

Zur Ausbildung in Gruppendynamik

Oliver König

Erschienen in: König, Oliver (2006), Gruppendynamik. Geschichte – Theorien – Methoden – Anwendungen – Ausbildung. Profil Verlag: München. (5. Auflage), S. 328-341.

Im Wesentlichen zwei Ausbildungsgänge sollen vorgestellt werden, wie sie im Rahmen der Sektion Gruppendynamik im Deutschen Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG) angeboten bzw. durchgeführt werden, die

- Ausbildung zum/zur TrainerIn für Gruppendynamik, sowie die
- Berufsbegleitende Fortbildung in der Leitung von Gruppen

Die beiden Ausbildungsgänge sind in hohem Maße institutionell verbunden, weisen aber - gemessen an ihrer Zielgruppe, an der Ausbildungszeit, am Anspruchsniveau und den Zugangskriterien - einige Unterschiede auf.

Damit vergleichbar werden von der Fachsektion Gruppendynamik und Dynamische Gruppenpsychotherapie im Österreichischen Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG) die Ausbildungen zum/zur GruppentrainerIn und zum Groupworker durchgeführt.

Stärker auf die Arbeit mit und in Organisationen ausgerichtet ist die kleinere Österreichische Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsentwicklung (ÖGGÖ), die aus der Österreichischen Gesellschaft für Gruppendynamik und Gruppenpädagogik (ÖGGG) hervorgegangen ist. Sie ist in enger Kooperation verbunden mit der Fachrichtung Gruppendynamik am Institut für Philosophie der Universität Klagenfurt. Angeboten werden von der ÖGGÖ Ausbildungen zum/zur TrainerIn und zum/zur BeraterIn.

Aufgrund der begrenzten Möglichkeiten in der deutschsprachigen Schweiz bietet die Schweizerische Gesellschaft für Gruppendynamik (SGGD) keine eigene Trainerausbildung an. Einige SGGD Mitglieder absolvieren eine Trainerausbildung im DAGG und KollegInnen aus beiden Verbänden führen seit einigen Jahren in der Schweiz eine gemeinsame Gruppenleiterfortbildung nach den Rahmenrichtlinien der Sektion Gruppendynamik im DAGG durch.

In Deutschland gibt es darüber hinaus noch die in München beheimatete Gesellschaft für analytische Gruppendynamik (GaG), die korporatives Mitglied ist in der Sektion Klinik und Praxis im DAGG, und vorrangig psychoanalytisch orientiert ist. Sie ist in den 60er Jahren aus dem Kreis um den Psychoanalytiker Günter Ammon (1973) hervorgegangen und von einer Gruppe um Wolfgang Schmidbauer weitergeführt worden. In einer Neuauflage zweier älterer Bücher von Schmidbauer (1992) läßt sich die Geschichte der GaG nachlesen.

Andere in den 70er Jahren konzipierte formalisierte Ausbildungen haben sich nicht halten können (Portele, Schmid 1976). Dies gilt ebenfalls für den Versuch, die Trainerausbildung an der Hochschule zu verankern (Prose, Schäfer 1974).

1. Eine kleine Geschichte der Ausbildungsgänge in der Sektion Gruppendynamik im DAGG

Die historische Entwicklung der Gruppendynamik und die Rahmenbedingungen ihrer Institutionalisierung brauchen hier nicht nochmals ausgebreitet zu werden. Sie können in dem in diesem Band abgedruckten Aufsatz von Rehtien (1990) nachgelesen werden. Gleichwohl müssen einzelne dieser Rahmenbedingungen nochmals spezifiziert werden, um die Besonderheiten - vor allem der Trainerausbildung - verständlich zu machen.

Als 1968 die Sektion Gruppendynamik innerhalb des Dachverbandes DAGG entstand, stellten sich ihr u.a. zwei Aufgaben. Sie mußte - innerhalb wie außerhalb des Verbandes - das Qualifikations-

profil ihrer Mitglieder gegen andere Profile abgrenzen, und sie mußte dafür sorgen, dass ein genügend großes Interesse an dem Erwerb dieser Qualifikation entstand. Nur der Erfolg der eigenen Ausbildung konnte ihr das Überleben als Organisation garantieren, da sie die Mitgliedschaft in der Sektion (bis auf wenige Ausnahmen) an diese Qualifikation gebunden hatte, die nur in der Sektion erworben werden konnte. Diese institutionelle Regelung unterscheidet die Sektion wesentlich von z.B. einem Ausbildungsinstitut, das eine Ausbildung gegen Geld anbietet und nach der Erfüllung dieser Dienstleistung die Kandidaten ins jeweilige Feld entläßt, die Frage der Institutsmitgliedschaft jedoch davon weitgehend getrennt hält. In der Sektion Gruppendynamik hingegen war Qualifikation an (zukünftige) Mitgliedschaft gebunden und umgekehrt.

