

Gelingende Beziehungsgestaltung – Transaktionsanalyse in der Elternarbeit



Titus Bürgisser

PH Luzern, Leiter Zentrum Gesundheitsförderung

Zentrum Gesundheitsförderung, Frohburgstr 3, 6002 Luzern Sekundarlehrer phil. I,
Fachmann für Prävention und Gesundheitsförderung
Lehrender Transaktionsanalytiker unter Supervision, PTSTA-E

titus.buergisser@phlu.ch, www.zgf.phlu.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Was ist Transaktionsanalyse? (TA)	3
2. Grundannahmen der Transaktionsanalyse	5
4. Autonomie als Ziel	5
3. Psychologische Grundbedürfnisse	6
3.1. <i>Bedürfnis nach Zuwendung: Strokes</i>	6
3.2. <i>Bedürfnis nach Strukturierung der Zeit - Strukturhunger</i>	7
3.3. <i>Bedürfnis nach Anregung, Stimulation</i>	7
4. Verträge als Grundlage professionellen Handelns	8
5. Grundpositionen	10
5.1. <i>Grundpositionen und typische Merkmale</i>	12
5.2. <i>Grundpositionen und Entwicklung</i>	13
6. Transaktionsanalyse im schulischen Alltag	14
6.1. <i>Rolle der Lehrperson – die vier P</i>	14
6.2. <i>Mit TA Entwicklung von SchülerInnen fördern</i>	14
6.3. <i>Mit TA Konflikte lösen und die Kommunikation verbessern</i>	14
6.4. <i>Mit TA erfolgreiche Gespräche führen</i>	14
7. Literatur	15
Grundregeln für die Gesprächsführung (Zusammenfassung)	16
Fallbeispiel aus meiner Berufspraxis analysieren	17
Gesprächs-Vorbereitungsblatt	18
Gesprächs-Evaluation	20

Titus Bürgisser

PH Luzern, Leiter Zentrum Gesundheitsförderung

Zentrum Gesundheitsförderung, Frohburgstr 3, 6002 Luzern Sekundarlehrer phil. I

Fachmann für Prävention und Gesundheitsförderung
Lehrender Transaktionsanalytiker unter Supervision, PTSTA-E

titus.buergisser@phlu.ch, www.zgf.phlu.ch

Titus Bürgisser
Spitalhofstrasse 6, CH-6032 Emmen
079 370 63 38, titus.buergisser@tamena.ch
www.tamena.ch www.ta-mensch-natur.ch



1. Was ist Transaktionsanalyse? (TA)

Die Transaktionsanalyse

- ist eine psychologische Methode, die Menschen hilft, effektiver zu kommunizieren. Und zwar sowohl in privaten Beziehungen, als auch in beruflichen Kontexten. Sie ist dazu geeignet, das Potential der eigenen Persönlichkeit zu entwickeln und auszuschöpfen.
- ist ein Persönlichkeitskonzept, das dazu hilft, innere Prozesse und lebensgeschichtliche Entwicklungen zu verstehen.
- ist ein Kommunikationskonzept, das die Möglichkeit dazu bietet, zwischenmenschliche Kommunikation zu beschreiben und zu erklären.
- ist ein Beratungs- und Therapiekonzept, das dabei hilft, psychische Erkrankungen und Störungen zu behandeln und individuelles Wachstum zu fördern
- Trotz des Begriffs Analyse im Namen ist TA eine Methode um bewusste Veränderungen im Erleben und Verhalten herbeizuführen.
- TA ist kein Instrument zum manipulieren anderer Menschen sondern macht bewusst wie leicht man durch sich selbst und von andern manipuliert werden kann.
- TA ist keine Technik, die rezepthaft, ohne Auseinandersetzung mit sich selbst, angewendet werden kann.
- TA ist nicht so leicht umzusetzen, wie sie zu verstehen ist.

Die Transaktionsanalyse bietet Modelle zum Beobachten, Beschreiben, Verstehen und Behandeln der menschlichen Persönlichkeit und der sozialen Beziehungen zwischen Individuen und sozialen Systemen und sie bietet Konzepte zur Persönlichkeitsanalyse, zur Beziehungsanalyse, zur Gruppendynamik und Gruppenanalyse und zur Analyse und Steuerung von sozialen Systemen.

Die Transaktionsanalyse ist eine Theorie der menschlichen Persönlichkeit und der menschlichen Beziehung.

Sie wurde vom amerikanischen Psychiater Dr. **Eric Berne** (1910 bis 1970) begründet und bietet ein Konzept zur Behandlung psychischer Störungen sowie ein Entwicklungs- und Beratungskonzept zur Förderung der individuellen, sozialen und kollektiven Entwicklung. Somit ist die Transaktionsanalyse eine Methode, die sowohl in der Psychotherapie wie in der Beratung, der Pädagogik/ Erwachsenenbildung und der Arbeit in Organisationen verwendet werden kann.

Die Transaktionsanalyse ist eine integrative Theorie. Sie kombiniert kognitiv-verhaltenstherapeutische Ansätze und tiefenpsychologische Denkweisen und orientiert sich am Menschenbild der humanistischen Psychologie.

