

Roger Schaller

Das große Rollenspiel-Buch

Grundtechniken, Anwendungsformen,
Praxisbeispiele

2. Auflage



WEITERBILDUNG

WEITERBILDUNG · TRAINING

BELTZ

Schaller · Das große Rollenspiel-Buch

Konzept und Beratung der Reihe Beltz Weiterbildung

Prof. Dr. *Karlheinz A. Geißler*, Schlechinger Weg 13, D-81669 München.

Prof. Dr. *Bernd Weidenmann*, Weidmoosweg 5, D-83626 Valley.

Roger Schaller

Das große Rollenspiel-Buch

Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele

2. Auflage

Beltz Verlag · Weinheim und Basel



Roger Schaller, Jg. 1955, ist Diplompsychologe und Psychodramatiker. Er arbeitet als freiberuflicher Seminarleiter, Ausbilder von Ausbildern und Supervisor in der Erwachsenenbildung sowie als Psychotherapeut im Kinderheim Bachtelen in Grenchen, Schweiz. Seit mehr als 25 Jahren setzt er das psychodramatische Rollenspiel in den Bereichen Gesundheitsförderung und Erwachsenenbildung ein.

Weitere Informationen bei: www.ipda.ch

E-Mail: schaller@ipda.ch

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

Dieses Buch ist erhältlich als:

ISBN 978-3-407-36434-0 Print

ISBN 978-3-407-29543-9 E-Book (PDF)

2., überarbeitete und erweiterte Auflage 2006

© 2001 Beltz

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Lektorat: Ingeborg Sachsenmeier

Umschlaggestaltung: glas ag, Seeheim-Jugenheim

Umschlagabbildung: Getty Images Deutschland GmbH, München

Zeichnungen: Ulrike Rath, Aachen

Herstellung: Michael Matl

Satz: Druckhaus »Thomas Müntzer«, Bad Langensalza

Druck: Beltz Bad Langensalza GmbH, Bad Langensalza

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autoren und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhaltsverzeichnis

Das Märchen vom Rollenspiel-Frosch	7
Einleitung	11
Was Sie in diesem Buch finden	17

Grundtechniken der Methode Rollenspiel

Rollenübernahme	21
Imaginationen	24
Standbilder	28
Aufstellungen	34
Rollentausch	42
Doppeln	47
Spiegeln	50
Rollenübernahmen auf dem Papier	52
Theorieexkurs: Was ist eine »Rolle«?	58



Anwendungsformen des Rollenspiels in der Erwachsenenbildung

Kurzbeschreibungen verschiedener Rollenspiel-Anwendungsformen	68
Rollentraining	78
Situationsspiel und Gruppenspiel	86
Theorieexkurs: Spielen als Lernmethode	91
Imaginations-Rollentraining	100
Forumtheater	104
Zeitungstheater	107
Playback-Theater	109
Soziodrama	111
Theorieexkurs: Katharsis – Einfühlung und Identifikation im Rollenspiel	117





Leitfaden für die didaktische Planung von Rollenspielen

Die Anfangsphase	122
Theorieexkurs: Zur Bedeutung der Spielanleitung	127
Die Spielphase	137
Die Auswertung von Rollenspielen	145



Schwierige Situationen

Abgrenzung Erwachsenenbildung – psychologische Therapie	170
Teilnehmerorientierung im Rollenspiel	176
Theorieexkurs: Spontaneität als Lernvoraussetzung oder Lernziel? ...	187
Lernzielorientierung im Rollenspiel	193



Aus der Praxis

Rollenspielepraxis in der Erwachsenenbildung	200
Kommunikationstraining für Führungskräfte	202
Stressmanagement-Seminar	216
Theorieexkurs: Wie wirkt Rollenspiel? Die vier Theater im Gehirn ..	241
Literaturverzeichnis	247



Das Märchen vom Rollenspiel-Frosch

Es war einmal ein Chef, der hatte außerordentlich viele Fähigkeiten, nur eine nicht: Gespräche führen. Es gelang ihm nicht, im Gespräch ein vertrauensvolles und lösungsorientiertes Klima zu schaffen. Meistens verliefen die Gespräche so, dass sowohl der Chef wie die Gesprächspartner nachher noch unzufriedener waren.

Der Chef wusste: So konnte das nicht weitergehen. In einer Buchhandlung fand er das Buch: »Die Kunst der motivierenden Gesprächsführung – Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger«. Er zog sich an einem sonnigen Nachmittag in seinen Garten zurück, setzte sich auf den Brunnenrand und begann zu lesen. Ganz in das Lehrbuch vertieft, sah er vor seinen Augen, wie er künftig im Gespräch Empathie und Bejahung einbringen würde. Nach zweistündiger intensiver Lektüre war er durstig. Er legte das Buch auf den Brunnenrand und wollte Wasser schöpfen. Da gab er versehentlich dem Buch einen Stoß, und es fiel ins Wasser. Der Chef weinte bitterlich. Er war verzweifelt. Jetzt wo er auf dem guten Weg war, etwas Entscheidendes zu lernen ... – Die Tränen flossen in Sturzbächen über seine Wangen.

Da hörte er plötzlich eine quäkende Stimme: »Warum weinst du so?«. Der Chef sah sich um, es war niemand da. Hatte er geträumt? »Ist etwas Schlimmes passiert?«, hörte er wieder die quäkende Stimme. Da erkannte er auf dem Brunnenrand einen Frosch. »Ja, etwas Schlimmes ist passiert: Mein Buch ist ins Wasser gefallen – jetzt kann ich nicht mehr lernen.«

»Ich kann dir helfen«, antwortete der Frosch, »ich kann dir das Buch aus dem Wasser holen.« »Das wäre aber sehr nett von dir, mein lieber Frosch.« Der Chef fasste wieder Hoffnung.

