

Psychodrama mit systemischen Elementen im Coaching

Beatrix und Johannes Wildt, Klappholtal/Sylt 2018

Vorbemerkung 1

- Es geht hier um die Darstellung eines dreistündigen Workshops, den die beiden Autor*innen im Rahmen der Tagung „Coaching und Meer 2018“ mit einer kleinen Gruppe interessierter Teilnehmer*innen durchgeführt haben.
 - Die Teilnehmenden kamen aus verschiedenen Hochschulen mit hochschuldidaktischen Arbeitsschwerpunkten und aus dem Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Sie waren auf unterschiedliche Weise mit Fragen der Beratung befasst.
 - Das Psychodrama als Verfahren (im Coaching) war praktisch unbekannt; einiges entstammte dem Hören-Sagen und hatte neugierig gemacht.
 - Wie wählen hier die Folien-Form um das geplante und realisierte Vorgehen in gewohnter Kürze und Anschaulichkeit zu präsentieren.
 - Das Fotomaterial ist überarbeitet und anonymisiert worden. Dennoch sind wir der Auffassung, dass darüber die verwendeten Methoden und Mittel in verschiedenen Situationen beispielhaft dargestellt werden können und auch ein Eindruck von der Atmosphäre des Workshops entsteht.
 - Wir hoffen, so auch das Interesse der Leser*innen wecken zu können und empfehlen zudem die am Ende genannte Literatur.
 - Außerdem danken wir auf diesem Wege noch einmal den Veranstalter*innen für die wieder gelungene Tagung, für viele interessante Begegnungen und freuen uns schon auf das nächste Mal auf Sylt.
-



Übersicht zum geplanten Ablauf*

1. Vorstellungsrunde. Ablaufplanung. Materialgrundlage.
2. Kurzvortrag: Was ist Psychodrama? Und wie kann es eingesetzt werden?
3. Ausprobieren zentraler Methoden und Techniken. An Beispielen.
4. Auswertung. Erläuterungen zu professionellen Anwendungen im Gespräch.
5. Abschlussrunde: Feedback und Ausblick.

* Eine zusammenfassende Übersicht über die Realisierung siehe Folie 9

Vorbemerkung 2

„Für die Hochschuldidaktik ist es essentiell, Qualitätsstandards für verschiedene, professionelle und semiprofessionelle Beratungsformate, Programme und Weiterbildungen zu entwickeln und im Rahmen eigener Dienstleistungen zur Sicherung von Qualität und Standardbildung beitragen zu können. Beratung als ein genuiner Teil der Hochschuldidaktik will die Personen in ihrer Arbeit unterstützen und damit die Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre weiter befördern. Dabei versteht sich Hochschuldidaktik einerseits – im Kontext hochschuldidaktischer Weiterbildungsprogramme – als Teil der Personalentwicklung, andererseits ragt Hochschuldidaktik damit auch in die Programm- bzw. Studiengangentwicklung und in die Organisationsentwicklung der Hochschulen... hinein“...doch „bleibt es...beim professionellen Markenkern, die Personen in der Bewältigung und angemessenen Gestaltung ihrer Aufgaben in Lehre und Studium zu unterstützen.“

(vgl. Wildt und Wildt 2015)

Klärung der Begriffe (hier eine Zusammenfassung):

Formate – Verfahren – Methoden - Settings

Ganz allgemein sind hier Formate als operative Einheiten zu verstehen, die in einem bestimmten, institutionell-organisationalen Rahmen, relevante (Dienst-)Leistungen in einer bestimmten Qualität und nach ausgewiesenen Standards garantieren und auf Dauer stellen sollen; etwa Beratung im Format Coaching für Lehrende, die ihrerseits etwa im Format Workshop oder Vorlesung als Formate der Lehre lehren sollen.

In diesem praktischen Handlungszusammenhang tätige Professionelle bedienen sich fundierter Verfahren und Methoden, die wissenschaftlich begründet und den professionellen Praxen und Zielsetzungen angepasst sein bzw. werden (müssen).

Insofern gilt Coaching als ein Format, in das Verfahren (z.B. das Psychodrama) zur Bearbeitung von konkreten Problemstellungen und Zielen, vertragsgemäß eingepasst werden. Das gilt für Einzel- wie für Gruppensettings.

Fortsetzung :

Der Aufbau entsprechender Verfahrenskompetenzen braucht eine längere Zeit der wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung. Verknüpft werden wissenschaftliches Theoriewissen, methodische Kenntnisse mit dem Verfahren und in den Formaten sowie ausreichende Systemkenntnisse (Lehre an Hochschulen, berufliche Hierarchien, Verhältnis von Administration und Akademie, etc.).

Grundsätzlich richten sich Methoden auf bestimmte Gegenstände, Personen, Beziehungen und Abläufe und formieren diese ziel- und prozessentsprechend. Spricht man aber von professionellen Verfahren und Verfahrenskompetenz ist mehr gemeint als ein wirksam betrachtetes Set von Methoden und ein sicheres methodisches Können (etwa als Ausweis „gekonnter Beruflichkeit“).

Verfahrensbasiertes handlungspraktisches Wissen und Können gründet auf Wissenschaft und auf umfassenden Fall- und Selbsterfahrungen in ausgewiesenen professionellen Handlungszusammenhängen. Professionell begleitete und reflektierte Fallerfahrungen sowie entsprechende Beziehungsgestaltungen betreffen nicht allein Berufsanfänger*innen. Sie sind grundlegende Bestandteile professioneller Berufstätigkeit.