Die wesentlichsten Elemente der transaktionsanalytischen Arbeit sind:

- der Vertrag,
- die Allgemeinverständlichkeit und Klarheit der transaktionsanalytischen Begriffe
- Modelle

Fachpersonen in Transaktionsanalyse treffen mit ihren Klientinnen und Klienten eine klare Vereinbarung (Vertrag) darüber, mit welchem Thema sie sich auseinandersetzen und welche Ziele angestrebt werden. Gemeinsam wird in einzelnen Schritten, die auch für die Klientin/den Klienten nachvollziehbar sind, auf das zuvor vereinbarte Ziel hingearbeitet. Verstandesmäßige Einsicht und lebendige, emotionale Erfahrung helfen den Klientinnen/Klienten, die gewünschte Veränderung zu erreichen. Der bisher bevorzugte, jedoch nicht obligatorische Rahmen der transaktionsanalytischen Arbeit ist die Gruppe.

Persönlichkeitsanalyse

Die Theorie der Transaktionsanalyse geht davon aus, dass das Denken, Fühlen und Verhalten von verschiedenen Wesensmerkmalen unserer Person bestimmt werden, die wir als Kind-Ich, Eltern-Ich und Erwachsenen-Ich bezeichnen. Diese Ich-Zustände treten bei einer inneren Auseinandersetzung oder Entscheidung auf, und auch nach aussen hin, im Kontakt mit anderen Menschen (Analyse der Ich-Zustände). Die Transaktionsanalyse betont die Bedeutung des meist unbewussten Lebensplans (Skript), dem in der Kindheit entwickelten Selbst- und Weltbild, nach welchem jede Person ihre Erfahrungen auslegt und ihr Leben gestaltet (Skriptanalyse).

Beziehungs- und Kommunikationsanalyse

Die individuelle Entwicklung der Persönlichkeit wird in ihrer Bezogenheit auf Familie, Partnerinnen und Partner, soziale Gruppen und berufliche und gesellschaftliche Zusammenhänge gesehen. Wenn zwei oder mehr Personen miteinander in Beziehung treten, ergeben sich je nach den beteiligten (aktivierten) Ich-Zuständen charakteristische Kommunikationsformen bzw. Transaktionen. Diese Besonderheiten menschlicher Kommunikation können Aufschluss geben über das Wesen oder die Störungen sozialer Beziehungen (Analyse von Transaktionen).

Bestimmte beziehungsstörende oder gar destruktive Kommunikationsmuster, die sich in ähnlichem Ablauf stets wiederholen, werden als psychologische Spiele bezeichnet. Die Transaktionsanalyse eignet sich zur Aufdeckung unbewusster Motive und Ziele solcher Spiele und weist Wege zu offenen und befriedigenden Beziehungsformen (Spielanalyse).

Gruppenanalyse

Die Transaktionsanalyse ermöglicht durch ihre Kommunikationskonzepte die Analyse des Verhaltens von Individuen in sozialen Zusammenhängen oder Organisationen. Gruppenmitglieder sind immer bereits durch frühere Gruppenerfahrungen geprägt und beeinflusst. Es kann nützlich sein, diese Tatsache im Hinblick auf den aktuellen Gruppenprozess zu verstehen. Viel Beachtung wird der Entwicklung der Beziehungsmuster der Gruppenmitglieder untereinander und ihren Erwartungen an die Gruppe geschenkt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbessern ihre soziale Kompetenz durch die Gruppenanalyse.

(Kapitel 1: Zitiert aus der Website der DGTA, www.dgta.de - besucht am 30.8.2013)

2. Grundannahmen der Transaktionsanalyse

Die TA geht von Grundanschauungen aus, in denen tiefe Überzeugungen zum Ausdruck kommen. Es handelt sich um Einstellungen zum Menschen, zum Leben überhaupt und zu den Zielen einer Veränderung.

- Jeder Mensch ist im Grund in Ordnung so wie er ist (in seiner Existenz), d.h. nicht jedes Verhalten ist OK.
- Jeder Mensch kann denken. Daraus leiten sich die Lernfähigkeit sowie die Veränderungsfähigkeit ab.
- Menschen können Entscheidungen treffen und damit über ihr eigenes Schicksal im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst entscheiden.
- Jeder trägt die Verantwortung für sich selbst.
- Jede Arbeit stützt sich auf einen Vertrag, eine gemeinsame Abmachung.
- Die Kommunikation ist frei und offen.

4. Autonomie als Ziel

Ziele der TA

Ziel der TA ist es, dass der Mensch in all seinen Aktionsfeldern, sei es zu Hause oder im Beruf, ein grösstmögliches Mass an Autonomie erreicht.

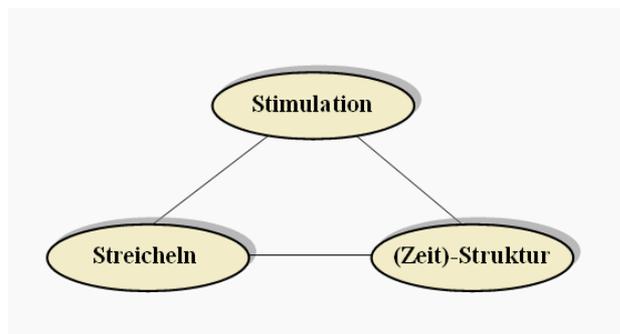
Autonomie

In der Kindheit getroffene Strategien zur Lebensbewältigung überprüfen und auf den neusten Stand bringen.

- waches Bewusstsein
- Spontaneität
- Innigkeit / Intimität
- Verantwortungsvoll für mich und meine Mitwelt

3. Psychologische Grundbedürfnisse

Die Transaktionsanalyse kennt drei psychologische Grundbedürfnisse. Sie umfasst damit nicht die physiologischen Grundbedürfnisse nach körperlichem Überleben wie Essen, Trinken, Schlafen etc., die in der Motivationstheorie von Maslow beschrieben sind.



