

Ausbildungsordnung

der österreichischen Gesellschaft
für Gruppendynamik und
Organisationsberatung
(ÖGGÖ)

2007

Ausbildungsordnung

Seite 3

Erläuterungen zur
Ausbildungsordnung

Seite 11

Nähere Informationen erhalten Sie über office@oeggio.at

Ausbildungsordnung der ÖGGO

2007

EINSTIEG

Teilnahme an 2 prozessorientierten einwöchigen gruppendynamischen Seminaren (mind. 10 T-Gruppensitzungen), daraus je eine Empfehlung zur Ausbildung.
Die Empfehlungsbewerbung muss am Beginn des Seminars benannt werden.
Einstiegsgespräch mit dem Ausbildungszuständigen des Vorstandes oder mit einem/r dafür benannten Lehrenden. Antrag zur Anwartschaft an den Vorstand.

ANWÄRTERSTATUS

Erstes **Co-Training** in einem gruppendynamischen Seminar (mindestens 10 T-Gruppensitzungen).

Teilnahme an einem **strukturierten Seminar** bei einem/r Lehrtrainer/in (mindestens 3 Tage) als TN oder Co, Erfahrung mit diesem Lernsetting schriftlich reflektieren und dokumentieren.

Organisationsreflexion:

- Erfahrungen aus einem Organisationsberatungsprojekt
- oder aus einer internen Position
- oder aus einer methodischen Organisationsuntersuchung

reflektieren und dokumentieren und mit Lehrendem im Sinne einer Supervision einzeln oder in Kleingruppen besprechen.

AnwärterInnengruppe Teil I (3 Tage)

- Reflexion der Erfahrungen der TeilnehmerInnen aus ihren unterschiedlichen Praxisfeldern
- Reflexion des gesellschaftlichen Umfeldes
- Reflexion des spezifischen Trainings- und Organisationsverständnisses der ÖGGO
- Vorbereitung der Marktbeobachtung und Feldforschung

AnwärterInnengruppe Teil II (2,5 Tage)

- Auswertung der Marktbeobachtung und Feldforschung
- Vor diesem Hintergrund Entwicklung der speziellen professionellen Anforderungen/ Erfolgskriterien für Training und Beratung

AnwärterInnengruppe Teil III (3,5 Tage)

Aufbauend auf den erarbeiteten Anforderungen im 2. Teil:

- Klärung der persönlichen Potentiale und persönlichen Lernfelder
- Erstellen einer individuellen Entwicklungsvereinbarung (wird von der LehrtrainerIn und von den KandidatInnen unterschrieben; die Entwicklungsvereinbarung verbleibt bei den KandidatInnen und wird bei allen weiteren Ausbildungsschritten vorgelegt und einbezogen)

Weitere **Co-Trainings** in gruppendynamischen Seminaren (jeweils mind. 10 T-Gruppensitzungen); Insgesamt sind **mindestens 3 positiv begutachtete Co-Trainings**, erforderlich.

Bei der Gutachtenerstellung ist darauf zu achten, dass das dritte Gutachten die Befähigung zum eigenständigen Training unter Supervision ausspricht.

Das Begutachtungsinteresse muss vor Beginn des Co-Trainings ausgesprochen sein. Ein Auswertungs- und Feedbackgespräch ist am Ende jedes Co-Trainings obligatorisch.

Organisationslaboratorium (mind. 5 Tage).

Ein Co-Training in einem **strukturierten Seminar** (Planung und Durchführung), 3 bis 4 Tage.

Theorieseminare (verpflichtend):

1. Grundlagen der TG: 2 x 2 Tage
2. Organisationstheorie: 1 x 2 Tage
3. Gesellschaftstheorie: 1 x 2 Tage

Theorieseminare werden von ordentlichen Mitgliedern der ÖGGO abgehalten. Für die Anrechenbarkeit gelten folgende Qualitätskriterien:

- Das Seminar design ist nach Rücksprache mit dem Ausbildungsausschuss durch diesen akzeptiert.
- Der/die SeminarleiterIn hat ihre/seine wissenschaftliche Qualifikation für die Thematik des Seminars durch einschlägige Veröffentlichungen und/oder von ihr/ihm durchgeführten akademischen Lehrveranstaltungen nachgewiesen.
- Der/die SeminarleiterIn verfügt über praktische Erfahrung im gruppendynamischen Feld.

Als Theorieveranstaltungen gelten neben der Teilnahme an Seminaren auch die Mitwirkung an theorieorientierten Projekten an denen ein Lehrender/eine Lehrende beteiligt ist, der/die Mitwirkung im Sinne der Ausbildungsordnung bestätigt.

Darüber hinausgehend wird die Teilnahme an Literaturkreisen und vergleichbaren Aktivitäten nahe gelegt.

Nach der erfolgten Durchführung aller praktischen und theoretischen Ausbildungsschritte kann der Antrag auf Außerordentliche Mitgliedschaft beim Ausbildungsausschuss (ABA) eingereicht werden. Über die Aufnahme als AO-Mitglied entscheidet die Generalversammlung.

Der Status der AO-Mitgliedschaft kann nicht übersprungen werden.

AO MITGLIEDSCHAFT

Leitung von 2 gruppodynamischen Seminaren unter Supervision mit positiver Begutachtung (T-Gruppen, mindestens 10 Sitzungen, möglichst in unterschiedlichen sozialen Feldern).

Eigenständige Planung und Durchführung eines **strukturierten Seminars** (3-4 Tage) mit Supervision (mind. 2 Sitzungen) und Gutachten

1. Theorie-seminare 2x2 Tage:

2x2 Tage Wahlseminare aus dem Kontext: Training

2. Methodenseminare 2x2 Tage:

- 2x2 Tage Wahlseminare aus einem Feld, das für AOMs relevant ist:

insbesondere:

Analoge Intervention im Sinne der gruppodynamischen Arbeit,
Fragetechniken, Krisenintervention,
Theorievermittlung in T-Gruppen-Seminaren
Theorievermittlung in strukturierten Seminaren

3. Teilnahme an einer Supervisionsgruppe mit Lehrenden:

2 Tage; Ziel: Reflexion der eigenen TrainerInnenenerfahrungen.

Theorie- und Methodenseminare werden von ordentlichen Mitgliedern der ÖGGO abgehalten.

