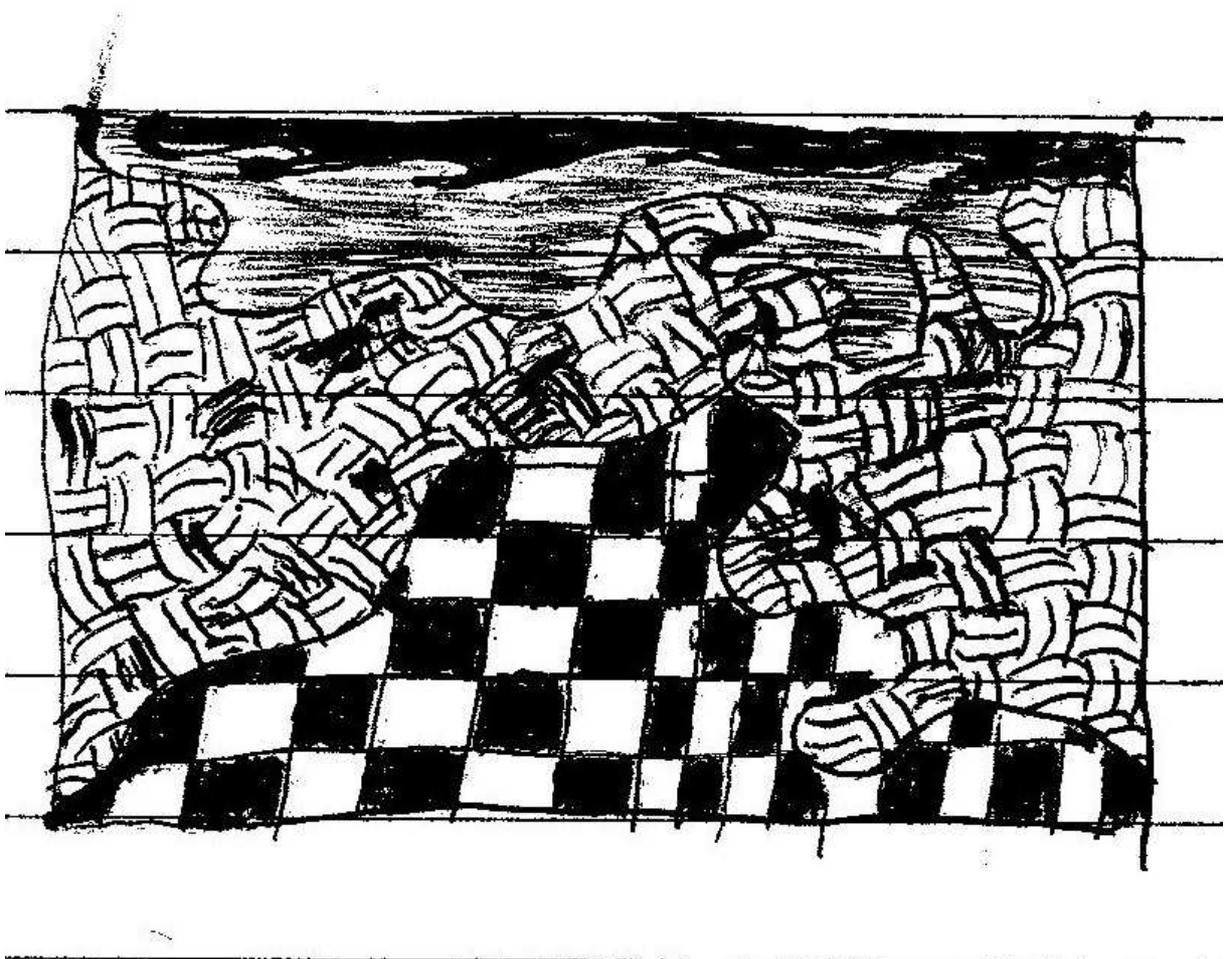


Vom Wort zur Tat zum Sein

**Vom Einsatz des Psychodramas in der universitären Lehre im
Studiengang Bachelor soziale Arbeit**



*Mit besonderem Dank an meine Psychodramaeltern
Dr. Christoph Hutter und Claudia Mühlbauer*

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Prolog -mein Weg zum Psychodrama	1
1. Einführung	2
2. Bühnenaufbau	5
2.1 Der Auftrag	5
2.2 Der Ort	6
2.3 Die Arbeitsformate	9
2.4 Der Zeitrahmen	9
2.5 Die Besetzung	10
2.6 Psychodrama in der Universität	12
3. Szenen- Darstellung der eigenen Praxis	19
3.1 Erster Akt- Erwärmung	19
3.1.1 " Was muss ich tun um meine Punkte zu kriegen?"	20
3.1.2 „Ich bin müde, aber ich freu mich auf das praktische Arbeiten“	21
3.1.3 „ Ich stehe hier, weil...“	21
3.1.4 „ Jetzt habe ich zu jedem Axiom ein Bild“	23
3.1.5 Spielen	24
3.2 Zweiter Akt- Aktion	26

3.2.1 „Ich habe das innere Team nicht verstanden....“	27
3.2.2 „Besser ich scheitere hier, als an einem echten Klienten“	29
3.2.3 „ Ich wusste gar nicht was ein Sozialarbeiter tut.“	31
3.3. Dritter Akt- Integration	33
4.Epilog	36
4.1 Überblick Methoden und Techniken	36
4.2 Studieren geht besser mit probieren	38
4.3 Mein Weg mit dem Psychodrama	40
Abbildungsverzeichnis	
Anhang	

Prolog-Mein Weg zum Psychodrama

Im SS 2007 landete ich eher zufällig in einem Theorieseminar mit dem Titel „Psychodrama“. Vorstellen konnte ich mir darunter nichts. Die referierten Inhalte sprachen mich jedoch an. Der Stil des Dozenten unterschied sich deutlich von dem der anderen Lehrenden. Er selbst begründete dies schlicht mit den Worten: „Ich bin eben Psychodramatiker.“ Das Seminar war interessant. Doch am Ende wusste ich immer noch nicht so genau was das Psychodrama eigentlich ist. Abhilfe schaffte das Angebot des Dozierenden das „richtige“ Psychodrama mal auszuprobieren. Also nicht nur darüber zu sprechen, sondern es zu tun.

In der Hoffnung, dass dieses Tun vielleicht etwas Licht in dieses undurchsichtige Konstrukt namens Psychodrama bringt organisierte ich also mit Kommilitonen unser erstes Selbsterfahrungswochenende. Tatsächlich ergab vieles was im Seminar in der Theorie thematisiert worden ist endlich einen Sinn. So nahmen der Raum der Bühne und auch das Konzept des Tele nun Gestalt an und waren nachvollziehbar.

Ein anschließender Besuch auf einem internationalen Psychodramakongress entflammte mich dann vollends für dieses wunderbare Verfahren. Ich beschloss es lernen und anwenden zu wollen.

In der Auseinandersetzung mit Morenos Schriften faszinierte mich früh seine Kühnheit nichts weniger mit dem Psychodrama erreichen zu wollen als „den nächsten Schritt in der Reihe der Weltrevolutionen“¹ und schließlich eine Neuordnung der Gesellschaft hin zu einer therapeutischen Gesellschaft, die er 1947 wie folgt beschreibt:

„Eine Weltgesellschaft muss einem weiten offenen Raum gleichen, in dem sich jedes Volk niederlassen und in dem jede Idee umgesetzt werden kann. Sie sollte äußerst flexibel sein, damit sich die Menschen so frei wie möglich ausbreiten und sie Werte so frei wie möglich entfalten

¹ Moreno (2008), S. 17

können. Sie sollte so entworfen sein, dass die ganze Vielfalt von Individuen und Gruppen darin Platz findet.²

Diese am Großen und Ganzem ausgerichtete Denkart Morenos spricht mich bis heute an. Denn letztlich hat jede, noch so kleine Veränderung doch das Potenzial die Welt zu verändern. Die Welt des Individuums, welches diese Veränderung vollzieht und die Welt derer, die mit diesem Individuum verbunden sind.

Es ist mir mittlerweile zu Eigen geworden meine Handlungen auch in dieser Relevanz zu sehen und meiner psychodramatischen Arbeit mit dem Feuer dieses Potenzials nachzugehen.

1. Einführung

Im Frühjahr 2008 begann ich die Grundstufenausbildung bei Dr. Christoph Hutter und Claudia Mühlbauer in Münster. Prompt fand sich noch im Herbst desselben Jahres auch ein Anwendungsfeld um die neuen Erkenntnisse und Methoden auszuprobieren.

An der Universität Vechta wurden für ein Pilotprojekt Tutoren gesucht. Die Aufgabe bestand darin, begleitend zu den theoretischen Lehrveranstaltungen zum Thema Beratung, ein Angebot für die Studierenden zu realisieren bei dem sie die Möglichkeit haben die Theorie in die Praxis umzusetzen. Ich bewarb mich für diese Aufgabe und wurde als Tutorin eingestellt.

Gleichwohl ich erst am Anfang meiner psychodramatischen Ausbildung stand und sich das Psychodrama für mich erst in kleinen Ausschnitten erschloss, so erkannte ich doch, dass mir das Psychodrama, sowohl einen prall gefüllten Werkzeugkoffer mit Methoden und Techniken, als auch eine Philosophie für meine Arbeit zur Verfügung stellte. Beides erwies sich für die Planung und Durchführung der Tutorien als hilfreich und maßgeblich. Ich führte das Tutorium zwei Semester lang erfolgreich durch und setzte nach Beendigung

² Vgl. Hutter/Schwehm (Hrsg.) (2009), S. 167

meines Studiums meine Tätigkeit an der Universität als Lehrbeauftragte fort. So blieb diese mein Hauptanwendungsfeld für das Psychodrama.

Meine Erfahrungen und Erkenntnisse, welche ich bei dieser Lehrtätigkeit an der Universität mit Hilfe des Psychodramas gemacht habe, sind Thema dieser Arbeit zum Abschluss meiner Ausbildung zur Psychodramaleiterin.

Dem psychodramatischen Prozessmodell folgend habe ich die Arbeit in drei Abschnitte untergliedert:

1. Die Erwärmung und der Bühnenaufbau

In diesem Teil erläutere ich zunächst die Situation in der ich gearbeitet habe und auch noch immer arbeite. Das heißt, Ort, handelnde Personen und der Rahmen, in dem sich alles bewegt werden von mir konkretisiert um ein möglichst vollständiges Bild zu zeichnen.

2. Die Aktion

Hier liegt der Fokus auf meinem konkreten Leitungshandeln in verschiedenen Seminaren und Gruppen. Ich habe auch in diesen Abschnitt dem Prozessmodell folgend die Beispiele sortiert. Also zunächst die Methoden zur Erwärmung, dann zur Aktion und schließlich zur Integration.

Sie stammen aus unterschiedlichen Gruppen und zeigen nicht den Gesamtprozess einer Gruppe. Denn ich möchte in dieser Arbeit zeigen wie breit die Möglichkeiten der psychodramatischen Arbeit in der universitären Lehre sind. Die ausgewählten Szenen sollen somit, ähnlich kleiner Fenster, kleine Ausschnitte aus dem gesamten Spektrum zeigen.

3. Die Integration

Dieser Teil führt die geschilderten Szenen zusammen und ordnet diese in den größeren Zusammenhang ein. Eine abschließende Aufstellung der verwandten Methoden, sowie der Resonanz auf sie, ermöglicht schließlich einen Überblick.

2. Bühnenaufbau

Jede psychodramatische Arbeit beginnt mit der Einrichtung der Bühne³. Hierfür sind Ort und Zeit des Geschehens ebenso relevant, wie die handelnden Personen. Denn erst, wenn dieser Rahmen geschaffen wurde ist eine gelungene Inszenierung möglich. Dies gilt nicht nur für die Rekonstruktion einer bereits erlebten Szene, sondern auch bei der Vorbereitung des Einsatzes von Psychodrama in einem neuen Handlungsfeld. Nur dann kann es gelingen „mit Formaten eine Verbindung einzugehen, [so] dass die Menschen, die sich dieser Arbeit unterziehen, Verbesserungsmöglichkeiten ihrer Lebenspraxis sehen und umsetzen können.“⁴ Dies setzt voraus, dass das Verfahren Psychodrama ebenso verstanden wurde, wie das Handlungsfeld in dem es angewendet werden soll.⁵

Deshalb erscheint es von besonderer Wichtigkeit sich für die Betrachtung des Handlungsfeldes Zeit zu nehmen und dieses möglichst umfassend zu erkunden. Daraus ergibt sich letztlich, sowohl die Antwort auf die Frage: Wie Psychodrama in diesem Kontext sinnvoll eingesetzt werden kann, als auch der Boden für die Evaluation, ob der Einsatz psychodramatischer Techniken in diesem Feld Sinn macht. Denn auch, wenn ich von der Wirkmächtigkeit und Vielseitigkeit des Psychodramas überzeugt bin, so sollte es doch in keinem Fall zu einem Selbstzweck werden. Es sollte immer eine Basis geben auf welcher der Einsatz dieser oder jener Intervention theoretisch fundiert begründet werden kann.

2.1 Der Auftrag

Der, der Lehrtätigkeit an der Universität zugrunde liegende, Auftrag besteht nicht in Selbsterfahrung, sondern in der Vermittlung von abprüfbarem Wissen.

³ Die Bühne meint in diesem Fall das Handlungsfeld oder auch Format (vgl. Buer (2010), S. 244)

⁴ Buer, Ferdinand (2010); S. 244

⁵ Vgl. ebd.

Dies stellte für mich eine Herausforderung dar. Denn meiner Ansicht nach ist der professionelle Umgang mit Menschen, wie in der sozialen Arbeit erforderlich, nicht allein über das Rezipieren theoretischer Modelle erlernbar. Mit diesem Anspruch finde ich mich von Moreno bestätigt, wenn er feststellt:

„Lernen ist ein allumfassender Prozess, von dem die Schulerziehung [educational learning] nur eine Phase ist. Er muss das Lernen im Leben selbst von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter einschließen, für subhumane Organismen ebenso wie für menschliche. Er muss soziales und kulturelles Lernen einschließen, wie es uns in sozialen und kulturellen Institutionen begegnet [...]“⁶

Trotz dieser „gefühlten“ Widersprüche zwischen Auftrag und meinem Bild von einem gelingenden Lernprozess nahm ich selbigen an und verpflichtete mich diesem. Ich suchte dann in der Planungsphase nach einem guten Weg um meinen Auftrag zu erfüllen ohne in Frontalunterricht zu verfallen. Hierfür musste ich mich mit zunächst mit den Gegebenheiten auseinander setzen.

2.2 Der Ort

Rein geografisch befindet sich die Universität an der ich lehre in der Stadt Vechta, im Bundesland Niedersachsen. Ihre Gebäude befinden sich mehrheitlich auf einem Campus, so dass es möglich ist schnell von einem zum anderen zu gelangen.

