

Leseprobe aus Schaller, Das große Rollenspiel-Buch, ISBN 978-3-407-36434-0

© 2017 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-36434-0>

Das Märchen vom Rollenspiel-Frosch

Es war einmal ein Chef, der hatte außerordentlich viele Fähigkeiten, nur eine nicht: Gespräche führen. Es gelang ihm nicht, im Gespräch ein vertrauensvolles und lösungsorientiertes Klima zu schaffen. Meistens verliefen die Gespräche so, dass sowohl der Chef wie die Gesprächspartner nachher noch unzufriedener waren.

Der Chef wusste: So konnte das nicht weitergehen. In einer Buchhandlung fand er das Buch: »Die Kunst der motivierenden Gesprächsführung – Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger«. Er zog sich an einem sonnigen Nachmittag in seinen Garten zurück, setzte sich auf den Brunnenrand und begann zu lesen. Ganz in das Lehrbuch vertieft, sah er vor seinen Augen, wie er künftig im Gespräch Empathie und Bejahung einbringen würde. Nach zweistündiger intensiver Lektüre war er durstig. Er legte das Buch auf den Brunnenrand und wollte Wasser schöpfen. Da gab er versehentlich dem Buch einen Stoß, und es fiel ins Wasser. Der Chef weinte bitterlich. Er war verzweifelt. Jetzt wo er auf dem guten Weg war, etwas Entscheidendes zu lernen ... – Die Tränen flossen in Sturzbächen über seine Wangen.

Da hörte er plötzlich eine quäkende Stimme: »Warum weinst du so?«. Der Chef sah sich um, es war niemand da. Hatte er geträumt? »Ist etwas Schlimmes passiert?«, hörte er wieder die quäkende Stimme. Da erkannte er auf dem Brunnenrand einen Frosch. »Ja, etwas Schlimmes ist passiert: Mein Buch ist ins Wasser gefallen – jetzt kann ich nicht mehr lernen.«

»Ich kann dir helfen«, antwortete der Frosch, »ich kann dir das Buch aus dem Wasser holen.« »Das wäre aber sehr nett von dir, mein lieber Frosch.« Der Chef fasste wieder Hoffnung.

»Aber dafür musst du mit mir spielen«, sagte der Frosch. »Ich hole dir das Buch aus dem Wasser, wenn du mir versprichst, dass du mit mir spielen wirst. Ich will mit dir Rollenspiele machen.«

»Was für eine seltsame Idee«, dachte der Chef und sagte dennoch zu. Der Frosch sprang in den Brunnen und holte ihm das Buch herauf. Der Chef bedankte sich überschwänglich. Er wollte aber gleich nach Hause gehen, um das Buch zu trocknen. Für das Spielen blieb ihm jetzt keine Zeit, und er hatte auch überhaupt keine Lust darauf: »Aber wir werden das nachholen, ganz sicher, das hast du verdient, lieber Frosch. Tausend Dank. Auf Wiedersehen.«

Der Frosch winkte ihm nach und rief: »Auf Wiedersehen beim Rollenspiel, lieber Chef.«

In den nächsten Wochen mied der Chef seinen Garten und vor allem den Brunnen. Er wollte diesem komischen Frosch mit den seltsamen Ideen lieber nicht begegnen. »Mit einem Frosch spielen ... womöglich muss ich noch die Rolle eines Frosches übernehmen ...«, dachte er. Es vergingen mehrere Monate, die ganze Geschichte war bald vergessen.

Der Chef hatte in dieser Zeit das Lehrbuch fertig gelesen. Er fand es sehr interessant, aber in seinen beruflichen Alltag konnte er das Gelernte noch nicht einbringen. So beschloss er, ein Seminar zu besuchen.

