

Psychodrama in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen – Paradigmen- und Perspektivenwechsel durch Psychodrama fördern

Alain Desarzens · Susanne Ramsauer

Zusammenfassung: Der Beruf der Lehrperson zeichnet sich in der Schweiz durch enormen Wandel aus. Das Psychodrama bietet wertvolles Potential diesen Wandel zu unterstützen. Anwendungsbeispiele im Rahmen der Aus- und Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Zürich werden exemplarisch beschrieben. Zunächst werden die wesentlichen Veränderungen im Schulfeld erläutert. Im nachfolgenden ersten Teil wird gezeigt, wie Studierende kognitiv und emotional für die systemischen Aspekte der Schule mittels Soziodrama sensibilisiert werden. In einem weiteren Beispiel wird mittels psychodramatischer Rollenspiele die Erprobung des ‚Ernstfalls‘ von Prüfungssituationen dargestellt. Im zweiten Teil wird anhand eines ‚angeleiteten Sabbaticals‘ (im Text Intensivweiterbildung benannt) ein strukturell angelegter Perspektivenwechsel beschrieben, der insbesondere durch den Einsatz von soziometrischen Interventionen neue Erfahrungen und Resultate ermöglicht.

Schlüsselwörter: Psychodrama · Soziodrama · Soziometrie · Lehrerinnen und Lehrer · Ausbildung · Weiterbildung · Pädagogik · Selbstreflexion · Paradigmenwechsel in der Lehrerausbildung · System Schule

Psychodrama in order to advance a paradigm shift and a change of perspectives in teachers' education and advanced training

Abstract: As professionals, school teachers have been exposed to dramatic changes in the Swiss school system. Psychodrama can be of significant help to the support of teachers in this process. This article shows how psychodrama has been applied by the Zurich University of applied sciences, School of Education. First, the application in the BA program is shown when students are emotionally and cognitively made aware of school system changes. Also ‚real‘ examination settings are psychodramatically reviewed. Second, the article presents different applications of

Online publiziert: 17.02.2011

© VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010

A. Desarzens (✉)

RAA H 14, Rämistrasse 59,

8090 Zürich, Schweiz

E-Mail: alain.desarzens@phzh.ch

S. Ramsauer

BIA E 11, Birchstrasse 95,

8090 Zürich, Schweiz

E-Mail: susanne.ramsauer@phzh.ch

psychodrama methods as an integral part of a sabbatical program in which teachers take part in 'the world' outside the school system to obtain new experiences and perspectives on their lives and work at schools. Sociometry helps to analyse and reflect this process.

Keywords: Psychodrama · Sociodrama · Sociometry · Teachers · Education · Continuing education · Pedagogy · Self-reflection · Change of paradigm of teacher training · System school

1 ‚Paradigmenwechsel‘ in der Lehrerausbildung

Der Beruf Lehrperson ist in der Schweiz enormen Veränderungen unterworfen. Hier ein paar zentrale Aspekte:

- Bisher war die Lehrerausbildung föderalistisch organisiert. Viele Kantone führten eigene, nicht universitäre Lehrerseminare mit unterschiedlichen Curricula und unterschiedlicher Ausbildungsdauer (2–4 Jahre) durch.
- Die Ausbildung findet erst seit 2002 in neu gegründeten Fachhochschulen statt. Diese Pädagogischen Hochschulen bilden Kindergärtnerinnen, Primarlehr- und Sekundarlehrpersonen aus. Damit wird die Ausbildung deutlich akademisiert mit allen Vorteilen höherer Fachlichkeit. Zugleich werden bei bisherigen Lehrkräften Bedenken geäußert, die Ausbildung werde zunehmend praxisfern.
- Neuerdings werden Schulen im Kanton Zürich direkt geleitet. Bisher wurden die Volksschulen durch politisch gewählte Schulbehörden geleitet, die als Laienbehörde nicht direkt vor Ort agierten. Diese werden nun durch Schulleitungen entlastet.
- SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen, z. B. mit Lernbehinderungen, Verhaltensauffälligkeiten, Körperbehinderungen etc., werden nicht mehr in Sonderklassen ausgegliedert, sondern integriert.
- Der Unterricht verlagert sich vom lehrerzentrierten Unterricht hin zu schülerzentrierten Unterrichtsformen.
- Von den Lehrpersonen – bisher EinzelkämpferInnen – wird zunehmend Teamfähigkeit gefordert.
- Der Lehrberuf gerät zunehmend in das Blickfeld der Kritik und sein Ansehen sinkt.
- Männer sind als Lehrer immer weniger anzutreffen; den Jungen fehlen Vorbilder und den Mädchen Abgrenzungsmöglichkeiten.
- Kinder und Eltern werden partizipativ an Schulangelegenheiten beteiligt.
- Der Übergang von der Dienstleistungs- zur Wissens- und Informationsgesellschaft beeinflusst auch die Schule.

Im Kanton Zürich wird der Wandel besonders sichtbar. Lehrpersonen im Primarschulbereich führten lediglich ‚ihre‘ Klasse und wurden von einer Schulbehörde aus der Ferne geführt. Seit Sommer 2009 müssen alle Schulen im Kanton Zürich geleitet werden, d. h. sie haben eine eigene Schulleitung vor Ort erhalten. Dieser Changeprozess und Kulturwandel birgt eine Reihe von Chancen und Schwierigkeiten. Schulgemeinden, die das Modell der geleiteten Schulen eher ablehnten, wurden verpflichtet es einzuführen. Die Schulbehörde konzentriert sich nun mehr auf strategische Aufgaben, während Schulleitungen immer mehr operative Aufgaben übernehmen.

Das heißt, alle Lehrpersonen haben nun eine Schulleiterin, einen Schulleiter vor Ort erhalten. Führungspersonen direkt im Schulhaus zu haben ist für LehrerInnen neu, dem entsprechend haben einige damit große Mühe. Neue Schulleitende sind dadurch zum Teil mit Lehrpersonen konfrontiert, die sich nur ungern führen lassen. Andere Lehrpersonen wiederum sehen es als Chance, durch die Schulleitungen bei schwierigen Gesprächen mit Kindern und Eltern, administrativen Aufgaben u. a. unterstützt zu werden. LehrerInnen wie Schulleitende müssen ihre Rollen neu entwickeln. Ihre Rollenunsicherheit birgt ein erhebliches Konfliktpotential. Zusätzlich erschwerend ist, dass die Kompetenzen der Schulleitenden teilweise unklar sind. Schulleitende sind dann wiederum mit zu großen Erwartungen und entsprechenden Aufgaben konfrontiert, die mit dem knappen Zeitbudget nicht umfassend gelöst werden können.

Das Anforderungsprofil der Lehrpersonen verändert sich ebenfalls deutlich. Die Integration statt Separation von Kindern mit speziellen Bedürfnissen führt dazu, dass Lehrpersonen sich von EinzelkämpferInnen hin zu Teamplayern entwickeln müssen. Teamentwicklung und funktionierende Teams müssen zur Stabilität einer vernetzten Schule beitragen. Dazu ist es unabdingbar, Teamfähigkeit als Kernkompetenz zu entwickeln.