Diese drei "S" bestimmen über das Gelingen von Vorhaben, an denen ein Mensch beteiligt ist und über seine – sagen wir einfach so – seelische Gesundheit. Die drei "S" sind das Grundbedürfnis nach Stimulation, Streicheleinheiten und Struktur und sie stehen für gutes Gelingen. Eric Berne bezeichnet diese mit Blick auf die physiologischen Grundbedürfnisse nach Hunger auf Essen, Trinken und Schlafen auch

als Hunger nach Stimulation. Aus ihm abgeleitet den Hunger nach Streicheleinheiten oder auch einfach nach Zuwendung. Aus den Bedürfnissen, uns irgendwie zu beschäftigen und Streicheleinheiten zu geben, zu bekommen oder auszuschlagen, begründet sich das dritte Grundbedürfnis nach Zeitstrukturierung, was so viel bedeutet wie, wir müssen etwas in der Zeit zwischen den Schlafphasen mit uns anfangen.

3.1. Bedürfnis nach Zuwendung: Strokes

Eric Berne hat verschiedene Arten von Hunger beschrieben, und meinte damit verschiedene menschliche Grundbedürfnisse. Der Hunger nach Strokes meint das Bedürfnis nach körperlicher Berührung bei Säuglingen genauso wie das Bedürfnis nach Zuneigung, Anerkennung oder Wahrgenommen-Werden durch andere. „Jede Transaktion (ob verbal oder nonverbal) stellt einen Austausch von Strokes dar. Jede Art von Stroke ist besser als gar keine! Erhaltene Zuwendung, sei sie auch noch so negativ, ist immer noch besser als überhaupt keine!“ Wobei gesunde Menschen lieber positive Strokes suchen, bei einem Mangel aber bereit sind, auch negative anzunehmen.

Sechs Arten von Strokes:

- nonverbale Strokes
- verbale Strokes
- positive Strokes vom Empfänger als angenehm empfunden
- negative Strokes vom Empfänger als schmerzlich erlebt
- bedingte Strokes bezogen auf das, was du tust
- bedingungslose Strokes bezogen auf das was du bist

Kinder probieren alle möglichen Verhaltensweisen aus, um herauszufinden, welche davon Strokes einbringen. Dabei ist es wahrscheinlich, dass gestroktes Verhalten wiederholt wird. Auf diese Weise verstärkt das Stroken das Verhalten. Dabei tendieren Kinder und Erwachsene dazu, ständig nach Wegen zu suchen, wie sie am sichersten zu Strokes kommen. Empfindet ein Kind einen Mangel an positiven Stokes, kann es sein, dass es beschliesst sich lieber um negative Strokes zu bemühen, statt Gefahr zu laufen, Strokes ganz entbehren zu müssen. Negative Strokes verstärken das Verhalten genauso wirksam wie positive. Das heisst nun aber nicht, dass wir Kindern nur bedingungslose positive Strokes geben sollen. Damit würden wir ja einen Teil des Kindes nicht beachten, nämlich sein Verhalten. „Bedingte Strokes, und zwar positive und negative, sind für uns wichtig, denn wir nutzen sie als Mittel, etwas über die Welt zu erfahren.“ (I. Stewart / V. Joines, Die Transaktionsanalyse, S. 133)

Bedingte Strokes geben Hinweise, wie unser Verhalten von der Umgebung wahrgenommen wird und dienen somit als Entscheidungsgrundlage, ob ich mein Verhalten ändern oder beibehalten will. Diese Wahl habe ich aber nur, wenn ich mir genügend positiver Strokes sicher bin.

„Claude Steiner ist der Meinung, dass die meisten Menschen mit einem Defizit an Strokes leben und darunter auch leiden.

Strokes-Ökonomie (nach Claude Steiner)

Eltern bringen ihren Kindern die folgenden fünf einschränkenden Regeln über Strokes bei:

- Gib keine Strokes, auch wenn du gerne möchtest!
- Bitte nicht um Strokes, wenn du welche brauchst!
- Nimm keine Strokes an, wenn du welche willst und bekommen kannst oder bekommst!
- Lehne keine Strokes ab, wenn du sie nicht willst!
- Stroke dich nicht selber (...denn Eigenlob stinkt!)

(Th. Meier, Kurzeinführung in die Transaktionsanalyse, S.55)

3.2. Bedürfnis nach Strukturierung der Zeit - Strukturhunger

Napoleon soll einmal gesagt haben: „Das Teuerste, was man mir rauben kann, ist die Zeit.“ So haben wir Menschen, wenn wir die Anregung durch Reize befriedigt haben, zusätzlich auch die gewünschte Intensität und Form von Zuwendungen erhalten haben, das Bedürfnis, dies in unseren Plan des täglichen Zeitverbrauchs zu pressen.

Die Transaktionsanalyse kennt sechs Arten, die Zeit zu verbringen. Es sind diese:

- der Rückzug
- die Rituale
- der Zeitvertreib
- die Arbeit oder Aktivitäten
- die psychologischen Spiele und
- die offene vertraute zwischenmenschliche Beziehung (Intimität)

3.3. Bedürfnis nach Anregung, Stimulation

Wenn ein Mensch geboren wird, prüft man einer Überlieferung zufolge, durch einen Klaps auf das Hinterteil, ob ein Teil der Sinne aktiv sind. In der Folgezeit werden bunte anregende Dinge in die Nähe des Kindes gebracht, um die Sinne anzuregen. Hören, Tasten, Riechen, Schmecken sollen getestet werden und wie der kleine Mensch auf Anregungen – also Reize – anderer reagiert. Die Sinne sind zentral für unser Lernen.

