



**Rollenspiele im Training (2)**  
*Seit vielen Jahren setzt Lorna Ritchie Rollenspiele in ihren Seminare ein. Hier informiert sie über Grundlagen und Fallstricke der Methode*

# Der Zauberlehrling oder Bei Marshall sah alles so einfach aus ...

Im ersten Teil des Artikels gab es einen Abriss der Geschichte des Rollenspiels und es wurde deutlich, warum diese Methode zu Beginn eines Trainings nicht geeignet ist. Hier geht es nun um die praktische Anwendung und Wissenswertes für Anleitende

## Die Phasen des Rollenspiels (RS) im Training

Die Methode Rollenspiel lässt sich bei der Umsetzung in drei Phasen gliedern und jede Phase ist für die Effektivität entscheidend. Häufig erlebe ich, dass nur die Spielphase in Trainingssituationen fokussiert wird.

### 1. Aufwärmphase

Diese Phase dient der Lockerung und Entspannung aller Teilnehmenden (TN). Sie werden darauf vorbereitet, sich in andere Rollen hineinzuversetzen. Für die Aufwärmphase bieten sich Spiele an wie Pantomime oder Übungen wie die Überredung (vgl. van Ments, 1985, S.67). Die Art und Dauer der Übung richten sich nach der Spielerfahrung der Gruppe. Ich empfehle auch eine Mini-Präsentation, beispielsweise ein kurzer Sketch der Teilnehmenden als Einstieg. Das ist erheitend, ermunternd und kann die Nerven der TN beruhigen.

*Bei erfahrenen Gruppen kann diese Phase oft weggelassen werden.*

Es kann in Albernheiten ausarten, was meist der Ausdruck von Unsicherheit oder auch Widerstand sein kann. In der Anleitung gilt es, diesen Hinweis ernst zu nehmen, und die TN

vor Beginn der nächsten Phase kurz an die Grundregeln zu erinnern.

### 2. Spielphase oder Erarbeitungsphase

Diese Phase dient der Bearbeitung des Themas mit Inhalten, Konflikten, Situationen und auftretenden Rollen. Je nach Lernziel können Rollen- und Ereigniskarten erstellt werden, die bestimmte Handlungen bereits vorgeben. Diese Vorgaben eignen sich beispielsweise beim Training von Fertigkeiten im Unternehmen (etwa für ein Verkaufsgespräch), in Ausbildungssituationen, in dem „Live-Szenarien“ bearbeitet werden oder beim Nachspielen politischer Ereignisse (z. B. „12 Charaktere auf der Suche nach der Apokalypse“ nach Andrew Boyd über den Klimawandel).

Bei spontanen Rollenspielen, also von den TN selbst eingebrachte Situationen, ist es genau so wichtig, folgende Punkte in der Spielphase zu beachten:

**A. Aufbau der Szene** – dies kann einfach eine Umstellung der Stühle bedeuten.

**B. Vorstellen bzw. Einrollen** der Spielenden Die FalleinbringerIn gibt kurze Infos über die Person/Situation. Die beste Erfahrung mache ich mit einem Mini-Ritual. Der FalleinbringerIn stellt sich neben den Spieler und spricht in der „Ich-Form“, fühlt sich also schon ein in das Gegenüber. Will ich ein Rollenspiel mit meinem Vater machen, stelle ich mich neben die Person, die gleich meinen Vater spielen wird. Am besten lege meine Hand auch auf deren Schulter und „bedusche“ sie mit In-

fos: „Ich bin Harry, der Vater von Lorna, Ich bin 70 Jahre alt und gern in meinem Garten. Ich finde es unmöglich, wie sie ihr Leben lebt.“

Die beste Erfahrung mache ich, wenn der/die FalleinbringerIn sich selbst spielt. Dies ist eine Grundregel, die ich gelernt habe: Das Rollenspiel ging selten gut aus, wenn ich ihr nicht gefolgt bin. Dies widerspricht dem Vorschlag in dem Buch „Seminare authentisch leiten“ von Liv Larsson auf S. 135, Rollenspiel C). Es sei denn die TN haben sehr viel positive Erfahrung mit RS. In diesem Fall ist es auch gut möglich, dass die falleinbringende Person Beobachterin ist. Jedoch ist die Stufe der Emotionalität in dem eingebrachten Fall gut im Vorfeld zu prüfen.

### C. Durchführungsphase

Zwei bewährte Grundtechniken sind: „Fischbowl“-Methode: Wenige Spieler spielen, die anderen TN beobachten von außen.