»Aber dafür musst du mit mir spielen«, sagte der Frosch. »Ich hole dir das Buch aus dem Wasser, wenn du mir versprichst, dass du mit mir spielen wirst. Ich will mit dir Rollenspiele machen.«

»Was für eine seltsame Idee«, dachte der Chef und sagte dennoch zu. Der Frosch sprang in den Brunnen und holte ihm das Buch herauf. Der Chef bedankte sich überschwänglich. Er wollte aber gleich nach Hause gehen, um das Buch zu trocknen. Für das Spielen blieb ihm jetzt keine Zeit, und er hatte auch überhaupt keine Lust darauf: »Aber wir werden das nachholen, ganz sicher, das hast du verdient, lieber Frosch. Tausend Dank. Auf Wiedersehen.«

Der Frosch winkte ihm nach und rief: »Auf Wiedersehen beim Rollenspiel, lieber Chef.«

In den nächsten Wochen mied der Chef seinen Garten und vor allem den Brunnen. Er wollte diesem komischen Frosch mit den seltsamen Ideen lieber nicht begegnen. »Mit einem Frosch spielen ... womöglich muss ich noch die Rolle eines Frosches übernehmen ...«, dachte er. Es vergingen mehrere Monate, die ganze Geschichte war bald vergessen.

Der Chef hatte in dieser Zeit das Lehrbuch fertig gelesen. Er fand es sehr interessant, aber in seinen beruflichen Alltag konnte er das Gelernte noch nicht einbringen. So beschloss er, ein Seminar zu besuchen.

Da sitzt er nun im Seminar »Effektives Kommunikationstraining für Führungskräfte« und lässt gerade eine eindruckliche Power-Point-Präsentation über sich ergehen, als von draußen an der Tür heftig geklopft wird. Da unser Chef gleich bei der Tür sitzt, springt er auf, um nachzusehen. Vor der Tür ist ein Frosch: »Hallo Chef, erkennst du mich nicht? Ich bin der Frosch, der dir das Buch herausgeholt hat. Jetzt will ich mit dir spielen, lass mich rein.«

Der Chef ist entsetzt und stellt sich vor die Türe: »Da kommst du nicht rein, du grausiger Frosch, geh zurück in deinen Brunnen.« Es kommt vor der Türe zu einem heftigen Handgemenge, es wird laut, die Seminarleiterin kommt dazu und ruft: »Was ist denn hier los?«

Der Chef erzählt ihr die ganze Geschichte, und der Frosch ergänzt, dass ihm eine Belohnung versprochen wurde. Da entscheidet die Seminarleiterin: »Dann lassen Sie den Frosch doch hinein, Sie haben ihm das versprochen; er soll mit Ihnen ein Rollenspiel machen.«

Zufrieden hüpfte der Frosch in den Seminarraum und beginnt gleich mit den Anleitungen zum Rollenspiel. Der Chef wird einen Chef spielen, der mit einer schwierigen Mitarbeiterin ein erhellendes Gespräch führen will. Eine andere Teilnehmerin erhält auf einer Rollenkarte einige Angaben zu dieser »schwierigen Mitarbeiterin«. Die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einen Beobachtungsbogen zum Gesprächsverlauf. Der Frosch setzt sich auf einen Stuhl und befiehlt: »Los jetzt, das Rollenspiel dauert 15 Minuten, es wird nicht unterbrochen, anschließend findet eine Auswertung statt.«

Dem Chef ist es unwohl: Er muss ein künstliches Gespräch führen zu einer Problemsituation, die ihn gar nicht interessiert – da ist einfach alles gekünstelt – dann diese kritischen Gesichter des Publikums, er denkt: »... und am Schluss werden sie mich dann fertig machen – wenn doch nur schon alles vorbei wäre.« Aber die Zeit verrinnt nur langsam, die anderen scheinen sich auch zu langweilen, einige lächeln höhnisch. Der Chef sagt zur Seminarleiterin: »Ich

möchte jetzt aufhören, das ist reinste Zeitverschwendung.« »Nein, nein«, antwortet der Frosch, »es wird weitergespielt, es sind erst fünf Minuten vergangen.« Die Seminarleiterin ergänzt: »Machen Sie weiter. Vergessen Sie nicht: Für Lernprozesse im Einstellungs- und Verhaltensbereich gibt es zum Rollenspiel keine gleichwertige methodische Alternative.«

Das Rollenspiel geht weiter: monoton, uninteressant. Der Chef ist erregt, nervös, missgestimmt. Und er sieht diesen Frosch neben der Seminarleiterin sitzen: beide kritisch, überheblich auch etwas spöttisch. »Nein, jetzt ist genug«, sagt der Chef, »diese Spielerei bringt überhaupt nichts. Das wirkliche Leben ist ganz anders als dieses blöde Rollenspiel.«

Der Frosch antwortet: »Für Lernprozesse im Einstellungs- und Verhaltensbereich gibt es zum ...« Doch bevor der Frosch den Satz beenden kann, packt ihn der Chef und schmettert ihn aus allen Kräften gegen die Wand. Herunter fällt aber nicht ein toter Frosch, sondern eine wunderschöne Königin. Der Chef ist überwältigt: wallende blonde Haare, rehbraune Augen, ein wohlwollend spöttisches Lächeln, eine bezaubernde Ausstrahlung. Mit entschiedener und sanfter Stimme sagt sie: »Willst du ein Rollenspiel machen? Willst du im Rollenspiel dein eigenes Verhalten aus einer anderen Perspektive beobachten, bewerten und neue erfolgreiche Verhaltensweisen ausprobieren? Willst du im Rollenspiel verdeckte persönliche Potenziale erkunden?«

Der Chef hört wie gebannt zu, ohne auch nur das Geringste zu verstehen. Mit zitternden Knien tritt er einen Schritt vor und spricht mit schwacher, aber entschiedener Stimme: »Ja, ich will.« Und es beginnt ein Rollenspiel ohne Langeweile und Versagensängste. Der Chef hat das Gefühl, in einem »Lernfluss« zu sein, er vergisst das Publikum; er vergisst, dass alles nur gespielt ist; er ist hoch konzentriert auf das flüssig verlaufende Übungsgespräch. Selbst wenn die Königin das Spiel unterbricht und einige Fragen zur Handlung und Befindlichkeit stellt oder einen Rollentausch vorschlägt, empfindet er Freude und Neugier. Er fühlt sich von der Rollenspielkönigin unterstützt und zu weiteren explorativen Lerntätigkeiten angespornt. Er vergisst vollkommen die Zeit.

Und sind sie nicht gestorben, so spielen sie noch heute lerneffektiv ein Rollenspiel.

