

Das Gruppentraining Sozialer Kompetenzen (GSK)

Dr. Dana Jäger
Blockseminar im Modul MMmS

Konzeption des GSK

Soziale Kompetenzen und Soziale Kompetenzprobleme

- Arbeitsdefinition des GSK:
 - „Unter sozialer Kompetenz verstehen wir die Verfügbarkeit und Anwendung von kognitiven, emotionalen und motorischen Verhaltensweisen, die in bestimmten sozialen Situationen für den Handelnden zu einem langfristig günstigen Verhältnis von positiven und negativen Konsequenzen führen.“ (Hinsch & Pfingsten, 2015, S.18)
- Vice Versa: Soziale Kompetenzprobleme – Arbeitsdefinition des GSK:
 - „Soziale Kompetenzprobleme sind alle Probleme bei der Verfügbarkeit oder Anwendung von kognitiven, emotionalen und motorischen Verhaltensweisen, die es einer Person erschweren, in bestimmten sozialen Situationen ein langfristig günstiges Verhältnis von positiven und negativen Konsequenzen zu erzielen “ (Hinsch & Pfingsten, 2015, S.20)

Konzeption des GSK

- Ziel:
 - Förderung sozialer Kompetenzen
- Methodik (Wirkmodell):
 - Einsatz von kognitiv-verhaltenstherapeutischen Ansätzen
 - kognitiv-verhaltenstherapeutisches Erklärungsmodell Sozialen Verhaltens:
basiert auf (Arbeits-)Definition Sozialer Kompetenzen
 - Soziale Kompetenzen als Ressourcen
 - Kompetenzkonzept als psychosoziales Modell
 - lern- und trainierbare Fertigkeiten
 - „doppelte“ Funktion:
 - Minderung der Problematik (Abbau)
 - Aufbau vorhandener Kompetenzen (Bewältigung)
 - zentrales Element: Rollenspiel mit Videofeedback zu vorgegebenen Situationen des alltäglichen Lebens (R-, B- und S-Situationstypen)

