



Guten Morgen zusammen 😊

Rollenverständnis

Die soziale Rolle

Summe von Erwartungen an das soziale Handeln eines Menschen, der einen bestimmten Platz in einem sozialen System einnimmt!



Unter dem Sammelbegriff „soziale Rolle“ werden verschiedene sozialwissenschaftliche Theorien (Rollentheorien) zusammengefasst.

Sie versuchen mit Hilfe des Rollenbegriffes soziales Handeln von Menschen zu erklären, vorherzusagen und zu beeinflussen.

Drei Aspekte einer sozialen Rolle

- Der dynamische Aspekt
- Der statische Aspekt
- Der Werteaspekt

Der dynamische Aspekt

Wie ein Mensch durch die Erwartungen anderer Menschen, Gruppen und Organisationen seine Rollen gestaltet und spielt!

Der statische Aspekt

Wie die Gesellschaft wichtige Rollen festlegt und sie einen Platz in sozialen Systemen bindet, wird mit dem Begriff Position beschrieben.

Der Werteaspekt

Wie durch Wertschätzungen Menschen in eine Rangfolge gebracht werden, wird mit dem Begriff Status beschrieben.

Faktoren zur Bewertung einer Person in einer sozialen Gruppe (Position)

- Ökologische Faktoren (z.B. Wohnraum, Wohnumfeld)
- Ökonomische Faktoren (z.B. Geldmittel)
- Sozio-emotionale Faktoren (z.B. Einfluss, Respekt)
- Soziale Faktoren (z.B. Macht, Autorität, Einfluss)

Status/Ausmaß der Wertschätzung

➤ Der zugeschriebene Status:

-ergibt sich durch die Zuweisung, unabhängig von den Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen eines Menschen.

➤ Der erworbene Status:

-wird durch die Anstrengung im Wettbewerb mit anderen Menschen erreicht



Mit dem entsprechendem Status sind Ansehen, Rechte und Pflichten verbunden, die den Statusinhaber zugestanden werden.....

.....Wobei der erworbene Status in unserer Gesellschaft eher anerkannt und akzeptiert wird.

Rollenübernahme ein Lernprozess

Der Mensch nimmt durch die Übernahme verschiedener Rollen am gesellschaftlichen Leben teil.

Das Rollenmuster jeder übernommenen Rolle muß erlernt werden.

- Was soll ich machen?
- Was soll ich sagen?
- Was wird von mir erwartet?



Ist ein Verhalten typisch für ein bestimmtes Lebensalter, ein Geschlecht, einen Beruf oder eine gesellschaftliche Lebenslage, wird dieses Verhalten als Rollenspezifisch bezeichnet!

Rollenerwartungen

Durch die Rollenübernahme werden zwangsläufig Rollenmuster erlernt. Wie in einem Drehbuch festgelegt, wie ein Mensch eine Rolle zu spielen hat.

Dadurch werden automatisch Erwartungen an die Rolle gerichtet:

Muß-Kann-Soll Erwartungen

Muß- Erwartungen sind in der Regel rechtlich festgelegt
(Gesetze/Verordnungen/Verträge)

Eine Kann/Soll Erwartung läßt eine freie Entscheidung
zu!

Der Rollensatz

...Tochter der Eltern, Schwester gegenüber Geschwistern, Ehefrau zum Ehemann, Mutter Ihrer Kinder...usw.

An jede der genannten Rollen sind viele Erwartungen geknüpft.

Die Einzelnen Rollen stehen untereinander und mit den anderen Rollenträgern in Beziehung und beeinflussen sich gegenseitig

Das Rollenbild

Die Erwartungen, welche von anderen Menschen auf eine Rolle gerichtet sind, werden als **Rollenfremdbild** bezeichnet.

Dagegen beschreibt das **Rollenselbstbild** die Vorstellungen eines Menschen über die Ausgestaltung seiner eigenen Rolle.



Die meisten Menschen sind bestrebt, Rollenfremdbild und Rollenselbstbild in Übereinstimmung zu bringen.

Wenn dies nicht gelingt oder Rollen miteinander unvereinbar sind kommt es zu Rollenkonflikten.

Was ist ein Konflikt

- Der Begriff Konflikt stammt vom lateinischen Wort „confligere=kämpfen) aneinandergraten.
- Konflikte sind Bestandteil des menschlichen Lebens.
- Sie entstehen, wenn der Wunsch nach etwas nicht umsetzbar ist

- 
- Mann spricht immer dann von einem Konflikt, wenn zwei Parteien zur selben Zeit gegensätzlich oder unvereinbar sind.
 - Konflikte sind also gegensätzlich oder unvereinbare Interessen.

Rollenkonflikte

z.B. die Praxisanleitung, zuständig für die Ausbildung der Schüler hat neben der Anleitungsrolle noch eine weitere Rolle als Mutter. Ihre Tochter liegt krank zu Hause, sie macht sich große Sorgen als Mutter, muß aber gleichzeitig den Schüler anleiten.