(siehe J. Wildt 2006; B. Wildt 2011; B. und J. Wildt 2016; B. Wildt 2017)

Zur Veranschaulichung des Zusammenhangs von Psychodrama-Verfahren im Format Coaching an der Hochschule



Grundlegende Aspekte und Fragen zu professionellen Verfahren im Beratungskontext

- ▶ **Was sind zentrale Elemente und Anliegen des Verfahren?**
(Werte, Prinzipien, Begründungen; Bezugstheorien; Entstehungs-/ Entwicklungszusammenhänge)
- ▶ **Was sind typische Herangehensweisen, Problemdefinitionen?** (Lösungs-
Entwicklungsorientierung; Lernen; Vergangenheit, Gegenwart, Zukunftsbezug; Person, Rollen-
/Beziehungen, institutioneller Rahmen)
- ▶ **Was sind die zentralen Methoden/methodischen Ansatzpunkte und worauf richten sich diese?** (Kognitionen, Emotionen, Handeln, Verhalten, Lernen; Personen, Beziehungen; Probleme, Problemdefinitionen, -bearbeitungen)
- ▶ **Wie werden mit den Methoden die zentralen Beratungsabläufe gestaltet?**
(Arbeitsschritte, Schwerpunkte, Interaktionen zwischen Berater-Einzeln-Gruppe; Kommunikationsmodi, Präsentationen, Visualisierungen, Mediengebrauch)
- ▶ **Welche Aufgaben/ Rolle(n) und Funktionen haben diesem Zusammen der Berater, die Beraterin, die Beratenen und Teilnehmenden?** (in Einzelsettings, Gruppensettings)
- ▶ **Welche Vorteile und Begrenzungen bietet das Verfahren im Beratungskontext?**
(Besonderheiten, Grenzen, Anschlussstellen zu anderen Verfahren)
- ▶ **Was sind die relevanten Wirkfaktoren in einer Beratung** (institutionelle Rahmenbedingungen, Verfahren, Setting (Gruppe-Einzelfahren), Beratervariablen/-Kompetenzen)
- ▶ **Welche Möglichkeiten der Qualitätssicherung** sind zu beachten (Beratungsgesetz, Akkreditierungen von Ausbildungsgängen, professionelles Ethos u.a.)

(Siehe B.Wildt & J.Wildt 2016; B.Wildt 2017a & b)

▶ Beatrix und Johannes Wildt, Sylt 2018

Realisierte Arbeitsschritte

Eine zusammenfassende Übersicht



Vorstellungsrunde mit Hinweisen zum Ablauf

Realisierte Arbeitsschritte (1 bis 5)

1. Vorstellungsrunde und Informationen zur Ablaufgestaltung
2. Kurze Einführung zum Psychodrama als professionelles Verfahren im Format Coaching (Kurzvortrag und Gespräch)
3. Methodische Einführung an Beispielen
 - a. Soziometrische Darstellungen von Problemen/ Situationen aus der hochschulischen bzw. hochschuldidaktischen Berufs-)Praxis der Workshopteilnehmer*innen und thematische Zuspitzung zur Bearbeitung von Schlüsselszenen. Auswahl der Themen/Beispiele in der Gruppe;
 - b. Szenische Bearbeitung mit Rolleninterviews/-einführung, Erprobung des Rollenspiels (Varianten), Nutzung von Methoden wie Rollentausch mit Perspektivenwechsel, Doppeln und Spiegeln der Protagonist*innen;
 - c. Feedback geben und nehmen (Rollenfeedbacks, Identifikationsfeedback, Sharing); Zusammentragen von Ideen und Vorschlägen (durch die Gruppe) für Änderungen und Problemlösungen;
 - d. Sichtung der Feedbacks und Ideen, Thematisierung von Perspektiven-, P.-wechsel und P.-Koordination, Auswertung von unterschiedlichen Wahrnehmungen und Beobachtungen;
4. Vertiefung von im Gespräch; Hinweise auf Literatur zur Vertiefung
5. Metalog zum Ablauf und Feedback für Gruppe und Leitung.



Zum Psychodrama



Kurzer Vortrag

Psychodrama als professionelles Verfahren

Aspekte des einführenden Kurzvortrags:

- ▶ **Was sind zentrale Elemente und Anliegen des Psychodrama als Verfahren?**
- ▶ **Was sind typische Herangehensweisen und Problemdefinitionen?**
- ▶ **Was sind die zentralen Methoden/methodischen Ansatzpunkte und worauf richten sich diese?**
- ▶ **Wie werden mit den Methoden die zentralen Beratungsabläufe gestaltet?**
- ▶ **Welche Aufgaben/ Rolle(n) und Funktionen haben diesem Zusammen der Berater, die Beraterin, die Beratenen und Teilnehmenden?**

Ergänzende Aspekte für die Auswertungsphase:

- ▶ **Welche Vorteile und Begrenzungen bietet das Verfahren im Beratungskontext?** (in Einzelsettings, Gruppensettings)
- ▶ **Was sind die relevanten Wirkfaktoren in einer Beratung?**
- ▶ **Welche Möglichkeiten der Qualitätssicherung sind zu beachten** (Beratungsgesetz, Akkreditierungen von Ausbildungsgängen, professionelles Ethos u.a.)

