

KLAUS W. VOPEL/ISKOPRESS

HAND

BUCH

**für Gruppen
leiter/innen**

*zur Theorie und Praxis der
Interaktionsspiele*

Handbuch für GruppenleiterInnen: Zur Theorie
und Praxis der Interaktionsspiele
Salzhausen, 13. Auflage 2012
ISBN 978-3-89403-099-5
Copyright © iskopress
Umschlag: Mathias Hütter, Schwäbisch Gmünd
Satz und Layout: Alrun Kerksiek
Druck und Bindung:
Aalex Buchproduktion, Großburgwedel

**Bibliografische Information der
Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhalt

Vorwort	7
KAPITEL 1 LERNEN DURCH INTERAKTIONSSPIELE	9
1.1 Eine erste Definition	11
1.2 Ursprung der Interaktionsspiele	11
1.3 Auswahlkriterien	15
1.4 Die vier Schritte in der Arbeit mit Interaktionsspielen	23
1.5 Die motivierenden Kräfte der Interaktionsspiele	31
1.6 Möglichkeiten und Grenzen bei der Arbeit mit Interaktionsspielen	39
KAPITEL 2 PSYCHOSOZIALES LERNEN IN DER GRUPPE	45
2.1 Lernziele	46
2.2 Lernmechanismen	49
2.3 Lernvoraussetzungen aufseiten der Teilnehmer	57
2.4 Lernbedingungen im Zusammenhang mit der sozialen Struktur der Gruppe	60
2.5 Transfer in den Alltag	66
2.6 Abgrenzung zur Therapie	68
KAPITEL 3 DER GRUPPENLEITER	71
3.1 Ein vierdimensionales Funktionsmodell der Gruppenleitung	72
3.2 Der effektive Gruppenleiter	76
KAPITEL 4 AUFGABEN DES GRUPPENLEITERS	85
4.1 Vorbereitung	85
4.2 Gruppenzentrierte Leitertaufgaben	88
4.3 Teilnehmerzentrierte Leitertaufgaben	100
4.4 Berücksichtigung wichtiger theoretischer Elemente	113
KAPITEL 5 STUFEN DER GRUPPENENTWICKLUNG	119
5.1 Die zwei Bereiche der Gruppenentwicklung	120
5.2 Ein idealtypisches Modell der Gruppenentwicklung	121
5.3 Wachstumskrisen	129

KAPITEL 6 UMGANG MIT STÖRUNGEN	133
6.1 Spezielle Interaktionsprobleme in Gruppen	133
6.2 Eingeschränkter Kontakt	146
6.3 Störende Verhaltensweisen einzelner Teilnehmer	160
6.4 Störende Verhaltensweisen mehrerer Teilnehmer bzw. der ganzen Gruppe	177
KAPITEL 7 AXIOME UND GRUNDREGELN FÜR INTERAKTIONELLE GRUPPEN	183
7.1 Hinweise auf Lernprinzipien	183
7.2 Grundsätze für die Arbeit	184
7.3 Grundregeln für interaktionelle Gruppen	186
KAPITEL 8 INTERVENTIONSREPertoire DES GRUPPENLEITERS	191
8.1 Kurze Interventionstechniken	193
8.2 Klassische Interventionstechniken für einzelne Teilnehmer	200
8.3 Katalog der wichtigsten Interventionshilfen für den Gruppenprozess	215
Literaturverzeichnis	219
Inhaltsverzeichnis der «Interaktionsspiele 1-6»	221

Vorwort

Dieses Buch soll in erster Linie denjenigen Gruppenleitern helfen, die mit Interaktionsspielen* in ihren Gruppen arbeiten. Darüber hinaus kann es all denen nützliche Hinweise bieten, die in interaktionellen Gruppen Wert darauf legen, eine menschenfreundliche Balance zwischen der Arbeit an der Gruppenaufgabe und der Entwicklung der psychosozialen Struktur der Gruppe herzustellen.

Natürlich kann das Handbuch kein Ersatz sein für die eigene aktive Teilnahme an interaktionellen Ausbildungsseminaren, wie sie von einschlägigen Trainingsinstitutionen durchgeführt werden. Es wird allerdings in vielen Fällen eine nützliche Ergänzung für die «Back-home»-Situation des Gruppenleiters sein können und seine Praxis bereichern.

