

»» Kapitel 2.1 – Lebendiges Lernen

A: Leitfragen:

- Was bedeutet „Lebendiges Lernen“?
- Warum ist „Lebendiges Lernen“ für den Kurs wichtig?
- Woher kommt das Konzept „Lebendiges Lernen“?
- Wie kann eine Teamerin/ein Teamer den Teilnehmenden das (Er-)Lernen ermöglichen?
- Was gibt es für Lerntypen?
- Welchen Stellenwert nimmt „Lebendiges Lernen“ im Woodbadgekurs ein und welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

B: Inhaltliche Ausführungen

1. Lebendiges Lernen? Ein Überblick

Auf den Woodbadge-Kursen versuchen wir, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Inhalte gemäß den jeweiligen WBK-Konzepten zu vermitteln. Aber wie können die Inhalte so vermittelt werden, dass Lernen nachhaltig ist und vor allem auch Spaß macht? Dieses Kapitel soll euch einen generellen Überblick darüber geben, aufgrund welcher Faktoren das Lernen auf unseren Kursen funktioniert.

Einführung: Schulisches Lernen oder Lebendiges Lernen?

Der Begriff „Lernen“ ist oft mit (schlechten) Erinnerungen an die Schulzeit verknüpft: Lehrerinnen und Lehrer stehen vor einer Klasse, die Schülerinnen und Schüler sitzen an Tischen und Bänken, es gibt Hausaufgaben und Tests, in denen Wissen abgefragt wird. Unterricht ist frontal organisiert, der Lernstoff nach einzelnen Fächern getrennt, und oftmals auf reines Faktenwissen reduziert.

Lernen muss aber nicht nur im Kopf geschehen. Lernen bedeutet viel mehr als die Anhäufung von Wissen für die Schule. Im Folgenden werden die verschiedenen Lernbereiche (was lernt man), der Zweck (wozu lernt man) sowie die Art der Wissensvermittlung (wie lernt man) skizziert.

Was lernt man?

Wir unterscheiden vier Lernbereiche, in denen die Kursteilnehmenden Wissen erwerben bzw. Fertigkeiten trainieren können:

1. **Methodenkompetenz** bedeutet, das Wissen und die Erfahrung, passende Mittel und Techniken zur Zielerreichung zu kennen und situationsgerecht richtig einsetzen zu können. In unserer Unterteilung ist mehr das Wissen um die praktische Umsetzung von beispielsweise Spielen, Lieder, aber auch Moderationstechniken, Umgang mit Groß- und Kleingruppen gemeint.
2. Mit **Fachkompetenz** werden die Kenntnisse und das Verständnis von speziellen Sachthemen, um eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen, beschrieben. In diesem Zusammenhang bezieht sich die Fachkompetenz auf das theoretische Wissen. Beispiele für Fachkompetenz sind Themenfelder wie die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen, Geschichte der Pfadfinderbewegung, Prinzipien und Methode der Pfadfinderbewegung usw.
3. **Soziale Kompetenzen** beschreiben die Fertigkeiten im Kontakt und Umgang mit anderen Menschen. Dazu gehören die Fertigkeit, Stimmungen bei anderen wahrzunehmen – auch als Einfühlungsvermögen (Empathie) bezeichnet – oder das Gespür, wichtige Themen angemessen und im richtigen Ton anzusprechen und damit andere Menschen zu erreichen. Dies gipfelt schließlich in komplexen Fertigkeiten wie Moderation, Animation und Begeisterung, Kritikfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Führung und Leitung.
4. Die „Soziale Kompetenz“ hängt eng mit der **Selbstkompetenz** zusammen, wobei sich die erstgenannte mehr nach außen auf das Miteinander mit anderen Menschen bezieht, während die Selbstkompetenz stärker auf die Wahrnehmung in einem selbst fokussiert. Mit Selbstkompetenz werden die Fertigkeiten bezeichnet, die darauf zielen, die eigenen Stimmungen und Gefühle wahrzunehmen und zu kontrollieren, die eigenen Bedürfnisse und Interessen zu klären und in zielgerichtetes, reflektiertes Planen und Handeln umzulenken. Dazu zählt auch, die eigene Motivation zunehmend besser zu ergründen, sich dabei der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten zu bedienen, aber auch eigene Grenzen zu kennen.

