

# Ich in der Rolle als Mentor:in

Ideen zur eigenen Vorbereitung auf den Nachmittag:  
am 11.01.2024, 14.00 bis 16.00 Uhr

BBB Raum <https://kvgl.lehrerfortbildung-bw.de/b/sil-a3p-zka-rjc>



Bildnachweis: Lachmann-Anke, Peggy und Marco  
<https://pixabay.com/de/illustrations/freunde-vertrauen-freundschaft-1015312/>  
Entnommen am 19.11.2022

# Blick auf den Nachmittag

14.00 Uhr

- Ankommen im digitalen Raum
- Begrüßung

14.10 Uhr

- Nochmals Zeit für einen Blick in die Ideen zur Vorbereitung und für die Sammlung eigener Gedanken

14.20 Uhr

- Interview zwischen den Modulleitungen
- Welche Aufgaben?

14.30 Uhr

- Plenum: gesamt oder in zwei Gruppen

15.00 Uhr

- kurzer Blick auf die Theorie
- Rollenreflexion anhand eines Modells
- Interview der Modulleitung  
Wie gestaltest du deine Rolle als Ausbilderin? Wie hast du deine Rolle als Mentor gestaltet?
- Was waren für dich schwierige Situationen? Wie bist du damit umgegangen?

15.10 Uhr

- Think / pair zum Gehörten, zu eigenen Erfahrungen, zu antizipierten Situationen, zu eigenen Lösungen

15.30 Uhr

- Plenum gesamt oder in zwei Gruppen
- Sammeln von Lösungsideen und konkreten Möglichkeiten

15.50 Uhr

- Abschluss und Reflexion

## Zielsetzungen für Ich in der Rolle als Mentor:in

- Mentor:innen lernen die Aufgaben einer Mentor:innenschaft auf oder frisken diese auf
- Mentor:innen festigen ihr Rollenverständnis
- haben Kontakt zu anderen Mentor:innen bzw. anderen neuen Mentor:innen
- Kennen Lösungswege bei schwierigen Situationen



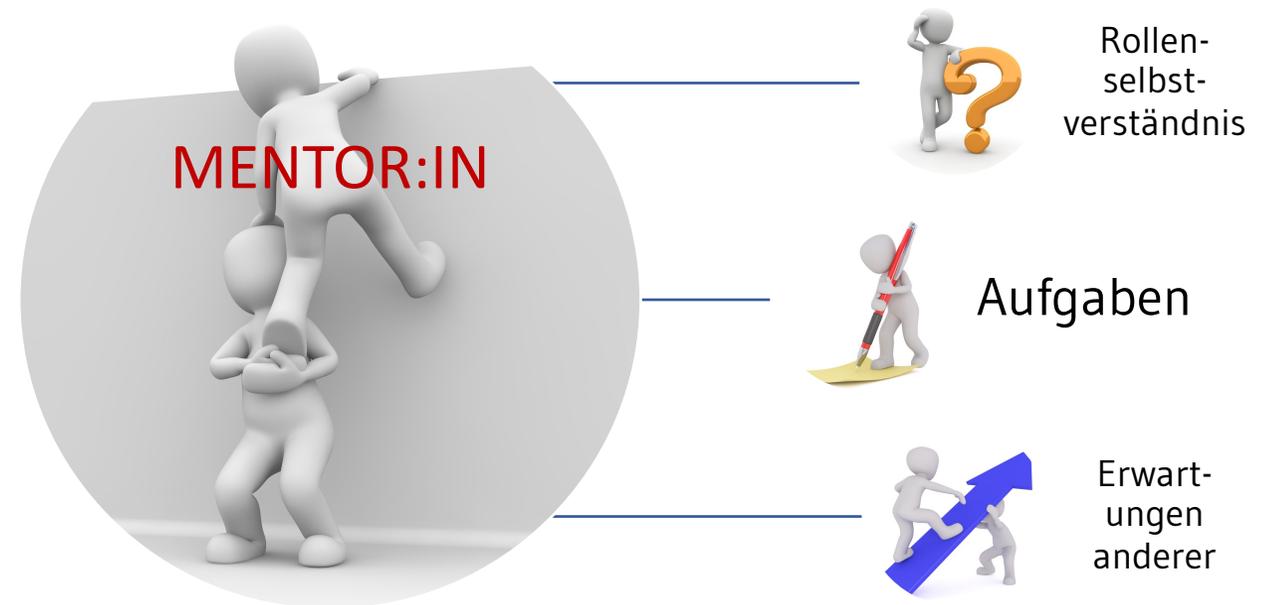
Bildnachweis: Lachmann-Anke, Peggy und Marco  
<https://pixabay.com/de/illustrations/freunde-vertrauen-freundschaft-1015312/>  
Entnommen am 19.11.2022

