

**Klaus Antons**

## **25 Jahre Gruppenleiter-Fortbildung der Sektion Gruppendynamik im DAGG<sup>1</sup>**

### **1. Die Vorgeschichte bis 1980**

Die Sektion Gruppendynamik im Deutschen Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG) wurde am 6. Dezember 1968 als zweite Sektion dieses Verbandes gegründet.<sup>2</sup> Sie war der erste fachliche Zusammenschluß von Menschen, die die damals neue Methode Gruppendynamik lernten und praktizierten. Die gruppendynamische "Bewegung" entwickelte sich zunächst von einigen universitären Zentren (Bonn, Göttingen, Ulm und Innsbruck) aus und erweiterte die aus den USA übernommene Standardform des Sensitivity Trainings zu verschiedenen anwendungsorientierten Arbeitsweisen. Viele Publikationen über Gruppendynamik aus den frühen siebziger Jahren sind von Mitgliedern der Sektion verfasst oder herausgegeben (Däumling 1968/1970, Däumling et al. 1974, Sbandi 1973, Antons 1973, Heigl-Evers 1973).

In Österreich war unter der Leitung von Raoul Schindler der ÖAGG bereits zuvor entstanden, ebenfalls die ÖGGD (später ÖGGO) unter Traugott Lindner und Peter Heintel; später bildete sich in der Schweiz die SGGG, die sich anfangs der 90er Jahre auflöste und als SGGD für acht Jahre bestand, um sich erneut aufzulösen.

Die Gruppendynamik kam im Aufwind der 68er Jahre in den deutschsprachigen Raum. Zunächst partizipierte sie, litt dann aber zunehmend an den hohen Erwartungen, die an die 68er Bewegung geknüpft waren. Sehr bald meldete sich die Kritik an den überzogenen politischen Ansprüchen (Horn 1972, Fritz 1974, Bachmann 1981). Auch als Reaktion auf diese Kritik entwickelten sich zwei gegenläufige Bewegungen. Die eine war die in die Innerlichkeit, zum "personal growth" und in die Richtung der humanistischen Psychologie (vgl. Bachmann 1981). Die andere Bewegungsrichtung, nicht minder umstritten (wie überhaupt damals viel gestritten wurde), war die in die Institutionen hinein und in die "angewandte Gruppendynamik". Ab Mitte der Siebziger Jahre etablierte sie sich als Fortbildungsmethode. Über diese Entwicklung ist von Mitgliedern der Sektion vieles geschrieben worden, vor allem auch unter dem Aspekt des Verlustes ursprünglicher Werte durch Anpassung (Doppler & Voigt 1977, 1981, Dorst 1982, Edding 1988a,b, Fengler 1981, Nellessen 1977, 1987, Schmidt 1987, 1989, Schmidt, Doppler & Voigt 1982).

Infolge dieser Anpassung verschwand die Gruppendynamik auch aus den Schlagzeilen. War sie so etwas wie eine erste Welle der Psychobewegung gewesen, so wurde ihr nun der Rang abgelaufen durch die nachfolgenden Wellen: Psychodrama, Gestalt, GT, TA usw. Wenn auch inzwischen ein erneutes, anders gelagertes Interesse an der Gruppendynamik besteht — insgesamt ist es viel stiller um sie geworden als in ihren Anfangsjahren. Die

Sektion Gruppendynamik blieb als Fachverband der GruppendynamikerInnen in Deutschland weitgehend konkurrenzlos. Die kurze Zeit später erfolgende Gründung eines weiteren Verbandes (Arbeitskreise Gruppendynamik im Bildungsbereich AGIB) hatte einen klaren fachlichen Schwerpunkt, engte sich später auf den Schulbereich ein und löste sich rechtzeitig („bevor es langweilig wird“, so einer der Gründer) wieder auf; die Sektion Gruppendynamik der Gesellschaft für Pastoralpsychologie beschränkt sich ebenfalls auf ein bestimmtes Fachgebiet. Zu beiden Verbänden bestanden bzw. bestehen Verbindungen in Form von Doppelmitgliedschaften. Die Geschichte der Sektion Gruppendynamik ist weiterhin dadurch gekennzeichnet, dass eine Reihe anderer Verbände aus ihr heraus entstanden, und von Sektionsmitgliedern (mit-)begründet wurden: die Sektion Sozialtherapie im DAGG, die Gesellschaft für Organisationsentwicklung GOE und die DGSv, die deutsche Gesellschaft für Supervision. Als anerkennenswerte Motive der BegründerInnen kann man annehmen, dass sie durch die Innovationen Begrenztheiten der Gruppendynamik zu überwinden suchten; eine ungewollte Konsequenz war die Abwanderung von Mitgliederpotential.

Eine eher seltene Konstellation fand sich in der Einstellung der Sektion zur Ausbildung von Nachwuchs. Es war Alf Däumling, der erste und langjährige Leiter der Sektion, der die Ausbildung von Trainernachwuchs aktiv gefördert und dies als vorrangiges Ziel der Sektion deklariert hatte.<sup>3</sup> Dass ein Fachverband die Ausbildung des Nachwuchses in die eigene Hand nimmt, ist eine eher seltene Konstruktion; meist wird diese an Institute delegiert. Noch rarer ist, dass diese Ausbildung nicht in bezahlten Abhängigkeitsverhältnissen verläuft.<sup>4</sup>

Die Ausbildung zum Trainer und zur Trainerin für Gruppendynamik war und blieb in der Hand der Sektion. Ihre Wichtigkeit führte zu entsprechend viel Gerangel um die Richtlinien für diese Ausbildung. Für ein Jahrzehnt, das heißt bis 1978, hielten sich dabei die Anzahl der Ausbildungsinteressierten und die zur Verfügung stehenden Ausbildungsmöglichkeiten etwa die Waage. Hinzuzufügen ist, dass durch die Struktur der Ausbildung der Verband nur langsam wuchs und wächst; damals gab es etwa 40, heute etwa 140 TrainerInnen. — Ab 1978 sank rapide das Interesse, TrainerIn für Gruppendynamik in diesem Fachverband zu werden. Die fachlich hohen Anforderungen, mehr aber wohl noch die herablassende und AusbildungsinteressentInnen eher abstoßende Hybris, die sich mit den elitären Ansprüchen aus den Gründerjahren herübergerettet hatte, dürfte ihren entscheidenden Teil dazu beigetragen haben. Währenddessen boomte es in den anderen Richtungen des Psychomarktes, in denen das Ausbildungsklima humanistisch-freundlich und mit geringeren Eingangshürden versehen war als in der Gruppendynamik.