Da sitzt er nun im Seminar »Effektives Kommunikationstraining für Führungskräfte« und lässt gerade eine eindrückliche Power-Point-Präsentation über sich ergehen, als von draußen an der Tür heftig geklopft wird. Da unser Chef gleich bei der Tür sitzt, springt er auf, um nachzusehen. Vor der Tür ist ein Frosch: »Hallo Chef, erkennst du mich nicht? Ich bin der Frosch, der dir das Buch herausgeholt hat. Jetzt will ich mit dir spielen, lass mich rein.«

Der Chef ist entsetzt und stellt sich vor die Türe: »Da kommst du nicht rein, du grausiger Frosch, geh zurück in deinen Brunnen.« Es kommt vor der Türe zu einem heftigen Handgemenge, es wird laut, die Seminarleiterin kommt dazu und ruft: »Was ist denn hier los?«

Der Chef erzählt ihr die ganze Geschichte, und der Frosch ergänzt, dass ihm eine Belohnung versprochen wurde. Da entscheidet die Seminarleiterin: »Dann lassen Sie den Frosch doch hinein, Sie haben ihm das versprochen; er soll mit Ihnen ein Rollenspiel machen.«

Zufrieden hüpfst der Frosch in den Seminarraum und beginnt gleich mit den Anleitungen zum Rollenspiel. Der Chef wird einen Chef spielen, der mit einer schwierigen Mitarbeiterin ein erhellendes Gespräch führen will. Eine andere Teilnehmerin erhält auf einer Rollenkarte einige Angaben zu dieser »schwierigen Mitarbeiterin«. Die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einen Beobachtungsbogen zum Gesprächsverlauf. Der Frosch setzt sich auf einen Stuhl und befiehlt: »Los jetzt, das Rollenspiel dauert 15 Minuten, es wird nicht unterbrochen, anschließend findet eine Auswertung statt.«

Dem Chef ist es unwohl: Er muss ein künstliches Gespräch führen zu einer Problemsituation, die ihn gar nicht interessiert – da ist einfach alles gekünstelt – dann diese kritischen Gesichter des Publikums, er denkt: »... und am Schluss werden sie mich dann fertig machen – wenn doch nur schon alles vorbei wäre.« Aber die Zeit verrinnt nur langsam, die anderen scheinen sich auch zu langweilen, einige lächeln höhnisch. Der Chef sagt zur Seminarleiterin: »Ich

möchte jetzt aufhören, das ist reinste Zeitverschwendung.« »Nein, nein«, antwortet der Frosch, »es wird weitergespielt, es sind erst fünf Minuten vergangen.« Die Seminarleiterin ergänzt: »Machen Sie weiter. Vergessen Sie nicht: Für Lernprozesse im Einstellungs- und Verhaltensbereich gibt es zum Rollenspiel keine gleichwertige methodische Alternative.«

Das Rollenspiel geht weiter: monoton, uninteressant. Der Chef ist erregt, nervös, missgestimmt. Und er sieht diesen Frosch neben der Seminarleiterin sitzen: beide kritisch, überheblich auch etwas spöttisch. »Nein, jetzt ist genug«, sagt der Chef, »diese Spielerei bringt überhaupt nichts. Das wirkliche Leben ist ganz anders als dieses blöde Rollenspiel.«

Der Frosch antwortet: »Für Lernprozesse im Einstellungs- und Verhaltensbereich gibt es zum ...« Doch bevor der Frosch den Satz beenden kann, packt ihn der Chef und schmettert ihn aus allen Kräften gegen die Wand. Herunter fällt aber nicht ein toter Frosch, sondern eine wunderschöne Königin. Der Chef ist überwältigt: wallende blonde Haare, rehbraune Augen, ein wohlwollend spöttisches Lächeln, eine bezaubernde Ausstrahlung. Mit entschiedener und sanfter Stimme sagt sie: »Willst du ein Rollenspiel machen? Willst du im Rollenspiel dein eigenes Verhalten aus einer anderen Perspektive beobachten, bewerten und neue erfolgreiche Verhaltensweisen ausprobieren? Willst du im Rollenspiel verdeckte persönliche Potenziale erkunden?«

