

## Fortbildung

### „Theater ImPuls – theaterpädagogische Praxis“

19. bis 20. Januar 2018

Jugendakademie Walberberg e.V., Wingert 1, 53332 Bornheim (bei Köln/Bonn)

Die Veranstaltung ist Teil des Projektes „Kaalay la!“

#### Programm

##### Freitag, 19. Januar 2018

13:30	<b>Begrüßung, Vorstellung und Einordnung „Kaalay la!“, Kennenlernen, Erwartungsaustausch</b>
14:00	Theaterpädagogische Aufwärmspiele
14:30	Das Konzept der „Neuen Autorität“ im Umgang mit herausfordernden Gruppensituationen: Die verschiedenen Elemente der Präsenz
16:30	Kaffeepause
17:00	Theaterpädagogische Gruppen- und Vertrauensübungen
18:30	Abendessen
Ca. 19:30	<b>Abendgestaltung oder Fortführung des Programms</b> Improvisations-Spiele

##### Samstag, 20. Januar 2018

08:30	<b>Frühstück</b>
09:00	<b>Einstieg in den Tag</b>
09:30	<b>Workshop 1:</b> Der Einsatz „Mischpult-Karten von Maike Pladt“ in der Gruppenarbeit
11:00	<b>Workshop 2:</b> Von der Improvisation zur kurzen Aufführung (Teil 1)
12:30	Mittagessen
13:30	<b>Workshop 3:</b> Das Thema Status in der Improvisation und Gruppenarbeit
15:30	<b>Workshop 4:</b> Von der Improvisation zur kurzen Aufführung (Teil 2)
Ca. 16:00	Kaffeepause
16:30	<b>Evaluation der Veranstaltung, Schlussworte und weitere Vereinbarungen</b>
17:30	Ende des Seminars

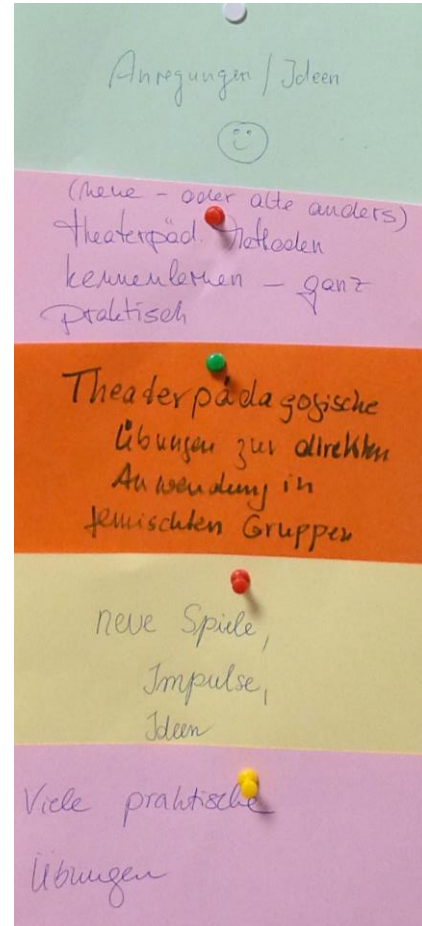
**Team vor Ort:**

Uwe Fischer	Theater ImPuls
Lotar Kienzler	Theater ImPuls
Andrea Lampe	freiberufliche systemische Beraterin
Mike Ruckes	transfer e.V.
Lena Schulte-Michels	transfer e.V.
Werner Müller	transfer e.V.

**1. Begrüßung, Vorstellung und Einordnung „Kaalay la!“, Kennenlernen, Erwartungsaustausch** Referenten: Werner Müller, Lotar Kienzler

Werner Müller eröffnet die Veranstaltung mit der Projektvorstellung von „Kaalay la!“. „Kaalay la!“ ist Somali und bedeutet „Komm mit!“. In diesem Vorhaben entwickeln und erproben Anbieter von Kinder- und Jugendfreizeiten in Nordrhein-Westfalen Konzepte, mit und für junge Geflüchtete. Bei Aktivitäten in gemischten Gruppen bietet sich allen beteiligten Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, gegenseitig voneinander zu lernen. Hierbei sollen sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit gestärkt und ihre Integration gefördert werden.