Wozu lernt man?

Alle kennen wahrscheinlich das Sprichwort: *Für das Leben, nicht für die Schule lernen wir.* Lernen hört nicht auf, wenn wir die Schule verlassen. Die DPSG beschreibt dies in der Ordnung des Verbandes als Leiterinnen und Leiter in Entwicklung: *„In ihrer Aufgabe entwickeln sich auch die erwachsenen Leitungskräfte des Verbandes weiter.“* (S. 9). Zusammengefasst wird dies mit dem Schlagwort des „Lebenslangen Lernens“, das besagt, dass wir nie aufhören, Erfahrungen zu machen und diese zu verinnerlichen. Das setzt allerdings die persönliche Bereitschaft voraus, die Erfahrungen auch ggf. in eine Änderung des eigenen Verhaltens umzusetzen.

Wie lernt man?

Schulischer Unterrichtsstoff ist in einzelne Fächer aufgeteilt, wissenschaftlich organisiert („verkopft“) und steht dadurch oftmals unverbunden zur Lebensrealität. Mit Recht fragt man sich, wozu soll ich (z.B. Geschichtszahlen) auswendig lernen, wenn es in meinem Alltag dafür keine sinnvolle Anwendung gibt.

Ruth Cohn, die Begründerin der Themenzentrierte Interaktion, bezeichnete deshalb schulisches Lernen als **totes Lernen**, weil es wenig nutzbringend und wenig anregend ist, und die Lernenden den Unterricht eher geduldig ertragen. Im Gegensatz dazu setzt sie das **lebendige Lernen**, dass sie in ihren Seminargruppen beobachtet hat.

Diese Lernprozesse sind effizienter, weil:

- die Themen unmittelbare Bedeutung für die Teilnehmenden haben (Praxis- oder Lebensweltbezug).
- der Lernstoff umfassend dargeboten wird (Ganzheitlich/Projektarbeit/Lernfeld-Orientierung).
- die Lernenden durch eigene Aktivierung besser motiviert sind (selbstgesteuertes Lernen).
- das Lernen mit allen Sinnen erfolgt (Erfahrungslernen/Ganzheitlichkeit).
- das Lernen in der unmittelbaren Anwendung passiert (training on the job/learning by doing).
- Lernprozesse durch Reflexion der Erfahrungen verdichtet werden (Erfahrungslernen).

Sicherlich gibt es Themen, die man sich gut durch Vortrag und/oder Bücherstudium aneignen kann. Gerade aber wenn es um die Aneignung von Methodenkompetenz und Soziale Verhaltensweisen geht, ist das reine Zuhören wenig zweckdienlich. Methoden muss man ausprobieren und anwenden, um Handlungssicherheit zu erhalten. Soziales Lernen passiert vor allem in der Interaktion mit anderen Menschen in einer Gruppe.

2. Lernverständnis in der DPSG

Die Situation im Woodbadge-Kurs

In unseren Woodbadge-Kursen schaffen wir eine Lernsituation, die völlig anders ist als alles, was wir im Alltag erleben. In dieser Umgebung ist Lernen in einer ganz eigenen Qualität möglich, weil sowohl theoretisches Wissen vermittelt wird, aber auch soziales Lernen passiert. Es gibt immer wieder den Einwand, es würde eine „Laborsituation“ geschaffen, die es schwer macht, die Erlebnisse und Erfahrungen in den Alltag in der Leiterrunde oder im Arbeitskreis umzusetzen. Das stimmt natürlich bis zu einem gewissen Grad – die Situation eines Kurses gibt es im Alltag des Stammes so nicht. Trotzdem eröffnen wir den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Lernfeld, in dem sie sich ausprobieren können und Erfahrungen machen, die sonst nicht so einfach zu realisieren sind. Diese Erkenntnisse können dann wiederum auf die Situation im „normalen“ Umfeld übertragen werden. Dieser Schritt – den hoffentlich gewonnen Erkenntnissen auch Aktionen im Alltag folgen zu lassen – fällt vielen Teilnehmenden schwer. Eine der wichtigsten Aufgaben der Kursleitung besteht daher darin, das Wissen nicht isoliert im Kurs zu belassen, sondern den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu helfen, es in den Alltag „hinüberzuretten“, also auf ihre Situation und Umfeld zu transferieren.

