

# Karl Frielingsdorf

## Berufsbezogene Gruppendynamik in der Priesterfort- bildung

*Der Verfasser versucht im folgenden Beitrag darzulegen, daß und warum eine rein theologische Aus- und Weiterbildung für die Priester heute nicht mehr ausreicht. Um zu einer Kombination von rationalem und emotionalem Lernen zu kommen, sind auch gruppenspezifische Prozesse hilfreich. Frielingsdorf hat nun nach einer gruppenspezifischen Form der Priesterfortbildung gesucht, die mehr auf die berufsspezifische Situation und Problematik des Priesters eingeht.*

*red*

### I. Einleitung

#### I.1 Wichtigkeit der Weiterbildung

Die Wichtigkeit der Priesterfortbildung wird in jüngster Zeit auch in der katholischen Kirche Deutschlands mehr und mehr anerkannt. Das Prinzip des „Life-long-learning“ hat die traditionelle Vorstellung vom abgeschlossenen Theologiestudium und der sich anschließenden „studienfreien“ Berufszeit abgelöst<sup>1</sup>.

Bei einer nüchternen Situationsanalyse muß man allerdings feststellen, daß vielen Kaplänen und Pfarrern durch den übergroßen Arbeitsstress und Termindruck eine theologische Weiterbildung — sei es in Fortbildungskursen oder durch Selbststudium — oft unmöglich ist. Hinzu kommt die Angst vor der Auseinandersetzung mit der neueren Theologie, die zu Unsicherheit und Identitätskrisen führen kann. So ist unterdessen ein großer theologischer Nachholbedarf entstanden, der durch die zunehmende Mitarbeit von theologisch qualifizierten Laien immer offenkundiger wird.

#### I.2 Stadium der Planung

Nachdem die Bedeutung der Priesterfortbildung heute unbestritten ist, hat jetzt ein Stadium der Planung und Koordination begonnen. In dieser Initialphase besteht die große Chance, unvorbelastet durch vorgegebene Formen im Sinne der Projektforschung neue Modelle der Priesterfortbildung zu entwerfen und zu überprüfen. Dabei könnte man die offenkundigen Fehler und Schwächen der Theologenausbildung von vornherein vermeiden. Eine gemischte Kommission der evangelischen Kirche hat bereits 1969 langfristig eine ständige wissenschaftliche Überprüfung und Neubestimmung der Curricula für das Theologiestudium, also der Studienziele, Studiengänge, Studienpläne und Lernverfahren, gefordert, die folgende fünf Schritte umfassen müßten:

- a) Empirische Ermittlung und theoretische Festsetzung der Lernziele, d. h. der notwendigen Stoff- und Methodenkenntnisse, der angestrebten Denkfähigkeiten und Verhaltensformen;
- b) Auswahl und Organisation der zu vermittelnden Inhalte;

<sup>1</sup> Der deutsche Bildungsrat hat darauf hingewiesen, daß in Zukunft durchschnittlich ein Fünftel der Arbeitszeit für die berufliche Weiterbildung eingeplant werden muß.



- c) Auswahl und Organisation der Lernsituationen und Lernverfahren (z. B. Selbststudium, Programmierter Unterricht, Gruppenarbeit, Diskussion, Vorlesung etc.). Frage ihrer Abfolge und ihres Verhältnisses zueinander;
- d) Auswahl und Organisation der Lehrstrategie (Anordnung des Stoffes, geeignete Darstellungsmittel etc.);
- e) Bereitstellung von Verfahren zur Messung des Lehr- und Lernerfolges<sup>2</sup>.

Diese differenzierten hochschuldidaktischen Überlegungen gelten weithin auch für die Priesterfortbildung und sollten bei der Planung berücksichtigt werden.

## 2. Konkrete Vorüberlegungen zur Priesterfortbildung

### 2.1 Beitrag zur Bewältigung der Priesterkrise

Es ist unterdessen auch offiziell bestätigt worden, daß sich heute viele Priester in einer existentiellen Krise befinden, die eng mit dem sozialen und kulturellen Wandel der westlichen Gesellschaft zusammenhängt und wesentlich in der Ungewißheit über die Identität und das Wesen des Priesterberufes begründet ist<sup>3</sup>. Sicherlich ist es eine der Voraussetzungen und vordringlichen Aufgaben der Priesterfortbildung, diese Krisensituation zu analysieren und Wege zu ihrer positiven Bearbeitung und Bewältigung aufzuzeigen.

### 2.2 Theologische Information

Ohne Zweifel spielt in diesem Zusammenhang die theologische Information eine bedeutende Rolle. Denn sie vermittelt dem Priester das notwendige theoretische Wissen und macht ihn mit dem neuesten Stand der theologischen Wissenschaft vertraut: eine wichtige Voraussetzung für den Glauben des Priesters und für eine qualifizierte seelsorgliche Tätigkeit.

So unabdingbar diese theologische Information (die noch weithin die Hochschultheologie beherrscht) auch ist: Es genügt nicht, in der Priesterfortbildung theologische Sachinformationen zu vermitteln und den Priester zu kritischem Denken anzuleiten. Theologie und Religion berühren nicht nur den Intellekt des Menschen und vollziehen sich nicht ausschließlich in logischen Denkprozessen. Wenn ein Priester Theologie betreibt, so ist das keine rein theoretisch-kognitive, sondern eine sein gesamtes Leben und Handeln bestimmende Tätigkeit. Hier wird die „gesamtmenschliche“ Dimension zukünftiger Innovationsmodelle in der Theologie sichtbar, die nicht nur den rationalen, sondern auch den emotional-affektiven Teil des Menschen berücksichtigen sollten.

<sup>2</sup> Vgl. H. E. Hess und H. E. Tödt (Hrsg.), Reform der theologischen Ausbildung, 7 Bde., hier Bd. 4, Stuttgart 1969, 61 f.