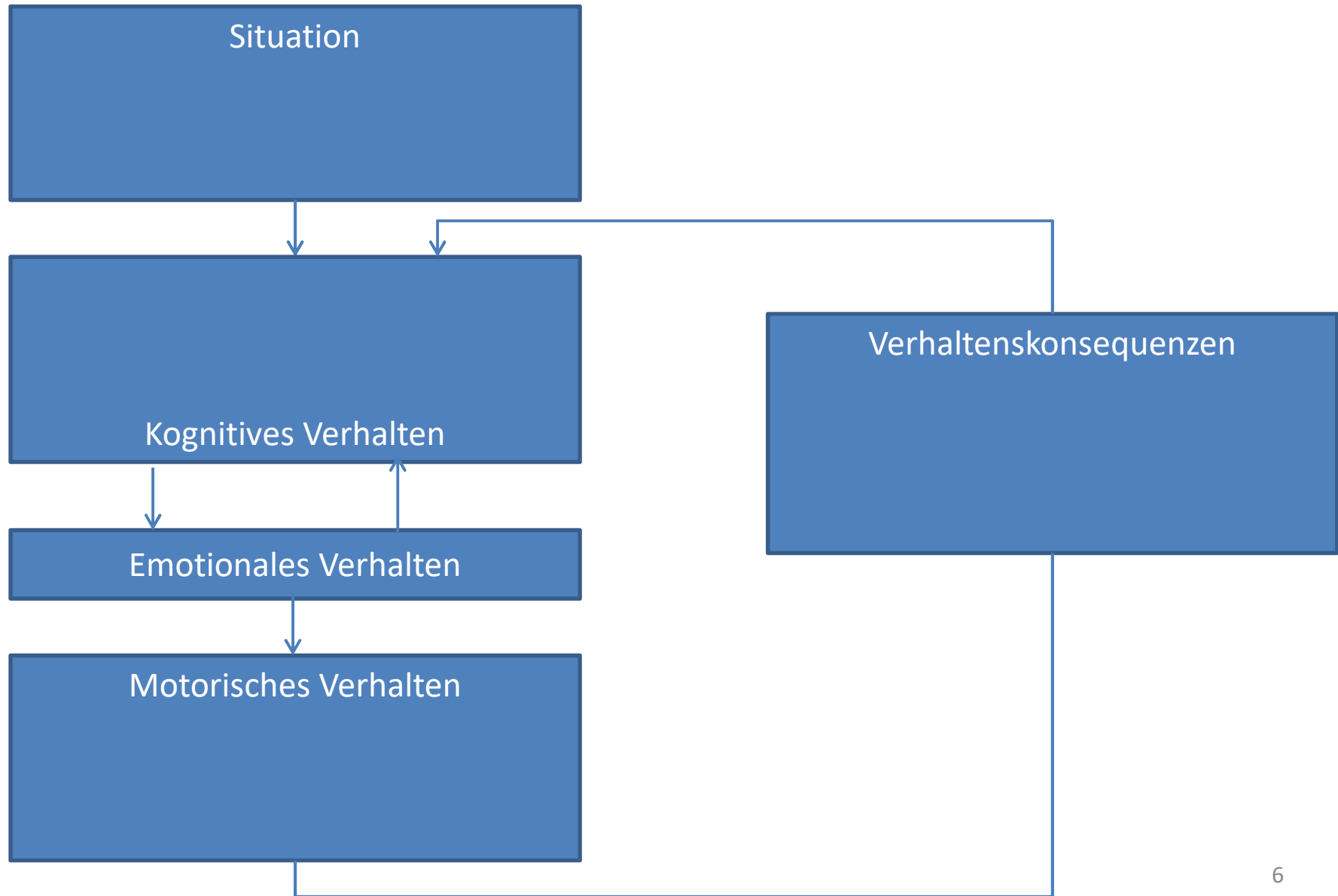
Konzeption des GSK

- Einsatzbereich:
 - verschiedene Klientengruppen
 - Prävention, Therapie, Rehabilitation
- wissenswert:
Das GSK gibt es
 - als Lehrertraining mit dem Ziel der Verbesserung pädagogischer Handlungskompetenz in Konfliktsituationen (Gewalt in der Schule - Ein Trainingsprogramm für Lehrer und Lehramtsstudenten, Hinsch & Ueberschär, 1998)
 - als Variante für
 - Kinder im Alter von 9 bis 12 Jahre
 - Jugendliche im Alter von 13 bis 18 Jahre
 - www.gsk-training.de

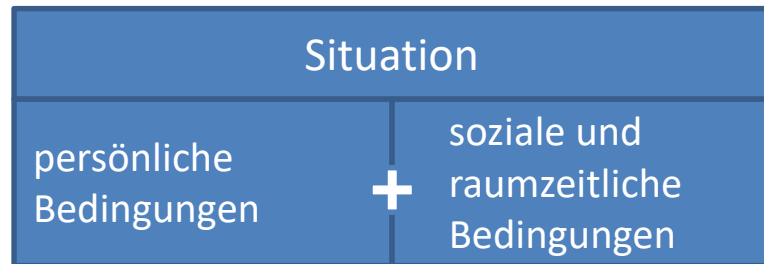
Konzeption des GSK

- Setting:
 - Gruppenkontext mit 8-10 Teilnehmern plus zwei Trainern
- Aufbau/Ablauf:
 - 7 Trainingssitzungen á 2,5 bis 3 Stunden
 - Frequenz: idealerweise 1x wöchentlich, ohne längere Pausierungen
 - Trainingssitzungen beziehen sich auf die Verbesserung der kognitiven, motorischen und emotionalen Komponente sozialer Kompetenz
 - (Sitzungs-)Ablauf:
 - Tagesordnung
 - Warming-Up
 - (Einführung in das) Erklärungsmodell bzw. konkrete Inhalte zur Verbesserung kognitiver, emotionaler und/oder motorischer Komponente(n)
 - Entspannungstraining
 - Hausaufgaben
 - Stundenbögen