Mit diesem Buch erhalten Sie nicht nur ein Märchen, sondern auch ein reiches Repertoire an Rollenspiel-Varianten. Denn Rollenspiel ist mehr als ein »langweiliges aber notwendiges« Training: Rollenspiel ist forschendes problemorientiertes Lernen, bei dem Fehler und Misserfolg als Lernchance angesehen werden. Die Teilnehmer erhalten einen sinnlich-praktischen und oft humorvollen Zugang zu den Lerninhalten. Aufgabe der Leitung ist es hierbei, den

Im Begriff Management ist das lateinische Wort manus = Hand enthalten. Selbstmanagement bedeutet dementsprechend: sich selbst in die Hand nehmen oder anders gesagt, die Handhabung des eigenen Denkens, Fühlens und Verhaltens.

Lernenden auf ihrem individuellen Weg zu Sach- und Selbsterfahrung Schutz und Neugier entgegenzubringen.

In diesem Sinne ist Rollenspiel ein Instrument zur Weiterentwicklung des Selbstmanagements. Die Fähigkeit zum Selbstmanagement beinhaltet:

- Das eigene Verhalten zu beobachten, gewissermaßen von außen oder aus einer anderen Perspektive.
- Das eigene Verhalten in problematischen Situationen zu bewerten und mit eigenen und fremden Normen, Werten und Zielvorstellungen zu vergleichen.
- Eigene Fähigkeiten und Potenziale zur Organisation und Ausführung von Handlungen zu aktivieren.
- Die subjektive Überzeugung zu stärken, dass bestimmte Ziele und Ergebnisse aus eigener Kraft und eigenem Vermögen erreicht werden können.

Wenn Sie Rollenspiel als lernaktivierendes Instrument zur Förderung des Selbstmanagements einsetzen wollen, erhalten Sie hier eine Einführung in die kreativen Grundtechniken, eine Zusammenstellung von unterschiedlichen reichhaltigen Anwendungsformen mit Fallbeispielen. Im Praxisteil finden Sie zudem Beispiele, wie das Rollenspiel in einen Seminarablauf integriert und mit anderen Lernmethoden verwoben werden kann.

Die in diesem Buch beschriebenen Rollenspieltechniken können dazu beitragen, dass Ihre Kurse und Seminare noch mehr Relevanz erhalten für das Bewältigen von beruflichen und außerberuflichen Aufgaben.

Sollte dies nicht der Fall sein, sollten auch nach der Lektüre dieses Buches die Rollenspiele platt und langweilig bleiben, dann nehmen Sie »Das große Rollenspiel-Buch« in die Hand und werfen es mit aller Kraft gegen die Wand.

Einleitung

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in der Erwachsenenbildung, sind Trainerin oder Trainer, Seminarleiterin oder Seminarleiter und Sie leiten im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung eines Unternehmens das eintägige Seminar »Arbeiten in Gruppen – Arbeiten mit Gruppen«. Nach der obligaten Einstiegs- und Kennenlernrunde wollen Sie in einem Rollenspiel ...



Halt! Sie merken, wie das Wort »Rollenspiel« bei den 15 Teilnehmenden verschiedenste Reaktionen hervorruft.

- Zwei Personen scheinen begeistert: »Oh, Action! Lebendiges Lernen. Fantasie ...«
- Vier Teilnehmer machen ein neugieriges Gesicht: »Ah, mal was anderes ...«
- Fünf Leute zeigen keine große Reaktion, außer dass sich die Stirnfalten tiefer eingraben: »He, da ist wohl wieder aktive Beteiligung gefragt ...«
- Zwei Personen zeigen durch ihren strengen Blick, dass sie dieses Angebot nicht sehr schätzen: »Uh – schon wieder ein Seminarleiter, der selber nichts kann und nichts zu sagen hat ...«
- Zwei Teilnehmer halten im Seminarraum nach möglichen Fluchtwegen Ausschau: »Iih – wie komme ich hier heil wieder raus? Nichts wie weg ...«

Sie sind ein aufmerksamer Seminarleiter, Sie haben das alles registriert, was machen Sie jetzt? Wollen Sie nicht doch lieber etwas anderes machen als Rollenspiele? Es gibt ja eine ganze Menge lebendiger Lernmethoden. Sie fragen sich, wieso Sie überhaupt auf die Idee gekommen sind, ein Rollenspiel vorzuschlagen.

Ich will hier versuchen, Ihnen darauf eine Antwort zu geben. Dazu muss ich aber erst einmal einen philosophischen Umweg nehmen: Der Philosoph Karl Popper vertritt die These, dass unsere Lebenswelt nicht nur aus materiellen Dingen besteht, sondern dass es Dinge gibt, die absolut real sind, aber materiell unfassbar bleiben. Er hat dafür die Theorie der drei Welten entwickelt:

*Die Theorie
der drei Welten*

- **Welt 1:** Die Welt der »Dinge«, der Gegenstände der physikalischen Welt, zu der auch Lebewesen wie der Mensch zu zählen sind. Lebewesen sind ebenso materielle Körper wie Marmor, Pflanzen, Wolken, Viren, Wellen, Stühle etc. Alle Dinge, die wir mit unseren Sinnen erfahren (Formen, Helligkeit, Druck, Temperatur, Gerüche etc.), gehören zu dieser materiellen Welt 1.
- **Welt 2:** Die Welt der psychischen Zustände wie Freude, Ich-Bewusstsein, Angst, Motivation, Trauer, Schmerz etc. Zahnschmerzen sind ein gutes Beispiel für einen Zustand, der sowohl psychisch als auch physikalisch oder physisch ist: Karies im Zahn – ein materieller physikochemischer Vorgang – führt zu Schmerzempfindungen und kann unser ganzes psychisches Befinden schlagartig verändern. Wir können die Welt 2 auch als die Seele des Menschen bezeichnen, das, was sein »Ich« ausmacht.
- **Welt 3:** Die Welt der Bedeutungen oder der Erzeugnisse des menschlichen Geistes wie Erzählungen, Mythen, Ideen, Theorien, Interpretationen, Kunstwerke, Erfindungen etc. Viele Gegenstände der Welt 3 existieren in der Form materieller Körper und gehören in gewisser Hinsicht sowohl zu Welt 1 wie zu Welt 3. Beispiele sind Skulpturen, Gemälde und Bücher wissenschaftlicher oder literarischer Art. Ein Buch ist ein physisches Ding und gehört daher zu Welt 1; was es aber zu einem bedeutsamen Erzeugnis menschlichen Denkens macht, ist sein Inhalt: das, was in den verschiedenen Auflagen und Ausgaben unverändert bleibt. Dieser Gehalt gehört zu Welt 3. Eine meiner Hauptthesen ist, dass Gegenstände der Welt 3 wirklich sein können: nicht nur in ihren Materialisationen oder Verkörperungen von Welt 1, sondern auch unter dem Gesichtspunkt von Welt 3 (vgl. Popper 1998, S. 64).

