

Rollenspiele im Training

Alles andere als

Rollenspiele haben es in sich: Richtig eingesetzt helfen sie Seminarteilnehmern, problematische Situationen im Unternehmensalltag zu lösen, sie erleichtern die Wissensverarbeitung und schaffen Zugang zu neuen Themen. Doch längst nicht immer reagieren Teilnehmer begeistert, wenn es heißt „Führen Sie jetzt ein Rollenspiel durch!“. Wie aus skeptischen Teilnehmern enthusiastische Rollenspieler werden.

Ein Seminar über Konfliktmanagement bei einem Energiedienstleister: Etwa ein Dutzend angehende Führungskräfte sitzt gespannt im Halbkreis um eine provisorische Bühne. Das Spiel beginnt: Herr K. sitzt an seinem Schreibtisch. Der ist überfüllt mit Stapeln von Aktenordnern, Mappen und sonstigen Papieren. Herr K. telefoniert. Er spricht schnell und unterwürfig. „Selbstverständlich, wird alles termingerecht erledigt. Kein Problem, Herr Müller, Sie bekommen die Daten noch morgen!“ Von der Seite tritt Frau M. auf. Sie geht mit eingezogenen Schultern auf Herrn K. zu, lächelt ihn zaghaft an, bleibt neben dem

Schreibtisch stehen. Dort steht ein Stuhl, aber sie setzt sich nicht, wartet. Herr K. ignoriert sie, telefoniert weiter, schaut in alle möglichen Richtungen, aber nicht zu Frau M.

Herr K. legt auf. „Frau M., was kann ich für Sie tun?“ Das Telefon klingelt wieder. Herr K. macht eine Handbewegung auf den Stuhl hin und nimmt ab, telefoniert wieder konzentriert. Frau M. setzt sich auf die Stuhlkante, nach vorne gebeugt und wartet. Das Gespräch ist zu Ende, Herr K. wendet sich Frau M. zu. Sie kann nun endlich sprechen. Ihre Stimme zittert leicht: „Herr K., ich warte nun schon seit Tagen auf Ihren Bericht, ich kann ohne diese



Theater



Foto: Paul Diebel

Daten meine Termine nicht einhalten.“ Herr K.: „Selbstverständlich Frau M., ich bin dran, aber Sie sehen ja ...“ Wieder klingelt das Telefon, und das Spiel wiederholt sich. Frau K. kommt nicht zum Zuge, kann ihr Ziel, ein klärendes Gespräch zu führen, um die für sie unhaltbare Situation zu ändern, nicht erreichen ...

Die Szene, die sich vor den Augen der Seminarteilnehmer abspielt, hat sich im Unternehmen in ähnlicher Form tatsächlich ereignet: Auch in ihrem Berufsalltag hat Frau M. Probleme, sich bei einem ihrer Kollegen durchzusetzen. Eine Arbeitsgruppe aus dem Kreis der Seminarteilnehmer hat daher zur Situation von Frau M. das Rollenspiel vorbereitet. Frau M. spielt sich darin selber – die Rolle ihres Gegenparts aus dem Unternehmen nimmt ein Seminarteilnehmer ein.

Im Rollenspiel lassen sich Lösungen für den Alltag erproben

Nachdem Frau M. bei Herrn K. im Rollenspiel einfach keine Chance bekommt, unterbricht der Trainer die Szene und fragt die Rollenspielerin: „Wie fühlen Sie sich?“ „Ich bin wütend und hilflos, weiß nicht, was ich tun soll“, so die Antwort von Frau M. Der Trainer blickt ins Publikum und fordert die Seminarteilnehmer auf, den Rollenspielern Feedback zu geben: Wie wirkten Körperhaltung, Sprache und Stimme? Dann fragt der Trainer: „Wer hat eine Idee? Wie könnte eine Lösung für Frau M. aussehen?“ Nach kurzem Zögern kommen die ersten Vorschläge: „Man könnte ...“, „Ich hätte ...“, „Wenn man ...“. Der Spielleiter bittet die Zuschauer nun, in die Rolle von Frau M. zu schlüpfen und ihre Ideen im Spiel zu testen. Schnell wird deutlich, welche Strategien zu welchem Ergebnis führen. Es wird geprobt, bis eine für Frau M. zufrieden stellende Lösung gefunden ist.

