

Das Rollenspiel als Basisverfahren der Sozialen Gruppenarbeit Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Rollenspielen

Christian Roth

veröffentlicht unter den socialnet Materialien

Publikationsdatum: 13.07.2020

URL: <https://www.socialnet.de/materialien/29067.php>

Das Rollenspiel als Basisverfahren der Sozialen Gruppenarbeit

Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Rollenspielen

Christian Roth

Zusammenfassung

Ein bedeutendes Basisverfahren der Sozialen Gruppenarbeit ist das Rollenspiel. Mithilfe von professionell gestalteten Rollenspielen kann speziell in den Hilfen zur Erziehung das Verhaltensrepertoire verhaltensunsicherer und verhaltensauffälliger Klientinnen und Klienten erweitert und optimiert werden. Zur Entfaltung des Potenzials, welches Rollenspielen innewohnt, sollten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in der Lage sein, die Vorbereitungs-, Durchführungs- und Auswertungsphase professionell zu gestalten und zu begleiten. Schon in der Planungsphase ist die Beteiligung der Klientinnen und Klienten eine unabdingbare Notwendigkeit, um u.a. deren Mitarbeit dauerhaft aufrechtzuerhalten. Um eine zielgerichtete Steuerung der Gruppenaktivitäten zu gewährleisten, sollte über entsprechende Impulse die Gruppenkohäsion gestärkt sowie die Gruppendynamik positiv beeinflusst werden. Außerdem kann ein Belohnungssystem dazu beitragen, die Motivation aufrechtzuerhalten und neu erworbene oder modifizierte Verhaltensweisen zu festigen. Eine mehrstufige Auswertungsphase dient der Reflexion des Erlernten und ist Ausgangspunkt für einen erfolgreichen Praxistransfer.

Einleitung

Mit Rollenspielen können unterschiedliche Verhaltensvarianten für den Einsatz in realen Situationen ausprobiert werden, ohne dass reale Nachteile zu befürchten sind (vgl. Wendtlandt 2003). So können unter den inszenierten Bedingungen Verhaltensäußerungen zur Bewältigung realer Situationen erlernt werden. Mit Blick auf das professionelle Handeln im Rahmen von Angeboten der Sozialen Gruppenarbeit gelten für Rollenspiele folgende Kriterien:

- die Anliegen der Klienten und Klientinnen werden berücksichtigt,
- das Rollenspiel wird als geplantes Verfahren eingesetzt,
- die Fachkraft verfügt über erforderliches Fachwissen sowie spezielle Fertigkeiten und

- das Rollenspiel ist auf ein begründbares Ziel ausgerichtet, Problemreduzierung oder Ressourcenaufbau (vgl. Drinkmann 2016).

Konkrete Ziele von Rollenspielen „[...] sind u.a. der Aufbau, die Entwicklung, Übung, Verfestigung und Überprüfung erwünschten Verhaltens“ (Blanz, Como-Zipfel & Schermer 2013: S.93).

Das grundlegende theoretische Fundament, welches bei der Umsetzung von Rollenspielen berücksichtigt werden sollte, ist die sozial-kognitive Lerntheorie von Albert Banduras (1969). In der Verhaltenstherapie ist die Modellierung, die auf diese Theorie zurückgeht, eines der wichtigsten Hilfsmittel (vgl. Mazur 2006). Bandura unterscheidet zwei Phasen bei der Modellierung von Verhalten: Die Aneignungsphase, welche die Prozesse der Zuwendung von Aufmerksamkeit und der Speicherung des Beobachteten im Gedächtnis beinhaltet, und die Ausübungsphase, die sich in die Prozesse Einübung des Verhaltens und Motivierung, insbesondere mittels Verstärkung, einteilen lässt. Zur Einübung von Verhalten sind gelenkte Rollenspiele ein besonders erfolgreiches Mittel (vgl. Winkel, Petermann & Petermann 2006).