Die zur Verfügung stehenden Räume sind für den Frontalunterricht ausgelegt. Das heißt, dass selbst kleine Räume mit einer maximalen Anzahl von Tischen und Stühlen ausgestattet sein. Diese sind überwiegend, wie in der Schule, auf eine Tafel hin ausgerichtet. Die Bewegungsfreiheit ist deutlich eingeschränkt. Es bedarf der Umbauten um sich die Möglichkeit anderer Sitzordnungen, wie zum Beispiel dem Stuhlkreis, zu schaffen.

Das Fächerspektrum an der Universität Vechta konzentriert sich vor allem auf den sozialen Bereich. Die Mehrheit der Studierenden lernen mit dem Ziel

⁶ Hutter/Schwehm (Hrsg.) (2009) S. 159

den Lehrerberuf zu ergreifen. Darüber hinaus werden in Vechta soziale Arbeit und Gerontologie als grundständige Studiengänge angeboten. Meine Seminare biete ich überwiegend im Studiengang Bachelor soziale Arbeit an.

Die Universität als institutioneller Raum ist ein Ort der Lehre und Forschung. Beide sollen idealerweise Hand in Hand gehen. Seit dem so genannten Bologna Prozess (unterzeichnet 1999) hat sich das Studium stark verändert. Die Studierenden erwerben jetzt den ersten bereits qualifizierenden Abschluss (den Bachelor) nach drei Jahren. Das Studium wurde insgesamt stark durchstrukturiert. Dies wirkt sich auf die Lehrtätigkeit aus, weil die angestrebte Vergleichbarkeit der Hochschulbildung innerhalb der europäischen Union sehr klare Lernziele für ein Seminar erfordert. Diese werden im Vorhinein festgelegt und in einer sogenannten Modulbeschreibung⁷ ausformuliert. Somit gibt es für jeden Lehrenden bereits eine genaue Vorgabe was in einem Seminar zu thematisieren ist. Der inhaltliche Spielraum innerhalb des Seminars ist demnach auch eingeschränkt. Meine Seminare beziehen sich häufig auf die Themen: Gesprächsführung, Kommunikation, Beratung und Gruppenarbeit.

Weiterhin besteht der Anspruch, sowohl wissenschaftlich fundiert, als auch praxisnah zu unterrichten. So, dass nach Abschluss einer universitären Ausbildung, sowohl die wissenschaftliche Arbeit, als auch die praktische Tätigkeit in einem entsprechendem Feld möglich ist.

⁷ Exemplarisch habe ich im Anhang eine Modulbeschreibung beigefügt.

Daraus ergibt sich für die Institution Universität ein komplexes Bild:

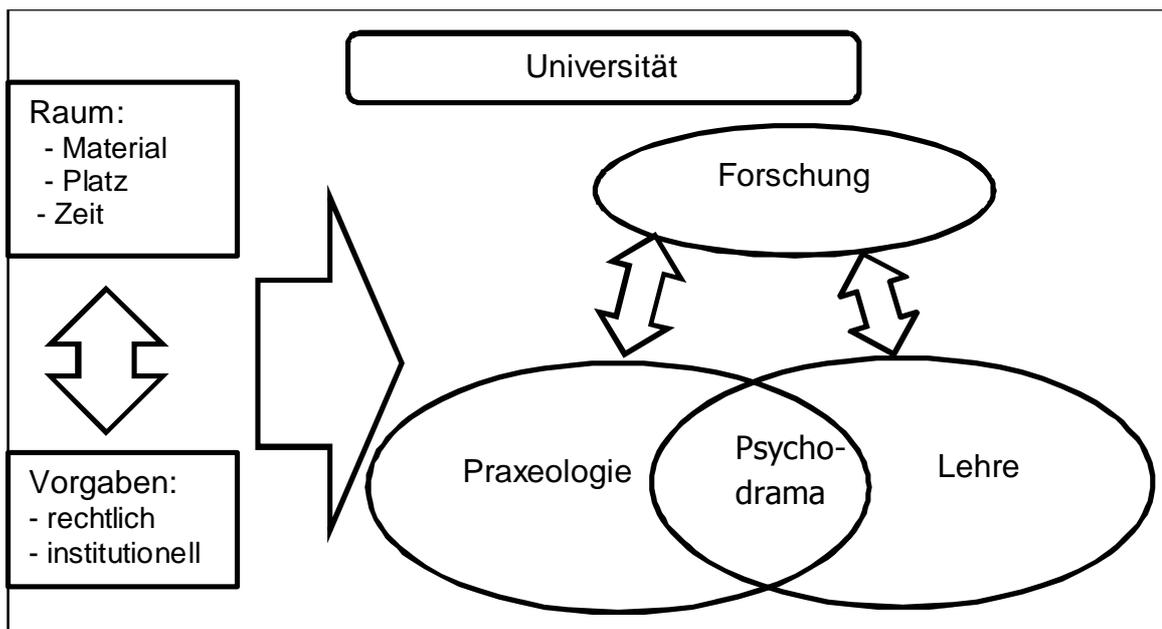


Abb.1: Die Institution Universität⁸

Diese Abbildung stellt die wirkenden intentionellen Faktoren nur sehr vereinfacht dar und dennoch wird deutlich, wie umfassend die einzelnen Determinanten aufeinander bezogen sind und somit einander bedingen.

Psychodrama reiht sich in diese Abbildung als Eines, von vielen denkbaren Verfahren in der Schnittstelle zwischen Praxeologie und Lehre ein. Denn die psychodramatische Vorgehensweise dient als Mittel zur Ausbildung und damit Vorbereitung auf die zukünftige berufliche Tätigkeit, gleichzeitig kann sie ebenso Bestandteil der angestrebten Praxis sein oder werden.

Das psychodramatische Verfahren gilt als vielseitig einsetzbar⁹. Dies gelingt, weil das Psychodrama nicht auf eine festgelegte Struktur, sondern auf die spontan- kreative Flexibilisierung der Ordnung setzt.¹⁰ Das heißt, dass die Improvisation und in jeder Situation neue schöpferische Gestaltung des Hier und Jetzt dem psychodramatischem Handeln inne wohnt. Deshalb ist es möglich es in den unterschiedlichsten Formaten und damit Variationen einzusetzen.

⁸ Quelle: Eigenbeleg

⁹ Dies ist in den zahlreichen Veröffentlichungen aus den verschiedensten Bereichen beispielsweise in der ZPS nachvollziehbar.

¹⁰ Buer (2010), S. 244

2.3 Die Arbeitsformate

Im Zuge der Umstellung auf das Bachelor-, Mastersystem wurden zu vermittelnde Themengebiete in **Module** strukturiert. Ein Modul besteht immer aus einer Vorlesung und zwei Seminaren. Alle drei finden innerhalb eines Semesters und damit parallel statt. Absprachen zwischen den Lehrenden finden nur vereinzelt statt.

Bei einem Studium um ein Supraformat¹¹ in welchem unterschiedlichen Formate wie Unterricht, Training, etc. stattfinden.

Als studentische Hilfskraft habe ich zunächst Tutorien angeleitet. Als Lehrbeauftragte gebe ich Seminare. Auf diese beiden Arbeitsformate beziehen sich meine in dieser Arbeit dargelegten Erfahrungen:

Tutorien werden zum Teil vertiefend angeboten. Sie werden in der Regel nicht von einem Lehrenden, sondern von einer studentischen Hilfskraft durchgeführt. Hier soll es Raum geben sich auszuprobieren und einzelne Fragestellungen, welche beispielsweise im Rahmen des Seminars nicht verstanden wurden, zu klären und praktisches Handeln zu erproben. Die Teilnahme hier ist freiwillig.

Seminare werden in einem begrenzten Rahmen¹² abgehalten. Hier sollen Themenschwerpunkte gesetzt werden und auch praktische Fertigkeiten vermittelt werden¹³. Eine kontinuierliche Teilnahme in der Regel Pflicht um am Ende des Semesters das Modul abschließen zu können.

2.4 Der Zeitrahmen

Die Vorlesungszeit in einem Semester umfasst 14 Wochen. Lehrveranstaltungen finden üblicherweise im Wochenrhythmus statt. Eine Sitzung dauert 90 Minuten. Als Lehrbeauftragte, die nicht am Standort ansässig ist, führe ich meine Lehrveranstaltungen häufig als Wochenendseminar durch. Das heißt, dass ich

¹¹ Vgl. Buer (2010), S. 246

¹² Wobei die maximale Teilnehmerzahl von in der Regel 40 Personen immer noch hoch ist im Vergleich zu anderen Ausbildungszusammenhängen.

¹³ Siehe Modulbeschreibung im Anhang

das gesamte Lehrdeputat in vier Sitzungen an zwei Wochenenden (jeweils Freitag-Samstag) absolviere. Je nach Seminar erfolgt im Anschluss an das Seminar, oder als Referat in die Lehre eingebunden, der Leistungsnachweis.

Strukturell ist entscheidend, ob die Veranstaltung in 14 einzelnen Terminen mit jeweils 90 Minuten abgehalten wird oder, zwei Wochenendtermine geplant sind. Im ersten Fall gibt es mehr Möglichkeiten der Gestaltung des Gesamtprozesses, da die Gruppe sich über einen längeren Zeitpunkt findet und gemeinsam arbeitet.

Im letzteren Fall ist die Veranstaltung sehr viel komprimierter. Denn die einzelnen Inhalte haben nicht die Möglichkeit sich langsam zu entwickeln.

2.5 Die Besetzung

In der universitären Lehre findet eine Interaktion zwischen Lehrendem und Lernendem statt. Schon institutionell handelt es sich dabei um eine asymmetrische Beziehung. Denn die Tatsache, dass der Lehrende spätestens am Schluss des Semesters den Lernenden bewertet und somit auch Einfluss auf dessen weitere Studiengestaltung¹⁴ nimmt, bewirkt ein Ungleichgewicht in der Beziehung zwischen Lehrendem und Lernendem und eine Abhängigkeit des Lernenden vom Lehrenden. Weiterhin ist die Teilnahme an einem Seminar in der Regel formal vorgeschrieben. Somit besteht keine wirklich freie Wahl¹⁵ von Seiten des Studierenden. Die grundlegende Beziehung zwischen Lehrendem und Studierenden stellt sich in der Folge als ein *erzwungenes Aufeinandertreffen*¹⁶ dar.

¹⁴ Im Bachelor- Mastersystem müssen vom Studierenden in jedem Semester eine Vielzahl von Prüfungen abgelegt werden. Jede Note geht in die Abschluss Note mit ein. Das heißt, dass eine schlechte Note ggf. den Gesamtschnitt so verschlechtern kann, dass ein Übertritt in den Masterstudiengang nicht ohne weiteres möglich ist. Eine schlechte Note kann aber auch die Studienzeit verlängern, da aufbauende Seminare nicht besucht werden können.

¹⁵ Wird ein Seminar nicht besucht oder sind die Fehlzeiten zu umfangreich kann keine Prüfung abgelegt werden.

¹⁶ Reis, O.-Szyrba, B. (2010), S. 282

Weiterhin ist ein Lehrender immer mit einer Vielzahl von Studierenden zugleich konfrontiert. In meinem Fall bewegen sich die Teilnehmerzahlen der Seminare zwischen 15- 40 Studierenden.

Somit sehe ich mich als Lehrende in der besonderen Herausforderung, trotz dieser vom System erzeugten Asymmetrie der Beziehung durch kompetentes Handeln Begegnung¹⁷ möglich zu machen. Denn nur wenn dies möglich ist kann der Kompetenzerwerb individuell gelingen.

Dies bedeutet, dass ich mich als Lehrende immer wieder in den Rollentausch mit den Studierenden begeben muss um mein eigenes Handeln aus ihren Augen zu sehen. Umgekehrt lade ich auch immer wieder die Studierenden dazu ein diesen Rollentausch zu vollziehen (Siehe Abb.: 2)

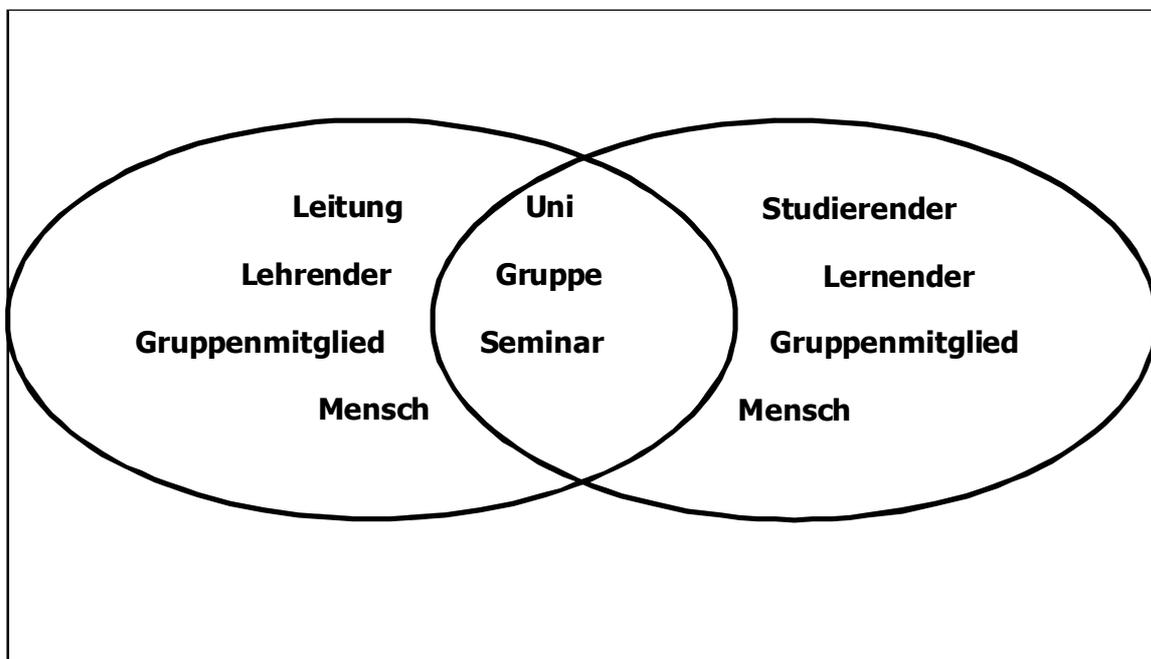


Abb.2: Rollen und Orte der Begegnung in der universitären Lehre

Die Begegnung in der Universität ist geprägt durch die funktionalen Rollen. So werde ich primär als die Leitung und Lehrende wahrgenommen und ich bin zunächst einmal mit dem Lernendem und dem Studierenden konfrontiert. Nach der Konstituierung der Gruppe verfeinert sich dieses Bild. Denn nun kristallisiert sich die Soziometrie der Gruppe heraus und damit auch der Platz, den der

¹⁷ Begegnung im Sinne Morenos als Telephänomen mit dem Charakteristikum der Gegenseitigkeit. (vgl. Hutter (2002), S. 92)

Einzelne darin einnimmt. Die Begegnung von Mensch zu Mensch wird durch die vom System erzeugte Asymmetrie erschwert. Dennoch strebe ich immer die Augenhöhe mit dem Einzelnen an um diese möglich zu machen.