(Siehe B.Wildt & J.Wildt 2016; B.Wildt 2017a & b)



Das Psychodrama mit seinen drei Elementen: Theater/Drama, Soziometrie/systemischen Elementen und Gruppe, wurde von J. L. Moreno zwischen 1920 bis 1950 entwickelt.

Er verband hier *Improvisationstheater (Drama)* mit Elementen der *Gruppenarbeit* und mit **verschiedenen Formaten** (der Beziehungsarbeit) wie Therapie und Beratung im Rahmen unterschiedlicher institutionell- organisationaler Kontexte. *Soziometrische (systemische) Erkundungen* im Rahmen der Gruppenarbeit und auf der Bühne dienten zudem der **Bearbeitung von Problemen/Konflikten auf verschiedenen Ebenen** und konnten mit Drama-Elementen verknüpft werden. Dabei ging es um ein ganzheitliches Vorgehen der Verknüpfung von Denken, Fühlen und Handeln. Moreno arbeitete mit seiner Frau Zerka eng zusammen. Zerka Moreno hat an der Fortführung der gemeinsamen Arbeit vor allem im psychotherapeutischen Kontext und an der internationalen Verbreitung von Psychodrama über Morenos Tod hinaus entscheidenden Anteil.

Die Bezeichnung Psychodrama wählte Moreno, um die psychische Seite von Theater/Drama und Rollenspiel zu betonen.

Seine Vorstellung, dass für persönliche Entwicklungen und Problemlösungen nicht nur kognitive Zugänge, sondern auch das Verstehen von Gefühlen (als dem „zweiten Gehirn“) im Kontext von (Rollen-)Beziehungen zentral sind, wird durch neuere Forschungen (etwa durch Neurowissenschaften, Endokrinologie, Psychologie) in vielfältiger Weise belegt. Wichtig ist, dass ein spontanes und kreatives Handeln im Als-Ob und im Hier-und-Jetzt sozialer Beziehungen mit verschiedenen Zeithorizonten verknüpft wird (Vergangenheit-Gegenwart-Zukunft).



Aspekte der Berücksichtigung von Gefühlen

- ▶ **Im Coaching** werden manchmal sogenannte **Pseudogefühle** geäußert. Typische Sätze sind : „Du hast/Er hat mich über den Tisch gezogen!“ oder „Ich fühle mich nicht gesehen!“ Tatsächlich handelt sich hier oft lediglich um Bewertungen einer sozialen Beziehung, Rollenkonstellation oder Interaktion. Rollen- und Perspektivenwechsel mit psychodramatischen Mitteln können entsprechend „festgefahrene“ Vorstellungen „aufweichen“.
- ▶ Durch spontane **Aktionen im Drama** können aber auch sogenannte Primärgefühle (= ursprüngliche Gefühle wie Trauer, Schmerz, Wut, Freude, Verlassenheit) aktiviert werden. Diese **Primärgefühle verändern die Wahrnehmung von aktuellen Ereignissen** und nachfolgende Reflexionen können das Verstehen des Eigenen und des Anderen verbessern, ein angemessenes (eigenes) Handeln und Verhalten in Konflikten befördern.
- ▶ Eine tiefere emotionale Bewegung durch **aisthetisch-ästhetisches Erleben** (= Katharsis) kann nicht mittels bestimmter Techniken erreicht werden, sie ereignet sich (bei Spielenden wie Zuschauenden). Dieses wird oftmals und auch fälschlicherweise als das „eigentliche“ Psychodrama betrachtet. Überraschende Gefühlsäußerungen gelten jedoch als Ausdruck eines ‚heilsamen‘ Vorgangs und als „Begleiterscheinung“ von Verstehen.



Der Spielleiter animiert die Spielenden zu bestimmten Handlungen (diese können jede Aufforderung zurückweisen). Er fordert hier die Protagonistin zur einfachen Maximierung (Verstärkung einer Geste) auf und hilft so, verdeckte Gefühle zu erkennen und auszudrücken



**Psychodrama mit seinen drei Elementen :
Drama - Gruppenarbeit - Soziometrie
verlangt allerdings in jedem Format (hier Coaching),
eine dem Format und den Personen entsprechende
prozessuale und methodische Gestaltung
der einzelnen Arbeitsschritte**



3. Vorstellen und Ausprobieren von zentralen Methoden und Techniken

Zur Orientierung
Hinweis auf Grobstruktur der Sitzung
Coaching mit Psychodrama

1. Kontrakt und Situationsklärung
2. Einstieg mit (soziometrischer)
Themen-/Fallauswahl
oder
3. Problemerzählung initiieren (kurz)
4. Nachfragen und komplettieren
und anschließend Pkt 2
5. Vertiefung/weitergehende Klärung
(Gespräch, Dialog, Aufstellung und
Inszenierung und Rollenspiel)
6. Feedback und Sharing.
7. Einordnen und Abschließen.



Der „eigentlich“ psychodramatische Arbeit auf der Bühne (szenisches Experiment/spielerische Erkundung) gehen (wie auch in diesem Workshop praktiziert) sogenannte Anwärm-Übungen voraus. Diese sollen eine „Stegreiflage“ für Improvisation und kreative Gestaltungen herbeiführen.