Um die Wichtigkeit dieser Annahme aufzuzeigen, folgen nun drei Beispiele:

- Öffentliche negative Meinungen und Einstellungen (Vorurteile) gegenüber bestimmten Personengruppen sind Gegenstände der Welt 3. Die gleichen Vorurteile können von ganz vielen Personen geteilt werden, ja sogar von ganzen Bevölkerungsgruppen. Sie sind in den Köpfen dieser Personen real vorhanden und können negative Auswirkungen auf Welt 2 und Welt 1 haben: Gefühle des Neides, der Missgunst, der Verachtung; diskriminierendes Verhalten; fremdenfeindliche Gesetzgebung etc.
- Unser Zahlensystem ist eine Erfindung des Menschen (Welt 3). Man könnte meinen, dass die Gleichung » $2 \times 2 = 4$ « (Welt 1) eine soziale Konvention ist, dass die Gleichung nur wahr ist, weil wir sie so in der Schule gelernt haben. Dem ist aber nicht so: Es ist eine Konsequenz unseres Zahlensystems, die gegenüber Konventionen unveränderbar ist.
- »Flexibilität« ist ursprünglich eine Eigenschaft von Materialien. Sie beschreibt deren Biegsamkeit und ist messbar. In der heutigen Arbeitswelt wird »Flexibilität« auch von den Menschen erwartet. Worum es sich dabei genau handelt, wissen wir nicht, es bleibt ein theoretisches Konzept der Welt 3. Trotzdem bildet Flexibilität ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl (Welt 1).

Die Gegenstände der Welt 3 sind abstrakt, aber wirklich, denn sie sind mächtige Werkzeuge zur Veränderung von Welt 1. Ebenso sind die Prozesse der Welt zwar subjektiv erlebte psychische Gegenstände und dennoch absolut wirklich und wirksam. Die drei Welten stehen in einer ständigen Wechselwirkung miteinander. Das bedeutet: Eine Welt verändert die andere.

Zurück zu unserer eingangs gestellten Frage: *Wie kommen Sie überhaupt auf die Idee, die Technik des Rollenspiels in der Erwachsenenbildung einzusetzen?* Mit der freundlichen Unterstützung von Karl R. Popper kann ich darauf zwei Antworten geben: eine in Bezug auf die Methodik, die andere hinsichtlich der Didaktik.

Antwort auf der Ebene der Methodik

Die Welten 1, 2 und 3 existieren nicht nur in den Köpfen, sie sind real: Wer möchte beispielsweise behaupten, dass die Organisationsstruktur eines Teams nur dann real ist, wenn diese Struktur auf Papier gezeichnet wird? Strukturen und Hierarchien existieren wirklich, auch wenn wir sie nicht sehen oder anfas-

»Alle leben mindestens drei Leben, ein tatsächliches, ein eingebildetes und ein nicht wahrgenommenes.«

Thomas Bernhard

sen können. Der Vorzug des Rollenspiels liegt in seiner Künstlichkeit: Wir können unsere Lebenswelt in einzelne Sequenzen aufteilen (Längsschnitte und Querschnitte). Wir können eine Situation anhalten, vor- oder zurückspulen, einfrieren, in Einzelteile sezieren, verändern, wieder zusammenfügen. Nur in dieser Simulation erscheinen die drei Welten auf Abruf einzeln, während die Realität ganzheitlich ist.

Ich will diese »Sezierung« der Wechselwirkungen der drei Welten mit einem Fallbeispiel erläutern:



Ein Seminarteilnehmer schildert seine Schwierigkeit, in Teamsitzungen seine Meinung einzubringen und an den Entscheidungsprozessen aktiv teilzunehmen, obwohl alle im Team formal gleichberechtigt sind.

Welt 1: Der betreffende Teilnehmer (Protagonist) stellt eine Teamsitzung szenisch dar, indem er Tisch und Stühle so platziert, wie es in der Realität ist, und er zeigt, wer wo sitzt. Wir haben also jetzt ein Bild der Sitzordnung dieser Teamsitzung. Tisch und Stühle stehen als physische Dinge im Raum.

Welt 2: Der Protagonist setzt sich auf seinen Stuhl. Wir simulieren eine Anfangssituation einer Teamsitzung, aber es werden nur Positionen eingenommen, es erfolgt noch keine Spielhandlung. Der Protagonist sagt, wie er sich fühlt, er schildert seinen psychischen Zustand in dieser Situation, seine Erwartungen und Befürchtungen hinsichtlich der Teamsitzung (innerer Monolog).

Welt 3: Der Protagonist wird aus der Szene genommen und schaut sich nun das Bild von außen an. Er interpretiert, entwickelt Theorien: Was bedeutet diese Sitzordnung? Gibt es versteckte Hierarchien? Wo sitzt die potenzielle Teamleitung? Die Stühle in einem Raum sind einerseits eine rein physische Erscheinungen, wie die Stühle aussehen und in welcher Ordnung sie dastehen, ist aber von Bedeutung.

Innere Wirklichkeiten erforschen

Im Rollenspiel können wir die inneren Wirklichkeiten erforschen: Der Protagonist kann versuchsweise eine andere Position einnehmen, er kann die ganze Sitzordnung verändern oder die Rolle eines Stuhles übernehmen (»Ich bin der Stuhl, auf dem immer der ›Häuptling‹ sitzt, ich bin wichtig ...«). Die berühmte Technik mit dem »leeren Stuhl« dient also dazu, die Wirklichkeiten der Welten 2 und 3 materiell sichtbar zu machen. Im Rollenspiel können wir auch die Wechselwirkungen zwischen den Welten 1, 2 und 3 untersuchen: »Was passiert, wenn die Sitzordnung verändert wird? Fühle ich mich sicherer, mutiger? Was verändert sich an der Gruppendynamik?«

Antwort auf der Ebene der Didaktik

Menschliches Handeln und Situationen sind die physischen Gegenstände der Welt 1. Unsere Persönlichkeit, unser »Ich«, ist aber in allen drei Welten verankert, insbesondere in der Welt 3, der Welt der Ideen und Spiritualität.