Für die Anrechenbarkeit gelten folgende Qualitätskriterien:

- Das Seminar-design ist nach Rücksprache mit dem Ausbildungsausschuss durch diesen akzeptiert.
- Der/die SeminarleiterIn hat ihre/seine wissenschaftliche Qualifikation für die Thematik des Seminars durch einschlägige Veröffentlichungen und/oder von ihr/ihm durchgeführten akademischen Lehrveranstaltungen nachgewiesen.
- Der/die SeminarleiterIn verfügt über praktische Erfahrung im gruppodynamischen Feld.

Als Theorieveranstaltungen gelten neben der Teilnahme an Seminaren auch die Mitwirkung an theorieorientierten Projekten an denen ein Lehrender/eine Lehrende beteiligt ist, der/die Mitwirkung im Sinne der Ausbildungsordnung bestätigt.

Aufgrund der bisherigen Ausbildungserfahrungen empfiehlt die Gesellschaft jedem Ausbildungskandidaten/jeder Ausbildungskandidatin parallel zum in der Ausbildungsordnung (ABO) beschriebenen Ausbildungsprozess, eine längerfristig angelegte, persönlichkeitsbezogene Entwicklungsmaßnahme (z.B.: Einzel- und/oder Gruppenselbsterfahrung).

ABSCHLUSS DER AUSBILDUNG ORDENTLICHE MITGLIEDSCHAFT TRAINING

Den Abschluss der Ausbildung bildet die Aufnahme als Ordentliches Mitglied durch die Generalversammlung.

Die Voraussetzungen dafür sind:

- Abschluss der praktischen und theoretischen Ausbildungsschritte.
- Zur Sicherung unterschiedlicher Lernerfahrungen und Rückmeldungen ist darauf zu achten, dass die Lernschritte von verschiedenen Lehrenden betreut werden.
- Ansuchen um Zuerkennung der Ordentlichen Mitgliedschaft beim Ausbildungsausschuss (ABA). Diesem Ansuchen sind alle Gutachten und Teilnahmebestätigungen gesammelt beizulegen. Der ABA legt den Antrag nach Prüfung der Generalversammlung vor. Diese entscheidet bei Anwesenheit des Graduierungswerbers/der Graduierungswerberin über die Aufnahme als Ordentliches Mitglied der Gesellschaft.
- Persönliche Vorstellung im Rahmen der Generalversammlung
- Information aller ÖGGO-Mitglieder über den/die Mitgliedswerber/in durch die Veröffentlichung eines umfassenden Curriculum vitae im internen Teil der ÖGGO-Homepage.
- Antrag des Vorstandes an die Generalversammlung zur Aufnahme als Ordentliches Mitglied auf Grund einer diesbezüglichen Empfehlung durch den Ausbildungsausschuss.

WEITERBILDUNG ORGANISATIONSBERATUNG

Die Teilnahme an der Weiterbildung ist optional und berufsbegleitend zur Tätigkeit als BeraterIn. Sie führt nach erfolgreicher Absolvierung zur Ordentlichen Mitgliedschaft als BeraterIn. Voraussetzung dafür ist die Ordentliche Mitgliedschaft als TrainerIn.

Inhaltlich orientiert sich diese Weiterbildung an einem der ÖGGO-Tradition verpflichteten Verständnis einer prozessorientierten Beratung im Kontext von Organisation. Der Einstieg in die Weiterbildung kann frühestens mit erreichter AO-Mitgliedschaft erfolgen - empfohlen wird der Einstieg nach dem ersten absolvierten Training unter Supervision.

Eine weitere Erfahrung aus einem Organisations-Beratungs-Projekt (durch Beobachtung oder durch Mitwirkung in einer internen Funktion) reflektieren und dokumentieren, mit LehrberaterIn besprechen.

Zwei eigenständige Beratungen unter Supervision. Entweder

- a) unter Anwesenheit eines Supervisors/einer Supervisorin während der Beratung oder
- b) Supervision durch kontinuierliche Projektbesprechungen außerhalb der Beratung (pro Beratungsphase 2 Besprechungen – eine vor, eine nach jeder Beratungsphase; einer der beiden Fälle muss ein mehrstufiger Beratungsprozess sein).

Einjährige Fallsupervisionsgruppe bei LehrberaterIn (6 x 0,5 Tage; 4-6 TeilnehmerInnen)

Durchgängige Lehrgangsguppe: Methoden und Theorien der Prozessberatung

(5 Module á 3 Tage)

- Systemisches Organisationsverständnis und Entwicklung von Organisationen (3 Tage)
- Grundlagen prozessorientierter Beratung (3 Tage)
- Prozessarchitekturen und Design von Beratung (3 Tage)
- Beratungssettings – Standards und Variationen (3 Tage)
- Methoden der Beratung (3 Tage)

Organisation des Lehrgangs:

- Einstieg frühestens nach AO-Mitgliedschaft (empfohlen nach der ersten GD-Supervision)
- durchgängige Teilnahme
- Jedes Modul wird von zwei LehrberaterInnen durchgeführt (Nachweis wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit dem Thema, Veröffentlichungen und/oder Lehrveranstaltungen zum Thema); punktuell können weitere Lehrende zu spezifischen Themen hinzugezogen werden.
- eine durchgängige LehrberaterIn auf Vorschlag von ABA, um Kontinuität und Lernbogen sicher zu stellen
- Koordination/Organisation im Zusammenspiel zwischen KandidatInnen (VertreterIn) und dem ABA

ABSCHLUSS DER WEITERBILDUNG ORDENTLICHE MITGLIEDSCHAFT BERATERIN

Den Abschluss der Ausbildung bildet die Bestätigung als Ordentliches Mitglied BeraterIn durch die Generalversammlung.

Die Voraussetzungen dafür sind:

- Abschluss der praktischen und theoretischen Ausbildungsschritte.
- Zur Sicherung unterschiedlicher Lernerfahrungen und Rückmeldungen ist darauf zu achten, dass die Lernschritte von verschiedenen Lehrenden betreut werden.
- Ansuchen um Zuerkennung der Ordentlichen Mitgliedschaft beim Ausbildungsausschuss (ABA). Diesem Ansuchen sind alle Gutachten und Teilnahmebestätigungen gesammelt beizulegen. Der ABA legt den Antrag nach Prüfung der Generalversammlung vor. Diese entscheidet bei Anwesenheit des Graduierungswerbers/der Graduierungswerberin über die Aufnahme als Ordentliches Mitglied der Gesellschaft.
- Persönliche Vorstellung im Rahmen der Generalversammlung
- Information aller ÖGGO-Mitglieder über den/die Mitgliedswerber/in durch die Veröffentlichung eines umfassenden Curriculum vitae im internen Teil der ÖGGO-Homepage.
- Antrag des Vorstandes an die Generalversammlung zur Aufnahme als Ordentliches Mitglied auf Grund einer diesbezüglichen Empfehlung durch den Ausbildungsausschuss.

ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

(1) Die TeilnehmerInnen der AWG 2008/09 können nach der von ihnen gewählten ABO abschließen.

(2) Für allen anderen gilt: Auszubildende, die ihre Ausbildung vor Inkrafttreten der ABO 2007 begonnen haben, können bis spätestens 2013 - auf Antrag - gemäß der bisher für sie gültigen ABO abschließen.

(3) Beratung unter Supervision kann auch als Co-Beratung angerechnet werden.

Diese Ausbildungsordnung wurde mit einstimmigen Beschluss in der ÖGGO Generalversammlung am 26.1.2007 angenommen und in Kraft gesetzt.
Die Übergangsbestimmungen dieser Ausbildungsordnung wurde mit einstimmigen Beschluss in der ÖGGO Generalversammlung am 14.3.2009 angenommen und in Kraft gesetzt.

MÖGLICHE INHALTLICHE SCHWERPUNKTE DER 5 MODULE WEITERBILDUNG ORGANISATIONSBERATUNG

Modul 1: Systemisches Organisationsverständnis und Entwicklung von Organisationen

Funktion und Aufbau eines formalen Ordnungsrahmens; Funktion und Muster der Selbstorganisation. Zusammenspiel beider Organisationsaspekte im ganzheitlichen Organisationsgeschehen.

Wichtige Differenzierungskriterien („Unterscheidungen“) und Logiken für die Errichtung organisatorischer Subsysteme.

Wie Organisationen sich selbst beobachten und reflektieren. Wie organisiert sich diese Funktion in der Organisation?

Theorie und Praxis zum Umgang mit Symbolen und Ritualen in Organisationen.

Wie sich Entwicklungen im Organisationsumfeld – gesellschaftliche Entwicklungen und Marktentwicklungen – in den Entwicklungen im Organisationsinneren spiegeln. Aktuelle Beispiele dazu.

Wichtige Theorien zur Entwicklung sozialer Systeme. Prinzipielle praktische Ansätze der Veränderung von/in Organisationen; Innen- versus Außenorientierung des organisatorischen Veränderungsgeschehens.

Modelle und Theorien zu den Phasen – und zum Beratungsbedarf in den Phasen – der Unternehmensentwicklung

Modul 2: Grundlagen prozessorientierter Beratung

Wie nach einer Anfrage aus einem Angebot ein Beratungsauftrag entsteht.

Das Einrichten einer Beratungsorganisation:

- Gestaltung der Berater-Klientenbeziehung
- Fragen beim Staffing
- Ein Beratungsvorhaben als Prozess organisieren (Aufbau und Ablauf)

Wichtige paradigmatische Widersprüche: Parteinahme/ Allparteilichkeit,
Advising/Counseling, Distanz/Nähe, Irritieren/ Stabilisieren,
Problemorientierung/Lösungsfokussierung.

Die Auswirkungen aufs praktische Beratungsgeschehen.

Theoretische und praktische Orientierung im Spannungsfeld von Fachberatung und Prozessberatung. Was kann „Integrierte Beratung“ sein? Welche Voraussetzungen hat dieses Konzept? Was kann dieses Konzept leisten, was nicht?

Modul 3: Prozessarchitekturen, Designs und Interventionen in der Beratung

Theorie und Praxis zur Unterscheidung von Architektur, Design und Intervention in der professionellen Beratungsarbeit.

Grundlagen, Prinzipien und Beispiele zur Gestaltung von Beratungsprozessen; Phasen in der Beratung; erfolgssensible Aspekte und Ereignisse in den einzelnen Phasen.

Grundlagen, Prinzipien und Beispiele zur Gestaltung von Designs in der Beratung. Wichtige dabei immer wieder zu lösende Aufgaben und Standardsituationen. Überlegungen und Hinweise dazu.

Interventionsverständnis und Interventionspraxis in der Tradition der systemischen Familientherapie. Beispiele dazu. Was davon ist wie in unserer Beratungsarbeit brauchbar? Überlegungen und Hinweise dazu.

Modul 4: Beratungssettings – Standards und Variationen bei der Gestaltung

Professionalisierung und Optimierung im Umgang mit quantitativ bedeutsamen, immer wiederkehrenden Aufgabenstellungen für Berater, die aus der oeggo-Tradition "herausgewachsen" sind. Beispiele dazu sind:

- Teamentwicklungen
- Projekt-Kick off´s
- Begleitung von Management-Meetings
- Begleitung thematisch fokussierter Workshops (z.B. Strategieworkshops)
- Großgruppenveranstaltungen
- Konfliktmoderationen
- Kollegiale Beratungen
- Supervisionen
- Coachings

Modul 5: Methoden der Beratung

Theoretische Grundlagen und Aneignung einer praktischen Expertise für die Anwendung wichtiger – in vielen Beratungssituationen einzusetzender – Methoden und Techniken.

Beispiele dazu sind:

- Systemische Fragetechniken
- Hypothesenbildung
- Analyse- und Diagnose-Methoden
- Allparteiliche Vermittlung von Fach-Know-how in der Beratung
- Methoden und Techniken aus dem Repertoire der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie
- Analoge Interventionsformen
- Elemente aus dem Repertoire der Organisationsaufstellung

Erläuterungen zur ÖGGO Ausbildungsordnung

Inhalt:

Wer/Was ist die ÖGGO ?	11
Ausbildungsphilosophie	12
Fragen und Antworten zur Ausbildungsordnung:	14
Qualifizierungsfelder für die Gruppendynamik	17
Begutachtungspraxis	21
Qualifizierungsfelder für die Organisationsberatung.....	22

Wer/Was ist die ÖGGO ?

