

Anna Arfelli Galli

Die Organisation einer interaktiven Didaktik an der Universität. Lewin und Tavistock: eine wissenschaftliche Verbindung¹

Einleitung

Lehrstätigkeit findet in einer Institution statt, d.h. in einem komplex organisierten System, in dem die Personen zugleich fachliche Aufgaben haben und in verschiedene soziale Beziehungen eingebunden sind. Die Tätigkeiten, die sich in solch einem System entwickeln, nehmen in Verbindung mit der Primäraufgabe der Institution und den Rollen, welche die Einzelnen in den verschiedenen Phasen der Arbeit einnehmen, komplexe Bedeutungen an (Lewin 1947, 1951; Rice 1965; Kaneklin 1989).

Die Planung des Grundstudiums für die Lehrerausbildung ist daher nicht einfach. Die fachlichen und Beziehungs-Kompetenzen, die die Studenten entwickeln sollen, stehen zueinander in einer Figur-Grund-Beziehung, so dass die Fokussierung auf die Entwicklung der einen Kompetenz ein In-den-Hintergrund-Rücken der anderen mit sich bringt, ohne dass diese jedoch deswegen an Bedeutung verliert. Dieser Schwierigkeit kann man begegnen, indem man den Studierenden Erfahrungen in komplexen und lebensnah organisierten Situationen ermöglicht, in denen beide Kompetenzen zugleich gefordert sind; später kann der Student über seine Erfahrung reflektieren und die beiden Aspekte des Problems dabei durchaus getrennt voneinander betrachten, sich dabei jedoch stets bewusst sein, dass beide Aspekte Teile eines Ganzen sind. Im Labor für Kommunikationstraining an der Universität Macerata, von dem ich sprechen möchte, wird dieses Problem von Studenten und Lehrern in der ersten Phase der Lehrerausbildung in Angriff genommen.

Labor für Kommunikationstraining

Das Labor für Kommunikationstraining ist am Lehrstuhl für Entwicklungspsychologie im Rahmen des Studienganges Philosophie und Humanwissenschaften der Universität Macerata eingerichtet worden. Es dient der Simulation einer Unterrichtssituation, die einige der charakteristischen Aspekte der schulischen Institution reproduziert (Arfelli Galli 1997; Galli 1976, 1992, 2010).

¹ Vortrag bei der 17. Wissenschaftlichen Arbeitstagung der GTA 30.3.-2.4.2011 in Potsdam

Im Unterricht des regulären Studienkurses werden die Studenten vom Dozententeam des Labors aufgefordert, an einer Lesegruppenarbeit teilzunehmen (zur Charakteristik der Lesegruppe vergleiche: Galli 1976; 1992). In dieser sollen sie sich auf ein zum Studienplan gehörendes Thema vorbereiten und dann ein Seminar organisieren, in dem sie die erworbenen Kenntnisse anderen Studenten vermitteln. Die Primäraufgabe der teilnehmenden Studenten ist also eigenes Lernen mit anschließender Weitergabe des Gelernten; Sekundäraufgabe ist, über die dabei gemachten eigenen Erfahrungen zu reflektieren. In einem späteren Stadium kann man dafür dann auch standardisierte Verfahren anwenden.

Das Ziel und damit die Primäraufgabe des Dozententeams ist es, *die zukünftigen Lehrer zur Reflexion von eigenen Erfahrungen mit Situationen anzuregen, in denen bei der Vermittlung von Kenntnissen beide Aspekte, der fachliche wie auch der relationale, der Beziehungsaspekt, zum Tragen kommen.*

Das Labor besteht aus verschiedenen Phasen:

1) *Agora-Forum*: Begonnen wird mit einem kaum strukturierten, vom ganzen Dozententeam ausgerichteten Plenum, bei dem die interessierten Studenten sowohl Einblick in die vorgeschlagene Literatur nehmen als auch mögliche Mitglieder der Lesegruppe kennen lernen können. Die Literatur im hier beschriebenen Kommunikationstraining an der Universität Macerata behandelte entwicklungspsychologische Probleme.²