Daraufhin versucht sich die „richtige“ Frau M. noch einmal im Rollenspiel: Sie probt an einer selbstbewussten Körperhaltung und sicheren Stimme. Das Spiel gelingt ihr: Sie kann Herrn K. klar sagen, worum es ihr geht, was sie von ihm möchte und zu welchem Termin. Frau M. ist erleichtert, denn sie hat gelernt, dass es Alternativen zu ihren bisherigen Handlungsformen im Unternehmen gibt – und dass sie diese Alternativen auch anwenden kann.

Doch nicht immer spielen die Teilnehmer eines Seminars derart engagiert und begeistert mit wie die Mitarbeiter des Energiedienstleisters. Im Gegenteil: „Alles, nur kein Rollenspiel!“ – das hören Trainer oft, wenn sie im Seminar enthusiastisch ein Rollenspiel ankündigen. Allein das

Wort löst bei den Teilnehmern häufig Ablehnung und Blockaden aus. Entweder die Teilnehmer haben bereits in anderen Trainings schlechte Erfahrungen mit Rollenspielen gemacht oder es reicht für sie allein schon die Vorstellung, vorzuspielen zu müssen, um sich verschreckt zurückzuziehen und jede Mitarbeit zu verweigern.

Die Rolle – ursprünglich nichts weiter als ein Papierstreifen

Werden die Teilnehmer nicht sanft auf das Rollenspiel hingeführt, ist diese Reaktion kein Wunder. Schließlich kommt das Rollenspiel in der Form, wie es im Training gespielt wird, im Alltag nicht vor: Das bewusst gespielte Rollenspiel kann schnell „künstlich“ erscheinen. Der Trainer ist also gefordert, aus der „künstlichen“ Situation eine „kunstvolle“ Inszenierung zu machen. Und kunstvoll ist das Rollenspiel seines Ursprungs nach tatsächlich – hat es doch seine Wurzeln im Theater: Die Rolle war ursprünglich ein handlicher Papierstreifen, auf dem Text, Gefühle und Handlungsanweisungen für den Schauspieler aufgezeichnet waren und der bei den Proben und Aufführungen abgerollt wurde.

Unbewusst halten wir auch im Alltagsleben mehrere solcher Papierstreifen in den Händen. Wir spielen immer eine oder mehrere Rollen: Wir sind Vater und Lehrer, Sohn und Schüler, Mutter, Tochter, Vorgesetzter und Untergebener. All diese Rollen bestehen, wie bereits der Sozialwissenschaftler George Herbert Mead betont hat, immer jeweils im Verhältnis zum anderen, mit dem wir gerade kommunizieren. Geprägt wird die jeweilige Rolle von gesellschaftlichen bzw. verinnerlichten Erwartungen an Verhaltensweisen sowie von Körperhaltung, Stimmweise, Mimik, Gestik, Kleidung und passen-

den Statussymbolen. Während unserer automatisierten täglichen Rollenspiele geht es nie um „richtig“ oder „falsch“ oder ein „gut“ oder „schlecht“, sondern um *adäquates* Rollenverhalten.

Als Erwachsene fallen wir aus unseren Rollen nicht ohne weiteres heraus – wir verhalten uns immer so, wie es uns für unsere Rolle adäquat erscheint. Dabei betrachten wir unsere Rollen als fest vorgeschrieben und nicht veränderbar. Anders dagegen verhalten sich Kinder: Im kindlichen Spielen sind die spontane Improvisation und der Rollentausch noch selbstverständlich. In diesem Spiel lernen Kinder Verhaltensweisen und Normen.

Das Seminar – ein Theaterlabor zum Experimentieren

Ebenso wie Kinder in ihrem spontanen „Ich-tue-so-als-ob-Spiel“ können auch Erwachsene effektiv und nachhaltig im bewusst inszenierten Rollenspiel lernen – vorausgesetzt, sie verlieren ihre Scheu davor. Das professionelle Rollenspiel im Training ist wie ein Theaterlabor, in dem es

unter geschützten Bedingungen erlaubt ist, andere Rollen zu spielen, eigene Rollen ganz anders zu definieren oder völlig Neues zu erfinden und zu erproben.