Als Ruth Cohn Anfang der Siebzigerjahre die Themenzentrierte Interaktion (TZI) in der Bundesrepublik bekannt machte, begann das Jahrzehnt des Gruppenbooms. An Frontalunterricht, Vorträge, Diskussionen, Vorlesungen und akademische Seminare gewöhnt, erlebten wir eine neue Welt. Wir lernten, per Ich zu sprechen, unsere Gefühle auszudrücken, unsere geheimen Wünsche und persönlichen Erfahrungen mitzuteilen. Die Welt der Gruppen und Workshops bot aufregende Abenteuer für Seele und Sinne, es wurde viel geweint, gelacht und geliebt. Aus allen Himmelsrichtungen kamen die Teilnehmer, der Jesuit saß neben dem Manager, die Sozialarbeiterin neben der Hausfrau. Und schon bald wurden andere Gruppenverfahren importiert, Gestalt, TA, Psychodrama und vieles, vieles mehr, darunter Nützliches wie bisweilen Komisches. Fast alles kam aus Amerika. Erfindungsgabe, Risikobereitschaft und Durchsetzungsvermögen der amerikanischen Kollegen schienen unerschöpflich.

In diesen Jahren gelang erstmals seit Kriegsende eine umfassendere Re-Education, wohl deshalb, weil die Botschaft anregend, praktisch und unwiderstehlich vermittelt wurde. Die Botschaft hieß im Kern: Werde erwachsen und kooperiere!

Nachdem die Gründergeneration der Gruppenleiter ihren ersten Appetit auf Selbsterfahrung befriedigt hatte, standen die Achtzigerjahre eher im Zeichen der professionellen Anwendung des Gelernten. Seit den Neunzigerjah-

*Eine Definition des Begriffes «Interaktionsspiele» finden Sie auf Seite 11 ff. (Vgl. auch: K. W. Vopel, Interaktionsspiele, Teil 1-6, Salzhausen, iskopress.) Die Liste der im vorliegenden Buch zitierten Interaktionsspiele ist auf den Seiten 221 ff. abgedruckt.

ren hat ein neuer Typ von Gruppe immer mehr Bedeutung erlangt – das Team. Auch im 21. Jahrhundert werden wir viele echte Teams brauchen, um unsere helfenden Institutionen ebenso wie die im globalen Wettbewerb stehenden Unternehmen intelligenter und menschlicher zu machen. Das *Handbuch für GruppenleiterInnen* kann auch frisch gebackenen Teamleitern helfen, sich auf diese Herausforderung vorzubereiten.

Klaus W. Vopel

Anmerkung: Im Text dieses Buches ist der sprachlichen Einfachheit halber meist vom Gruppenleiter in der männlichen Form die Rede. Mir ist durchaus bewusst, dass die Mehrzahl der Personen, die heute Gruppen leiten, Frauen sind. Sie alle bitte ich um Verständnis.

Kapitel 1

Lernen durch Interaktionsspiele*

In zunehmendem Maße werden sich Gruppenleiter heute der Tatsache bewusst, dass sie nicht damit auskommen, der Gruppe bei der Aufgabenerfüllung behilflich zu sein. Ganz gleich, wie die spezielle Aufgabe lautet, ergeben sich in allen Gruppen Probleme im Zusammenhang mit der Motivation der Teilnehmer. (Will ich überhaupt engagiert mitarbeiten? Was gewinne ich durch meine Mitarbeit? Bringt mir die Mitarbeit Spaß? Werden wichtige Bedürfnisse meinerseits bei der Gruppenarbeit befriedigt?) Es ergeben sich weiter Probleme im Zusammenhang mit der Interaktion der Teilnehmer untereinander bzw. mit dem Gruppenleiter. (Komme ich hier genügend zu Wort? Fühle ich mich sicher genug, um auch unkonventionelle Beiträge zu machen? Werde ich von den anderen gehört? Kann ich dem Gruppenleiter vertrauen? Kann ich mich zugehörig fühlen? Wie attraktiv ist die Gruppe für mich? Ist die Mitgliedschaft so wichtig, dass ich bereit bin, mich zu engagieren?)