Menschen jeden Alters brauchen Herausforderung, Anregung und Stimulation, um sich entfalten zu können und Neues zu lernen. Dies bestätigt auch die Hirnforschung: Wenn wir unser Hirn nicht brauchen und stimulieren, verkümmert es. Wenn wir es fordern und trainieren, wird es weiter aufgebaut, funktionieren Denkprozesse und Vernetzung schneller. „Use it or lose it“ ist der bekannte Leitspruch auf Grund dieses Wissens!

4. Verträge als Grundlage professionellen Handelns

Ausgehend vom Menschenbild der Transaktionsanalyse, dass Menschen grundsätzlich in Ordnung sind, die Fähigkeit zum Denken haben und Entscheidungen treffen können, gilt in der Praxis der Anwendung der Transaktionsanalyse, dass sich jede Arbeit eines Transaktionsanalytikers auf einen Vertrag abstützt. Der Vertrag gibt allen Beteiligten Verantwortung für das Gelingen der gemeinsamen Arbeit.

Das bedeutet, dass Vertragsarbeit die Ressourcen und Fähigkeiten des Gegenübers nutzt und stärkt, sie in den Arbeits- und Lernprozess mit einbezieht. Die Zielformulierung als Teil des Vertragsprozesses hat im Handwerk der Pädagogik und Erwachsenenbildung seit jeher einen grossen Stellenwert. Klar formulierte Ziele sind die Voraussetzung für das Gelingen von Lernprozessen und für die Überprüfbarkeit der Lernerfolge. Ich stütze mich in meiner Arbeit vor allem auf folgende Vertragskonzepte der Transaktionsanalyse:

„Eric Berne definiert den Vertrag als eine „explizite beiderseitige Verpflichtung, sich an ein klar definiertes Vorgehen zu halten“. Er formuliert drei Vertragsbereiche:

- den administrativen,
- den professionellen und
- den psychologischen Vertrag“

(Berne 1966, zitiert nach Schneider 2002. S. 95)

Johann Schneider verwendet synonym dazu die Begriffe:

- „Rahmenbedingungen (Arbeitsrahmen, Geschäftsbedingungen)
- Inhalte (Problemdefinition, professionelle Rollen, Methoden)
- Psychologische Beziehungsgestaltung.“ (Schneider, 2002, S. 15)

Vorteile von Verträgen:

- Der Vertrag gibt allen Beteiligten einen Teil der Verantwortung für das Gelingen der gemeinsamen Arbeit.
- Es findet eine Einigung über gemeinsame Ziele, Aufgaben und Strategien statt.
- Verdeckte Ziele und Anliegen können erkannt werden.
- Verträge helfen, psychologische Spiele zu vermeiden
- Sie fördern eine offene Kommunikation
- Sie ermöglichen die Überprüfung der Ziele

Voraussetzungen für psychologische Verträge (nach Claude Steiner)

- Einverständnis Alle Beteiligten müssen dem Vertrag zustimmen. Der Vertrag kommt zu Stande durch Aushandeln der Parteien.
- Angemessene Vergütung
Das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung muss stimmen. Der Preis und die gegenseitigen Erwartungen müssen offen gelegt werden und von allen akzeptiert sein.
- Kompetenz
Der Transaktionsanalytiker verfügt über die fachliche und menschliche Kompetenz zur Erfüllung des Vertrages. Der Klient muss die körperlichen und geistigen Möglichkeiten haben, das angestrebte Ziel auch zu erreichen. Wer unter dem Einfluss von Alkohol oder Bewusstseins verändernden Drogen steht ist nicht vertragsfähig.

- Gesetzlich zulässiges Ziel
Ziele und Konditionen des Vertrages müssen den rechtlichen Normen entsprechen und die ethischen Prinzipien des Verbandes für Transaktionsanalyse befolgen.
(Nach Stewart / Joines, 1990, Seite 372/373)

Damit ein Vertrag auch auf der psychologischen Ebene von einer Person eingehalten und Ziel gerichtet verfolgt werden kann, muss er aus dem Erwachsenen-Ich abgeschlossen sein, vom Eltern-Ich erlaubt / toleriert und vom freien Kind-Ich unterstützt sein.