2.6 Psychodrama in der Universität

Bereits meine vorhergehende Beschreibung der Institution Universität, sowie der Besetzung innerhalb dieser zeigt deutlich, dass die Betrachtung durch die psychodramatische Brille den Blick auf das Arbeitsfeld verändert. Damit meine ich, dass aus dieser Perspektive gesehen andere Dinge relevant erscheinen. So steht beispielsweise nicht der zu vermittelnde Inhalt im Fokus meiner eingehenden Beschreibungen, sondern zunächst die Rahmenbedingungen und insbesondere die Beziehung zwischen Lernendem und Lehrendem als eine grundlegende Determinante für gelingendes Arbeiten. Ebenso ist das Verständnis vom gelingenden Lernen ein eigener:

Es fiel bereits das Wort Kompetenzerwerb als Ziel für gelingende Lehre. Darunter verstehe ich als Psychodramatikerin ein Zusammenspiel von drei Determinanten:

1. Die theoretische Fundierung (das Wort):

Sie ist unerlässlich und bildet den Grundstein eines jeden professionellen Handelns.

2. Die Übersetzung der Theorie in Handlung (die Tat):

Sie ist der Schritt, welcher dem Wort zuvor geht oder ihm folgt. In jedem Fall ist es, psychodramatisch gesehen, unerlässlich zu handeln und die Auswirkungen dieser Handlung zu erfahren.

3. Die Integration in die jeweilige Handlungsrolle (das Sein):

Sie ist der abschließende Schritt. Er stellt sicher, dass die Handlungserfahrungen aus dem Seminarraum auch außerhalb dessen Wirkung haben und in zukünftiges Handeln der jeweiligen Person einfließen.

Erst in diesem Dreiklang kann, in meinem Verständnis, Ausbildung gelingen. Folgendes Beispiel sollen die vorhergehenden Determinaten praktisch illustrieren:

Das vier Ohren Modell von Schulz von Thun:

1. Die Theorie, das Wort, zu diesem Modell ist beinahe allen Studierenden bereits in der Schule beigebracht worden. Sie kennen die Definitionen von Sender, Empfänger, Sach-, Apell-, Beziehungs- und Selbstoffenbarungsohr. Doch seine praktische Bedeutung ist Ihnen oftmals fremd.
2. Erweitere ich nun das Wort um die Tat, indem ich einen Sender bestimme und jedes der vier Ohren durch einen Studierenden besetze und es ihnen ermögliche eben nur dieses eine Ohr zu hören, wird erfahr- und spürbar wie vielschichtig selbst die alltäglichste Botschaft, wie: „ Guten Tag, wie geht es Dir?“, ist. In diesem aktiven Hören liegt das große Potenzial, die bereits bekannten Worte mit der eigener Erfahrung anzureichern.
3. Erst diese Erfahrung macht es möglich, dieses im Wortsinne abstrakte Modell zu integrieren und individuell zu nutzen und es schließlich in sein professionelles Sein zu integrieren. Denn nun wurde der Unterschied zwischen den verschiedenen Ohren gehört und damit erfahren. Ebenso wurde vielleicht festgestellt, dass das eine Ohr schwächer ausgeprägt ist als das andere.

Dieses Prinzip bringt Moreno, wie folgt auf den Punkt:

„Es ist wesentlich für alle existentiellen Konzepte, daß sie zum „Leben“ kommen müssen, daß das Wort in „Da“- Sein und „Da“ Tat verwandelt wird. [...] Der „Begriff“ mag in abstrakten Bereichen genügen, aber in existentiellen Wissenschaften muss das Wort durch Sein und Tat vertieft und gesteigert werden.“¹⁸

An dieser Stelle wird deutlich, dass sich das Psychodrama nicht vornehmlich durch seine Methoden auszeichnet, sondern durch die, ihm zugrunde liegende, Philosophie. Anders ausgedrückt, es ist die psychodramatische Haltung (das Sein), welches psychodramatisches Handeln von anderen Vorgehensweisen unterscheidet:

„Entscheidend ist die richtige, die richtungsweisende psychodramatische Haltung. Erst durch sie werden Sinn und Verstand geöffnet, die Stimmen wahrnehmen zu können. Hierzu sind die angemessenen Methoden zu finden oder zu erfinden.“¹⁹

In der folgenden Abbildung habe ich die Determinanten einer psychodramatischen Haltung, wie Buer sie darlegt zusammengefasst:

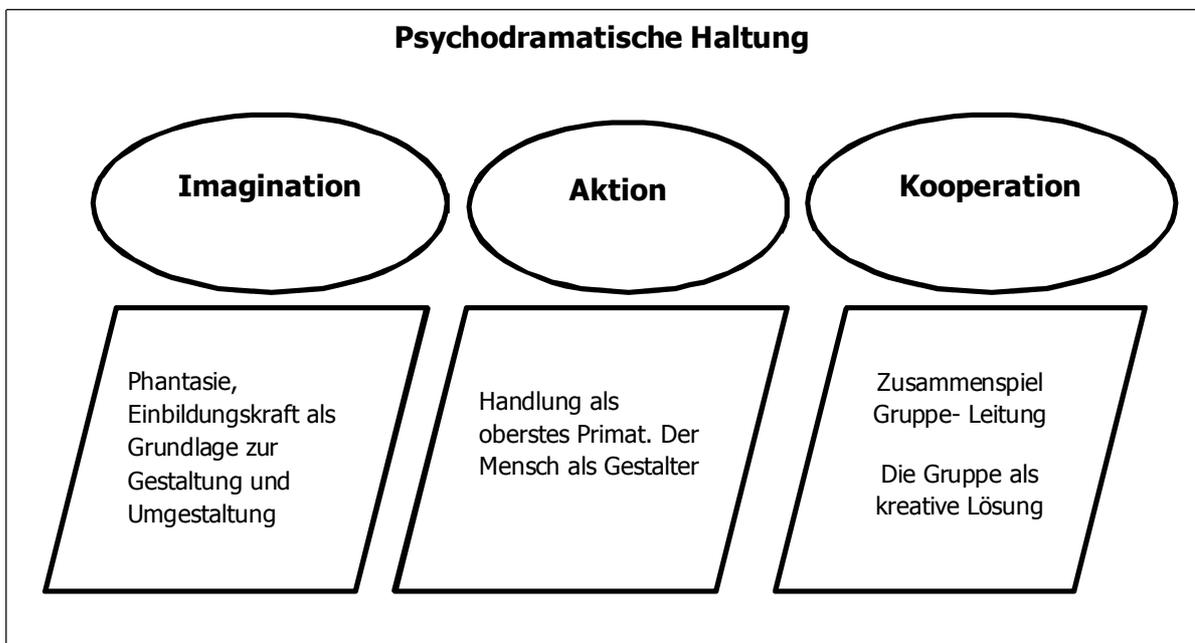


Abb.3: Determinanten der psychodramatischen Haltung²⁰

¹⁸ Vgl. Moreno (2008), S. 103

¹⁹ Buer (2010), S. 249

²⁰ Abgeleitet von Buer (2010) S.249

Übertragen auf die Praxis in der universitären Lehre ergibt sich folgendes Bild für psychodramatisches Handeln:



Abb.4: Übertragung der Determinanten der psychodramatische Haltung auf das Leitungshandeln.²¹

Aus den in Abbildung drei aufgeführten Determinanten der psychodramatischen Haltung lassen sich konkrete Konsequenzen für das Leitungshandeln ableiten.(Abb.4):

Psychodramatisch denken heißt in Szenen denken. Die Worte werden zu Rollen bzw. Handlungen. Ein Modell wird zu einem Bühnenstück oder einem Spiel. Die Leitung ist als Regisseur und Experte, sowohl des Verfahrens, als auch des zu vermittelnden Inhalts, für die Inszenierung verantwortlich. Sie ist ebenso in der Pflicht Handlung zu initiieren und die Gruppe dazu anzuregen zu experimentieren und in Aktion zu gehen. Dies kann nur in Kooperation mit der Gruppe gelingen. Das heißt, dass Leitung auch als Begleitung und Forscher

²¹ Quelle: Eigenbeleg

agiert: Impulse, die aus der Gruppe kommen, werden aufgenommen und in den Prozess integriert. Da jede Gruppe und jedes Mitglied der Gruppe andere Bedürfnisse hat folgt aus diesem Punkt die notwendige Fähigkeit zu Offenheit und zu flexiblem Handeln, ausgerichtet an den aktuellen Bedarfen. Hier fungiert Leitung auch als Begegnender und als Träger der Wahrheit.²² Die Qualität der aus eigener Handlungserfahrung gemachten Erkenntnisse ist nicht zu unterschätzen, auch wenn diese von den im Lehrbuch formulierten Schlüssen abweicht²³.

So kann auch die Einsicht, dass dieses oder jenes Konzept für den Einzelnen nicht so wirkmächtig oder anwendbar erscheint, wie allgemein dargestellt, für diesen ein Impuls sein zu experimentieren und zu forschen um seinen eigenen Weg zu finden. Somit ermächtigt Psychodrama auch in der Ausbildung den Einzelnen zu selbst bestimmtem Handeln.

Moreno hat dies in folgenden Worten zusammen gefasst:

„[...] Wenn die Erwärmung des Leiters objektiv ist, die Spontaneität seiner Präsenz und seine Erreichbarkeit für die Bedürfnisse der Gruppe, oder umgekehrt, wenn es keine Angst in seinem Auftritt gibt, dann wird die psychodramatische Methode ein flexibles, allumfassendes Medium, das systematisch zum Herz der [Bedürfnisse der Studierenden] führt und den Leiter, die Protagonisten, die Hilfs- Ich und die Gruppenmitglieder in die Lage versetzt eine geschlossene Macht zu werden, zusammengeschweißt, um das emotionale Lernen zu maximieren.“²⁴

Bereits in dieser verkürzten Darstellung wird die Komplexität der wirkenden Faktoren deutlich. Auf die einzelnen konstituierenden Konzepte des Psychodramas (Spontaneität/Kreativität, Tele/Begegnung, Hier und Jetzt, etc.) gehe ich an dieser Stelle nicht vertiefend ein, da es den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

²² Vgl. Hutter (2002), S. 233 ff.

²³ Gerät eine Szene aus den Fugen oder ist die Divergenz der gezogenen Schlüsse zum Lehrwissen zu groß findet natürlich eine Korrektur statt.

²⁴ Hutter/Schwehm (Hrg.) (2009). S.454

Abschließend ergibt sich aus den vorhergehenden Betrachtungen ein komplexes Bild der Anforderungen an eine psychodramatische Leitung, meiner Rolle, innerhalb meiner Tätigkeit an der Universität:

Ich verpflichte mich dem Prozess als Orientierungsinstanz. Das heißt, ich richte mein Handeln nach den drei Phasen (Erwärmung, Aktion, Integration) aus, sowie nach dem jeweiligen Gruppenprozess mit dem Ziel, „ Freiheit zur Spontaneität, Freiheit zur Körperlichkeit und zum Körperkontakt, Freiheit zur Bewegung Aktion und Interaktion“²⁵ zu implementieren. Damit dies gelingt sind Methodenkompetenz und die psychodramatische Haltung, die zwei Standbeine auf denen ich sicher stehe. Daraus folgen ethische und funktionale Rollen, welche ich bereits punktuell angesprochen habe. Die Basis meines Handelns bildet der Arbeitsvertrag, welcher in der Universität daraus besteht Wissen zu vermitteln.

²⁵ Hutter/Schwehm (Hrsg.) (2010), S.286

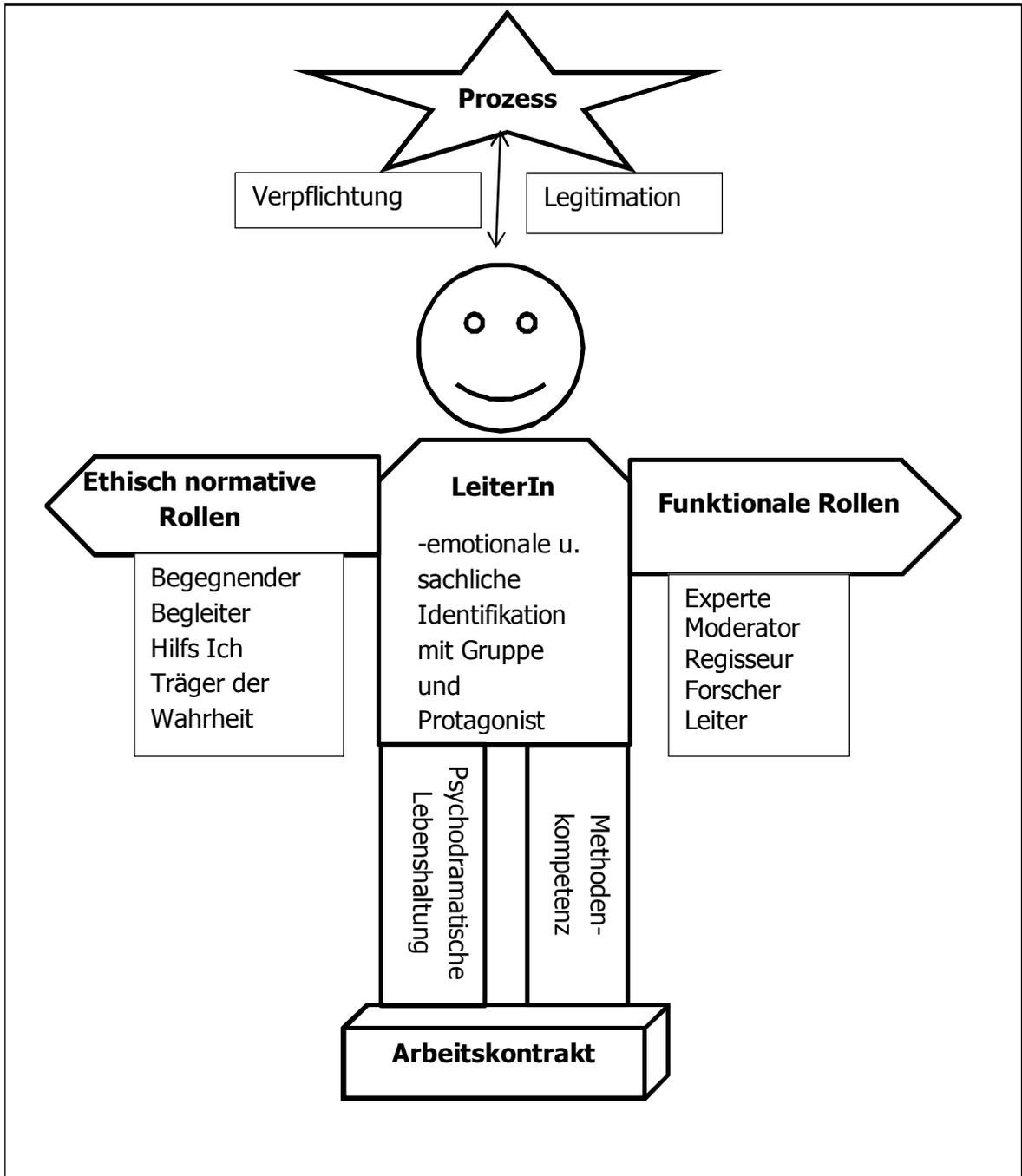


Abb. 5: Der psychodramatische Leiter²⁶

²⁶ Quelle Eigenbeleg: Abwandlung der Abb.13-7 in Hutter (2002) S.238

3. Szenen-Darstellung der eigenen Praxis

Nachdem in den beiden voran gegangenen Kapiteln durch die eingehende Betrachtung der Institution Universität, seiner Arbeitsformate, der handelnden Rollen, sowie der Beschreibung, wie sich Psychodrama in all das einfügt und der Darlegung meines Verständnisses von einer psychodramatischen Leitung ist das Bühnenbild nun vollständig. Es ist Zeit für die Öffnung des Vorhanges und den Beginn der Darstellung meines praktischen Handelns.