Wenn ein Gruppenleiter sich den Luxus erlaubt, nur im Bereich der Gruppenaufgabe aktiv zu werden und die vielfältigen Bedürfnisse der Teilnehmer zu ignorieren, wird er bald mit klassischen Störungen konfrontiert werden:

Die Teilnehmer werden apathisch reagieren, indem sie nur das notwendige Minimum an Arbeitsenergie mobilisieren.

Die Gruppe wird sich aufspalten in Teilnehmer, die sich von einer Profilierung bestimmte Vorteile versprechen, und in Teilnehmer, die sich eher als Mitläufer verhalten, weil sie von der Gruppensituation frustriert sind.

Es werden Machtkämpfe zwischen besonders ehrgeizigen Teilnehmern stattfinden.

Entscheidungen werden nur mit Mühe getroffen und ohne alle Teilnehmer zu überzeugen.

*K. W. Vopel, Interaktionsspiele, Teil 1-6, Salzhausen, iskopress. Die Liste der im vorliegenden Buch zitierten Interaktionsspiele (abgekürzt: IAS) ist auf den Seiten 221 ff. abgedruckt.

Diskussionen dauern unverhältnismäßig lange und ermüden die Teilnehmer, weil Konflikte aus dem Interaktionsbereich nicht offen ausgesprochen, sondern in den Aufgabenbereich projiziert werden.

Die Teilnehmer fühlen sich nicht ausreichend informiert und bekommen die Antworten auf wichtige, sie betreffende Fragen nur durch eigene Vermutungen, Klatsch und Gerüchte.

So entsteht eine relativ distanzierte, lustlose oder pseudo-freundliche Gruppenatmosphäre. Die drohenden Zerfallssymptome kann der Gruppenleiter in diesem Fall nur durch starken Druck, Sanktionen und materielle Anreize kompensieren.

Ein wichtiges Hilfsmittel für Gruppenleiter aller Bereiche, die der Gruppe sowohl im Aufgabenbereich als auch im Interaktionsbereich behilflich sein wollen, sind Interaktionsspiele. Sie helfen dem Gruppenleiter und den Teilnehmern, Ansprüche, die sich aus der Gruppenaufgabe ergeben, mit den individuellen Bedürfnissen, die jeder Mensch hat, zu verbinden. Auf diese Weise werden Lern- und Arbeitsprozesse in der Gruppe persönlicher und produktiver. Der einzelne Teilnehmer kann seine intellektuellen Möglichkeiten ebenso ins Spiel bringen wie seine sozialen Fähigkeiten. Und der Gruppenleiter kann seine Energie darauf konzentrieren, die in der Gruppe vorhandenen Ressourcen zur Entfaltung zu bringen.

Heute werden Interaktionsspiele in zunehmendem Maße in allen Arten von Gruppen verwendet – bei der Ausbildung von Lehrern und Sozialpädagogen, in Schulklassen, bei Trainings im Rahmen der Organisationsentwicklung, bei Seminaren der Erwachsenenbildung, bei Encounterworkshops und in Therapiegruppen. Der Vorteil der Interaktionsspiele liegt vor allem in ihrer Anpassungsfähigkeit an praktisch alle Gruppensituationen und an viele Themen- und Problembereiche.

Alle möglichen privaten oder beruflichen Aktivitäten und Verhaltensbereiche können mit Hilfe von Interaktionsspielen simuliert und trainiert bzw. entwickelt und verfeinert werden: Kommunikationsfertigkeiten, Wahrnehmungsfähigkeit, Beziehungsklärung, Umgang mit eigenen und fremden Gefühlen, Persönlichkeitsentwicklung, Gruppenleitung, Lebensplanung, Kreativität und Phantasie, Entscheidungsprozesse, private und berufliche Rollen, Umgang mit Konflikten, Verhandlungen und Konsensusprozeduren, Zusammenarbeit, Wettbewerbsverhalten, Umgang mit Status und Macht und vieles mehr.