Mitbedingt durch den Prozess der Professionalisierung, aber keineswegs alleine durch diesen verursacht, schottete sich die Sektion über ein gutes Jahrzehnt von der Außenwelt ab. Sektionsinterne Kämpfe sowie die Bemühungen, die tiefgreifenden Konflikte wieder aufzuarbeiten, depotenzierten den Verband für lange Jahre. Es war keine Energie da für Kontakte mit dem Ausland, mit der Wissenschaft, mit anderen Sektionen des DAGG, geschweige

denn mit Personen und Organisationen außerhalb der Szene. Es dauerte lange, das von Misstrauen und Kontrolle geprägte Klima zu verändern und sich nach außen zu öffnen. Erst 1986 wurde es möglich, wieder Fachtagungen durchzuführen, sich dort der Öffentlichkeit zu zeigen und sich durch Impulse außenstehender Mitwirkender befruchten zu lassen.

Auf einer Sektionsversammlung im Jahre 1979 tauchte das Wort vom Nullwachstum auf: Wenn weiterhin "die Latte so hoch gehängt" werde, sterbe der Verband von unten her ab. Das war eine erschreckende Einsicht, die mit den hochgespannten Idealen von der eigenen Wichtigkeit konfrontierte. Es wurde Nabelschau betrieben, aber es gab auch ernsthafte Bemühungen, die eigenen Schlagseiten zu erkennen und zu verändern. Verschiedenste Ideen wurden gesponnen, um wieder zu Nachwuchs zu kommen.

Am 6. Juni 1980, dem ersten Abend einer Sektionstagung im Haus Humboldtstein in Rolandseck, saßen im Wohnwagen des Sektionsmitgliedes Albert Bickel dicht gedrängt ein knappes Dutzend Mitglieder der Sektion und redeten sich bei Rotwein die Köpfe heiss. Thema war ein bereits laufender Lehrgang des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt unter der Leitung von Fritz Thürnau, in dem leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Arbeiten mit Gruppen lernen sollten; außerdem gab es das aus Österreich mitgebrachte Konzept einer Fortbildung des ÖAGG zum Group Worker. Bevor der Morgen graute, war die Idee der Gruppenleiterfortbildung geboren.

In der am nächsten Tag folgenden Mitgliederversammlung wurden Kurt Kolvenbach, Bert Voigt und ich beauftragt, einen Entwurf für die Gruppenleiterfortbildung der Sektion zu verfassen. Unser Vorschlagspapier wurde in der darauf folgenden Mitgliederversammlung am 9. November 1980 in Frankfurt (in einer vorläufigen Fassung; der genaue Wortlaut am 14. Juni 1981 – das Datum, dessen Vierteljahrhundert zu feiern ist) verabschiedet — unter dem Damoklesschwert des Nullwachstums in einer sonst unüblichen Zügigkeit. Die Sektion war sich ausnahmsweise sehr rasch einig, obwohl es für etliche Mitglieder eine Kröte zu schlucken galt: Die heiligen Prinzipien der Gruppendynamik sollten nun an "Normalverbraucher" portionsgerecht verpackt vermittelt werden. Das hatte eine Note von Abwertung dessen, was man sich selbst so mühsam erarbeitet hatte; und so war es kein Wunder, dass die Gruppenleiterfortbildung in den ersten Jahren den abschätzigen, leicht phallischen Kurztitel "die kleine Latte" erhielt.

## **2. Konzept der Fortbildung**

Was war es nun, auf das sich die Mitgliederversammlung im November 1980 einigen konnte? Es war das Konzept eines geschlossenen Curriculums, in dem eine Lerngruppe in einem begrenzten zeitlichen Rahmen Kompetenzen für den Umgang mit Gruppen bzw. für deren Leitung erwerben konnte. Das Konzept bekam den Titel "Rahmenrichtlinien". Anpassungen an die Erfahrungen mit diesen Richtlinien wurden in Mitgliederversammlungen vom 11. 06. 1982, 01. 06. 1984, 07. 06. 1985, 14. 06. 1992, 12. 06. 1994 und, zuletzt am 03.11.2002 verabschiedet. Die letzte Version ist im Anhang wiedergegeben; die

Veränderungen gegenüber der ursprünglichen lassen sich in drei Punkten zusammenfassen:

1. Das zeitliche Volumen ist leicht gestiegen. Es stellte sich bald heraus, dass die Zahl der Trainings- und Workshoptage für die zu vermittelnden Kompetenzen nicht ausreichte und von den meisten Veranstaltern erhöht wurde.
2. Die — auch von der ursprünglichen arbeitsamtlichen Förderung her — schwierige Zertifizierung wechselte im Laufe der Zeit ihre Formel. Es musste mehrfach neu definiert werden, ob bei einer solcher Fortbildung ein "mit Erfolg" bescheinigt werden könne; letztendlich blieb es bei einer Teilnahmebescheinigung.
3. Die Sektion hat die Form ihrer fachlichen Aufsicht bzw. Kontrolle mehrfach geändert. Näheres dazu steht im vierten Abschnitt.

### **3. Die weitere Entwicklung**

Ebenso rasch wie die Einmütigkeit in der Beschlussfassung über die Rahmenrichtlinien erfolgte deren Umsetzung. Seit Juni 1980 hatten drei Projektgruppen, in gegenseitiger Absprache und personeller Verflechtung, Kursreihen geplant, die ausgeschrieben wurden und bald in die Realisierung gingen. Der erste Kurs des Arbeiterwohlfahrt-Bundesverbandes startete, unter Leitung von Fritz Thürnau, im März 1981.

Der Münsteraner TrainerInnenverbund TAGO brachte im Herbst 1981 gleich zwei Kurse ins Rollen, einen für die Westfälische Leiterkonferenz der Telefonseelsorge und einen für die Westfälische Diakonenanstalt Nazareth in Bethel.

Im Februar 1982 begann der erste Kurs des Zentrums für Angewandte Psychologie, ZAP Nürnberg, in Kooperation mit der Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum Stuttgart.

Nach diesen vier Pionierkursen folgte 1982 der erste betriebsinterne bei IBM, 1983 startete die FU Berlin, 1984 Haus Buchberg und Gruppendynamik Rhein-Main, GRM. Mit leichten Verschiebungen waren diese Anbieter konstant und das Feld bestimmend. Eine Information über die heutigen Angebote vermitteln die Broschüre „Leiten und Beraten von Gruppen“, der jährliche Veranstaltungskalender der Sektion Gruppendynamik sowie die Websites [www.gruppendynamik-dagg.de](http://www.gruppendynamik-dagg.de) und [www.leiten-und-beraten.de](http://www.leiten-und-beraten.de).

