

B I R T H U N D L Ü F F E

Institut für psychologische Beratung, Fortbildung und Supervision
Hamburg · Darmstadt

Psychodrama in der Erwachsenenbildung

von

Eva Lüffe-Leonhardt und Peter Wertz

Psychodrama in der Erwachsenenbildung

von Eva Lüffe-Leonhardt und Peter Wertz

Einblicke:

In der Begegnung mit Psychodramatikern stellen wir immer wieder fest, daß das pädagogische Psychodrama in der Erwachsenenbildung gegenüber dem therapeutischen die Rolle eines Stiefkindes einnimmt. Obwohl es prägnante Unterschiede in der Herangehensweise gibt, bestehen unter Ausbildungskandidaten vornehmlich vom therapeutischen Psychodrama klare Vorstellungen. Sie orientieren sich vor allem an den ersten zwei Jahren der Ausbildung, die geprägt sind von tiefer Selbsterfahrung und langen Protagonistenspielen, die auf eine Katharsis abzielen. Wenig konkret sind dagegen die Vorstellungen vom Umgang mit kleinen psychodramatischen Übungen, die in der Erwachsenenbildung eine große Bedeutung haben.

Moreno hat bei der Entwicklung des Psychodramas, wie der Name schon sagt, Bezug genommen auf das klassische Drama, zu dem natürlicherweise auch eine Katharsis gehört. Diese Analogie erscheint folgerichtig für den therapeutischen Bereich, für den pädagogischen jedoch stellt sie eine enorme Einschränkung dar. Aber mal ehrlich, gibt es für Sie keinen Unterschied zwischen einem Drama von Sophokles und einer Kurzgeschichte von Böll? Fänden nicht auch Sie es unpassend mit den Stilmitteln des Dramas eine Kurzgeschichte zu schreiben? Vielleicht wäre es interessant, aber genau wie in der Literatur so geht es auch im Psychodrama darum, die Vielfalt der Genres zu erkennen und für die jeweilige Situation das geeignete auszusuchen.

Die Tätigkeit des Psychodramaleiters erfordert also eine grundsätzlich andere Herangehensweise als die des Therapeuten und ein äußerst differenziertes Wissen über Einsatz und Wirkungsweise psychodramatischer Techniken. Könnte man den Psychodramatherapeuten als einen Spezialisten des bewegenden Dramas bezeichnen, so besteht das Spezialistentum des Leiters in der Wendigkeit zwischen den Genres.

Für die therapeutisch tätigen Psychodramatiker ergeben sich Schwierigkeiten bei der Anwendung des Gelernten in erster Linie aus einer notwendigen Anpassung an die Zeitstrukturen in Kliniken und therapeutischen Einrichtungen. Psychodramasitzungen müssen verkürzt und Auswertungen gestrafft werden. Sicherlich ist dies eine Aufgabe, die eine Herausforderung darstellt, jedoch mit Hilfe von Sonderseminaren über Fokussierungstechniken und einer begleitenden Supervision gut zu bewältigen ist.

Im Gegensatz zu den Psychodramatherapeuten suchen viele angehende Psychodramaleiter den Ort ihres Transfers außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit. Sie bieten Selbsterfahrungsgruppen auf dem freien Markt oder in Volkshochschulen und anderen Bildungseinrichtungen an. Eigentlich jedoch war ihr Ziel zu Beginn der Ausbildung ein anderes: sie wollten eine Methode erlernen, die sie innerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit nutzen können.

