

Vorwort

Einen großen Teil dessen, was wir tun, erleben, fühlen – wahrscheinlich sogar den größten –, tun wir in Zusammenhang mit und im Hinblick auf andere: in Kooperation, in Konkurrenz, als Reaktion oder um Einfluss zu nehmen, um uns durchzusetzen oder uns anzupassen usw.

Obwohl Trainingsverfahren zu Verbesserung solcher sozialen Prozesse nach wie vor im psychosozialen Bereich und in Profit-Organisationen eine erhebliche Rolle spielen, sind die Vorstellungen über das, was in ihnen getan und angestrebt wird, häufig eher durch vage Vorstellungen und Gerüchte statt durch fundierte Kenntnisse geprägt. Das hier in der 4. Auflage vorgelegte Buch will zu einer angemessenen Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen gruppendynamischer Trainings beitragen.

Eine fundierte Einschätzung der Ziele und Vorgehensweisen der angewandten Gruppendynamik ist nur in Kenntnis ihrer Entstehungs- und Entwicklungsprozesse möglich. Der Teil I des Buches behandelt daher die wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die zur Entwicklung der Gruppendynamik geführt haben, sowie die beiden wichtigen Konzeptstifter Kurt Lewin und Jacov Moreno, den Export der Gruppendynamik aus den USA nach Europa und die spezifisch europäische Entwicklung. Formen und Anwendungsbereiche werden im Teil II, Arbeitsprinzipien und „Techniken“ im Teil III behandelt.

Diese 4. Auflage wurde neu gestaltet, in ihren Inhalten gestrafft und aktualisiert und um Abschnitte zur Gruppenentwicklung und mit Bezügen zu sozialpsychologischen Theorien ergänzt. Sie erscheint in einer Ausstattung, die gegenüber den ersten Auflagen erheblich andere formale und strukturelle Vorgaben macht. Ich muss gestehen, dass es mir nicht leicht gefallen ist, mir diese zu eigen zu machen und den Text entsprechend umzugestalten. Bei der Lektorin, Frau Monika Radecki, bedanke ich mich für die freundliche und beharrliche Unterstützung in diesem Prozess, und dafür, dass wir dort, wo es wirklich schwierig war, auch Kompromisse gefunden haben.

Schließlich bitte ich um Verständnis, dass ich das grammatische nicht mit dem biologischen Geschlecht gleichsetze. Der ausschließliche Gebrauch der „männlichen“ Form sagt nichts über die Geschlechtszugehörigkeit von Trainerinnen und Teilnehmern aus.

Arbeitshinweise. Dieses Buch ist für das Selbststudium angelegt. Ich empfehle Ihnen jedoch, wenn Sie irgendwie die Möglichkeit dazu haben, die Bildung von Arbeitsgruppen, in denen Sie den bearbeiteten Stoff besprechen und diskutieren können. Dies erleichtert die feste Einbindung des Erarbeiteten in Ihr Wissensrepertoire. Und Sie schaffen sich damit einen Kontext, in dem Sie Gruppenprozesse, Rollenentwicklung, Kooperationsformen usw. nicht nur diskutieren, sondern auch erleben. Die folgenden Punkte können Ihnen Hinweise für Ihre Arbeit in solchen Gruppen geben:

- ▶ Aus Erfahrung rate ich Ihnen davon ab, das Buch arbeitsteilig zu behandeln, also selbst nur bestimmte Kapitel durcharbeiten und sich – sofern Sie sich in einem Studienkontext befinden – andere Teile vortragen zu lassen. Dies erschwert die aktive Aneignung der referierten Teile und die kritische Auseinandersetzung damit. Außerdem ist es unvermeidlich, dass Referate die Informationen selektiv verarbeiten und Schwerpunktverschiebungen vornehmen.