1.1 Eine erste Definition

Ein Interaktionsspiel ist eine Intervention des Gruppenleiters (oder eines Teilnehmers) in die gegenwärtige Gruppensituation, welche die Aktivität aller Gruppenmitglieder durch spezifische Spielregeln für eine begrenzte Zeit strukturiert, damit ein bestimmtes Lernziel erreicht wird. Wenn der Gruppenleiter z. B. Folgendes sagt: «Jeder soll kurz sagen, welche Gedanken oder Gefühle er gerade hat» (vgl. IAS Nr. 37), dann hat er damit ein Interaktionsspiel vorgeschlagen.

Häufig reproduzieren Interaktionsspiele auf vereinfachende Weise die Struktur wirklicher Lebens- und Gruppensituationen. Sie isolieren aus den komplexen Aspekten wirklicher intra- bzw. interpersoneller Situationen einige wichtige Elemente und stellen diese in den «künstlichen» Kontext eines durch Spielregeln definierten Handlungsschemas. Auf diese Weise wird die intellektuelle und emotionale Energie der Teilnehmer auf einen Brennpunkt gerichtet. Die vereinfachte Welt der Interaktionsspiele ermöglicht es den Teilnehmern, Strukturen und strukturelle Zusammenhänge besser zu erfahren und zu verstehen als in der eher unüberschaubaren Wirklichkeit. Sie können auf diese Weise wirksam und relativ risikofrei neue Verhaltensweisen lernen und mitgebrachte Einstellungen und Haltungen überprüfen.

Derartige Interventionen sind zum Teil unter anderen Begriffen bekannt: «Strukturierte Übungen», «strukturierte Erfahrungen», «Selbstkonfrontations-Experimente», «Encounter-Spiele», «Simulations-Spiele», «Rollenspiele» und ähnliche mehr. Ich habe den Begriff «Interaktionsspiele» gewählt, um zwei wesentliche Merkmale zu betonen: den Spielcharakter und das Moment der Interaktion.

Der Begriff «Spiel» enthält für mich vor allem die Elemente von Neugier, Risikobereitschaft und Entdeckerfreude. Der Begriff «Interaktion» beinhaltet für mich einerseits Kommunikation nach innen (verschiedene Teile meiner Person nehmen Kontakt miteinander auf, z. B. lasse ich meinen Ehrgeiz mit meinem Bedürfnis, geliebt zu werden, sprechen) und andererseits Kommunikation nach außen (ich trete mit anderen in Kontakt).

1.2 Ursprung der Interaktionsspiele

Die meisten Leute denken bei dem Begriff «Spiel» vermutlich an die Zeit ihrer Kinderspiele zurück oder an Gesellschaftsspiele für Erwachsene, die ihnen heute Freude bereiten. Dass Spiele auch für geplante Lernsituationen

eine hervorragende Struktur abgeben, ist für viele immer noch ein erstaunlicher Gedanke. Dabei enthalten Kinder- und Gesellschaftsspiele entscheidende Strukturelemente der Interaktionsspiele, nämlich

Regeln und Vorschriften, die das Handeln der Spieler mehr oder weniger stark kanalisieren,

eine Simulation der Realität durch ausgewählte Aktivitäten aus der sozialen Wirklichkeit sowie

Sicherheitsgarantien für die Spieler: aus Spiel soll kein Ernst werden,

genügend Spielraum für die Beteiligten, um im Rahmen der Regeln mit der eigenen Person und den Mitspielern zu experimentieren.

Im Folgenden möchte ich auf einige Quellen der Interaktionsspiele hinweisen, nämlich auf Gesellschaftsspiele, Kriegsspiele, ökonomische und therapeutische Spiele.

GESELLSCHAFTSSPIELE

Unterhaltungsspiele basieren in der Regel auf Aktivitäten, die in der wirklichen Welt und im täglichen Leben vorkommen. Das Spiel «Monopoly» beispielsweise, das während der Depression der Dreißigerjahre entwickelt wurde, reflektiert die Art und Weise, wie die meisten Amerikaner damals ökonomische Zusammenhänge sahen. Die Möglichkeit, im Spiel in spekulativer Absicht Grundbesitz zu erwerben bzw. weiterzuveräußern, und das zu einem Zeitpunkt, bei dem die meisten Spieler kein Geld hatten, um tatsächlich Grundstücke zu kaufen, trug zu dem großen Erfolg des Spiels bei.

