

1/4 hinaus ins (feindliche) Leben!

Babette Brinkmann & Carl Otto Velmerig

**Zeitschrift für Psychodrama
und Soziometrie**

ISSN 1619-5507

Z Psychodrama Soziometr
DOI 10.1007/s11620-011-0112-
y



Your article is protected by copyright and all rights are held exclusively by VS Verlag für Sozialwissenschaften. This e-offprint is for personal use only and shall not be self-archived in electronic repositories. If you wish to self-archive your work, please use the accepted author's version for posting to your own website or your institution's repository. You may further deposit the accepted author's version on a funder's repository at a funder's request, provided it is not made publicly available until 12 months after publication.

...hinaus ins (feindliche) Leben! Gruppendynamische Aufbrüche in Transsylvanien

Babette Brinkmann · Carl Otto Velmerig

Zusammenfassung: Seit 1996 findet in Rumänien nahezu jedes Jahr ein Gruppendynamisches Training statt, in dem deutsche TrainerInnen für Gruppendynamik 5 bis 6 rumänische Psychodrama-Ausbildungsgruppen und ihre LeiterInnen trainieren. Das Ziel dieser Trainings ist es in erster Linie, die Ausbildungsgruppen als Lernverband weiterzuentwickeln. Desweiteren dienen diese Trainings als Großgruppenveranstaltung dazu, gruppendynamische Phänomene und Prozesse kennenzulernen und den Blick dafür zu üben. Die AutorInnen erläutern das Konzept dieser Trainings und präsentieren ein Beispiel aus dem Jahr 2010.

Schlüsselwörter: Ausbildungstraining · Gruppendynamik · Gruppentraining · Psychodrama · Kooperationsfähigkeit · Konkurrenz · Wettbewerb · PifE · SPJLM

...Out into a (hostile) world! – Groupdynamic onsets in Transsylvania

Abstract: Since 1996 nearly every year a group dynamic training is being held in Romania by German facilitators. Usually 5–6 Romanian psychodramatic-education groups with their leaders participate in these trainings. First of all these trainings are trying to enhance the learning capacity of the psychodramatic-training groups by improving their interoperability. Furthermore the participation in these large group events allows new and deeper insights into groupdynamic phenomenae and processes. The authors explain the conception and present an example from 2010.

Keywords: Training · Groupdynamic · Group training · Psychodrama · Competition · Contest · Interoperability · PifE · SPJLM

© VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011

Dr. B. Brinkmann (✉)
Hochriesstraße 1, 81671 München, Deutschland
E-Mail: babette.brinkmann@mnet-online.de

C. O. Velmerig
Oberstockumer Weg 33, 48301 Nottuln, Deutschland
E-Mail: carl_otto@velmerig.com

1 Einleitung

Seit 1996 findet in Rumänien nahezu jedes Jahr ein Gruppendynamisches Training statt, in dem deutsche TrainerInnen für Gruppendynamik rumänische Psychodrama-Ausbildungsgruppen und ihre LeiterInnen trainieren. Das Ziel dieser Trainings ist es in erster Linie, die Ausbildungsgruppen als Lernverband weiterzuentwickeln. Desweiteren dienen diese Trainings als Großgruppenveranstaltung dazu, gruppendynamische Phänomene und Prozesse kennenzulernen und den Blick dafür zu üben.

Die Trainings finden im Rahmen der Psychodrama-Ausbildung der rumänischen Landesektion des *Psychodrama Instituts für Europa (PIfE)* statt. Im Geburtsland *Morenos* haben die Mitglieder der Sektion eine eigene Gesellschaft gegründet, die *Societatea de Psihodramă J.L. Moreno (SPJLM)*. Sie ist die Gastgeberin. Die eingeladenen TrainerInnen für Gruppendynamik sind ausbildungsberechtigte Mitglieder der *Sektion Gruppendynamik im DAGG*¹.

Im Folgenden werden wir kurz die Geschichte dieser Trainings schildern, um dann die Themen und die Prozesse dieser in vielerlei Hinsicht besonderen Trainings an einem Beispiel aus dem Jahr 2010 darzustellen.

2 Vorgeschichte und Konzept des Trainings in Deutschland

Psychodrama-Ausbildungsgruppen betonen notwendigerweise das intrapersonale Geschehen. Dadurch wird die Entwicklung der sozialen Beziehungen innerhalb der Gruppe, wie auch nach außen gehemmt. Im Rahmen dieses Gruppendynamischen Laboratoriums haben Ausbildungsgruppen Gelegenheit, sich zu öffnen und in der Begegnung mit anderen Gruppenkulturen ihren Entwicklungsstand zu überprüfen. Teilnehmende Psychodramaleiter (und Einzelpersonen) erleben die innere Tragfähigkeit der Gruppen in ihren Stärken und Schwächen und schärfen zugleich ihren Blick für Prozesse in Gruppen überhaupt.

So lautete es im Einladungstext zu einem Sonderseminar des *Psychodrama-Instituts für Europa (PIfE)* im Jahr 1993. Das ausgeschriebene Seminar bzw. Gruppendynamische Laboratorium fand zum ersten Mal vom 08. bis 12.11.1993 in Schliersee/Josefstal unter der Leitung von *Klaus Krämer*² und *Carl Otto Velmerig* statt.

Im 1989 gegründeten deutschen Zweig des *PIfE* hatten u. a. *Krämer*, *Ildiko Mävers*³ und *Angela Janouch*⁴ darauf gedrängt, dass die PD-Ausbildungsgruppen ihre Gruppenprozesse mit Hilfe gruppendynamischer Trainingsarbeit reflektieren und vorantreiben sollten⁵. Sie waren dabei zusammen mit anderen davon ausgegangen, dass stabile und zugleich variable Beziehungen auf Dauer nicht ohne die Aufklärung und Regelung realer Interessenkonflikte entstehen können. Darum verfolgten diese „Gruppendynamiker“ im *PIfE* das Ziel, gruppendynamische Methoden und die damit verbundene Haltung auch dem Psychodrama und den PsychodramatikerInnen zugänglich zu machen⁶.

Der Rahmen, in dem dieses Gruppendynamische Training innerhalb der Ausbildungsordnung des *PIfE* seinen Platz fand, wurde von den sogenannten Großgruppenseminaren

...hinaus ins (feindliche) Leben!

(Sonderseminare) gebildet. Diese sollten den Auszubildenden das Erleben der Arbeit mit und in großen Gruppen vermitteln.

Das ursprüngliche Ziel dieser Großgruppenseminare lag nicht darin, den Entwicklungsprozess der Ausbildungsgruppen von außen zu stimulieren oder bewusst zu beeinflussen. Es war auch nicht vorgesehen, in die Intimität der Ausbildungsgruppen einzudringen und Interna öffentlich werden zu lassen. Vielmehr sollten die TN erleben, welche methodischen Handlungsmöglichkeiten, sowohl soziometrischer als auch psychodramatischer Natur die große Gruppe als eine Versammlung vieler Individuen bietet.

Durch die Veranstaltung eines Gruppendynamischen Trainings erfuhren die Großgruppen nun eine radikale Erweiterung:

1. Die feste Ausbildungsgruppe, die sich quasi als behütetes Einzelkind am Rockschoß ihrer psychodramatischen Leiterin (und ihres Co-Leiters) entwickelte, begegnete nun zum ersten Mal ihren Geschwistern⁷. Deren kritischem Nachfragen, deren Konkurrenzlust und deren anteilnehmender Solidarität konnte sie kaum ausweichen, denn im Kontext der gruppendynamischen Arbeit boten sich weniger Rückzugsmöglichkeiten für die einzelnen Gruppen⁸.
2. Reale Gruppen- und Institutskonflikte, die bisher außerhalb der eigentlichen methodischen Arbeit, zumeist informell, mehr oder weniger erfolgreich bearbeitet worden waren, gerieten nun in den Focus aller Anwesenden und wurden nicht nur in ihren Auswirkungen sichtbar (was ja im psychodramatischen Processing⁹ z. T. auch schon geschieht) sondern wurden auch in ihren objektiven Ursachen, persönlichen Hintergründen und organisationspolitischen Verstrickungen wahrnehmbar und besprechbar.

