

DIE METHODE

DAS PÄDAGOGISCHE ROLLENSPIEL ALS ERLEBNISAKTIVIERENDE, SZENISCHE TRAININGS- UND BERATUNGSMETHODE

(Ein Gespräch)

Unter Rollenspiel faßt man Spielformen wie Interaktionsspiele, Psychodrama und Planspiel. Was nun unterscheidet das Pädagogische Rollenspiel von den üblichen Rollenspielen?

Die Unterschiede liegen zum einen in den Anwendungsfelder, zum anderen in methodischen Voraussetzungen, im Handwerkszeugs des Trainers. Interaktionsspiele sind ja eher kommunikative und gruppendynamische Lockerungsübungen, das Psychodrama ein erfolgreiches gruppentherapeutisches Verfahren und das Planspiel eine Simulationsmethode zur Einübung komplexer Unternehmensabläufe. Das Pädagogische Rollenspiel hat mit allen drei Methoden Gemeinsamkeiten, ist ansonsten aber ein eigenständiges Verfahren. Für besonders sinnvoll halte ich die Abgrenzung zu dem, was Sie die üblichen Rollenspiele nennen.

Wer wie ich in der betrieblichen Weiterbildung, in Training und Coaching tätig ist, hat sicherlich eine Erfahrung machen müssen: Von den vermittelten Inhalten wird nur wenig in die Praxis umgesetzt, auch wenn das Training als motivierend erlebt wurde. Da muß man sich doch die Frage stellen: Warum ist der Weg vom Wissen zur Absicht und von der Absicht zum Handeln so weit und beschwerlich? Und: Wie muß eine Konzeption aussehen, die handlungssteuerndes Wissen vermittelt?

Ein Problem sehe ich in der sogenannten Transferfrage, die da lautet: Wie kommen die Seminarinhalte in das berufliche Alltagsverhalten der Seminarteilnehmer? Diese Transferfrage ist nämlich falsch gestellt. Erst umgekehrt wird sie beantwortbar — und zwar in der Form: Wie kommt der Berufsalltag der Seminarteilnehmer in das Training? Ich denke, wir Trainer sollten unsere Veranstaltungen so gestalten, daß die Teilnehmer ihre Person und ihre Praxis zum Gegenstand der Seminare machen können. Und wenn die Trainer Methoden bereithalten, mit denen individuelle Praxisanliegen aktivierend und vertiefend bearbeitet werden können, erhöht sich die Chance zu einem wirkungsvollem Transfer spürbar. Dann beginnt der Transfer nämlich bereits im Seminar.

Und welche Vorteile ergeben sich durch diesen ganz anderen Ansatz?

Der Vorteil des Pädagogischen Rollenspiels gegenüber anderen Personalentwicklungsmethoden besteht darin, daß der Bruch zwischen der Theorie und der Praxis des Arbeitsalltags weitgehend aufgehoben ist.

Erstens werden im Rollenspiel die von den Teilnehmern mitgebrachten Strukturen aufgenommen und als entwickelbare Ressource angesehen. Damit ist gewährleistet, daß neues Wissen an relevanten Stellen der handlungssteuernden Struktur gespeichert wird und daß die komplizierten Transfer- und Übersetzungsprobleme zwischen Wissen und Handeln berücksichtigt werden.

Zweitens findet durch die Methode des Pädagogischen Rollenspiels die Umsetzung von Wissen in Handeln bereits am Trainingstag statt. Das Lernen vollzieht sich nicht auf der Ebene des Darüberredens, sondern in Form von Probehandlungen. Verhaltensänderungen können solange geübt werden, bis die Teilnehmer das neue Verhalten stimmig in ihr Selbstkonzept integrieren können.

Im Unterschied zu den üblichen gestellten und vorbereiteten Rollenspielen wird im Pädagogischen Rollenspiel mit Situationen oder Erlebnissen gearbeitet, die die Teilnehmer aus ihrem Arbeitsalltag mitbringen, also tatsächlich erlebt haben oder die ihnen konkret bevorstehen. Nicht ich als Trainer stelle das Spielmaterial, sondern die Teilnehmer. Die Spielszenen sind nicht fiktiv, sondern tatsächlich erlebt und das Rollenspiel ist kein Laientheater, sondern besteht in der Rekonstruktion dieser Situationen und dem Ausprobieren erfolgversprechender Varianten.