Indem wir die physische Welt im Rollenspiel simulieren, eröffnen wir ein Labor, um die psychischen und soziokulturellen Dimensionen unserer Lebenswelt zu erforschen. Das Erfassen und Begreifen insbesondere der Welt 3 und ihrer Wechselwirkungen mit den Welten 1 und 2 ist meist kein passiver, sondern ein aktiver Prozess:

»Wir müssen es als ein Machen, als eine Nachschöpfung dieses Gegenstandes erklären. Um einen schwierigen lateinischen Satz zu verstehen, muss man ihn konstruieren: Man muss sehen, wie er gemacht ist, man muss ihn nachkonstruieren, nachvollziehen. Um ein Problem zu verstehen, muss man wenigstens einige der einleuchtenderen Lösungen ausprobieren und herausfinden, dass sie falsch sind; so wieder entdeckt man also, dass es da eine Schwierigkeit gibt – ein Problem. (...) Ein Säugling fängt an, ganz einfache Laute von sich zu geben. Er wird zum Drang der Nachahmung geboren, zum Nachmachen schwieriger sprachlicher Äußerungen. Entscheidend ist, dass wir etwas lernen, indem wir es in den entsprechenden Situationen, auch kulturellen, tun.« (Popper 1998, S. 70f.)



Durch das Lernen in komplexen simulierten Situationen (Rollenspiel) soll den Lernenden die Vielschichtigkeit und Dynamik von Lebens- und Arbeitssituationen bewusst gemacht werden. Die Lernenden werden unterstützt im Versuch, eine Situation aus verschiedenen Perspektiven zu analysieren, eigene Befindlichkeiten, Gefühle, Ziele und Wertvorstellungen zu konkretisieren und neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Dies geschieht in der Aktion.

»Wissen beruht nicht immer (wie so viele glauben) auf Beobachtung. Sowohl vorwissenschaftliche Erkenntnis wie wissenschaftliches Erkennen beruhen weitgehend auf Handeln und auf Denken: auf Problemlösen.« (Popper 1998, S. 144)

Stellen wir uns nun vor, Sie sind inzwischen überzeugt, dass Handeln lernwirksamer ist als Reden. Ihre Seminarteilnehmerinnen jedoch halten nicht viel von Rollenspiel: sie möchten lieber beobachten, zuhören und sitzend lernen.

Um den Teilnehmerinnen zu zeigen, dass Lernen auf Handeln beruht, können Sie ein kleines Experiment machen: Es gilt in einer kurzen Zeit von zwei Minuten eine Liste von 15 Ausdrücken auswendig zu lernen, und zwar mit zwei unterschiedlichen Lernformen.

Folienvortrag: Die Teilnehmerinnen sitzen in einer U-förmigen Seminarbestuhlung, die Wörter werden auf einer Folie von der Lehrperson präsentiert und vorgelesen

Rollenspiel: Die Teilnehmerinnen stehen im Kreis; die Wörter werden von der Lehrperson vorgelesen – bei jedem Wort macht abwechslungsweise eine Teilnehmerin pantomimisch eine Handlung, die zu diesem Wort passt; die anderen Teilnehmerinnen imitieren diese Pantomime.

Es werden zwei Lerngruppen gebildet und aus jeder Gruppe wird eine Lehrperson bestimmt. Diese Person erhält eine Liste mit 15 Wörtern und muss die Unterrichtszeit von zwei Minuten genau einhalten.

Wolke	Zahnschmerzen	Schreiben
Bügelbrett	Tomatensauce	Ordnung
Fotografieren	Socken	Bildschirm
Trinken	Schnarchen	Kunst
Rauchen	Fenster	Verspätung

Der Unterricht findet in zwei getrennten Räumen statt. Im anschließenden Plenum werden die Teilnehmenden aufgefordert, auf einem Blatt Papier die gelernten Ausdrücke niederzuschreiben.

Die Ergebnisse aus diesen beiden Lerngruppen werden verglichen. Ich habe glücklicherweise bisher nie erleben müssen, dass die Lerngruppe »Rollenspiel« schlechter abschneidet als die Gruppe »Folienvortrag« – ganz im Gegenteil. Und als Zugabe wird meistens berichtet, dass das Lernen durch Handeln Spaß gemacht hat. Die Rollenspielerinnen erfahren, dass mit dieser Methode der Lernprozess situativ, erlebnisdicht und erfolgreich gestaltet werden kann. Das ist der erlebnis-didaktische Weg, der die Lerninhalte mit eigenem Fühlen und Denken emotional verknüpft.

Was Sie in diesem Buch finden

Das Wichtigste: Sie finden hier viele unterschiedliche Beispiele von Rollenspielen in Kursen und Seminaren. Die beschriebenen Anwendungsbeispiele der Methode Rollenspiel stammen meist aus meiner beruflichen Praxis oder wurden mir von Kolleginnen und Kollegen mitgeteilt. Die Anwendungsbeispiele scheinen manchmal eher einfach. Vielleicht werden Sie beim Lesen sogar finden, dass die Beispiele fast lächerlich sind. Sie meinen eventuell, es fehle ihnen an psychologischer Tiefe und spielerischer Größe. Dies ist sogar gewollt. Denn viele Beispiele stammen aus Kursen mit bildungsungewohnten Teilnehmern. Es macht wenig Sinn, die Methode Rollenspiel zu beschreiben und nur Beispiele aus einem Trainingsseminar für Pädagogikstudenten anzuführen: Die werden gerne und spontan Rollen übernehmen und spielen. Aber wie machen wir Rollenspiele mit Teilnehmern, die selten oder sehr selten eine Bildungsveranstaltung für Erwachsene besuchen? Gerade hier liegen oft die Schwierigkeiten.

Ich werde Ihnen im ersten Teil die bedeutendsten Grundtechniken des Rollenspiels darstellen und die bekanntesten Anwendungsformen in psychologischen und pädagogischen Lernbereichen auflisten und beschreiben. Mit Praxisbeispielen versuche ich, die Anwendungen möglichst konkret zu zeigen.

