

	Weiterbildung Praxisanleitung M II	Kurs: WB-PA-2025
	Fragenkatalog zur Prüfungsvorbereitung	Dozentin: K.Vorbrink
	Wissenschaftliches Arbeiten	Datum: 23.05.2025

1. Nenne zwei Ziele der Literaturrecherche.

- Inhalte werden konkretisiert
- geeignete Quellen oder Material zu finden
- evidenzbasiertes Wissen zu vermitteln

2. Nenne drei Orte, an denen du nach Literatur suchen kannst.

- Internet- Intersuchmaschine – z.B. Google, Google Scholar
- Datenbanken, z.B. PubMed, Medline
- Bibliothek

3. Nenne drei Quellenarten.

- Primärquelle
- Sekundärquelle
- Tertiärquelle

4. Welche zwei Arten der Recherchestrategien gibt es? Wie unterscheiden sie sich voneinander?

- Einstiegssuche: grobe Zusammensuche/Erkundung zu einem Thema
- **Systematische Suche:** „Feinschliff“, detaillierte Suche, Erschließung eines Themas

5. Was sind Suchbegriffe? Warum sind sie wichtig?

- Schlüsselwörter für die gezielte Suche
- durchdachte Sammlung von Begriffen

 <p>AKADEMIE DES KLINIKUMS OSNABRÜCK</p>	Weiterbildung Praxisanleitung M II	Kurs: WB-PA-2025
	Fragenkatalog zur Prüfungsvorbereitung	Dozentin: K.Vorbrink
	Wissenschaftliches Arbeiten	Datum: 23.05.2025

- je präziser die Begriffe desto gezielter die Suche und Ergebnisse

6. In welcher Hinsicht unterscheiden sich qualitative und quantitative Forschungsmethoden voneinander? Stelle jeweils 4 Kriterien einander gegenüber.

Quantitativ	Qualitativ
strukturiertes und standardisiertes Vorgehen	weniger strukturiert
Fragebogen	Leitfaden und Interview
Hohe Teilnehmeranzahl	Kleiner Teilnehmerkreis
Deduktiv	Induktiv
Zahlen (objektiv)	Gefühle, Emotionen, Motivationshintergründe (subjektiv)

7. Beschreibe kurz den Unterschied zwischen dem induktiven und deduktiven Vorgehen in der Forschung.

- **Induktives Vorgehen**- vom Individuum (Einzelfall) auf die Masse bezogen
- **Deduktives Vorgehen**: Ableitung von logischen Schlussfolgerungen- von der großen Masse auf den Einzelnen bezogen

	Weiterbildung Praxisanleitung M II	Kurs: WB-PA-2025
	Fragenkatalog zur Prüfungsvorbereitung Wissenschaftliches Arbeiten	Dozentin: K.Vorbrink Datum: 23.05.2025

8. A) Wozu dient das Abstract / Zusammenfassung einer Studienpublikation?

- prägnante / kurze Zusammenfassung einer Studie; als Überblick über die Studie (So muss nicht die gesamte Studie gelesen werden.)

B) Welche groben Inhalte sind darin enthalten? Nenne vier.

- Hintergrund
- Ziel
- Methode
- Ergebnisse

9. Nenne drei Kriterien, die bei der Formulierung einer Forschungsfrage beachtet werden sollten.

- Bedeutsam (relevant)
- nachvollziehbar (sinnvoll)
- präzise (genau/ exakt)

10. Wie sollten Studienergebnisse beschrieben werden? Nenne drei Aspekte.

- objektive Beschreibung / ohne Wertung
- Ergebnisse sollten in Bezug zu der Fragestellung gesetzt werden
- vollständig

	Weiterbildung Praxisanleitung M II	Kurs: WB-PA-2025
	Fragenkatalog zur Prüfungsvorbereitung Wissenschaftliches Arbeiten	Dozentin: K.Vorbrink Datum: 23.05.2025

- Zahlen auch mit Worten beschreiben
- Übersichtlich und strukturiert

11. Was ist bei der Interpretation von Studien wichtig? Nenne zwei Aspekte.

- je nach Studententyp gelten andere Gütekriterien zur Bewertung
- Herangehensweise der Studie muss passend sein
- Aktualität der Ergebnisse
- Forschungslücke zu dem Thema vorhanden
- allgemeine Gütekriterien, je nach Studententyp, sollten erfüllt sein, z.B. bei RCT Verblindung

Der Anleitungsprozess



Anne Marthen

B.Sc. Gesundheit und Pflege
M.A. Pädagogik in Gesundheit und Pflege
Lehrkraft Weiterbildungszentrum

Kontakt:

Telefon: + 49 (0) 541- 405-5903
E-Mail: Anne.Marthen@klinikum-os.de

Agenda



- Selbstreflexion der eigenen Praxisanleitung
- Vorbereitung des Anleitungsprozesses
- Durchführung des Anleitungsprozesses (Gruppenarbeit)
- Nachbereitung des Anleitungsprozesses
- Ergebnissicherung - Quiz

Selbstreflexion zur eigenen Praxisanleitung



Bitte scannen den QR Code
mit deinem Smartphone
und nehmen an der live
Umfrage teil.

Abbildung 1: Selbstreflexion. Quelle: <https://de.vecteezy.com/vektorkunst/14048413-intelligenz-und-intelligente-gehirnleistung-für-intelligenz-lernkonzept-steigern-sie-ihrе-gehirnleistung-und-schärfen-sie-ihrе-verstand-entwicklung-und-geistestraining-psychologische-forschung-und-mentale-selbstreflexion>)

Selbstreflexion zur eigenen Praxisanleitung



Welche Faktoren haben in deiner Ausbildung dazu beigetragen, dass du eine Person als gute Praxisanleitung wahrgenommen hast?

50 responses

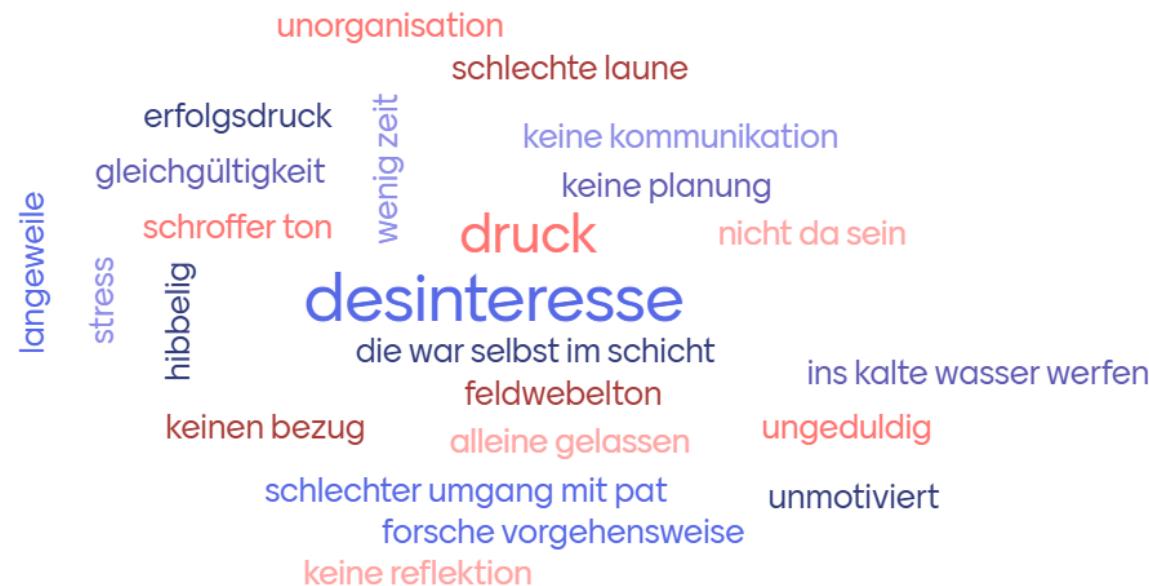


Selbstreflexion zur eigenen Praxisanleitung



Welche spezifischen Faktoren oder Verhaltensweisen der Praxisanleiter*innen haben in deiner Ausbildung zu negativen Erfahrungen geführt?

27 responses



Selbstreflexion zur eigenen Praxisanleitung



Welche Erwartungen hattest du an deine Praxisanleitung während deiner Ausbildung?

25 responses





Abbildung 2: Der perfekte Praxisanleiter (Quelle: www.facebook.com/thiemeliebtpflegende.de)

Der Anleitungsprozess



Abbildung 3: PA-Schablone für den Anleitungsprozess (Quelle: <https://www.bibliomed-pflege.de/sp/artikel/42218-lehr-lern-schablone-fuer-den-anleitungsprozess>)

Vorbereitung einer Anleitung – drei Right's

Planung einer Anleitungssituation besteht aus drei Handlungsschritten:

-  ➤ richtiger **Lerninhalt**,
-  ➤ richtiges **Lernziel** und
-  ➤ richtige **Lerngestaltung**

Richtiger Lerninhalt



- Startschuss der Planung mit: **Was soll gelernt werden?** Wahl fällt auf ein Thema aus dem betrieblichen bzw. individuellem Ausbildungsplan oder es wird auf Basis einer Anforderungs- und Adressatenanalyse gefunden.
- Wichtig das Theorie-Praxis-Transfer nach den gesetzlichen Vorgaben der einzelnen Ausbildungen sichergestellt wird.
- Liegen Lerninhalte vor, die zum erfolgreichen Bewältigen der am speziellen Einsatzort aktuell vorzufindenden Aufgaben notwendig sind.
- Verfügen Auszubildende nicht über entsprechende Fähig- und Fertigkeiten, bedarf es einer Anleitung, auch wenn diese im betrieblichen Ausbildungsplan zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vorgesehen wären.
- BSP: Vitalwerte Puls und Blutdruck messen

Richtiges Lernziel



- Leitfrage: **Welches Wissen und Können soll am Ende gezeigt werden?**
- Benötigt Präzise, eindeutige und unmissverständliche Beschreibung des Kompetenzstandes, den Auszubildende am Ende der Anleitungssituation erreicht haben sollen.
- Je geringer der Interpretationsspielraum ist, desto leichter fällt später auch die Erfolgskontrolle
- BSP: Vitalwerte Puls und Blutdruck bei Pat. Hertha Müller bis zum 05. Mai 2025 auskultatorisch erheben, dokumentieren, mit den Normalwerten abgleichen und bei Abweichung die Schichtleitung informieren können.



Abbildung 4: Lernziel. (Quelle: <https://www.deutsches-pflegeportal.de/fortweiterbildung/pflege-spezialisierung/hoher-management-gmbh-schulungscenter-dresdenstrasse-10-38124-braunschweig-praxisanleitung-refresh-jaehrliche-berufspaedagogische-pflichtfortbildung-fuer-praxisanleiter-in-gem-4-pflaprv?cHash=a3d90456ba09e933c240b005a7690993>)

Die drei Lernzielbereiche/ Lernzieltaxonomien



Abbildung 5: Lernzieltaxonomien (Quelle: <https://aevo-online.com/lernziele-ueberpruefen/>)

- Erwerb von Wissen und Kenntnissen
- Nach Bloom werden diese in sechs aufeinander aufbauende Lernstufen unterteilt: Wissen, Verstehen, Anwenden, Analysieren, Synthetisieren und Evaluation.

Kognitive Lernzieltaxonomie (Blooms Taxonomie)

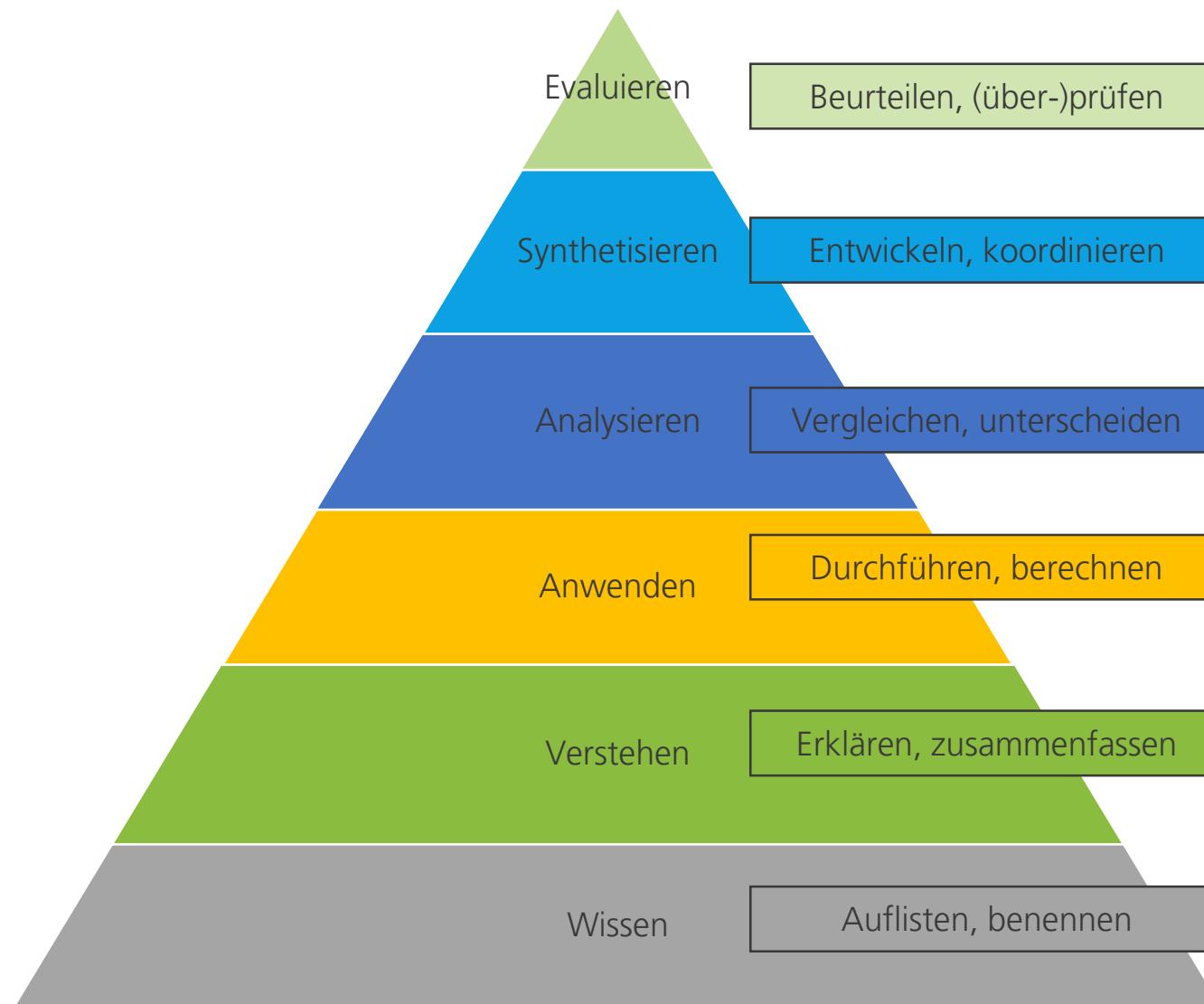


Abbildung 4: Blooms Taxonomie (Quelle: Eigene Darstellung)

Evaluieren:

Situationen, Sachverhalte, eigene Leistungen reflektieren, beurteilen, kritisch prüfen

Synthetisieren:

Ideen kombinieren, neues Wissen entwickeln und kreativ gestalten.

Analysieren:

Inhalte in Teile zerlegen und deren Beziehungen untersuchen

Anwenden:

Das erworbene Wissen in neuen, veränderten Situationen anwenden

Verstehen:

Eine Sache begreifen und Zusammenhänge verstehen

Wissen:

Fakten, Inhalte lernen, erinnern und wiedergeben.

- Ordnungsgesichtspunkt dieser Taxonomie ist nicht der Grad der Komplexität, sondern der Verinnerlichung von Einstellungen, Haltungen, Interessen oder Werten
- Kann in fünf Stufen beschrieben werden

Affektive Lernzieltaxonomie

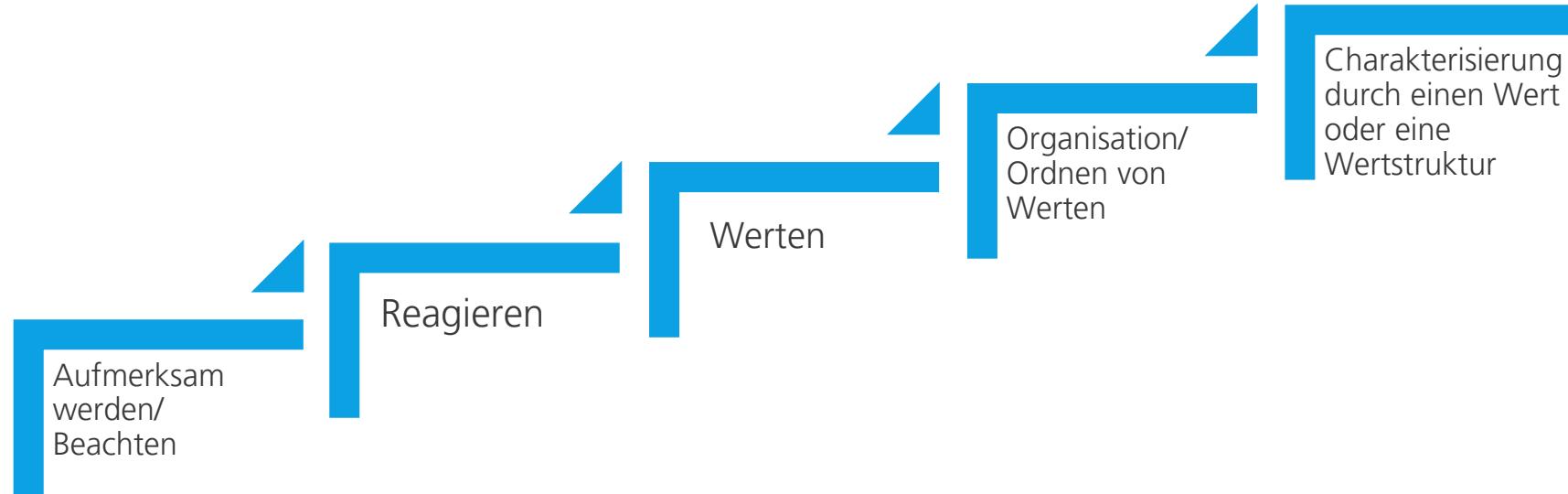


Abbildung 6: Affektive Lernzieltaxonomie (Quelle: Eigene Darstellung)

- handelt sich um ein längerfristiges Programm, dessen Erfolg erst in konkreter Berufsausübung abzulesen ist
- Aufmerksam werden spielt sich im Kopf des Lernenden und wahrscheinlich in einer konkreten Situation auch in seinem Bauch ab -> wir können es also nicht sehen oder beobachten

- Erwerb eines Könnens/ Tuns und Handelns
- **Ziel:** Lernen einer willentlichen Ausführung von Bewegungsabläufen
- Um bestimmte Techniken korrekt ausführen zu können, benötigt es kognitive Kenntnisse und bei der Ausübung an Patient*innen immer auch eine angemessene affektive Haltung/ Einstellung.
- Dave hat Taxonomie nach dem Grad der Koordination erstellt, die den Erwerb praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten beschreibt.

Psychomotorische Lernzieltaxonomie:

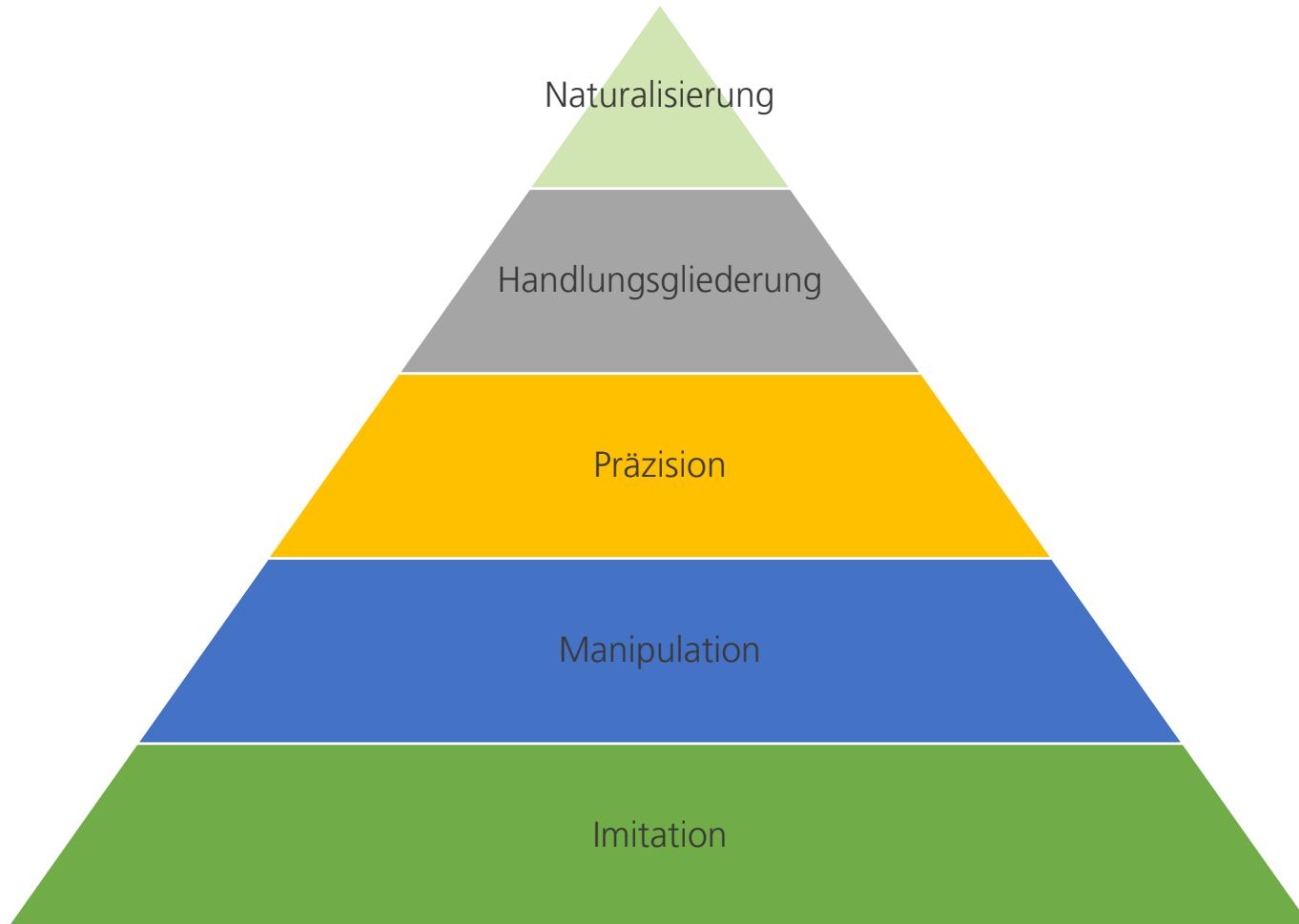


Abbildung 5: Psychomotorische Lernzieltaxonomie (Quelle: Eigene Darstellung)

Naturalisierung:

Lernende kann Erlerntes in verschiedenen Situationen anwenden und handelt flexibel, sicher und relativ mühelos.