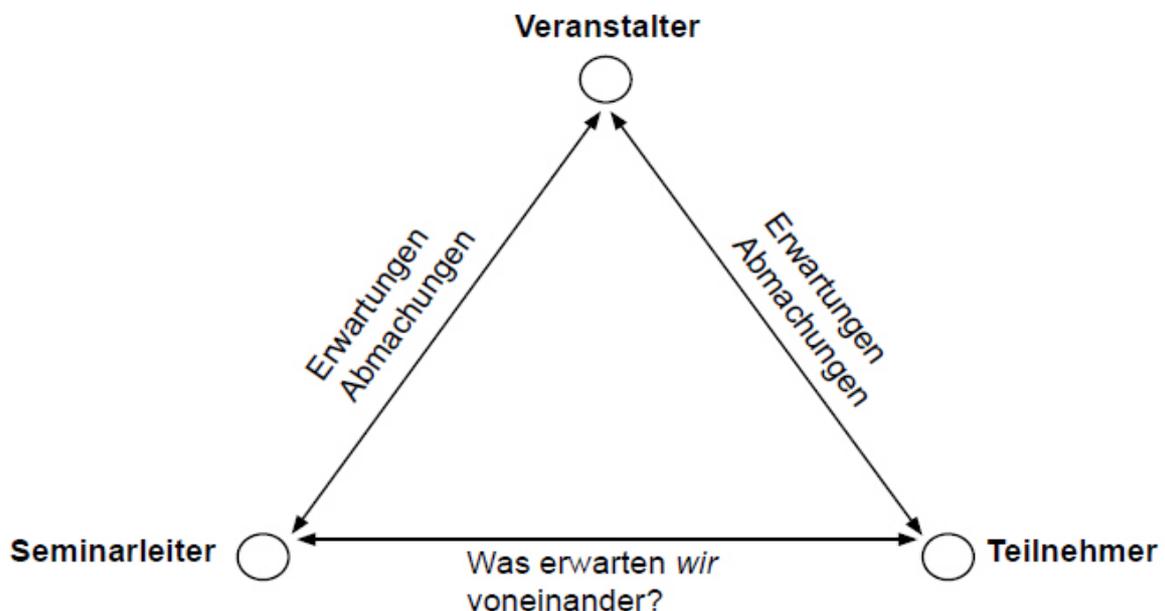
Die Vertragsarbeit dient dazu, Ziel gerichtet zu arbeiten, verdeckte Anliegen offen zu legen, Missverständnisse und unterschiedliche Auffassungen schon zu Beginn der gemeinsamen Arbeit zu erkennen und zu klären. Sie hilft zudem, psychologische Spiele zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren.

Dreiecks-Vertrag (nach Fanita English)

„Fanita English zeigt mit dem plastischen Begriff und dem damit verbundenen Modell des Dreiecksvertrags sehr anschaulich und überzeugend, wie mehrere Vertragsparteien in der Ausarbeitung eines Vertrages berücksichtigt werden können und müssen. Sie zeigt, wie man Vertragssituationen offen legt.“ (Schneider 2002, Seite 98)

Mit der Erweiterung des Dreiecks zu Vielecken eröffnen sich dem Vertragskonzept neue Möglichkeiten in der Darstellung von komplexen Verträgen.

Der Dreiecks-Vertrag am Beispiel eines Kurses / Seminars:



5. Grundpositionen

<p>Position der vermeintlichen Unterlegenheit</p> <p>- +</p> <p>Ich bin nicht OK Du bist OK</p> <p>Mit mir stimmt etwas nicht. Du bist in Ordnung</p>	<p>Position der Gleichwertigkeit</p> <p>+ +</p> <p>Ich bin OK Du bist OK</p> <p>Mit mir hat es seine Richtigkeit Und Du bist mir recht, so wie du bist</p>
<p>Position der vermeintlichen Sinnlosigkeit</p> <p>- -</p> <p>Ich bin nicht OK Du bist nicht OK</p> <p>Mit mir stimmt etwas nicht. Und mit Dir ist auch etwas nicht in Ordnung.</p>	<p>Position der vermeintlichen Überlegenheit</p> <p>+ -</p> <p>Ich bin OK Du bist nicht OK</p> <p>Ich bin in Ordnung. Aber mit Dir stimmt etwas nicht</p>

Grundpositionen

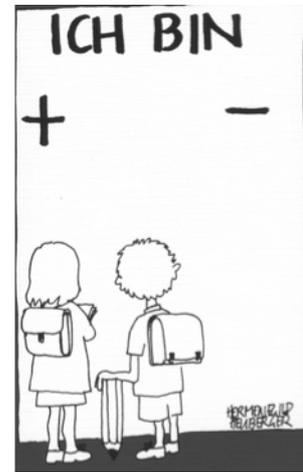


Illustration: Hermenegild Heuberger, In: Thomas Meier. Anwendung der Transaktionsanalyse

Schon früh in unserer Entwicklung bilden wir uns eine Meinung über uns selbst und die Menschen um uns herum. Diese ersten Ansichten über uns selber prägen uns und haben einen starken Einfluss auf die Art und Weise, wie wir das Leben sehen und mit anderen Menschen in Kontakt treten. In der TA unterscheidet man vier Grundeinstellungen oder Grundpositionen. Diese beziehen sich auf deinen Vergleich des Wertes, den eine Person sich selbst und anderen Personen gibt.

Die vier Grundpositionen lassen sich in einem Quadrat wie folgt darstellen und beschreiben (OK-Corral nach Frank Ernst)

Mit mir stimmt etwas nicht
du bist in Ordnung
bist.

-+	++
--	+-

Mit mir hat es seine Richtigkeit
Und Du bist mir recht, so wie du
bist.

Mit mir stimmt etwas nicht,
und mit dir ist auch etwas
nicht in Ordnung

Ich bin in Ordnung
Aber mit Dir stimmt etwas nicht.

Wir alle haben schon alle Positionen erlebt. Bei Stress oder im Konflikt neigen wir aber in die eine oder andere Richtung. Das Modell kann ebenfalls helfen, eigenes und fremdes Kommunikationsverhalten zu verstehen und zu verändern.

Auch Systeme und Gruppen können sich gemeinsam bestimmte Lieblingspositionen aneignen.

Die folgenden Blätter zu Grundpositionen und typischen Merkmalen sowie mit Entwicklungsmöglichkeiten lassen sich sehr gut auch in Teams anwenden.