Gelingt es dem Trainer, seine Teilnehmer für das Rollenspiel zu öffnen, ist diese Methode universell einsetzbar: Beispielsweise ist das Rollenspiel geeignet, Wissen, Fachkompetenzen und Erkenntnisse zu vermitteln, Soft Skills zu trainieren und in Workshops als kreatives Medium zu dienen (vgl. die Anwendungsbeispiele im Kasten unten). Der dabei stattfindende Austausch und die Verarbeitung von Informationen geschieht sowohl auf sachlicher als auch auf emotionaler Ebene: Das Rollenspiel verbindet die beiden Ebenen miteinander und schafft damit die Grundla-

Wann lassen sich Rollenspiele einsetzen?

Vermittlung von Fachkompetenzen

Lernen von Fremdsprachen: Die Teilnehmer bekommen Namen aus dem fremden Sprachenbereich, schlüpfen also in die Rolle eines Briten, eines Spaniers oder eines Franzosen, es wird grundsätzlich in der zu lernenden Sprache gesprochen. Unbekannte Wörter werden nonverbal ausgedrückt oder Vorgetragenes pantomimisch nachgespielt.

Rechnungswesen: Wie funktioniert die doppelte Buchhaltung vom Beleg bis zur Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung? Auch hieraus können Sie ein spannendes Spiel werden lassen, in dem Zahlen und Konten die Hauptrollen spielen.

Training von Soft Skills

Kommunikationstraining: Nach dem Theorieinput werden die vier Seiten einer Nachricht nach Friedemann Schulz von Thun in Spielszenen von den Teilnehmern überzeichnet dargestellt.

Konfliktmanagement: Die Teilnehmer spielen Bildhauer: Sie nutzen die Körper der Spielpartner quasi als „Rohmaterial“, um konfliktgeladene Situationen nachzustellen.

Workshops zur Problemlösung und Ideenfindung

Teamentwicklung: Das Team entwickelt Spielszenen zu seinem Ist-Zustand. Aufgabe ist es, die Teamsituation z.B. vom Büro auf ein imaginäres Kreuzfahrtschiff zu verlegen. Wer spielt welche Rolle? Wie arbeitet die Schiffsmannschaft zusammen? Wo gibt es Reibungen, Störungen?

Changemanagement: Eine Abteilung will neue Verhaltensweisen im Umgang mit Konflikten erarbeiten und verbindlich implementieren. Es wird ein Märchenspiel entwickelt, in dem 1) der Ist-Zustand, 2) die erwünschte Zukunft und 3) die Stolpersteine auf dem Weg dorthin spielerisch erprobt werden.

ge für eine nachhaltige Wirkung und einen erfolgreichen Praxistransfer. Damit Seminarteilnehmer ihre Vorbehalte abbauen und sich für das Rollenspiel entflammen, ist allerdings einiges nötig: Neben seiner eigenen Begeisterung für die Methode Rollenspiel braucht der Trainer vor allem ein gut durchdachtes didaktisches Konzept. Professionelle Trainer verstehen sich als Spielleiter und Prozess-Steuerer und legen das Konzept der gesamten Veranstaltung darauf an, eine lernfördernde, vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen und zu erhalten.

Wichtig: das gesamte Training kreativ gestalten

Um den Teilnehmern Spaß am Spielen zu vermitteln, hat es sich bewährt, Lockerungsübungen, Aufwärmspiele und Mini-Rollenspiele in den gesamten Trainingsablauf zu integrieren. So erreicht der Trainer bei den Teilnehmern den Zustand des „Flow“, der bewusstseinsverändernde kreative Prozesse bewirken kann. Gestaltet er

dagegen das gesamte Seminar sehr nüchtern und richtet es nur auf theoretischen Input aus, ist es klar, dass die Teilnehmer mit einem plötzlichen Rollenspiel „kalt erwischt“ werden.

