



Rollenspiele - Fragetypen

Systemische Fragen in Duett





- **Worum geht es bei diesem Tool?**

Die Kombination aus Rollenspiel und systemischen Frageformen dient dazu, Personen in spielerischer Form eine Möglichkeit zu bieten, um neue Formen der Intervention in Gesprächssituationen auszuprobieren.

Dabei bietet das Rollenspiel die Möglichkeit in einer Art Laborsituation „live“ Gespräche aus unterschiedlichen Rollen wahrzunehmen und zu reflektieren.

Das spielerische Erproben und Erleben von sozialen Rollen, mit dem Ziel, sich mit ihnen auseinanderzusetzen steht dabei im Mittelpunkt.

Dabei verwenden wir das frei assoziierte, spontane Rollenspiel mit der einzigen Reglementierung über Rollenkarten und der Festlegung des Themas/Titels.

Der Mentor/ die Mentorin fungiert dabei als Spielleiter/-in.

Die systemischen Frageformen sind eine Sammlung mit verschiedenen Schwerpunkten. Beispiele hierfür sind Skalierungsfragen, Zukunftsfragen und zirkuläre Fragen.

- **Was man vor der Anwendung des Tools wissen sollte**

Nicht jede Person „spielt“ gerne. Meistens gibt es sogar im ersten Moment große Widerstände bei einzelnen Personen. Manchmal hilft es das „Wording“ zu ändern und von Trainingssituationen, Übungsspielen oder kleinen Etiketten zu sprechen, die Situationen nur anspielt.

Da ein großes Vertrauen von Seiten der Gruppe benötigt wird, bietet es sich an, diese in der ersten Phase mit einfachen Übungen zum komplexen Rollenspiel heranzuführen.

Beispiel:

Durch die folgende Übung kann man die Namen aller Teilnehmer/-innen effektiv kennen lernen und wiedergeben.

Ablauf: der/die erste Teilnehmer/-in nennt seinen Vornamen und zeigt an schließlich gestisch eine Lieblingsbeschäftigung. Der/die Nachbar/-in wiederholt dann den Namen und die Lieblingsbeschäftigung und stellt sich dann selber mit Namen und Lieblingsbeschäftigung vor. Der /die Nächste wiederholt in chronologischer Reihenfolge die Namen und Beschäftigung und stellt sich dann selber vor.

In der Regel klappen die Wiederholungen ohne Probleme, dies ist vor allem durch die Wiederholungsaufgabe bedingt, durch die wir uns die Person immer wieder genau ansehen und die Bewegung mit der Person und dem Namen verbinden. Zu beobachten ist ferner: die Nachahmung entspricht der Vorstellung, die man von der Handlung hat.

Manfred Prior bietet z.B. mit einer kleinen aktiven Methode, den sogenannten Stegreifskizzen, die Möglichkeit, auf spielerisch, heitere Art Vertrauen zwischen den Gruppenmitgliedern herzustellen.

Diese einfachen skizzenhaften Darstellungen komplexer Probleme führen dazu, dass

- der Coach komplexe Ausgangslagen viel schneller und besser versteht,
- der Coachee sichtlich und nachhaltig davon überzeugt wird, dass er gut und richtig verstanden wird,



- der Coachee in dem gemeinsam entwickelten Bild seiner Ausgangslage neue Möglichkeiten entdeckt und sich seine Gefühle deutlich verändern (z. B. mehr Zugang zu Gefühlen oder mehr Abstand von Gefühlen zugunsten eines rationalen Umgangs mit dem Problem).

Die gemeinsam entwickelten Bilder werden dabei so gestaltet, dass sie die Orientierung erleichtern, Neues vor Augen führen, verborgene Wege finden lassen und neugierig auf Unentdecktes machen.

Wichtig bei dieser Methode ist es, dass die Personen, die sich zum Rollenspiel aktiv zur Verfügung stellen, gut in die Rolle gebracht werden (Rollenkarte, Rollenbeschreibung etc.) und auch gut wieder aus der Rolle von der durchgeführten Personen geholt werden. Außerdem muss die Gruppe darauf hingewiesen werden, dass die spielenden Personen nur eine Rolle „übernehmen“, sie selbst diese aber nicht sind.

Für eine erfolgreiche Auswertung ist ein konstruktives Feedback von der Gruppe erforderlich.

Spielende Personen und Personen, die Beobachterstatus hatten, lassen sich immer wieder dazu verleiten, die gespielten Personen direkt anzusprechen.

Die Moderation muss im Vorfeld als auch bei der Auswertung darauf achten und hinweisen, dass die Personen, die eine Rolle gespielt haben, nur als „Stellvertreter“/„Stellvertreterin“ fungieren, sie nicht die „reale“ Person in der gespielten Situation darstellen.