Für diese Umorientierung gibt es verschiedene Gründe. Die Selbsterfahrung der ersten zwei Jahre, die für jeden angehenden Psychodramatiker zweifelsohne nötig ist, hat ihre Vorstellungen von psychodramatischer Arbeit geprägt. Sicherlich nicht weiter überraschend, wenn man erlebt hat, wie beeindruckend ein "großes Psychodrama" mit entsprechend kathartischer Auflösung ist. Hinzu kommt, daß das Psychodrama zunächst hauptsächlich als therapeutische Methode nach Deutschland gebracht wurde; eine Tatsache, die erklärbar macht, warum so wenig Vorstellungen von anderen Formen existieren. Es gibt eine historisch gewachsene Identität von Psychodramatherapeuten, aber die Identität der Psychodramaleiter, mit der Definition all ihrer Aufgaben ist noch in der Entwicklung begriffen. Dies fällt schon in der sprachlichen Form auf: um den Gesamtbereich des Psychodramas zu definieren, wird das "nicht-therapeutische" summarisch vom "therapeutischen" unterschieden. Innerhalb des "nicht-therapeutischen" bestehen zwar klarere Vorstellungen vom pädagogischen Psychodrama,

für große Bereiche wie Organisationsentwicklung, Supervision etc. fehlt noch ein treffendes Adjektiv.

Die vor einigen Jahren von Ausbildungsinstituten durchgeführte Trennung zwischen Psychodramaleitern und -therapeuten versprach Abhilfe zu schaffen, wenngleich sie von einigen Kritikern als eine Form der Diskriminierung betrachtet wurde. Heute erst zeigt sich, wie lang es dauert und wie schwierig es ist, eine Leiteridentität zu entwickeln und diese qualitativ von der Identität der Therapeuten abzugrenzen.

Dieser Prozeß wird sicherlich erschwert, weil das Therapeutische gegenüber dem Pädagogischen immer noch einen höheren Stellenwert genießt. So erscheint es erstrebenswert und verständlich, sich im therapeutischen Psychodrama zu qualifizieren. Damit werden die Chancen, die das Psychodrama als Ganzheit bietet, nicht ausgenutzt und die Vielfalt der möglichen Methodik wird übersehen.

Dieser kleine Problemanriß soll verdeutlichen, daß die Aufgabe des Psychodramaleiters nicht der stete Wandel zum Zentrum der Psychodramaspirale ist, sondern eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Ziel der Intervention erfordert, sowohl auf der Inhalts- als auch auf der Beziehungsebene. Es stellt sich der Leiterin immer wieder die Frage, was sie inhaltlich erreichen bzw. vermitteln will und welche Form von Gruppenkohäsion bzw. Begegnung dazu erforderlich ist.

Die Anwendung des Psychodramas im "nicht-therapeutischen" Bereich benötigt natürlich entsprechend ihrer Ausrichtung und Zielsetzung jeweils einen spezifischen Einsatz der Methode. Wir beschäftigen uns hier exemplarisch mit dem Psychodrama in der Erwachsenenbildung.

Petzold et al. haben bereits 1972 die wesentlichen Aspekte der Erwachsenenbildung herausgearbeitet. Sie definieren das Ziel der Erwachsenenbildung als ein Sachlernen mit dem Ziel der Affektbildung. Die Verbindung von Affekt und Sache ermöglicht eine optimale Lernsituation. Wird den emotionalen Bedürfnissen des Lernenden Geltung verschafft, so kann die Integration des Lernstoffes erhöht werden. Zur Frage der emotionalen Bedürfnisse definieren sie bestimmende und begleitende Motive, die eine Person veranlassen, an Kursen der Erwachsenenbildung teilzunehmen. Sicherlich gibt es auf der einen Seite ein Interesse an der Sache bzw. an den Inhalten, auf der anderen Seite gibt es aber auch - und das in zunehmendem Maße - einen Wunsch nach Begegnung mit anderen und mit sich selbst.

Entsprechend gibt es verdeckte Motive und zusätzlich oft geheime Aufträge für die Seminarleitung. Der Leiter in der Erwachsenenbildung ist schwerpunktmäßig mit folgenden vier Fragen beschäftigt:

- 1.) Welches ist der Inhalt des Seminars und mein damit verbundenes Ziel?
- 2.) Welche Beziehungen will ich schaffen, damit ich mein oben genanntes Ziel erreichen kann?
- 3.) Wie sind die Strukturen, in denen sich die Gruppenteilnehmer bewegen?
- 4.) Welches sind die geheimen Aufträge? (Besonders wichtig bei institutionsinternen Seminaren)