Mit anderen Worten: Jedes Rollenspiel braucht eine Vorbereitung, ein Aufwärmen der Spieler. Und das ist durchaus wörtlich zu verstehen, als Aufwärmen des Körpers durch Bewegung. Darüber hinaus heißt es, dafür zu sorgen, dass die Teilnehmer schnell miteinander warm werden, so dass eine entspannte, „warme“ Gruppenatmosphäre entsteht. Und schließlich gilt es, die Teilnehmer von ihrer Einstellung her für das Thema Rollenspiel zu erwärmen.

Für das richtige Warming-up sorgen bereits Raum und Raumgestaltung: Der Seminarraum sollte genügend Platz für Bewegung bieten, d.h., bei zwölf Teilnehmern mindestens 100 Quadratmeter groß sein. Statt Tische aufzubauen, begnügt sich der Trainer besser mit Stühlen, die sich im Kreis aufstellen und bei Bedarf als Requisiten nutzen lassen. Für Atmosphäre sorgen auch mitgebrachten Requisiten, die der Trainer in einer Ecke des Raumes stapelt: Farbige Tücher, Hüte, Mützen und Clownsnasen machen die Teilnehmer neugierig auf das, was kommt – und steigern später den Spaß am Rollenspiel. Zum Empfang der Teilnehmer erklingt eine dem Anlass angemessene

Übungen und Spiele zum Warming-up

Durch den Raum gehen:

Alle Teilnehmer verteilen sich gleichmäßig im Raum. Dann gehen sie auf Anweisung des Spielleiters kreuz und quer durch den Raum, entstandene Freiräume werden sofort wieder aufgefüllt, Berührungen sind zunächst verboten. Der Spielleiter gibt nun Anweisungen: „Alle Spieler gehen ganz schnell“, „wie in Zeitlupe“, „vorwärts und rückwärts“, „wie Roboter“, „ganz langsam“, „die Hälfte ganz schnell, die andere Hälfte ganz langsam ...“

Minirollenspiel:

Während die Teilnehmer durch den Raum gehen, wird vom Spielleiter eine Geschichte erzählt: „Stellt Euch vor, Ihr geht im Wald spazieren, es ist warm, die Sonne scheint, da kommt plötzlich ein Gewitter auf. Damit Ihr nicht nass werdet, geht Ihr schneller und schneller und müsst dann laufen, um einen sicheren Unterstand zu erreichen ...“ Nach dem Gewitter scheint wieder die Sonne, und alle trocknen sich in der warmen Sonne.

Begrüßung:

Während des Gehens im Raum finden Begegnungen statt: Die Teilnehmer begrüßen sich freudig, wie nach einer langen Trennung, liebevoll, flüchtig, betont förmlich, schüchtern oder jovial. Der Spielleiter kann diese Begegnungen in kleine Improvisationen packen, z.B.: „Stellt Euch vor, Ihr geht im Park spazieren, da begegn

net Ihr plötzlich Eurem Chef ...“, oder: „Es ist Montagmorgen, Ihr kommt zur Arbeit und begegnet auf dem Flur Eurem Kollegen ...“

Bewegung zur Musik:

Zu einer fetzigen Musik bewegen sich alle frei.

Einfrieren:

Wenn die Spieler sich gut in die Musik eingefunden haben, stoppt der Spielleiter an willkürlich gewählten Stellen die Musik. Die Spieler frieren dann sofort in ihrer jeweiligen Bewegung ein. Geht die Musik weiter, geht auch die Bewegung weiter.

Atomspiel:

Die Spieler bewegen sich im Raum, der Spielleiter ruft eine Zahl, z.B. 3, die Spieler müssen sich dann schnell zu einem „Atom“ mit 3 Molekülen zusammenfinden. Mit diesem Spiel kann man auf einfache Weise Kleingruppen bilden.

An der Nase führen:

Zwei Spieler finden sich zusammen. Ein Spieler (Führender) hält seine Hand in kurzem Abstand vor die Nase des anderen. Beide stellen sich nun vor, die Nase wäre mit einem Gummiband an der Hand befestigt. Der Führende kann nun seinen Partner mit der Hand führen, dieser muss alle Bewegungen der Hand mitmachen und ist in diesem Spiel vollkommen abhängig. Nach einiger Zeit werden die Rollen getauscht.