Diese Verschiebung vom Persönlichen zum Sozialen, vom Inszenierten zum Realen, war die eigentliche Innovation, die mit der Integration gruppendynamischer Arbeitsweisen in die Großgruppenseminare verbunden war.

Dabei wurde an eine konzeptionelle Gemeinsamkeit zwischen Gruppendynamik und Psychodrama angeknüpft: Sowohl für *Moreno*¹⁰ als Begründer des Psychodramas als auch für *Lewin*¹¹ als Initiator des Gruppendynamischen Laboratoriums ist die Gruppe ein zentraler Ort zur Verflüssigung bestehender Verhältnisse und zur persönlichen und sozialen Weiterentwicklung. Für *Moreno* kann die Gruppe eine *Bühne* bilden, auf der das Individuum experimentell und kreativ seiner Suche nach neuen Lösungen nachgeht, für *Lewin* ist sie ebenfalls ein Experimentierraum, genauer: ein Experimentier-*Feld*, in dem sich sozi-ale Handlungsfähigkeit entwickeln und verbessern kann.

Ganz im Sinne des actionresearch¹² geht es beiden darum, dass die „Betroffenen zu Beteiligten“ werden, dass sie handelnd ihre Wahrheiten finden.

- Die Wahrheiten des Protagonisten im Psychodrama werden diesem sinnlich und bildlich, körperlich und emotional erfahrbar, wenn er sich erlebend und gestaltend auf seine innere Szene einlässt und diese durchspielt.
- Die Wahrheiten, die in einer Gruppe vergraben liegen, werden dieser ebenso eindringlich und hautnah bewusst, wenn sie handelnd an ihre verborgenen sozialen Barrieren stößt, diese unter anderem auch durch soziometrische Verfahren untersucht, vor allem

aber die damit verbundenen persönlichen und sozialen Konflikte im Hier und Jetzt durcharbeitet.

Für die Ausbildungsgruppen bedeutet dies eine Horizonterweiterung: Im Rahmen des Psychodramas wird im Kontext der Gruppe am Verhältnis von Persönlichkeit und Rolle gearbeitet. Stichworte dazu sind das Protagonistenspiel, Soziometrische Messungen und das Processing. Neu hinzu kommt mit dem gruppensystemischen Ansatz die Arbeit am Zusammenhang zwischen Rollenverhalten und Teamleistung. Dazu wird der Blick zusätzlich auf die konkrete Interaktion in der Gruppe und nach Außen, auf die Anforderungen gerichtet, die die reale Welt für Gruppen bereit hält – im Training repräsentiert durch Wettbewerbe, Konkurrenzgruppen und Leistungsmessungen.

In der Auseinandersetzung mit diesen Anforderungen werden die Beziehungsthemen in den Ausbildungsgruppen sichtbar. Diese Beziehungsthemen erzeugen mit ihrer unmittelbaren Relevanz für das praktische Zusammenleben und -arbeiten nicht nur persönliche Betroffenheit, sondern bestimmen die Arbeitsfähigkeit der Gruppe und damit auch die Qualität der Ausbildung.

3 Das Training in Rumänien

3.1 Historische Entwicklung

So wie für die Einführung der Trainings in Deutschland bestimmte Personen Pate standen, insbesondere *Krämer*, aber auch *Janouch* und z. T. auch *Velmerig*, so steht in Rumänien der Name von *Hilde Gött*¹³ für die Entwicklung des Psychodramas, sowie die Verbindung zur Gruppendynamik, und mit ihr der Name von *Horatiu Nil Albini*¹⁴.

Beide waren bereits 1996 Teilnehmer des ersten Gruppendynamischen Trainings der damals noch ganz jungen *Societate de Psihodrama Jacob Levi Moreno (SPJLM)*. *Gött* gründete eine der ersten Ausbildungsgruppen in Rumänien und wurde damit die Lehrerin des Rumänischen Psychodramas¹⁵, *Nil Albini* war ihr fachlicher Ziehsohn und Schüler. An *Götts* Seite stand *Helmuth Beloch*¹⁶ und ihr gegenüber standen die beiden ungarischen Psychodramatikerinnen *Klára Gallus* und *Olga Kónya*, die eine ungarische Ausbildungsgruppe in Transsylvaniengeleitet hatten.

Aus dieser Auflistung lässt sich schon erahnen, dass das erste Training in Transsylvanien¹⁷, das sich mit seiner Durchführung eng an die deutschen Richtlinien anlehnte, mehr war als eine Ausbildungsveranstaltung. Es war zum damaligen Zeitpunkt wahrscheinlich das erste Gruppendynamische Training in Rumänien überhaupt und es war ein Forum für Auseinandersetzungen der Mitglieder der neu gegründeten *SPJLM*¹⁸ mit ihren deutschen und ungarischen Lehrerautoritäten.

Nach einigen Jahren waren die rumänischen TeilnehmerInnen aus diesem ersten Training erfolgreiche AusbilderInnen mit recht großen Gruppen der Psychodrama-Grundstufe (10–15 TN). So ging im Jahr 2001 die Frage an *Velmerig*, ob er mit anderen Trainern ein Ausbildungstraining in Rumänien leiten könne. Der formelle Hintergrund war, dass die rumänische Landesektion des *PIfE* nach deutschem Vorbild ein gruppendynamisches

...hinaus ins (feindliche) Leben!

Training als obligatorische Ausbildungsleistung in ihre Ausbildungsordnung aufgenommen hatte. Dies gilt auch heute noch, obwohl die deutsche Sektion dies wieder änderte¹⁹.

Mit einem Training im Jahr 2002 begann dann die Tradition des fast jährlich stattfindenden Gruppendynamischen Trainings in Cluj-Napoca²⁰. Traditionell nehmen an diesem Training fünf bis sieben Ausbildungsgruppen mit insgesamt 60 bis 80 (einmal sogar fast 100) TeilnehmerInnen teil. Dazu hat sich ein neuer, fester Trainer-Staffgebildet mit *Monika Maaßen*²¹, *Gerd Schüning*²² und *Velmerig*. In der Regel wird dieses Trio noch um einen oder eine AusbildungskandidatIn der *Sektion Gruppendynamik* ergänzt, sodass in den Gruppen (nacheinander) auch zu zweit gearbeitet werden kann, oder aber in zwei oder vier Subsystemen des Plenums.

3.2 Besonderheiten des Designs

Die Trainings dauern i. d. R. sechs Tage und beinhalten einige spezifische Designelemente:

3.2.1 *Das Daily Diary (DD)*

Das DD ist ein Gruppentagebuch, an dem die Ausbildungsgruppe täglich arbeitet. Die Reflexion des eigenen Gruppenerlebens am Ende des Tages und die Niederlegung wichtiger Erfahrungen, Erkenntnisse und offener Fragen werden von den Gruppen erfahrungsgemäß außerordentlich ernst genommen. Es ist für die meisten Gruppen das erste Mal, dass sie so ausdrücklich und von außen anerkannt die Verantwortung für sich selbst übernehmen und ohne Leitungshilfe an ihrem eigenen Wachstum arbeiten. Viele der festgehaltenen Punkte werden nach Auskunft der LeiterInnen noch Wochen und Monate nach dem Training in den Gruppen weiterverfolgt.

3.2.2 *Der Satz des Tages*

Zu einer ernsthaften und intensiven Auseinandersetzung werden die Gruppen zusätzlich durch die Aufgabe verpflichtet, täglich einen „Satz des Tages“ zu ihrem eigenen Gruppenprozess zu formulieren. Er wird von jeder Gruppe am Morgen des folgenden Tages im Plenum vorgestellt und erläutert.

Mit dem „Satz des Tages“ bekennt sich die Gruppe in der Öffentlichkeit des Trainings zu sich selbst, zu ihrer Entwicklung, zu ihren inneren Konflikten und ihrem Fortschritt.

3.2.3 *Das Morning Meeting (MM)*

Das erste Plenum jeden Tages verläuft in einer ritualisierten Form: Jede Gruppe tritt auf und stellt ihren „Satz des Tages vor“. Dazu erfährt sie interessierte Verständnisfragen und anerkennende, bisweilen aber auch kritische Rückmeldungen.

