

Norina Peier, Marcel Felder, Erich Slamanig

# JEDER SCHRITT EIN AUFTRITT

Übungen und Reflexionen  
zur Vermittlung  
von Auftrittskompetenz



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort von Mathis Kramer-Länger	8	25	Embodiment 🧑🏻🧑🏻🧑🏻	42
Vorwort von Eva Göksel	10	26	Selektive Authentizität 🧑🏻🧑🏻	44
<b>EINLEITUNG</b>	<b>11</b>	27	Präsenz	45
Warum ist Auftrittskompetenz wichtig?	12	28	Der präsenste Stand ★ 🧑🏻🧑🏻	46
Zum Aufbau des Buches	12	29	Der persönliche Stand	47
Zum Aufbau des Trainings	14	30	Den persönlichen Stand präsenster gestalten 🧑🏻	48
Trainerinnen und Trainer	15	31	Wohin mit den Händen? 🧑🏻🧑🏻	48
Warum Übungen aus der Theaterpädagogik?	16	32	Nonverbal führen	51
Welche Aspekte gehören zur Auftrittskompetenz?	17	33	Standduell	51
<b>ÜBUNGEN</b>	<b>19</b>	34	1-2-3-Spiel ★	52
<b>ZUM STARTEN DER EINHEIT</b>	<b>21</b>	35	Platzwechsel	53
1 Soziometrische Aufstellung ★	22	36	Blickkontakt aushalten	54
2 Soziometrisches Gehen	23	37	Blick durchschneiden	54
3 Gossiping ★	23	38	Hotspot	55
4 Sokratisches Fragen ★ 🧑🏻	24	39	Inselhüpfen	55
5 Hammerübung	26	40	Auf dem Teppich bleiben	56
6 Speeddating	26	41	Alltagsbewegung	56
7 Expertentalk	27	42	Statuen beschreiben	57
8 Mein Vorsatz für heute	28	43	Anlocken und wegschicken ★	57
9 Herausfordernde Auftrittssituationen 🧑🏻	28	44	Proxemik 🧑🏻🧑🏻	58
10 Auftrittspanorama ★ 🧑🏻	29	<b>STIMME, SPRACHE, ATMUNG</b>	<b>61</b>	
11 Einmal einreihen, bitte	30	45	Abklopfen 🧑🏻	62
<b>ZUM BEENDEN DER EINHEIT</b>	<b>31</b>	46	Du-Spiel ★	62
12 Rücken stärken ★	32	47	Stimme und Stimmung 1 🧑🏻🧑🏻	63
13 Spinnennetz	32	48	Stimme und Stimmung 2	65
14 Kerze, Korb und Stein	32	49	Sprechhaltungen	65
15 Glücksrad ★	33	50	Stimmmodulation 🧑🏻	66
16 Das Pinguin-Prinzip 🧑🏻	33	51	Verbale Bälle	67
17 Vernissage	34	52	Squash	67
18 Wenn Wände Ohren hätten ...	34	53	Zungenbrecher	68
19 Ein Reim, dann heim	35	54	Samurai	68
20 Platz der höchsten Intensität ★	35	55	Stimmvolumen 🧑🏻	69
21 Dankeschön	36	56	Chorsprechen ★	70
<b>KÖRPERSPRACHE</b>	<b>37</b>	57	Textem 🧑🏻🧑🏻	70
22 Auftrittsvariationen ★ 🧑🏻	38	58	The Voice ★	72
23 Die drei Kommunikationsmedien 🧑🏻🧑🏻	39	59	Pro und Kontra	73
24 Das Kommunikationsdreieck 🧑🏻🧑🏻	41	60	Bilder beschreiben	74
		61	Anweisungen geben	74
		62	Figuren beschreiben ★	75
		63	Die Indifferenzlage 🧑🏻	76
		64	Kiefer lockern 🧑🏻	76
		65	Mundgymnastik 🧑🏻	77
		66	Körperresonanz	77
		67	Artikulation 🧑🏻	78

**WAHRNEHMUNG**

68	Die vier Wahrnehmungsräume 🧑🏻🧑🏻	80
69	Stop-and-go	81
70	Redeängste 🧑🏻🧑🏻	83
71	First Impression ★	85
72	Strichmenschchen	86
73	Feedback geben und nehmen ⓘ	86
74	WWW-Feedback ⓘ	88
75	Guter Wortsatz ⓘ	89
76	Gorilla 🧑🏻🧑🏻	90
77	Hände schütteln	91
78	Stopp-Übung 🧑🏻	91
79	Sich gegenseitig scannen	92
80	Selbst 🧑🏻	93
81	Ehrlich echt?	94
82	Hallo	94
83	Durch den Raum führen	95
84	Zip, zap, boing ★	96
85	Tempospiel 1 bis 10	97
86	Raumwahrnehmung	98
87	Beep, beep ★	99
88	Nichtstun-Kreis	100
89	Prinzip 21	100
90	Raum geben und nehmen	101
91	Sich selber führen 🧑🏻	102
92	Daumenspiel ★	103
93	Fotokamera	103
94	Spiegeln	104
95	Vier (im) Eck	105
96	Kommunikationszonen 🧑🏻🧑🏻	106
97	Kugelübung 🧑🏻	108
98	Der haptische Raum	109

**BEZIEHUNGSGESTALTUNG**

99	Blickduell	112
100	Stägeli uf und Stägeli ab	112
101	Natürlicher, sozialer und professioneller Status 🧑🏻🧑🏻	113
102	Sympathie und Respekt 🧑🏻🧑🏻	114
103	Statusskala	116
104	Hin und her	117
105	Statusstrategien ★ ⓘ	117
106	Statuskampf	118
107	Kontaktverhalten	119
108	Statusranking	119
109	Aufträge und Ausreden	120
110	Hinterrücks	120
111	Dabei sein ist alles	121

**79**

112	Der Professionelle und die Souveräne ⓘ	122
-----	--	-----

**IMPROVISATIONS- UND SIMULATIONSÜBUNGEN**

**127**

113	Speedy	128
114	Anweisungen erraten	128
115	Qualitäten erkennen	129
116	Mehr und weiter ★ 🧑🏻	131
117	Zuhören	131
118	Monologische Simulationsübung	132
119	Dialogische Simulationsübung (Rollenspiel)	133
120	90 Sekunden ★	134
121	Akzeptieren	136
122	Serieller Monolog	136
123	Der erste Satz 🧑🏻	137
124	Sonnenschirmimpro	137
125	Regiespiel ★	138
126	Parkbank	139
127	Herzblatt	139
128	Impulse holen	139
129	Ich bin ein Kreuzworträtsel 🧑🏻	140
130	Videobotschaft 🧑🏻	141

**REFLEXIONSAUFGABEN, WAHRNEHMUNGS- UND BEOBACHTUNGSAUFGÄBE**

**143**

Präsenz bei anderen	144
Präsenz bei mir	144
Gestik bei anderen	144
Gestik bei mir	144
Mimik bei mir	145
Mimik bei anderen	145
Blickkontakt bei mir	145
Blickkontakt bei anderen	145
Stand bei mir	146
Stand bei anderen	146
Körperhaltung bei mir	146
Körperhaltung bei anderen	146
Kopfhaltung bei mir	147
Kopfhaltung bei anderen	147
Sprache	147
Stimme bei mir	147
Stimme bei anderen	148
Atmung bei mir	148
Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung	148
Kontakt herstellen	149

Lernen von anderen	149
Am Anfang und am Ende bei mir sein	149
Vor-Satz	149
Status 1	150
Status 2	150
Nervosität	150
Raumverhalten 1	150
Raumverhalten 2	151
Blick	151
Sprechverhalten	151
Persönliche Lernfelder definieren	151
<b>ARBEITSMATERIAL</b>	<b>153</b>
Herausfordernde Auftrittssituationen	154
Feedbackbogen	156
Videoanalyse	157
Selbstreflexion	158
Auftrittspanorama (a)	159
Auftrittspanorama (b)	160
WWW-Feedback	161
Beobachtungskarten	162
Die Stimme	163
Senden und Empfangen	164
Rücken stärken	165
Selbst	166
Affektive Adjektive	167
Sprechhaltungen	168
Textem	169
Merkmale von Hoch- und Tiefstatus	170
Vom Tiefstatus zum Hochstatus	171
Hochstatus behalten	172
Äusserer und innerer Status:	
Die vier Typen	173
Der Professionelle und die Souveräne (außen flexibel, innen hoch)	174
Zungenbrecher	175
Ratschläge für einen schlechten Redner (von Kurt Tucholsky)	176
Zitate rund ums Auftreten	177
Geometrische Figuren	178
Ansichtssache: Eltern–Kind	183
Ansichtssache: Heterogenität	184
Ansichtssache: Zusammenarbeit	185
Ansichtssache: Gemeinsame Pause	186
Literaturverzeichnis	187
Die Autorin und die Autoren	189

