

# **Simulation authentischer Fälle (SAF)**

**Michael Becker-Mrotzek / Gisela Brüner**

veröffentlicht im Sammelband:

Gisela Brüner / Reinhard Fiehler / Walther Kindt (Hrsg.):  
Angewandte Diskursforschung  
Band 2: Methoden und Anwendungsbereiche  
Radolfzell: Verlag für Gesprächsforschung 2002, 72 - 80

ISBN 3 - 936656 - 02 - 9 (früher: 3 - 531 - 13077 - 3)

Die PDF-Dateien bewahren die ursprünglichen Seitenumbrüche und Fußnoten-Positionen der ersten Auflage des Buches. Alle Zitationen bleiben also gültig. Bei Zeilenumbrüchen und Layout mussten jedoch Veränderungen vorgenommen werden.

**Alle Texte erhältlich unter**

**[www.verlag-gespraechsforschung.de](http://www.verlag-gespraechsforschung.de)**

**Alle Rechte vorbehalten.**

**© Verlag für Gesprächsforschung, Dr. Martin Hartung, Radolfzell 2002**

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigung, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

# Simulation authentischer Fälle (SAF)

Michael Becker-Mrotzek/Gisela Brünner

## Zusammenfassung

Wir wollen im folgenden das Verfahren der *Simulation authentischer Fälle (SAF)* etwas ausführlicher vorstellen. Es handelt sich um eine Methode, die das Potential diskursanalytischer Trainingskonzeptionen in spezifischer Weise nutzt und die wir bereits mehrfach mit Erfolg verwendet haben. Sie verbindet die Zwecke und Möglichkeiten traditioneller Simulationen, Plan- und Rollenspiele mit spezifischen diskursanalytischen Methoden und deren Vorteilen. Das Verfahren SAF und seine Zwecke werden zunächst allgemein charakterisiert. Dann wollen wir am Beispiel unseres Seminars, das wir 1995 durchgeführt haben, illustrieren, wie wir konkret vorgegangen sind. Schließlich werden einige weitergehende methodische Fragen diskutiert.

### 1. Beschreibung des Verfahrens SAF

Der Zweck der SAF besteht darin, handlungsorientiertes Lernen zu ermöglichen, wie Rollenspiele es auch tun, dabei jedoch eine möglichst hohe Authentizität des Handelns zu bewirken. Authentizität heißt, daß eine maximale Annäherung an reales berufliches Handeln hergestellt und Spieleffekte, die sogenannten Artefakte<sup>1</sup>, minimiert werden. Erreicht wird dies, indem ausgewählte echte Fälle (Diskurse) aus dem realen beruflichen Handeln der Seminarteilnehmer dokumentiert und analysiert werden. Die hieraus rekonstruierten Problemstrukturen bilden dann die Grundlage für die Settings und die Handlungsanweisungen der Simulationen. Die Rollenvorgaben stellen dabei nur die Ausgangspunkte für das Handeln dar; sie definieren im wesentlichen eine sachliche Konstellation, keine Charaktertypen o.ä, und beziehen sich auf die beruflichen Positionen und Aufgaben. Hierin liegt das wesentliche Element der SAF: Die Handlungsbedingungen der Simulation entsprechen weitgehend denen des beruflichen Alltags. Dadurch werden Spaltungen und Brüche im Simulationsverhalten wie in der Auswertung reduziert, die im Zusammenhang mit Rollenvorgaben sonst häufig auftreten (vgl. z.B. Günther/Sperber 1995, 209f).

In den Simulationen selbst spielen die Seminarteilnehmer also ihre eigenen oder zumindest eng verwandte Berufsrollen. Im Idealfall sind Spiel- und Berufsrollen identisch und darüber hinaus auch die Konstellationen zwischen ihnen, also die beruflichen Positionen relativ zueinander, wie Abteilungszugehörigkeiten, Kompetenz- und Interessenkonstellationen. Die Simulation eines authentischen Falles wird durchgeführt, auf Video aufgezeichnet und nach den üblichen Verfahren - allerdings notgedrungen ohne Transkript - anhand der Videoaufnahme ausgewertet. Die anschließenden Schritte sind demgegenüber wieder spezifisch: Mit den Seminarteilnehmern werden dann die Aufnahme und das Transkript des zugrundeliegenden authentischen Falls analysiert, die Probleme gemeinsam rekonstruiert und besprochen. Authentischer Fall und Simulation werden verglichen. Dabei lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufzeigen, auch solche, die sich einem größer gewordenen Problembewußtsein und der gewachsenen sprachlich-kommunikativen Kompetenz verdanken.