Die starke Ritualisierung und den formellen Präsentationsstil haben die TN selbständig entwickelt und er wird von ihnen gepflegt. Sie drücken damit aus, dass es Ihnen etwas wert ist, dass sie ihren „Satz des Tages“ als ein gemeinschaftliches Produkt erarbeitet und

erstritten haben. Hier steht für sie nicht die Individualität des Einzelnen im Vordergrund (so wie im Protagonistenspiel), sondern die Leistung der Gruppe.

3.2.4 Wettbewerbsübungen – Aktion und Reflexion

Das Herzstück der Trainings sind Wettbewerbsübungen. Sie geben der ganzen Veranstaltung einen Turniercharakter. Selbstverständlich haben sich die Aufgabenstellungen inzwischen herumgesprochen, und dennoch: Es ist jedes Mal anders und spannend zu beobachten, wie die Gruppen ihren eigenen Weg gehen und finden müssen. Letztlich muss doch jede ihre eigene soziale Struktur aufbauen, in der sie gute Lösungen finden und umsetzen kann. Dabei entwickeln die Gruppen eine erweiterte, um ihre eigene kreative Leistungsfähigkeit ergänzte Identität.

Diese Veränderungs-, genauer Wachstumsprozesse, verlaufen nicht konfliktfrei. Im Gegenteil: Sie werden durch Erfolgs- aber auch Misserfolgserlebnisse ausgelöst und durch die Aktualisierung und Überwindung von Gruppenkonflikten vorangetrieben. Dabei erzeugen sie auch selbst wieder neue Konflikte, insbesondere Identitätskonflikte auf gruppaler und personaler Ebene, denn Konkurrenz und Leistungsorientierung sind für die Ausbildungsgruppen oft ganz überraschende und keineswegs selbstverständliche Aspekte ihres sozialen Zusammenlebens.

Damit die inneren Spannungen in den Gruppen positiv genutzt werden können, bedürfen sie eines Raumes zu ihrer Bearbeitung. Dazu dient in diesem Training als zweiter Teil jeder Wettbewerbsübung das sogenannte „Fishbowl“, das Aquarium.

3.2.5 Das Fishbowl

Im „Fishbowl“ setzt sich eine Gruppe mit ein oder zwei TrainerInnen im Kreis in die Mitte des Plenums. Ihr gruppeninternes Reflexionsgespräch über ihre Zusammenarbeit, über ihre Stärken und Schwächen im Wettbewerb, über das jeweilige persönliche Erleben wird in der Öffentlichkeit des Plenums geführt. Diese Bereitschaft, sich der Öffentlichkeit zu stellen, wird belohnt, indem die Gruppe aus dem Plenum zweimal pro Sitzung ein spontanes Feedback zu ihrer Reflexionsarbeit bekommt.

Eine Gruppe profitiert von dieser Arbeitsweise in dem Maße, in dem sie bereit ist, sich darauf einzulassen. Natürlicherweise sind Gruppen am Anfang eher scheu und vorsichtig – untereinander und vor ihrem Publikum. Diese Scheu legt sich aber, je mehr sich die TN dessen bewusst werden, dass alle vor diesen Hürden stehen und dass es auch ruhmbringend und ehrenvoll sein kann, sich auf eine ernsthafte Auseinandersetzung einzulassen. Konflikte sind kein Selbstzweck, aber nach gruppenspezifischer Überzeugung sind sie mehr als das Salz in der Suppe: Sie sind die Stufen auf der Leiter zum Erfolg. Umso beglückender ist es für alle Beteiligten während der Trainingswoche miterleben zu dürfen, wie Gruppen „in die Gänge kommen“, sich bewegen, freier, stolzer, differenzierter und handlungsfähiger werden.

...hinaus ins (feindliche) Leben!

3.2.6 *Der Night Talk (NT)*

Einen anderen Reflexionsort bildet der sogenannte Night Talk. Zum Abschluss eines Tages bieten die TrainerInnen auf freiwilliger Basis an, sich mit ihnen als Experten, aber auch untereinander über das Konzept Gruppendynamik und die Methode Gruppendynamisches Training zu unterhalten. Hier kann also auf einer ganz anderen, kognitiv-sachlichen Ebene reflektiert und gelernt werden. Es hilft den TeilnehmerInnen, sich selbst zu steuern, wenn sie Begriffe klären können, wenn sie konzeptionelle Hintergründe für konkretes Verhalten erfahren. Ihnen fällt es dadurch leichter, für sie Fremdes nachzuvollziehen und für sich zu nutzen.

3.2.7 *Das große Plenum*

Zu Beginn der Trainingstradition war es sicherlich zunächst ein Zeichen des Mangels, dass mit 5–7 Ausbildungsgruppen eine ganze Woche lang hauptsächlich im Plenum gearbeitet werden musste. Es gab eben nicht für jede Gruppe ein Trainerpaar. Alle Beteiligten mussten sich zunächst an die „totale“ Situation gewöhnen, stundenlang mit 60, 80, manchmal bis zu 100 Personen in einem Raum zu kommunizieren. Mit der Zeit wurden die Vorteile dieser Gruppengröße sichtbar: Das Individuum wird entlastet (so wird bspw. nicht geprüft, ob immer alle da sind), die Gruppen treten als Akteure in den Mittelpunkt. Die Zusammengehörigkeit der Peers aus allen Gruppen sowie der Peers mit allen AusbilderInnen wächst. Am Ende eines solchen Trainings ist aus regionalen „Familien“ im besten Fall eine nationale Ausbildungsgeneration entstanden und die Mitgliedschaft in einem Verband tatsächlich nachvollziehbar.

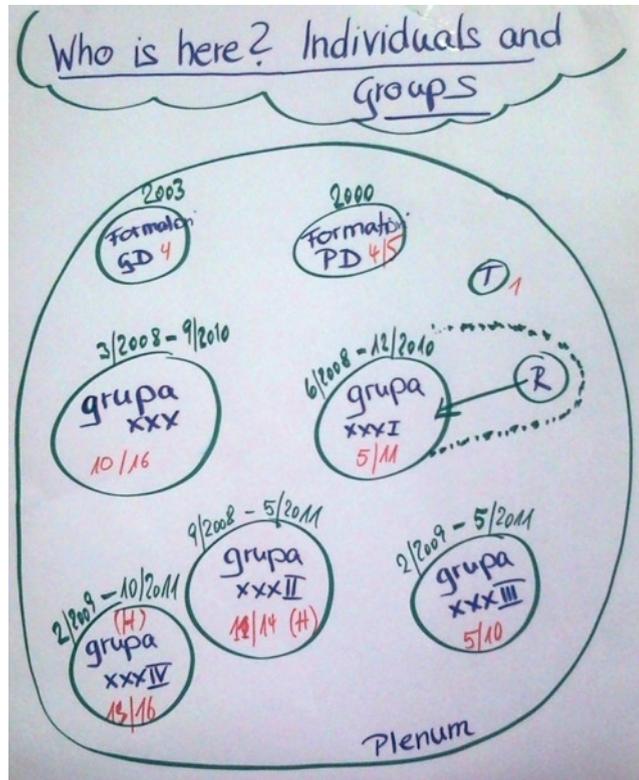
Dazu bewirkt die ständige Beobachtung und Verfolgung sozialer Prozesse, dass der Blick für die soziale Dynamik in und zwischen Gruppen erweitert und geschärft wird. Der soziale Kontext, in dem die Einzelnen „ihr Psychodrama“ inszenieren, wird hier als reales Kampf- und Spielfeld erfahren. Experimente mit neuen Rollen werden möglich und durch die Vielfalt der Abläufe konkret überprüfbar. Am Beispiel anderer Mitspieler in vergleichbaren Situationen werden Möglichkeiten und Grenzen auch für die eigene Person sichtbar. Ermutigung und mehr Aufmerksamkeit für Machbares sind die Folge.

4 Das Training in Cluj-Napoca im Jahr 2010

Wir haben bis jetzt einiges zur Theorie, zur Geschichte, zur (guten) Absicht dieser gruppendynamischen Trainings im Rahmen der Psychodrama-Ausbildung gesagt. Aber wie sieht es nun konkret aus? Was wird tatsächlich gelernt und wie wird gelernt? Dafür schauen wir uns jetzt das Beispiel des letzten Trainings in Cluj-Napoca vom 27. September bis 02. Oktober 2010 an.