Damit Studierende aus bildungsfernen Schichten oder anderen Kulturen in Prüfungssituationen nicht benachteiligt werden, gilt es als Pädagogische Hochschule, den Studierenden Möglichkeiten zu bieten, die Prüfungssicherheit, wie sie in der bildungsnahen Mittelschicht häufig vorhanden ist, ebenfalls zu gewinnen. Zusätzlich gilt es, die Reflexionsfähigkeit bezüglich eigener Ressourcen und Schwierigkeiten zu verbessern. Soweit ein Einblick in die sich wandelnde Schullandschaft.

Nun stellt sich die Frage: Wie können Lehrpersonen für diesen Wandel sensibilisiert werden, sich die nötigen Kompetenzen aneignen und zusätzlich einen Systemblick entwickeln? Antworten geben die nachfolgenden Kapitel. Die Pädagogische Hochschule Zürich nimmt die oben beschriebenen Veränderungen auf und bearbeitet entsprechende Themen in der Aus- und Weiterbildung.

2 System Schule als Soziodrama (Alain Desarzens)

Das Soziodrama¹ ist ein Instrument zur Darstellung, Analyse und Veränderung sozialer Wirklichkeiten. Im soziodramatischen Spiel stehen nicht die Probleme einer einzelnen Lehrperson im Zentrum, sondern es gilt ein System sichtbar zu machen, in dem sich die künftigen Lehrpersonen bewegen werden.

Im Rahmen von Kommunikationstrainings für angehende Lehrpersonen hat sich Soziodrama als effiziente Methode erwiesen, um Empathie zu fördern und den Systemblick zu stärken. Studierende können damit das soziale Netz, in dem sie als Lehrpersonen arbeiten werden, darstellen und erkunden. Durch eigenes Erleben kann die Innensicht des Systems Schule aus verschiedenen Perspektiven wahrgenommen werden. Methodisch eingesetzte Zeitraffer helfen den Paradigmenwechsel und die Dynamik der Prozesse, die über Jahre hinweg verlaufen können, deutlicher wahrnehmbar zu machen.

Im Rahmen eines Moduls zum Konflikttraining mit Soziodrama gestalte ich diese Prozesse des Sichtbarmachens von sozialen und kulturellen Systemen, in denen sich die künftigen Lehrpersonen bewegen, wie folgt:

1. Einführung ins System: Übersicht der übergeordneten Gremien und Gesetze
2. Zuteilung von Rollen und Rollengestaltung
3. Einrichten der Landschaft Schule
4. Vorstellen der einzelnen Rollen
5. Ein Ereignis inszenieren, das das ganze System in Bewegung bringt
6. Auswirkung des Ereignisses und Interviews mit den einzelnen Gruppen
7. Freies Spiel
8. Feedback aus der Rolle und Entlassen aus den Rollen
9. Reflexion und Sammeln der Erkenntnisse

2.1 Einführung ins System: Übersicht der übergeordneten Gremien und Gesetze

Zuerst ein Überblick über die verschiedenen Regierungs- und Entscheidungsebenen auf:

- Bundesebene: Bundesrat, Bundesversammlung mit dem Bundesgesetz (z. B. niemand darf aufgrund seiner Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe ... diskriminiert werden),
- Kantonsebene: Regierungsrat, Kantonsrat, Kantonales Gesetz (Lehrpläne, Lehrmittel, Klassengrößen; Gehälter u. a.),
- Gemeindeebene: Gemeinderat, Gemeindeversammlung, Schulbehörde (Schülerzuteilungen, Anstellung und Beurteilung der Lehrpersonen ...),
- Schuleinheit: Schulleitung, Lehrpersonen (Arbeitsgruppen, gemeinsame Anlässe, interne Weiterbildung, Hausordnung ...)
- und die StimmbürgerInnen, die auf allen Ebenen Einfluss nehmen können.

Diese Darstellungen lassen sich mit dem Ökosystemischen Ansatz nach *Bronfenbrenner*² verbinden. Die verschiedenen Systeme können sichtbar gemacht und mit dem Chronosystem verknüpft werden. Machtmechanismen, die durch den Ansatz von *Bronfenbrenner* nicht berücksichtigt werden, lassen sich durch das Soziodrama sichtbar machen (s. Abb. 1).

2.2 Zuteilung von Rollen und Rollengestaltung

Nach dieser kurzen Einführung werden zwei Rollen als ‚Joker‘ vergeben, möglichst an spielfreudige, kreative Studierende. Als Joker haben sie die Aufgabe, im kommenden Spiel in verschiedenen Rollen aufzutreten um dem Spiel Dynamik zu verleihen: als Bildungsdirektorin, Politiker, Journalistin, Feuerwehrmann, sich bewerbende Lehrperson, neuer Schüler u. a. Die Joker sprechen sich jeweils während des Spiels mit der Spielleitung ab und bringen kreative Ideen ein.

Die anderen Studierenden übernehmen folgende Rollen: Lehrperson, Schulleitung, Eltern (unterschiedlicher Schichten), Kinder, Schulbehörden, Hauswart, Therapeutinnen, Schulsozialarbeiter u. a. m. Als Spielleitung gilt es dafür zu sorgen, dass alle Rollen vertreten sind.

Die Studierenden gestalten nun ihre Rollen³ mit Namen, Alter, Geschlecht, definieren die religiöse, politische oder philosophische Zugehörigkeit ihrer Rolle und die damit verbundenen Werte und Normen; sie formulieren auch, worauf sie ‚allergisch‘ sind. Auch