Der zweite Teil des Buches soll ein Leitfaden für Erwachsenenbildner sein, die das Rollenspiel vermehrt in ihrer Praxis einsetzen wollen. Folgende Fragen werden beantwortet:

- Wie führe ich die Methode Rollenspiel in eine Lerngruppe ein?
- Welche Grundsätze und Regeln sind zu beachten?
- Wie kann eine gezielte Auswertung den Lerntransfer ermöglichen?
- Welche Schwierigkeiten bei der Anwendung sind zu erwarten?

Das Rollenspiel ist eine Lernform, bei der die Lernenden ganzheitlich, mit all ihren Sinnen beteiligt sind: Die Lernenden fühlen, erleben und handeln. Sechs eingeschobene Theorieteile behandeln daher Fragen, die mit diesen unterschiedlichen kognitiven, affektiven und psychomotorischen Elementen des Rollenspiels in Verbindung stehen:

»Lerne, im Kleinen das Große zu erkennen, im Wenigen viel zu sehen.«

Laotse

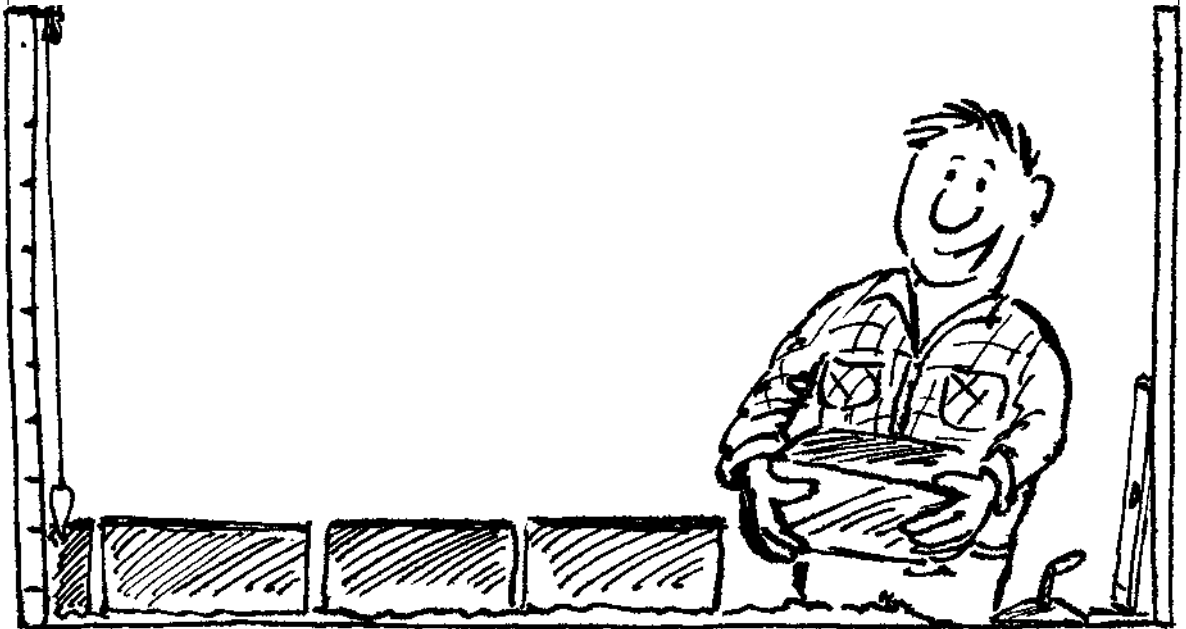
- Was sind »Rollen«? Ist der Mensch »nur« ein Rollenspieler?
- Wie wird die Spielanleitung kognitiv verarbeitet? Wie wird die Anleitung verstanden und umgesetzt?
- Warum fühle ich mich beim Spielen einer Rolle betroffen? Was ist »Katharsis«?
- Kann Spielen eine Lernmethode sein? Ist Spielen nicht vielmehr eine Kinder- oder Freizeitbeschäftigung?
- Können alle Rollenspielen? Oder braucht es dazu unbedingt spielerische und spontane Teilnehmer?
- Wie wirkt Rollenspiel? Die vier Theater im Gehirn.

In meinen Rollenspiel-Weiterbildungen für Auszubildende ist mir immer wieder aufgefallen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der Methode begeistert sind, aber dennoch verunsichert bleiben. Sie können sich schlecht vorstellen, wie sie selber nun diese affektive Lernmethode in ihren Kursen und Seminaren, die eher auf einer kognitiven Methodik aufbauen, einbauen können. Der zweiten Auflage des Rollenspiel-Buches wurde aus diesem Grund ein Praxisteil hinzugefügt. Darin finden Sie die Inhalte und Methoden aus zwei Seminaren der beruflichen Weiterbildung:

- Kommunikationstraining für Führungskräfte sowie
- Stressmanagement-Seminar.

Aus der Praxis werden Schritt um Schritt die einzelnen Lernsequenzen beschrieben und didaktisch begründet. Den Akzent beim »Vorzeigen« lege ich hierbei auf die Schnittstellen zwischen Rollenspiel und anderen Methoden sowie auf die unterschiedlichen Sozialformen (Rollenspiel als Einzelarbeit mit Papier und Bleistift, Rollenspiel in der Kleingruppe, personenzentriertes Rollenspiel im Plenum). Diese Seminarbeispiele sollen zum selbstständigen Experimentieren mit neuen Rollenspielvarianten ermutigen.

Grundtechniken der Methode Rollenspiel



Die wohl reichste Methodologie zum Rollenspiel hat das Psychodrama entwickelt. Kein anderes lernpsychologisches Verfahren misst dem Rollenspiel eine derartige Bedeutung zu. Psychodrama ist eine psychotherapeutische Aktionsmethode, die vom Psychiater J.L. Moreno (1889–1974) erst in Wien und dann in den USA entwickelt wurde. Die Grundtechniken des Psychodramas (wie Rollentausch, leerer Stuhl, Doppeln, Standbilder) haben in Therapie und Pädagogik eine weite Verbreitung gefunden. Mit diesen Grundtechniken steht den Erwachsenenbildnern ein vielseitiges Instrumentarium zur Verfügung, welches das Rollenspiel nicht nur als Auflockerung einsetzt, sondern als zentrales Lehrmittel nutzt.