## Vorwort von Mathis Kramer-Länger

Als kurz nach der Jahrtausendwende die Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz auf das Bologna-Konkordat abgestimmt wurde, gestalteten die neu entstehenden Pädagogischen Hochschulen ihre Studiengänge und Curricula in Modulen. An der Pädagogischen Hochschule Zürich wurden dabei drei «Trainingsmodule» definiert: Neben einem Modul zum Training von Kommunikationskompetenz, gab es eines, in dem der Umgang mit Konflikten trainiert wurde sowie eines zum Training von Auftrittskompetenz. Zum ersten Mal wurde der Begriff «Auftrittskompetenz» – ergänzend und in Abgrenzung zu den damals bereits gebräuchlichen Begriffen «Kommunikationskompetenz» und «Konfliktkompetenz» – im Rahmen eines (fach-)hochschulischen Curriculums verwendet.

Mit dem Trainingsmodul Auftrittskompetenz, einem Pflichtmodul am Anfang des Studiums, werden seither die Studienanfängerinnen und -anfänger der PH Zürich bei einer für sie neuen Erfahrung unterstützt: der Erfahrung, aufzufallen. Darin – im Auffallen – wurden die meisten Studentinnen und Studenten während ihrer 15-jährigen Schullaufbahn nämlich nicht unterstützt. Im Gegenteil: Oft kommt in der Schule ungeschoren davon, wer nicht auffällt, Tarnung wird als wichtige Kompetenz erlebt, die hilft, die schulischen Anforderungen zu bestehen.

Bereits in der zweiten Semesterwoche ihres Studiums besuchen die Studentinnen und Studenten der PH Zürich zum ersten Mal einen Kindergarten oder ein Schulzimmer. Spätestens wenn die ersten Schülerinnen und Schüler den Raum betreten, realisieren die Studierenden, dass ihnen Tarnung nicht hilft. Ob sie es nun wollen oder nicht: Unter lauter Kindern oder Jugendlichen fallen sie auf.

In dieser Situation reagieren die Studierenden wie alle Menschen in ungewohnten Situationen: Sie greifen auf Bekanntes zurück. Beim ersten Kontakt mit Schülerinnen und Schülern beispielsweise auf die Rolle der älteren Schwester, des älteren Bruders. Oder auf die der Pfadfinderführerin, des Leiters einer Jugendgruppe oder des Unteroffiziers. Oder aber, sie erinnern sich an eine Lehrerin oder einen Lehrer, die sie als Schülerin oder Schüler erlebt haben und sie versuchen, sich an deren Verhalten oder dessen Art zu Sprechen zu orientieren.

Ist dies auch nicht ganz falsch, so ist es auch nicht wirklich hilfreich. Denn einerseits stimmen die Situationen, in denen die Studierenden die ihnen bekannten Rollen erprobt haben, nicht mit der Schulsituation überein: Eine große Schwester passt in den familiären Kontext, als Pfadfinder verbringt man im kollegialen Rahmen Freizeit. Andererseits bewirkt die Orientierung an Vorbildern, dass man möglicherweise eine Lehrerin oder einen Lehrer ganz gut imitiert, man bleibt aber immer Imitatorin respektive Imitator und ist damit nicht bei sich und dem Eigenen, man ist nicht authentisch. Das ist auf Dauer nicht nur anstrengend, sondern führt auch zu einem eng begrenzten Handlungsrepertoire.

Im Trainingsmodul Auftrittskompetenz beginnen die Studierenden, das eigene Rollenverhalten zu erkennen und weiterzuentwickeln. Mit Übungen zu Selbstwahrnehmung wird die Aufmerksamkeit für sich selbst aktiviert und differenziert. Mit Übungen zur Wahrnehmung ihrer Umgebung werden sie aufmerksamer gegenüber der sie umgebenden Situation. Das Pendeln zwischen

diesen beiden Aufmerksamkeiten, dem «Bei-sich-Sein» und dem «In-der-Situation-Sein», wird mit Übungen zur Mehrfachaufmerksamkeit trainiert. Dabei geht es weniger darum, «richtiges» Verhalten einzuüben. Vielmehr ist es das Ziel, Eigenes, Authentisches zu finden und vielfältig anwenden zu lernen. Und dies immer in Bezug auf die jeweilige Situation, einer Situation des Auffallens. So entsteht Bewusstsein für sich selbst in der neuen Situation des Auffallens – situationsbezogenes Selbst-Bewusstsein.

In Situationen des Auffallens geht es immer auch darum, die Menschen wahrzunehmen, die einen umgeben und mit ihnen zu interagieren und zu kommunizieren. Das «In-der-Situation-Sein» ist also immer auch ein «In-Kontakt-mit-Menschen-Sein». Wer in diesem Sinne mehrfach wahrnehmend, selbst-, situations- und adressatenbewusst interagiert und kommuniziert entwickelt eine zentrale professionelle Kompetenz für den Lehrberuf – und für viele andere Berufe. Es erstaunt denn auch nicht, dass in den letzten Jahren unter dem Begriff «Auftrittskompetenztraining» verschiedene Aus- und Weiterbildungsangebote außerhalb der Lehrerbildung entstanden, in denen Berufsleute aus unterschiedlichen Bereichen ihren Umgang mit berufsfeldspezifischen Situationen des Auffallens, Interagierens und Kommunizierens trainieren.

Insofern könnte das Trainingsmodul auch «Auffallenskompetenz» oder «situativ-authentische Interaktions- und Kommunikationskompetenz» heißen. Dass es um die Jahrtausendwende zum Begriff «Auftrittskompetenz» kam, hängt wohl damit zusammen, dass die Übungen des Trainingsmoduls dem Fundus der Schauspielausbildung entstammen, in der es – stark vereinfacht ausgedrückt – um den Bühnenauftritt geht.

In diesem Band sind solche Übungen zusammengetragen. Die Zusammenstellung fokussiert darauf, Menschen verschiedener Professionen in ihren authentischen Möglichkeiten des Interagierens und Kommunizierens in Situationen des Auffallens kompetenter zu machen und ihnen so zu einem situations- und adressatenbezogenen Selbst-Bewusstsein zu verhelfen.

*Mathis Kramer-Länger, Prof. ZFH, Pädagogische Hochschule Zürich*

## Vorwort von Eva Göksel

Klar und effizient zu kommunizieren ist immer eine Herausforderung. Manchmal erzählt die Stimme oder die Körperhaltung eine ganz andere Geschichte, als der Gesprächsinhalt erwarten lässt. Dies passiert oft ganz unbewusst. Eine Begrüßung mit verschränkten Armen und auf den Boden gerichtetem Blick hat mit Sicherheit eine ganz andere Wirkung als eine Begrüßung mit Blickkontakt und Händedruck. Der Körper vermittelt nur allzu schnell etwas ganz anderes, als eigentlich intendiert war. Das «Was» und das «Wie» stimmen dann nicht überein und können Interpretationen zulassen, die wir gar nicht beabsichtigt haben. Selbst für geübte berufliche Rednerinnen und Redner bleibt die unmittelbare mündliche Kommunikation stets eine komplexe Herausforderung.

Damit Kommunikation gelingt, ist es hilfreich, sich der Wirkung von Sprechweise und Körpersprache bewusst zu werden. Die Fähigkeit, andere wahrzunehmen, entwickelt sich erst dann, wenn man sich selber wahrnehmen und seine Wirkung einschätzen kann. Diese kommunikativen Grundkompetenzen sind nicht nur in der Lehrer/-innenbildung, sondern in den meisten Berufen gefordert – ein sicherer Auftritt wird heutzutage in nahezu jeder beruflichen Tätigkeit verlangt, sei es vor einer Klasse, vor einer Kundschaft im Verkauf oder im Pflegeberuf. Um das verbale und das nonverbale Kommunizieren zu üben, fehlen nicht selten die nötigen Gefäße in der Ausbildung. Genau hier findet diese Übungssammlung ihre Anwendungsmöglichkeit: Sie bietet das nötige kommunikative Werkzeug, um den eigenen Auftritt lustvoll und mit nachhaltiger Wirkung zu trainieren.

