

BESCHREIBUNG DER BEURTEILUNGSKRITERIEN im Rahmen der Ausbildung zum/r Trainer/in für Gruppendynamik

Dieses Dokument soll die Richtlinien der Ausbildung zum/r Trainer/in für Gruppendynamik (s. Webseite) und deren Kriterien näher erläutern. Dabei sind die Erläuterungen nicht als Vorgabe zu verstehen, sondern lediglich als Hilfestellung für ausbildende Trainer/innen sowie zur konkreten Veranschaulichung für Trainer/innen in Ausbildung. Ein Teil der Erläuterungen ist den Beschreibungen der ÖGGO entnommen. Andere sind ergänzend beschrieben.

Jede Empfehlung, die im Rahmen der Ausbildung vergeben wird, bestätigt, dass entsprechend dem Ausbildungsstatus nach Einschätzung der anwesenden ausbildungsberechtigten Trainer/innen die nachfolgenden Kriterien erfüllt sind. Lernfelder werden benannt und ggf. auch in der Empfehlung notiert.

Die Kriterien 1 bis 4 gelten für die Teilnahmeempfehlung (Voraussetzung zur Ausbildung) sowie während der Ausbildung. Kriterien 5 bis 7 sind nur für die Empfehlungen innerhalb der Ausbildung relevant.

1. Differenzierte Selbst- und Fremdwahrnehmung

„Selbstwahrnehmung“ bedeutet ein reflexives Verhältnis zu sich selbst im Sinne der Einsicht, des Erkennens und Bewusstmachens.

Es umfasst folgende Bereiche:

- eigene Impulse und Motive im Handeln
- eigene Einstellungen, Werthaltungen und Normen
- den eigenen, nonverbalen Ausdruck
- eigene Befindlichkeiten und Gefühlszustände
- psychische und somatische Reaktionen bei Stresszuständen und Konflikten
- eigene Abwehrprozesse
- Selbständigkeit und Abhängigkeitsneigungen, Autonomie und Konformität
- Reaktion auf Gruppendruck
- Realitätsprüfung und Realitätskontrolle.

„Fremdwahrnehmung“ bedeutet das Erkennen und die Interpretation derselben Bereiche bei anderen Individuen.

2. Emotionale Stabilität und Belastbarkeit

„Stabilität und Belastbarkeit“ sind zu differenzieren von Festgefahrenheit, Abwehr und Erstarrung. Auch Realitätsverleugnung kann mitunter „stabil“ aussehen. Wirkliche Stabilität bedeutet demgegenüber Flexibilität und Elastizität, ein „Mitgehen können“ mit einer Gruppe sowie die Fähigkeit, sich relativ angstfrei betreffen zu lassen und zugleich die reflexive Distanz zu bewahren.

Folgende Merkmale sind hier relevant:

- Vorhandensein von Identität und Integrität der Person
- Fähigkeit zu Auseinandersetzungen

Stand: Mai 2017

- Konflikttoleranz; Aufrechterhaltung der eigenen Arbeitsfähigkeit; Aufrechterhaltung von Beziehungen trotz Konflikthaftigkeit
- Fähigkeit, auf Konfliktsituationen einzugehen, sich ihnen zu stellen und unter Belastung verbalisieren zu können
- Balance von Nähe und Distanz: Fähigkeit, emotionale Nähe aufzunehmen und wieder lösen zu können
- Frustrationstoleranz: Fähigkeit, Kränkungen ohne physische und psychische Dekompensationserscheinungen erleben und ertragen zu können
- Flexibilität: Adäquates „Eingehen können“ auf den Gruppenprozess; Realisierung eines ausgewogenen und variablen Maßes an Intensität der Selbsteinschaltung; Aufrechterhaltung der Realitätskontrolle.

3. Spontaneität und adäquate Ausdrucksfähigkeit

„Spontaneität“ meint aus der Situation heraus reagieren und agieren – d. h. auch mal im eigenen Stil nicht ganz so fertig überlegte Äußerungen machen und nicht nur kontrollierte und gut durchdachte Interventionen. Dabei handelt es sich um eine Gratwanderung zwischen Genauigkeit bzw. streng kontrolliertem und unüberlegtem Handeln – oder anders ausgedrückt: zwischen gefiltert und ungefiltert und ohne dabei die Rolle zu verlassen. Aufgrund dessen steht Spontaneität als Kriterium nicht allein, sondern wird in Zusammenhang mit der «adäquaten Ausdrucksfähigkeit» betrachtet.

