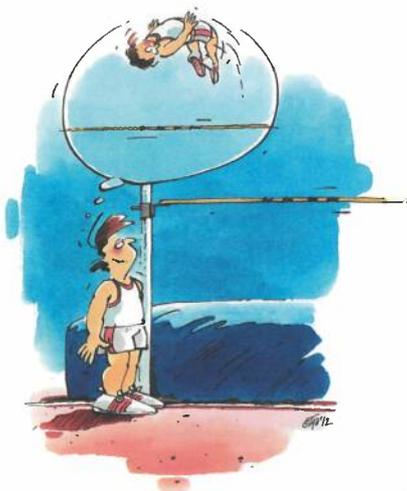
Nach KLM 2009, S. 9.

Das jeweilige Mindset übt einen wesentlichen Einfluss auf den Dialog zwischen Lehrendem und Lernendem aus, also auf das Lernklima und den Lernerfolg. Ein Leiter kann beispielsweise mit der Äusserung «In unserer Trainingsgruppe ist niemand zum Weltmeister geboren» oder «Bei uns wird niemand auf einen grünen Zweig kommen» den Enthusiasmus und Lerndrang der Lernenden mindern. Der Leiter als Vorbild prägt das Mindset seiner jugendlichen Sportlerinnen und Sportler stark. Im Dialog formt er deren Haltung. Das individuelle Mindset wird auch von anderen Mitgliedern der Gruppe beeinflusst. Es bestimmt zudem, welche Ziele sich ein Lernender setzt.

Nach Carol Dweck werden zwei für das Lernen entscheidende Mindsets unterschieden: ein starres und ein dynamisches Mindset: Ein starres Mindset geht von der Vorstellung aus, dass Können und Intelligenz bei Geburt vorgegeben sind und damit nicht oder kaum verändert werden können.



Ein dynamisches Mindset geht von der Vorstellung aus, dass Können und Intelligenz durch Übung und harte Arbeit entwickelt werden. Aktuelles Können und Intelligenz hängen also davon ab, wie viel Anstrengung, Wille und Energie eine Person in deren Entwicklung legt.



Aktuelle Forschung zeigt, dass Personen mit einem dynamischen Mindset grössere Lernfortschritte machen. Durch entsprechendes Leiterverhalten kann dies gefördert werden.

Personen mit einem dynamischen Mindset ...	Personen mit einem starren Mindset ...
... haben die Tendenz, sich nicht zu sorgen, ob sie als talentiert gelten oder als wenig begabt eingeschätzt werden.	... machen sich oft Sorgen darüber, wie viel Talent sie mitbringen.
... suchen Herausforderungen und bevorzugen schwierige Aufgaben.	... haben die Tendenz, Aufgaben auszuwählen, die leicht sind und wenig Anstrengung nach sich ziehen.
... können sich länger mit schwierigen Aufgaben beschäftigen.	... fühlen sich nur gut, wenn sie besser sind als andere.
... schätzen Anstrengung hoch ein und erweitern ihr Können.	... fühlen sich durch Aktivitäten bedroht, die Anstrengung erfordern, schwierig sind oder bei denen andere besser sein könnten.

Ein Klima schaffen, das dynamische Mindsets fördert

Es gibt unterschiedliche Verhaltensweisen, die einerseits als Merkmale eines dynamischen Mindsets gelten und andererseits helfen, ein solches zu entwickeln.

Ursachenerklärungen bei Erfolg Ursachenerklärung bei Misserfolg

Nütze spezifische Erklärungen, um Erfolg oder Misserfolg zu begründen:
«Du hast wirklich hart trainiert, um diesen Erfolg zu erreichen.»
«Das war wirklich nicht sehr gut. Vielleicht hast du nicht konsequent genug trainiert.»

Es ist wichtig, dass die Aussagen auf die Person zutreffen und nicht einfach Worthülsen sind.