Das Vergnügen, das solche Unterhaltungsspiele gewähren, liegt in der Kombination von Realität und Unwirklichkeit. Die Spieler genießen die Möglichkeit, Ideen zu produzieren, miteinander zu verhandeln, Entscheidungen zu treffen etc., ohne konkrete Folgen fürchten zu müssen. Alles ist sicher. Das Schlimmste, das beim Monopoly passieren kann, ist, dass jemand in der Phantasiewelt des Spiels Bankrott macht, ohne dass er jedoch seine tatsächlichen finanziellen Verhältnisse dadurch belastet. Das heißt: Die Sanktion für Fehler und Irrtümer besteht lediglich darin, dass der Spieler verliert und – je nach Temperament – enttäuscht oder ärgerlich reagiert.

KRIEGSSPIELE

Der fiktive Aspekt der Spiele führte zu ihrer Verwendung für ernste Zwecke in dem gefährlichsten Bereich überhaupt, dem Krieg. Im 19. Jahrhundert

erkannten die Mitglieder des deutschen Generalstabs, dass Spiele ausgezeichnet dafür verwendet werden konnten, um militärische Situationen und Probleme darzustellen und modellhaft zu lösen. Auf diese Weise konnten die Generalstäbler die bei wirklichen Manövern sich ergebenden Probleme von Logistik, Zeit und Geldbedarf ausklammern. In einem ersten Schritt analysierten sie den militärischen Konflikt, den sie durch ein Spiel darstellten. Spezifische Umstände wie z.B. Marschgeschwindigkeit, Qualität der Bewaffnung etc. konnten durch Regeln im Spiel ausgedrückt werden. Kleine Figuren symbolisierten die verschiedenen Armeen, die dann über die Landkarte hin- und herbewegt wurden. Später wurden Sandkästen benutzt, um das Terrain noch realistischer darzustellen. Diese «Sandkastenspiele» gaben den Offizieren «ungefährliche» Trainingsmöglichkeiten, militärische Situationen zu analysieren und ihre Entscheidungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

ÖKONOMISCHE SPIELE

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde die Technik der Lernspiele in einem anderen Bereich weiterentwickelt, in dem es ebenfalls hohe Risiken gibt, nämlich im Wirtschaftsbereich. Entscheidungsspiele bieten hier eine gute Möglichkeit, mit verschiedenen Entscheidungen und unter verschiedenen Bedingungen zu experimentieren. Ob ein Spieler in einem Entscheidungsmanöver eine konservative Lösung bevorzugt oder eine ganz neuartige: Die Resultate sind in jedem Fall harmlos; nichts wird verloren. Im Gegenteil: Die Spieler können wichtige Einsichten gewinnen. Sie können die Konsequenzen ihrer Beschlüsse beurteilen, und das schon nach ein paar Stunden und nicht erst nach längerer Zeit.

Besonders auch für solche Situationen im Wirtschaftsbereich, bei denen soziale Interaktion eine Rolle spielt, eignen sich Spiele. Es ist für einen leitenden Angestellten sehr schwer, Personalführung oder Verhandlungsgeschick aus Büchern oder Vorlesungen zu lernen. Spiele bieten die Gelegenheit, praktisch etwas zu lernen, Fehler zu machen und das eigene Verhalten ohne Risiko für die Betroffenen besser zu verstehen und ggf. weiterzuentwickeln.

THERAPEUTISCHE SPIELE

Ebenfalls nach dem zweiten Weltkrieg wurden in einem ganz anderen Bereich Spiele entwickelt, nämlich auf dem Felde der Psychotherapie und der Sozialarbeit. Hier ging es darum, die Klienten in dem relativ sicheren Raum der Therapie für den Ernstfall der sozialen Realität üben zu lassen. Von den

Kapitel 2

Psychosoziales Lernen in der Gruppe

Psychosoziales Lernen findet in den verschiedensten Gruppen statt. Es beginnt in der Familie, setzt sich fort in der Schule, auf Kinderspielplätzen, in verschiedenen Ausbildungssituationen etc. In den genannten Gruppen geschieht psychosoziales Lernen in der Regel entweder spontan oder nach bestimmten kulturellen und sozialen Mustern. Die Lernenden sind sich dabei in der Regel nicht bewusst, dass und auf welche Weise sie im Hinblick auf Verhaltensweisen, Einstellungen und Haltungen lernen. Ausdrückliche Kommunikation über den Prozess psychosozialen Lernens wird in den meisten Fällen erst in interaktionellen Gruppen geübt, in denen die soziale Interaktion zwischen den Teilnehmern sowie die Interaktion verschiedener Persönlichkeitsaspekte des Einzelnen häufiger zum Thema wird.