Das Zentrum Mündlichkeit (ZM) der Pädagogischen Hochschule Zug ist sich der Bedeutung überzeugender Wirkungsgestaltung in Professionalisierungsvorgängen bewusst und unterstützt die Einbettung von Auftrittskompetenztrainings in der Lehrer/-innenausbildung. Mündlichkeit – nicht nur verbale, sondern auch para- und nonverbale Sprache – ist flüchtig und hat immer eine über das Gesagte hinausgehende Wirkung. Dies verleitet dazu, vor allem leichter zu Korrigierendes zu trainieren, wie die Schriftlichkeit. Trotzdem bleiben unser Körper und unser Sprechen unausweichliche Bestandteile der Interaktion, ob wir sie bewusst trainieren oder nicht. Diese systematische Übungssammlung enthält konstruktive Trainingsmöglichkeiten, die genau hier ansetzen, denn es geht darum, im Interagieren mit anderen und im Auftreten vor anderen eine eigene Wirkungsmacht zu erkennen. Das Training soll die Dialogfertigkeit stärken, authentische Interaktionen fördern und Menschen dazu verhelfen, ihre eigene unmittelbare Wirkung bewusst zu reflektieren.

Ein ganz großes «Dankeschön» geht an Norina Peier, Marcel Felder und Erich Slamanig, dem langjährigen Auftrittskompetenzteam an der PH Zug, für die Zusammenstellung dieser wichtigen Sammlung, die uns anleitet und begleitet, Schritt für Schritt einen selbstsichereren und selbstbewussteren Auftritt zu entwickeln. Nutzen wir unsere Begegnungen, um die Erkenntnisse dieses Trainings umzusetzen, denn, um es mit den Worten der Autorin und der Autoren zu sagen: Jede Begegnung mit einem anderen Menschen ist ein kleiner Auftritt.

*Eva Göksel, Zentrum Mündlichkeit, Pädagogische Hochschule Zug*

# EINLEITUNG



## Warum ist Auftrittskompetenz wichtig?

Die Fähigkeit zur Kommunikation und die damit einhergehende Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der persönlichen Wirkungsgestaltung sind sowohl im Privat- als auch im Berufsleben von Bedeutung. Da das inhaltliche «Was» nicht vom körperlich rückgebundenen «Wie» zu trennen ist, erweist sich die Bewusstmachung und Reflexion der eigenen Körperlichkeit hinsichtlich der spezifischen Auftrittssituation als durchaus sinnvoll (vgl. Klepacki & Zirfas 2013, S. 181f.). Durch die Auseinandersetzung mit dem Eigenen und dem Anderen in Bezug auf die Wahrnehmung, Körperlichkeit, Wirkung und deren Gestaltung können die Grundlagen für eine gelingende Kommunikation geschaffen werden.

Ziel des Auftrittskompetenztrainings ist nicht in erster Linie die Beherrschung von Präsentationstechniken, sondern der bewusste und gleichzeitig spontane Einsatz aller körperlichen und stimmlichen Wirkungs- und Ausdrucksweisen zur erfolgreichen und verantwortungsvollen Bewältigung von Auftrittssituationen.

Im Auftrittskompetenztraining werden nicht nur Situationen untersucht, in denen eine Person vor einer Gruppe von Menschen «auftritt», denn unter «Auftritt» verstehen wir jegliche Art der Beziehungsgestaltung, sei dies eine kurze Begegnung auf dem Flur, ein Smalltalk oder Bewerbungsgespräch, eine Beratung unter vier Augen, eine Besprechung im Team, Unterrichtssituationen oder die Leitung einer Sitzung – jede Begegnung mit einem anderen Menschen, jeder Schritt ist ein Auftritt.

Für unsere Übungen zum Training von Auftrittskompetenz definieren wir «Auftrittskompetenz» wie folgt: Auftrittskompetenz meint den bewussten Umgang mit der eigenen Wirkung und die bewusste Wahrnehmung der Ausdrucksweisen von anderen in Interaktionssituationen. Zudem beinhaltet Auftrittskompetenz die gezielte Anwendung dieser Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine gelingende Beziehungsgestaltung. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit der Selbst- und Fremdwahrnehmung und der eigenen Wirkungsgestaltung können im Auftrittskompetenztraining personale und soziale Kompetenzen aufgebaut und gefördert werden.

---

## Zum Aufbau des Buches

Das erste Kapitel beinhaltet grundlegende Gedanken und Modelle zum Verständnis von Auftrittskompetenz, zur Rolle der Trainerin oder des Trainers und begründet warum sich theatrale Lern- und Lehrmethoden für die Vermittlung von Auftrittskompetenz besonders eignen.

Im zweiten Kapitel finden sich zahlreiche Übungen zur Vermittlung und zum Training von Auftrittskompetenz. Die Übungen sind thematisch geordnet, können jedoch in beliebiger Reihenfolge durchgeführt werden und lassen sich vielfältig kombinieren. Die ersten beiden Kategorien – «Zum Starten der Einheit» und «Zum Beenden der Einheit» – sind dem Einstieg in die Workshoparbeit und dem Abschluss von Lernprozessen gewidmet.

Nicht immer ist jede Übung eindeutig einem Themenschwerpunkt zuzuordnen, die inhaltlichen Übergänge sind fließend, es können mehrere Fokusthemen anhand ein und derselben Übung beleuchtet werden. **Zur besseren Orientierung sind die Fokusthemen jeweils am Ende der Übung in blauer Schrift hervorgehoben.** Sie zeigen auf, welche Aspekte mit der betreffenden Übung jeweils trainiert werden können. Zudem sind unsere Lieblingsübungen mit einem ★ gekennzeichnet. Falls Ihnen also nur eine begrenzte Zeit für ein bestimmtes Thema zur Verfügung steht, starten Sie am besten mit den Sternübungen.

Der Fokus dieses Buches liegt zwar auf der Vermittlung von Auftrittskompetenz in Gruppen, es finden sich aber auch zahlreiche Übungen, die für das Einzeltraining geeignet sind. Diese sind mit einem ♀ gekennzeichnet. Für das Selbststudium bieten sich auch alle Reflexionsaufgaben und Wahrnehmungs- und Beobachtungsaufträge im dritten Kapitel an.

Bei einigen Übungen bieten wir das wichtigste theoretische Grundlagenwissen als Basis für die Übungen an, um bestmögliche Voraussetzungen für ein effizientes Training von Techniken rund um die Auftrittskompetenz zu schaffen. Damit diese informativen Übungen gezielt gewählt werden können, sind sie mit einem ⓘ gekennzeichnet.

Im dritten Kapitel finden Sie zu den verschiedenen Aspekten der Auftrittskompetenz Beobachtungsaufträge und Reflexionsaufgaben, die sich für den Transfer in den Alltag anbieten.

Im letzten Kapitel finden Sie schließlich das gesamte Arbeitsmaterial, das Sie zur Durchführung der einzelnen Übungen benötigen. Das Material kann über <http://mehr.hep-verlag.com/jeder-schritt-ein-auftritt> heruntergeladen werden.

In unseren Workshops verwenden wir in der Regel die Du-Form, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen – dies schien uns auch für die Übungen im Buch die angemessene Form.

Die Idee zu dieser Übungs- und Reflexionssammlung entstand nach vielen gemeinsam durchgeführten Trainings an verschiedenen Hochschulen, Volksschulen, Firmen der Privatwirtschaft und sozialen Einrichtungen und aufgrund wiederholter Anfragen nach Grundlagenmaterial von Teilnehmenden unserer Workshops, Kurse und Module. Deshalb haben wir bekannte Übungen zusammengetragen und sie über mehrere Jahre hinweg modifiziert und weiterentwickelt. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für den inhaltlichen und fachlichen Austausch an unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem Theaterbereich, die ebenfalls Auftrittskompetenztrainings leiten.

