

Die drei Lernzirkel

Wir befinden uns am Beginn von drei spannenden und aufregenden Tagen. Und glaubt mir, ich bin auch aufgeregt. Meine größte Sorge sind meine Sprachfähigkeiten in Englisch. Und doch finde ich es klasse, mit Euch diesen Prozess zu erleben, von Eurem Wissen zu profitieren, das jeder mitbringt und Euch Anteil zu geben an meinem Wissen. Ich liebe diese co-kreativen Prozesse.

Warum Wissen ein Garten ist

Jeder von uns, der hier sitzt, bringt sein Wissen mit, sinnvoll verarbeitete Erfahrungen, die er gemacht hat, Kenntnisse von Zusammenhängen und Interpretationen, gespeicherte Informationen, Wissen wie was zu tun ist und ein paar ungeklärte Fragen.

Wir leben sozusagen im Garten unseres Wissens. (Bild)

Dieser Garten ist schön eingezäunt durch unseren jeweiligen Bezugsrahmen und wenn wir auf neue Informationen oder irritierende Informationen stoßen, dann ist die Frage, ob wir sie in unseren Garten mit hineinnehmen, sie auf fruchtbaren Boden fallen lassen oder außen vor lassen hinter dem Gartenzaun.

Ich kann ja vielleicht später mal darauf zurückgreifen. Jetzt lasse ich es mal jenseits meines Bezugsrahmens liegen.

Das gilt auch für unsere Trainees.

Womit der Trainee selber nichts anfangen kann, wird als Information nicht in sein bisheriges Wissen integriert. Entweder es fällt bei ihm auf fruchtbaren Boden und es entsteht ein neues Wissen oder es landet außerhalb seines Bezugsrahmens.

Wenn ich z.B. etwas über Ersatzgefühle lehre, dann kann ein Trainee vermutlich die Definition Ersatzgefühl wiedergeben, aber diese Definition liegt möglicherweise außerhalb seines Gartenzauns.

Wie also können wir so lehren, dass unsere Trainees anfangen, sich eigenständig darauf zu beziehen und innere Integrationsarbeit leisten?

Denn nur dann können sie ihr Handeln danach ausrichten.

Ich will es mal anders formulieren: Überlegt einmal, was Ihr alles in Eurem Leben bereits gelesen und gehört habt. Was ist hängen geblieben? Was hat Eure Wahrnehmungsmuster und Eure Erkundungen der Wirklichkeit verändert? Welche der unendlich vielen Informationen hast Du so aufgegriffen, dass sie Dich verändert haben? Und wie ist das passiert?

Murmelgruppe

All unsere Lehrmethoden und Lehrstile, all unser Teaching ist auf dieses Ziel ausgerichtet: Die Fähigkeit des Trainees, sich auf unser TA- Wissen beziehen zu können und seine innere Handlungslogik danach auszurichten.

Darum geht es im Kern bei dem Thema "Learning and Teaching".

Darum will ich über diesen zentralen Punkt mit Euch etwas differenzierter nachdenken.

Unser Bezugsrahmen mit all seinen Interpretationssystemen rahmt unsere Wahrnehmung. Der Psychologe Ulric Neisser hat dargestellt, wie die Wahrnehmung des Menschen sich in einem Zirkel dreht. (Grafik)

2

Er besteht aus drei Elementen: die verfügbaren Informationen, die Muster und Schemata unseres Verstehens und das Erkunden der Wirklichkeit.

Die Muster unseres Verstehens dirigieren unsere Erkundungen der Wirklichkeit, also das, worauf wir unsere Aufmerksamkeit richten. Das, was wir beobachten und ausprobieren, führt dazu, welche verfügbaren Informationen wir auswählen. Die wiederum modifizieren unsere Schemata des Verstehens.

Verändert sich unsere Aufmerksamkeit und wir fangen an zu explorieren, dann wählen wir aus den verfügbaren Informationen, die dazu passenden aus, was dann die Chance hat, unser Verstehen und unsere Muster zu modifizieren.

Wir müssen als Lehrende den Wahrnehmungszirkel unserer Trainees verändern, ihn an einem Punkt irritieren und stimulieren. Suchprozesse auslösen. Die Veränderung an einem Punkt kann einen Dominoeffekt auf den ganzen Zirkel haben. Der Dominoeffekt kann aber auch unterbrochen werden, weil die inneren Erlaubnisse fehlen und die Veränderung der Wahrnehmung durch die Schemata des Skriptes blockiert werden.

Welche Methoden und Lernstile wir auch immer anwenden, entscheidend ist die Wirkung: verändert sich der Wahrnehmungszirkel? Gelangt das Teaching in "den Garten". Können wir beobachten, dass etwas wächst?

