

# Lernpsychologische Ansatzpunkte

1. Der Trainingsrahmen  
(Kurzübersicht)
2. Die Ausgangssituation
3. Zwei Lernsysteme
4. Konkrete lernpsychologische Folgen
5. Der Stellenwert der Rollenspiele
6. Die Anfangsphase der Trainings

- 
- Trainer, die Interesse an einem telefonischen oder persönlichen Gespräch haben, bittet die Stiftung, sich telefonisch oder schriftlich zu melden: 02205 / 898 60 71
  - Projektträger, die an einer konkreten Antragstellung interessiert sind, bitten wir, sich *vorher* telefonisch an uns zu wenden: 02205 / 898 60 71

# 1. Der Trainingsrahmen

- In diesen Trainings geht es darum, dass die Teilnehmer **neue Muster** für den Umgang mit den eigenen alltäglichen Konfliktsituationen einüben.
- Dies geschieht überwiegend in Form von **kurzen Rollenspielen**. Darin stehen sich je zwei oder mehr Teilnehmer gegenüber, die sich wechselseitig als körperlich real erfahrbare und spontan handelnde Personen erleben.
- Die Teilnehmer verhalten sich im einleitenden szenischen Spiel nach ihren eigenen alten eingeschliffenen Mustern. Im Hauptteil wird dann die Zeit genutzt, um in simulierten, aber nicht durchgeplanten Konfliktsituationen **neue Handlungsmuster einzuüben**.
- Anfangs noch zurückhaltende Teilnehmer werden durch den wiederholten **Wechsel der kurzen szenischen Spiele** in das Geschehen hineingezogen und beteiligen sich bald.
- Wenn Teilnehmer merken, dass das Training ihnen für ihre Alltagssituationen **Brauchbares** bringt, sind sie ganz bei der Sache, und die Konzentration in der Gruppe steigt. Der Trainer richtet seine Arbeit darauf aus, dass die Teilnehmer möglichst bald Erfahrungen dieser Art machen.
- Das Spielerische dieser Lernsituation führt dazu, dass in den Teilnehmern der **Mut zum eigenen Handeln** wächst. Erfolgserlebnisse im geschützten Raum des Trainings führen dazu, dass die Teilnehmer die neuen Handlungsmuster später auch in Situationen ihres Alltags ausprobieren und dass sie die neuen Muster zum Teil auch in ihr Repertoire dauerhaft aufnehmen.
- Dieses Lernkonzept der Stiftung Kompetenz im Konflikt setzt einerseits einen klaren Rahmen für die Art und Weise des Trainierens, lässt aber zugleich innerhalb des Rahmens **Freiraum für die Kompetenzen des Trainers und für seine freien Entscheidungen** über die inhaltliche Gestaltung des Trainings und das Vorgehen im Einzelnen.
- Mit dieser Art Training bietet die Stiftung **Personen, die lernen wollen, beweglicher und selbstbewusster mit Konfliktsituationen umzugehen**, eine praxisnahe Trainingsmöglichkeit an.

## 2. Die Ausgangssituation

Wer praxisnahe Trainings anbietet, begibt sich mitten in den Alltag, mitten in die Schwierigkeiten aber auch in die Chancen, die alltäglichen Situationen mit sich bringen.

Eine Schwierigkeit besteht z.B. darin, dass oft starke Gefühle das Geschehen in einer Konfliktsituation bestimmen. Diese Gefühle können die übrigen Gefühle und das Denken zeitweise völlig überschwemmen.

Sie speisen sich aus einem inneren Depot, in das die schmerzlichen Erfahrungen von alten Konfliktsituationen, von Niederlagen und Verlusten, eingelagert sind. Immer wenn einer denkt, er wäre angegriffen worden, öffnet sich das Depot und der Angst- und der Aggressionspegel schnellen hoch. Die Denkschablone „Du bist Schuld.“ beherrscht das Feld.

Eine weitere Schwierigkeit kann z.B. in der Vorstellung bestehen, dass Konflikte sich wie Schicksale ereignen. Daraus wird gefolgert: Als Person könne der einzelne nichts tun. Es gelte, das Schicksal anzunehmen.