Diese Übungs- und Reflexionssammlung will nicht in erster Linie theoretisches Wissen vermitteln, wie es in großer Vielfalt in Publikationen zu den Themen «Körpersprache», «Stimme» und «Rhetorik» zur Verfügung steht. Solches Wissen sollte jedoch selbstverständlich als Bezugsgröße und theoretischer Unterbau bei der Vermittlung von Auftrittskompetenz herangezogen werden. Mit diesem Band halten Sie vor allem ein Trainingsbuch in den Händen, das insbesondere zum Erkunden und Anwenden verschiedener Aspekte des Auftretens anregen möchte.

## Zum Aufbau des Trainings

Im Auftrittskompetenztraining geht es darum, den Teilnehmenden in einem konsequenzentlasteten Raum persönliche Erfahrungen im Umgang mit verschiedenen Kommunikationsaspekten zu ermöglichen. Diese Auseinandersetzung geschieht über Sensibilisierungs- und Wahrnehmungsübungen sowie über Simulationsübungen.

Im geschützten Trainingssetting ergibt sich die Möglichkeit, blinden Flecken auf die Spur zu kommen und Bestätigung für bereits gefundene Stärken zu erhalten. Die Selbst- und Fremdwahrnehmung können abgeglichen, erweiterte Handlungs- und Ausdrucksmöglichkeiten gefunden sowie Handlungs- und Gestaltungsstrategien entdeckt und ausprobiert werden.



Abb. 1 – Der Prozess des Auftrittskompetenztrainings (Felder 2016, S. 105)

### Sensibilisierungs- und Wahrnehmungsübungen

Die Teilnehmenden werden über Sensibilisierungs- und Wahrnehmungsübungen an Teilaspekte des Auftretens herangeführt. Die Körpererfahrung steht dabei im Mittelpunkt. Das Fundament bilden spezifische Beobachtungen, der Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung, Reflexionsaufträge und die Kultivierung einer Feedbackkultur (vgl. Felder 2016, S.99).

### Simulationsübungen

In Simulationsübungen (zum Beispiel berufsrelevante Auftrittssituationen) werden die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Wahrnehmungs- und Sensibilisierungsübungen angewandt und weiter trainiert. Dabei kann überprüft werden, ob das Wissen und Können in spezifischen Situationen abrufbar

ist. Durch die im Unterrichtssetting natürlich gegebene Komplexitätsreduktion wird deutlich, dass nicht die Wirklichkeit, sondern für die Wirklichkeit trainiert wird (vgl. Felder 2016, S.99f.).

## Transfer

Idealerweise ist eine Parallelstruktur zum Training gegeben, die es ermöglicht, dass Neues in realen Anwendungssituationen erprobt und etabliert werden kann.

Das Training ist idealerweise so aufgebaut, dass Wahrnehmungs- und Beobachtungsaufträge den Lernprozess begleiten und die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Übungen und Transferanwendungen wieder in die Trainingssituation einfließen und somit die Grundlage für neue Lernfelder bilden.

---

## Trainerinnen und Trainer

Ein Trainer oder eine Trainerin unterstützt die Teilnehmenden bei ihren individuellen Lernprozessen. Er oder sie gestaltet das Training so, dass ein Individuum neue Kompetenzen erwerben und neues Verhalten erlernen kann. Dies setzt ein klares Trainingskonzept voraus. Selbstverständlich konzipiert er oder sie das Training dem Lerngegenstand entsprechend, behält den berufsspezifischen oder situativen Fokus im Auge, setzt an subjektiven Theorien an, kontextualisiert das Theoriewissen und strukturiert Transfermöglichkeiten (vgl. Vanier 2013, S.38). Dies alles bildet die Basis für das selbstgesteuerte Lernen und verantwortliche Handeln im geschützten Trainingssetting.

Ebenso ist die Beziehungsgestaltung zwischen den Teilnehmenden und den Trainerinnen und Trainern – aber auch zwischen den Teilnehmenden selbst – von Bedeutung und muss bewusst kultiviert werden. Das Auftrettskompetenztraining setzt Vertrauen voraus, denn es gehört zum Wesen des Trainings, dass bisher Bewährtes infrage gestellt wird. Dies kann verunsichern, fordert die emotionale Beteiligung und berührt das Selbstkonzept (vgl. Vanier 2013, S. 41). Die Trainerinnen und Trainer müssen sich deshalb der hohen Anforderung an ihre Professionalität bewusst sein.

Die Fähigkeit der Trainerinnen und Trainer, kompetent, wertschätzend und fokussiert Feedback zu geben, ist unabdingbar. Die Trainerinnen und Trainer verzichten auf Kategorien wie «richtig» und «falsch» und lassen Bewertungen wie «gut» oder «schlecht» weg. Sie bleiben stets spezifisch in der Rückmeldung zur erzeugten Wirkung und trennen in ihren Feedbacks klar zwischen Beobachtung und Interpretation. Vielleicht entscheiden sich die Trainerinnen und Trainer auch, den Auftritt der Teilnehmenden zu spiegeln, oder sie führen selbst Simulationsübungen vor. Die Empathiefähigkeit und Präsenz der Trainerinnen und Trainer sind wichtige Voraussetzungen für das Gelingen des Trainings. Auch eine gute Portion Humor, Gelassenheit und Geduld sind im Wahrnehmungs-, Findungs- und Optimierungsprozess förderlich. Die Trainerinnen und Trainer sind sich ihrer Modellfunktion bewusst.

Die einzelnen Trainingseinheiten sind so zu gestalten, dass die Teilnehmenden regelmäßig neue Erfahrungen und Erkenntnisse gewinnen und dabei Erfolgserlebnisse verbuchen können. Dadurch bleibt das Training für die Teilnehmenden bedeutsam, macht Freude und motiviert die Teilnehmenden, am Thema dranzubleiben und die nächsten Schritte mitzugehen.

---

## Warum Übungen aus der Theaterpädagogik?

Die Idee, dass gewisse Übungsformen und Methoden aus dem Theaterbereich sich für die Entwicklung spezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Bewältigung eines (professionellen) Auftritts besonders eignen, ist nicht neu. Tatsächlich haben schon Philosophen des antiken Griechenlands die Möglichkeiten des darstellenden Spiels als Lernmethode für Gebiete wie die Rhetorik und die persönliche Präsentation erkannt (vgl. Göhmann 2004, S. 88).

Nach Liebau, Klepacki und Zirfas (2009) gehören theatrale Lehr- und Lernformen zu den produktiven Lernformen und sind handlungs- und erfahrungsorientiert. Im Wesentlichen bestehen theatrale Lehr- und Lernprozesse aus Wahrnehmungs-, Darstellungs-, Gestaltungs-, Präsentations- und Reflexionsprozessen. Die vier zentralen Effekte theatraler Lernprozesse: Kompetenz, Reflexivität, Erfahrung und Präsentation sind nach Klepacki und Zirfas (2013) den theatralen Lehr- und Lernprozessen immanent. Da im Fokus der theatralen Auseinandersetzung die körperliche Ausdrucksweise und deren Konzeption stehen, eignen sich Wahrnehmungsübungen, Methoden und Settings aus der Schauspiel- und Theaterarbeit folglich besonders für die Vermittlung von Auftrittskompetenzen.

Theatrale Lehr- und Lernformen können nach Hentschel (2010) für verschiedene Zielebestimmungen eingesetzt werden: als Erziehung *durch* Theater, als Erziehung *zum* Theater oder als eine allgemeine Wahrnehmungserziehung mit «theateraffinen» Mitteln (vgl. Hentschel 2010, S. 238). In Anlehnung an Hentschel umschreibt Kramer-Länger (2013) die Erziehung *zum* Theater, mit dem Ziel, Wissen und Können über Theater aufzubauen und die Erziehung *durch* Theater als ein Feld, in dem über Theater an sozialen und personalen Kompetenzen gearbeitet wird und eher bildungs- und kulturpädagogische Ziele verfolgt werden. Ferner hat Erziehung mit theateraffinen Mitteln neben dem Aufbau sozialer oder personaler Kompetenzen die Ausbildung fachlicher Kompetenzen zum Ziel. Übungen, Methoden und Settings aus der Schauspiel- und Theaterarbeit werden eingesetzt, um fachfremde Inhalte zu vermitteln (vgl. Kramer-Länger 2013, S. 46f.). Für das Grundverständnis des in diesem Buch angestrebten Trainings ist die Verortung des Auftrittskompetenztrainings in der Erziehung mit theateraffinen Mitteln wesentlich. Bei der Festigung der Auftrittskompetenz geht es nicht primär darum, fremde, fiktive Rollen zu ergründen oder spielerisch darzustellen. Dies würde einerseits ein Verständnis der dramatischen und theatralen Kunst voraussetzen und andererseits intensive Recherchearbeit in den spezifischen sozialen Bezügen erfordern (vgl. Felder 2016, S. 88). Vielmehr stehen die Auseinandersetzung mit der eigenen sozialen Rolle (beziehungsweise Berufsrolle) und die persönliche Wirkungsgestaltung im Mittelpunkt des Trainings.