Im Folgenden kommen drei Akte zur Aufführung:

Erster Akt: Hier beschreibe ich, wie ich das Ankommen und die Erwärmung gestalte.

Zweiter Akt: Widmet sich der Aktionsphase und deren konkreter Ausgestaltung.

Dritter Akt: Schließt die Szenen ab und zeigt Möglichkeiten zur Gestaltung des Integrationsprozesses.

Die Beispiele stammen aus meinem gesamten Leitungshandeln innerhalb der Universität. Das heißt, dass sowohl Beschreibungen aus den Tutorien, als auch aus den verschiedenen Seminaren angeführt werden. Für die Untergliederung habe ich überwiegend Aussagen von Studierenden genutzt, welche im Zusammenhang mit der verwendeten Methode gefallen sind. Da diese, meines Erachtens, gut verdeutlichen wie die Arbeit aufgenommen bzw. in Gang gebracht worden ist.

3.1 Erster Akt- Erwärmung

Die Erwärmungsphase einer Gruppe vergleicht Moreno mit den notwendigen Erwärmungsübungen, die ein Sportler vollzieht, bevor er seinem Körper Höchstleistungen abverlangt.²⁷ Ebenso ist es notwendig die Gruppe für die bevorstehende Arbeit zu erwärmen um sie so in eine Kreativitäts- und

²⁷ Vgl. von Ameln, Gerstmann, Kramer (2005), S. 136

Spontanitätsslage zu versetzen. Denn diese stellt die Grundlage für die psychodramatische Arbeit, das heißt handlungsorientierte Arbeit dar.

Moreno unterscheidet in fünf verschiedene Arten von Erwärmung (die ungerichtete, die gerichtete, die generelle, die unmittelbare und die Kettenerwärmung)²⁸. Für die Arbeit im Rahmen der Universität ist die gerichtete Erwärmung der angemessene Typus. Da es darum geht sich einem bestimmten Thema zielgerichtet anzunähern. Als Leitung ist es meine Aufgabe der Gruppe eine Struktur anzubieten und initiativ das Individuum zur konkreten Handlung zu befähigen.²⁹

Ausschlaggebend für die Auswahl eines geeigneten Arrangements ist der Lehrinhalt, also die Theorie, welche Gegenstand des Seminars ist. In der Folge beschreibe ich in den Beispielen auch Methoden, welche nicht dem Psychodrama zugeordnet werden. Doch gemäß meiner Argumentation in Kapitel 2.6 ist mein Leitungshandeln, trotzdem als psychodramatisch anzusehen, da ich die jeweilige Methode unter den in diesem Kapitel beschriebenen Determinanten angewendet habe.

3.1.1 „Was muss ich tun um meine Punkte zu kriegen?“³⁰

In jeder Sitzung und in jeder Gruppe ist es wichtig Zeit für das Ankommen einzuplanen. In neuen Gruppen benötigt es dafür mehr Raum, als in bereits bestehenden. Deshalb beginne ich meine Sitzungen erst einmal mit Ruhe. Das heißt, ich warte im Stuhlkreis³¹ sitzend ab bis sich die Unruhe des Beginns sich gelegt hat. In einer ersten Sitzung kläre ich dann zunächst die Formalien. Das heißt, ich stelle meine Person vor und beantworte die Fragen zu Prüfungsmodalitäten. Gerade Letzteres ist für die Studierenden von großer Bedeutung und erst nach Klärung der dazugehörigen Fragen ist es möglich

²⁸ Vgl. Hutter/Schwehm (Hrsg.) (2009), S. 468 f.

²⁹ Vgl. Hutter/Schwehm (Hrsg.) (2009), S. 471

³⁰ Diese Frage ist in allen Seminaren relevant.

³¹ Der Stuhlkreis ist mein bevorzugter Arbeitsrahmen. Ich nutze diesen, wann immer es sich anbietet um den Studierenden zu ermöglichen sich gegenseitig ganz wahrzunehmen.

sinnvoll zu arbeiten. In einer bereits bestehenden Gruppe beginne ich mit der Vorstellung des Sitzungsthemas.

3.1.2 „Ich bin müde, aber freu mich auf praktisches Arbeiten“

Dies ist eine sehr typische Antwort auf meine Anfangsfragen: „Wie bist Du hier? Was wünschst Du Dir für diese Sitzung?“. Ich beginne in der Regel meine Sitzungen mit einer solchen Klärungsrunde. So erfahre ich wo sich der Einzelne befindet und welche Wünsche es gibt.. Diese erste Runde geht über ein Blitzlicht hinaus und dient mir als Leitung als diagnostisches Instrument. Denn je nach dem wie sich die Studierenden äußern modifiziere ich gegebenenfalls meinen thematischen Einstieg. So ist es natürlich notwendig einer eher trägen Gruppe ein aktivierenderes Erwärmungsangebot zu machen, als einer sowieso schon agilen Gruppe. Ich achte in diesem Schritt darauf von Jedem mindestens einen Satz zu hören. In einem laufenden Gruppenprozess erweitert sich diese Eingangsrunde um die Frage, ob es Reste von der letzten Sitzung gibt.

3.1.3 „Ich stehe hier, weil...“

In neuen und auch großen Gruppen bietet sich die Aktionssoziometrie für den Einstieg an. Durch gezielte Fragen ist es für mich als Leitung möglich viel über meine Gruppe zu erfahren. Gleichzeitig gibt eine Soziometrie Anlass dazu sich zu bewegen und sich klar zu positionieren. Das fällt den Studierenden verbal oft schwer. Darüber hinaus lädt es die einzelnen Gruppenmitglieder ein miteinander in Interaktion zu gehen. In sehr heterogenen³² Gruppen bieten sich Fragen an, die sich auf die Vertrautheit mit dem Seminarthema beziehen. Beispielsweise: „Ich bin mit den Axiomen von Watzlawick gar nicht vertraut, ein wenig oder ich kenne sie sehr gut.“ Diese drei Positionen markiere ich im Raum auf einer Linie (beispielweise mit Stühlen oder Tüchern) und fordere die Studierenden dann auf sich so zu positionieren, wie es sich für sie richtig anfühlt.

³² Unterschiedliches Fachsemester und oder unterschiedliche Studiengänge

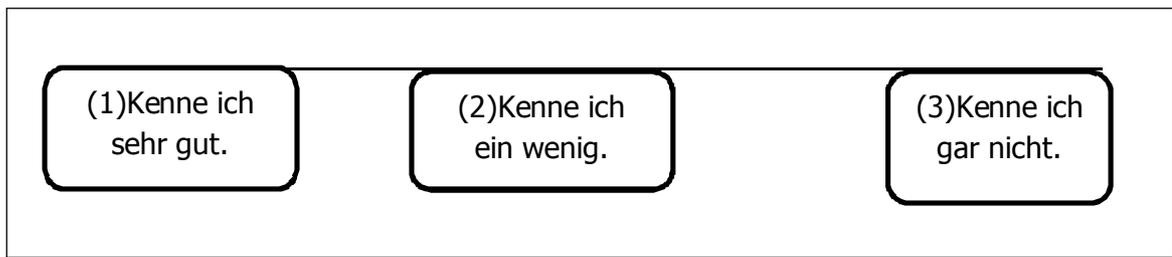


Abb.6: Beispiel einer Aktionssoziometrie³³

Nach dem jeder seinen Platz gefunden hat fordere ich die Studierenden auf sich bewusst an das entstandene Bild anzuschauen (Wer steht in meiner Nähe? Wie verteilt sich die Gruppe?). Abschließend führe ich exemplarische Interviews um zu erfahren welche Intention sich hinter einer Positionierung verbirgt. Dann löse ich die Soziometrie auf und stelle eine weitere für diese Sitzung relevante Frage. Angenommen der größte Teil der Gruppe hat sich bei Position eins und zwei hin gestellt. Es sind also Vorkenntnisse vorhanden. Nun lege ich die fünf Axiome (vorbereitete DIN A4Zettel) an fünf Positionen im Raum und stelle die Frage: „welches der Axiome hast Du am besten verstanden?“ Ich fordere wieder dazu für sich den richtigen Platz zu suchen und gebe Zeit dafür. Eine Umkehrung der Frage, also: Mit welchem Axiom bist Du am Wenigsten vertraut?“ ist ebenso denkbar.

Nach dem alle ihren Platz gefunden haben sind fünf Kleingruppen entstanden. Mit diesen Kleingruppen kann nun weiter gearbeitet werden. So würde sich jetzt anbieten einen Austausch innerhalb der Kleingruppen zu initiieren, mit dem Auftrag für das jeweilige Axiom eine Szene zu entwickeln (siehe 3.1.4).

Eine Aktionssoziometrie lässt sich mit jeder beliebigen, dem Thema angemessenen Frage, durchführen. So teste ich damit auch durchaus, inwiefern die Gruppe bereit ist sich einzubringen. Das heißt ich stelle auch Fragen nach der eigenen Motivation, wenn ich den Eindruck habe, dass es der Klärung bedarf.

Weit häufiger nutze ich jedoch diese Methode um mit Hilfe von Begriffen oder Bildern zum Thema Kleingruppen zu bilden. Da die Erschließung eines Themas

³³ Quelle: Eigenbeleg

ausgehend von einer kleinen Gruppe eine bessere Möglichkeit für den Einzelnen bietet sich einzubringen.

3.1.4 „Jetzt hab ich zu jedem Axiom ein Bild.“

Nach dem ich in der Regel mit Hilfe einer Aktionssoziometrie Kleingruppen gebildet habe, gebe ich den Studierenden den Auftrag sich kurz darüber auszutauschen warum die sich zu diesem Begriff (in diesem Beispiel das Axiom) zugeordnet haben und gemeinsam eine kleine Szene oder Skulptur zu diesem vorzubereiten. Die Arbeitszeit hierfür beträgt, je nach Gruppengröße 5-10 Minuten.

Im Anschluss, werden die Szenen oder Skulpturen auf der Bühne vor dem Plenum vorgestellt.

Beim Beispiel der Axiome bleibend, folgen nun also 5 Szenen, die diese darstellen. Wobei die Gruppe, welche auf der Bühne ist, zunächst nicht verrät um welches es sich dabei handelt. Zum bekanntesten der fünf Axiome: „Man kann nicht nicht kommunizieren“ inszenierte eine Gruppe beispielsweise eine Reihe schweigender Begegnungen. Sie gingen im Bühnenraum Einzeln hin und her, blieben stehen, schauten sich an, schauten wieder weg. Zwei versuchten sich bewusst zu ignorieren, während andere Interesse an einem Mitspieler zeigten.

Im Anschluss an die Darstellung erfolgt ein erstes Echo, in welchem das Plenum mitteilt was es gesehen hat. Im skizzierten Beispiel wurde das dazugehörige Axiom schließlich auch genannt. Daran anschließend und die Bühne abschließend hat die darstellende Gruppe das letzte Wort zu ihrer Aufführung.

Dieses Vorgehen ermöglicht einen spielerischen Erstkontakt mit einem Thema. Zuerst steht die Frage im Raum was der Einzelne damit assoziiert und nicht primär was das Lehrbuch zu diesem oder jenem Begriff für Definitionen anbietet. Außerdem kann ich so zu einem frühen Zeitpunkt die Maxime der Handlung und den Bühnenraum einführen. Beide sind in meinen Seminaren immer präsent. Gleichzeitig erhöht die Kleingruppenarbeit gerade zu Beginn

eines Seminars die Gruppenkohärenz und bereitet somit den Boden für das weitere praktische Arbeiten.

Die erstaunte Feststellung eines Studierenden nach so einer Aufführung: „Jetzt habe ich ein Bild von jedem Axiom.“; bestätigt meines Erachtens nach die Wirkmächtigkeit dieser ersten Bilder. Ebenso werden sind diese ersten Bilder Ausgangsmaterial für die weitere Arbeit. Denn nach dem Bild zum Axiom stellt sich die Frage, was heißt das nun im professionellem Kontext der sozialen Arbeit und wie kann ich dieses Modell für mich praktisch nutzen?

3.1.5 Spielen

Kinder erkunden die Welt im Spiel. Ebenso kann das Spiel in der Lehre angewendet die Kanäle der Studierenden für ein Thema öffnen. Deshalb bediene ich mich gern auch im Fundus der Gruppenspiele, welche vor allem auch in Bezug auf Gruppendynamik vielfältig veröffentlicht worden sind um Gruppen zu erwärmen.

In sich gerade neu konstituierenden Gruppen sind Namens- und Kennlernspiele ein guter Eisbrecher.

Ein Spiel dieser Kategorie, welches bei mir viel Verwendung findet heißt „Alle die“. Für dieses Spiel sitzen alle im Stuhlkreis bis auf Einen. Der steht in der Mitte. Er hat keinen Sitzplatz und möchte natürlich einen bekommen. Um das zu erreichen stellt er eine Behauptung auf, welche mit den Worten beginnt „Alle, die...“ . Jeder auf den die Behauptung zutrifft muss nun den Platz wechseln. Die anderen bleiben sitzen. Im entstehenden Tumult versucht das Gruppenmitglied in der Mitte auch einen Stuhl zu erobern. Da ein Stuhl zu wenig im Kreis ist, bleibt bei jeder Runde einer ohne Stuhl. Er stellt nun die nächste Behauptung auf. Beliebte Sätze sind: „Alle die, die eine Jeans tragen.“ Oder „Alle die etwas Schwarzes an haben.“ Etwas tiefer gehen Behauptungen wie: „Alle die, die den Text zur heutigen Sitzung gelesen haben.“ Oder: Alle die, die eine kleine Schwester haben.“

Letztere sind für den, der die Behauptung aufstellt weniger vorhersehbar. Sie bringen jedoch einen hohen Erkenntnisgewinn. Mit diesem Spiel können Gemeinsamkeiten und Unterschiede entdeckt werden. Durch die Bewegung und die, bei diesem rasanten Spiel, kaum zu vermeidende Nähe findet eine Lockerung und im wahrsten Sinne des Wortes körperliche Erwärmung statt.