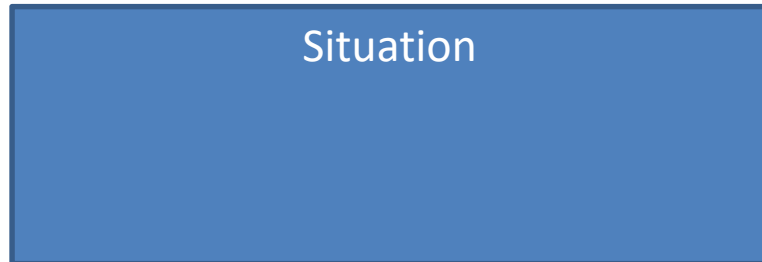
Wirkmodell (Erklärungsmodell)



Wirkmodell



Wirkmodell: Soziale Situationen



Annahme von drei (grundlegenden) Situationstypen:

- Situationen, in denen soziale Kompetenzen relevant sind, zeichnen sich dadurch aus, dass den Interaktionspartner Forderungen (= Ziele) gestellt werden
- Ziele (des Interaktionshandelns) sind mehr oder minder bewusst bzw. offensichtlich/transparent, letztlich geht es um eine Erfüllung der Forderung
- aber: soziale Situationen sind meist (sehr) komplex, da oftmals von den Handelnden mehrere, u.U. auch konträre Ziele gleichzeitig verfolgt werden
- daher Differenzierung nach Priorität der Ziele, ergibt drei (wesentliche) Klassen von Situationen:
 - Recht durchsetzen (R-Situationen)
 - Beziehungen (B-Situationen)
 - um Sympathie werben (S-Situationen)

Wirkmodell: Soziale Situationen

R- Situationen

Situationstyp „Recht durchsetzen“

- charakteristisch: Ziel des Verhaltens liegt in der Erfüllung der eigenen Forderung
- Legitimiert durch gesellschaftliche Normen oder Konventionen
- Bsp. Reklamation einer fehlerhaften Ware
- Soziale Kompetenz bemisst sich an der Effektivität des Verhaltens hinsichtlich der Durchsetzung dieses Rechts
Respektierung der Gefühlslage des Interaktionspartners von untergeordneter Bedeutung
- Zu übende „skills“: Blickkontakt halten, lautes deutliches Sprechen, keine Entschuldigungen

Jetzt sind Sie dran!

Auf WueCampus finden Sie das PDF „AB2_TypR“. Finden Sie in Vierer-Gruppen zusammen. Suchen Sie sich eine der „Recht-durchsetzen“-Situationen aus. Spielen Sie diese durch: zwei Interagierende, zwei Beobachter. Tauschen Sie sich danach über das Gespielte/Gesehene aus:

- Wie erging es den Spielenden?
- Was haben die Beobachter wahrgenommen?
- Wo haperte es? Wie hätte es „besser“ (oder anders) laufen können?

Wirkmodell: Soziale Situationen

B- Situationen

Situationstyp „Beziehungen“

- Charakteristisch: Ziel des Verhaltens liegt in der Erhaltung oder Verbesserung einer Beziehung
- keine rechtliche Legitimation
- Bsp. Beziehung zum Lebenspartner (Konflikte)
- Erfüllung der eigenen Forderung ganz oder nur teilweise durch Herstellung eines Konsens/einer Einigung (nicht Kompromiss! auch nicht um ein Durchsetzen)
- Soziale Kompetenz bemisst sich an der Argumentation von eigenen Gefühlslagen und Bedürfnissen sowie am Verständnis für die Gefühle des Interaktionspartners (da Gefühle an sich nicht diskussionsfähig sind)
Anmerkung: die meisten Menschen argumentieren mit „Normen“ in solchen Situationen („Das macht man nicht!“), bringen meist lange und fruchtlose Diskussionen

Jetzt sind Sie dran!