## Welche Aspekte gehören zur Auftrittskompetenz?

Inhalte	Aspekte
Nonverbale, nonvokale Kommunikation (Nonverbalität)	Mimik, Gestik, Blickkontakt, Körperhaltung, Raumverhalten, Stand, Körperbewegung, Gang, Energie/Dynamik, Spannung, Atmung, Artefakte (wie Kleidung, Schmuck, Frisur, Gegenstände/Requisiten, symbolische Zeichen)
Nonverbale vokale Kommunikation (Paraverbalität)	Intonation, Stimmmodulation, Sprachrhythmus, Dynamik (wie Lautstärke), Pausen, Rahmensignale (wie Gähnen, Husten, Räuspern, Sprechunarten wie «ähm» und so weiter), Sprechtempo, Atmung, Betonungen, Stimmlage, Artikulation, Sprechhaltung
Verbale Kommunikation (Verbalität)	Dialektik, Wortwahl, Satzbau, Aufbau und Dramaturgie, Inhalt, Sprachstil, Aussprache, Schlagfertigkeit, Rhetorik (wie Frage- und Argumentationstechniken, Redefiguren und so weiter) rhetorische Improvisation, Schlagfertigkeit
Effekte	Primacy-Effekt, Recency-Effekt
Status	gesellschaftlicher, natürlicher und gespielter Status, Führen und Leiten, das Verhältnis zur eigenen Autorität, das Spannungsfeld zwischen Dominanz und Unterordnung
Kontaktverhalten	kontaktbejahendes und kontaktverneinendes Begegnungsverhalten, Beziehungsgestaltung, Kontakt aufnehmen, halten, abbrechen
Interaktionsstrategien	Lob und Zustimmung, Ignorieren, Schweigen, Beharrlichkeit und so weiter, Raum geben und nehmen, mit Grenzen umgehen
Proxemik	Raumverhalten, Inszenierung im Raum, emotionale, verbale und räumliche Nähe und Distanz, Abgrenzungsverhalten
(Berufs-)Rolle	Rollenverständnis, Rollenwechsel, professionelles Selbst, persönliche Identität, privates, situatives und professionelles Verhalten
Selbstregulation	Selbstwert, Selbstkonzepte, Selbstinterpretation, Selbstansprache, Umgang mit Redeängsten und Nervosität, Wirkungslenkung
Authentizität	selektive Authentizität, Glaubwürdigkeit, Kongruenz und Inkongruenz, Double-bind
Wahrnehmung	Selbst- und Fremdwahrnehmung, Eigen-, Partner-, Gruppen- und Raumwahrnehmung
Präsenz	räumliches und zeitliches Zugewesen, Anwesenheit in der Gegenwart, Verfügbarkeit, Geistesgegenwart
Mehrfachaufmerksamkeit	Wahrnehmungslenkung, Gleichzeitigkeit mehrerer Aspekte und Dimensionen, Selbstlenkung
Feedback	Selbst- und Fremdbeobachtung, Reflexion der Beobachtungen, Feedback geben und bekommen, Umgang mit Feedbacktechniken

Inhalte	Aspekte
Resilienz	Widerstandsfähigkeit, Frustrationstoleranz, Umgang mit Fehlern und Anforderungen, Selbstansprache, Ambiguitätstoleranz
Improvisation	sich auf Unvorhergesehenes einlassen, Spontaneität, Ungewissheitstoleranz
Dramaturgie	anfangen, aufhören, Spannung erzeugen, Gestaltungsabläufe

**Tab. 1** – Aspekte des Auftretens (Felder 2016, S.97ff.)

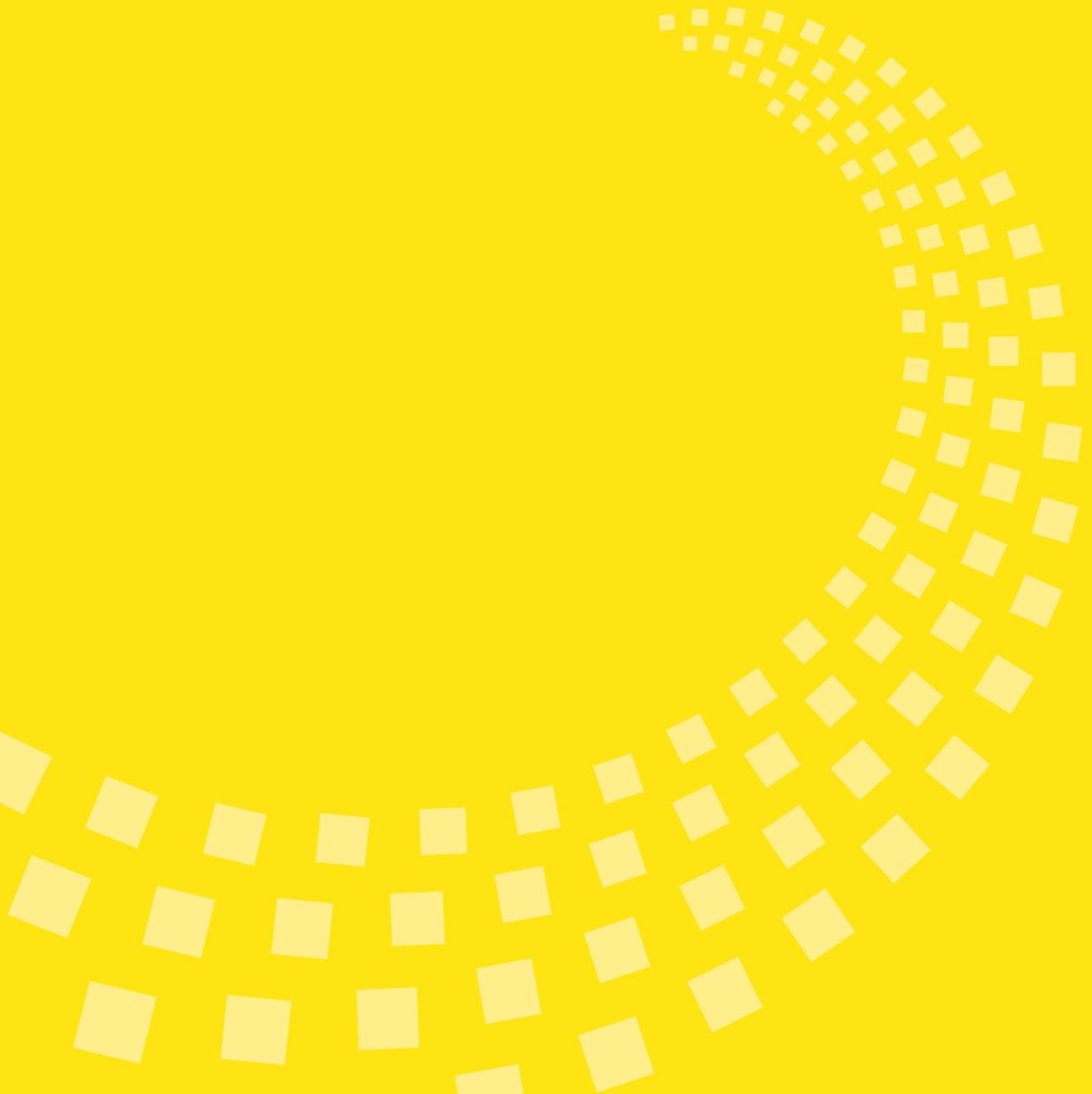
# ÜBUNGEN

Damit gezielt und auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt trainiert werden kann, sind die Übungen in Kategorien unterteilt:

- Zum Starten der Einheit
  - Zum Beenden der Einheit
  - Körpersprache
  - Stimme, Sprache, Atmung
  - Wahrnehmung
  - Beziehungsgestaltung
  - Improvisations- und Simulationsübungen
- 

# ZUM STARTEN DER EINHEIT

In diesem Abschnitt befinden sich methodische Inputs zum Starten von Auftritts-kompetenztrainings. Die Übungen haben zum Ziel, dass sich die Teilnehmenden ihrer bereits vorhandenen Kompetenzen bewusst werden und sich über die nächsten Entwicklungsschritte Klarheit verschaffen.