## ICH IN DER ROLLE DER MENTOR:IN

Im Folgenden finden Sie einige Ausschnitte aus theoretischen Überlegungen zum Thema Rolle, deren zugehörigen Aufgaben und den Umgang mit den Erwartungen anderer.

Ebenso können Sie anhand von Fragen reflektieren, wie Sie Ihr Selbstverständnis in der Rolle als Mentor:in definieren möchten.

Wir freuen uns darauf, dies dann mit Ihnen gemeinsam zu besprechen, unsere Erfahrungen zu teilen und mögliche Veränderungen oder Bestätigungen zu diskutieren.

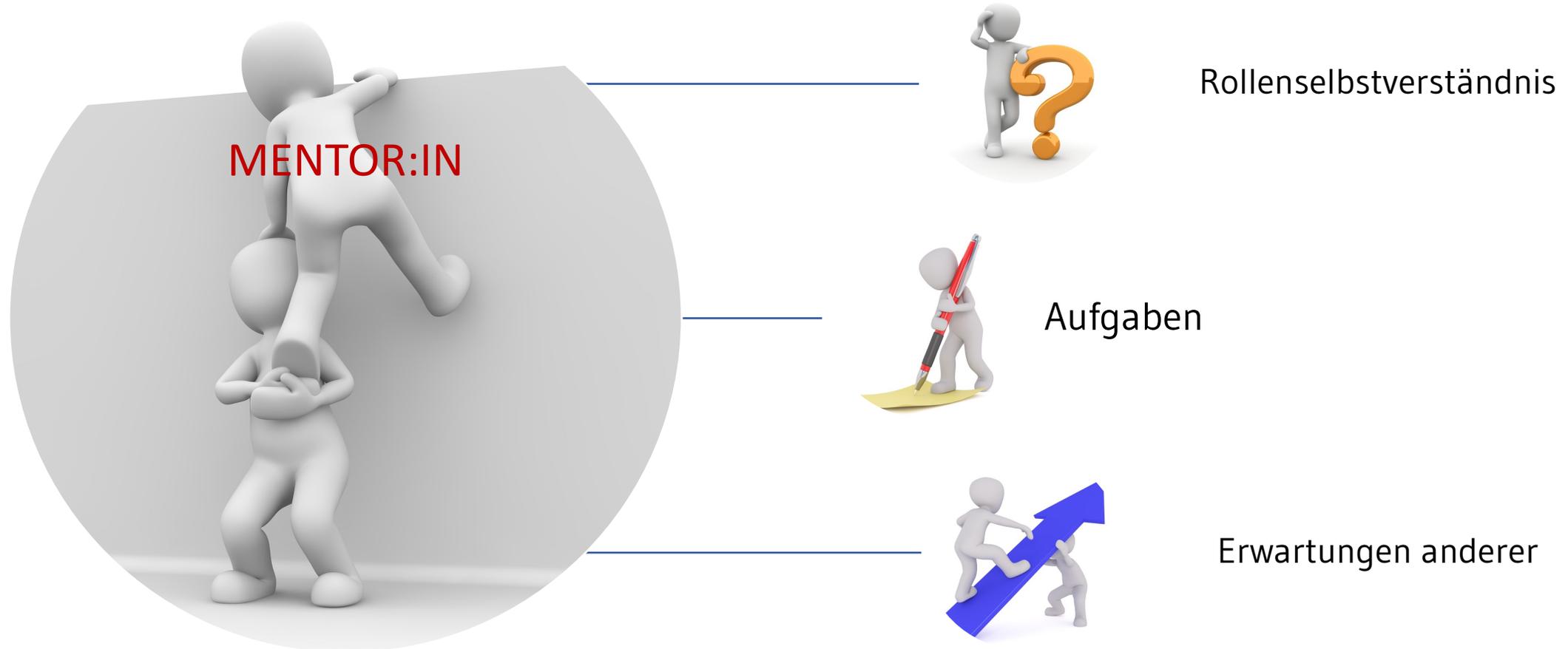


Bildernachweis: Lachmann-Anke, Peggy und Marco  
<https://pixabay.com/de/illustrations/freunde-vertrauen-freundschaft-1015312/>  
Entnommen am 19.11.2022

# Ein Rollenmodell

- In unterschiedlichen Rollen werden wir jeweils mit unterschiedlichen Erwartungen konfrontiert, die bewusst oder unbewusst unser Denken, Fühlen und Handeln in einer Rolle bestimmen. Die Sozialpsychologie bezeichnet Rolle als Ergebnis eines kontinuierlichen Aushandlungsprozesses zwischen unterschiedlichen Erwartungen“. (Weißhaupt 2008)
- „Das Modell der Rollenklärung ist ein hilfreiches Reflexionsinstrument. (...) Dabei können folgende Fragen zur Selbstreflexion hilfreich sein:
  - Welche Erwartungen habe ich an die Rolle?
  - Welche Erwartungen habe ich an mich selbst?
  - Wofür möchte ich in dieser Rolle ein Modell für andere sein?