Zur Vorbereitung einer soziometrischen Themenfindung / Fallauswahl und –bearbeitung mit integrierter Improvisation und Bühnenarbeit (Handeln im Als-Ob) können neben speziellen psychodramatischen Übungen (etwa Übungen zum Einfühlen, zum Doppeln und Spiegeln, Haltung-Geste-Satz), auch Übungen aus Schauspieltraining, Yoga, oder anderen Formen des Körpertrainings, der Wahrnehmung oder Kommunikation genutzt werden.

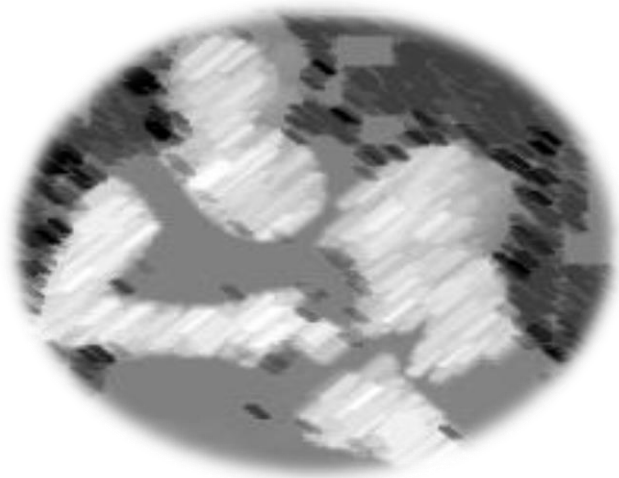


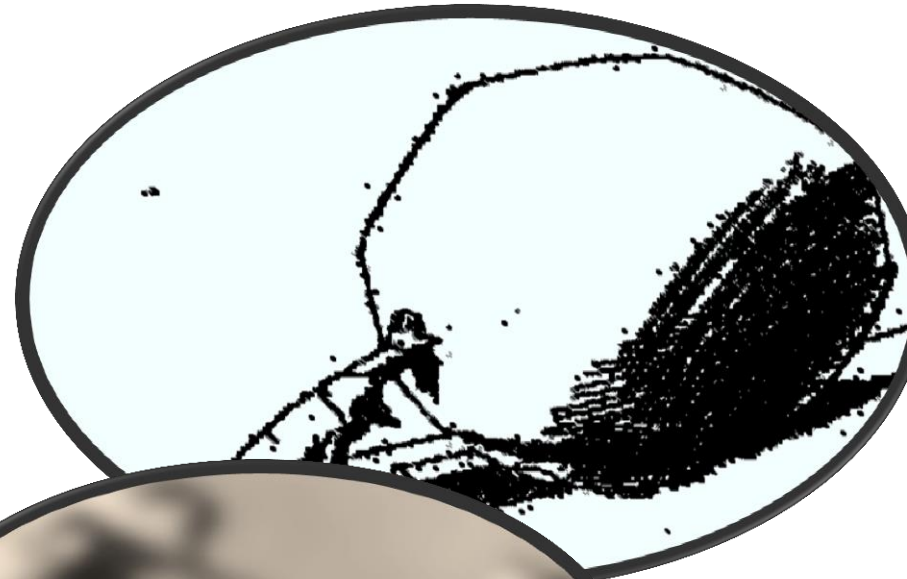
**Zentral ist die (hier geübte)
Improvisation**





Die Bühne dient der Entwicklung von Szenen, Skulpturen, Standbildern

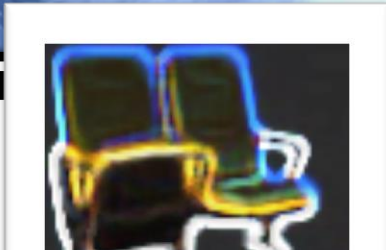
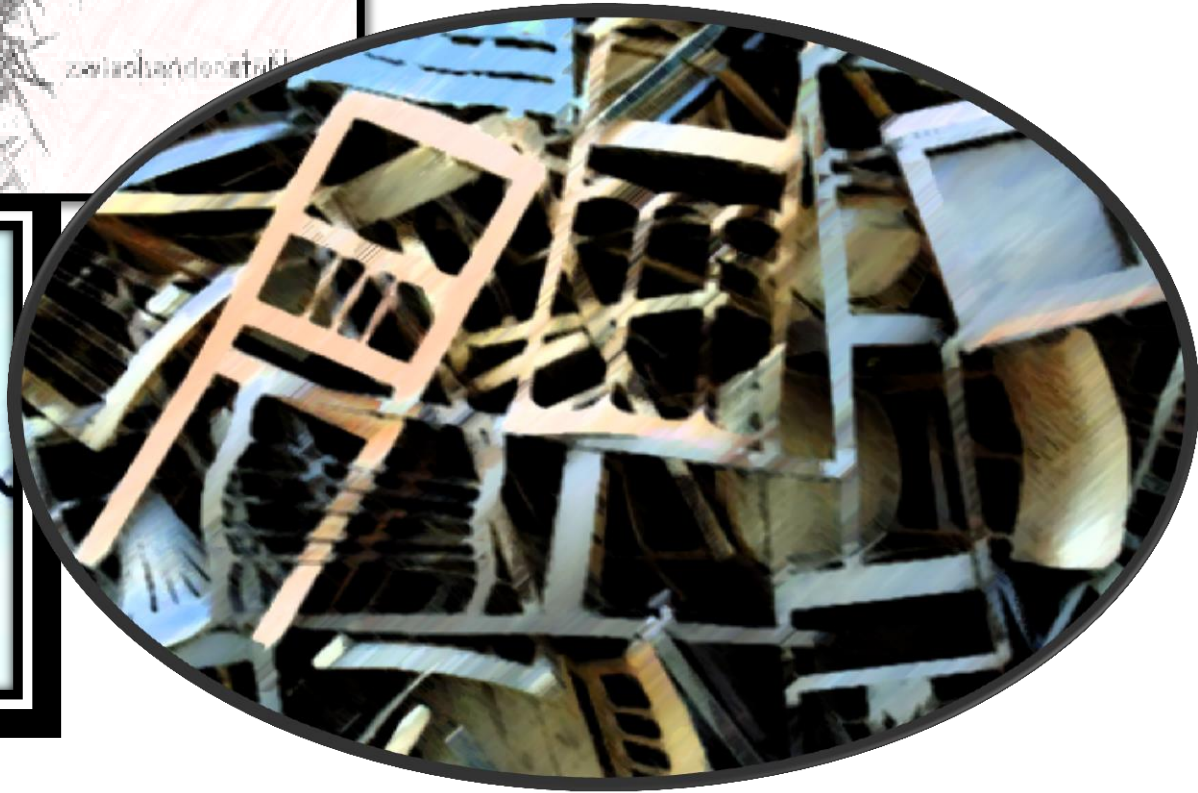




