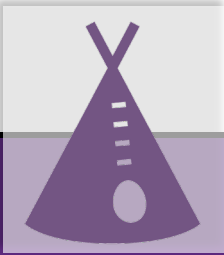
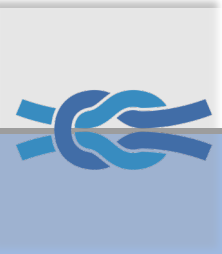


AS Stand 7.09.11	Ebene 2 klassisches Lernen	
Lernstil	<ul style="list-style-type: none"> •Lernen durch Nachahmen, direkte Verknüpfung von Stimulus und Antwort (Pavlov) •Schritt-für-Schritt durch Repetition, ohne grosse innere Beteiligung (passive LernerIn) •braucht kleine Gruppe mit Rückzugsmöglichkeiten, die Geborgenheit bieten •Kann Gegenstände/Puppen beleben, zu Begleitern machen 	
Gruppen- bildung	<ul style="list-style-type: none"> •so wie es die Älteren/Weisen sagen/wie es immer schon gemacht wurde 	
Trainingsmethoden Trainerrolle Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> •väterliche/mütterliche Figur •verantwortlich für eine familienähnliche Situation •Variation der Dichte/Häufigkeit der Stimulation (eher als Variation der Intensität) •eher einfache, vertraute Bilder, Tiere oder dem Lerner ähnliche Wesen •Geschichten erzählen •Lieder, Märchen, Bildergeschichten, rhythmische Musik •Rituale •TrainerIn muss sehr geduldig sein und einen verlässlichen Schutz bieten 	
Motivatoren	<ul style="list-style-type: none"> •Aufnahme in der Gruppe, im Clan •Sicherheit in der Gemeinschaft •Verbundenheit/Orientierung (die von aussen kommt) 	

<small>AS Stand 7.09.11</small>	<div data-bbox="1141 100 1364 347" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="703 248 1038 353" data-label="Section-Header"> <h3>Ebene 3</h3> <h4>konditioniertes Lernen</h4> </div>	
Lernstil	<ul style="list-style-type: none"> •ich-bezogen, willensorientiert •lernt, wenn aus einer impuls-gesteuerten Bewältigung von herausfordernden Situationen ein positives Ergebnis folgt •Versuch und Irrtum mit hohem Frustrationsrisiko und gleichzeitig niedriger Frustrationstoleranz •Hand anlegen mit viel eigener Aktivität und Bewegung •kombiniert selbst-gesteuertes Verhalten mit äusseren Bestärkungen •lernt 10 anspruchsvolle Begriffe am besten, wenn etwas Hunger spürbar ist und nach erfolgreichem Abschluss etwas zu Essen geboten wird 	
Gruppen- bildung	<ul style="list-style-type: none"> •der Stärkste diktiert, wobei diese Position je nach Situation schnell ändern kann 	
Trainingsmethoden Trainerrolle Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> •Trainer ist der starke, machtvolle Unterstützer, der etwas rauhes Verhalten bei den Lernenden toleriert und gleichzeitig klare, eindeutige Grenzen setzt und diese unmissverständlich durchsetzt •handelt/entscheidet aus einer Respekts-Position heraus •nimmt kein Blatt vor den Mund •Bereitschaft unmittelbare Belohnung/Anerkennung zu geben •tough love •keine unerfüllbaren Strafandrohungen, da nicht ausgeführte Strafen nur als Zeichen von Schwäche erlebt werden, und •Ursache-Wirkungs-Denken nur in sehr beschränktem Mass möglich ist 	
Motivatoren	<ul style="list-style-type: none"> •eigene Wirksamkeit unmittelbar erleben, am besten dadurch, dass etwas physisch angepackt werden kann •Respekt, im Sinne von: die anderen lassen mich in Ruhe, weil sie wissen, dass ich härter bin als sie •Respekt/Prestige wird verdient durch: Stärkedemonstrationen, Geschicklichkeit und Ausdauer •Das beste Resultat einer Anstrengung ist, dass es Spass macht, vollkommen losgelöst davon, was dabei/dadurch mit Anderen passiert 	