Lotar Kienzler übernimmt das Wort, stellt sich und Theater Impuls vor und fasst kurz den Ablauf der Veranstaltung zusammen. Um sich einen ersten Überblick über den Hintergrund der Teilnehmer\*innen und ihre Motivation für die Teilnahme an dieser Veranstaltung zu verschaffen, bittet er die Anwesenden sich im Raum nach Kategorien, z.B. „Schule“, „freie Träger“, „Wohlfahrtsverband“ oder „Ehrenamt-Festanstellung“, zu verteilen. Die Erwartungen und Wünsche der Teilnehmer\*innen werden auf Moderationskarten festhalten können und an einer Pinnwand gesammelt.



**Theaterpädagogische Aufwärmspiele**

Referent: Lotar Kienzler

*Im Anhang zu dieser Dokumentation befindet sich zusätzlich ein Skript von Theater Impuls mit Anleitungen zu den vorgestellten theaterpädagogischen Spielen und Methoden.*

**2. Das Konzept der „Neuen Autorität“ im Umgang mit herausfordernden Gruppensituationen: Die verschiedenen Elemente der Präsenz**

Referentin: Andrea Lampe

Andrea Lampe ist ausgebildete Erziehungswissenschaftlerin, sie forschte in der Schulentwicklung und bietet systemische Beratung und Therapie an.

Konzept der neuen Autorität:

- Entwickelt wurde das Konzept von Haim Omer, weiterentwickelt und für Schule spezifiziert durch Martin Lemme.
- Das Konzept bietet Unterstützung im Umgang mit verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern.
- Es geht um die Vermittlung einer Haltung, von Einstellungen und Werten, um einen neuen Umgang mit schwierigen Situationen zu lernen.
- Die systemische Haltung, mit der die Referentin besonders auch arbeitet, geht vor allem von folgenden Annahmen aus:
  - Verhaltensauffälligkeiten werden nicht als Probleme des einzelnen verstanden.
  - Es sollen Ambivalenzen aufgedeckt und Entscheidungen getroffen werden.
  - Es können verschiedene Sichtweisen und Positionen auf ein Problem eingenommen, es gibt nicht nur eine Lösung:
    - Position des einen/ Position des anderen
    - Sowohl als auch / weder noch
    - All dies nicht und auch das nicht

Traditionelle Autorität vs. neue Autorität

Zur Annäherung an die Gegenüberstellung von traditioneller versus neuer Autorität werden Bilderkarten ausgelegt, die von den Teilnehmer\*innen kategorisiert und in einen Kontext gebracht werden sollen.

- In der folgenden Tabelle werden die beiden Autoritätsformen, mit ihren Positionen und Dimensionen gegenübergestellt:

<b>Traditionelle Autorität</b>	<b>Neue Autorität</b>
Position bei „das eine“	Position bei „sowohl als auch“
Distanz	Präsenz
Kontrolle	Selbstkontrolle
Gehorsam	Beziehung
Sanktionen	Wiedergutmachung
Einzelkämpfertum	Unterstützung/ Vernetzung
Intransparenz/ Willkür	Transparenz/ Öffentlichkeit
Dringlichkeit	Aufschub/ Beharrlichkeit
Wachsame Sorge (Kontrolle, Misstrauen)	Wachsame Sorge (Verständnis, Interesse)

- Die „neue Autorität“ agiert nach dem Motto „Schmiede das Eisen, wenn es kalt ist.“
  - Ein Konflikt soll beispielsweise nicht sofort aufgearbeitet werden. Es sollte Abstand gewonnen werden, die Gemüter sollten sich zuerst „abkühlen“, bevor Entscheidungen getroffen werden. (Aufschub/ Beharrlichkeit)

- Der Erwachsene hat jedoch nach wie vor die Verantwortung für den Prozess. Das sollte z.B. bei der Arbeit mit einer Gruppe von Anfang an klargemacht werden. In dieser Hinsicht bleibt es autoritär, aber mit einer anderen Haltung.