Handlungsgliederung:

Lernende variiert sicher und selbstständig Situations- und Patient*innenbezogen – ohne Verlust an technischer Korrektheit.

Präzision:

Selbstständigkeit und Genaugkeit der zuvor initiierten Fertigkeit. Lernende braucht keine Hilfe von außen mehr.

Manipulation:

Gewisses Maß an Handlungssicherheit mittels Übung erreicht. Unterstützt durch verbale, visuelle oder taktile Hinweise von Anleitenden.

Imitation:

Zuvor demonstriertes Handeln wird nachgeahmt. Meist nicht fehlerfrei.

Die kognitive Lernzieltaxonomie nach Bloom gliedert sich in verschiedene Stufen, die den Erwerb von Wissen/ Kenntnissen systematisch fördern soll.

Ordnet die folgenden Sätze den richtigen Taxonomiestufen der kognitiven Taxonomie nach Bloom (**Wissen, Verstehen, Anwenden, Analysieren, Synthetisieren, Evaluieren**) zu.

Wiederholung

K6	Beurteilung Informationen und Sachverhalte werden nach bestimmten Kriterien beurteilt
K5	Synthese Einzelne Wissenselemente werden kombiniert und neu zusammenfügt
K4	Analyse Sachverhalte werden in Einzelemente gegliedert, die Beziehungen zwischen den Elementen aufgedeckt und Strukturmerkmale herausgefunden
K3	Anwendung Informationen werden auf neue Situationen übertragen und verallgemeinert
K2	Verstehen Informationen werden nicht nur wiedergegeben, sondern auch mit eigenen Worten erklärt
K1	Wissen Informationen werden wiedergegeben und in gleichartigen Situationen abgerufen



Auf dieser Stufe erfolgt die kritische Beurteilung und Bewertung von Informationen oder Vorgehensweisen.

Schließlich werden die einzelnen Wissensbestandteile kreativ kombiniert, um etwas Eigenständiges oder Neues zu entwerfen.

Die Lernenden zerlegen Informationen in ihre Bestandteile, um Zusammenhänge und Strukturen zu erkennen.

In dieser Phase wird das erworbene Wissen in neuen, oft praxisbezogenen Situationen eingesetzt.

Hier sollen die Lernenden Inhalte interpretieren, erklären und in eigenen Worten wiedergeben

Auf dieser Stufe geht es darum, Fakten, Begriffe und Grundprinzipien aus dem Gedächtnis abzurufen.

Die affektive Lernzieltaxonomie befasst sich mit? Einstellungen, Werten und Emotionen. Sie gliedert sich in fünf aufeinanderfolgende Stufen, die den inneren Erwerb und die Integration von Gefühlen und Haltungen beschreiben.

Ordnet die folgenden Sätze den richtigen Taxonomiestufen der affektiven Taxonomie (**Aufmerksam werden, Reagieren, Werten, Ordnen von Werten, Charakterisierung**) zu.

Wiederholung

A5 Persönlichkeitsbildung

Eine eigene Werteordnung wird als handlungsprägen-
des Normensystem aufgebaut



Schließlich sind die neuen Werte tief verankert und prägen das Verhalten dauerhaft, sodass sie Teil der Persönlichkeit werden.

A4 Organisation

Werte werden begriffen



In dieser Phase werden die erarbeiteten Werte und Einstellungen systematisch organisiert und in das persönliche Wertegerüst integriert.

A3 Werten

In Handlungssituationen werden Werte akzeptiert und praktiziert



Hier entwickeln die Lernenden eine positive Einstellung und beginnen, den Wert der Inhalte anzuerkennen und auszuleben.

A2 Reagieren

Die Auszubildenden begegnen einem Phänomen mit prinzipiellem Interesse



Auf dieser Ebene äußern sie aktiv erste Reaktionen und signalisieren ihre Bereitschaft an der Umsetzung der Inhalte.

A1 Aufmerksamkeit

Bestimmte Phänomene und Reize werden registriert und beachtet



In dieser Stufe nehmen die Lernenden emotionale Reize wahr und zeigen Bereitschaft, sich auf neue Eindrücke einzulassen.

Die psychomotorische Domäne beschreibt die Entwicklung von motorischen Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Übung und Koordination. Sie umfasst mehrere Stufen, die den Lernprozess vom Nachahmen bis zur meisterhaften Beherrschung einer Bewegung darstellen.

Ordnet die folgenden Sätze den richtigen Taxonomiestufen der psychomotorischen Taxonomie
(Imitation, Manipulation, Präzision, Automatisierung, Neurorganisation) zu.

Wiederholung

P5 Naturalisierung

Die Handlungsabfolge wird zur Routine, sie wird automatisiert. Der Lernende handelt sicher und mühelos



Die Fertigkeit wird flexibel und kreativ eingesetzt, sodass neue, situationsangepasste Bewegungsmuster entstehen.

P4 Handlungsgliederung

Erst wenn die eigentliche Technik einer praktischen Fertigkeit korrekt beherrscht wird, ist der Lernende in der Lage, sie situationsbezogen zu variieren. Dies ist in der rettungsdienstlichen Ausbildung wichtig, da jede Situation anders ist



Die Bewegungen werden präzise, effizient und mit minimalem Energieaufwand ausgeführt.

P3 Präzision

Auf dieser Stufe geht es um Selbstständigkeit und Genauigkeit. Der Lernende benötigt keine Hilfe von außen mehr, um eine Handlung korrekt auszuführen



Durch Wiederholung werden die Bewegungen sicherer und koordinierter, sodass weniger bewusste Steuerung nötig ist.

P2 Manipulation

Der Lernende gewinnt ein gewisses Maß an Handlungssicherheit durch Übung. Er wird ggf. noch durch die Lehrkraft unterstützt



Erste gezielte Bewegungen werden bewusst ausgeführt, oft noch ungenau und mit hoher Konzentration.

P1 Imitation

Eine zuvor demonstrierte Handlung wird nachgeahmt. Voraussetzung ist eine Demonstration



Die Lernenden beobachten eine Bewegung und versuchen, sie nachzuahmen, oft durch Versuch und Irrtum.



- Lerngestaltung folgt unter Beachtung methodisch- didaktischer Prinzipien (z. B. Praxisnähe, Anschaulichkeit, Aktivität) und pädagogischer Grundsätze (z. B. vom Einfachen zum Schweren, vom Bekannten zum Unbekannten).

- **Vier Leitfragen (4 W-Fragen):**
 - **Wann** soll es gelernt werden (Zeitpunkt und Dauer der Anleitung)
 - **Wo** soll es gelernt werden? (Lernort wie z. B. Patient*innenzimmer, Skills Lab oder Büro)
 - **Womit** soll es gelernt werden? (Visuelle, auditive audiovisuelle und/ oder taktile Lehr- Mittel)
 - **Wie** soll es gelernt werden? (Lehr-Lern-Methode gemäß Lernzielbereich)



Um möglichst positive Ergebnisse zu erzielen, wird die jeweilige Situation anhand verschiedener Variablen analysiert -> Vorlage für gelungenen Unterricht

Ziele:

- Erfassen der Leistungsfähigkeit der Lernenden
- Vorkenntnisse und Wissenslücken der Lernenden reflektierst
- Förderbedarf einzelner Lernender erkennen
- Vorbeugung von Lernproblemen
- Benötigte Unterrichtszeit kalkuliert
- Verbesserungsmöglichkeiten der Unterrichtsumgebung identifizierst

Bedingungsanalyse



- Lage
- Räumlichkeiten
- Ausstattung
- Einrichtung
- Tageszeit/ Unterrichtszeit
- Vorausgegangene Unterrichte
- Verfügbarkeit von Lehrmitteln

- Anzahl der Lernenden
- Geschlecht
- Alter
- Nationalität
- Schulabschlüsse
- Berufliche Vorerfahrung
- Vorkenntnisse zum Unterrichtsthema
- Klassenklima
- Fähigkeiten/ Begabungen
- Konflikte
- Allgemeine Lernmotivation
- Entwicklungsbesonderheiten und Bedürfnisse

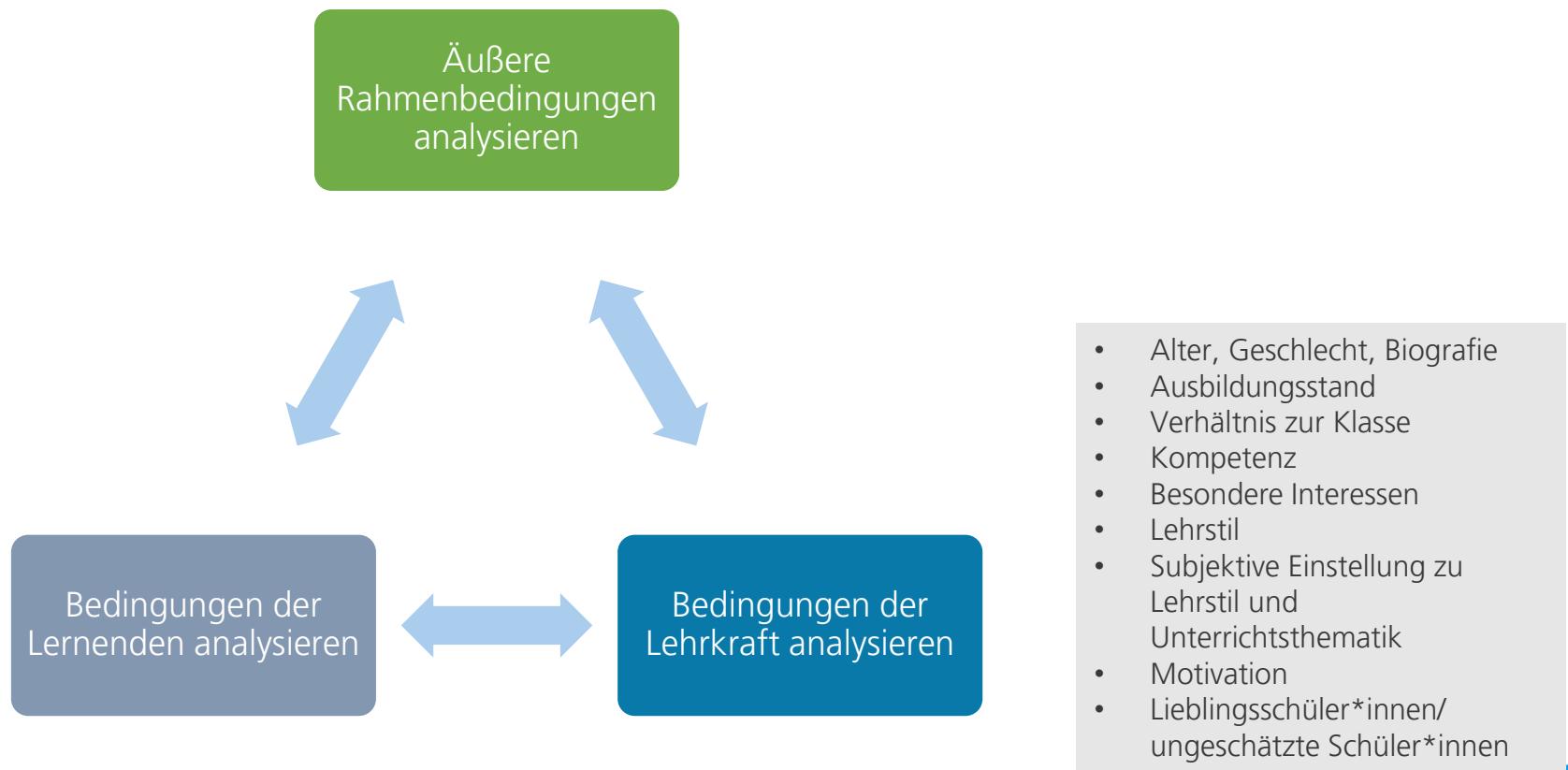


Abbildung 7: Bedingungsanalyse (Quelle: Eigene Darstellung)

Durchführung einer Anleitungssituation – ein Right



- Richtige Durchführung
 - Vorab geplante Anleitungssituation wird ausgeführt

- Verschiedene Praxisanleitungsmethoden stehen hier für zur Verfügung:
 - Cognitive Apprenticeship
 - Modeling im Metalog
 - Vier Stufen Methode



- Insgesamt werden **vier** Gruppen gebildet
- Jede Gruppe setzt sich mit einer einzelnen Praxisanleitungsmethode auseinander (Gruppe 1/ Gruppe 3: Cognitive Apprenticeship, Gruppe 2/ Gruppe 4: Modeling im Metalog)
- In Einzelarbeit wird der jeweilige Textabschnitt (Cognitive Apprenticeship S. 99 & Modeling im Metalog S.101) zur Praxisanleitungsmethode gelesen
- Ihr findet euch in euren Gruppen zusammen und führt folgende Informationen über die Anleitungsmethode schriftlich auf:
 - Allgemeine Informationen
 - Lernziele
 - Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung
 - Vor- & Nachteile der Anleitungsmethode

Gruppenarbeitsauftrag



- Die Gruppen mit dem jeweils gleichen Anleitungsthema treffen sich und gleichen ihre schriftlichen Ausarbeitungen ab
- Im Rahmen des Peer Teaching tauscht ihr euch als Experten der Anleitungsform mit einem*r Partner*in aus den anderen Gruppen über die jeweilige Anleitungsmethode aus und erklärt das Vorgehen.
- Zum Schluss werden die Ergebnisse auf der Plattform Padlet (Digitale Pinnwand) eingefügt.



Über das Scannen des QR-Codes kommt ihr auf die Digitale Pinnwand zum Verschriflichen eurer Ausarbeitungen.



Passwort:
hallo123

Gruppenarbeitsauftrag



Cognitive Apprenticeship

Allgemeine Informationen

Kognitive(Berufs-)Lehre, bei dem die Anleitung als Vorbild fungiert, aber das Modell als ein Leitfaden zur Gestaltung berufsbezogener Situationen ergänzt.

Ziele:

Es werden nicht nur kognitive Lernziele erreicht, sondern auch psychomotorische Lernziele. Dabei werden Vorteile der praktischen und theoretischen Praxislehre genutzt.

Vorbereitung:

Mündlich wird die Informationssammlung, Planung und Handlungsweise besprochen.

Durchführung

Modeling - Lernen am Modell
Coaching - Durchführung der Arbeitsschritte mit PA
Scaffolding&Fading - Lernender benötigt im weniger Unterstützung
Articulation - Fachwissen in psychomotorische Fähigkeiten umsetzen

Nachbereitung

Reflection - Reflexion im Nachgespräch
Exploration - Lernender erweiter das eigene Handlungsvermögen und findet eigene Methoden/Routine

Vorteile & Nachteile

- + lässt sich gut mit anderen Methoden mischen
- + Praxis und Theorie fließt zusammen
- + sicherer Übergang in die Selbstständigkeit
- Zeitmanagement
- fehlendes konstruktives Feedback
- kleine Flexibilität in der Ausübung

Gruppenarbeitsauftrag



Modeling mit Metalog

Allgemeine Informationen

- Handeln, Analyse und Reflexion im Fokus
- Weiterentwicklung von Cognitive Apprenticeship
- Anleitungszeit stark verkürzt
- Anleitung findet direkt am Patienten mit lautem Denken während der Durchführung statt
- Anzuleitender steht passiv hinter PA zum Beobachten

Lernziele

- Beobachtetes kann als kognitives Lernziel erreicht werden
- affektive Lernziele werden gefördert
- Psychomotorische Lernziele müssen sekundär mit anderer Methodik erreicht werden

Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung

Vorbereitung:

- Information der Durchführung an Patienten
- Information der Methodik mit dem Anzuleitenden

Durchführung:

- Lautes Denken während Anleitungssituation
- PA spricht aktiv mit Patienten, Anzuleitender steht im Hintergrund

Nachbereitung:

- Zeit für Fragen
- Reflexion der Durchführung
- ggf. weitere Methodik für psychomotorischen Lernzielsicherung

Vor- und Nachteile der Anleitungssituation

Vorteile:

- Gute Beobachtung des Anzuleitenden
- Kurze Sequenz
- Wenig Planung

Nachteile:

- Keine Praxiserfahrung
- ggf. Unterforderung des Anzuleitenden
- keine direkte Kommunikation mit dem Lernenden
- keine Nachfrage möglich
- Pat. fühlt sich ggf. unwohl
- muss später noch durch eine Methode ergänzt werden

Gruppenarbeitsauftrag



Vier-Stufen Methode

Allgemeine Informationen

- traditionelle Methode
- Viel Anwendung in der Hebammenausbildung
- Unterteilung in vier Stufen: Vorbereiten, Erklären und Vorführen, Nachmachen und Ausführen, Auswerten und Abschließen
- Wurde aus differenzierter Anleitungsmethode entwickelt

Lernziele

- Erreichen von psychomotorischen Fähigkeiten und Fertigkeiten

Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung

- Vorbereiten der Tätigkeit : Auswahl des Patienten, inhaltliche Einführung in die Thematik, Vorbereiten der Materialien
- Vorführen und Erklären: Erklären und Vorführen der einzelnen Schritte auf dem Ausbildungsstand des Lernenden
- Ausführen Lassen: Durchführung der Tätigkeiten des Lernenden unter Kontrolle
- Auswerten und Abschließen: Reflexionsgespräch und Vereinbarung der nächsten Lernziele

Vor- und Nachteile

Vorteile:

- einfaches, gut verständliches Modell
- In jeder Berufsgruppe anwendbar
- Praktisch orientiert
- Nicht gebunden an Ausbildungsstand

Nachteile:

- fördert primär nur die psychomotorischen Lernziele
- Erfordert wenig Eigeninitiative des Lernenden
- Gefahr das andere Modelle vernachlässigt werden



Four-Step Approach

Allgemeine Informationen

- Neue Herangehensweise
- Andere Einteilung in Demonstration, Dekonstruktion (Erklären), Verständnis fördern, Durchführung
- Andere Gliederung der Durchführungspunkte, eine ausführliche Erklärung findet erst nach der ersten Demonstration statt und somit wird das Verständnis besser gefördert

Vergleich der vorgestellten Anleitungsmethoden

differenzierte Anleitungs-situation	4-Stufen-Methode oder traditional Apprenticeship	Cognitive Apprenticeship	Modeling im Metalog	Wer ist aktiv? Studierende*r Praxisanleiter*in
Vorbereitung	Vorbereiten	Vorgespräch		
Durchführung	Vorführen und Erklären	Modeling	Handlung durchführen mit Metalog	
	Ausführen lassen	Scaffolding Fading Coaching		
Auswertung	Auswerten und Abschließen	Nachgespräch	Nachgespräch Fragen beantworten	

Abbildung 8: Übersicht Anleitungsmethoden (Quelle: Pfeifenberger, H. (2024). Methoden der Praxisanleitung. In L. Agel (Hrsg.) *Praxisanleitung im Hebammenstudium* (105). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG)

Nachbereitung einer Anleitungssituation – zwei Right's



Die Nachbereitung beinhaltet zwei Right's:

- Richtige Erfolgskontrolle
- Richtige Transfersicherung

In der Nachbereitung einer Anleitungssituation spielt Feedback zudem eine wichtige Rolle.



- **Leitfrage:** Welche Erfolgskontrolle soll eingesetzt werden?
- Können auf unterschiedlichem Weg vollzogen werden:
 - Schriftlich – Eintrag in den Ausbildungsnachweis
 - Mündlich – Befragung in Form einer Zusammenfassung des neu Gelernten
 - Praktisch - Demonstration der Pflegehandlung durch die Auszubildenden
- Es findet ein Soll – Ist – Vergleich statt der mittels Selbst- und Fremdeinschätzung stattfindet



- **Leitfrage:** Wie kann die Anwendung des gelernten Wissens und Könnens auf ähnliche Situationen sichergestellt werden?