  - Was weiß ich über die Erwartungen an diese Rolle?
  - Welche meiner Kompetenzen helfen mir?
  - Wie möchte ich diese Rolle gestalten?“ (Nowak und Bogel 2014)
  - Welche Aufgaben gehören faktisch dazu? Welche nicht?
  - Wer hat noch Einfluss auf diese Rolle? Schulleitungen? Kolleg:innen?
- Die folgende Skizze veranschaulicht das Spannungsfeld, in dem sich ein Rolleninhaber / eine Rolleninhaberin befindet:

# Ein Rollenmodell



Bildernachweis: Lachmann-Anke, Peggy und Marco  
<https://pixabay.com/de/illustrations/freunde-vertrauen-freundschaft-1015312/>  
Entnommen am 19.11.2022

# Was gehört dazu?

- Wir als Seminar haben vor einigen Jahren zusammengetragen, was wir als Aufgaben in einer Mentorenschaft sehen.
- Anbei finden Sie einen Auszug aus dem aktuellen Mentor:innenleitfaden des Seminars.
- Es ist selbstredend nicht möglich alle Aufgaben zu gleichen Teilen zu erfüllen bzw. gibt es manche Aufgaben in einigen Förderschwerpunkten nicht zwingend. So haben Sonderpädagog:innen am SBBZ GENT nicht unbedingt die Klassenleitung inne und können so auch nicht in diese Aufgabe Einblick geben.
- In Vorbereitung auf das Modul können Sie sich überlegen:
  - Welche Aufgaben halte ich für essentiell?
  - Welche Aufgaben gelingen mir gut?
  - Welche Aufgaben machen mich nervös?