Die Aufgabe des Leiters in der Erwachsenenbildung ist die eines Springers zwischen den Welten: Er muß Beziehungen schaffen, die eine optimale Lernsituation ermöglichen; gleichzeitig darf der thematische Inhalt des Seminars nicht in den Hintergrund rücken. Die Beachtung struktureller Bedingungen ist wichtig, weil die Arbeit auf einer sehr persönlichen Ebene die Beziehungen und Sozialstrukturen verändert. Bei Mitarbeitern, die aus der gleichen Einrichtung kommen, kann dadurch eine weitere Zusammenarbeit erschwert werden. Somit bestimmen die Rahmenbedingungen weitgehend die auszuwählenden Methoden und die Intensität und Fragerichtung der Auswertung.

Deshalb ein paar Worte zum Setting. Die Teilnehmer in der Erwachsenenbildung melden sich aufgrund von thematischen Ausschreibungen an. In der Regel kann der Seminarleiter keine Vorauswahl treffen, d.h. die Gruppen sind sehr heterogen in

Bezug auf Alter, Herkunft, Gruppen- und Berufserfahrung etc. Es ist nicht bekannt, welche Persönlichkeitsstrukturen und biographischen Verletzungen die einzelnen Teilnehmer mitbringen. Dadurch werden schon beim Warming-up große Anforderungen an die diagnostischen Fähigkeiten des Leiters gestellt. Häufig kommen Teilnehmer aus der gleichen beruflichen Institution.

Anders als in therapeutischen Gruppen steht uns in der Erwachsenenbildung nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung. Die Dauer der Seminare beträgt normalerweise zwischen 3 und 10 Tagen. Der Psychodramaleiter muß sich immer die Frage stellen, was löse ich durch meine Interventionen aus, wieviel Zeit habe ich für die Bearbeitung und wie schaffe ich es, die "Gestalt wieder zu schließen". Eine weitere Schwierigkeit für die Psychodramaleiterin in der Erwachsenenbildung bedeuten die in der Regel mit dem Psychodrama nicht vertrauten Protagonisten und Mitspieler in Ihrer Rollenübernahme. Sie brauchen eine klare und unterstützende Anleitung. Auch bei den Feedback Runden ist eine präzise Strukturierung und Hilfestellung sehr wichtig ist.

Sehr hilfreich ist der von Reifarth (1988) unternommene Versuch, das Fortbildungsgeschehen nach Zielebenen und Eindringtiefen zu unterscheiden. Im Kursverlauf geraten diese Ebenen in Bewegung, da die Übergänge fließend sind und sich prozessual miteinander vermischen. Es ist für uns Erwachsenenbildner wichtig, uns Klarheit darüber verschaffen, wo wir uns bewegen und mit welche Ziele wir mit welchen Methoden verfolgen. Reifarth beschreibt aus der Perspektive des Fortbildungsleiters fünf Ebenen, die er allerdings nur auf den ersten drei Ebenen durchdekliniert. Natürlich richtet er sein Augenmerk nicht in dem Maße auf das Psychodrama, wie es für uns von Interesse ist. Für uns ist es jedoch eine Leitfrage, wie der Einsatz der psychodramatischen Techniken auf den unterschiedlichen Ebenen variiert.