- Hier geht's um die Suche nach Anknüpfungspunkten im Berufsalltag, mit denen die Auszubildenden zum Wissenstransfer angeregt werden.
 - Neu Gelerntes soll auch auf ähnliche Situationen übertragen werden können



- Gesprächsform, die auch als Rückmeldung bezeichnet wird
- Findet zwischen zwei Personen statt
- Kann auch im Rahmen von Gruppenfeedbacksituationen vollzogen werden
- Findet im Rahmen der Lernbeurteilung statt und soll Lernprozess beider Personen unterstützen
- Sollte in einem geeignetem Umfeld und möglichst ungestört stattfinden
- Wechselseitiger Nutzen auch für Anleitende

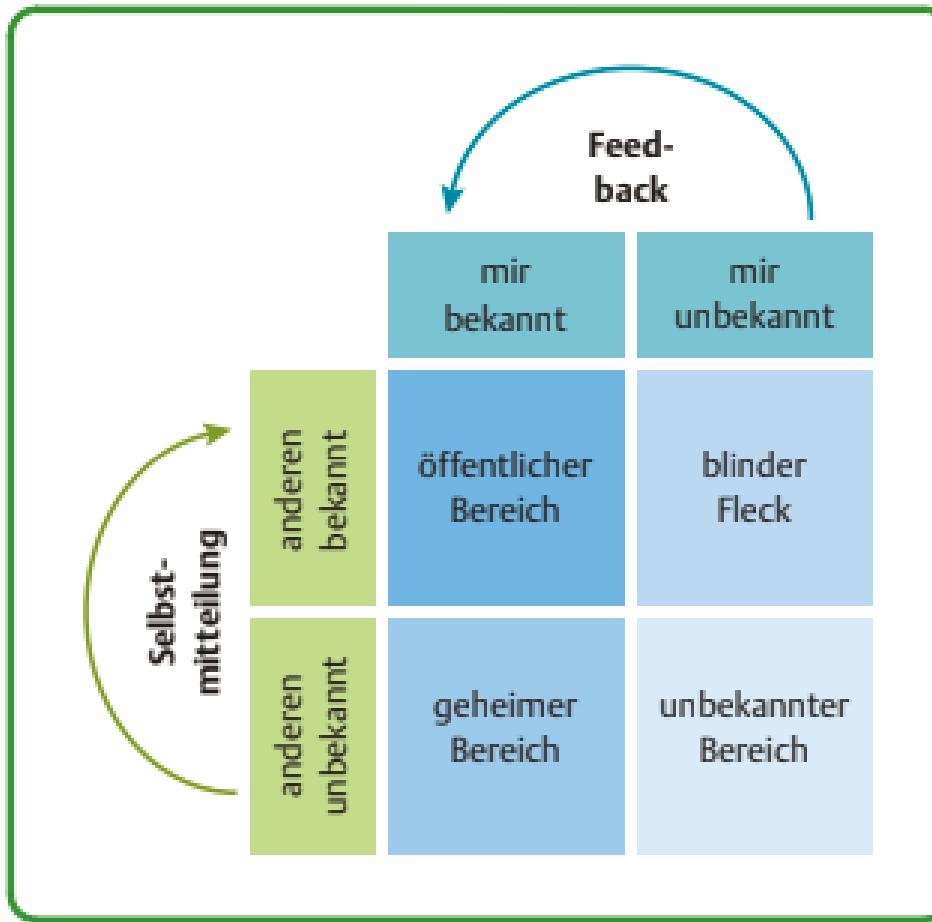


Abbildung 9: Johari Fenster (Quelle:Pfeifenberger, H. (2024). Methoden der Praxisanleitung. In L. Agel (Hrsg.) *Praxisanleitung im Hebammenstudium* (69). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG)

W-Fragen	I see – I think – I wonder	3B
Wahrnehmung	I see	Beobachten
Wirkung	I think	Bewerten
Wunsch	I wonder	Beurteilen

Abbildung 10: Feedback Techniken (Quelle: Pfeifenberger, H. (2024). Methoden der Praxisanleitung. In L. Agel (Hrsg.) *Praxisanleitung im Hebammenstudium* (138). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG)

Praxisbeispiel

W-Fragen-Feedback

Wahrnehmung: „Ich habe beobachtet, dass das Zimmer ohne vorheriges Anklopfen betreten wurde.“

Wirkung: „Auf mich hat das so gewirkt, als ob die Intimsphäre nicht beachtet wurde und die Frau ständig unter Anspannung ist, dass jemand ungebeten den Raum betritt.“

Wunsch: „Ich wünsche mir, dass zukünftig angeklopft und eine Antwort abgewartet wird, ehe das Zimmer betreten wird.“

Praxisbeispiel

Feedback mit I see – I think – I wonder

I see: „Ich habe beobachtet, dass das Zimmer ohne vorheriges Anklopfen betreten wurde.“

I think: „Ich glaube, dass dabei die Intimsphäre nicht beachtet worden ist und die Frau ständig unter Anspannung ist, dass jemand ungebeten den Raum betritt.“

I wonder: „Ich würde von dir gerne wissen, wieso du den Raum ohne Anklopfen betreten hast. Was war deine Intention oder dein Gedanke dahinter?“

Feedback - Regeln



Feedback geben	Feedback nehmen
Feedback rechtzeitig geben	Interesse am Feedback haben
Nur Wahrgenommenes, nicht Interpretiertes	Kritik nicht als Angriff auffassen
Ich-Botschaften nutzen	Sich nicht verteidigen, Gefühle aber offen ansprechen
Auf Tatsachen beschränken	Wertschätzung zeigen
Interesse am Feedback muss vorhanden sein	Offenheit gegenüber Komplimenten
Ausschließlich veränderbare Aspekte ansprechen	Aus dem Feedback lernen, nicht direkt von Emotionen leiten lassen
Klären, ob das Feedback verstanden wurde	Einordnen des Feedbacks
	Wenn etwas nicht verstanden wurde, nachfragen

Abbildung 11: Feedback Techniken (Quelle: Pfeifenberger. H. (2024). Methoden der Praxisanleitung. In L. Agel (Hrsg.) *Praxisanleitung im Hebammenstudium* (70). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG)

Noch Fragen?

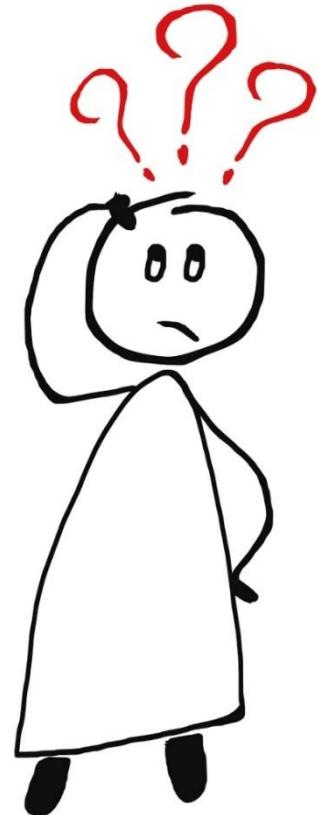


Abbildung 12: Noch Fragen (Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/ende-schluss-zu-ende-vorbei-3408301/>)

Ergebnissicherung

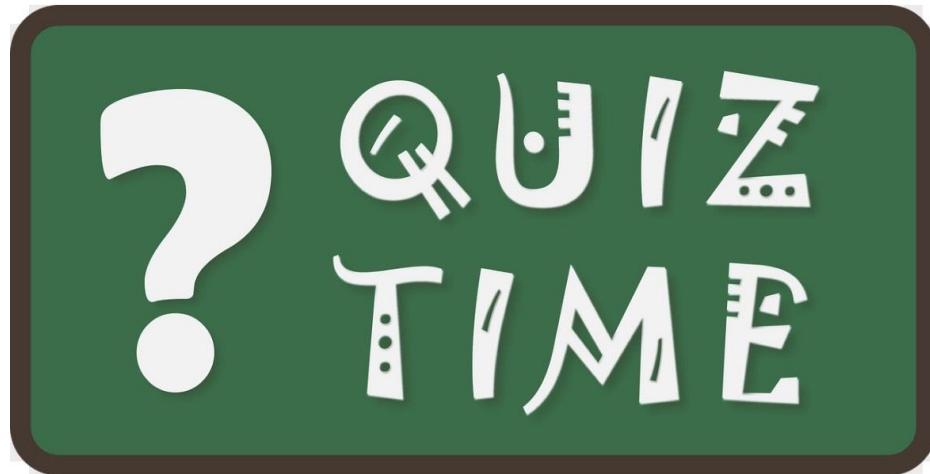
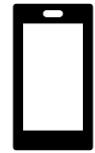


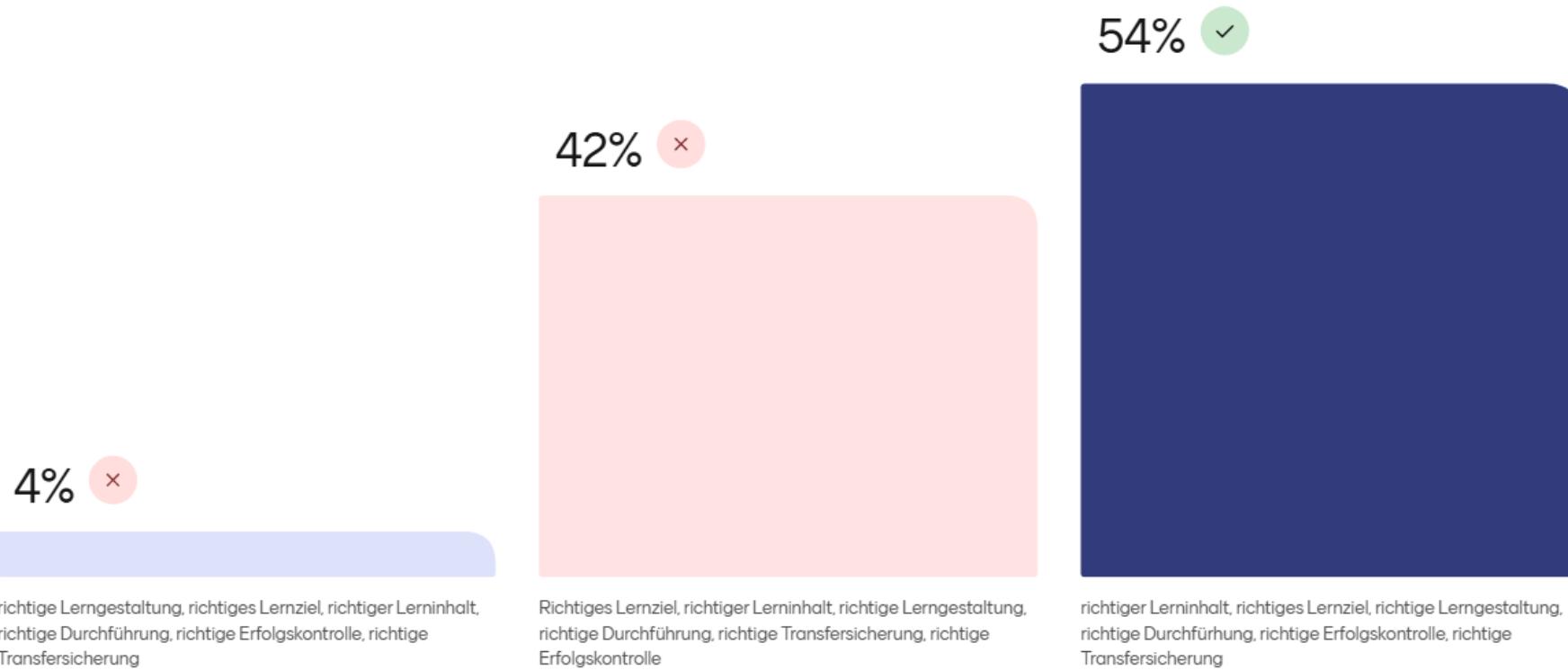
Abbildung 13: Quiz Time (Quelle: <https://pixabay.com/de/vectors/quiz-zeit-quiz-zeit-antworten-2453148/>)

Bitte scannt den QR Code ab
und folgt den Quiz Fragen.



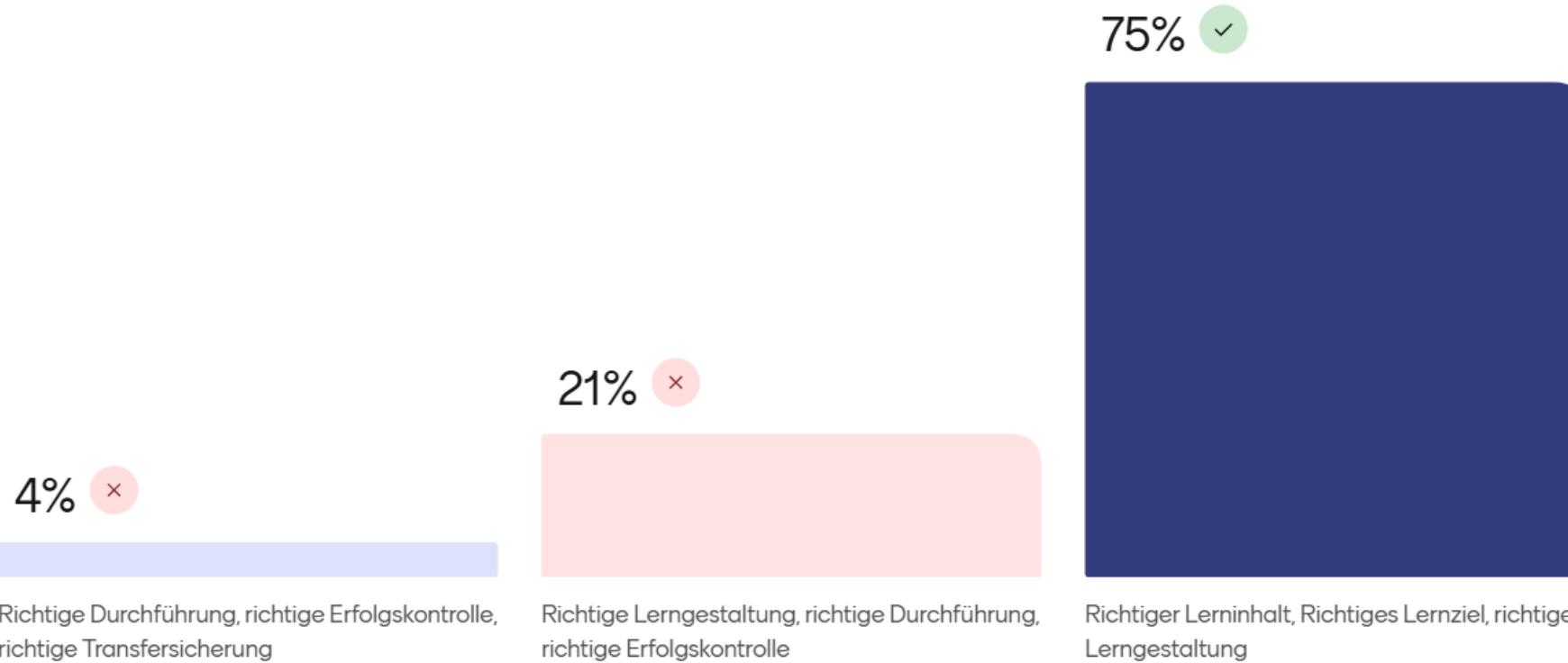


In welcher Reihenfolge der 6 R's sollte der Anleitungsprozess erfolgen?





Welche drei R's zählen zur Vorbereitung einer Anleitungssituation ?



Richtige Durchführung, richtige Erfolgskontrolle,
richtige Transfersicherung

Richtige Lerngestaltung, richtige Durchführung,
richtige Erfolgskontrolle

Richtiger Lerninhalt, Richtiges Lernziel, richtige
Lerngestaltung



Welches der aufgeführten Worte stellt keine Lernzieltaxonomie dar?

88% ✓



psychosensorische
Lernzieltaxonomie

0% ✗

affektive Lernzieltaxonomie

13% ✗

kognitive Lernzieltaxonomie

0% ✗

psychomotorische
Lernzieltaxonomie



An der Verinnerlichung von Einstellungen, Haltung, Interessen und Werten orientiert sich folgende Lernzieltaxonomie?

2



psychomotorische Lernzieltaxonomie

2



kognitive Lernzieltaxonomie

20

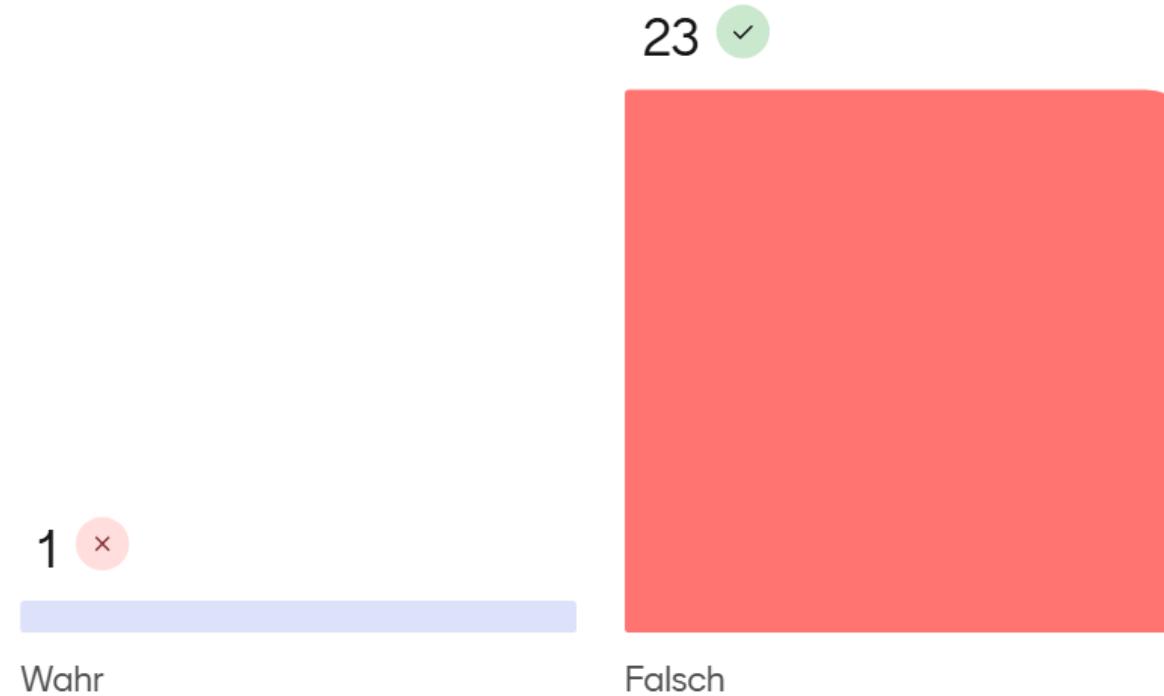


affektive Lernzieltaxonomie





Die psychomotorische Lernzieltaxonomie bezieht sich auf Wissen, Denkvorgänge und Kenntnisse!





Welche Lernzieltaxonomie eignet sich besonders für handlungsorientierte Anleitungssituationen?





Welche Bedingungen sollten im Rahmen einer Bedingungsanalyse erfasst werden?

21 ✓

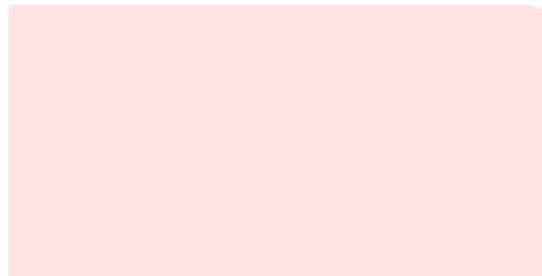


Äußere Rahmenbedingungen (Lage, Räumlichkeit, Ausstattung, Tageszeit/ Unterrichtszeit)

22 ✓



11 ✗



Bedingungen der Kolleg*innen (Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Unterrichtserfahrung))

Bedingungen der Lernenden (Alter, Geschlecht, Nationalität, Schulabschlüsse, Vorkenntnisse zum Unterrichtsthema)



Welche zwei R's zählen zur Nachbereitung einer Anleitungssituation?

79% ✓



13% ✗



Richtige Durchführung, richtige Transfersicherung

8% ✗



richtiger Lerninhalt, richtiges Lernziel

richtige Erfolgskontrolle, richtige Transfersicherung





Welche Option beschreibt die richtige Reihenfolge der 6 Schritte des Cognitive Apprenticeship?

79% ✓

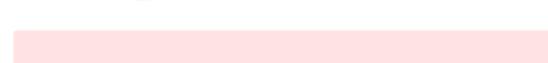


17% ✗



Fading, Scaffolding, Modeling, Coaching,
Articulation, Reflection, Exploration

4% ✗



Scaffolding, Modeling, Fading, Coaching,
Articulation, Reflection, Exploration

Modeling, Scaffolding, Fading, Coaching,
Articulation, Reflection, Exploration





Durch Modeling im Metalog können kognitive und affektive Lernziele vermittelt werden!

75% ✓



wahr

25% ✗



falsch





Mit welcher Anleitungsmethode werden kognitive und psychomotorische Lernziele erreicht?

96% ✓



Cognitive Apprenticeship

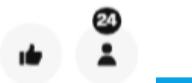
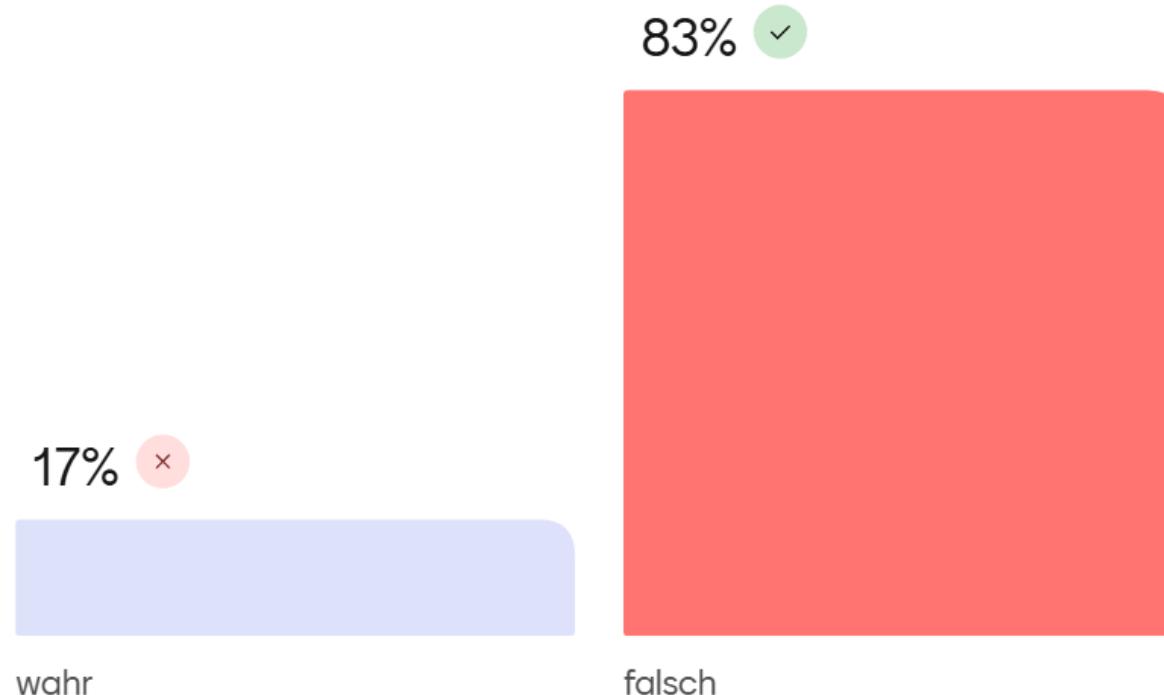
4% ✗

Modeling mit Metalog





Du - Botschaften führen zu einer Bereicherung des Feedbacks.





Feedback dient zur Aufdeckung von "blinden Flecken" bei Lernenden.