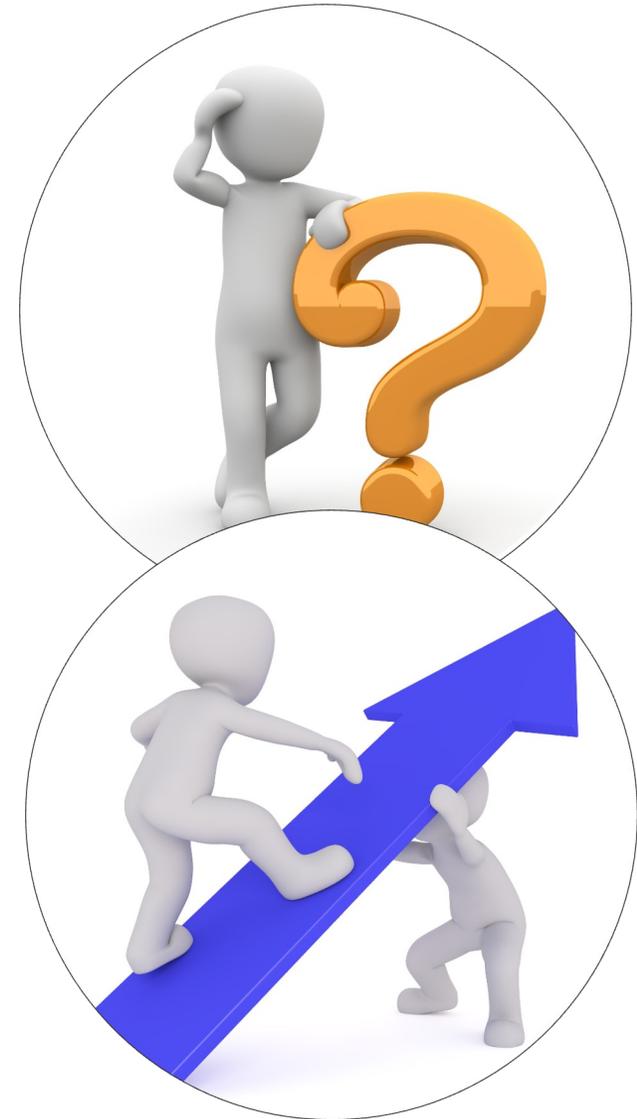
Aufgaben	Konkretisierungen	Erfahrungen in der Umsetzung
<b>An der beruflichen Arbeit teilhaben lassen... (Ermöglichen von Hospitationen und aktiver Mitarbeit)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- im Unterricht des Mentors</li> <li>- bei diagnostischen Prozessen</li> <li>- bei Elterngesprächen</li> <li>- bei der Erstellung einer Förderplanung</li> <li>- bei Teambesprechungen</li> <li>- bei Konferenzen</li> <li>- bei weiteren sonderpäd. Aufgabenfeldern (Frühförderung, Übergänge, etc.)</li> </ul>	
<b>beraten...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bei der Erstellung von Unterrichtssequenzen</li> <li>- bei der Erstellung von lang- und mittelfristigen Unterrichtsplanungen</li> <li>- bei der Zusammenarbeit im Team</li> <li>- bei der Zusammenarbeit mit Eltern</li> <li>- bei der Vorbereitung und Durchführung von Gesprächen (mit Schülern, Eltern, anderen Partnern)</li> <li>- bei der Planung außerunterrichtlicher Veranstaltungen (Schullandheim, Begegnungsprojekte,...)</li> <li>- bei der Planung diagnostischer Prozesse</li> <li>- bei der Leistungsfeststellung der Schüler</li> <li>- bei der Beobachtung von Unterrichtsprozessen</li> <li>- zum prüfungsrelevanten sonderpäd. Handlungsfeld</li> </ul>	
<b>informieren...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- über organisatorische Aspekte der Klassenführung</li> <li>- über Bedürfnisse und Lernvoraussetzungen der Schüler</li> <li>- über vorliegende lang- und mittelfristige Planungen</li> <li>- über vorhandene Medien und Arbeitsmaterialien</li> <li>- über Leistungsfeststellung und –bewertung</li> <li>- über Ansprechpartner, Schulstrukturen, Personalstrukturen</li> </ul>	
<b>begleiten...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bei der zeitlichen Gestaltung der Ausbildung</li> <li>- bei inhaltlichen Schwerpunktsetzungen</li> <li>- bei der Erprobung neuer Arbeitsansätze</li> <li>- bei der Erstellung schriftlicher Dokumente (Schulberichte, Päd. Berichte,...)</li> </ul>	
<b>reflektieren...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- über Selbst- und Fremdwahrnehmung</li> <li>- über gehaltene Unterrichtssequenzen des SLAs</li> <li>- über gehaltenen Unterricht des Mentors</li> <li>- über den Entwicklungsprozess des SLAs</li> <li>- über Schülerleistungen und –verhalten</li> <li>- über durchgeführte Maßnahmen, Gespräche und beobachtete Prozesse</li> <li>- über das Zeitmanagement des SLA</li> </ul>	
<b>koordinieren...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bei der Erkundung sonderpäd. Handlungsfelder (Frühförderung, sonderpäd. Dienst,...)</li> <li>- der Aufgaben in der Klasse</li> <li>- der Hospitation in anderen Klassen / Stufen</li> <li>- zur Wahrnehmung weiterer sonderpäd. Handlungsfelder</li> </ul>	