Ändern sich die Schemata? Wir würden in der TA von Skriptmustern sprechen. Verändert sich die Aufmerksamkeit, die Erkundungen? Werden neue Informationen aufgegriffen, die sich auswirken auf die Deutungsmuster? Führt das wiederum dazu, dass er anders experimentiert und ausprobiert?

Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzentwicklung sind zwei Seiten ein und derselben Medaille. Der Zuwachs an Kompetenz wird durch den Wahrnehmungszirkel bestimmt. In unserem EATA Handbuch sind für jedes Anwendungsfeld Kompetenzen beschrieben, die wir von einem zertifizierten Transaktionsanalytiker erwarten. Das bedeutet für uns Lehrende, jeden einzelnen Trainee in seinem Wahrnehmungszirkel zu entwickeln, damit er die persönliche Disposition hat, kompetent zu handeln. Das ist unsere große Herausforderung.

Wie kommen wir in den Garten? In den Wahrnehmungszirkel unserer Trainees? Gar nicht. Jeder Mensch ist self-determined. Der Gartenzaun ist seine ICH-Grenze. Schiffs haben den Bezugsrahmen als Haut gesehen, dass sich um die Ego-States herumlegt.

Nur, wenn er sein Gartentürchen aufmacht, bereit ist, mir Aufmerksamkeit zu schenken, bereit ist, sich von mir irritieren zu lassen in seinen Schemata und bereit ist, sich auf Neues einzulassen, dann kann ich Einfluss darauf nehmen, dass der Trainee Gärtner in seinem Garten wird und seinen Garten verändert.

Im Teaching-and Learning-Prozess sorgen wir nicht nur dafür, dass sich etwas Neues im Garten aussäet und dort dann wachsen kann, unser Bestreben geht dahin, das Bewusstsein zu wecken, dass jeder Gärtner in seinem eigenen Garten ist. "ICH"-Akteur nennt es die Soziologie. "Integrierende ER" nennt es die Transaktionsanalyse.

Das bin ich selbst, die ich meinen
aufrechterhalte, mein Skript fortführe. Ich kann
mir selbst haben, meine eigene Gärtnerin sein.

I want to speak to the gardener. Is he/she at home?

3

Die Bewusstheit, dass ich Gärtnerin meines eigenen ICH-Erlebens bin, dieses Bewusstsein
ist nur über ICH-DU-Beziehungen entwickelbar. In dem Beziehungsraum zum Du geschieht
das Becoming des ICHs. Das ICH wächst am DU.

Letztendlich dreht sich alles um die Frage: Was führt dazu, dass ich mich selbst und meine
Situation anders den Blick bekomme als üblich, so dass ich eine Chance erhalte, mich
selbst anders zu organisieren nach innen hin in der Beziehung zu mir selbst und nach
außen hin, in der Beziehung zu den anderen und zu dem Kontext. **Selbsterfahrung**
Darum ist das A und O für mich in meinen Weiterbildungsseminaren die Selbsterfahrung.
Unterschiedlich Räume für Selbsterfahrung zu schaffen.

Selbsterfahrung ist ein weiter Begriff.

Dabei stellt sich die Frage: Was ist Selbsterfahrung in Weiterbildungsseminaren?
Und welche Art von Selbsterfahrung wollen wir fördern?

Murmelgruppe zu zweit

Welche Art von Selbsterfahrungen will ich fördern als Lehrende und welche nicht?

Tauscht Euch mit eurem Sitznachbarn darüber aus, welche Gedanken Ihr dazu habt.
Es kann nur eine Art Blitzlicht sein, aber mir ist es wichtig, dass Ihr hier mal kurz in Euren
eigenen Garten schaut und einen kleinen Impuls Eurem Sitznachbarn gebt und von ihm
bekommt.

Ihr werdet in diesen Tagen Zeit haben, Eure eigenen Gedanken und Suchprozesse dazu zu
vertiefen und wir werden untereinander Gelegenheit haben, das auszutauschen und uns
wechselseitig zu inspirieren.

Im Moment möchte ich, dass Ihr Euch mit Euren Gedanken noch einmal mitnehmen lasst zu
einer weiteren Überlegung von mir.

Die Selbsterfahrung, die wir in der TA-Lehre anstreben, bezieht sich nicht nur darauf, etwas
Neues im Garten wachsen zu lassen, sondern auch darauf, dass unser Trainee Gärtner in
seinem eigenen Garten wird und als Gärtner reift.