Auf WueCampus finden Sie das PDF „AB6_TypB“. Finden Sie in Vierer-Gruppen zusammen. Suchen Sie sich eine der „Beziehung“-Situationen aus. Spielen Sie diese durch: zwei Interagierende, zwei Beobachter. Tauschen Sie sich danach über das Gespielte/Gesehene aus:

- Wie erging es den Spielenden?
- Was haben die Beobachter wahrgenommen?
- Wo haperte es? Wie hätte es „besser“ (oder anders) laufen können?

Wirkmodell: Soziale Situationen

S- Situationen

Situationstyp „Um Sympathie werben“

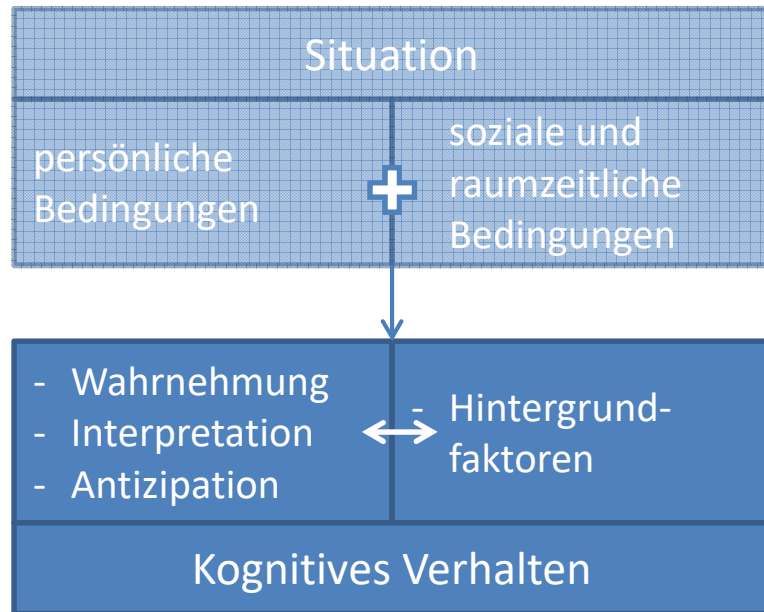
- charakteristisch: Ziel des Verhaltens liegt in der Erfüllung der eigenen Forderung durch a) Herstellung einer kurzfristig guten Beziehung oder b) den Interaktionspartner dazu zu bringen, auf sein Recht zu verzichten
- keine rechtliche Legitimation
- Bsp. Kontaktaufnahme zu einer Person; Verhalten eines erfolgreichen Verkäufers
- Erfüllung der eigenen Forderung gelingt darüber, dass der Interaktionspartner mich möglichst sympathisch findet
- „erfolgsversprechende skills“: den Anderen zu verstärken, sein Interesse zu bekunden, nachfragen, Komplimente machen

Jetzt sind Sie dran!

Auf WueCampus finden Sie das PDF „AB10_TypS“. Finden Sie in Vierer-Gruppen zusammen. Suchen Sie sich eine der „Beziehung“-Situationen aus. Spielen Sie diese durch: zwei Interagierende, zwei Beobachter. Tauschen Sie sich danach über das Gespielte/Gesehene aus:

- Wie erging es den Spielenden?
- Was haben die Beobachter wahrgenommen?
- Wo haperte es? Wie hätte es „besser“ (oder anders) laufen können?