<sup>3</sup> Das priesterliche Amt. Eine Arbeitsunterlage für die Diskussion in der allgemeinen Bischofssynode, 5 f., 8 ff.



## Einbeziehung der Humanwissenschaften

Gerade in der aktuellen Identitätskrise des Priesters (die sich u. a. in seiner Rollenunsicherheit, Isolierung, im schwindenden sozialen Prestige, in Kommunikations- und Kooperationschwierigkeiten, in Einsamkeit, Autoritätsproblemen, im Mangel an „sozialen Tugenden“ ausdrückt) wird sichtbar, daß der Priester nicht nur in Bewußtseinskategorien eingeordnet und ohne sein soziales Feld gesehen werden kann. Wie uns die tiefenpsychologischen und sozialpsychologischen Forschungen zeigen, wird ein großer Teil der menschlichen Aktivität und Verhaltensweisen vom Unbewußten her bestimmt und von den jeweiligen Einstellungen der Umwelt beeinflußt. Auch der Priester steht in einem Sozialisierungsprozeß, der seine individuellen Reaktionen bis hin zu seinem Berufsverständnis und seiner Spiritualität mitprägt. Angesichts dieser Krisensituation in der Kirche und der Ungewißheit über die Identität und das Wesen des Priesterberufes scheint es wichtig, den Forschungsergebnissen der Humanwissenschaften im kirchlichen Raum mehr Aufmerksamkeit zu schenken als bisher: Die Bewältigung der aktuellen Probleme und die Steuerung der schnellen sozialen Wandlungsprozesse hängen sowohl von einer größeren Independenz und Ich-Stärke des einzelnen Individuums als auch von einer größeren Kooperationsfähigkeit und von „besseren interpersonalen Gruppen- und Intergruppenbeziehungen“ ab<sup>4</sup>. Dabei ist wiederum zu berücksichtigen, daß die Aufhebung von Vorurteilen über die eigene Realität und die anderer Menschen sowie die Veränderung eingeschliffener Verhaltensweisen, die die Seelsorgsarbeit oft entscheidend blockieren, „nur durch Interaktionsformen möglich ist, die gleichzeitig mit der rationalen Einsicht auch die damit verbundene, emotionale, persönliche Betroffenheit auslösen“<sup>5</sup>.

### 2.3 Kombination von rationalem und emotionalem Lernen

In den USA entdeckte man zuerst, wie wichtig die Kombination von rationalem und emotionalem Lernen für die Selbsterkenntnis und das soziale Verhalten des Theologen ist. Schon seit Jahren gehören Clinical-Pastoral-Training-Kurse, Balintgruppen und gruppensdynamische Seminare<sup>6</sup> zur theologischen Aus- und Weiterbildung in den USA und neuerdings auch in Holland. Leider ist diese inzwischen vielfach erprobte und für die effektive Seelsorgsarbeit kaum zu überschätzende Ausbildungsform in Deutschland bisher nur wenig bekannt. Immerhin wird inzwischen sowohl in

<sup>4</sup> K. Spangenberg, Chancen der Gruppenpädagogik, Weinheim 1969, 26 ff.

<sup>5</sup> T. Brocher, Warum Gruppendynamik? In: Gruppendynamik 1 (1970) 3 f.

<sup>6</sup> Vgl. P. Johnson, Psychologie der pastoralen Beratung, Wien 1969; D. Stollberg, Therapeutische Seelsorge, München 1969; E. Bethge, Pfarrerweiterbildung in den USA, in: Wissenschaft und Praxis in Kirche und Gesellschaft 59 (1970) 57-66; W. Zijlstra, Klinisch pastorale vorming, Assen 1969 u. a. m.



den katholischen und noch mehr in den evangelischen Entwürfen für die Priesterfortbildung gefordert, daß die Ergebnisse der Humanwissenschaften entsprechend integriert werden müssen.

„Es geht bei den Fortbildungskursen nicht zuerst um die Vermittlung eines bestimmten Stoffes, erst recht nicht um eine kurze, gedrängte Zusammenfassung der gesamten Theologie auf neuer Grundlage, sondern um eine Verhaltensänderung der Persönlichkeitsstruktur des einzelnen, und um eine Befähigung zur Zusammenarbeit mit den Mitbrüdern in der Pastoral... Um die heute so komplizierten Zusammenhänge in der Theologie und im Weltverständnis erfassen zu können, ist vor allen Dingen eine Auflösung verfestigter Vorstellungen, die Befähigung zur selbständigen Aneignung von neuen wissenschaftlichen Veröffentlichungen und eine hohe Flexibilität und Dialogbereitschaft im Umgang mit Menschen notwendig. Diese Lernziele können optimal nur in affektiven Gruppenprozessen erreicht werden“<sup>7</sup>.

### Hinführung zu menschlichen Tugenden

Die modernste Theologie und die beste theoretische Ausbildung helfen dem Priester nichts, wenn er keinen Kontakt zu seiner Gemeinde findet, wenn er unsicher und autoritär ist, nicht zuhören kann, wenn er intolerant und voreingenommen bleibt und zu einer echten Zusammenarbeit unfähig ist. Der Heildienst des Priesters unter Menschen kann nicht fruchtbar werden, wenn er sich nicht mit seiner Rolle zu identifizieren vermag, wenn er den anderen nicht versteht und wenn es ihm nicht gelingt, das theologische und spirituelle Wissen zu internalisieren und in den eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen transparent zu machen. So scheint die „primäre Humanisierung“ – verstanden als Hinführung zu den oben genannten menschlichen Tugenden und als Entfaltung positiver zwischenmenschlicher Beziehungen – eine unabdingbare Voraussetzung nicht nur der priesterlichen Existenz und Spiritualität, sondern auch jeder effektiven seelsorglichen Tätigkeit zu sein. Ohne sie wird die theologische Information in der Priesterfortbildung weithin bloße Theorie bleiben.