---

<sup>1</sup> Wir halten den Ausdruck "Artefakt" in diesem Zusammenhang für unglücklich gewählt, weil derartige Spieleffekte gerade nicht zweckgerichtet hervorgerufen werden.

Anhand der Abbildungen 1 und 2 lassen sich die Handlungsbedingungen von Rollenspielen und von Simulationen authentischer Fälle systematisch vergleichen.

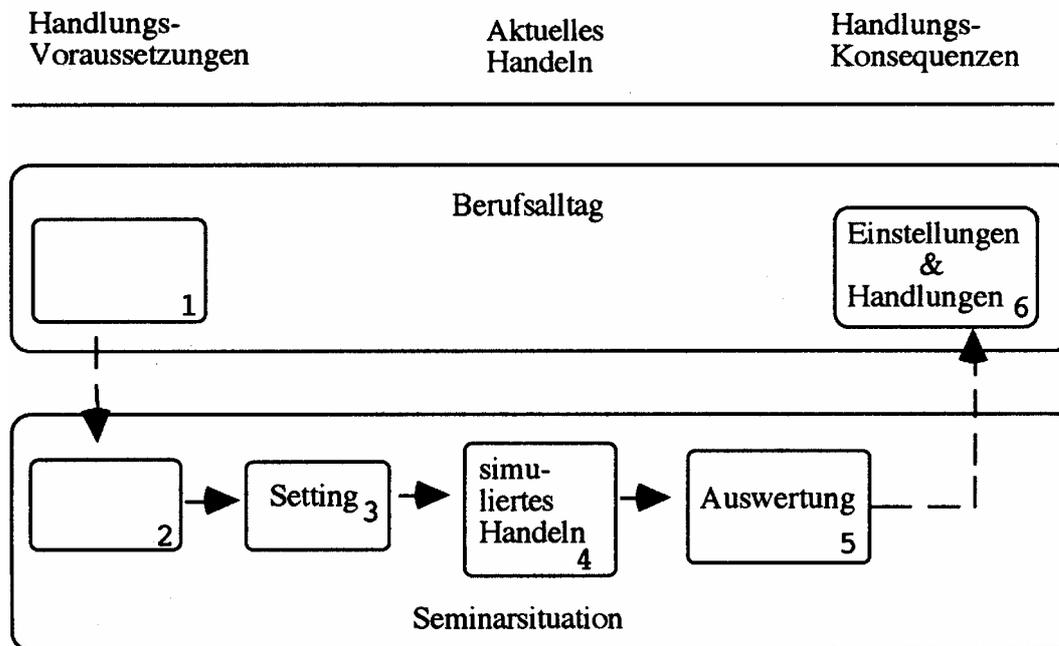


Abb. 1: Handlungsbedingungen von Rollenspielen

Beim traditionellen Rollenspiel wird das Setting (Position 3) ohne empirische Analyse der konkreten beruflichen Handlungsbedingungen entwickelt, diese gehen oft nur in allgemeiner und diffuser Weise in das Setting ein. Sicherlich gibt es auch Verfahren, in denen Rollenspiele konzipiert werden auf der Basis von echten Gesprächen (vgl. z.B. das Balintverfahren oder Sohn 1994). Allerdings werden diese Gespräche nur in Erinnerung der Beteiligten und nicht per Transkript in das Seminar eingebracht - mit allen Verzerrungen, die das mit sich bringt. Methodisch handelt es sich hierbei um introspektive Verfahren. Nicht rekonstruierbar sind auf diese Weise die Perspektiven der verschiedenen Beteiligten und die Entstehungsgeschichten von Problemen (vgl. hierzu auch den Beitrag von Schultze in Bd. 2).