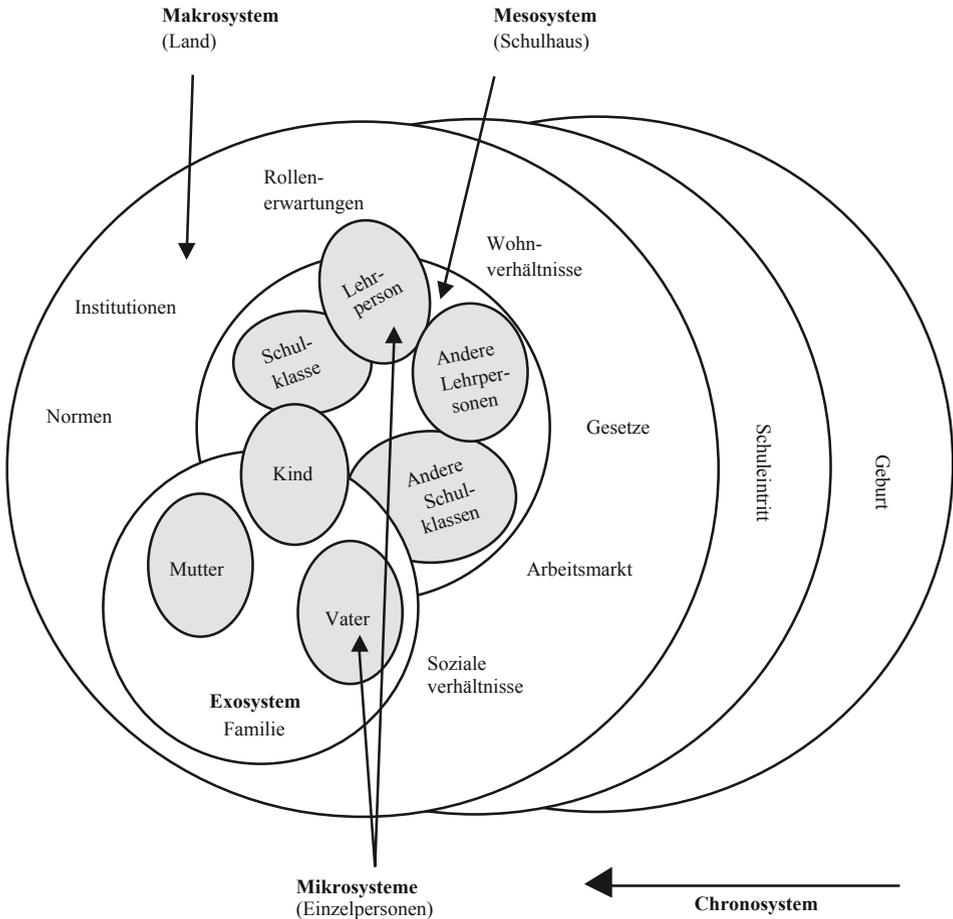


Abb. 1: Uri Bronfenbrenners Theorie auf die Schule übertragen. (http://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96kosystemischer_Ansatz_nach_Bronfenbrenner)

zu ihrem Kommunikationsverhalten machen sie sich Gedanken: Wie kommuniziert die verkörperte Person im Normalfall, wie im Krisenfall? Weiter vervollständigen sie für sich die folgenden Sätze:

- „Die Schule finde ich (...)“
- „Die LehrerInnen finde ich (...)“

2.3 Einrichten der Landschaft Schule

Nachdem nun die Studierenden ihre Rollen übernommen und sich entsprechend Karten beschriftet und sich angeheftet haben, wird die Bühne eingerichtet: Der Kursraum wird in verschiedene Felder aufgeteilt, gestaltet und diese werden beschriftet: Schulzimmer,

Lehrerzimmer, Pausenplatz, Schulleitungsbüro, Sitzungszimmer, Wohnräume der Eltern, Elterntreffpunkt u. a.

2.4 Vorstellen der einzelnen Rollen

Als nächster Schritt werden die einzelnen Rollen eingeführt. Die RollenträgerInnen stellen sich vor, möglichst schon mit der entsprechenden Körperhaltung, Stimme, Mimik und Kleidung. Damit werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten sichtbar, Sympathien und Antipathien erfrage ich per Interview. So treffen in der Behörde z. B. folgende Rollen aufeinander:

- der ewig friedliche Yogalehrer, der sich mit leiser Stimme als Vertreter der Grünen zu erkennen gibt und im Krisenfall autoritär wird,
- die rechtsgerichtete Hardlinerin, die im Krisenfall in Tränen ausbricht,
- die unterbeschäftigte, konservative Hausfrau aus der Oberschicht mit karikativer Haltung, die im Krisenfall mit der Macht ihres Mannes droht.

Der bunte Mix in der Behörde und die voraussehbaren Spannungen werden beim Vorstellen der Rollen sichtbar. Im Lehrerzimmer treffen engagierte Lehrpersonen auf ausgebrannte Minimalisten, Innovationsfreudige auf Bewahrer, Sportliche auf Unsportliche usw. Bei den Eltern wird die Bandbreite der Schichten, Einkommensunterschiede und Werthaltungen ebenfalls sichtbar gemacht. Mittels erster kurzer Interviews lasse ich einzelne RollenträgerInnen laut über die sichtbar werdende Dynamik sprechen, z. B.: „Wenn Sie ganz ungefiltert über die anderen Rollen nachdenken, was geht Ihnen durch den Kopf?“ „Wir sind unter uns, was denken Sie über (...)?“ „Wie stellen sie sich die Zusammenarbeit mit X vor, nachdem Sie dessen Werte und Normen kennen (...)?“

Diese Bandbreite des Systems Schule sichtbar zu machen, öffnet den angehenden Lehrpersonen die Augen für die Vernetztheit der Schule. So gelingt es ihnen besser zu verstehen, warum z. B. Mobbing auf dem Pausenplatz kein Kinderspiel sondern ein Verhalten ist, das vom Bundesgesetz her nicht zulässig ist. Damit wird deutlich, dass Lehrpersonen, die beim Mobbing wegschauen, angeklagt werden könnten – etwas, das auch schon real vorgekommen ist.

2.5 Ein Ereignis inszenieren, welches das ganze System in Bewegung bringt

Das Spiel starte ich entweder mit einem aktuellen Ereignis aus den Medien oder ich nehme eine spezielle Rollenkonstellation als Ausgangspunkt.

Ein aktuelles Ereignis kann z. B. sein: Erhöhung der Klassengrößen, Lehrermangel-/überfluss, ein Kind mit Rollstuhl wird in die Klasse integriert, Gewaltzunahme bei Schülern, neue Schulleitung, ein neues Schulfach soll eingeführt werden.

Aufgrund des Ereignisses wird das ganze System aktiv. Lehrpersonen; Eltern, Behörden und Kinder reagieren auf das Ereignis unterschiedlich. Als Spielleiter interviewe ich die verschiedenen Gruppen oder lasse sie eine Szene spielen: Gespräch im Lehrerzimmer, an einem Elternabend, Sitzung der Behörde o. a.

Die Studierenden füllen ihre Rolle mit spezifischen Eigenschaften und Werthaltungen, die mit anderen Rollen kollidieren. Je nach Rollenkonstellation lassen sich Ereignisse nahtlos einbauen. Hier drei Beispiele:

Beispiel 1: Eine Studierende gestaltet ihre Rolle folgendermaßen: Als sehr beliebte, kinderlose Lehrerin, die von 7 Uhr bis 22 Uhr in der Schule arbeitet, steht sie zwei Jahre vor der Pensionierung. Als Spielleiter lasse ich die beiden Jahre im Zeitraffer vorbeigehen, die Lehrerin wird am letzten Schultag von den Eltern und Kindern herzlich verabschiedet. Dann steht sie allein im Klassenzimmer und denkt laut über die vergangenen Jahre und ihre Zukunft nach. Ergreifend beschreibt die Studentin in der Rolle als Lehrerin die Freude am Unterrichten, den Verlust des zentralen Lebensinhaltes und die Angst vor der Zukunft. Die Szene ist so ergreifend, dass einige Studierende den Tränen nahe sind. Nach einem Moment der Trauer lasse ich einen Joker als Freundin anrufen. Die beiden Frauen entscheiden sich für einen Nähkurs auf Fuerte Ventura. Die Studierenden schmunzeln. Um die Szene abzuschließen, lasse ich die Studierenden wissen, dass die Lehrerin auf einem ihrer langen Strandspaziergänge einem Mann begegnet sei. Seither lebe sie zeitweise auf Fuerte Ventura auf einer Finca und komme immer seltener in die Schweiz. Die Studierenden lieben das happy end; es erleichtert ihnen sich dem nächsten Thema zuzuwenden: Die Schule schreibt die Stelle der pensionierten Lehrperson aus. Die Eltern haben hohe Erwartungen an die neue Lehrperson, die Schulbehörde ebenfalls. Lässt sich eine solche finden?