Können Sie dies an einem konkreten Beispiel erläutern?

In einem Seminar "Verhandlungstraining" berichtet eine Vertragsreferentin einer gesetzlichen Krankenkasse, daß Sie regelmäßig Schwierigkeiten bekommt, wenn es in Verhandlungen mit den Vertragspartner lauter und unsachlich zugeht. Für diese Erfahrung benennt Sie eine konkrete Situation, in der es ihr so gegangen ist. Diese Situation wird so genau wie möglich nachgestellt.

Die Referentin baut den Verhandlungsraum nach, besetzt die Rollen der Verhandlungsteilnehmer mit Personen aus der Gruppe (genannt Zuspielder) und stimmt jeden einzelnen auf seine Rolle ein. Dann rekonstruiert sie den Gesprächsverlauf aus der Erinnerung, indem sie per Rollentausch auf dem Platz der beteiligten Person deren Beitrag spricht und so dem Zuspielder seinen Part vorspielt. Auf diese Weise wird die reale Situation Schritt für Schritt nachgestellt bis zu dem Punkt, an dem sie für die Protagonistin schwierig wird.

Die Verhandlungsführer der Krankenkasse streiten also mit den Vertretern der niedergelassenen Ärzte um die Honorarordnung. Der Chef der Ärzte, einschlägig bekannt für seine aufbrausende Art, schreit unsere Vertragsreferentin an: "Sie sind doch völlig inkompetent, sie haben doch keine Ahnung wie es in den Praxen aussieht, die gehen alle am Stock!"

An dieser Stelle greife ich als Trainer ein und frage die Referentin:

Wie geht's Ihnen?

Ich möchte am liebsten rauslaufen.

Gut, machen Sie das!

Vor der "Tür":

Ich fühle mich völlig hilflos. Hier draußen kann ich aber überhaupt nichts machen.

Was hätten Sie denn am liebsten getan?

Zurückgeschrien, aber das kann ich nicht.

Was könnten Sie denn?

Ich könnte Ihnen die Meinung sagen - so ganz ruhig und sachlich, jedenfalls würde ich das gern.

Gemeinsam werden verschiedene Möglichkeiten diskutiert und in der Szene von den anderen Teilnehmern und von unserer Vertragsreferentin so lange ausprobiert, bis sie das neue Verhalten als ihres annehmen kann. Alles andere wäre aufgesetzt und hätte keine Chance im Arbeitsalltag umgesetzt zu werden oder würde als seltsam künstlich wirken nach dem Motto: Gerade frisch vom Seminar zurück, Frau Kollegin?

Die Protagonistin beendet also die Situation mit einem Gefühl des Gelingens, mit dem Eindruck einer geglückten, auf sie zugeschnittenen und von einer Gruppe getragenen Variante. In unserem Beispiel:

Herr Dr. S., ich möchte nicht, daß Sie in diesem Ton mit mir reden, das steht Ihnen nicht zu.

Während bei den üblichen Rollenspielen die Teilnehmer im Grunde nur lernen, die vom Trainer gestellten Aufgaben in Spielform vor der Gruppe zu lösen, werden sie beim Pädagogischen Rollenspiel in ihrer individuellen Problemsituation abgeholt und in gemeinsamer Anstrengung zum anderen Ufer gebracht. Damit gelingt in aller Regel auch ein Stück Persönlichkeitsentwicklung.

Ist die Methode nicht zu komplex, um in einem Seminar eingesetzt zu werden?

Komplex ist das Pädagogische Rollenspiel in seinem methodischem Repertoire und in seinen Anwendungsmöglichkeiten. Für die Teilnehmer sieht es in der Regel sehr

leicht aus, denn sie sind ganz auf ihr persönliches Anliegen konzentriert. Nur beim nicht ausgebildeten Trainer wird der methodische Kraftakt sichtbar.

Ein andere Frage ist die des Zeitaufwandes: Für ein mit Pädagogischem Rollenspiel bearbeiteten Anliegen eines Teilnehmers muß man als Trainer mit ca. einer Stunde rechnen, wenn sich auch noch ein theoretischer, generalisierender Input anschließen soll. Auch empfiehlt es sich, mit zwei Trainern zu arbeiten.

In welchen Situationen kann und soll ein Trainer ein solches Rollenspiel einsetzen?