5.1. Grundpositionen und typische Merkmale

II

Position der vermeintlichen Unterlegenheit

TENDENZ: **unsicher
realistisch**

Zurückhaltend (Initiative), reaktiv

Grosses „Beziehungsohr“, Konfliktscheu
Anpacken

Gefühle der Abhängigkeit und Hilflosigkeit
wohlwollend vorsichtig

Selbst-Unterschätzung
„blindes“ Vertrauen

I

Position der Gleichwertigkeit

TENDENZ: **unvoreingenommen,**

Klare Vereinbarungen

Einbezug von Betroffenen, Gemeinsames

Gelassenheit, Mut

Selbst-Vertrauen
Vertrauen in andere

Position der vermeintlichen Sinnlosigkeit

TENDENZ: **passiv**

Operative Hektik

Innere Kündigung

Zynismus

Depression / Süchte

Gefühle der Ohnmacht und Verzweiflung

Selbst-Zweifel

Misstrauen gegenüber anderen

III

nach Unterlagen von Klaus Burghart

Position der vermeintlichen Überlegenheit

TENDENZ: **dominant/ abhängig machen**

Kontroll- und Machtbedürfnis

Grosses „Sachohr“

Ärger als Gefühl

Taubheit als Empfindung

Autoritär oder überverantwortlich

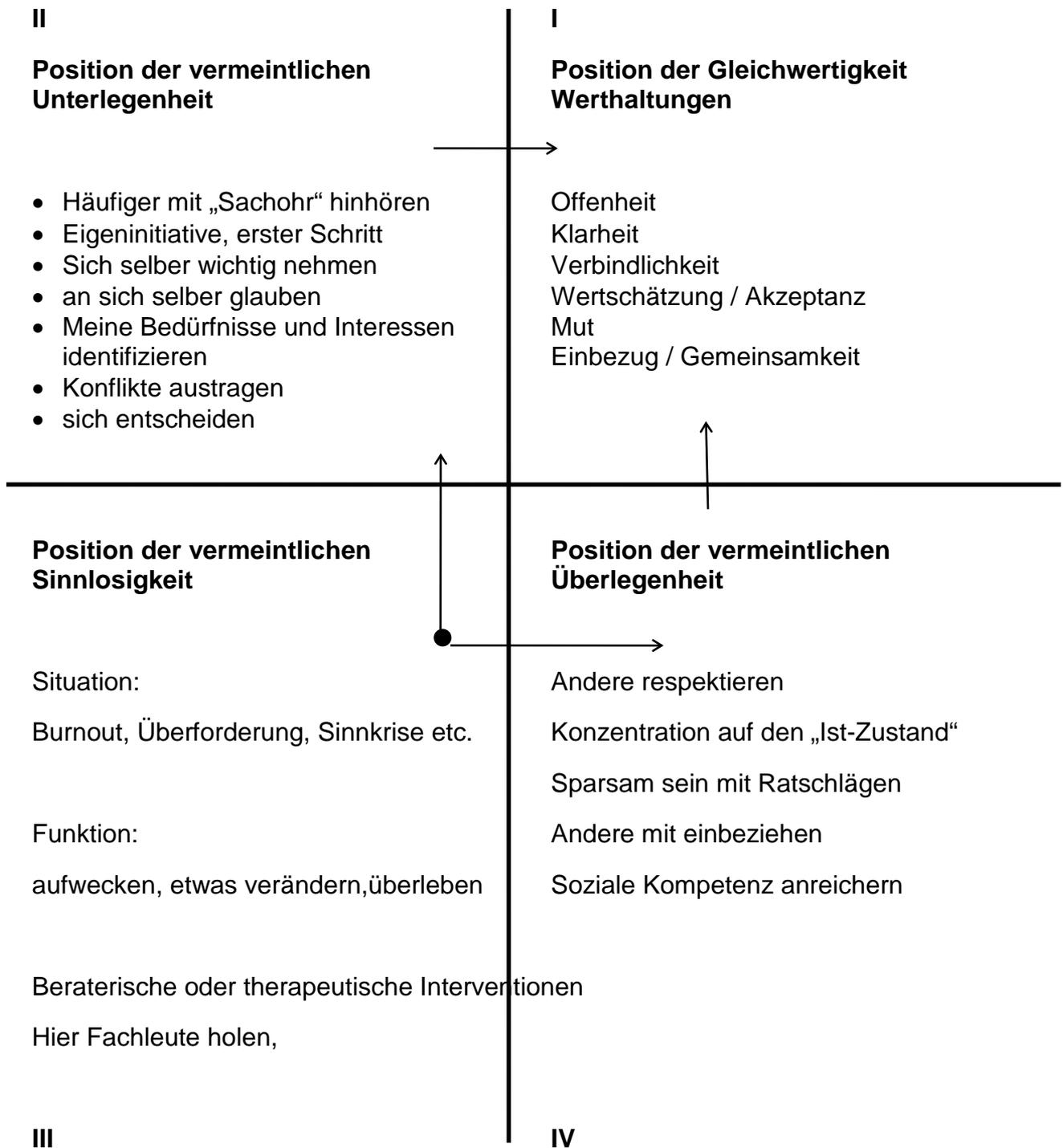
Selbst-Überschätzung

Misstrauen gegenüber anderen

IV

5.2. Grundpositionen und Entwicklung

Schritte, welche eine Entwicklung Richtung Position I fördern:



nach Unterlagen von Klaus Burghart

6. Transaktionsanalyse im schulischen Alltag

6.1. Rolle der Lehrperson – die vier P

Damit Lernprozesse und Veränderungen möglich sind, benötigen Lehrpersonen folgende Kompetenzen und Haltungen, welche in der TA als die „drei P“ oder die therapeutische Triade bezeichnet werden und von Pat Crossman formuliert wurden. Für mich sind sie auch als „pädagogische Triade“ taugliche und wertvolle Instrumente.