Hilfreiches Prozesslob

Lobe Übungsprozesse und gib entsprechende Rückmeldungen. Prozesslob heisst, dass nicht das Resultat eines Lernprozesses gelobt wird, sondern der Übungsprozess an sich. Folgende Aussagen begünstigen ein dynamisches Mindset und damit den Aufbau eines positiven Lernklimas:

- ... lenke das Hauptaugenmerk auf persönliche Fortschritte.
«Wow. Du hast dich heute wirklich toll verbessert. Da hast du super Fortschritte gemacht.»
- ... lobe Anstrengung/Einsatz und das Anwenden von Lernstrategien.
«Ich finde es gut, dass du unterschiedliche Wege ausprobiert und schliesslich den für dich richtigen gefunden hast.»
«Mir hat sehr gut gefallen, wie du heute alles gegeben hast.»
- ... gib Rückmeldungen, die Lösungen enthalten (sage, was zu tun ist, und nicht, was falsch war) und den Glauben an das Verbesserungspotenzial ausdrücken. «Wenn du es im nächsten Versuch schaffst, die Hüfte stabil zu halten, wird es klappen.»
- ... verstärke/belohne gewünschte Verhaltensweisen (nicht ungewollte Verhaltensweisen bestrafen). «Du warst super konzentriert. Bravo.»
- ... unterstütze eine Kultur der Zusammenarbeit und das Streben, sein Bestes zu geben. «Sehr schön. Das war tolles Teamwork, alle haben alles gegeben.»

Hilfreiche Rückmeldungen von Leiterpersonen oder Eltern, wenn Lernende trotz hoher Anstrengung/ hohem Einsatz nicht erfolgreich sind

- «Dein Einsatz hat mir wirklich sehr gefallen. Lass uns überlegen, woran es liegen könnte, dass du nicht erfolgreicher warst, und dann gemeinsam versuchen, dies zu verbessern.»
- «Alle lernen auf unterschiedliche Art und Weise und unterschiedlich schnell. Lass uns herausfinden, was für dich am besten funktioniert.»

Wertschätze Herausforderungen, Anstrengungen und Fehler als wertvolle Erfahrungen.

- «Lasst uns heute etwas Schwieriges und Hartes versuchen, von dem wir alle lernen können.»
- «Wow, das war ein anstrengendes Training. Das ist toll, wie ihr alle alles gegeben habt.»
- «Erzählt euch zu zweit, was ihr heute Schwieriges gelernt habt, das ihr nicht unbedingt erwartet habt.»
- «Wer von euch hatte heute eine richtig grosse Herausforderung zu bewältigen? Lasst uns diese Erfahrung kurz miteinander teilen.»

Erfolgsenerlebnisse ermöglichen und Fehler zulassen

Hauptbotschaften

Kompetenz ist das wichtigste psychologische Grundbedürfnis.

Kompetenz kann durch den Vergleich mit anderen oder den Vergleich mit sich selbst (früheren Leistungen) erfahren werden (Aufgabenorientierung).

Aufgabenorientierung ist für die Motivation und Leistung förderlicher.

Aufgabenorientiertes Klima: Lernklima, das Aufgabenorientierung unterstützt.

Aufgabenorientiertes Klima kann durch den Leiter geschaffen werden (TARGET-Modell).

Bei J+S-Angeboten steht meist der Lerninhalt, das Sportfach, die Sportart im Mittelpunkt. Jugendliche wählen eine Sportart, weil sie gefällt und den Teilnehmenden liegt. Sie machen Fortschritte und merken, dass sie etwas können. Sie erleben sich als kompetent. Damit wird eines der psychologischen Grundbedürfnisse befriedigt: das Bedürfnis nach Kompetenz. Damit sich eine Person als kompetent erleben kann, braucht es Beurteilungskriterien. Sie kann z. B. ihre aktuelle Leistung mit eigenen früheren Leistungen vergleichen. So merkt sie, ob sie Fortschritte macht. Diese Perspektive heisst Aufgabenorientierung.

Ein Sportler kann sich aber auch mit anderen Sportlern vergleichen, um zu sehen, ob er besser oder schlechter ist als die anderen. Diese Perspektive heisst Wettbewerbsorientierung. Die Art und Weise, wie ein Leiter Leistungen der Lernenden beurteilt, fördert eher eine Aufgaben- oder Wettbewerbsorientierung. Vergleicht die Leiterperson die Leistungen der Lernenden mit ihren früheren Leistungen, werden alle nachhaltig motiviert. Gibt sie ausschliesslich denen Rückmeldungen, die gewinnen, baut sie eine Wettbewerbsorientierung auf. Macht sie dies, kann sich lediglich ein kleiner Teil der Gruppe als kompetent erleben (nämlich nur derjenige, der gewonnen hat). Dementsprechend ist nur ein kleiner Teil der Teilnehmenden wirklich motiviert. Die Lernenden übernehmen die Sichtweise des Leiters, und ein gemeinschaftliches motivationales Klima entsteht. Dies ist ein wesentlicher Teil des Lernklimas.