Ausbildungsfragen wurden aufgrund dieses institutionellen Modells, das trotz aller Veränderungen in dieser Form auch heute noch existiert, in erheblichem Maße zu Organisationsfragen. Über Ausbildung wurde und wird - manchmal gezielt, manchmal nur in der Auswirkung - Politik gemacht.

Wie immer im Fall einer Neugründung mußten die Gründungsmitglieder der Sektion sich ihre Qualifikationen selbst bestätigen. Die erste Ausbildungsordnung vom Ende der 60er Jahre und ihre diversen Überarbeitungen in den 70er Jahren spiegelten diese Qualifikationen wieder (Hinkel 1982). Psychoanalytische und sozialpsychologische Modelle stellten den theoretischen Kern der Ausbildung dar. Explizites Ziel des Gründungsvaters der Sektion, Alf Däumling (1973), war die Ausbildung einer möglichst großen Zahl von TrainerInnen, um der Methode "Gruppendynamik" in der Bundesrepublik einen anerkannten Platz zu erstreiten.

Zugleich wurden in den 70er Jahren eine Vielzahl von neuen Gruppenmethoden, wie die Gruppendynamik auch diese zumeist aus dem angelsächsischen Raum kommend, in der Bundesrepublik eingeführt: Psychodrama, Gestalt, Encounter, TZI, Bioenergetik, Primärtherapie, Familientherapie usw. Gerade von der Gruppendynamik wurden diese Methoden nicht nur als Konkurrenz angesehen. Vielmehr wurden in der allgemeinen Experimentierfreudigkeit der 70er Jahre diese Methoden mit der Gruppendynamik kombiniert, es entstanden die "Gruppendynamik und ..." Seminare. Die Kehrseite dieser Fähigkeit, andere Methoden zu integrieren, war jedoch, dass die Abgrenzungsprobleme der Gruppendynamik als eigenständige Methode nicht befriedigend gelöst werden konnten.

Der Begriff "Gruppendynamik" stand zudem in den 70er Jahren für mehr als nur eine Methode. Gruppendynamik war ein politisches, soziales und für manche auch moralisches Programm zur Veränderung von Gesellschaft (Edding 1993). Dies ließ Streitigkeiten über die "richtige" Methode schnell grundsätzlich werden, da es immer zugleich um mehr ging, um die "richtige" Sicht der Dinge. Dies spiegelt sich am besten noch in der politischen Kritik an der Gruppendynamik wieder, die ihr mit dem Vorwurf, ihren emanzipatorischen Anspruch nicht zu erfüllen, diesen Anspruch nochmals als legitim bestätigte. Nachlesen lassen sich Teile dieses Streites in der Zeitschrift "Gruppendynamik" (Verschiedene 1981, weitere Hinweise bei König 1990, Anm. 9).

Darüber hinaus entwickelte sich in den 70er Jahren ein großer grauer Markt der Gruppenmethoden und "Gruppendynamik" wurde zu einem Art Sammelbegriff für mehr oder weniger professionell durchgeführte Gruppenveranstaltungen. Gleichzeitig zeichnete sich in Wirtschaft, Verwaltung und sozialen Verbänden zunehmend ein großer Weiterbildungsbedarf ab, durch den die professionelle Gruppendynamik überhaupt erst überlebensfähig wurde. Die Rückwirkungen dieser Praxisfelder auf die Profession lassen sich in den Aufsätzen von Edding (1988) und Nellessen (1987) in diesem Band nachlesen.

Die Auseinandersetzungen, die innerhalb der Sektion Gruppendynamik während dieser Zeit vor allem über Ausbildungsfragen geführt bzw. über diese ausgetragen wurden, sind insofern ein Spiegelbild dieser Entwicklung, als sie mit einem hohen Ab- und Ausgrenzungsdruck einher gingen. Lange Zeit schien es nur ein Entweder-Oder und kein Sowohl-Als-Auch zu geben. Der politische Anspruch, die Eroberung neuer beruflicher Felder, Statuskämpfe mit benachbarten Berufsgruppen wie z.B. den Psychoanalytikern im gemeinsamen Verband DAGG, und der Anspruch, eine Elite darzustellen bzw. auszubilden, verbanden sich zu einer explosiven Mischung.