Vorüberlegungen zur Anzahl der Teilnehmenden

Bei Rollenspielen sollte die Anzahl der Gruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer zwischen sechs bis zehn Personen liegen (vgl. Blanz, Como-Zipfel & Schermer 2013). Um die optimale Teilnehmeranzahl zu bestimmen, sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. Grundsätzlich gilt, dass die angestrebte Wirkung von Rollenspielen nur zu gewährleisten ist, wenn jedes Rollenspiel auf den individuellen Problembereich des Einzelnen zugeschnitten wird. So kann als Regel gelten, je weniger Überschneidungen zwischen den Problembereichen der Teilnehmerinnen und -teilnehmer festzustellen sind, desto kleiner sollte die Gruppe sein, damit durch ein Rollenspiel das individuell angestrebte Zielverhalten erlernt werden kann. Drinkmann (2005) spricht in diesem Zusammenhang von der Problemhomogenität. Darüber hinaus sind auch institutionelle Einflussfaktoren, wie bspw. externe Vorgaben des Leistungsträgers oder interne kostenrechnerische Aspekte des Leistungserbringers zu berücksichtigen. Für eine Begrenzung der Teilnehmeranzahl spricht darüber hinaus die Gruppenkohäsion. Festinger (1950) bezeichnet die Gruppenkohäsion: „[...] als die Kraft, die die Mitglieder an die Gruppe bindet [...]“ (Jonas, Stroebe & Hewstonen 2014: S.458). So ist eine entscheidende Voraussetzung für eine hohe Gruppenkohäsion, dass Motivation und Erwartungen der Teilnehmenden übereinstimmen (vgl. Northoff 2012).

Auch gruppensdynamische Prozesse sind zu berücksichtigen. Gruppen mit einer geringen Anzahl an Mitgliedern orientieren sich tendenziell an der Gruppenleitung, die bei Rollenspielen die Regiefunktion übernimmt. Außerdem muss in diesem Zusammenhang auch von einer gewissen sozialen Reserviertheit Einzelner ausgegangen werden, die i.R. mit zunehmender Gruppengröße ansteigt. Neben einer angemessenen Gruppengröße gilt es zu berücksichtigen, ob es sich um eine offene oder geschlossene Gruppe handelt. Eine geschlossene Gruppe, bei welcher der Zugang neuer Gruppenmitglieder nicht vorgesehen ist, stellt für die Umsetzung erfolgreicher Rollenspiele eine gute Voraussetzung dar. So ist davon auszugehen, dass ein Gefühl von Vertrautheit unter den Gruppenmitgliedern als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für ein verhaltensorientiertes Rollenspiel anzusehen ist. Fluktuation, wie es in einer offenen Gruppe üblich ist, gefährdet hingegen die Vertrautheit und Verbundenheit unter den Gruppenmitgliedern.

Vorbereitungsphase

Die Vorbereitungsphase dient zur Sammlung von Informationen zur gezielten Vorbereitung der Rollenspiele. In dieser Phase ist die Partizipation als zentraler Leitgedanke aufzufassen. Der Partizipation kann auch in gruppensdynamischer und –kohäsiver Hinsicht ein hoher Stellenwert zugesprochen werden. Die Vorbereitungsphase lässt sich in drei Zeitabschnitte einteilen, die im Folgenden beschrieben werden.

Im ersten Abschnitt soll sich im Rahmen eines ersten Zusammentreffens eine initialmotivierende Wirkung in der Gruppe entfalten sowie eine grundlegende Vertrauensbasis unter den Gruppenmitgliedern hergestellt werden. Damit sich die Teilnehmenden in der Gruppe zurechtfinden, kann z.B. mit einem Interviewspiel zum Kennenlernen und freien Spielaktivitäten begonnen werden. Beim Interviewspiel kann die Zusammenstellung von Paaren nach Merkmalen wie gemeinsame Interessen, Hobbys oder dem kognitiven Entwicklungsstand erfolgen (vgl. Petermann & Petermann 2015). Daraufhin kann die Erwartungshaltung jedes einzelnen Gruppenmitglieds in anonymer Form mittels Kartenabfrage erhoben werden. Im Anschluss können für die Altersgruppe angemessene Gespräche über die zu bearbeitenden Problembereiche sowie über den Aufbau und die Zielstellung der angedachten Rollenspiele geführt werden. Dazu können Stichpunkte zu den zu bearbeitenden Problembereichen aus der Lebenswelt der Klientinnen und Klienten bspw. mithilfe der Methode des Brainstormings gesammelt werden. Die Problembereiche werden daraufhin