- ▶ Empfehlen möchte ich allerdings, innerhalb der Arbeitsgruppe Zusammenfassungen oder Kurzberichte zu einzelnen Kapiteln mit eigenen Stellungnahmen anzufertigen, sich gegenseitig vorzutragen und diese durchaus auch kritisch zu diskutieren. Wenn Sie selbst das entsprechende Kapitel intensiv durchgearbeitet haben, sollte es Ihnen leicht fallen, Berichte der anderen Gruppenmitglieder mit Ihrem eigenen Verständnis und mit Ihrer eigenen Interpretation des Textes zu vergleichen und zur Diskussion zu stellen.
- ▶ Sinnvoll ist es auch, die Lösungen zu den Aufgaben in Ihrer Gruppe zu diskutieren und evtl. unterschiedliche Standpunkte zu vergleichen.
- ▶ Arbeitsteilig vorzugehen kann jedoch sinnvoll sein, wenn Sie sich in Ergänzung zum Buchinhalt mit weiterer Literatur beschäftigen möchten. So entwickeln Sie durch Literaturberichte in Ihrer Arbeitsgruppe vielleicht Interesse für das eine oder andere Werk, das Sie selbst dann noch lesen möchten.
- ▶ Wegen der besonderen Art der Aufgaben gibt es keine Lösungshinweise. Den inhaltlichen Teil können Sie dadurch überprüfen, dass Sie diesen mit den entsprechenden Teilen des Textes vergleichen.

