

Veränderungen spielend lernen

Die Arbeitsform Psychodrama ist als ganzheitlicher Ansatz in der Bildungspraxis zu verstehen, da er sich an der lebensnahen Praxis der Teilnehmer ausrichtet. Durch die spontane szenische Darstellung interpersoneller und intrapsychischer Vorgänge und Konflikte werden diese wieder erlebbar und können schließlich im Bildungsprozess bearbeitet und verändert werden.

Jakob Levi Moreno, der Begründer des Psychodramas, suchte nach einem Weg, um die Bilderwelt seiner Klienten ungefiltert darzustellen. Die ursprüngliche Idee aus dem psychotherapeutischen Kontext, Patienten aus der eher künstlichen „Arzt-Patienten-Situation“ im Sprechzimmer herauszulösen, wird auf die „Lehr-Lern-Situation“ im metaphorischen Sinne übertragen und in den Bildungskontext überführt: Verhaltensmuster und Einstellungen werden deutlich und überprüfbar, Veränderungsmöglichkeiten können handelnd und spielerisch erprobt werden. Dadurch, dass die Handlungen aus dem „wirklichen Leben“ im Fokus stehen, ist Psychodrama ein praxisnaher Ansatz, der auf die Lebenswelt der Teilnehmer ausgerichtete erfahrungsorientiertes Lernen ermöglicht.

Die Arbeitshilfe Psychodrama skizziert den Ansatz in seinen klassischen Elementen und die Bedeutung professioneller Leitung. Im Mittelpunkt steht ein Beispiel aus der Führungspraxis. Anhand dessen können Sie die szenische Darstellung, die Interventionstechniken, den Ablauf eines Psychodramas sowie die Feedback-Schleifen nachvollziehen.

Die klassischen Elemente eines Psychodramas

Die klassischen Bestandteile des Psychodramas sind der Protagonist, die Bühne, der Leiter, die „Hilfs-Ichs“ = Antagonisten, die Techniken und die Gruppenmitglieder. Der Protagonist (das Mitglied der Gruppe, das an seinem Problem arbeiten möchte) schildert zunächst die Situation. Die Bühne ist der Raum, in der sich die Gruppe befindet, die Mitspieler und das Publikum bilden die anderen Gruppenmitglieder. Der Psychodramaleiter leitet das Spiel, indem er Interventionstechniken einführt, mit deren Hilfe das Problem am besten dargestellt und bearbeitet werden kann.

Der Ablauf des Psychodramas orientiert sich schließlich an der vom Protagonisten beschriebenen Situation, ohne diese nach einem Drehbuch nur nachzuspielen. Nach einer Erwärmungsphase durch den Psychodramaleiter folgt dieser vielmehr den Assoziationen des Protagonisten und der Mitspieler und nutzt diese, um mithilfe bestimmter Interventionen neue Perspektiven und Handlungsalternativen zu ermöglichen.

Psychodrama in „Organisation“

Das folgende Beispiel ist aus einem Führungsseminar für neue Führungskräfte ausgewählt, dessen Ziel es war, den Teilnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, über ungewohnte Situationen nicht nur analytisch, sondern aus dem Erleben heraus zu reflektieren. In der konkreten Praxis ging es um ein bevorstehendes Mitarbeitergespräch, welches bereits im Vorfeld „Magenschmerzen“ verursachte. Der Verlauf der konkreten Situation ist aus der Position des Protagonisten und der des Trainers dargestellt. Zudem ist bei jedem Schritt die Metaebene der Situation beschrieben.

Gruppe/Protagonist	Trainer	Situation (Metaebene)
	Der Trainer versucht ein Gespräch anzuregen. Wie und mit welchen Einstiegstechniken ist von der konkreten Situation abhängig.	
„Nächste Woche habe ich ein Gespräch mit einem meiner Mitarbeiter, das liegt mir richtig auf dem Magen.“		Es hat sich ein Protagonist entschieden, sein Problem darzustellen und zu bearbeiten. Wichtig ist jetzt, die „Spielbereitschaft“ nicht durch zu frühe Intervention zu ersticken.
	Der Trainer bittet den Protagonisten aufzustehen, geht mit ihm im Raum umher und lässt von dem bevorstehenden Ereignis erzählen.	
	Sobald der Protagonist zu detailliert berichtet, unterbricht der Trainer und bittet die betreffende Situation einmal zu zeigen.	Mit dieser Intervention leitet der Trainer das Spiel ein.
	Wo findet das Gespräch statt?	Die Spielphase beginnt.
„In meinem Büro.“		
	Beschreibe uns mal dein Büro. Wo ist der Eingang? Wo sind die Fenster? Wo steht dein Schreibtisch?	Die Bühne wird erstellt. Der Protagonist erzählt über sein Büro, zeigt und baut mit ein paar Requisiten das Büro, den Schreibtisch, die Tür.
	Nun kennen wir dein Büro, um welchen Mitarbeiter geht es denn?	
„Herr B. war schon vor mir in dieser Abteilung; er ist 45 Jahre alt und weiß alles besser und versucht mich ständig zu korrigieren.“		
	Wer aus der Gruppe meinst du kommt diesem Mitarbeiter am nächsten?	Der Protagonist wählt seine Mitspieler aus.

Szenische Darstellung

Der Protagonist bestimmt die Hilfs-Ichs, die Antagonisten, die den Mitarbeiter und andere Beteiligte darstellen sollen. Die bislang rein verbale Beschreibung wird nunmehr in eine szenische Darstellung überführt. Die Mitspieler beteiligen sich an dem Spiel, sie blenden ihr bisheriges Denken weitestgehend aus und können so festgefahrene Vorstellungen, Werturteile und rationale Blockierungen von Gefühlen überwinden. Die unbewussten Erfahrungen und Konflikte bekommen im Spiel wieder Gestalt.