Schon ist die Gruppe mit den Bewerbungen konfrontiert. Verschiedene Kandidaten und Kandidatinnen bewerben sich direkt ab der Pädagogischen Hochschule: Wie bewirbt man sich? Zu welchen Fragen gilt es beim Bewerbungsgespräch Antworten zu geben?

Beispiel 2: Oberstufenschüler X stellt sich als Mitglied einer religiösen Gruppierung mit großem Sendungsbedürfnis vor. Als Spielleiter nehme ich dies als Ausgangspunkt und leite das Spiel so ein: „X wurde bei seinen Bekehrungsversuchen auf dem Pausenplatz zusammengeschlagen und sein Holzkreuz zu Kleinholz gemacht. Er steht nun blutüberströmt vor dem Lehrerzimmer und klopft an die Türe.“

Zuerst gibt es ein Gelächter unter den Studierenden und ein paar Sprüche werden gemacht, bis jemand ‚Religionsfreiheit‘ anspricht und damit das Thema mit Blick auf das Bundesgesetz ernst genommen wird. Damit werden eine ganze Reihe von Personen involviert: Wie arbeitet das Team in dieser Situation zusammen? Wer bringt X zum Arzt? Was sagen die Eltern? Wie soll mit den Angreifern umgegangen werden? Was unternimmt die Behörde? Was wird im Lehrerzimmer besprochen? Was denken die Kinder? Welche Maßnahmen sollen ergriffen werden? Die Debatte über Religionsfreiheit, Toleranz und Grenzen wird im Lehrerzimmer, im Elterncafé, in der Behörde wie auch auf dem Pausenplatz diskutiert. Als Spielleiter interviewe ich die einzelnen Untergruppen.

In diesem Spiel wird deutlich, wie wichtig es ist die Zusammenarbeit im Krisenfall im Voraus zu klären. Die Lehrerschaft hatte heftig diskutierend vergessen den Verletzten zum Arzt zu bringen, der Hauswart übernahm dies und alle anderen Kinder blieben verwaist auf dem Pausenplatz zurück. Als die LehrerInnen sich endlich um den Schüler kümmern wollten und ihn suchten, standen schon die Presse und erboste Eltern vor dem Lehrerzimmer (...).

Droht das Spiel zuwenig Dynamik zu entwickeln, können Joker dazu beitragen das Spiel zu dynamisieren. Sie erscheinen z. B. als Pressevertreter und recherchieren, stellen unangenehme Fragen; tauchen als Politiker mit Forderungen auf; Zeitungen bringen Schlagzeilen zur Pisastudie, zu Frühfranzösisch im Kindergarten, sexuellen Übergriffen, Lohnkürzungen beim Lehrpersonal, Teamteaching als neues obligatorisches Unterrichtsmodell; zur sinkenden Kinderquote und damit einher gehenden Überlegungen, eine Lehrperson zu entlassen u. v. a. m.

Beispiel 3: Ein anderes Mal führt sich ein Rollenträger als Lehrer ein, der einen sehr guten, engen Kontakt zu den Kindern hat. Zugleich ist in seiner Klasse eine Schülerin mit ‚Null Bock‘, deren Eltern diesen Lehrer wegen sexuellem Übergriff anklagen. Auch dies führt im gesamten System zu regen Diskussionen und Reaktionen.

Das Werfen einer Münze entscheidet, ob im Spiel sexueller Übergriff vorliegt oder nicht (laut Untersuchungen der Polizei und des schulpsychologischen Dienstes).

Variante 1: Der Lehrer war sexuell übergriffig: Spannend ist, wie sich der Schulpräsident und Parteifreund des Lehrers schon im Telefongespräch deutlich distanziert, wie die Eltern und Lehrpersonen sich dem Lehrer gegenüber verhalten. Das alles wird in kürzester Zeit sichtbar.

Die Lehrperson wird entlassen und Bewerbungen werden ausgeschrieben. Ein Student bewirbt sich und muss verschiedene Fragen zu Nähe und Distanz im Umgang mit Kindern beantworten. Den Studierenden wird bewusst, welche Auswirkung die Vorgeschichte der Schule auf das Bewerbungsgespräch hat.

Variante 2: Wir spielen die Szene so, als sei der Übergriff durch die Schülerin erfunden worden, weil sie keine Lust mehr auf Schule hatte. Die Studierenden in ihren Rollen solidarisieren sich mit dem Lehrer, stürzen sich ‚wie Geier‘ auf die Schülerin und wollen sie von der Schule verwiesen sehen. Sie verurteilen sie auf das Größte, bis ich zu bedenken gebe, wie es der Schülerin wohl gehen würde, nachdem alles aufgefliegen sei. Die Schülerin habe zwar einen großen Blödsinn gemacht, zugleich habe sie noch ein ganzes Leben vor sich, das nicht zerstört werden dürfe. Dieser Blick in die Zukunft ermöglicht es den Studierenden auch, sich selbst in die Situation der Schülerin zu versetzen und dadurch die Situation differenzierter zu betrachten.

2.6 Auswirkung des Ereignisses und Interviews mit den einzelnen Gruppen

Wie in den oben dargelegten Beispielen deutlich wird, reagieren die verschiedenen Gruppen unterschiedlich. Um dies hervor zu heben, interviewe ich als Spielleiter die verschiedenen Rollenträger oder lasse sie für alle anderen hörbar miteinander diskutieren. So wird die Vielfalt des Erlebens deutlich. Eine Gefahr dabei ist, dass durch die Unterbrechung das Spiel an Schwung verliert. Zugunsten des Systemblicks nehme ich dies für den Moment in Kauf. In einer späteren Phase ist jedoch das freie Spiel angesagt.

2.7 Freies Spiel

Angeheizt durch die Ereignisse und Dynamiken haben die Studierenden oft das Bedürfnis, das Spiel frei weiter zu gestalten. In dieser Phase läuft alles gleichzeitig ab. Eltern

stellen Anträge, Behörden fassen Entschlüsse, die Gerüchteküche brodelt: wer mit wem eine Beziehung habe u. a. m.