### Konflikt -> Schuldfrage -> Lösung?

- Wenn es um Recht oder Unrecht geht oder die Frage von Schuld, dann ist Eskalation oft vorprogrammiert. Besser ist es jedoch, nach der Lösung zu fragen anstatt einer Person die Schuld zuzuweisen.
  - Es stellt sich dabei die Frage, ob ein Kampf wirklich Sinn macht. Wann macht ein Kampf noch Spaß und auf welche Kosten wird er gelegentlich ausgetragen? Um diese Fragen zu beantworten, wurde eine Übung gewählt, bei der die Teilnehmer\*innen paarweise zusammengehen sollten. Nun versuchten sie, sich gegenseitig wegdrücken, indem sie jeweils ihre Handflächen aneinanderpressten und dabei sagen sollten: „Ich habe recht!“. Bei der Übung sollten die Teilnehmer\*innen drei verschiedene Situationen durchspielen und bewusst wahrnehmen, was sie dabei fühlten und was in der Situation passierte.
    - 1. Situation: Keine\*r gibt nach.
    - 2. Situation: Eine\*r gibt ohne Widerstand nach.
    - 3. Situation: Eine\*r gesteht der/dem anderen, dass er/sie vielleicht doch recht hat.

Die erste Situation ergab keine Lösung, was bei beiden Konfliktparteien zu Unmut führte. In der zweiten Situation gab es eine\*n klaren Sieger\*in im Konflikt, der/die somit seine/ihre Meinung durchsetzen konnte und damit zufrieden war, oder mitunter auch unzufrieden, da es „zu einfach“ war, wohingegen der/die Unterlegene sich überrannt fühlte. Bei der dritten Situation wurde durch das „vielleicht“ eine Konversation angeregt. Anstatt den eigenen Willen unbedingt durchsetzen zu wollen, wurde die Sachlage in Ruhe betrachtet. Die Spannung wurde aufgelöst und beide Parteien wägen ihren Standpunkt ab.

- Den Lösungsansatz, der aus der dritten Situation hervorging, verfolgt die neue Autorität. Anstatt auf die eigene Meinung zu bestehen, die Meinung der anderen Partei einfach hinzunehmen oder die andere Partei zu überrollen, soll in den Dialog gegangen werden. Es sollen beide Ansichten in Ruhe betrachtet werden, um daraus eine Lösung bzw. einen Kompromiss zu entwickeln, mit denen beide Parteien einverstanden sind.

### Die 6 Säulen der Präsenz

- Als Einführung in die Präsenz wurde zunächst eine Übung durchgeführt, bei der die Teilnehmer\*innen in Kleingruppen zusammenkommen sollten, um ein Standbild zu erzeugen, welches zuerst die traditionelle Autorität darstellt und sich im Anschluss in Richtung der neuen Autorität verändert.
- Bei den meisten Gruppen wurde, um die traditionelle Autorität zu repräsentieren, eine Person gewählt, die sich über die anderen Personen der Gruppe stellte. Sobald es sich

in Richtung der neuen Autorität veränderte, agierte diese Person gemeinsam mit den anderen auf Augenhöhe.

- Die 6 Säulen der Präsenz lauten:
  - 1. Haltung und Werte
  - 2. Selbstkontrolle und Deeskalation
  - 3. Protest und Widerstand
  - 4. Transparenz und Öffentlichkeit
  - 5. Unterstützungsnetzwerke
  - 6. Beziehungsgesten

### Abschließend – Wie soll es weitergehen?

- Es wurden Karteikarten mit allen Begriffen der beiden Autoritätsformen (siehe Tabelle) auf den Boden in einem Kreis ausgelegt.
- Jede\*r Teilnehmer\*in sollte sich im Raum und zu den Karteikarten positionieren und folgende Fragen zu den Begriffen für sich beantworten:
  - Wo fühle ich mich zu Hause?
  - Was befremdet mich?
  - Wovon würde ich gerne mehr wissen?
- Die letzte Frage wurde in der Runde näher besprochen