Durch die Koppelung der Ausbildung zum/zur Trainerin an die Mitgliedschaft in der Sektion wirkte sich diese Problemlage unmittelbar auf die Ausbildungsstruktur aus, u.a. dahingehend, dass in den 70er Jahren im Streit zwischen den verschiedenen Lagern die Anforderungsprofile an die Kandidaten so gesteigert wurden, dass es kaum mehr Nachwuchs gab. Der Sektion drohte aufgrund ihres elitär geprägten Bewußtseins, das sich während der Differenzierungsprozesse herausgebildet hatte, die Selbstabkapselung und personelle Austrocknung.

Nicht zuletzt um dieser Entwicklung gezielt entgegen zu wirken, wurde ab 1980 die Konzeption der "Gruppenleiterfortbildung" entwickelt, die intern bezeichnenderweise als "kleine Latte" firmierte. Sie sollte ohne vergleichbar hohe Zugangssperren wie die Trainerausbildung in unterschiedlichen Praxisfeldern für die Arbeit mit Gruppen qualifizieren und damit gruppendynamisches Know-how in breitem Stil weitergeben, so wie das von Däumling einmal mit der Trainerausbildung gedacht war. Darüber hinaus wurden hier auch neue Arbeitsfelder für TrainerInnen geschaffen und rückblickend gesehen entstand ein wichtiger Ort für die Ausbildung von neuen TrainerInnen.

Zugleich dienten die Kurse als eine Art "Talentprobe". Die TeilnehmerInnen konnten dort ohne Bewertungsdruck die Methode und ihre Repräsentanten beschnuppern und zumindest einen Teil der Teilnehmergeutachten erwerben, die sie für den Beginn der Trainerausbildung benötigten. Die TrainerInnen wiederum konnten gezielt nach talentiertem Nachwuchs Ausschau halten. Von der TrainerInnen, die seit dieser Zeit in die Sektion aufgenommen wurden, hat ein nicht unerheblicher Teil zuerst diese Gruppenleiterfortbildung durchlaufen.

Institutionell gesehen bedeutete dies für die Sektion zweierlei: Es entstand eine Ausbildung, deren Abschluß nicht an die Mitgliedschaft in die Sektion gekoppelt war. Und unter den von der Sektion erarbeiteten Rahmenrichtlinien konnte eine Differenzierung des Angebotes vorgenommen werden, ohne dass dies allzu große Abgrenzungsprobleme nach sich zog. Denn im Unterschied zu der Trainerausbildung, die von der Sektion direkt verantwortet wird, werden die Gruppenleiterfortbildungen in von TrainerInnen gegründeten unabhängigen Projektgruppen und Fortbildungsinstituten durchgeführt und unterstehen nur der Fachaufsicht der Sektion. Zwar gab es immer wieder Streitigkeiten um die Gruppenleiterfortbildung und Versuche, die Autoritäts- und Leitungsprobleme der Sektion über einen Streit um die Kontrolle der diversen durchführenden Projektgruppen auszutragen. Aber inzwischen hat sich ein funktionsfähiges Gleichgewicht zwischen Zentralisierung über die Rahmenrichtlinien und Differenzierung in den Projekten eingeschpielt, das in der Lage ist, unterschiedliche Orientierungen und konzeptionelle Weiterentwicklungen zu integrieren.

Eine weitere sowohl für die Ausbildung wie für die Sektion bedeutende institutionelle Veränderung ergab sich ab 1987. Nach einer vorausgegangen ca. zweijährigen Diskussionsphase traf sich im Februar dieses Jahres eine Gruppe von AusbildungskandidatInnen zu ihrem ersten selbstorganisierten Ausbildungstraining, zu dem sie die damalige Sektionsleiterin Cornelia Edding als Prozeßbegleiterin hinzuzog. Ein wesentlicher Hintergrund für diesen Veränderungsprozeß war, dass das hohe Konfliktpotential und der Burgencharakter der verschiedenen Fraktionen in der Sektion die Ausbildungskandidaten bei ihrem Eintritt in die Sektion schon bald mit Loyalitätskonflikten konfrontierten. Es war nur schwer möglich, von der Verschiedenheit in der Sektion zu profitieren, weil die Mitarbeit in einer Fraktion schnell zum Ausschluß aus einer anderen Fraktion führen konnte. Aufgrund der mit der Ausbildung gekoppelten Mitgliedschaft ging es immer auch um zukünftige Mehrheiten, um Angst vor phantasiertem oder tatsächlichem Machtverlust usw. Die Spaltungen zwischen den TrainerInnen wurden auf diese Weise an die nachfolgende Generation weitergereicht, was sich während der Ausbildung in hohem Streß und weitgehender Vereinzelung niederschlug. Anzeichen für diesen Streß war eine relativ hohe Quote von Abbrechern.