Die Positionen 1 und 2 in der Abbildung bleiben deshalb leer. Dementsprechend ist das Rollenspiel selbst ein nur simuliertes Handeln (Position 4), mit all den dafür typischen Schwierigkeiten, Verzerrungen und Spieleffekten.<sup>2</sup> Die Auswertung (Position 5) geschieht ausschließlich ad hoc vom Videoband - dies ist nicht anders möglich. Als Folge dieser Charakteristika bleiben die Handlungskonsequenzen für den Berufsalltag ungewiß; der angestrebte Transfer der durch das Rollenspiel gewonnenen Einsichten auf Einstellungen und Handlungen im Berufsalltag (Position 6) ist schwierig und, wenn überhaupt, dann nur indirekt möglich.

<sup>2</sup> Damit soll nicht bestritten werden, daß Spieleffekte u.U. auch gezielt didaktisch genutzt werden können.

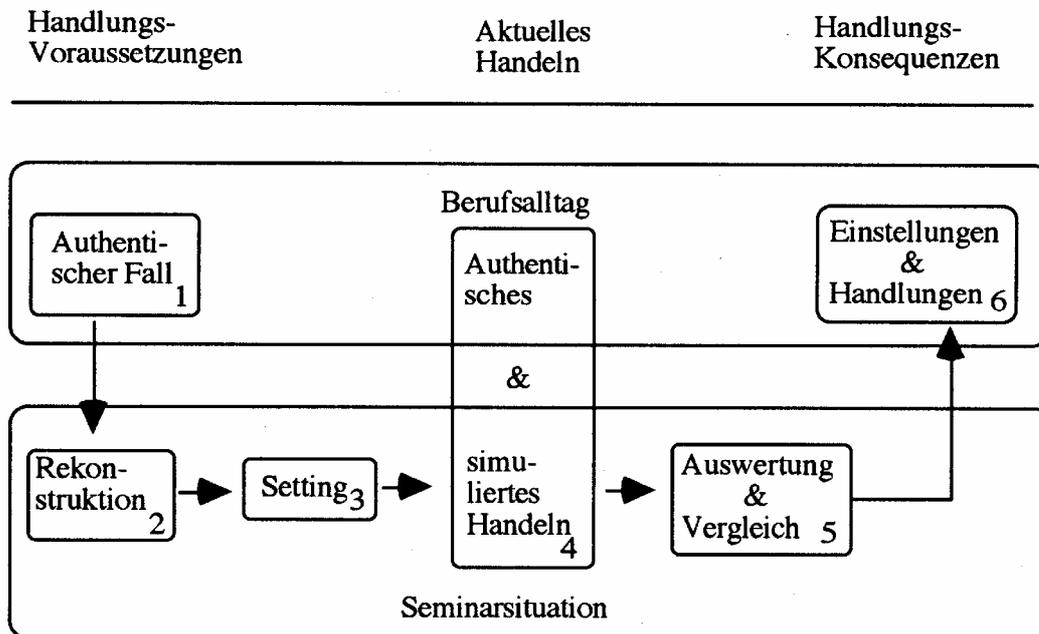


Abb. 2: Handlungsbedingungen von Simulationen authentischer Fälle

Anders stellt sich die Situation bei der SAF dar. Die Handlungsbedingungen des Berufsalltags (oberer Block in der Abbildung) gewinnen an Relevanz und Einfluß auf die Seminarsituation (unterer Block). Die beruflichen Handlungsvoraussetzungen können weitgehend unverändert in die Seminarsituation transponiert werden, indem ein konkreter authentischer Fall ausgewählt (Position 1) und seine Problemstruktur präzise rekonstruiert wird (Position 2), um diese in das Setting (Position 3) zu übernehmen. Diese Transposition der Handlungsvoraussetzungen wird in ihrer Wirksamkeit dadurch verstärkt, daß tendenziell zwischen Spiel- und Berufsrollen sowie zwischen den jeweiligen Konstellationen eine Identität besteht. Dieses führt dazu, daß das Handeln in der Simulation nicht bloß simuliertes Handeln ist, sondern vielmehr den Charakter eines ins Seminar ausgelagerten authentischen beruflichen Handelns gewinnt. Die Position 4 wird also expandiert und gehört hier beiden Handlungsebenen an.

