

Sozialdynamische Interaktionsdidaktik

Die Methodik/Didaktik des Dynamic Learning

Megha Baumeler, Ueli R. Frischknecht



Erste Auflage 2015

Megha Baumeler, Ueli R. Frischknecht

SDID

Sozialdynamische Interaktionsdidaktik

Die Methodik/Didaktik des
Dynamic Learning



Verlag NLP Akademie Schweiz • Luzern
2019

Sozialdynamische Interaktionsdidaktik

Die Methodik/Didaktik des Dynamic Learning

Inhaltsverzeichnis

Einführung	4
Ein multisensorisches Schulmodell zum Erwerb von Handlungskompetenzen	4
Historik	4
Lernen als Interaktion	6
6 Lernfelder (A bis F): Ein sozial dynamisches Interaktionsmodell	6
Lebensräume als Lernfelder	6
Lehren in Lernfeldern	7
Spezielle Anforderungen an die Lehrperson	7
Die Bedeutung der Symbole	9
Analyse der einzelnen Lernfelder	10
Focus Studierende:	10
Focus Lehrpersonen:	10
Anforderungen an die Lehrperson	16
Nutzen/Folgerungen für die Planung von Bildungsveranstaltungen	20
Planung von Seminareinheiten	20
Analyse und Planung der sinnvollen Lernfelder	20
Training für die Lehrperson	20
Selbst- und Fremdwahrnehmung der Kommunikationsprozesse	20
Lernstile nach David Kolb (1984)	21
Förderung gesunder Systemdynamik	21
Anhang	22
Glossar	22
Historisches Dokument	24
Lern- und Kompetenztaxonomien	26
Quellen / Literatur	27
Autoren	29

Zitierung:

Baumeler M., Frischknecht U.; 2019; Sozialdynamische Interaktionsdidaktik - Die Methodik/Didaktik des Dynamic Learning; Verlag NLP Akademie Schweiz, Luzern.

Einführung

Ein multisensorisches Schulmodell zum Erwerb von Handlungskompetenzen

Die Sozialdynamische Interaktionsdidaktik ist ein mehrdimensionales Bildungsmodell für den Erwerb von Handlungskompetenzen.

Bildungspsychologen haben seit langem festgestellt, dass Kompetenzerwerb ein aktiver Prozess ist, bei dem neue Informationen angewendet und in neue Kontexte übertragen werden müssen, um den Erwerb sinnvoll und nachhaltig zu gestalten. (Dewey 1910; Bruner 1960; Bloom 1956)

Die konsequente Umsetzung des hier vorgestellten Lehrmodells fördert die intrinsische Aneignung des Stoffes und Integration in die persönliche Handlungskompetenz jedes Studierenden.

Die Methodik und Didaktik des Dynamic Learning bringt

- Teilnehmer-Aktivierung,
- grösseren, schnelleren und individuellen Lernerfolg,
- Spass und Freude am Lernen sowie
- bessere Umsetzung des Gelernten im Alltag (Alltagstransfer).

Dynamic Learning braucht zum Gelingen Zeit- und Platz, wie auch die Bereitschaft der Teilnehmenden sich einzulassen, sich persönlich einzubringen, aktiv mitzutun (intrinsische Motivation). ¹

Die Erkenntnisse und die Methodologie des Neuro-Linguistischen Programmierens (NLP) ermöglichen es, die Anforderungen zur Methodik/Didaktik für eine solche multisensorische Schule zu definieren und nachvollziehbar zu beschreiben.

Historik

Was heutzutage als Normdidaktik an der Volksschule empfohlen wird, konnten sich Lehrpersonen von 1978 zwar erträumen jedoch keinesfalls an den Schulen offiziell umsetzen. Damals wurde frontal unterrichtet und Autorität gelebt.

Die Autorin, Megha Baumeler, schreibt zur Herkunft und Entwicklung des Modells: "Als Teil einer Studiengruppe klärte ich zusammen mit der Pädagogischen Abteilung (Planungsstab für Schulversuche) des Kantons Zürich (Schweiz) die besonderen Fragestellungen um die 'Schule in Klein-

¹ Rahmenbedingungen für Dynamic Learning, Wissen ist nicht Können - Lehren ist nicht Lernen; Sabine Bräuer, MetaSmile Blog, 2010 (https://www.nlp.ch/metasmile_online/details/rahmenbedingungen-fuer-dynamic-learning, Download am 1.11.2017)

gruppen'. Die daraus resultierende Diplomarbeit (Baumeler/Doerig/Müller 1980) war für die Erziehungsdirektion des Kantons Zürich die Grundlage zur Einführung von Kleinklassen in der Volksschule.

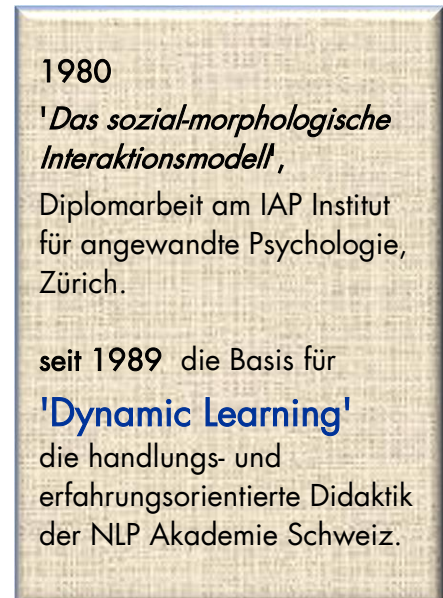
Schon damals faszinierte mich Carl Rogers (1902 - 1987)². Besonders sein Werk 'Lernen in Freiheit' (1969) war für mich wegweisend. Bei der Benotung unserer Diplomarbeit wurde damals allerdings ¼ Punkt auf 5,75 abgezogen, weil Rogers nicht wissenschaftlich genug sei! Was mich damals ärgerte, macht mich heute stolz!

Die in dieser Didaktik genutzten Begriffe 'direktives Lernen' und 'nicht-direktives Lernen' basieren auf Carl Rogers Arbeit.

Das dem Dynamic Learning³ zugrundeliegende Modell der Lernfelder und der Lerndynamik basiert auf den damals gewonnenen Erkenntnissen. Lernen durch Beziehung, durch Interaktion, durch Begegnung mit Sich und anderen fasziniert mich bis heute."

Das hier vorgestellte Modell baut daher auf der langen Tradition der existentiellen und humanistischen Psychologen (Buber, 1999; Yalom 1970) auf, die seit langem dafür eintreten, dass Selbstentdeckung und persönliche Entwicklung nur durch Interaktion mit anderen erreicht werden können. In dem hier vorgestellten Modell wird dies erweitert, um nicht nur dyadische Beziehungen, sondern auch Gruppen und andere soziale Einheiten einzubeziehen. (Perls 1951, Vygotskii 1978)

Diese Balance von 'Herz & Verstand', von 'Ich - Du - Wir', von 'Geben und Nehmen' konnte mit der Methodik/Didaktik des Dynamic Learnings während den letzten 40 Jahren in den Schulungen der NLP Akademie Schweiz realisiert und laufend verfeinert werden. Die hier vorliegende Arbeit bildet das Konglomerat aus diesen Erfahrungen. Sie basiert auf etablierten Prinzipien der Pädagogischen Psychologie, welche in der Tradition der humanistischen Psychologie und Philosophie wurzelt, und nutzt Instrumente und Konzepte des NLP, um das Lernen im weitesten Sinne zu fördern - insbesondere aber für die Erweiterung des Selbst - zur Erweiterung der intrapersonellen und interpersonellen Fähigkeiten. (Aron 1998, S. 1 - 13)



² Gegen Ende der 1950er Jahre gründeten Carl Rogers, Virginia Satir und Abraham Maslow die American Association for Humanistic Psychology, der Beginn der Humanistischen Psychologie. Virginia Satir war Mentorin von Richard Bandler und nebst Milton Erickson und Fritz Perls eines der ersten Modell für die Entwicklung des NLP.

³ Robert Dilts und Todd A. Epstein haben in ihrem Buch 'Dynamic Learning' (1995, Metapublications California) viele Zugänge zum multisensorischen Lernen auf der Grundlage der Methodologie des NLP beschrieben. Dabei jedoch kein methodisch/didaktisches Modell des Lehrens entwickelt.