Ein sogenanntes aufgabenorientiertes Klima ist für den Einsatz, den Lernfortschritt und die langanhaltende Motivation der Teilnehmer entscheidend. In einem aufgabenorientierten Klima machen Lernende mehr Fortschritte, zeigen höheren Einsatz, erleben mehr Spass, weniger Druck und sind psychisch stabiler. Sie verhalten sich zudem fairer im Sport und fühlen sich wohler und kompetenter.

Um ein aufgabenorientiertes Klima zu fördern, sind sechs Bereiche wichtig (englisch TARGET):

- Task – Aufgabe
- Authority – Autorität
- Recognition – Anerkennung
- Grouping – Gruppenbildung
- Evaluation – Beurteilung
- Time – Zeit

Die sechs Dimensionen des motivationalen Klimas

	Aufgabenorientierung	Wettbewerbsorientierung
Aufgabenstellung	Herausfordernd/abwechslungsreich/alle miteinbeziehend.	Keine Abwechslung und Herausforderung. Teilnehmer, die in diesen wenigen Aufgaben herausragen, werden bevorzugt.
Autorität	Wahlmöglichkeiten und Führungs-Rollen für die Athleten.	Athleten werden nicht in die Entscheidungsprozesse involviert.
Anerkennung	Persönlich und auf individuellem Fortschritt basierend.	Für die Öffentlichkeit sichtbar und auf dem Vergleich mit anderen basierend.
Gruppenbildung	Gruppen mit verschiedenen Fähigkeiten, damit kooperatives Lernen und Peer-Interaktionen gefördert werden können.	Gruppenbildung aufgrund von Fähigkeiten (Leistungsklassen).
Beurteilung	Auf der Beherrschung der Aufgabe und dem individuellen Fortschritt basierend.	Auf dem Gewinnen oder Schlagen der anderen basierend.
Zeit	Zeitbedarf, den persönlichen Fähigkeiten angepasst.	Fixer, zugewiesener Zeitrahmen für alle. Begünstigt diejenigen, die bereits Meister sind.

Nach Harwood, Spray und Keegan (2008), S. 176.

Beim Umsetzen eines aufgabenorientierten Klimas sollte der Leiter jeweils Vorbild sein – also selber auch immer besser werden wollen und sich reflektieren. Bei den TARGET-Prinzipien muss das Entwicklungsalter der Lernenden berücksichtigt werden (z. B. beim Übertragen von Verantwortung).

Hinweise zum Aufbau eines aufgabenorientierten Klimas nach dem TARGET-Modell:

Aufgabenstellung

- Lernende Ziele selbst bestimmen lassen.
- Zwischenziele formulieren lassen, Aufgaben stellen, die in Zwischenschritten zu lösen sind.
- Viele Wiederholungen.
- Herausfordernde und abwechslungsreiche Aufgaben stellen. Lernende für sie interessante Aufgaben und Lösungen/Lösungswege suchen lassen (offener Lernweg).
- Nach Können differenzierte Aufgaben mit unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen anbieten (methodisches Konzept des KLM). Einsteiger, Fortgeschrittene und Könner unterscheiden. Eine noch feinmaschigere Differenzierung ist denkbar.
- Aufgaben stellen, bei denen Spass und Freude im Zentrum stehen.

Autorität

- Den Lernenden Führungsaufgaben übertragen (Führungsrollen übertragen).
- Lernende in Entscheidungsprozesse mit einbeziehen (Regeln, Unterrichtsplanung und -durchführung).
- Freiräume ermöglichen.

- Persönliche und auf individuellen Fortschritten basierende Rückmeldungen geben.
- Anerkennung mit gewünschtem Verhalten koppeln (und nicht mit Fähigkeiten oder Voraussetzungen wie z. B. Talent). Gewünschtes Verhalten verstärken.
- Fehler zulassen und Bemühungen anerkennen, herausfordernde Situationen zu meistern.
- Lernende für den Erwerb von Fertigkeiten und das Suchen von neuen technischen und taktischen Lösungen loben.