In meinen Seminaren geht es häufig um Gesprächsführung und Beratung. Dabei fokussiere ich in jeder Sitzung einen Teilaspekt um diesen genauer zu betrachten. Zum Einstieg eignen sich Paarspiele gut. Oftmals wähle ich das Setting so aus, dass es das Thema um das es geht überspitzt oder verkehrt. Eine Tutoriums Sitzung in der es um das Reflektieren ging eröffnete ich beispielsweise mit diesem Spiel:

Findet Euch in Paaren zusammen. Jeder von Euch ist von dem was er zu erzählen hat eingenommen und bleibt bei seinem Thema, egal was der andere erzählt. Das Thema könnt Ihr frei wählen. Nehmt etwas lustiges...

Dieses Spiel diene zum einen zur Lockerung des Einzelnen. Zum anderen bietet es auch die Erfahrung wie es sich anfühlt, wenn man derartig aneinander vorbei redet. Dementsprechend wurde auch im anschließenden Blitzlicht geäußert, dass vom jeweiligen Gesprächspartner kaum etwas angekommen ist.

Dieses Verhalten ist entgegengesetzt zu dem Verhalten, welches notwendig ist um einen Gesprächspartner zu reflektieren. Dies wurde in den anschließenden praktischen Übungen zum Reflektieren auch mehrfach betont. Somit hat das Spiel meines Erachtens seinen Zweck: Die Sensibilisierung für das eigene Verhalten und die eigene Haltung, erfüllt.

Ein weiteres Spiel, welches auf die Tücken der Kommunikation aufmerksam macht ist „Völkeraustausch“. Bei diesem Spiel wird die Gruppe in zwei Gruppen aufgeteilt. Sie stellen jeweils ein Volk da und erhalten unterschiedliche Spielanweisungen. Die Dolanen wollen dem anderen Volk den Baramesie beibringen, wie eine Schleife gebunden wird. Der Wie eine Schleife gebunden

wird dürfen die Dolanen nur erklären. Sie dürfen es nicht zeigen. Die Baramesi wiederum erhalten geheim die Spielanweisung so viel wie möglich misszuverstehen oder eigenwillig zu interpretieren und selber so wenig wie möglich zu sprechen. Nun haben die Baramesi ein Band oder eine Schnur in der Hand, sowie etwas worum die Schleife gebunden werden soll, beispielsweise eine Taschentuchverpackung und die Dolanen versuchen ihnen zu erklären, wie sie die Schleife binden sollen.

Dieses Spiel zeigt die Grenzen von Kommunikation. Es erscheint fast leichter sich misszuverstehen als sich zu verstehen. Darüber hinaus ist es sehr lustig und lockert die Stimmung innerhalb der Gruppe. Im weiteren Sitzungsverlauf ging es um das Paraphrasieren. Das vorhergehende Spiel ließ die Studierenden im Anschluss noch einmal sehr viel deutlicher spüren, wie sinnvoll es ist Gehörtes noch einmal in eigenen Worten zu wiederholen um sich zu versichern, dass es richtig verstanden wurde.

3.2. Zweiter Akt

In der Aktionsphase geht es darum konkret an einem Thema zu arbeiten und es zu explorieren. Sie baut unmittelbar auf die Erwärmung auf und führt das erwärmte Thema weiter.

In dieser Phase achte ich darauf, dass der relevante Lernstoff individuell erfahren werden kann, wobei es wichtig ist, dass die Inhalte nicht zu sehr verzehrt werden, sondern auch beim späteren rezipieren wieder erkannt werden können. Damit meine ich, dass mir häufig von Studierenden berichtet wird, dass sie, als sie sich für die Prüfung vorbereiteten, die theoretischen Inhalte immer wieder mit Szenen aus dem Seminar verknüpfen konnten, so dass ein persönlicher Bezug hergestellt werden konnte, was nach ihrer Aussage das Lernen erleichterte und meiner Zielsetzung entspricht die Inhalt möglichst erfahrbar und damit nachvollziehbar zu machen.

Auch in dieser Phase arbeite ich während eines Seminars primär auf der Gruppenebene und strebe keine Protagonistenarbeit an. Wenn sich diese jedoch aus dem Prozess heraus ergibt arbeite ich auch mit einem Protagonisten. Dies ist jedoch selten der Fall und auch dann steht das

Seminarthema im Vordergrund und nicht die Biografie des Individuums. Das heißt es werden in der Regel Verständnisprobleme oder grundsätzliche Fragestellungen zu einem Thema exploriert.

3.2.1 „Ich hab das innere Team nicht verstanden, können wir das mal Aufstellen?“

Mit diesen Worten begann die dritte Sitzung meines ersten Tutoriums. Sie warfen einerseits meine Planung für diesen Tag über den Haufen, andererseits zeigten sie mir auch, dass meine bisherige Leitung es den Studierenden tatsächlich ermöglicht hat mir ihre Themen auch mitzuteilen und damit das Tutorium aktiv zu gestalten.

Das innere Team war Thema in einem voran gegangenen Seminar und die Studierende hatte der referierten Theorie nicht folgen können. Sie sagte, dass sie sich das nicht vorstellen könne. Ihrer Äußerung schlossen sich weitere Gruppenteilnehmer an. Deshalb machte ich nach der ersten Klärungsrundesrunde den Vorschlag, dass wir unsere Zeit dazu nutzen uns das innere Team genauer anzuschauen. Da ich bereits eine absolut erwärmte Protagonistin in der Gruppe hatte erübrigte sich jede weitere Erwärmung:

Ich bat die Studierende, welche das Thema eingebracht hatte, mit Hilfe eines Bildes uns zu zeigen wie sie es denn verstanden habe. Sie baute zwei sich gegenüber liegende Pole auf. Dieser bestand einmal aus dem Menschen und auf der anderen Seite aus einem Team, welches sie jedoch nicht weiter ausdifferenzieren konnte. Jetzt fragte ich sie, ob sie ihre Kommilitonen mit dazu holen wolle. Die haben bestimmt Ideen dazu. Sie stimmte dem zu. Also forderte ich die Gruppe auf zunächst mündlich, später auch bildlich ihre Gedanken zu ergänzen.

Das Bild wurde sehr detailreich und das innere Team differenzierte sich weiter aus. So wurden Der Skeptiker, der Mahner, der Kompromissbereite etc. benannt und mit Hilfe eines Symbols auf der Bühne im inneren Teamplatziert. Dieses blieb weiter im Außen. Weshalb die Studierende weiterhin das Bild als unstimmig empfand ohne den Grund benennen zu können. Ich lud sie ein sich mal in die zwei Bilder zu begeben. Einmal als Mensch mit dem Blick auf dieses innere Team, das gegenüber steht und einmal als Team.

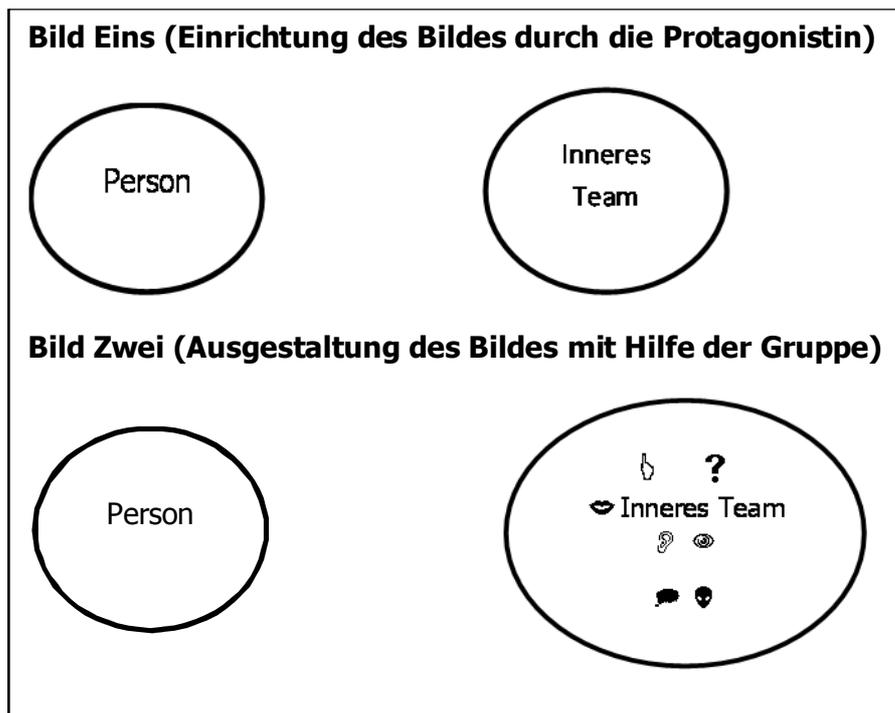


Abb.7: Beispiel Inneres Team- 1³⁴

Bereits im ersten Rollentausch erfolgte die Feststellung, dass das innere Team zu weit weg ist. Sie holte es näher ran. Im Rollentausch mit dem inneren Team folgte dann der Satz: „Wir sind innere Anteile von Dir (dem Menschen gegenüber).“ Ich ließ sie diesen Dialog noch einmal von Außen betrachten. Dann brachte sie die zwei Bilder zusammen und es entstand ein Bild von einem Menschen mit seinem inneren Team.

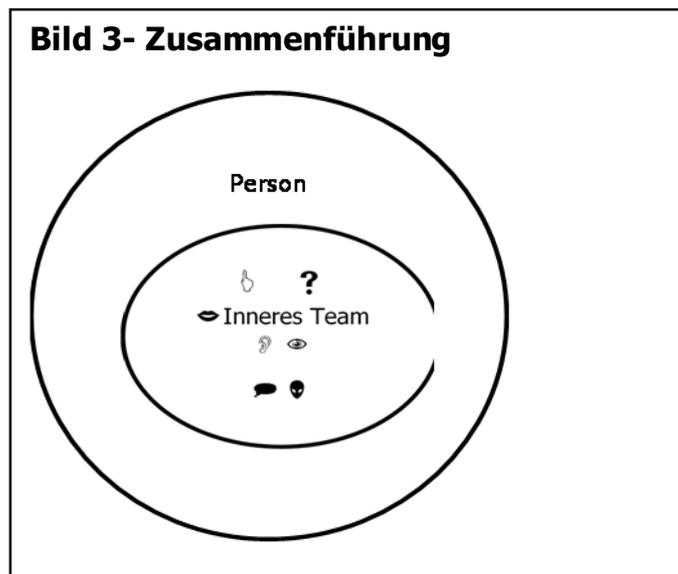


Abb.8: Beispiel Inneres Team-2³⁵

³⁴ Quelle: Eigenbeleg

Der Rollentausch und damit verbundene Perspektivwechsel ermöglichte der Studierenden also zu verstehen, dass das innere Team eine Bezeichnung für ihre eigenen inneren Anteile ist und kein von ihr abgetrenntes Konstrukt. Erst durch das Spüren im Rollentausch mit dem Team, dass dieses sich als Teil von ihr sah, kam die Einsicht, dass auch alle vorgestellten Möglichkeiten zur Arbeit mit dem inneren Team letztlich innere Dialoge sind.

Auch für die Gruppe, welche in diesem Beispiel aktiv an der Entstehung des Bildes beteiligt war wurde das theoretische Modell des inneren Teams greifbar.

3.2.2 „Besser ich scheitere hier als mit einem echten Klienten“

Diese Erkenntnis formulierte eine Studierende zum Abschluss einer Sitzung bei der sie auf der Bühne ein Beratungsgespräch mit einem Klienten durchgespielt hat.

Das Rollenspiel setzte ich immer wieder ein um Beratungssituationen zu simulieren und somit den Studierenden die Möglichkeit zu geben die Rolle des Beraters zu trainieren.

Ich lasse die Studierenden dafür in der Regel in Dyaden arbeiten. Einer spielte den Berater und einer den Klienten. Situationen und Rollen bereite ich vor. Das heißt, ich habe verschiedene Beratungsformen und fiktive Klientengeschichten auf Karteikarten in Stichpunkten zusammengefasst. Auf diesen befinden sich die Art der Beratung (bsp.: Erziehungsberatung, Familienberatung, Paarberatung), Geschlecht und Alter des Klienten, wenn notwendig weitere persönliche Details, sowie die Eskalation, also der Grund warum dieser Klient jetzt die Beratung aufsucht. Aus diesen wählt das Tandem das Format und den Klienten. Nach einer festgelegten Zeit erfolgt der Rollentausch. Diese Übung lässt sich auch durch einen Beobachter ergänzen, welcher dann in der Lage ist ein direktes

³⁵ Quelle: Eigenbeleg

Feedback zu geben. Dann würde der Rollentausch und das gesamte Setting in Triaden durchgeführt werden.

Nach so einem solchen Paardurchlauf berichtete eine Studierende, dass sie immense Schwierigkeiten mit ihrer Klientin gehabt habe, weil diese auf nichts eingegangen sei.

Ich schlug vor diese Szene auf die Bühne zu holen und dann die Gruppe einzubeziehen um heraus zu finden, was da eigentlich passiert und wie die Situation gegebenenfalls zu lösen wäre. Sie stimmte dem zu. Die Beratungsszene wurde in der Folge auf der Bühne aufgebaut und angespielt. Ich führte im Anschluss Interviews durch und fragte nach den Befindlichkeiten. Es wurde sehr deutlich, dass sich die Klientin nicht freiwillig in diesem Gespräch befand und überhaupt kein Interesse an einer Zusammenarbeit hatte. Die Beraterin fühlte sich vollkommen hilflos im Umgang mit dieser ablehnenden Haltung.

Im Anschluss tauschten mehrere Studierende aus dem Zuschauerraum mit der Beratenden die Rolle. Nach jedem Berater interviewte ich die Klientin. Sie konnte sehr detailliert formulieren wie sie die einzelnen Berater fand und verblieb kontinuierlich in der ablehnenden Haltung. Nachdem kein Studierender mehr in die Rolle des Beraters für diese Klientin schlüpfen wollte schlug ich den Rollentausch zwischen meiner Protagonistin (der Studierenden die diesen Fall eingebracht hat) und der Klientin vor. Nachdem die Protagonistin einmal in der Rolle ihrer Klientin die Situation erlebt hatte ging sie im Anschluss als Beraterin anders an das Gespräch heran. Statt auf die Mitarbeit der Klientin zu drängen erfragte sie nun erst einmal Details aus der Lebenswelt der Klientin und fand so einen Punkt an dem die Klientin zu erzählen begann und ihren Widerstand aufgab.