### 3. Gruppendynamische Aspekte der Priesterweiterbildung

Die Gruppendynamik<sup>8</sup> scheint mir gute Möglichkeiten zu bieten, um die oben genannten Lernziele in der Priester-

<sup>7</sup> A. Frotz, Neue Bemühungen um eine berufsbegleitende Bildung des Priesters, in: Pastoralblatt 22 (1970) 272. Vgl. auch den guten Entwurf zur Priesterfortbildung „Perspektiven der Planung“, als Manuskript vorgelegt vom Referat für Fortbildung der Evangelischen Kirche von Hessen-Nassau.

<sup>8</sup> Es ist hier nicht der Ort, um den schillernden Begriff Gruppendynamik zu klären, der heute zu einem Modewort geworden ist. Interessenten seien auf einige gruppendynamische Veröffentlichungen in deutscher Sprache hingewiesen: W. R. Bion, Erfahrungen in Gruppen, Stuttgart 1971; T. Brocher, Gruppendynamik und Erwachsenenbildung, Braunschweig 1969; J. Luft, Einführung in die Gruppendynamik, Stuttgart 1971; A. K. Rice, Führung und Gruppe, Stutt-



### 3.1 Entwicklung von Kommunikations- und Teamfähigkeit

weiterbildung zu verwirklichen. In den „gruppensdynamischen Seminaren“ geht es ja darum, dem Teilnehmer die eigenen emotionalen Verhaltensweisen und die Reaktionen der anderen Gruppenmitglieder bewuBter zu machen und durch diese Sensibilisierung die Motivationen und Konsequenzen des eigenen Handelns realistischer einschätzen zu lernen. AuBer diesem emanzipatorischen Ziel einer grBBeren Selbstbestimmung, eines autonomen Urteilsvermogens und einer Ich-Starkung des einzelnen (personal growth) im mikrosozialen Feld soll die Kommunikations- und Teamfahigkeit entwickelt und eine bessere Funktionsfahigkeit kleiner Gruppen und schon vorhandener Organisationen angestrebt werden<sup>9</sup>. Der Teilnehmer soll befahigt werden, seine eigenen Lernprozesse zu uberprufen. K. D. Benne umschreibt das Ziel wie folgt: „learning how to learn“<sup>10</sup>.

Im Gegensatz zur einseitigen Rationalitat vieler Bildungsbemuhungen betont die Gruppendynamik gerade die Gleichzeitigkeit des rationalen und emotionalen Lernens. Nur solche Aktionen konnen nachhaltig und effektiv sein, bei denen Emotionen und Intellekt gemeinsam bewuBtseinsbildend waren. Erst in dieser Kombination von Emotionalitat und Rationalitat kann es bei den Intra- und Intergruppen-Erfahrungen zu dauerhaften Lernprozessen und zu einer grBBeren Verhaltenswirksamkeit kommen. Nur so kann ein Transfer des Gelernten auf die Alltagssituation ermoglicht werden.

### 3.2 Eingehen auf die spezifische Problemsituation des Priesters

Wenn das gruppendynamische Seminar im Hinblick auf die Priesterweiterbildung auch grundsatzlich positiv einzuschätzen ist, so ist ein heterogen zusammengesetztes „Stranger-Laboratorium“ mit einem beruflich und weltanschaulich bunt gemischten Teilnehmerkreis doch nicht in der Lage, genugend auf die spezifische Problemsituation des Priesters einzugehen. Zweifellos bringt die heterogene Zusammensetzung auch Vorteile fur den Priester, u. a. die Begegnung mit Frauen und mit weltanschaulich anders denkenden Menschen. Da die gruppendynamischen Seminare jedoch nicht in erster Linie therapeutisch ausgerichtet sind, wird oft sehr viel analytisch aufgedeckt und decouviert, was der Priester nach dem Laboratorium allein nicht aufarbeiten kann<sup>11</sup>.

gart 1971; Ph. E. Slater, Mikrokosmos. Eine Studie uber Gruppendynamik, Frankfurt 1970; K. Spangenberg, Chancen der Gruppenpadagogik. Gruppendynamische Modelle fur Erziehung und Unterricht, Weinheim 1969.

<sup>9</sup> C. P. Wieringa, Problematik des gruppendynamischen Seminars, in: Gruppendynamik 1 (1971) 89 ff.; Ch. Argyris, Die Zukunft des gruppendynamischen Laboratoriums, ebd. 2 (1970) 20-41; G. Lappassade, Von der Gruppendynamik zur institutionellen Analyse: ebd. 124-134.

<sup>10</sup> K. D. Benne, L. P. Bradford, R. Lippitt, The Laboratory Method, in: L. P. Bradford, J. R. Gibb, K. D. Benne, T-Group Theory and Laboratory Method, New York 1964, 18 f.

<sup>11</sup> Sicherlich ist auch nicht jeder Priester dem StreB eines gruppendynamischen Seminars physisch und psychisch gewachsen.



Hinzu kommt ein weiterer Mangel. Wenn die konkrete „From-home“- und „Back-home“-Situation nicht genügend berücksichtigt wird, dann ist der Priester nach der Rückkehr von der „Laboratoriums-Insel“ oft sehr enttäuscht und frustriert, weil ihm der Transfer des im Seminar Erkannten und Gelernten auf die fest strukturierte Alltagssituation nicht gelingt. Er steht mit den neugewonnenen Idealvorstellungen in seiner Umgebung ziemlich allein und paßt sich nach einigen, oft auch noch taktisch unklugen Innovationsversuchen wieder resignierend den alten Strukturen an.

