In dieser Lehrveranstaltung, die von Frau Beirer und Herrn Gotsmy vorgetragen wurde, ging es um soziales Lernen.

Zu Beginn führten wir eine Übung durch. Dabei teilten wir uns in zwei Gruppen auf und bekamen von den Referenten ein komisch anmutendes Gerät, welches mit vielen Seilen versehen war. Jeder Teilnehmer bekam einen Strang in die Hand. In der Mitte war so was Ähnliches wie ein Haken. Damit sollten wir in der Gruppe mit Blöcken, die im Raum verteilt waren, einen Turm bauen. Die ersten Versuche waren etwas holprig, weil sich unser Team noch nicht gut eingespielt hatte, doch nach ein paar Versuchen waren wir besser koordiniert. Beim zweiten Durchgang bekamen wir die Anweisung, dass wir nicht miteinander reden durften. Dabei fiel uns auf, dass wir still viel fokussierter waren, und konnten daher die Aufgabe viel schneller lösen.

Diese Übung hat mir als Einstieg in den Tag sehr gut gefallen, weil ich sehen konnte, wie schnell sich ein Team einspielen kann, wenn es ein gemeinsames Ziel verfolgt.

Danach vertieften wir uns in die Theorie des sozialen Lernens. Dieser Bereich ist sehr umfangreich und jeder hat eine andere Vorstellung davon, was soziales Lernen ist. Darum sammelten wir zu Beginn eine Liste von Begriffen, welche jeder mit dem Thema verbindet.

Bei der Sammlung fielen Begriffe, mit denen ich schon vorher vertraut war wie Toleranz, Respekt, Einfühlungsvermögen und Konfliktverhalten. Andere Assoziationen mit diesem Thema wie Werte und Haltungen leben und erleben oder die eigenen Stärken und Schwächen kennenlernen waren mir in diesem Bezug neu. Ich kann mich aber damit anfreunden, dass dies alles zum Bereich soziales Lernen gehört.

Bei diesem Überblick hat mich überrascht, dass es im Grunde darum geht, sich Fähigkeiten anzueignen und ich war überwältigt wie groß dieser Themenkomplex ist.

Im Anschluss daran stellte uns Frau Beirer das Konzept „Ich schaff's“ von Ben Furman vor. Dabei geht es um die Unterstützung für Kinder, neue Fähigkeiten zu erwerben. Dieses Hilfsmittel sieht eine klare Struktur vor, um optimalen Erfolg zu erreichen. Die Referenten wiesen uns wieder darauf hin, dass es keine Garantien gibt, aber Möglichkeiten, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, erfolgreich zu sein.

Bei diesem Umsetzungsplan erarbeiten wir mit dem Kind ein Ziel, welches dieses erreichen möchte und gibt der angestrebten Fähigkeit einen greifbaren Namen. Als Unterstützung einigt man sich auf ein Symbol, welches die Fähigkeit gut darstellt. Zusätzlich überlegt man sich den Gewinn, den dieses Kind und sein Umfeld aus dem Erwerb der neuen Fähigkeit ziehen kann. Die Helfer, die positiv Einfluss auf den Ausgang dieses Projektes haben sollen, werden auch festgelegt. Außerdem einigt man sich darauf, wie das Kind erinnert werden soll, wenn etwas gerade nicht so läuft wie geplant. Zum Schluss plant man eine Feier, die durchgeführt wird, wenn das Kind die Vorgaben erfüllt. Man kann auch Zwischenziele erarbeiten, um die Auswirkung greifbarer zu machen, da Kinder in jüngerem Alter noch nicht so eine gute Vorstellung von zukünftigen Ereignissen haben.

Bei diesem Konzept hat mich fasziniert wie einfach es sein kann, einen Plan zu erstellen, um neue Fähigkeiten zu erlernen. Das Interessante dabei ist, dass diese Vorgehensweise im Prinzip ident mit den meisten Ideen von Motivationstrainern ist, nur die Symbolik ist vereinfacht und kindgerecht aufbereitet.

Im Laufe des Tages bekamen wir die Gelegenheit „Ich schaff's“ anhand von zwei Beispielkindern auszuprobieren. Dabei fiel mir auf, dass ich mich mit den Problemen von verhaltensauffälligen Kindern besser identifizieren kann als mit den Sorgen von Kindern die eher ruhig und zurückgezogen agieren. Da nehme ich für meine zukünftige Arbeit mit, dass ich bei eher scheuen Kindern, Rat von Kollegen oder Kolleginnen einhole.

Ein anderes Thema welches wir behandelten war Gruppendynamik. Raoul Schindler hat in diesem Bereich einiges an Forschung betrieben, und kam zu dem Schluss, dass jede Gruppe die gleiche Rangdynamik hat. In jeder Gruppe gibt es eine alpha-Person, welche die Führungsrolle übernimmt und die Richtung vorgibt. Zusätzlich gibt es wenige beta-Personen, die der Führung zuarbeiten, aber auch Druck ausüben, um eventuell die Führungsrolle zu übernehmen. Dann gibt es noch die gamma-Personen, welche die graue Masse der Gruppe bilden. Diese Leute sind aber trotzdem ganz wertvoll, weil sie das System aufrecht erhalten. Zum Schluss gibt es noch die omega-Personen, welche als Korrektiv auftreten und als „Nörgler“ wahrgenommen werden.

Bei diesem Thema war es interessant zu überlegen, in welcher Rolle ich mich öfters wiederfinde. Die Vortragenden erwähnten auch, dass es eine gesunde Gruppe ist, wenn die verschiedenen Ränge immer wieder tauschen, was ich im Hinblick auf meine Erfahrung durchaus unterstreichen kann.

Diese Lehrveranstaltung, die sehr abwechslungsreich und gut ausgearbeitet war, gefiel mir sehr gut, weil die Balance zwischen Aktivitäten, Praxis und Theorie perfekt getroffen wurde.