AS Stand 7.09.11

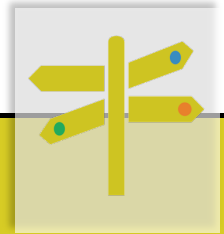
	Ebene 4 Vermeidungslernen
Lernstil	<ul style="list-style-type: none"> •Lernen nach Vorschrift oder nach 'Buch' •Lernen heisst Inhalte erarbeiten, der Prozess ist klar im Hintergrund •DAS Curriculum •kognitiv-reproduktiv in Abhängigkeit der Autorität (eigenes Durchdringen des Lerninhaltes zählt nicht)
Gruppen- bildung	<ul style="list-style-type: none"> •Lernende bilden von sich aus kleine Gruppen, jede mit eigener Leaderfigur •Vergleichbar feudale, zunftähnliche Strukturen
Trainingsmethoden Trainerrolle Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> •von klaren Strukturen getragenes Lernklima gestalten •klare Definition von Verhalten, von moralischen Leitlinien und Konsequenzen bei Fehlverhalten •Trainerin als kompetentes, moralisch einwandfreies Vorbild, die Autorität ist, weil sie bereits weiter auf dem 'Richtigen Weg' vorangekommen ist •orientiert sich an hierarchischen Systemen und verlangt die Einhaltung des 'Dienstweges' •repetitive Memorisierungsübungen (Drill) •regelmässige, gerechte (objektive) Evaluationen sowohl auf der Leistungs- wie auf der Verhaltensebene •Trainer muss klar unterscheiden können, ob rot oder blau aktiv ist -> blau bestrafende Intervention führt bei Lernenden in Rot-Modus zu offenen, unkontrollierbaren Machtkonflikten •Fragestellung zielt auf eine richtige Antwort •Trainer weiss, dass nur diese Art des Lernens die richtige ist und seine Aufgabe darin besteht, dies den Lernenden beizubringen •Regeln/Abmachungen stehen weit über den Gefühlen
Motivatoren	<ul style="list-style-type: none"> •Schuldgefühle und Bestrafung für Nicht-Lernen oder Fehlverhalten •Angst •Bestehen standardisierter Tests •Belohnungen, die wirklich lange verdient werden müssen (blau ist hier sehr geduldig) •keine Bestrafung/kein Entzug von Privilegien kann als kein Lernen wahrgenommen werden



<small>AS Stand 7.09.11</small>	Ebene 5 Erwartungslernen
Lernstil	<ul style="list-style-type: none"> •kontrolliertes 'Versuch und Irrtum' Lernen •will losgelöst von Personen selber in einer objektiven, rationalen Art lernen •Wettbewerbe jeglicher Art •ein gewisses Mass an spielerischem oder ernstem Risiko •Dinge auseinandernehmen, analysieren und wieder zusammenbauen •kann konstruktiv mit 'Wenn-Dann' umgehen •eigenaktive Innovation, Forschen •Computer, interaktive Videos, Virtual Reality, Lerngadgets •sieht Lernen als eine Art Spiel mit klaren Regeln, die -wenn man sie beherrscht- dazu dienen, das Spiel zu gewinnen
Gruppen- bildung	<ul style="list-style-type: none"> •lange, ergebnislose Argumentationsphase bis schlussendlich eine Führungsfigur auf Grund ihrer sichtbaren Leistungen für alle akzeptierbar wird
Trainingsmethoden Trainerrolle Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> •wettbewerbsorientierte Lernumgebungen gestalten: Spiele, Simulationen •High-Tech Tools für das Lernen bereit stellen •Akzeptanz der Autorität ist weniger wichtig als Vergleichsmöglichkeiten mit Peers, da Leistung im Vergleich mit anderen den Selbstwert bestimmt •braucht nur sporadische äussere Evaluationen und Reports durchzuführen •Selbstevaluationsinstrumente zur Verfügung stellen •Optionen für Win-Win Ergebnisse ermöglichen •Stressbewältigungsstrategien anbieten •Fragestellung zielt auf mehrere mögliche Antworten/Wege, aber mit der klaren Priorisierung für DIE BESTE •Autorität gründet auf eigenem, sichtbarem Erfolg, auf Kompetenz und Einfluss
Motivatoren	<ul style="list-style-type: none"> •Ergebnisse zählen, nicht die Akzeptanz (egal durch wen) •Belohnungen, die nicht immer unmittelbar erfolgen müssen, so lange das Lernen unter der Kontrolle des Lernenden steht (jedoch weniger geduldig als blau) •Lernen muss wahrnehmbar Neues zeigen/ermöglichen •möchte reaktionsschnelle, anpassungsfähige kognitive Kompetenz erlangen •Abwechslung •Privilegien & Statussymbole •Gewinnen (wichtiger als Verstehen) •sucht den Wettbewerbsvorteil •positivistisches Weltbild