Die Dozenten geben die Instruktion, drei bis fünf Gruppen mit nicht mehr als zehn Mitgliedern pro Gruppe zu bilden und die Literatur aus den vorgestellten Texten auszuwählen. Die Personen können sich frei im Raum bewegen, miteinander diskutieren und die weiträumig an mehreren Stellen ausgelegte Literatur in Augenschein nehmen. So können sich kleine informelle Gruppen von Personen bilden, die sich das Material anschauen und miteinander diskutieren, bevor sie sich endgültig für ein zu vertiefendes Thema und für die Gruppe, an der sie teilnehmen möchten, entscheiden: dies sind zwei eng miteinander verbundene Entscheidungen, welche sich im Laborablauf noch als wichtig herausstellen werden.

2) *Lesegruppen*: Es folgen wöchentliche Treffen der *Lese-Kleingruppen*, die zwei bis drei Monate lang arbeiten. Jede Gruppe wird von einem Experten geleitet, der die Rolle hat, a) alle zur aktiven Teilnahme anzuregen und b) auf die korrekte Interpretation der Literatur zu achten.

„Der Dozent als Leiter soll während der unterschiedliche Lernphasen der Lesegruppe ein Gleichgewicht zwischen der wissenschaftlichen Objektivität, deren Fachmann und ‚Garant‘ er ist, und der allmählichen Wissensaneignung

² Natürlich soll das Dozententeam in der vorgeschlagenen Literatur kompetent sein.

der Studenten, die durch fortschreitende Annäherung geschieht, verwirklichen. Er soll zulassen, dass in der Gruppenarbeit unterschiedliche, nicht immer ‚orthodoxe‘ Positionen oder Interpretationen miteinander verglichen werden, und gleichsam dafür sorgen, dass die Gruppe schrittweise und aktiv ein adäquates Verständnis erlangt. Zusammengefasst bestehen die Ziele der Lesegruppe in der Wissensaneignung durch Zusammenarbeit und der Erziehung zum selbständigen Denken.“ (Galli 2010, 73)

Diese Arbeit in *heterozentrierten Gruppen* findet ihren ersten Abschluss in der Erstellung eines individuellen schriftlichen Berichts (eines Manuskripts für das Vortragen des Lehrstoffs), der von der Dozentengruppe eingehend bewertet wird (eine institutionelle Verpflichtung, die noch vor den darauffolgenden Phasen zu erfüllen ist).

3) *Selbstleitende Gruppe*: In der dritten Phase trifft sich jede Gruppe ohne die Präsenz der Dozenten, um die verschiedenen Seminare zu organisieren. Jede Gruppe hat ein Seminar zu veranstalten. Die Dozenten beschränken sich in dieser Phase darauf, die raumzeitlichen Koordinaten der Seminare vorzugeben: Diese sind in der Form eines zwanzigminütigen Berichts (Vortragen des Lehrstoffs) und einer darauffolgenden dreißig- bis vierzigminütigen Diskussion mit den Teilnehmern vorzubereiten. Während jedes dann folgenden Seminars halten sich die Dozenten *streng* an die Rolle des Beobachters, mit anderen Worten: die offiziellen Dozenten geben den angehenden Dozenten totale Vollmacht. Zum Abschluss dieser selbstleitenden Phase präsentiert die Gruppe in Form einer Mitteilung im Aushang der Lehrveranstaltungen zur Entwicklungspsychologie den Titel ihres Seminars und den Namen des von ihnen bestimmten Berichterstatters (Vortragenden).

4) *Die Seminare*: der gewählte Berichterstatter (Vortragende) hält das Seminar in Anwesenheit der Studenten, die an den Lesegruppen teilgenommen haben, und im Beisein der Dozenten. Theoretisch ist die Teilnahme an den Seminaren allen Studenten des Kurses möglich, praktisch besteht das Publikum größtenteils aus den Teilnehmern der anderen Lesegruppen. Dies erlaubt es, die Plenumserfahrung um eine *Intergruppen*-Dimension zu erweitern. Die Seminare werden mit Video aufgezeichnet.