	Vom Fortbildner vermutete Zielfragen / handlungsleitende Fragen der Teilnehmer	Zielebenen/"Eindringtiefen" von Fort- und Weiterbildung	Didaktisches Medium (Vehikel, mit denen Lerninhalte transportiert werden sollen)	Didaktische Phänomenologie (wie die Lernumstände eingerichtet werden)
Ebene 1	Was gibt es (relevantes) Neues? Wie hängt das mit dem zusammen, was ich bereits weiß?	Informationsrekonstruktion Informationsadaptation Informationskompensation	Vortrag Referat (Mit Aussprache) Lehrgespräch Arbeitspapiere Falldarstellung Kleingruppenarbeit Lehrfilm Plenumsdiskussion etc.	"Musik von vorne" Wichtig ist, daß der "Inhalt" vom Sender zum Empfänger gelangt. Die Ablaufstruktur ist linear gedacht. Interaktive Wünsche der Teilnehmer wirken eher störend.
Ebene 2	Was tue ich? Wie tue ich es? Wie tun es andere? Wie sollte ich es idealerweise/optimalerweise tun? Was mache ich verkehrt?	Reflexion der Berufsrolle Reflexion der Berufsvollzüge	Rollenspiel Stehgreifspiel Planspiel Soziodrama Partnerübung Videofeedback Skulptur Übungen zur Beziehungsdynamik, etc.	Das Lernsetting wird konstruiert mit dem Ziel, es der Alltagsrealität möglichst annunähern. Didaktische Überlegungen, was mit den ausgelösten Prozessen geschehen soll, bzw. was diese bewirken sollen, bestehen. "Störungen" des linearen Ablaufs durch Interaktionen sind nicht unerwünscht, zumindest aber zulässig.
Ebene 3	Wer bin ich? Was will ich? Was kann ich?	Selbsterfahrung Selbstreflexion	Feedback als zwischenmenschliche Begegnung, Psychodrama, Gestalt, Bioenergetik, usw. Phantasiereisen, gelenkte Imagination "Gruppe als Spiegel" "Gruppe als Mikrokosmos" etc.	Es gibt keine zwingende Vorstruktur. Die Gruppe kann und soll ihre Gestalt finden. "Themen" können wachsen, d.h. Lernzeit wird flexibel eingesetzt. Beiträge aller sollen möglichst authentisch sein.
Ebene 4	Woher komme ich?	Wie bin ich zu dem geworden, der ich heute bin? Therapeutische Ebene		
Ebene 5	Wo will ich hin?	spirituell, religiöse Ebene Sinn-, Lebens- und Orientierungsfragen		

In der Regel bewegen wir uns in der psychodramatischen Bearbeitung auf den Ebenen 2-4. Es geht um die Reflexion der Berufsrolle (Ebene 2), um die Frage der Selbstreflexion (Ebene 3) und um die Frage der biographischen Triebfeder (Ebene 4). Eine einseitige Festlegung auf die Ebene 4, wie sie z.T. in Phasen von Krisen oder bei einer unklaren Zieldefinition geschieht, wird den Teilnehmern nicht gerecht. Sie verhindert zudem eine Betrachtung der Strukturen und damit eine Entlastung auf einer systemischen Ebene. Im Unterschied zur Ebene 4, auf der es um Auflösung einer traumatischen Situation geht, ist das Thema der Ebene 3 die ständige Reflexion, die eine Auseinandersetzung mit sich selbst und der aktuellen, beruflichen Alltagssituation mit Wertvorstellungen und Zielen, Grenzen und Handlungsräumen erfordert.

In der Erwachsenenbildung geht es um eine Balance zwischen der Struktur und der Person, einer Ausgewogenheit zwischen personenorientierter und sachorientierter Problemsicht. Dabei stellen wir in der Tendenz immer wieder einen Unterschied bei der Fortbildung im sozialen zu denen im wirtschaftlichen Bereich fest. Herrscht in einer sozialen Einrichtung vor allem eine personenorientierte Problemsicht vor, so kann man in Wirtschaftsunternehmen eine eher sachorientierte Problemsicht beobachten.

Auch die Ebenen 1 und 5 sollten in einem solchen Modell keine Diskriminierung erfahren. Auf der Ebene 1 kann man z.B. durch die lebende Zeitung (Leutz, 1974, S.31) und andere psychodramatische Inszenierungen durchaus kreative Formen der Wissensvermittlung finden. Wir möchten in diesem Zusammenhang nur an die phantasievollen und eindrücklichen Darstellungen von Referaten innerhalb der Psychodramaausbildung erinnern. Auch auf der Ebene 5 haben sich in den letzten Jahren vielfältige Formen entwickelt, z.B. das Bibliodrama. Psychodramatische Elemente haben Verwendung in einer ganzheitlichen Seelsorge gefunden (Büchner, 1987) und in der Didaktik des Religionsunterrichts wird von aufgeschlossenen Religionspädagogen mit Formen des psychodramatischen Rollenspiels gearbeitet.