Die Titel und damit auch die Schwerpunktsetzungen der einzelnen Fortbildungen sind unterschiedlich. Das hängt mit einer Eigenart der Sektion Gruppendynamik zusammen, in der sich zwar alle Mitglieder als GruppendynamikerInnen verstehen; aber was denn nun Gruppendynamik ist, darüber gibt es — dank des zu früh verstorbenen "Vaters" Lewin — kein autoritatives Lehr-, Theorie- und Handlungsgebäude, so wie das in anderen methodischen Richtungen der Fall ist. Somit versammeln sich unter dem Titel Gruppendynamik Menschen mit durchaus eigenständigen — wenn man so will, auch querköpfigen — Ansichten und Handlungsweisen, die nicht immer zur

Deckung, und erst recht nicht zur konkreten Zusammenarbeit gebracht werden können. Zudem haben die meisten Mitglieder zusätzliche andere Identitäten als Therapeutinnen, Erwachsenenbildner, Supervisorinnen oder Organisationsberater, häufig mit Doppelmitgliedschaften in den entsprechenden Fachverbänden.

Die Rahmenrichtlinien wären sicher nicht so rasch verabschiedet worden, wenn sie nicht Raum für unterschiedliche Konzepte von Gruppendynamik geboten hätten. Manche der Projektgruppen haben sich eigens um die Gruppenleiterfortbildungen zusammgefunden. Das Kriterium für solche Zusammenschlüsse dürfte durchweg gewesen sein, dass es eine konzeptuelle Übereinstimmung gab *und* dass man mit diesen TrainerInnen zusammenarbeiten konnte und mochte. Dieses Privileg der Freiberuflichkeit, sich ArbeitskollegInnen selbst wählen zu können, die ähnliche Grundüberzeugungen, Sicht- und Arbeitsweisen, Vorlieben und Interessen haben, dürfte insgesamt der Qualität der Arbeit zugute gekommen sein. Damit haben sich in den Projektgruppen aber auch je eigene Ideen entwickelt, wie die Rahmenrichtlinien zu verstehen und auszufüllen seien.

Solche Schwerpunkte, die auch Verknüpfungen der Gruppendynamik mit anderen methodischen Richtungen beinhalten, schlagen sich nicht nur im Titel nieder. Sowohl die Abfolge und Themen der einzelnen Trainings und Workshops als auch die entsprechenden Arbeitsweise sind davon berührt. Es gibt Fortbildungsreihen, die frei ausgeschrieben sind und solche, die enger oder lockerer an den Stil und die Kultur bestimmter Unternehmen angelehnt sind. Methodisch gibt es der Psychoanalyse nahestehende Richtungen, in denen eher abstinenter und prozessorientiert gearbeitet wird; andere stehen der humanistischen Psychologie näher und legen einen Schwerpunkt auf Persönlichkeitsentwicklung; wiederum andere verbinden die Gruppendynamik mit verschiedenen Aspekten der Systemtheorie, dabei kann die Bedeutung familiengeschichtlich erworbenen Rollenverhaltens in Gruppen oder der Aspekt der Selbstorganisation von Gruppen im Vordergrund stehen. Andere fokussieren den Aspekt der "Methode durch die Person", ein Lehrgang schließlich ist um das Konzept "Prozesskompetenz" organisiert.

Dieser Streifzug mag verdeutlichen, dass unter dem Dach der Rahmenrichtlinien außerordentlich vielfältige "Gruppendynamiken" praktiziert werden. Deshalb sei zusammengefasst, welche neben den Unterschieden die essentiellen Gemeinsamkeiten sind:

1. Sie werden von TrainerInnen der Sektion mit einem gleichen Ausbildungsstandard unter Verpflichtung auf die Rahmenrichtlinien und deren Ziele durchgeführt.
2. Sie finden statt in einer weitgehend geschlossenen Kursgruppe, die gemeinsam einen kontinuierlichen Lernprozeß über etwas eineinhalb Jahre (Variationen zwischen 14 und 22 Monaten mit einem Mittelwert von 17 Monaten) durchlebt.
3. Alle Fortbildungen sind von der Grundorientierung her nach Prinzipien der Gruppendynamik strukturiert und stellen das Erfahrungslernen in den Vordergrund.

4. Es ist ein Curriculum, in dem Lernen ohne den Druck einer qualifizierenden Abschlussprüfung möglich ist.
5. Es wird möglichst in Gruppen von 14 – 25 TeilnehmerInnen durchgeführt, um Intra- und Intergruppenprozesse zu ermöglichen.

Um solche basale Gemeinsamkeiten zu gewährleisten, enthalten die Rahmenrichtlinien Kontrollmechanismen; sie sind gewissermaßen die Instrumente der Fachaufsicht durch die Sektion:

1. Die Ausschreibungstexte und das Zertifikat werden durch den Ausbildungsausschuss überprüft und genehmigt.
2. Über einen Statistikbogen mit Daten über die TeilnehmerInnen und deren Teilnahme sowie über den tatsächlichen Verlauf des Kurses wird vom Ausbildungsausschuss die Übereinstimmung mit dem Rahmenrichtlinien kontrolliert, bevor die Unterschrift der Sektionsvertretung unter das Zertifikat gesetzt wird.
3. Auf jährlichen sogenannten Gruppenleiter-Workshops werden im Sinne einer Intervention fachliche Themen und Probleme besprochen und weiterentwickelt.

#### **4. Die Bedeutung der Gruppenleiter-Workshops**

Der erste dieser Workshops tagte am 1. Mai 1982 in Frankfurt. Die VertreterInnen der laufenden Gruppenleiterprojekte einigten sich trotz vielfältiger Ambivalenzen mit Sektionsleitung und Ausbildungsausschuss dahingehend, dass die Teilnahme jedes Projektes an den weiteren eintägigen Workshops verpflichtend sein sollte. In der Folge schlugen jedoch die Ambivalenzen durch: Die Einhaltung dieser Selbstverpflichtung gelang nicht. Die Workshops hatten einen Ruch von Kontrolle und es zeigte sich eine deutliche Tendenz, sich dieser zu entziehen. Sanktionen wurden zwar mehrfach angekündigt, aber nie verhängt.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen wurden die Workshops sehr bald Veranstaltungen des Lernens von- und untereinander und auch des gelingenden Diskurses. Es entwickelte sich eine große Offenheit im Austausch von Erfolgen und Schwierigkeiten wie auch eine hohe Bereitschaft, kritische Hinweise aus dem KollegInnenkreis anzunehmen und zur Weiterentwicklung zu nutzen. Es entstand Kooperation in dem Sinne, daß NachholerInnen gegenseitig vermittelt wurden. Die Workshops wurden zum Ort des konstruktiven Streits, z.B. über "Dumping-Preise", und auch der Intervention für schwierige Situationen. In dieser Atmosphäre wurden viele Themen bearbeitet, die das Curriculum optimierten und differenzierten: die Möglichkeit der Ersetzung des Sensitivity Trainings durch ein Familienrekonstruktionsseminar, die Frage der Begleitmodelle und schließlich die ewige Frage, ob und inwieweit sich Teamprozesse in der Gruppe abbilden.