Das ist in höchstem Maße der Fall in Gruppen, die der Persönlichkeitsentwicklung dienen, wie z. B. Encountergruppen, wo die Teilnehmer daran arbeiten, ihr gefühlsmäßiges und soziales Potenzial auszudehnen; das ist weiter der Fall in Beratungsgruppen, wo z. B. Eltern an ihren eigenen Kommunikationsproblemen und an Familienschwierigkeiten arbeiten können; das kann aber ebenso gut der Fall sein in einer Schulklasse, wo der Lehrer seine Aufgabe auch darin sieht, mit den Schülern an Beziehungsschwierigkeiten zu arbeiten, oder in einer Organisationsgruppe, die ein Teamtraining absolviert.

Es liegt auf der Hand, dass interaktionelle Gruppen, deren ausschließliche Aufgabe die Arbeit am Thema der Interaktion ist, wie das z. B. in Trainings-, Encounter- und Beratungsgruppen der Fall ist, in konzentrierterer Weise psychosoziales Lernen ermöglichen können als natürliche interaktionelle Gruppen, deren Ziel die Erfüllung bestimmter Arbeits- bzw. Lernaufträge ist und die nur teilweise an den eigenen Interaktionsproblemen arbeiten können, wie z. B. eine Schulklasse.

Wenn im Folgenden von psychosozialem Lernen in Gruppen die Rede ist, dann denke ich dabei an interaktionelle Gruppen, deren einzige Aufgabe das Lernen im Bereich von Interaktion, Kommunikation und Kooperation ist.

Gleichzeitig kann man jedoch annehmen, dass die dabei angesprochenen strukturellen Zusammenhänge für alle interaktionellen Gruppen gelten, das heißt auch für solche Gruppen, die nur einen Teil der Zeit für psychosoziales Lernen erübrigen.

Jeder Mensch ist in einem gewissen Ausmaß für die Erfahrungen verantwortlich, die er in seinem Leben macht, und seine Verhaltensweisen beruhen – wenigstens zum Teil – auf freien Entscheidungen. Auch in einer Gruppe macht er bestimmte soziale Erfahrungen dadurch, dass er seinen Lebensstil und seine Verhaltensmuster, die er auch sonst außerhalb der Gruppe zeigt, reproduziert.

In einer interaktionellen Gruppe kann sich der Einzelne stärker bewusst werden, wie er sich tatsächlich bei Kommunikation und sozialer Interaktion verhält. Durch das Feedback anderer Teilnehmer kann er sich dessen bewusst werden, was er tut, und er kann sich auf die Auswirkungen seiner spezifischen Verhaltensweisen und Transaktionen konzentrieren und sie klarer erkennen. Damit solche Lernprozesse, die im Alltag eher zufällig und über weite Zeiträume verteilt auftreten, den einzelnen Teilnehmer nicht überwältigen, muss der Gruppenleiter sich fragen, wieweit die grundlegenden sozialen und emotionalen Sicherheitsbedürfnisse der einzelnen Teilnehmer erfüllt werden. Die spezifischen Bedürfnisse nach Identität und Zugehörigkeit des Einzelnen müssen ebenso berücksichtigt und respektiert werden wie sein System von Werthaltungen, Einstellungen etc., das er zur Gruppe mitbringt. Dann kann der einzelne Teilnehmer seine Annahmen über sein Selbst und über seine Interaktionspartner überprüfen und mit denen anderer vergleichen.

2.1 Lernziele

Im Folgenden möchte ich die wichtigsten Lernziele kurz anführen, die in jeder interaktionellen Gruppe angestrebt werden sollten. Sie bilden die Standardziele der meisten Gruppen-Lernverfahren, die eine Integration kognitiven und emotionalen Lernens bewirken wollen.