# Auszug aus dem Mentorenleitfaden



## Was könnte Sie unterstützen?

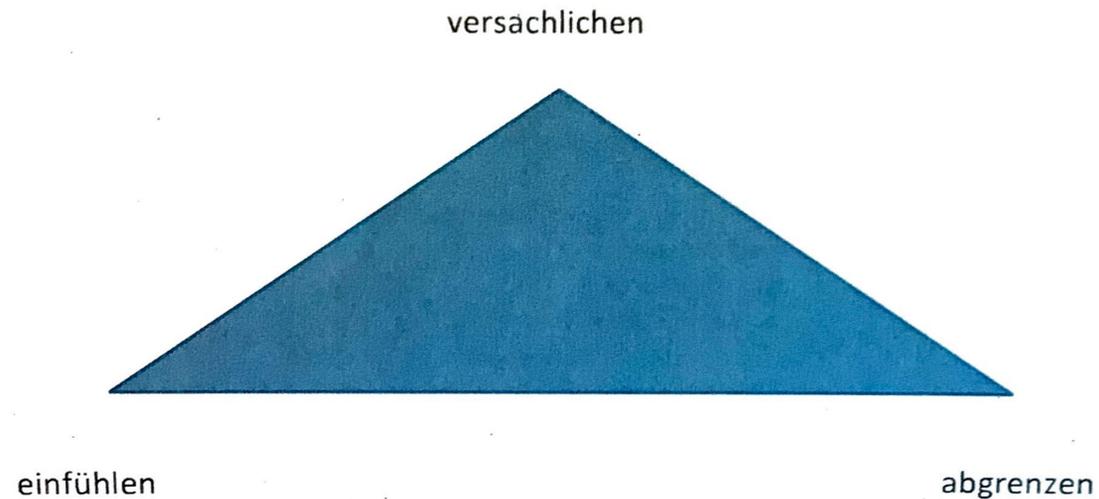
- Im oben aufgeführten Aufgabenspektrum sind beraten – begleiten – reflektieren genannt.
- Für diese drei komplexen Bereiche können folgende zwei Ansätze hilfreich sein, neben anderen grundlegenden Haltungen und Ansätzen von Beratungsgesprächen, die Sie leiten.
- Darüber hinaus
  - Nehmen Sie sich kurz Zeit für folgende Fragen:
    - Welchen Rahmen brauche ich?
    - Welche Unterlagen und Absprachen brauche ich?
    - Wie bekomme ich die Erwartungen heraus? Wie kann ich mich zu diesen gut positionieren?
    - Was kann ich alles tolerieren?
    - Wie kann ich spiegeln, zusammenfassen, offen sein?
    - Etc. ...



# Ein mögliches Instrument für die Gestaltung der Beziehung

## INTERVENTIONSTECHNIKEN: Einfühlen – Versachlichen – Abgrenzen

Paul Lahniger stellt unter den Aspekten „einfühlen – versachlichen – abgrenzen“ eine Reihe von Interventionstechniken vor, welche in schwierigen Situationen der Problemlösung dienen können. Dabei gilt es, sowohl das Gegenüber mit seinen Wünschen, Bedürfnissen und Ängsten wertschätzend in den Blick zu nehmen als auch seine eigenen Interessen konstruktiv zu vertreten.