5) *Reflexionsphase*: In der auf das Seminar folgenden Woche trifft sich jede Lesegruppe mit dem Experten, der sie am Anfang geleitet hat, und mit dem verantwortlichen Koordinator des Labors. Bei diesem ersten Treffen soll von den Erfahrungen und von dem Erlebten berichtet werden, das man der Gruppe mitteilen möchte. Die Dozenten haben die Aufgabe, die wertschätzende Aufnahme des Mitgeteilten zu gewährleisten und die Verarbeitung des gemeinsam Erlebten zu erleichtern. Bei einer Erfahrung, die sich als anstrengend erwiesen und Spuren hinterlassen hat, kann die emotionale Komponente nicht völlig vernachlässigt werden, auch wenn der Leitungsstil immer der einer

heterozentrierten Gruppe bleibt. Häufig werden sich die Teilnehmer erst in dieser Phase der Autonomieräume bewusst, über die sie verfügt haben, und kann so die Schwierigkeit des Übergangs von einer für den Studenten typischen abhängigen Haltung zu einer für die Dozentenrolle typischen Übernahme von Verantwortung herausgearbeitet werden (Pojaghi 1997).

Die in der folgenden Tabelle aufgelisteten Überlegungen sind verschiedenen Aspekten des Seminars gewidmet, wobei an erster Stelle die Erfüllung des *Arbeitsvertrags* und damit das Verhältnis zwischen den in der Lesegruppe bearbeiteten Texten und dem, was davon im Seminar vermittelt wurde, ins Auge gefasst wird (Munafò 1983/1984; Nicolini 1997).

Typologie der Fragestellung	Verbindung zwischen Fragestellung und Bericht/Vortrag	Verbindung zwischen Frage und Antwort	Übereinstimmung der Antwort mit der studierten Literatur
<i>Erweiterung Bewertung neue Information Pseudofrage etc.</i>	<i>möglich/ unmöglich, etc.</i>	<i>gut gering fragwürdig etc.</i>	<i>stimmt überein / nicht überein etc.</i>

Natürlich ist es möglich, die Reflexion auch noch auf weitere Aspekte mit anderen Zielen zu richten, welche später allmählich vertieft und geplant werden können. Die Verwendung der Videoaufzeichnung bietet die Möglichkeit, aus dem damit noch einmal Gesehenen auszuwählen und über verschiedene Aspekte der dabei gemachten Erfahrung zu reflektieren.

Die Erfahrung hat einen besonderen Charakter – sie betrifft die Dozenten und Studenten in ganz persönlicher Weise. Sie ermöglicht es, über das reale Erleben zu reflektieren und weiters auch Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie das reale Erleben dazu beigetragen hat, dem gewählten Verhalten in jener *spezifischen* Situation Form und Bedeutung zu verleihen (im Sinne von Lewin 1948, 1951). Damit kann man in die Dynamik zwischen *Primäraufgabe* und *Grundannahmen* (im Sinne von Bion 1961) einführen und so die Teilnehmer auf eine Ausbildung hin orientieren, die sich spezifisch der Beziehungsdynamik widmet, da die Studenten schon eine Vorkenntnis von deren Charakteristika haben.