Weitere Diskussionsthemen waren:

- die Auswirkungen unterschiedlich grosser beruflicher Heterogenität in der Kursgruppe. Manche Veranstalter schreiben ihre Kurse für interne MitarbeiterInnen aus; dann ist naturgemäß die Homogenität gross und kann zu gemeinsamer Blindheit führen bezüglich der Institution, in der die TeilnehmerInnen ihre Gruppen leiten. Bei frei ausgeschriebenen Kursen ist die Streuung des beruflichen Hintergrundes sehr gross (wie z. B. zwischen Personalführung und therapeutischer Arbeit). Hier kann es zu Reibungs- und Qualitätsverlusten kommen, wenn solche Unterschiede — mit den entsprechenden Vorurteilen — nicht bearbeitet sind. Gelingt dies, können unterschiedliche Berufsgruppen sehr produktiv voneinander lernen.
- Schwierig und problematisch war und ist bis heute die Formulierung auf dem Zertifikat. In der Beurteilung der Frage, ob man ohne Abschlussprüfung eine “erfolgreiche Teilnahme” bescheinigen kann, gab es über Jahre hin unterschiedliche Entscheidungen mit entsprechenden Diskussionen.
- Die anhand der Supervision mit Arbeitslosen aufgeworfene Frage, wann Supervision obsolet werden kann, beschäftigte das Gremium immer wieder. Daran knüpften sich berufsethische Fragen der Art: Kann ich und bin ich bereit, Supervision zu geben, wenn sie eine Arbeit legitimiert, die von mir als SupervisorIn als unnützlich oder gar als schädlich angesehen wird?
- Ein wichtiges Ergebnis war die Erkenntnis, dass die — gemeinhin mit 12–15 Personen als oberem Maximum definierte — Grösse einer “Kleingruppe” unter den spezifischen Bedingungen der Gruppenleiterfortbildung keine fixe Grösse ist. Es wurde immer wieder berichtet, dass in späteren Trainings der Kursreihe Trainingsgruppenarbeit auch mit einem Plenum von 15–25 TeilnehmerInnen möglich ist. Durch den spezifischen Verlauf der Kursgruppen entsteht ein Kleingruppenklima, das im deutlichen Unterschied zur üblichen Großgruppenarbeit mit der ihr eigenen Charakteristik steht (vgl. Turquet 1977). Es scheint, dass die häufige Durchmischung der Kursgruppe zu einer Kompetenz führt, auch im gesamten Plenum auf einem Kleingruppenniveau zu operieren.
- Es zeigte sich auch, dass die Grösse einer Kursgruppe in diesem Curriculum nicht beliebig nach oben zu vergrössern ist. Der Verlauf eines Kurses mit 36 TeilnehmerInnen machte deutlich, dass das Hauptthema dieser Gruppe so etwas wie eine “chronische Unterernährung” war. Die Stimmung in dieser Gruppe war von der durchgängigen Angst geprägt, als Individuum nicht genug zu bekommen und ständig um individuelle Anteile und Ansprüche kämpfen zu müssen.

Wichtig war bei all diesen Fragen und Differenzierungen des Curriculums, dass nicht nach normativen Regelungen gesucht, sondern die verantwortliche Handhabung von Abweichungen ermutigt wurde. Die Gruppenleiter-Workshops wurden so etwas wie eine kollegiale Meta-Ebene, auf der im Sinne der Aktionsforschung die TeilnehmerInnen sich als Fachpersonen erfahren, ihre Erfahrungen reflektieren und Schritte zur Optimierung des Konzeptes machen konnten.

## **5. Die Sektion Gruppendynamik und die Forschung**

Einige der ersten Gruppenleiterkurse waren untersucht und im Sinne von Effizienzforschung ausgewertet worden. Es gab thematisch fokussierte Erfahrungsberichte (Steinkamp 1983, Thürnau 1983, Plücken-Opolka 1983), aus der Kursarbeit entstanden auch methodische Artikel (Antons, Voigt 1982, Voigt, Antons 1987). Nicht zu vergessen ist auch, dass über die gesamte Zeit eine Art bescheidener Forschung praktiziert wird: die Analysen der AusbildungskandidatInnen, in denen diese für sie wichtige Praxisfragen aufgreifen, beschreiben und forschend vertiefen.

Als nach einigen Jahren Arbeit in den Gruppenleiter-Workshops die oben genannten Fragen weniger drängend wurden, entwickelte sich der Workshop zum Ort, an dem ein Forschungsprojekt entstand, dessen Ergebnisse von uns 2001 (Antons et al., 2004) vorgelegt wurden. Es stellte sich dabei heraus, dass es keineswegs einfach war, in der Sektion Forschung zu praktizieren; hier sei aufgezeigt, welche Konsequenzen die Konstitution einer Forschungsgruppe in der Sektion hatte. Dazu bedarf es eines Rückgriffs in die Geschichte.

So wie die Gruppendynamik in der zweiten Hälfte der vierziger Jahre in den USA zusammen mit der Aktionsforschung entstand und sich mit dieser entwickelte, so war auch der Beginn der Gruppendynamik in Deutschland davon geprägt, dass gruppendynamische Trainings und Laboratorien beforscht wurden – weniger mit qualitativer Aktionsforschung als mit quantitativer empirischer Kleingruppenforschung. Ein Grund dafür war, dass die ersten gruppendynamischen Zentren an Hochschulen entstanden: in Bonn, wo am Lehrstuhl von Alf Däumling die Kollegen Fengler, Nellessen, Svensson, dann auch die Kolleginnen Dorst und Edding mit Arbeiten über Gruppendynamik promovierten. Forschung wurde auch an den Universitäten Innsbruck, Ulm und Göttingen betrieben.

Die ursprüngliche "Bewegung" Gruppendynamik entwickelte sich zunehmend in Richtung einer feldorientierten angewandten Arbeit. Die damit verbundene Professionalisierung ließ das Interesse an der Forschung langsam verschwinden. Der einzige Inhaber eines Lehrstuhles mit dem Titel Gruppendynamik, Lothar Nellessen, hat kaum weiterführenden Impulse gesetzt; Pio Sbandi und Ann Vogel haben in Innsbruck zwar über viele Jahre experimentelle Kleingruppenforschung betrieben, aber relativ abgekoppelt von der Sektion. Auch von den anderen TrainerInnen der Sektion, die Lehrstuhlinhaber waren oder sind (Brigitte Dorst, Jörg Fengler, Peter Fürstenau, Franz Heigl, Werner Langthaler, Michael Lukas Moeller, Hermann Steinkamp, Hermann Stenger und Jürgen von Troschke) gelangten nur wenige Impulse in die Sektion.