Pfadfinderisches Lernen

Die Weltpfadfinderbewegung – und damit auch wir in der DPSG – versteht sich als Erziehungsbewegung. Wenn wir Menschen erziehen wollen, dann setzt das auch voraus, dass es ein Lernverständnis gibt: der Weg, der aufzeigt, wie das Erziehungsziel erreicht wird. In der Ordnung der DPSG ist das so formuliert:

„Die Mitglieder der DPSG entwickeln ein ganzheitliches Bewusstsein von Körper, Gefühlen und Geist. Ihren Körper begreifen sie als schützenswerten und aktiven Teil ihrer Persönlichkeit. Sie lernen den Umgang mit Gefühlen wie Liebe und Freude, Angst und Traurigkeit. Ihre Spiritualität entwickeln sie mit allen Sinnen. Die Mitglieder der DPSG eignen sich Kenntnisse in vielen Bereichen an und lernen diese in Handeln umzusetzen. Dabei trennen sie Wichtiges von Unwichtigem.“

Dieses Lernverständnis betrifft alle Mitglieder, angefangen vom Wölfling bis hin zum Leiter bzw. zur Leiterin. Im besonderen Maße muss es natürlich in der Woodbadge-Ausbildung zum Tragen kommen. Deswegen bilden wir unsere Leiterinnen und Leiter nicht in einem „klassischen“ Seminar aus, sondern eröffnen die Möglichkeit, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen des Woodbadgekurses Möglichkeiten zum Lernen ganz im Sinne der Ordnung erhalten.

3. Lernen als ganzheitlicher Prozess

Was bedeutet eigentlich ganzheitlich? Oftmals wird ganzheitliches Lernen als Lernen auf allen Ebenen beschrieben: kognitiv, emotional und körperlich. Oder einfacher gesagt: mit Geist, Gefühlen und Körper – so wird es in der Ordnung beschrieben. Es werden neben Vorwissen auch Werte, Gefühle, Einstellungen und aktives Tun angesprochen? der Mensch in seiner Gesamtheit wird gefordert.

Die neuere Lernforschung hat herausgefunden, dass Menschen besonders gut und effektiv lernen, wenn sie Spaß an der Sache haben. Das pfadfinderische Prinzip des „Learning by doing“ erfüllt genau diese Anforderung. Diese Haltung begleitet uns als Pfadfinder ein Leben lang, und genau das passiert auch auf unseren Woodbadge-Kursen. Da steht kein Lehrer vor einer Klasse; vielmehr wird durch Ausprobieren, Aktion und Erleben sowie der anschließenden Reflexion ein intensives und nachhaltiges Lernen ermöglicht. Und das Ganze macht auch noch unglaublich viel Spaß!

Die Lernforschung zeigt, dass nicht alle Menschen gleich lernen, sondern es gibt Unterschiede wie Erfahrungen und Wissen abgespeichert bzw. erinnert werden.