Die Österreichische Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung (ÖGGO) ist ein Zusammenschluß professioneller TrainerInnen und BeraterInnen. Die Gesellschaft wurde 1973 von Personen gegründet, die zu dieser Zeit bei der EIT (European Institute for Trans-National Studies in Group and Organisational Development) in Ausbildung standen. Teils ging es damals um eine Regionalisierung und Verbreitung praktischer Ausbildung, zum anderen hatte man die Ambition, die Gruppendynamik in der Wissenschaft zu verankern, sie damit systematischer Reflexion zugänglich zu machen und ihre Vernunft nicht von einer bloßen Anwendungsorientierung abzuleiten.

So wurde an der neu gegründeten Universität Klagenfurt eine studierbare Fachrichtung Gruppendynamik eingerichtet, die von der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung aus organisiert wird und an der für Gruppendynamik Habilitierte lehren. Darüber hinaus werden auch an vielen anderen Universitäten T-Gruppen angeboten. An der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF), ebenfalls mit Hauptsitz in Klagenfurt, werden Forschungsprojekte organisiert und auf gruppendynamischen Überlegungen fußende Ausbildungsgänge für unterschiedliche Personengruppen konzipiert und durchgeführt.

Einige Mitglieder der Gesellschaft sind direkt an Universitäten angestellt, viele haben kontinuierliche Lehraufträge in einschlägigen Veranstaltungen, der überwiegende Teil der Praxis findet jedoch in außeruniversitären Anwendungsfeldern statt. Teils zusammengeschlossen in eigenen Firmen, teils als lose Gruppierungen einzelner, zusammengestellt für spezifische Projekte, arbeiten Mitglieder der Gesellschaft als Trainer/innen in inner- und überbetrieblichen Fortbildungsveranstaltungen und als Berater/innen von Organisationsentwicklungs- und Organisationsveränderungsprozessen in der Wirtschaft, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Erziehungs- und Bildungswesen, mit Beamten der öffentlichen Verwaltung – es gibt kaum eine Personengruppe oder einen Organisationstyp, mit dem die ÖGGO nicht schon in Berührung gekommen wäre.

Die dadurch angehäuften Erfahrungen werden teils publikatorisch in diversen Fachblättern oder auch in Büchern ausgewertet. Wichtiger für die spezifische Traditionsbildung der Gesellschaft sind jedoch über Jahre kontinuierlich geführte Diskussionen zu sowohl feldbezogen-anwendungsorientierten, wie auch zu theoretisch-paradigmatischen Grundfragen und Problemstellungen, für die eigene Workshops und Symposien veranstaltet werden. Was es auch erleichtert, über diese Traditionsbildung eine eigene Identität zu halten, ist die von der ÖGGO betriebene Ausbildung professionellen Nachwuchses. Neben der wissenschaftlichen Orientierung ist dies der zweite Schwerpunkt der Gesellschaft.

Das Curriculum wurde zuletzt 2007 umgestaltet. Als historische Notiz zur Geschichte der Gesellschaft: Gegründet wurde sie als „Österreichische Gesellschaft für Gruppendynamik und Gruppenpädagogik“ (ÖGGG), was der damaligen Konzentration auf Bildungsinstitutionen entsprach, von denen man sich die angestrebten Veränderungsimpulse in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen erhoffte, z.B. unter dem Stichwort „Demokratisierung der Arbeit“ u.ä.m. Dies führte dazu, dass die Schulung von Lehrkräften längere Zeit größere Wichtigkeit hatte. Im Laufe der Jahre nahmen aber diese Ausbildungsaktivitäten im Tätigkeitsumfang der Mitglieder ab, und andere angewandt-sozialwissenschaftliche Praxisformen wie Forschung und Beratung gewannen an Bedeutung. Das führte schließlich zu einem Namenswechsel, wobei die „Gruppenpädagogik“ im Titel der Gesellschaft gegen „Organisationsberatung“ ausgetauscht wurde.

Die Gesellschaft wird von einem Vorstand geführt, der alle zwei Jahre neu zu wählen ist. Zum Stand Jänner 2008 zählt die ÖGGO 160 Mitglieder, davon 70 Ordentliche Mitglieder. Darüber hinaus gibt es einen Kreis von Interessenten, die an den von der ÖGGO organisierten Veranstaltungen teilnehmen, ohne eine Mitgliedschaft anzustreben. Anwärter für die Mitgliedschaft wird man über Antrag an den Vorstand. Der Abschluss der einzelnen Ausbildungsphasen wird auf Empfehlung des Ausbildungsausschusses (ABA) von der Generalversammlung beschlossen.

Ausbildungsphilosophie

Das Professionalisierungskonzept der Gesellschaft

Die Mitglieder der ÖGGO bilden untereinander ein vielfältig verwobenes Lernnetzwerk, in dem ein Großteil ihrer eigenen berufsbegleitenden Professionalisierung erfolgt. Im Kern passiert das gemeinsame Lernen durch wechselnde Formen der Zusammenarbeit im Rahmen von konkreten Praxisprojekten, seien dies nun inner- oder überbetriebliche Trainings- oder Beratungsvorhaben in unterschiedlichen Organisationen. Die bei diesen Arbeitsanlässen aufgegriffenen Problemstellungen bilden ständig neu auftauchende Herausforderungen, deren Bewältigung in praktischer wie in theoretischer Hinsicht die gemeinsame Entwicklung vorantreibt. Unterstützt wird dieser Prozess durch begleitende Reflexionsmöglichkeiten, die immer wieder Gelegenheit schaffen, die gemachten Praxiserfahrungen systematisch auszuwerten, den eigenen Qualifikationsstand zu überprüfen und die professionellen Standards der Gesellschaft weiterzuentwickeln. Um die gemeinsame Theoriearbeit zu befruchten, ist im Laufe der Jahre ein weitverzweigtes, internationales Kooperationsnetz mit Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen entstanden. In internen Workshops und Foren, im Zuge von Fachtagungen und Symposien erfolgt die Auseinandersetzung mit dem neuesten Stand der Wissensentwicklung in den für unsere Profession relevanten Fachgebieten. Eine Reihe von Mitgliedern der ÖGGO nimmt durch eigene Publikationen aktiv an der Wissensproduktion teil und ist auf diesem Wege in eine größere „scientific community“ eingebunden. Die Gesellschaft verfolgt durch die genannten Formen der Wissensproduktion und des Knowhow-Transfers den Anspruch, auf dem Weg über eine sich wechselseitig stimulierende, lebendige Lerngemeinschaft eine richtungweisende Funktion im eigenen Fachgebiet weit über Österreichs Grenzen hinaus einzunehmen.

