

Bestellung als Rezensionsexemplar



Volkmar J. Ellmauthaler

Das Prinzip der Tandem-Trainingsgruppe

beispielsweise für die Supervision

(c 1998/2013)

Wissenschaftliche Arbeiten: [edition](#)

Das „Tandem-Prinzip“ gehört zu den Trainings. Es dient der Festigung vorhandener Skills Einzelner in Gruppen und der Reflexion gruppaler Makro- wie Mikroprozesse aus diesen Gruppen.

Insofern ist diese Technik geradezu prädestiniert, auf Tauglichkeit für besondere Aufgaben in der Supervision getestet zu werden. Das Design stellt ja ein quasi „supervisorisches“ dar, indem eine Innengruppe während der Arbeit von Ausenstehenden umgeben ist, die ihrerseits besondere Aufgaben zugewiesen bekommen.

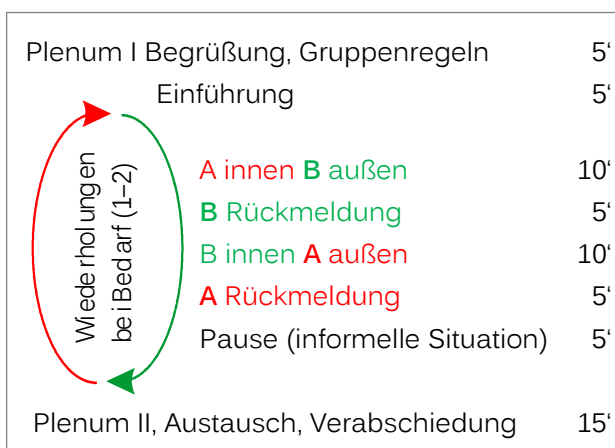
Später werden Innen- und Außenpositionen der Gruppen gewechselt, so dass jede Situation zumindest einmal wahrgenommen und geübt wird.

Es gelten die üblichen Gruppenregeln, auch die Diskretionsvereinbarung und die Vereinbarung des wertschätzenden Feedback-Gebens. Das Tandem-Training kann mit einem/einer oder mit zwei Trainer/innen durchgeführt werden.

Vorgehen:

Die Anwesenden teilen sich in zwei Gruppen, A und B. Sinnvoll ist dabei eine Gesamt-TeilnehmerInnenzahl von mehr als 14. Eingangs werden die TeilnehmerInnen im Plenum instruiert:

Der Ablauf – etwa 60, 95 oder 130 Minuten:



Erst bildet A eine Arbeitsgruppe, die nach bekannten Methoden geführt wird. Die Gruppe B umgibt den Innenkreis und widmet sich der abstinenter, nicht wertenden, nicht interpretierenden Beobachtung. Nach einem einfachen Rotationsprinzip wechseln diese Gruppen, einem äußeren Zeitgeber folgend, mindestens ein, bei Bedarf mehrmals. Zwei Trainer können bei je einer Gruppe sein oder ein Trainer jeweils nur mit dem jeweiligen Innenkreis arbeiten.

Während der Arbeitsphasen ist jeder Kontakt zwischen den beiden Gruppen ausgeschlossen.

Nach jeder Arbeitsphase bekommt die bisherige Außengruppe Gelegenheit zur Rückmeldung. Der/die Trainer/in achtet dabei darauf, dass weder Wertungen noch Interpretationen, sondern tatsächliche Beobachtungen rückgemeldet werden. Dabei gilt die Regel, dass die bisherige Innengruppe diese Feedbacks kommentarlos annimmt.

Nach jedem Durchgang folgt eine Pause. Im Anschluss daran wird die Plenarsituation wieder eingenommen und ein Austausch über den Gesamtprozess versucht.

Zusätzlich zu den in 2 Gruppen formierten TeilnehmerInnen können KandidatInnen eine abstinente Beobachterposition einnehmen. Die KandidatInnen führen für sich Protokoll und werden von dem/den Trainern/Trainerinnen gesondert betreut. Ihre Aufgabe ist es, Mikro- und Makroprozesse zu identifizieren und später mit Bezug zur jeweiligen Theorie schlüssig zu beschreiben.

Besondere Herausforderungen liegen darin, den vereinbarten Regeln exakt zu folgen, Widerstände und Probleme wahrzunehmen, Skills zu erwerben, um die komplexe Situation zu nützen.

Das Tandem-Trainingsprinzip ist besonders gut geeignet für (angehende) Fachleute, die ihrerseits mit Gruppen und Teams umgehen. Dazu gehören auch SupervisorInnen (auch bereits jene in Ausbildung unter Supervision).

Gefordert wird:

Konzentrationsfähigkeit über mindestens 10 Minuten, fokussierte Aufmerksamkeit bezüglich Innen-Außen, Einzelpersonen, Gestik, Mimik, Tonfall, Gesprächs-Inhalte, Zusammenhänge und – das in jeder Phase: innerpsychische Vorgänge bei sich selbst während dieser Beobachtungsphasen.