priorisiert und in einem darauffolgenden Schritt wird auf die Trennung zwischen der Situation und möglichen Verhaltensalternativen in der Situation aufmerksam gemacht. Zu betrachtende Situationsvariablen sind der Ort des Geschehens, Objekte in der Umgebung, das Verhalten beteiligter Personen sowie weitere Umweltfaktoren (Temperatur, Umgebungsgeräusche etc.). Diese externen Variablen können einen mehr oder weniger ausgeprägten Einfluss auf das gezeigte Verhalten des Einzelnen haben. Außerdem können die Teilnehmenden sogenannte Situations-Verhaltens-Zugehörigkeiten erkennen, d.h. in welcher Situation sind welche Verhaltensäußerungen angemessen (vgl. Wendtland 1977 in Schermer et al. 2016). Als Rahmung zur Eingrenzung der Problembereiche gilt es auch, die übergeordneten Zielsetzungen der Trainingsmaßnahme vonseiten des Leistungsträgers oder Leistungserbringers zu berücksichtigen. Des Weiteren ist eine Ideensammlung über die benötigten Requisiten und Materialien mit Blick auf die zu bearbeitenden Probleme empfehlenswert. Die Vorstellungen der Klientinnen und Klienten über die zu bearbeitenden Problemsituationen und die dafür notwendigen Requisiten und Materialien sind insbesondere für die Akzeptanz der Rollenspiele in der Durchführungsphase entscheidend. Ohne eine vorherige gemeinsame Planung ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass es in der Durchführungsphase zu einer Verweigerungshaltung gegenüber dem Verfahren vonseiten der gesamten Gruppe, Teilgruppen oder einzelner Gruppenmitglieder kommt. Beim ersten Zusammentreffen sollte auch der Raum zur Artikulation von Erwartungen und Befürchtungen hinsichtlich des rollenspiel-basierten Trainings gegeben werden.

Die gesammelten Daten des ersten Treffens stellen für die Gruppenleitung im zweiten Abschnitt eine gute Basis zur weiteren Planung und Organisation der Rollenspiele dar. Um spielbare Situationen zu konstruieren, können erste Rollenskripte mit klaren Rollenanweisungen oder flexibleren Rollenbeschreibungen verfasst werden. Für den Einstieg in die Trainingsmaßnahme sorgen vorgefertigte Rollenanleitungen für Sicherheit unter den Teilnehmenden. Dabei ist stets ein angemessener Schwierigkeitsgrad zu berücksichtigen, der je nach Lernfortschritt sukzessiv gesteigert werden kann (vgl. Margraf & Schneider 2018). Das Grundprinzip des Lernens in kleinen Schritten hilft dabei, Überforderungssituationen und Misserfolge zu vermeiden (vgl. Drinkmann, 2016). Dazu sollte das Zielverhalten in Teilziele zerlegt werden, um die Verhaltenssequenzen in nachvollziehbarer Schrittfolge erfassen zu können und Erfolge sichtbar werden zu lassen (vgl. Drinkmann, 2016). Des Weiteren sollten geeignete Requisiten und andere Materialien organisiert werden. Neuanschaffungen von Utensilien sind nicht unbedingt erforderlich. So