### Weitere Anmerkungen seitens der Referent\*innen zur neuen Autorität:

- Die Intention beim Verhalten sei wichtig. Die neue Autorität kann auch traditionelle Intentionen enthalten. Deswegen sollte man sich seines Verhaltens stets bewusst sein.
- Die Selbstkontrolle sollte spätestens dort einsetzen, wo man selbst- oder fremdzerstörerisch werden würde.
- Die neue Autorität geht über das Setting hinaus (wachsamer Sorge).
  - Besteht zum Beispiel Sorge um das Wohlergehen eines Schülers oder einer Schülerin, kann es förderlich sein, ihn/sie oder seine/ihre Eltern auch außerhalb der Unterrichtszeit zu kontaktieren.

### **3. Workshop 1: Der Einsatz „Mischpult-Karten von Maike Pladt“ in der Gruppenarbeit**

Referenten: Uwe Fischer, Lotar Kienzler

Die beiden Referenten von Theater Impuls beginnen ihren Workshop mit einer kurzen Vorstellung von Maike Pladt, die den Einsatz der sogenannten „Mischpult-Karten“ für theaterpädagogische Zwecke entworfen hat. Maike Pladt war ursprünglich Lehrerin bevor sie sich zu einer Theaterpädagogin weiterbildete. Ihren Ansichten nach mache das Schulsystem die Schüler kaputt und sei veraltet. Es solle vielmehr das partizipative Vorgehen mit Kindern und Jugendlichen gefördert werden. Der Einsatz der Mischpultkarten ist ein voraussetzungsloses System, das leicht von Kindern und Jugendlichen angewandt werden kann und je nach Rahmenbedingung bzw. Anforderungsprofil angepasst werden kann. In diesem System gibt es kein Publikum. Diejenigen, die sich nicht auf der Bühne befinden, übernehmen die Regie. Somit liegt die Verantwortung für die Umsetzung der gespielten

Kooperationspartner

Szenen bei der gesamten Gruppe. Für die Regieanweisungen gibt es die zuvor erwähnten Mischpultkarten. Das nachfolgende Bild zeigt, welche Karten bei der Erstellung einer Szene verwendet werden können:

Auch die Gruppe auf der Bühne erhält Karten. Diese sind dafür da, sich selbst zu „schützen“. Dabei bezieht sich die Karte nur auf die Person, die sie gezogen hat und nicht auf die gesamte Gruppe, die sich auf der Bühne befindet. Insofern die Anweisungen der Regie im Widerspruch mit dem stehen, was die Schauspieler\*innen darstellen können, bzw. wollen, können sie folgende Karten (Abbildung 2) ziehen:



**Abbildung 1: Karten der Schauspieler zur Interaktion mit der Regie**

Das Ziel im Umgang mit den Karten soll sein, dass die Gruppe sich auf der Bühne stets wohlfühlt und in Bewegung bleibt. Jede Person aus der Regiegruppe kann für sich entscheiden, ob sie eine eigene Idee für eine neue Szene kreiert oder bereits vorhandene Ideen begleitet und ausbaut. Um das zu erreichen, bekommen die Schauspieler\*innen erst eine Anweisung und darauf aufbauend weitere Anweisungen. Es soll ein Gefühl dafür entwickelt werden, wie die Regie mit den Schauspieler\*innen umgehen kann, ohne dass sie sich überfordert oder bloßgestellt fühlen. Wenn die Durchführung der Übung gut gelingt, können einzelne Personen der Schauspieler- bzw. Regiegruppe frei ihr Plätze tauschen. Damit die Umsetzung der Übung gut funktioniert, sollte eine Lehrperson als Übungsleiter\*in den Prozess permanent im Auge behalten, um Ungereimtheiten vorzubeugen und Hilfestellung zu leisten. Sobald eine Szene beendet wird, bekommen die Schauspieler\*innen bzw. die Regie das Feedback der jeweils anderen Gruppe. Die Feedbackrunde wird auch als „Gespräch unter Freunden“ verstanden, bei dem jede konstruktive Kritik erlaubt ist und jede\*r seine/ihre Meinung äußern kann, ohne von den anderen Gruppenmitgliedern negativ beeinflusst zu werden. Damit soll die Wertschätzung von Schauspieler\*innen und Regie erhöht werden.