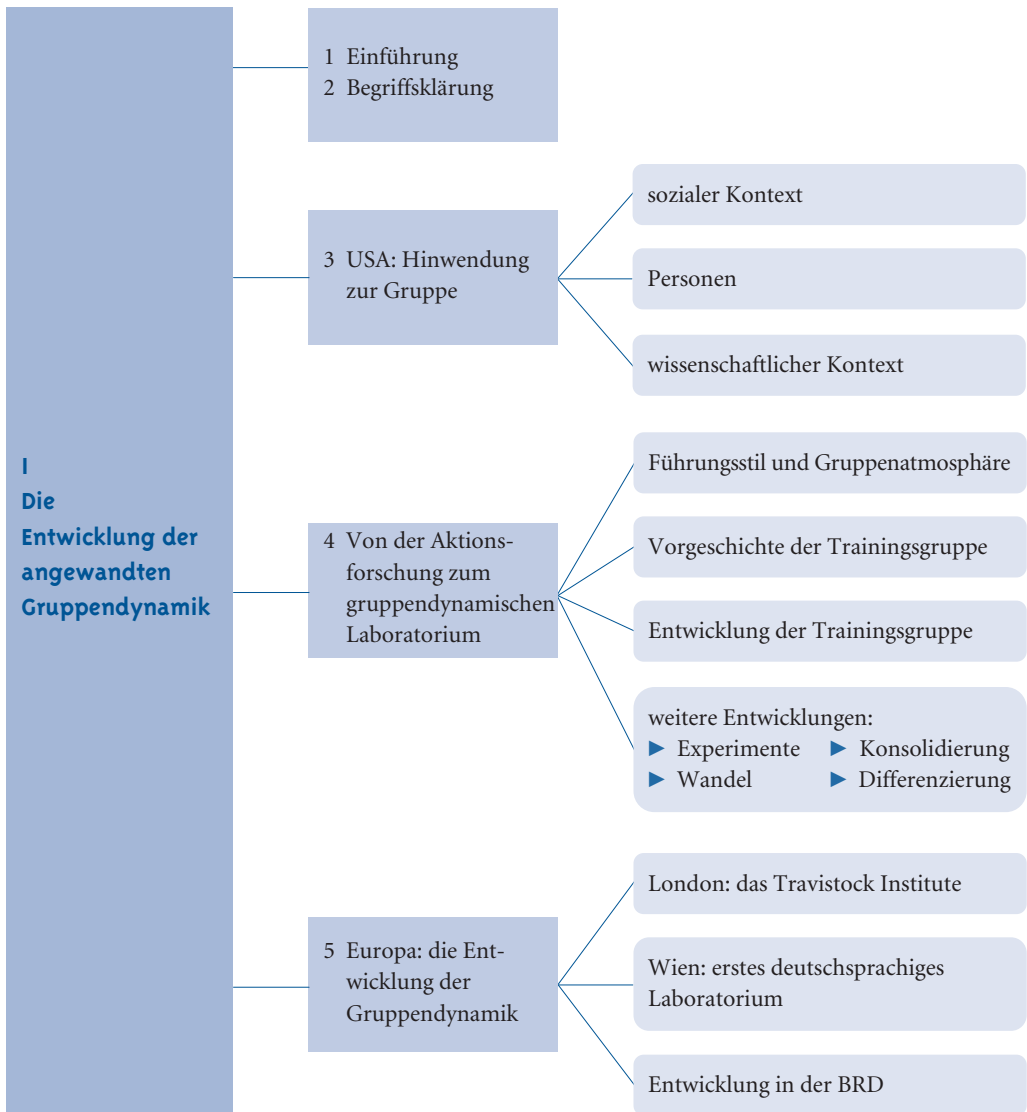
Teil I

Die Entwicklung der angewandten Gruppendynamik

Was Sie in diesem Teil erwartet

Obwohl gruppendynamische Verfahren nach wie vor in der beruflichen und sozialen Weiterbildung – nicht nur im psychosozialen Bereich, sondern auch in Profit-Organisationen – eine bedeutende Rolle spielen, sind Vorstellungen über das, was in ihnen angestrebt wird und geschieht, häufig wenig fundiert und eher durch Gerüchte und Phantasievorstellung als durch Kenntnisse und Erfahrungen geprägt. Eine Klärung wichtiger Begriffe und Konzeptionen ist daher notwendig. Anspruch und Zielsetzung der angewandten Gruppendynamik lassen sich dabei nur vor dem Hintergrund ihres Entstehungs- und Entwicklungsprozesses (v. a. in den USA) verstehen und einschätzen. Dabei spielen nicht nur die beteiligten Personen, sondern eben auch der wissenschaftliche und der soziale Kontext in den Vereinigten Staaten nach dem Ende des 2. Weltkrieges eine bedeutende Rolle. Nach der Bearbeitung dieses Teiles sollten Sie

- ▶ wichtige Grundbegriffe der angewandten Gruppendynamik kennen und voneinander abgrenzen können,
- ▶ die soziale Situation sowie den wissenschaftlichen Kontext für die Entstehung der angewandten Gruppendynamik in den USA kennen und beschreiben können,
- ▶ die Beiträge der beteiligten Personen, insbesondere von Kurt Lewin und Jacov Moreno kennen,
- ▶ die Entwicklung von den Experimenten zu Führungsstil und Gruppenatmosphäre bis hin zu den verschiedenen Ansätzen der gruppendynamischen Laboratoriumsarbeit nachvollziehen können,
- ▶ den Prozess der Adaption gruppendynamischer Arbeit in Deutschland (der BRD)
- ▶ und schließlich einige der wichtigsten Kritikpunkte zur angewandten Gruppendynamik kennen und beschreiben können.



I Einführung

Obwohl die Zeit des sog. Psychobooms vorbei zu sein scheint, bilden Trainingsmaßnahmen im Bereich der beruflichen und sozialen Weiterbildung nach wie vor ein wichtiges Gebiet der Anwendung psychologischen Wissens. Wenn diese in Form und Anzahl nicht mehr so spektakulär in Erscheinung treten, so kann das ein Zeichen dafür sein, dass die durch sie gegebenen Möglichkeiten realistischer eingeschätzt und auch selbstverständlicher genutzt werden. Allerdings ist das Wissen um diese Interventionsverfahren keineswegs so verbreitet, wie es im Interesse derjenigen zu wünschen ist, die an solchen Maßnahmen teilnehmen oder die sie für die Weiterbildung der Mitarbeiter ihrer Institution oder ihres Betriebes nutzen wollen. Zu den wichtigen sozialpsychologisch fundierten Trainingsmaßnahmen im nichttherapeutischen Bereich gehört die angewandte Gruppendynamik. Die Wünsche, Ziele und Bedürfnisse ihrer potentiellen Nutzer erstrecken sich über ein breites Spektrum, das