- Protection Schutz
- Permission Erlaubnis
- Potency Überzeugungskraft durch Autorität (Schlegel 1995)
- Patience Geduld (zusätzliches P nach Pat Crossman)

Von Anfang müssen diese Kompetenzen spürbar sein, damit sich Schülerinnen und Schüler sicher und gut aufgehoben fühlen. Es sind Kennzeichen einer starken positiven Elternfigur, welche mit ihrem ganzen Wesen Erlaubnis zu Entwicklung und zum Lernen gibt und so einschränkende elterliche Botschaften überwinden hilft.

6.2. Mit TA Entwicklung von SchülerInnen fördern

- Grundannahmen der TA sind auf Wachstum ausgerichtet. Klassenregeln und Umgang miteinander entlang dieser Grundannahmen miteinander vereinbaren und pflegen. (Zum Beispiel mit den Bildtafeln „Du darfst wachsen“ von Karin Baumgartner.)
- Grundpositionen: Kinder sollen spüren, dass sie OK sind
- Grundbedürfnisse nach Zuwendung, Zeitstruktur und Anregung im Schulalltag abdecken
- Mit Hilfe der Transaktionen Kinder dabei unterstützen, ihr Eltern-Ich zu stärken und Verantwortung für sich selbst, ihre Entscheidungen, ihr Denken und Handeln. (Autonomie)
- Antreiber erkennen und entschärfen, Erlaubnisse geben
- Vertragsarbeit einführen: Ziele setzen, Vereinbarungen treffen, Klarheit schaffen

6.3. Mit TA Konflikte lösen und die Kommunikation verbessern

- Spiele erkennen und reduzieren
- Mit dem Drama-Dreieck Konflikte bearbeiten, Rollen und Dynamiken erkennen
- Mit dem Gewinner-Dreieck wirkungsvoll Konflikte lösen lernen
- Transaktionen nutzen für Konfliktgespräche
- Grundpositionen als Schlüssel für Konfliktlösung (Wir sind beide OK)

6.4. Mit TA erfolgreiche Gespräche führen

- Klare Verträge und Vereinbarungen für Gespräche und daraus resultierende Abmachungen
- Konsequente OK-OK-Grundhaltung
- Bedürfnis der Gesprächspartner nach Anerkennung (Strokes) wichtig nehmen.
- Gesprächsführung aus dem Erwachsenen-Ich: Sehr bewusste Nutzung der Ich-Zustände und sorgsame Beobachtung der Kommunikation. Immer wieder dazu einladen, auf der ER-ER-Ebene zu bleiben.
- Spiele rechtzeitig erkennen und nicht darauf einsteigen. Aus den Positionen des Gewinner-Dreiecks reagieren.
- Das freie Kind nicht vergessen! Miteinander lachen, Gemeinsames erkennen.

7. Literatur

Aich, Gernot (2011). **Professionalisierung von Lehrenden im Eltern-Lehrer-Gespräch.** Entwicklung und Evaluation eines Trainings-Programms. Schul- und Unterrichtsforschung, Band 14. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Aich, Gernot (2014). **Kompetente Lehrer.** Ein Konzept zur Verbesserung der Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit. Grundlagen der Schulpädagogik Band 55. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Beier, Irene M. (2011). **Gespräche auf Augenhöhe.** Ein Leitfaden für den Dialog zwischen Lehrern, Eltern, Schülern. Seelze: Klett-Kallmeyer

Gührs, Manfred; Nowak, Claus (1991/2006). **Das konstruktive Gespräch.** In Leitfaden für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse. Meezen: Limmer Verlag

Hennig, Claudius; Ehringer, Wolfgang (2014). **Das Elterngespräch in der Schule.** Von der Konfrontation zur Kooperation. Donauwörth: Auer Verlag

Meier-Winter, Thomas (1994). **Anwendung der Transaktionsanalyse (TA).** Theorie und Praxis in der Schule. Buchreihe „SLZ“. Zürich: Verlag LCH. vergriffen.
Download kapitelweise als pdf: <http://www.dsgta.ch/139d376.html>

Saul, Siegmund (2012). **Führen durch Kommunikation.** Mitarbeitergespräche strukturiert, zukunftsorientiert und motivierend. Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Schnabel, Michael (2014). **Das Elterngespräch im Kindergarten.** Erfolgreich vorbereiten, durchführen und auswerten. Donauwörth: Auer Verlag

Lehky, Maren (2012). **Mitarbeitergespräche sicher und kompetent führen.** Optimale Vorbereitung – erfolgreiche Verhandlungsstrategien. Frankfurt / New York: Campus Verlag

Stewart, Ian. Joines, Vann (1995). **Die Transaktionsanalyse.** Eine Einführung in die TA. Freiburg: Herder

Grundregeln für die Gesprächsführung (Zusammenfassung)

(Gühns / Nowak, 2006. S. 43-44)