Weiter scheint es mir fraglich, ob man die zum Teil festgefahrenen Strukturen in der Kirche dadurch überwinden kann, daß man ihnen in den Seminaren einfach mit Unstrukturiertheit begegnet. Diese kann, in einem ausgewogenen Maß angewandt, durchaus für den Lernprozeß des Priesters nützlich sein. Allerdings habe ich die Erfahrung gemacht, daß eine sachbezogene, thematische Gruppendynamik oft fruchtbarer ist. Selbsterfahrung, Fremd- und Eigenbeobachtung und die ganze Interaktionsdynamik können auch in „Arbeitsgruppen“ stattfinden, die sich nach entsprechenden Übungen z. B. mit den Kooperationsschwierigkeiten in der Pfarrgemeinde befassen und immer wieder das Intra- und Intergruppengeschehen reflektieren und auswerten. Da die Psychodynamik nicht beziehungslos neben den diskutierten Inhalten einherläuft, dürfte es nicht unwichtig sein, neben den sogenannten neutralen Übungen auch Übungsmaterial zu benutzen, das die konkrete Situation des Priesters widerspiegelt.

Ein weiterer Mangel des „Stranger-Labs“ besteht für den Priester darin, daß kaum auf die Glaubensschwierigkeiten direkt eingegangen werden kann und die spirituelle Dimension nicht genügend transparent wird.

Diese und andere Schwierigkeiten haben mich nach Gesprächen mit gruppenspezifisch erfahrenen Theologen veranlaßt, nach einer adäquaten gruppenspezifischen Form der Priesterfortbildung zu suchen, die mehr auf die berufsspezifische Situation und Problematik des Priesters eingeht als die zur Zeit üblichen gruppenspezifischen Seminare. Inzwischen habe ich fünf solcher Priesterfortbildungswochen durchgeführt, davon drei zusammen mit zwei Laien (Mitarbeiterin und Beobachter). Über die dort gemachten Erfahrungen soll im folgenden kurz berichtet werden.

### 3.3 Suche nach neuen Formen

#### 4. Darstellung einer gruppenspezifisch orientierten Priesterfortbildungswoche

1. Um die Fortbildungswoche von den üblichen „gruppendynamischen Seminaren“ abzugrenzen und um keine falschen Erwartungen im Sinne eines „Sensitivity-Trainings“ zu erwecken, nannten wir den Kurs „Teamarbeit und



#### 4.1 Einige Vorbemerkungen

Führung – Gruppendynamische Aspekte einer effektiven Gemeindearbeit“.

2. Die Kurse wurden öffentlich ausgeschrieben. Eine Teilnehmerzahl von 12 bis 20 Priestern hat sich als optimal herausgestellt bei einem Leitungsteam von zwei Trainern und einem Beobachter.

3. Da sachbezogen und berufsspezifisch gearbeitet werden sollte, wurden zunächst nur Priester (Regenten) und Diakone eingeladen. Mit einer Ausnahme reichte die Alterskurve von etwa 25 bis 45 Jahren. Auf einem der Einladungen beigefügten Schreiben wurden die Teilnehmer kurz über Ziel und Methode der Fortbildungswoche informiert.

4. Die einbahnige Information in Form von Referaten sollte auf ein Minimum beschränkt bleiben. Deshalb wurden Informationspapers und Literaturhinweise bereitgestellt, die aber erst verteilt wurden, wenn ein Thema praktisch erfahren und in Arbeitsgruppen reflektiert war. Zum Teil wurden auch die von den Arbeitsgruppen erstellten Papers vervielfältigt.

5. Die Kurse dauerten gewöhnlich 5 bis 6 Tage. Die Arbeitszeiten waren nach Absprache mit den Teilnehmern meist folgendermaßen verteilt: morgens von 9.00 bis 12.30 Uhr, nachmittags von 15.30 bis 18.15 Uhr und abends von 19.30 bis 21.00 Uhr. Ein Abend war frei.

6. Die Lernziele der Kurse stimmen weithin mit den unter Punkt 2 und 3 formulierten Zielen überein: Bewußtmachen von emotionalen Verhaltensmustern, Schärfung der Selbst- und Fremdwahrnehmung, größere Selbstbestimmung und Selbstverantwortung, Aufdecken von unsozialen und Einüben von sozialen Verhaltensweisen als Voraussetzung für eine gute Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit etc. Dabei waren das Übungsmaterial und die Reflexionen in den Arbeitsgruppen eindeutig von der Problemsituation des Priesters her bestimmt. Durch diesen ständigen Bezug zur Alltagssituation wurde – nach den bisherigen Erfahrungen zu urteilen – der Transfer des im Kurs Gelernten wesentlich erleichtert.

7. Im Verlauf der Woche spielte die an die Erfahrungen anknüpfende Reflexion und Auswertung eine wichtige Rolle.

#### 4.2 Der Ablauf der Priesterfortbildungs- woche

Es ist natürlich nicht möglich, den Ablauf des Fortbildungskurses im Rahmen des Artikels detailliert darzustellen und auf alle Einzelheiten und Beobachtungen einzugehen. Deshalb soll an Hand von einigen typischen Beispielen versucht werden, einen Gesamteindruck des Kurses zu vermitteln.

Nach einem „Stehkonvent“, der dem Kennenlernen diente, trafen wir uns gewöhnlich zur ersten Sitzung im Plenum.



## 1. „Stehkonvent“ und unstrukturierte Einführung

Dort wurden die Teilnehmer nach einem kurzen Hinweis auf Ziel und Methode des Kurses (vgl. Einladungsschreiben) gebeten, ihre Bedürfnisse und Erwartungen für diese Weiterbildungswoche zu sammeln und mitzuteilen.