Lernen als Interaktion

Kognitive Leistungen (Wissen) sind ohne ihren emotionalen Gehalt letztlich nicht verständlich. Ebenso wenig können emotional geprägte (Konflikt-)Situationen ohne kognitiv-strukturierende Momente sinnvoll bewältigt werden. Interaktion beinhaltet daher immer kognitive und affektive Dimensionen. Dies gilt insbesondere für Verhaltensskripte im sozialen Bereich, der eine Schlüsseldimension des dynamischen Lernens ist. Es ist eine Prämisse der modernen Psychologie (Schachter & Singer, 1962; Mandler, George 1975), dass affektive und kognitive Prozesse miteinander verflochten sind und nur theoretisch getrennt werden können. Diese Prämisse in Bildungspraxis und -unterricht umzusetzen ist eine Herausforderung, die einen Rahmen erfordert, welcher hier vorgestellt wird.

6 Lernfelder (A bis F): Ein sozial dynamisches Interaktionsmodell

Lernen wird dabei gesehen als

- Anpassung an eine soziale Situation, oder
- differenzierende (Mit-)Gestaltung einer sozialen Situation.

Lebensräume als Lernfelder

Wir gehen davon aus, dass ein Mensch in unserer Gesellschaft mit sechs grundsätzlich voneinander verschiedenen sozialen Strukturen konfrontiert werden kann. Da in jeder dieser sozialen Strukturen (Lebensräumen) Lernen stattfindet sprechen wir von 'Lernfeld'.

Wir gehen weiter davon aus, dass diese Lebensräume oder Lernfelder sich darin unterscheiden, dass diese je spezifisch unterschiedliche

- Verhaltens- und Interaktionsformen und
- emotionale und kognitive Fähigkeiten verlangen;
- Lernangebote und Entwicklungsimpulse offerieren.
- Persönliche und gesellschaftliche Sinnggebung beinhalten, und
- je eigene Widersprüche und Konflikte konstellieren.

Unterscheidungsmerkmal der Lernfelder sind die jeweiligen Beziehungsstrukturen.

Jedes Individuum, das in ein solches Grundmuster sozialer Organisation eintritt oder sich in einem solchen Rahmen bewegt, muss ähnliche Fähigkeiten, ähnliche Grundmuster von sozialen Verhaltens- und Anpassungsleistungen erbringen. Auf der andern Seite eröffnet jedes dieser strukturellen Lernfelder eigene existentielle, soziale, kognitive oder emotionale Möglichkeiten. Daher wird

die individuelle Entwicklung irgendwann den Wandel der gegebenen sozialen Struktur herausfordern und provozieren - was zu einem sich ständig verändernden Zyklus der Transformation von Individuen und Gruppen führt.

Lehren in Lernfeldern

Eine Gruppe ist dann lernflexibel, wenn sowohl Individuen wie auch die Gruppe als Ganzes zwischen den Lernfeldern sinnvoll wechseln können. Wenn teilnehmende Personen (Studenten) diese Lernfelder (Lebensräume) frei betreten können, sich darin eine adäquate Weile aufhalten und diese dann auch wieder verlassen.

Es ist die Aufgabe von Lehrpersonen, diesen Prozess zu unterstützen, indem sie sich der Bedürfnisse von Einzelpersonen und Gruppen bewusst sind, indem sie eine Lernumgebung schaffen, die für den jeweiligen Lernbereich geeignet ist und indem sie ihre Interventionen dem jeweils präsenten Lernfeld anpassen.

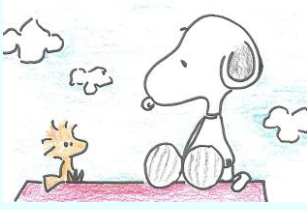





Dafür ist es essentiell, dass Lehrpersonen (Lp) über Kenntnisse und die entsprechenden Grundfertigkeiten verfügen, um das Lernen in jedem Lernfeld zu fördern. Zu diesen Kompetenzen zählen beispielweise:

- inhaltliche Kompetenzen:
 - Den zu vermittelnden Inhalt / Stoff kennen;
 - Die Lernziele kennen und vermitteln können;
 - infrastrukturelle Kompetenzen (Zeit, Ort, Material)
- prozessuale Kompetenzen:
 - Hohe Rapportfähigkeit (sowohl Pacing wie Leading) und die Kompetenz respektvolle, authentische Begegnungen mit den Studierenden "auf Augenhöhe" zu leben.
 - System- und Gruppendynamik: Eine inklusive Gruppe und Lernatmosphäre schaffen können;
 - Flexibilität: Das Vorgehen den (wechselnden) Bedürfnissen der Gruppe und der Individuen anpassen können.
 - Mikroskills: Verbale und non-verbale Tools für optimale Lernatmosphäre.




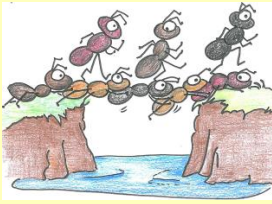


Spezielle Anforderungen an die Lehrperson

Dynamic Learning stellt hohe Anforderungen an die Kompetenzen der Lehrperson. Eine Lehrperson (Lp) welche nach diesem Modell unterrichten möchte, benötigt eine grosse Bandbreite an Haltungs- und Handlungskompetenzen. Diese Kompetenzen werden im weiteren Verlauf der Arbeit skizziert.

	ICH	WIR	SYSTEM
	Autonomie Selbststeuerung eigene Impulse ↓	Gruppe, Sozialsystem Interaktion Gruppenmagnetismus ↓	asymmetrische Beziehung, externe Steuerung, Führung, Metaziele der Führung ↓
INNENWELT Gemeinsamkeit Ähnlichkeit Intuition, Stimmung, Emotion, Erleben, Beziehung, Primäre Bedürfnisse	A ICH bin meine Welt, meine Emotion, Stimmung. Introversion, Innenschau, Abgrenzung, Rückzug. Selbstgewählte individuelle Tätigkeit.	C WIR treffen uns Gemeinschaftssinn; Lernen durch Feedback der Gruppe, durch emotionale Einbettung. Freunde und Feinde	E 'nicht-direktives' Lehren durch emotionale Führung, Vorbild, Charisma. Lernförderer, Facilitator.
AUSSENWELT Rollendifferenzierung, funktionale Verschiedenheit. Verstand, Fähigkeiten, Struktur, Resultate; Sekundäre Sozialisationsleistungen	B ICH brauche Kontakte über meine Be- dürfnisse. Kooperation auf Zeit. Austauschbeziehung. Ich brauche jemanden, der mir hilft, der mir Rat gibt.	D WIR übernehmen Rollen Rollendifferenzierung, Ich übernehme eine Auf- gabe / Funktion innerhalb eines Systems. Beitrag für ein übergeord- netes gemeinsames Ziel.	F 'direktives' Lehren durch formale Führung, Planung und Kontrolle, Au- torität.

	ICH	WIR	SYSTEM
	Autonomie Selbststeuerung eigene Impulse ↓	Gruppe, Sozialsystem Interaktion Gruppenmagnetismus ↓	asymmetrische Beziehung, externe Steuerung, Führung, Metaziele der Führung ↓
INNENWELT Gemeinsamkeit Ähnlichkeit Intuition, Stimmung, Emotion, Erleben, Beziehung, primäre Bedürfnisse	A ICH bin 	C WIR treffen uns 	E 'nicht-direktives' Lehren 
AUSSENWELT Rollendifferenzierung, funktionale Verschiedenheit Verstand, Fähigkeiten, Struktur, Resultate, sekundäre Sozialisationsleistungen	B ICH brauche 	D WIR übernehmen Rollen 	F 'direktives' Lehren 

Die Bedeutung der Symbole

ICH - Autonomie, Selbststeuerung, eigene Impulse		
	<p>A ICH bin meine Welt, meine Emotion, Stimmung, Introversion, Innenschau, Abgrenzung, Rückzug, selbstgewählte individuelle Tätigkeit</p>	<p>Der berühmte Hund philosophiert mit sich und der Natur. Er teilt seine Emotionen mit seinem kleinen Spieltierchen. Ein Bild der Introversion mit (Selbst-)Spiegelung.</p>
	<p>B ICH brauche Kontakte über meine Bedürfnisse Kooperation auf Zeit Austauschbeziehung Ich brauche jemanden, der mir hilft, der mir Rat gibt</p>	<p>Nemo (Megha's Cat) ist es egal, wer seine Bedürfnisse befriedigt / erfüllt. Er will (braucht) - nach seinem eigenen Plan.</p>
WIR - Gruppe, Sozialsystem, Interaktion, Gruppenmagnetismus		
	<p>C WIR treffen uns Gemeinschaftssinn, Lernen durch Feedback der Gruppe, emotionale Einbettung, Freunde und Feinde</p>	<p>Die Bande spielt, trifft sich, streitet, gibt sich der Gruppenenergie hin. Das Zusammensein ist wichtig, jeder gehört dazu, alle sind unterschiedlich.</p>
	<p>D WIR übernehmen Rollen Rollendifferenzierung, Ich übernehme eine Aufgabe / Funktion innerhalb eines Systems Beitrag für ein übergeordnetes gemeinsames Ziel</p>	<p>Die Gruppe ist fleissig in Bezug auf ein gemeinsames Ziel. Jede(r) übernimmt einen Part, eine Rolle während der gemeinsamen Aktion. Nicht jede Rolle ist komfortabel - wir tun es fürs Ganze.</p>
SYSTEM - asymmetrische Beziehung, externale Steuerung, Metaziele der Führung		
	<p>E 'nicht-direktives' Lehren durch emotionale Führung, Vorbild, Charisma Lernförderer Facilitator</p>	<p>In einem bunten emotionalen Energiefeld kann sich jeder entfalten, zeigen und emotional anleiten lassen. Sie/er lernt durch Vorbilder.</p>
	<p>F 'direktives' Lehren durch formale Führung, Planung und Kontrolle, Autorität</p>	<p>Formaler Unterricht mit einem belehrenden, disziplinierten und aufmerksamen Ansatz. Die Studierenden profitieren von den Kenntnissen des Dozenten. Sie/er sorgt für Ordnung und Disziplin. Sie/er legt die Themen, Ziele und Bewertungsstandards fest.</p>