Man kann daher verschiedene „Lerntypen“ unterscheiden:

- *Der Visuelle Typ:* nimmt besonders gut durch Bilder, Zeichnungen und Grafiken auf
– erinnert werden Bilder und Vorstellungen
- *Der Auditive Typ:* lernt vor allem durch Zuhören, Vorträge oder Gespräche
– erinnert werden Worte und Klänge
- *Der Kinästhetische Typ:* wird durch Nachmachen, Basteln, Rollenspiele o.ä. angesprochen
– erinnert werden Bewegungen, Körperhaltungen, Gefühle

In der Fachliteratur werden diese als Repräsentationssysteme oder umgangssprachlich auch als „Kanal“ bezeichnet. Die meisten Menschen können auf mehreren Kanälen abspeichern. Deshalb ist das Lernen verbessert, wenn man eine Information nicht nur über einen Kanal erhält, sondern mehrere Zugangswege hat.

Die Kursleitung tut also gut daran, in Einheiten, in denen eher kopflastig Wissen vermittelt wird – also z.B. bei der Vorstellung von Gruppenphasen – möglichst alle Lerntypen bzw. Kanäle anzusprechen.

Das heißt in der Praxis, nicht nur zu sprechen, sondern auch aufzuschreiben oder aufzuzeichnen, ggf. auch mit unterschiedlichen Bewegungen im Raum oder durch verteilte Sprechrollen. Klar ist auch, dass wir nicht in jeder Einheit ein Rollenspiel machen können – aber vielleicht lässt sich dieser Lerntyp bei einer kreativen Einheit in der Reflexion besonders mit einbeziehen.

So wie es bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unterschiedliche Lerntypen gibt, denken auch die einzelnen Personen der Kursleitung in ihren bevorzugten Repräsentationssystemen. Das Wissen über den eigenen „Lieblingskanal“ kann hier helfen, bei der Wortwahl in Vortrag und Erklärung auch die anderen „Kanäle“ anzusprechen.

4. Handlungs- und erlebnisorientiertes Lernen

Hinter handlungs- und erlebnisorientiertem Lernen steht genau die gleiche Haltung, die wir bei den Pfadfindern z.B. durch „Learning by doing“ leben. Auf unseren Woodbadge-Kursen schaffen wir eine außergewöhnliche Lernsituation, in der wir die Teilnehmenden vor verschiedene Herausforderungen stellen. Zum Einen wollen wir die Methodenkompetenz erweitern. Dieser Zugewinn an Erfahrung und Kompetenz trägt gleichzeitig auch zur Persönlichkeits- oder Identitätsentwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei. Die Themen, die wir dabei abdecken, sind weit gefächert: die eigene Persönlichkeit, das Leitungsverständnis, das Zusammenspiel von Gruppen und Gruppendynamik, Moderation und Reflexion, um nur einige zu nennen.

Zum Anderen erfolgt Lernen auf dem Kurs vor allem im Bereich der Sozial- und Selbstkompetenz durch die Interaktion der Beteiligten. Diese Themen kann man schlecht theoretisch abhandeln. Soziales Lernen erfolgt eben vor allem durch erleben und durch die Reflexion der abgelaufenen Prozesse. Gezielte Reflexionen und Auswertungen, die ausgewählte Kurssituationen noch einmal aufgreifen und hinterfragen, sind ein wesentlicher Bestandteil für das Verstehen und Vertiefen, um aus Erlebnissen Erfahrungen zu machen. Hier seid vor allem ihr als Kursleitung gefragt, durch euren Blick von außen Impulse und Denkanstöße zu geben.

5. Selbstverantwortliche Leiterinnen und Leiter

Ziel von Ausbildung, Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzerwerb ist es, authentische Leiterinnen und Leiter zu gewinnen, eben besondere Persönlichkeiten. Umgekehrt bedarf es aber auch einem gewissen Maß an Konformität und Gemeinsamkeit, damit die DPSG als Verband erkennbar bleibt. Genau die gleichen Leitungskräfte müssen sich als Teil einer großen Bewegung verstehen und ihr Handeln dementsprechend ausrichten. Es geht um die ausgewogene Balance von Originalität und Konformität, von Individualität und sozialem Druck. Dies kann im Einzelfall zu Konflikten aufgrund widerstreitender Interessen führen, begründet aber auch das Anliegen des Verbandes, im Rahmen von Ausbildung Leiterinnen und Leitern eine Reflexion und Aneignung der verbandlichen Werte und Orientierungen anzubieten.