Der Pfeil zu Position 6 im oberen Block des Diagramms symbolisiert, daß Handlungskonsequenzen der Simulation daher auch unmittelbar auf der beruflichen Handlungsebene eintreten können: Der Diskurs wird mit wirklichen Kollegen und Mitarbeitern über wirkliche berufliche Problemlagen geführt. Wenn in ihm neue Handlungsmöglichkeiten realisiert werden, so handelt es sich dabei zugleich um reale berufliche Handlungen und Einstellungen. Auch die Auswertung zusammen mit den Beteiligten wird expandiert (Position 5). Die Auswertung geschieht nicht nur im Ad-hoc-Verfahren und beschränkt auf die Simulation, sondern wird auch bezogen auf den authentischen Fall und gestützt auf das zugehörige Transkript. Durch diese Verknüpfung werden die Handlungskonsequenzen, die sich gerade für den Berufsalltag ableiten lassen, prägnanter erkennbar. Das erleichtert den Transfer auf Einstellungen und Handlungen im Beruf.

Im Hinblick auf den Realitätsbezug von Simulationen authentischer Fälle einerseits und von traditionellen Rollenspielen andererseits vermuten wir folgendes: Je größer die Ähnlichkeit von Spiel- und Berufsrollen und je authentischer die Problemlage ist, desto weniger Spieleffekte treten auf, und desto weiter nähert sich das Handeln realem beruflichen Handeln an. Unsere Erfahrung zeigt, daß Probleme wie mangelnde Bereitschaft der Teilnehmer zum Agieren vor der Kamera, Zweifel an Sinn und Aussagewert der Simulation, das "Aus-dem-Hut-Zaubern von Kaninchen" (Günther/Sperber 1995, 261) oder überzogene Verhaltensweisen in der SAF weitgehend vermieden werden können.

## **2. Der authentische Fall "Planungsvorgaben" und die SAF "Eine Absprache treffen"**

Es soll nun an einem realen Beispiel illustriert werden, wie wir das Verfahren SAF in der Praxis einsetzen. Das Beispiel wurde bereits in unserem Beitrag über diskursanalytische Fortbildungskonzepte (in Bd. 2, Abschn. 2) angesprochen. Das betreffende Seminar wurde in der Planungsabteilung des Unternehmens durchgeführt, in der Spannungen zwischen verschiedenen Gruppen (Unterabteilungen) die Zusammenarbeit behinderten.

Bei der Problemanalyse anhand der dokumentierten Diskurse stellten wir u.a. fest, daß Besprechungen häufig unstrukturiert, konfliktreich und ineffizient verliefen, keine oder nur diffuse Ergebnisse erbrachten und auch für die Beteiligten unbefriedigend schienen. Wir haben in der Fortbildung zunächst mit den Seminarteilnehmern eine ausführliche Transkriptanalyse einer Besprechung durchgeführt und die Probleme mit ihnen rekonstruiert; anschließend haben wir aus unseren vorgängigen Problemanalysen Empfehlungen für die Leitung und Durchführung von Besprechungen entwickelt (vgl. Abschnitt 2.4, Punkt b). Diese wurden als Fazit und Handlungsmaximen in das Seminar eingebracht. Hieran schloß sich dann erst die eigentliche Simulation mit folgenden Schritten an:

- a) Durchführung und Aufzeichnung der SAF "Eine Absprache treffen". Wir hatten diese auf der Grundlage eines anderen authentischen Falls, genannt "Planungsvorgaben", vorbereitet.
- b) Auswertung der Simulation anhand der Videoaufzeichnung.
- c) Analyse der unter a) genannten korrespondierenden, authentischen Besprechung "Planungsvorgaben" anhand von Aufzeichnung und Transkript sowie Vergleich mit der Simulation unter ausgewählten Aspekten.

### *2.1 Der authentische Fall "Planungsvorgaben"*

Der betreffende authentische Fall wurde ausgewählt, weil seine Analyse deutlich sichtbar machte, daß eine fehlende oder irreführende Anliegenformulierung Verlauf und Erfolg von Besprechungen gravierend beeinträchtigt. Zum Hintergrund des Falls: Mitarbeiter der Gruppen 1 und 2 der Planungsabteilung hatten sich zu einer Besprechung getroffen. In deren Verlauf kommt der Gruppenleiter von Gruppe 2

auf das Anliegen zu sprechen, wie weitreichend die inhaltlichen Vorgaben der Gruppe 1 für seine eigene Gruppe sein sollen. Drei Analysefragen wurden mit folgenden Ergebnissen verfolgt:

a) Was ist das Anliegen der Vertreter der Gruppe 2?