Joker bringen neue Aspekte ins Spiel, z. B. ein neues obligatorisches Schulfach: ‚Alphorn blasen und Jodeln‘. Welche Lehrperson macht die nötige Weiterbildung um das Fach unterrichten zu können? Wer soll die Alphörner bezahlen (Schichtdiskriminierung verhindern) Wo sollen die Alphörner beschafft und gelagert werden? Wie reagieren Eltern und Kinder auf das neue Fach? Wieso darf der Hauswart als begeisterter Alphornbläser nicht selber unterrichten, obwohl er das Instrument besser beherrscht als die Lehrpersonen?

Der humorvolle Zugang bringt eine gewisse Lockerheit ins Spiel, trotzdem kommt das ganze System mit großer Ernsthaftigkeit in Bewegung. Befürworter und Gegner werden sichtbar, schließen sich zusammen oder bekämpfen sich. Machtverhältnisse und Koalitionen werden deutlich.

2.8 Feedback aus der Rolle und Entrollen

Im Rollenfeedback werden die gemachten Erfahrungen öffentlich gemacht. Die verschiedenen, zum Teil kontroversen Haltungen, Gefühle und Handlungen einer Rolle werden sichtbar und verständlich. Oft endet das Rollenfeedback mit einer Kernaussage für den künftigen Lehrberuf.

Die Identifikation mit der Rolle ist oft durch das Spielen sehr groß geworden, die Projektionen ebenfalls. Damit die Studierenden den Weg in ihre eigene Identität leichter wieder finden, ist das Entrollen eminent wichtig. „Schulleiter Max Teuscher, Sie sind wieder Student Erich Glauser.“ Manchmal geschieht das Entrollen mit leichtem Bedauern, wenn von einer machtvollen, erfolgreichen Rolle Abschied genommen werden muss, aber auch Erleichterung wird deutlich, wenn die Rolle mit Abwertungen und Geringschätzung von außen verbunden war. Bei belastenden Rollen ist daher das Entrollen besonders wichtig. Alle Mitspielenden sollen das Abstreifen der Rolle miterleben. Der Rollenträger sagt je nach Bedürfnis noch etwas zur Belastung durch die Rolle. Im Sharing erzählen andere Mitspielende von ähnlich belastenden Situationen, Empathie wird deutlich. Dadurch wird verhindert, dass Person und Rolle in Zukunft vermischt werden, wie es mir Kursteilnehmende über schlecht geführte Rollenspiele berichtet haben.

2.9 Reflexion und Erkenntnisse

Es gelingt den Studierenden oft leichter Erkenntnisse aus dem Rollenspiel zu ziehen, als aus Erfahrungen im Praktikum, weil im Soziodrama durch Zeitraffer und sichtbar gemachte Gleichzeitigkeit die Dynamik von Ereignissen und ihre Vernetztheit sichtbar werden. Weiter wird durch eigenes Erleben aus der Rolle heraus und durch das Erfahren verschiedener Perspektiven eine vielfältige Sicht möglich; die nötige Distanz zum Geschehen wird somit erleichtert. Für die Reflexion kann auch hier das Modell von *Bronfenbrenner* (s. o.) beigezogen werden. Es hilft Sichtweisen verschiedenen Systemen zuzuordnen. Die Studierenden lernen dabei das Geschehen nicht nur als Interaktion zweier Personen in einem Mikrosystem zu betrachten, sondern auf die Einflüsse in den verschiedenen Systemen zu achten.

3 Prüfungsvorbereitung als gruppengerichtetes Psychodrama-Spiel (Alain Desarzens)

Wie kann mittels Psychodrama Schichtdiskriminierung in Prüfungen verringert werden?

Als Dozent habe ich die Aufgabe Studierende mündlich zu prüfen. Unter anderen wurde mir eine Studierende per Los zugeteilt, die bei mir ein Seminar besucht und sich dort trotz ihrer eher scheuen Art im Seminar sehr engagiert hatte. Während der Prüfungssituation wurde sie immer einsilbiger und war kaum zu weiteren Ausführungen zu ermuntern. Der Mitprüfer und ich mussten uns für eine ungenügende Note entscheiden.

Die Studierende nutzte nach Erhalten des Prüfungsergebnisses die für alle Studierenden zur Verfügung stehende Möglichkeit sich zu einem Gespräch melden, um nachzufragen was schief gelaufen war und wie sie sich besser auf die nächste Prüfung vorbereiten könnte. In diesem Gespräch fragte ich die Studierende, ob sie zu wenig gelernt hätte. Sie erwiderte, das sei nicht der Fall, aber sie habe während der Prüfung gedacht: „Was soll ich noch sagen, die Dozierenden wissen so viel mehr als ich (...).“ Deshalb sei es ihr schwer gefallen weiter zu reden. Im weiteren Verlauf des Gesprächs wurde deutlich, dass ihre Herkunft zu dem Gefälle beigetragen hatte. Damit waren u. a. schichtspezifische Aspekte prüfungsrelevant geworden. Dieses Ergebnis ist kein Einzelfall, *Lanfranchi*⁴ zeigt auf, dass verschiedene Forschungsergebnisse Zusammenhänge zwischen schulischen Lern- oder Verhaltensschwierigkeiten und einem sozioökonomisch und -kulturell benachteiligten und benachteiligenden Milieu deutlich machen.

Eine andere Studentin zeigte sich während der Prüfung im Gespräch wendig und souverän. Später erzählte mir die Studentin, dass ein Onkel, der Kommunikationstrainer sei, sie für die Prüfung geocoacht habe.

Diese unterschiedlichen Ressourcen der beiden Studierenden beeinflussten ihren jeweiligen Prüfungserfolg. Um solche schichtspezifischen Unterschiede zu minimieren, entwickelte ich mit einer Kollegin Workshops zur Prüfungsvorbereitung. Für diese Kurse melden sich, soweit sich dies eruieren lässt, überdurchschnittlich viele Studierende mit Migrationshintergrund und/oder aus bildungsfernen Schichten.

Ziel der Vorbereitung mündlicher Prüfungen ist das Entwickeln von innen- und außen-gerichteten Copingstrategien. Dabei gilt es einen Umgang mit auftauchenden Ängsten und Hemmnissen zu finden und mit den PrüferInnen einen adäquaten Umgang zu pflegen. Wird die Prüfungssituation im Vorfeld trainiert, verringern sich die Ängste, und die Flexibilität im Umgang mit Prüfungsfragen steigt. Um dies zu erreichen bietet sich Psychodrama als Methode der Wahl an.

Im Vorfeld machte ich mir folgende Überlegungen: In der Prüfungssituation sollten möglichst die fachspezifischen Fähigkeiten der Studierenden getestet werden, nicht deren Umgang mit einer ihnen ungewohnten und seltenen Situation. Deshalb war mir wichtig, dass die Studierenden Gelegenheit bekommen sollten, sich in die Prüfungssituationen zu begeben und zugleich den Unterrichtsstoff zu repetieren.

Wie gehen wir dabei vor?

Wir lassen die Studierenden die Prüfungssituation in verschiedenen Rollen spielen mit der Option, dass Spielende, Zuschauende wie wir TrainerInnen die Szene einfrieren können, um auf der Metaebene verschiedene Lösungswege zu diskutieren und um dann an der gleichen Stelle fortzufahren oder die Szene zu wiederholen.