# 1

## Soziometrische Aufstellung



### Setting

Die Trainerin etabliert im Raum eine Skala von 1 bis 10.

### Anleitung

Die Trainerin stellt den Teilnehmenden Fragen. Die Teilnehmenden positionieren sich der Antwort entsprechend auf der Skala. Wenn sich die Teilnehmenden aufgestellt haben, kann die Trainerin die Teilnehmenden interviewen: «Auf welchem Wert stehst du? Was bedeutet dieser Wert für dich?» Die Teilnehmenden sehen, wer sich wie einschätzt und hören auch weshalb.

Wie gerne bin ich heute hier?

1: Total ungerne – 10: Total gerne.

Wie oft stehe ich vor Publikum?

1: Nie – 10: Sehr oft.

Wie werde ich von anderen wahrgenommen?

1: Unauffällig – 10: Dominant.

Wie bewusst bin ich mir und meiner Wirkung?

1: Darüber habe ich mir noch nie Gedanken gemacht. – 10: Ich bin mir meiner Wirkung sehr bewusst.

Wie stark achte ich auf meine Körpersprache?

1: Gar nicht – 10: Stark.

Wie stark achte ich auf die Körpersprache von anderen?

1: Gar nicht – 10: Stark.

Wie gut kenne ich meine Stimme und wie gerne mag ich sie?

1: Gar nicht – 10: Sehr.

Wie gerne stehe ich vor Menschen?

1: Total ungerne – 10: Ich liebe es.

Wie kompetent schätze ich mich in Bezug auf mein Auftreten ein?

1: Ich bin enorm unsicher – 10: Sehr sicher, ich trete absolut professionell auf.

### Bemerkung

- Es bietet sich an, zu fragen: «Wie kommt es, dass du auf dem Wert X und nicht auf der 1 stehst?» So formulieren die Teilnehmenden ihre Stärken – das, was bereits funktioniert. Die Einzelnen werden sich ihrer Fähigkeiten bewusst und die Gruppe entwickelt ein gemeinsames Verständnis für ein kompetentes Auftreten. Weiter können Anschlussfragen gestellt werden: «Auf welchem Wert würdest du gerne stehen? Was unterscheidet diesen Wert vom Ausgangswert? Was tust du hier anders?» Mehr zum lösungsorientierten Ansatz im Umgang mit Skalen erfahren Sie im E-Book S.U.R.F. von Szabó (2009).
- Das soziometrische Aufstellen gibt Auskunft über die Zusammensetzung einer Gruppe. Dies betrifft beispielsweise die Stellung einzelner Teilnehmender innerhalb der Gruppe. Auf dieser Basis können Aussagen über die Gruppenstrukturen gemacht werden und als Ausgangspunkte für Veränderungsprozesse genutzt werden.
- Diese Übung eignet sich auch als Standortbestimmung während oder zum Beenden einer Einheit.

**Fokusthemen** Als Gruppe ins Thema einsteigen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe sichtbar machen, sich positionieren, sich der eigenen Stärken und Herausforderungen bewusst werden, in den Austausch kommen

## 2 Soziometrisches Gehen

**Setting** Die Teilnehmenden stehen verteilt im Raum.

**Anleitung** Der Trainer stellt Fragen zum Auftreten der Teilnehmenden nach dem Schema «Wer von euch ...?» Die Teilnehmenden, die positiv auf eine Frage antworten, setzen sich in Bewegung und gehen durch den Raum, bis der Trainer mit einem Klatschen ein Stoppsignal setzt und wiederum alle stehen.

- Wer von euch steht gerne vor anderen Menschen?
- Wer hört sich selbst gerne sprechen?
- Wer hat manchmal Lampenfieber?
- Wer hat für sich einen Umgang mit dem Lampenfieber gefunden?
- Wer von euch kann gut improvisieren?
- Und so weiter

**Bemerkung** Das soziometrische Gehen gibt Auskunft über die Zusammensetzung einer Gruppe. Dies betrifft beispielsweise die Stellung einzelner Teilnehmender innerhalb der Gruppe. Auf dieser Basis können Aussagen über die Gruppenstrukturen gemacht werden und als Ausgangspunkte für Veränderungsprozesse genutzt werden.

**Fokusthemen** Als Gruppe ins Thema einsteigen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe sichtbar machen, sich positionieren, sich der eigenen Stärken und Herausforderungen bewusst werden, in den Austausch kommen

## 3 Gossiping



**Setting** Gruppen von drei bis sieben Teilnehmenden, im Kreis sitzend

**Anleitung** Teilnehmer A rutscht mit dem Stuhl ein Stück aus dem Kreis heraus. Die anderen Teilnehmenden tratschen nun für zwei Minuten gemeinsam über A und zwar im positiven Sinn. Welche Fähigkeiten, Ressourcen und Stärken schreiben sie A zu? Welche beeindruckenden Geschichten wurden bereits gemeinsam erlebt? Welche Begabungen hat A? Wofür bewundern sie A? Zum Beispiel «A ist sehr hilfsbereit. Jedes Mal wenn ich sie um Unterstützung bitte, ist sie sofort zur Stelle.» Oder: «Es ist schön, A in unserem Team zu haben. Sie sorgt mit ihrem Humor und ihrer offenen Art für eine tolle Atmosphäre.» Oder: «Mich beeindruckt, wie zielstrebig und strukturiert A an neue Herausforderungen herangeht.»

Die Teilnehmenden tratschen in der dritten Person über A. Das heißt, sie tratschen «über» und nicht «mit» A. A hört zu, ohne das Gesagte zu kommentieren, und macht sich Notizen darüber.

Danach wird über B, C und so weiter getratscht.

**Diskussion**

- Wie war diese Übung für euch?
- Wie war es, so viel Positives über sich selbst zu hören?
- Wie war es, so viel Positives über andere zu sagen?
- Was hat diese Übung mit Auftrittskompetenz zu tun? (Zum Beispiel der Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung oder sich den eigenen Stärken bewusst werden)
- Welche beiden konkreten Aussagen über dich haben dich am meisten gefreut?

**Variante**

Die Übung funktioniert auch, wenn sich die Teilnehmenden noch nicht kennen. Die Teilnehmenden tratschen dann einfach über den ersten Eindruck (zum Beispiel ausgehend von Wirkungssignalen) und verstärken diesen indem sie der Person positive Dinge andichten, wie zum Beispiel: «Aufgrund der Turnschuhe, die A trägt, denke ich, dass er sehr sportlich ist. Er joggt sicher regelmäßig, läuft Marathon.» Oder: «Ich denke, A ist eine sehr offene und humorvolle Person, die gerne Menschen um sich hat. Sie hat bestimmt viele Freunde. Und sie ist bestimmt eine tolle Gastgeberin und eine gute Köchin.» Die Teilnehmenden sollten ruhig gewagte Hypothesen formulieren. Eventuell können einzelne Hypothesen im Anschluss an die Übung von A kommentiert werden.

**Fokusthemen**

Als Gruppe ins Thema einsteigen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe sichtbar machen, sich der eigenen Stärken bewusst werden, Feedback zur eigenen Wirkung erhalten, den Fokus auf die Ressourcen richten

## 4 Sokratisches Fragen



**Setting**

Im Kreis stehend, in der Mitte ein Aufnahmegerät (Handy)

**Anleitung**

Erste Runde: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, zum Thema «Was wollen Menschen wissen, wenn es um ihren Auftritt geht?» eigene Fragen zu formulieren. Fällt einer Person eine Frage ein, geht sie zum Mikrofon und stellt diese. Die Fragen können allgemein oder persönlich formuliert werden (zum Beispiel: «Was braucht es, damit man kompetent wirkt?», «Sieht man, dass ich nervös bin?»).