Der Stellenwert des Anliegens wird nicht deutlich. Am Gesprächsbeginn wird eine *Bitte* angekündigt, die aber im folgenden als solche nirgends geäußert wird; später wird von einem *Vorschlag* gesprochen, der ebenfalls nie als solcher formuliert wird. Explizit formuliert wird vielmehr ein *Angebot*, das die Arbeit von Gruppe 1 erleichtern soll. Im Hinblick auf die Vorgaben wird angeboten, daß so genaue Vorgaben *nicht erforderlich* seien, die *brauchen wir eigentlich gar nicht*; mit anderen Worten, man wolle den anderen *nur die Arbeit ersparen*, aber einem selbst sei es *egal*.

Im Transkript des authentischen Diskurses finden sich jedoch zahlreiche Indizien, daß es Gruppe 2 keineswegs so *egal* ist, wie sie behauptet; es zeigt sich vielmehr, daß sie die detaillierten Vorgaben ablehnt. Formulierungen wie *das machen wir sowieso*, und zwar in einer Weise, wie *wir das für richtig halten*, deuten auf Konkurrenz und Abgrenzungswünsche hin. Das vorgebliche Angebot, der Gruppe 1 Arbeit ersparen zu wollen, erweist sich vielmehr als Aufforderung oder Bitte, auf zu genaue Planungsvorgaben zu verzichten. Auf Gegenargumente der Gruppe 1, warum diese aber notwendig seien, wird teilweise nicht eingegangen; es finden sich Unterbrechungen und Ausdrucksformen negativer Emotionen (beleidigter Tonfall, Stöhnen); insistierende Vorstöße und scheinbar interessenlose Rückzüge wechseln sich mehrfach ab.

b) Wie verläuft die Diskussion?

Daß das Anliegen weder klar formuliert noch offen verfolgt wird, hat Konsequenzen für den Diskussionsverlauf. Mehrfach werden Ad-hoc-Argumente herangezogen, die nicht vorüberlegt und sachlich unzutreffend bzw. ungenau sind. Diese Argumente zeigen keine konkreten Konsequenzen auf; sie werden weder ernsthaft aufgenommen noch verteidigt. Sie wirken dadurch unernsthaft oder vorgeschoben. Der Diskussionsverlauf ist darüber hinaus unstrukturiert und durch zahlreiche Schleifen und Wiederholungen gekennzeichnet. So wird das Anliegen mehrfach neu thematisiert und dann wieder zurückgenommen. Der Diskurs gewinnt eine Tendenz zum Konfliktgespräch mit negativer Beziehungsdynamik. Die Beteiligten verstehen ihn offenbar zunehmend nicht mehr als gemeinsames Bemühen um eine sachgerechte Absprache, sondern als konfliktäre Verhandlung um Zuständigkeiten.

c) Was ist das Ergebnis des Gesprächs?

Aufgrund der beschriebenen Handlungsweisen bleibt die eigentliche Sachfrage (*Wo sind genaue Vorgaben nötig? Und wo führen sie zu vermeidbarer Doppelarbeit?*) ungelöst. Die unterschiedlichen Interessen der beiden Unterabteilungen werden nicht vermittelt, so daß der latente Konflikt im Hintergrund lebendig bleibt und jederzeit wieder aufbrechen kann. Gerade die scheinbar konfliktvermeidende Strategie, das Anliegen 'vorsichtig', d.h. nicht klar zu formulieren, führt im Ergebnis dazu, daß die Beziehungen nach dem Gespräch belasteter sind als vorher.