- 1. Mich auf das Gespräch vorbereiten**
 - Mein Ziel?
 - Meine Einstellungen, mein Gefühl zum andern?
 - Meine Fallen, meine Stärken
- 2. Anderen respektvoll gegenüberreten (OK-OK-Haltung)**
- 3. Kontakt herstellen**
 - Blickkontakt!
 - Körperausdruck beobachten und auf Kongruenz achten.
- 4. Die Erwartungen klären**
 - Worum geht es
 - Was wollen wir voneinander?
- 5. Informationen zum Thema einholen**
 - Nicht werten
 - Öffnende Fragen stellen, statt Alternativen vorgeben
 - Informationsflut stoppen, strukturieren und auswählen lassen
- 6. Im Hier und Jetzt arbeiten**
 - Nicht in Archäologie stecken bleiben, keine alten Geschichten durchkauen
 - Keine Aussagen nach dem Muster „Wenn nur erst...“
- 7. „Ich“ statt „man“ und „wir“ verwenden**
- 8. Wichtige Gesprächsinhalte paraphrasieren (lassen) = In eigenen Worten wiederholen und klären, ob sie richtig verstanden wurden**
- 9. Körperausdruck und Gefühlsinhalte beachten**
- 10. Interpretationen deutlich machen**
 - Sparsam anwenden, kennzeichnen, anbieten, überprüfen lassen
- 11. Authentisch und selektiv miteinander reden**
 - Nicht alles was wahr ist, muss ich sagen. Aber alles was ich sage, muss wahr sein.
- 12. Die 50%-Regel beachten**
 - Min. 50% der Energie zur Problemlösung müssen beim Gesprächspartner liegen.
 - Um wessen Probleme geht es hier eigentlich?
- 13. Bilanz ziehen**
 - Was haben wir geklärt und was ist offen geblieben?
 - Welche Fragen sind neu entstanden?
 - Welche nächsten Schritte stehen an?
 - Feedback

Fallbeispiel aus meiner Berufspraxis analysieren

Suche ein Fallbeispiel mit einem Schüler, einer Schülerin oder einer andere Person, bei der Du in der Kommunikation Schwierigkeiten hast oder in dem sich keine Entwicklung abzeichnet.

Analysiere die bisherigen Gespräche mit folgenden Fragen.

1. Typische Gesprächssituation mit dieser Person? Situation oder Dialog aufschreiben / skizzieren					
2. Was für einen Vertrag / welche Abmachungen habe ich mit dieser Person? <ul style="list-style-type: none">• Organisatorisch • Inhaltlich • Psychologisch					
3. Was ist in bisherigen Gesprächen gut gelaufen?					
4. Was war in bisherigen Gesprächen schwierig?					
5. Bevorzugte Grundpositionen dieser Person? Beispielsätze:	<table border="1"><tr><td>-+</td><td>++</td></tr><tr><td>--</td><td>+-</td></tr></table>	-+	++	--	+-
-+	++				
--	+-				
6. Wie geht es mir vor, während, nach dem Gespräch? Welche Gefühle habe ich in diesen Situationen?					
7. Mit welchen Strategien sucht diese Person Aufmerksamkeit von mir? Psychologisches Grundbedürfnis nach Strokes / Beachtung					
8. Was ist mein Ziel für das nächste Gespräch mit dieser Person?					

Gesprächs-Vorbereitungsblatt

Gespräch mit:

Vertrag für das Gespräch

Organisatorisch: Ort, Zeit, Dauer, Teilnehmende
Was braucht es an Informationen. Dokumenten, Vorbereitung?

Inhaltlich: Was ist das Thema?

Was sind meine Ziele?

Was sind die Ziele des Gesprächspartners?

Psychologisch Was ist mir wichtig
(Grundhaltung, Respekt, Lösungsorientiert etc.)

Was ist meinem Gegenüber wichtig?

Psychologische Grundbedürfnisse

**Was braucht diese Person von mir als Lehrperson? (Psych. Grundbedürfnisse)
Und wie will ich das im Gespräch machen?**

Struktur (Klarheit der Anforderungen, Regeln, Abmachungen, Führung)

Stimulus / Anregung (angemessene Herausforderung)

Strokes: Lob und Beachtung (Wofür gebe ich Beachtung und Lob?)

Grundpositionen im Gespräch

Wie gelingt es mir, in der OK-OK-Position zu bleiben? (Auf Augenhöhe)
Wann besteht das Risiko, dass ich diese Grundposition verlasse?

Was ist die Lieblings-Position des Gegenübers?

--+	++
--	+-

Wie kann ich ihn / sie einladen, mit mir auf Augenhöhe
in der OK-OK-Position zu sprechen? Was tue ich konkret?

Gesprächsablauf planen

1. Begrüssung, Kontakt aufbauen
2. Ziele und Vertrag klären
3. Gesprächsthema erörtern: Thema verstehen, Lob geben, Probleme ansprechen, beide Seiten zu Wort kommen lassen.
4. Lösungen entwickeln
5. Entscheide treffen, Vereinbarungen machen
6. Feedback und Abschluss

Gesprächs-Evaluation

1. Wie bin ich mit dem Gespräch zufrieden? Auf einer Skala von 1-10?

Gar nicht zufrieden

sehr zufrieden

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Was ist im Gespräch gut gelaufen? Weshalb?

3. Was war im Gespräch schwierig? Weshalb?

4. Grundpositionen?

In welchen Grundpositionen war ich im Verlauf des Gesprächs?

-+	++
--	+-

In welchen Grundpositionen war mein Gegenüber?

5. Was ist das Ergebnis des Gesprächs?

Welche Abmachungen haben wir getroffen? (Vertrag)

6. Was ist mein Ziel für das nächste Gespräch mit dieser Person?