Das sind nur zwei Beispiele. Schon diese zeigen, von welchen elementaren Kräften das Konfliktgeschehen geprägt ist. Dieses Kräftefeld ändern zu wollen, wäre eine vermessene Vorstellung. Aber es ist gut, sich dieser Kräfte bewusst zu sein, damit das Training erfolgreich sein kann. Mit einem realistischen Hintergrundwissen ist der Trainer während des Trainings in seinem Tun und Lassen klarer. Außerdem wird er glaubwürdiger, wenn die Teilnehmer spüren, dass der Trainer um die inneren Hürden weiß, die sie nehmen müssen, um wirklich Neues auszuprobieren und einzuüben.

Und in diesem Ausprobieren und Einüben liegt die Chance. Dadurch wird ein Erfolg versprechendes Lernfeld eröffnet: ein Feld, auf dem die verdeckten individuellen Ressourcen der Lernenden sich wieder entfalten können. Z.B. aktivieren sich Beweglichkeit und Leichtigkeit. So entsteht ein Gegengewicht zu dem Verfestigten und Schweren, das normalerweise mit dem Wort Konflikt verbunden ist. Mit diesem Gegengewicht fällt es den einzelnen leicht, als Person in der inneren Balance zu bleiben. Diese brauchen sie, wenn sie neue Wege gehen wollen und wenn sie ihr Ziel erreichen wollen.

Leichtigkeit und Beweglichkeit heißt hier konkret, das Spiel mit den Möglichkeiten des veränderten Handelns zu beginnen. Mit dem Spielen kommt Offenheit und Ruhe in die Personen und damit in das Trainingsgeschehen. Die Möglichkeiten sind in diesem Zusammenhang etwas ausgesprochen Reales. Denn es geht hier allein um solche Möglichkeiten, die sich in alltägliche Wirklichkeit umsetzen lassen.

Dieser methodische Trainingsrahmen ermöglicht es, dass starke Ressourcen freigesetzt werden. Diese liegen bei dem Trainer und bei den Teilnehmern, bei deren individueller Sachkompetenz, bei deren praktischem Denken. Sie liegen bei deren wachem Fühlen und zielorientiertem Wollen. Nicht zuletzt liegen sie bei deren realitätsnaher Kreativität.

Ressourcen gibt es genug. Man kann sie anzapfen.

### 3. Zwei Lernsysteme

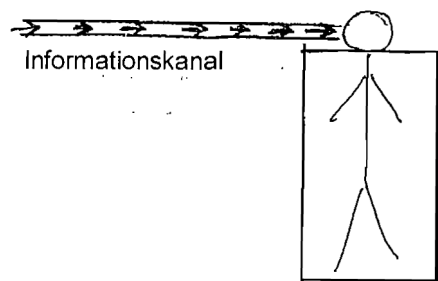
Das Wort „Lernen“ bedeutet für die meisten Menschen: Informationen aufnehmen und memorieren. Die Informationen gehen nur in eine Richtung. Der Lernende übernimmt dabei den annehmenden Part und handelt entsprechend den Erwartungen des anderen, was meistens heißt, er memoriert.

Das hieße auf das Erlernen von Konfliktkompetenz bezogen: Die Trainingszeit würde vor allem genutzt, um zu informieren z.B. über Konfliktursachen, über Konfliktarten, Konfliktphasen oder Möglichkeiten, auf Konflikte von außen deeskalierend einzuwirken. Zudem gäbe es einzelne praktische Übungen und es gäbe zur Auflockerung vielleicht Diskussionen. - Das ist die Normalität unseres Lehrbetriebes.

Die Teilnehmer, die am Ende einer solchen Informationsveranstaltung fragen, welche konkreten Handlungsalternativen für ihre alltäglichen Konfliktsituationen sie kennen gelernt und trainiert haben, merken, dass sie nach einer solchen Lernveranstaltung mit leeren Händen dastehen. – Das heißt, es muss für dieses Arbeitsziel nach einer ganz anderen Vorgehensweise gesucht werden. Dabei geht es nicht um ein paar einzelne eingefügte Übungen, diese wären gegenüber dem Gewicht der innerpersonellen Realitäten zu schwach, sondern es geht um ein ganz anderes Lern-System.