Fallbeispiel:

Im folgenden beschreiben wir die Eingangssituation eines Fortbildungsseminars zur Anwendung des Psychodramas im Betrieb. Ziel des Seminars ist die Vermittlung von Wissen über psychodramatische Techniken (Ebene 1). Die Erwartungen der Teilnehmer sind stark "input-orientiert". Um dem Seminarziel gerecht zu werden und den Teilnehmern Erfahrungen mit der psychodramatischen Methodik zu vermitteln, bietet es sich an, auf den Ebenen 1, 2 und 3 zu arbeiten. Die Gruppe ist der Aktionsraum, auf dem die Inhalts- und Beziehungsebene ausgehandelt und reflektiert wird.

Das Wochenendseminar findet in einem schön gelegenen Tagungshotel in den Weinbergen statt. Der Raum ist ausgestattet mit allen notwendigen Medien, wie Flipchart, Overheadprojektor etc. Entgegen der sonst eher legeren Kleiderordnung in psychodramainternen Seminaren fällt hier das vornehme Outfit einiger Teilnehmer gleich ins Auge. Schon an der Kleidung wird deutlich, welche Teilnehmer in der Wirtschaft und welche im sozialen Bereich tätig sind. Die Motivation der zuletzt Genannten ist eine erste Kontaktaufnahme zum Wirtschaftsbereich als eventuell zukünftiges Betätigungsfeld. Ihr Interesse ist gepaart mit einer gehörigen Portion Skepsis. Andere Teilnehmer sind selbst Fortbildner; ihre Psychodramavorerfahrungen sind sehr unterschiedlich. Die Stimmung ist sehr verbindlich, etwas steif und von latenter Konkurrenz geprägt.

In der ersten Übung geht es darum, einige Informationen über die Teilnehmer zu bekommen und ein gegenseitiges Kennenlernen zu initiieren. Eine geeignete Methode ist die **Vorstellungsrunde im Rollentausch**. In der Regel wird der Rollentausch in der Eingangsrunde mit einem wichtigen Gegenstand oder einer nahestehenden Person durchgeführt; eine Form, die eher für allgemeine Selbsterfahrungsgruppen angebracht ist. In einem Seminar der Erwachsenenbildung ist der ständige Kontakt zum Thema und das persönliche Angesprochenensein wichtig. So ist es von besonderer Bedeutung, mit welchem Gegenstand oder welcher Person der Leiter einen Rollentausch initiiert. Moreno unterscheidet in seiner Rollentheorie drei verschiedene Rollentypen:

- die physiologische oder psychosomatische Rolle,
- die psychische oder psychodramatische Rolle,
- die soziale oder "offizielle" Rolle.

(Leutz fügt den drei Klassen noch die der transzendenten Rolle hinzu.) In der Erwachsenenbildung, haben sich die Teilnehmer zu einem bestimmten Thema angemeldet. Die Leute erscheinen in der Regel in ihren sozialen Rollen. Auf Führungseminaren erscheinen Führungskräfte, auf einem Seminar zum Psychodrama im Betrieb werden vornehmlich Fortbildner sein bzw. Leute, die sich für diesen Bereich interessieren. Sie denken natürlicherweise in diesen sozialen Rollen. Möglicherweise sind ihre Spontaneität bzw. Kreativität genau durch die Normen und Werte dieser Rolle eingeschränkt.

In der ersten Phase geht es deshalb darum, Kontakte und Sicherheit in der Gruppe herzustellen. Das ist am besten möglich, wenn man die Teilnehmer in ihren sozialen Rollen anspricht. Kriterium für das Medium des Rollentausches muß demnach ein Gegenstand sein, der originär und eng mit - in diesem Fall der Berufsrolle- der Teilnehmer verknüpft ist.