**Multiples Verfahren:** Das RS wird zunächst gleichzeitig in mehreren Kleingruppen (2-3 Personen) durchgeführt. Mindestens ein Gruppenmitglied kann die Position des Beobachters übernehmen.

In dieser Phase gibt es unzählige Variationen das Rollenspiel zu gestalten/ergänzen (laut Moreno gibt es 350 Techniken). Hier sind eine Auswahl, mit denen ich gern arbeite:

- ▶ Platzhalter-Rolle (ohne Rolleneinweisung)
- ▶ Rollenrotation
- ▶ Doppelpgänger





- ▶▶ Nachspielen der Szene
- ▶▶ Veränderung der Szene
- ▶▶ Rollentausch
- ▶▶ Beisatzreden (Monolog des Spielers zur Seite)
- ▶▶ Rollenfeedback-Wechsel
- ▶▶ Spiegeln
- ▶▶ Doppeln
- ▶▶ Konfrontation (nur für Erfahrene RS-Anleitende).

Es sollte vorher unbedingt geklärt werden, ob der Spielleiter oder andere TN in das RS fragend eingreifen können. Ich persönlich kündige einfach an, dass ich es tun werde und mache meine Absicht transparent, wenn ich es dann tue.

### **D.** Entlassungsphase

Alle Mitspielenden werden aus ihren Rollen entlassen. Diese Trennung ermöglicht, dass Rollenträger im Spiel unabhängig von den Personen der Spieler reflektiert werden. Ich habe es bisher in GFK Trainingskreisen selten erlebt, dass auf dieses Detail geachtet wird.

## **3. Reflexions- oder Auswertungsphase**

Rollenspiele dürfen „misslingen“, sofern diese „Fehlschläge“ in einer Reflexion aufgegriffen und aufgearbeitet werden. Reflexion, Diskussion und der Austausch von Erfahrungen können sowohl im Plenum als auch in der Kleingruppe

stattfinden, um den Lerntransfer zu sichern, aber auch um es den Teilnehmenden zu erleichtern, zu ihren eigenen „Stühlen“ und ihrer Integrität zurückzufinden.

### **Drei Ebenen der Auswertung:**

#### **Auf die SpielerInnen bezogen:**

Die Akteure beschreiben, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben, was sie gebraucht hätten. Mittlerweile nutze ich gern auch hierzu eine Ergänzung: wenn ich beispielsweise die Rolle einer Tochter, „Susi“, gespielt habe, kann ich Feedback aus der Rolle geben, „Ich als Susi fand xyz hilfreich/schwierig“ und dann nach dem Wechsel zurück zu meinem Stuhl „ich als Lorna empfand Susi als eher ängstlich aber das hätte sie nie gesagt. Ich glaube sie hätte gern xyz gehört.“

#### **Auf die BeobachterInnen bezogen:**

Beobachtende teilen Erkenntnisse (mithilfe der Beobachtungs-Checkliste). Manchmal haben die Beobachtenden eher methodische Fragen, die im Plenum erst dann beantwortet werden, wenn alle TN aus ihren Rollen bzw. ihrem emotionalen Erleben „zurück“ sind.

#### **Auf das Spiel bezogen:**

Die Handlung klären, indem man Missverständnisse aufdeckt und Veränderungsvorschläge für das im Spielverlauf Erlebte anbietet.

#### **Unterstützung bei der Auswertung:**

Um die Beobachtungen zu präzisieren, hat es sich als sinnvoll erwiesen, den Rollenspielen Beobachtungsübungen voranzustellen.

Kommentare, alternative Lösungsmöglichkeiten, Analysen sind bitte bewertungsfrei und immer mit dem Fokus darauf zu geben, wie der Zustand der Spielenden bzw. FalleinbringerIn gerade ist. Ich mache gute Erfahrungen damit, wenn in der Kleingruppe eine Mini-Auswertung nach der Rollenentlassung stattfindet und dann im Plenum nur die Erkenntnisse gesammelt bzw. Fragen erörtert werden.

Sharing – wichtige Technik, wenn es eine besondere emotionale Intensität nach einem Rollenspiel gibt.

RS mit Videoaufnahmen haben einen erhöhten Zeitaufwand, bieten aber den Vorteil, dass

Lernerfahrung und Erkenntnisse sehr intensiv sind. Um solch ein Video-Rollenspiel anzuleiten braucht es ein besonderes Training.

Im Plenum kann es hilfreich sein, wenn der Falleinbringer\*in sich entfernen darf, um eigene Notizen zu machen. Möglicherweise auch zusammen mit einem „Empathie-Buddy“ oder einer Vertrauensperson. Der Fokus bei der Reflexion kann dann für die anderen Teilnehmenden auf der Analyse der Technik bzw. den Transfer auf der Metaebene sein.