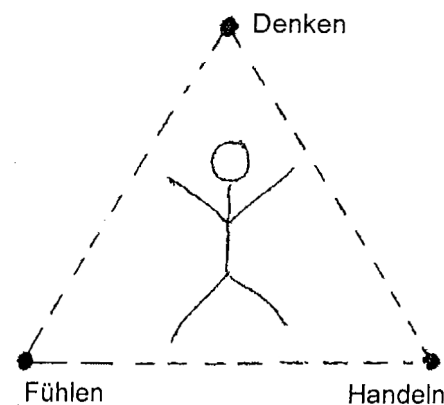
Deswegen werden im Folgenden zwei Lern-Systeme einander gegenübergestellt. Dabei stehen die jeweilige Reaktion der Lernenden und deren Lernverhalten im Focus der Darlegung.

#### 1. Das verbal-lineare Lernsystem



Bei dieser Lernsituation von Kopf zu Kopf verschwindet einiges aus der Wahrnehmung der Lernenden. Es verschwindet mit der Zeit seine Fähigkeit und sein Bedürfnis zu fühlen, und es verschwindet sein Bedürfnis zu handeln und seine Fähigkeit zu handeln. Der Lernende muss sich selbst einengen. Er ist nicht in einer Begegnung von Person zu Person. Er stumpft ab.

#### 2. Das mehrdimensionale Lernsystem



Dieses geht davon aus, dass der Mensch in seiner inneren Gestalt mehrdimensional ist. Der Mensch fühlt, er denkt und er handelt. Bei diesem Lernsystem geschieht das Entscheidende nicht bei der Planung des Lehrenden, sondern es findet beim Lernen-den statt. Dieser weiß sich in diesem Lern-system mit allen seinen Teilen akzeptiert und ernst genommen und fühlt sich frei. Das weckt Kräfte, die ihn aus seiner Passivität herausholen und aktivieren, so dass er sich schwierigen Lernaufgaben stellt, und diese auch mit erwachter Kreativität meistert.

Mit dieser kurzen Gegenüberstellung beider Lernsysteme geht es nicht um eine grundsätzliche Entscheidung darüber, welches Lernsystem an sich das bessere ist. Wenn es nämlich darum ginge, wäre es notwendig gewesen, bei dem einen System auch Vorteile und bei dem anderen System auch Nachteile zu benennen. Es wäre auch zu sagen gewesen, dass in den zeitlichen Nischen des verbal-linearen Lernsystems heutige Lehrer vieles an Nebenwirkungen des verbal-linearen Systems aufzufangen versuchen, indem sie mehrdimensional handeln.

Ziel der Gegenüberstellung der Lernsysteme ist es einerseits, zu zeigen, dass das normale, linear-verbale Lernsystem begrenzt ist. Es geht andererseits darum, zu verdeutlichen, dass es eine Möglichkeit gibt, für bestimmte Lernvorgänge weitere Ressourcen zu nutzen. Das sind die Kräfte des Fühlens, des Denkens und des Handelns aller Teilnehmer. Wenn es um das Lernen für das praktische Handeln in Konfliktsituationen geht, ist es notwendig, diese mehrdimensionalen Möglichkeiten zu nutzen.

## 4. Konkrete Folgen

Das mehrdimensionale Lernsystem hat eine Reihe von ganz konkret positiven Folgen:

- Wenn die Teilnehmer eines Trainings schon zu Beginn feststellen, dass sie Gelegenheit bekommen, sich selbst im szenischen Gegenüber auszuprobieren und wenn sie merken, dass sie nicht nur als Adressat eines Informationstransfers betrachtet werden, sind sie erleichtert. Sie merken, dass sie auch als handelnder Mensch beachtet und geachtet werden, was sie für das Training offener werden lässt. Ihre Lernbereitschaft wächst.
- Wenn die Teilnehmer merken, dass das Lerngeschehen nicht fernab vom Gefühlsbereich abläuft, wenn sie merken, dass es wie selbstverständlich zugelassen wird, dass zum Beispiel ein Teilnehmer in eine Enttäuschung über sein eigenes Versagen gerät oder einmal in den Bann von Mutlosigkeit gerät, dann fühlen Teilnehmer sich auch in ihren Gefühlen, in den verletzlichen Teilen ihrer Person, akzeptiert und ernst genommen. Das gibt Ihnen Sicherheit und setzt die eigenen kreativen Kräfte in Bewegung.
- Wenn mit der Zeit die Teilnehmer merken, dass der Trainer weiß, mit welcher starken Lernwiderständen sie zu tun haben, so betrachten sie sich an einer Stelle wahrgenommen und verstanden, mit der sie sich normaler Weise eher verstecken wollen. Das stärkt sie für das Lerngeschehen.
- Zudem werden die Teilnehmer dadurch, dass sie in Rollenspielen sich selbst als handelnden Menschen erleben, aufschlussreiche Erfahrungen mit sich selbst, mit ihren derzeitigen Grenzen aber auch mit ihren Möglichkeiten, machen. Das, was sie von sich selbst im Gegenüber zu der jeweils anderen Person zu sehen bekommen, wird meist nicht mehr bestritten oder gelangweilt übergangen, sondern wird hochgradig interessant. Es mobilisiert stark und drängt zu Neuem.
- Wenn einer nach einem Rollenspiel, in dem er ein neues Muster eingeübt hat, denkt „Ich habe das eben hier im Training gekonnt, ich werde das im Alltag auch können. Ich glaube, ich kann das.“ bedeutet das: er hat einen großen Lernfortschritt gemacht. Um eine solche Reaktion erreichen zu können, ist es wichtig, dass die Rollenspiele in den Trainings einen breiten Raum einnehmen.

- Ein Teilnehmer erlebt in einem Rollenspiel manchmal, dass sein Gegenüber, der von ihm gerade auf eine andere Weise als sonst angesprochen wurde, unerwartet ganz anders als gewohnt reagiert. Er erlebt manchmal, dass der andere auch ein Interesse daran hat, dass das Gespräch weitergeht und dass es zur Klärung des Grundkonfliktes oder wenigstens zu einer Regelabsprache kommt. - Es ist sehr wichtig, solche Erfahrungen zu machen. Nur so können Menschen, die viele Verletzungen in stecken gebliebenen Konfliktsituationen erlebt haben, anfangen, daran zu glauben, dass es auch im Innern des Gegenübers weiterführende Kräfte gibt, die sich unter günstigen Rahmenbedingungen aktivieren. - Selbst gemachte Erfahrungen dieser Art sind ungleich wirkmächtiger als Worte.

Es wird deutlich: Den Teilnehmern mit ihrem meist erheblichen Leidensdruck, mit ihrer Hilflosigkeit und ihren latent resignierenden Grundeinstellungen gegenüber Konfliktsituationen, mit denen sie meist am Anfang des Trainings ankommen, steht mit diesem Lernkonzept und den Rollenspielen etwas gegenüber, das die einzelnen zugänglicher, einfallsreicher und mutiger macht, was auf die Dauer zu mehr Flexibilität und Selbstbewusstsein führt. Es eröffnet den einzelnen neue Wege in ihr gegenwärtiges Leben und in ihre Zukunft.

## 5. Der Stellenwert der Rollenspiele

Rollenspiele sind nicht nur deswegen notwendig, weil die Teilnehmer durch sie ganz elementar in ihrer Mehrdimensionalität angesprochen werden.

Sie sind auch deswegen so notwendig, weil mit ihnen vorherrschend diejenige innere Kraft angesprochen wird, die in der verbalen Lern-Kultur am stärksten geschrumpft ist, nämlich die Kraft des eigenen Handelns. Diese Kraft und die Lust, sich ihrer zu bedienen, können so wieder erlebt werden, sie können so die alten Erlebnisse allmählich überlagern und bei den einzelnen Personen zu weiterführenden Überzeugungen führen wie zum Beispiel: „Der Umgang mit Konfliktsituationen ist lernbar.“ Und: „Meine Kraft reicht aus, anders zu handeln.“

Die Rollenspiele haben in den Methodentrainings auch deswegen einen so hohen Stellenwert, weil für den, der für seinen Alltag den angemessenen Umgang mit Konfliktsituationen lernen will, diese Kraft des Handelns eine unverzichtbare Voraussetzung ist.