23 ✓



wahr

1 ✗



falsch



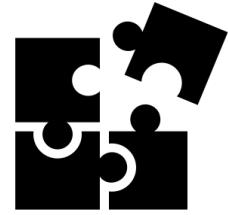
Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!



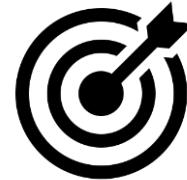
Abbildung 14: End (Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/ende-schluss-zu-ende-vorbei-3408301/>)



- Buschmann, H. (2024). Kommunikation mit der werdenden Hebamme. In L. Agel (Hrsg.): *Praxisanleitung im Hebammenstudium* (68-70), Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG.
- Geppert, S. (2020). Lehr-Lern-Schablone für den Anleitungsprozess. *Praxisanleitung*, 21(1), 72
- Kriegisch, D. (2024). Feedback, Reflexion und Evaluation in der Praxisanleitung. In L. Agel (Hrsg.), *Praxisanleitung im Hebammenstudium* (138, 139), Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG.
- Schewior-Popp, S. (2014). *Lernsituationen planen und gestalten*. Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG.
- Pfeifenberger, H. (2024). Methoden der Praxisanleitung. In L. Agel (Hrsg.) *Praxisanleitung im Hebammenstudium* (99-104). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG



Handlungskompetenzen & Lernziele



Anne Marthen

B.Sc. Gesundheit und Pflege

M.A. Pädagogik in Gesundheit und Pflege
Lehrkraft Weiterbildungszentrum

Kontakt:

Telefon:

E-Mail:

+ 49 (0) 541- 405-5903

Anne.Marthen@klinikum-os.de

Agenda



Handlungskompetenz
(Einzelarbeit)



Lernzielen
(Gruppenarbeit)



Handlungskompetenzen

Kompetenzbegriff



Abbildung 1: Kompetenz. Retrieved from <https://karrierebibel.de/kompetenz/> (abgerufen am 10.06.2025)



Wann ist eine Person für euch kompetent?

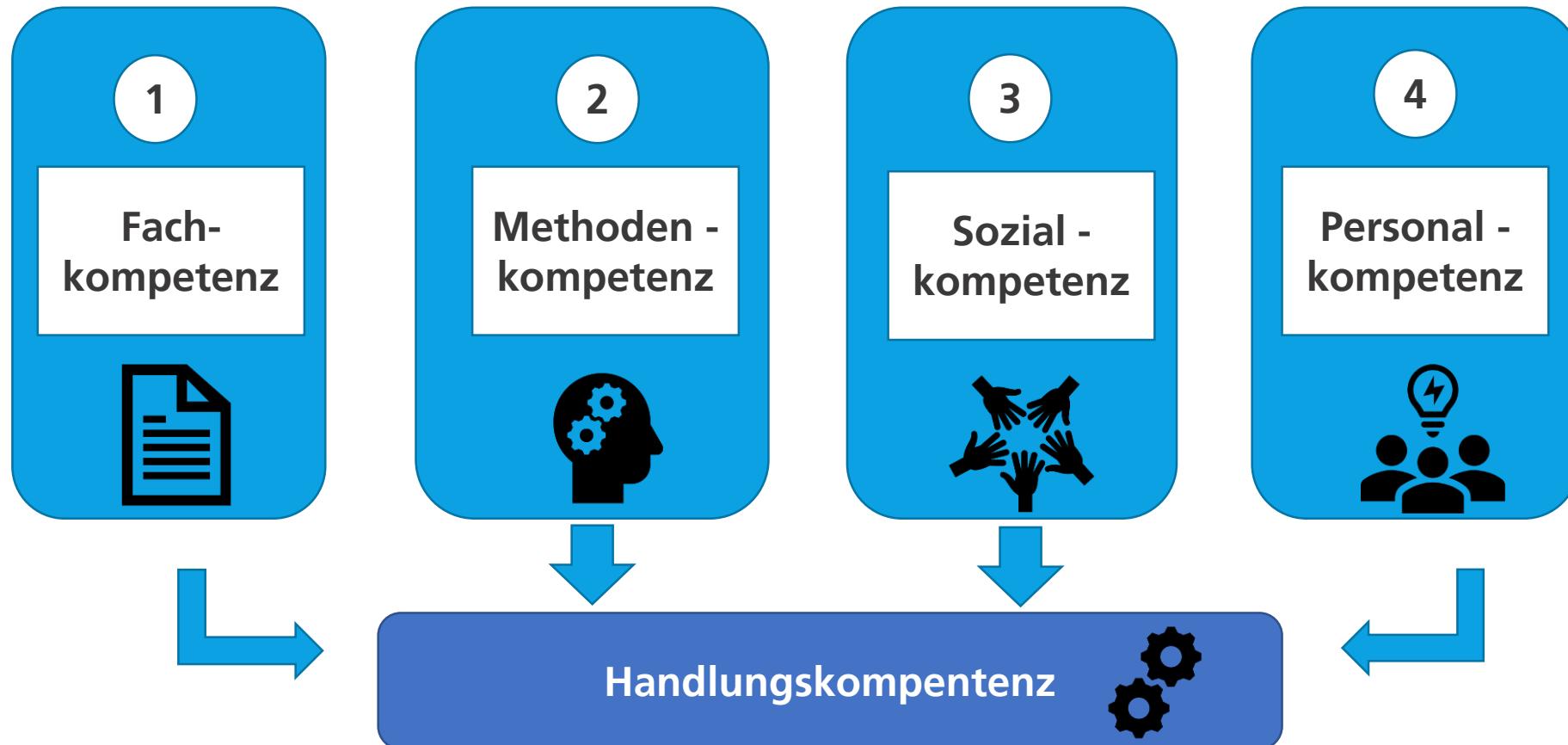
- Allgemein: die Verbindung von Wissen und Können in der Bewältigung von Handlungsanforderungen
- Als kompetent gelten Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell gefordertes Handeln neu generieren können
- Insbesondere die Bewältigung von Anforderungen und Situationen, die im besonderen Maße ein nicht routinemäßiges Handeln und Problemlösen erfordern, wird mit dem Kompetenzkonzept hervorgehoben

Kompetenzverständnis in Anlehnung an Weinert (2001):

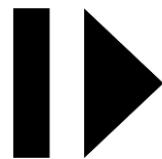
„Demnach sind Kompetenzen interne Dispositionen und Repräsentationen von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erlern- und vermittelbar sind sowie grundsätzliche Handlungsanforderungen innerhalb eines Fachs oder Berufsfelds widerspiegeln“
(Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020)

Kompetenzbereiche

- Im Beruf sind unterschiedliche Kompetenzen und Fertigkeiten gefragt, um eine Handlungskompetenz zu erlangen.
- Welche vier Bereiche sind das?



Die Personalkompetenz



Quelle: Die Personalkompetenz. Retrieved from https://youtu.be/tzX6b6eO9_M?si=eUrWdHK-9BU4Xwk1 (abgerufen 16.09.2024)



- zeigt sich daran, dass du dich selbst genau verstehst, **kritisch** hinterfragst und dein Verhalten steuern kannst
- Durch deine persönlichen Kompetenzen kennst du deine eigenen **Werte und Einstellungen** genau und handelst auch nach ihnen
- **Beispiele:**

Leistungs-
bereitschaft

Verantwortungs-
bewusstsein

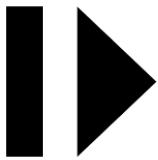
Selbstwahrnehmung

Flexibel

Selbstreflexion



Was ist soziale Kompetenz?



Quelle: Sozialkompetenz. Retrieved from <https://studyflix.de/jobs/karriere-tipps/soziale-kompetenz-3787> (abgerufen 16.09.2024)



Unter sozialen Kompetenzen verstehst du alle Fähigkeiten, die bei der **Interaktion mit anderen Menschen** hilfreich sind. Du kannst zwischen vier Bereichen unterscheiden:

Umgang mit dir selbst

- *Umgang mit dir selbst*
- Beispiele:
Selbstbewusstsein,
Selbstreflexion,
Selbstvertrauen

Umgang mit anderen

- *Wie verhältst du dich deinen Mitmenschen gegenüber?*
- Beispiele:
Menschenkenntnis,
Empathie, Toleranz,
Hilfsbereitschaft

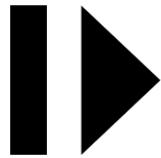
Zusammenarbeit

- *Wie gut arbeitest du im Team*
- Beispiele: Teamfähigkeit,
Konfliktanfälligkeit,
Motivationsfähigkeit

Menschenführung

- *Wie gut führst du ein Team?*
- Beispiele: Verantwortung,
Vorbildfunktion, Fairness

Die Methodenkompetenz



Methodenkompetenz einfach erklärt



Quelle: Methodenkompetenz. Retrieved from <https://studyflix.de/jobs/karriere-tipps/soziale-kompetenz-3787> (abgerufen 16.09.2024)

Methodenkompetenz



- Bezeichnet Fähigkeit, sich Informationen zu beschaffen, sie zu strukturieren, auszuwerten, in Zusammenhänge einzuordnen und die daraus entstehenden Ergebnisse richtig zu interpretieren und zu präsentieren
- Hilft bei Wissensaneignung
- Durch Anwenden der verschiedenen Methoden kann relevantes Wissen gefiltert werden, zum besseren Verständnis.
- beinhalten neben der Informationsbeschaffung auch Problemlösungs- und Organisationstechniken
- Methodenkompetenz hilft dir auch zusätzlich dabei, Fachkompetenzen zu erlernen. Somit hängen Fach- und Methodenkompetenzen zusammen.
- **Beispiele:**

Zeitmanagement

Organisations-
fähigkeit

Medienkompetenz

Selbstmanagement

Die Fachkompetenz



Fachkompetenz Definition – einfach erklärt



Quelle: Fachkompetenz. Retrieved from <https://studyflix.de/jobs/karriere-tipps/methodenkompetenz-4674> (abgerufen 16.09.2024)

Fachkompetenz



- ist die Fähigkeit, fachbezogenes und fachübergreifendes Wissen anzuwenden, zu verknüpfen und kritisch zu prüfen.
- Fachliche Kompetenzen sind **rein fachliche Fähigkeiten und Stärken**, die in Schule und Ausbildung erworben und durch Fort- und Weiterbildungen erweitert werden.
- beschreibt alle Kenntnisse und Fähigkeiten, die notwendig sind, um Aufgaben in einem spezifischen Fach- oder Wissensgebiet erfolgreich zu bewältigen.
- Es geht um die Fähigkeit, Wissen kritisch zu analysieren, anzuwenden und auf neue Probleme oder Fragestellungen zu übertragen.



Fachkompetenz

- Fähigkeit, das eigene Wissen anzuwenden und Aufgaben erfolgreich zu lösen

Methodenkompetenz

- Fähigkeit, bestimmte Lern- und Arbeitsmethoden anwenden zu können, um die Fachkompetenz zu erlangen oder weiterzuentwickeln



Fachkompetenz

- Fähigkeit, dass fachliche Wissen zu lösen

Methodenkompetenz

- Fähigkeit, bestimmte Methoden anwenden zu können, um die Fachkompetenz zu erweitern oder weiterzuentwickeln

Merke: Während die **Fachkompetenz** das fachliche Wissen beschreibt, geht es bei der **Methodenkompetenz** um die Fähigkeit, diese fachlichen Stärken zu erlernen!



Füllt den folgenden Lückentext aus, indem ihr die passenden Begriffe in die leeren Felder eintragt. Die Begriffe beziehen sich auf Handlungskompetenzen, die für den beruflichen Erfolg im medizinischen Bereich besonders wichtig sind

- In der heutigen Arbeitswelt sind verschiedene Kompetenzen entscheidend für den beruflichen Erfolg. Diese Kompetenzen lassen sich in vier Hauptkategorien unterteilen **Fach-, Methoden-, Personal- & Sozialkompetenz**, die gemeinsam eine umfassende Handlungskompetenz abbilden.
- Die **Sozial**-Kompetenz umfasst die Fähigkeit, effektiv mit anderen zu kommunizieren und in Gruppen zu arbeiten. Dazu gehören Fähigkeiten wie Teamarbeit, Empathie und Konfliktlösung.



Füllt den folgenden Lückentext aus, indem ihr die passenden Begriffe in die leeren Felder eintragt. Die Begriffe beziehen sich auf Handlungskompetenzen, die für den beruflichen Erfolg im medizinischen Bereich besonders wichtig sind

- Die Personal-kompetenz beschreibt die Fähigkeit, sich selbst wahrzunehmen und die eigenen Emotionen und Verhaltensweisen zu steuern. Dazu gehört auch die Verantwortung für das eigene Handeln und die Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen.



Füllt den folgenden Lückentext aus, indem ihr die passenden Begriffe in die leeren Felder eintragt. Die Begriffe beziehen sich auf Handlungskompetenzen, die für den beruflichen Erfolg im medizinischen Bereich besonders wichtig sind

- **Methoden**-kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, verschiedene Techniken anzuwenden, um Probleme zu lösen und Aufgaben effizient zu erledigen. Dazu gehören auch die Planung und Organisation von Projekten sowie die Fähigkeit, Entscheidungen systematisch zu treffen.
- Die **Fach**-kompetenz umfasst das spezifische Wissen und die Kenntnisse, die für eine bestimmte Tätigkeit oder Branche erforderlich sind. Dazu gehören sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Fähigkeiten.

Rätsel: Welcher Kompetenz-Typ bin ich?



- In den folgenden Hinweisen wird jede der **vier Kompetenzen** beschrieben. Finde heraus, um welche Kompetenz es sich jeweils handelt!

Ich kenne mich bestens in meinem Fachgebiet aus.
Meine beruflichen Entscheidungen basieren auf
fundiertem Wissen und jahrelanger Erfahrung.
Ohne mich gäbe es keine Expertise, um Probleme zu
lösen.

→ **Welche Kompetenz bin ich?**

Fachkompetenz

Rätsel: Welcher Kompetenz-Typ bin ich?



Ich weiß, wie man strukturiert an Aufgaben herangeht und Probleme systematisch löst.

Planung und Organisation sind meine Stärken, und ich benutze die richtigen Techniken, um effizient zu arbeiten.

→ **Welche Kompetenz bin ich?**

Methodenkompetenz

Rätsel: Welcher Kompetenz-Typ bin ich?



Ich arbeite gerne mit anderen zusammen, verstehe die Bedürfnisse meines Teams und kommuniziere klar und einfühlsam. Konflikte gehe ich mit Empathie an, und ich sorge dafür, dass alle gut zusammenarbeiten.

→ **Welche Kompetenz bin ich?**

Sozialkompetenz

Rätsel: Welcher Kompetenz-Typ bin ich?



Ich reflektiere regelmäßig über mein eigenes Verhalten und kann meine Emotionen gut steuern.

Ich übernehme Verantwortung für meine Handlungen und bin in der Lage, mich selbst zu motivieren und weiterzuentwickeln.

→ **Welche Kompetenz bin ich?**

Personalkompetenz

Handlungskompetenz



Beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, Problemstellungen fach- und sachgerecht, reflektiert und für Einzelfall situationsangemessen bearbeiten zu können.

- Praxisanleitenden unterstützen Auszubildende dabei, selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln und fördern damit Persönlichkeitsentwicklung
- Praktische Ausbildung hat entscheidenden Einfluss auf Entwicklung von Handlungskompetenzen.



Beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, Problemstellungen fach- und sachgerecht, reflektiert und für Einzelfall situationsangemessen bearbeiten zu können.

- Praxisanleitenden unterstützen handeln und fördern damit Personen
- Praktische Ausbildung hat einen

Praxisanleiter sind maßgeblich daran beteiligt, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Auszubildenden zu fördern und Handlungskompetenzen zu erweitern!

eigenverantwortlich zu handlungskompetenzen.

Handlungskompetenz





Pflegehandeln zeigt sich in vier Handlungsdimensionen (Olbrich 2010):

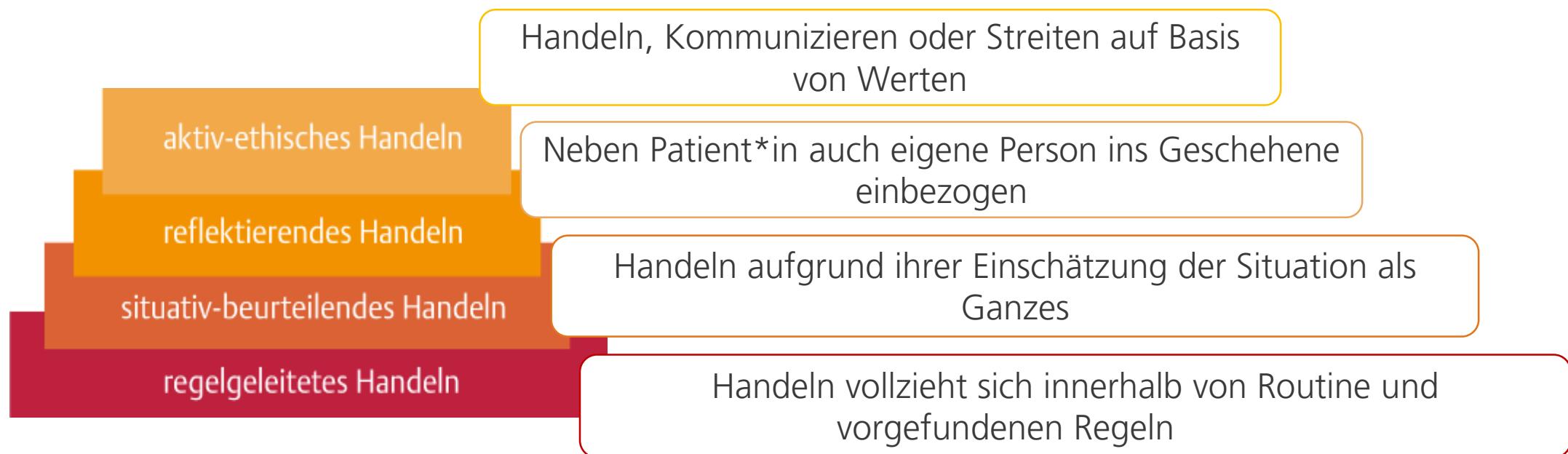


Abbildung 2: Handlungsdimensionen in der Pflege. Retrieved from <https://cne.thieme.de/openlat1/auth/RepositoryEntry/468090888>

Unterschied Kompetenz und Performanz?

Kompetenz ist vor allem nach der Umstellung der Pflegeausbildung auf die Generalistik in aller Munde. Performanz hingegen nicht.

Kompetenz



- Fähigkeit, bestimmte Handlung ausüben zu können

Performanz



- Das beobachtbare Verhalten, in dem die Kompetenz sichtbar wird

Unterschied Kompetenz und Performanz?

Kompetenz ist vor allem nach der Umstellung der Pflegeausbildung auf die Generalistik in aller Munde. Performanz hingegen nicht.

Kompetenz

-

**Kompetenz zeigt sich also in
Performanz!**

Performanz

- Das beobachtbare Ergebnis einer Kompetenz



Ergebnissen



Wiederholung Lernziele

Welche drei Lernzieltaxonomien gibt es denn nochmal?



Kognitive
Lernzieltaxonomie

Affektive
Lernzieltaxonomie

Psychomotorische
Lernzieltaxonomie

Abbildung 3: Lernzieltaxonomien. Retrieved from <https://aevo-online.com/lernziele-ueberpruefen/> (abgerufen 17.09.2024)

Kognitive Lernzieltaxonomie

Verstehen

Hier sollen die Lernenden Inhalte interpretieren, erklären und in eigenen Worten wiedergeben.

Evaluieren

Auf dieser Stufe erfolgt die kritische Beurteilung und Bewertung von Informationen oder Vorgehensweisen.

Wissen

Auf dieser Stufe geht es darum, Fakten, Begriffe und Grundprinzipien aus dem Gedächtnis abzurufen.

Anwenden

In dieser Phase wird das erworbene Wissen in neuen, oft praxisbezogenen Situationen eingesetzt.

Analysieren

Die Lernenden zerlegen Informationen in ihre Bestandteile, um Zusammenhänge und Strukturen zu erkennen

Schließlich werden die einzelnen Wissensbestandteile kreativ kombiniert, um etwas Eigenständiges oder Neues zu entwerfen

Synthetisieren

Kognitive Lernzieltaxonomie (Blooms Taxonomie)

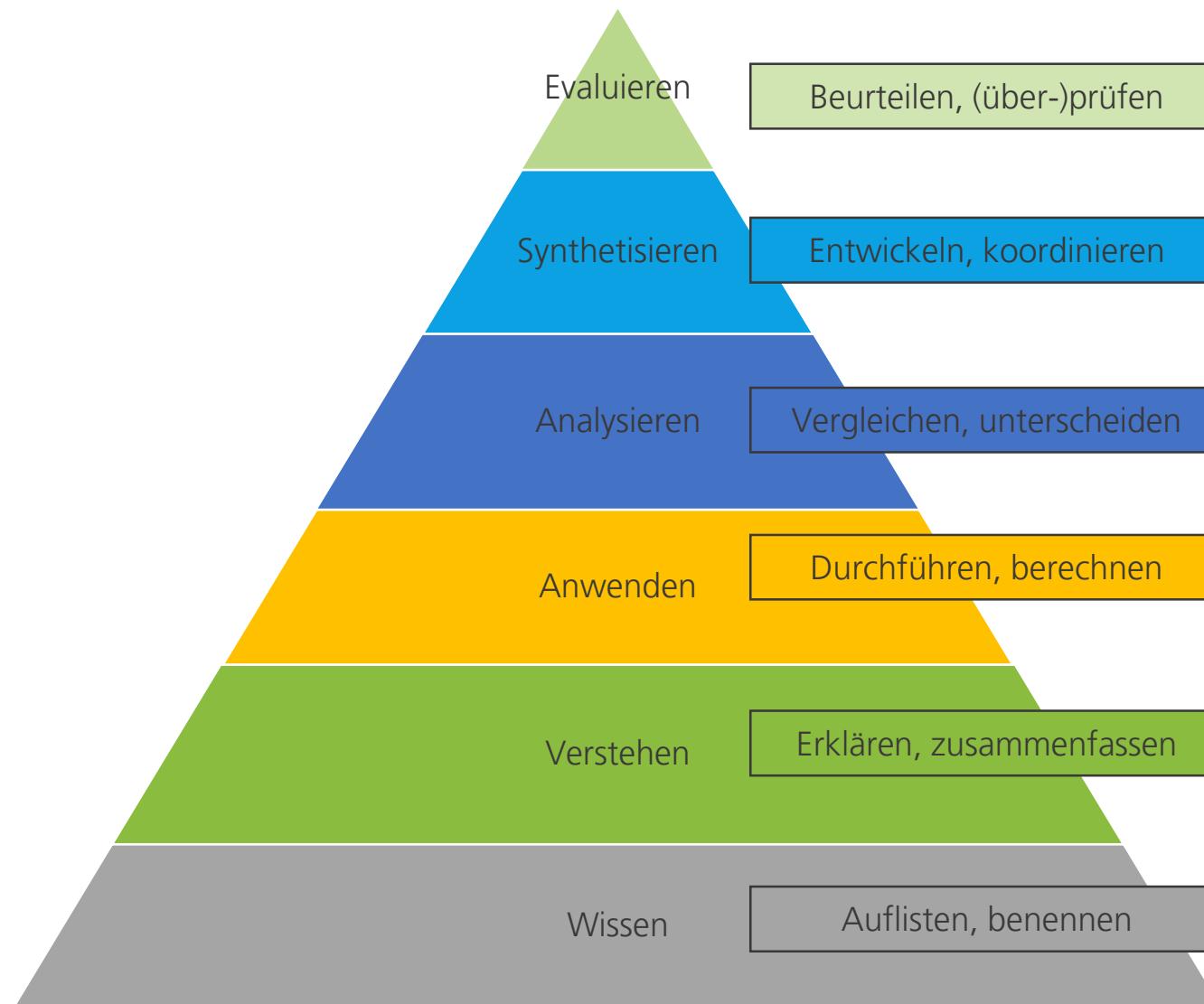


Abbildung 4: Blooms Taxonomie (Quelle: Eigene Darstellung)

Evaluieren:

Situationen, Sachverhalte, eigene Leistungen reflektieren, beurteilen, kritisch prüfen

Synthetisieren:

Ideen kombinieren, neues Wissen entwickeln und kreativ gestalten.