Bildmaterial zur Anregung



Initiierung einer mehr oder weniger heftigen Auseinandersetzung
(„Spielaktion“) zwischen Protagonist und Antagonist
im szenischen Experiment



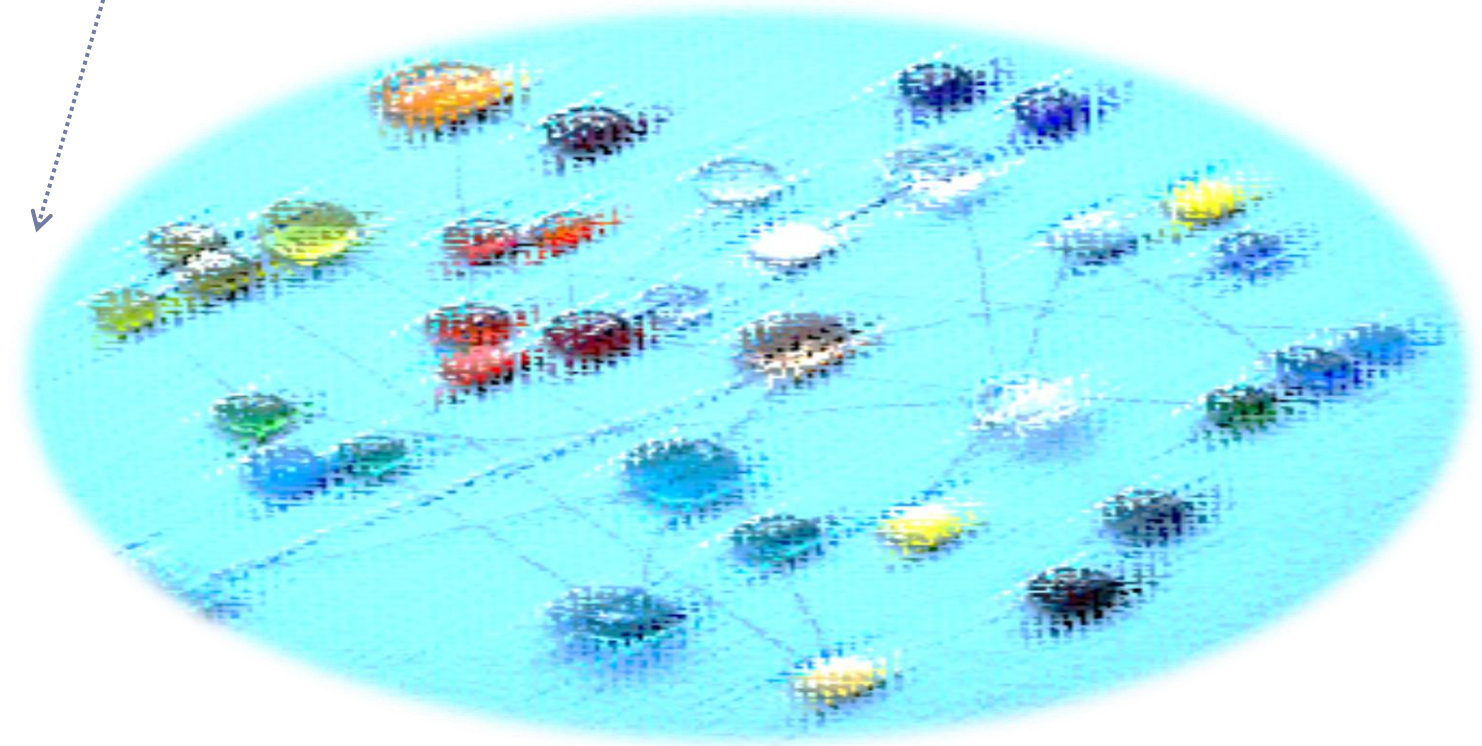
Auch die theatrale Arbeit mit Stühlen und Stuhlbildern ist aufschlussreich