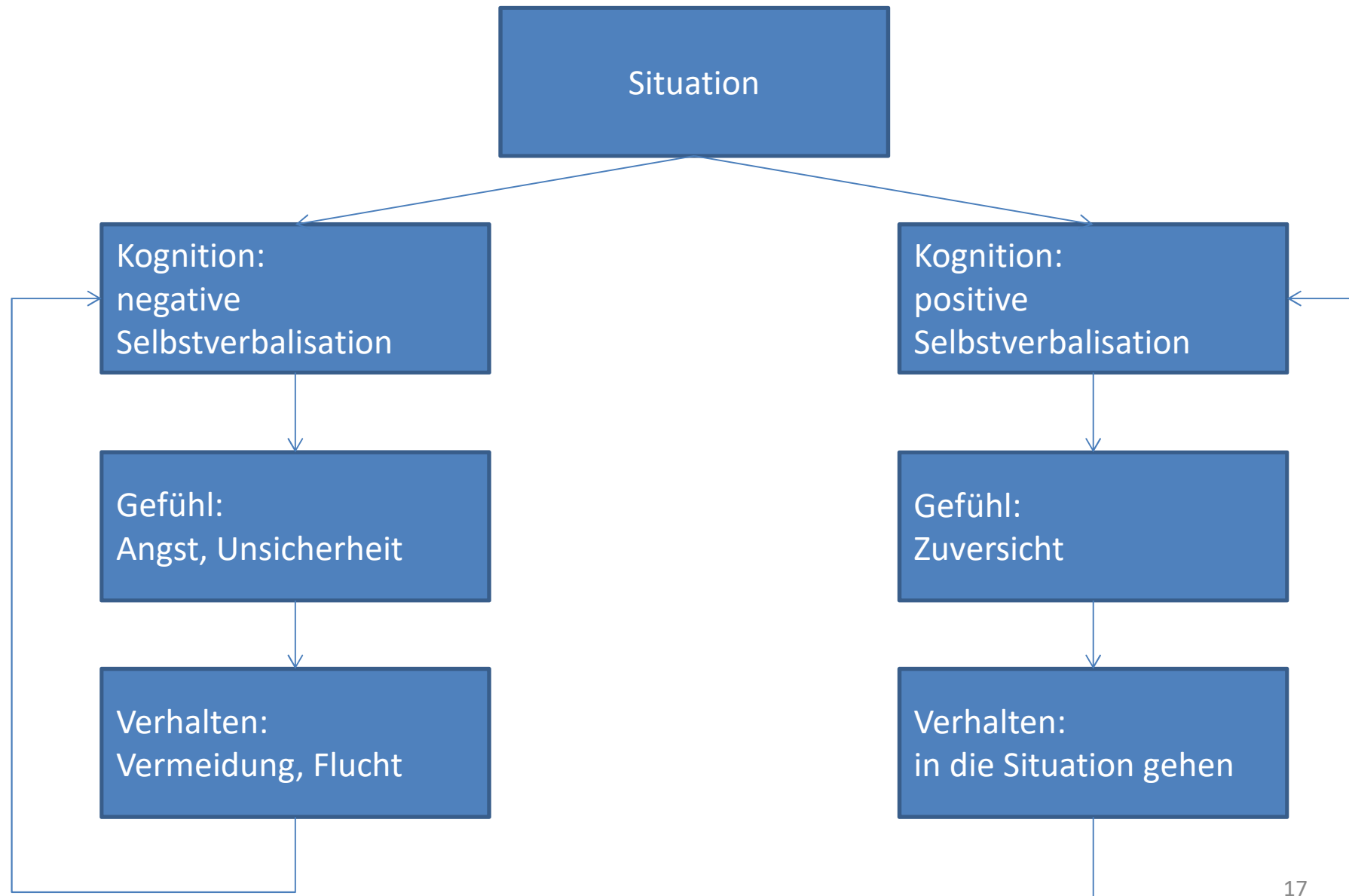
Wirkmodell: Kognitive Ebene



Jetzt sind Sie dran!

Unter WueCampus finden Sie das PDF „Arbeitsblatt 3 „Diskriminationstraining“. Bearbeiten Sie es eigenständig unter der gegebenen Anleitung. Anschließend Vergleich und Austausch im Plenum.