Die TeilnehmerInnen dieser ersten selbstorganisierten Ausbildungstrainings definierten sich von nun ab als "Peer-Gruppe", d.h. als Ausbildungsgruppe. Die Einführung dieser Peer-Gruppe bedeutete eine verstärkte Anwendung von gruppendynamischen Prinzipien auf die Ausbildung von GruppendynamikerInnen. 1989 wurde sie in der Ausbildungsordnung verankert. Und der heutige aktive Kern der Sektion besteht zum großen Teil aus den Mitgliedern dieser Peergruppe.

Inzwischen hat diese Peergroup mit neuen institutionellen Problemen zu kämpfen. Zum einen muß der Widerspruch zwischen dem Prinzip der Selbstorganisation und ihrer institutionellen Einbindung ausgehalten und gestaltet werden. Für die heutigen AusbildungskandidatInnen ist diese Selbstorganisation eine verordnete, deren Geschichte, Möglichkeiten und Ziele sich die KandidatInnen erst aneignen müssen. Und zum anderen ist es sicherlich auch der verbesserten Ausbildungsatmosphäre zuzuschreiben, dass in den letzten Jahren bis zu zehn neue KandidatInnen jährlich zur Ausbildung aufgenommen wurden, während es Mitte der 80er Jahre zwei bis drei waren. Diese begrüßenswerte Vergrößerung der Peergroup bringt neue Probleme.

Die Peergroup leistet eine wichtige Integrationsaufgabe in der Sektion, was allerdings für die AusbildungskandidatInnen in einer Phase, in der sie mit ihrer eigenen Identitätsfindung als zukünftige TrainerInnen intensiv beschäftigt sind, auch eine zusätzliche Belastung bedeutet. Zudem beginnen sich in der jetzigen Organisationsform die Grenzen der Ausbildungskapazität der Sektion abzuzeichnen, gemessen an den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen in gruppenspezifischen Trainings, ein Problem, das sich der Ausbildung in den letzten 20 Jahren immer wieder gestellt hat (Nahrman u.a. 1975). Der Erfolg der Veränderungen der letzten Jahre wird auch in Zukunft neue Veränderungen erfordern.

Die geschilderten institutionellen Weiterentwicklungen der Sektion und der Ausbildung lassen sich als Antworten auf die grundsätzlichen Probleme ansehen, wie sie im Aufsatz von Brigitte Dorst (1981) beschrieben werden. Die folgende detaillierte Schilderung der Trainerausbildung schließt an diese Darstellung an.

2. Ausbildung zum/zur TrainerIn für Gruppendynamik

Die Ausbildung zum/zur TrainerIn ist berufsbegleitend organisiert und dauert in der Regel mindestens 3, eher 4-5 Jahre. Ihre zeitliche Gestaltung ist in hohem Maße der Selbstorganisation der KandidatInnen überlassen, und kann dadurch der beruflichen und persönlichen Entwicklung angepaßt werden. Neben dem Erlernen von spezifischen professionellen Fähigkeiten und Fertigkeiten in Praxis und Theorie steht vor allem die Entwicklung der zukünftigen Trainerpersönlichkeit im Zentrum (so auch schon die mehrheitliche Meinung von TrainerInnen in einer Untersuchung von 1978, vgl. Orlik u.a.). Darin liegen sowohl die besondere Stärke wie auch die Problematik der Ausbildung. Ausbildungsinhalte und -kriterien lassen sich zwar formalisieren und zu einem Curriculum zusammenfassen. Die wesentlichen Ausbildungsschritte in der persönlichen Entwicklung sind jedoch sehr eng mit dem jeweiligen Persönlichkeitskern verknüpft, ihre Formalisierung ist nur begrenzt möglich und sinnvoll. Dies hat zur Folge, dass Ausbildungserfolge und -mißerfolge immer auch diesen Kern berühren, was die Erfahrungen in der Ausbildung kränkungsanfällig macht, zudem die Beurteilung der KandidatInnen nach bestimmten Kriterien die gesamte Ausbildung durchzieht.