Anerkennung

- Oft kleine Gruppen bilden.
- Gruppen mit unterschiedlichem Leistungsniveau bilden, damit die Zusammenarbeit gefördert wird.
- Gruppen bilden, die zusammen kooperieren und gemeinsame Ziele erarbeiten müssen (zusammen etwas erreichen).

Gruppenbildung

- Rückmeldungen geben bezüglich individuellen Fortschritten, individuellen Voraussetzungen und gezeigtem Einsatz.
- Lernprozess und nicht ausschliesslich das Ergebnis beurteilen.
- Nicht nur loben, wenn keine Fehler passieren.
- Qualität steht vor Quantität (besser eine herausfordernde Situation lösen als fünf leichte Aufgaben).
- Kriterien der Leistungsbeurteilung transparent machen.
- Sportler sollen sich gegenseitig beobachten, beurteilen und beraten. Dadurch lernen sie, sich selber zu reflektieren und eine andere Sicht einzunehmen.

Beurteilung

- Lerndauer den persönlichen Voraussetzungen/Fähigkeiten anpassen.
- Lernzeit maximieren, die ganze Trainingszeit nutzen (Lernende und Leitende sind pünktlich).
- Trainings effizient organisieren, damit Lernende keine Wartezeiten haben.

Zeit

Aus der Lernpsychologie ist bekannt, dass Lerninhalte, die mit starken Erlebnissen und Emotionen verbunden sind, besser und dauerhafter wieder abgerufen werden können. Deshalb ist es wichtig, dass die Leiterperson das Erleben von Emotionen zulässt. Stimulierende, erfolgsversprechende Aufgaben, wohltuende und hoffnungsvolle Rückmeldungen können einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Positive Emotionen tragen dazu bei, dass das «Aufnehmen – Verarbeiten – Umsetzen» auf der Seite des Lernenden optimal abläuft und auch dauerhaft im Gedächtnis haften bleibt.

Beziehungen aktiv und gerecht gestalten

Hauptbotschaften

Ein gutes Lernklima entsteht, wenn sich alle zugehörig und willkommen fühlen.

Ein gutes Lernklima entsteht, wenn Interaktionen als gerecht wahrgenommen werden.

Konsequenzen

Die Leiterperson sollte die Interaktionen steuern – Führung muss aktiv angegangen und gestaltet werden.

Wertschätzung, gemeinsame Ziele, gemeinsame Normen und Regeln bestimmen die Interaktionen.

Leiter-/Führungsperson muss als gerecht wahrgenommen werden.

Leaderfiguren sind der Leiter und wichtige Mitglieder (Captain, bester Spieler usw.).

Die Leiter-/Führungsperson (Captain usw.) vertraut den Fähigkeiten der Lernenden.

Alle Menschen haben das psychologische Grundbedürfnis, sich «zugehörig», als Mitglied einer Gruppe zu fühlen. Trifft das zu, entsteht ein starkes «Wir-Gefühl». Das macht einen wichtigen Teil des Lernklimas aus.

Gruppen definieren sich über Interaktionen, dem Austausch unter den Gruppenmitgliedern. Ein entscheidender Faktor für das Lernklima macht die Qualität dieser Interaktionen aus. Damit wird der Lerndialog aus dem pädagogischen Konzept des Kernlehrmittels erweitert: Nicht nur der Dialog zwischen der Leiterperson und dem Lernenden ist für das Lernklima und den Lernerfolg wichtig, sondern auch der Dialog zwischen den Lernenden. Die Leiterperson spielt dabei eine entscheidende Rolle: Sie initiiert und bestimmt viele Interaktionen mit, sie führt die Gruppe und ist gleichzeitig auch ein Teil davon. Die Wertschätzung, dass alle Individuen in der Gruppe wichtig und Teil davon sind, sollte der Leiter der Gruppe immer wieder ausdrücken und zeigen. Aussagen wie «Schön, bist du heute auch da» oder «Es ist wichtig, dass alle heute dabei sind» schaffen eine gemeinsame Identität.

