

Artikel DSGTA-Info 2/2012

Skript in der Erwachsenenbildung

Wer will denn kein Frosch sein?

Ob Bildungsarbeit im Rahmen von Sprachunterricht, betrieblicher Weiterbildung, Kommunikationskursen oder TA-Weiterbildung, es sind Menschen, die in der Runde oder an ihren Tischchen sitzen. Es sind Erwachsene mit bereits entwickelten Kompetenzen und mit Erfahrungen in Bezug auf Lernen. Es sind Individuen mit ihrem unverwechselbaren Fingerabdruck als Ausdruck ihrer Einzigartigkeit. Menschen mit einer komplexen und naturwissenschaftlich nicht erfassbaren Psyche, bestehend aus einer Mischung aus Erfahrungen, Genen, Schicksal und Mysterium. Es sind Menschen mit unterschiedlicher Motivation, Hoffnungen, Befürchtungen und Vorerfahrungen. Sie sitzen hier, in der Gemeinschaft mit einem Dutzend anderen Gruppenmitgliedern und einer Leitungsperson.

Eine Weiterbildungsgruppe ist das ideale Setting, um dem Wiederholungsdrang nachzugeben und sich - einmal mehr - die in früher Kindheit angeeigneten Überzeugungen über sich selber, die anderen und die Welt zu bestätigen. Anders gesagt: die im archäopsychischen Organ gespeicherten Erfahrungen und die im extero-psychischen Organ festsitzenden Introjekte können sich hier entfalten und wirksam werden. Im besten Falle bedeutet das, dass Ressourcen aus dem Kind-Ich (Motivation, Wissensdrang, Neugier) und Erlaubnisse aus dem EL-Ich („ich glaube an dich“, „du wirst es schaffen“, „du darfst erfolgreich sein“) freigesetzt werden. Im schlechteren Falle trüben sie die Neopsyche, das Organ des Lernens im Hier und Jetzt, führen zu Blockierungen und Misserfolgen beim Lernen.

So sitzen sie da, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Leiterinnen und Leiter, mal mit golden schimmernder Haut und der Krone auf dem Kopf, mal froschgrün von den Zehen bis zum Haaransatz, mal halb Frosch halb König/in.... Mitten drin im Prozess der Entwicklung, an einem Punkt zwischen Geburt und Tod. Ausgestattet mit einer Physis, welche zur seelischen Reifung drängt. Möglicherweise zur Teilnahme gezwungen durch den Arbeitsmarkt. Meine Erfahrung deckt sich mit der Aussage Berne's, dass sich viele Menschen – zum Beispiel durch den Besuch einer Weiterbildung - ein besseres Froschdasein erhoffen und nicht etwa Königinnen und Könige werden wollen. Sie lassen sich nur mit beachtlichen Widerständen auf selbstgesteuertes, erwachsenes Lernen ein, denn die Übernahme von Selbstverantwortung, wie sie die TA mit ihrem Richtziel Autonomie ansteuert, fordert ihren Preis. Es braucht Mut, „die Realität so zu sehen wie sie ist“(Schlegel).

Die Motivation zum Besuch einer Lernveranstaltung wirkt sich direkt auf die Bereitschaft zum Lernen und zur Veränderung aus. Je nach Zielgruppe und Zielsetzung kann dies sehr unterschiedlich sein. Ich gehe in meinen Ausführungen von Weiterbildungen aus, deren Besuch auf Freiwilligkeit beruht.

Seit über dreissig Jahren bin ich in der Rolle der Gruppenleiterin, seit zwölf Jahren auch als TA-Lehrende. Ich schliesse mich in die Froschmetapher mit ein. Mit einem nachsichtigen Lächeln für jene Momente, in denen ich mich froschig verhalte und um den „plus-plus-realistisch“-Zustand ringe. Ich bin überzeugt, dass sich das Streben nach Autonomie und damit das Überwinden der Widerstände lohnt. Dies ist meine Ressource, die mir immer wieder die Kraft gibt, um meine Gruppenteilnehmer/innen auf diesem Weg zu unterstützen

Im Biotop

Erwachsenenbildungsgruppen sind Biotope, in denen Wandlung von „Prinzessinnen/ Prinzen-zu-Fröschen-zu-Königinnen/Königen-und-zurück“ laufend im Gange ist. Es sind Biotope von „Skripts in Aktion“.

Am deutlichsten wird es da, wo Bewertung im Spiel ist. Da haken Gumbänder ein bei Prüfungserlebnissen in der Kindheit und katapultieren die Betroffenen zurück in Situationen, die nicht selten traumatisierend waren. Die aktuell bewertenden Leitungspersonen werden als jene Drangsalierer/innen erlebt, die kein anderes Ziel verfolgen als sie durchfallen zu lassen, zu demütigen und blosszustellen.

„Skripts in Aktion“ sind im alltäglichen Kursgeschehen, abseits von Prüfungen, präsent:

Bei der Lerngruppenbildung bleibt eine Teilnehmerin passiv, den Blick gesenkt. Sie erlebt sich als das Mädchen von damals, das beim Gruppenwählen nicht aufgerufen wurde, das keiner in der Gruppe haben wollte, das ausgestossen wurde. Sie erlebt einmal mehr das dazugehörige Maschengefühl.