Die Studierenden im Workshop haben den Lernstoff bereits für sich zusammengefasst. Folgende Rollen gilt es zu spielen:

- PrüfungskandidatIn,
- Experte/Expertin bzw. PrüferIn,
- BeisitzerIn
- Schutzengel/Coach.

Die PrüfungskandidatIn bestimmt ein Thema, wird ins Zimmer gebeten, der Schutzengel/Coach, mit allen Unterlagen versehen, setzt sich dahinter und bestärkt die Kandidatin bei jeder Gelegenheit.

- Die Kandidatin kann jederzeit die Prüfung stoppen und sich mit dem Schutzengel beraten und anschließend mit der Prüfung fortfahren.
- Weiter kann die KandidatIn eine Szene „zurückspulen“ bis zu dem Moment, als die Prüfungssituation nicht mehr günstig verlief. Nach einer Besprechung mit dem Plenum spielt die KandidatIn vom selber bestimmten Ausgangspunkt in einer verbesserten Variation weiter.
- Zuschauende wie Trainer können die Szene stoppen, um auf der Metaebene verschiedene Lösungswege zu diskutieren und dann an der gleichen Stelle weiter zu fahren oder die Szene zu wiederholen.

Ziel ist, dass die Kandidatinnen in der inszenierten Prüfungssituation ihre Rolle, unabhängig vom vorhandenen Wissen, erfolgreich spielen können.

Die Prüfung kann in drei verschiedenen Schwierigkeitsgraden gespielt werden:

- *Stufe 1:* Wohlwollende ExpertIn/PrüferIn und BeisitzerIn, die nur Fragen eng am Thema entlang stellen.
- *Stufe 2:* Wohlwollende ExpertIn/PrüferIn und BeisitzerIn, die auch Überraschungsfragen zu anderen Themen stellen.
- *Stufe 3:* Sadistische Expertin/PrüferIn und BeisitzerIn, die keine Gelegenheit auslassen der geprüften Person Fallen zu stellen, zu verunsichern, fies zu sein etc.

Sadistische ExpertInnen bzw. PrüferInnen gibt es hoffentlich nur sehr selten, doch in den Köpfen von Studierenden sind sie wohl sehr oft zu finden, bekannt unter dem Namen Prüfungsangst.

In kleinen Gruppen üben die Studierenden zuhause im gleichen Setting weiter und gewinnen so Sicherheit für die Prüfungssituation. Rückmeldungen von Studierenden wie Dozierenden weisen auf die Effektivität der Vorbereitung hin.

Der eingangs erwähnten Studentin und ihrer Kollegin bot ich an, sie mittels Psychodrama auf die Prüfung vorzubereiten. Zweimal spielten wir zu dritt die Prüfung durch, stoppten bei fraglichen Situationen, besprachen mögliche Lösungen und spielten anschließend weiter. Einmal als freundliche Experten, das zweite Mal als sadistische Experten. In dieser Rolle frotzelte ich beim Eintreten der Kandidatin hörbar: „Die nächste Kandidatin wird sicher wieder Schultz von Thun bringen, das mag ich nicht mehr hören.“ Die Kandidatin setzte sich hin, legte ihre Mindmap vor uns und begann schlagfertig: „Sie können wahrscheinlich Schultz von Thun nicht mehr hören, ich stelle ihn trotzdem vor, denn er hat für die Kommunikation folgende Bedeutung (...).“ Sie hatte durch das Besprechen

und Spielen an Selbstvertrauen gewonnen. Die reale Prüfung bestand sie bei anderen Dozierenden mit der Bestnote.

4 Psychodrama in der Intensivweiterbildung – Perspektivenwechsel strukturell angelegt (Susanne Ramsauer)

Im folgenden Kapitel zeige ich auf, wie Soziometrie und Perspektivenwechsel verschiedenster Art in der Intensivweiterbildung von langjährig tätigen Lehrpersonen wirksam angewendet werden kann. Intensiv meint hier die Möglichkeit einer dreimonatigen Weiterbildung. Das Psychodrama fördert die Offenheit und Vernetzung unter den Lehrkräften. Der Perspektivenwechsel ermöglicht gegenseitige Wertschätzung und fördert letztlich Solidarität. Ein Boden wird geschaffen für oft wenig vorhandene Selbstreflexion. Für die ‚EinzelkämpferInnen‘ in der Schule sind dies oft ganz neue Erfahrungen und Erkenntnisse.

Im Kanton Zürich besteht das Angebot der Intensivweiterbildung für Lehrpersonen seit über zwanzig Jahren. Die Pädagogische Hochschule führt diese Weiterbildungen im Auftrag der Bildungsdirektion durch. Persönlichkeitsstärkung und Burnout-Prävention sind als Ziele definiert.

4.1 Betriebspraktika für erfahrene Lehrpersonen

Lehrkräfte, die zehn Jahre im Beruf sind, können ein dreimonatiges geleitetes Sabbatical absolvieren (davon werden zehn Wochen von der Bildungsdirektion bzw. den zuständigen Schulbehörden finanziert). Im Jahr 2002 wurde das bestehende Profil erweitert und das außerschulische Lernen zum Schwerpunkt zusätzlicher Angebote. Ein siebenwöchiges Betriebspraktikum ist seither zentraler Bestandteil der Intensivweiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Die Lehrpersonen arbeiten in einem Betrieb ihrer Wahl als Praktikantin oder Praktikant. Der Perspektiven- und Seitenwechsel gibt den erfahrenen Lehrpersonen die Möglichkeit, andere Arbeitswelten kennen zu lernen und den Lehrberuf angesichts des eigenen Erlebens einer anderen Berufswelt zu reflektieren. Das Praktikum verspricht neue Arbeitsrhythmen, eine unbekannte Umgebung und oft eine völlig andere Arbeitskultur. Diese Außensicht ermöglicht unerwartete Innen- und Einsichten. Die eigene Rolle und die eigene Arbeit kann aus einer anderen Perspektive betrachtet werden.

Dieser strukturell angelegte Perspektivenwechsel ist eingebettet durch jeweils zwei vor- und nachbereitende Seminarwochen, in denen u. a. die eigene Arbeitsfähigkeit reflektiert wird. Die Gruppe der Weiterbildungsteilnehmenden (jeweils dreißig Personen) wächst dabei zusammen, entwickelt eine Kultur der Wertschätzung und des gegenseitigen Austausches. Dies wird gezielt durch psychodramatische Elemente (Arrangements, Methoden, Techniken) unterstützt.