Ich führte zum Abschluss noch Interviews mit beiden. Es wurde sehr deutlich, dass der Rollentausch ermöglicht hat die Bedürfnisse des Gegenübers zu spüren um anschließend auf diese gezielt eingehen zu können. Durch die Möglichkeit mit der problematischen Situation auf der Bühne experimentieren zu können wurde die Angst vor Fehlern und deren Auswirkung minimiert. Die Einbeziehung

der Gruppe sorgte dafür, dass sich auch die zuschauenden Studierenden eingehend mit der Frage beschäftigt haben: Was würde ich tun?

3.2.3., Ich wusste gar nicht was ein Sozialarbeiter tut“

Diese Erkenntnis wurde von einer Teilnehmerin formuliert nach dem wir ein Soziodrama (psychiatrische Klinik) durchgeführt haben. Thema der Sitzung war die professionelle Rolle des Sozialarbeiters. Das Beispiel wurde von einem Gruppenteilnehmer eingebracht, welcher ein Praktikum in diesem Bereich plante. Im ersten Schritt wurde gemeinsam mit der Gruppe bestimmt, welche Rollen für dieses Experiment notwendig sind. Es kristallisierten sich vier Handlungsrollen (Angehörige, Patienten, Leitung und natürlich Sozialarbeiter) heraus. Die Gruppe richtete im Raum jeweils eine Ecke für jede Rolle ein. Diesen Aufbau habe ich in der folgenden Abbildung dargestellt:

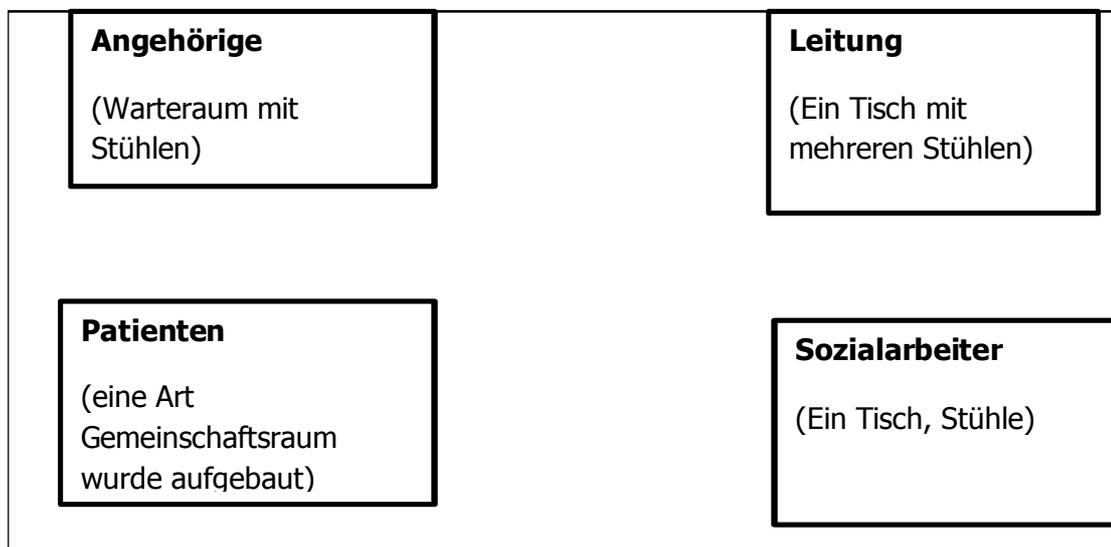


Abb.9: Beispiel Soziodrama-Psychiatrie³⁶

Im zweiten Schritt der Durchführung suchte sich jeder Gruppenteilnehmer seine Startposition, also die Rolle in die er oder sie zuerst schlüpfen wollte aus. So bildeten sich vier etwa gleich große Gruppen auf den Positionen. Auf mein Zeichen begann das Spiel. Für jeden Durchlauf gab ich fünf Minuten Zeit. Nach

³⁶ Quelle: Eigenbeleg

Ablauf dieser Zeit gab ich ein weiteres Zeichen und alle gingen auf die nächste Station (im Uhrzeigersinn). Ein weiterer Durchlauf begann. Nach vier Rollenwechseln hatte jeder jede Rolle ein Mal inne.

Während des Soziodramas habe ich ein Beobachtungsprotokoll geführt um in der anschließenden Integration des Erlebten die Außen Sicht beisteuern zu können.

Auffallend war, dass in allen vier Durchläufen die Sozialarbeiter zunächst passiv verharrten. Zuerst wurden immer die Angehörigen aktiv und diese wandten sich in der Regel zuerst an die Leitung und nicht an die Sozialarbeiter. Diese wurden von Leitung, Angehörigen oder Patienten erst später aufgesucht und zur Aktion aufgefordert. Jedoch waren die Sozialarbeiter in vielen Situationen überfordert. Dies gipfelte darin, dass während des Spiels Patienten gefesselt wurden. Im Nachhinein sorgte dieses Verhalten für große Bestürzung unter den Studierenden. Im Anschluss haben wir weiter am Rollenverständnis gearbeitet und mit den Fragen beschäftigt wie die Arbeit eines Sozialarbeiters aussieht und was er oder sie benötigt um diesen Anforderungen gerecht werden zu können.

Somit wurde das Soziodrama in diesem Semester und dieser Gruppe zu einem wichtigen Meilenstein um sich mit dem gewählten Berufsbild und den damit einhergehenden Anforderungen sehr eingehend und auch jenseits der vielen wissenschaftlichen Theorien zu beschäftigen.

Soziodramen führe ich sehr häufig durch, da sie es ermöglichen ein Arbeitsfeld umfassend zu erkunden. Hierfür eignet es sich im Besonderen, weil nicht das Individuum im Vordergrund steht, sondern die gesellschaftlichen und/oder institutionellen Zusammenhänge. Es thematisiert also Fragen wie: Welche Instanz ist berechtigt was zu tun? Wer agiert und wer reagiert? Wie sind die Abhängigkeiten? Was kann in einer bestimmten Rolle möglich?

So mündete ein Soziodrama zu einem Kinderheim in der Erkenntnis, dass „Hausmeister wichtige Ansprechpartner und Eltern oft hilflos sind“. Die Studierenden können so bereits gemachte Erfahrungen aus verschiedenen Perspektiven anschauen und noch unbekannte Felder erkunden. Sie zeigen dabei häufig große Spielfreude und Spaß daran Rollen auch zu überspitzen. So verbarrikadierten sich die Kinder im genannten Beispiel hinter einer Reihe von

Tischen und legten sehr viel Wert darauf, dass die Annäherung durch die Erwachsenen mit Respekt (anklopfen und fragen, ob man rein darf) erfolgt.

In einem anderen Soziodrama, welches ich im Studiengang Bachelor Dienstleistungsmanagement für soziale Dienstleistungen³⁷ durchführte probierten sich die Studierenden zunächst in der Negativauslegung zum Beispiel der Rolle des Unternehmensmanagers. Sie zeigten sich unnachgiebig und wenig kompromissbereit, was auf der Seite der Kunden und Angestellten auf die entsprechende Resonanz stieß. Eine Studierende kommentierte das mit den Worten: „Ich wollte mal Arschloch sein.“ Hier gab das Soziodrama Anstoß über die eigene professionelle Rolle nachzudenken. Im Laufe des Semesters führten wir das Soziodrama immer wieder durch und es veränderte sich sehr stark. Da die Studierenden die ersten ihres Studiengangs waren spielte die Frage, wie sie sich letztlich in der Welt der sozialen Dienstleistungen beruflich positionieren würden immer wieder eine große Rolle.

3.3 Dritter Akt- Integration

Die Integrationsphase ist im Psychodrama gleichgesetzt mit der Rückkehr des Protagonisten in die Gruppe. Sie wird auch als „eigentlicher Beginn einer Sitzung“³⁸ bezeichnet. Im Kontext der universitären Lehre geht es selten darum in dieser Phase ein Individuum zurück in die Gruppe zu holen³⁹. Vielmehr geht es darum die Erlebnisse und Erkenntnisse des Einzelnen zu rekapitulieren um diese in den Lernprozess und die Realität zu integrieren.

Hierfür nutze ich verschiedene Methoden:

Eine von diesen ist eine Abschluss runde zu machen. Statt der typischen Sharringfrage: Was teilt ihr mit dem Protagonisten? , stelle ich in meinen Lehrveranstaltungen zur Integration folgende Fragen: „Was nehmt ihr mit? Wie ist es Euch ergangen?“ Gegebenenfalls lasse ich die Antwort auf diese Fragen

³⁷ Ein neu konstituierter Studiengang mit dem Schwerpunkt auf Management

³⁸ Hutter/Schwehm (Hrsg.) (2009), S. 479 ff

³⁹ Wobei ich nach Bühnenspielen wie in Kapitel 3.2.1 zur Beendigung dieser Rollenfeedback und auch Sharring nutze.

mit einem Symbol verknüpfen mit welchem ich dann in der nächsten Sitzung weiter arbeite. Eine weitere Möglichkeit ist mit Hilfe von leeren Karteikarten Erkenntnisse aufzuschreiben und damit dann ein gemeinsames Bild in der Mitte des Kreises zu bauen.

Auch in dieser Runde, wie in der ersten, achte ich darauf von allen Teilnehmern etwas zu hören.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Integration, gerade nach Sitzungen in denen wir uns vor allem dem Rollentraining gewidmet haben ist das Feedback:

Speziell während der Übungen im Tandem, welche dem Rollentraining dienen beobachte ich von außen wie die Studierenden miteinander agieren und führe Beobachtungsprotokolle.. Ich machte es zum Ritual zum Abschluss einer solchen Übungseinheit meine Beobachtungen als Rückmeldung an die Studierenden auszuformulieren.

Zu Beginn des Semesters reagierten die Studierenden auf dieses Angebot sehr skeptisch. Sie äußerten die Angst vor Bloßstellung. Um dies zu vermeiden machte ich es mir zur Gewohnheit voran zu stellen was sie bereits gut beherrschen. Hierbei erwähnte ich auch vermeintliche Kleinigkeiten wie den Augenkontakt und die kohärente Körperhaltung immer wieder. Denn mir war es wichtig, dass die Studierenden auch ein Gefühl dafür bekommen, welche Grundsätze sie bereits beherrschen. Im Anschluss formulierte ich die Dinge, die mir aufgefallen sind und von denen ich der Meinung war, dass diese Verhaltensweisen problematisch sein könnten. Ich tat dies aus der Ich Perspektive (ich habe wahrgenommen, daß...) und formulierte es auch häufig als Frage mit der Anregung ggf. mit dem Übungspartner darüber zu sprechen wie er das empfunden hat.

Die anfängliche Angst der Studierenden verwandelte sich bald. Sie begannen das Beobachtungsfeedback einzufordern und erkannten es als gute Möglichkeit einen Spiegel vorgehalten zu bekommen. Dies gipfelte in dem Wunsch zum Abschluss des Tutoriums einen Überblick über die eigene Entwicklung haben zu wollen.

Ebenfalls als Integration betrachte ich die Sitzungsprotokolle⁴⁰, welche ich mit Hilfe meiner Mitschriften nach jeder Sitzung anfertige und den Studierenden zur Verfügung stelle. Ich erweitere die Verlaufsprotokolle mit Anmerkungen warum ich diese oder jene Intervention genutzt habe. Dies soll es den Studierenden ermöglichen auch nachträglich eine Sitzung Revue passieren zu lassen und zu verstehen wie sich der Prozess gestaltet hat.

Für mich dienen diese Protokolle zur Reflektion um meine eigene Leitung noch einmal kritisch anschauen zu können und meine Leitungsfertigkeiten weiter zu vervollkommen.

⁴⁰ Exemplarisch habe ich ein solches im Anhang beigefügt.

4. Epilog

Nachfolgend und diese Arbeit abschließend fasse ich nun die Erkenntnisse meiner praktischen Arbeit zusammen. Auch hier werde ich wieder in drei Schritten vorgehen:

Im ersten Schritt gebe ich einen komprimierten Überblick, über die von mir verwendeten Methoden.

Im zweiten Schritt führe ich aus, inwiefern die von mir bereits in Kapitel 2.6 thematisierte psychodramatische Haltung hilfreich ist um Wissen zu vermitteln.

Im letzten Schritt ziehe ich ein persönliches Resümee.

4.1 Überblick Methoden- Techniken

Wie bereits in Kapitel 2.6 angeführt zeichnet sich psychodramatisches Handeln nicht vornehmlich durch die Techniken und Methoden aus, sondern durch die ihm zugrunde liegende Haltung. Dennoch empfinde ich die Möglichkeit auf ein breites Spektrum von Methoden zurückgreifen zu können für meine Arbeit als psychodramatische Leitung als äußerst hilfreich. Bei der Auswahl geeigneter Methoden achte ich im Besonderen auf drei Grundsätze:

Handlung

Ich gehe gern mit dem Satz: „Beim Psychodrama sitzt man nicht lang“. Das heißt ich wähle Methoden aus, welche die Gruppe in Bewegung und in Handlung bringen. Sie soll agieren statt zu konsumieren. Ein Aspekt, welcher gerade in der Universität nicht immer gleich Anklang findet. Widerstand ist gerade zu Beginn einer Sitzung nicht ungewöhnlich. Diesem begegne ich mit Wertschätzung und der kontinuierlichen Einladung es auszuprobieren.

Visualisierung

Ein Bild ist oftmals sehr viel einprägsamer als Worte. Indem ich Methoden auswähle, die ein Bild von Etwas entstehen lassen oder ein Bild zum Ausgangspunkt haben schaffe ich diese Ebene der Wahrnehmung.

Erleben

Statt einen theoretischen Inhalt zu erarbeiten setze ich den Fokus darauf, dass sich die Studierenden diesen Inhalt erleben. Indem sie in Rollen schlüpfen, sich in einem Bild positionieren ist nicht nur der Verstand beteiligt, sondern der ganze Körper und auch die Gefühlswelt, wenn es darum geht eine Thematik zu begreifen.

Folgende Tabelle fasst die in dieser Arbeit thematisierten Methoden zusammen:

Methode	Wann?	Wirkung
Freies Spiel	Erwärmung	Warm werden mit der Gruppe Lockerung Kennen lernen Thema eröffnen
Aktionssoziometrie	Erwärmung und immer dann, wenn es etwas zu klären gibt	Erforschung der Gruppensoziometrie Bildung von Kleingruppen Entscheidungen treffen
Szene (damit ist sowohl die Szene, welche aus einer Kleingruppenarbeit entsteht gemeint, wie auch die Arbeit an einer bestimmten Fragestellung auf der Bühne)	Erwärmung Aktion	Thema oder Fragestellung wird übersetzt in Darstellung und dadurch erlebbar Die gesamte Komplexität eines Themas steht zur Verfügung zur Exploration Durch die Einnahme von Rollen ist ein tieferes Verständnis möglich
Soziodrama	Aktion	Thema wird aus gesellschaftlicher, institutioneller Perspektive betrachtet Das Erleben in den einzelnen Rollen schafft tieferes Verständnis

Tabelle: Überblick verwendeter Methoden⁴¹

⁴¹ Quelle Eigenbeleg

Weiter konkretisierend könnte ich nun auch noch die angewandten Techniken ausführen. Ich möchte jedoch nur auf die zwei Techniken eingehen, welche ich am Häufigsten in meiner Arbeit einsetze:

Rollentausch

Der Rollentausch ist die wohl die zentralste und charakteristischste Technik des Psychodramas. In den aufgeführten Beispielen ist bereits deutlich geworden, dass es häufig der Rollentausch ist, welcher entscheidend dazu beiträgt neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Interview

Sowohl im Soziodrama, als auch in den Szenen greife ich immer wieder zur Technik des Interviews um noch auf der Bühne zu erfahren, was im Einzelnen gerade vorgeht. Das Interview eignet sich auch hervorragend um einen Menschen einzurollen. In dem Moment, indem dieser beginnt aus der Rolle heraus zu sprechen findet er auch einen Zugang zum Wissen und zu den Gefühlen, welche in dieser Rolle vorhanden sind.