Gefördert wird:

Diskriminierungsfähigkeit, Awareness, Selbstreflexion, präzises, wertschätzendes Feedbackgeben und –nehmen, Achtsamkeit auf Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen „Innen“ und „Außen“, Personen, Gruppen, Beziehungsmustern, bisweilen auch Verhaltensfixierungen.

Aus Sicht der Supervision:

SupervisorInnen wie SupervisandInnen müssen – so Supervision glücken und Gewinn bringen soll – die genannten Fähigkeiten schrittweise erwerben. Dazu gehören auch Introspektion und geordnete Kommunikation, das möglichst exakte Einschätzenkönnen von Befindlichkeiten und offenen wie verdeckten Vorgängen. Um allerdings zutreffende „Einschätzungen“ vornehmen zu können, ist die Fähigkeit erforderlich, eigene Eindrücke, Wertungen, innere Vorstellungsbilder so weit wie nur möglich als voneinander unterscheidbar wahrzunehmen. Erst danach ist, wenn es um professionelles Handeln – um professionelle Interventionen – geht, „Verlass“ auf die je eigenen Spiegelneurone, deren Wirken seit Gallese/Rizzolatti (Parma: 2005) auch neuroanatomische Korrelate besitzt.

Als Supervisor, Supervisorin bin ich in der Position, die jener einer Außengruppe, eines „Neutralen Beobachters“ wohl recht gut entspricht. Supervision ist ja nicht der Überblick im Sinne von Besserwissen, sondern das Ergebnis des

Zur-Verfügung-Stellens einer hochgradig reflektierten, feldkompetenten Außensicht. Das kann aber nur dann gelingen, wenn die genannten Vorgänge (Diskriminierung, Selbstreflexion, Abstinenz, Diskretion, Fokussierte Aufmerksamkeit, Fähigkeit zur Analyse komplexer Prozesse, die reflektierte Wahrnehmung von differenzierten Lebensäußerungen etc.) nicht nur selbst erfahren wurden, sondern durch wiederholtes Üben in den unterschiedlichen Positionen gefestigt, internalisiert, schließlich reflektiert für kompetente Interventionen verfügbar geworden ist.

Anerkannte Ausbildungen zum Lebens- und Sozialberater, Coach, Supervisor, Groupworker ... fördern solche Skills. Das Tandem-Trainingsprinzip wird aber deswegen selten angewandt, weil es eine Mindestgruppengröße von – erfahrungsgemäß – 14 TeilnehmerInnen, nach Möglichkeit eine/n zweite/n Trainer/in erfordert und ein doch ausgesprochen komplexes Gebilde darstellt, das bei exakter Durchführung recht zeitaufwändig und auch energetisch ein wenig fordernd sein kann.

Dennoch sei darauf hingewiesen, dass nach Überbrückung all der zahlreichen Erschwernisse am Ende ein kompaktes, sehr effektives Werkzeug für Gruppentrainings zuhanden ist, mithilfe dessen zugleich ein hohes Maß an Selbsterfahrung für jede/n Einzelne/n erreichbar ist.

Für Trainings mit Absolventen oder bereits berufstätigen Fachleuten eignet sich das Tandem-Prinzip wegen seiner beinahe frei wählbaren Schwierigkeitsgrade und auch wegen der vielfältig besetzbaren Positionen.

Volkmar Ellmauthaler, Mag., Dr., ist seit 1989 in freier Praxis als Berater, Supervisor und als akademischer Lehrer tätig. – 1957 in Wien geboren, sammelte er 1976 im Ausland (South Rhodesia) multikulturelle Erfahrungen, die er mit Studien u.a. bei Erwin Ringel (Doktorvater), Hans Strotzka, Erhard Oeser und Sir Karl Popper verbinden konnte. Zusatzausbildungen: Rangdynamik und Analyse bei Raoul Schindler. [WKO, ÖVS] ▲

Anhang: Verweise / Links

Mag. Dr. Volkmar Ellmauthaler
medpsych
1220 Wien, Seefeldergasse 18 / 8
0 043 699 10 900 802
<https://medpsych.at> | info@medpsych.at

Zur Biographie: <https://medpsych.at/VE-CV-oeffentl.pdf>

Biography in English: <https://medpsych.at/VE-CV-EU-GB.pdf>

Zu den gebundenen Büchern: <https://medpsych.at/Buecher.pdf>

Zu allen Titeln (alphab.): <https://medpsych.at/bibliografie-ell.pdf>

→ Expertenfragen: <https://medpsych.at/Fragen-Antworten.pdf>

Bestellung: <https://medpsych.at/0000-Artikel-Bestellform.pdf>