Analysieren:

Inhalte in Teile zerlegen und deren Beziehungen untersuchen

Anwenden:

Das erworbene Wissen in neuen, veränderten Situationen anwenden

Verstehen:

Eine Sache begreifen und Zusammenhänge verstehen

Wissen:

Fakten, Inhalte lernen, erinnern und wiedergeben.

Affektive Lernzieltaxonomie

Werten

Hier entwickeln die Lernenden eine positive Einstellung und beginnen, den Wert der Inhalte anzuerkennen.

Aufmerksam werden

In dieser Stufe nehmen die Lernenden emotionale Reize wahr und zeigen Bereitschaft, sich auf neue Eindrücke einzulassen.

Charakterisieren

Schließlich sind die neuen Werte tief verankert und prägen das Verhalten dauerhaft, sodass sie Teil der Persönlichkeit werden.

Organisieren

In dieser Phase werden die erarbeiteten Werte und Einstellungen systematisch organisiert und in das persönliche Wertegerüst integriert.

Reagieren

Auf dieser Ebene äußern sie aktiv erste Reaktionen und signalisieren ihre Bereitschaft an der Umsetzung der Inhalte.

Affektive Lernzieltaxonomie

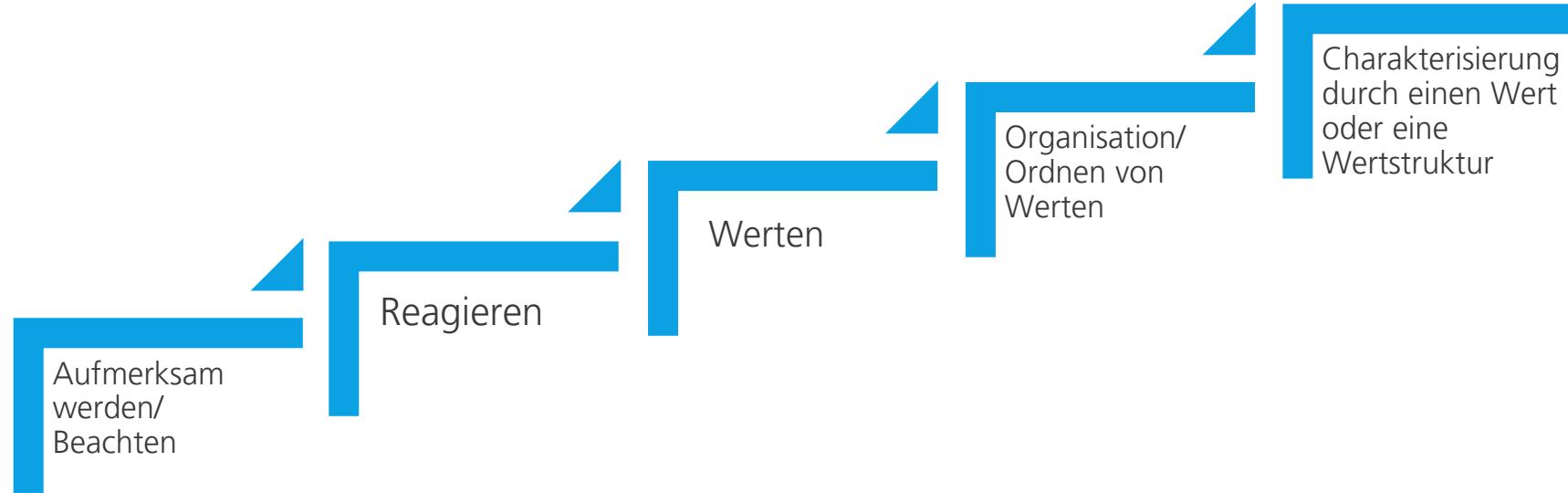


Abbildung 5: Affektive Lernzieltaxonomie (Quelle: Eigene Darstellung)

- handelt sich um ein längerfristiges Programm, dessen Erfolg erst in konkreter Berufsausübung abzulesen ist
- Aufmerksam werden spielt sich im Kopf des Lernenden und wahrscheinlich in einer konkreten Situation auch in seinem Bauch ab-> wir können es also nicht sehen oder beobachten

Psychomotorische Lernzieltaxonomie

Manipulation

Erste gezielte Bewegungen werden bewusst ausgeführt, oft noch ungenau und mit hoher Konzentration.

Automatisierung

Die Bewegungen werden präzise, effizient und mit minimalem Energieaufwand ausgeführt.

Imitation

Die Lernenden beobachten eine Bewegung und versuchen, sie nachzuahmen, oft durch Versuch und Irrtum.

Präzision

Durch Wiederholung werden die Bewegungen sicherer und koordinierter, sodass weniger bewusste Steuerung nötig ist.

Neuorganisation

Die Fertigkeit wird flexibel und kreativ eingesetzt, sodass neue, situationsangepasste Bewegungsmuster entstehen.

Psychomotorische Lernzieltaxonomie:

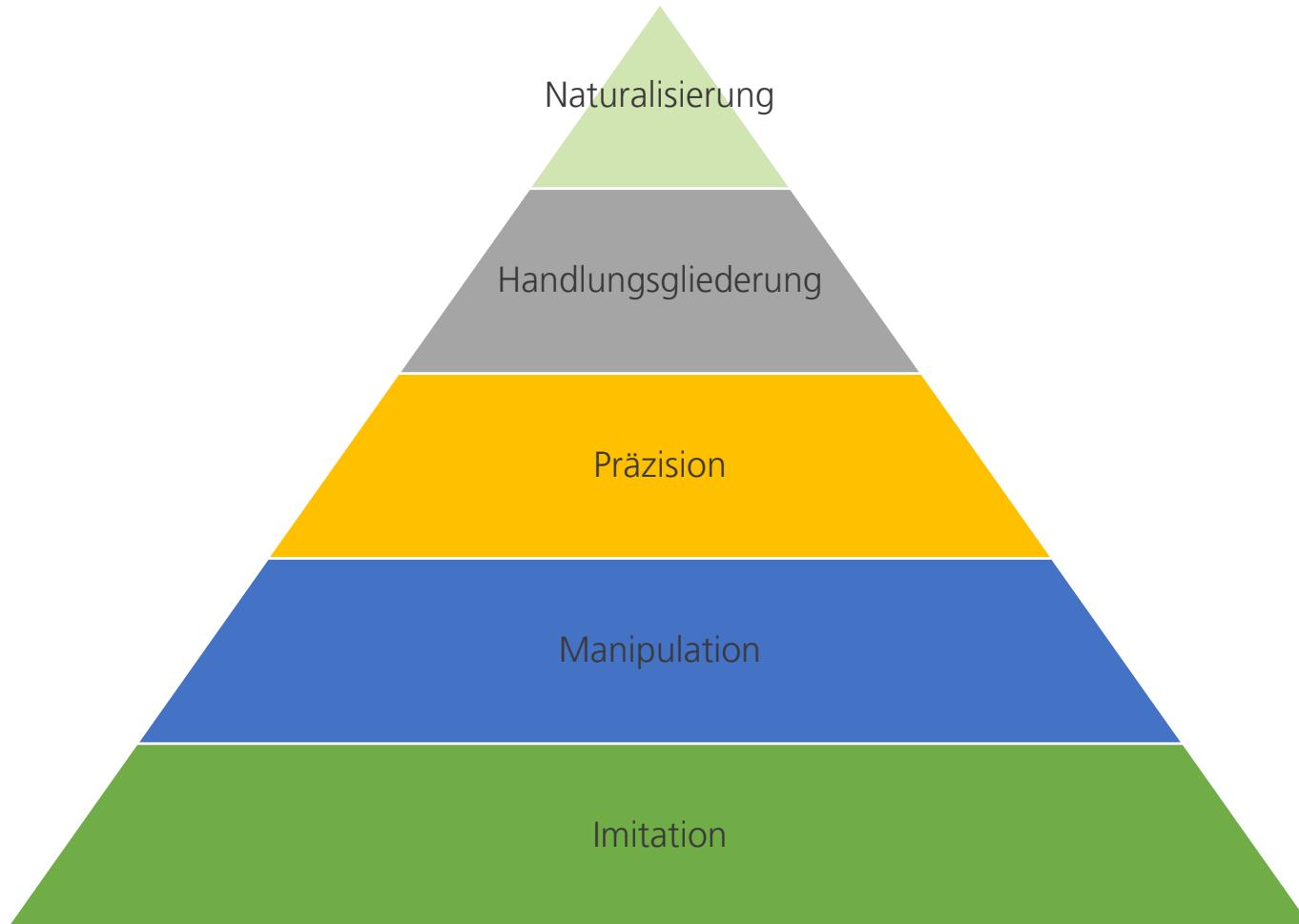


Abbildung 6: Psychomotorische Lernzieltaxonomie (Quelle: Eigene Darstellung)

Naturalisierung:

Lernende kann Erlerntes in verschiedenen Situationen anwenden und handelt flexibel, sicher und relativ mühelos.

Handlungsgliederung:

Lernende variiert sicher und selbstständig Situations- und Patient*innenbezogen – ohne Verlust an technischer Korrektheit.

Präzision:

Selbstständigkeit und Genaugkeit der zuvor initiierten Fertigkeit. Lernende braucht keine Hilfe von außen mehr.

Manipulation:

Gewisses Maß an Handlungssicherheit mittels Übung erreicht. Unterstützt durch verbale, visuelle oder taktile Hinweise von Anleitenden.

Imitation:

Zuvor demonstriertes Handeln wird nachgeahmt. Meist nicht fehlerfrei.

Arbeitsauftrag



- Arbeitet in Zweiergruppen zusammen, um die folgenden **drei Fallbeispiele** zu analysieren. Entwickelt für jedes Fallbeispiel **zutreffende Lernziele** und stellt sicher, dass ihr die Lernziele nach den **verschiedenen Stufen** der unterschiedlichen Lernziel-Taxonomien ausformuliert.
- Bitte haltet eure **Ergebnisse schriftlich fest**, damit wir sie danach gemeinsam im Plenum besprechen und diskutieren können.
- **Zeit:** 70 Minuten



Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!



Abbildung 7: End. Retrieved from <https://pixabay.com/de/photos/ende-schluss-zu-ende-vorbei-3408301/> (abgerufen 17.09.2024)



- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2020). *Definition und Kontextualisierung des Kompetenzbegriffes*. Retrieved from <https://www.bibb.de/de/8570.php> (abgerufen am 10.06.2025)
- CNE. *Kompetenzorientiert lehren und lernen*. Retrieved from <https://cne.thieme.de/openolat1/auth/RepositoryEntry/468090888> (abgerufen am 18.09.2024)
- Lehrerinnenfortbildung Baden-Württemberg. (o.J.). *Handreichung Performanz*. Retrieved from https://lehrerfortbildung-bw.de/u_mks/sport/gym/bp2004/fb2/03_kriterien/10_perf/01_hand/ (abgerufen am 17.09.2024)
- Studyflix. (o.J.). *Fachkompetenz*. Retrieved from <https://studyflix.de/jobs/karriere-tipps/fachkompetenz-5237> (abgerufen am 17.09.2024)
- Studyflix. (o.J.). *Kompetenzen*. Retrieved from <https://studyflix.de/jobs/karriere-tipps/kompetenzen-4920> (abgerufen am 17.09.2024)
- Studyflix. (o.J.). *Methodenkompetenz*. Retrieved from <https://studyflix.de/jobs/karriere-tipps/methodenkompetenz-4674> (abgerufen am 17.09.2024)
- Studyflix. (o.J.). *Sozialkompetenz*. Retrieved from <https://studyflix.de/jobs/karriere-tipps/soziale-kompetenz-3787> (abgerufen am 17.09.2024)



Jane Rose Vavanikunnel
(B.Sc. M.Ed. M.A.)

JRVavanikunnel

Interkulturalität

Gliederung

1- Teil

- ▶ Brainstorming: Was verbinden wir mit dem Begriff Kultur?
- ▶ Refresher
 - ▶ Grundverständnis „Kultur“
 - ▶ Historische Entwicklung des Kulturbegriffs
 - ▶ Dimensionen und Ebenen der Kultur
 - ▶ Regionale Kultur
- ▶ Denkspiel „Albatross“
 - ▶ Stille Sammlungen
 - ▶ Break-out Session
 - ▶ Vorstellung der Konzepte
- ▶ Zwischenfazit
- ▶ PAUSE

Brainstorming Was verbinden wir mit dem Begriff Kultur?

JRVavanikunnel



Grundverständnis

Definition Kultur:

- Kultur umfasst geistige, künstlerische, soziale und materielle Errungenschaften einer Gemeinschaft.
- Sie ist mehr als nur Sitte und Brauch – sie spiegelt das kollektive Gedächtnis und die Identität wider.
- Im Alltagsgebrauch weit verbreitet – trotz fehlender wissenschaftlicher Absicherung

Wortherkunft:

- Das lateinische „colere“ bedeutet „pflegen“, „bebauen“ oder „hegen“ und unterstreicht die Idee der fortwährenden Entwicklung.

Bezug zur Selbst- und Fremdwahrnehmung:

- Kultur beeinflusst, wie wir uns selbst sehen und wie wir Beziehungen zueinander gestalten.



Historische Entwicklung des Kulturbegriffs

Antike Ursprünge:

- Bereits in der Antike konzentrierte man sich auf die Bildung des Geistes und die Veredelung des Menschen.

Mittelalter und Renaissance:

- Übergang von rein religiös geprägten Werten zu einem wachsender Interesse an humanistischen Bildungsidealnen.

Aufklärung und Moderne:

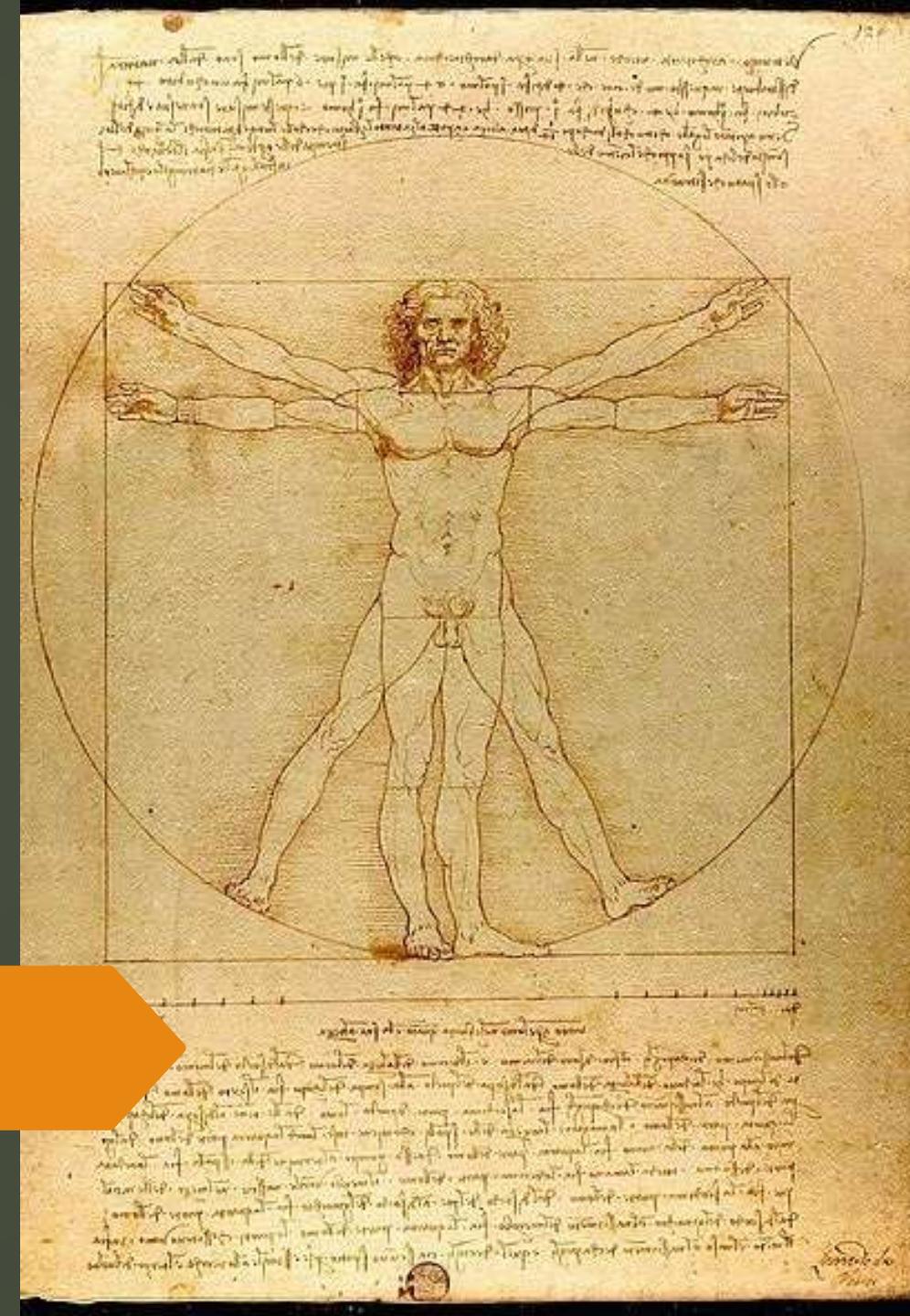
- Der Kulturbegriff erweitert sich in der Aufklärung: Bildung, Wissenschaft und individuelle Emanzipation werden zentral.
- In der Moderne treten auch Populärkultur und Alltagsroutinen in den Fokus der Betrachtung.

Veränderung im Zeitverlauf:

- Kultur ist kein statisches Konzept, sondern entwickelt sich kontinuierlich – beeinflusst durch ökonomische, politische und gesellschaftliche Umbrüche.

Europa: Humanismus

JRVavanikunnel



Europa: Zeit der Aufklärung



JRVavanikunnel

Dimensionen und Ebenen der Kultur

Lebensstil und Soziale Praktiken:

- Familiäre Rituale, Essgewohnheiten, kommunale Bräuche
- Alltagssitten, die in der Erziehung und im sozialen Leben weitergegeben werden

Werte und Normen:

- Moralische Vorstellungen und ethische Standards, die das gesellschaftliche Zusammenleben regeln
- Beispiele: Ehre, Gastfreundschaft, Pünktlichkeit oder Respekt vor Älteren

Künstlerische und geistige Leistungen:

- Kunst, Musik, Literatur und Wissenschaft als Ausdruck kollektiver Kreativität
- Diese Errungenschaften wirken identitätsstiftend und prägen das kulturelle Selbstverständnis



Sozialisation im Alltag:

- Die Familie wirkt primär auf die Sozialisation: Werte, Sprache und Rituale werden von klein auf verinnerlicht. Bildungseinrichtungen, Medien und Freundeskreise erweitern kontinuierlich den kulturellen Rahmen.



Ethnische und nationale Identitäten:

- ▶ Ethnische Zugehörigkeit und nationale Geschichte beeinflussen die kulturelle Prägung maßgeblich. Historische Erfahrungen, wie Migration, Kriege oder kulturelle Blütezeiten, hinterlassen nachhaltige Spuren.

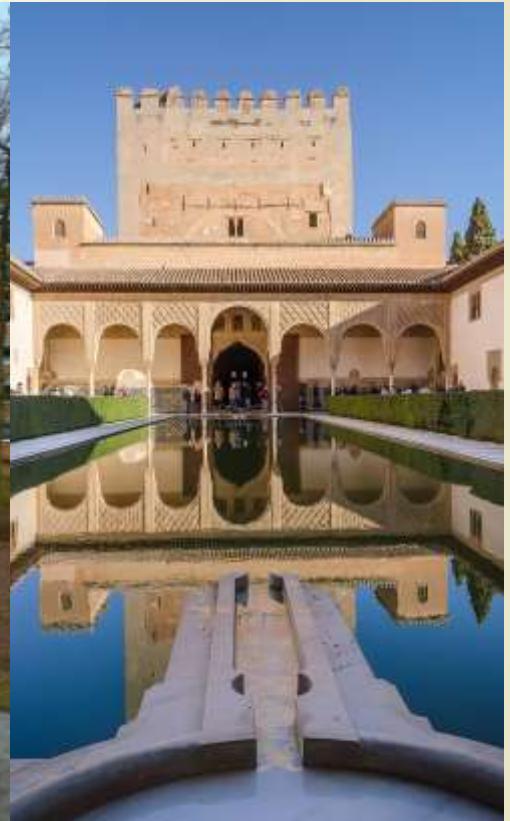


Kulturelle Vielfalt und Hybridität:

- ▶ Durch Globalisierung und Migration entstehen Mischformen, die dem Begriff Kultur eine noch dynamischere Bedeutung geben.