Analyse der einzelnen Lernfelder

Die hier vorgestellte Methodik/Didaktik des Dynamic Learning entfaltet ihre unvergleichliche Stärke unter der Bedingung, dass im Rahmen eines didaktischen Zyklus jedes der 6 Lernfelder möglichst

- authentisch,
- autonom und
- wiederkehrend gelebt wird.

Zur Unterstützung und zur Evaluation dieser Rahmenbedingungen (authentisch, autonom und wiederkehrend) haben wir auf den folgenden Seiten pro Lernfeld notiert:

Focus Studierende:



- Beobachtbares Verhalten bei den Studierenden und
- Lernangebot pro Lernfeld.

Focus Lehrpersonen:

- Angemessene Interventionen und passende Unterrichtsformen; didaktische Konzepte.
- Unterstützende Rollen und sinnvolles Verhalten, sowie
- Herausforderung für die Lehrperson.


Um sodann im folgenden Kapitel die **Anforderungen an die Lehrperson** zur Umsetzung des Dynamic Learning Konzepts speziell zu beleuchten.

Analyse der einzelnen Lernfelder (Fortsetzung)


ICH - Autonomie, Selbststeuerung, eigene Impulse			
↓	Studierende, Teilnehmende (Tn)		Lehrperson (Lp)
	Beobachtbares Verhalten & Interaktionsformen	emotionale & kognitive Fähigkeiten und Impulse; Bedeutung / Lernangebote	Ko/Re ⁴ (allgemeine Kompetenzen, benötigte Rollen-Kompetenz)
A: ICH bin	<ul style="list-style-type: none"> • beschäftigt sich selber • individuelle Sinnggebung • persönliche Reflektion (evtl. mit Anleitung) • schreibt persönliches Lerntagebuch • notiert Auto-Evaluation nach einer Arbeit • sucht ruhigen Platz • liest in einem Buch • richtet sich eine Ecke mit Utensilien / Kleider etc. ein. • eigene Innenwelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ich-Stärke, Selbstkontakt, Selbstwahrnehmung • Abgrenzen, eigene Welt füllen • Selbstorganisation • eigene Ziele, Bedürfnisse und Werte wahrnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrformen & Interventionen: Laisser faire, verdeckte 'zufällige' Angebote, geschützten Raum für Introspektion schaffen, • Akzeptanz, anerkennen von Emotionen, Rückzug, Individualität, Innenschau. • Unterstützung / Schutz: 'verdecktes' Coaching (aus Distanz), Fürsorge, 'Wuwei' (Tun im Nichtstun), evtl. andere Tn umlenken, evt. Material unauffällig bereitlegen, • Rolle: Caretaker, Beschützer,
B: ICH brauche	<ul style="list-style-type: none"> • Tn will etwas üben, ausprobieren, diskutieren und braucht dazu Partner. • Tn sucht Ideen für eigene Arbeit. • Tn sucht Kooperationsverhältnis. • Tn baut Interaktionsstrukturen auf um sein persönliches Ziel zu erreichen • Tn holt sich Ratschläge 	<ul style="list-style-type: none"> • eigene & fremde Bedürfnisse miteinander in Beziehung setzen. • voneinander lernen • Bedürfnisse wahrnehmen, ausdrücken • eigene Prioritäten setzen • Hilfe suchen • persönliche Fähigkeiten trainieren, welche jedoch 2 oder mehr Personen dazu benötigen. • Gegenseitige Abstimmung & Kooperation • sich selber im System organisieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrformen & Interventionen: Kein Plan, kein Ziel, Lp beschäftigt sich im Raum und ist präsent, verfügbar. • Akzeptanz / Anerkennung: gegenseitige Kooperation, kollegiale Aushilfe, Selbstorganisation der Gruppe, Diversity • Unterstützung / Schutz: Lp wartet auf 'Anfrage', unterstützt Selbstorganisation und die Formulierung eigener Bedürfnisse. • Rolle: verfügbarer 'Kollege', Dienstleister, Diener, Mutter für alles. Lp ist energetisch in einem privaten, kreativen, wachen Zustand. HüterIn des Feldes. Fürsorgliches Eltern-Ich, Caretaker, BeschützerIn.

⁴ Co/Re Kompetenzen-Ressourcen: Ein Verfahren zur Erstellung von Kompetenzprofilen und zur Entwicklung von Bildungsplänen. (Version 3.5.2011); Ghisla, G. (2011), Contone, TI, Schweiz: IDEA Sagl www.idea-ti.ch.
ebenso: Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa, Ruth Eckhardt-Steffen, S. 47ff; Irena Sgier, Susanne Lattke (Hrsg.) - Bertelsmann Bielefeld, 2012


Analyse der einzelnen Lernfelder (Fortsetzung)

↓ WIR - Gruppe, Sozialsystem, Interaktion, Gruppenmagnetismus			
	Studierende, Teilnehmende (Tn)		Lehrperson (Lp)
	Beobachtbares Verhalten & Interaktionsformen	emotionale & kognitive Fähigkeiten und Impulse; Bedeutung / Lernangebote	Ko/Re (allgemeine Kompetenzen, benötigte Rollen-Kompetenz)
C: WIR treffen uns	<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Solidarität • teilnehmen & beeinflussen von Gruppenprozessen • Kreative Einheiten, zusammen Spass haben; • sprunghafte Diskussionen, scheinbar ohne Ziel • einfaches Spiel / zuschauen / dabei sein / streiten / trösten / verschwören • Meinungen austauschen, diskutieren • Meinungen bilden <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektives Leben • emotionaler Gemeinschaftsraum • Wechselspiel mit anderen, Lernen durch emotionales Feedback • Identität innerhalb der Gemeinschaft • Gefühl Dazugehören (oder eben nicht) • Geborgenheit oder Ausschluss • Selbstbehauptung • Konfliktstärke • Diversity-Akzeptanz • Individualität versus Sozietät (fortlaufende Adaption der persönlichen Ich/Wir-Konstruktionen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrformen & Interventionen: Jede Intervention beeinflusst das System. Lp bleibt eine Autoritätsperson (ob er/sie dies will oder nicht). Lp: fröhlich am Rande mit-schwingen, Erlaubnisrahmen schützen, gelebte Genius-Strategie. Lp betreut Gesamtrahmen, Thema, Eckpfeiler, Zeitrahmen. • Akzeptanz / Anerkennung: Positive 'state control'; Rapport mit Gruppenenergie, 'Alles hat seinen Sinn'. • Unterstützung / Schutz: Kreatives Materialangebot. Lp definiert den Rahmen. Lp bleibt abstinenter in Bezug auf Ratschläge, Kreativität, (negative) Beurteilung. • Rolle: Lp ist 'Privatperson' im Hintergrund mit proaktivem eigenem Energiepegel, beschäftigt sich selbst.


