

## Rollenwechsel - Methode

- nach Ideen von Sabine Prohaska, Gunther Schmidt und Sonja Radatz -

Diese Übung eignet sich besonders bei wiederkehrenden und als schwierig wahrgenommenen Situationen mit einer Schülerin oder einem Schüler.

### **Ziel der Übung:**

Schülerinnen und Schüler und deren Verhalten nehmen Mitglieder des multiprofessionellen Teams zunächst nur aus einer bestimmten Perspektive wahr, nämlich aus der Sicht eines Erwachsenen und dessen Profession. Diese Übung kann helfen, die Schülerin oder den Schüler besser zu verstehen, indem versucht wird, in ihrem oder seinem von außen betrachteten Verhalten eine subjektive Sinnhaftigkeit zu entdecken und die Möglichkeiten für eine Veränderung auszutarieren.

### **Dauer:**

Abhängig davon, wie viele Mitglieder des MPT die Übung durchführen; mehrfache Durchführung mit jeweils unterschiedlichen Professionen kann zu größerem Erkenntnisgewinn führen; Vorarbeit: ca. 20 Minuten; pro Durchführung ca. 15-20 Minuten

### **Benötigtes Material:**

Flipchart mit Stiften oder mehrere Blätter, auf denen jeweils ein Aspekt notiert wird und zu einer Übersicht zusammengefügt werden kann; ein leerer Stuhl für die eigentliche Durchführung des Rollenwechsels

### **So funktioniert es:**

**1)** Suchen Sie als Team Aspekte, die die Schülerin oder den Schüler als Person beschreiben. Nennen Sie dabei konkrete Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale, z.B. Sprechweise, Wortwahl, Körperhaltung, Bewegungsmuster etc. Suchen Sie außerdem nach Beschreibungen zu den aus Ihrer Sicht problematischen Verhaltensweisen dieser Schülerin oder dieses Schülers. Notieren Sie anschließend Verhaltensweisen, die Sie an der Schülerin oder dem Schüler schätzen. Dabei dürfen Sie „frei“ formulieren, ohne den bereits angepassten pädagogisierten Blick. Notieren Sie dabei die einzelnen Aspekte entweder auf einem Flipchart oder gestalten Sie eine Übersicht mit einzelnen Blättern, auf die Sie jeweils einen Aspekt notieren.

**2)** Die oder der jeweils Rollenwechselnde betrachtet sich die notierten Beschreibungen genau und versucht, diese zu verinnerlichen. Ist dies abgeschlossen, kommt es zum „Rollenwechsel“. Das durchführende Mitglied des MPT setzt sich auf den bereit gestellten freien Stuhl und nimmt die Rolle der besprochenen Schülerin oder des besprochenen Schülers ein. Dabei versucht die Person, sich ein deutliches Bild der Schülerin oder des Schülers zu machen und sowohl alle bekannten Hintergründe (Familie, Erfahrungen im Leben, etc.) als auch die Aspekte aus Punkt 1 einzubeziehen.

**3)** Die anderen Mitglieder des MPT „befragen“ nun das rollenwechselnde Mitglied nach seinen Beweggründen und reflektieren gemeinsam die problematischen Verhaltensweisen, aber auch die geschätzten Persönlichkeitsmerkmale.

- Was sind die möglichen Beweggründe für das problematische und auch für das positive und geschätzte Verhalten?

- Was motiviert die Schülerin oder den Schüler zu diesem Verhalten (intrinsische oder extrinsische Auslöser)?

- Welche Voraussetzungen/Rahmenbedingungen müssten gegeben sein, damit sich das problematische Verhalten der Schülerin oder des Schülers verändern könnte?

**4)** Der „Rollenwechsel“ wird rückgängig gemacht, die wechselnde Person kehrt wieder in ihr eigenes Ich und auf den eigenen Stuhl zurück. (Um den Wechsel besser zu vollziehen, könnte hier eine kleine Pause eingelegt werden, die rollenwechselnde Person könnte etwas trinken oder kurz vor die Türe treten und frische Luft atmen.)

**5)** Nun wird gemeinsam über die Erfahrung reflektiert und sich ausgetauscht. Dabei können folgende Aspekte besprochen werden:

- Welche Gefühle hatte die rollenwechselnde Person?

- Inwiefern hat sich die Sichtweise sowohl der rollenwechselnden Person als auch der anderen Mitglieder des MPT auf die Schülerin oder den Schüler verändert?

- Was müsste durch das MPT angeregt/umgesetzt werden, um es der Schülerin oder dem Schüler zu ermöglichen, seine problematischen Verhaltensweisen zu verändern?

- Wie könnten positive Eigenschaften und Verhaltensweisen gestärkt/verstärkt und genutzt werden?

Besonders der letzte Punkt wird schriftlich festgehalten. Im Anschluss werden aus den einzelnen notierten Schritten Aufgaben extrahiert, für die wiederum einzelne MPT-Mitglieder die Verantwortung übernehmen.

Falls gewünscht, kann der Rollenwechsel bezogen auf eine Schülerin oder einen Schüler von verschiedenen Mitgliedern des MPT durchgeführt werden, um ein breiteres Erkenntnisspektrum zu gewinnen.

#### Literatur:

- Prohaska, S. (2013). *Coaching in der Praxis. Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe*. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Radatz, S. (2002). *Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen*. Wien: Verlag Systemisches Management.