Der Chef hört wie gebannt zu, ohne auch nur das Geringste zu verstehen. Mit zitternden Knien tritt er einen Schritt vor und spricht mit schwacher, aber entschiedener Stimme: »Ja, ich will.« Und es beginnt ein Rollenspiel ohne Langeweile und Versagensängste. Der Chef hat das Gefühl, in einem »Lernfluss« zu sein, er vergisst das Publikum; er vergisst, dass alles nur gespielt ist; er ist hoch konzentriert auf das flüssig verlaufende Übungsgespräch. Selbst wenn die Königin das Spiel unterbricht und einige Fragen zur Handlung und Befindlichkeit stellt oder einen Rollentausch vorschlägt, empfindet er Freude und Neugier. Er fühlt sich von der Rollenspielkönigin unterstützt und zu weiteren explorativen Lerntätigkeiten angespornt. Er vergisst vollkommen die Zeit.

Und sind sie nicht gestorben, so spielen sie noch heute lerneffektiv ein Rollenspiel.

Mit diesem Buch erhalten Sie nicht nur ein Märchen, sondern auch ein reiches Repertoire an Rollenspiel-Varianten. Denn Rollenspiel ist mehr als ein »langweiliges aber notwendiges« Training: Rollenspiel ist forschendes problemorientiertes Lernen, bei dem Fehler und Misserfolg als Lernchance angesehen werden. Die Teilnehmer erhalten einen sinnlich-praktischen und oft humorvollen Zugang zu den Lerninhalten. Aufgabe der Leitung ist es hierbei, den

10 Das Märchen vom Rollenspiel-Frosch

Im Begriff Management ist das lateinische Wort *manus* = Hand enthalten. Selbstmanagement bedeutet dementsprechend: sich selbst in die Hand nehmen oder anders gesagt, die Handhabung des eigenen Denkens, Fühlens und Verhaltens.

Lernenden auf ihrem individuellen Weg zu Sach- und Selbsterfahrung Schutz und Neugier entgegenzubringen.

In diesem Sinne ist Rollenspiel ein Instrument zur Weiterentwicklung des Selbstmanagements. Die Fähigkeit zum Selbstmanagement beinhaltet:

- Das eigene Verhalten zu beobachten, gewissermaßen von außen oder aus einer anderen Perspektive.
- Das eigene Verhalten in problematischen Situationen zu bewerten und mit eigenen und fremden Normen, Werten und Zielvorstellungen zu vergleichen.
- Eigene Fähigkeiten und Potenziale zur Organisation und Ausführung von Handlungen zu aktivieren.
- Die subjektive Überzeugung zu stärken, dass bestimmte Ziele und Ergebnisse aus eigener Kraft und eigenem Vermögen erreicht werden können.

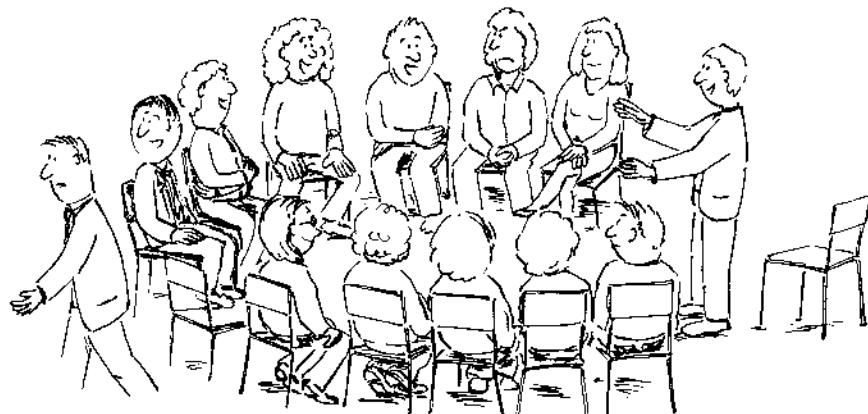
Wenn Sie Rollenspiel als lernaktivierendes Instrument zur Förderung des Selbstmanagements einsetzen wollen, erhalten Sie hier eine Einführung in die kreativen Grundtechniken, eine Zusammenstellung von unterschiedlichen reichhaltigen Anwendungsformen mit Fallbeispielen. Im Praxisteil finden Sie zudem Beispiele, wie das Rollenspiel in einen Seminarablauf integriert und mit anderen Lernmethoden verwoben werden kann.