Dieser unstrukturierte Beginn löste bei den „führerlosen“ Teilnehmern zunächst Unsicherheit und Unordnung aus. Man appellierte vergeblich an die Leitung, die doch für den Kurs bezahlt werde, weitere Anweisungen zu geben. Es bildeten sich dann meist auf Initiative von einzelnen Teilnehmern Arbeitsgruppen, um die Bedürfnisse und Erwartungen zu sammeln. Nach gut einer Stunde erfolgte dann im Plenum der Bericht der einzelnen Arbeitsgruppen.

Als diese „Aufgabe gelöst war“, forderte nach einigem Schweigen ein Teilnehmer erneut die Trainer auf, doch endlich die angeblich versprochenen Informationen über Gruppenprozesse vorzutragen. Dagegen machten andere den Vorschlag, eine Analyse und Auswertung der abgelaufenen Prozesse vorzunehmen, denn in der Gruppe hätte sich doch bereits genug abgespielt.

## Anfangsschwierigkeiten

In der anschließenden Auswertung kamen besonders das Autoritätsproblem der Theologen, ihre Abhängigkeit und Unsicherheit, die benutzten Abwehrmechanismen sowie die typischen Anfangsschwierigkeiten in der Initialphase einer Gruppengenesse zur Sprache. Man diskutierte zum Teil heftig über die Begriffe Team und Gruppe. Hierbei kristallisierten sich bereits die potentiellen Führer und die ersten Subgruppen heraus.

Nach dieser ersten Plenumsdiskussion war den meisten Teilnehmern klar, daß in diesem Kurs das Lernen bei den eigenen Erfahrungen in der Gruppe ansetzen würde. Um die nächsten Tage möglichst lerneffektiv zu gestalten, kamen wir überein, uns mit dieser unstrukturierten Phase (ein Abend und ein Vormittag) zu begnügen. Die Trainer sollten auf Grund ihrer größeren Erfahrung – unter Berücksichtigung der Teilnehmerwünsche – thematische Vorschläge machen und Übungsmaterial anbieten. Die Möglichkeit zur Kritik war jederzeit gegeben und wurde auch genutzt.

## 2. Kooperation – Teamarbeit

Das Thema „Kooperation – Teamarbeit“ begannen wir mit einem Test für partnerschaftliche Einstellung bzw. einer Kooperationsübung (Quadrate<sup>12</sup> oder Sechseck-Übung). Diese Übung konfrontierte die Teilnehmer zunächst in einer „Spielsituation“ mit den Schwierigkeiten der Zusammenarbeit bei der Lösung einer Gruppenaufgabe und offenbarte gleichzeitig die verschiedenen, meist unbewußten Reaktionen der einzelnen Gruppenmitglieder während der Koope-

<sup>12</sup> Die Kooperationsübung mit den Quadraten ist bei T. Brocher, Gruppendynamik und Erwachsenenbildung, Braunschweig 1969, 160 ff., beschrieben.



ration. Man ist immer wieder erstaunt über das reichhaltige Beobachtungsmaterial, das diese einfachen Kooperationsübungen zutage fördern, vor allem, wenn man die beobachteten Verhaltensweisen in Beziehung zu den Reaktionen des Priesters in der Alltagssituation bringt.

Wie die nachfolgende Auswertung ergab, konnte man in den 5er-Gruppen, die die Aufgabe hatten, fünf gleichgroße Quadrate aus verschiedenen Pappteilen zu erstellen, die Selbstzufriedenen sehen, die minutenlang vor ihrem (in der falschen Form) fertigen Quadrat saßen und keineswegs bereit waren, ein Teilstück für die anderen Gruppenmitglieder in die Mitte zu legen. Da waren die Resignierenden, die mehrmals ihre ganzen Quadrate in die Mitte schoben, und die Langsamem, die oft das passende Stück in der Hand hielten und es doch nicht anzulegen wußten. Die Reaktion der anderen reichte vom bedauernden Lächeln bis zum unbeherrschten, verbotenen Eingreifen in die Figur des anderen. Einige Teilnehmer waren über ihre Reaktionen ziemlich betroffen, weil – wie es einer formulierte – „ich im Pfarrgemeinderat auch immer in die ‚Quadrate‘ der anderen eingreife, um ihnen angeblich zu helfen“!

#### Zusammenarbeit zwischen Pfarrer und Gemeinde

Anschließend wurde in drei Arbeitsgruppen das Thema Kooperation vertieft und konkretisiert. Die Aufgabe war, „Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit zwischen Pfarrer und Gemeinde“ zu erarbeiten. Nach gut einer Stunde bildeten sich dann drei neue „Misch-Gruppen“ (mit je 2 oder 3 Vertretern der ursprünglichen Arbeitsgemeinschaften), die die jeweiligen Kooperationslisten der drei Arbeitsgruppen zu bewerten hatten. Bei der Bewertung kam es in den gemischten Gruppen meist zu ziemlich heftigen Auseinandersetzungen, weil trotz der „sachlichen“ Kriterien jeder für seine Gruppenliste die höchste Punktezahl ergattern wollte. Für viele Teilnehmer war es verblüffend und zugleich erschreckend zu sehen, wie sie die selbst erarbeiteten Grundsätze der Zusammenarbeit in einer harmlosen Wettbewerbssituation bereits nach 5 Minuten völlig vergessen hatten und wie sie ziemlich „egoistisch“ agierten.

#### 3. Spezielle Themen

Neben dem Thema Kooperation, das wie ein roter Faden die Fortbildungswoche durchzog, wurden auch andere Themen behandelt: z. B. Vorurteile des Priesters, Probleme der sozialen Wahrnehmung, der seelsorglichen Beratung und natürlich die Autoritäts- und Führungsproblematik. Der Akzent variierte in den einzelnen Wochen wegen der divergenten Teilnehmerwünsche.

Ich möchte noch kurz auf zwei Programmteile eingehen, die übereinstimmend in der Schlußauswertung von den Teil-



nehmern als die besten und eindrucksvollsten bezeichnet wurden: das *Planspiel* und das *Life-Planning*.