Um ein Gefühl für die Anwendung dieser Methode zu erlangen, wurden die Teilnehmer\*innen des Workshops gebeten, es doch einmal selbst auszuprobieren. Die beiden Referenten spielten hierbei die Übungsleiter.

Aus den aufgeführten Szenen der verschiedenen Gruppen wurden folgende Erkenntnisse aus dem „Gespräch unter Freunden“ gewonnen:

- Beim Erteilen der Anweisungen heißt es: „Ruhe bewahren!“
- Die Anweisungen zur Lautstärke (Skala 1-5) oder Körperspannung (Skala 1-10) sollten langsam ausprobiert werden, damit sich die Intensität einpendelt.
- Jede Szene sollte nach jeder neuen Anweisung eine Weile „ruhen“, um ihre Wirkung auf die Regiegruppe wirken zu lassen.

Darüber hinaus formulierten die Referenten hilfreiche Tipps, auf die man bei bestimmten Zielgruppen zurückgreifen kann:

- Im Hinblick auf die Arbeit mit Geflüchteten
  - Begriffsklarheit schaffen -> z.B. durch Vormachen, Erklären und Übersetzen der Begriffe auf den Karten
  - Jede Karte einzeln durchspielen
- Im Hinblick auf Förderschüler\*innen
  - Den Schüler\*innen eine Regie-Karte mitgeben, wenn sie keine eigenen Ideen haben
- Im Hinblick auf beide Zielgruppen
  - Regler-Karten mit Hilfe des „Klatschkreises“ einführen, um dort Lautstärke, Tempo etc. auszuprobieren

#### **4. Workshop 2: Von der Improvisation zur kurzen Aufführung (Teil 1)**

Referenten: Uwe Fischer, Lotar Kienzler

Nach der Methode von Maïke Pladt ist es hilfreich, beim Einüben und dem Aufführen einer Szene, Musik im Hintergrund laufen zu lassen. Dadurch kann sich die Wirkung der Szene verändern und zur Unterstützung der Präsenz der Schauspieler\*innen auf der Bühne dienlich sein. Einen thematischen Ansatz für das Kreieren einer Szene bildet das „biographische Theater“. Es soll zunächst eine große Thematik in Kleingruppen besprochen werden, um schließlich einen Satz herauszufiltern, mit dem eine Szene gestartet wird. Dieses Vorgehen sollte für bestimmte Gruppen heruntergebrochen werden, da es ggfs. zu komplex sein kann. Im Prinzip dient der Ansatz mehr als eine Art Leitfaden, anstelle einer fertigen Methode. Es soll frei und fantasievoll agiert werden.

Die sogenannte „Schreibwerkstatt“, bei der die Gruppe ihre Ideen für eine Szene formulieren können, bringt etwas Ruhe in den Prozess der Aufführungsgestaltung hinein. Hier kann und sollte sich jede\*r Teilnehmer\*in Gedanken für die Gestaltung einer Szene machen. Innerhalb der Kleingruppen kann dann besprochen werden, was umgesetzt bzw. verändert werden soll.



Anmerkungen zur Methode:

- Regelmäßige Pausen sind wichtig, um die Gruppe nicht zu sehr zu strapazieren. Der kreativen Entfaltung kann es im Wege stehen, wenn keine Zeit bleibt gewisse Prozesse zu verarbeiten bzw. etwas Abstand zu gewinnen, bevor die Arbeit an der Aufführung fortgesetzt wird.
- Die Hintergrund Musik sollte für die Gruppe „neutral“ sein. Filmmusik oder „Evergreens“ eignen sich dafür am besten.
  - Tracklisten stehen auch in den Materialien von Maike Pladt zur Verfügung

### 5. Workshop 3: Das Thema Status in der Improvisation und der Gruppenarbeit

Referenten: Uwe Fischer, Lotar Kienzler

Nach Keith Johnstone, einer der Begründer des modernen Improvisationstheaters ist der Status ein sehr wichtiger Teil unserer Kommunikation. Jeder hat oder spielt einen Status. Eine Kommunikation kann nur gut gelingen, wenn man sich seines eigenen Status bewusst ist. Sich des eigenen Status bewusst zu sein und mit ihm umgehen zu können, kann deshalb als wichtiges Reflexionsinstrument für Lehrende dienen.