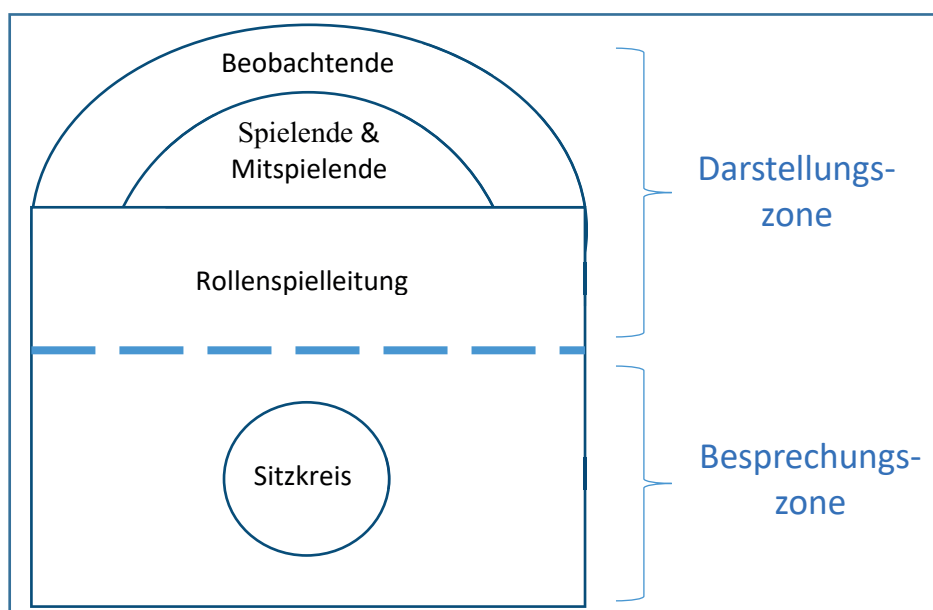
können Gegenstände aus der eigenen Organisation genutzt werden oder auch eine Ausleihe, insbesondere von Kostümen, ist durchaus denkbar. Kostümierungen während des Rollenspiels wirken auch als „Maske“, was den Spielenden einen Schutz und somit ein Sicherheitsgefühl vermittelt (vgl. Beushausen, 2014). Margraf & Schneider (2018) empfehlen bei der Suche nach passenden Materialien und Requisiten nicht zu viele Anstrengungen zu unternehmen, da kein makellostes Theaterstück inszeniert werden soll, sondern der Fokus auf die Verhaltensaufführungen der Rollenspieler zu richten ist. Für die Sammlung klientenbezogener Informationen bieten sich Gespräche mit den Akteurinnen und Akteuren (Erziehungsberechtigte, Lehrende etc.) aus dem sozialen Umfeld der Teilnehmenden an. Solche Gespräche sollten nur nach vorheriger Zustimmung der Teilnehmenden durchgeführt werden.

Der dritte Abschnitt besteht aus einem zweitem Treffen (Nachtreffen), welches in den für die Durchführungsphase vorgesehenen Räumlichkeiten stattfinden sollte. Bei diesem Treffen können die Klientinnen und Klienten erste Vorbereitungen treffen und erste Bühnenbilder mit den zur Verfügung stehenden Requisiten und Materialien erstellen. Die Teilnehmenden werden nun auch schriftlich befragt, mit welchen Personen aus der Gruppe sie die Rollenspiele am liebsten durchführen möchten. Jeder Teilnehmende sollte mindestens zwei Mitspieler benennen, mit denen die Aufführung eines Rollenspiels durchführbar erscheint. Mit den erstellten Wunschlisten können nun Rollenspielteams gebildet werden. Falls eine oder mehrere Personen auf den Wunschlisten namentlich nicht benannt werden, kann auch gemeinsam mit der Gruppe über die Zusammenstellung der Rollenspielgruppen gesprochen werden. Ziel ist es, die Integration dieser Personen zu ermöglichen. In der Durchführungsphase ist es aufgrund gruppendynamischer Gesichtspunkte sinnvoll, dass die Rollenspielgruppen immer wieder neu zusammengestellt werden.

In Bezug auf geltende Regeln des sozialen Miteinanders weist Drinkmann (2016) darauf hin, die Aufmerksamkeit auf einen respektvollen und behutsamen Umgang miteinander während des geplanten rollenspielbasierten Trainings zu lenken. Um die Einhaltung von Gruppenregeln erfolgreich beeinflussen zu können, kann auch ein Tokenprogramm eingesetzt werden. Dazu sollten gemeinsam mit der Gruppe notwendige Normen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit beschrieben und schriftlich aufgestellt werden. In jeder Phase kann es notwendig sein, neue Normen aufzustellen oder bisher gültige zu modifizieren. Darüber hinaus kann es auch sinnvoll oder sogar notwendig sein, eine Verschwiegenheitsverpflichtung zu erlassen.

Durchführungsphase

Bei der Rollenspieldurchführung sollte nach Möglichkeit eine räumliche Trennung erfolgen, um u.a. eine Distanzierungsmöglichkeit gegenüber der zu spielenden Rolle zu ermöglichen. Dazu bietet sich die Einteilung in zwei Zonen an, eine Darstellungszone, die als Bühne zur Durchführung der Rollenspiele dient, und eine Besprechungszone, die zur Reflexion und Bearbeitung des Erlernten, Diskussionen und flankierende Lerneinheiten genutzt wird (vgl. Drinkmann 2016).