Neben dieser Persönlichkeitsentwicklung geht es um das Erlernen einer spezifischen, in sich sehr differenzierten Methode, und der Aneignung von unterschiedlichen Feldkompetenzen. Die Balance zwischen Methoden- und Feldorientierung (Schmidt, Doppler, Voigt 1982) ist dem Dilemma ausgesetzt, einerseits der zunehmend ausdifferenzierten gruppendynamischen Arbeit in und mit Gruppen und Institutionen unterschiedlichster Art gerecht werden zu wollen, andererseits aber weiterhin die Kompetenzen zu vermitteln, die gerade Gruppendynamiker in diesen Feldern so erfolgreich machen, dort selbst aber nur in geringem Maße gelernt werden können (Edding 1988).

Soll der Umfang der Ausbildung daher nicht immer weiter vergrößert werden, z.B. in Richtung Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung und größerer therapeutischer Kompetenz, so bedarf es der Konzentration auf einen Kern, und hier erweist sich das schon häufig totgesagte "klassische" Sensitivity Training mit niedriger Strukturierung und hoher Prozeßorientierung nach wie vor als ein wesentlicher und unersetzlicher Ausbildungsort. Im Zentrum steht hier die flexible und durchlässige Ausfüllung der Trainerrolle und das Erlernen persönlicher Standfestigkeit auch in schwierigen und belastenden Situationen.

Ohnehin haben fast alle TrainerInnen, neben ihrer akademischen Ausbildung, eine weitere Qualifikation als AnalytikerIn, TherapeutIn, SupervisorIn oder OrganisationsentwicklerIn, die sie vor, während oder nach ihrer Trainerausbildung erworben haben. Aufgrund der (durchaus nicht unproblematischen) Qualifizierungsspirale gilt dies im gleichen Umfang für die heutigen AusbildungskandidatInnen.

Formal kann die Ausbildung beginnen und in den DAGG bzw. die Sektion Gruppendynamik aufgenommen werden, wer ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium abgeschlossen hat, in diesem Studium weit genug fortgeschritten ist, oder vergleichbare Qualifikationen (z.B. andere Zusatzausbildungen) und Berufserfahrungen vorweisen kann. Die größere Hürde vor Beginn der Ausbildung liegt aber in den Gutachten (sogenannten Empfehlungen zur weiteren Ausbildung) über die Teilnahme an mindestens 15 Tagen gruppenspezifischer Trainings, die von mindestens zwei TrainerInnen der Sektion durchgeführt sein müssen, um anerkannt zu werden.

Dass es für die Ausbildung und damit für die spätere Trainertätigkeit eine Zugangskontrolle geben müsse, war und ist in der professionellen Gruppendynamik innerhalb wie außerhalb der Sektion Gruppendynamik nicht umstritten, wie sich schon in einer "Umfrage zur Ausbildung von Gruppentrainern" von 1973 nachlesen läßt. Zugleich sollen einseitige Abhängigkeiten, Unklarheit der Kriterien, lang andauernde Unsicherheiten wie z.B. in der psychoanalytischen Ausbildung vermieden werden. Den Gutachten lag die Intention zugrunde, die Transparenz der Ausbildung zu erhöhen (Däumling 1973, S. 151).

Die Kriterien für diese Gutachten sind in der Teilnehmerphase die von Dorst (1981) genannten:

- differenzierte Selbst- und Fremdwahrnehmung,
- emotionale Stabilität und Belastbarkeit,
- Spontaneität und adäquate Ausdrucksfähigkeit,
- Rollenflexibilität.

In der Trainingssituation konfrontiert dies die potentiellen KandidatInnen von Anfang an mit dem Grunddilemma, das die ganze weitere Ausbildung durchzieht. Sie sollen einerseits authentisch sein, d.h. sich unabhängig von der Fremdbewertung mit all ihren Stärken und Schwächen einbringen, andererseits aber auch ihre Kompetenzen darstellen, um die genannten Kriterien zu erfüllen, und dies letztendlich ohne dass sie den genauen Maßstab für diese Beurteilung kennen. Während dies beim ersten Gutachten zumeist noch recht stressfrei gelingt, so kann dies bei den folgenden und beim letzten Gutachten zu einer hohen Belastung führen, und zwar bei KandidatInnen wie TrainerInnen gleichermaßen. Der Widerspruch zwischen Kontrollfunktion einerseits und angstfreiem Lernen andererseits kann letztendlich nicht aufgelöst werden. Er spiegelt die gesellschaftliche Realität jedes Lernprozesses wieder, in dem es immer auch um die Zuteilung und Verweigerung von Chancen geht. Die zentrale Aufgabe besteht hier im reflektierten Umgang mit diesem Widerspruch.