4.3 Studieren geht besser mit probieren

Ich habe ausführlich erläutert, dass psychodramatisch Handeln heißt aus einer psychodramatischen Haltung heraus zu handeln.

Diese impliziert, dass ich mit dem arbeite was Hier und Jetzt gerade vorhanden ist. Damit meine ich sowohl die räumliche Situation, die Ausstattung, als auch die Gruppensituation. Wenn ich also merke, dass der von mir gewählte Arbeitsansatz auf Widerstand stößt oder für die Studierenden nicht nachvollziehbar ist, dann experimentiere ich mit dem was jetzt gerade möglich ist und vertraue darauf, dass das was passiert das Richtige ist in diesem Moment.

Weiterhin rege ich die Studierenden an mit offenen Augen die Welt wahrzunehmen. Bei soziometrischen Aufstellungen können alle sehen wie die Gruppe zum Kriterium steht. Ebenso ist das der Grund warum ich im Stuhlkreis

arbeite. Denn so können alle, alle jederzeit sehen. Gerade in Seminaren in denen es um Gruppendynamik geht spiegle ich das was in unserer Gruppe vorgeht immer wieder um zu veranschaulichen, dass Gruppendynamik immer wirkt.

Ich lade dazu ein Erfahrungen zu machen. Das schließt positive ebenso wie scheinbar negative ein. Die Ohnmacht eines Klienten zu oder das unangenehme Gefühl nicht verstanden zu werden gehören ebenso zum Gesamtbild, wie die kompetente Lösung einer Situation oder der erfolgreiche Erwerb von Gesprächsführungsfertigkeiten. Denn gerade die negativen Erfahrungen bergen das Potential der Sensibilisierung und der zukünftigen Gelassenheit im Umgang mit schwierigen Situationen.

Vielfalt betrachte ich als Ressource. Es geht nicht darum am Ende eine homogene Gruppe zu haben, sondern den Einzelnen in seinem Erleben wertzuschätzen. Dies ist besonders in der Integrationsphase auffällig. Da hier die Gruppe zusammen trägt, was sie im Einzelnen mit nimmt entsteht ein komplexes Bild. Nicht selten regt das die Studierenden an noch einmal hinzuschauen.

Das kreieren von Bildern, welche im Gedächtnis haften ist für mich ein wichtiger Bestandteil meiner Arbeit. Die Erschaffung des Bildes und seine Exploration beinhalten unendlich viele Möglichkeiten der Erkenntnis. Gerade in und mit diesen Bildern gehen die Studierenden häufig eine lange Zeit. Sie erarbeiten sich so das Thema über das Bild. Das so gewonnene Wissen ist nachhaltig.⁴²

Das Experimentieren im sicheren Raum befähigt die Studierenden von einer konsumierenden Haltung in eine agierende Haltung zu gelangen. Sie werden zum Gestalter ihres Seminars und somit ihres Lernens.

Das Probieren ersetzt das Studieren des geschriebenen Wortes nicht. Es ergänzt es jedoch nachhaltig.

⁴² Vgl. Buer (2010). S.264

4.4 Mein Weg mit dem Psychodrama

Zu Beginn meiner Psychodramaausbildung sollten wir eine Sur plus Reality schaffen, wie wir uns unser Leben in fünf Jahren vorstellen. Ich holte mir das Psychodrama auf die Bühne und ging mit ihm Hand in Hand weiter. Diese Szene ist nun schon fast sechs Jahre her und wenn ich heute darauf zurück schaue stelle ich zufrieden fest, dass ich genau das tue. Ich gehe mit dem Psychodrama durch mein Leben. Neben meiner Arbeit an der Universität habe ich auch immer wieder Selbsterfahrungsgruppen initialisiert und geleitet. Darüber hinaus habe ich mich in psychodramatischen Interventionsgruppen ausprobiert.

Auch während meiner Tätigkeit als Arbeitsvermittlerin setzte ich das Psychodrama kontinuierlich ein. Ich war im Bereich SGB II (ugs. Hartz IV) tätig. Sehr früh brachte ich mir eine Schatzkiste mit zur Arbeit und stellte sie auf den Schreibtisch. Ich baute mit meinen Kunden Ressourcenberge, schuf den Wunscharbeitsplatz und baute Wege mit Meilensteinen.

Wenn ich mir heute die Zukunft ausmale, so entsteht ein Bild in dem das Psychodrama noch einen größeren beruflichen Stellenwert hat als zum jetzigen Zeitpunkt. Denn ich möchte aufbauend auf meinen bisherigen Erfahrungen als Psychodramaleiterin weiter lernen und im psychodramatischen Sinne wirken:

„[.]Die Handlung spricht für sich selbst.[...]“⁴³

⁴³ Hutter C.; Schem H. (Hrsg)(2009), S.115

Literaturverzeichnis

Monografien

BUER, FERDINAND (2010): „Psychodrama und Gesellschaft“ (Wege zur sozialen Erneuerung von unten); 1. Auflage, VS Verlag. Wiesbaden.

HUTTER, CHRISTOPH (2002): „Psychodrama als experimentelle Theologie“ (Re-Konstruktion der therapeutischen Philosophie Morenos aus praktisch-theologischer Perspektive); 2. Auflage, LIT Verlag. Münster-Hamburg-London.

MORENO, JAKOB LEVY (2008): „Gruppenpsychotherapie und Psychodrama“ (Einleitung in die Theorie und Praxis); 6. Unveränderte Auflage, Georg Thieme Verlag. Stuttgart-New York.

VON AMELN F. ; GERSTMANN R. ; KRAMER J. (2005) : „Psychodrama“ ; Nachdruck, Springer Medizin Verlag. Heidelberg.

Sammelbände

HUTTER, C. ; SCHEHM H. (Hrsg.) (2009): „J.L. Morenos Werk in Schlüssel-Begriffen“ ; 1. Auflage, VS Verlag. Wiesbaden

Zeitschriften

Reis, O.; Szcyrba(2010): „Begegnung im Lernfeld Hochschule“ In:
Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie 02/2010. VS Verlag,
Wiesbaden S. 281-295

Internetquellen

Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister (1999): „ Der Europäische Hochschulraum“, Bologna;

http://www.bmbf.de/pubRD/bologna_deu.pdf

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abb.1: Die Institution Universität	8
Abb.2: Rollen und Orte der Begegnung in der universitären Lehre	11
Abb.3: Determinanten der psychodramatischen Haltung	14
Abb.4: Übertragung der Determinanten der psycho- dramatischen Haltung auf das Leitungs- handeln	15
Abb.5: Der psychodramatische Leiter	18
Abb.6: Beispiel einer Aktionssoziometrie	22
Abb.7: Beispiel Inneres Team-1	28
Abb.8: Beispiel Inneres Team-2	29
Abb.9: Beispiel-Sozidrama Psychiatrie	31
Tabelle: Überblick verwendeter Methoden	37

1.	Studiengang	Bachelor Soziale Arbeit
2.	Modul	SZ-3 (P)
3.	Modulbezeichnung	Beratung und Kommunikation – Einführung (Teil A) und Vertiefung (Teil B)
4.	Modulleitung	Prof. Dr. Yvette Völschow
5.	Lehrende	Dipl.-Soz.-Päd. Christiana Kahre / Prof. Dr. Yvette Völschow / Dipl.-Päd. Elisabeth Wulff
6.	Kompetenzen „Wissen und Verstehen“ „Können“	<p><u>Nach Abschluss des Moduls verfügen die Studierenden über:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • breites und integriertes Fachwissen über Beratung und Kommunikation im Bereich der personbezogenen sozialen Dienstleistungen • breites und integriertes Verstehen kommunikativer sowie beraterrelevanter Zusammenhänge und Prozesse • breites und integriertes Wissen über die unterschiedlichen Einsatzgebiete von Beratung • ein vertieftes Fachverständnis von ausgewählten Ansätzen, Konzepten und Methoden im Bereich Beratung und Kommunikation, die für das Feld der Sozialen Arbeit Relevanz besitzen • ein kritisches Verständnis vom angemessenen Einsatz berater- und kommunikationsrelevanter Ansätze, Verfahren und Techniken inklusive selbstreflektierender Aspekte wie z.B. Supervision etc. <p><u>Die Studierenden können:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachwissen über und Verstehen von Kommunikation und Beratung im Beruf erörtern und umsetzen • ausgewählte Situationen von Klienten multiperspektivisch betrachten, theoriebezogen analysieren bzw. interpretieren und Problemlagen strukturieren • Methoden, Verfahren und Techniken von Beratung systematisieren und diskutieren • Beratungs- und auch eigene Reflexionsprozesse im sozialen Kontext analysieren und gestalten • ausgewählte personenzentrierte Gesprächstechniken einsetzen • im Umgang mit Klienten eine angemessene professionelle und kongruente Haltung einnehmen • ausgewählte Beratungs- und Selbstreflexionstechniken anwenden
7.	Inhalte	<p>Teil A</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung und Erarbeitung unterschiedlicher Theorien zu sowie Konzepten und Verfahren von Kommunikation und Beratung im Kontext personbezogener sozialer Dienstleistungen • Diskussion verschiedener Ansätze und Methoden von Beratung unter Berücksichtigung des beratungswissenschaftlichen Forschungsstandes • Darstellung verschiedener Beratungsfelder personbezogener sozialer Dienstleistungen • Thematisierung von Professionalitäts- und Qualitätssicherung durch Selbst- und Fallreflexionen (Supervision, Kollegiale Beratung etc.) <p>Teil B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung und Erprobung von Gesprächsführungskompetenzen auf der Grundlage des Personenzentrierten Beratungsansatzes • Kritische Auseinandersetzung mit Gelingensbedingungen für Beratung

		<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefende Schwerpunktlegung auf ausgewählte Beratungsansätze, -methoden und -verfahren • Auseinandersetzung und Reflexion eigenen kommunikativen und beraterischen Handelns im Feld personenbezogener sozialer Dienstleistungen <p>Die zu vermittelnden Kompetenzen werden anhand unbenoteter Studienleistungen (bspw. Anfertigung eines persönlichen Protokolls, das von Reflexionsvermögen zeugt sowie Durchführung einer Gesprächsführungsprobe) eingeübt.</p>				
8.	Ausgewählte Literatur Teil A Teil B	<p>Nestmann, Frank / Engel, Frank / Sickendiek Ursel (Hrsg.) (2007): Das Handbuch der Beratung I u. II. 2. Aufl. Tübingen.</p> <p>Belardi, Nando / Akgün, Lale / Gregor, Brigitte (2007): Beratung – eine sozialpädagogische Einführung. 5. Aufl. Weinheim.</p> <p>Schulz von Thun, Friedemann (2010): Miteinander reden: Bände 1-3. 48., 31. und 19. Aufl. Reinbek b. Hamburg.</p> <p>Culley, Sue (2010): Beratung als Prozess – Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. 3. Aufl. Weinheim.</p> <p>Schlee, Jörg (2008): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Stuttgart.</p> <p>Weinberger, Sabine (2008): Klientenzentrierte Gesprächsführung: Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe. 12. Aufl. Weinheim.</p>				
9.	Lehrveranstaltungen Teil A Teil B	<p>SZ-3.1 Theorien und Konzepte von Beratung und Kommunikation (VL)</p> <p>SZ-3.2 Beratung in personenbezogenen sozialen Dienstleistungen (SE)</p> <p>SZ-3.3 Basiskompetenzen Gesprächsführung (SE)</p> <p>SZ-3.4 Vertiefung ausgewählter Beratungsansätze und -methoden (SE)</p> <p>SZ-3.5 Beratung als Selbstklärung und -reflexion (SE)</p>				
10.	Zugangsvoraussetzungen	SZ-3.4 und SZ-3.5 erfordern die erfolgreiche Teilnahme an SZ-3.3				
11.	Angebotsturnus	jährlich				
12.	Semester (WiSe/SoSe)/ Semesterlage (Empfehlung)	Teil A: Wintersemester, Teil B: Sommersemester/ 3. und 4. Fachsemester				
13.	Semesterwochenstunden	10 SWS				
14.	Modulprüfung	Referat mit Ausarbeitung, Mündliche Prüfung oder Hausarbeit				
15.	Arbeitsaufwand	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Kontaktstudium: 140</td> <td style="width: 50%;">Arbeitsstunden insgesamt: 360</td> </tr> <tr> <td>Selbststudium: 220</td> <td>Credit Points: 12 CP</td> </tr> </table>	Kontaktstudium: 140	Arbeitsstunden insgesamt: 360	Selbststudium: 220	Credit Points: 12 CP
Kontaktstudium: 140	Arbeitsstunden insgesamt: 360					
Selbststudium: 220	Credit Points: 12 CP					
16.	Sonstige Anmerkungen	<p>Das in SZ-3.3 vermittelte Beherrschen grundlegender Gesprächsführung ist zwingend nötig, um vertiefende Kenntnisse über Beratungskonzepte und -methoden zu erwerben. Daher ist eine Ausweitung des Gesamtmoduls auf 2 Semester unumgänglich. Zur Unterstützung der begleitenden Kleingruppenarbeit werden in SZ-3.3 TutorInnen eingesetzt.</p> <p>Unter SZ-3.4 kann wahlweise beispielsweise vertieft angeboten/belegt werden: Systemische Beratung, Psychodrama, Konfrontative Beratungsmethoden, Kollegiale Beratung, Biografiearbeit u. a.</p>				

Tutorium zum Modul PÄ 8- dritte Sitzung 07.05.2009

● Anwärmpfase

○ Anfangsblitzlicht: Wie seid ihr hier? Habt ihr die Hausaufgabe gemacht?