Der Rückzug der Sektion aus der Forschung hatte auch mit einer epochalen Situation zu tun: die Erkenntnismöglichkeiten der experimentellen Kleingruppenforschung schienen ausgeschöpft. Entstehende Arbeiten waren meist wenig originelle Wiederholungen, "normale Wissenschaft" im Sinne Kuhns (1973). Hinzu tritt, daß die enorme Zunahme von Meinungsumfragen in unserer Gesellschaft, die andauernde Belästigung mit Fragebögen sowie ein sich wandelndes Verständnis von Wissenschaft die empirische Sozialforschung in Misskredit gebracht hat. Besonders quantitative "Fliegenbeinzählerei" hatte zunehmend die Schwierigkeit, sich ausreichend zu legitimieren.

Auf der anderen Seite gelangte die Gruppendynamik mit ihrer Professionalisierung auf den Markt der Psychoszene. TrainerInnen machten sich selbständig und verdienten ihren Lebensunterhalt — zumindest teilweise — mit gruppenspezifischen Trainings; mehr und mehr ging es um Marktanteile, Kollegen wurden Konkurrenten. Der Sektionskonflikt um den Artikel "Götter, Laien und andere" (Nahmann et al. 1975) ist symptomatisch für diese Entwicklung: Die Autoren eines kritischen Artikels sollten wegen "berufsschädigendem" Verhalten aus der Sektion ausgeschlossen werden.

Insofern wird verständlich, wieso die aus den Gruppenleiter-Workshops sich entwickelnden Forschungsinteressen keineswegs nur auf Gegenliebe stießen in einem Fachverband, der inzwischen ganz andere Interessen im Zentrum hatte. Sie sind in „Gruppenprozesse verstehen“ ausführlicher beschrieben und begründet.

## 6. Schlussfolgerungen

Rückblickend kann man den Fachverband nur beglückwünschen zu dem 1980 gefällten und 1981 realisierten Entschluss, die eigenen Kompetenzen im Umgang in Gruppen nicht nur den eigenen AusbildungskandidatInnen zur Verfügung zu stellen. Die Idee, gruppenspezifisches Know How in einem längerfristigen Curriculum kompetent und konsistent zu vermitteln und es an die Praxis der TeilnehmerInnen anzubinden, hat sich als durchschlagender Erfolg erwiesen. Vom Nullwachstum ist keine Rede mehr, vielmehr hat die Einrichtung der Gruppenleiterfortbildung eine Reihe von positiven Rückwirkungen auf den Fachverband gehabt:

- Die bis dahin eher konkurrierend arbeitende Trainerschaft wurde in einem hohen Masse untereinander vernetzt. Mehr als die Hälfte aller und etwa drei Viertel der aktiven TrainerInnen sind in diesen Sektionsprojekten verknüpft.
- Gruppendynamische Kompetenz und Fachlichkeit wird einer viel größeren Gruppe von Adressaten vermittelt; wenn man bedenkt, dass die weit über 1'000 AbsolventInnen der Gruppenleiterkurse selbst wiederum Multiplikatoren sind, ist damit eine große Breitenwirkung erzielt.
- Aus den TeilnehmerInnen der Gruppenleiterfortbildungen rekrutiert sich ein guter Teil des Nachwuchses an Trainerinnen und Trainern.
- Die Gruppenleiterfortbildungen sind qualitativ wichtige, quantitativ wohl die wichtigsten Ausbildungsorte für den Trainernachwuchs geworden. Damit wird heute in der TrainerInnenbildung auch vermittelt, dass Gruppendynamik nicht nur aus Einmal-Interventionen besteht.

Durch die Breitenwirkung dürfte die Sektion Gruppendynamik auch ein anderes Image in der Öffentlichkeit bekommen haben; so ist die damalige Tendenz einer Selbstabschottung des Fachverbandes, der aus mancherlei inneren und äußeren Kränkungen (z. B. nicht mehr so bedeutend zu sein) zu verbiestern drohte, verschwunden.

Wir haben es aber nicht nur mit der Geschichte eines quantitativ relativ kleinen Fachverbandes zu tun, sondern auch mit der Geschichte der Gruppendynamik. Was hier am Beispiel der Gruppenleiterfortbildung gezeigt werden konnte, dürfte auch das Image und die Reputation der gesamten Methode spiegeln. An einem Beispiel sei dies aufgezeigt.

Meine "Praxis der Gruppendynamik" ist eines der Methodenbücher, das sich seit seiner ersten Auflage 1973 gehalten hat und mit seinen inzwischen verkauften Exemplaren einen weitaus größeren Interessentenkreis an Gruppendynamik anspricht als den Fachverband selbst. Nun ist dieser Verkaufserfolg keineswegs ein lineares Phänomen, sondern zeigt eine markante U-Form (vgl. Antons 2004), die hier nur verbal beschrieben sei.

Nach dem anfänglichem Boom von 1973 bis 1975 geht es von 1975 bis 1978 rasant abwärts. Auf dem kleinen Plateau von 1978 bis 1981 ist der Zeitpunkt, wo in der Sektion das "Nullwachstum" festgestellt und die Gruppenleiterfortbildung gestartet wird. Diese ist zwar von Beginn an erfolgreich, aber das allgemeine Interesse an Gruppendynamik geht von 1982 bis 1987 erst einmal in eine Talsohle, um ab 1988 bis 1996 sich zu einem zweiten Höhepunkt aufwärts zu bewegen. In den Jahren ab 1998 flaut das Interesse wieder ab.

Der erste Abfall im Interesse an der Gruppendynamik mag mit dem Verbrauch des Legimationsvorschusses und dem Boomen der anderen psychosozialen Methoden zu tun haben, ebenso mit dem erwähnten Wellencharakter solcher Bewegungen. Mit Sicherheit hat er aber auch damit zu tun, wie Gruppendynamik in den Anfangsjahren verstanden und praktiziert wurde.

Die Aktualität von Gruppendynamik variiert auch mit dem Wandel von Führungsleitbildern im Profit- und Nonprofitbereich: Nach einer Zeit der Managementtheorien schien wieder eine Epoche zu sein, in dem Teams gefragt waren – und damit eine andere Form von Führung und mit ihr der gruppendynamische Ansatz. Aber auch dieser Boom scheint vorüber zu sein: Der zweite Abfall der Verkaufskurve seit 1998 spricht dafür — was sich auch in einer verringerten Anfrage nach Trainingsveranstaltungen auf dem Markt zeigt. Die Zeitschrift *managerSeminare*<sup>5</sup> vermutet, dass die Phase der Hochstilisierung von Teamarbeit zu Ende geht und wieder Hierarchie im Management angezeigt sei.