Die in diesem Buch beschriebenen Rollenspieltechniken können dazu beitragen, dass Ihre Kurse und Seminare noch mehr Relevanz erhalten für das Bewältigen von beruflichen und außerberuflichen Aufgaben.

Sollte dies nicht der Fall sein, sollten auch nach der Lektüre dieses Buches die Rollenspiele platt und langweilig bleiben, dann nehmen Sie »Das große Rollenspiel-Buch« in die Hand und werfen es mit aller Kraft gegen die Wand.

Einleitung

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in der Erwachsenenbildung, sind Trainerin oder Trainer, Seminarleiterin oder Seminarleiter und Sie leiten im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung eines Unternehmens das eintägige Seminar »Arbeiten in Gruppen – Arbeiten mit Gruppen«. Nach der obligaten Einstiegs- und Kennenlernrunde wollen Sie in einem Rollenspiel ...



Halt! Sie merken, wie das Wort »Rollenspiel« bei den 15 Teilnehmenden verschiedenste Reaktionen hervorruft.

- Zwei Personen scheinen begeistert: »Oh, Action! Lebendiges Lernen. Fantasie ...«
- Vier Teilnehmer machen ein neugieriges Gesicht: »Ah, mal was anderes ...«
- Fünf Leute zeigen keine große Reaktion, außer dass sich die Stirnfalten tiefer eingraben: »He, da ist wohl wieder aktive Beteiligung gefragt ...«
- Zwei Personen zeigen durch ihren strengen Blick, dass sie dieses Angebot nicht sehr schätzen: »Uh – schon wieder ein Seminarleiter, der selber nichts kann und nichts zu sagen hat ...«
- Zwei Teilnehmer halten im Seminarraum nach möglichen Fluchtwegen Ausschau: »Iih – wie komme ich hier heil wieder raus? Nichts wie weg ...«

12 Einleitung

Sie sind ein aufmerksamer Seminarleiter, Sie haben das alles registriert, was machen Sie jetzt? Wollen Sie nicht doch lieber etwas anderes machen als Rollenspiele? Es gibt ja eine ganze Menge lebendiger Lernmethoden. Sie fragen sich, wieso Sie überhaupt auf die Idee gekommen sind, ein Rollenspiel vorzuschlagen.

Ich will hier versuchen, Ihnen darauf eine Antwort zu geben. Dazu muss ich aber erst einmal einen philosophischen Umweg nehmen: Der Philosoph Karl Popper vertritt die These, dass unsere Lebenswelt nicht nur aus materiellen Dingen besteht, sondern dass es Dinge gibt, die absolut real sind, aber materiell unfassbar bleiben. Er hat dafür die Theorie der drei Welten entwickelt:

Die Theorie der drei Welten

- **Welt 1:** Die Welt der »Dinge«, der Gegenstände der physikalischen Welt, zu der auch Lebewesen wie der Mensch zu zählen sind. Lebewesen sind ebenso materielle Körper wie Marmor, Pflanzen, Wolken, Viren, Wellen, Stühle etc. Alle Dinge, die wir mit unseren Sinnen erfahren (Formen, Helligkeit, Druck, Temperatur, Gerüche etc.), gehören zu dieser materiellen Welt 1.
- **Welt 2:** Die Welt der psychischen Zustände wie Freude, Ich-Bewusstsein, Angst, Motivation, Trauer, Schmerz etc. Zahnschmerzen sind ein gutes Beispiel für einen Zustand, der sowohl psychisch als auch physikalisch oder physisch ist: Karies im Zahn – ein materieller physikochemischer Vorgang – führt zu Schmerzempfindungen und kann unser ganzes psychisches Befinden schlagartig verändern. Wir können die Welt 2 auch als die Seele des Menschen bezeichnen, das, was sein »Ich« ausmacht.
- **Welt 3:** Die Welt der Bedeutungen oder der Erzeugnisse des menschlichen Geistes wie Erzählungen, Mythen, Ideen, Theorien, Interpretationen, Kunstwerke, Erfindungen etc. Viele Gegenstände der Welt 3 existieren in der Form materieller Körper und gehören in gewisser Hinsicht sowohl zu Welt 1 wie zu Welt 3. Beispiele sind Skulpturen, Gemälde und Bücher wissenschaftlicher oder literarischer Art. Ein Buch ist ein physisches Ding und gehört daher zu Welt 1; was es aber zu einem bedeutsamen Erzeugnis menschlichen Denkens macht, ist sein Inhalt: das, was in den verschiedenen Auflagen und Ausgaben unverändert bleibt. Dieser Gehalt gehört zu Welt 3. Eine meiner Hauptthesen ist, dass Gegenstände der Welt 3 wirklich sein können: nicht nur in ihren Materialisationen oder Verkörperungen von Welt 1, sondern auch unter dem Gesichtspunkt von Welt 3 (vgl. Popper 1998, S. 64).

Um die Wichtigkeit dieser Annahme aufzuzeigen, folgen nun drei Beispiele:

- Öffentliche negative Meinungen und Einstellungen (Vorurteile) gegenüber bestimmten Personengruppen sind Gegenstände der Welt 3. Die gleichen Vorurteile können von ganz vielen Personen geteilt werden, ja sogar von ganzen Bevölkerungsgruppen. Sie sind in den Köpfen dieser Personen real vorhanden und können negative Auswirkungen auf Welt 2 und Welt 1 haben: Gefühle des Neides, der Missgunst, der Verachtung; diskriminierendes Verhalten; fremdenfeindliche Gesetzgebung etc.
- Unser Zahlensystem ist eine Erfindung des Menschen (Welt 3). Man könnte meinen, dass die Gleichung » $2 \times 2 = 4$ « (Welt 1) eine soziale Konvention ist, dass die Gleichung nur wahr ist, weil wir sie so in der Schule gelernt haben. Dem ist aber nicht so: Es ist eine Konsequenz unseres Zahlensystems, die gegenüber Konventionen unveränderbar ist.
- »Flexibilität« ist ursprünglich eine Eigenschaft von Materialien. Sie beschreibt deren Biegsamkeit und ist messbar. In der heutigen Arbeitswelt wird »Flexibilität« auch von den Menschen erwartet. Worum es sich dabei genau handelt, wissen wir nicht, es bleibt ein theoretisches Konzept der Welt 3. Trotzdem bildet Flexibilität ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl (Welt 1).

Die Gegenstände der Welt 3 sind abstrakt, aber wirklich, denn sie sind mächtige Werkzeuge zur Veränderung von Welt 1. Ebenso sind die Prozesse der Welt zwar subjektiv erlebte psychische Gegenstände und dennoch absolut wirklich und wirksam. Die drei Welten stehen in einer ständigen Wechselwirkung miteinander. Das bedeutet: Eine Welt verändert die andere.

Zurück zu unserer eingangs gestellten Frage: *Wie kommen Sie überhaupt auf die Idee, die Technik des Rollenspiels in der Erwachsenenbildung einzusetzen?* Mit der freundlichen Unterstützung von Karl R. Popper kann ich darauf zwei Antworten geben: eine in Bezug auf die Methodik, die andere hinsichtlich der Didaktik.