Das Dozententeam

Das Dozententeam besteht aus dem verantwortlichen Koordinator des Labors, das heißt dem offiziellen Fachdozenten, und den Leitern der Lesegruppen. Gefragt ist Kompetenz nicht nur in der vorgeschlagenen Literatur, sondern auch in Kleingruppenleitung sowie in Intergruppen- und Institutionsdynamik. Parallel

zum Verlauf des Labors sind selbstverständlich Treffen des Dozententeams nötig, um auftauchende Probleme zu bearbeiten und sich mit den individuellen Eindrücken bzw. Interpretationen auseinanderzusetzen. In anderen Worten, auch das Dozententeam findet im Labor nützliches Reflexionsmaterial zur Perfektionierung der eigenen Professionalität.³ Auch die Dozenten stehen nämlich einer *spezifischen* Erfahrung gegenüber, die nicht einfach nach dem Interpretationsstandard der institutionellen Rolle verarbeitet werden kann: Es geht darum, die eigene Rolle in *jener konkreten* Lehr- und Lernsituation mit *jenen konkreten* Personen, die man im Labor kennen lernt, zu gestalten.

Schlussfolgerungen

Das Labor ist als eine *situative* Lehrerfahrung mit fachlichen und Beziehungsaspekten ausgestaltet. Sie wird ab dem Moment der *Übertragung der Verantwortung* konkret, in dem einigen Studenten der Auftrag erteilt wird, an andere Studenten Kenntnisse weiterzugeben. Eine solche Primäraufgabe, die beispielhaft für die spezifische Zweckbestimmung des Dozentenberufs steht, ist der konstante Bezugspunkt, auch wenn jede einzelne Laborphase unter anderen Arbeitsbedingungen realisiert wird. Die primäre Aufgabe leitet bei der Wahl nützlicher Verhaltensweisen zur Erreichung von Zielen, die vorgegeben sind, jedoch in unterschiedlichen und *nicht vorhersehbaren* Situationen Form und Bedeutung annehmen.

Die ersten Entscheidungen sind das Ergebnis der Vermittlung zwischen individuellen Bestrebungen der Anwesenden und den realen Gegebenheiten (an welcher Gruppe teilnehmen, welches Thema wählen). In der Lesegruppe wird die Realisierung des Arbeitsvertrags durch die von einem Experten überwachte *Zusammenarbeit unter Gleichen* gewährleistet. Danach leitet sich die Kleingruppe selbst und fällt Entscheidungen für das gute Gelingen des Seminars: Die Wahl des Titels und des Berichterstatters (Vortragenden) verlangt aber auch die Entscheidung, welche Art von Vollmacht dem Berichterstatter zu erteilen ist, welche Rolle die anderen Gruppenmitglieder übernehmen, und über die zu verwendenden Lehrbehelfe.

In der selbstleitenden Gruppe gibt es also vielerlei Entscheidungen zu treffen: Manchmal wird dem Berichterstatter eine komplette Vollmacht übertragen, ein andermal wird er nur dazu ermächtigt, einen von der Gruppe ausgearbeiteten Text vorzutragen; manchmal wird der Berichterstatter/Vortragende von einem Moderator unterstützt oder es werden zwei Berichterstatter gewählt. Eine zum Delegieren anscheinend unfähige Gruppe präsentierte zum Beispiel einmal geschlossen als Gruppe - jedes Mitglied trug einen kurzen Teil des Berichts vor, was für die Zuhörer große Schwierigkeiten mit sich brachte.

³ Für die Ausbildung auf diesem Gebiet bin ich Giampaolo Lai, Alice von Platen, Augusto Ricciardi und Max Pagès dankbar.

Andere wichtige Elemente können in der Diskussionsphase auftauchen, wenn z.B. der Berichterstatter beim Beantworten von Fragen das Festhalten an naiven Meinungen erkennen lässt (im Sinne von Heider 1958) oder sich auf Probleme einlässt, die sich vom Studienthema entfernen. Die Diskussionsphase gibt Raum für Beiträge anderer Mitglieder der Kleingruppe, für Beiträge, die mit dem Bericht im Einklang stehen oder ihn ergänzen, manchmal aber auch im Widerspruch zu ihm stehen.

In allen Phasen ist das Material erfahrungsgemäß immer reichhaltig und interessant und beide Aspekte, der fachliche wie der Beziehungsaspekt, sind immer auf eine *Bedeutungseinheit* zurückführbar, auch wenn die beiden Aspekte bei den Reflexionen getrennt analysiert werden.