Rollenübernahme

Grundvoraussetzung für das Rollenspiel ist die Rollenübernahme. Wollen wir bestimmte Situationen mit der Technik des Rollenspieles bearbeiten, müssen die Teilnehmenden Rollen übernehmen und spielen.



Beispiel: In einem Führungstraining-Seminar berichtet ein Teilnehmer von seinen Blockaden im konfrontativen Gespräch mit seinen Mitarbeitern.

Mit der Aufforderung zur Rollenübernahme erfolgt der erste Schritt ins Spiel (»Wir wollen dies szenisch darstellen, wer übernimmt die Rolle des ...?«). Denn ohne Rollenübernahme – kein Rollenspiel. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten der Rollenübernahme: Im oben beschriebenen Beispiel, kann der betreffende Teilnehmer

- sich selber spielen (Chef),
- einen imaginären Chef darstellen (ideal oder katastrophal),
- einen ihm bekannten und von ihm bewunderten Chef verkörpern (Wunschfigur),
- einen Mitarbeiter spielen (und so die Szene aus der Mitarbeiterperspektive erleben),
- einen Gegenstand mimen (der Teilnehmer hat berichtet, dass ein für ihn wichtiges Element in seinem Büro ein großer Kaktus ist – er übernimmt also die Rolle des Kaktus und erlebt den Konflikt aus dieser Position),
- ein Gefühl darstellen, welches während des Konfliktgesprächs im Raume liegt,
- einen Anteil seiner Person spielen, den er in der Konfliktsituation bei sich wahrgenommen hat (»Ich möchte ihm am liebsten einen Tritt in ...«, oder »eigentlich tut er mir Leid ...«),
- und vieles andere mehr.

*Verschiedene
Möglichkeiten der
Rollenübernahme*

Die Rollenübernahme differenziert sich bezüglich der Zeitebene:

»Rückwärts-Rollenspiele werden inszeniert, um soziale Situationen wieder zu erleben, welche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlebt haben. Ziel ist es zu klären, warum sich jemand damals so und nicht anders verhalten hat. Vorwärts-Rollenspiele stellen Als-ob-Situationen her, wie sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Zukunft erleben könnten. Ziel ist, herauszufinden und auszuprobieren, wie sie sich in diesen Situationen verhalten könnten.« (Weidenmann 2004, S. 108)

Im Beispiel Führungstraining sind beide Varianten kombinierbar. In einem ersten Schritt wird die erlebte Situation inszeniert, um mögliche Gefühlsanteile in einer erlebten Situation sichtbar zu machen. In einem zweiten Schritt werden verschiedene zukünftige Verhaltensweisen ausprobiert.

Wie werden die Rollen verteilt?

Im angeleiteten Rollenspiel erhalten die Teilnehmer Rollenkarten, auf denen die zu übernehmende Rolle beschrieben ist. Rollenkarten können von der Seminarleitung selbst hergestellt werden, oder je nach Anwendungsbereich (Sprachkurse, Training von Sozialkompetenzen, politische Bildungsarbeit, Verkaufstraining etc.) finden sich standardisierte Vorlagen in verschiedenen Publikationen. Die Rollenkarten beinhalten folgende Informationen:

- Rollenkarten*
- **Personalien:** Name, Alter, Beruf, Zivilstand, Lebensmilieu, Wohnsituation.
 - **Funktion:** Angaben in Bezug auf die Position in der thematisierten Organisation (Arbeitsgruppe, Verein, Familie etc.).
 - **Biografische Angaben:** Details aus dem (realen oder fiktiven) Lebenslauf, soweit für den Handlungsverlauf des Rollenspieles notwendig.
 - **Informationen zur Situation:** In einem Verkaufstraining können dies beispielsweise Angaben zu Produkt, Hersteller und potenzieller Kundschaft, Beschreibung der Verkaufsfirma und des Geschäftes sein.
 - **Persönliche Eigenschaften:** Grundhaltung, Werte, Normen, Charakter, Stärken bzw. Schwächen.
 - **Ausgangssituation:** Ort, Zeit und Raum der Handlung, Vorgeschichte, Absichten.

Im Abschnitt »Rollentraining« (Seite 78ff.) finden Sie ein Beispiel.

Im *improvisierten Rollenspiel* ist die Person, die ihr Thema eingebracht hat, in der Regel die Hauptperson (Protagonist). Die anderen Rollen werden von den anderen Gruppenmitgliedern übernommen.

Im *psychodramatischen Rollenspiel* wählt der Protagonist seine Mitspieler aus. Dabei wird angenommen, dass der Protagonist die Fähigkeit besitzt, andere Menschen situationsadäquat wahrzunehmen und auch wichtige Persönlichkeitsmerkmale, gegenwärtige Befindlichkeiten und Lebensumstände zu erahnen, ohne dass diese ausgesprochen wurden. Diese Fähigkeit der emotionalen Wahrnehmung (im Psychodrama *Tele* genannt), erinnert an das Konzept der analogen Wahrnehmung bei Watzlawick (1996): Persönliche Eigenschaften in einer Beziehung werden global wahrgenommen und können nicht direkt von einzelnen Wahrnehmungsmodalitäten abgeleitet werden.

Ein funktionierendes *Tele* zwischen den Gruppenmitgliedern ist Voraussetzung für ein effektives Rollenspiel. Es ermöglicht eine adäquate Besetzung der Spielrollen. *Tele* ist die realitätsgerechte gegenseitige Beurteilung und führt zu Gefühlen und Annahmen über andere Personen (»Ich glaube du könntest diese Rolle gut spielen ...«).

Diese Annahme einer fast automatisch adäquaten Rollenwahl mag auf den ersten Blick naiv erscheinen. Aber intuitive Personenwahlen (wie beispielsweise »Sympathie« oder »Liebe auf den ersten Blick«) sind ganz einfache, glasklare Prozesse, für die es keine einfachen psychologischen Erklärungen gibt. Ohne diese Fähigkeit zur emotionalen Rollenwahrnehmung können nur angeleitete Rollenspiele mit genauen Rollenbeschreibungen funktionieren. Ich bin aber immer wieder überrascht, wie gut und sicher die Rollen besetzt werden, und die Protagonisten sind meist selbst erstaunt, wie realitätsnah die Darstellung erfolgt (»Ja, genau so reagiert er!«).