## 2.2 Die SAF "Eine Absprache treffen"

Das Setting der SAF "Eine Absprache treffen" entsprach weitgehend der zugrundeliegenden ursprünglichen Situation. Die größte Veränderung bestand darin, daß wir - aus didaktischen Gründen - die konfliktäre Struktur durch Betonung der unterschiedlichen Interessen etwas akzentuiert haben. Dadurch wurden auch die Zielsetzungen für die einzelnen Personen/Rollen expliziter gemacht. Die klarere Zielsetzung sollte eine deutlichere Bewußtheit und präzisere Formulierung des Anliegens bei den Teilnehmern ermöglichen. Da sich gerade bei der Anliegensformulierung im Transkript "Planungsvorgaben" deutliche Schwierigkeiten gezeigt hatten, sollte die Simulation die Möglichkeit bieten, die vorangegangenen Seminarinhalte über das Durchführen von Besprechungen (vgl. Abschn. 2.4 unseres ersten Beitrags in Bd. 2) anzuwenden und die Folgen expliziter Sprechweisen konkret zu erfahren.

Von den vier Gesprächsteilnehmern in der Simulation waren drei auch im ursprünglichen Diskurs "Planungsvorgaben" beteiligt. Als Gruppenleiter in der Simulation agierten der tatsächliche Gruppenleiter von Gruppe 2 und der stellvertretende Gruppenleiter von Gruppe 1.

### **Simulation: "Eine Absprache treffen"**

Verhalten Sie sich in der Simulation bitte genauso wie sonst auch. Spielen Sie keine Rolle, sondern handeln Sie ganz normal. Verwenden Sie also echte Argumente, Einwände etc.

#### **Einladender: Gruppenleiter 5-2**

Ihre Mitarbeiter haben Sie gebeten, mit der Gruppe 5-1 eine Vereinbarung über Art und Umfang der Planungsvorgaben zu treffen. Die Auffassung Ihrer Mitarbeiter ist es, daß es sinnvoll ist, so wenig wie möglich Vorgaben zu bekommen.

Nehmen Sie selber bitte in der Simulation folgende Position ein: Sie versuchen in jedem Fall, einen Kompromiß mit der Gruppe 5-1 herbeizuführen.

#### **Stellvertreter 5-2**

Sie und Ihre Kollegen haben sich geeinigt, mit der Gruppe 5-1 eine Vereinbarung über Art und Umfang der Planungsvorgaben herbeizuführen. Sie wollen so wenig wie möglich Vorgaben bekommen. Aus Ihrer Sicht sind alle zusätzlichen Angaben störend für Ihre eigene Planung.

Nehmen Sie selber bitte in der Simulation folgende inhaltliche Position ein: Versuchen Sie in dem Gespräch, eine möglichst weitgehende Reduzierung der Vorgaben durch 5-1 herbeizuführen. Hierin werden Sie bestärkt durch Ihre Kollegen.

#### **Gruppenleiter 5-1**

Sie erhalten vom Gruppenleiter 5-2 eine Einladung zu einem Gespräch über die Planungsvorgaben, die Ihre Gruppe der Gruppe 5-2 macht. In Ihrer Gruppe herrscht die Auffassung, daß es sinnvoll ist, möglichst detaillierte Vorgaben zu machen.

Nehmen Sie selber bitte in der Simulation folgende Position ein: Sie versuchen in jedem Fall, einen Kompromiß mit der Gruppe 5-2 herbeizuführen. Inhaltlich bestehen Sie nur auf den nötigsten Vorgaben.

### Mitarbeiter 5-1

Sie werden von Ihrem Gruppenleiter gebeten, an einem Gespräch mit der Gruppe 5-2 teilzunehmen. Hier soll über die Planungsvorgaben gesprochen werden, die Ihre Gruppe der Gruppe 5-2 macht. Sie und Ihrer Kollegen vertreten die Auffassung, daß es sinnvoll ist, möglichst detaillierte Vorgaben zu machen.

Nehmen Sie selber bitte in der Simulation folgende inhaltliche Position ein: Versuchen Sie in dem Gespräch, möglichst detaillierte Vorgaben für die Gruppe 5.2 durchzusetzen. Hierin werden Sie bestärkt durch Ihre Kollegen.

Tatsächlich finden wir in der Simulation eine klare und über mehrere Sequenzen hinweg konstante Anliegenformulierung. Der Gruppenleiter der Gruppe 1 macht zu Beginn deutlich, daß *die Planungsvorgaben (...) aus unserer Sicht zu weit gehn*, und formuliert als Gesprächsziel: *Und, äh, wir stellen uns also vor, daß wir am Ende dieses Gespräches, äh, eine Übereinkunft erzielen, äh, wie weit also die, die Planungsvorgaben, äh, aus (...) analytischer Sicht gehen sollen*. Der Diskurs gewinnt dadurch eine klarere Struktur. Lösungsvorschläge, die bereits erreicht worden sind, werden zwischendurch festgehalten; und am Ende wird explizit festgestellt, über welche Punkte Einigkeit erzielt wurde. Der Konsens soll den Kollegen mitgeteilt und bei Bedarf ggf. ein Nachgespräch geführt werden.