SENSIBILISIERUNG DER WAHRNEHMUNGSFÄHIGKEIT

Hierunter verstehe ich, dass der Einzelne seine eigenen sinnlichen Wahrnehmungen, Gefühle, Gedanken, Ideen, Phantasien, Wünsche, Befürchtungen und Bedürfnisse differenzierter und umfassender wahrnimmt und dass er gleichzeitig eine größere Offenheit für Gefühle und Gedanken anderer in sei-

ner Umgebung entwickelt. Sensibilisierung der Wahrnehmungsfähigkeit ist ein Prozess, dessen wichtigstes Ziel darin besteht, das eigene Selbst und das Selbst anderer präziser zu erfassen.

VERTIEFUNG DER SELBSTVERANTWORTLICHKEIT

Hiermit ist eine wichtige innere Einstellung angesprochen, nämlich der Verzicht darauf, das eigene Verhalten und die Verfassung der eigenen Persönlichkeit überwiegend mit biografischen Umständen bzw. früheren und gegenwärtigen Einflüssen von außen erklären und entschuldigen zu wollen. Wir sind dann bereit, als Erwachsene für die eigene Lebenssituation und für das eigene Verhalten in allen Bereichen Verantwortung zu übernehmen und das Bewusstsein für die Tatsache zu vertiefen, dass wir über uns selbst verfügen können. Dazu gehört die Erkenntnis, dass wir Wahlmöglichkeiten haben, dass wir nicht auf eine psychologische Rolle festgelegt sind, dass wir unsere Verhaltens-, Gefühls- und Wertemuster ändern können, wenn wir das wollen. Dazu gehört weiter die Einsicht, dass andere Menschen letzten Endes unsere Gefühle nicht beeinflussen können, wenn wir ihnen das nicht gestatten, dass wir also nicht andere dafür verantwortlich machen können, wie wir uns fühlen. Ebenso gehört dazu die Bereitschaft, verantwortlich und lebensfreundlich mit den eigenen Grundbedürfnissen umzugehen.

ABBAU VON ROLLENSTEREOTYPEN UND UNERWÜNSCHTEN VERHALTENSTANDARDS

Im Rahmen einer interaktionellen Gruppe kann ein Teil der individuellen Rollenstereotype erforscht und teilweise durchbrochen werden. Wir haben unsere Rollenstereotype oft so stark verinnerlicht, dass wir uns kaum bewusst machen, in welchem Ausmaß wir unsere Gefühle unterdrücken. Unser Verhalten, das oft inkonsequent und ohne innere Logik ist, symbolisiert die Akzeptierung von solchen Rollenstereotypen in den verschiedenen Lebensbereichen. Außerdem muss jeder von uns widersprüchliche Appelle aus Gegenwart und Vergangenheit miteinander in Einklang bringen. Daraus ergeben sich innere Konflikte. Häufig sind eine ganze Reihe von Verhaltensstandards, die dem heranwachsenden Kind durch die Eltern auferlegt wurden, für den Erwachsenen nicht länger sozial notwendig und nützlich. Ein Teil der überholten und einschränkenden Verhaltensstandards kann abgelegt werden zugunsten eines flexibleren und realistischen Verhaltens.

FUNKTIONALER AUSDRUCK VON GEFÜHLEN

Damit ist gemeint, dass ich mit meinen Gefühlen umgehen kann, dass ich mir meine Gefühle bewusst mache, dass ich sie anerkenne, dass ich sie – soweit ich das will – im Handeln und Sprechen ausdrücken kann, dass ich andererseits auch in der Lage bin zu bemerken, wieweit ich meine Gefühle in meinem Verhalten ausdrücke. Vielen Teilnehmern wird klar, dass sie bisher gefühlsmäßig entweder überwiegend in der Vergangenheit oder in der Zukunft lebten. Hier ist eine wichtige Bewusstseinsveränderung möglich. Sie erfahren, dass der offene Ausdruck eigener Gefühle nicht nur gestattet, sondern sogar von anderen Menschen belohnt wird.

BEWUSSTHEIT EIGENER MOTIVATIONEN

Hier geht es um die Frage, was mich dazu führt, dass ich mich so verhalte, wie ich mich verhalte. Was sind meine Ziele? Welches sind die Werte, die ich im Leben realisieren will? Hier ist weiter die Bereitschaft und Fähigkeit angesprochen, über diese Dinge mit anderen Menschen zu sprechen und die eigene Wertvorstellung immer wieder verantwortlich zu überprüfen.

