

Fortbildungswochenende am 14./15. Juli und am 6./7. Oktober 2017 in Nürnberg

1. Teil: Dramaturgie und Auftragsklärung

Leitung: Amelie Mallmann und Anne Paffenholz

An zwei Wochenenden mit jeweils ca. 20 Teilnehmer*innen wurden die Coaches fortgebildet: Es wurden Anne Paffenholz und Amelie Mallmann eingeladen, beides Dramaturginnen und Theaterpädagoginnen mit langjähriger Berufserfahrung. Sie gestalteten den ersten Teil der Fortbildung mit einem eigens dafür entworfenen Workshop, der zwei zentrale Ziele hatte: zum einen das dramaturgische Wissen der Coaches zu stärken und zum anderen, sie zu einer genauen Auftragsbeschreibung der Coaching-Tätigkeit zu führen. Wesentlich war dabei eine prozessorientierte, interaktive Arbeitsweise in wechselnden Kleingruppen. Im Vordergrund stand die Entwicklung von konkreten Ideen und Vorstellungen, was ein Coach genau tut und vor allem, WIE er/sie es tut.

Dramaturgisches Wissen der Coaches

Was ist Dramaturgie eigentlich? Wie kann man sie praktizieren? Warum ist Dramaturgie im Schultheater wichtig? Und wie können Schüler*innen selbst dramaturgisch arbeiten? Diese Grundfragen wurden in wechselnden Paarkonstellationen erörtert und anschließend ausgewertet. Dabei wurde immer wieder deutlich, dass der Begriff Dramaturgie zwar Assoziationen wie „roter Faden eines Stückes“, „Aufbau der Handlung“ und „Spannungsbogen“ auslöst, aber in der praktischen Umsetzung relativ unklar bleibt.

„Dramaturgie“ bedeutet zunächst einmal „Bauform“ oder „Architektur der Handlung“. Um eine historische Basis des Begriffs zu vermitteln, gaben Amelie Mallmann und Anne Paffenholz einen Überblick über die Entwicklung unterschiedlicher dramaturgischer Strukturen über die Jahrhunderte hinweg: Angefangen bei Aristoteles und seiner *Poetik* beleuchteten die beiden Referentinnen den Stückaufbau bei Shakespeare, das Dramaturgieverständnis von G.E. Lessing und das „Kompositionsmodell des Dramas der geschlossenen Form“ von Gustav Freytag. Dem gegenüber stellten sie die Brechtsche Dramaturgie des Epischen Theaters vor und führten den historischen Abriss bis hin zum Postdramatischen Theater fort. Ergänzt wurden die Ausführungen immer wieder von Fragen in die Runde: Wann ist es gewinnbringend für den Inhalt eines Stückes, in klassischen Akten zu denken? Welcher Inhalt braucht eher eine Collage-Form? Wie kann ich eine Gruppe zu ihrem Verständnis des „Verfremdungseffekts“ befragen? Was sind postmoderne Formen des Schultheaters? Welche Auswirkungen haben diese auf Figurenkonzeption und Sprache?

Im Anschluss daran erarbeiteten die Teilnehmer*innen in Kleingruppen ihre Antworten auf die Fragen: Welche dramaturgischen Fragen möchte ich als Coach stellen? Auf welche dramaturgischen Aspekte möchte ich als Coach besonders achten? Wesentlich war als Ergebnis, als Coach das Bewusstsein der Gruppe dahingehend zu schärfen, was erzählt werden soll, wie es erzählt wird, ob und für wen das Thema relevant ist und ob die „Architektur“ des Stückes zum Inhalt passt.

Da im Feedback zum Workshop noch mehr praktisches dramaturgisches Wissen gewünscht wurde, veränderten die beiden Referentinnen das Konzept im Oktober dahingehend, dass sie vier von den Teilnehmer*innen selbst erarbeitete Kurzszenen als Ausgangsbasis für dramaturgische Fragestellungen nahmen. Anhand dieser Szenen, die die Genres „Dokumentar-

theater“, „Klassisches Drama“, „Tanztheater“ und „Performance“ repräsentierten, konnten die Teilnehmer*innen konkret erarbeiten, um welche Bauform es sich handelte, wie diese möglichst präzise beschrieben werden kann und inwiefern die jeweilige Bauform als dramaturgisch stimmig erlebt wurde.

Positionsbestimmung als Coach

Im zweiten Teil des Workshops lag der Schwerpunkt auf der genauen Auftrags- und Positionsklärung: Wer bin ich als Coach im Gegensatz zum Spielleiter/zur Spielleiterin? Wie gestalte ich die Treffen in der Schule? Was ist in dem zur Verfügung stehenden Zeitrahmen überhaupt möglich? Darf ich als Coach intervenieren und wenn ja, wie? Spreche ich grundsätzlich mit der ganzen Gruppe oder nur mit dem Spielleiter/der Spielleiterin?

Im Gesprächsformat der „Ungeteilten Aufmerksamkeit“ wurde zunächst die Frage bearbeitet, inwiefern sich die Arbeit als Coach von der eines/einer Spielleiter/in unterscheidet.

Im zweiten Schritt erarbeiteten die Kleingruppen drei unterschiedliche Phasen, auf die sie im Produktionsprozess treffen: Projektplanung, Detailarbeit und Feinschliff.

In einer dritten Runde stellten sich die Teilnehmer*innen vor, was der Coach in jeder einzelnen Phase für eine Rolle hat.

Die folgende Liste stellt eine Zusammenfassung der Workshopergebnisse dar, die von der Gruppe erarbeitet wurden. Sie gilt als Leitfaden für die Coaching-Tätigkeit.

Selbstverständnis und Haltung: Der Coach / Die Coachin

- ist NICHT Leiter/in der Theatergruppe.
- ist NICHT für das künstlerische Ergebnis verantwortlich.
- zeichnet sich durch eine wertschätzende und konstruktive Haltung aus.
- ist ein/e genaue/r Beobachter/in.
- zeichnet sich durch eine offene und fragende Haltung aus. Wichtige Kommunikationstechniken sind (offene) Fragen, Spiegeln und präzise Beschreibungen von Wirkungen.
- sollte das Vertrauen aller Gruppenbeteiligten (sowohl Schüler/innen als auch Lehrer/innen) gewinnen.
- ist NICHT Teil der Theatergruppe. Er/Sie sollte den Blick von außen bewahren.
- muss sich in das vorhandene Konzept (inkl. inhaltlicher Haltung/Lesart sowie Wahl der Theaterrmittel und -form) hineinendenken und innerhalb dieses Konzeptes unterstützen.
- soll der Theatergruppe konstruktive Impulse geben – durch kritische Nachfragen, konkrete Ideen und Vorschläge sowie Denkanstöße, die die Weiterarbeit erleichtern/

ermöglichen.

- trägt nach Möglichkeit zur Ermächtigung der Spielleitung und der Theatergruppe bei.
- soll nicht eigene Konzept- und Formideen durchsetzen.
- muss den persönlichen Theatergeschmack außen vor lassen.
- ist für eine gute Auftragsklärung mit der Theatergruppe verantwortlich: Wer ist Adressat/in des Coachings? Was ist der zeitliche Rahmen? Wie werden Arbeitsstände überprüft? In welcher Form wird wann mit wem kommuniziert (z.B. nur über die Spielleitung oder mit der ganzen Gruppe)?
- muss sich ein klares Bild machen, was zu den Coaching-Aufgaben gehört und was nicht.
- sollte sich gut strukturieren und auf Relevanz, Priorisierung und ggf. Reduktion achten.