Analyse der Lernfelder (Fortsetzung)

	Studierende, Teilnehmende (Tn)		Lehrperson (Lp)
	Beobachtbares Verhalten & Interaktionsformen	emotionale & kognitive Fähigkeiten und Impulse; Bedeutung / Lernangebote	Ko/Re (allgemeine Kompetenzen, benötigte Rollen-Kompetenz)
D: wir übernehmen Rollen	<ul style="list-style-type: none"> Tn übernimmt eine bestimmte Aufgabe / Funktion in einem Projekt - für ein übergeordnetes Ziel, selbstgewählt oder zugeteilt von Gruppe. Erfüllt Auftrag als Teil des Gesamtsystems. unterschiedliche Formen von Verantwortlichkeit sind erkennbar. Gruppenmitglieder sind einzeln und in Teams engagiert am Verfolgen eines gemeinsamen Ziels. 	<ul style="list-style-type: none"> Eigeninitiative der Gruppe Kollektive Austausch-Beziehung neue Rollen wirken auf Komfortzone und erweitern Kompetenzen funktionale Rollen-differenzierung Steigerung des Selbstgefühls wechselseitige Abhängigkeit Verantwortung mittragen zusammen sind wir stark Teambildung muss Erwartungen Anderer (System) erfüllen kontinuierliche Leistung Zuverlässigkeit Feedbackkompetenz (Empfangen und Geben) 	<ul style="list-style-type: none"> Lehrformen & Interventionen: Projektarbeit, Teamarbeit, Experimente, Workshop, Werkstatt, Moderation, Open Space. 'Was / Wie / Warum' klären. Visualisieren. Akzeptanz / Anerkennung: Rollen-Diversität anerkennen, Resultate würdigen, Lp lebt soziale Abstinenz. Unterstützung / Schutz: 'Gedächtnis' des Gruppenprozesses (ProzessWahrnehmung spiegeln). Gemeinsame Ziele der Gruppe bestätigen und stärken. Genius-Strategie: Jeder Beitrag ist wertvoll. Rolle: Sponsor, Feedback, Ressourceperson, Regisseur, Moderator

Analyse der Lernfelder (Fortsetzung)

SYSTEM - Führung, asymmetrische Beziehung, externale Steuerung, Metaziele der Führung			
↓	Studierende, Teilnehmende (Tn)		Lehrperson (Lp)
	Beobachtbares Verhalten & Interaktionsformen	emotionale & kognitive Fähigkeiten und Impulse; Bedeutung / Lernangebote	Ko/Re (allgemeine Kompetenzen, benötigte Rollen-Kompetenz)
E: nicht-direktives Lehren	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion und Vergleiche mit anderen aufgrund von Präsenz im Gruppengeschehen. • Gegenseitiger, selbstorganisierter Austausch aufgrund von Inputs und Denkmodellen im didaktischen Rahmen. • Offener Austausch • Fragestunden im Plenum unter Nutzung des Gruppenwissens. • Zuhören, nachdenken, vergleichen, etwas beitragen, ... • Metakommunikative Runden • Post-TransferTalks 	<ul style="list-style-type: none"> • emotionale Anlehnung • Vertrauensverhältnis • Werthaltung spiegeln • sich spiegeln / öffnen • emotionaler Austausch • energetische Übertragung von Problemlösungen anderer Tn. • neue Aspekte der eigenen Innenwelt entdecken durch Spiegelung. • Eigene Lösungskompetenz entwickeln. • Ressourcen- und Zieleorientierung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrformen & Interventionen: initiiert emotionale Lehrgespräche, Lehrcoachings, Demos; erlebnisorientierte Sequenzen; Offene Runden; Intervisionen; e-learning. Selbst-Reflexionen durch Aufgabestellungen und Inputs des Facilitators: Bsp. Inner Child, Antirollen, gemeinsame Trancreisen und Meditationen (Aktivmeditation, Singen); Supervisionen; Lernbegleitungen. • Akzeptanz / Anerkennung: Lp lebt Rapport, emotionale Beziehung, Wertschätzung und Werteorientierung als Ziel; Lp hat Ziele für einzelne / Gruppe (offen/verdeckt). Lp 'weiss', dass Lösung im Anderen liegt. • Unterstützung / Schutz: Lp achtet auf Stimmung, non-direktive Interventionen und motiviert über Ziele und Absichten der Gruppe. • Rolle: Facilitator, Coach, emotionale Führung, Koordinator, Vorbild, Orientierungspunkt, Supervisor,

Analyse der Lernfelder (Fortsetzung)

	Studierende, Teilnehmende (Tn)		Lehrperson (Lp)
	Beobachtbares Verhalten & Interaktionsformen	emotionale & kognitive Fähigkeiten und Impulse; Bedeutung / Lernangebote	Ko/Re (allgemeine Kompetenzen, benötigte Rollen-Kompetenz)
F: direktives Lehren	<ul style="list-style-type: none"> • Hören zu, schreiben mit, stellen Wissensfragen • Lösen Test, schreiben Abschlussarbeit • Erfüllen gestellte Aufgaben / Projekte • Rapportieren Zielerfüllung und/oder Wissenstand zurück an Lehrperson. 	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz der Führung • kognitive Ziele • Entwicklungspläne • Zielvorgaben erfüllen • kognitives Lernen für Wissenszuwachs • Lernen auch wenn Zusammenhang/Sinn für Tn evtl. noch nicht unbedingt erkennbar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrformen & Interventionen Planen, dozieren, kontrollieren; Lp vermittelt Fachwissen, setzt Lehrziele fest, ergreift Initiative, fordert Aufgaben ein. Powerpoint, Video, Handouts, Scripts, Weblinks, Studium schriftlicher Unterlagen. • Akzeptanz / Anerkennung: Lp grenzt sich von Tn ab, sachlich, fachorientiert. Anerkennt Wissen und brillantes Denken. • Unterstützung / Schutz: Sachlichkeit (Ziel, Planung) überwiegt, Wissensvermittlung und Zeitmanagement hat Priorität, Emotionale Bedürfnisse anerkennen und vertagen (Pause, anderes Gefäss). • Rolle: Dozent, LehrerIn, Instruktor, Präsentator, ProfessorIn, Entertainer, Star. Lp strukturiert, planend die Veranstaltung; formale Führung, Autorität, dominant.

Anforderungen an die Lehrperson


Personale Kompetenzen und Anforderungen



- **Generell:** Bereitschaft, die eigene Komfortzone permanent zu überprüfen und elastisch zu bleiben.
- **Diversity Management gelebt:** Auch im Alltag den Rapport mit 'andersartigen' bzw. 'ungewohnten' Menschen leben. Nicht nur senden (sprechen) sondern auch empfangen (zuhören). Reframing im Alltag implementieren: z.B. positive Absicht, kontextbezogenes Verhalten, kreatives ressourcen- und zielorientiertes Umdeuten.
- **ProzessWahrnehmung:** Regelmässige Supervision, Intervision mit anderen elastischen Erwachsenenbildnern. Selbstreflektion und eigenes Lerntagebuch führen. Analysieren, kennen und integrieren die eigenen kleineren und grösseren Stärken.





Rollenflexibilität: Die jeweilige Rolle gemäss Lernfeld muss als kongruenter Persönlichkeitsanteil auch im Alltag gelebt werden können (natürlich integrierter Persönlichkeitsanteil).


Hinweis: Die Anforderungen an die Lehrperson sind 6-fach und wollen nicht nur Lippenbekenntnisse sein sondern gelebte Kongruenz.
Die folgende Tabelle ist ein kreatives Brainstorming das auch gerne von euch LeserInnen ergänzt werden kann - weitere Ideen sind willkommen.

Lernfeld	Kompetenzen der Lehrperson	Ressourcen für die Lehrperson
Feld A ICH bin 	Rolle der Lehrperson: Caretaker / Beschützer / Ermöglicher / Mentor Haltung & Handlung der Lehrperson: <u>Nach Aussen:</u> Raum schaffen, Laisser faire, verdeckte Angebote, verdecktes Coaching. Individualität fördern & schützen: <ul style="list-style-type: none"> • Rückzug, Abgrenzung des Tn, • Innenschau ermöglichen • Fürsorge aus Distanz • Selbsterkenntnis & Emotion für den Tn • Ev. andere Tn umlenken, Triage • Material unauffällig bereitlegen <u>Nach Innen:</u>	Eigene Selbstentwicklung: <ul style="list-style-type: none"> • Bewusster Rückzug im Alltag, • sich (Aus-)Zeit gönnen, • WuWei = 'Tun im Nichtstun' leben, • sich mit sich selber beschäftigen können, • eigene Innenwelten erforschen, • alleine Joggen, Malen, Musizieren, Singen für sich; • Sicherheit im Umgang mit sich selbst, ... Im Lernfeld: Lehrperson beschäftigt sich mit sich selber kreativ und interessiert.