In dieser Art von Labor wirken die Beiträge von Kurt Lewin und die des Tavistock-Instituts zusammen und integrieren sich. Die Dynamiken, die Lewin mit dem demokratischen Führungsstil verbindet, sind der grundsätzliche Bezugspunkt sowohl für das Leiten der Lesegruppen als auch beim Gestalten der Entscheidungsräume. Erst das Öffnen solcher Autonomieräume ermöglicht Erfahrungen, in denen die Vorsätze der Person dann realistisch mit den erzielten Ergebnissen konfrontiert und auch hinsichtlich der erlebten institutionellen Dynamiken zum Gegenstand der Reflexion werden können. Das Verhältnis zwischen dem Seminarprojekt und dessen konkreter Verwirklichung wiederum verweist auf die Bedeutung der Dynamik zwischen der institutionellen Primäraufgabe und den *Grundannahmen*, ein fundamentaler Beitrag, der aus der Forschung des Tavistock-Instituts kommt. Daher glaube ich, dass man das Labor für Kommunikationstraining als eine fruchtbare Verbindung dieser beiden Ansätze ansehen kann.

Zusammenfassung

Gelehrt wird in der Regel in Institutionen. Dabei ist Kompetenz sowohl hinsichtlich des Fachlichen, als auch in der Herstellung der Beziehung zu den Lernenden gefordert – diese beiden Kompetenzen sind als zwei Aspekte der primären Aufgabe, der Vermittlung von Kenntnissen anzusehen. Der vorliegende Beitrag stellt das Konzept einer interaktiven Didaktik im Rahmen der universitären Lehrerbildung vor. In fünf Phasen – Agora-Forum, Lesegruppen, Selbstleitende Gruppe, Seminar, Reflexion – erarbeiten Studenten in begleiteten (Lese)-Gruppen Inhalte, die von ihnen autonom aufbereitet und im Rahmen einer Seminareinheit an andere Studenten weitergegeben werden. Die Seminareinheit wird auf Video aufgezeichnet. In der Reflexionsphase bleiben beide Aspekte, der fachliche und der Beziehungsaspekt, immer auf *eine Bedeutungseinheit* zurückführbar, auch wenn sie getrennt analysiert werden.

Schlüsselwörter: Lehrerbildung, interaktive Didaktik, demokratischer Führungsstil, Tavistock-Methode, Gestaltpsychologie

Summary

Teaching is taking place in institutions. At the same time it requires competence in keeping expertise as well as founding a relationship with the teachers- those competences are seen as two aspects of the primary task of transference of knowledge. The article presents the concept of an interactive didactics within the scope of academic education of teachers. Students develop content as part of attended (reading) groups in 5 stages - agora-panel, reading groups, self organised groups, seminars, reflexion. They prepare the content autonomously and hand it on to other students as part of a seminar unit. This seminar unit is going to be recorded on a video tape. During the reflexion phase both aspects- the expertise as well as the relational aspect- always remain reducible to a *meaning unit* even though they are going to be analysed separately.

Keywords: Academic education of teachers, interactive didactics, democratic leadership, Tavistock approach, Gestaltpsychology.