In Cluj-Napoca fand 2010 ein 6-tägiges gruppendynamisches Training statt, an dem 5 Ausbildungsgruppen (drei in rumänischer, zwei in ungarischer Sprache), 3 „Nachholer“ (Individuen) und 5 PD-AusbilderInnen (Formatorii) mitwirkten. Geleitet wurde das Training von einem gruppendynamischen Trainerstaff (zwei Trainer, eine Trainerin,

Abb. 1: Setting



eine Ausbildungskandidatin²³) unterstützt von einer Übersetzerin (rumänisch – deutsch) (s. Abb. 1).

An dem Training nahmen insgesamt 57 (von angekündigten 73) Personen teil, die meisten TN wohnten bei Freunden oder Bekannten und nicht im Haus, die Mahlzeiten wurden individuell geplant, lediglich die Trainer aßen in der Früh und zu Mittag im Tagungshaus. Die meisten Absagen erfolgten aus wirtschaftlichen Gründen, da TN in diesem Krisenjahr Reise und Unterkunft nicht zahlen konnten.

4.1 Ablauf

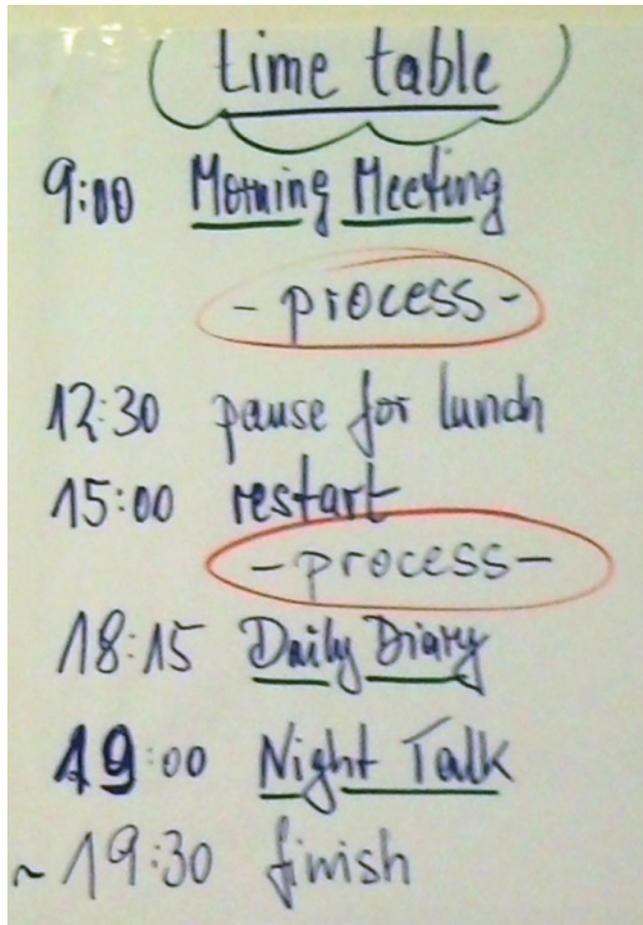
Um einen lebendigen Einblick in die Erscheinungsform und die Atmosphäre des Trainings zu geben, schildern wir den Verlauf hier in Form eines Erlebnisberichtes.

4.1.1 Dienstag: „Schönheit und Komplexität entsteht in den Augen des Betrachters.“

Der Dienstag, unser erster Tag, dient dem Kennenlernen dieser großen Gruppe. Das Training soll um 10:00 Uhr beginnen. Gerade haben wir unsere Übersetzerin begrüßt, schon ist der Raum prall gefüllt, wir haben Mühe die Stühle so zu schieben, dass niemand hinter Säulen verschwindet. Die Ausbildungsgruppen sitzen gemeinsam mit Ihren Ausbilderin-

...hinaus ins (feindliche) Leben!

Abb. 2: Ablauf



nen (der einzige Ausbilder sollte erst am Mittwoch kommen) in kleinen Subgruppen. Eine Repräsentantin der SPJLM heißt uns willkommen und stellt uns vor.

Wir starten, sagen etwas zu uns, zur Gruppendynamik, zur Funktion der Gruppendynamik in der Psychodramausbildung sowie zum Ablauf der Woche (vgl. Abb. 2). Dann geht es in verschiedenen Schritten darum, die TN untereinander sichtbar werden zu lassen und miteinander in Kontakt zu bringen.

An die Formatori geht der Auftrag sich in der Mittagspause zu überlegen, wie sie an diesem Training teilnehmen wollen. Es gibt verschiedene Vorschläge unsererseits und die eine Einschränkung, sich nicht zur jeweils eigenen Ausbildungsgruppe zu begeben. Nach dem Mittagessen teilen die Formatori mit, während der Woche das Thema „Analyse der letzten 10 Jahre Ausbildung in unserem Verein“ zu bearbeiten.

Die Gruppen werden nun mit ihrem ersten Arbeitsauftrag in ihre jeweiligen Gruppenräume geschickt: „Was ist typisch für uns? Geben Sie sich als Gruppe für diese Woche einen Namen und stellen Sie sich mit einer kurzen Szene den Anderen vor.“ Nach einer

guten Stunde spielen die Gruppen nacheinander im Plenum ihre Szene vor, nennen ihren neuen Namen und bekommen von den Anderen unmittelbar einige Rückmeldungen über ihre Wirkung.

Der erste Tag endet mit dem Daily Diary und dem Auftrag, gemeinsam den Tag auszuwerten, als Gruppe einen Satz des Tages zu formulieren und diesen im Plenum auf ein vorbereitetes Flip Chart zu schreiben. Diese Aufgabe wird die nächsten vier Abende die gleiche sein.

4.1.2 Mittwoch: „Der lodernde Vulkan“

Der Mittwoch, unser zweiter Tag, startet wie die folgenden Tage um 9:00 Uhr und bietet den Rahmen für die erste Wettbewerbsübung, den Bau einer Kugelbahn.

Im Morning Meeting stellt sich jede Gruppe kurz vor, nennt und erläutert ihren Satz des Tages, bekommt erste Nachfragen oder Rückmeldungen. Das erste Morning Meeting ist sehr knapp, noch scheint es eine große Hürde zu sein, sich im großen Plenum zu äußern.

Dann geben wir den Gruppen folgende erste Aufgabe zur Selbstreflexion:

Geht in eure Gruppenräume und diskutiert die folgenden Fragen:

- Wer kann hier was besonders gut?
- Wer kann hier mit wem besonders gut?
- Wo haben wir am ehesten Konflikte und was hat uns dann erfahrungsgemäß geholfen?

Die gemeinsame Diskussion dieser Fragen dient der Vorbereitung auf die kommende Wettbewerbssituation. Die Ergebnisse und Inhalte der Diskussion werden nicht im Plenum veröffentlicht.

Es folgt die Durchführung der Wettbewerbsübung „Kugelbahn“ (Aufgabe ist es, aus vorgegebenen Materialien eine Kugelbahn zu bauen, in der eine Kugel möglichst lange läuft); d. h. Bau der Kugelbahn in den Gruppen, Abgabe der Bahnen, Durchführung des Wettbewerbs inkl. Siegerehrung und erste Reaktionen in der Gruppe. Der Nachmittag ist der intensiveren Prozessreflexion im Fishbowl gewidmet. Hierfür haben wir für jede Gruppe 45 min Zeit. Ziel ist es, die Gruppe im Fishbowl miteinander ins Gespräch zu bringen. Die Aufgabe der TrainerInnen liegt darin, die Gruppe hierbei zu begleiten und die aus gruppenspezifischer Sicht hilfreichen Fragen, Selbstaussagen und Rückmeldungen exemplarisch zur Verfügung zu stellen.

Die Fishbowls am Mittwochnachmittag bedeuten für die Gesamtgruppe einen großen Einschnitt. Hier wird gruppenspezifisches Arbeiten und seine Verschiedenheit zu anderen Gruppengesprächen für alle sichtbar und spürbar. Die Gruppen starten, wie es für Arbeitsgruppen sehr üblich ist, mit allgemeinen, eher unverfänglichen Aussagen wie: „Wir hatten kein Ziel“ – „Keiner hat auf den Anderen gehört“ – „Ich weiß gar nicht, ob wir wollten“ – „Das haben wir super gemacht – ich danke euch allen für die tolle Zusammenarbeit“.