- ▶ von der Optimierung betrieblicher Arbeits- und Kooperationsabläufe
- ▶ über die Erhöhung zwischenmenschlicher Durchsetzungsfähigkeit,
- ▶ Selbsterfahrung,
- ▶ Befriedigung von Kontakt- und Erlebniswünschen
- ▶ bis hin zu solchen Zielsetzungen reicht, die eigentlich eines psychotherapeutischen Rahmens bedürfen.

Dabei sind diese Kunden – seien es nun Einzelpersonen, die sich beispielsweise zu einem Encounter-Seminar anmelden, oder Organisationen, die Mitarbeiter zu einem gruppendynamischen Laboratorium schicken – häufig kaum in der Lage, die Qualität und Zweckmäßigkeit dessen zu beurteilen, was ihnen angeboten wird. Auch ein Blick in die Literatur schafft hier nicht ohne weiteres Klarheit. Schon die verwendete Terminologie ist nicht immer einheitlich, und sie ist daher geeignet, Verwirrung und Missverständnisse hervorzurufen: Gelegentlich wird Gruppendynamik als Oberbegriff für so unterschiedliche Maßnahmen wie Organisationsentwicklung, Managerial Grid Training und Basic Encounter gebraucht, anderswo werden Management-Training und Gruppendynamik als Gegensätze einander gegenübergestellt; *psychotherapeutische* Verfahren (mit kurativem Anspruch) und psychologische *Trainingsmaßnahmen* werden miteinander verwechselt oder als Gegensätze bezeichnet usw.

So ist es nicht verwunderlich, wenn aus der Zeit des Psychobooms mit ihrem unübersehbaren und nicht immer qualifizierten Angebot an „Psycho-Workshops“ und aus der nach wie vor bestehenden terminologischen Unklarheit heraus eine gewisse Unsicherheit und eine Reihe von Vorurteilen in der Einschätzung dessen, was Gruppendynamik denn eigentlich *ist* und wo ihre Möglichkeiten und Grenzen liegen, resultieren.

Für eine Klärung ist es in dieser Situation hilfreich, einen Blick auf den sozialen und wissenschaftlichen Hintergrund zu werfen, in welchem die Verfahren der angewandten Gruppendynamik entwickelt wurden, der diesen Verfahren ihre Probleme und Anwendungsbereiche vorgab und in dem sich Gruppendynamik zu dem entwickelte, was sie heute darstellt.

Aufgabe 1

Bitte stellen Sie Ihre Assoziationen zum Begriff Gruppendynamik zusammen:

- ▶ Was verstehen Sie unter Gruppendynamik, und was würden Sie jemandem sagen, der Sie um eine Erklärung bittet?
- ▶ Was sind Ihre gefühlsmäßigen und bewertenden Reaktionen auf den Begriff Gruppendynamik: Ablehnung? Neugierde? Angenehme Vorstellungen? Angst? Oder ein Gemisch aus mehreren Gefühlen und Bewertungen? Aus welchen?
- ▶ Bitte notieren Sie diese Assoziationen, und besprechen Sie sie – sofern vorhanden – in Ihrer Arbeitsgruppe. Gibt es unterschiedliche Definitionen und unterschiedliche emotionale Reaktionen? Worauf gehen diese zurück?