Aber nun wieder zurück zum Fallbeispiel. Medium für den **Rollentausch** ist der eigene **Terminkalender**. Zunächst ist die Gruppe etwas überrascht über den Vorschlag. Die Übung wird dennoch interessiert und etwas belustigt aufgenommen. Belustigt deshalb, weil der Kalender für jeden Trainer von zentraler Bedeutung ist.

Die Vorstellungen sind sehr unterschiedlich. Im Laufe des Rollentausches wird deutlich, in welchen unterschiedlichen Aufgabenbereichen die Einzelnen tätig sind, wie sie zeitlich eingespannt und inwieweit sie mit ihrer Tätigkeit identifiziert sind. Die Stimmung im Anschluß an diese Übung ist locker und ehrlich, erste Geheimnisse wurden gelüftet, die Teilnehmer konnten sich teilweise aus der Rolle derer entlassen, die ihre Fähigkeiten anpreisen müssen und sich ansatzweise in ihre psychische oder psychodramatische Rolle begeben, die Rolle, die ihre individuellen Ideen und Erfahrungen repräsentiert.

Im Anschluß erfolgt eine **soziometrische Übung**. Soziometrische Übungen bieten sich an, da sie zum einen in kurzer Zeit viele Kontakte und Beziehungen innerhalb der Gruppe herstellen können. So wird der Weg für Begegnungen im Moreno'schen Sinne bereitet und es entsteht ein tragfähiges Beziehungsnetz. Zum anderen bieten die Übungen für den Leiter die Möglichkeit, sich einen diagnostischen Überblick über die Belastbarkeit der einzelnen Gruppenteilnehmer zu verschaffen, sowie Informationen zu erhalten, die für die inhaltliche Leitung des Seminars notwendig sind.

Die soziometrischen Kriterien werden bestimmt durch die Inhalte des Seminars. In diesem Seminar waren folgende Informationen von Bedeutung:

- **Arbeitsbereiche** der Einzelnen.
- **Branchen**, in denen die Teilnehmer arbeiten.
- **Hierarchiestufe, die Frage nach Mitarbeitern und Einflußbereich.**
Hierbei kommt es nicht auf objektive Daten an, sondern auf eine Selbsteinschätzung zu der Frage: wieviel Einfluß der Einzelne in seinem Betrieb hat.

Die zwei letzten Kriterien behandeln das Psychodrama.

- wieviel **Psychodrama-Kenntnisse** bestehen,
- wieviel **Psychodramaanwenderpraxis** hat der Einzelne in seinem momentanen Arbeitsbereich.

Die Übung hat in der Gruppe den Effekt, daß deutlich wird, wo jeder Einzelne seine Kompetenzen und wo er seine Fragen an die Methode des Psychodramas hat. Das offene Verhandeln des Kompetenzthemas verändert die Stimmung in der Gruppe. Die anfangs zwar latente, dennoch massive Konkurrenz wird geringer. Das gegenseitige Messen läßt nach und die persönlichen Fragestellungen der Einzelnen bekommen mehr Raum.

Nachdem die Teilnehmer in ihrer sozialen Rolle abgeholt wurden, bietet es sich an, den Einsatz einer Methode zu wählen, die es ermöglicht, die zu den sozialen Rollen gehörigen Regeln und Normen aufzuweichen. Damit wird den Gruppenteilnehmern gezielt die Erlaubnis gegeben, sich mit neuen, kreativen Ideen auseinanderzusetzen.