Die Interventionen der gruppenspezifischen TrainerInnen sehen dann so aus: „Wer hatte kein Ziel?“ – „Was haben sie oder andere gemacht, als sie merkten, dass Ihnen das Ziel fehlt?“ – Antwort: „gar nix“ – Trainerin: „Was glauben Sie, wer hier in der Gruppe kann sie denn unterstützen? An wen würden Sie sich zuerst wenden, wenn Sie merken,

...hinaus ins (feindliche) Leben!

uns fehlt das Ziel und Sie wollen die allgemeine Geschäftigkeit stoppen? Wie können Sie Ihre Gruppe stoppen? Was sagen die anderen dazu? Wie hätte XX euch stoppen können? – Hätte sie?“ Oder: „Wenn ich Ihnen hier so zuhöre, dann muss ich an die Geschichte mit dem Fuchs und den Trauben denken: Sie haben lachend und mit durchaus stolzen Gesichtern ihre Kugelbahn in den Raum getragen. Nachdem Sie wegen Zeitüberschreitung disqualifiziert wurden, sagen Sie nun: ‚Oh, wir wollten gar nicht‘.“

Die Gewinnergruppe setzt sich im Kreis in die Mitte und legt ein rotes, verknotetes Tuch im Zentrum auf den Boden. Wer sprechen will, nimmt sich das Tuch, spricht und gibt es an den Nächsten weiter bzw. legt es zurück. Die Trainerin nimmt sich selbst das Tuch und fragt: „Brauchen Sie das? Wozu?“ und sofort melden sich drei, vier Stimmen zu Wort: „Nein – finde ich doof“ – „Hier wird alles bestimmt und geregelt“ – „Eine Gruppe kann eben nur einen Chef haben, unsere Chefin hat es so entschieden“ – „Wenn mich hier was ärgert, gehe ich raus zum Rauchen.“ Ruckzuck steht die zur Chefin erkorene Frau im Zentrum des Sturms der Entrüstung und beginnt sich zu erklären. Um den Konflikt nicht unnötig anzuheizen, bieten die gruppenspezifischen Trainer hier einen Perspektivwechsel an – weg von der Schuldfrage, hin zum Untersuchen und Verstehen. „Haben Sie gemerkt, dass ein Teil der Gruppe Ihrem Stil nur ungerne folgt? Was hätte wer an welcher Stelle tun können, um selber Einfluss zu nehmen...“ „Sie sind ja eine Gruppe mit einer langen Geschichte. Schauen wir noch mal, wie Sie heute hier gestartet haben. Welche Impulse hatte jede Einzelne von Ihnen am Anfang zur Aufgabe und zur Gruppe. Washaben Sie davon wie zur Verfügung gestellt?“

In einer anderen Gruppe, die wegen Zeitüberschreitung disqualifiziert worden war, antwortet die Wortführerin auf die Frage, ob sie enttäuscht sei: „Nein, gar nicht – wissen Sie, wir kommen aus Bukarest, da ist das Leben viel härter und anstrengender als im Rest von Rumänien. Wir sind auch gekommen, um uns hier zu erholen und wollen uns daher eher rausnehmen.“ Die Gruppe muss dann in der Feedbackrunde erfahren, dass eine solche Selbstaussage nicht unkommentiert im Raum stehen bleibt, sondern dass sie die anderen Gruppen damit gegen sich aufgebracht haben: „Woher wollt ihr wissen, wie anstrengend unser Leben ist?“ – „Ihr denkt wohl, ihr seid was Besseres“ – „Wenn ihr nicht mitmacht, also mir fehlt ihr nicht.“ Was als Versuch gedacht war, sich unbeachtet an den Rand zu stellen, katapultiert die Gruppe ins Zentrum der Auseinandersetzung.

Das Daily Diary bildet den Abschluss in den Gruppen und gibt die Möglichkeit, das Erlebte und die Rückmeldung, die die Gruppe im Plenum bekommen hat, zu verarbeiten.

Um 19.00 Uhr findet der erste (wie immer freiwillige) Night Talk statt. Er ist mit ca. 50 TN sehr gut besucht. Der Nachmittag hat viel in Bewegung gesetzt, auch Fragen und Irritationen aufgeworfen:

„Ich sehe, Gruppendynamik ist sehr anders als die Arbeit, die wir kennen.“ – „Wofür sollen wir denn lernen, so miteinander zu reden? Für das Psychodrama? Mir kommt es eher so vor, als lernt man hier für das ganze Leben“ – „Muss es so unhöflich zugehen, um zu lernen?“ Antwort: „Wenn Sie ihre Wirkung kennenlernen wollen und Sie, wie die meisten Menschen, auch unhöfliche Gedanken und Impulse bei anderen hervorrufen, dann hilft Ihnen eine Rückmeldung nur dann, wenn sie in diesem Sinne ehrlich ist und das heißt dann eben auch unhöflich ist.“

4.1.3 Donnerstag: „Sieht man den Wald vor lauter Bäumen noch?“

Die Arbeitsfragen für den Donnerstag lauten: „*Ich in meiner Gruppe und meine Gruppe im Gesamtsetting*“.

Das Morning Meeting ist fällt deutlich länger aus als am Vortag. Die Gruppen geben Einblick in ihre Abschlussreflexion und erläutern ihren Satz des Tages. Aus dem Plenum kommen Fragen, Feedback, Anerkennung. Der Rahmen, in dem hier Kommunikation möglich ist, scheint grundlegend verändert in Richtung von mehr Offenheit und Direktheit.

Es folgt eine Einzelarbeit: „*Ich in meiner Ausbildungsgruppe – welche Beziehungen sind unklar, möchte ich klären?*“

Im Anschluss starten wir die Aufgabe „Gruppe malt Gruppe“:

- Findet eine Metapher für das gesamte System!
- Bestimmt darin Rollen/Symbole für jede Gruppe+Übersetzerin!
- Malt oder skizziert Eurer Bild auf einem FlipChart!

Die Ergebnisse werden im Plenum im Sinne einer Vernissage ausgestellt und es gibt ein offenes, moderiertes Gespräch. „Wir scheinen gar nicht dazu zugehören, das ist ja falsch.“ Trainerin: „Möchten Sie die Gruppe fragen, warum Sie sie dort an den Rand gemalt hat/dort sieht?“ Offenheit im großen Plenum entsteht zögerlich, dann wird das Gespräch immer konkreter, persönlicher und lebendiger. Wir brechen ab mit der Vereinbarung, morgen gemeinsam weiter die Bilder zu besprechen.

Es folgen Daily Diary mit dem Satz des Tages und der Night Talk, in dem über Konflikte und Konfliktlösungen gesprochen wird.

4.1.4 Freitag: „Ein offenes Fenster ist eine Zielscheibe.“

Nach dem Morning Meeting gibt es eine weitere offene Runde zu den Bildern aus „Gruppe malt Gruppe“.

Dann folgt die zweite Wettbewerbsübung, mit der Aufgabe, aus vorgegebenen Materialien *einen möglichst stabilen, originellen und hohen Turm zu bauen. Jede Gruppe schickt dazu einen Delegierten in eine gemeinsame Jury.*

Nach dem Bau der Türme und einer ersten internen Prozessauswertung in den Gruppen, nach Ergebnisverkündung und Siegerehrung gibt es Eindrücke und Rückmeldungen im Plenum. Die ausführliche Prozessauswertung in den Gruppen mit TrainerInnen wird für den nächsten Tag angekündigt.

Es folgen Daily Diary mit dem Satz des Tages. Im Night Talk geht es um Fragen der Gruppenentwicklung. Tenor: Gras wächst nicht schneller, wenn man dran zieht, aber es wird kräftiger, wenn man es oft mäht.