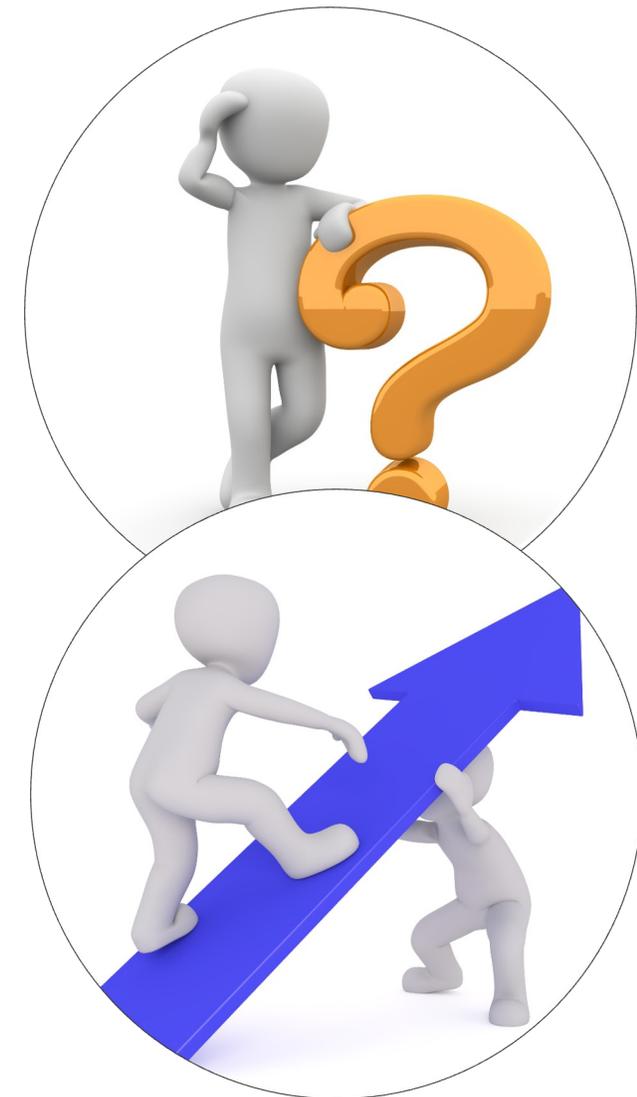


## Nicht nur in schwierigen Situationen hilfreich...

### Mit dem Akrostichon HAIFA souverän in schwierigen Situationen handeln

In schwierigen Leitungssituationen ist eine professionelle Gesprächsführung der Schlüssel für das Auflösen von Unstimmigkeiten. Das Akrostichon HAIFA verbindet in einer festgelegten Reihenfolge hilfreiche Schritte für eine wertschätzende Kommunikation. Ziel ist das konstruktive Ansprechen von Konflikten ohne Bewertung sowie die Lösungsfindung. Eine weitere Eskalation der Situation kann auf diese Weise vermieden werden, so dass sich alle Beteiligten wieder dem eigentlichen Thema zuwenden können.

<b>H</b>	<b>Halten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• innehalten und tief Luft holen</li> <li>• nicht angreifen – nicht verteidigen – nicht rechtfertigen</li> <li>• zuhören</li> </ul>
<b>A</b>	<b>Anerkennen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die Gefühle / die Sichtweise des Gegenübers akzeptieren und anerkennen</li> <li>• aktives Zuhören</li> <li>• das Gehörte wertschätzen</li> </ul>
<b>I</b>	<b>Interesse zeigen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dem Gegenüber Aufmerksamkeit schenken</li> <li>• durch Nachfragen das Problem verstehen</li> <li>• Hintergründe für die gezeigten Emotionen (Ärger, Frust, Enttäuschung, ...) versuchen zu verstehen</li> </ul>
<b>F</b>	<b>Fehler eingestehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mögliche eigene Anteile an der Konfliktsituation wahrnehmen</li> <li>• eigene Anteile in Form von ICH-Botschaften mitteilen</li> </ul>
<b>A</b>	<b>Angebot machen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwartungen des Gegenübers für sich prüfen und ein Angebot machen</li> <li>• gemeinsam konstruktiv nach Lösungen suchen</li> <li>• Vereinbarung treffen</li> </ul>