Antwort auf der Ebene der Methodik

Die Welten 1, 2 und 3 existieren nicht nur in den Köpfen, sie sind real: Wer möchte beispielsweise behaupten, dass die Organisationsstruktur eines Teams nur dann real ist, wenn diese Struktur auf Papier gezeichnet wird? Strukturen und Hierarchien existieren wirklich, auch wenn wir sie nicht sehen oder anfas-

14 Einleitung

»Alle leben mindestens drei Leben, ein tatsächliches, ein eingebildetes und ein nicht wahrgenommenes.«

Thomas Bernhard

sen können. Der Vorzug des Rollenspiels liegt in seiner Künstlichkeit: Wir können unsere Lebenswelt in einzelne Sequenzen aufteilen (Längsschnitte und Querschnitte). Wir können eine Situation anhalten, vor- oder zurückspulen, einfrieren, in Einzelteile sezieren, verändern, wieder zusammenfügen. Nur in dieser Simulation erscheinen die drei Welten auf Abruf einzeln, während die Realität ganzheitlich ist.

Ich will diese »Sezierung« der Wechselwirkungen der drei Welten mit einem Fallbeispiel erläutern:



Ein Seminarteilnehmer schildert seine Schwierigkeit, in Teamsitzungen seine Meinung einzubringen und an den Entscheidungsprozessen aktiv teilzunehmen, obwohl alle im Team formal gleichberechtigt sind.

Welt 1: Der betreffende Teilnehmer (Protagonist) stellt eine Teamsitzung szenisch dar, indem er Tisch und Stühle so platziert, wie es in der Realität ist, und er zeigt, wer wo sitzt. Wir haben also jetzt ein Bild der Sitzordnung dieser Teamsitzung. Tisch und Stühle stehen als physische Dinge im Raum.

Welt 2: Der Protagonist setzt sich auf seinen Stuhl. Wir simulieren eine Anfangssituation einer Teamsitzung, aber es werden nur Positionen eingenommen, es erfolgt noch keine Spielhandlung. Der Protagonist sagt, wie er sich fühlt, er schildert seinen psychischen Zustand in dieser Situation, seine Erwartungen und Befürchtungen hinsichtlich der Teamsitzung (innerer Monolog).

Welt 3: Der Protagonist wird aus der Szene genommen und schaut sich nun das Bild von außen an. Er interpretiert, entwickelt Theorien: Was bedeutet diese Sitzordnung? Gibt es versteckte Hierarchien? Wo sitzt die potenzielle Teamleitung? Die Stühle in einem Raum sind einerseits eine rein physische Erscheinungen, wie die Stühle aussehen und in welcher Ordnung sie dastehen, ist aber von Bedeutung.

Innere Wirklichkeiten erforschen

Im Rollenspiel können wir die inneren Wirklichkeiten erforschen: Der Protagonist kann versuchsweise eine andere Position einnehmen, er kann die ganze Sitzordnung verändern oder die Rolle eines Stuhles übernehmen (»Ich bin der Stuhl, auf dem immer der ›Häuptling‹ sitzt, ich bin wichtig ...«). Die berühmte Technik mit dem »leeren Stuhl« dient also dazu, die Wirklichkeiten der Welten 2 und 3 materiell sichtbar zu machen. Im Rollenspiel können wir auch die Wechselwirkungen zwischen den Welten 1, 2 und 3 untersuchen: »Was passiert, wenn die Sitzordnung verändert wird? Fühle ich mich sicherer, mutiger? Was verändert sich an der Gruppendynamik?«

Antwort auf der Ebene der Didaktik

Menschliches Handeln und Situationen sind die physischen Gegenstände der Welt 1. Unsere Persönlichkeit, unser »Ich«, ist aber in allen drei Welten verankert, insbesondere in der Welt 3, der Welt der Ideen und Spiritualität.