4.1.5 Samstag: „Am Ende steht ein neuer Anfang.“

Auf das Morning Meeting folgt die Prozessauswertung im Fishbowl. Die Rückmeldungen zeigen deutlich, dass sich die Bilder über die Gruppen differenziert haben: „Wir wollen

...hinaus ins (feindliche) Leben!

später dran kommen, erst wenn die Gruppe ‚Pulsieren‘ ganz da ist, deren Rückmeldungen fehlen mir sonst!“. „Also bei euch wollte ich nicht mitarbeiten, da muss man sich ja viel zu sehr anpassen!“. Ein Gruppenkonflikt bricht erst im Plenum aus, als eine Frau sagt: „Mir geht es in der Gruppe sehr schlecht. Alle müssen auf XX hören, ich will das nicht, aber als ich das gesagt habe, wurde mir geantwortet, ich könne ja gehen. Ich traue mich eigentlich erst jetzt vor euch zu sagen wie es mir geht, in der Gruppe bin ich ganz alleine und traue mich nix.“

Am Nachmittag berichten die Formatorii kurz von ihren Ergebnissen, dann geht es Richtung Auswertung. Wir bilden Auswertungsgruppen zu der Frage: „*Meine größte Entdeckung in dieser Woche?*“. Die Gruppen teilen sich zu den Aspekten: „Zugehörigkeit“ – „Macht+Einfluss“ – „Nähe+Distanz“ – „Rollen/Werte/Normen“ auf. Überrascht, aber auch anerkennend bestätigen die Gruppen im Anschluss, dass alle bearbeiteten Aspekte deutlich in den Gruppenprozessen erlebt werden konnten.

Kurz vor dem Tagesabschluss werden die Gruppen und ihre AusbilderInnen wieder zusammengeführt und in das gemeinsame Gespräch entlassen: „*Wo sind wir nach dieser Woche angekommen und wie geht es weiter?*“. Es folgen ein letztes Daily Diary, ein letzter Satz des Tages und kein Night Talk mehr.

4.1.6 Sonntag: „*Mit anderen Augen sehen.*“

Der Sonntag steht im Zeichen des Abschieds: Nach einem knappen Morning Meeting bereiten die Gruppen (die Formatorii gesondert für sich) eine Abschiedsszene vor, diese wird vorgespielt, beklatscht und als Abschlussbild unkommentiert belassen.

Es gibt letzte Worte, Zertifikate, Dank und persönliche Verabschiedung. Ende ist um 11:00 Uhr.

4.2 Die Gruppen im Einzelnen

Um zumindest ein Schlaglicht auf die Prozessentwicklung der einzelnen Gruppen zu werfen, folgen hier die selbstcharakterisierenden Sätze des Tages aller Gruppen:

Gruppe: *Tanzende auf dem Vulkan – 11 Frauen*

1. Satz: Freude, zusammen etwas zu kreieren.
2. Satz: Der lodernde Vulkan.
3. Satz: Sieht man noch den Wald vor lauter Bäumen?
4. Satz: Ludwig, der Spirit des Vulkans, wurde geboren.
5. Satz: Mit anderen Augen sehen.

Gruppe: *Arielle – 8 Frauen, 1 Mann*

1. Satz: Gut, dass es uns gibt.
2. Satz: Die Gruppe ... ich.
3. Satz: Wir sind bereit, in Kontakt zu treten.
4. Satz: Wir sind enttäuscht, dass wir nur für uns wunderbar geblieben sind.
5. Satz: Um zu gewinnen muss man etwas tun – etwas mehr.

Gruppe: Pulsieren – 11 Frauen, 3 Männer

1. Satz: Näher zusammenkommen.
2. Satz: Wir sind uns sicher, dass wir funktionieren.
3. Satz: Das Leben ist ein Gesellschaftsspiel.
4. Satz: Das wohltemperierte Klavier.
5. Satz: Einen gelungenen Cocktail muss man gut schütteln.

Gruppe: Hoffnung – 5 Frauen von 10+ eine Neue

1. Satz: Wie Phönix aus der Asche werden wir täglich neu geboren.
2. Satz: Wir tanzen und werden auch die Musik hören.
3. Satz: Wir haben noch ein paar Noten zur Wissensinfonie geschrieben.
4. Satz: Ein offenes Fenster ist eine Zielscheibe.
5. Satz: Muss noch etwas gesagt werden?

Gruppe: Kaleidoskop – 10 Frauen

1. Satz: Schönheit und Komplexität entstehen in den Augen des Betrachters.
2. Satz: Wir haben noch zu lernen.
3. Satz: Wir haben noch zu lernen.
4. Satz: Auch aus Teilen kann man ein Ganzes schaffen.
5. Satz: Am Ende ist ein neuer Anfang.

Gruppe: Formatorii – 5 Frauen, 1 Mann

1. Satz: Anders... aber wie?
2. Satz: Weisheit und Spiel in den Waagschalen
3. Satz: Betrachtend das Brodeln erleben.
4. Satz: Wir schwimmen, singen und freuen uns.
5. Satz: ... der lange Weg der Normen

4.3 Angestrebte Ziele

Führen wir uns für die Beurteilung dieses konkreten Beispiels noch einmal die Zielsetzung vor Augen:

Ziel des Trainings war es,

1. die teilnehmenden Gruppen darin zu unterstützen, ihr Potenzial für eine gute Lern- und Arbeitsgruppe auszubauen,
2. gruppenspezifische Prozesse und Phänomene kennenzulernen,
3. sich als Peergruppe im Ausbildungsverbund zu finden.

Im gruppenspezifischen Verständnis heißt das konkret:

1. In den Ausbildungsgruppen *werden Unterschiede angesprochen*. Einzelne wissen, wer sie unterstützen kann und können dies benennen. Es können auch *Konflikte und Störungen bezeichnet* und bearbeitet werden. Die eigene Rolle in der Gruppe wird reflektiert und u. U. verhandelt.

...hinaus ins (feindliche) Leben!

2. Die TN setzen sich bewusst mit den Themen auseinander, die in ihren Gruppen auftauchen können und versuchen ihre Auswirkungen zu verstehen: *Macht und Einfluss, Zugehörigkeit, Nähe und Distanz, Status, Rollen, Normen, Rituale*. Sie entwickeln eine Vorstellung darüber, wie Themen in Gruppen bearbeitet und verhandelt werden können, indem Wahrnehmung mitgeteilt werden, die sich auf konkretes Erleben, Verhalten und einzelne Personen beziehen, indem Rückmeldung entgegengenommen werden und Einzelne sich mit ihrer Wirkung auf Andere auseinandersetzen.
3. Die Mitglieder der Gruppenerleben sich als *Kohorte der aktuellen Ausbildungsgruppen*. Sie stellen sich einander vor, erleben sich gegenseitig, lernen ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten kennen, entwickeln Bilder voneinander und Interesse und Lust aneinander. Sie lernen auch andere AusbilderInnen kennen, nehmen den Gesamtverband wahr und beginnen damit, sich mit diesem zu identifizieren.

4.4 Was und wie wurde gelernt?

Aus Trainersicht gab es ihn allen Gruppen viel Bewegung, Irritation, ernsthafte Auseinandersetzung mit sich und den Anderen. Die Erkenntnis, dass die gruppenspezifische Arbeitsweise von der Bereitschaft der Gruppen lebt, sich auf ihre spezifischen Prozesse und Themen, Fragen und Konfrontationen einzulassen, wurde auch hier bestätigt. Im Rückblick lässt sich sagen, dass sich die gruppenspezifische Arbeitsweise in der *SPJLM* sicher schon an vielen Stellen herumgesprochen hat, sie aber dennoch für das persönliche Erleben der TN überraschend und irritierend war.