Soziometrische Aufstellungen
im Als-Ob der Bühnenarbeit
zur Darstellung, Untersuchung und Variation
von erlebten Beziehungsmustern



4. Auswertung und ergänzende Erläuterungen im Gespräch.

ProtagonistIn im Netzwerk

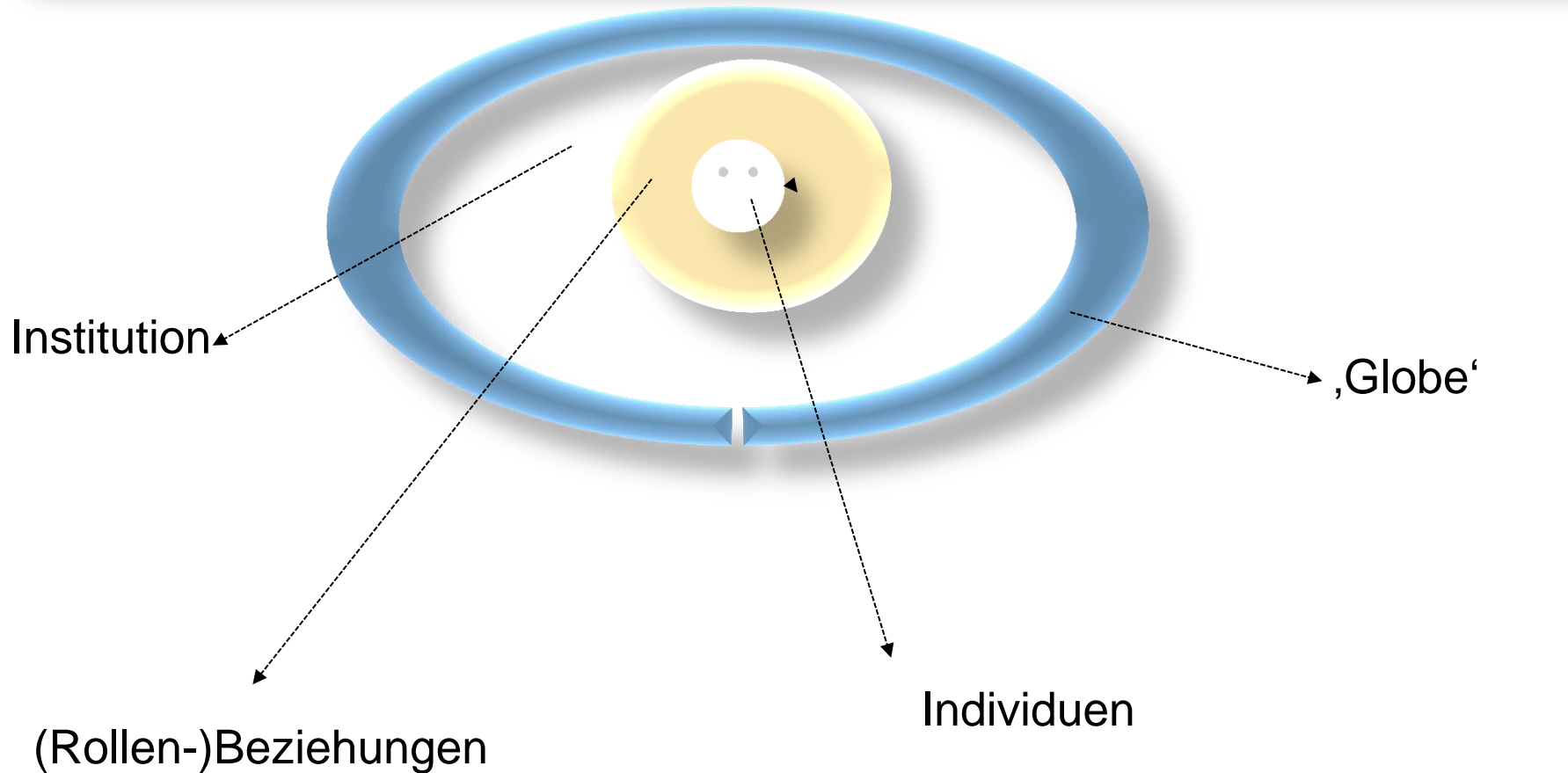


Anschauliche Soziometrie (mit Gegenständen oder als Zeichnung/Bild)

dient der psychodramatisch-systemischen Darstellung und Analyse beispielsweise des Beziehungsnetzes von Einzelnen sowie der Analyse von Beziehungen und zur Veranschaulichung von Rollenbeziehungen (Kriterien: z.B. Nähe/ Distanz, Dominanz/ Unterordnung, Abhängigkeit / Autonomie) und ist nützlich im sogenannten Monodrama



Grundsätzlich notwendig ist die Beachtung der verschiedenen Bereiche/Ebenen und ihrer Verbindungen



Modell nach R. Cohn

Typisch im Coaching mit Psychodrama sind wechselnde Verknüpfungen von szenisch-bildhaften Elementen mit Gespräch und Textarbeit