Nach Maike Pladt sollte sich der Lehrende für eine gelingende, beziehungsförderliche Kommunikation auf die gleiche, wenn nicht sogar unter die Statushöhe des Schülers oder der Schülerin begeben.

Generell lässt sich der Status einer Person in vier Dimensionen beschreiben:

- Der persönliche Status...
  - ...befindet sich dort, wo man sich wohlfühlt -> Komfortbereich,
  - ...ist individuell und wird dennoch durch das Umfeld geprägt,
  - ...ist weder ein guter, schlechter oder besserer Status.
- Der gesellschaftliche Status...
  - ...ist meist vordefiniert. Z.B. hat ein Lehrer per Definition einen höheren Status als ein Schüler und gilt als Person, der Respekt entgegen zu bringen ist.
- Der gespielte Status...
  - ...kann dabei helfen, den Komfortbereich zu erweitern. Er kann aber auch gegenteilig wirken.
  - Beispiele:
    - Hoher Status -> erhaben, stabil, wenig/langsame/ruhige Bewegungen, Härte, unpersönlich.
    - Niedriger Status -> unsicher, unruhig, klein, weich, hektisch, verängstigt.
- Der äußere und innere Status...
  - ...werden zusammen betrachtet, da sie zeitgleich agieren.
  - Beispiele aus der Arbeit von Maike Pladt:
    - Der Kläffer:
      - niedriger innerer Status, strebt nach hohem äußeren Status,
      - ist laut, hat keinen Respekt, keine Sympathie, fühlt sich missverstanden, ist auf der Suche nach Anerkennung.
    - Die Rampensau:

- Hohe äußere und innere Haltung
- Agiert nicht Lösungsorientiert, besitzt eine hohe Präsenz, gewinnt Anerkennung
- Der Charismatiker
  - hoher innerer Status, äußere Haltung niedrig,
  - sympathisch, wird aber nicht richtig respektiert.
- Der Teamplayer:
  - innerer und äußerer Status niedrig,
  - sehr empathisch, aber nicht durchsetzungsfähig,
  - wird von Allen gemocht.

Zwei Übungen sollten den Teilnehmer\*innen des Workshops die Bedeutung und die Wirkung verschiedener Status verdeutlichen. In der ersten Übung wurden die Teilnehmer\*innen in zwei Gruppen aufgeteilt. Die beiden Gruppen sollten sich jeweils paarweise in einer Reihe mit einem Abstand von etwa 5 Metern gegenüberstellen. Die Teilnehmer\*innen der einen Gruppe saßen dabei auf Stühlen, während die anderen stehen sollten. Die Aufgabe der stehenden Gruppe bestand darin, einen möglichst hohen Status darzustellen, der sich durch die Haltung und Gestik äußern soll. In dieser Haltung sollten sie auf die sitzende Gruppe zugehen, kurz innehalten und auf ihre ursprüngliche Position zurückkehren, ohne ihre Haltung zu verlieren. Beim ersten Anlauf sollte die sitzende Gruppe lediglich beobachten und Merkmale erkennen, die sich in der Haltung der anderen Gruppe äußerten. Im zweiten Anlauf durfte die sitzende Gruppe aktiv durch Gestik und Mimik die Teilnehmer\*innen der stehenden Gruppe verunsichern. Auf diese Weise wird es den Teilnehmer\*innen der einen Gruppe erschwert, ihren hohen Status beizubehalten.

