

Michael Hepke

Persönliche Entwicklung im Beruf

Am Beispiel eines Lehrertrainings

Unter Mitarbeit von Waltraud Schäuble

Technische Hochschule Darmstadt
Fachbereich 3
Institut für Psychologie
Steubenplatz 12, 6100 Darmstadt

Inv.-Nr. 9108317

Verlag J. Pfeiffer · München

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|---|----|
| | Vorwort | 13 |
| | ERSTES KAPITEL | 15 |
| 1. | Ein integratives Modell menschlichen Verhaltens | 15 |
| 1.1. | Voraussetzungen individueller beruflicher Verhaltensmodifikation (VM) | 17 |
| 1.1.1 | Dem Individuum gerecht werden | 17 |
| 1.1.2 | Den Gegenstandsbereich nicht einschränken | 19 |
| 1.1.2.1 | Die Auswirkungen von Modellvorstellungen auf die Praxis | 20 |
| 1.1.2.1.1 | VM auf lerntheoretischer Grundlage | 20 |
| 1.1.2.1.2 | VM auf der Grundlage der Gesprächspsychotherapie | 22 |
| 1.1.3 | Konsequenzen eines phänomengerechten Modells | 25 |
| 1.1.4 | Die phänomenale Sicht definiert den Gegenstandsbereich, sozialwissenschaftliche Theorien ermöglichen die VM | 26 |
| 1.1.5 | VM verlangt ein integratives Modell der Persönlichkeit | 27 |
| 1.1.6 | Zusammenfassung | 29 |
| 1.2 | Das integrative Modell | 30 |
| 1.2.1 | Das Strukturmodell | 30 |
| 1.2.1.1 | Das motorische Verhalten | 31 |
| 1.2.1.1.1 | Motorisches Verhalten ist zum Teil bewußt gesteuert, zum Teil automatisiert | 32 |
| 1.2.1.1.2 | Motorische Verhaltensabläufe sind zum Teil hierarchisch strukturiert | 32 |
| 1.2.1.1.3 | Motorische Verhaltensabläufe sind lernbar | 32 |
| 1.2.1.1.4 | Motorische Verhaltensabläufe stehen in der Regel mit kognitiven Strukturen und Emotionen in Beziehung | 32 |
| 1.2.1.2 | Die kognitive Strukturierung | 33 |
| 1.2.1.2.1 | Kognitive Strukturen beeinflussen Handlungen | 33 |
| 1.2.1.2.2 | Kognitive Strukturen sind nicht immer differenziert und auch nicht immer bewußt | 34 |
| 1.2.1.3 | Die Gefühle oder Emotionen | 35 |
| 1.2.1.3.1 | Gefühle motivieren Verhalten | 36 |
| 1.2.1.3.2 | Nicht alle Gefühle werden bewußt | 37 |
| 1.2.1.3.3 | Emotionen sind unterschiedlich bedeutsam | 38 |
| 1.2.1.3.4 | Gefühle können verändert werden | 38 |