Gruppe/Protagonist	Trainer	Situation (Metaebene)
„Herein!“		Das Spiel beginnt. Der Mitarbeiter klopft an. Der Vorgesetzte bittet herein.
	Der Trainer lässt die Protagonisten agieren.	
	Ist er so?	An geeigneter Stelle interveniert der Trainer.
„Nein, nicht ganz.“		

Eine Interventionstechnik ist der Rollentausch. In diesem Beispiel spielte der Protagonist nicht nur seine eigene, sondern nacheinander auch die Rollen der anderen Mitarbeiter. Dabei übernahm der Protagonist die Rolle seines Gegenspielers, versetzte sich in dessen Lage und konnte so die Perspektive des anderen einnehmen. Danach wurden die Rollen wieder zurück getauscht. Durch diese Intervention ergab sich ein gefühlsmäßiges Verstehen, sowohl des anderen als auch der eigenen Gefühle und Reaktionen. Der stets korrigierende Mitarbeiter wurde durchaus als freundlich erlebt; zeigte beim „Zurücktauschen“ trotzdem sein altes Verhalten.

Gruppe/Protagonist	Trainer	Situation (Metaebene)
	Zeig uns mal, wie er denn so ist.	Der Trainer nimmt einen Rollentausch vor und lässt durch den Vorgesetzten zeigen, wie der Mitarbeiter in seiner Wahrnehmung agiert. Der Protagonist steckt nun selbst in der Rolle.
	Prima, danke! Jetzt lasst uns wieder tauschen.	Erneuter Rollentausch in die alten Rollen.
		Das Spiel geht weiter.

Feedback-Schleifen

Am Ende des Spiels ist es wichtig, die Gesamterfahrung und das emotionale Erleben zu reflektieren. Dies geschieht über drei Feedback-Schleifen, dem Rollenfeedback, dem Identifikationsfeedback und dem Sharing.

Gruppe/Protagonist	Trainer	Situation (Metaebene)
„Also, ich fühlte mich in der Rolle als Mitarbeiter weite Strecken unwohl. Ich habe dieses korrigierende und besser wissende Verhalten ungern gespielt, hatte dich aber sehr gut im Griff.“		In dem Rollenfeedback berichten die Mitspieler über ihre Gefühle bei der Darstellung und beim Rollentausch. Hierdurch werden die Beteiligten in die Lage versetzt, sich mit den jeweiligen Konstellationen bewusst auseinanderzusetzen.
	Wenn ihr das Erlebte betrachtet, mit welcher Rolle konntet ihr euch am meisten identifizieren?	An dem Identifikationsfeedback beteiligen sich die anderen Gruppenmitglieder und der Trainer, sofern sie sich mit einer der Rollen identifizieren konnten.
„Als der Mitarbeiter dir zum dritten Mal sagte, was richtig und falsch ist, habe ich mit dir gelitten. Ich bin direkt ins Schwitzen kommen.“		Solche Äußerungen signalisieren dem Protagonisten Verständnis.
	Wenn wir die Situation betrachten, wer von euch kennt das auch?	Beim Sharing hier werden die Teilnehmer aufgefordert, von ähnlichen Erfahrungen und Erlebnissen zu berichten.
„Diese Situation kenne ich gut. Ich habe einen Kollegen, der ist genauso. Der springt mit unserem Chef auch so um.“		Das Sharing bringt verbindende Züge in das Geschehen ein. Die Erfahrung wird geteilt und es zeigt sich, dass andere ähnliche Probleme haben.

Der Dreh- und Angelpunkt im Psychodrama ist die Darstellung in Form von Rollen. Wie in dem Beispiel beschrieben, nehmen die Protagonisten verschiedene Rollen ein und gestalten diese aus. Um den Zusammenhang der eigenen Rolle in dem sozialen Gefüge „Organisation“ nachvollziehen und verstehen zu können, erfolgt in einem Führungsseminar an dieser Stelle die im Psychodrama übliche Prozessanalyse. Hier zum Beispiel wird eine organisationsbezogene Theorie wie die Rollentheorie und ihre Manifestationen in der Praxis besprochen.

Gruppe/Protagonist	Trainer	Situation (Metaebene)
		In der Prozessanalyse wird der Ablauf unter dem Gesichtspunkt der Rollentheorie und einzelner Managementtheorien besprochen.

Tipp

Die Arbeitshilfe „Psychodrama“ stellt anschaulich dar, wie die erlebnis- und handlungsorientierte Arbeitsform didaktisch in der Bildungsarbeit als Verfahrensweise genutzt werden kann: Das Psychodrama stellt Konflikte ganzheitlich dar und ermöglicht durch das lebendige Lernen im gemeinsamen „Spiel“ neue Betrachtungsweisen und Handlungsalternativen für eingefahrene Situationen. Nutzen Sie das Verfahren, Veränderungsmöglichkeiten durch Handeln zu ergründen!

Hat Sie die Arbeitshilfe der „Weiterbildung“ überzeugt?

Sichern Sie sich jetzt Ihr Jahresabo der „Weiterbildung“ und Sie erhalten jeden 2. Monat Ihre persönliche Ausgabe der Weiterbildung, mit Erfahrungsberichten aus der Praxis, wissenschaftlichen Fachbeiträgen und Arbeitshilfen. Jetzt mehr erfahren: www.weiterbildung-zeitschrift.de