### **Es ist Tradition, Gewaltfreie Kommunikation im Rollenspiel zu erlernen**

Wer Marshall Rosenberg schon mal live oder im Video gesehen hat, erlebt(e), wie er bevorzugt durch Rollenspiele die Methode und Haltung der GFK lehrt. Er schlüpfte schnell in verschiedene Rollen, sprach wieder als er selbst, manchmal mit seinen Handpuppen, manchmal in direktem Kontakt mit einem TN. Ich erlebte es oft als erkenntnisreich, alltagsnah und durch Marshalls Art einfach entwaffnend und humorvoll. Somit ist aus meiner Sicht jedoch eine quasi kollektive Suggestion entstanden, dass diese Methode leicht ist. Dem würde ich nicht zustimmen. Wenn Marshall im Gespräch mit einer Teilnehmerin in die Rolle ihres Vaters schlüpfte und ihr Einfühlung gibt oder ihr empathisch zuhört, ist die Treffsicherheit beeindruckend und die Wirkung intensiv, sogar heilsam. Ich stelle die These auf, dass es keinerlei Rolleneinweisung braucht, wenn man geschärfte intuitiven Fähigkeiten in der Interaktion mit anderen hat. Und es braucht auch keine Rollenentlassung, wenn die Haltung der Gewaltfreien Kommunikation in Fleisch und Blut übergegangen ist.

Für mich ist diese Methode einfach zauberhaft und ich möchte unbedingt dazu anregen, sich dem vertieften Lernen dessen hinzugeben.

Bei meiner Recherche fand ich einen Aufsatz, der eine Beziehung zu Goethes Ballade „Der Zauberlehrling“ herstellte und mich an die ersten Bände der Harry Potter-Reihe erinnerte. Das Problem für eine Rollenspiel-Anleitende wird so beschrieben: So werden „in der Art des Zauberlehrlings Prozesse initiiert, deren Tragweite sie nicht gewachsen ist. Bei den <...> weniger auf innerpsychische Prozesse abzielenden

## Rollenspiele im Training (2)

Rollenspielen muss wohl nicht um das Wohl von TeilnehmerInnen gefürchtet werden. Doch gerade wenn das Rollenspiel sensiblere Bereiche berührt – also vor allem beim Psychodrama – muss eine Spielleiterin die Kompetenz besitzen, auftauchende Problemsituationen früher oder später zu einer konstruktiven Lösung zu bringen. Es gilt also wie beim Zauberlehrling: Erst mit einer speziellen Qualifikation und Erfahrung sollten sich SpielleiterInnen (allein) an Rollenspiele wagen, die sich stark mit der Psyche der Teilnehmer befassen beziehungsweise auf diese auswirken können.“ (Killinger, 2001)

Mein Plädoyer ist daher: Wir dürfen als Rollenspiel-Anleitende aus dem lernen, was wir als misslungen bezeichnen. Es gibt sicher noch viel zu erforschen und einzubringen, zum Beispiel die Erfahrungen mit Familienkonstellationen, Straßen- oder Impro-Theater in Kombination mit GFK. Mein Erleben mit der Methode Rollenspiel war bisher reichhaltig und lohnenswert, die Erlebnisse unvergesslich und erkenntnisreich. Ich zitiere Moreno:

„Der Körper erinnert, was der Geist vergisst“ („The body remembers what the mind forgets.“). Viel Spaß beim Erleben und Üben im Rollenspiel!

### Fünf Tipps für TrainerInnen und Rollenspiel-Anleitende

**Wer Rollenspiele anleiten möchte, sollte selbst gerne spielen, um die eigene Begeisterung auf die Gruppe übertragen zu können. Die Methode bedarf der Vorbereitung und wer diese Methode nie als Lernende und mit eigenen Versuchen erlebt hat, wird wenig in der Lage sein, die Methode effektiv zu praktizieren.**

- Eine wichtige Voraussetzung als Anleitende ist eine gute Kenntnis der RS-Techniken. Es gilt, eine passende Technik auszuwählen und den Ablauf präzise zu beschreiben, möglichst mit einer kurzen Vorführung im Plenum.
- Die Lebenswelten der einzelnen Gruppenmitglieder bei der Planung eines Rollenspiels berücksichtigen. Wenn sich gerade in der Stadt ein Kriminalfall ereignet hat, erst checken, ob die Kräfte für ein Rollenspiel zu diesem Thema vorhanden sind.
- Wenn in einem Unternehmen gerade Entlassungen drohen oder Angst vor bestimmten Leitungspersonen herrscht, die an dem Training teilnehmen, dann kann es empfehlenswert sein, die Leitungspersonen in einer Kleingruppe zu-

sammenzustellen. Keine Situation gleicht einer anderen, deshalb brauchen TrainerInnen eine gute Intuition, um die Hindernisse zum Lerntransfer zu berücksichtigen und zu beseitigen.