Zone zur Darstellung und Besprechung von Rollenspielen (eigene Darstellung)

Im Mittelpunkt steht die Spielerin oder der Spieler des Rollenspiels, als „Zielperson einer Übungseinheit“ (Drinkmann 2016: S. 146 f.). Die Verhaltensmodifikation bzw. die Erweiterung des Verhaltensrepertoires dieser Spielerin bzw. dieses Spielers in möglichst realitätsnahen Situationen mit verschiedenen anderen Akteurinnen und Akteuren steht im Mittelpunkt. Die Mitspielenden erhalten ggf. mehr oder weniger konkrete Verhaltensanweisungen und die Beobachtenden explizite Beobachtungsaufgaben (vgl. Drinkmann 2016). Die zu erlernenden Verhaltensweisen sollten operationalisierbar sein (z.B. eine klare selbstbewusste Stimme oder ein freundlicher, zuvorkommender Gesprächseinstieg), so können sich die Spielenden auf einzelne Aspekte der Verhaltensaufführung innerhalb sozialer

Szenen klar fokussieren. Die Beobachtungsaufgaben können sich auf die Körpersprache, Mimik, Gestik oder auf das gesprochene Wort beziehen. Als Begleiteffekt profitieren die Beobachtenden von der Beobachtung der Rollenspielaufführung und die Mitspielenden durch die aktive Teilnahme an den Rollenspielhandlungen (vgl. Margraf & Schneider 2018).

Für eine Rollenspielvorführung sollte eine Höchstdauerdauer von 10 bis 15 Minuten eingeplant werden, ein ausgedehnterer Zeitrahmen würde die Beobachtung erschweren (vgl. Simon & Wendt 2019). Außerdem kann es sich für die oder den Spielenden je nach Problematik um eine nicht zumutbare Zeitspanne handeln, in der sie oder er dem nachgestellten sozialen Szenario ausgesetzt ist. So kann eine Rollenspieleinheit auch in einzelne Sequenzen eingeteilt werden. Eine Sequenzierung ermöglicht neben der mentalen Entlastung der oder des Spielenden die Fokussierung des Zielverhaltens. Zu Beginn der Trainingsmaßnahme kann mit einem ein- bis zweiminütigen Proberollenspiel, in Form eines Stehgreifrollenspiels, eine alltägliche Situation des jeweiligen Teilnehmenden nachgespielt werden. So kann der prinzipielle Ablauf sowie die Regeln eines Rollenspiels erlernt werden (vgl. Drinkmann 2016). Aber auch der Einsatz von Impulskarten, auf denen soziale Szenen ersichtlich sind, ist denkbar. Je nach technischer Ausrüstung kann auch ein kurzer Ausschnitt aus einer den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bekannten Fernsehserie oder eines Spielfilms vorgeführt werden, um die Teilnehmenden so zum Nachspielen einer Szene zu animieren. Ein solcher Einstieg fällt den Teilnehmenden leichter und es wird ihnen die Gelegenheit gegeben soziale Hemmungen abzubauen. So kann eine stabile Grundlage für eine motivierende Trainingsmaßnahme geschaffen werden. Zu Beginn wird die oder der Spielende dazu aufgefordert, die Soziale Situation und die Rolleninstruktion laut vorzulesen, um die Aufgeregtheit und Nervosität abzubauen und für die gesamte Gruppe eine gemeinsame Informationsbasis herzustellen (vgl. Drinkmann 2016).

Zur Steuerung des Spielgeschehens sollten grundlegende Signale vereinbart werden, die für alle sichtbar, schriftlich fixiert werden. So kann das Rollenspiel z.B. mithilfe von Handzeichen gestartet, unterbrochen, fortgesetzt und beendet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Rollenspiel, wenn es vertretbar erscheint, möglichst nicht unterbrochen werden sollte und bei einer notwendig erscheinenden Unterbrechung so schnell wie möglich wieder fortgesetzt wird. Nur so können die Spielenden an das Spielgeschehen wieder anknüpfen. Die Unterbrechung des Rollenspiels ist die Ermöglichung einer kurzen Reflexionsphase, die Besprechung neuer Instruktionen oder eine notwendige Leistung einer Hilfestellung (vgl. Drinkmann 2016). Um Hilfestellung zu leisten