Lernfeld	Kompetenzen der Lehrperson	Ressourcen für die Lehrperson
	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstwahrnehmung der eigenen Emotion & Stimmung • Selbststeuerung von Gedanken, Atem, Ausstrahlung • Embodiment von 'nach Innen' • Kontemplation 	Raumeinrichtung sollte individuelle Arbeit und Rückzug ermöglichen.
<p style="text-align: center;">Feld B Ich brauche</p> 	<p>Rolle der Lehrperson: verfügbarer 'Kollege' / Diener / Mutter für alles / fürsorgliches Eltern-Ich / HüterIn des Lernfeldes. Das Lernbedürfnis des Tn steht im Vordergrund.</p> <p>Haltung & Handlung der Lehrperson: <u>Nach Aussen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsbereitschaft, Präsenz • Kooperation auf Zeit • Ratschläge nur auf Anfrage • Helfen, unterstützen • Umlenken (Triage) zu Lern-partner / in andere Lernfelder <u>Nach Innen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • locker, wach, flexibel • Ein Bedürfnis formulieren ist ein Lernschritt. Nicht jedes Bedürfnis muss befriedigt werden (schon gar nicht durch die Lehrperson). </p>	<p>Eigene Selbstentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrperson kann für sich selber Hilfe & Unterstützung zulassen, • auf Wünsche anderer eingehen und soweit als nötig unterstützen (Hilfe zur Selbsthilfe geben). • sich selber in andern spiegeln. • adäquate Selbsteinschätzung • Bereit sein, eine ungewohnte Hilfe/Rolle zu übernehmen: z.B. mittanzen, singen, Theater spielen, ... <p>Im Lernfeld: gelebte Akzeptanz & Anerkennung, Kooperation, kollegiale Aushilfe,</p>
<p style="text-align: center;">Feld C Wir treffen uns</p> 	<p>Rolle der Lehrperson: 'Privatperson' im Hintergrund mit proaktivem eigenen Energiepegel</p> <p>Haltung & Handlung der Lehrperson: <u>Nach Aussen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching verdeckt und im Hintergrund, unbemerkt aktiv. • Gemeinschaftssinn fördern • Raum & Systemdynamik schützen, Kultur wachsen lassen <u>Nach Innen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Radau/Streit/Chaos mit Mass aushalten • Lernfeldatmosphäre genießen • Enthaltbarkeit üben • wache Präsenz (neugierig ohne Erwartung) • Überzeugung: 'Alles hat seinen Sinn' </p>	<p>Eigene Selbstentwicklung: Einbettung in Freundeskreis; Erfahrungen in Verein, Club, Projektarbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • gelebte Sozialkompetenz mit unterschiedlichen Menschen (Diversity), • Konflikte ausleben, verzeihen • gelebte Ambiguitätstoleranz, empathische Kommunikation • Spiegelneuronen und Übertragungsphänomene wahrnehmen (Rapport), ... <p>Im Lernfeld: Adäquate Rahmen (Kontext, Verhalten, Werte) definieren und schützen. Antizipieren und fit sein in Systemdynamik. Material frühzeitig bereitstellen; eigene Kreativität diskret leben, sich glaubwürdig mit sich selber im Hintergrund beschäftigen. Rapport mit der Gruppenenergie.</p>

Lernfeld	Kompetenzen der Lehrperson	Ressourcen für die Lehrperson
<p style="text-align: center;">Feld D Wir übernehmen Rollen</p> 	<p>Rolle der Lehrperson: Sponsor, Feedback, Ressource Person, Regisseur</p> <p>Haltung & Handlung der Lehrperson:</p> <p><u>Nach Aussen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung zeigen • Gedächtnis des Gruppenprozesses leben • Projekte, Ziele, Aufgaben <ul style="list-style-type: none"> ◦ anbieten ◦ aus Tn generieren <p><u>Nach Innen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Aktion rollen lassen • Zurückhaltung üben • Wertschätzung fühlen • Ambiguitätstoleranz 	<p>Keine Ratschläge.</p> <p>Eigene Selbstentwicklung: An unangenehmen oder fremden Rollen/Aufgaben etwas Positives zu sehen. Flexibilität in Hierarchien und Rollen trainieren. Die Details und das grosse Ganze im Auge haben, sich für Ziele motivieren, Kontinuität und Disziplin leben</p> <p>Im Lernfeld: Rahmen, Ziele & Zeit definieren: WAS - WIE - WARUM Eigeninitiative ermöglichen</p>
<p style="text-align: center;">Feld E 'nicht-direktives' Lehren</p> 	<p>Rolle der Lehrperson: Facilitator, Lernförderer Vorbild, Coach. Charisma, emotionale Führung, Koordinator, Orientierungspunkt</p> <p>Haltung & Handlung der Lehrperson:</p> <p><u>Nach Aussen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine 'Beratung' • unterstütze die Selbstorganisation der Gruppe • aus den Tn / aus der Gruppe schöpfen • individuelles emotionales Lernen ermöglichen • (verdecktes) Coaching von Einzelnen oder dem System <p><u>Nach Innen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • lebe emotionale Präsenz • erlaube und ermögliche die Entfaltung der Gruppendynamik • emotionales Mitschwingen im Hintergrund 	<p>Eigene Selbstentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchlässigkeit und Selbstkontakt zur eigenen Innenwelt pflegen. • In zwischenmenschlichen Kontakten den Fokus auf das 'Unausgesprochene' und das 'Menschsein' richten. • Eigene Stimmungen lenken können, präsent sein (uptime). • Wertschätzung und potenzialorientierte Haltung. • Eigenen Core-Song aktivieren. • Kleines Ego leben können. <p>Im Lernfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuhören, spiegeln, offene Fragen; • <i>Zugängliche</i>⁵ Körperhaltung, Gesten, Stimmlage und Sprache.

⁵ Die Begriffe 'Glaubwürdig' und 'Zugänglich' wurden von Michael Grinder definiert. Er beschreibt damit wirkungsvolle verbale und nonverbale Verhaltensmuster mit denen Einfluss auf Gruppendynamik und persönliche Entwicklung genommen wird. Michael Grinder: Author and world renowned expert in the science of non-verbal communication, non-verbal leadership, group dynamics, advanced relationship building & presentation skills. www.michaelgrinder.com

Lernfeld	Kompetenzen der Lehrperson	Ressourcen für die Lehrperson
<p style="text-align: center;">Feld F 'direktives' Lehren</p> 	<p>Rolle der Lehrperson: Planer, formale Führung, Autorität, dominant, ProfessorIn, DozentIn</p> <p>Haltung & Handlung der Lehrperson:</p> <p><u>Nach Aussen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle, Autorität, das Thema und Zeitmanagement haben Priorität • Regeln, Rahmen & Kultur definieren und durchsetzen • Presentation Skills • didaktisches Knowhow, chunking & sequencing <p><u>Nach Innen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Führung, Planung, • Wissen weiter geben, • strukturiert • "Ich weiss, dass ich weiss." • "Mein Wissen bringt Menschen weiter." 	<p>Eigene Selbstentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertes und stringentes Vortragen. • Konsequentes Leadership leben können. • Autorität, direkte Aufgabenstellungen • Überlegungen von St einfordern, die Führung deutlich übernehmen. • Grosses Ego leben können. <p>Im Lernfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sachlicher Zugang, • <i>Glaubwürdige</i> Körperhaltung, Gesten, Stimmlage und Sprache • Zusammenhänge erläutern, • Lerneinheit planen, umsetzen und Unterlagen herstellen.

Nutzen/Folgerungen für die Planung von Bildungsveranstaltungen

Planung von Seminareinheiten

entsprechend der Soziodynamischen Interaktionsdidaktik folgt den Anforderungen des handlungs- und erfahrungsorientierten '**Dynamic Learning**'. Das nicht-direktive Lernen überwiegt dabei das direktive Lernen (informelles & formelles Lernen). (Baumeler/Frischknecht 2000, S.6 ff.)

Analyse und Planung der sinnvollen Lernfelder

Beispiel: Für die Initiierung des Lernfeldes E, in dem emotionaler Austausch, Selbsterfahrung, Sharing gelebt wird und wozu die Lehrperson Facilitator Rolle übernehmen muss, ist es unumgänglich, dass einige der Lernfelder A, B, C und D vorgängig (evtl. kurz) angeboten wurden. Evtl. sind auch vorgängig die Lernrahmen (Was - Wie - Warum) zu erläutern.