SELBSTAKZEPTIERUNG

Ziel ist, dass die Teilnehmer sich stärker selbst akzeptieren, mehr Selbstachtung entwickeln und sich bewusst werden, wie sie auf die sichtbar werdenden Differenzen zwischen ihrem Selbst-Ideal und ihrem De-facto-Selbst reagieren. Bin ich so, wie ich sein möchte? bzw.: Passt mein Selbst-Ideal zu dem, wie ich bin?

Ein Gefühl für den Wert der eigenen Person zu bekommen heißt auch, unabhängiger zu werden von sozialen Konventionen und Erwartungen anderer. Das Zentrum der Selbstachtung liegt dann mehr in den eigenen Ich-Grenzen, und es wird weniger bestimmt durch soziale Anerkennung und früh angeeignete, fremde Wertvorstellungen.

AKZEPTIERUNG ANDERER

Hier ist eine Haltung gemeint, die Respekt und Toleranz für Meinungen, Gefühle und Lebensstile anderer Leute aufbringt. Dabei geht es um eine Einstellung, die es dem Einzelnen gestattet, sich weniger für andere verantwortlich zu fühlen und weniger das Bedürfnis zu entwickeln, andere zu bestimmen und zu manipulieren. Akzeptierung anderer bedeutet letztlich, dass ich einer fremden Individualität in allen ihren Aspekten dieselbe Existenzberechtigung einräume wie mir selbst. Das schließt die Bereitschaft ein, bei

bestimmten, meine Interessen berührenden Divergenzpunkten ggf. in eine harte Auseinandersetzung einzutreten.

INTERDEPENDENTES VERHALTEN

Ziel ist, dass der Einzelne nicht nur seine Verantwortung für das eigene Selbst und damit seine Autonomie weiterentwickelt, sondern dass er sich auch gleichzeitig der Tatsache bewusst wird, dass er seine Weiterentwicklung nur im Kontakt mit anderen Menschen realisieren kann. Dazu gehört, dass der Einzelne an Kommunikation und Kooperation mit anderen interessiert ist und dass er in den verschiedensten sozialen Situationen er selbst sein kann, ohne dass er den Kontakt mit anderen aufgeben müsste.

INTERPERSONELLE OFFENHEIT

Die meisten Teilnehmer berichten, dass sie nach der Teilnahme an einer interaktionellen Gruppe offener und aufrichtiger kommunizieren, dass sie sich vertrauensvoller verhalten, dass sie sich weniger verstecken, ihre Meinungen, Ideen und Wünsche direkter ausdrücken. Indem sie anderen Feedback geben und selbst Feedback bekommen, entwickeln sie eine höhere Konfrontationsbereitschaft und werden sich gleichzeitig bewusst, dass zu viel Offenheit für zwischenmenschliche Beziehungen genauso schädlich sein kann wie zu wenig Offenheit.

2.2 Lernmechanismen

Während die in dem voranstehenden Abschnitt genannten Lernziele inzwischen vielen Gruppenleitern bekannt sind, trifft das für die zugrunde liegenden Lernmechanismen oft noch nicht zu. Meines Erachtens muss jeder Gruppenleiter einer interaktionellen Gruppe die unterschiedlichen Lernprozesse, die in einer Gruppe stattfinden, differenzieren können, um selbst Kriterien für die Beurteilung seines Vorgehens zu haben.

Sehr viel komplizierter als die Differenzierung einzelner Lernmechanismen ist natürlich die Frage nach dem Zusammenwirken der einzelnen Lernmechanismen. Hier sind sehr unterschiedliche Einschätzungen möglich und nur relativ wenige Aussagen wirklich hieb- und stichfest. Am allerwichtigsten ist es daher, dass der Gruppenleiter nicht so sehr nach endgültigen Antworten auf die ihn bewegenden Fragen sucht, sondern dass er vielmehr die verschiedenen Konzepte und Theorien in erster Linie dazu benutzt, immer wieder neue, auf die konkrete Situation bezogene Fragen zu formulieren.