- Wunsch etwas Aktivierendes zu machen
- Hausaufgabe überwiegend nicht erledigt

○ Spiel

- es wurde der Wunsch geäußert zu Beginn etwas aktivierendes zu machen. Dementsprechend werden von der Leiterin zwei Spiele vorgeschlagen: Evolution oder eine Namensrunde (Ballspiel mit zuwerfen)

⇒ nach kurzer Verständigung über die Regeln einigt sich die Gruppe darauf Evolution zu spielen

★ Evolution:

Es gibt insgesamt 5 Evolutionsstufen (Amöbe (Blubb), Insekt (sss), Hase, Affe, Mensch). Die jeweilige Evolutionsstufe wird sowohl körperlich als auch stimmlich ausgedrückt. Alle Beginnen als Amöbe. Wenn sich zwei Amöben treffen spielen sie Schnick Schnack Schnuck. Der Gewinner steigt eine Evolutionsstufe auf und sucht einen Mitspieler auf derselben Evolutionsstufe um wiederum mit ihm Schnick, Schnack, Schnuck zu spielen. Wieder zeigt der Gewinner eine Stufe auf, während der Verlierer zurück fällt auf die Evolutionsstufe der Amöbe. Das Spiel endet, wenn ein Mitspieler die höchste Evolutionsstufe (Mensch erreicht hat).

- Dieses Spiel bringt die Gruppe in Bewegung und erfordert, dass die Teilnehmer aktiv Mimik und Gestik, sowie Stimme einsetzen. Das lockert auf und sorgt für eine gelöstere Stimmung
- Des Weiteren fördert dieses Spiel die Kontaktaufnahme unter den einzelnen Teilnehmern. Dadurch, dass die Evolutionsstufe darüber entscheidet mit wem ich in Kontakt gehen werden Begegnungen möglich, welche die Teilnehmer sonst nicht aktiv suchen würden.

- das Spiel wurde von den Gruppenmitgliedern als sehr kurzweilig erlebt (War es das schon?)

⇒ um den positiven Effekt des Spiels gleich zu nutzen wird direkt eine Namensrunde angeschlossen:

★ Namen

Die Gruppe stellt sich im Kreis auf. Um Unsicherheiten abzubauen nennt noch einmal jeder seinen Namen. Dann kommt ein Ball ins Spiel. Bevor man ihn einem Mitspieler zuwirft sagt man laut deren Namen. Im Verlauf des Spiels sollte der Ball immer schneller weiter gereicht werden.

Zur Erhöhung des Schwierigkeitsgrades kann dann ein zweiter Ball in Umlauf gebracht werden oder es wird versucht den Lauf des Balles genau nachzuvollziehen und ihn dann rückwärts wieder dieselben Stationen durchlaufen zu lassen.

- Der Name einer Person ist sehr wichtig, da es die Kommunikation erleichtert. (Ich weiß mit wem ich spreche)
- Auch ist es ein Zeichen der Wertschätzung, wenn ich mir den Namen meines Gegenübers merke

● Aktionsphase (Paraphrasieren)

- Wiederholung was Paraphrasieren ist und wie es sprachlich angewandt wird (siehe Protokoll)

★ Beim **Paraphrasieren** handelt es sich um eine Gesprächstechnik, welche zwei Funktionen im Beratungsgespräch hat:

Zum einen ist es ein Signal für den Klienten, dass der Berater aufmerksam zuhört und ihren Ausführungen folgt. Dies ist ein Zeichen von Wertschätzung.

Zum anderen kann sich der Berater so vergewissern, dass er richtig verstanden hat was der Klient gesagt hat. Dies beugt Missverständnissen vor.

Beim Paraphrasieren wiederholt der Berater in seinen eigenen Worten was er verstanden hat. Dies tut er jedoch nicht absolut, sondern immer unter Verwendung von Satzanfängen, welche deutlich machen, dass er es so verstanden hat, es aber nicht richtig sein muss: Bsp. Habe ich Sie richtig verstanden, dass..; Ich habe verstanden, dass.....

Wichtig ist diese Äußerungen immer offen zu halten und am Ende mit der Stimme hoch zu gehen um das Nachfragen deutlich zu machen.

Es gibt die Unterscheidung in einfaches und strukturierendes Paraphrasieren. Beim einfachen Paraphrasieren findet eine Wiederholung in eigenen Worten statt.

Das strukturierende Paraphrasieren geht einen Schritt weiter. Hier versucht der Berater das Erzählte nicht nur wiederzugeben, sondern auch zu strukturieren. Diese Ordnung der Aussagen kann chronologisch sein, aber auch anderen Strukturmerkmalen folgen, wie beispielsweise die Wichtigkeit.

Da sich diese Gesprächstechnik vom alltäglichen Sprachgebrauch doch sehr unterscheidet bedarf es der Übung um sie zu beherrschen.

○ Übung (Paraphrasieren in der Gruppe)

- Die Übung läuft wie folgt ab: Ein Gruppenmitglied erzählt seinem rechten Nachbarn eine Geschichte, ein Erlebnis, was ihm gerade einfällt. Dieser versucht dann das Gehörte zu paraphrasieren. Anschließend ist derjenige dran der eben paraphrasiert hat bis jeder einmal dran war.

- Die Übungsform in der Gruppe bietet mehrere Vorteile:

- alle Gruppenmitglieder erfahren etwas voneinander
- es ist möglich unterschiedliche Variationen des Paraphrasierens zu Erleben und so lernen
- es ist für den Leiter einfacher zu kontrollieren, ob die Technik richtig angewendet wird oder es da Schwierigkeiten gibt.

● **Integrationsphase**

★ **Unterscheidung Paraphrasieren- Reflektieren**

Während es beim Paraphrasieren darum geht den Inhalt des Gesagten wiederzugeben und so ein Verständnis für die Situation und das Anliegen des Klienten zu gewinnen, geht es beim Reflektieren oder Spiegeln darum dem Klienten zu signalisieren, dass der Berater sich in ihn einfühlen kann. Dies geschieht sowohl auf verbaler Ebene, indem der Berater spiegelt welche Emotionen dem Klienten beim Gesagten bewegen. Als auch auf körperlicher Ebene, indem Körpersignale dem Klienten gespiegelt werden.

- während der Durchführung dieser Übung wird klar wie begrenzt die Möglichkeit dieser einen Gesprächsführungstechnik ist.

↪ Für ein erfolgreiches Beratungsgespräch bedarf es also Fertigkeiten in verschiedenen Gesprächsführungstechniken

- Für das Paraphrasieren ist eine genaue Wahrnehmung erforderlich um zusammenfassen zu können was gerade gesagt wurde

- Bewusstwerdung für den Berater sehr wichtig: Was wurde gesagt, worum geht es?

○ Thema Wertschätzung:

★ Das Paraphrasieren hat neben der Verständnisebene noch eine weitere Funktion. Das genaue Zuhören und das Bestreben des Beraters zu verstehen worum es dem Klienten geht ist auch Ausdruck der unbedingten Wertschätzung. Häufig sind es Klienten nicht gewohnt, dass ihnen jemand die ungeteilte Aufmerksamkeit schenkt und reagieren verunsichert auf diese neue Situation. Die unbedingte Wertschätzung ist ein wichtiger Baustein in Rogers Theorie zur klientenzentrierten Gesprächsführung. Demnach ist die unbedingte Wertschätzung unbedingt erforderlich um eine tragfähige Beziehung zum Klienten aufzubauen.

- nach der Übung zum Paraphrasieren steht das Thema Wertschätzung sehr im Raum, deshalb macht die Leitung das Angebot etwas zu diesem Thema zu arbeiten. Dies wird gewünscht.

○ Übung zur eigenen Wertschätzung:

- Aufforderung durch den Raum zu gehen
 - Konzentration auf dem Raum in dem man sich befindet (Umsehen)
 - Konzentration auf den eigenen Körper, Spüren, den Impulsen nachgeben (was brauche ich jetzt?)
 - Aufforderung sich einen sicheren Ort zu suchen und es sich dort bequem zu machen
 - Frage: Was mag ich an mir?
 - Frage: Was mag ich an mir nicht?
 - ⇒ jeweils einige Minuten um darüber nachzudenken
 - Aufforderung wieder in Bewegung zu kommen
 - Frage: Wertschätze ich mich selber und wie drückt sich das aus?
 - Wer die Antwort für sich gefunden hat kommt zum Stehen
- Nach dieser Übung herrscht große Nachdenklichkeit in der Gruppe

○ Blitzlicht: Wie ist es Euch ergangen?

- zuerst ist das Negative eingefallen, erst später das Positive
- Abhängigkeit vom Urteil anderer fiel auf
- es war schwieriger Positives zu finden
- konnte während der Übung gut für mich sein
- hab gemerkt, dass ich mich sehr über Taten definiere
- wohlfühlen ist wichtig, aber gesellschaftlich nicht anerkannt
- Was man ist, ist wichtig, nicht was man kann
- schwierig sich selbst einzuschätzen

○ Abschlussblitzlicht: Wie geht ihr heute hier raus?

- paraphrasieren ist gar nicht so einfach
- Wertschätzungsübung war gut, Erkenntnis, dass Sozialarbeiter Selbsterfahrung braucht und sich gut kennen muss
- Wunsch nach mehr Beschäftigung mit der Wertschätzung
- Paraphrasieren in der Gruppe war komisch
- Unterschied der Stimmung in der Gruppe vom Anfang bis jetzt erstaunlich
- sehr ruhig, nachdenken macht fix und fertig
- sehr nachdenklich
- bessere Gruppenstimmung als beim letzten Mal

Tutorium zum Modul PÄ 8- vierte Sitzung 14.05.2009

● Anwärmphase

○ Anfangsblitzlicht: Wie seid ihr hier?

- überwiegend gut

○ Spiel Frau Obermeyer

- in Vorbereitung auf das Doppeln wird ein Spiel gespielt bei dem es darauf ankommt eine Person nachzuahmen. Es geht bei diesem Spiel noch nicht um Einfühlung, sondern darum mit dem Körper in Aktion zu gehen.

★ Frau Obermeyer

Frau Obermeyer ist eine wichtige Person. Deshalb trägt sie einen Hut. Da sie so unglaublich wichtig ist macht die Gruppe alles nach was sie tut. Die Tätigkeiten werden verbal angekündigt: Frau Obermeyer...(Bsp.:spielt Golf). Dann werden sie pantomimisch ausgeführt und die gesamte Gruppe folgt ihren Bewegungen. Das Spiel geht solange bis jeder einmal Frau Obermeyer war.

Bei diesem Spiel handelt es sich um ein Anwärmspiel. Körperliche Bewegung und ein gewisser Belustigungsfaktor sorgen für eine offene Stimmung

Es eignet sich gut um das Doppeln zu eröffnen, da es auch beim Doppeln darum geht über den Körper (somatisch) sich in jemand anderen einzufühlen.

- es entwickelte sich bei der Durchführung eine ganze Geschichte, welche zum Teil sehr detailliert ausgestaltet wurde (Bsp.: Baden im See, einkaufen, Backen...)

● Aktionsphase (Doppeln, Reflektieren)

○ Doppeln (in Paaren)

Auch diese Übung wird in Paaren ausgeführt Sie kommt aus dem Psychodrama. Einer bietet durch den Raum laufend oder sitzend (Entscheidung der Paare) durch Mimik Gestik verschiedene Emotionen an. Der Andere versucht die Körpersprache des anderen nachzuahmen um sich so in seinen Partner einzufühlen. Die Gefühle und Gedanken die er dabei spürt spricht er laut aus. Wenn sie zutreffen wird sein Partner diese wiederholen oder zustimmen. Tut er dies nicht waren die Worte nie da. Bei dieser Aufgabe ist es wichtig die eigenen Gefühle und Gedanken aufzugeben um sich komplett einfühlen zu können.

Nach ca. 10 Minuten werden die Rollen getauscht.

- alle Paare verlassen den Raum für diese Übung

○ Integration: Blitzlicht: Was habt ihr erlebt? Was war leicht oder schwer?

- war schwer, wenn einer steht und guckt kann ja alles in seinem Kopf passieren

- Kommunikation so schon schwer und nur über Einfühlung...

- gut funktioniert (kennen sich gut)

- zu wenig Reize (Teilnehmer haben keine eigenen gesetzt)

⇒ es gibt Diskussionen darüber, inwiefern diese Fähigkeit von nutzen ist

⇒ es herrscht Verwirrung darüber, ob es sich um den Anspruch handele Gedanken zu lesen, das wird von der Leitung klar verneint.

⇒ es wird deutlich, dass das Konzept der Einfühlung noch nicht vollends verstanden worden ist

★ Das intensive Eindoppeln einer Person wird im Beratungsprozess so nicht vorkommen. Dennoch ist die Fähigkeit sich in einen anderen Menschen einfühlen zu können von entscheidender Bedeutung für eine gelungene Beratung. Denn so wird es möglich den Klienten in seinen Handlungen zu verstehen. Ebenso ist die Fähigkeit des Einfühlens beim **Spiegeln** von großer Bedeutung. Wenn ich einem Klienten seine Emotionen spiegeln möchte muss ich sie nachvollziehen können. Diese zeigen sich vornehmlich in der Körpersprache des Klienten, welche der Berater lesen können muss. Doch nicht jede Geste bedeutet bei jedem Menschen dasselbe. Deshalb kann es nicht darum gehen standardisierte Regeln für das Spiegeln aufzustellen. Vielmehr liegt es am Berater sich in jeden Klienten individuell einzufühlen um erfolgreich beraten zu können.

Auch für diese Fähigkeit bedarf es einiges Training und Erfahrung

○ Übung Reflektieren (in Triaden)

Die Teilnehmer haben sich in Gruppen zu dritt zusammen gefunden. Einer von ihnen erzählte etwas (Thema nach Wahl), während der andere ihn reflektiert und der dritte beobachtet das Gespräch und kann anschließend seine Beobachtungen rückmelden.

Die Übung verläuft in drei Zyklen, so dass jeder einmal reflektiert hat.

★ Die Fähigkeit zur Reflektion (Spiegeln) im Gespräch ist für den Berater wichtig. Indem er dem Klienten so zeigt, dass er ihn versteht erzeugt er Vertrauen beim Klienten und drückt seine Wertschätzung für den Klienten aus.

Reflektiert werden können sowohl Gesprächsinhalte, als auch durch die Körpersprache gezeigte Gefühle. Dies geschieht entweder über Metaphern (bsp. Da platzt Dir die Hutschnur) oder über die direkte Ansprache der Gefühle (bsp. Da strahlen Deine Augen)

Die Spiegelung erfolgt nicht als Frage, sondern als Feststellung.

○ Blitzlicht (Was habt ihr erlebt?)

- dazwischen kommen ist sehr schwer (Frage wann spiegel' ich, wann nicht)

- eigene Neugier so groß, dass das Reflektieren in den Hintergrund geriet

- lernen am Model am Besten- Kann die Leitung das nicht mal vormachen?

○ Abschlussblitzlicht (Ready Round)

- aufgrund der fortgeschrittenen Zeit ist das Abschlussblitzlicht eine so genannte „Ready Round“. Das heißt, dass diejenigen, die durch sind und nichts mehr zu sagen haben dies mit Ready kundtun. Wer noch was zu sagen hat tut dies möglichst kurz.

⇒ Für die nächste Sitzung soll noch einmal Emphatie und Reflektieren im Mittelpunkt stehen.