Vereinfachtes Erklärungsmodell: Kognitive Ebene



Wirkmodell: Kognitive Ebene



Kognitives Verhalten

Trainingselemente auf kognitiver Ebene:

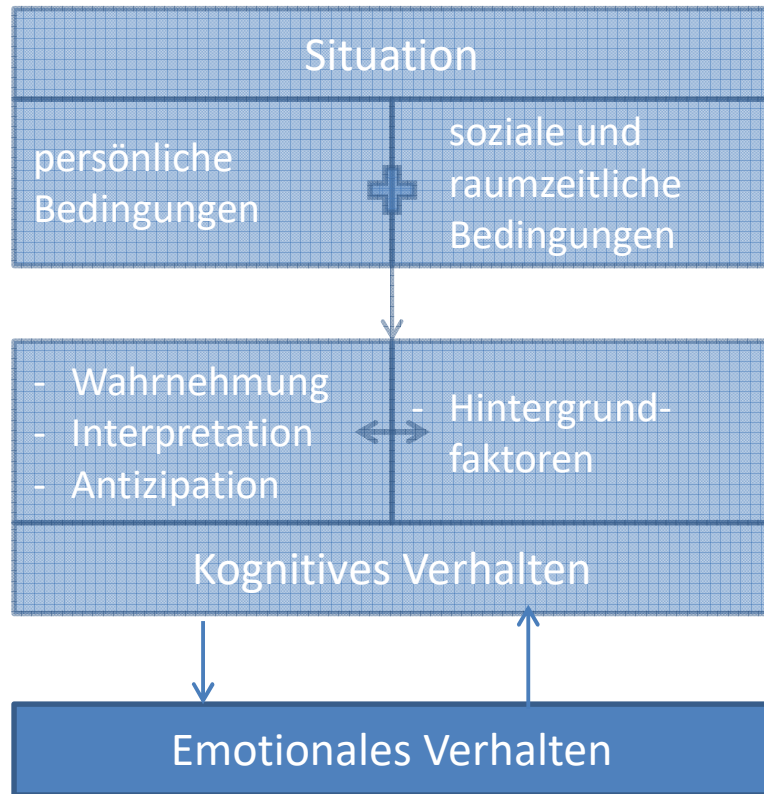
- bezwecken v.a. Differenzierung Wahrnehmung und Interpretation/Rezeption
- Psychoedukation zu/mit:
 - Erklärungsmodell
 - Situationstypen
 - selbstsicheres vs. aggressives Verhalten
 - Gefühle und Kognitionen
- Übungen: Diskriminationstraining
- Übung „projektiver Film“ (Selbstverbalisation)
- Übung: Selbstlob-Übung
- Videofeedback nach Rollenspielsituationen

Jetzt sind Sie dran!

Sie brauchen ein Blatt Papier und Stift. Übung: Selbstverbalisation / Projektiver Film

- Sie sehen jetzt gleich einen Stummfilm.
- Dieser Film wird an bestimmten Stellen angehalten. Diese Stellen erkennen Sie an eingeblendeten „Zahlen“ (1-2-3-4, ...)
- Wenn der Film an den Stellen mit den „Zahlen“ angehalten wird, sollen Sie Ihre Gedanken, die Sie in der dargestellten Situation haben, niederschreiben.

Wirkmodell: Emotionale Ebene



Jetzt sind Sie dran!

Übung „Gefühlsintegration“

Einzelarbeit:

- Schreiben Sie
 - mindestens 5 Gefühle, die sie gerne erleben und
 - mindestens 5 Gefühle, die sie zwar kennen aber nicht so gerne erleben auf!
- Zeichnen Sie auf einem Blatt Papier einen Kreis mit jener Anzahl an Kreissegmenten, wie Sie Gefühle gefunden haben.
 - bei den positiv bewerteten Gefühlen kommt ein Herz,
 - bei den nicht so erfreulichen Gefühlen ein Blitz dazu
- Welche positive Absicht wollen diese scheinbar unliebsamen Gefühle mitteilen?
- Was haben diese Gefühle mit Ihnen als Person zu tun?