| | | |
|---------------|---|----|
| 1.2.1.4 | Die Leitideen (LIn) | 42 |
| 1.2.1.4.1 | LIn werden gelernt | 43 |
| 1.2.1.4.2 | LIn motivieren Handlungen | 44 |
| 1.2.1.4.3 | Es gibt eine Hierarchie von LIn | 44 |
| 1.2.1.4.4 | LIn sind nicht immer bewußt | 44 |
| 1.2.1.4.5 | Manche LIn widersprechen sich | 45 |
| 1.2.1.4.6 | LIn können verändert werden | 46 |
| 1.2.1.4.7 | Erkennbarkeit von LIn | 47 |
| 1.2.1.4.8 | Die LIn: Zusammenfassung | 48 |
| 1.2.1.5 | Das Regelverhalten (RV) | 48 |
| 1.2.1.5.1 | RV wurde gelernt | 49 |
| 1.2.1.5.2 | RV ist nicht immer bewußt | 49 |
| 1.2.1.5.3 | RV kann verändert werden | 50 |
| 1.2.1.5.4 | Zusammenfassung: Strukturmodell | 50 |
| 1.2.1.6 | Exkurs: Die Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten | 52 |
| 1.2.1.6.1 | Ellis' »irrationalen Ideen« oder: Einstellungen sind nicht immer bewußt | 53 |
| 1.2.1.6.2 | Einstellungen und Gewohnheiten | 55 |
| 1.2.2 | Das Prozeßmodell | 56 |
| 1.2.2.1 | Die ideale berufliche Handlung | 57 |
| 1.2.2.2 | Der Handlungsablauf | 59 |
| 1.2.2.2.1 | Die Situationswahrnehmung im Handlungsablauf | 60 |
| 1.2.2.2.1.1 | Wovon die Situationswahrnehmung beeinflusst wird | 61 |
| 1.2.2.2.1.1.1 | Gefühle beeinflussen die Wahrnehmung | 61 |
| 1.2.2.2.1.1.2 | Die kognitive Strukturierung beeinflusst die Wahrnehmung | 62 |
| 1.2.2.2.1.2 | Kontrolle der Situationswahrnehmung | 63 |
| 1.2.2.2.1.3 | Die Situationswahrnehmung führt nicht immer zu Handlungszielen | 64 |
| 1.2.2.2.1.4 | Zusammenfassung und Konsequenzen | 66 |
| 1.2.2.2.2 | Der Handlungsplan | 69 |
| 1.2.2.2.2.1 | Die LIn beeinflussen den Handlungsplan | 71 |
| 1.2.2.2.2.2 | Die kognitive Struktur ermöglicht die Konstruktion von Handlungsplänen | 72 |
| 1.2.2.2.2.3 | Das RV beeinflusst den Handlungsplan | 72 |
| 1.2.2.2.2.4 | Zusammenfassung und Konsequenzen | 74 |
| 1.2.2.2.3 | Die Ausführung einer Handlung | 74 |
| 1.2.2.2.3.1 | Konsequenzen für die berufliche VM | 76 |
| 1.2.2.3 | Die Veränderungsresistenz | 79 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| 1.2.2.3.1 | Das stabile Weltbild | 79 |
| 1.2.2.3.2 | Durch unser Verhalten konstruieren wir unsere Umwelt | 81 |
| 1.2.2.4 | Zusammenfassung Prozeßmodell | 82 |
| | ZWEITES KAPITEL | 85 |
| 2. | Selbsterfahrung in sozialen Situationen | 85 |
| 2.0.1 | Warum Selbsterfahrung in beruflicher Verhaltensmodifikation? | 85 |
| 2.0.2 | Die Ziele des Selbsterfahrungstrainings (SET) | 87 |
| 2.1 | Der theoretische Hintergrund: zentrale Begriffe der Gestalttherapie | 89 |
| 2.1.1 | Der gestalttherapeutische Handlungskreis | 90 |
| 2.1.1.1 | Sensorische Empfindungen führen zu Bewußtheit | 92 |
| 2.1.1.2 | Bewußtheit kann aktivieren | 94 |
| 2.1.1.3 | Energie mobilisieren – Handlung | 95 |
| 2.1.1.4 | Handlung – Kontakt | 95 |
| 2.1.1.5 | Nach dem Kontakt der Rückzug | 96 |
| 2.1.2 | Gestaltbildung und -zerstörung | 96 |
| 2.2 | Bedingungen der Selbsterfahrung | 98 |
| 2.2.1 | Kontakt ist Voraussetzung der Selbsterfahrung | 98 |
| 2.2.1.1 | Kontakt zu sich selbst – Bewußtheit | 99 |
| 2.2.1.2 | Kontakt bei einer Handlung | 101 |
| 2.2.1.3 | Der Kontakt: Zusammenfassung und Konsequenzen | 103 |
| 2.2.2 | Selbsterfahrung erfordert Informationsverarbeitung | 103 |
| 2.2.2.1 | Die Bedeutung der Gefühle | 104 |
| 2.2.2.2 | Emotionales Sehen | 105 |
| 2.2.2.2.1 | Übertragung und Gegenübertragung | 105 |
| 2.2.2.3 | Feedback | 108 |