Training für die Lehrperson

Verständnis und Training der 6 Rollen für die Lehrperson mit je eigenem Erscheinungsbild sind unerlässlich um die gewünschte Rollenkongruenz entsprechend dem benötigten Führungsstil zu erlangen. (Baumeler/Frischknecht 2000, Seiten 94/95)

Selbst- und Fremdwahrnehmung der Kommunikationsprozesse

Eigene und andere Denkmuster kennen und verstehen (Metaprogramme im NLP).
ProzessWahrnehmung vs. Inhalt (s. Baumeler/Frischknecht 2000, Lernleistungen Seiten 70-77, sowie 'Lern- und Kompetenztaxonomien' hier im Anhang)

Lernstile nach David Kolb (1984)

Wird eine Bildungsveranstaltung anhand der 6 Lernfelder der Sozialdynamischen Interaktionsdidaktik aufgebaut, werden Studierende jedes Lernstils abgeholt und fasziniert. Selbstverständlich ist dabei jede Bildungssequenz auch entsprechend einzurahmen (Was - Wie - Warum - Was wäre wenn). (Baumeler/Frischknecht 2000, S. 67/68)

Förderung gesunder Systemdynamik

Wird eine Bildungsveranstaltung anhand der 6 Lernfelder der Sozialdynamischen Interaktionsdidaktik durchgeführt, wird die Dynamik des Systems (Gruppendynamik und Stakeholders) tendenziell 'gesünder'. Gesunde Gruppendynamik benötigt 'gesunde' Teilnehmende welche sich in ihrer Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit freiwillig und motiviert für das Ganze engagieren. (Stuart Kauffman, 1996 und Baumeler/Frischknecht 2003, Handbuch 'Selbstmanagement & Systemdynamik (NLP Practitioner, Modul 6)', NLP Akademie Schweiz, 'Wie entsteht Leben? - Systemdynamik')

Anhang

Glossar

Co/Re	<p>Competences and Ressources</p> <p>Kompetenz: Wird in dieser Arbeit verstanden als "die Fähigkeit von Individuen oder kollektiven Subjekten, eine Situation (auch Lebenssituation) oder eine Klasse von Situationen erfolgreich zu bewältigen." (Ghisla, 2011, S. 10) (vgl. auch 'Ressource')</p>
Dynamic Learning	<p>Dynamic Learning ist ein didaktisch/methodischer Bildungsansatz, welcher den ganzen Menschen in die Bildungsprozesse mit einbezieht.</p> <p>Die Grundprinzipien des Dynamic Learnings werden von den Begründern der Didaktik wie folgt notiert:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aktives Einbinden der Lernenden verbessert das Lernen.• Lernen ist kein passives Speichern von Informationen, sondern das aktive Erarbeiten von Kompetenz.• Teamarbeit unter Lernenden bedeutet eine enorme Verbesserung für das Lernen.• Lernveranstaltungen mit vielen Aktivitäten bringen meistens höheren Lernerfolg als Lernveranstaltungen mit vielen passiven Zuhörern. <p>Dynamic Learning zeichnet sich aus durch Lernbeteiligung / echte Zusammenarbeit / Abwechslung und Vielfalt in den Lernmethoden / Angebote ausserhalb des bisher Gewohnten / Learning by Doing, Erfahrung vor Theorie. (Frischknecht, 2006)</p>
Ego; grosses, kleines	<p>Grosses Ego / Kleines Ego</p> <p>Der Begriff 'Ego' wird in dieser Arbeit als die umgangssprachliche Bezeichnung für Selbstbild und Selbstwert(gefühl) genutzt. Oder anders gesagt: Die Wichtigkeit, welche jemand sich selbst und seinen Aussagen beimisst. Eine Lehrperson braucht ein gesundes Selbstbild und Selbstwertgefühl. Ein adäquates Mass an Selbstsicherheit und der Überzeugung, dass das, was man der Welt mitteilen will, von einer bestimmten Wichtigkeit ist.</p> <p>In der Funktion als Dozent, als Key-Note-Speaker, als Präsentator ist somit ein 'Grosses Ego' (oder ein starkes Selbstwertgefühl und eine Mission die eigene Botschaft in die Welt zu bringen) essentiell für einen gelingenden Auftritt.</p> <p>Ein 'Kleines Ego' ist dem gegenüber die Fähigkeit einer Lehrperson, sich willentlich unauffällig, unwichtig zu machen, sein Ego quasi schrumpfen zu lassen. Dies ist in allen Lehrsequenzen der Lernfelder A bis D eine wesentliche Kompetenz der Lehrperson.</p>
Embodiment	<p>Im Wesentlichen ist Embodiment ein altes buddhistisches Konzept, das wissenschaftlich beforscht wird: Das Konzept, dass Körper und Geist eins sind, wie zwei Seiten derselben Medaille. Der Geist folgt dem Körper, der Körper dem Geist (Das Prinzip der wechselseitigen Beeinflussung).</p> <p>Basierend auf dieser Theorie spielt es keine Rolle, ob Veränderung durch Körperarbeit oder durch Veränderung der mentalen Zustände angestrebt wird. Körperliche und/oder geistige Veränderungen werden folgen. (Storch, 2010)</p>

Genius-Strategie	Beschreibt eine Haltung der 'Achtsamkeit auf das Positive'. Was immer geschieht wird positiv konnotiert. Dadurch entsteht eine Aufwärts-Spirale der Genialität (das Gegenstück zu Mobbing) nicht nur beim Betrachter sondern auch beim Betrachteten (Prinzip der 'selbsterfüllenden Prophezeihung'). Die Genius-Strategie beinhaltet die aktive Steuerung der eigenen Gedanken von 'negativ' und 'mis-match' zu 'positiv' und 'match' ("Es könnte nicht besser sein!"). (Dilts 1997)
Kompetenz	siehe -> Co/Re
Lehrperson	Verwenden wir in dieser Arbeit als übergeordnete Rollenbezeichnung (Überbegriff) für jede Art von Tätigkeit in der andere Menschen an Lernerfahrungen herangeführt werden. Unterbegriffe zum Überbegriff 'Lehrperson' wären beispielsweise die Rollen 'Trainer', 'Lehrer', 'Facilitator', 'Dozentin', 'Professorin', 'Kursleiter', 'Moderatorin' und viele weitere.
Lernfeld	Wir gehen davon aus, dass ein Mensch in unserer Gesellschaft mit sechs grundsätzlich voneinander verschiedenen sozialen Strukturen konfrontiert werden kann. Da in jeder dieser sozialen Strukturen (Lebensräumen) Lernen stattfindet sprechen wir von 'Lernfeld'.
Ressource	Bezeichnet die zur Bewältigung einer Handlungssituation – d.h. zum kompetenten Handeln – erforderlichen oder nützlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen. - "Die Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen, welche zur Bewältigung von Lebens- und Berufssituationen notwendig sind, werden als Ressourcen bezeichnet." (Ghisla, 2011, S. 4) (vgl. auch 'Co/Re')
Rolle	(auch: Funktion) In Anlehnung an das Modell 'Gestaltungsebenen' (Logical Levels) von Robert Dilts (Dilts 2017) bezeichnen wir Rolle als das abstrakte Konstrukt eines Menschen über sein Selbst welches je nach Kontext und Aufgabe laufend möglichst sinnvoll adaptiert wird. Fragen zur Rollenklärung können sein: Wer bin ich? Aus welcher Facette meiner Persönlichkeit heraus handle ich? Welche Rolle übernehme ich? Welche Rolle spiele ich innerhalb des Teams, der Familie, der Gruppe? Im Laufe eines Tages besetzt ein Mensch in aller Regel wechselnde Rollen: Morgens in der Familie / Partnerschaft ist man in der Rolle der Mutter/Vater oder Partner/Freund. Anschliessend im Job je nach Funktion in der Rolle der Managerin, des Verkäufers, der Sachbearbeiterin usw. usf.. Und am Abend in der Freizeit vielleicht Freundin, Kollege oder Kumpel... (Baumeler, 1998)
Rollenkongruenz	Von Rollenkongruenz sprechen wir, wenn die Interdependenz von Kontext, Verhalten, Fähigkeiten (Kompetenzen und Ressourcen), Beliefs, Werten und Rolle in sinnvoller Übereinstimmung gelebt wird. (Baumeler, 1998)

Historisches Dokument

Das nachstehende **historische Dokument** der Erziehungsdirektion des Kanton Zürich (1978) zeigt einen Auszug aus der Begründung zur Einführung des "Versuchsprojekt Schule in Kleingruppen".

Eine "Gruppe wissenschaftliche Arbeiten" klärt zusammen mit der Pädagogischen Abteilung (Planungsstab für Schulversuche) der Erziehungsdirektion des Kantons Zürich die besonderen Fragestellungen um die Schule in Kleingruppen.

"Mit der vorliegenden Arbeit versuchen wir, Sozialisationsleistungen in zwei von vier Kleingruppen zu erheben und darzustellen

3.3. Lernen als Interaktion

Wir wollen also die wechselseitigen Einwirkungen aller Beteiligten beobachten und uns fragen, welche Lernprozesse sich darin ausdrücken und welche Bedeutung ihnen zukommen kann.


Damit konzentrieren wir uns auf eine phänomenologische Betrachtungsweise, die keine Unterscheidung emotionaler, sozialer oder kognitiver Aspekte menschlicher Entwicklungsprozesse zulässt. Wir erachten eine solche Aufgliederung des Menschen in Teilfunktionen als unnötig, da nicht angenommen werden kann, dass diese unabhängig voneinander wirken.Interaktion beinhaltet also immer kognitive und motivationale Dimensionen.