Ich denke, Selbsterfahrung, die das ICH einer Person in einen Becoming-Prozess
bringt, geschieht in Zirkelprozessen. (Skizze)

Ich erhalte einen Anstoß von außen, der dazu führt, dass ich mich selbst in den Blick
nehme, es entsteht wohlmöglich ein AHA-Effekt und etwas verändert sich, ich werde von
außen gespiegelt, entdecke Wahlmöglichkeiten, ich werde von außen gespiegelt und kann
mich selber sehen, wie ich mit mir selbst umgehe. Im Bild gesprochen: was für eine Art
Gärtner ich bin. Und in derselben Zeit wächst mein Garten und ich muss entscheiden, ob ich
alles weiter so wachsen lasse oder etwas verändere.

4

Gruppenkultur

Der Gartenzaun öffnet sich nur über die Beziehung, die Vertrauen zwischen mir und dem Trainee entstehen lässt. Entsteht kein persönliches Vertrauen, wird er/sie nicht über den

Zaun schauen und mich nicht hineinschauen lassen. Dann kann er das Teaching nicht aufnehmen und so nutzen, dass sein Wahrnehmungszirkel sich verändert. Das aber muss passieren, damit er/sie kompetent werden kann.

Aber nicht nur ich als Lehrende stehe am Gartenzaun eines Trainees und lade ihn ein, die Tür zu öffnen. Ich achte darauf, dass auch die Trainees aus seiner Gruppe an seinen Gartenzaun kommen. Sie haben einen anderen Zugang. Sie sind oft meine besten Co-Lehrenden, weil sie mit ihrer Art in Kontakt am Gartenzaun zu kommen, vielfältige Stimulationen und Irritationen im Garten auslösen und Wachstumsprozesse anregen. (Bild) Der Trainee mit seinem Bezugsrahmen befindet sich im Weiterbildungsseminar in einer Ökolandschaft der transaktionsanalytischen Kultur. Und die ist ausgerichtet an unseren transaktionsanalytischen Werten.

So nehme ich Einfluss auf den Wahrnehmungszirkel jedes Trainees über die persönliche Beziehungsgestaltung und über die Gruppenkultur mit den TA-Werten, die im Miteinander gelten.

In meinen Weiterbildungsseminaren achte ich sehr auf die persönliche Beziehungsdynamik, die zwischen mir und jedem einzelnen Trainee präsent ist. Ich achte ebenso darauf, dass die Gruppe viel Raum erhält, voneinander zu profitieren im Geben und Nehmen (also im Austausch von Früchten aus den jeweiligen Gärten) und dabei wertschätzend miteinander umzugehen.

Wertschätzend definieren wir in der EATA anhand unserer 5 ethischen Leitprinzipien:

- • Respect
- • Empowerment
- • Protection
- • Responsibility
- • Commitment in relationship

Und ich als Lehrende gebe Modell und interveniere in den Gruppenprozessen mit Blick auf diese 5 Leitprinzipien, um eine transaktionsanalytische Gruppenkultur herzustellen.

Letztendlich dreht sich alles um die Frage: Was führt dazu, dass ich mich selbst und meine Situation anders den Blick bekomme als üblich, so dass ich eine Chance erhalte, mich selbst anders zu organisieren nach innen hin in der Beziehung zu mir selbst und nach außen hin, in der Beziehung zu den anderen und zu dem Kontext.

Maya Mäder schreibt in ihrer Doktorarbeit über Selbsterfahrung in der Weiterbildung: Wenn wir über Selbsterfahrung nachdenken, müssen wir uns zuerst fragen, was ist unser Menschenbild?

Nun, das machen wir jetzt am Schluss.

Berne hat den Kern seines Menschenbildes im Autonomiebegriff angelegt. Der Mensch strebt nach Autonomieentwicklung, Gärtner seines eigenen Gartens zu werden. Der Mensch wächst in einem Zusammenspiel von drei Faktoren:

- Bewusstsein
- Spontaneität
- Fähigkeit zur Intimität

Die Sehnsucht nach Autonomieentwicklung müssen wir als Lehrende nicht pflanzen, nicht bewirken. Die Sehnsucht ist schon da, liegt in jedem Menschen. Es gibt eine Kraft im Menschen, Berne nennt sie Physis, die nach Selbst-Entwicklung strebt. Ich liebe den Ausdruck von Hildegard von Bingen. Sie spricht von der Grünkraft im Menschen. Unsere Aufgabe als Lehrende sehe ich darin, dieser Grünkraft Achtsamkeit gegenüber zu bringen und Bewusstheit, Spontaneität und Intimität fürs Wachstum zur Verfügung zu stellen.