Darüber hinaus enthält die Simulation wichtige Aspekte authentischen beruflichen Handelns - u.a. daran erkennbar, daß echte Argumente und sogar ein ganz neues Argument angeführt wurden, wie auch in der Nachbesprechung noch einmal explizit bestätigt wurde. Auch die Einstellungen und Perspektiven, die zur Geltung gebracht wurden, waren authentisch. So stellt ein Mitarbeiter explizit die Handlungskriterien der Gruppe 1 vor und läßt deutlich seine Einstellung erkennen, daß es sich hierbei um vorrangige Aufgaben und Kriterien handelt. Mit der gleichen Ernsthaftigkeit argumentiert anschließend der Gruppenleiter von Gruppe 2 mit Machbarkeits- und Wirtschaftlichkeitsargumenten dagegen und für die Perspektive der eigenen Gruppe. Die echten Einstellungen und Sichtweisen werden hier explizit und für die jeweils anderen nachvollziehbar - und zwar mit Sicherheit über die Seminar-situation hinaus.

Ein Spieleffekt trat an einer Stelle auf, als auf Unterlagen verwiesen wurde, die in der Simulation faktisch fehlten, die sonst aber üblicherweise zur Hand sind. Das Gespräch verlief insgesamt ruhiger und konzentrierter, mit längeren Redebeiträgen und weniger Rückmeldungen (*hm*) und Einwüfen als der ursprüngliche Diskurs "Planungsvorgaben". Dies könnte z.T. ein Spieleffekt sein, möglicherweise aber auch ein Resultat der größeren Zielorientiertheit und damit ein Ausdruck der gemachten Lernfortschritte.

Vergleicht man Simulation und ursprünglichen Diskurs im Hinblick auf die Authentizität, so läßt sich zusammenfassen: In der Simulation wird eine reale Problemlage bearbeitet; eine solche differenzierte Problemstruktur und ein entsprechendes Setting kann ein Externer und fachlicher Laie ohne Kenntnis des authentischen Falles sicher nicht erfinden.<sup>3</sup> Die Teilnehmer wissen in der Simulation ebensogut wie im authentischen Gespräch, was relevante inhaltliche Aspekte des Falles sind, was als Argument zählt usw. Ihre Perspektiven und Einstellungen in der

---

<sup>3</sup> Wenn man die "Konstruktionsbedingungen" betrachtet, die z.B. Günther/Sperber (1993, 265ff) für Rollenspiele (zu Recht) angeben bzw. anmahnen, werden die Vorzüge der SAF im Kontrast noch einmal sehr deutlich.

Simulation sind mit ihren faktischen identisch. In beiden Gesprächen finden wir eine gleich ernsthafte Behandlung des Arbeitsproblems. Es werden darüber hinaus in der Simulation Argumente vorgebracht, die neu sind und unmittelbar auf die berufliche Problemlage selbst einwirken.

### 3. Weitergehende methodische Fragen zum Verfahren SAF

Abschließend sollen noch einige methodische Einzelfragen zum Verfahren SAF angesprochen werden. Erklärungsbedürftig ist vielleicht die Reihenfolge im Seminar (erst die Simulation, dann die Transkriptanalyse des authentischen Falls). Wir haben sie aus folgenden Gründen gewählt: Defizite der Beteiligten, die im Transkript des ursprünglichen Diskurses sichtbar werden, können von diesen leichter angenommen werden, wenn in der Simulation Lernfortschritte erkennbar geworden sind. Gleichzeitig vermeidet man so überzogene Gegenreaktionen auf Fehler, die im authentischen Fall gemacht und bei seiner Analyse moniert wurden. Dazu kommt, daß der eigene praktische Bewältigungsversuch des Problems in der Simulation natürlich große Spannung auf den authentischen Fall erzeugt und die Teilnehmer bereits gut auf die relevanten Verhaltens- und Kommunikationsschwierigkeiten im Transkript fokussiert. Bei der gewählten Reihenfolge bleibt klärungsbedürftig, welche Rolle die Erinnerungen an den authentischen Fall für die Simulation spielen.<sup>4</sup>