Angesichts des Wellencharakters von Methoden ist es nur allzu verständlich, dass auf die Idealisierung die Demontage folgen muss; Team- und Gruppenarbeit können ebensowenig wie jede andere Methode die Erwartungen einlösen, die in einer Phase des Überschwanges an sie geknüpft wurden — es war schon die Rede von "Team-Irrtümern" oder gar der "Teamlüge" (Kellner 1999; vgl. Antons, Götz 2000). Von solchen Entwicklungen ist die Gruppendynamik mitbetroffen.

Außerdem scheint sich das Verständnis von Fort- und Weiterbildung insgesamt zu wandeln. In der Dienstleistungsgesellschaft sind Angebote, sich über Selbsterfahrung und Auseinandersetzung in der Gruppe persönlich und professionell zu entwickeln, weniger gefragt als ein auf die Person und ihr Profil

passendes Baukastensystem zum Erwerb von Partialkompetenzen. Feedback wird weniger von anderen Personen gesucht als vom PC. Die Modularisierung von Fort- und Weiterbildung in der Schweiz spiegelt diesen Trend, in dem die Bildungsangebote als kaufbare Dienstleistungen betrachtet werden. Überspitzt formuliert, aber nicht weit weg von der Realität heißt das, sich in möglichst nicht mehr als drei Tagen ein "Tool" namens soziale Kompetenz einkaufen zu können.

Insofern ist die Gruppenleiterfortbildung, die in den letzten fünf Jahren, der political correctness und dem Wandel in den Anwendungsfeldern entsprechend, sich in „Leiten und Beraten von Gruppen“ umgetauft hat, immer noch eine anspruchsvolle und herausfordernde Form der Erwachsenenbildung.

Dass sie keineswegs ihre Aktualität verloren hat, zeigt sich unter anderem daran, dass der Gesamt-DAGG inzwischen eine „Basisqualifikation Gruppe“ entwickelt und demnächst verabschieden dürfte, die eindeutig unsere Gruppenleiterfortbildung zum Vorbild hat.

## Anmerkungen

- 1 Der Artikel basiert auf Textbausteinen, die geplant waren für „Gruppenprozesse verstehen“ (Antons et al. 2004), aber nicht mehr in das Buch passten. Teile davon sind in Kap. 1.4 enthalten. Ich danke Monika Stütze-Hebel und Michael Fassnacht, die den Text kritisch angeschaut haben. Eine Kurzversion habe ich auf der internen Fachtagung der Sektion Gruppendynamik am 10. Juni 2006 in Würzburg vorgetragen.
- 2 Ich möchte meinem damaligen Chef, Helmut Enke, einem der Mitbegründer des DAGG, von Herzen danken, dass er mich auf die Gründungsversammlung der Sektion mitgenommen hat.
- 3 Alf Däumling steht als Mensch auch für das geistige Schicksal der Gruppendynamik im Nachkriegsdeutschland, wie seine lebendige Selbstdarstellung (Däumling 2000) verdeutlicht.
- 4 Das Spezifische ist, dass man Ausbildung für Arbeit erhält (vgl. König 1997).
- 5 Axel Gloger: Knock-out für Teamarbeit. Heft 41, März 2000, S. 25-32

## Literatur

- Antons, Klaus (2000<sup>8</sup>, zuerst 1973), Praxis der Gruppendynamik, Göttingen.
- Antons, Klaus; Voigt, Bert (1982), Transferprobleme oder: Wie finde ich die selbst versteckten Ostereier? in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 189 - 194, auch in König, O. (1995), 158 - 165.
- Antons, Klaus; Amann, Andreas; Clausen Gisela; König, Oliver; Schattenhofer, Karl (2004<sup>2</sup>), Gruppenprozesse verstehen, Wiesbaden.
- Antons, Klaus (2004), Teamfähigkeit: Die Gruppe als Lernort und als Lernmethode. Das Beispiel der Gruppenleiterfortbildung der Sektion Gruppendynamik. In: Velmerig, C.O.; Schattenhofer K.; Schrappner, Ch. (Hg.): Teamarbeit. Konzepte und Erfahrungen – eine gruppendynamische Zwischenbilanz. Weinheim und München, S. 59-73
- Bachmann, Claus Henning (1981) (Hg.), Kritik der Gruppendynamik. Grenzen und Möglichkeiten sozialen Lernens, Frankfurt.
- Däumling, Adolf Martin (urspr. 1968/70), Sensitivity Training, in: Heigl-Evers, A. (Hg.) (1973), 7 – 24 und König, O. (1995), 17 - 35.
- Däumling, Alf (2000), Mein Weg zur Gruppendynamik, GD 31/1, 103 – 110.
- Däumling, Adolf M.; Fengler, Jörg; Nellesen, Lothar; Svensson, Axel (1974), Angewandte Gruppendynamik, Stuttgart.

- Doppler, Klaus; Voigt, Bert (1981), Gruppendynamik und der institutionelle Faktor. Dynamisierung und Stabilisierung von Verhaltens- und Systemstrukturen durch gruppendynamische Praxis, in: C.H. Bachmann (Hg.), Kritik der Gruppendynamik, 340 - 362.
- Doppler, Klaus; Voigt, Bert (1977), Entwicklungen und Tendenzen angewandter Gruppendynamik in Deutschland, in: GP/GD 12/1, 34 - 48.
- Edding, Cornelia (1988a), Die Domestizierung der Gruppendynamik, in: GP/GD 23/4, 341 - 357, auch in König, O. (1995), 69 - 86.
- Edding, Cornelia (1988b), Verkaufte Gefühle. Balanceakte in der Trainerrolle, GD 19/3, 339 - 349, auch in: König, Oliver (1999), 314-327.
- Fengler, Jörg (1981), Grenzen der Gruppendynamik, in: C. H. Bachmann (Hg.), Kritik der Gruppendynamik, Frankfurt, 118 - 156.
- Heigl-Evers, Annelise (1973) (Hg.), Gruppendynamik, Göttingen. Horn, Klaus (1972), Gruppendynamik und der "subjektive Faktor", Frankfurt.
- Fritz, Jürgen (1974), Emazipatorische Gruppendynamik. Erkenntnistheoretische und methodische Überlegungen, München.
- Kellner, Hedwig (1999), Die Teamlüge, Frankfurt/M.
- König, Oliver (1995, 1999<sup>3</sup>), (Hg.), Gruppendynamik. Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung, München.
- Kuhn, Thomas S. (1973), Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt/M.
- Nahrman, F.; Schmidt, J.; Voigt, B. (1975), Götter, Laien und andere (Diskussion), in: GD 6/3, 226 - 232.
- Nellessen, Lothar (1977), 12 Jahre Gruppendynamik, in GP/GD 12/1,2, 7 - 22.
- Nellessen, Lothar (1987), Der Preis der Konsolidierung, in: GD 18/2, 109 - 119, auch in König, O. (1995), 57 - 68.
- Plücken-Opolka, Renate et al. (1983), Fortbildung zum leitenden Mitarbeiter oder: die Überwindung der Unmoral. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 34/5, 186 - 190.
- Sbandi, Pio (1973), Gruppenpsychologie. Einführung in die Wirklichkeit der Gruppendynamik aus sozialpsychologischer Sicht, München.
- Schmidt, Jochen (1987), Nur 20 Jahre später ..., in GP/GD 22/3, 297 - 307.
- Schmidt, Jochen (1989), Unspezifische Gruppendynamik - Zur Evolution eines Paradigmas, in: GD 22/3, 297 - 312.
- Schmidt, Jochen; Doppler, Klaus; Voigt, Bert (1982), Methodendogmatik und Feldorientierung, in: GD 20/3, 247 - 258.
- Steinkamp, H. (1983), Probleme der Gruppenleiterfortbildung in der Telefonseelsorge, in: GD 14/2, 153 - 160.
- Thürnau, F. (1983), Fortbildung für leitende Mitarbeiter oder: ... auch Gefühle spielen eine Rolle. Theorie und Praxis der sozialen Arbeit. 34/5, 183 - 186.
- Turquet, Pierre (1977), Bedrohung der Identifikation in der großen Gruppe, in: Kreeger, L. (1977), 81 - 139.
- Voigt, Bert; Antons, Klaus (1987), Systematische Anmerkungen zur Intervention in Gruppen, in: GD 18/1, 29 - 46, auch in König, O. (1995), 202 - 222.