Zur Funktion der Ausbildung in der ÖGGO

Die von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Ausbildungsangebote bieten allen Interessenten die Gelegenheit, in dieses professionelle Lernnetzwerk hineinzuwachsen und ein aktiver Teil desselben zu werden. Die Ausbildung fußt auf den in der Ausbildungsordnung festgelegten Schritten, die – mit Ausnahme der erforderlichen Theorieaneignung – von jedem/r Kandidaten/in in gleicher Weise zu durchlaufen sind. Die Durchführung der einzelnen Schritte erfolgt eigenverantwortlich.

Die Ausbildung schafft Anlässe für einen schrittweisen Kompetenzaufbau entlang des eigenen, höchstpersönlichen Qualifikationsstandes und des sich daraus ergebenden weiteren Entwicklungsbedarfes. Grundlage dafür bildet eine realitätsgerechte Einschätzung des eigenen Potentials, der bereits ausgeprägten Stärken, aber auch der spezifischen Lernfelder, die einer weiteren Bearbeitung bedürfen. Die einzelnen Ausbildungsschritte der ÖGGO bieten vielfache Gelegenheiten, die eigenen Potentialeinschätzungen immer wieder einem Test auszusetzen, sie in Praxisprojekten zu erproben und in der Reflexion mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zu überprüfen. Auf diese Weise kann zunehmend mehr Sicherheit im Umgang mit der eigenen Person in komplexen, Unsicherheit stiftenden Situationen entwickelt und aufgebaut werden.

Die ÖGGO mutet allen eine eigenverantwortliche Gestaltung des Timings der einzelnen Schritte im Rahmen der vorgegebenen Ausbildungsphasen zu. Jede/r muss im Zuge seiner Praxisprojekte, seiner Übungsschritte und seiner theoretischen Auseinandersetzung selbst herausfinden, welchen „Stand“ er/sie erreicht hat und welche nächsten Aktivitäten sinnvollerweise anschließen könnten. Die in Ausbildungsaktivitäten involvierten Mitglieder der Gesellschaft bieten für solche Entscheidungen die erforderlichen Möglichkeiten zur Auseinandersetzung und die notwendige begleitende Unterstützung.

Im Rahmen der ÖGGO eine Trainer- bzw. Beraterausbildung absolvieren heißt nicht, sich eine formale Berufsberechtigung zu erwerben, sondern sich als kompetentes Mitglied in dem weitverzweigten Lernnetzwerk der Gesellschaft zu erweisen. Die Ordentliche Mitgliedschaft bestätigt diesen Umstand nach innen und nach außen.

Dieses Netzwerk von Expert/inn/en für die Durchführung prozessorientierter Trainings- und Beratungsprojekte lebt davon, dass gemeinsam neues Wissen produziert wird, indem man bereit ist, Wissen an andere weiterzugeben. Wir lernen in Kooperation mit anderen vor allem durch die praktische Arbeit und ihre Herausforderungen sowie durch die gemeinsame Reflexion der Art und Weise, wie wir diese Herausforderungen bewältigen. Dies erfordert die Fähigkeit, sich in einem durchaus konflikthaften, ständig sich erneuernden Geflecht aus Konkurrenz- und Kooperationsbeziehungen bewegen zu lernen und dabei ein eigenständiges professionelles Profil zu entwickeln. Die Gesellschaft stellt dafür mit ihrer Ausbildungsordnung die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Verfügung.

Fragen und Antworten zur Ausbildungsordnung:

1. Muss das Co-Training vor der AnwärterInnengruppe (Teil I) ein positiv begutachtetes sein?
 - Nein, aber die Teilnahme als Co-Trainer muss bestätigt sein. In der Zeit des Anwärterstatus müssen auf alle Fälle drei positiv begutachtete Co-Trainings absolviert werden.

2. Kann man auch mehrere Co-Trainings mit Gutachten vor der AnwärterInnengruppe machen, und werden diese auch anerkannt?
 - Ja, begutachtete Co-Trainings werden anerkannt. Darüber hinaus sind auch nichtbegutachtete Co-Trainings im Sinn der Erfahrung/des Lernens zu empfehlen.

3. Ist die Teilnahme an einem strukturierten Seminar, ein Co-Training und Erfahrung aus einem Organisationsberatungsprojekt
 - a) fakultativ vor der AnwärterInnengruppe (Teil I) notwendig oder
 - b) alle drei Elemente notwendig vor der AnwärterInnengruppe (Teil I)?
 - Alle drei sind notwendige Voraussetzungen für die Teilnahme an der AnwärterInnengruppe. Nur dadurch ist gewährleistet, dass TeilnehmerInnen neben der GD-Erfahrung (2 Empfehlungen, 1 Co-Training) auch die anderen wichtigen professionellen Funktionen (Trainer/in strukturierter Seminare bzw. Berater/in) erfahren und kennen gelernt haben.

4. Wozu dient die reflektierte Erfahrung aus einem Organisationsberatungsprojekt?
 - Es geht hier um die bewusste Wahrnehmung der BeraterInnenfunktion und ihre Unterscheidung zu anderen Funktionen, die in einer Organisation wahrgenommen werden.

5. Gilt Coaching als Erfahrung aus Organisationsberatung?
 - Nein, weil Coaching als personenbezogene Einzelberatung nicht die Komplexität und Dynamik eines OE-Prozesses aufweist.

6. Gilt Supervisionsteilnahme als Organisationsberatungs-Erfahrung?
 - Ja, wenn es sich um die Supervision von Teams, Projektgruppen oder anderen Subsystemen handelt, d.h. nicht um die Supervision von Einzelpersonen in der Gestaltung ihrer professionellen Funktion.

7. Welche Kriterien und Elemente sollen die Dokumentationen über Erfahrungen aus strukturierten Seminaren bzw. Organisationsberatung beinhalten?
 - Was war das Ziel? Was war der Kontext? Wesentliche Designelemente und ihre Auswirkung auf Inhalte und Prozess. Trainer/innen-Funktion in einem strukturierten Seminar im Unterschied zu GD-Trainer/in.
 - Ziel und Kontext der Beratung. Gestaltung des Projektes bzw. Prozess zwischen Auftraggeber/Klient/Beratungssystem. Interventionen und Verhaltensdimensionen der BeraterIn.
 - Zu beiden: persönliche Eindrücke und Reflexion
 - Zur Orientierung: Umfang der jeweiligen Dokumentation 2 bis 3 Seiten, die mit Lehrtrainer/in bzw. -berater/in durchzusprechen ist (Zeitaufwand 1 bis 2 Stunden).