Zweite Runde: Die Aufnahme wird abgespielt, die Teilnehmenden versuchen Themenbereiche zu erkennen, die für die Auftrittskompetenz von Bedeutung sind. Welche Themen wurden wiederholt genannt?

Dritte Runde: Alle Teilnehmenden formulieren eine Lieblingsfrage, der sie nachgehen möchten, und halten diese schriftlich auf einer Moderationskarte fest. Die Frage kann im Vorfeld bereits genannt worden sein oder von der ersten und zweiten Runde inspiriert sein. Die Teilnehmenden lesen die Fragen im Plenum vor (und pinnen die Moderationskarte an die Wand).

Am Ende des Trainings nehmen alle ihre Frage nochmals hervor und erläutern der Reihe nach, welche Hinweise sie zur Beantwortung der Frage bekommen haben oder was sie an ihrer Frage noch beschäftigt. Zum Abschluss können die Teilnehmenden ihre Frage vor sich auf den Boden legen und mit einem farbigen Papierkärtchen (grün = beantwortet, orange = noch nicht ganz beantwortet, rot = nicht beantwortet) aufzeigen, wo sie im Hinblick auf die Beantwortung ihrer Frage stehen.

**Variante** Sitzend im Kreis, ohne Aufnahmegerät, nur ein aus Fragen bestehendes Gespräch, wobei die Fragen sich auch aufeinander beziehen oder auf Fragen weiterführende Fragen folgen können.

**Bemerkung** Wer möchte, kann die zweite Runde mit dem didaktischen Dreieck (abgeleitet vom TZI-Dreieck nach Ruth Cohn) abrunden, denn die genannten Fragen lassen sich alle in die drei Bereiche «Ich», «Du» oder «Thema» integrieren. Für einen gelungenen Auftritt müssen die Ecken des Dreiecks gleichermaßen und flexibel miteinbezogen werden. Was geschieht mit mir, wenn ich nervös werde? Gibt es eine Ecke, die dann einen Überfokus erhält? Gibt es eine Ecke, die ich dann aus dem Bewusstsein verliere?

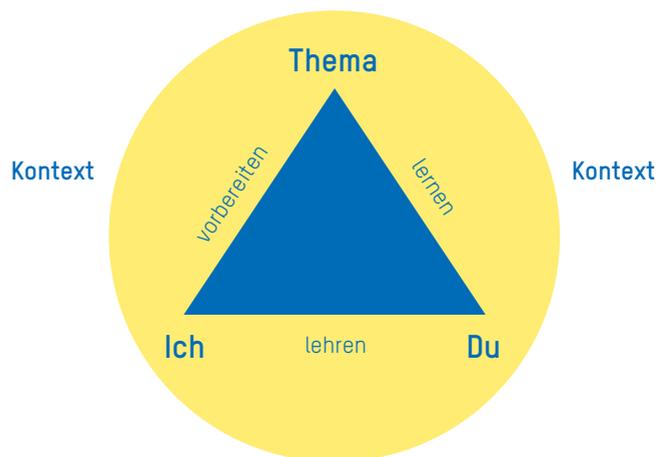


Abb. 2 – Das didaktische Dreieck nach Ruth Cohn (1975), in Löhmer & Standhardt (2015)

**Fokusthemen** Als Gruppe ins Thema einsteigen, Verbindung zwischen der eigenen Person und dem Thema herstellen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe sichtbar machen

## 5 Hammerübung

**Setting** Im Plenum

**Anleitung** Die Trainerin sagt: «Wir machen jetzt einen Sprung in die Zukunft. Wir sind bereits am Ende des Tages angekommen und unser Workshop war der absolute Hammer. Was erzählt ihr in der Abschlussrunde? Weshalb war der Workshop der absolute Hammer? Wie beantwortet ihr die folgenden drei Fragen?»

Die Trainerin zeigt den Teilnehmenden ein Flipchart, auf dem in einer Sprechblase steht: «Der heutige Workshop war der absolute Hammer!» Und darunter die drei Fragen:

- Was ist heute passiert?
- Was war mein Beitrag?
- Welche Fragen/Themen/Ziele haben sich für mich geklärt?

Die Antworten werden von den Teilnehmenden auf großen Post-Its festgehalten, anschließend erläutert und auf das Flipchart geklebt.

**Bemerkungen**

- Anhand dieser Übung werden die Erwartungen der Teilnehmenden abgeholt und der Fokus auf das Gelingen des Workshops gerichtet. Wer mehr über den Umgang mit lösungsorientierten Fragen und speziell zum Thema «das Ende vorwegnehmen» erfahren möchte, wird im Buch «Coaching erfrischend einfach» von Daniel Meier und Peter Szabó (2008) fündig.
- Diese Übung kann mit der Übung «Sokratisches Fragen» (→ 4) verbunden werden. In diesem Fall bietet sich das Formulieren von «Lieblingsfragen» an.

**Fokusthemen** Erwartungen klären, Überprüfen und Stärken der Motivation, aktive Mitarbeit fördern und Selbstverantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen

---

## 6 Speeddating

**Setting** Die Teilnehmenden stehen/sitzen im Raum verteilt.

**Anleitung** Der Trainer gibt pro Runde ein Thema vor, zu dem sich jeweils zwei Teilnehmende austauschen. Nach zwei Minuten erklingt ein Signal, die Gespräche werden beendet, und es finden sich neue Paare, die sich zum gleichen (oder zu einem weiteren vorgegebenen Thema) austauschen. Mögliche Themen:

- Welche Erwartungen richte ich an die heutige Veranstaltung?
- Was müsste heute passieren, dass es ein erfolgreicher Workshop war?
- Was weiß ich bereits über das Thema XY?
- Was interessiert mich heute besonders?
- Was darf auf keinen Fall passieren?

<b>Variante</b>	Setting: Kugellager. Halbgruppe A bildet einen Innenkreis mit Blick nach außen, Gruppe B bildet einen Außenkreis rundherum, sodass sich immer zwei Teilnehmende aus Gruppe A und B gegenüberstehen (Abstand ca. 80 cm).
<b>Bemerkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Übung ist besonders wertvoll für Gruppen, bei denen sich die Teilnehmenden noch nicht kennen, da in den zwei Minuten – neben dem Einstieg ins Thema – auch ein erstes Kennenlernen stattfindet.</li> <li>• Falls die Übung als Abschluss einer Einheit verwendet wird, teilen sich die Teilnehmenden ihre Erkenntnisse mit, zum Beispiel, was sie in den Alltag transferieren möchten, was ihnen am meisten Spaß gemacht hat, was für sie neu war und so weiter.</li> </ul>
<b>Fokusthemen</b>	<b>Kontaktverhalten, Beziehungsgestaltung, Zusammenspiel der drei Kommunikationsmedien, Spontaneität</b>

## 7 Expertentalk

<b>Setting</b>	Gruppen von drei bis fünf Personen
<b>Anleitung</b>	<p>Die Teilnehmenden interviewen sich gegenseitig zum Thema «Ein Auftritt, auf den ich stolz bin».</p> <p>A berichtet drei Minuten von einem erfolgreichen Auftritt, die anderen Teilnehmenden hören zu und fragen nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie hast du das genau gemacht?</li> <li>• Wie ist dir das gelungen?</li> <li>• Was hat dir dabei geholfen?</li> <li>• Was war dein Beitrag?</li> <li>• Worauf bist du besonders stolz?</li> <li>• Und so weiter.</li> </ul> <p>Die Teilnehmenden fragen hartnäckig nach: «Und was noch?» Mit Sicherheit fallen A noch weitere Aspekte ein, die zum positiven Ergebnis beigetragen haben.</p> <p>Im Anschluss tauschen sich die anderen Teilnehmenden zwei Minuten darüber aus, was sie an A beeindruckt. Welche Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten haben sie aus der Geschichte von A erkannt? A schreibt mit, ohne zu kommentieren. Danach wird die oder der nächste Teilnehmende interviewt.</p>
<b>Varianten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Übung kann auch als Standortbestimmung zwischendurch angewendet werden. Die Teilnehmenden berichten sich gegenseitig drei Minuten lang von ihren Fortschritten (Was ist seit der letzten Einheit besser geworden? Welche kleineren und größeren Erfolge konnte ich in der Zwischenzeit verbuchen?)</li> <li>• Über die Erfolgsgeschichten kann danach im Plenum berichtet werden.</li> </ul>
<b>Fokusthemen</b>	<b>An den eigenen Ressourcen anknüpfen und sich diese bewusst machen, auf die bereits bestehende Expertise der Teilnehmenden aufmerksam machen, im Austausch voneinander lernen</b>

## 8 Mein Vorsatz für heute

**Setting** Im Plenum

**Anleitung** Der Trainer fordert alle Teilnehmenden auf, sich mit jeweils einer eigenen Fragestellung auf die Stunde einzustellen oder sich einen persönlichen Beobachtungsauftrag zu geben. Frage oder Auftrag sollen in einem ganzen Satz formuliert werden. Was möchten die Teilnehmenden heute genauer untersuchen? Welcher Frage wollen sie nachgehen?