Wirkmodell: Emotionale Ebene

Emotionales Verhalten

Trainingselemente auf emotionaler Ebene:

- als aktive Bewältigung bzw. Beeinflussung von (unangenehmen) Emotionen/Gefühlen
- Wirkung von Entspannung soll als Zuwachs von Selbstkontrolle und Kompetenzvertrauen fungieren
- Entspannungstraining
 - Progressive Muskelrelaxation (PMR)
 - Verknüpfung der Entspannung mit einem Ruhebild
 - Verknüpfung der Entspannung mit einem Entspannungswort
- Übung: verkürzte PMR

Grundprinzip der Progressiven Relaxation (PR)

Aufmerksamkeit auf die jeweilige
Körperregion lenken



Muskeln anspannen

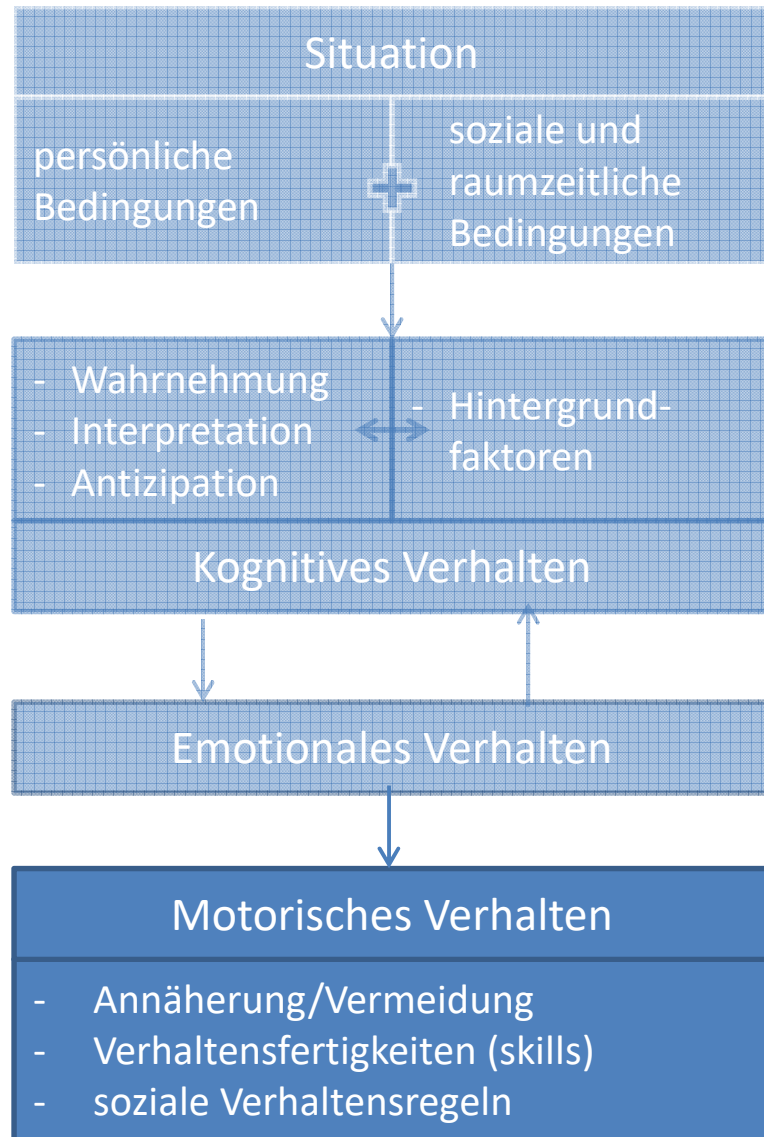


Spannung kurz (ca. 5–7 sec.) halten
(dabei weiteratmen)



Mit dem Ausatmen Spannung lösen und
entspannen (30–45 sec.)