Architektur als Schmelztiegel

- ▶ Verschmelzung von „westlicher“ und „östlicher“ Kunst
- ▶ 1.Bild: serbische Orthodoxe Kirche in Eversburg Osnabrück
- ▶ 2. Bild: Alhambra in Andalusien; Spanien





Kulturelle Erneuerungsprozesse:

- Migration, technischer Fortschritt und gesellschaftlicher Wandel fordern eine Neubewertung und Anpassung traditioneller Kulturen.
- Welche kulturellen Einflüsse fallen Ihnen ein



Die FIFA ernennt China anstelle von England zum Fussball- Mutterland (15.7.2004)

JRVavanikunnel



Wechselwirkungen- Kultur im Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne:

- ▶ Traditionelle Werte treffen auf moderne Lebensweisen – das Resultat ist oft ein dynamischer Dialog zwischen Vergangenheit und Zukunft.
- ▶ Wandel im Gesundheitswesen?
Pflegeexpertinnen und -experten APN in Hausarztpraxen – ein innovatives Gesundheitsmodell

<https://www.youtube.com/watch?v=ak0w1MWYjzM>





Kultur und Identitätsbildung

Individuelle Identität:

- Die Prägung durch die ursprüngliche Familie und das unmittelbare soziale Umfeld.
- Persönliche Erlebnisse und emotionale Bindungen formen das Selbstbild.

Kollektive Identität:

- Gemeinsame kulturelle Werte und Geschichte schaffen das Gefühl einer Zugehörigkeit zu größeren Gruppen.

Konsequenzen in der Gesellschaft:

- Kulturelle Identität wirkt nicht nur im privaten Bereich, sondern prägt auch politische Einstellungen und das gesellschaftliche Miteinander.

Dynamiken in der Identitätsentwicklung:

- Identität ist nicht statisch – sie wird ständig neu interpretiert und verhandelt.

A photograph of a small, circular island covered in dense green trees and shrubs, situated in the middle of a vast, dark blue ocean. The island has a sandy beach at its base. In the bottom left corner, there is a large, solid orange arrow pointing diagonally upwards and to the right.

Denkspiel „Albatross“

Beobachtung

- ▶ Auf der Insel Albatross lebt seit 5000 Jahren ein kleines Volk. Forscher haben es vor Kurzem entdeckt. Bei Ihren Exkursionen haben sie folgendes Ritual immer wieder beobachtet, das alle 10 Tage wiederholt wird.
- ▶ Eine Gemeinschaft aus dem Volk trifft sich. Hierbei scheint es keine feste Gruppe zu sein. Sie bilden einen Halbkreis. Alle summen vor sich her.
- ▶ Der Mann setzt sich auf ein Sitzmöbel das sich im Halbkreis befindet, von allen gut sichtbar. Vielleicht ein Thron? Die Frau nimmt neben ihm auf dem Boden kniend Platz. Unter dem Sitzmöbel steht ein Gefäß mit Erdnüssen, die die Frau dem Mann anreicht. Er isst einige der Erdnüsse und schmatzt dabei genüsslich.
- ▶ Dann reicht er das Gefäß an die Frau weiter, die auch laut schmatzend davon isst.
- ▶ Hat die Frau das Essen beendet, legt der Mann der Frau die Hand auf den Nacken. Sie beugt sich dabei nach vorne und berührt mit der Stirn den Boden. Dies wiederholt sich dreimal.
- ▶ Danach stehen die beiden wieder auf Sie nicken jeder und jedem lächelnd zu, vermutlich zur Verabschiedung.

Break-out Session 20 min

- ▶ **1. Aufgabe:** Überlegt, welche Vorstellungen von Natur, Erdverbundenheit und Hierarchie in eurer eigenen Kultur eine Rolle spielen.
- ▶ **Auftrag:** Notiert in kurzen Sätzen, welche Symbole oder Rituale euch in diesem Zusammenhang bekannt sind und warum sie für euch eine bestimmte Bedeutung haben. Vergleichen Sie Ihre Kultur. Überlegen Sie, welches Konzept in der Albatross verborgen sein könnte.
- ▶ **Ziel:** Sichtbarmachen, wie unser eigener kultureller „Filter“ unsere Wahrnehmung beeinflusst.

Break-out Session 20 min

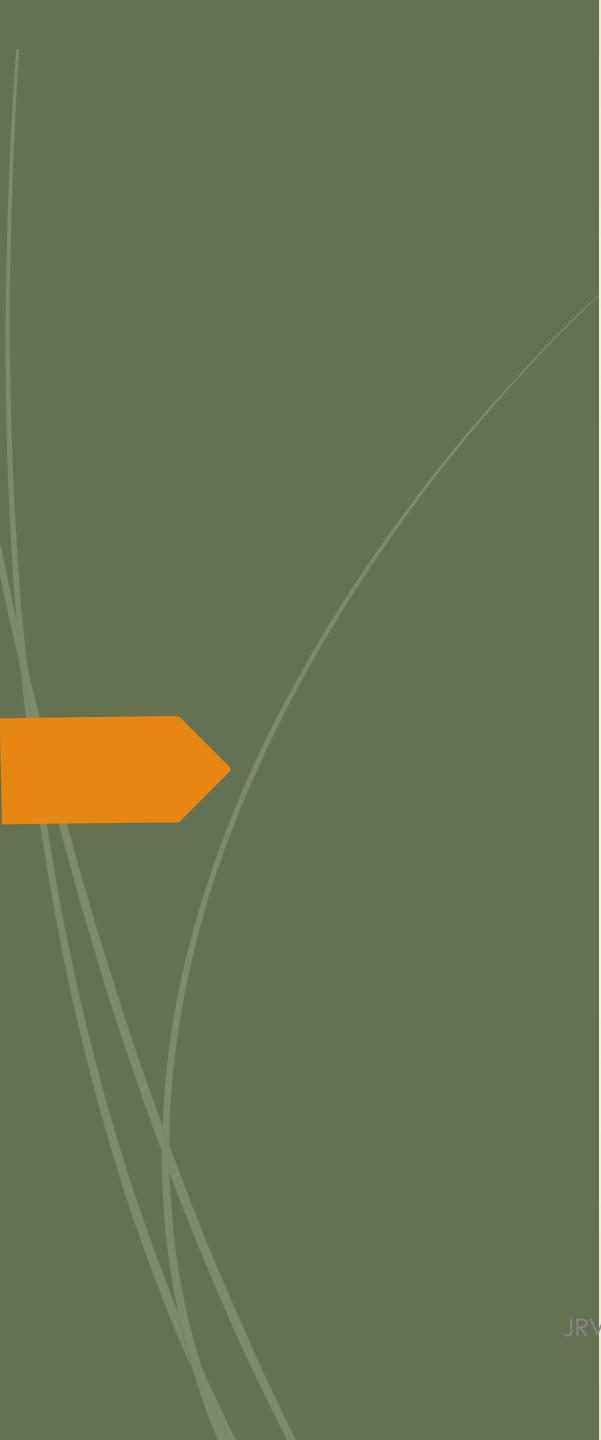
- ▶ **2. Aufgabe:** Erstellt zwei Versionen einer Beschreibung des Rituals:
 - ▶ **Variante A:** Eine Beschreibung, in der ihr eure gewohnte, subjektive Sichtweise einfließen lasst.
 - ▶ **Variante B:** Eine streng neutrale, wertfreie Beschreibung, die ausschließlich das Beobachtbare wiedergibt.
- ▶ **Auftrag:** Vergleicht anschließend die beiden Versionen. Diskutiert, inwiefern sich eure Perspektiven unterscheiden und welche Vorteile eine neutrale Beschreibung bieten kann.
- ▶ **Ziel:** Erkennt, wie schnell persönliche Vorannahmen in Beschreibungen einfließen können.



Vorstellung der Konzepte

Auflösung „Albatross“





PAUSE 15 MINUTEN

Zwischenfazit und Reflexion (10min)



Zusammenfassung:



**Bedeutung für das heutige
Zusammenleben:**



Ausblick:



Schlussgedanke:

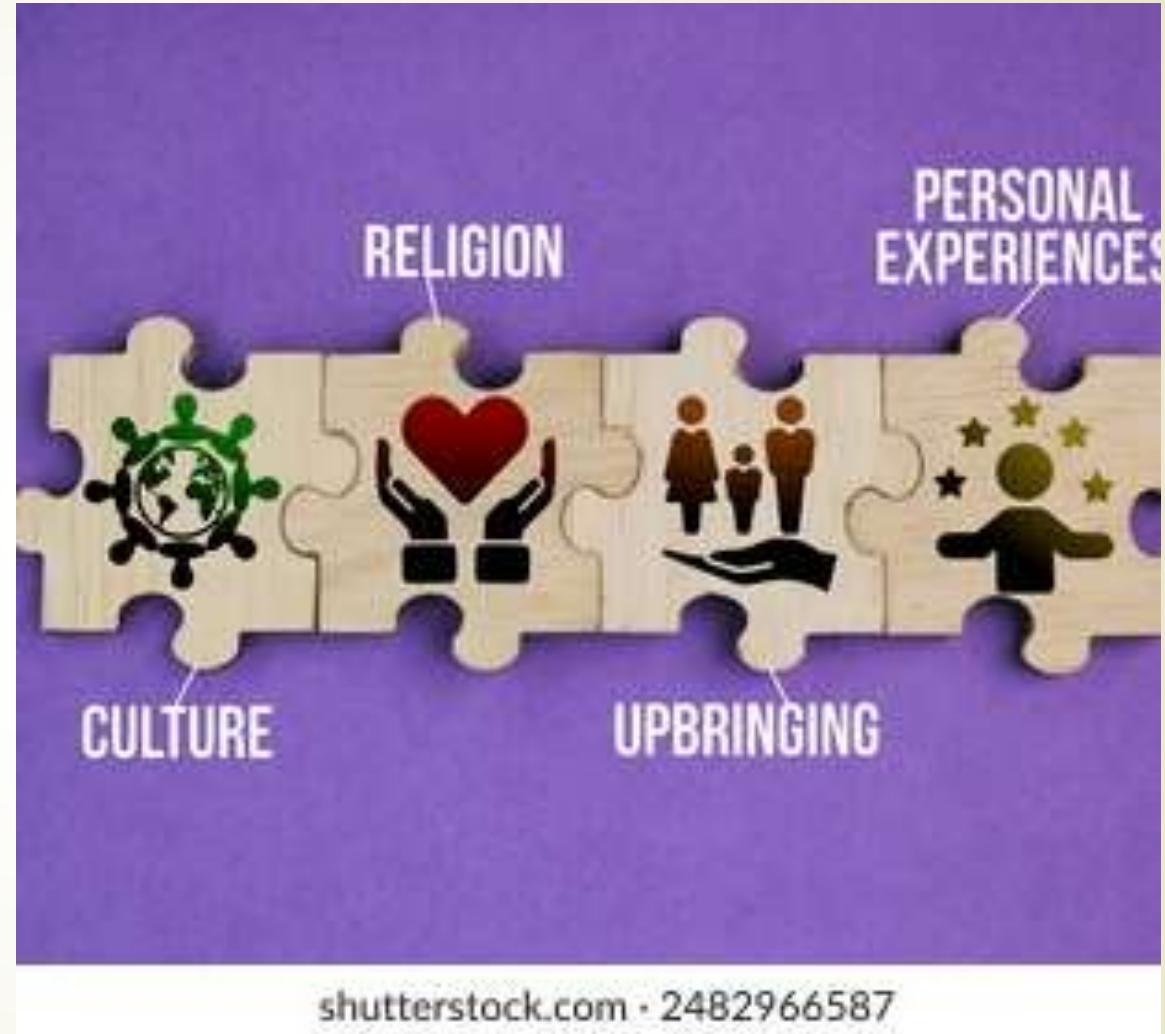


Fazit und Reflexion

- **Zusammenfassung:**
 - Kultur ist ein komplexes, vielschichtiges Phänomen, das historische, soziale und künstlerische Dimensionen umfasst.
- **Bedeutung für das heutige Zusammenleben:**
 - Ein vertieftes Verständnis von Kultur stärkt interkulturelle Kompetenz in einer global vernetzten Welt.
- **Ausblick:**
 - Der fortlaufende Dialog zwischen verschiedenen Kulturen fördert Innovation und gegenseitiges Lernen.
 - Die Erhaltung kultureller Traditionen und gleichzeitige Anpassung an den Fortschritt bleiben zentrale Aufgaben.
- **Schlussgedanke:**
 - Kultur eröffnet uns Räume der Reflexion und ermöglicht es, Identität und Gemeinschaft aktiv zu gestalten.

Interkulturalität – Teil 2

JRVavanikunnel





Gliederung

- ▶ Kulturelle Brille
- ▶ sichtbare und unsichtbare Unterschiede
- ▶ Eisbergmodell
- ▶ Vorteile von Vorurteilen
- ▶ Nachteile von Vorurteile
- ▶ der Sinn von Vorurteilen
- ▶ Break-out Session
- ▶ Vorstellung und gemeinsame Reflexion
- ▶ Kultursensibel im Gesundheitssystem
- ▶ Fallbearbeitung
- ▶ Vorstellung



JRVavanikunnel

© Ssecond/stock.adobe.com

Die Kulturelle Brille

Dir Kulturelle Brille



Metapher: Art und Weise, wie unsere kulturellen Prägungen unsere Wahrnehmung beeinflussen



wirkt oft unbewusst



führt dazu, dass wir Menschen und Situationen durch den Filter unserer eigenen kulturellen Erfahrungen bewerten



Nimmt Einfluss auf unsere Entscheidungen



Sichtbare und unsichtbare kulturelle Unterschiede

- Sichtbare Aspekte:
Kleidung, Verhalten, Sprache
- Unsichtbare Aspekte:
Werte, Glaubenssätze, Einstellungen

Eisbergmodell – unterschiedliche Herausforderungen

1. Anpassen - Problem des Verstehens

Leicht zu überbrückende Unterschiede:

z.B. Begrüßungsrituale (Visitenkarte), Vermeidung von unpassender Kleidung, Benutzen ortüblichen Essbestecks, Begrüßungszeremonien etc.

2. Annähern - Problem der Erklärung

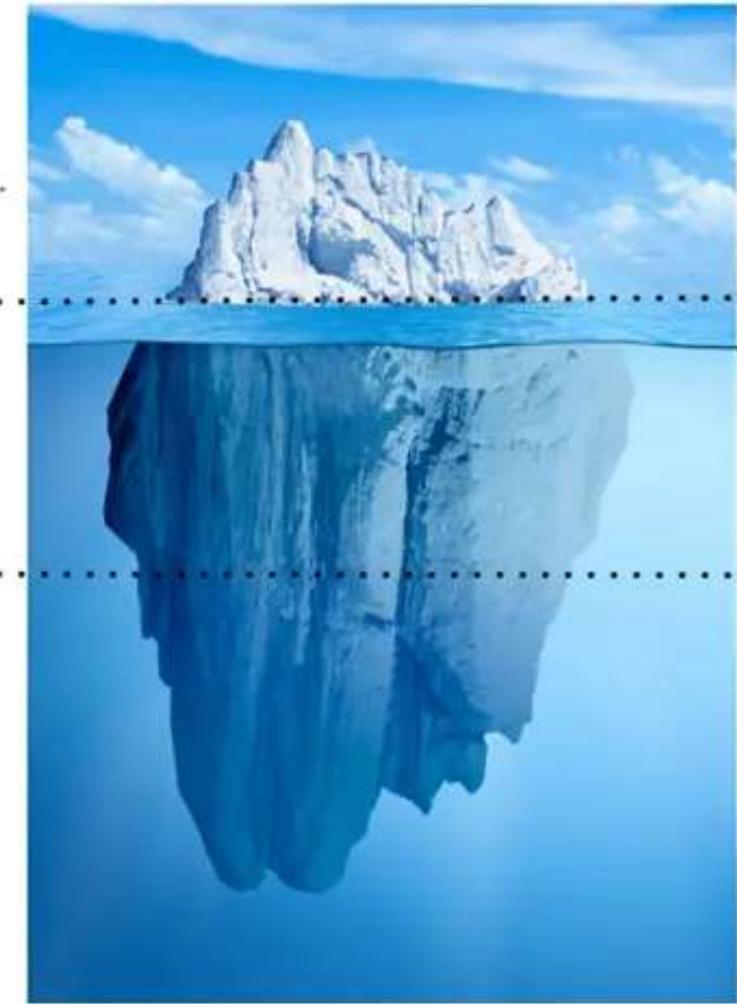
Schwer zu überbrückende Unterschiede:

Indirekter Kommunikationsstil, Lockerer Umgang mit Zeit, Konsensorientierte Kommunikation

3. Nicht anpassen - Problem der Identität

Nicht zu überbrückende Unterschiede:

Missachtung von Menschenrechten, Unterdrückung der Frau, Kinderarbeit (?)



© Andrey Kazmin - stock.adobe.com

© IKUD Seminare

Quelle: Köppel, Petra (2002): Kulturerfassungsansätze und ihre Integration in interkulturelle Trainings S. 23. Eigene Darstellung.

- ▶ Vorurteile sind vorgefasste Meinungen oder Überzeugungen über Personen, Gruppen oder Dinge, die oft ohne ausreichende Informationen oder persönliche Erfahrungen entstehen. Sie haben sowohl Vor- als auch Nachteile, je nachdem, wie sie sich auf das Denken und Handeln auswirken.

Entstehung von Vorurteilen



Vorteile von Vorurteilen

Schnelle Entscheidungsfindung: Sie ermöglichen es Menschen, in bestimmten Situationen rasche Urteile zu fällen.

Soziale Orientierung: Sie helfen, sich in der Gesellschaft zu orientieren, indem sie eine gewisse Struktur und Ordnung bieten.

Schutzmechanismus: Manche Vorurteile beruhen auf Erfahrungen und können als Schutz dienen, indem sie vor potenziellen Gefahren warnen.



Vorteile von Vorurteilen



Nachteile von Vorurteilen

Ungerechtigkeit und Diskriminierung: Sie führen oft zu ungerechtfertigten Benachteiligungen bestimmter Gruppen oder Individuen.

Eingeschränktes Denken: Vorurteile können die objektive Wahrnehmung und das Lernen neuer Informationen behindern.

Konflikte und soziale Spannungen: Sie fördern Missverständnisse und Feindseligkeiten zwischen verschiedenen Gruppen.

Nachteile von Vorurteilen

► Vorurteile sind nicht mehr zeitgemäß





Der Sinn von Vorurteilen

- ▶ Während Vorurteile ursprünglich der schnellen Informationsverarbeitung und Orientierung dienten, sind sie in einer modernen und vielfältigen Gesellschaft oft hinderlich. Ihr eigentlicher "Sinn" liegt darin, dass Menschen sich ihrer bewusst werden, sie hinterfragen und aktiv daran arbeiten, fairer und objektiver zu denken.



Break-out Session – 20 min

- ▶ **Austausch und Recherche über kulturelle Besonderheiten**
- ▶ Diskutiert in kleinen Gruppen kulturelle Eigenheiten, die euch im Alltag begegnen.
- ▶ **Beispiele:**
 - ▶ **Festtagskleidung:** Warum gibt es besondere Kleidung zu bestimmten Anlässen?
 - ▶ **Kulinarische Gewohnheiten:** Welche Speisen haben eine besondere kulturelle Bedeutung?
 - ▶ **Alltagskleidung:** Wie beeinflussen Traditionen Kleidungsentscheidungen?
 - ▶ ...
- ▶ Beschreibt aus einer Perspektive der Offenheit – Welche Bedeutung könnte diese Eigenheit für Menschen haben, die sie pflegen? Welche Funktion erfüllt sie in ihrem Alltag oder ihrer Tradition?
- ▶ Vorstellung je Beispiel ca. 5 min + Reflexion 5 min



Vorstellung und gemeinsame Reflexion

Wie verändert sich die Wahrnehmung, wenn ihr bewusst versucht, die Perspektive anderer zu verstehen?

Welche neuen Einsichten gewinnt ihr über kulturelle Vielfalt?

Wie kann eine offene und wertschätzende Haltung Missverständnisse vermeiden und interkulturelles Verständnis fördern?



Kultursensibel im Gesundheitssystem

Fall: Malek 16 Jahre (25min)

- ▶ **Bearbeitung des Fallbeispiels aus dem Artikel**
- ▶ **Schriftliche Analyse aus zwei Perspektiven:**
- ▶ **Perspektive der Pflegekraft:** Welche Herausforderungen gibt es in der Kommunikation?
- ▶ **Perspektive der Angehörigen:** Welche kulturellen Werte und Erwartungen beeinflussen ihr Verhalten gegenüber der Pflege?
- ▶ **Vergleich:** Wo entstehen Missverständnisse? Wie kann eine wertschätzende und verständnisvolle Kommunikation gelingen?
- ▶ Vorstellung max. 10 min

Ziel:

Praktische Kommunikationsstrategien für den Umgang mit Patienten und Angehörigen unterschiedlicher kultureller Hintergründe.