Anschließend ist dieser Support der Kolleginnen und Kollegen auch insbesondere während der siebenwöchigen Arbeitserfahrung ein tragendes Element im Rahmen der damit verbundenen Reflexion. In den zwei abschließenden Kurswochen werden die Erfahrungen gebündelt und der Transfer in das Schulfeld sorgfältig und systematisch vorbereitet.⁵

Die Lehrpersonen lernen sich in der Gesamtgruppe in der ersten Seminarwoche kennen. Die positive Gestaltung der Anfangssituation ist zentral für das Gelingen der gesamten Weiterbildung. Das Kennenlernen in der Normingphase (Gellert und Nowak 2010, S. 216 ff.) unterstütze ich gezielt durch den Einsatz von Aktionssoziometrie.⁶

Soziometrie ist nach *Moreno* die Wissenschaft der Messung zwischenmenschlicher Beziehungen. Schon bestehende Strukturen der sozio-emotionalen Beziehungsmatrix der Gruppe werden soziometrisch sichtbar. Die Entwicklung der Identität auch im Erwachsenenalter verläuft aufgrund unserer immer komplexeren Welt stets diskontinuierlich, wellenförmig, mit Krisen behaftet und nie linear. Die Menschen fühlen sich zunehmend kulturell ‚entbettet‘ mit weitreichenden Folgen für ihre Identität. Soziale Ressourcen bekommen eine größer werdende Bedeutung. Netzwerke werden zentral und müssen dementsprechend gepflegt werden.⁷ Lehrpersonen sind im Berufsalltag immer mehr gefordert und vernachlässigen die eigenen persönlichen Netzwerke. Bewusst fördere ich den Aufbau des Netzwerkes der Teilnehmenden in dieser Weiterbildung – ein Beitrag um den Wandel der Identität einer ‚EinzelkämpferIn‘ hin zur Identität als Teamplayer zu initiieren und zu unterstützen. Bei der Aufstellung nach Strukturen, Einstellungen und Einschätzungen wähle ich sorgfältig die Kriterien aus.

In der ersten Sitzung stelle ich die Großgruppe nach folgenden Kriterien auf:

- *Kleidungsfarbe* – als TeilnehmerIn (TN) schaue ich mir die anderen schon mal an, gehe in Kontakt ohne Druck.

Als Leiterin interviewe ich gezielt die einzelnen Teilnehmenden und nutze die entstehenden Bilder für die Entwicklung weiterer Kriterien. Schon durch diese erste Aufstellung kann sich eine Lehrerin deutlich positionieren, da sie sich meist farbig anzieht und dementsprechend auffällt. Im Verlauf der Weiterbildung spielt sie eine besondere und konstruktive Rolle in der Gesamtgruppe.

- *Wohnort* – als TN erhalte ich Informationen und sehe wer in der Nähe lebt, wo kann ich neue Kontakte knüpfen oder Kontakte nutzen?
- *Schul-Stufen* – als TN weiß ich, wer sich mit ähnlichen Themen wie Klassenführung und Unterricht befasst, und kann austauschen, was Spaß macht.

Dieses Angebot besteht für VolksschullehrerInnen. Die Volksschule besteht aus folgenden Stufen: Kindergarten, Grundstufe, Mittelstufe, Oberstufe. Die Gruppen sind unterschiedlich zusammengesetzt. Im Kindergarten und der Grundstufe dominieren in der Regel die Frauen, in der Oberstufe eher die Männer als Lehrpersonen.

- *Alter*, ohne miteinander zu reden lasse ich eine Altersreihe aufstellen, – als TN sehe ich mich im Vergleich zu anderen eher älter oder jünger.

Das Durchschnittsalter in der Intensivweiterbildung liegt in der Regel bei ca. fünfzig Jahren. Hier wird bei der Auflösung viel gelacht, die Gruppe wird zusehends kommunikativer und lockerer.

- *Familienform* (Single, Familienfrauen/Männer, Kinder, Grosseltern ...), in der Regel frage ich nach positiven Auswirkungen, aber auch nach belastenden Faktoren im Alltag.

Diese ‚einfachen‘ Aufstellungen ermöglichen erste Begegnungen, immer wieder Bewegung und Humor. Die Einzelnen erhalten einen Überblick, können einordnen, wo sie selber in der Gruppe stehen, bekommen zusehends Sicherheit. Diese erste Phase ist Grundstein für eine positive ‚Gruppengeburt‘ und die weitere Gruppenentwicklung. Ein erstes Netz ist gewoben.

Soziometrische Aufstellungen zu verschiedenen Fragestellungen sind ein immer wiederkehrendes Element innerhalb dieses Kurses. So etablierte ich ein tragendes Supportsystem. Lehrkräfte, die wenig Wertschätzung in ihrem Schulalltag erleben, müssen diese Kultur erst erlernen und können sie dann sehr genießen.

4.2 Auseinandersetzung mit dem Burnout-Phänomen

Ein weiterer Baustein in derselben Woche ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Burnout. Der Kurs findet inmitten wunderbarer Natur statt, umgeben von Bergen oberhalb des Walensees. Die Natur wird – wenn möglich – einbezogen. Mittels Symbolen aus der Umgebung suchen sich alle Teilnehmenden einen Gegenstand, der für sie persönlich mit Burnout verbunden ist. Im Kreis trifft sich die Gruppe wieder und alle Gegenstände werden in der Mitte platziert. So entsteht ein eindrückliches Gruppenbild von dreißig verschiedenen Menschen zum Thema Burnout (s. Abb. 2). Nachdem alle Symbole beschrieben sind, werden sie einander zugeordnet. Die Gruppe findet eine weitere Verbindung. Hier wird in der Regel bereits sehr offen über eigene Gefährdungen gesprochen – für eher reflexionsungeübte Lehrkräfte ein sehr positives Zeichen.

Nach einem fachlichen Input und darauf folgenden Zweiergesprächen über die eigene Einschätzung trifft sich die gesamte Gruppe wieder im Plenum. Ich frage nach der persönlichen Einschätzung bzgl. einer Burnout-Gefährdung und stelle die Gruppe nach folgenden Kriterien auf:

- Nie im Leben – bin gut gewappnet – muss aufpassen – traue mir nicht so ganz – bin gefährdet – es besteht Handlungsbedarf.

Abb. 2: Burnout



Diese Aufstellung verursacht bei den Lehrpersonen zuerst Respekt und auch Angst; sich so offen zu zeigen ist ungewohnt. Nachdem die Einzelnen interviewt wurden und Ideen geliefert haben, wie sie sich selber schützen können, benennen die eher Betroffenen recht offen, welche Befürchtungen sie haben. So sind die relevanten Themen auf dem Tisch, transparent für alle und so viel besser handhabbar.

Das Bild dieser Aufstellung ist in der Regel nachhaltig: es wirkt lange nach. Die gefährdeten Lehrpersonen erhalten von mir als Kursleitung, aber auch von der Gruppe, wertvollen Rückhalt. Durch die Anregungen der anderen Gruppenteilnehmenden im Sharing, das zahlreich kommt, können die eigene Handlungsfähigkeit wieder erlangt und kreative Lösungen entwickelt werden.