stehen der Rollenspielleitung verschiedene Techniken zur Verfügung. Eine dieser Techniken ist der Rollentausch, der genutzt werden kann, um das von der Klientin oder vom Klienten erwünschte Zielverhalten zu demonstrieren. Die Gruppenleitung schlüpft dazu kurzfristig in die Rolle der Klientin oder des Klienten (vgl. Drinkmann 2016). Bei der Rollenübernahme zur externen Modellvorgabe sollte nach der Theorie des Modelllernens eine zu perfekte Verhaltensaufführung (Mastery-Modell) vermieden werden. Es bietet sich an, eine ausgewogene Balance zwischen Mastery-Modell und Copingmodell anzustreben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das gewünschte Zielverhalten zumindest ansatzweise im Verhaltensrepertoire der oder des Rollenspielenden vorhanden sein muss (vgl. Margraf & Schneider 2018). Die externe Modellvorgabe kann auch von einzelnen oder mehreren Gruppenmitgliedern übernommen werden. Bei den Vorführungen mehrerer Gruppenmitglieder können optionale Handlungs- und Lösungsvarianten für eine Soziale Situation demonstriert werden (vgl. Drinkmann 2016).

Bei verhaltensbezogenen Rückmeldungen nach dem Rollenspiel sind die Regeln der differenziellen Verstärkung zu berücksichtigen. Bei einer solchen positiven Verhaltenskontrolle werden erwünschte Verhaltensweisen bzw. -sequenzen gelobt und bekräftigt, damit sich die Wahrscheinlichkeit der Wiederholung des Zielverhaltens erhöht. Unerwünschte Verhaltensweisen werden dagegen ignoriert (gelöscht), es sei denn es handelt sich um gravierendes Fehlverhalten. Solches Verhalten sollte auf konstruktive Art zurückgemeldet und ein mögliches Alternativverhalten aufgezeigt werden. Grundsätzlich ist zu empfehlen, dass die Anzahl der kritischen Rückmeldungen die positiven nicht übersteigen sollten (vgl. Margraf & Schneider 2018). Auch sollten schon erste Annäherungsversuche an das erwünschte Zielverhalten verstärkt werden (vgl. Drinkmann 2016). Zu Beginn des Verhaltensaufbaus sollte die Immer-Verstärkung und für die Aufrechterhaltung eine intermittierende Verstärkung gewählt werden (vgl. Drinkmann 2016). Orientierung kann ein Quoten- oder Intervallplan verschaffen. Die beiden Pläne können in fixierter (Immer-Verstärkung) und zu einem späteren Zeitpunkt, zu dem das erwünschte Zielverhalten schon relativ gefestigt ist, in variabler Form (intermittierende Verstärkung) zum Einsatz kommen (vgl. Lefrancois 2006). Als weitere grundlegende Regeln der positiven Verstärkung gelten, dass sie relativ zeitnah, gezielt und kontingent auf das angestrebte Zielverhalten erfolgen sollte (vgl. Drinkmann 2016).

Auswertungsphase

Für den Austausch über und die Bewertung der Rollenspiele in der Besprechungszone sollten gemeinsam mit der Gruppe angemessene Feedbackregeln erarbeitet werden, die schriftlich festgehalten werden können. Damit die vereinbarten Regeln in der sensiblen Auswertungsphase möglichst eingehalten werden, muss sich die Gruppenleitung auf die Moderation der Gespräche konzentrieren. Zu Beginn erfolgen kurz gefasste Rückmeldungen über die gelungenen Aspekte des Rollenspiels. Dies ist zum einen zur Verstärkung des Gelernten und zum anderen zur Aufrechterhaltung der Motivation wichtig. Daraufhin wird die oder der Spielende gebeten, eine innen-perspektivische Rückmeldung über die selbst wahrgenommene positiven Aspekte des Verhaltens im Rollenspiel sowie die außenperspektivische Sicht über das Verhalten der Mitspielenden abzugeben. Darauffolgend werden die Mitspielenden und dann die Beobachtenden gebeten, ein kurzes Statement über die positiven Aspekte abzugeben. Die erste Feedbackrunde kann durch die Gruppenleitung mit einer Einschätzung der Gruppenperformanz geschlossen werden.