Indem wir die physische Welt im Rollenspiel simulieren, eröffnen wir ein Labor, um die psychischen und soziokulturellen Dimensionen unserer Lebenswelt zu erforschen. Das Erfassen und Begreifen insbesondere der Welt 3 und ihrer Wechselwirkungen mit den Welten 1 und 2 ist meist kein passiver, sondern ein aktiver Prozess:

»Wir müssen es als ein Machen, als eine Nachschöpfung dieses Gegenstandes erklären. Um einen schwierigen lateinischen Satz zu verstehen, muss man ihn konstruieren: Man muss sehen, wie er gemacht ist, man muss ihn nachkonstruieren, nachvollziehen. Um ein Problem zu verstehen, muss man wenigstens einige der einleuchtenderen Lösungen ausprobieren und herausfinden, dass sie falsch sind; so wieder entdeckt man also, dass es da eine Schwierigkeit gibt – ein Problem. (...) Ein Säugling fängt an, ganz einfache Laute von sich zu geben. Er wird zum Drang der Nachahmung geboren, zum Nachmachen schwieriger sprachlicher Äußerungen. Entscheidend ist, dass wir etwas lernen, indem wir es in den entsprechenden Situationen, auch kulturellen, tun.« (Popper 1998, S. 70f.)



Durch das Lernen in komplexen simulierten Situationen (Rollenspiel) soll den Lernenden die Vielschichtigkeit und Dynamik von Lebens- und Arbeitssituationen bewusst gemacht werden. Die Lernenden werden unterstützt im Versuch, eine Situation aus verschiedenen Perspektiven zu analysieren, eigene Bedürfnisse, Gefühle, Ziele und Wertvorstellungen zu konkretisieren und neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Dies geschieht in der Aktion.

»Wissen beruht nicht immer (wie so viele glauben) auf Beobachtung. Sowohl vorwissenschaftliche Erkenntnis wie wissenschaftliches Erkennen beruhen weitgehend auf Handeln und auf Denken: auf Problemlösen.« (Popper 1998, S. 144)

16 Einleitung

Stellen wir uns nun vor, Sie sind inzwischen überzeugt, dass Handeln lernwirksamer ist als Reden. Ihre Seminarteilnehmerinnen jedoch halten nicht viel von Rollenspiel: sie möchten lieber beobachten, zuhören und sitzend lernen.

Um den Teilnehmerinnen zu zeigen, dass Lernen auf Handeln beruht, können Sie ein kleines Experiment machen: Es gilt in einer kurzen Zeit von zwei Minuten eine Liste von 15 Ausdrücken auswendig zu lernen, und zwar mit zwei unterschiedlichen Lernformen.

Folienvortrag: Die Teilnehmerinnen sitzen in einer U-förmigen Seminarbesitzung, die Wörter werden auf einer Folie von der Lehrperson präsentiert und vorgelesen

Rollenspiel: Die Teilnehmerinnen stehen im Kreis; die Wörter werden von der Lehrperson vorgelesen – bei jedem Wort macht abwechselnd eine Teilnehmerin pantomimisch eine Handlung, die zu diesem Wort passt; die anderen Teilnehmerinnen imitieren diese Pantomime.

Es werden zwei Lerngruppen gebildet und aus jeder Gruppe wird eine Lehrperson bestimmt. Diese Person erhält eine Liste mit 15 Wörtern und muss die Unterrichtszeit von zwei Minuten genau einhalten.

Wolke	Zahnschmerzen	Schreiben
Bügelbrett	Tomatensauce	Ordnung
Fotografieren	Socken	Bildschirm
Trinken	Schnarchen	Kunst
Rauchen	Fenster	Verspätung

Der Unterricht findet in zwei getrennten Räumen statt. Im anschließenden Plenum werden die Teilnehmenden aufgefordert, auf einem Blatt Papier die gelernten Ausdrücke niederzuschreiben.

Die Ergebnisse aus diesen beiden Lerngruppen werden verglichen. Ich habe glücklicherweise bisher nie erleben müssen, dass die Lerngruppe »Rollenspiel« schlechter abschneidet als die Gruppe »Folienvortrag« – ganz im Gegenteil. Und als Zugabe wird meistens berichtet, dass das Lernen durch Handeln Spaß gemacht hat. Die Rollenspielerinnen erfahren, dass mit dieser Methode der Lernprozess situativ, erlebnisdicht und erfolgreich gestaltet werden kann. Das ist der erlebnis-didaktische Weg, der die Lerninhalte mit eigenem Fühlen und Denken emotional verknüpft.