Darüber hinaus zeigt jedes Rollenspiel dem einzelnen Teilnehmer, der in einer Rolle ganz konkret handelt, Weiterführendes: es zeigt ihm, was er noch lernen muss, es zeigt ihm, was er lernen kann, es zeigt ihm, was er im Augenblick noch nicht lernen kann, es zeigt ihm, was ihm eigentlich leicht fällt und was ihm schwer fällt und es zeigt ihm, was er so weit beherrscht, dass er es bei nächster Gelegenheit in seinem Alltag einsetzen kann. Rollenspiele geben ein erhebliches Maß an Selbstvertrauen, was der Teilnehmer unbedingt für die Praxis in seiner schwierigen Alltagssituationen braucht.

Über den weiteren lernpsychologischen Wert der Rollenspiele wurde in Abschnitt 4 und in anderen Teilen dieser Ausführungen einiges gesagt, hier noch Folgendes:

- Mit den Rollenspielen werden die Teilnehmer in einem ungleich größeren Maße herausgefordert, als in Einzelübungen, mit denen sie aus dem situativen Zusammenhang heraus gelöste Fähigkeiten trainieren. In den Rollenspielen ist von der rauen Alltagswirklichkeit der Teilnehmer deutlich mehr präsent. Was nützt es dem Teilnehmer, wenn er in Übungen einiges kennen gelernt und eingeübt hat, aber im Alltag nicht den Mut findet, das Gelernte umzusetzen. Der Teilnehmer braucht genug Gelegenheiten, um sich im Umgang mit den neuen Methoden sicherer zu fühlen.
- Einfache Übungen und Partnerübungen, vor allem nonverbaler Art und solche, die möglichst mehrere Sinneskanäle ansprechen und aktivieren, sind sinnvoll, wenn sie auf das vorhergehende oder das folgende Rollenspiel ausgerichtet sind.
- Durch das intensive Üben in Rollenspielen bleiben die Teilnehmer bei dem, was sie im Alltag auch umsetzen können, sie verlieren sich auf diese Weise nicht im Wünschenswerten. Durch diese Orientierung am Machbaren erhöhen sich die Chancen, tatsächlich am Ziel des Trainings anzukommen, beim Anders-Handeln im eigenen Alltag.
- Manchmal gibt es gegenüber dem besonderen Stellenwert, den die Rollenspiele in den Trainings einnehmen, den Einwand, dadurch gäbe es zu wenig methodische Abwechslung. Dazu ist zu sagen: Das Bedürfnis nach Abwechslung ist die Folge eines Lernsystems, das beim Lernenden schnell Unlust und Langeweile erzeugt. - Dagegen stellen Rollenspiele den Teilnehmer in den Mittelpunkt des Geschehens und aktivieren ihn in starkem Maße. Langeweile kommt nicht auf!
- Wer stark mit Rollenspielen arbeitet, erfährt von Außenstehenden nicht nur Zustimmung. Vorbehalte aus der traditionellen pädagogischen Szene kommen vor allem von Personen, die die Trainings nicht wirklich kennen. Rollenspiele werden aus der Sicht des verbal-linearen Systems in erster Linie als das, was das Wort auch sagt, als Spiele angesehen. Es wird gesagt, Rollenspiele wären keine Lernvorgänge. Sie wären bestenfalls Lernvorgänge auf Umwegen, Lernvorgänge ohne Sinn für einen angemessenen Umgang mit der zur Verfügung stehenden Zeit. - Es stellt sich jedoch die Frage: Welcher andere Weg ist ebenso effektiv und zugleich kürzer?

## 6. Die Anfangsphase der Trainings

Es wird im Folgenden an einem Beispiel eine Phase des Methodentrainings detaillierter beschrieben, um zu zeigen, wie sich Rollenspiele ganz konkret positiv auf die Lernsituation der Teilnehmer auswirken.