## **6. Workshop 4: Von der Improvisation zur kurzen Aufführung (Teil 2)**

Referenten: Uwe Fischer, Lotar Kienzler

Auf Grundlage der theoretischen Informationen des ersten Teils des Workshops wurden von den Teilnehmer\*innen kleine Szenen kreiert. Dabei sollten die Mischpultkarten und Themen aus den Methoden nach Maike Pladt angewandt werden.

### **Vertiefung zum Thema „Präsenz“ – Wachsame Sorge statt Distanz**

Referenten: Uwe Fischer, Lotar Kienzler

Die Idee der neuen Autorität spiegelt sich im Thema der Präsenz wieder. Es geht darum, dass der Erwachsene sich durch seine Autorität sichtbar macht und durch seine Präsenz für die Gruppe von Kindern und Jugendlichen einsteht und Verantwortung übernimmt.

Nach der vorgestellten Definition setzt sich die Präsenz aus 6 Bausteinen zusammen:

- Intentionale Präsenz bedeutet:
  - „Ich habe eine Intention“, „Ich weiß was ich will“, „Ich weiß, warum ich da bin“, „Ich weiß, was ich vorhabe“.
- Internale Präsenz: (Erleben von Selbstkontrolle)

Ich kann mich bei Eskalationen selbst kontrollieren und steige nicht mit ein. Meinen Erwartungen an mich selbst in schwierigen Situationen, entsprechen meinen Handlungen.

- Ein Beispiel für die systemische Präsenz ist, dass
  - Person in einem Konflikt auf die eigenen Ressourcen zurückgreifen kann, wie z.B. ein bestehendes Netzwerk oder sich Aufschub für die Problemlösung zu verschaffen.
- Die physische Präsenz geht beispielsweise einher mit
  - einem hohen äußeren Status und einer Haltung, die sich der Inszenierung des eigenen Auftritts bewusst ist.
- Ein Beispiel für die emotional-moralische Präsenz ist z.B.
  - die Gewaltfreie Kommunikation, zu wissen, was gut und schlecht für einen selbst ist und die eigenen inneren Werte zu vertreten.
- Pragmatische Präsenz bedeutet,
  - zu wissen, wie die eigene Präsenz und die eigene Handlungsfähigkeit erhalten und wiederhergestellt werden können. Es gibt einen „Plan B“, bei dem Aufschub und Beharrlichkeit sehr förderlich sein können.

## **7. Evaluation der Veranstaltung, Schlussworte und weitere Vereinbarungen**

Referenten: Uwe Fischer, Lotar Kienzler, Werner Müller

In einer mündlichen Abschlussrunde hatten vor allem die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, Feedback zur Veranstaltung zu geben. Dabei wurde u.a. positiv bewertet, dass viele Anregungen und Ideen zu den Themen „Neue Autorität“ und Theaterpädagogik bereitgestellt und das Verhältnis zwischen theoretischem Input, Anwendung und Praxis sehr ausgewogen gestaltet wurden. Die Mischpultmethode nach Maike Pladt wurde sehr gelobt. Durch eine gute begriffliche Erläuterung und fundierte theoretische Bezüge waren die Workshops sehr aufschlussreich. Wünschenswert wäre es gewesen, wenn die Thematik mit Geflüchteten mehr berücksichtigt worden wäre. Es herrschte, im Verlauf der Workshops viel Redebedarf seitens der Teilnehmer\*innen. Hier stellt sich die Frage, ob für kommende Veranstaltungen mehr Raum für Diskussionen und den Dialog zwischen Referent\*innen und Teilnehmer\*innen gegeben werden soll.

### **Organisation**

transfer e.V.

Dr. Werner Müller, Lena Schulte-Michels, Una Kliemann (Team „Kaalay la!“)

Grethenstraße 30, 50739 Köln

Telefon: +49 221 95921-90

E-Mail: [werner.mueller@transfer-ev.de](mailto:werner.mueller@transfer-ev.de); [schulte-michels@transfer-ev.de](mailto:schulte-michels@transfer-ev.de);

[kliemann@transfer-ev.de](mailto:kliemann@transfer-ev.de);

Internet: [www.transfer-ev.de](http://www.transfer-ev.de)

Protokoll: Mike Ruckes

Kooperationspartner