Maschinenbauen:

Ein Spieler beginnt eine rhythmische Bewegung wie ein Maschinenteil zu machen und dazu ein Geräusch zu produzieren – z.B. bewegt er einen angewinkelten Arm auf und ab und macht dazu „tsch, tsch, tsch“. Nacheinander baut sich ein Spieler nach dem anderen mit neuen Bewegungen und Geräuschen in diese Maschine ein.

Statuen bauen:

Ein oder mehrere Spieler stellen sich als Rohmaterial für einen „Bildhauer“ zur Verfügung. Dieser formt aus den Körpern seiner Mitspieler Statuen, die Gefühle oder Situationen darstellen. Die Statuen werden der Gruppe vorgestellt. Aus der eingefrorenen Haltung kann die Szene auf Anweisung durch den Spielleiter in Bewegung kommen.



Der Autor: Der Theaterpädagoge Paul Diebel arbeitet seit 1993 als Trainer und Berater mit Firmensitz in Hamburg. Seine Schwerpunkte sind u.a.: Kreative Beratung und Trainings mit Unternehmensevents, Führungskräfteentwicklung sowie Train-the-Trainer-Seminare. Kontakt: www.diebel-consulting.de.

(meist ruhige) Musik – fast immer gut geeignet ist Klassik. Auch in den Seminarpausen empfiehlt es sich, als atmosphärisches Mittel Musik einzusetzen.

Mit Aufwärm-Übungen auf das Rollenspiel vorbereiten

Die übliche Vorstellungsrunde gestaltet der Trainer am besten nicht als „Abfragerunde“, sondern er inszeniert eine wirkliche Vor-Stellung, indem er die Teilnehmer z.B. auffordert, sich alphabetisch nach Namen sortiert im Raum aufzustellen. Weitere Aufstellungskriterien könnten Alter, Beruf, Abteilung, Betriebszugehörigkeit etc. sein. Die Vorstellungsrunde geht nahtlos über in das eigentliche Warming-up: Mit Übungen und Spielen wird erreicht, dass die Teilnehmer sich vom Alltag entfernen und in kreativer Stimmung kommen.

Durch die Auswahl der Spiele und Übungen kann der Trainer zudem inhaltlich auf das Ziel des Trainings hinführen. Beim Thema Konflikte beispielsweise bietet es sich an, schon während des Warming-up von den

Teilnehmern konflikträchtige Situationen aus dem Unternehmensalltag sammeln zu lassen. Diese Situationen können die Teilnehmer dann „nachbauen“, indem sie aus den Körpern einiger der Teilnehmer eine Statue bilden (vgl. zu dieser und anderen Übungen den Kasten links).

Das Rollenspiel als Höhepunkt in die Seminar-Dramaturgie einbetten

Das eigentliche Rollenspiel, fügt sich auf diese Weise harmonisch in den Ablauf ein. Richtig eingebettet ist das Rollenspiel kein Bruch, keine plötzliche unerwartete Herausforderung für die Teilnehmer, sondern ein sich im Prozess ergebender, scheinbar naturgemäßer Meilenstein. Innerhalb der Dramaturgie des Seminars bildet dieser Meilenstein den Höhepunkt. Er führt zum AHA-Erlebnis, zur Katharsis, die bei den Teilnehmern entscheidende Veränderungen in der Sichtweise oder die Erweiterung des Handlungsspektrums ermöglicht.

Im Rollenspiel erfahren die Teilnehmer: Es gibt tatsächlich Alternativen zu den bisherigen Verhaltensmustern. Oft sind die Teilnehmer im Alltag so sehr ihren alten Mustern verhaftet, dass sie schon meinen: „Was sich bei uns täglich abspielt, das muss so sein – es geht gar nicht anders.“ Erst das Rollenspiel im geschützten Rahmen des Seminars öffnet ihnen die Augen für neue Wege. Wenn die Teilnehmer die neuen Wege dann im Rollenspiel selbst beschritten haben, so wissen sie auch, welches Verhalten sie zukünftig im Unternehmen erproben können und wie sie dabei vorgehen müssen. Die Anwendung des erprobten Verhaltens in der Praxis geschieht manchmal automatisch – manchmal aber braucht es auch einen bewussten Entschluss des Teilnehmers, indem dieser sich sagt: „Das nächste Mal mache ich es so, wie ich es im Seminar durchgespielt habe.“