Sie bringen nur ihre „kreative, individuelle Ressource“ für den Falleinbringer/die Falleinbringerin ein, die im optimalen Fall zu neuen Einblicken und Lösungsansätzen führt.

Außerdem hat das Feedback in Bezug auf die „Richtung“ einen Vorteil vor anderen Methoden:

„Der Fehler, den ich machte, war, in Feedback etwas zu sehen, was *die Lehrpersonen den Lernenden* geben...

Erst als ich entdeckt habe, dass Feedback besonders wirksam ist, wenn es *der Lehrperson von den Lernenden* gegeben wird, begann ich, es besser zu verstehen.“ (Hattie, 2003, S.206)

- **Welche Zielgruppe wird angesprochen?**

Für ein Rollenspiel benötigt man mindestens sechs Personen und die Maximalzahl sollte nicht über 20 Personen liegen. Wer nicht spielt bekommt Beobachteraufgaben.

Ab einer bestimmten Gruppengröße wird die Auswertung sehr lang, da viele einen Beitrag/eine Einschätzung geben möchten. Eine Möglichkeit ist, dass das Hauptaugenmerk auf den spielenden Personen liegt und die Beobachter nur ergänzende kurze Kommentare liefern sollen.



Grundsätzlich sollten sich die Teilnehmer/-innen persönlich mit dem Thema/Fragestellung identifizieren und sich mit dem Einsatz von kreativen Methoden einverstanden erklären.

- Neu- bzw. Quereinsteiger/-innen
- Mentoren/-innen
- Kollegien
- Fachbereiche
- Gemischte Gruppen aus verschiedenen Schulen, Behörden etc.

- **Wie viel Zeit nimmt die Methode in Anspruch?**

Für die Vorstellung und die Auswahl der Frageformen benötigt man 30 Minuten. Für die Bestimmung der Themen für das Rollenspiel, für die Durchführung und die spätere Auswertung sollten 60-90 Minuten je nach Größe der Gruppe und benötigten „Aufbau“ eingeplant werden.

- **Was wird zur Vorbereitung benötigt (Equipment/ Zusatzmaterialien / Wie viel Zeit?)**

- Ein großer Raum zur Verfügung stehen bzw. mehrere Räume, wenn mehrere Gruppen spielen sollten
- Rollenkarten
Beispiel einer Rollenkarte (Bild oder Datei)
- Flipchart für die Auswertung
- Kopien der Frageformen
- Stuhlkreis

Man sollte für die Vorbereitung 20-30 Minuten einplanen.

- **Welche Umgebung wird benötigt? Informationen über die Gruppe und den umgebenden Arbeitsprozess**

Moderatoren/-innen benötigen Prozesserfahrung für den Einsatz dieser Methode.

Ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Moderator/Moderatorin und Gruppe ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung. Die Gruppenmitglieder müssen sich nicht kennen, sollten aber keine Konflikte miteinander haben.

Alle teilnehmenden Personen teilen die Herausforderung/Fragestellung.

Es sind keine Vorerfahrungen nötig.

- **Mit welchen Ergebnissen kann man rechnen?**

Neue Lösungsansätze für Gesprächssituationen

Generierung von Ideen



Möglichkeiten des Perspektivenwechsels

Auswirkungen von veränderten Verhaltensweisen erkennen

Spielen in einer geschützten Umgebung

Fehler haben keine Auswirkungen und können positiv genutzt werden

- **Anmerkungen**

Das Rollenspiel ist bekannt aus dem Improvisationstheater, welches auch im Psychodrama und anderen „Schulen“ angewandt wird.

Das Reflecting Team von Tom Anderson, bekannt auch aus der Mailänder Schule, bietet sich als Ergänzung für das Feedback der vorgestellten Methode an.

- **Empfehlungen**

- Fritz B. Simon, Christel Rech-Simon: Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen: Ein Lernbuch. 6. Auflage. Carl-Auer-Systeme-Verlag, Heidelberg 2004.
- Schlippe, A. von & Schweitzer, J.: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 10. Auflage. Vandenhoeck & Ruprecht, 2003. Kapitel: Kooperation statt Intervention: Das Reflektierende Team.
- Tom Andersen: Das reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über Dialoge. Modernes Lernen, Dortmund 1990
- John Hattie: Lernen sichtbar machen, Hohengehren 2013
- Manfred Prior: MiniMax Interventionen. Vierzehnte Auflage. Heidelberg 2017
- www.meg-frankfurt.de
- Insa Sparrer: Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung. Heidelberg 2006.