Eine 54jährige Teilnehmerin, die bisher mit der Überzeugung „ich bin zu dumm für Theorie“ unterwegs war, entdeckt ihren Lernstil und damit neue Zugänge zum Lernen. Sie entscheidet sich für einen erwachsenen Umgang mit Fachliteratur und macht die Erfahrung, dass sie Theorie verstehen und sich auch eigene Gedanken dazu machen kann. Damit schreibt sie ein neues Kapitel ihres Lebensskripts und öffnet bisher vermeintlich verschlossene Türen für ihren weiteren Bildungsweg.

Eine Teilnehmerin liefert eine schriftliche Prüfungsarbeit ab, in der ein wesentlicher Teil fehlt. Diesbezügliche Richtlinien und Hinweise von Ausbilder/innen hat sie missachtet. Mit dem Bescheid „nicht bestanden“ bricht für sie eine Welt zusammen („und ich habe mich doch sooo angestrengt...“!)

Die Leiterin eines Kommunikationskurses findet unter vielen anerkennenden Schluss-Feedbacks ein abwertend-kritisches. Dieses geht ihr unter die Haut wie ein Giftpfeil. Die positiven Rückmeldungen sind in ihrem Erleben wie ausgelöscht. Sie fühlt sich unfähig und spielt mit dem Gedanken, ihren Job an den Nagel zu hängen.

Skripts in Aktion zeigen sich auch in harmlosem Maschenstricken und in Spieleinladungen wie „Hier drin ist schlechte Luft – seufz...“ – die Leiterin öffnet das Fenster.

Jedes als solches bewusst wahrgenommene Skriptverhalten ist gleichzeitig eine Chance, auszusteigen. Ein zum Verfolger neigender Kursteilnehmer übt sich beispielsweise darin, seine Kolleg/innen positiv zu stroken. Gelingt es, Skriptverhalten als Lernchance zu betrachten, anstelle sich zu verurteilen, ist Veränderung möglich. Ein solcher Blickwinkelwechsel ist Bestandteil der TA-Weiterbildung.

Geraten Teilnehmende mit einer ausgesprochen destruktiven Skriptdynamik in Kontakt, so braucht es begleitend Psychotherapie oder psychologische Beratung. Manchmal ist ein Unterbruch oder Abbruch der Weiterbildung angezeigt, im Sinne von Schutz und Schadensbegrenzung.

Erwachsenenbildung, seit den Sechziger Jahren ein eigenes Gebiet innerhalb der Didaktik, strebt grundsätzlich emanzipatorische Entwicklungsziele an. Jeder Zuwachs von Wissen soll ein Zuwachs an Selbstbestimmung sein. Diktaturen sind daran zu erkennen, dass anstelle von Bildung im Sinne von „selber denken lernen“ Drill und Manipulation herrscht. Die humanistische

Andragogik hingegen passt zur Werterhaltung und Autonomieausrichtung der TA. Der didaktische Ansatz, nämlich selbstverantwortliches, selbstgesteuertes und konstruktivistisches Lernen - ruft Konfrontation passiven Verhaltens auf den Plan.

„aus grün wird gold“ - Königswege zur Wandlung

Ressourcenorientierte Skriptarbeit legt den Fokus auf das Aufspüren von hilfreichen elterlichen Botschaften und auf die in den kindlichen Überlebensstrategien enthaltenen kreativen Ansätze. Dabei tauchen auch die Mankos auf, die negativen Botschaften, die Traumatas und kindlichen Nöte. Es gilt, diese wahrzunehmen, adäquat zu versorgen, um den Blick wieder auf die Ressourcen zu richten.

Diese Sichtweise deckt sich mit dem Skriptverständnis von Fanita English:

„Fanita English dagegen definiert Skript anders (als Berne und Steiner), nämlich grundsätzlich positiv, als eine Art Landkarte des Lebens, die es dem Menschen ermöglicht zu wachsen und sich zu entfalten. Negativ und zu verändern sind für sie nur bestimmte Überlebensschlussfolgerungen. Bei der Skriptarbeit geht es darum zu entdecken: Wer bin ich? Wie kann und will ich – noch – sein?“ (Röhl, 2004)

Für die Anwendung einer ressourcenorientierten und empowernden Skriptarbeit eignen sich TA-Konzepte wie

- ER-bezogene Selbstbeelterung
- situative Erlaubnisarbeit
- Gewinner-Miniskript
- Autonomiezirkel
- Gewinner-Dreieck

Voraussetzung ist der Konfrontationsvertrag, der im Laufe der Weiterbildung erarbeitet und situativ eingesetzt wird.

In meinen TA-Trainings kombiniere ich Skriptarbeit mit der Lernbiografiemethode. Damit ziele ich auf Neuentcheidung bezogen auf das Lernen im Hier und Jetzt ab. Die kognitive TA wird so ergänzt durch einen kreativen und narrativen Ansatz.

Die Lernbiografiemethode ist ein erwachsenenbildnerisches Verfahren, das in längerdauernden Ausbildungsgruppen mit persönlichkeitsbildenden Inhalten eingesetzt wird. Sie basiert auf dem Sich-erinnern an prägende Lernerfahrungen aus der Kindheit bis heute. Das Erinnerte wird mit kreativen Mitteln ausgedrückt und sprachlich verdichtet. Dabei sind erhaltene Unterstützung, Erfolge und andere positive Erlebnisse ebenso bedeutend wie schwierige Erfahrungen, Defizite und Traumatas. Zum Abschluss wird eine verdichtete Fassung der Lernbiografie in der Gruppe vorgelesen. Dies verstärkt das Verständnis und die Akzeptanz untereinander und trägt zur Gruppenkohäsion bei. Und es öffnet gleichzeitig den Weg für konstruktives, erwachsenes Lernen.