In einer Leitungsfunktion zu sein heißt, sich fortwährend weiterzuentwickeln, Unbekanntes zu erleben, Neues zu erfahren, Informationen aufzunehmen, Dinge zu lernen usw. Dies wird – wie eingangs skizziert? mit dem Begriff „Leiterin/Leiter in Entwicklung“ umschrieben.

Bei der Zielgruppe der Woodbadge-Ausbildung handelt es sich um Erwachsene? so sollten sie auch behandelt werden. Bestimmte Verhaltensweisen können vorausgesetzt werden (Interesse am Thema; körperliche und geistige Anwesenheit, Fähigkeit zur Aufmerksamkeitslenkung auf mehr als zwei Dinge u.a.). Beispielsweise können die Teilnehmenden selbst entscheiden, ob und wie weit sie theoretischen Ausführungen folgen bzw. sich bei praktischen Übungen einbringen, ob sie für sich individuelle Pausen brauchen und ob sie den Ausbilderinnen und Ausbildern zuhören. Die Lehr-Lern-Situation in diesem Sinne ist keine Veranstaltung, in der die Teilnehmenden zu 100 % das zur Verfügung gestellte Wissen übernehmen. Vielmehr ist es ein Angebot, in dem sich motivierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer das holen, was sie zur eigenen Weiterentwicklung brauchen.

Eine der großen Fragen, die sich vor allem im Bereich des sozialen Lernens stellt, ist die Überprüfbarkeit. Wie können wir feststellen, ob sich eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer in ihrer/seiner Persönlichkeit weiterentwickelt hat? Manches wird vielleicht in der Woodbadge-Reflexion deutlich, andere Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung brauchen wesentlich mehr Zeit, um sichtbar zu werden.

Die Kursleitung kann durch Interventionen und Impulse Denkanstöße geben, aber niemand kann Lernen in diesem Sinne erzwingen. Die Teilnehmenden entscheiden – ganz im Sinne des selbstgesteuerten Lernens – selbst, was sie mitnehmen und was nicht. Dafür ist das Erlernte aber besonders nachhaltig und intensiv. Wichtig ist dabei für euch, dass es feste Kriterien für die Woodbadge-Reflexion gibt, die euch Orientierung bei der Beurteilung des Lernerfolgs geben. So entscheidet ihr mit der Anerkennung des Kurses nicht, ob ihr einen guten Menschen, sondern eine gut ausgebildete Leiterin/einen gut ausgebildeten Leiter der DPSG vor euch habt. Dazu geben euch das **Kapitel 2.14 „Transfer“** und das **Kapitel 2.18 „Woodbadge-Reflexion“** noch weiteren Input.

C: Quintessenz

Das Kursleitungsteam hat die Aufgabe ein Umfeld zu schaffen, in dem Lernen für verschiedene Lerntypen möglich ist. Dieses Lernfeld grenzt sich markant von schulischen Lernerfahrungen ab. Diese Lernsituation wird zusammenfassend als **Lebendiges Lernen** bezeichnet. Der Erfolg der Wissensvermittlung des Woodbadgekurses hängt entscheidend von Reflexion, Transfer bzw. den Transfereinheiten ab. Wir können davon ausgehen, dass jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer irgendetwas im Kurs lernt – wir wissen allerdings nicht, ob es das ist, was wir vermitteln wollen, weil jeder Mensch selbst entscheidet, was und wie viel sie bzw. er lernt.

Autoren: Sybille Schönert und Peter Zisch, Andy Träger

Redaktion durch die AG Ausbildung: Klemens Ajayi, Kerstin Fuchs, Birgit Kalscheuer, Alice Knorr, Sebastian Reifig, Holger Schneemann, Andreas Träger, Hendrik Werbick, Peter Zisch.

promoted by



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