Adäquate Ausdrucksfähigkeit meint folgende Verhaltensbereiche:

- Fähigkeit, eine soziale Situation nachvollziehbar zu beschreiben und verständlich machen zu können, was man gesehen hat
- Fähigkeit, zwischen beschreibenden Beobachtungen und daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen und Interpretationen unterscheiden zu können
- Fähigkeit, anderen verständlich mitzuteilen, was in einem vorgeht und was man weiß
- Mitteilung über die eigene emotionale Befindlichkeit
- Fähigkeit zur Reflexion dieser Befindlichkeit, auch unter Einbezug theoretischer Konzepte und theoretischen Wissens
- Ausdrucksfähigkeit sowohl im verbalen wie im nonverbalen Bereich
- Aufrechterhaltung der Kommunikationsfähigkeit bei angsterregenden, konflikthafter oder andersartig affektiv aufgeladenen Situationen
- Fähigkeit, nicht jedem Affekt unkontrolliert nachzugeben (Impulskontrolle)
- Erkennen und kontrolliertes Realisieren eigener Impulse unter Beibehaltung der Fähigkeit der Beurteilung von Situationen
- „Umgehen können“ mit Bedrohungen „von innen“ (Ängste vor Antrieben und Emotionen)
- Fähigkeit zum freien Umgehen mit eigenen und fremden normativen Verhaltensweisen (ideologischer, moralischer oder theoretischer Natur).

4. Rollenflexibilität

Die formale Rolle Trainer/Trainerin setzt sich zusammen aus einer Palette von Rollenaspekten. Die Trainerin, der Trainer ist sich dieser Vielfalt bewusst und kann diese im Wechsel oder auch gleichzeitig wahrnehmen.

Das Rollenverhalten und die Rollenflexibilität sind eng verknüpft mit einem reichhaltigen Interventionsrepertoire (z. B. konfrontativ, unterstützend, organisierend, strukturierend, vermittelnd, einführend etc.). Dabei ist zu beachten, dass unser Trainerverhalten wirksamer ist, wenn eine Klarheit in der Haltung vorhanden ist, also das Verhalten «gefüllt» ist – zum Beispiel von einer Rolle, die wir einnehmen und für die wir uns als zuständig empfinden.

Außerdem ist im Blick zu behalten, dass Teilnehmer/innen uns immer auch bestimmte Rollen und Zuschreibungen antragen. Diese zugeschriebenen Rollen wahrzunehmen und die Bedeutung davon zu verstehen, ist ein Aspekt der Rollenflexibilität – ein anderer ist, auch fähig zu sein, sich unabhängig von Rollenerwartungen und Rollenzuschreibungen so zu verhalten, wie man es für die Situation als adäquat empfindet.

5. Individuen-, gruppen- und organisationsbezogenes Interventionsverhalten

Die Wahrnehmung von Gruppen- und Organisationsprozessen geht über die Beobachtung Einzelner hinaus. Individuelle Phänomene im Sinne der Selbst- und Fremdwahrnehmung sind nicht „für sich“ sondern in ihrer Wechselwirkung mit überindividuellen sozialen Prozessen zu verstehen. Für ein adäquates Interventionsverhalten ist es wichtig, die individuellen, gruppalen und organisationalen Themen differenziert betrachten und Interventionen auf den unterschiedlichen Ebenen setzen zu können.

Gruppendynamische Phänomene, die auftreten können, sind beispielsweise:

- kollektive Stimmungen und emotionale Befindlichkeiten von Gruppen (Fusionszustände, kollektive Phantasien und Abwehrvorgänge bzw. Ausdruck derselben in rituellen Handlungen, Mythen, Bildern, Metaphern)
- Zusammenhang sachlich-inhaltlicher Themen mit dem Emotionalen und Prozesshaften
- informelle und formelle Standards, Regeln und Gesetze
- Regeln für Zugehörigkeit oder Ausschluss
- Sanktionierung abweichenden Verhaltens
- Lohn-Strafe-System der Gruppe; Bildung von und Umgang mit Außenseitern
- Homogenität und Heterogenität in Gruppen
- „gruppengefährdende“ Phänomene als Abwehrvorgänge (Paarbildung, Cliques- und Untergruppenbildung);
- von außen kommende „gruppengefährdende“ Phänomene (Intergruppenprozesse, Organisationsanforderungen, „Tod“ der Gruppe)
- Einfluss-, Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnisse
- Stellenwert der Geschlechterspannung und erotischer Beziehungen in Gruppen
- Kohäsion und Kooperation, Rivalität und Konkurrenz in und zwischen Gruppen
- Wechselwirkung zwischen Gruppengeschehen („hier und jetzt“) und Umwelt („dort und dann“).