# Die Beratung

Das ist auch für die  
Rollenreflexion interessant

## Grundregel für Beratung im Referendariat

***Je besser und klarer die Beziehung, desto einfacher die Beratung.***

***Nett sein reicht nicht!***

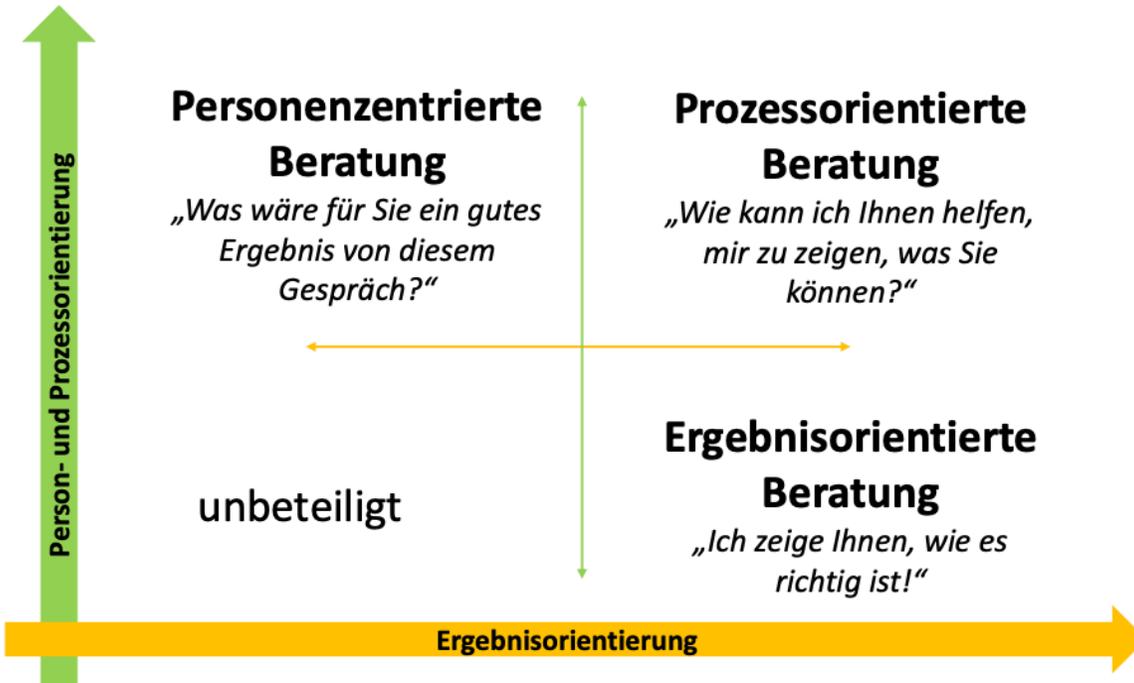
***Je mehr man sich an Beratungstechniken, -abläufen, -regeln orientiert, desto weniger ist man in Beziehung.***

**Wer weniger will, hat die Macht!**

**Die ReferendarInnen müssen von den AusbilderInnen  
/MentorInnen mehr wollen, als die MentorInnen/  
AusbilderInnen von den ReferendarInnen!**

# Die Beratung

Von allem braucht es  
dann und wann etwas...



# Quellen

- Rollenmodell nach Nowak und Bogel 2014 in Gellert, M. und Nowak, C. (2014): Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams, 5. Aufl. Meezen.
- Weißhaupt, M. (2008): Grundlagen der Rollentheorie, Saarbrücken.
- Bildernachweise
  - Alle Bilder von Lachmann-Anke, Peggy und Marco
  - <https://pixabay.com/de/illustrations/freunde-vertrauen-freundschaft-1015312/>
  - Entnommen am 19.11.2022

# Hinweise zur Nutzung der Präsentation

**Autor:** Seminar für Ausbildung und  
Fortbildung der Lehrkräfte Freiburg,  
Abteilung Sonderpädagogik



Die Texte und Abbildungen in der Präsentation sind open educational resources (OER) und stehen, sofern nicht anders gekennzeichnet, unter einer offenen CC-Lizenz (**CC BY SA 4.0**). Ausgenommen ist das abgebildete Seminar-Logo.

## Sie dürfen:

- **Teilen** – das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten und zwar für beliebige Zwecke.
- **Bearbeiten** – das Material remixen, verändern und darauf aufbauen und zwar für beliebige Zwecke

## Unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung:** Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden
- **Weitergabe unter gleichen Bedingungen** – Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.