Auf der inhaltlichen Ebene gilt es für Leitung und Teilnehmer Ihre Erwartungen zu veröffentlichen, damit ein Kontrakt für die Fortbildung abgeschlossen werden kann. Diese Erwartungen werden mit Hilfe einer **Erwartungslandschaft** aufgebaut. Jeder Teilnehmer erhält eine Anzahl von Gegenständen, die er als Symbol für seine Erwartungen setzen und in ein gemeinsames Gruppenbild einbauen kann. Dafür können Gegenständen jeglicher Art verwandt werden. Ziel ist es, die äußerst intellektuelle, sachlich orientierte Atmosphäre aufzulockern. Das geschieht, indem die Erwartungslandschaft auf dem Boden aufgebaut wird und Medium bunte Bonbons, Lollies und Zuckerstangen sind. Die ernsthafte Auseinandersetzung mit den eigenen Erwartungen und die Darstellung mit kindorientierten Gegenständen verändert die Gruppensituation. Die Teilnehmer verhalten sich nicht mehr entsprechend der Erwartungen, die "man" an Wirtschaftstrainer hat, sondern sie entlassen sich selbst partiell aus dieser Rolle. Rein äußerlich fällt auf, daß viel gelacht wird. Die ersten Krawatten werden gelockert und Jacketts bleiben auf den Stühlen hängen.

Noch bleibt ein latentes Thema in der Gruppe, nämlich das der gegenseitigen Wertschätzung der Teilnehmer aus dem sozialen bzw. Wirtschaftsbereich. Es steht unausgesprochen die Frage im Raum, ob Wirtschaftstrainer oberflächlich sind, ob ihr Verhalten wenig authentisch und vor allem am Profit orientiert ist. Die Frage der Moral hängt in der Luft. Solange diese Frage nicht offen erörtert wird, ist eine wesentliche Regel des Psychodramas gefährdet, nämlich die, daß die Rückmeldung aus dem eigenen Erleben und nicht aus der Bewertung dessen bestehen soll, was der Einzelne an Fragestellungen und Problemen einbringt.

Die Gruppe ist inzwischen mit Informationen abgesättigt und eher in spielfreudiger Laune, der richtige Zeitpunkt also, um ein **Gruppenspiel** zum Thema **Bilder voneinander** anzuleiten. Die Gruppe wird in zwei Kleingruppen aufgeteilt, die eine mit Teilnehmern aus der Wirtschaft, die andere mit Teilnehmern aus dem sozialen Bereich. Die Gruppen erhalten jeweils eine halbe Stunde Zeit, ein Rollenspiel vorzubereiten, in dem sie ihre Bilder, Phantasien und auch Vorurteile über die andere Gruppe darstellen.

Der Rollentausch bringt den gewünschten Erfolg. Die Teilnehmer gehen mit Spaß an ein ernstes Thema, ein weiteres wichtiges Prinzip des Psychodramas. Sie bekommen Zugang zum Fühlen und Denken der "Anderen". In der Auswertung wird deutlich, wo Unterschiede nur in der Phantasie bestehen und wo es reale Differenzen im Erleben gibt. Diese Differenzen müssen nun nicht mehr durch Verletzungen und Abwertungen ausagiert werden, sondern können als solche überprüft, akzeptiert oder in Frage gestellt werden. Nicht die Werte der anderen werden abgewertet, um die eigenen für richtig zu befinden, sondern mit Hilfe der Werte anderer wird das eigene System auf individuelle Richtigkeit überprüft.

Das Klima, das jetzt in der Gruppe entstanden ist, läßt in der Folge eine konstruktive Bearbeitung einzelner Fragestellungen zu. Die gegenseitige Wertschätzung ermöglicht es, daß Personen mit unterschiedlicher Erfahrungen den Mut haben, Psychodramaanwendungen innerhalb der Gruppe auszuprobieren und sich ein Feedback von der Gruppe und der Leitung zu holen. Das ist ein ungeheurer Schritt, wenn man bedenkt, daß Trainer es in der Regel gewohnt sind, die Dinge alleine zu bearbeiten und sich gegen die Konkurrenz abzugrenzen.

Das Vorgehen wurde im Processing kontinuierlich reflektiert. Besonderes Augenmerk lag darauf, wie durch den Einsatz von psychodramatischen Techniken ein fokussierter Kontakt zum Thema und die Entwicklung von förderlichen Beziehungsstrukturen mit gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung geschaffen werden konnten. Um dem Wechselspiel von Sach- und Beziehungsauftrag gerecht zu werden, muß sich der Leiter von der Anwärmphase über die Aktionsphase bis zur Auswertung seiner Zielsetzung und der damit verbundenen Fortbildungsebene bewußt sein. Das ange-

strebte Ziel bestimmt welche Form des Psychodramas eingesetzt wird. In der Auswertung ist eine präzise Fragerichtung wichtig, um eine optimale Integration des Erlebten und Gelernten zu erreichen.