Bei der anschließenden Rollenspielanalyse werden die Beobachtenden gebeten konkrete Rückmeldungen zu dem Zielverhalten der oder des Spielenden abzugeben. Dabei sollten sich die Rückmeldungen auf verhaltensorientierte Beobachtungen konzentrieren und keine personenbezogenen Wertungen beinhalten. Die einzelnen Beobachtungen können stichpunktartig auf einem Flipchart festgehalten werden. Eine Besprechung der gesammelten Stichpunkte kann dann unter Einhaltung der vereinbarten Feedbackregeln stattfinden. Die Rückmeldungen auf die gezeigten Verhaltensäußerungen der oder des Spielenden sind unter Berücksichtigung einer sensiblen Vorgehensweise zu behandeln, denn es ist u.a. durchaus möglich, dass die Beobachtenden „Blinde Flecken“ der Spielerin oder des Spielers aufdecken. Diese Phase endet mit einer Sammlung von Verbesserungsvorschlägen, die bestenfalls vom Spielenden selbst formuliert werden. Die gesammelten Informationen können nun als Ausgangspunkt zur thematischen Neugestaltung der Rollenspieleinheiten oder zur Wiederholung des bereits aufgeführten Rollenspiels genutzt werden. Zum Abschluss der Auswertungsphase erhält die oder der Spielende die Gelegenheit, die Verbesserungsvorschläge umzusetzen. Dazu werden entweder das gesamte Rollenspiel oder einzelne Sequenzen noch einmal vorgeführt, um das Zielverhalten zu modifizieren oder zu festigen. Im Anschluss sollten die wiederholten Vorführungen besprochen werden.

Zum Abschluss einer jeden Trainingseinheit kann eine individuelle Aufgabe gestellt werden, die sich auf eine aktuelle Problemsituation aus der Lebenswelt der Teilnehmenden beziehen sollte. Die Teilnehmenden erhalten die Aufgabe, sich Alltagssituationen zu suchen, in denen sie das erlernte Zielverhalten ausführen können. In den darauffolgenden Sitzungen bietet die Besprechung der Hausaufgaben eine gute Grundlage, um den Lernstand und die Motivation der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer festzustellen und zusammen mit der Gruppe über die Notwendigkeiten der erneuten Wiederholung einzelner Rollenspiele zu entscheiden. Auch eine regelmäßige Verlaufsevaluation nach jeder Sitzung ist empfehlenswert (vgl. Drinkmann, 2016), so kann z.B. die Zufriedenheit mit dem rollenspiel-basierten Training oder eine Einschätzung über die Einhaltung der Gruppenregeln erfasst werden.

Literatur

Beushausen, J. (2014): Beratungskompetenzen erwerben – Übernahme von Rollen durch studentische Rollenspieler. In Pauls, H.; Lohner, J. & Viehauser, R. (2014): Didaktische Bausteine und Übungen zur Klinischen Sozialarbeit in der Lehre. Höchberg: ZKS.

Blanz, M.; Como-Zipfel, F. & Schermer, F.-J. (2013): Verhaltensorientierte Soziale Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.

Drinkmann, A. (2016): Sozial-kognitive Methoden: Rollenspiel. In Schermer, F.J.; Weber, A.; Drinkmann, A. & Jungnitsch, G. (2016): Methoden der Verhaltensorientierten Sozialen Arbeit. Aschaffenburg: Alibri.

Jonas, K.; Stroebe, W. & Hewstone, M. (2014): Sozialpsychologie (6. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Lefrancois, G. R. (2006): Psychologie des Lernens (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Margraf, J. & Schneider, S. (2018): Lehrbuch der Verhaltenstherapie (2. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Mazur, J. E. (2006): Lernen und Verhalten (6. Aufl.). München: Pearson.

Northoff, R. (2012): Methodisches Arbeiten und therapeutisches Intervenieren.
Weinheim: Beltz Juventa.

Petermann, U. & Petermann, F. (2015): Training mit sozial unsicheren Kindern
(11. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Simon, T. & Wendt, P.-U. (2019): Lehrbuch Sozialen Gruppenarbeit. Weinheim:
Beltz Juventa.

Wendtlandt, W. (2003): Veränderungstraining im Alltag. Stuttgart: Thieme.

Winkel, S.; Petermann, F. & Petermann, U. (2006): Lernpsychologie. Paderborn:
Schöningh Utb.