



GESPRÄCHSVERLAUF UND GESPRÄCHSORDNUNG

Die drei Aspekte des Gruppengesprächs

- I In einem Gruppengespräch kann man erstens den **inhaltlichen Aspekt** unterscheiden, d.h. die Summe von Gedanken und Vorstellungen oder den mehr oder weniger logischen Zusammenhang (Gedankengang) des Gesprächs.
- II Zweitens kann man seine Aufmerksamkeit richten auf den Gesprächsverlauf, die Form des Gesprächs (**Gesprächsprozedur**), die befolgte Methodik, z.B. die Gliederung und Ordnung der besprochenen Punkte. Die richtige Gesprächsordnung ist in jedem Falle zu bestimmen im Hinblick auf dasjenige, was **diese** Gruppe in **dieser** Phase ihrer Entwicklung in **dieser** bestimmten Situation für die Lösung **dieses** Problems als Gesprächsform braucht.
- III Der dritte Aspekt bezieht sich auf die Wechselwirkungen der Gruppenmitglieder untereinander (**Interaktion**). Es handelt sich hier z.B. um die Art der Teilnahme, die Gruppenatmosphäre, den Führungsstil, die Zusammenarbeit, Spannungen usw.

Alle drei Aspekte spielen gleichzeitig eine Rolle und beeinflussen sich gegenseitig. Man kann sie nur unterscheiden, jedoch nicht ganz trennen.
Wir wollen nun im besonderen folgendes betrachten.

Gesprächsverlauf und Gesprächsordnung (Prozedur)

Obwohl der Gesprächsverlauf in den verschiedensten Formen erscheinen kann, gibt es eine Grundform für jede Gesprächsgruppe, die sich die Lösung eines Problems als Aufgabe gestellt hat.

Diese "Urform" verläuft in den folgenden Hauptphasen:

1. Gruppenbildung

Die Gruppe muss sich als Einheit fühlen können, um fruchtbar miteinander zu arbeiten. Die sachliche Grundlage dazu wird geschaffen, wenn erst eine **gemeinsame Zielvorstellung** erarbeitet ist. Das geschieht durch Beantwortung der folgenden Fragen:

- Was ist eigentlich unser Problem?
- Ist es sinnvoll (erwünscht, wichtig, notwendig), das Problem lösen zu wollen?

- Sind wir alle bereit, an der Lösung mitzuwirken?
- Können wir (im Prinzip) das Problem lösen? (Auftrag, Kompetenz, Fähigkeit dieser Gruppe.)
- Was wollen wir (können wir) in diesem Gespräch erreichen?

Die eigentliche Arbeit am Problem erfolgt dann in drei Phasen.

2. Bildgestaltung

Es wird versucht, sich ein Bild der Problemsituation zu machen. Alle Informationen, über die die Teilnehmer verfügen, werden gesammelt und geordnet (Daten, Wünsche, Notwendigkeiten).

Fragen sind:

- Wie und in welchen Zusammenhang ist das Problem entstanden?
- Welche Informationen sind vorhanden oder müssen noch gesucht werden?
- Haben alle Teilnehmer jetzt eine klare Vorstellung davon, worum es sich handelt?

3. Urteilsfindung (die "Besprechung")

Lösungsmöglichkeiten werden untersucht (auf ihren Wert hin geprüft). Da dies leicht chaotisch und gefühlsgeladen verläuft, ist auch hier eine innere Ordnung erwünscht:

- Welchen Kriterien muss (oder soll) die Lösung entsprechen?
- Welche Vorschläge bringen die Teilnehmer?
- Welche Vorschläge entsprechen den Informationen (Tatsachen) und den Kriterien, und welche kann man fallen lassen?
- Welche Konsequenzen haben die möglichen Lösungen?
- Zusammenfassung des bisher Gewonnenen.

4. Entschlussfassung

- Die Gruppe fasst den Entschluss;
- Die Gruppe stellt fest, ob **jedes** Mitglied den Entschluss bejaht;
- Die Gruppe sucht Lösungen für die Konsequenzen;
- Die Gruppe regelt die Ausführung (insbesondere welche Aufgaben die Mitglieder **dieser** Gruppe auf sich nehmen, um den Entschluss zu verwirklichen).

Eine gute, innere (nicht zu pedantische, äussere) Gesprächsordnung ist eines der Mittel, um die Leistungen der Gruppe zu fördern und das Gespräch zu einem befriedigenden Erlebnis zu machen.

Insbesondere sollte zustande kommen:

1. Durch klaren und geordneten Gedankenaustausch sollte ein Zusammendenken oder **Gruppendenken** entstehen.
2. Dieses gemeinsame Denken sollte unterstützt werden durch die gefühlsmässige, positiv gerichtete Anteilnahme der Mitglieder. Es entsteht dann ein Gruppen- oder **Wir-Gefühl**.
3. Schliesslich wird die Leistung der Gruppe am stärksten gefördert, wenn jedes Mitglied sich **verantwortlich** fühlt für die Leistung der **Gruppe**, d.h. dass das Gruppenziel wichtiger wird als die möglichen Einzelziele der Mitglieder. Es entsteht dann ein "**Gruppenwille**".