Am wirkungsvollsten für den Transfer in die Praxis ist es daher auch, wenn die Teilnehmer im Training *selbst* als Akteure im Rollenspiel auftreten, wenn sie also *selber* in der „Als-ob“-Realität „probehandeln“. Die Teilnehmer sollten im Rollenspiel ihre eigene Rolle aus dem Unternehmen spielen und modifizieren. Darüber hinaus ist es sinnvoll, im Spiel auch einmal in die Rolle des Gegenparts zu schlüpfen: Wenn sich Frau M. in die Rolle des Herrn K. begibt, kann sie seine Handlungsweisen besser verstehen und Strategien für ihre Reaktionen entwickeln. Doch auch das bloße Zuschauen kann Wirkung zeigen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sich die Teilnehmer mit den Akteuren des Rollenspiels identifizieren. All das macht deutlich:

Der Einsatz von Profi-Schauspielern ist in einem pädagogischen Rollenspiel, in welchem die Teilnehmer ganz konkrete Verhaltensweisen erlernen sollen, nicht erforderlich und auch nicht förderlich.

Rollenspiele sind nicht berechenbar

Das Thema oder das Ziel des Rollenspiels wie „Konfliktmanagement“ oder „Verbesserung der Zusammenarbeit“ wird vom Trainer bzw. Auftraggeber bestimmt – die inhaltliche Ausgestaltung und die Praxisbeispiele kommen von den Teilnehmern. Damit ist es für den Trainer nicht berechenbar, was geschieht und wie es geschieht – insofern ist das Rollenspiel für ihn immer ein Risiko. Doch gerade, weil die Teilnehmer die Rollenspiele selbst gestalten, haben die Spiele größtmöglichen Bezug zum Teilnehmer-Alltag, und es besteht eine große Chance auf erfolgreichen Trainingstransfer.

Rollenspiele beinhalten Unwägbarkeiten – daher sollte der Trainer gar nicht erst versuchen, Ergebnisse vorwegzunehmen und die Teilnehmer zum Mitspielen zu locken nach dem Motto: „Nach dem Spiel werden Sie erkannt haben, dass ...“ Wer so vorgeht, hat verloren. Rollenspiele funktionieren nun einmal nur freiwillig und mit offenem Ausgang.

Was tun, wenn Teilnehmer sich weigern?

Eine Unwägbarkeit ist natürlich auch die: Selbst wenn der Trainer das Rollenspiel gut vorbereitet und alles professionell inszeniert hat, können Widerstände bei den Teilnehmern auftauchen. In diesem Fall gibt es keine Rezepte nach dem Muster: „Wenn der Teilnehmer das und das sagt, tun Sie als Trainer am besten jenes ...“. Vielmehr sollte der Trainer im konkreten Fall abwägen und sich fragen:

- ▶ Woran liegt es? Habe ich der Gruppe zu viel zugemutet? Oder war ich selber nicht mutig genug und habe eine zu kleine Aufgabe gewählt?
- ▶ Was kann ich tun, um die Angst zu nehmen? Braucht der Teilnehmer jetzt nur einen kleinen Schubs – und bittet unerschwerlich sogar darum, weil er sich sonst noch nicht traut, mit dem Spiel zu starten?

In letzterem Fall ist es möglicherweise richtig, den Teilnehmer noch einmal nachdrücklich aufzufordern und zum Spiel zu ermuntern. Spürt der Trainer jedoch, dass der Teilnehmer eine tief sitzende Hemmung hat, kann er erst einmal zu kleineren Dingen auffordern, statt gleich ein großes Spiel zu verlangen. Beispielsweise kann er den Teilnehmer bitten, erst einmal eine typische problematische Szene aus dem Büroalltag mitsamt der Reaktionen aller Beteiligten nachzuerzählen. So führt er den Teilnehmer un-

merklich in ein Mini-Rollenspiel. Oder der Trainer kann die Rolle des zögernden Teilnehmers erst einmal von einem anderen Teilnehmer spielen lassen, damit der Zögernde derweil seine Angst überwinden kann.