2 Begriffsklärung

Gruppendynamik und eine Reihe anderer Begriffe, die in Zusammenhang mit der Thematik dieses Buches auftreten, werden häufig gebraucht, ohne dass bei den Benutzern immer Einigkeit über ihre Bedeutung besteht – und oft auch, ohne dass diese potentielle Begriffsvielfalt bewusst ist. Es ist daher notwendig, einige dieser Bezeichnungen näher zu betrachten, bevor wir uns der Entstehung und Entwicklung der Gruppendynamik als sozialpsychologischer Teildisziplin zuwenden.

Definition

Unter einer **Gruppe** im sozialpsychologischen Sinne wird i. A. eine Anzahl von miteinander in Beziehung stehenden Menschen verstanden, die durch die folgenden Merkmale charakterisiert ist:

- ▶ Relative Kleinheit (3 bis ca. 25 Personen). Eine Dyade, also eine Gesamtheit von zwei Personen, wird gelegentlich ebenfalls als (Zweier-) Gruppe bezeichnet, unterliegt aber hinsichtlich der Beziehungskonstellationen, die in ihr möglich sind, besonderen Bedingungen: So gibt es z. B. nicht die Möglichkeit der Bildung von Untergruppen oder wechselnden Paarbeziehungen, die in Gruppen ab drei Personen möglich sind. Dyaden werden daher meist von Gruppen unterschieden.
- ▶ Unmittelbarer (face-to-face-) Kontakt zwischen den Gruppenmitgliedern, im Gegensatz zu vermitteltem Kontakt etwa durch Briefe, Telefon oder andere Medien.
- ▶ Gemeinsame Ziele und Werte der Gruppenmitglieder.
- ▶ Rollen, Funktionen und Positionen, die aufeinander bezogen sind und die die Prozesse in der Gruppe und bis zu einem gewissen Grad auch das Verhalten der Gruppenmitglieder steuern.
- ▶ Relatives Überdauern. So etwas wie ein Mindestzeitraum kann dabei allerdings nicht angegeben werden; die für Gruppen typischen Phänomene wie z. B. Rollen- und Normentwicklung treten jedoch bei längerem Bestehen deutlicher zutage.

Gruppendynamik

Wenn Sie sich in der Literatur zur Sozialpsychologie umsehen, wird Ihnen der Begriff Gruppendynamik zumindest in drei unterschiedlichen Bedeutungen begegnen: (1) zum einen als Bezeichnung für die in jeder Gruppe ablaufenden Prozesse, (2) zum zweiten als die wissenschaftliche Beschäftigung mit diesen Prozessen und (3) schließlich als Bezeichnung für die Verfahren, mit deren Hilfe Gruppenprozesse beeinflusst werden sollen.

Zu (1). Gruppendynamik ist eine Bezeichnung für die Kräfte, durch die sog. Lokomotionen (d. h. alle Arten psychologisch beschreibbarer Veränderungen) hervorgerufen werden. Solche Lokomotionen können darin bestehen, „dass Individuen einander näher durch Kommunikation kommen, durch Angleichungen von Haltungen und Meinungen oder dass Gruppen sich ihren Zielen nähern, soziale Hindernisse beseitigt werden oder dergleichen“ (Lewin, K., 1936, S. 49). So fallen Phänomene wie Gruppenbildung, Rollenentwicklung, Führung, Macht, Beeinflussung usw. unter diese Begriffsbedeutung.

Zu (2). Der Begriff Gruppendynamik wird weiter zur Bezeichnung eines Bereichs innerhalb der Sozialpsychologie verwendet, dessen Anliegen die Erforschung der Natur von Gruppen, der in

ihnen ablaufenden Prozesse, die Erforschung ihrer Entwicklungsgesetze, der Interdependenzen zwischen den Gruppenmitgliedern und der Beziehungen zwischen Gruppe und einzelmem Mitglied, der Beziehungen zu anderen Gruppen und zu übergeordneten sozialen Zusammenhängen (wie z. B. Institutionen, Gesellschaft) ist. Die Bezeichnung Kleingruppenforschung, die Ihnen wahrscheinlich häufig begegnen wird, resultiert aus einer Einengung auf den Forschungsgegenstand „kleine Gruppe“. Spezielle Themen dieser Kleingruppenforschung sind u. a.:

- ▶ Erfassung von Gruppenstrukturen und ihrer Veränderung,
- ▶ Entstehen und Veränderung von Gruppennormen,
- ▶ Herausbildung und Funktion von Rollenstrukturen wie Führer- oder Außenseiterrolle,
- ▶ Bedeutung von Kommunikationsstrukturen,
- ▶ Zusammenhänge von Gruppenproduktivität mit Struktur und Größe der Gruppe,
- ▶ Bedeutung von Interaktionshäufigkeit für die Gruppe und ihre verschiedenen Merkmale usw.

Zu (3). Die umgangssprachlich gebräuchlichste Bedeutung von Gruppendynamik bezieht sich auf eine Reihe verschiedener Techniken zur Verdeutlichung und Beeinflussung des Geschehens in Gruppen. Gruppendynamische Methoden wie Prozessanalyse, Brainstorming, Rollenspiele, Soziogramm, Kommunikationsübungen usw. haben in erster Linie pragmatischen Charakter. Der Zusammenhang zwischen gruppendynamischen Methoden und den Erkenntnissen der Kleingruppenforschung ist nicht immer so eng, wie es wünschenswert wäre. Oft handelt es sich eher um Ad-hoc-Erfindungen von gruppendynamischen Praktikern als um Übertragungen gesicherter Erkenntnisse aus der Kleingruppenforschung (vgl. dazu aber auch Kap. 3.4.3).

Gruppendynamisches Laboratorium

Das gruppendynamische Laboratorium stellt eine psychosoziale Lernsituation dar, deren Teilnehmer durch Erfahrungslernen ihre Kenntnis individueller, institutioneller und gruppenbezogener Gegebenheiten erweitern und so ihre soziale Kompetenz verbessern wollen. Der Begriff des Laboratoriums betont den Werkstatt- und Experimentiercharakter gruppendynamischer Arbeit, die sich je nach Zielsetzung über einen Zeitraum von einigen Tagen bis zu mehreren Wochen erstrecken kann, während dessen die Teilnehmer außerhalb ihres alltäglichen Umfeldes zusammen sind. Innerhalb eines Laboratoriums gibt es meist mehrere kleine Gruppen, die kontinuierlich zusammenarbeiten und sich mehr oder weniger häufig im Plenum, also in der Gesamtheit der Laboratoriumsteilnehmer, zusammenfinden.



Den Begriff des Laboratoriums als Lernsituation sollten Sie auf keinen Fall mit dem des Laboratoriums als eines Raumes (im materiellen Sinne) verwechseln, in welchem z. B. psychologische Experimente durchgeführt werden.

T-Gruppe

T-Gruppen oder Trainingsgruppen sind Kleingruppen von meist 8 bis 15 Teilnehmern innerhalb einer gruppendynamischen Veranstaltung. Diese T-Gruppen werden i. d. R. von ein bis zwei Trainern geleitet und haben die Aufgabe, die augenblickliche Situation zu diagnostizieren, die laufenden Gruppenprozesse zu reflektieren und neue Verhaltensformen in sozialen Situ-

ationen zu erproben. Ein anderes Thema als das, was im Hier und Jetzt geschieht, ist in T-Gruppen nicht zugelassen.