Literatur

- Arfelli Galli, A. (1985): Interpretazione, cambiamento e formazione nella didattica universitaria. La discussione come fattore di cambiamento. In G. Galli (a cura di): *Interpretazione e cambiamento*. Torino: Marietti, pp. 101-115.
- Arfelli Galli, A. (1995): L'istituzione scolastica come laboratorio sociale. *Pedagogia e Vita*, 53, pp. 49-60.
- Arfelli Galli, A. (1997): (a cura di): *Didattica interattiva e formazione degli insegnanti*. Bologna: Clueb.
- Arfelli Galli, A., Centioni R. (2002): Laboratorio didattico con simulazione in piccolo gruppo. *Università e scuola*, VII, 1/R, pp. 21-32.
- Bion W. R. (1961): *Experiences in groups*. London: Tavistock Publications.
- Corsi M. (1997): Competenze culturali e comunicative nel gruppo di lettura. In: Arfelli Galli (a cura di): *op.cit.*, pp. 45-76.
- Galli, G. (1976) (a cura di): *Didattica universitaria e professione*. Padova: Antenore.
- Galli, G. (1992) (a cura di): *Funzioni e itinerari formativi del tutor nell'Università*. Macerata: Università degli Studi di Macerata.
- Galli, G. (Hrsg., 2010): *Gestaltpsychologie und Person. Entwicklungen der Gestaltpsychologie*. Wien: Krammer
- Heider, F. (1958): *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kaneklin, C. (1989): Fondazione e complessità del legame individuo-gruppo-organizzazione. In G. V. Caprara (a cura di): *Personalità e sviluppo sociale*. Roma: La Nuova Italia Scientifica, pp. 243-254.
- Lai, G. (1973): *Gruppi di apprendimento*. Torino: Boringhieri.
- Lewin, K. (1947): Frontiers in Group Dynamics. *Human Relation*, 1, n. 1, pp. 2-38.
- Lewin, K. (1948): *Resolving Social Conflicts*. New York: Harper.
- Lewin, K. (1951): *Field Theory in Social Science*. New York: Harper. Trad. it. (1972): *Teoria e sperimentazione in psicologia sociale*. Bologna: Il Mulino.
- Lück, H. (1989): Zur Bedeutung der Gruppenprozesse für die Wissenschaftsentwicklung am Beispiel der Topology Group Kurt Lewins. *Gestalt Theory* 11(4), 246-267.
- Lück H., Rechten W. (1989): Freud und Lewin. Historische Methode und "Hier-und-Jetzt". In B. Nitzsche (Hg.): *Sigmund Freud und die akademische Psychologie. Beiträge zu einer historischen Kontroverse*. München: Psychologie Verlags Union.
- Metzger, W. (1976): *Psychologie in der Erziehung*. Düsseldorf: Kamp Verlag.
- Munafò, F. (1983/1984): Un'esperienza didattica centrata sulla comunicazione. *Tesi di laurea non pubbl.* Macerata: Università degli Studi di Macerata.
- Nicolini, P. (1997): Il Laboratorio come testo verbale: La riflessione con strumenti linguistici. In: Arfelli Galli (a cura di): *op.cit.*, pp. 117-137.
- Pojaghi, B. (1997): Il piccolo gruppo come strumento di formazione. In: Arfelli Galli (a cura di): *op.cit.*, pp. 31- 44.
- Pojaghi, B. (1997): Scoperta e gestione degli spazi decisionali. In: Arfelli Galli (a cura di): *op.cit.*, pp. 139 -146.
- Quintabà F. (1997): L'apprendimento come comportamento complesso. In: Arfelli Galli (a cura di): *op.cit.*, pp. 147-160.

GESTALT THEORY, Vol. 33, No.2

Rice, A. K. (1965): *Learning for Leadership*. London: The Tavistock Institute of Human Relations. Trad. it. (1974): *Esperienze di leadership*. Firenze: Giunti-Barbera.

Soff, M. (2005): Gestalttheorie in der Lehrerbildung – Einige erziehungspsychologische Konsequenzen. *Gestalt Theory*, 27 (4), 263-276.

Anna Arfelli Galli, geboren 1933, ist Professorin für Entwicklungspsychologie und Direktorin des Centro di ricerca in psicologia dello sviluppo e dell'educazione an der Universität von Macerata. Ihre hauptsächlichen Forschungsinteressen gelten den ersten Lebensjahren des Kindes und der Lehrerbildung.

Adresse: Dipartimento di Scienze della formazione, Università di Macerata, P.le Bertelli, 62100 Macerata, Italy.

E-Mail: arfelli@unimc.it