Indem wir Interaktionen ins Zentrum unserer Betrachtungen rücken, verlieren wir allerdings die Lerninhalte aus den Augen. Viel bedeutsamer als diese sind aber ohnehin die Formen des Lernens. Vermittelt werden nämlich nicht in erster Linie Inhalte und Fähigkeiten an sich, sondern die Fähigkeit im Umgang mit Strukturverhältnissen, und zwar"

- 36 -

Auszug aus Diplomarbeit
INSTITUT FÜR ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE ZÜRICH

DAS PROJEKT SCHULE IN KLEINGRUPPEN ALS VERSUCH EINES
PÄDAGOGISCH INTEGRALEN KONZEPTE
EINE UNTERSUCHUNG VON SOZIALISATIONSLEISTUNGEN
von Megha Baumeler und Urs Doerig
Referent Stephan Müller lic.phil
Oktober 1980



3.4.2. Das sozial - morphologische Interaktionsmodell

Die Strukturmerkmale der oben genannten Gesellschaftstypen übertragen wir in eine morphologische Betrachtungsweise, die für die Analyse protokollierter Interaktionen anwendbar wird.

Zunächst bilden wir aus den Anfangs- und Endpunkten der soziokulturellen Evolution zwei Ebenen gesellschaftlicher Differenzierung:

- eine *segmentär differenzierte*, entsprechend den primären Integrationsleistungen von archaischen Gesellschaften
- eine *komplementär differenzierte*, entsprechend den primären Integrationsleistungen unserer modernen Gesellschaft.

Die Schichtendifferenzierung hochkultivierter Gesellschaften übersetzen wir in eine *zentralisierte* dimension.

Aufgrund dieser Betrachtungsweise entstehen sechs verschiedene Strukturräume, die im jeweiligen Schnittpunkt von zwei Variablen liegen:

- dem Zentralisierungsgrad
- der Unterscheidung zwischen segmentärer und komplementärer Differenzierung.

	de-zentralisiert	halb-zentralisiert	zentralisiert
segmentäre Differenzierung	A	B	C
komplementäre Differenzierung	D	E	F

Die Zentralisierungsdimension umfasst vereinfacht gesagt das Spannungsfeld von Autonomie und Herrschaft:

- Dezentralisierung → Steuerung vorwiegend durch die Subsysteme in der Struktur
- Halbzentralisierung Steuerung im Wechselspiel und Konflikt, zwischen Gesamtstruktur und Subsystemen
- Zentralisierung Steuerung durch ein charismatisches (segmentäre Ebene) oder durch ein instrumentell-autoritatives (komplementäre Ebene) Zentrum des Gesamtsystems.

Bei unserem Beobachtungsrahmen handelt es sich im weitesten Sinne um ein sozial-morphologisches Interaktionsmodell. Dieses Modell will grundsätzlich aufzeigen, welche Dimensionen für die Struktur von Interaktionssystemen konstituierend wirken. Die Funktion dieser Systemstrukturen sehen wir mit

Luhmann darin, die Komplexität der Umwelt zu reduzieren, um dadurch zwischenmenschliches Erleben und Handeln sinnhaft orientieren zu können.¹⁾

Aufgrund der dargestellten Auffassung kommen wir zur Annahme, dass ein Mensch in unserer Gesellschaft mit sechs verschiedenen Grundmustern sozialer Strukturen konfrontiert werden kann. Entsprechende Lernprozesse bilden die Voraussetzung, um in diesen Beziehungsformen bestehen zu können.

Lernen wird dabei gesehen als

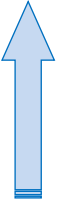

- Anpassung an eine soziale Situation oder
- differenzierende Gestaltung einer sozialen Situation.

Als Indikator für den Lernerfolg wird die Bewältigung bzw. Nichtbewältigung sozialer Situationen angenommen. Dazu gehört auch die Vermeidung, bzw. das Aufsuchen von bestimmten sozialen Situationen.

Die Begrifflichkeit in der sozial-morphologischen Interaktionsanalyse ist so angelegt, dass komplexere funktionale Analysen zwischen den drei Ebenen in der Gesellschaft - Interaktion, Organisation (Institution), Gesellschaft - möglich werden. (Vgl. Luhmann, 1975)

Lern- und Kompetenztaxonomien

Lernziele können für unterschiedliche Lernleistungsbereiche und innerhalb dieser auf unterschiedlichen Niveaus formuliert werden.

	Kognitiv ¹⁾ Kenntnisse & Denken	Affektiv ¹⁾ Emotionen & Interesse	Psychomotorisch ¹⁾ Handeln & Embodiment	Prozesswahrnehmung ²⁾ Ablauf & Bausteine,
 Zunehmende Kompetenz 		7 Antizipieren Probehandeln in der Phantasie, Lernen aus 'alten' Erfahrungen. Vorausschauende emotionale Planung. Die Wirkung des Ziels mit einbeziehen.	7 Generalisieren Flow mit solcher Hingabe, dass synergetisch etwas Neues, Zusätzliches entstehen kann, das die Gesamthandlung bereichert. Multitasking. Variantenreichtum.	7 Generalisierendes Prozessbewusstsein Prozessbeobachtungen werden zu Modellen verarbeitet. Transfer in andere Kontexte. Theoriebildung.
	6 Bewerten Widersprüche nachweisen, klassifizieren, Optimierung formulieren, kritisch vergleichen, auswählen.	6 Produzieren, Motivieren innerer Antrieb aktivieren, zielorientiert Emotionen steuern, Selbstführung, Selbstmotivation, eigene Haltung beeinflussen.	6 Koordinieren Abstimmung verschiedener Handlungen zu einem harmonischen Zusammenwirken.	6 Planendes Prozessbewusstsein Der effektive Prozessablauf kann mit grosser Wahrscheinlichkeit vorausgeplant werden.
	5 Zusammenhänge erkennen ordnen, verknüpfen, vergleichen, Hypothesen konstruieren, ableiten.	5 Bewerten Zusammenhänge zwischen Emotionen und Werten begreifen, Wertordnung als handlungsprägendes Normensystem.	5 Integrieren Zugänge verankern, neue Referenz Erfahrungen schaffen, additive Handlungskompetenz gewinnen.	5 Proaktives Prozessbewusstsein Prozess wird parallel zum Verhalten wahrgenommen und laufend entsprechend den Zielen modifiziert.
	4 Analysieren gegenüberstellen, Prinzipien herausfinden, Nebensächliches von Wesentlichem unterscheiden.	4 Benennen innere Anteile kennen, Selbstgespräche wahrnehmen, Feindifferenzierung, Wortkompetenz, Embodiment zuordnen.	4 Checking the Limits Aus der Routine ausbrechen, Ungewohntes zulassen, "Kicking the Habit", Komfortzone verlassen. 'Out of box!'	4 Aktives Prozessbewusstsein Der Prozess wird parallel zum Verhalten wahrgenommen.
	3 Anwenden durchführen, durch Beispiele veranschaulichen, auf ähnliche Fälle übertragen.	3 Zulassen persönliche Stressmuster und Abwehrmechanismen kennen, bewusst annehmen.	3 Routinieren In Fluss kommen, Flow, Verfeinerungen, Handlungsabfolge wird zur Routine, wird automatisiert und habitualisiert.	3 Feedback auf Prozess Prozessablauf nachträglich präzise, mit sinnesspezifischen Wörtern beschreiben Detaillierte differenzierte Wahrnehmung.
	2 Verstehen interpretieren, erklären, mit eigenen Worten beschreiben, zusammenfassen.	2 Wahrnehmen externaler oder internaler Reiz, bewusste Wahrnehmung.	2 Aktives Ausprobieren Üben in Richtung bewusster Kompetenz.	2 Reflexives Prozessbewusstsein Erste Stufe des Bewusstseins, dass andere Weltmodelle existieren. Verhalten wird nachträglich reflektiert. Internales Feedback.
	1 Kennen; Reproduzieren wiederholen, bezeichnen, beschreiben, skizzieren können; berichten.	1 Reagieren Reiz - Reaktion, unbewusst.	1 Sensibilisieren Wahrnehmung und Vorbereitung, 'Learning Apprenticeship', bewusste Inkompetenz, nachmachen, abgucken, in die Schuhe des anderen steigen.	1 Kontextbezogene PW Je nach Umgebung anderes Verhalten. Gelerntes Reiz→Reaktionsmuster. 0 Keine Prozesswahrnehmung

1) Benjamin Bloom, David Krathwohl et al.; Taxonomy of Educational Objectives, Longman Pub Group (1956 - 1999)

2) Ueli R. Frischknecht (2000) basierend auf Ideen von Ken Wilber, Wege zum Selbst, Goldmann (1984)

Quellen / Literatur

Ideen und Matrix: Diplomarbeit Baumeler/Doerig/Müller
Institut für angewandte Psychologie,
University for Applied Sciences,
ZHAW, Zürich, 1980

1980

'Das sozial-morphologische Interaktionsmodell',
Diplomarbeit am IAP Institut für angewandte Psychologie.