Wenig schwierig ist die Handhabung dieses Widerspruchs für die Trainer dann, wenn Entscheidungen eindeutig sind in dem Sinne, dass jemand - gemessen an diesen Kriterien - für die Trainertätigkeit gar nicht geeignet erscheint. Kritisch wird es erst dann, wenn es darum geht zu bestimmen, welche Lernschritte jemand machen muß, noch bevor er oder sie in die Ausbildung eintritt, bzw. bevor er oder sie die nächste Ausbildungsphase beginnen kann, oder auch wenn TrainerInnen- und KandidatInnen-sicht völlig auseinanderfallen.

In der Art des Umgangs mit dieser Begutachtungssituation fließen auf Seiten der TrainerInnen ihr jeweiliges Menschenbild und Vorstellungen über Lernprozesse ein, und dies oft nur implizit. Der Umgang mit Macht und Abhängigkeit ist für beide Seiten mit diversen Fallen verbunden (vgl. Dorst 81; König 1988, 1990). Dahinter steht zudem eine Vorstellung, von der sich weder TrainerInnen noch KandidatInnen gänzlich frei machen können. Die Gutachten mögen zwar ärgerlich und manchmal kränkend sein, der Wert der Ausbildung korrespondiert aber auch - wie alle Statuskriterien - mit der Höhe der Hürden, die übersprungen werden müssen.

Die Begutachtungssituation charakterisiert auch nach der TeilnehmerInnenphase einen wesentlichen Teil des weiteren Verlaufs der Ausbildung in der Arbeit mit erfahrenen TrainerInnen, zuerst als

Co-TrainerIn (15 Tage mit Gutachten), dann als TrainerIn unter Supervision (20 Tage mit Gutachten). Die grundsätzliche Anfälligkeit dieser Begutachtungssituation, die in der subjektiv geprägten Beziehung zwischen KandidatIn und TrainerIn entsteht, wird ausbalanciert durch die prinzipielle Möglichkeit der KandidatInnen, sowohl vor Beginn der Ausbildung auch als während ihres Verlaufes sich die TrainerInnen ihrer Wahl aussuchen zu können. Um hier wiederum Einseitigkeiten zu vermeiden, müssen gleichwohl wiederum zum Beginn der Ausbildung Gutachten von vier verschiedenen TrainerInnen, zum Abschluß von sechs verschiedenen TrainerInnen vorgelegt werden, eine Zahl, die in der Ausbildung in der Regel übertroffen wird.

Wird die Ausbildung begonnen, so treten zu den genannten Kriterien zwei weitere hinzu, die im engeren Sinne professionelle Fähigkeiten messen:

- Individuen-, gruppen- und organisationsbezogenes Interventionsverhalten,
- ziel- und prozessorientierte Designplanung und Durchführung.

Sie finden sich wieder in zwei 5-tägigen, inhaltlich festgelegten Ausbildungsveranstaltungen zu den Themenkomplexen Intervention und Design, in denen verstärkt theoretische und konzeptionelle Inhalte bearbeitet werden. Weiterhin müssen während der Ausbildung zwei schriftliche Fallanalysen erstellt werden, in denen es ebenfalls um die Zusammenführung von theoretischen Hintergründen und persönlichen Erfahrungen in der Ausbildung geht.

Zentral für die Entwicklung eines Rollenselbstverständnisses ist die Teilnahme an der Peergruppe der AusbildungskandidatInnen, die als Slow-Open-Group konzipiert ist, d.h. jedes Jahr neue KandidatInnen aufnimmt und alte verabschiedet. Die hohe Komplexität einer solchen Gruppe kann hier nicht einmal ansatzweise dargestellt werden. Sie dient in der Auseinandersetzung mit Rollengleichen und im Erleben einer kontinuierlichen Gruppe der Organisation des gemeinsamen Lernprozesses u.a. dem Erfahrungsaustausch, dem differenzierten Aushandeln von Beziehungen, dem Umgang mit Kooperation und Konkurrenz - vor allem zwischen "Neuen" und "Alten", der Auseinandersetzung mit dem institutionellen Kontext der Sektion Gruppendynamik, der Organisation von Begegnungen mit TrainerInnen der Sektion, der Weitergabe von Wissen, der Erarbeitung und Weiterentwicklung von Konzepten sowie der Präsentation von kognitiven Inhalten.

Einen weiteren (Lern)Ort, der neben der Peergroup die Kontinuität der Ausbildung sichert, stellt das Mentorat dar, d.h. die kontinuierliche Begleitung des/der KandidatIn durch eine/n TrainerIn der eigenen Wahl. In einem persönlichen und von Begutachtung freigesetzten Raum können hier u.a. Probleme der Rollenfindung und schwierige Trainingserfahrungen besprochen, sowie praktische Hilfestellung bei der Organisation der Ausbildung gegeben werden.