T-Gruppen sind nur wenig vorstrukturiert. Durch weitestgehende Zurückhaltung der Trainer und deren Weigerung, Führung zu übernehmen, Aufgaben zu stellen usw., wird eine Art sozialen Vakuums hervorgerufen, welches bei den Gruppenmitgliedern Spannung und das Bedürfnis hervorruft, dieses Vakuum zu füllen. Bradford, Gibb und Benne definieren die T-Gruppe als „eine heterogene Ansammlung von Individuen, die sich zusammenfinden, um die interpersonalen Beziehungen und die Gruppendynamik zu untersuchen, die sie selbst durch ihre Interaktionen erzeugen“ (Bradford, Gibb & Benne, 1972, S. 337). Das, was in einer T-Gruppe geschieht, lässt sich durch solche Beschreibungen allerdings kaum vermitteln.

Encounter-Gruppe

In der Encounter-Gruppe soll dem Einzelnen die Möglichkeit gegeben werden, sich im Kontakt mit anderen selbst zu entfalten und als Person zu verwirklichen. Die Bezeichnung wurde v. a. durch die Arbeit von Carl Ransom Rogers bekannt (z. B. Rogers, 1970; 1974). Im deutschen Sprachraum findet man diese Trainingsform auch unter den Bezeichnungen Begegnungsgruppe, Kontaktgruppe und – bei fließenden Übergängen zum Sensitivity-Training – als Selbsterfahrungsgruppe. Von den Selbsterfahrungsgruppen des Sensitivity-Trainings (s. u.) unterscheidet sich die Encounter-Gruppe durch einen weniger hoch gesteckten Anspruch. Mit dem Ziel offener und ehrlicher Begegnung „ohne Alltagsmaske“ soll im Gruppenprozess der Ausdruck von Gefühlen und Erfahrungen in der zwischenmenschlichen Interaktion im Vordergrund stehen.

Sensitivity-Training, Selbsterfahrungsgruppe

Die Arbeit in Selbsterfahrungsgruppen zentriert sich auf die aktuellen Vorgänge in der Gruppe und in den einzelnen Teilnehmern, um den Mitgliedern Erkenntnisse über sich selbst und ihr Verhalten in Gruppen zu ermöglichen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den *individuellen* Erlebens- und Verhaltensprozessen. Je nach Zielsetzung der Gruppe geht es um Einstellungsänderungen, um Verhaltensänderungen oder sogar um Persönlichkeitsveränderungen. Mit Sensitivity ist keine außergewöhnliche Verhaltensweise, sondern die normale Fähigkeit des adäquaten Aufnehmens von Kommunikationssignalen gemeint. Sie erstreckt sich auf drei sich überschneidende Bereiche:

- (1) auf den sozial-kognitiven Bereich: Wahrnehmung, Beurteilung und Kenntnis des anderen, einschließlich der Täuschungs- und Vorurteilsquellen,
- (2) auf den motivationalen Bereich: besonders auf die Fähigkeit, individuelle Beweggründe in vielfältigen Situationen aufzufassen und auf dem Hintergrund dispositioneller Gegebenheiten zu verstehen,
- (3) auf den expressiven Bereich mit der feinen Abstufung der spontanen Ausdrucksmittel und der Abstimmung sprachlicher Äußerungen auf die Mentalität des Partners (vgl. Däumling, 1973; 1986).

Wie Sie sehen, haben Selbsterfahrungsgruppen und Sensitivity-Trainings teilweise recht hohe Ansprüche. Die Einschätzung, wie realistisch solche Ziele sind, hat sich im Laufe der wachsenden Erfahrung mit Trainingsverfahren und ihren Möglichkeiten mehrfach verändert; wir werden diese Frage an späterer Stelle betrachten.

Interaktions- bzw. Kommunikationstraining

Unter Interaktions- oder Kommunikationstraining versteht man eine in Laboratoriumsform organisierte Lernsituation zur Verbesserung der Interaktionskompetenz. Die Begriffe Interaktion und Kommunikation werden hier zunächst synonym gebraucht, obwohl häufig zwischen ihnen unterschieden wird und eine solche Unterscheidung auch sinnvoll erscheint. Im Zusammenhang dieser Begriffsklärung kann dies jedoch vernachlässigt werden.