| 2.2.2.3.1 | Begründung der Feedbackregeln | 110 |
| 2.2.2.3.1.1 | Die Beziehungsebene im Feedback | 113 |
| 2.2.2.3.1.2 | Feedback kann für den Empfänger auch irrelevant sein | 114 |
| 2.2.2.3.1.3 | Wenn man das eigene Verhalten erklärt, lernt man nichts Neues | 115 |
| 2.2.2.4 | Zusammenfassung: Die Informationsverarbeitung bei der Selbsterfahrung | 115 |
| 2.2.3 | Selbsterfahrung erfolgt in einem Lernprozeß | 116 |
| 2.2.3.1 | Angst in einem Selbsterfahrungstraining | 116 |
| 2.2.3.1.1 | Verunsicherung durch Gewährwerden bislang unbekannter eigener Verhaltensweisen | 117 |
| 2.2.3.1.2 | Die Angst, durchschaut zu werden | 119 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| 2.2.3.1.3 | Angst vor bestimmten Bereichen der eigenen Persönlichkeit | 119 |
| 2.2.3.1.4 | Angst als Hinweis | 119 |
| 2.2.3.1.5 | Lernen trotz Angst | 120 |
| 2.2.3.2 | Zusammenfassung: Lernen trotz Angst | 121 |
| 2.2.4 | Selbsterfahrung kann durch ein bestimmtes Trainerverhalten unterstützt werden | 121 |
| 2.2.4.1 | »Da sein« heißt die Aufmerksamkeit auf das Hier- und-Jetzt richten | 122 |
| 2.2.4.1.1 | »Da-sein« als Plan – ein Paradox? | 124 |
| 2.2.4.1.2 | Die Aufmerksamkeit des Trainers | 125 |
| 2.2.4.2 | Der Trainer sollte transparent handeln | 128 |
| 2.2.4.2.1 | Die Trainerrolle – der Trainer ist kein Teilnehmer | 128 |
| 2.2.4.2.2 | Erklärung von Handlungen und Ereignissen | 129 |
| 2.2.4.2.3 | Trainerfragen, um Bewußtheit zu ermöglichen | 130 |
| 2.2.4.3 | Geschäfte zu Ende führen | 133 |
| 2.2.4.4 | Zusammenfassung: Das Trainerverhalten | 134 |
| 2.2.5 | Kann das Selbsterfahrungstraining die Ziele erreichen? | 135 |
| 2.3 | Anmerkungen für die Praxis | 137 |
| 2.3.1 | Die Rahmenbedingungen | 138 |
| 2.3.2 | Die Bedeutung von Regeln und Übungen | 139 |
| 2.3.2.1 | Die Regeln in dem Selbsterfahrungstraining | 140 |
| 2.3.2.2 | Anmerkungen zum Einsatz von Übungen (»Spielen«) | 142 |
| 2.3.3 | Der Trainingsverlauf | 146 |
| 2.3.3.1 | Der Anfang eines Selbsterfahrungstrainings | 146 |
| 2.3.3.1.1 | Übungen für die Anfangsphase | 147 |
| 2.3.3.2 | Übungen zu speziellen Bereichen | 150 |
| 2.3.3.2.1 | Wahrnehmungsübungen | 150 |
| 2.3.3.2.2 | Körper- und Phantasieübungen | 151 |
| 2.3.3.4 | Feedback | 156 |
| 2.3.3.5 | Vertiefungsmöglichkeiten im Bewußtwerdungsprozeß | 157 |
| 2.3.3.6 | Ein Training abschließen | 161 |
| 2.3.3.6.1 | Strukturierungsmöglichkeit für den Abschluß | 162 |
| | DRITTES KAPITEL | 165 |
| 3. | Die Analyse beruflichen Verhaltens – die »Feedbackphase« | 165 |
| 3.1 | Die Ziele der Feedbackphase | 166 |
| 3.2 | Datenerhebung, Analyse und individuelle Verwertung | 168 |
| 3.2.1 | In welchem Bereich sollen die Daten erhoben werden? | 168 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 3.2.2 | Wie können die Daten erfaßt werden? | 169 |
| 3.2.3 | Datenerhebung – wie umfangreich? | 172 |
| 3.2.4 | Die Datenerhebung verändert die Situation | 173 |
| 3.3 | Die Analyse der Daten | 173 |
| 3.3.1 | Der Selbstbericht des Trainierenden | 174 |
| 3.3.2 | Die Analyse der Videoaufnahmen: das Gruppen- feedback | 174 |
| 3.3.2.1 | Die Video-Selbstkonfrontation | 175 |
| 3.3.2.2 | Soll man wirklich alle negativen Eindrücke aus- sprechen? | 175 |
| 3.3.2.3 | Welche Form hat das Gruppenfeedback? | 179 |
| 3.3.2.4 | Die Bedeutung psychologischen Fachwissens für die Analyse interaktiver Prozesse | 179 |
| 3.3.3 | Die systematische Unterrichtsanalyse | 180 |