Vorstellung der Ergebnisse

Zufällige
Auswahl

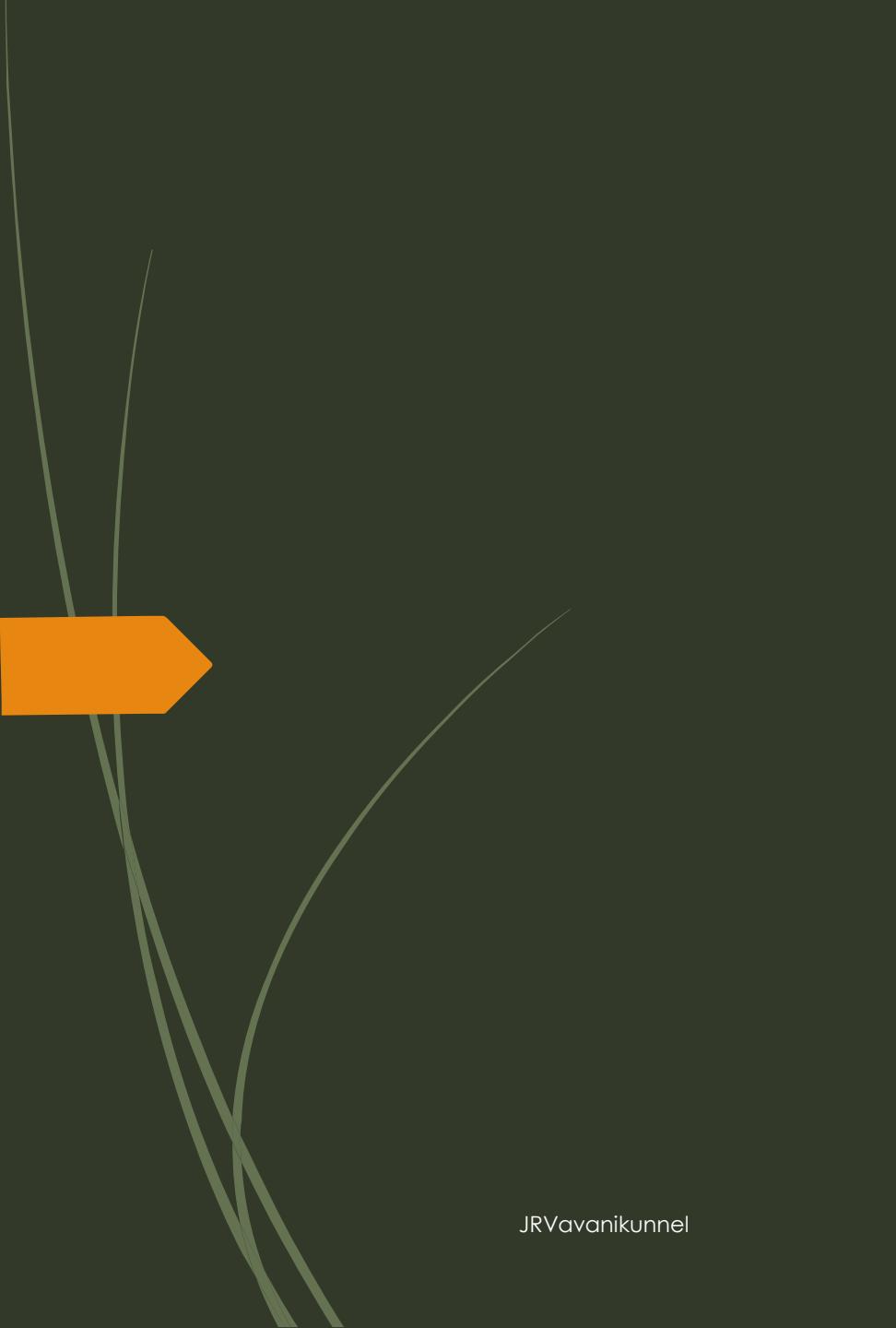
2
Vorstellungen
à max. 10 min

Quellen

- ▶ <https://www.bpb.de/lernen/kulturelle-bildung/59917/vielfalt-der-kulturbegriffe/>
- ▶ Appelsmeyer, Heide/Elfriede Billmann-Mahecha (Hrsg.): Kulturwissenschaft. Felder einer prozeßorientierten wissenschaftlichen Praxis, Weilerswist 2001.
- ▶ Bachmann-Medick, Doris (Hrsg.): Kultur als Text. Die anthropologische Wende in der Literaturwissenschaft, Frankfurt a.M. 1996.
- ▶ Dies.: Cultural Turns. Neuorientierungen in den Kulturwissenschaften, Reinbek bei Hamburg 2006.
- ▶ Böhme, Hartmut: "Vom Cultus zur Kultur(wissenschaft). Zur historischen Semantik des Kulturbegriffs", in: Renate Glaser/Matthias Luserke (Hrsg.): Literaturwissenschaft – Kulturwissenschaft. Positionen, Themen, Perspektiven, Opladen: 1996, S. 48-68.
- ▶ Ders./Peter Matussek/Lothar Müller: Orientierung Kulturwissenschaft. Was sie kann, was sie will, Reinbek bei Hamburg 2000.
- ▶ Daniel, Ute. "'Kultur' und 'Gesellschaft': Überlegungen zum Gegenstandsbereich der Sozialgeschichte", in: Geschichte und Gesellschaft 19 (1993), S. 69-99.
- ▶ Kroeber, Alfred L./Clyde Kluckhohn: Culture. A Critical Review of Concepts and Definitions, Cambridge/Mass. 1952.
- ▶ Nünning, Ansgar (Hrsg.): Metzler-Lexikon Literatur- und Kulturtheorie. Ansätze – Personen – Grundbegriffe, 4. Aufl., Stuttgart/Weimar 2008 [1998].
- ▶ Ders./Vera Nünning (Hrsg.): Einführung in die Kulturwissenschaften: Theoretische Grundlagen – Ansätze – Perspektiven, Stuttgart 2008 (aktualisierter Nachdruck des Bandes Konzepte der Kulturwissenschaften: Theoretische Grundlagen – Ansätze – Perspektiven, Stuttgart 2003).
- ▶ Ort, Claus-Michael: "Kulturbegriffe und Kulturtheorien", in: Ansgar Nünning/Vera Nünning (Hrsg.), a.a.O., S. 19-38.
- ▶ Posner, Roland: "Kultursemiotik", in: Ansgar Nünning/Vera Nünning (Hrsg.), a.a.O., S. 39-72.
- ▶ Reckwitz, Andreas: Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms, Weilerswist 2000.
- ▶ Reckwitz, Andreas: "Die Kontingenzperspektive der 'Kultur'. Kulturbegriffe, Kulturtheorien und das kulturwissenschaftliche Forschungsprogramm", in: Friedrich Jaeger/Jörn Rüsen (Hrsg.): Handbuch Kulturwissenschaften. Band 3: Themen und Tendenzen, Stuttgart/Weimar 2004, S. 1-20.
- ▶ Schmidt, Siegfried J.: Kalte Faszination. Medien, Kultur, Wissenschaft in der Mediengesellschaft, Weilerswist 2000.
- ▶ Sommer, Roy: Fictions of Migration: Ein Beitrag zur Theorie und Gattungstypologie des zeitgenössischen interkulturellen Romans in Großbritannien, Trier 2001.

Quellen

- ▶ <https://www.minddevelopmentanddesign.com/blog/tips-to-improve-your-brainstorming-sessions/>
- ▶ <https://www.arthistoryproject.com/timeline/age-of-discovery/the-enlightenment/>
- ▶ <https://als.wikipedia.org/wiki/Renaissance>
- ▶ <https://www.shutterstock.com/de/search/religion>
- ▶ <https://www.ikud-seminare.de/wp-content/uploads/2013/11/Eisbergmodell-von-Kultur.webp>
- ▶ https://img.freepik.com/vektoren-kostenlos/erfolglose-jagd-charakter-maennlich-saebelzahntiger-vom-hoehlenangriffsmann-mit-speer-flache-illustration-alter-stamm-auf-der-jagd_169479-190.jpg?size=626&ext=jpg



Vielen Danke
für Ihre
Aufmerksamkeit!

Diversität

Jane Rose Vavanikunnel
B.Sc./M.Ed./M.A.

Gliederung (1)

- Ziel für heute
- Einführung & Definition LSBTI*
- Historischer Kontext und Pathologisierung
- Diskriminierung im Gesundheitswesen
- Gemeinsame Erfahrungen & Herausforderungen
- Gemeinsame Herausforderungen
- Notwendigkeit, spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen
- Wege zu mehr Inklusion im Gesundheitswesen
- Erfahrungen von LSBTI*-Personen
- Geschlecht – ein vielschichtiger Begriff
- Verschiedene Perspektiven auf Geschlecht
- Das binäre Geschlechtermodell

Gliederung (2)

- Biologisches Geschlecht – gar nicht so einfach
- Heteronormativität – Ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip
- Nicht-binäre Personen
- Geschlechtsidentitäten: Cis, Trans & Inter
- Sexuelle Orientierung – Überblick
- § „Widernatürliche Unzucht“
- Minoritätsstressmodell nach Mayer
- Bedeutung für die Pflegepraxis
- Grundprinzipien und Haltungen in der Pflegepraxis
- Übung (5min)
- Lösungsvorschläge
- Sensibilität in der Pflegeanamnese
- Gestaltung von Räumlichkeiten im Krankenhaus – Inklusivität fördern
- Übung (10min)
- Aktuelle nichteindeutige Rechtssprechung, aber...

Ziel für heute: Über den Tellerrand schauen



Einführung & Definition LSBTI*

- **Ziel:** Überblick über die Vielfalt und gemeinsame Herausforderungen von LSBTI*-Menschen
- **LSBTI*** – Akronym für:
 - **L:** Lesben
 - **S:** Schwule
 - **B:** Bisexuelle
 - **T:** Trans Personen
 - **I:** Inter Personen
 - ***** (Gendersternchen): Platzhalter für weitere Selbstbezeichnungen

Historischer Kontext und Pathologisierung

- **Frühere Einordnung:**

- Homosexualität wurde bis 1990 von der WHO als psychische Erkrankung klassifiziert
- Transgeschlechtlichkeit galt bis zur Einführung des ICD-11 im Jahr 2022 als Persönlichkeits- bzw. Verhaltensstörung

- **Auswirkungen:**

- Langjährige Stigmatisierung und Diskriminierung in der Gesellschaft
- Nachhaltige prägende Effekte auf die Wahrnehmung queerer Menschen

Diskriminierung im Gesundheitswesen

- **Gesellschaftlicher Einfluss:**
 - Gesundheitsfachkräfte sind häufig durch heteronormative Vorstellungen geprägt
 - Heterosexualität und das Zweigeschlechtersystem gelten oft als „normal“
- **Konsequenzen:**
 - Ungleiche Behandlung und marginalisierte Versorgung
 - Mangel an Verständnis für weitere Ausdrucksformen von Geschlechtsidentität und sexueller Zuneigung

Gemeinsame Erfahrungen & Herausforderungen

- **Vielfalt trotz Gemeinsamkeiten**
 - **Individuelle Lebensweisen** – unterschiedliche Identitäten, Hintergründe, Lebensentwürfe
 - **Persönliche Geschichten** – geprägt durch eigene Träume, Erfolge und Herausforderungen
- **Geteilte Diskriminierungserfahrungen**
 - **Ausgrenzung und Vorurteile** – gesellschaftliche Normen erschweren Gleichberechtigung
 - **Gemeinsame Herausforderungen** – trotz Diversität oft ähnliche Hürden zu überwinden
 - **Stärkender Zusammenhalt** – geteilte Erfahrungen verbinden und schaffen Solidarität

Gemeinsame Herausforderungen

- **Diskriminierung in vielen Lebensbereichen**
 - LSBTI*-Personen erleben Vorurteile und Benachteiligungen
 - Diskriminierung im **Alltag**, in der **Arbeitswelt** und im **Gesundheitswesen**
 - Offene Diskriminierung und **strukturelle Nachteile**, z. B. eingeschränkter Zugang zu gleichwertiger Gesundheitsversorgung
- **Gesundheitswesen als besonderer Brennpunkt**
 - Gesellschaftliche Vorurteile beeinflussen die medizinische und pflegerische Versorgung
 - Traditionelle Normen führen zu einer **mangelnden Berücksichtigung** queerer Bedürfnisse
 - Notwendigkeit einer **sensibleren und inklusiveren** medizinischen Betreuung

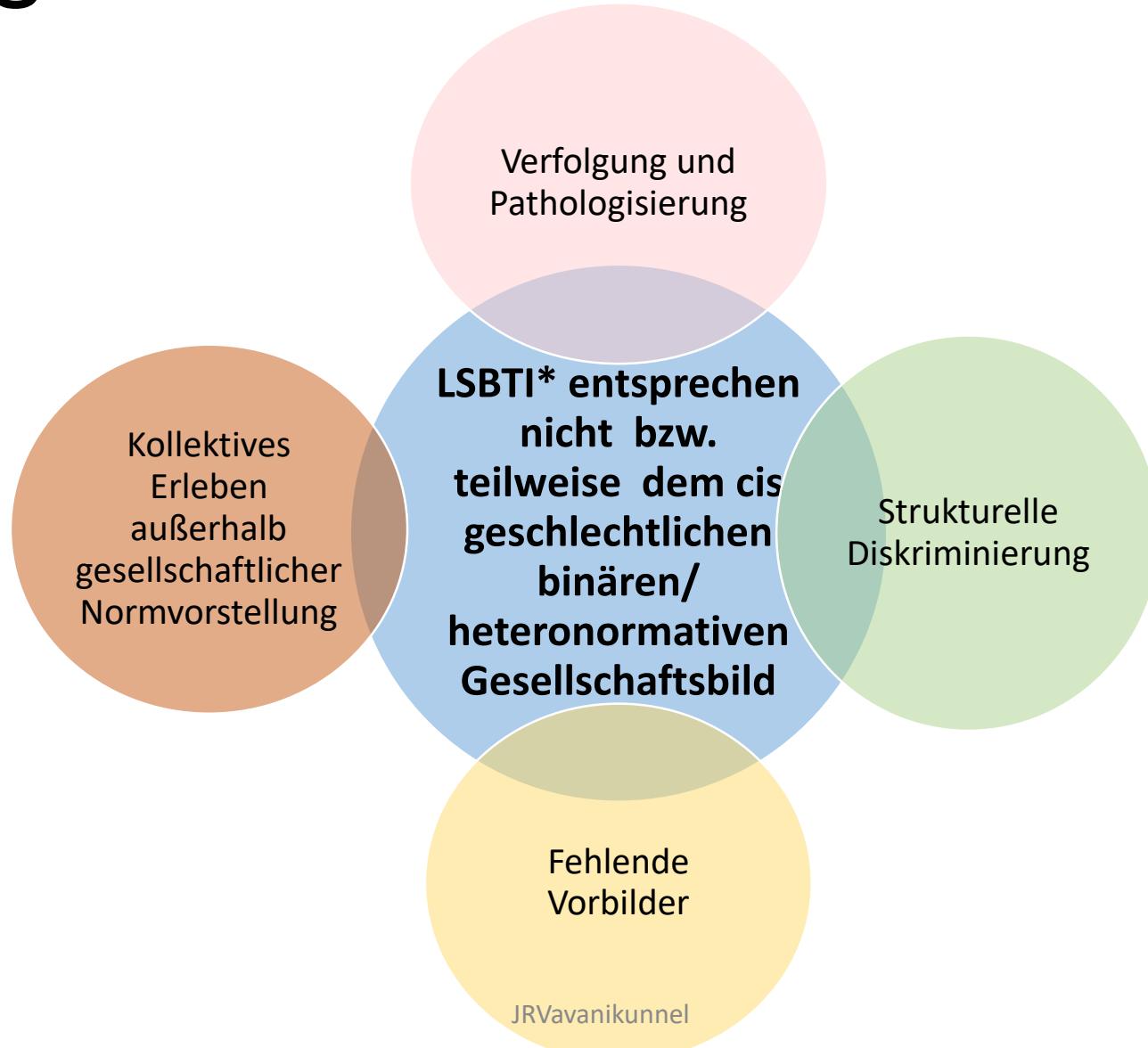
Notwendigkeit, spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen

- Diskriminierung in vielen Lebensbereichen
 - LSBTI*-Personen erleben Vorurteile und Benachteiligungen
 - Diskriminierung im **Alltag**, in der **Arbeitswelt** und im **Gesundheitswesen**
 - Offene Diskriminierung und **strukturelle Nachteile**, z. B. eingeschränkter Zugang zu gleichwertiger Gesundheitsversorgung
- **Gesundheitswesen als besonderer Brennpunkt**
 - Gesellschaftliche Vorurteile beeinflussen die medizinische und pflegerische Versorgung
 - Traditionelle Normen führen zu einer **mangelnden Berücksichtigung** queerer Bedürfnisse
 - Notwendigkeit einer **sensibleren und inklusiveren** medizinischen Betreuung

Wege zu mehr Inklusion im Gesundheitswesen

- **Sensibilisierung und Ausbildung:**
 - Fortbildungen und Schulungen für medizinisches Personal hinsichtlich Diversitätsbewusstsein
- **Strukturelle Maßnahmen:**
 - Entwicklung inklusiver Leitlinien und Richtlinien in der Pflege und Medizin
 - Förderung eines offenen, nicht wertenden Dialogs zwischen Fachkräften und Patient*innen
- **Ziel:**
 - Abbau von Vorurteilen und gleichwertige Behandlung aller Menschen, unabhängig von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität

Erfahrungen von LSBTI*-Personen



Geschlecht – ein vielschichtiger Begriff

- **Keine einheitliche Definition**

- Der Begriff „Geschlecht“ wird unterschiedlich definiert
- Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft haben verschiedene Sichtweisen
- Keine klare Übereinstimmung darüber, wie viele Geschlechter existieren

Verschiedene Perspektiven auf Geschlecht

- **Verschiedene Perspektiven auf Geschlecht**
 - **Biologische Perspektive:** Fokus auf körperliche Merkmale und Chromosomen
 - **Soziale Perspektive:** Geschlecht als gesellschaftlich konstruierte Identität
 - **Psychologische Perspektive:** Individuelles Erleben und Selbstwahrnehmung
 - **Rechtliche Perspektive:** Geschlecht in Gesetzgebung und offiziellen Dokumenten

Das binäre Geschlechtermodell

Grundprinzip

- Annahme: Es gibt nur **zwei Geschlechter** – männlich und weiblich
- Orientierung an biologischen äußeren Merkmalen

Merkmale des Modells

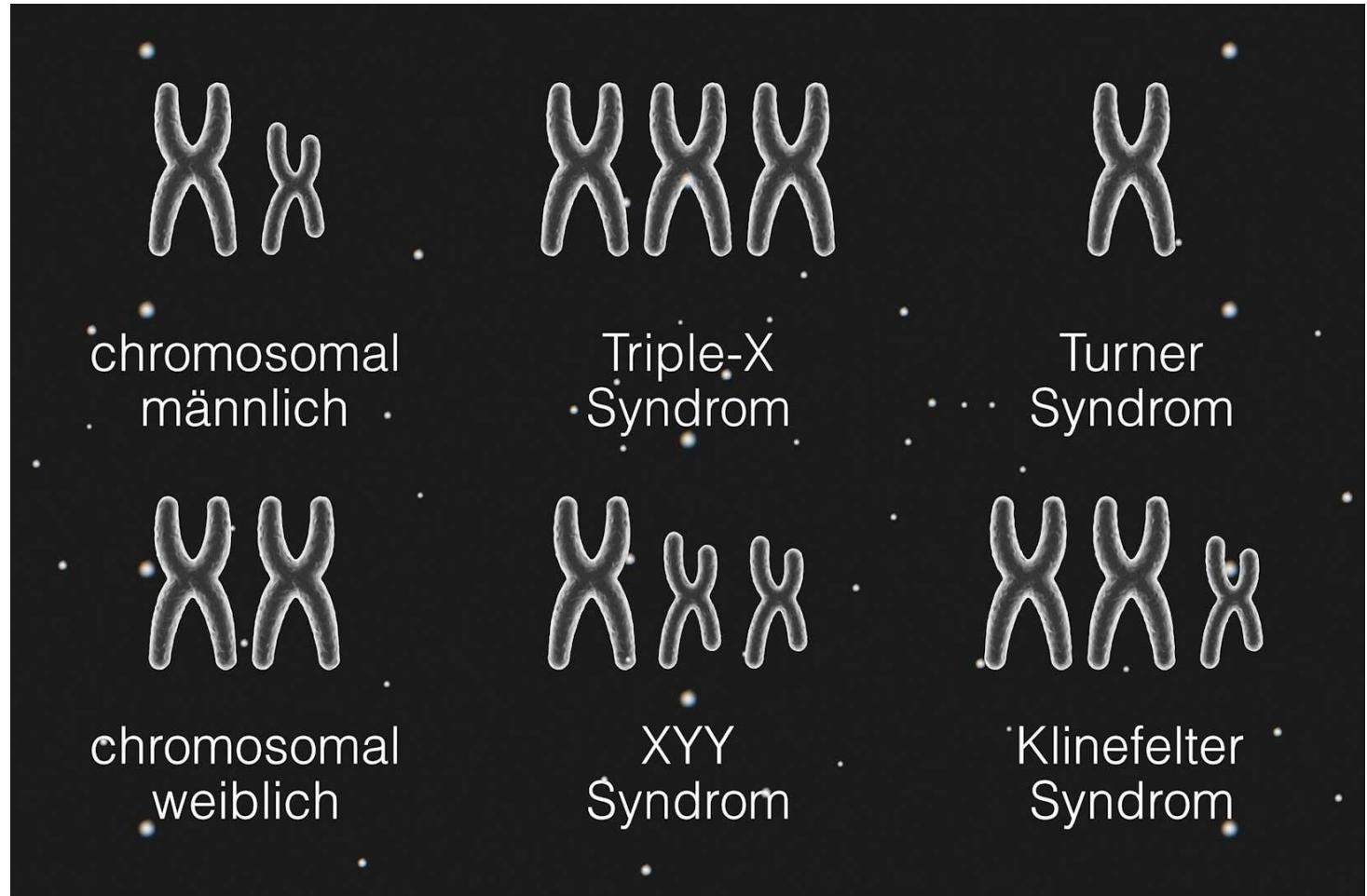
- Geschlechter haben **klare Abgrenzung** in Selbstverständnis und Rollenbildern
- Traditionelles Ordnungsprinzip in vielen Kulturen und Gesellschaften

Gesellschaftliche Auswirkungen

- Starke Geschlechterrollen prägen soziale Strukturen
- Männer nehmen häufig eine **vorherrschende Position** in diesem Modell ein

Biologisches Geschlecht – gar nicht so einfach

- Verteilung der X- und Y-Chromosomen bei vier verschiedenen chromosomalen Varianten der Geschlechtsentwicklung. Bild: Arian Kerkhoff



Heteronormativität – Ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip

Grundprinzip

- Annahme: Es gibt **nur zwei Geschlechter** – männlich und weiblich
- Geschlechter werden entsprechend ihrer biologischen Merkmale **geboren und erzogen**
- Heterosexualität als **Norm**: Männer und Frauen begehren ausschließlich das jeweils andere Geschlecht

Gesellschaftliche Bedeutung

- Grundlage vieler sozialer Strukturen und Institutionen
- Prägt Rollenbilder, Erwartungen und zwischenmenschliche Beziehungen
- Einfluss auf Gesetze, Bildung, Arbeitswelt und Familienmodelle



Nicht-binäre Personen

Nicht-binäre Personen

Identität außerhalb des binären Systems

- Keine oder nur teilweise Identifikation als **weiblich oder männlich**
- Manche Menschen fühlen sich **zwischen oder außerhalb** dieser Kategorien
- Einige identifizieren sich gleichzeitig als **weiblich und männlich**

Vielfältige Selbstbezeichnungen

- Begriffe wie **genderfluid, agender, bigender** sind oft gebräuchlich
- Jede Person definiert ihre eigene Identität individuell
- Selbstbezeichnungen können sich im Laufe des Lebens verändern



Geschlechtsidentitäten: Cis, Trans & Inter

Cis-Personen	Identifizieren sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht Synonym: Cisgender Vorsilbe „cis-“ bedeutet „ dieseitig “ (lat.)
Trans-Personen	Identifizieren sich nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht Synonym: Transgender Vorsilbe „trans-“ bedeutet „ jenseits, darüber hinaus “ (lat.)
Inter-Personen	Haben biologische Merkmale von männlichen und weiblichen Körpern Geschlechtliches Erscheinungsbild kann als Mischung wahrgenommen werden Primäre und sekundäre Geschlechtsmerkmale beeinflussen das Erscheinungsbild

Reflexion zum Thema Geschlecht

1. Individuelle Reflexion (5 Minuten)

- Nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit, um über Ihr eigenes Geschlecht nachzudenken.
- Welche Gefühle entstehen in Ihnen, wenn Sie sich mit diesem Thema beschäftigen?
- Schreiben Sie Ihre Gedanken kurz auf oder formulieren Sie sie für sich selbst.