Diskurs/Gespräch/Arbeit mit Text

Szene/theatrale (körperliche) Aktion

-
- | | |
|----------------------------------|--|
| ▶ In Einstiegsrunden etwas sagen | ▶ Anwärmaktionen körperlich-ganzheitlich |
| ▶ Nennen von Themen | ▶ Finden von Themen: Haltung-Geste-Satz |
| ▶ Fallbericht und Erzählung | ▶ Schlüssel-Szenen aus einer Fall Erzählung machen |
| ▶ Gefühle mündlich beschreiben | ▶ Gefühle zeigen, erkennen und verstehen |
| ▶ Beziehungen charakterisieren | ▶ Beziehungen in Aufstellungen und Szenen |
| ▶ Mündliches Feedback | ▶ Szenisches Feedback geben |
| ▶ Über Rollen sprechen | ▶ In Rollen gehen, aus Rollen agieren |
| ▶ Verhalten mündlich beschreiben | ▶ (Rollen-)Verhalten szenisch-bildhaft zeigen |

Fragen im Coaching mit Psychodrama

Zuhören und Sehen/Beobachten (Inhalte, Emotionen, Zwischentöne, Parasprachliches, Körperhaltungen, Gesten) sind dazu wichtige Voraussetzungen.

Verwendet werden

- ▶ Offene und geschlossene Fragen
- ▶ Zirkuläres Fragen
- ▶ Skalierende Fragen
- ▶ Hypothetische Fragen

Beispiele für Fragen

- ▶ Was sind Ihre Erwartungen an diese Beratung und was denken Sie, was ich darüber denke?
- ▶ Was wäre für Sie ein Anzeichen für Erfolg? Ist es in Ordnung, wenn ich Sie dazu frage?
- ▶ Woran könnten Ihre Studierenden erkennen, dass Sie Ihre Haltung verändert haben?
- ▶ Was würde Ihr Kollege sagen, wodurch Sie es ihm leicht machen könnten, Ihnen zu vertrauen?
- ▶ Was müsste passieren, dass Sie mit der Studierendenleistung so zufrieden sind, dass sie diese statt mit 3 mit 2 bewerten würden?
- ▶ Angenommen, diese Vermutung würde sich bestätigen, was wäre dann die Konsequenz?
- ▶ Wenn Sie aus dieser Eskalation (nicht) aussteigen wollten, was müssten Sie machen und vor sich selbst rechtfertigen?
- ▶ Woran könnte Ihr Kontrahent merken, dass sie einen Ausstieg machen wollen?

Aspekte	Psychodrama
Herkunft ,Theorien, Richtungen	Moreno (Mead, Lewin, Dewey, Buber); Pragmatismus, Konstruktivismus, Interaktionismus, Lebensphilosophie;
Prinzipien, Werte, Ziele/Anliegen	Begegnung, Verstehen, Verständigung, Moralisches Handeln, Gesundheit (WHO) Lernen und Entwicklung, Authentizität, Spontaneität, Kreativität, Selbstwirksamkeit;
Formate/Anwendungsbereiche	Forschung; Theater, Lehre, Weiterbildung; Therapie Coaching, Supervision, Organisationsentwicklung;
Elemente, Settings, Formen	Gruppe, Drama, Soziometrie; Monodrama, Soziodrama,
Methoden, Techniken,	Bildhaft-szenisch, experimentell, präsentativ, diskursiv; sprachlich-dialogisch;
Körper und Raum	Aufstellungen, Körperausdruck, Beziehungen und institutionelle Räume

Kognition, Emotion, Handlung	Verknüpfen, ausdrücken, präsentieren, darstellen, analysieren, reflektieren, diskutieren, verstehen
Denken und Handeln	Erinnern, Imaginieren, Vorstellen, Spielen, Probieren im Hier-und-Jetzt
Aufgaben und Funktion von Leitung	Format,- personen und verfahrensgerechtes Handeln; Sicherung von Grenzen
Bedeutung und Aufgaben einer Gruppe	Gesprächspartner, Mitspieler und Zuschauer, Stützung, Feedbackgeben, Doppeln, Spiegeln, Korrektur,
Diskursformen	Monolog, Gespräch, Dialog, Diskussion, Erzählung
Perspektiven und Perspektivenwechsel	Rollentausch,-wechsel; Perspektivenkoordination,
Zeiten und Räume	Gegenwarts-,Vergangenheits-, Zukunftsbezug; Handeln im Hier-und-Jetzt und im Als-Ob; Surplus-Realität
Zentrale Methoden und Techniken	Freies und gelenktes Rollenspiel, Standbilder: Doppeln, Spiegeln, Maximieren; Soziometrie



5. Abschlussrunde mit Feedback.



Grundsätzlich werden prozessbegleitende Feedbacks eingeholt und sind oftmals Grundlage für (abschließende) Gespräche in der Gruppe (Partner-, Kleingruppe, Gesamtgruppe)

Feedback und Feedbackregeln in verschiedenen Situationen sind grundsätzlich einzuhalten

- Eingangs“blitzlicht“ (eigene Befindlichkeit/ Wünsche/Absichten für die Sitzung)
- **Abschlussfeedback (persönlicher Gewinn, Perspektiven)**
- Zwischenfeedbacks (Personen- und Prozess bezogen, Perspektiven)
- Feedbacks der Beteiligten (außer dem Protagonisten) sind Befindlichkeits-, Rollen-, Identifikationsfeedbacks
- Sharing (ist Erfahrungsfeedback untereinander)
- Zu unterscheiden sind Sach-, personen- und verlaufsbezogenes Feedback