(Gedanken wie:

was tu ich nur, ich bin hier auf der Arbeit und mein Kind braucht mich....)

Der Schüler erwartet gute Anleitung. Gleichzeitig erwartet das Kind das sich Mutter kümmert.....

Soziale Gruppe

Der Begriff „soziale Gruppe“ bezeichnet eine Sammlung von mindestens 3 Personen (umstritten 2 Personen), die in einer unmittelbaren Beziehung zueinander stehen.

Weitere Definitionen

„Gruppe ist ein soziales System, dessen Sinneszusammenhang unmittelbar durch diffuse Mitgliederbeziehungen sowie durch relative Dauerhaftigkeit bestimmt ist.“

Gruppenangehörig ist wenn...

- Ein sozialer Akteur sich der Gruppe zugehörig fühlt
- Dies von der Gruppe nicht dementiert wird

Sozialpsychologische Definition

Eine soziale Gruppe ist eine Ansammlung von Individuen, die sich selber als Mitglieder derselben sozialen Kategorie wahrnehmen, die ein gewisses Maß an emotionaler Bindung an diese Kategorie aufweisen und die ein gewisses Maß an emotionaler Bindung an diese Kategorie aufweisen und die einen gewissen sozialen Konsens über die Beurteilung und ihre Mitgliedschaft in dieser Gruppe aufweisen.

Das soziale Zusammenleben in einer sozialen Gruppe ist geprägt durch:

- Dauerhafte soziale Beziehungen und Kontakte
- Durch Eigen – und Zusammenhandeln
- Durch gemeinsame Werte und Interessen
- Durch wechselseitige Wahrnehmung der Beteiligten
- Durch Anwesenheit und direkte Interaktion
- Durch aufeinander abgestimmte soziale Rollen

Gruppendynamik

Aufschlussreich sind bei der Untersuchung der Struktur einer Gruppe die verschiedenen sozialen Rollen und Positionen (Status) im Hinblick auf die Verteilung von Macht, Kompetenz, Autorität oder anderer signifikanter Sozialressourcen.

Aber auch der Blick auf Unterwerfung oder Anpassung als spezifische Verhaltensweisen, aus denen sich möglicherweise eine Hierarchie ergibt.

Innen – Außen Verhältnis

Wie definiert sich die Gruppe nach innen als Gemeinschaft, z.B. über Inhalte, Gefühle, Rituale, Werte.

Daraus ergibt sich die Frage, wie sich die Gruppe überhaupt von anderen Gruppen abgrenzt.

Verhalten des Einzelnen

Menschen handeln, bzw. verhalten sich in einer Gruppe anders als allein.



Konfliktpotential

Rollen in Gruppen

- **Führungsrolle**
- **Oppositionsrolle**
- **Außenseiterrolle**
- **Integrationsrolle**
- **Mitläuferrolle**
- **Sündenbockrolle**

Führungsrolle

Die Führungsrolle ist der höchste Rang in einer Gruppe. Diesen besetzt meist ein Gruppenmitglied, welches die Ziele der Gruppe am besten verwirklicht.

Diese Person nimmt den Führungsposten ganz bewusst ein, denn sie soll den Anderen helfen, die Gruppenziele genau so gut zu verwirklichen.

Oppositiosrolle

Diese Rolle nehmen jene Mitglieder der Gruppe ein, welche mit den Zielen und Vorstellungen der Gruppe nicht vollkommen übereinstimmen.

Sie versuchen ihre eigenen Vorstellungen zum Erreichen des Gruppenzieles durchzusetzen

Außenseiterrolle

Diese Rolle hat, oder bekommt ein Gruppenmitglied, welches nicht zur Gruppe dazu gehören möchte, oder aber von den anderen Gruppenmitgliedern nicht akzeptiert wird.

Integrationsrolle

Diese Rolle hat, oder bekommt ein Gruppenmitglied, welches versucht, zwischen Führungsrolle, Oppositionsrolle und Außenseiterrolle zu vermitteln. Man nennt solch ein Mitglied auch Schlichter.

Mitläuferrolle

Als Mitläufer werden jene Mitglieder einer Gruppe bezeichnet, die sich immer an die Meinung der Anderen hält und keine eigene Meinungen äußert.

Sündenbockrolle

Der Sündenbock ist der niedrigste Rang in einer Gruppe. Diesen Rang erhalten die Gruppenmitglieder, welche von der Norm der Gruppe am meisten abweichen.

Sündenböcke werden meist auch noch auf eine Außenseiterrolle verdrängt.

Ihnen wird schließlich immer die Schuld an Fehlern und anderen Missgeschicken zugeschoben.

Konflikte mit dem Team

Kümmert sich die Praxisanleitung intensiv um den Schüler, kann es schnell passieren, dass sie mit Ihren anderen Aufgaben im Team überfordert ist.

Die Rollenerwartungen der Kollegen können nicht immer erfüllt werden.