## Das Planspiel

Wenn das Planspiel oder Entscheidungsspiel auch mehr dem gruppenpädagogischen Bereich angehört, enthält es doch eine Reihe gruppenspezifischer Implikationen. Das Planspiel dient nicht nur der Vorbereitung und Risikominderung für eventuelle Ernstfälle, es bietet dem Teilnehmer auch die Möglichkeit auszuagieren und seine schöpferische Gestaltungskraft ins Spiel einzubringen. U. Beer lobt das Planspiel, weil es totales Lernen ist, „das die geistige, emotionale und physische Ebene des Menschen beansprucht“<sup>13</sup>.

Nach meinen bisherigen Erfahrungen ist das Planspiel hervorragend geeignet, generell abstrakte Begriffe konkret erfahrbar und anschaulich zu machen. In diesem „Spiel“ soll und kann der Priester eigene und fremde Rollen und Verhaltensweisen ohne Risiko in einer aktuellen Konfliktsituation überprüfen und eventuell neu bestimmen und einüben. Außerdem werden in diesem Planspiel praktisch alle in der Weiterbildungswoche angeschnittenen Themen – vor allem Kooperation und Kommunikation – bewußter gemacht und klarer erkannt<sup>14</sup>.

Wie aber läuft so ein Planspiel ab?

## Lösung einer Konfliktsituation in der Gemeinde

Ausgangspunkt ist eine brisante Konfliktsituation zwischen Pfarrer, Kaplan, Eltern, Jugend, Kirchlichen Behörden etc., die möglichst die wichtigsten Probleme des heutigen Priesters enthält.

Zunächst machen sich die Teilnehmer mit dem Konfliktfall vertraut, für den eine Lösung gesucht wird. In einem nächsten Schritt können sich die Teilnehmer für eine der vorgegebenen Rollen entscheiden: Pfarrer, Kaplan, Generalvikar, Mutter, Jugendlicher, Seelsorgehelferin etc. Meist bleiben die autoritären Rollen wie Generalvikar oder Pfarrer bis zuletzt übrig. Stellt man beliebig viele Rollen zur Auswahl, dann werden häufig die konfliktfreiesten und harmlosesten Rollen von den Teilnehmern gewählt.

Die Rollengruppen haben die Aufgabe, in den ersten einhalb Stunden ihre Rolle (Pfarrer, Kaplan etc.) zu überdenken und näher zu bestimmen. Da der Verkehr mit den anderen Rollengruppen zunächst nur brieflich über die Spielleitung läuft, und die Gruppen als Kollektivperson handeln, müssen sie sich auf einen gemeinsamen *modus procedendi* einigen, bevor sie den ersten Brief verfassen. Ein Beobachter hält jeweils das Geschehen in der Rollengruppe fest, hinzu kommen die Briefe als wertvolles Auswertungsmaterial.

<sup>13</sup> U. Beer, Ein Modell für emanzipierende Erziehung – das Entscheidungsspiel in: deutsche jugend 9 (1969) 427.

<sup>14</sup> Während des Planspiels entwickelten die Teilnehmer gewöhnlich eine hohe Eigenaktivität und benutzten häufig noch die Freizeit, um ihre Rollen zu definieren oder Briefe an die anderen Rollengruppen zu schreiben.



Während der Pausen dürfen keine Gespräche mit den anderen Rollengruppen geführt werden. Hat sich die Situation so zugespitzt, daß ein brieflicher Verkehr nicht mehr möglich ist, findet auf Antrag eine Begegnung der beiden Rollengruppen im Plenum statt.

Nach der ersten abendlichen Auswertung (das Planspiel beginnt gewöhnlich am Morgen) findet am anderen Morgen mit je einem Vertreter jeder Rollengruppe ein gut einstündiges Rollenspiel statt, wo eine endgültige Entscheidung getroffen werden soll.

In der abschließenden Auswertung wurde vor allem auf das „typische Priesterverhalten“ der Teilnehmer hingewiesen: z. B. autoritäres und verständnisloses Vorgehen gegen Laien und Frauen: „Wie können wir den Herrn Schulte oder die Frau Müller am besten fertigmachen bzw. in die Pfanne hauen“; oder: „Mit einer solchen angestochenen Pute kann man doch nicht reden.“

Solidarisierung der  
Kleriker gegen  
die Laien

In allen Planspielen solidarisierten sich die Kleriker, d. h. der konservative Pfarrer, der progressive Kaplan und der autoritäre Generalvikariatsvertreter gegen die Laien. „Es ging den Klerikern weniger um den hilfsbedürftigen Menschen als darum, der Kirche keinen Schaden zuzufügen und den guten Ruf der Pfarrei nicht aufs Spiel zu setzen“, wie es einer der Beobachter formulierte. Die Teilnehmer waren zum Teil erschrocken, wie wenig sie daran dachten, dem anderen zu helfen, der in Not war, und wie sie fast nur den eigenen Vorteil suchten und die eigene Haut zu retten trachteten. Die in der Wirklichkeit bestehenden Konflikte zwischen den Klerikern wurden verharmlost und mit dem Mantel christlicher Nächstenliebe zugedeckt. Obwohl zu Anfang des Kurses harte Worte gegen die kirchlichen Behörden fielen, wurde der Vertreter des Generalvikariates nicht als „reißender Wolf“, sondern als „braves und frommes Lamm“ dargestellt.

Wir müssen uns leider mit diesen Andeutungen begnügen. Die mehrstündige Auswertung brachte sehr viele heilsame Einsichten und Anregungen zur Überprüfung der eigenen priesterlichen Verhaltensweisen, vielleicht gerade durch das Auseinanderklaffen von Ideal und Wirklichkeit.