Beim Pädagogischen Rollenspiel handelt es sich um ein trainierendes Gruppenverfahren, das besonders im Kommunikations-, Verhaltens- und Persönlichkeitstraining für Führungskräfte und Mitarbeiter sein Anwendungsfeld findet. Verhandlungs-, Verkaufs- bzw. Kundenbeziehungstraining, aber auch Seminare mit den Titeln "Konflikte im Führungsalltag", "Kritisieren und kritisiert werden - Das Mitarbeitergespräch", "Führen durch Kommunikation", "Train the Trainer" etc. sind Veranstaltungen, in denen das Pädagogische Rollenspiel zum Einsatz kommt. Aber auch im Team- und Einzelcoaching, in der Evaluation und Supervision gibt es Möglichkeiten für diese sehr breit angelegte Methode.

Wie reagieren Ihrer Erfahrung nach die Teilnehmer auf Pädagogische Rollenspiele?

Es gibt ja den schönen Satz: Trainer lieben Rollenspiele, Teilnehmer hassen sie. Denn Teilnehmer haben Angst, durch überzogene Kritik ihr Gesicht zu verlieren. Wenn sich die Teilnehmer aber in erster Linie darauf konzentrieren, eine Blamage zu vermeiden, kann nicht wirklich was für die Berufspraxis relevantes gelernt werden. Und die Trainer kommen ohne Rollenspiel nicht aus, wollen sie sich nicht um die Sicherung des Transfer drücken, denn die Transferfrage ist eine methodische Herausforderung an die Trainer und kann nicht mit abwertender Handbewegung in die Verantwortung der Teilnehmer übertragen werden nach dem Motto: Die wollen eben nicht!

Leider haben viele Teilnehmer schon schlechte Erfahrungen mit Rollenspielen in unqualifizierter Trainerhand gemacht und reagieren auf die Ankündigung Rollenspiel ausgesprochen skeptisch. Eine kleine Gruppe trainingserfahrener Teilnehmer hingegen hat sich zu Rollenspielprofis entwickelt, die sich gerne in den gestellten Rollenspielen vor der Gruppe produzieren und sich ihren Beifall abholen. Auch sie haben für ihre Berufsalltag nicht wirklich was gelernt.

Ich verzichte inzwischen völlig darauf, die Methode anzukündigen, sondern höre mir in der konkreten Fallarbeit zunächst einmal das Anliegen des Protagonisten an. An der Stelle, an der die Situation konkret wird, stehe ich auf nehme mir wie in unserem Beispiel einen Tisch und sage: "Also, damit ich mir das besser vorstellen kann, wenn hier der Tisch im Verhandlungsraum steht, wo saßen Sie dann?" und die Teilnehmerin in dem Beispiel zeigte mir dann die Sitzordnung, in dem sie die Rollen der Beteiligten mit Seminarteilnehmern besetzte - und so sind wir mitten drin.

Nach der Arbeit reagieren die Teilnehmer überhaupt nicht mehr auf die Methode Pädagogisches Rollenspiel, sondern auf die Erfahrungen und Erkenntnisse, die sie mit Hilfe dieser Methode gemacht haben. Und soll es meiner Meinung nach auch sein: Nicht die Methode und der Trainer stehen im Mittelpunkt - wie man es zur Zeit oft beobachten kann - sondern der Teilnehmer und sein Lerngewinn.

Brauchen Trainer und Berater spezielle Qualifikationen und Ausbildungen?

Ohne Ausbildung geht gar nichts. InSceno, das Institut für szenische Trainings- und Beratungsmethoden führt berufsbegleitend Weiterbildungen durch. Die Weiterbildung gliedert sich in drei einjährige Abschnitte und umfaßt Selbsterfahrung mit dem Mittel der Methode, das Erlernen der Techniken und Spielphasen sowie die Supervision und Praxisbegleitung der eigenen Anwendungen. Das heißt nicht, daß man erst nach drei Jahren selbständig damit arbeiten kann, vielmehr bietet die Weiterbildungsgruppe einen sinnvollen Reflexionsrahmen für die ersten Gehversuche mit der Methode.

Wenn sich mehr Trainer über die Notwendigkeit einer qualifizierten Weiterbildung in der Methode des Pädagogischen Rollenspiels klar sind, wird es vielleicht eines Tages heißen: Trainer können Rollenspiele, Teilnehmer lieben sie.