<small>AS Stand 7.09.11</small>	Ebene 6 Beobachtungslernen
Lernstil	<ul style="list-style-type: none"> •Beobachtung, Teilnahme und Austausch über gemachte Erfahrungen •braucht Offenheit und Vertrauen •gewinnt Einsichten beim Erkennen, was anderen auf Grund deren Handlungen passiert •Gefühle und Prozesse sind wichtiger als Inhalte •lernen im Hier-und-Jetzt •starke Gruppen verweigern Wettbewerb und wehren sich gegen Auswertungen •bevorzugt flache/unausgesprochene Hierarchien •technologie-gestütztes Lernen, nur wenn es 'benutzerfreundlich' ist •versucht nie 'Nein' zu sagen •sucht und braucht persönliche Relevanz, ist unglücklich bei reinen Abstraktionen
Gruppen- bildung	<ul style="list-style-type: none"> •braucht/wünscht keine Leaderfigur •sucht flache/inexistente Hierarchien Basisdemokratie •kann in wechselnden Formationen innerhalb einer gewohnten Gruppierung arbeiten
Trainingsmethoden Trainerrolle Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> •ist ein Facilitator/Moderator für Gruppenprozesse, Interaktionen •Trainer/Autorität muss ebenfalls zur Gruppe gehören (Quasi-Mitglied) und deren Regeln befolgen, um anerkannt zu sein •Verhaltenstraining, Rollenspiele mit Grossgruppenauswertungsphase •Kooperation verlangende/fördernde Aufgabenstellungen •Sozialkompetenz in den Vordergrund rücken, thematisieren •Gefühlseben & Intuition einbeziehen •braucht hohe Bereitschaft situativ und fließend mit den Stimmungen und Bedürfnissen der Gruppe mitzugehen •übergeordnete Ziele finden/definieren (Umwelt, Integration, Frieden, ...), die nur als Gruppe bewältigt werden können, um die Gruppe zusammen und stark zu halten •Autorität gründet auf einer wahrnehmbaren Stärke/Begabung im zentralen Bereich der Werte der Gruppe •kann zu allen Gruppenmitgliedern spürbare Verbindung aufbauen und die Kommunikation/das Handeln der Situation anpassen •Gefühle vor Regeln/Abmachungen •tragen ein grosses Burnout-Risiko
Motivatoren	<ul style="list-style-type: none"> •Wertschätzung durch Mitglieder einer bekannten Gruppe (weniger/nicht durch Autorität) •bevorzugt Lernumgebungen, die Begreifen/Spüren/Fühlen ermöglichen - rein intellektuelles Durchdringen wirkt unattraktiv/löst Abwehr aus •sucht ganzheitliche Erkenntnis/Erfahrung •Belohnung wird in der gegenseitigen Unterstützung und Bestärkung wie auch in der Akzeptanz der Peers erlebt •klare Aversion gegen Wettbewerb, urteilende Autoritäten von aussen •gelebte Toleranz -> jedeR hat das Anrecht sich selbst zu sein



<small>AS Stand 7.09.11</small>	Ebene 7 informelles, exploratives Lernen
Lernstil	<ul style="list-style-type: none"> •selbstbestimmtes Lernen (Lernweg, Ziele und Tempo) •Wissen/Weisheit existiert in spezifischen Settings, die variieren können •kann mit mehrfachen/verschiedenen Interpretationen von Phänomenen umgehen und dabei die Person, den Standpunkt und Absichten erkennen/anerkennen
Gruppen- bildung	<ul style="list-style-type: none"> •Leaderfiguren werden taskorientiert auf Grund der Kompetenzen ernannt und entsprechend bei wechselnden/neuen Aufgabenstellung neu bestimmt/gesucht
Trainingsmethoden Trainerrolle Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> •Trainer verdeutlicht die Relevanz der Lerninhalte •leitet/begleitet als Coach den Zugang zu den Lerninhalten und -wegen •hilft bei der Selbst-Entdeckung relevanter Lernfelder •verantwortlich für die Reichhaltigkeit der Lernangebote •zeigt Varianten von Erklärungen ohne zu implizieren, dass es eine richtige gibt -> Lernende entscheiden in Freiheit selber, was sie als passend erachten •auf individuellen Interessen abgestützte, grossräumige Lernsettings (räumlich und zeitlich), die in sich sogar Veränderung, Paradoxe oder auch Chaos enthalten können •die Wahl eines Mediums/einer Form ist kongruent mit der Botschaft
Motivatoren	<ul style="list-style-type: none"> •Wegfall von Angst als handlungsbestimmendem Faktor öffnet den Persönlichkeitshorizont für individuelle Attraktoren/persönliche Motivatoren •Belohnung/Anerkennung wird innerhalb der Lernenden definiert/lokalisiert und ist individuell, aber dennoch verbunden mit dem Umfeld verbunden •in allen Belangen der Individualität gesehen und anerkannt werden •einen Beitrag leisten dazu, dass 'universal richtige' Prinzipien in der Welt gestärkt werden •beitragen zur Stärkung von Lebenssystemen