Das Life-Planning

Das Life-Planning ist eine aus dem industriellen Bereich übernommene Übung, die aber bei Priestern eine ganz andere Tiefendimension erreicht. Es ist eine Standortbestimmung, die dem Teilnehmer Klarheit darüber verschaffen soll, wo er steht, über welche Fähigkeiten und Möglichkeiten er verfügt und welche seiner Zukunftspläne realisierbar sind. Dieses Life-Planning nimmt gewöhnlich die letzten ein- einhalb Tage der Weiterbildungswoche ein und wird in



## Hinführung zu besserer Selbsteinschätzung

kleinen Gruppen von 6 bis 8 Teilnehmern mit je einem Trainer durchgeführt. Die Zusammensetzung der Gruppen geschieht auf freiwilliger Basis. Für ein gutes Gelingen sind die Offenheit und das Vertrauen entscheidend, die in den ersten Tagen des Kurses gewachsen sind und erst ein solches existentielles, geistliches Gespräch ermöglichen.

In einem ersten Schritt zeichnet jeder Teilnehmer auf einem Blatt eine Lebenslinie, wie er seine bisherige berufliche Entfaltung sieht: gerade, schräg, aufwärts oder abwärts. Weiter soll der Punkt markiert werden, wo der Teilnehmer jetzt steht. Wer möchte, kann anschließend mit den anderen Gruppenmitgliedern über seine Lebenskurve sprechen. In der nachfolgenden Identitätsuntersuchung schreiben die Teilnehmer zehn verschiedene Antworten auf die Frage „Wer bin ich?“ auf zehn Zettel. Diese Antworten können sich auf positive und negative Fähigkeiten, Qualifikationen und Überzeugungen beziehen, auf Rollen und Positionen, auf charakteristische Bedürfnisse, Ziele oder Verhaltensweisen etc. Die zehn Antworten sollen anschließend von jedem entsprechend ihrer Wichtigkeit in eine Rangreihe gebracht werden. Dann können die Teilnehmer wiederum ihre Erfahrungen austauschen, die sie bei der eigenen Identitätsuntersuchung gemacht haben.

Sehr wichtig sind noch folgende Fragen: „Warum fühle ich mich in meinem Beruf ganz glücklich? Welche Dinge, Ereignisse oder Tätigkeiten vermitteln mir das Gefühl, daß es sich wirklich lohnt, diesen Beruf auszuüben?“

Für viele Priester sind diese intensiven geistlichen Gesprächsstunden ein erstmaliges Erlebnis. Sie sehen, daß ihre Mitbrüder ähnliche Berufsschwierigkeiten haben und wie sie ihre Probleme zu lösen suchen. Sie erfahren im Gespräch mit den anderen nicht nur eine Korrektur oder Bestätigung ihrer Selbsteinschätzung. Sie können auch erleben, wie andere Priester bei einer durchaus kritischen Einstellung ihren Beruf mit Freude und Engagement ausüben. Nicht nur die Gemeinsamkeiten, sondern auch die divergenten Auffassungen über den Priesterberuf wirken anregend und ermutigend. Bei dieser Gelegenheit pflege ich u. a. darauf hinzuweisen, daß Gott seinen Willen gewöhnlich nicht vertikal durch Privatoffenbarungen kundtut, sondern daß er meist horizontal durch die anderen zu uns spricht und uns durch sie davor bewahrt, die eigenen Überlegungen für den Willen Gottes zu halten. Diese horizontale Findung des Willens Gottes wird bei den Laien viel häufiger und selbstverständlicher benutzt als bei den Priestern, die sich heute meist sehr schwer tun, ihre spirituellen Erfahrungen und Probleme miteinander auszutauschen.



In der Schlußauswertung wird immer wieder die Frage gestellt: Warum haben wir ähnliche Gespräche nicht schon früher in Exerzitien oder bei unseren Kurstreffen miteinander geführt?

Vorbereitung auf die konkrete Pfarrarbeit („Back-home-Situation“)

Im Anschluß an das Life-Planning wird die „Back-home-Situation“ ganz konkret in Gruppen vorbereitet, die entweder bereits zusammenarbeiten oder ähnliche Arbeitsbedingungen haben. Neben der Beantwortung der Fragen „Womit sollte ich jetzt gleich anfangen? Womit sollte ich jetzt gleich aufhören?“ werden Kooperationsmodelle für eine Priestergemeinschaft oder für die Pfarrarbeit durchgesprochen. Andere Gruppen haben sich zu gemeinsamen Exerzitien entschlossen, einige Teilnehmer wollen sich einer Priestergemeinschaft anschließen. Ein Kurs von Kaplänen will, ähnlich wie im Life-Planning, beim nächsten Kurstreffen zunächst individuell und dann in der Gruppe die Fähigkeiten und Wünsche der einzelnen für die erste Pfarrstelle durchsprechen und die Ergebnisse dem Personalchef der Diözese mitteilen. Eine Reihe dieser und ähnlicher Pläne ist bereits durchgeführt worden.

#### 4. Generalauswertung

Am Abschlußabend findet gewöhnlich die Generalauswertung mit Fragebögen und anschließender Diskussion statt. Hier seien nur kurz die wichtigsten Ergebnisse genannt:

a) Während die Vorinformation gewöhnlich ziemlich mäßig beurteilt wurde, sahen die meisten Teilnehmer ihre Erwartungen erfüllt oder übertroffen.

b) Auf die Frage „Wie beurteilen Sie Ihre Lernerfahrungen in dieser Woche?“ ergaben sich zum Beispiel beim letzten Kurs auf der Skala folgende Werte:

0	1	2	3	4	5	6	7
negativ						sehr positiv	

Negativer Randwert: 4

Positiver Randwert: 7

Durchschnittswert (arithmetisches Mittel): 6,3

c) Von den einzelnen Programmteilen wurden mit Abstand das Life-Planning und das Planspiel am höchsten bewertet.