Im vorliegenden Beispiel haben die Teilnehmer auf Ebene 1 (Wissensvermittlung) ein Wissen über psychodramatische Techniken erhalten, auf Ebene 2 (Reflexion der Berufsrolle) ihre sozialen Rollen, den damit verbundenen Normen und in der Interaktion die Bilder voneinander erfahren und möglicherweise erweitert. Auf der Ebene 3 schließlich (Selbsterfahrung) haben sie ihre persönlichen Fragestellungen reflektiert und ggf. verändert.

Stärken des Psychodramas im Vergleich zu anderen Methoden

In der Erwachsenenbildung hat das Psycho- und Soziodrama spezifische Stärken und damit Vorteile gegenüber anderen Methoden. Der spielerische Charakter schaltet die in der Realsituation oftmals als bedrohlich erlebte Konsequenz aus und ermöglicht eine relativ angstfreie Einübung bisher nicht praktizierter Handlungsalternativen.

Eine weitere Stärke und gleichzeitig ein großer Vorteil anderen Methoden gegenüber liegt in der Bedeutung der Gruppe, die in Gruppenspielen aber auch in Protagonistenarbeiten einbezogen wird und gefordert ist. Durch die Übernahme von Antagonistenrollen und Rollentausch werden die Einfühlung, die Rollenflexibilität und psychische Beweglichkeit sowie die Lebendigkeit stark gefordert und entwickelt. Gerade in den sozialen Berufen ist die Teamarbeit und Kooperation, der persönlich nahe Umgang mit Menschen zentraler Bestandteil der Arbeit. Der kommunikative Aspekt gewinnt auch im Wirtschaftsbereich zunehmend an Bedeutung. Der Umgang miteinander wird häufig durch unbewusste Reste aus der eigenen Sozialisation beeinträchtigt. In der Fortbildungsgruppe kommen solche "sozialen Konserven oder Schablonen" zum Vorschein und können nun bearbeitet, verstanden und verändert werden. Da es sich in der Regel um gesunde Menschen handelt, kann die korrigierende geistig-emotionale Erfahrung eine bleibende Verhaltenskorrektur bewirken.

Diese Anregung zur eigenverantwortlichen Verhaltensänderung wird wesentlich durch die verschiedenen Feed-back-Formen des Psychodramas unterstützt. Die Übereinstimmung mehrerer Gruppenmitglieder in der Rückmeldung, die Differenziertheit der Wahrnehmungen und die persönlichen Mitteilungen im Sharing üben meist einen weit höheren Überzeugungseffekt aus als die Aussage von Coach oder Berater in der Einzelsituation. Insofern sind Psycho- und Soziodrama simulative Verfahren, die eine große Kraft zur Vorbereitung von Verhaltensmodifikation entfalten können.

Literatur:

- BROCHER, T.: Gruppendynamik und Erwachsenenbildung, Braunschweig 1982
BÜCHNER, C.: Seelsorge neu entdeckt. In: Der weite Raum, Heft 2-3, 1987
LEUTZ, G. A.: Psychodrama. Theorie und Praxis. Bd.I., Berlin - Heidelberg - New York 1974
PETZOLD, H.: Angewandtes Psychodrama in Therapie, Pädagogik und Theater, Paderborn 1978
REIFARTH, W.: Zielebenen der Fort und Weiterbildung - Ein synoptischer Versuch -. In: Grenzüberschreitungen, Sonderveröffentlichung des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt 1988
SANDNER, D.: Psychodynamik in Kleingruppen, München 1978
ZEINTLINGER, K.: Analyse, Präzisierung und Reformulierung der Aussagen zur psychodramatischen Therapie nach J.L. Moreno. Dissertation, Salzburg 1981