Eine Ideallösung wäre die Freistellung der Praxisanleitung für die Anleitung der Schüler

Verhaltensmuster bei ungelösten Konflikten

- Feindseligkeit
- Intrigantentum
- Rückzug
- Überkonformität

Symptome eines Konfliktes

- offen oder verdeckt
- Verbal oder nonverbal
- Aktiv oder passiv
- Bewusst oder unbewusst

Konfliktlösungsstrategien

Menschen nutzen unterschiedliche Mechanismen und Strategien, um bewusst oder unbewusst auf Konflikte zu reagieren.

In diesem Zusammenhang spricht man von Konfliktlösungsstrategien.....

Negative Konfliktbewältigungs-Strategien

➤ **Idealisierung der eigenen Person**

Der Betroffene hat immer recht und kann alles

➤ **Verallgemeinerung und Projektion**

Hier wird versucht anderen die Schuld zuzuweisen oder eigene Fehler auf andere zu projektieren

➤ **Ersatzbefriedigung**

Mit Hilfe der Ersatzbefriedigung werden unbefriedigte Bedürfnisse umgewandelt und durch Ersatzhandlungen getauscht

Konstruktive Konfliktlösungsstrategien

Im Gegensatz zu negativen Bewältigungsstrategien steht die konstruktive Konfliktbearbeitung. Hierbei folgen auf die empfundene Frustration folgende Punkte:

- Das Erkennen des Konfliktes
- Die Suche nach einer Aussprache
- Die Aussprache selbst
- Die Aussprache führt zu einem möglichen Kompromiß

Bedürfnisse werden nicht befriedigt



Frustration

Aggression

Resignation

Offen

verdeckt

Konstruktive
Verarbeitung

Lethargie

Konfron-
tation,
Streit

Bewusste
Kommunika-
tionsverweig-
erung
trotziges
unkorektes
Verhalten

Erkennen des
Konfliktes

Abbau der
Kontakte

Aussprach
suchen/verlangen

Apathie

Verschärfung des
Konfliktes

Aussprache
Konfliktlösung

Burn-out
Syndrom

Konfliktgespräche

Wichtige hierbei ist, dass die Mittelsperson(Moderator/in) nicht den Konflikt der beteiligten Person löst.

Die Konfliktparteien müssen selber einen Lösungsweg finden.

Aufgaben der Mittelsperson

- Sie soll die eigene Wahrnehmung schildern, ohne Partei zu ergreifen
z.B. ich stelle fest, dass dieser Aspekt für die eine Partei von großer Bedeutung ist
- Sie soll methodische Hilfestellung geben
z.B. Welche Reaktion hätten Sie von Ihrem Gegenüber erwartet.

Kommunikationstechniken

➤ Spiegeln

Die Mittelsperson gibt die Inhalte und Emotionen wider, die sie aus dem Gespräch heraushört.

z.B. Frau Reuter hat deutlich gemacht, dass sie über die Situation sehr traurig ist

➤ Dopplung

Die Mittelsperson formuliert die Inhalte der einen Partei so um, dass die andere Partei sie versteht.

z.B. Ich sage es jetzt mal in meinen eigenen Worten, was Frau Reuter gerade formuliert hat. Frau Reuter sagen Sie mir bitte im Anschluss, ob meine Auslegung richtig ist



➤ Senden von Ich-Botschaften

z.B. Als ich festgestellt habe, das Euer Streit in diese Richtung gegangen ist, war ich sehr enttäuscht



Natürlich spielt auch die nonverbale Kommunikation eine große Rolle. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn verbale und nonverbale Kommunikation nicht kongruent zueinander sind.

Konfliktgespräch Durchführung

- Verständlichkeit
- Sprachstil
- Gesprächsklima
- Entgleisung der Atmosphäre
- Fragetechnik

Verständlichkeit

- Formulieren sie ihre Gedanken verständlich, direkt und farbig
- Reden Sie nicht zu schnell und nicht zu laut
- Reden Sie nicht drumherum

Sprachstil

- Der Ton macht die Musik
- Nicht zu laut oder zu leise oder zu schnell sprechen

Gesprächsklima

- Vermitteln sie ihrem Gegenüber eine positive Grundeinstellung
- Nehmen Sie ihren Gesprächspartner ernst
- Benutzen Sie positive Ich-Botschaften
- Werten Sie den Gesprächspartner auf
- Vermeiden sie Formulierungen die Machtpositionen zum Ausdruck bringen
- Räumen Sie ihrem Gesprächspartner angemessene zeit ein

Entgleisung der Athmosphäre

- Eine sachliche Debatte benötigt sachliche Athmosphäre
- Vermeiden Sie Schuldzuweisungen
- Endlos reden ohne zuzuhören
- Den Gesprächspartner dauernd unterbrechen
- Unpünktlichkeit
- Vorwürfe und moralische Appelle
- Befehlston/Drohungen

Fragetechnik

- Wer fragt führt
- Verständnisfragen sind unbedingt zu stellen
- Bei unklaren Punkten immer nachhaken
- Verwenden sie Suggestivfragen bewusst, aber behutsam



Vielen

Dank

für

Ihre

Aufmerksamkeit