- Erfahrungen im Umgang mit brisanter Gruppendynamik – positive wie negative – können sehr hilfreich sein.

- Die Aufgabe der TrainerInnen ist es, für einen störungsfreien Ablauf zu sorgen, auch im Sinne eines Trouble-Shooters, jemand der bei Konflikten zwischen Personen ausgleicht und versöhnt.

### Checkliste für Rollenspiele im GFK Training

1. Die Trainerin stellt die Absicht hinter der Methode RS klar: Ruhig benennen, dass RS eine kraftvolle Methode ist und Hinweise geben, die dazu dienen, dass alle Beteiligte sich sicher fühlen und den größtmöglichen Lerneffekt erzielen können.
2. Daran erinnern, dass es hier nicht um Schauspielkunst geht und es keinen „Oscar“ zu gewinnen gibt, sondern die Rolle so einzunehmen, dass die Fallgeberin für das eigene Üben der GFK ein Gegenüber hat.
3. Vor dem Spiel helfen genaue Vorgaben für Beobachtungskriterien evtl. in Form einer Checkliste, sowie klare Hinweise für die Rolle in der Aufgabe als Beobachter\*in. Wichtig ist es, der fallgebenden Person nur dann Verbesserungsvorschläge zu geben, wenn diese offen ist dafür.
4. Sicherstellen, dass die Teilnehmenden im Vorfeld ein Stop-Zeichen vereinbaren und die Verabredung haben, dass eine Rollenspieler\*in jederzeit die Rolle verlassen darf.
5. Wer eine Rolle spielt, nimmt stets eine andere Position im Raum ein – ein Stuhlwechsel reicht aus – und kehrt zum eigenen Stuhl zurück, wenn er/sie in der Reflexionsphase wieder als er/sie selbst spricht.
6. Rolleneinweisung („Beduschen“) und Rollentlassung durch Vorführung im Plenum vor der Kleingruppenaufgabe absolut sicher stellen. Meistens ist es in der Reflexionsphase leicht zu erkennen, wenn dies nicht erfolgt ist, z.B. spricht eine Spielende weiterhin aus der Rolle und zeigt die dort erlebten Emoti-



onen „ja aber du hast ...!“ Oder eine Person wechselt seine Trainingspartnerin und spricht sie noch mit Namen der Rolle an, die er/sie gespielt hatte. In diesem Fall ist eine nochmalige Rollentlassung oder Unterbrechung des Szenarios wichtig.

7. Material zur Verfügung stellen: Requisiten helfen bei der Rolleneinweisung beziehungsweise Rollentlassung.

8. Zeitmanagement transparent machen und sicher stellen.

9. Die Trainerin oder der Trainer kann an kritischen Stellen zur Unterstützung fragend eingreifen oder selbst in einer Rolle ins Spiel einsteigen.

10. Während der gesamten Rollenspielphase sorgt die Trainerin dafür, dass die Rollen auf jeden Fall ernstgenommen werden. Er oder sie zeigt selbst unbedingt ein wertschätzendes Verhalten gegenüber den Rollenspielenden. Wird das Rollenspiel auch nur unter schwierigem zur Bloßstellung von Beteiligten mißbraucht, dann ist diese Methode gescheitert.

#### Literaturhinweise:

- Das Rollenspiel: Darstellung einer Methode und einiger ihrer wesentlichen Formen, Seminararbeit, Jörn Killinger, 2001
- Lernen durch Rollenspiel. Von Ursula Cöbren-Staeger; Frankfurt Fischer 1977
- Einführung in das Rollenspiel: Anwendung in Sozialarbeit, Wirtschaft, Erziehung und Psychotherapie. Von Anne Schützenberger; Stuttgart Klett 1976
- Lernen durch Rollenspiel. Von L. Krappmann, in: Rollenspiel als Methode sprachlichen und sozialen Lernens. Königsstein Athenaum 1977 von Kochan, B. (Hrsg.)
- Spielen – Lernen. Von A. Flittner: München, Pieper 1998
- Methoden für den Unterricht. Kompakte Übersichten für Lehrende und Lernende. Von Wolfgang Mattes. Schöningh: Paderborn. 2006
- Rollenspiel: effektiv. Leitfaden von Morry Van Ments; München F. Ehrenwirth 1991