8. Was ist die Funktion der AnwärterInnengruppe (Teil I und Teil II)
 - Klarheit über Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Praxisfelder und Märkte für Training und Beratung.
 - Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen im Feld.
 - Reflexion von Praxiserfahrungen in den unterschiedlichen Praxisfeldern als Grundlage für die Planung der weiteren eigenverantwortlichen Arbeit.

9. Was ist die Funktion der AnwärterInnengruppe (Teil III)?
 - Es geht nicht um „Bestehen oder Nichtbestehen“, sondern darum, durch Selfassessment, Feedback anderer TeilnehmerInnen und der Trainer/in Klarheit über Möglichkeit und Grenzen persönlicher Entwicklungspotentiale in Bezug auf die angesprochenen professionellen Funktionen zu gewinnen. Gemeinsam mit den Trainer/inne/n werden individuelle Lernziele sowie Empfehlungen für konkrete Entwicklungsschritte („Entwicklungsvereinbarung“) erarbeitet. Diese Ergebnisse stehen - ebenso wie die Gutachten - sowohl dem Ausbildungsausschuss als auch den Lehrtrainer/inne/n und Lehrberater/inne/n für deren Ausbildungsfunktion zur Verfügung. Die eingegangene Selbstverpflichtung besitzt verbindlichen Charakter.

Zu den Ausbildungsschritten während der A.O. Mitgliedschaft:

10. Wann wird ein Seminar als T-Gruppenseminar gewertet?
 - Wenn die T-Gruppe als Lernform das zentrale Design-Element des Seminars ist und andere Designelemente unterstützende Funktion für das Lernen in der T-Gruppe (und nicht umgekehrt) haben.
 - D.h. konkret, das Seminar muss eine Mindestanzahl von 10 Gruppensitzungen beinhalten.

11. Wann wird eine „Veranstaltung“ als strukturiertes Seminar gewertet?
- Wenn die „Veranstaltung“ keine Vorlesung ist, sondern der thematische Focus so bearbeitet wird, dass erfahrungsbezogenes Lernen ermöglicht wird, d.h.:
 - Bezug der TeilnehmerInnen zum Inhalt herstellen
 - Reflexion und Bearbeitung der Hier- und Jetzt-Situation, sowohl auf den Lernprozess, als auch auf das Thema bezogen.
 - Methodisches Kennzeichen eines strukturierten Seminars ist auch die Anwendung unterschiedlicher Designelemente im Spannungsfeld Thema-Individuum-Gruppe (z.B. Rollenspiele, Videoanalyse, Fallbearbeitungen, Theoriearbeit, Vermittlung und einüben von Methodenknowhow).
12. Was soll die Dokumentation über die Erfahrung aus einem strukturierten Seminar (Anwärterstatus) beinhalten?
- Beschreibung des Designs
 - Kommentar des Designs
 - Kritische Würdigung wie der thematische Focus in der Balance von Individuen und Lerngruppe bearbeitet wurde und welche Auswirkungen auf den 3 Ebenen (Sach/Beziehung/Struktur) festzustellen waren.
13. Was bedeutet die Supervision in der A.O. Mitgliedschaft bei der Durchführung von Beratungsprojekten?
- Zwei Formen:
 1. LB und A.O. Mitglied führen als Staff oder innerhalb eines Staffs gemeinsam ein Beratungsprojekt durch, wobei das A.O. Mitglied in der Diagnose, Planung und Durchführung von Interventionen selbständig agiert. Gutachten erforderlich.
 2. Supervision über Fallbesprechung.
14. Wann kann man von einem „gültigen“ Beratungsprojekt reden?
- Ein zu begutachtendes Projekt muss mindestens einen Prozess von 3 Phasen durchlaufen:
 - Einstieg - Kontextklärung
 - Durchführung - mit Aufbau einer Beratungsstruktur (Beratungssystem)
 - Beendigung
 - So kann z.B. die Mitwirkung als Co-Berater/in an einer 3-tägigen Teamentwicklung nicht gewertet werden.

Qualifizierungsfelder für die Gruppendynamik

Qualifikationskriterien sollen die Beurteilung von Auszubildenden und die Abfassung von Gutachten erleichtern. Sie beschreiben sechs Dimensionen des Lernens und damit der Wissens- und Verhaltensbeurteilung, die in der ÖGGO für professionelle Qualitätsstandards als unerlässlich erachtet werden. Die Qualifikationskriterien stellen damit ein System von Kategorien zur Verfügung, mit deren Hilfe über die Eignung und die Entwicklung professioneller Fähigkeiten von Ausbildungskandidatinnen und -kandidaten befunden werden kann. In diesem Sinn und in konkretisierender Anwendung auf spezifische Ausbildungsschritte sollen sie der Orientierung von Lehrenden und Auszubildenden dienlich sein. Die sechs Dimensionen sind:

1. Differenzierte Selbst- und Fremdwahrnehmung
2. Wahrnehmung von Gruppen- und Organisationsprozessen
3. Emotionale Stabilität und Belastbarkeit
4. Adäquate Ausdrucksfähigkeit
5. Design- und Interventionstechnik
6. Gesellschaftspolitisches Selbstbewußtsein

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;
- Verhältnis zu modellhaften Rationalisierungen, Bewusstsein über deren Zusammenhang mit dahinterliegenden wirklichen Inhalten.