Neben der Wahrnehmung und Differenzierung solcher Phänomene sollte sich im Umgang mit diesen Phänomenen im Laufe der Ausbildung ein umfassendes Interventionsrepertoire entwickeln. Der Einsatz eines geeigneten, nach Qualität und Intensität variabel dosierbaren Interventionsrepertoires ist gekoppelt mit der Entwicklung eines eigenen Stils. Unabhängig vom eigenen Stil sollten Trainer/innen angepasst an das jeweilige Setting unterschiedliche Kommunikationsformen beherrschen.

Stand: Mai 2017

Folgende Fähigkeiten bzw. Verhaltensbereiche gehören dazu:

- Verwandlung der „Übertragungsenergien“ in Lernenergie, d. h. aus der Abstimmung der eigenen Bedürfnisse mit den Lernzielen und den Erwartungen der Teilnehmer die eigene Funktion definieren: z. B. partizipierend, helfend, beratend, persuasiv, begleitend, analytisch distanziert, therapeutisch usw.; professionelle Abstinenz, Vermeidung der emotionalen bzw. sexuellen Ausbeutung von Abhängigkeit
- Beherrschung unterschiedlicher Kommunikationsformen je nach Art und Größe des sozialen Verbandes: im Zweiergespräch (mit u. U. therapeutischem Einschlag), in der Klein- bzw. Großgruppe, in Plenarveranstaltungen, im Hinblick auf das gesamte Sozialgefüge (z. B. Kursumwelt wie Hotel, Personal, Dorf usw.), in Intergruppenprozessen, in Organisationen; Einsicht in die grundsätzliche Unterschiedlichkeit von direkter Kommunikation (face to face) und indirekter Kommunikation (über Dritte oder Drittes)
- Beherrschung eines breiten und überlegt zum Einsatz gebrachten Interventionsrepertoires („rhetorische Strategien“ wie sagen, fragen, kommentieren, interpretieren, „bilden“, Echos liefern, ums Eck fragen, Zirkulärfragen usw.)

6. Ziel- und prozessorientierte Designplanung und -durchführung

Dazu gehören folgende Aspekte:

- Entwerfen von Seminar designs sowie deren permanente Adaptierung während eines Seminarablaufs; Mitwirkung an Planung und Durchführung eines gesamten Seminars bzw. Beratungsprojekts; Einsatz von Übungen, Rollenspielen, Fallstudien, Planspielen, soziometrischen Methoden; inhaltlich und formal überlegte Vermittlung theoretischer Inhalte und Modelle
- Kenntnis der Eigengesetzlichkeit unterschiedlicher Arbeitsformen, Handhabung und Steuerung derselben, in niedrig strukturierten Settings, v. a. Trainings-Gruppen, wie auch in strukturierteren Settings wie Arbeitsgruppen, Teamtrainings, Beratungs- und OE-Workshops
- Erkennen und Handhaben individuell auffälligen und psychisch gestörten Verhaltens; Dosierung von „Tiefe“, Abschließen des Lernprozesses (Vorrang für die Aufarbeitung vor analytischer Vollständigkeit); Vermittlung des Lernens in experimenteller Ausnahmesituation, Gestaltung der Rückkehr in Beruf und Familie (back home).

7. Kooperation und Mitarbeit im Staff

Die Staffarbeit vereint einerseits die Vor- und Nachbereitung der Trainingsarbeit (Abgleich der Wahrnehmungen und Einschätzungen, Design- und Interventionsplanung etc.). Andererseits kommt es auch zu Spiegelphänomenen zwischen den Trainingsgruppen und der Staffgruppe. Die Auflösung dieser Spiegelphänomene im Staff sind ohne persönliches Einlassen und Auseinandersetzen kaum bearbeitbar und damit auch nicht auflösbar. Im besten Falle führt eine Klärung im Staff zu einer tieferen Einsicht des aktuell laufenden Prozesses bzw. ermöglicht auch im Trainingsgruppenprozess eine Auseinandersetzung. Deshalb ist es wichtig, dass Eindrücke und Meinungen im Staff offen ausgesprochen werden und Irritationen zur Verfügung gestellt werden, auch wenn es in der Empfehlungssituation ggf. riskant ist. Es geht also auch um das sichtbar eigenständige Einbringen in die Staffarbeit und um Eigeninitiative im Beitragen zu den Staffaufgaben und der Rahmengestaltung.