Anhang:

# Berufsbegleitende Fortbildung in der Leitung von Gruppen

## Rahmenrichtlinien

Diese Fortbildung will Personen, die in verschiedenen Arbeitsbereichen und Institutionen tätig sind, befähigen, themen-, arbeitsfeld- und problembezogene Gruppen qualifiziert zu leiten. Träger der Fortbildung sind Projektgruppen oder deren Institutionen. Eine Fachaufsicht durch die Sektion wird gewährleistet, wenn die Fortbildung den hier dargestellten Rahmenbedingungen entspricht. Die Fortbildung erstreckt sich in der Regel über eineinhalb Jahre und vermittelt die dazu notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse und Fähigkeiten.

### 1 Fortbildungsziele

1.1 Die TeilnehmerInnen sollen befähigt werden, im Rahmen ihrer jeweiligen beruflichen Tätigkeit und bezogen auf die Anforderungen des Arbeitszusammenhangs in einem konkreten Praxisfeld unterschiedliche Gruppen kompetent zu moderieren und zu leiten.

1.2 Zweck der Fortbildung ist der Erwerb und die Entwicklung von Fähigkeiten in den Verhaltensbereichen

- Wahrnehmen und Erkennen
- Analysieren und Verbalisieren
- Planen, Handeln und Intervenieren

bezogen auf

- die eigene Person
- andere Personen
- die Gruppe
- die strukturellen Gegebenheiten des Umfeldes

1.3 Bezogen auf ihr jeweiliges berufliches Arbeitsfeld sollen die TeilnehmerInnen

- gruppenspezifische Prozesse auf einem sozialpsychologischen und organisationssoziologischen Hintergrund erkennen, verstehen, angemessen beschreiben und situationsbezogen handhaben können;
- die Einsatzmöglichkeiten angemessener Gruppenverfahren im eigenen Arbeitsfeld erkennen und bedarfsbezogen planen;
- entsprechend geeignete Interventionsformen in unterschiedlichen Arbeitsbezügen und Gruppenkonstellationen effizient anwenden.

### 2 Fortbildungsinhalte und Lernziele

Die Fortbildung zur Leitung von Gruppen umfasst:

#### 2.1 Selbsterfahrung

- sich selbst erleben in unterschiedlichen Gruppenkonstellationen und unter verschiedenen Formen der Gruppenleitung;
- sich eigenes Verhalten in verschiedenen Interaktionen bewußt machen und dessen Wirkung auf andere erkennen;
- sich in unterschiedlichen Rollen erleben und deren verschiedenartige Wirkung auf sich selbst und andere erfahren;
- Erfahrungen über das eigene Verhalten in unterschiedlichen Gruppenstrukturen und -prozessen, bzw. angesichts spezifischer Gruppenphänomene vertiefen;
- sich persönliche Fähigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und Grenzen für die Arbeit mit Gruppen bewußtmachen.

#### 2.2 Verhaltenstraining

- Gruppen arbeits-, problem- und themenzentriert leiten bzw. Moderieren;
- Ziele, Maßnahmen und die eigene Funktion der jeweiligen Gruppe transparent machen;
- methodisches Repertoire erwerben und situationsbezogen anwenden;

- Prioritäten setzen, unterschiedliche Strukturierungs- und Interventionsformen planen, anwenden und auswerten und deren Effektivität überprüfen;
- Probleme exemplarisch und praxisnah bearbeiten;
- gruppenspezifische Prozesse erkennen, angemessen verbalisieren und damit zielbezogen umgehen;
- in unterschiedlichen Konfliktsituationen sich situationsbezogen, zieladäquat und arbeitsfördernd verhalten.

## 2.3 Theorie- und Methodenvermittlung

- Das eigene Handeln im Kontext sozialpsychologischer Theorien verstehen;
- Theorie und Technik verschiedener Gruppenverfahren und Interventionsformen kennenlernen;
- den Zusammenhang zwischen Zielen, Inhalten und Methoden sehen;
- ziel- und teilnehmerorientiertes Vorgehen methodenübergreifend planen und realisieren;
- die strukturellen und systembedingten Gegebenheiten des Praxisfeldes und seines Arbeitszusammenhanges in Planen und Handeln einbeziehen;
- die gesellschaftliche Funktion des eigenen beruflichen Handelns reflektieren.

# 3 Fortbildungsform

Die angegebenen Bedingungen sind Mindestangaben und stehen einer Erweiterung des Gesamt-Curriculums auf ein Volumen von 45 Tagen offen.

## 3.1 Trainings

Die Fähigkeiten zum Wahrnehmen und Erkennen von sich selbst und anderen werden überwiegend gelernt und trainiert in gruppenspezifischen Trainings mit einer Dauer von mindestens fünf Tagen. Insgesamt sind mindestens drei solcher Trainings vorgesehen. Mindestens eines dieser Trainings ist personenzentriert (Sensitivity Training). Die weiteren Trainings haben ihren Schwerpunkt im Praxisbezug. In den Trainings arbeiten jeweils mindestens zwei TrainerInnen der Sektion mit den TeilnehmerInnen. Dabei sollte bei zwei TrainerInnen die Zahl der TeilnehmerInnen 24 nicht überschreiten. Die drei Trainings müssen mit mindestens 14 TeilnehmerInnen durchgeführt werden.