Wirkmodell: Verhaltensebene



Wirkmodell: Verhaltensebene

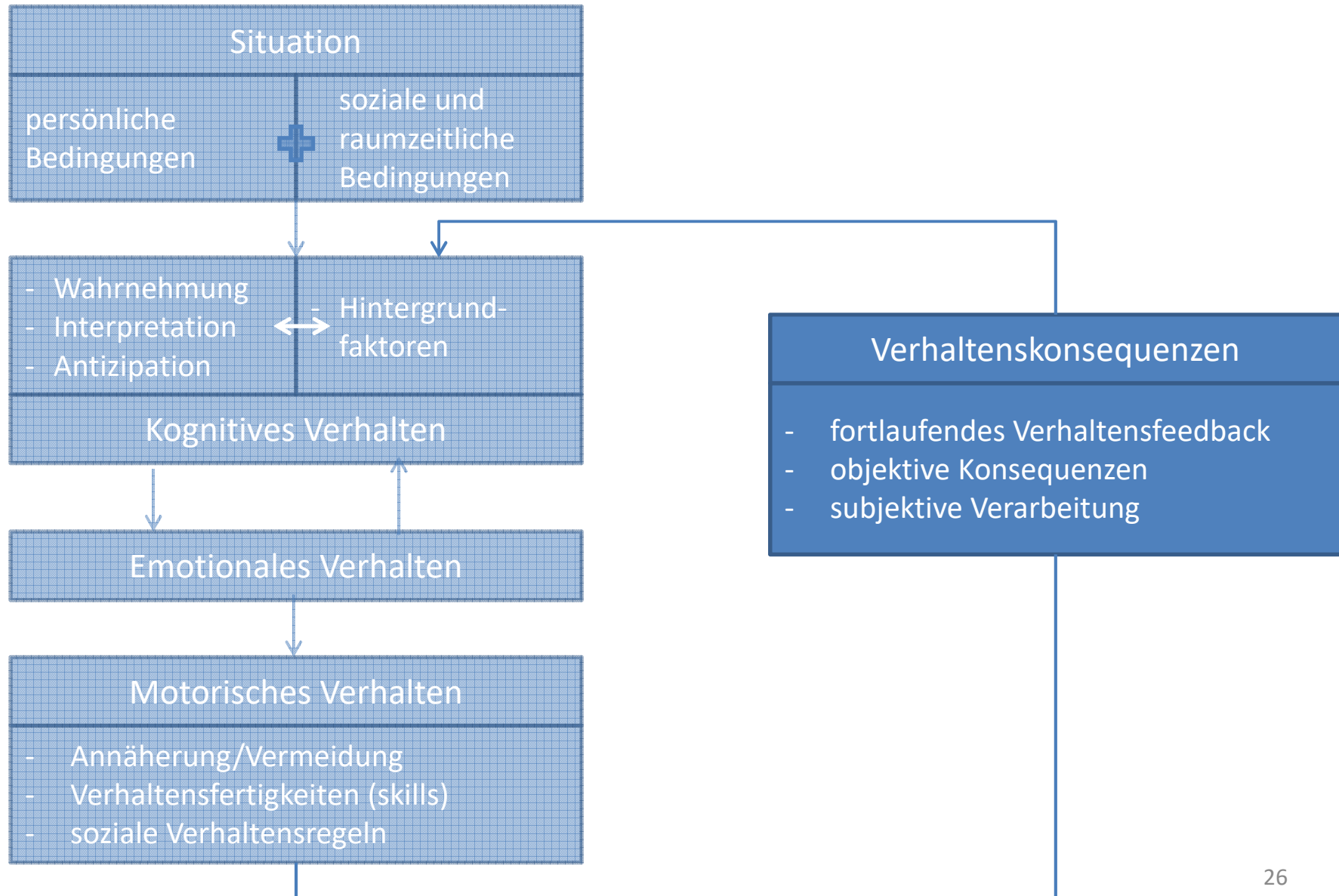
Trainingselemente auf motorischer Ebene:

- Erwerb umfassender Bewältigungsstrategien, nicht Erlernen eng umschriebener Skills für spezifische Situationen
- Vorgabe von vorformulierten Situationen
- Üben von Verhaltensfertigkeiten in Rollenspielen mit Videofeedback
- Transfer in die Realität mit In-vivo-Übungen
(auf WueCampus finden Sie die „AB 5“ und „AB 11“, anhand welcher Verhalten/Strategien geübt werden können)



Motorisches Verhalten

Wirkmodell: Verhaltenskonsequenzen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!