Seit 1989 die Basis für

'Dynamic Learning'

die handlungs- und erfahrungsorientierte
Didaktik der NLP Akademie Schweiz.

Bilder:

Felder A,C,D: eigene Zeichnungen von Vorlagen aus dem Internet (Megha Baumeler)

Feld E: Premartha de Koning, Aquarell 1990

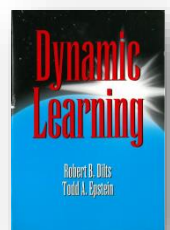
Feld B: Meghas Kater Nemo in Anlehnung an Simon's Cat

Feld F: Aus Max und Moritz von Wilhelm Busch
auf Schweizerdeutsch, ein Geschenk von meiner Tante Milli (1952)

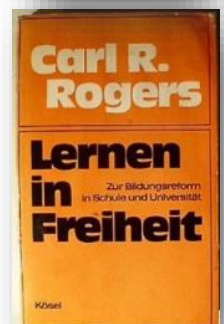
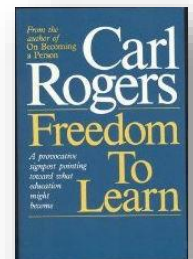


Literaturhinweise und Quellen

- Adorno 1974: Adorno, Theodor W.; Zum Verhältnis von Soziologie und Psychologie Frankfurt am Main, 1974.
- Aron 1998: Aron, Arthur; Norman, Christina; Aron, Elaine; "The self-expansion model and motivation". Representative Research in Social Psychology. 22: 1–13, 1998
- Baumeler 1998: Baumeler Megha et. al.; 'Handbuch zur Ausbildung ProzessWahrnehmung & Kommunikation, NLP Practitioner, NLP Akademie Schweiz, 1998
- Baumeler/Doerig/Müller 1980: Baumeler, Doerig, Müller; Das sozial-morphologische Interaktionsmodell; Institut für angewandte Psychologie, University for Applied Sciences, ZHAW, Zürich, 1980
- Baumeler/Frischknecht 2000: Baumeler Megha, Frischknecht Ueli R.; 'Handbuch zur Ausbildung Leadership & ProzessSteuerung, NLP-Trainer', NLP Akademie Schweiz, 2000
- Bloom 1956: Bloom, Benjamin S.; Taxonomy of Educational Objectives (1956). Published by Allyn and Bacon, Boston, MA. Copyright (c) 1984 by Pearson Education.
- Bruner 1960: Bruner Jerome S.; The Process of Education, Harvard University Press, 1960
- Buber 1999: Buber Martin, Ich und Du, Gütersloher Verlagshaus 1999
- Dewey 2010: Dewey John, How we Think, D.C.HEATH & CO.,publishers, 2010, free download <https://archive.org/details/howwethink000838mbp>
- Dilts 2017: Robert B. Dilts and Judith A. De Lozier; Encyclopedia of Systemic Neuro-Linguistic Programming and NLP New Coding; NLP University Press, Scotts Valley, CA 95067 (2000 - 2017)
- Dilts 1995: Robert B. Dilts and Todd A. Epstein; Dynamic Learning; Metapublications California (1995)
- Eckhardt-Steffen 2012: Ruth Eckhardt-Steffen; Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa [Strategies for professionalisation of adult education in Europe], S. 47ff; Irena Sgier, Susanne Latke (Hrsg.) - Bertelsmann Bielefeld, 2012



- Frischknecht 2006: Ueli R. Frischknecht; Lernbriefe zum Dynamic Learning; NLP-Akademie Schweiz, 2006
- Ghisla 2011: G. Ghisla; Co/Re Kompetenzen-Ressourcen: Ein Verfahren zur Erstellung von Kompetenzprofilen und zur Entwicklung von Bildungsplänen. [Competencies - Resources: A procedure for the creation of competence profiles and the development of educational plans.]; Contone, TI, Schweiz: IDEA Sagl www.idea-ti.ch; Version 3.5.2011
- Grinder 2018: Michael Grinder; 'A Healthy Classroom - Educational Group Dynamics', MGA Publishing Consortium; Download from <https://www.michaelgrinder.com/free-resources-and-downloads/>
- Salzberger-Wittenberg 1983: Isca Salzberger-Wittenberg, Gianna Williams et al.; The Emotional Experience of Learning and Teaching; Routledge & Kegan Paul 1983
- Carpendale 2004: Jeremy I. M. Carpendale; Ulrich Müller: Social Interaction and the Development of Knowledge; Lawrence Erlbaum Associates, Inc, London (2004)
- Heitkämper Peter: 'Die bioenergetische Schule', Junfermann, 1996
- Kauffman 1996: Kauffman Stuart; At Home in the Universe, Oxford University Press, ISBN: 9780199840304, 1996
- Keller 1976: Monika Keller; Kognitive Entwicklung und soziale Kompetenz; Stuttgart: Klett (Konzepte der Humanwissenschaft) 1976
- Kolb 1984: Kolb David A.; 'Experiential Learning', Prentice Hall, 1984 (english)
- Kumpulainen 2002: Kristiina Kumpulainen, David Wray; Classroom Interaction and Social Learning; Routledge Falmer, London 2002
- Langmaack 2000: Langmaack et.al.; 'Wie die Gruppe laufen lernt'; Beltz PVU, 7. Auflage 2000
- Luhmann 1975: Niklas Luhmann; Soziologische Aufklärung II; Opladen, Westdeutscher Verlag, 1975
- Mandler 1975: George Mandler; Mind and Emotion; New York: Wiley (1975).
- Mollenhauer 1972: Klaus Mollenhauer (Vordenker der 68er – Begründer der emanzipatorischen Pädagogik); Theorien zum Erziehungsprozess: Zur Einführung in erziehungswissenschaftliche Fragestellungen; 1972.
- Müri 1995: Peter Müri; '3-dimensional führen'; Ott Verlag Thun, 1995
- Perls 1951: Frederick S. Perls; Gestalt Therapy: Excitement and Growth in the Human Personality; Perls, Hefferline, Goodman; Gestalt Journal Press, 1951
- Rogers 1991: Carl R. Roger; Lernen in Freiheit - Zur Bildungsreform in Schule und Universität; Kösel Verlag (1974) 1991
- Rogers 1973: Carl R. Rogers; Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten; Klett-Cotta, Stuttgart 1973
- Schachter 1962: Schachter, S., & Singer, J.; Cognitive, social, and physiological determinants of emotional state; Psychological Review, 69(5), 379-399 (1962)
- Storch 2010: Maja Storch, Benita Cantieni, Gerald Hüther, Wolfgang Tschacher; Embodiment - Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen; Hans Huber (2010)
- Vygotskii 1978: Vygotskii L.S.; Mind in society: The development of higher psychological processes; Harvard University Press, 1978
- Wilber 1991: Wilber, Ken; Das Spektrum des Bewusstseins - Eine Synthese östlicher und westlicher Psychologie, RoRoRo Rowohlt, 1991 - The spectrum of consciousness 1993 Quest Books
- Yalom 1970: Yalom, Irvin; The Theory and Practice of Group Psychotherapy; Basic Books (1970)



Autoren



Megha Baumeler

geboren 1947; Master in Heilpädagogik und Psychologie; Fellow Member Trainer IANLP, USA; Diplomat Trainer International NLP; Meditationslehrerin, LaughterYoga Leader ELS, T'ai Chi Instructor.

Langjährige Erfahrung als Schulpsychologin, Heilpädagogin, Lehrerin und Psychologin in eigener Praxis. Über 30 Jahre Erfahrung in der Erwachsenenbildung mit Schwerpunkt NLP Trainings. Autorin handlungs- und erfahrungsorientierter Ausbildungsdesigns der Erwachsenenbildung und NLP-Ausbildungshandbücher.



Ueli R. Frischknecht

geboren 1955; Ausbildung und jahrelange Erfahrung in Betriebswirtschaft und Treuhand; Fellow Member Trainer IANLP, USA; MAS Supervision and Coaching; eidg. Erwachsenenbildner HF; Supervisor, Coach und Organisationsberater bso.

Langjährige persönliche Weiterbildungen in Humanistischer Psychologie, Meditation, Spiritualität, Bioenergetik, Primärarbeit und Trantra. Seit dem Jahr 2000 gewählter Secretary General der IANLP International Association for NLP (www.ia-nlp.org). Über 30 Jahre Erfahrung in der Erwachsenenbildung mit Schwerpunkt NLP Trainings. Autor und Mitautor verschiedener Fachtexte, Bücher und Ausbildungsmanuale.