**Varianten**

- Die Vorsätze können auf einer Moderationskarte festgehalten werden.
- Die Vorsätze können paarweise ausgetauscht und besprochen werden.
- Am Ende des Workshops reflektieren die Teilnehmenden, was sie in Bezug auf ihre Fragestellung herausgefunden haben – als schriftliche Einzelarbeit, als Austausch im Tandem oder als Statement in der Gruppe.
- Der Trainer dreht einen Stift in der Mitte des Kreises. Diejenige Person, auf die die Spitze zeigt, äußert sich zu ihren Erkenntnissen (→ I5, «Glücksrad»).

**Fokusthemen** Erwartungen klären, Überprüfen und Stärken der Motivation, aktive Mitarbeit fördern und Selbstverantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen

## 9 Herausfordernde Auftrittssituationen

**Setting** Erst Einzelarbeit, dann in Dreiergruppen

**Anleitung** Die Teilnehmenden füllen den Fragebogen «Herausfordernde Auftrittssituationen» (→ Arbeitsmaterial) aus.

Im Anschluss tauschen sie sich zu dritt über ihre Erkenntnisse aus. Zuerst wird A von B und C etwa fünf Minuten lang interviewt:

- Auf welche Auftrittssituation bist du besonders stolz?
- Worin bestand die Herausforderung?
- Wie hast du diese gemeistert? Was war dein Beitrag?
- Was hast du zum Erfolg beigetragen? Was hat dir geholfen?
- Was noch? Was noch? Was noch? (B und C fragen hartnäckig nach, damit A noch mehr Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten entdecken kann.)

Während des Interviews notieren B und C jeweils mindestens drei Stärken von A, die sie beeindruckten. Danach tratschen B und C etwa zwei Minuten lang über die Stärken von A. A hört zu, ohne das Gesagte zu kommentieren, und macht sich Notizen.

Danach ist B an der Reihe. Dann C.

**Fokusthemen** Selbst- und Fremdwahrnehmung, Ressourcen und Strategien erkennen, Überprüfen und Stärken der Motivation, aktive Mitarbeit fördern und Selbstverantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen

# 10

## Auftrittspanorama



Setting

Einzelarbeit

Anleitung

Die Teilnehmenden nehmen anhand des «Auftrittspanoramas» (→ Arbeitsmaterial) eine persönliche Standortbestimmung vor. Sie schätzen sich zu den vorgegebenen Aspekten selbst ein, indem sie auf den Skalen von 1 bis 10 den zutreffenden Wert markieren. Die Zahl 1 bedeutet «nicht ausgeprägt», die Zahl 10 bedeutet «stark ausgeprägt».

Danach verbinden die Teilnehmenden die Bewertungspunkte. Ein persönliches Auftrittspanorama entsteht.

Die Teilnehmenden markieren die drei höchsten «Bergspitzen» (die höchsten Zahlenwerte) farbig. Diese «Berge» zählen zu ihren Stärken.

Danach beantworten die Teilnehmenden zu allen Aspekten die Frage: Was ist schon alles da, dass ich mich bereits auf dem Wert X einschätze und nicht beim Wert 1?

Ausgehend von einem «Tal» (tiefe Zahlenwerte) formulieren die Teilnehmenden ihr persönliches Etappenziel. Welchen Wert würden sie gerne erreichen? Was müssten sie dafür konkret anders machen? Das Etappenziel stellt einen nächsten Schritt dar und soll nach folgenden Kriterien formuliert werden:

- Der Satz beginnt mit «Ich».
- Das Ziel wird als vollständiger Satz formuliert.
- Das Ziel ist in der Gegenwart formuliert.
- Das Ziel ist direkt formuliert und beinhaltet keine Hilfsverben wie «wollen, sollen, müssen» und so weiter.

So nicht ...	Genau so ...
Ich möchte lauter und deutlicher sprechen.	Ich spreche laut und deutlich.
Ich werde eine aufrechte Körperhaltung einnehmen.	Ich stehe aufrecht.
Fokus Blickkontakt!	Ich schaue dem Publikum in die Augen.
Ich möchte nicht immer so nervös sein.	Ich trete selbstsicher auf.
Ich möchte mein stimmliches Repertoire erweitern.	Ich probiere verschiedene Sprachmelodien und Pausengestaltungen aus.
Ich will körperlich fit sein.	Ich gehe jede Woche dreimal laufen.
Ich will inhaltlich kompetenter sein.	Ich investiere jeden Tag zwanzig Minuten in meine individuelle Weiterbildung (lesen, Internetrecherche und so weiter) zum Thema.
Ich kommuniziere meine Fähigkeiten zu wenig.	Ich zeige, was ich kann, und spreche darüber.

So nicht ...	Genau so ...
Ich habe kein Lampenfieber.	Ich trete lustvoll in Beziehung.
Ich freue mich, dass mir mein Chef Freiraum gibt.	Ich gönne mir die Zeit und konzentriere mich auf das Wesentliche.
Wenn das Publikum lacht, komme ich gut an.	Ich präsentiere humorvoll.

Tab. 2 – Etappenziele

Als nächster Schritt werden die Etappenziele den Peers kommuniziert, entweder in Kleingruppen oder als Mini-Auftritt im Plenum.

Bei einem nächsten Kurzauftritt erhalten die Teilnehmenden spezifisches Feedback zu ihrem Etappenziel. Das Feedback kann ebenfalls auf den Skalen festgehalten werden (Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung).

<b>Variante</b>	Anhand eines Auftrittspanoramas ohne vorgegebene Auftrittsdimensionen (→ Arbeitsmaterial «Auftrittspanorama (b)») kann ein individuelles Profil erstellt werden (eventuell in Zusammenarbeit mit dem Trainier).
<b>Bemerkung</b>	Das Auftrittspanorama kann während der Trainingszeit immer wieder hervorgehoben und als Standortbestimmung eingesetzt werden.
<b>Fokusthemen</b>	<b>Persönlicher Fokus, Ressourcen stärken, Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung</b>

## 11 Einmal einreihen, bitte

<b>Setting</b>	Gruppen von fünf bis fünfzehn Teilnehmenden
<b>Anleitung</b>	<p>Die Trainerin erteilt verschiedene Aufträge, wie sich die Teilnehmenden innerhalb ihrer Gruppe aufstellen sollen. Die Gruppe, die zuerst in der korrekten Reihenfolge dasteht, erhält einen Punkt. Um sich richtig einzuordnen, müssen die Teilnehmenden miteinander in den Austausch kommen – es findet ein erstes Kennenlernen statt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellt euch alphabetisch nach Vornamen auf.</li> <li>• Stellt euch dem Alter entsprechend auf.</li> <li>• Stellt euch nach Anzahl Dienst-/Studienjahren auf.</li> <li>• Und so weiter.</li> </ul>
<b>Bemerkung</b>	Die Teilnehmenden können auch selbst Ideen für Aufträge einbringen. So können sie sofort selbst entscheiden, welche Fragen sie von ihren Peers beantwortet haben möchten.

# ZUM BEENDEN DER EINHEIT

In diesem Abschnitt befinden sich methodische Inputs für das Beenden von Auftrittskompetenztrainings. Die Übungen haben zum Ziel, den Prozess zu reflektieren und abzuschließen.