Nach einer kurzen Einleitung mit Begrüßung und Zielnennung und einem relativ kurzen Warm-up, das die Teilnehmer darauf vorbereitet, dass es darum geht, miteinander zu arbeiten und dass es nicht um Zuhören geht, beginnt der Trainer gleich mit der Vorbereitung der ersten Rollenspiele. Er bittet die Teilnehmer typische Konfliktsituationen ihres Alltags zu benennen, wählt eine aus, skizziert sie, bittet um Freiwillige, klärt, wenn mehrere sich melden, Organisatorisches, um zeitlich parallel zueinander laufende Rollenspiele zu ermöglichen. Die Teilnehmer erfahren so von Anfang an, dass es hier darum geht, dass möglichst viele sich im Rollenspiel erproben. Einzelne, die noch nicht selbst spielen wollen, werden in dieser Phase in keiner Weise beeinflusst.

Die Teilnehmer spielen eine alltägliche Konfliktsituation, bis es durch die meist schnell eintretende Eskalation zu einem plötzlichen Ende kommt. Danach sind die Teilnehmer meist spürbar nachdenklich geworden, manche reagieren sogar mit Erschrecken. Konfrontiert mit ihren eigenen habitualisierten Grundmustern, hört das sonst übliche Leugnen auf. Hier im geschützten Raum des zulassenden Trainings stellt sich der Betreffende seiner eigenen Realität. Die Folge ist, dass es ihm sehr dringlich wird, alltagstaugliche Handlungsalternativen für Konfliktsituationen zu erlernen. Er weiß jetzt auch, für welches bisherige aber eigentlich unbrauchbare Verhalten er Alternativen braucht. Ein individuelles Lernziel ist für ihn selbst deutlich geworden.

Auf diese Weise muss der Trainer nicht erklären, welche unbrauchbaren Verhaltensmuster es alles gibt. Er muss auch nichts über die Ursachen dieser Muster sagen. Appelle kann er sich sparen. Die Teilnehmer sind ganz und gar mit dem beschäftigt, was sie gerade mit sich und mit dem Gegenüber erlebt haben. Das wirkt stärker als alles andere.

Unmittelbar nach den Rollenspielen wollen die Teilnehmer, Spieler wie Zuschauer, über die gerade gemachten Erfahrungen sprechen. Es ist wichtig, dass das Sprechen in einem Rahmen stattfindet, wo auch die nötige Ruhe besteht, damit die anderen Teilnehmer zuhören können. Auf diese Weise können die anderen Teilnehmer ganz nebenbei etwas Nützliches lernen. Sie hören nämlich im Originalton, wie der jeweils andere in seinem Innern fühlt und denkt. Nicht selten erfährt ein Teilnehmer völlig Unerwartetes, das ihn künftig in Konfliktsituationen umsichtiger machen könnte.

Der Trainer als der Leiter des Lerngeschehens achtet v.a. am Anfang darauf, dass jeweils nur einer spricht, und macht eventuell entsprechende organisatorische Vorkehrungen. Er achtet auch darauf, wann die Aufmerksamkeit der Zuhörer nachlässt und geht dann zur nächsten Arbeitsphase über.

Wenn das Training mit Schülern während der Unterrichtszeit stattfindet, entfällt das Gespräch über die gerade gemachte Erfahrung ganz. In Schulklassen ist wichtig, dass eine größere Zahl an Handlungsalternativen eingeführt und im szenischen Gegenüber eingeübt wird.

Mit dieser direkten Art, das Training zu beginnen, entsteht sehr schnell ein Klima, in dem Teilnehmer sich wohl fühlen, zuversichtlicher, lockerer und kreativer werden.

Die Teilnehmer merken vor allem schon am Anfang, sie sind bereits im Zentrum des Lerngeschehens angekommen. Sie sind ganz bei der Sache, was eine gute Voraussetzung für Lernerfolg ist.

Der Trainer als der Leiter des Geschehens merkt bald, dass auch er getragen wird von dem guten Klima und von der deutlich spürbaren Konzentration der Teilnehmer auf das Lernziel. Auch in ihm setzen sich Kräfte frei. Er wird in seiner Leitungsfunktion flexibler, kreativer und selbstbewusster.

Die Herausforderung wird zur Chance. Man kann sie nutzen.