4.4.1 Vom Bild zum Dialog

Die psychodramatische Heimat und Kompetenz der Gruppen war deutlich sichtbar und belebte die Aktivitäten und Aufgaben. Darstellen und Sprechen in Bildern war den TN sehr vertraut und entsprechende Aufgaben belebten die Gruppen und spendeten Sicherheit. Das wird sowohl in den Gruppenbeschreibungen (viele Gruppen wählten bildhafte Namen wie „Tanzende auf dem Vulkan“, „Pulsieren“, „Kaleidoskop“), als auch in den Sätzen des Tages deutlich („Ludwig, der Spirit des Vulkans, wurde geboren“, „einen gelungenen Cocktail muss man gut schütteln“, „wie Phönix aus der Asche werden wir täglich neu geboren“). Neu und täglich lebendiger war für die Gruppen die Art und Weise, wie mit den gefundenen Bildern gearbeitet wurde. Wenn die Gruppe oder ein Mitglied der Gruppe am Morgen den Satz des Tages präsentierte und kurz erläuterte, wie die Gruppe auf den Satz kam, gab es dazu Rückmeldungen aus dem Plenum. Zu Beginn der Woche bewegten sich diese Rückmeldungen in der Regel innerhalb der Bilder: „Wer geboren wird, braucht Pflege!“ (zum Phönix aus der Asche) und es waren in erster Linie die gruppenspezifischen TrainerInnen, die ihr konkretes Erleben der Gruppe zurück meldeten: „Sind Sie als Gruppe wirklich sicher, dass Sie funktionieren? Hier zumindest steht Ihnen ja gerade niemand bei.“ Das hat sich im Laufe der Woche geändert und die Rückmeldungen der TN untereinander wurden deutlich konkreter und übersetzten die gelieferten Bilder in konkretes Verhalten und Erleben: „Braucht ihr denn einen Mann? Glaubt ihr,

dann wird es konkreter?“oder „Ich sehe nicht, dass etwas Männliches entstanden ist, ich erlebe euch immer noch ziemlich vorsichtig, keine riskiert etwas (zum neuen Ludwig).“

4.4.2 Von der Inkubation zur Integration

Auf den ersten Blick kamen alle Gruppen mit dem Gefühl, wir sind toll und besonders und ein sicherer Hafen. Spätestens am Mittwoch folgten die ersten Erschütterungen, die in einigen Gruppen zu einem kräftigen Zusammenrücken führten („Wir Bukarester gegen den Rest der Welt“), in anderen Gruppen eher zu einem sich in Frage stellen („Ist der Preis, den wir für's Gewinnen zahlen, nicht viel zu hoch? Plötzlich fühlen sich in der Gruppe alle unwohl“). Latente Konflikte, bisher nicht benannte Unterschiede kamen allmählich zum Vorschein. Danach erst wurden differenzierte Selbstbeschreibungen der eigenen Gruppe und der eigenen Rolle in der Gruppe möglich. Die Gruppen konnten die Woche unterschiedlich gut für sich nutzen, während einige Gruppen sichtbar als Gruppe profitiert haben, sich und ihre Rollen in der leitunglosen Konstellation entdecken konnten und erlebbar arbeitsfähiger und direkter aufeinander bezogen waren (Arielle, Pulsieren, Tanzende auf dem Vulkan) gab es andere Gruppen, deren interne Themen erst im Verlauf der Woche sichtbar wurden und bei denen es bis zum Schluss offen schien, ob und in welcher Form sie sich mit ihren aufflackernden Themen (z. B. einer dominanten inoffiziellen Führung oder einem Gefühl, von Abwesenden/von Leitung/von Teilnehmern im Stich gelassen zu werden) weiter umgehen werden.

4.4.3 Vom Verstehen zur Verständigung

Die unmittelbare Kommunikation im hier und jetzt ist für die Ausbildungsgruppen neu. Es geht nicht nur darum, jemanden zu verstehen, zu begleiten, sich und den anderen kennen zu lernen, sondern plötzlich geht es auch um direktive und provokative Kommunikation, um Stellungnahmen und Positionen im Beziehungsfeld. Diese Möglichkeit wurde zunehmend klarer, reger und konfrontativer genutzt: Eine der Frauengruppen zeigte sich in der Morgenrunde rundum froh und zufrieden mit der Zuschreibung „eine Gruppe aus Prinzessinnen“ zu sein, die sie am Vortag bekommen hatten. „Seht ihr denn gar nichts Negatives an Prinzessinnen?“ – „Nein, gar nicht.“ – „Aber Prinzessinnen sind passiv und warten auf den starken Prinzen.“ – „Wir nicht, wir sind nur selbstbewusste Prinzessinnen (lacht).“ – „Nein, das seid ihr nicht, ich sehe schon dass ihr wartet: ...“ – „Ich verstehe nicht, dass ihr das so toll findet. Ich habe nämlich das Gefühl, ihr vermisst einen Mann in eurer Gruppe. Ich habe euch hilfsbedürftig erlebt.“ – „Also mir hätte die Zuschreibung nicht gefallen, ich wüsste gerne, warum ihr euch so einig seid.“

4.4.4 Von Ost nach West und zurück

Eine Besonderheit: Rumänische und ungarisch-rumänische PsychodramatikerInnen werden von deutschen GruppendynamikerInnen trainiert. Es treffen Welten aufeinander: GD und PD – Deutsche, Rumänen und ungarische Rumänen: was gehört wohin?

Die gruppendynamische und die psychodramatische Methode sind von den kulturellen Hintergründen, die hier im Training aufeinander treffen, nicht zu trennen: Rumänien ist

...hinaus ins (feindliche) Leben!

das Herkunftsland des Psychodramas. Sein Begründer, *Jakob Levi Moreno* ist als Kind einer jüdischen Familie in Bukarest geboren, ist im katholisch-habsburgerisch geprägten Wien aufgewachsen, hat in Wien studiert und gearbeitet, bis er 1925 in die USA auswanderte. Deutschland ist das geistige Heimatland von *Kurt Lewin*, dem Wegbereiter der gruppenspezifischen Arbeitsweise. *Lewin*, ebenfalls Jude und in Mogilno im heutigen Polen geboren, ist im protestantisch-preußisch geprägten Berlin aufgewachsen und zur Schule gegangen; er hat in Berlin studiert und geforscht, bis er 1933 in die USA auswanderte.

Die Methoden spiegeln den kulturellen und nationalen Hintergrund ihrer jeweiligen Gründerväter wieder: ein eher bildliches, symbolhaftes Denken und Sprechen, ein eher über Geschichten vermittelter Umgang miteinander innerhalb des Psychodramadagegen eine direkte, konfrontierende, protestantisch dem Wort verpflichtete Kommunikation seitens der Gruppendynamik.

Diese beobachtbaren und beschreibbaren Unterschiede der Methoden mischten sich mit dem Setting, in dem deutsche GruppendynamikerInnen rumänische und ungarische PsychodramatikerInnen ausbilden. Die Interventionen der gruppenspezifischen TrainerInnen wurden stilistisch als sehr viel direkter, unverblümter, unverpackter, konfrontierender erlebt, als es die TN gewohnt waren. Nur woran lag es?

Diese Frage hat die TeilnehmerInnen beschäftigt und wurde mehrmals artikuliert: „Wie wären wohl rumänische Gruppendynamiker?“ „Ist die Sprache, die Konfrontation, die Direktheit typisch für Gruppendynamik oder typisch deutsch?“ Die Methode war fremd, die Fremdheit passte aber durchaus in die Rollenerwartung an deutsche Trainerinnen und insbesondere an deutsche Trainer. In jedem Fall beeinflusst sowohl der methodische als auch der kulturelle Hintergrund die Unterschiede in Sprache und Interaktion.

4.5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gruppen diese Woche hinsichtlich der ersten beiden Lernziele intensiv genutzt haben: Alle Ausbildungsgruppen haben sich mit sich, mit ihren Rollen und ihren Beziehungen beschäftigt, haben ihre Möglichkeiten und Grenzen erforscht und sich auf den Weg gemacht, Rollen zu klären und neue Kooperationsformen zu entwickeln und auszuprobieren (Gruppe Pulsieren: „Wir haben gesehen, dass andere Gruppen viel gleichberechtigter sind, alle mischen sich ein, wenn eine Entscheidung ansteht. Da konnten wir uns viel abgucken und werden das mitnehmen“).

Desweiteren wurden die gruppendynamischen Prozesse und Phänomene sichtbar, in der eigenen Gruppe und bei den anderen.

Unser drittes Ziel, dass sich die Gruppen als Peergruppe der AusbildungskandidatInnen im Ausbildungsverbund finden, ist am wenigsten zu beobachten gewesen. Aus unserer Sicht waren die Gruppen eher mit sich beschäftigt, haben die anderen eher gebraucht um die eigenen Gruppe in der Abgrenzung klarer zu konturieren und es ist kein neues gemeinsames Ganzes entstanden. Das mag auch daran liegen, dass es den Formatorii trotz der selbstgewählten Aufgabe, eine Verbandsfrage zu untersuchen, in diesem Jahr weniger gut gelungen ist, sich als eine lebendige Gruppe zu finden, die diesen Dachverband repräsentieren kann. Hier lohnt es sich, in der Fortführung des Trainings nach Wegen zu suchen, wie die Formatorii auch für sich selbst zufriedenstellender beteiligt werden können.