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

2. Wahrnehmung von Gruppen- und Organisationsprozessen

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. Auch hier sind Erkenntnis, Einsicht und Bewusstmachen das Ziel, wobei es inhaltlich um folgende Kategorien geht:

- kollektive Stimmungen und emotionale Befindlichkeiten von Gruppen;
- Fusionszustände, kollektive Phantasien und Abwehrvorgänge;
- Ausdruck derselben in rituellen Handlungen, Mythen, Bildern, Metaphern;
- Angst und Angstabwehr in Gruppen;

- Stagnation und Entwicklung in Gruppen;
- Gruppenprozess als Herausbildung einer Gruppenidentität;
- Gruppenprozess als Reifungsvorgang, der unterschiedliche Phasen durchläuft;
- Zeitmaß und Rhythmus der Gruppenentwicklung;
- Phasenabhängigkeit kollektiver Phantasien und individueller Verhaltensweisen;
- 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);
- Emergenz individueller Ränge, Positionen und Funktionen in der Gruppe;
- Abhängigkeit der individuellen Funktions- und Rollenzuteilung vom Gruppenprozess;
- Einfluss-, Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnisse;
- Stellenwert der Geschlechterspannung und erotischer Beziehungen in Gruppen;
- Zusammenhang von Sexualität und Autoritätsstruktur;
- Kohäsion und Kooperation, Rivalität und Konkurrenz in und zwischen Gruppen,
- Wechselwirkung zwischen Gruppengeschehen („hier und jetzt“) und Umwelt („dort und dann“).

3. 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 „Mitgehenkönnen“ mit einer Gruppe und die Fähigkeit, sich relativ angstfrei betreffen zu lassen, ohne jedoch dabei die reflexive Distanz einzubüßen. Folgende Merkmale sind hier relevant:

- Vorhandensein von Identität und Integrität der Person;
- Fähigkeit zu Auseinandersetzungen;
- 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; Fähigkeit zum Mitagieren und zur Distanzierung;
- Frustrationstoleranz: Fähigkeit, Versagungen ohne physische und psychische Dekompensationserscheinungen erleben und ertragen zu können;
- Flexibilität: Adäquates „Eingehenkönnen“ auf den Gruppenprozess; Realisierung eines ausgewogenen und variablen Maßes an Intensität der Selbsteinschaltung; Aufrechterhaltung der Realitätskontrolle.

4. Adäquate Ausdrucksfähigkeit

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;
- „Umgehenkönnen“ mit Bedrohungen „von innen“ (Ängste vor Antrieben und Emotionen);
- Fähigkeit zum freien Umgehen mit eigenen und fremden normativen Verhaltensweisen (ideoogischer, moralischer oder theoretischer Natur).

5. Design- und Interventionstechnik

Design- und Interventionskompetenz meint das „Verfügenkönnen“ über das handwerkliche Rüstzeug, Lernsituationen herzustellen und Lernprozesse zu organisieren. Die Handhabung des Zusammenhangs von inhaltlicher Zielsetzung und der optimalen sozialen Struktur hat zwei Aspekte:

- zum einen die Herstellung eines geeigneten Settings (Design),
- zum anderen den Einsatz eines geeigneten, nach Qualität und Intensität variabel dosierbaren Interventionsrepertoires.

Demgemäss sind in Abhängigkeit von den jeweiligen professionellen Funktionen und angepasst an das jeweilige Setting unterschiedliche Kommunikationsformen zu beherrschen. Folgende Fähigkeiten bzw. Verhaltenbereiche 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 emotionellen 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);
- 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 stukturfreieren Settings, v.a. T-Gruppen, wie auch in strukturierteren Settings wie Arbeitsgruppen, Teamtrainings, Beratungs- und OE-Workshops; Beherrschung eines breiten und überlegt zum Einsatz gebrachten Interventionsrepertoires („rhetorische Strategien“ wie sagen, fragen, kommentieren, interpretieren, „bilden“, Echos liefern, ums Eck fragen, zirkulärfragen usw.);
- 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 mit der Rückkehr in Beruf und Familie (back home).

6. Gesellschaftspolitisches Selbstbewußtsein

Gruppendynamische Tätigkeit ist insofern als politisch zu verstehen, als durch sie sehr oft reale Machtfragen, Abhängigkeitsverhältnisse, die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen usw. angesprochen und zur Disposition gestellt werden. Es ist daher notwendig, diese politische Dimension jeweils mitzureflektieren.

Die gesellschaftspolitische Dimension gruppendynamischer und beraterischer Tätigkeit ergibt sich überdies aus der Funktion von Trainings und Beratungen in verschiedensten Anwendungsfeldern. Dies beginnt schon bei der individuellen gruppendynamischen Bildungsgeschichte, den individuellen Motiven, Zielen und Wünschen, die durch die Gruppendynamik befriedigt werden sollen. Die professionelle Entwicklung, sowohl die individuelle wie die der Zunft, ist in diesem Sinn kritisch zu überprüfen. Die Erarbeitung eines gesellschaftspolitischen Bewusstseins verfolgt dabei zwei Ansprüche. Zum einen ist gruppendynamische Arbeit gegen die Auswüchse abzugrenzen, die in die Richtung einer selbstgenügsamen, gesellschaftspolitisch irrelevanten Freizeitbewegung gehen (Psychoboom). Zum anderen soll klar werden, dass man in der gruppendynamischen Arbeit und in der prozessorientierten Beratung zum „naiven Erfüllungsgehilfen“ von Auftraggebern werden kann, indem man mit dem Einsatz des entsprechenden Wissens deren jeweilige Wünsche erfüllt, ohne darüber hinausgehende Problematiken solcher Tätigkeiten zu bemerken oder gar kommunizieren zu können.

Die Reflexionsfähigkeit für gesellschaftspolitische Zusammenhänge zählt daher zum Handwerkszeug, ohne allerdings einen eigenen politischen Standpunkt propagandistisch und normativ in der Arbeit als „Lehrmeinung“ einfließen zu lassen. Soweit es sich überhaupt um politische Positionen handelt, ist die Bereitschaft notwendig, die jeweils eigene Position mit anderen an der tatsächlichen Arbeit des Alltags oder auf gemeinsamen Seminaren zu überprüfen.

Was die konkrete Arbeit in spezifischen Anwendungsfeldern anlangt, so ist der jeweilige weitere gesellschaftliche Kontext ein spezifischer. Jedes System hat seine Umwelt, bringt aber auch interne Funktionslogiken hervor, die jeweils für sich zu reflektieren sind. Die gesellschaftspolitische Dimension gruppendynamischer Arbeit erfordert daher Theoriearbeit, um sich und dem Klientel die Feldeigenheiten klarzumachen. Notwendig sind etwa Kenntnisse der politischen Ökonomie und ihrer Auswirkungen auf soziale und politische Strukturen, dies zunehmend im Licht fortschreitender Internationalisierung und Globalisierung, Kenntnisse der Auswirkungen industrieller Arbeit, Kenntnisse über die Logik von Dienstleistungsbetrieben, Nonprofit-Organisationen und ähnliches mehr. Darüber hinaus gibt es soziale Phänomene, die in der „Kultur“ liegen, individuelle Freiheitsgrade und Entwicklungschancen determinieren, in die Organisationen mehr oder weniger deutlich hineinspielen, sodass die Herstellung eines Bewusstseins darüber ebenfalls zur gruppendynamischen Kompetenz zu zählen sind.