Damit ein gutes Lernklima herrscht, ist es auch entscheidend, dass das Verhalten der Leiterperson und das Verhalten zwischen den Teilnehmenden als fair und gerecht wahrgenommen wird.

Als Führung kann das Verhalten einer Person bezeichnet werden, das Individuen oder Gruppen beeinflusst, Handlungen auszuüben, die dem Erreichen eines bestimmten Ziels dienen.

Fairness und wahrgenommene Gerechtigkeit

Drei Elemente von Gerechtigkeit können unterschieden werden. Folgende Fragen helfen zu beurteilen, ob das Verhalten der Leiterperson als gerecht empfunden wird:

- Nehmen die Teilnehmenden die Zuweisung von Spielzeit, Lob und speziellen Rollen wie Captain, Spielmacher, Stammspieler als fair und gerecht wahr?

Nehmen die Teilnehmenden wahr, dass

- alle über die Zeit und untereinander gleich behandelt werden (Konsistenzregel)?
- die Leiterperson ihre Eigeninteressen unterdrückt (z. B. ihre eigenen Kinder nicht bevorzugt behandelt)?
- alle sorgfältig und respektvoll behandelt werden? (Sorgfaltsregel)
- unfaire Entscheide rückgängig gemacht werden, wenn dies möglich ist (Korrigierbarkeitsregel)?
- die Bedürfnisse, Werte und Perspektiven aller Gruppenmitglieder bei Entscheidungen berücksichtigt werden (Repräsentativitätsregel)?
- Entscheidungen der Leiterperson mit allgemeinen ethischen Regeln der Gruppenmitglieder übereinstimmen (Ethikregel)?

Nehmen die Teilnehmenden wahr, dass

- alle mit Würde und Respekt behandelt werden?
- alle zeitgerecht, ehrlich und genau über für sie relevante Dinge informiert werden?
- sie informiert werden, warum gewisse Dinge auf bestimmte Art gemacht werden und entschieden wurden (z. B. Erklärungen zu Kriterien, warum welche Spieler als Startspieler eingesetzt werden, warum wer wie viel Spielzeit erhält, warum welche Aufstellung erfolgt usw.)?

Gerechte und faire Verteilung von Belohnung oder Anreizen

Gerechte und faire Behandlung nach bestimmten Regeln

Gerechte und faire Interaktionen und Informationen

Die Leiterperson kann die Gruppe mit rechtem Verhalten, gemeinsamen Zielen und gemeinsamen Regeln steuern. Dabei sollten die gemeinsamen Ziele, Regeln und Sanktionen in einem Gruppenprozess erarbeitet oder zumindest diskutiert werden.

Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Sport BASPO. (2009). *Kernlehrmittel Jugend+Sport*. Magglingen: BASPO.
- Bundesamt für Sport BASPO. (2010). *Psyche – Theoretische Grundlagen und praktische Beispiele*. Magglingen: BASPO.
- De Backer, M., Boen, F., Ceux, T., De Cuyper, B., Høigaard, R., Callens, F., Franssen, K. & Vande Broek, G. (2011). Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing their relative importance among top volleyball and handball players in Belgium and Norway. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 192–201.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Hagger, M. S. & Chatzisarantis, N. L. (2007). *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Harwood, C., Spray, C. M., & Keegan, R. (2008). Achievement goal theories in sport. In T.S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (3rd ed., pp. 157–185). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Löhmer, C. & Standhardt, R. (2006). *TZI – die Kunst, sich selbst und eine Gruppe zu leiten. Einführung in die Themenzentrierte Interaktion*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Autor: Daniel Birrer
Gesprächspartner: Nadine Baumgartner, Domenic Dannenberger, David Egli,
Daniel Friedli, Monika Kurath, Erika Ruchti, Bea Schwarzwälder, Reto Züblin
Redaktion: Christa Grötzinger Strupler

Foto: Ueli Käzig
Illustrationen: Bruno Fauser (S. 9)
Layout: Lernmedien EHSM

Ausgabe: 2014

Herausgeber: Bundesamt für Sport BASPO
Internet: www.baspo.ch, www.jugendundsport.ch
Bezugsquelle: dok.js@baspo.admin.ch
Bestell-Nr.: 30.80.092 d
BBL: –

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung oder Verbreitung jeder Art –
auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers
und unter Quellenangabe gestattet.