Der psychologische Prozess der gegenseitigen Einfühlung erlaubt es, dass die Rollen adäquat verteilt werden oder dass die Gruppenmitglieder sich für verschiedene Rollen melden, für die sie eine Anziehung empfinden (»Ich möchte diese selbstbewusste, autoritäre Chefin spielen.«). Stellt die Gruppenleitung fest, dass dieser Prozess nicht funktioniert (es werden immer wieder Verständnisfragen zu den Rollen gestellt oder die Bereitschaft, eine Rolle zu übernehmen, ist gering oder das Rollenspiel bleibt zähflüssig), so muss zuerst ein entsprechendes Lernumfeld geschaffen werden. Wir werden in den Abschnitten »Anfangsphase« (s. Seite 122ff.) und »Zur Bedeutung der Spielanleitung« (s. Seite 127ff.) sowie »Schwierige Situationen« (s. Seite 169ff.) darauf zurückkommen.

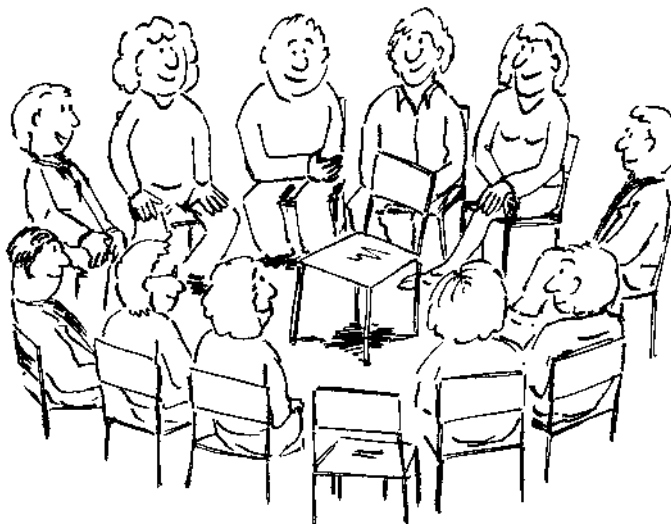
Ich werde nun darstellen, mit welchen Techniken die Rollenübernahme umgesetzt werden kann.

Imaginationen

Im Rollenspiel können Rollen von real existierenden Personen übernommen werden, es können aber auch imaginäre Personen, Tiere, Gegenstände oder Gefühle und Stimmungen dargestellt werden. In unserer Lebenswelt gibt es viele Dimensionen, die wir nicht sehen oder anfassen können, die wir aber fühlen und erahnen. Das Rollenspiel ermöglicht durch die Imagination, über die Lebensrealität hinauszugehen und Rollen zu spielen, die in der realen Welt nicht »vorkommen«. So kann beispielsweise ein fiktiver Arbeitskollege mir ganz ungeschminkt sagen, wo meine Schwächen liegen, oder meine Katze sagt mir, was sie von unseren Ehestreitereien hält. Die Realität oder, besser gesagt, das innere Bild, welches wir uns von der realen Umwelt machen, erhält damit noch mehr Farben, Klänge und Gestalt.

Die wohl bekannteste Technik zur Förderung der Imagination stammt aus dem Repertoire des Psychodramas, es ist der »leere Stuhl«: Der Leiter stellt einen leeren Stuhl in die Gruppenmitte und fordert die Teilnehmer auf, sich eine Person (eventuell ein Gefühl, einen Gegenstand oder eine Situation) auf diesem Stuhl vorzustellen.

Der »leere Stuhl«



Dadurch dass die Imagination an ein Requisit (Stuhl) gebunden wird, kann die Imagination auf die Spielbühne geholt werden und steht so für die Dauer des Rollenspieles zur Verfügung.



Beispiel aus einem Konfliktseminar für Führungskräfte: Der Leiter fordert die Teilnehmer auf, sich an eine Person zu erinnern, die in der Jugendzeit Vorbildfunktion hatte. Diese Person kann aus der Verwandtschaft, Schule, Nachbarschaft etc. gewesen sein. Diese Person wollen wir uns jetzt als hier auf dem leeren Stuhl anwesend vorstellen. Darauf folgt eine Schweigepause, indem jeder seiner Imagination nachgeht. Anschließend teilt in freier Reihenfolge jeder mit, wen er auf dem Stuhl sieht, beschreibt die Person, sagt, was wichtig war, was ihn beeindruckt hat. Der Leiter kann auch Rückfragen stellen: Wurde er manchmal wütend? Was waren seine Grundwerte? Was hat dir an ihm Angst gemacht?

Ziel dieser Imaginationsübung ist, den Teilnehmern die eigenen Werte und Grundhaltungen bewusst zu machen und in Bezug zur aktuellen Arbeitssituation zu stellen.

Die Technik des leeren Stuhles wird in der Gestalttherapie oft eingesetzt. Der Patient übernimmt in seinem Rollenspiel alle Rollen selbst: Der leere Stuhl ist sein Spielpartner, auf dem die jeweiligen Personen imaginativ Platz nehmen und zum Interaktionspartner werden. So kann beispielsweise ein Patient mit seiner verstorbenen Mutter ein Gespräch führen und so verdrängte Gefühle und verdeckte Konflikte erleben und bearbeiten.

Auch in der beruflichen Supervision wird diese Technik angewendet: Der Teilnehmer kann sich beispielsweise vorstellen, sein Vorgesetzter sitze auf dem Stuhl oder der Auftraggeber, der Kunde oder auch andere Personen. Mit dieser Technik können innere Konflikte sichtbar und konkret gemacht werden: Die Leitung animiert den Darsteller mit Fragen und Anregungen, seine Gedanken und Gefühle gegenüber dieser vorgestellten Person laut auszusprechen. Er kann auch zu einem Gespräch mit dieser imaginären Person aufgefordert werden («Was möchten Sie ihm sagen?»). Der Darsteller kann sich dadurch über die eigenen Gefühle und innere Konflikte bewusst werden.

Nebst diesem »Herzaubern« von Personen können wir mittels Imagination auch Tiere, Pflanzen, Elemente, Gegenstände und vieles mehr darstellen. Im pädagogischen Theater wird dies oft angewendet mit dem Ziel, inneres Erleben und Gefühle spielerisch auszudrücken und die Kreativität zu fördern.