Begutachtungspraxis

Die sechs angeführten Dimensionen sind Grundlage für die Begutachtung von Ausbildungsinteressierten. Die Ausbildungsordnung regelt die Praxis der Abfassung von Gutachten sowie deren Kommunizierbarkeit im Rahmen der gesamten Ausbildung zwischen den Auszubildenden und den jeweiligen Lehrenden. Da die Ausbildung mehrstufig verläuft, sind die vorangehenden Gutachten in den nachfolgenden Ausbildungsschritten mitzureflektieren und auf Anfrage den jeweiligen Lehrenden zugänglich zu machen. Um die Einseitigkeit der Beurteilung durch jeweils einzelne Lehrende aufzuheben, empfiehlt sich die Ausweitung des Vorgangs der Begutachtung auf die Auszubildenden und die anderen Staffmitglieder. Dies soll bereits als ständig laufende Bearbeitung des Lernprozesses begleitend erfolgen.

Zur Abfassung schriftlicher Gutachten empfiehlt sich die vorbereitende Darstellung des Lernprozesses durch die Auszubildenden. Eine derartige Arbeit kann z.B. sinnvollerweise folgende Punkte umfassen (anzupassen an die konkrete Situation):

- Prozessbericht und -reflexion;
- Beschreibung der eigenen Funktion darin und der allfälligen Veränderungen der eigenen Rolle (Selbst- und Fremdbild davon);
- subjektiv empfundene Stärken und Schwächen bzw. Lernfelder;
- Beschreibung des Verhältnisses zum Trainer bzw. zur Trainerin, sofern gegeben auch zum Co, sowie zu den anderen Gruppenmitgliedern; Wechselbeziehung dieser Verhältnisse;
- Beschreibung der eigenen Funktion und Rolle im Staff.

Hinweise zur Begutachtung

- Begutachtungen von Ausbildungsschritten eines Kandidaten durch Lehrende haben eine eindeutige Aussage zum Ausbildungsschritt zu enthalten (positiv absolviert oder nicht). Relativierende, die Gültigkeit einschränkende Auflagen sind nicht möglich. Jedes Gutachten sollte die – im Zuge des Ausbildungsschrittes diagnostizierten – Lernfelder benennen.
- Zur Orientierung sollten im Gutachten auch das Setting der Arbeit und die Teilnehmer beschrieben werden (T-Gruppen Setting, Strukturiertes Seminar, Themenzentrierter Workshop, T-Gruppe in einem Org.Lab., wieviele T-Gruppen usw.)

Qualifizierungsfelder für die Organisationsberatung

1. Praktische Handhabung und Gestaltung von Beratungsprozessen/ Methodenkompetenz

- Anbahnen der Berater-/Klientenbeziehung
Erstkontakt, Kontraktgestaltung
- Typische Beratungsanlässe erkennen und definieren, Unterschiede, Grenzen und Qualifikationserfordernisse für Beratungsprozesse erkennen; Anschlussfähigkeit zu anderen Fachressourcen (strategische Planung, Reorganisation, Krisenmanagement, Marketing, Technologie usw.) haben
- Aufbau einer geeigneten Projektorganisation für ein Beratungsprojekt
- Diagnoseverfahren und der Stellenwert von Diagnosen
- verschiedene Fragetechniken, Einzel- und Gruppeninterviews, zirkuläres Fragen, teilnehmende Beobachtung, der Einsatz von Fragebögen, Auswertungsmethoden und -instrumente...
- Das Problem der Rückmeldung diagnostischer Ergebnisse
- Entwickeln eines Interventionsrepertoires für die Organisationsberatung
- Gestaltung von Prozessarchitekturen, Designs und Interventionen in der Beratung
- Die Bearbeitung von Konflikten im Beraterteam bzw. im Verhältnis zum Klientensystem
- Die Beendigung eines Beratungsprojektes
- Praktische Implikationen unterschiedlicher Beratungsphilosophien

2. Theoretischer Hintergrund

- Verschiedene theoretische Zugänge zum Verständnis von Organisationen. Besonderheiten von unterschiedlichen gesellschaftlichen Arbeitsfeldern (Leitdifferenzen dieser Felder, Auswirkung auf Beratung)
- Was heißt „Beratung“? Verschiedene Beratungsansätze. Versuch einer theoretischen Begründung dieser Art von Arbeit; Spezifika der internen/externen Organisationsberatung. (Was heißt Führung im Unterschied zu Beratung?)
- Das Verhältnis von Individuum, Gruppe, Organisation und Gesellschaft
- In welcher Beziehung stehen Trainings- und Schulungsmaßnahmen zu einem Beratungsprozess? Verhältnis von PE und OE
- Epistemologische Grundfragen der Beratungsarbeit. Was heißt Beobachtung? Wie entsteht Wissen?
- Eine Theorie der Veränderung und des Wandels von Organisationen; Kriterien für die Entwicklungsfähigkeit von Organisationen
- Die wechselseitige Beziehung von Strategie, Organisationsstruktur bzw. -kultur und Personalmanagement
- Unterschiedliche Organisationsformen (Geschäftsfeldgliederung; projektorientierte Formen, Netzwerke, Geschäftsprozesse)
- Landkarten verschiedener sozialer Systeme / Organisationstypen diagnostizieren und Auswirkung auf den Beratungsprozess (Vorgehen, Know-how) erkennen (z.B. Wirtschaft, öffentliche Verwaltung, Krankenhaus).
- Unterschiede und Besonderheiten verschiedener Kernbereiche von Beratung (Change, Strategie, Organisationsstrukturentwicklung etc.)

Die Erläuterungen zur Ausbildungsordnung wurden im Auftrag des ÖGGO Vorstands aktualisiert und mit einstimmigen Beschluss des ÖGGO Ausbildungsausschusses am 30.1.2008 angenommen und in Kraft gesetzt.