Vor allem die Einführung der Peergroup hat nochmals das alte Problem der Formalisierung der Ausbildung (Lüdemann 1973, Verschiedene 1973) in die Diskussion gebracht. Einerseits ist eine Zugangsregelung und eine gewisse Kanonisierung von Lerninhalten und -formen unumgänglich. Andererseits wird durch Verschulung und Methodenpurismus die Fähigkeit zur Weiterentwicklung und Integration neuer Ansätze reduziert. Dies setzt der Formalisierung sinnvolle Grenzen, innerhalb derer im lebendigen Austausch gelernt und die Gruppendynamik als Theorie, Methode und Sichtweise weiterentwickelt werden kann. Und es gibt die Verantwortung für die Gestaltung der Ausbildung wieder dorthin zurück, wo sie stattfindet, in die Beziehung zwischen Lernenden und Lehrenden.

3. Berufsbegleitende Fortbildung in der Leitung von Gruppen

Seit nunmehr 15 Jahren gibt es das ca. 1 1/2-jährige Curriculum der Gruppenleiterfortbildung, das unter den Rahmenrichtlinien der Sektion Gruppendynamik zurzeit von insgesamt 9 Anbietern durchgeführt wird. Die Fortbildung findet in einer geschlossenen Gruppe statt, in der Größe zwischen 12 und 24 TeilnehmerInnen und umfaßt mindestens 34 Fortbildungstage, davon mindestens 15 Tage Trainings, mindestens 9 Tage Workshops und 40 Doppelstunden (60 Zeitstunden) berufsbegleitende Supervision. Die TeilnehmerInnen sollen ein vorrangig arbeitsfeldbezogenes Arbeiten mit und in Gruppen lernen. Sie verbleiben in der Teilnehmerrolle und sind keinem Begutachtungsdruck ausge-

setzt. Voraussetzung für die Zulassung zur Ausbildung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. hinreichende Berufspraxis und eine Tätigkeit, die sich im Wesentlichen in Gruppen, Gremien oder Teams abspielt. Die Sektion Gruppendynamik hat die Fachaufsicht und kontrolliert ausschließlich die Einhaltung der in den Rahmenrichtlinien festgelegten Minimalbedingungen. Die Fortbildung schließt mit einem vom Fortbildungsträger und der Sektion ausgestellten Zertifikat.

Wie auch in der Trainerausbildung geht es neben dem Erwerb spezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten um Persönlichkeitsentwicklung und -wachstum, aber diesmal im Kontext einer geleiteten festen Gruppe, deren Mitglieder ihren eigenen Prozeß über die gesamte Kursdauer hinweg gestalten und reflektieren und aus diesen Erfahrungen und diesem Lernen im Hier und Jetzt neue Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten für ihr jeweiliges berufliches Feld entwickeln. Gerade die Möglichkeit, einen längerfristigen Gruppenprozeß erleben und gestalten zu können, macht die Besonderheit der Fortbildung aus.

Die spezifischen methodischen Ausrichtungen ebenso wie die berufliche Herkunft der TeilnehmerInnen variieren zwischen den einzelnen Projekten. Wahrscheinlich sind jedoch die Unterschiede, die sich zwischen den Gruppen aufgrund ihrer jeweiligen Kursgeschichte herausbilden, größer als die Unterschiede, die durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der verschiedenen Projekte vorgegeben werden.

Alle Kursreihen enthalten ein Sensitivity Training, ein Training zur Problematik der Berufsrolle, Workshops und Trainings zu den Themen Diagnose, Intervention, und Design in der Gruppenarbeit. Einige Projekte betonten stärker die betrieblichen Strukturen und die jeweilige Organisationsdynamik, andere dagegen die Klientenbeziehungen und die jeweilige Felddynamik. In anderen Projekten steht wiederum die Integration unterschiedlicher beruflicher Hintergründe und methodischer Orientierungen stärker im Vordergrund. Ein wichtiger Bestandteil ist in allen Projekten die begleitende Supervision.

Nachdem sich diese Kurse nach nunmehr 15 Jahren sowohl konzeptionell bewährt als auch auf dem Fortbildungsmarkt einen festen Platz gesichert haben, wird zur Zeit eine umfangreichere Auswertung durchgeführt. Im Zentrum dieser Auswertung stehen die Fragen, welche Prozesse längerfristige geleitete (Ausbildungs-)Gruppen durchlaufen und wodurch die Arbeitsfähigkeit solcher Gruppen beeinflusst wird.