5 Ausblick

Es gehört zu den besonderen Merkmalen dieses Trainingstyps, dass die regulären GruppenleiterInnen vorübergehend ihre Position aufgeben und dass die Gruppen eigenständig, „leiterlos“, ihre eigenen Kräfte benutzen und weiterentwickeln. Dies hat im Rahmen der Psychodrama-Ausbildung eine besondere Bedeutung, da hier die Stellung der AusbilderInnen als PsychodramaleiterInnen besonders hervorgehoben und einflussreich ist. Darum war es bisher selbstverständlich, dass die LeiterInnen dennoch, allerdings in einer eigenen Gruppe, am Training teilnahmen, damit sie ihre TN aus der Distanz erleben konnten (und umgekehrt!).

Nun scheinen aber die gemeinsam gereiften Formatorii zunehmend weniger daran interessiert zu sein, sich (zumindest im Rahmen dieses Trainings) stets aufs Neue einem eigenen gruppenspezifischen Prozess in ihrer kollegialen Gruppe auszusetzen. Sie bevorzugen möglicherweise eine distanziertere Regulierung ihrer professionellen Kooperation und Konkurrenz oder aber einen separaten Ort dafür.

So stellt sich die Frage, wie die Beteiligung der AusbilderInnen künftig gestaltet sein soll: Sagt man, dass auch Lehrer in der Schule mit jedem neuen Jahrgang ins Schullandheim fahren müssen, auch wenn sie dort schon jeden Weg und jedes Abenteuer auswendig kennen, einfach, weil sie zu ihren SchülerInnen gehören? Oder ist es vorstellbar, dass die Gruppen alleine in ihr Turnier fahren, so wie in ein Ferienlager, und ihren LeiterInnen später von ihren Erlebnissen berichten? In diesem Sinne könnten die Formatorii das nächste Training dazu nutzen, diese Frage für sich zu klären.

Anmerkungen

- 1 DAGG=DeutscherArbeitskreisfürGruppenpsychotherapie und Gruppendynamik. Der DAGG befindet sich in seiner bisherigen Form in Auflösung. Die meisten Mitglieder der bisherigen Sektion Gruppendynamik im DAGG sind inzwischen Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Gruppen- und Organisationsdynamik (DGGO).
- 2 *Klaus Krämer* aus München, Trainer für Gruppendynamik (DAGG) und Psychodramaleiter, Mitglied des PifE.
- 3 *Ildiko Mävers*, Hannover, Psychodramaleiterin, Mitbegründerin des PifE
- 4 *Angela Janouch*, Bad Salzflun, Psychotherapeutin, Psychodramaleiterin, langjähriges Vorstandsmitglied im PifE.
- 5 Die Darstellung der Entwicklungen bis zum ersten Gruppendynamischen Training im PifE basiert auf Berichten von *Klaus Krämer*.
- 6 „*Es erscheint mir aus heutiger Sicht folgerichtig, dass dann im PifE – schon, um sich abzuheben – solche originär gruppenspezifischen Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse als Erweiterung der psychodramatischen Kompetenz angesehen und vorangetrieben wurden.*“ *Klaus Krämer* 2011 in einer E-Mail an *Carl Otto Velmerig*.
- 7 Das Bild vom „Rockschoß“ und den „Geschwistern“ stammt von *Klaus Krämer*.
- 8 Vergleiche „Der Satz des Tages“ und „Das Fishbowl“ (s. u.).

...hinaus ins (feindliche) Leben!

- 9 Processing bezeichnet die Aufgabe des Gruppenleiters, die Integration und Vernetzung in der Gruppe zu fördern und bestehende Hemmnisse der Zusammenarbeit „mit Fingerspitzengefühl“ und „diplomatischem Geschick“ zu beseitigen. Dabei kann die Gruppe in unterschiedlichem Grad beteiligt bzw. in die Verantwortung genommen werden.
- 10 *Jacob Levi Moreno* (*1889 in Bukarest, +1974 in New York) war Arzt, Psychiater und Soziologe und der Begründer des Psychodramas und der Soziometrie.
- 11 *Kurt Lewin* (*1890 in der Nähe von Posen, +1947 in Massachusetts) hat im Rahmen zahlreicher wichtiger Beiträge zur experimentellen Psychologie u. a. auch die theoretischen und praktischen Grundlagen für das sog. Gruppendynamische Laboratorium geschaffen.
- 12 Zwischen *Moreno* und *Lewin* blieb es strittig, wer diesen Begriff in die Welt gesetzt hatte. Der Streit aber zeigt, wie ähnlich sich beide in ihrem grundsätzlichen Forschungsverständnis waren, wenn auch *Lewin* der akademischen Forschung deutlich stärker verbunden war als *Moreno*.
- 13 *Hilde Gött*, Berlin, Psychotherapeutin, Psychodramaleiterin, Vorsitzende des europäischen Dachvereins PifE.
- 14 *Dr. Horatiu Nil Albin*, Psychiater und Psychodramaleiter, übernahm als Nachfolger von Eugen Tudor 1998/1999 den Vorsitz der SPJLM und hat dies Amt bis heute inne.
- 15 Dazu schreibt *Gött* in einer E-mail im Jahr 2011 an *Velmerig*: „*Klára Gallus* und *Olga Kónya* haben zur gleichen Zeit die ungarischsprachige und ich die rumänischsprachige Gruppe in 1992 angefangen. Ich war diejenige die sich um die Strukturen der SPJLM gekümmert hat, während die beiden sich eher gescheut haben – aus historischen Gründen – sich zu sehr den Rumänen anzunähern.“
- 16 *Helmuth Beloch*, München, Personaltrainer, Psychodramaleiter, Mitglied des PifE.
- 17 Zu deutsch: Siebenbürgen.
- 18 Die SPJLM war unter dem Patronat des PifE 1994 in Rumänien gegründet und 1995 registriert worden. Sie bildete die rumänische Landessektion des PifE. Von dort hatten die Gründungsmitglieder ihre erste Unterweisung und Ausbildung bekommen und zwar sowohl von ungarischer, wie auch von deutscher Seite. Heute ist die SPJLM der rumänische Landesverband des PifE.
- 19 Garant für das Festhalten an dieser Tradition in der SPJLM und für das oft mühsame Bestehen auf der Integration von GD in die Ausbildung ist in erster Linie *Dr. Horatiu Nil Albin*.
- 20 deutsch Klausenburg, ungarisch Kolozsvár. Die Stadt befindet sich im Westen Transsylvaniens (ungarisch Erdely) einem Gebiet mit einer starken ungarischen Minderheit. Der Trainingsort ist ein Tagungszentrum der ungarisch geprägten Reformierten Kirche Transsylvaniens.
- 21 *Dr. Monika Maaßen*, Münster, Supervisorin, Trainerin für Gruppendynamik (DAGG).
- 22 *Gerd Schünig*, Auel, Berater, Trainer für Gruppendynamik (DAGG).
- 23 Darunter neben Schünig und Maaßen auch die Autorin Babette Brinkmann als Co-Trainerin und der Autor Carl Otto Velmerig als Trainer.



Dr. Babette Brinkmann, geb. 1969. Diplompsychologin, Supervisorin (DGSv), Gruppendynamikerin (dggo), Organisationsberaterin und Trainerin in Wirtschaft, Bildung/Schulen und Verwaltung. Schwerpunkte: Changemanagement, Projektmanagement, Team- und Führungskräfteentwicklung.



Carl Otto Velmerig, geb. 1954 Diplom-Pädagoge, Trainer für Gruppendynamik (DAGG), Team- und Organisationsberater, Supervisor (DGSv), Freier Berater in Wirtschaft, Verwaltung und Sozialbereich. Schwerpunkte: Organisationsdiagnosen und die Begleitung von Veränderungsprozessen, Kooperationsentwicklung in Organisationen, Abteilungen und Teams, Coaching, Aus- und Fortbildung von Führungskräften, Gruppendynamische Trainings im In- und Ausland.