Verwendung in der pastoralen Tätigkeit?

d) Glauben Sie, das Gelernte in Ihrer pastoralen Tätigkeit verwenden zu können?

0	1	2	3	4	5	6	7
wenig						sehr	

Negativer Randwert: 5

Positiver Randwert: 7

Durchschnittswert: 6,5



e) Hat Ihnen die Arbeitsweise zugesagt?

0	1	2	3	4	5	6	7
wenig							sehr

Negativer Randwert: 5

Positiver Randwert: 7

Durchschnittswert: 6,4

Als Begründungen wurden genannt: Zwanglose und offene Atmosphäre, partnerschaftlicher Führungsstil, Eigenaktivität der Teilnehmer, zielstrebiges Arbeiten, gute Auswertung, induktive Methode etc.

f) Auf die Frage „Was hat Ihnen mißfallen?“ kamen vor allem folgende Antworten: Mangelhafte Vorinformation durch den Veranstalter; die Beobachter sollten von Anfang an besser instruiert werden; die mangelhafte Selbständigkeit der Gruppe zu Beginn des Kurses; der menschliche Kontakt (geselliges Beisammensein) außerhalb der Tagungsarbeit hätte besser sein können; die Zeit war zu kurz; die Arbeitsbelastung war manchmal zu groß etc.

g) Es wurden auch Vorschläge für ähnliche Kurse gemacht: Bessere Vorinformation geben; längere Dauer des Kurses oder Aufbaukurse; kurze Einführung in die Theorie der Gruppendynamik zu Beginn; den Kurs zusammen mit Seelsorghelferinnen und Laien im kirchlichen Dienst durchführen; mehr Zeit für die Einzelberatung etc.

Die Gründe für die positive Bewertung der Kurse sind sicherlich zunächst das Neuheitserlebnis, die frische Erinnerung an das Life-Planning, die gute Kombination von Theorie und Praxis und nicht zuletzt der Eindruck, daß in dieser Woche zwar keine Patentlösung verabreicht, aber doch konkrete Impulse und Hilfen für eine bessere Selbstbeurteilung und für die seelsorgliche Arbeit gegeben wurden.

## 5. Schluß

Wenn in dieser Priesterfortbildungswoche auch nicht alle Lernziele erreicht wurden, so ist doch sicher bei allen Teilnehmern das Interesse für die Fragen der Interaktionsdynamik und des sozialen Verhaltens geweckt worden. Nach den in der abschließenden Eucharistiefeyer frei formulierten Fürbitten und Gesprächsbeiträgen zu urteilen, haben die Teilnehmer eine soziale Sensibilisierung erfahren und sind auch bereit – bei aller bleibenden Divergenz der Einstellungen und Meinungen –, die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen und wenn möglich Verhaltensänderungen vorzunehmen.

Eine solche gruppenspezifisch orientierte Fortbildungswoche kann allerdings nur ein Anfang auf dem Weg der



„primären Humanisierung“ sein. Deshalb wäre es sicher wünschenswert, Aufbaukurse zu veranstalten und neben Priestern und Diakonen auch Seelsorghelferinnen einzuladen. Um einen nachhaltigen und guten Transfer des Gelernten zu ermöglichen, müßte eine Weiterarbeit mit den Kursteilnehmern erfolgen, etwa monatlich ein Wochenende. Man sollte sich in den Diözesen endlich entschließen, die dazu nötigen Praxisberater und Supervisoren auszubilden und einzusetzen, die dem Priester in seiner seelsorglichen Arbeit und eventuell auch in seinen persönlichen Problemen beratend zur Seite stehen könnten. Wenn man vergleicht, was etwa ein Industriebetrieb an Kosten und an Personal für die persönliche Betreuung der Betriebsangehörigen aufwendet, so besteht hier in der Beratung und Betreuung der Priester ein großer Nachholbedarf.

Wenn ich verständlicherweise in diesem Beitrag vor allem den sozialpsychologischen Aspekt der Priesterweiterbildung betont habe, so möchte ich damit keineswegs die Bedeutung der theologischen Information mindern, die allerdings bisher zu einseitig die Fortbildungskurse bestimmt hat. Es sei am Schluß noch einmal an die Worte von Weihbischof A. Frotz erinnert, der in dem Entwurf für eine berufs begleitende Bildung des Priesters schreibt: „Es geht bei den Fortbildungskursen nicht zuerst um die Vermittlung eines bestimmten Stoffes, erst recht nicht um eine kurze, gedrängte Zusammenfassung der gesamten Theologie auf neuer Grundlage, sondern um eine Verhaltensänderung der Persönlichkeitsstruktur des einzelnen, um eine Befähigung zur Zusammenarbeit, ... um eine Auflösung verfestigter Vorstellungen ... und eine hohe Flexibilität und Dialogbereitschaft im Umgang mit den Menschen“<sup>15</sup>.

## Praxis

### Eugen Weiler Seelsorge im Tourismus

*Vom 7. bis 9. September 1971 fand, veranstaltet vom Österreichischen Pastoralinstitut und dem Tourismus-Zentrum Neustift (bei Brixen, Südtirol), in Neustift eine internationale Pastoraltagung über Wintertourismus statt<sup>1</sup>. Neben Fachleuten aus der Tourismus-Branche kamen auch mehrere*

<sup>15</sup> A. Frotz, Neue Bemühungen um eine berufsbegleitende Bildung des Priesters, in: Pastoralblatt 22 (1970) 272.

<sup>1</sup> Ein Tagungsbericht ist im Tourismus-Zentrum Neustift (Post I-39042 Brixen) oder im Österreichischen Pastoralinstitut (A-1010 Wien, Stephansplatz 3) erhältlich.