Feedback für eine teilnehmende Person oder Personen bezieht sich auf die (eigene) Reaktion, Situation, Lernprozesse, Befindlichkeiten des Feedback-Gebers/der Geberin

Literaturhinweise

- ▶ Ameln, F. v. (Hrsg.). (2014). Psychodrama-Praxis. Heidelberg: Springer.
- ▶ Ameln, F. v., Gerstmann, R. und Kramer, J. (Hrsg.). (2009). Psychodrama. 2. Aufl. Heidelberg: Springer.
- ▶ Hebecker, E., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hrsg.) (2016). Beratung im Feld der Hochschule. Formate – Konzepte – Strategien – Standards. Unter Mitarbeit von J. Wildt. Wiesbaden: Springer.
- ▶ Merkt, M., Wetzels, Ch., Schaper, N. (Hrsg.) (2016). Professionalisierung der Hochschuldidaktik. In Blickpunkt Hochschuldidaktik 127. Bielefeld: wbv. Bertelsmann.
- ▶ Schneijderberg, Ch., Merkator, N., Teichler, U., & Kehm, B. (Hrsg.). (2014). Verwaltung war gestern. Neue Professionen und die Gestaltung von Lehre und Studium. Frankfurt a. M.: Campus.
- ▶ Szczyrba, B., Treeck, van T., Wildt, B., Wildt, J. (Hrsg.) (2017): Coaching (in) Diversity. Hintergründe, Ziele, Anlässe, Verfahren. Wiesbaden: Springer. (auch als ebook)
- ▶ Wergen, J., Wildt, B. und Wildt, J. (2011): Coaching als Programm – Beraten (werden) im Feld der Hochschule. Journal Hochschuldidaktik. HDZ Dortmund, 22. Jg. Heft 2, September 2011, S. 4ff.
- ▶ Wergen, J., Wildt, B., Wildt, J. (2011). Coaching im Feld der Hochschule. Bericht über einen „Ratschlag“ an der Technischen Universität Dortmund. In Organisationsberatung, Supervision, Coaching (Themenschwerpunkt: Coaching in Hochschule und Wissenschaft). 19. Jg., H 1.12 (S 35 – 48). Wiesbaden: Springer VS (online published 13.1.2012).
- ▶ Wildt, B. (2011): Beratung: Fachbezogene und Fächer übergreifende hochschuldidaktische Strategie. In Jahnke, I. & Wildt, J. (Hrsg.): Fachbezogene und fachübergreifende Hochschuldidaktik. (S. 201 – 214). Reihe Blickpunkt Hochschuldidaktik Bd. 121, Bielefeld: wbv.

-
- ▶ Wildt, B. (2017a). Richtungen und Verfahren im Coaching – in Abgrenzung und Übereinstimmung. In Szczyrba, B., Treeck, van T., Wildt, B., Wildt, J. (Hrsg.) (2017): Coaching (in) Diversity. Hintergründe, Ziele, Anlässe, Verfahren (S. 75 – 104). Wiesbaden: Springer.
 - ▶ Wildt, B. (2017b). Verfahren und Ansätze im Coaching – Hintergründe und Handlungskonzepte. Eine Synopse. In Szczyrba, B., Treeck, van T., Wildt, B., Wildt, J. (Hrsg.) (2017): Coaching (in) Diversity. Hintergründe, Ziele, Anlässe, Verfahren (S. 251 – 278). Wiesbaden: Springer.
 - ▶ Wildt, B. (2017c). Psychodrama-Verfahren im Coaching und anderen Zusammenhängen. In Szczyrba, B., Treeck, van T., Wildt, B., Wildt, J. (Hrsg.) (2017): Coaching (in) Diversity. Hintergründe, Ziele, Anlässe, Verfahren (S. 175-198). Wiesbaden: Springer.
 - ▶ Wildt, B., Szczyrba, B., Wildt, J. (2012) Gruppen leiten und beraten – ein Programm zur hochschuldidaktischen Kompetenzentwicklung für „New professionals“ in Hochschulen. Organisationsberatung, Supervision, Coaching OSC 19 (1): 35–48.
 - ▶ Wildt, B. und Wildt, J. (2014). Psychodrama in der Hochschuldidaktik. In Ameln, von F. (Hrsg.), Psychodrama-Praxis (S. 107 – 120). Heidelberg: Springer.
 - ▶ Wildt, B., Wildt, J. (2016). Entwicklung von Beratung im Feld der Hochschuldidaktik – Perspektiven einer Professionalisierung. In Hebecker, E., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hrsg.), Beratung im Feld der Hochschule. Formate. Konzepte, Standards. Unter Mitarbeit von J. Wildt. (S. 17 - 43) Wiesbaden: Springer.
 - ▶ Wildt, B., & Wildt, J. (2016a). Auf dem Weg zu Standards in der Beratung. Vorschläge zur Diskussion. In E. Hebecker, B. Szczyrba & B. Wildt (Hrsg.), Beratung im Feld der Hochschule. Formate. Konzepte, Standards. Unter Mitarbeit von J. Wildt. (S. 221 - 233) Wiesbaden: Springer.
 - ▶ Wildt, J. (2006). Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik. In J. Wildt, B. Szczyrba & B. Wildt (Hrsg.), Consulting, Coaching, Supervision – eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung. Reihe Blickpunkt Hochschuldidaktik 117 (S. 12–39) Bielefeld: wbv.
-
- 