

Norbert Semmer/Margarete Pfäfflin

Interaktions- training

Ein handlungstheoretischer Ansatz zum Training
sozialer Fertigkeiten

Mit einem Vorwort von Manfred Sader

Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Einleitung</i>	13
1.1	Zum Entstehungszusammenhang dieser Arbeit	13
1.2	Zum Stellenwert psychologischen Trainings	14
1.3	Zum Aufbau der Arbeit	16
1.3.1	Zum Verhältnis Kognition-Emotion	16
1.3.2	Zur Gliederung der Arbeit	19
2	<i>Gruppendynamik: eine Sackgasse</i>	23
2.1	Der personalistische Ansatz	23
2.2	Die Überschätzung der eigenen Möglichkeiten	25
2.3	Mangelnde Hinterfragung eigener Ziele	26
2.4	Mangelnder Bezug zur wissenschaftlichen Psychologie	27
2.5	Mangelnder Bezug zum Alltag	28
2.6	Verschleierung des Trainereinflusses	29
2.7	Unklare Effekte	30
3	<i>Lern- und handlungstheoretische Grundlagen</i>	33
3.1	Einleitung	33
3.2	Lernen am Modell: Learning without doing!	37
3.2.1	Die Art der internen Repräsentation	40
3.2.2	Der sequentielle Aspekt des Verhaltens	42
3.2.3	Der hierarchische Aspekt des Verhaltens	49
3.2.4	Motivationale Prozesse	52
3.3	Die TOTE-Einheit: Brücke zwischen Vorstellung und Handlung	54
3.3.1	Die Art der internen Repräsentation	56
3.3.2	Der sequentielle Aspekt des Verhaltens	58

3.3.3	Der hierarchische Aspekt des Verhaltens	60
3.3.3.1	Beschreibungsebenen und ihr Verhältnis zueinander	60
3.3.3.2	Die hierarchische Verschachtelung von TOTE-Einheiten	61
3.3.4	Motivationale Prozesse	71
3.4	Die Regulationsebenen: Warum wir beim Autofahren diskutieren können	73
3.4.1	Die Art der internen Repräsentation	76
3.4.1.1	Die Bestimmung der Handlung über das Ziel	76
3.4.1.2	Die psychische Struktur der Handlung	78
3.4.1.3	Das operative Abbildsystem	79
3.4.1.4	Zur Rolle des Prozeßwissens	80
3.4.1.5	Zur Erfassung von psychischen Anforderungen	81
3.4.2	Der sequentielle Aspekt des Verhaltens	83
3.4.3	Der hierarchische Aspekt des Verhaltens	87
3.4.3.1	Die sensumotorische Regulation	89
3.4.3.2	Die perzeptiv-begriffliche Regulation	92
3.4.3.2.1	Zur Bedeutung eines guten Signalinventars	92
3.4.3.2.2	Zur Bedeutung der Sprache	94
3.4.3.3	Die intellektuelle Regulation	96
3.4.3.3.1	Allgemeine Kennzeichen	96
3.4.3.3.2	Zur Charakterisierung von Beurteilungsleistungen	97
3.4.3.3.3	Transformationsleistungen	98
3.4.3.3.4	Kennzeichen einer intellektuell regulierten Vorgehensweise	98
3.4.4	Abschließende Bemerkungen	102

3.5	Die Erweiterung und Verallgemeinerung des handlungstheoretischen Ansatzes durch <i>Volpert</i>	106
3.5.1	Effizientes Handeln als realistisch	107
3.5.2	Effizientes Handeln als stabil-flexibel	108
3.5.3	Effizientes Handeln als organisiert	108
3.6	Zusammenfassende Einschätzung unter dem Aspekt der Praxisrelevanz	110
3.6.1	Die Art der internen Repräsentation	110
3.6.2	Der sequentielle Aspekt des Verhaltens	112
3.6.3	Der hierarchische Aspekt des Verhaltens	113
3.6.3.1	Sensumotorische Prozesse ..	113
3.6.3.2	Perzeptiv-begriffliche Prozesse	114
3.6.3.3	Intellektuelle Prozesse ...	114
3.6.4	Motivationale Prozesse	115
4	<i>Trainingserfolg: Handeln trotz Streß</i>	117
4.1	Einleitung	117
4.2	Konzeptionelle Überlegungen zu Angst und Streß	118
4.3	Die Beeinträchtigung von Leistungen unter Streß	119
4.4	Streßreduktion vs. Streßresistenz	124
5	<i>Sensumotorisches Lernen - Wichtige Befunde und ihre Relevanz für soziales Lernen</i>	127
5.1	Einleitung	127
5.2	Fertigkeit und Können	129
5.3	Kognition und Motorik	131
5.3.1	Die begriffliche Fassung der Bewegung	131
5.3.2	Die Bewegungsvorstellung	132
5.4	Regeln des Erwerbs	134
5.4.1	Zuwendung und Automatisierung	134
5.4.2	Die Phasen des Erwerbs	134
5.4.3	Ganzheitliches vs. partialisiertes Üben	136
5.4.4	Überlegungen zur Übertragbarkeit	137
5.5	Trainingsformen	138
5.5.1	Verbales Training	139
5.5.2	Observatives Training	140

5.5.3	Mentales Training	140
5.5.4	Aktive Ausführung	141
5.6	Feedback	143
5.6.1	Begriff	143
5.6.2	Arten von Feedback und ihre Auswirkungen	144
5.6.2.1	Intrinsisch vs. extrinsisch	144
5.6.2.2	Concurrent vs. terminal ...	146
5.6.2.3	Immediate vs. delayed	148
5.6.2.4	Verbal vs. non-verbal	149
5.6.2.5	Separate vs. accumulated ..	150
5.6.2.6	Kenntnis der Alternativen	150
5.6.3	Zusammenfassung: optimales Feedback	151
6	<i>Trainingsprinzipien</i>	155
6.1	Einleitung	155
6.2	Ziele und Lerneinheiten	157
6.3	Der Aufbau des Operativen Abbildsystems ...	158
6.3.1	Modelldarbietung	159
6.3.2	Erarbeitung und Diskussion der Verhaltensregeln	162
6.4	Der Aufbau von Aktionsprogrammen	164
6.4.1	Übungseinheiten	165
6.4.2	Delegation an niedrigere Regulationsebenen	167
6.4.3	Verhalten bei Schwierigkeiten im Lernprozeß	169
6.5	Feedback	170
6.5.1	Der informationale Aspekt	171
6.5.2	Der motivationale Aspekt	174
6.6	Transfermaßnahmen	176
6.6.1	Mentales Training	176
6.6.2	Anwendungsverträge	178
6.7	Zur Frage der Planung vs. Spontaneität ...	179
	<i>Anhang: Bericht über ein Seminar</i>	183
	<i>Literaturverzeichnis</i>	195
	<i>Namenregister</i>	205
	<i>Stichwortverzeichnis</i>	209