4. Adressen

Detaillierte Informationen zu den beschriebenen Ausbildungsgängen und den durchführenden bzw. ausrichtenden Organisationen können bei den folgenden Adressen angefragt werden:

- Informationen zur Sektion Gruppendynamik im Deutschen Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG) und die Adressen der zuständigen TrainerInnen in Leitung und Ausbildungsausschuß können bezogen werden über: DAGG-Sekretariat, Landaustr. 18, D-34121 Kassel, Tel. 0561-284567 (Mo.-Fr. 9.30-12.30), Fax. 0561-284418.
- Informationen zur Fachsektion Gruppendynamik und Dynamische Gruppentherapie im Österreichischen Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG) können bezogen werden über: ÖAGG-Sekretariat, Lenaugasse 3, A-1080 Wien, Tel. 0222-4053993, Fax. 0222-4053993-20.
- Informationen über die Österreichische Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsentwicklung (ÖGGO) können bezogen werden über: ÖGGO-Sekretariat, Postfach 150, A-1218 Wien, Tel. und Fax. 1-2710042.
- Informationen über die Schweizerische Gesellschaft für Gruppendynamik (SGGD) können bezogen werden über: SGGD-Sekretariat, Wildenstr. 1, Postfach 717, CH-8212 Neuhausen am Rheinfall, Tel. 053-221128, Fax. 053-223203.
- Informationen über die Gesellschaft für analytische Gruppendynamik (GaG) können bezogen werden über: Institut der GaG, Rankenstr. 4, 80796 München, Tel. 089-305305.

Literatur

- Ammon, Günter; Mollenhauer, Peter (1973), Warum Analytische Gruppendynamik?, in: GD, S. 448ff.
- Däumling, Adolf Martin (1973), Ausbildung zum Gruppendynamik-Trainer, in: GD, S. 149-156.
- Dorst, Brigitte (1981), Das Problem der Qualifikation und der Kompetenz in der Gruppendynamik, in diesem Band.
- Edding, Cornelia (1988), Die Domestizierung der Gruppendynamik, in diesem Band.
- Edding, Cornelia (1993), Gruppendynamik verändert die Welt, in: Matrix-Sonderheft zum Kongress "25 Jahre DAGG", S. 16-24.
- Hinkel, Norbert (1982), Ausbildung in Gruppendynamik, in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, S. 195-198.
- König, Oliver (1988), Nähe und Distanz unter Ausbildungsbedingungen, in: GD, S. 329-338.
- König, Oliver (1990), Der verordnete Autoritätskonflikt. Ein gruppendynamisches Paradoxon, in: GD, S. 393-406.
- Lüdemann, Otto (1973), Das Problem einer formalisierten Trainerausbildung, in: GD, S. 441-446.
- Nellessen, Lothar (1987), Der Preis der Konsolidierung, in diesem Band.
- Orlik, Peter; Bullinger, M; Himbert, A.; Bohl, G (1978), Trainingsziele von Gruppendynamikern verschiedener "Schulen" - Ergebnisse einer Umfrage, in: GD, S. 282-291.
- Portele, Gerhard; Schmid, Bernd (1976), Kooperative Selbstqualifikation beim "Arbeitskreis Gruppendynamik im Bildungsbereich". Ein neuer Ausbildungsweg, in: GD, S. 326-329.
- Prose, Friedemann; Schäfer, Detlef (1974), Ein Modell zur Ausbildung von Gruppendynamik-Trainern an Hochschulen, in: GD, S. 301-311.
- Rechtien, Wolfgang (1990), Zur Geschichte der Angewandten Gruppendynamik, in diesem Band.
- Schmidbauer, Wolfgang (1992), Wie Gruppen uns verändern. Selbsterfahrung, Therapie und Supervision, München.
- Schmidt, Jochen; Doppler, Klaus; Voigt, Bert (1982), Methodendogmatik und Feldorientierung, in: GD, S. 247-258.
- Sektion Gruppendynamik (1991), Erläuterungen und Empfehlungen zur Ausbildungsordnung, Broschüre des Ausbildungsausschusses.
- Umfrage zur Ausbildung von Gruppentrainern (1973), in: GD, S. 159-180.
- Verschiedene (1981), 25 Jahre Gruppendynamik - Versuch eines Fazits, Schwerpunktheft der Zeitschrift Gruppendynamik mit Beiträgen von A. Däumling, B. Dorst, Kh.A. Geißler, W. Lück, F. Minssen, E. Zundel.