Nach zwei Wochen Seminar, einer ausführlichen Standortbestimmung und der Vorbereitung des Praktikums erfolgt der Wechsel in eine andere Arbeitskultur. Während des Betriebspraktikums besteht die Möglichkeit des Austauschs untereinander. Vom Veloladen (Fahrradladen) bis zur Tierklinik ist das gewählte Spektrum sehr breit. Ein Teil der Lehrpersonen nutzt die Möglichkeit zu einem Praktikum im Ausland und taucht nicht nur in eine fremde Arbeitswelt sondern auch in eine andere Kultur ein. Die Mitarbeit in einem Krankenhaus in Vietnam zum Beispiel ermöglicht Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen. Verwundert stellen Lehrpersonen fest, wie hoch die Identifikation von Mitarbeitenden in einem kleinen und mittleren Unternehmen ist und wie hoch die Motivation und das Engagement dort sind. Regelmäßig wird registriert, wie hoch der Stellenwert des Teams ist. Die Erfahrung durch diesen Perspektivenwechsel ist enorm und eröffnet vielen Lehrpersonen völlig neue Welten. Die eigene Berufsrolle wird hinterfragt, der eigene Beruf allerdings auch wieder neu geschätzt und gewürdigt.

Die nachbereitenden Seminarwochen werden wiederum mit aktionssoziometrischen Übungen gestartet. Die lebendige Landkarte ermöglicht ganz schnell zu erfassen, wer wo war, und eine typische Handbewegung dazu ergibt für die ganze Gruppe sofort einen kurzen Einblick in den zurückliegenden siebenwöchigen Arbeitsalltag.

Durch einen figurativen Bühnenaufbau⁸ mit Symbolen, Tierfiguren, Steine etc. wird ein Bild der eigenen Zukunftsvorhaben geschaffen. In Kleingruppen wird mittels Symbolen auf Tischen eine eigene Zukunftslandschaft erstellt. ‚Pflöcke der Nachhaltigkeit‘ werden eingeschlagen. Durch Rollentausch können die einzelnen Elemente weiter exploriert werden und somit wiederum mehr Gewicht erhalten. Es geht nicht um schnelle Lösungen, sondern darum, die Kreativität anzuregen und Erkenntnisse zu ermöglichen. Alle Ebenen sind gefragt und angesprochen, von konkretem Verhalten, den Gefühlen, die die Vorhaben begleiten, bis zu den Einstellungen, Theorien und Wünschen, die dahinter stehen. Dieses Bild (s. Abb. 3) ermöglicht den anderen einen Einblick zu bekommen und ein Feedback zu geben. Es handelt sich hierbei um eine wertvolle Arbeit, um Vorsätze zu hinterfragen aber auch zu verankern und so den Transfer zu fördern.⁹

Die meisten Lehrpersonen gehen nach ihrem Sabbatical gestärkt und freudig in ihren Schulalltag zurück. Besonders der auf vielen Ebenen vorgenommene Perspektivenwechsel wird von den Lehrerinnen und Lehrern als äußerst wertvoll eingeschätzt.

Abb. 3: Pflöcke der Nachhaltigkeit



5 Fazit

Der Lehrberuf in der Schweiz ist hohem Wandel unterworfen. Um diesen aus mehreren Perspektiven zu erfassen und mit gestalten zu können, bietet das Psychodrama durch seine breite Methodik viele Einsatzmöglichkeiten in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen.

Durch das Soziodrama können die verschiedenen Systeme, die auf die Schule wirken, anschaulich gemacht und im Zeitraffer verdichtet erlebt werden. Ebenfalls kann der Wandel, dem die Schule in hohem Maße ausgesetzt ist, erfahrbar gemacht werden. Einfühlung und Perspektivenwechsel werden durch das Soziodrama erleichtert und gefördert.

Elemente des Psychodramas in der Prüfungsvorbereitung helfen schichtspezifische Unterschiede zu verringern und ermöglichen Studierenden aus bildungsfernen Schichten, ihr ganzes Potential zu zeigen.

In der Intensivweiterbildung dienen psychodramatische und soziometrische Elemente der Selbstreflexion der Lehrpersonen und erleichtern ihnen, das Thema Burnout ressourcenorientiert anzugehen. Die Arbeit mit Symbolen hilft, die Zukunftsvisionen zu visualisieren und zu konkretisieren. Die Breite der psychodramatischen Interventionsmöglichkeiten in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen ist bei Weitem noch nicht ausgeschöpft.

Anmerkungen

- 1 vgl. Wittinger, „Handbuch Soziodrama“ (2005).
- 2 vgl. Bronfenbrenner, „Die Ökologie der menschlichen Entwicklung“ (1981).
- 3 Hierzu Schaller (2009, S. 58 ff.).
- 4 Vgl. Lanfranci, Nationalfond Projekt 39, Bern, 1997.
- 5 Siehe Ramsauer und Kohlstock (2010, S. 11).
- 6 Vgl. von Ameln et al. (2009, S. 240 ff.) und von Ameln und Kramer (2007, S. 107 ff.).

- 7 Siehe Keupp (2008, S.291 ff.).
 8 Siehe Schaller (2009, S.51).
 9 Siehe Schaller (2009, S.18 ff.).

Literatur

- Bronfenbrenner, U. (1981). *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Natürliche und geplante Experimente*. Stuttgart: Klett-Cotta. (s. Grafik von Bronfenbrenner)
- Gellert, M., & Nowak, C. (2010). *Teamarbeit – Teamentwicklung – Teamberatung. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams* (4. Aufl.). Meezen: Limmer-Verlag.
- Keupp, H. (2008). Identitätskonstruktionen in der spätmodernen Gesellschaft. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 7(2), 291–308.
- Ramsauer, S., & Kohlstock, B. (2010). Lehrpersonen wechseln die Perspektive. *Bildung Schweiz*, Ausgabe 5a: 9–11. <http://www.lch.ch/lch/bildung-schweiz/ausgaben-2010/5a-10.html>.
- Schaller, R. (2009). *Stellen sie sich vor; Sie sind....* Bern: Huber.
- von Ameln, F., Gerstmann, R., & Kramer, J. (2009). *Psychodrama* (2. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer.
- von Ameln, F., & Kramer, J. (2007). *Organisationen in Bewegung bringen*. Berlin: Springer.
- Wiener, R. (2001). *Soziodrama praktisch*. München: inScenario.
- Wittinger, T. (Hrsg.). (2005). *Handbuch Soziodrama. Die ganze Welt auf der Bühne*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.



Alain Desarzens, Psychodramaleiter, Psychologe lic. phil., Dozent an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Hat 20 Jahre Erfahrung in der Volksschule und über 25 Jahre Erfahrung in der Erwachsenenbildung mit Sozialpädagogen/-innen, Eltern, Lehrpersonen und Schulleitenden.



Susanne Ramsauer, Psychodramaleiterin, PDH, Supervisorin BSO, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Pädagogischen Hochschule Zürich, Büro für Beratung & Bildung Basel, Schulleitungsmittglied und Dozentin in Aus- und Weiterbildung der Sozialen Arbeit, Ausbilderin Psychodrama in Luzern.