## 3.2 Workshops

Die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Analysierens und Verbalisierens von interpersonalen, gruppspezifischen und strukturellen Prozessen werden darüber hinaus in speziellen, für diese Fortbildung eingerichteten dreitägigen Workshops vertieft. Insgesamt sind mindestens drei dieser Workshops vorgesehen mit folgenden übergreifenden Themen:

- Leiten von Gruppen (Konzepte, Verfahren, Verhaltensweisen).
- Gruppenformen und Gruppenprozesse (Anfangsphase, Erwartungen, Ziele, Widerstände, Krisen, Kommunikation, Information, Entscheidung, Abschluß).
- Designplanung (Interventionsformen, Indikationen, Rahmenbedingungen). In diesen Workshops arbeiten jeweils mindestens zwei LeiterInnen mit den TeilnehmerInnen. Eine/r davon muß TrainerIn der Sektion sein. Dabei sollte bei zwei LeiterInnen die Zahl der TeilnehmerInnen 24 nicht überschreiten.

## 3.3 Supervision

Das praktische Handeln und Intervenieren in Gruppen und am Arbeitsplatz wird darüber hinaus regelmäßig supervidiert. Supervisionsgruppen können sich je nach regionaler Streuung etwa vier- bis sechswöchentlich einen Tag treffen oder zwei bis dreiwöchentlich einen halben Tag. In der Regel sollen zehn verschiedene Supervisionstreffen stattfinden. Insgesamt müssen 40 Doppelstunden über die Laufzeit von eineinhalb Jahren verteilt sein. Die Supervision findet in kleinen Gruppen statt und zielt auf ein vertieftes Verstehen der eigenen beruflichen Tätigkeit mit Gruppen und eine Erweiterung des eigenen Handelns. Kritische Reflexion und differenziertes Verstehen sind dabei keine selbständigen Ziele, sondern Ausgangspunkte für Handlungsfortschritte in den Arbeitszusammenhängen der TeilnehmerInnen. Wesentlicher Gegenstand der Supervision sind die Erfahrungen der TeilnehmerInnen aus ihrer gruppenspezifisch orientierten Leitungstätigkeit.

# 4 Zulassung zur Fortbildung

Zugelassen wird in der Regel, wer

- a) eine Berufsausbildung abgeschlossen hat,

b) tätig ist in Bereichen wie Aus-, Fort-, und Weiterbildung von Mitarbeitern, Erwachsenenbildung, Beratung und Therapie, Rehabilitation, Sozialtherapie, pastorale Tätigkeit, Führungsaufgaben in Wirtschaft und Verwaltung, Koordinierungsaufgaben in Stabsfunktionen, bzw. dessen/deren Arbeit sich wesentlich in Gruppen, Gremien und Teams abspielt,

c) eine Bewerbung um Aufnahme geschrieben hat, in der zu folgenden Punkten schriftlich Stellung zu nehmen ist:

- bisherige Berufspraxis und gegenwärtige berufliche Tätigkeit,
- berufliche Ziele und Zielvorstellungen,
- bisherige Teilnahme an Selbsterfahrungsseminaren,
- persönliche Motive für die Fortbildung und Aussagen darüber, wozu die in der Fortbildung erworbenen Fähigkeiten genutzt werden sollen.

## 5 Dauer und Abschluß der Fortbildung

Die Fortbildung dauert in der Regel eineinhalb Jahre. Die Teilnahme wird vom Träger und von der Sektion Gruppendynamik durch ein Zertifikat bescheinigt, wenn der/die TeilnehmerIn an allen Einheitendes Curriculums, bzw. vereinbarten Ersatzveranstaltungen teilgenommen hat. Als Ersatzveranstaltungen gelten entsprechende gruppendynamische Veranstaltungen, die von TrainerInnen der Sektion durchgeführt werden. Das Zertifikat muß an beiliegendem Muster orientiert sein.

## 6 Zeitaufwand

- mindestens 15 Tage Trainings;
- mindestens 9 Tage Workshops;
- circa 10 Tage für Supervision (40 Doppelstunden mind.).

## 7 Ausführungsbestimmungen

7.1 Voraussetzung ist, daß an der Projektgruppe, die die Fortbildung durchführt, mindestens drei von der Sektion anerkannte TrainerInnen beteiligt sind.

7.2 Die Projektgruppe legt dem Ausbildungsausschuß vor Beginn der Fortbildung ein Konzept des Fortbildungsprojektes mit einem Muster der Ausschreibung und des Zertifikates vor. Das Konzept wird vom Ausbildungsausschuß auf Übereinstimmung mit den Rahmenrichtlinien geprüft und bei Annahme von der Sektionsleitung schriftlich gebilligt. Die Sektion wird bei der nächsten Mitgliederversammlung informiert.

7.3 Die Projektgruppe verpflichtet sich, über den tatsächlichen Verlauf der Fortbildung mit dem Ausbildungsausschuß und den anderen Projektgruppen im Austausch zu bleiben. Sie legt zum Abschluß der Fortbildung eine Teilnehmerstatistik nach beiliegendem Muster sowie die Teilnehmerzertifikate vor. Der Ausbildungsausschuß prüft den tatsächlichen Verlauf der Fortbildung anhand der Statistik auf Übereinstimmung mit den Rahmenrichtlinien. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, werden die Zertifikate von der Sektionsleitung unterzeichnet.

Die Sektion wird bei der nächsten Mitgliederversammlung informiert.

Für den Erfahrungsaustausch bietet der Ausbildungsausschuß jährlich einen Workshop an. Bei diesem Workshop soll jede Projektgruppe durch eine/n eigenständige/n VertreterIn präsent sein. Der Workshop ist für alle Sektionsmitglieder offen.

7.4 FortbildungsteilnehmerInnen können als Ersatzleistung einzelne Trainings außerhalb des Curriculums aus Angeboten der Sektion wahrnehmen. Rückwirkend können Trainings, die den sonstigen inhaltlichen Bedingungen entsprechen und nicht mehr als zwei Jahre zurückliegen, anerkannt werden. Dies ist mit den ProjektleiterInnen zu verhandeln.

7.5 Die Projektgruppe verpflichtet sich, diese Rahmenrichtlinien zu Beginn der Fortbildung an die TeilnehmerInnen zu verteilen.

7.6 Die Adressen der TeilnehmerInnen werden nach Abschluß der Ausbildung in die Versandkartei des Sektionskalenders aufgenommen.

Beschlossen und verabschiedet durch die Mitgliederversammlung der Sektion Gruppendynamik im DAGG vom 9. November 1980 in Frankfurt und ergänzt durch die Beschlüsse der Mitgliederversammlungen vom 14.6.1981, 11.6.1982, 1.6.1984, 7.6.1985, 14.6.1992, 12.6.1994 und am 3.11.2002.