| 3.3.3.1 | Die systematische Beobachtung affektiver Anteile in der Lehrer-Schüler-Interaktion | 182 |
| 3.3.3.2 | Die Beobachtung der kognitiven Interaktion | 183 |
| 3.3.4 | Der Schülerfragebogen | 184 |
| 3.3.5 | Die individuelle Bewertung und Strukturierung des Feedback | 186 |
| 3.4 | Verlaufsbeschreibung und Anmerkungen für die Praxis | 187 |
| 3.4.1 | Vorbereitende Tätigkeiten | 187 |
| 3.4.1.1 | Die Videoaufnahmen | 188 |
| 3.4.1.2 | Die systematische Beobachtung | 190 |
| 3.4.1.3 | Der Schülerfragebogen | 190 |
| 3.4.2 | Das Gruppenfeedback | 190 |
| 3.4.2.1 | Mögliche Schwierigkeiten während der Feedbackphase | 192 |
| 3.4.3 | Information aus der systematischen Verhaltens- beobachtung und dem Schülerfragebogen | 193 |
| 3.4.4 | Abschluß der Feedbackphase | 193 |
| | VIERTES KAPITEL | 195 |
| 4. | Neues Verhalten lernen – die Rollenspielphase | 195 |
| 4.1 | Die Ziele der Rollenspielphase | 195 |
| 4.2 | Neues Verhalten lernen – die theoretische Begründung der zentralen Bedingungen | 196 |
| 4.2.1 | Das neue Verhalten wird aufgrund der indivi- duellen Problemanalyse ausgewählt | 197 |
| 4.2.2 | Das neue Verhalten muß mit den LIn vereinbar sein | 198 |
| 4.2.2.1 | Die emotionale Ablehnung des neuen Verhaltens | 199 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| 4.2.3 | Kognitives Verständnis und/oder praktisches Üben? | 201 |
| 4.2.4 | Die Praxiserfahrung | 204 |
| 4.2.5 | Zusammenfassung | 205 |
| 4.3 | Verlaufsbeschreibung und Anmerkungen für die Praxis | 207 |
| 4.3.1 | Die Problemfindung | 207 |
| 4.3.2 | Die Definition des neuen Verhaltens | 209 |
| 4.3.2.1 | Schwierigkeiten bei der Definition des neuen Verhaltens | 211 |
| 4.3.2.1.1 | Das neue Verhalten wird aus rationalen Gründen abgelehnt | 212 |
| 4.3.2.1.2 | Das neue Verhalten wird aus emotionalen Gründen abgelehnt | 212 |
| 4.3.3 | Das Rollenspiel | 215 |
| 4.3.3.1 | Pro und Contra Rollenspiele | 215 |
| 4.3.3.1.1 | Was spricht für Rollenspiele? | 215 |
| 4.3.3.1.2 | Was spricht gegen Rollenspiele? | 217 |
| 4.3.3.2 | Planung, Durchführung und Auswertung von Rollenspielen | 219 |
| 4.3.3.2.1 | Planung und Durchführung des Rollenspiels | 220 |
| 4.3.3.2.2 | Die Auswertung des Rollenspiels | 222 |
| 4.3.3.2.3 | Gründe für das Scheitern von Rollenspielen | 223 |
| 4.3.3.2.4 | Techniken im Rollenspiel | 225 |
| 4.3.3.3 | Weiterarbeit, wenn das erste Rollenspiel nicht geklappt hat | 230 |
| 4.3.4 | Vorbereitung auf die Praxis | 236 |
| 4.3.4.1 | Widerstände bei der VM – das konservative System | 236 |
| 4.3.4.2 | Wie oft sollte neu gelerntes Verhalten in der Praxis angewendet werden? | 237 |
| 4.3.4.3 | Zielkontrolle | 238 |
| 4.3.4.4 | Kontrolle der Verhaltensänderung: Das Protokoll | 239 |
| 4.3.5 | Zusammenfassung: Die Rollenspielphase | 239 |
| 5. | ANHANG | 241 |
| 5.1 | Generelles Zeit-Verlaufs-Schema des integrativen Trainings | 241 |
| 5.2 | Strukturierung der Feedbackphase | 245 |
| 5.3 | Strukturierung der Rollenspielphase | 246 |
| 5.4 | Das Protokoll: Die Anwendung des neuen Verhaltens in der Praxis | 248 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 5.5 | Orientierungshilfe zur Analyse der eigenen Videoaufnahmen | 249 |
| 5.6 | Die Feedbackregeln | 250 |
| 5.7 | Schülerfragebogen | 251 |
| 5.8 | Beobachtung der affektiven Interaktion | 252 |
| 5.9 | Beobachtung der kognitiven Interaktion | 253 |
| 6. | LITERATURVERZEICHNIS | 255 |