Definition

Unter **Interaktionskompetenz** wollen wir die Fähigkeit verstehen, eigene Wünsche, Vorstellungen und Bedürfnisse zu artikulieren, dem Gegenüber die Artikulation zu ermöglichen und zu erleichtern, Interaktionsschwierigkeiten zu thematisieren und dabei die

sozialen und emotionalen Anteile angemessen zu berücksichtigen, eingespielte Interaktionsmuster zu erkennen und ggf. in Übereinkunft mit dem Partner zu verändern und so zu einer befriedigenden Kommunikation in einer Gruppe beizutragen.

Organisationstraining, Organisationsentwicklungstraining

Eine Weiterentwicklung aus der klassischen Form des Trainings ist das Organisationsentwicklungstraining. Es unterscheidet sich von personorientierten Maßnahmen (wie z. B. dem Sensitivity-Training) v. a. durch die Wahl der behandelten Themen und die Gruppenzusammensetzung. Das eigentliche Ziel eines Organisationsentwicklungstrainings besteht in erster Linie darin, das im Unternehmen vorhandene Problemlösepotential zu aktivieren und (nicht immer offen zugegeben) darin, Einstellungsänderungen des Führungsstabs und der Mitarbeiter im Hinblick auf das Unternehmensziel zu bewirken. Themen sind u. a.

- ▶ Institutionalisierungsprozesse,
- ▶ Umgang mit Macht und Abhängigkeit,
- ▶ Kooperation,
- ▶ Konkurrenz und
- ▶ Teamarbeit.

Aktionsforschung

Die Aktionsforschung (engl.: action research, dt. auch: Handlungsforschung) lässt sich in zweierlei Hinsicht bestimmen: (1) durch die Art des Vorgehens, also die Arbeitsweise selbst, und (2) durch die Art der von ihr bevorzugt behandelten Probleme.

Bei den Aufgaben handelt es sich überwiegend um solche Themen und Probleme, deren Behandlung und Lösung dringend ist. Aktionsforscher gehen dorthin, wo diese Themen und Probleme aktuell sind, also in den Betrieb, die Schule usw. Das heißt, sie suchen den sozialen Kontext auf, in welchem der Forschungsgegenstand praktisch relevant ist, und analysieren die Problemlage dort, indem sie sich soweit wie möglich in diesen sozialen Kontext mit seiner Dynamik und seinen Strukturen einfügen. Die Problemanalyse selbst wird nicht ohne die Beteiligten und auch nicht *für* diese, sondern möglichst *mit* diesen gemacht, so dass es auch zu einer Art Selbstanalyse kommt. Auf den gemeinsam erarbeiteten Erkenntnissen basieren Maßnahmen, die an Ort und Stelle durchgeführt werden und deren Verlauf und Ergebnisse registriert und – wiederum auch von den Betroffenen – geprüft werden. Die Ergebnisse dieser Prüfung und Bewertung gehen wiederum in weitere Maßnahmen ein usw. Es geht also um sozialverantwortliche Interventionen, Trainings und Forschungen.

Aufgabe 2

Bitte erinnern Sie sich an Ihre Aufzeichnungen und Überlegungen zu Aufgabe 1 in Kapitel 1.

- ▶ Wie verhalten sich Ihre Definitionen und Assoziationen zum Begriff Gruppendynamik zu dem, was Sie in diesem Abschnitt erfahren haben? Wo gibt es

Übereinstimmungen, wo müssen Sie Ihre Definitionen verändern?

- ▶ Hat sich die Begriffsklärung auf Ihre bewertenden Reaktionen ausgewirkt? Sind diese positiver oder negativer geworden? In welchen Bereichen?

Weiterführende Literatur

Aktionsforschung: Sievers (1982).

Kommunikation und Interaktion: Argyle (2005); Frindte, W. (2001); Watzlawick, Beavin & Jackson (2000).