Bereits angesprochen wurde das Problem des Aufwands: Jedes neue Seminar erfordert im Prinzip die erneute Dokumentation, Transkription, Analyse und Auswahl authentischer Fälle. Denn das Sammeln und Anlegen 'bewährter Fälle', die sich standardmäßig wiederverwenden lassen, erscheint wenig hilfreich. Gerade beim Verfahren der SAF ist ja - mehr als bei anderen Transkriptanalysen - die Nähe zwischen authentischem Fall und Simulation entscheidend, so daß je eigene Dokumentationen für die jeweiligen Fortbildungen erforderlich sein dürften. Allerdings - und das erscheint uns zentral - dürfte sich der erhöhte Aufwand in Form besserer Lernergebnisse niederschlagen und sich damit letztlich auch rentieren.

Es gibt selbstverständlich noch andere, ergänzende und konkurrierende Möglichkeiten, authentisches Material einzubeziehen. Z.B. beschreibt Koerfer (1995) ein Verfahren, in authentischen Beispielen von Arzt-Patienten-Kommunikation die Äußerungen des Arztes zu löschen und im Rollenspiel jeweils eigenständig füllen zu lassen. Die Gefahr bei diesem Vorgehen liegt u.E. darin, daß die Sequenzialität des Gesprächs zerstört und es dadurch künstlich wird. Möglich ist auch, einen authentischen Fall in der Fortbildung unvollständig zu präsentieren und das Gespräch im Rollenspiel fortsetzen bzw. abschließen zu lassen. Hier liegt das Problem darin, daß die globale Gesprächsplanung ausfällt und somit Inkonsistenzen zwischen den Vorgaben in den dokumentierten Diskurstexten und dem folgenden Kommunikationsverhalten der Seminarteilnehmer auftreten können. Solche Nachteile anderer Verfahren werden bei der SAF vermieden.

---

<sup>4</sup> Eine alternative Möglichkeit besteht darin, die Simulation nicht vorab, sondern gemeinsam mit den Seminarteilnehmern zu konzipieren. Wir haben damit noch keine Erfahrungen gemacht. Bei einem solchen Vorgehen empfiehlt es sich vermutlich, zuerst das Transkript des authentischen Falls zu analysieren, um die Handlungssituation und die Problemstrukturen klar und stabil vor Augen zu führen.

#### 4. Fazit

Die Methode der SAF bietet eine nach unseren Erfahrungen fruchtbare Möglichkeit, tendenziell authentisches berufliches Handeln unter Moderationsbedingungen stattfinden zu lassen und die Grenzen zwischen Seminarsituation und Berufsalltag durchlässig zu machen - mit allen Lern- und Problemlösungschancen, die sich für die TeilnehmerInnen dadurch bieten. Ein systematischer Schritt darüber hinaus könnte darin bestehen, das Training an den Arbeitsplatz selbst zu verlegen, also Kommunikationsprozesse, die im wirklichen beruflichen Alltag stattfinden, kritisch zu begleiten und die Maßnahmen zu einer Verbesserung der sprachlich-kommunikativen Kompetenz in diesen Alltag zu integrieren.

#### Literatur

- Bliesener, T. & Brons-Albert, R. (Hrsg.)(1994). *Rollenspiele in Kommunikations- und Verhaltenstrainings*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Günther, U. & Sperber, W. (1995<sup>2</sup>). *Handbuch für Kommunikations- und Verhaltenstrainer. Psychologische und organisatorische Durchführung von Trainingsseminaren*. München: Reinhardt.
- Koerfer, A. (1995). *Didaktisierung der Arzt-Patienten-Kommunikation*. München (Typoskript).
- Sohn, W. (1994). Medizinstudenten lernen mit Patienten sprechen. Erfahrungen aus zehn Jahren Rollenspiel in Seminaren der Allgemeinmedizin. In: Bliesener, T./Brons-Albert, R. (Hrsg.), 177-193.