All das zeigt: Wer Rollenspiele einsetzen möchte, braucht psychologische Kenntnisse und Erfahrungen; er sollte prozessorientiert und vernetzt denken und handeln können und in der Lage sein, auf unvorhergesehene Veränderungen schnell und der Situation angemessen zu reagieren. Wer Rollenspiele erfolgreich leiten will, sollte selbst als Teilnehmer in Rollenspielen erfahren haben, wie diese Methode funktioniert, und in einer entsprechenden Ausbildung (Theaterpädagogik, Psychodrama o.Ä.) Methodenkompetenz über die Grundtechniken des Rollenspiels erlangt haben. Denn die Kompetenz und Qualität der Spielleiter ist der maßgebliche Faktor für den Erfolg des Rollenspiels.

Paul Diebel ■

Literaturtipps

- ▶ Roger Schaller: **Das große Rollenspielbuch.** Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele (Beltz 2001, 29 EUR, ISBN 3407363699): *Eine sehr gute Einführung in die Techniken und Anwendungsformen des Rollenspiels mit vielen Praxisbeispielen.*
- ▶ Radim Vlcek: **Workshop Improvisationstheater** – Übungs- und Spielesammlung für Theaterarbeit, Ausdrucksfindung und Gruppendynamik (Auer, 2. Aufl. 2000, 23,80 EUR, ISBN 3403034232): *346 präzise dargestellte Anregungen für Kennenlern- und Improvisationsspiele, für New Games und gruppendynamische Spiele.*
- ▶ Keith Johnstone: **Theaterspiele.** Spontanität, Improvisation und Theatersport (Alexander, 4. Aufl. 2002, 23 EUR, ISBN 3895810010): *Genau beschriebene Spiele und Spielanleitungen für Improvisationen.*
- ▶ Augusto Boal: **Der Regenbogen der Wünsche** (Kallmeyer 1999, ISBN 3780058111, Titel nur noch gebraucht erhältlich, z.B. bei www.amazon.de): *Es werden die Grundlagen von Boals Theaterverständnis dargestellt – und in einer Mischung aus Übungsanleitungen und Praxisbericht und einer Fülle an neuen, inspirierenden Spielvorschlägen vorgestellt.*
- ▶ Rudolf Müller: **Mehr Bewegung ins Lernen bringen** (Beltz 2003, 29,90 EUR, ISBN 340736394-X): *Fast 100 Bewegungsübungen, die sich in Seminaren und Trainings einsetzen lassen. Genaue Checklisten zu jeder Übung, inklusive Vorschlägen zu Musikeinsatz und Erklärungen zur Wirkung, erleichtern die Umsetzung in die Praxis.*
- ▶ Klaus W. Vopel: **Kreative Konfliktlösung** (Iskopro 2001, 29,90 EUR, ISBN 3894030984): *Von den 180 Spielen und Übungen, die der Band enthält, greifen viele auf die Methoden von Simulation, Rollenspiel und Improvisationstheater zurück.*
- ▶ Axel Rachow (Hrsg.): **Spielbar I und II** (managerSeminare, 2000 und 2002, je 46 EUR, ISBN 3-931488-47-0 und ISBN 3931488632): *Zusammen 165 Spiele und Übungen, die von Trainern in ihrer Seminarpraxis erprobt sind und empfohlen werden. Einsatzbereiche sind u.a. Konflikt-, Kommunikations- und Kreativitätsmanagement, Gruppenprozesse, Ausdrucksvermögen, Kooperation und Evaluation. Als Karteikartensystem verwendbar.*
- ▶ Stefan König: **Warming-up in Seminar und Training.** Übungen und Projekte zur Unterstützung von Lernprozessen (Beltz 2002, 19,90 EUR, ISBN 3407363966): *31 ausgewählte Warming-ups, die den Lernprozess der Teilnehmer gezielt unterstützen.*