2. Perspektivwechsel (10 Minuten)

- Versetzen Sie sich in die Lage einer pflegebedürftigen Person:
 - Wie könnte sich eine Person fühlen, wenn ihr medizinisches Geschlecht nicht mit ihrem psychischen Geschlecht übereinstimmt?
 - Welche Auswirkungen kann dies auf ihre Gesundheitsversorgung haben?

Sexuelle Orientierung – Überblick

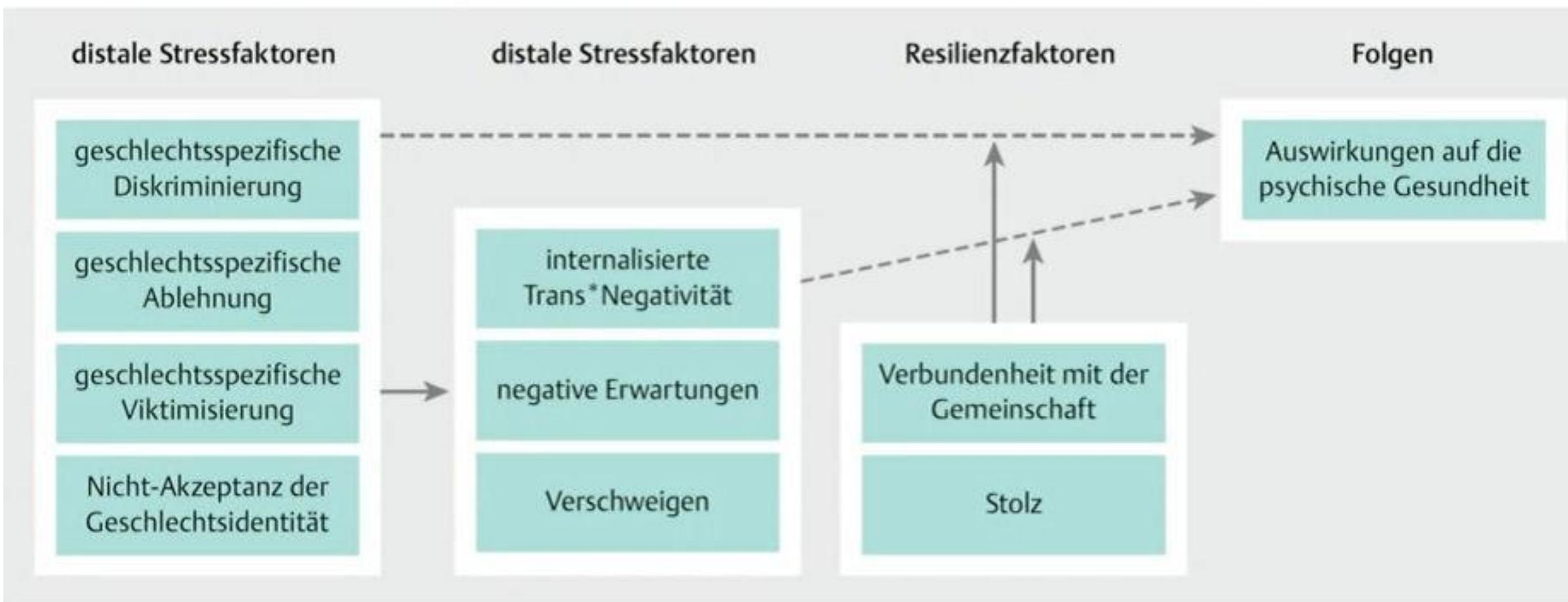
Heterosexuell	Homosexuell	Bisexuell	Pansexuell	Queer
<ul style="list-style-type: none">Personen fühlen sich zum gegengeschlechtlichen Partner hingezogenBeispiel: Frau begeht Mann und umgekehrt	<ul style="list-style-type: none">Personen fühlen sich zum gleichen Geschlecht hingezogenLesben: Frauen, die Frauen begehrenSchwule: Männer, die Männer begehren	<ul style="list-style-type: none">Anziehung zu eigenem und anderen GeschlechternKeine Einschränkung auf ausschließlich ein Geschlecht	<ul style="list-style-type: none">Geschlecht spielt bei der sexuellen oder romantischen Anziehung keine RolleAnziehung basiert auf Persönlichkeit und individuellen Merkmalen	<ul style="list-style-type: none">Sammelbegriff für Menschen, die sich außerhalb heteronormativer und binärer Kategorien verortenKann sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und persönliche Selbstdefinition umfassenWird oft als politischer und identitätsstärkender Begriff genutzt

§ „Widernatürliche Unzucht“

Der § 175 StGB, der gleichgeschlechtlichen Sex von Männern unter Strafe stellte, wurde erst 1994 abgeschafft. Männer waren dadurch massiv in ihrer Existenz bedroht. Viele von ihnen mussten ihre Identität verstecken und verschweigen.

Verurteilungen nach §175 StGB aus dem Nationalsozialismus und der „jungen“ Bundesrepublik Deutschland wurden erst 2002 bzw. 2017 aufgehoben. Bis dahin galten diese Männer als verurteilt und vorbestraft.

Minoritätenstressmodell (trans*spezifisch nach Ott et. al.)



► Abb. 2 Das Minoritätenstressmodell mit trans*spezifischen Stress- und Resilienzfaktoren nach Testa et al. [45]. Gestrichelte Linien weisen auf eine entgegengesetzte Beziehung hin.

Entnommen aus: Ott, Garcia Nuñez 2018

Bedeutung für die Pflegepraxis

- **Gesellschaftliche Rahmenbedingungen**
 - Orientierung an **Heteronormativität und traditionellen Rollenbildern**
 - LSBTI*-Personen erleben **Benachteiligungen** im Alltag und im Gesundheitswesen
- **Auswirkungen auf die Gesundheit**
 - **Diskriminierungsängste** beeinträchtigen das Selbstwertgefühl und die Selbstfürsorge
 - **Vorsorgemaßnahmen werden vermieden** → erhöhtes Risiko für spät erkannte Erkrankungen
 - Höheres Risiko für **depressive Erkrankungen und Suizidalität** laut Studien
- **Herausforderungen im Gesundheitswesen**
 - **Mangelndes Wissen** über die spezifischen Bedürfnisse queerer Menschen
 - Belastungen durch **Coming-out, Diskriminierung und Gewalt** werden oft nicht erkannt
 - Zusammenhang zwischen **psychischer Gesundheit und gesellschaftlichen Erfahrungen** wird unterschätzt
- **Notwendigkeit für Pflegende**
 - **Mehr Sensibilisierung** für die Lebensrealität von LSBTI*-Personen
 - Entwicklung von **inklusiven und bedarfsgerechten Pflegekonzepten**

Grundprinzipien und Haltungen in der Pflegepraxis

Aufgabe:

Entwickeln Sie jeweils konkrete Maßnahmen, wie diese Prinzipien im Pflegealltag umgesetzt werden können. (10 min)

- Individualität des PE berücksichtigen
- Privatsphäre des PE berücksichtigen
- Aufgeschlossenheit der PP gegenüber PE zeigen
- Wertschätzung & Respekt der PP gegenüber PE zeigen

Ergebnissammlung (ca. 5min freiwillige Beträge)

Übung (5min)

Sie sollen ein stationäres Aufnahmegespräch mit Conrad M. führen. Bei Conrad wird eine elektive Knieoperation durchgeführt. In der Akte lesen Sie die Personalien und ihnen fällt auf, dass dort der Name Constanze M. steht. Als Sie das Zimmer betreten macht Conrad einen sehr nervösen Eindruck auf Sie. Conrad trägt sehr weite Kleidung.

Bitte nehmen Sie sich kurz Zeit schriftlich festzuhalten, welche Möglichkeiten Sie haben, Conrad M. anzusprechen.

Lösungsvorschläge

- „Guten Tag! Mein Name ist XX. Wie möchten Sie angesprochen werden?“
- „Herzlich willkommen bei uns! Ich heiße XX und Sie sind?“
- „Hallo Conrad M.! Ich bin XX.“

Viele Vorteile für diese Arten der Ansprache:

- Sie lassen Ihrem Gegenüber die Wahl.
- Sie treffen keine Vorannahmen.
- Sie begegnen sich einander auf Augenhöhe.

Sensibilität in der Pflegeanamnese

- **Offene, wertschätzende Fragen**

- „**Leben Sie in einer Beziehung?**“ Vermeidung heteronormativer Annahmen
- „**Wer ist Ihre Hauptbezugsperson?**“ Offen für verschiedene soziale Bindungen
- „**Wer soll einbezogen werden, wenn sich Ihr Zustand verschlechtert?**“ Individuelle Wahl ermöglichen

Gestaltung von Räumlichkeiten im Krankenhaus – Inklusivität fördern

- Herausforderung

- Viele Kliniken sind nach binären Geschlechterkategorien organisiert
- Nicht-binäre und trans Personen stehen vor Unsicherheiten bezüglich der Nutzung bestimmter Räume
- Anpassung der räumlichen Strukturen kann mehr **Gerechtigkeit und Komfort** schaffen

Übung (10min)



Constanze M. wird zur stationären Aufnahme eingewiesen. Sie verfügt weder über eine private Krankenversicherung noch über eine Zusatzversicherung.



- **Aufgabe:**

- Überlegen Sie, in welches Zimmer Constanze M. aufgenommen werden soll.
- Berücksichtigen Sie dabei ihre individuellen Bedürfnisse und mögliche Unsicherheiten.
- Begründen Sie Ihre Entscheidung unter Einbeziehung pflegerischer Aspekte.

Aktuelle nichteindeutige Rechtssprechung, aber...

- Die Unterbringung einer Transfrau in einem Krankenhaus hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter die Krankenhausrichtlinien, der rechtliche Geschlechtseintrag und individuelle Wünsche der Patientin.
- Grundsätzlich gibt es keine einheitliche gesetzliche Regelung, die vorschreibt, dass eine Transfrau in einem Männerzimmer untergebracht werden muss.
- Viele Krankenhäuser orientieren sich am rechtlichen Geschlechtseintrag der Person.
- Wenn eine Transfrau offiziell als Frau registriert ist, wird sie in der Regel in einem Frauenzimmer untergebracht.
- Falls Unsicherheiten bestehen, kann eine Einzelzimmerlösung eine Alternative sein, um Diskriminierung oder unangenehme Situationen zu vermeiden.
- Es ist ratsam, sich vor einem Krankenhausaufenthalt mit der Klinik abzustimmen und die eigenen Wünsche zu äußern.



Die Welt ist nicht blau und rosa – oder doch?



JRVavanikunel



Quellen

- <https://www.lsvd.de/de/ct/1515-Rechtsprechung-und-Gerichtsurteile-Transgeschlechtlichkeit-Transsexualitaet>
- <https://www.txkoeln.de/notfall/notfallkarte.htm>
- <https://infodienst.bzga.de/gesundheitsfoerderung/fachinformationen/queerfreundlichkeit-im-gesundheitswesen/>
- https://www.queer.de/detail.php?article_id=51485
- <https://www.psychisch-gesund.org/post/transgeschlechtliche-und-sexuelle-vielfalt-in-der-psychotherapie>
- Wierz V, Nürnberg M. LSBTI* in Pflege und Medizin. Grundlagen und Handlungsempfehlungen zur Versorgung queerer Menschen. 1. Auflageth ed. Stuttgart, Thieme. 2024;
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Geschlechtsidentität. Available at: [Link](https://www.bmz.de/de/service/lexikon/gesundheit-57492#:~:text=Der%20Begriff%20der%20Geschlechtsidentit%C3%A4t%20beschreibt,zwischen%20den%20Geschlechtern%20zu%20stehen.) (<https://www.bmz.de/de/service/lexikon/gesundheit-57492#:~:text=Der%20Begriff%20der%20Geschlechtsidentit%C3%A4t%20beschreibt,zwischen%20den%20Geschlechtern%20zu%20stehen.>) (Accessed: 27. März 2024).
- Pöge K, Dennert G, Koppe U et al. Die gesundheitliche Lage von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Journal of Health Monitoring. 2020; 5: 2-30.
- Bundesinstitut für Berufsbildung ed. Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53PflBG. 2. Auflageth ed. Bonn, 2020;
- Andrade Frank B, Wierz V. LSBTI* in Pflege und Medizin. Grundlagen und Handlungsempfehlungen zur Versorgung queerer Menschen. In: Wierz V, Nürnberg M. eds. 1. Auflageth ed. Coming-out – der Weg zu sich selbst. Stuttgart: Thieme, 2024; 28-31.
- Lesben- und Schwulenverband (LSVD). Schlechtere Gesundheit von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans* und inter Menschen. Available at: [Link](https://www.lsvd.de/de/ct/2615-Gesundheit-von-LSBTI#suizidialitaet) (<https://www.lsvd.de/de/ct/2615-Gesundheit-von-LSBTI#suizidialitaet>) (Accessed: 08. August 2023).
- Meyer IH. Minority Stress and Mental Health in Gay Men. J Health Soc Behav. 1995; 36: 38-56.
- Andrade Frank B. Lesbisch und weibliche Homosexualität. In: Wierz V, Nürnberg M. LSBTI* in Pflege und Medizin eds. LSBTI* in Pflege und Medizin. Grundlagen und Handlungsempfehlungen zur Versorgung queerer Menschen. 1. Auflageth ed. Stuttgart: Thieme, 2024; 32-40.
- Janz U, Nürnberger C, Steffens M. Kompetenzzentrum Frauen & Gesundheit NRW ed. Faktenblatt Lesben – Gewalt, Diskriminierung, Gesundheit. September 2018;

Quellen

- <https://id.pinterest.com/pin/4574037116174548/>
- <https://cne.thieme.de/openlat1/auth/RepositoryEntry/311329160>
- <https://www.juleica.de/uploads/media/Albatross.pdf>
- <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/Uni-Nova/Uni-Nova-139/Uni-Nova-139-Von-Prinzessinnenzimmern-und-Autopalaesten.html>
- <https://www.felix-klein-zentrum.de/wp-content/uploads/2017/09/1920x732-Blick-ueber-den-Tellerrand.jpg>
- <https://australische-kultur.de/73/religion-der-aborigines/>
- <https://www.nativehope.org/the-native-story/>
- Lee Irwin (1996). American Indian Quarterly, 20(3/4), 1–514. <http://www.jstor.org/stable/1185779>
- Bolten J. Was heißt "Interkulturelle Kompetenz?" Perspektiven für die internationale Personalentwicklung. In: Künzer V. Berninghausen J, Hrsg. Wirtschaft als interkulturelle Herausforderung. Berlin: Iko-Verlag; 2007a; Im Internet: iwk-jena.uni.jena.de
- Bolten J. Internatiionalisierung und interkulturelle Kompetenz im Gesundheitssektor. In: Kosmetische Medizin 2007b; 1: 16–22; Im Internet: iwk-jena.uni-jena.de
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung / VIA Bayern e.V. Teamentwicklung zwischen Sprachen und Kulturen. München; ohne Jahr
- Kupplent G. Diversity und interkulturelle Kommunikation in der Pflege. Bachelorarbeit. Graz; 2011
- Papadopoulos I. Das Lehren transkultureller Pflege an einer britischen Universität. In: Friebej, Zalucki M, Hrsg. Interkulturelle Bildung in der Pflege. Bielefeld: W. Bertelsmann; 2003: 85–99
- Schinnerl N. Das Konzept Interkultureller Kompetenz in der Pflege. Diplomarbeit. Wien; 2011; Im Internet: http://othes.univie.ac.at/14389/1/2011-05-03_9513039.pdf
- UNESCO. World Conference on Cultural Policies, 2nd. Mexico City; 1982
- <https://www.publicdomainpictures.net/pictures/370000/velka/bunte-vielfalt.jpg>

Datum:	

Um in der Praxisanleitung rechtssicher handeln zu können, ist es von großer Notwendigkeit, die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen zu kennen. Denn nur dann sind Praxisanleitende in der Lage, die rechtlichen Aspekte einzuhalten und gesetzeskonform anzuleiten. Neben der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, sollten Praxisanleitende Kenntnisse sowohl über das Jugendarbeitsschutzgesetz als auch das Mutterschutzgesetz haben.

Welche Informationen sind für Dich als Praxisanleiter/in wichtig? Was sind wichtige Aussagen „Deiner“ Ausbildungs- und Prüfungsverordnung? Was ist zu beachten, wenn Du einen minderjährigen Auszubildenden betreust? Worauf musst Du achten, wenn eine Auszubildende ihre Schwangerschaft bekannt gibt?

Arbeitsauftrag:

Bearbeite die folgenden Fragestellungen und schicke die schriftliche Ausarbeitung bis zum **01.07.2025** an: andrea.steur@klinikum-os.de

1. Recherchiere Dein Berufsgesetz sowie die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung und informiere Dich über die wichtigsten Grundlagen zu Deinem Ausbildungsberuf.

MTBG: <https://www.gesetze-im-internet.de/mtbg/BJNR027410021.html>

MTAPrV: <https://www.gesetze-im-internet.de/mtaprv/BJNR446700021.html>

PflBG: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/BJNR258110017.html>

PflAPrV: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflaprv/BJNR157200018.html>

HebG: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflaprv/BJNR157200018.html>

HebStPrV: <https://www.gesetze-im-internet.de/hebstprv/BJNR003900020.html>

ATA-OTA-G: <https://www.gesetze-im-internet.de/ata-ota-g/BJNR276810019.html>

ATA-OTA-APrV: <https://www.gesetze-im-internet.de/ata-ota-aprv/BJNR229510020.html>

Du kannst zur Bearbeitung die oben aufgeführten Quellen nutzen oder andere verlässliche Internetquellen verwenden. Weiterhin kannst Du auf der CNE - Plattform recherchieren.

2. Fass bitte schriftlich die wichtigsten Aspekte im Hinblick auf Deine Rolle als Praxisanleiter/in für Dein Berufsfeld zusammen.

Beantwortet auf Grundlage Deiner Recherche folgende Fragen:

3. Du wirst im Verwandtenkreis nach den Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung zu Deinem Beruf gefragt. Was antwortest Du?

Datum:	

4. Der Auszubildende Jakob (17 Jahre) befindet sich im ersten Praxiseinsatz seiner Ausbildung. Nach zwei Tagen kommt er auf Dich als Praxisanleiter/in zu, da ihm gesagt wurde, er müssen 1 Stunde Pausen machen. Ihm ist aber aufgefallen, dass alle anderen nur eine halbe Stunde Pause machen. Das findet er ungerecht, da er dann ja auch eine halbe Stunde länger arbeiten muss als alle anderen, weil er ja länger Pause macht. Diese ungleiche Gestaltung von Arbeits- und Pausenzeit versteht er nicht. Er möchte genauso wie alle anderen Pause machen und den Arbeitstag beenden.
- Nimm Stellung zu Jakobs Problem.
5. Du bist als Praxisanleiter/in tätig und betreust die Auszubildende Hanna. Hanna ist im fünften Monat schwanger und hat dies bereits auch ihrem Arbeitgeber gemeldet. Nun sind derzeit viele Kollegen in ihrem Arbeitsbereich erkrankt und Hanna äußert, dass sie dadurch oftmals keine Unterstützung findet. Zudem wurde sie gebeten, auch mal länger als die 7,7 Stunden und nach 21 Uhr den Dienst zu übernehmen. Sie möchte nun von Ihnen wissen, ob es gesetzliche Bestimmungen gibt, die sie und ihr ungeborenes Kind schützen. Sie hat Sorge gekündigt zu werden, wenn sie ihre Arbeit nicht ordentlich erledigt und der Aufforderung Mehrarbeit zu leisten nicht nachkommt.
- Antworten Sie auf Hannas Befürchtungen:

mögliche Quellen:

MuSchG: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/

JuSchG: <https://www.gesetze-im-internet.de/juschg/BJNR273000002.html>

GENERATIONENVIELFALT- POTENTIAL ODER KONFLIKT

JANE R. VAVANIKUNNEL
(B.SC.; M.ED.; M.A.)

GLIEDERUNG

- Einführung
- 4 Generationen im Krankenhausteam
- Merkmale der Babyboomer
- Merkmale der Generation X
- Merkmale der Generation y
- Merkmale der Generation Z
- Konfliktpotenziale zwischen den Generationen im Krankenhaus
- 1. Unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit
- 2. Verschiedene Erwartungshaltungen an Führung und Kommunikation
- 3. Work-Life-Balance vs. Work-Life-Blending
- 4. Digitalisierung und Informationsquellen
- 5. Herausforderungen für Krankenhäuser
- Aufgabe für die 8 Gruppen

EINFÜHRUNG

JRVAVANIKUNNEL

- In Krankenhäusern arbeiten ca. 4 verschiedene Generationen zusammen
- Jede Generation hat unterschiedliche Werte, Erwartungen und Arbeitsweisen
- Diese Unterschiede können zu Konflikten führen, aber auch Chancen bieten

4 GENERATIONEN IM KRANKENHAUSTEAM

Aktuell noch Babyboomer (geb. 1946–1964)

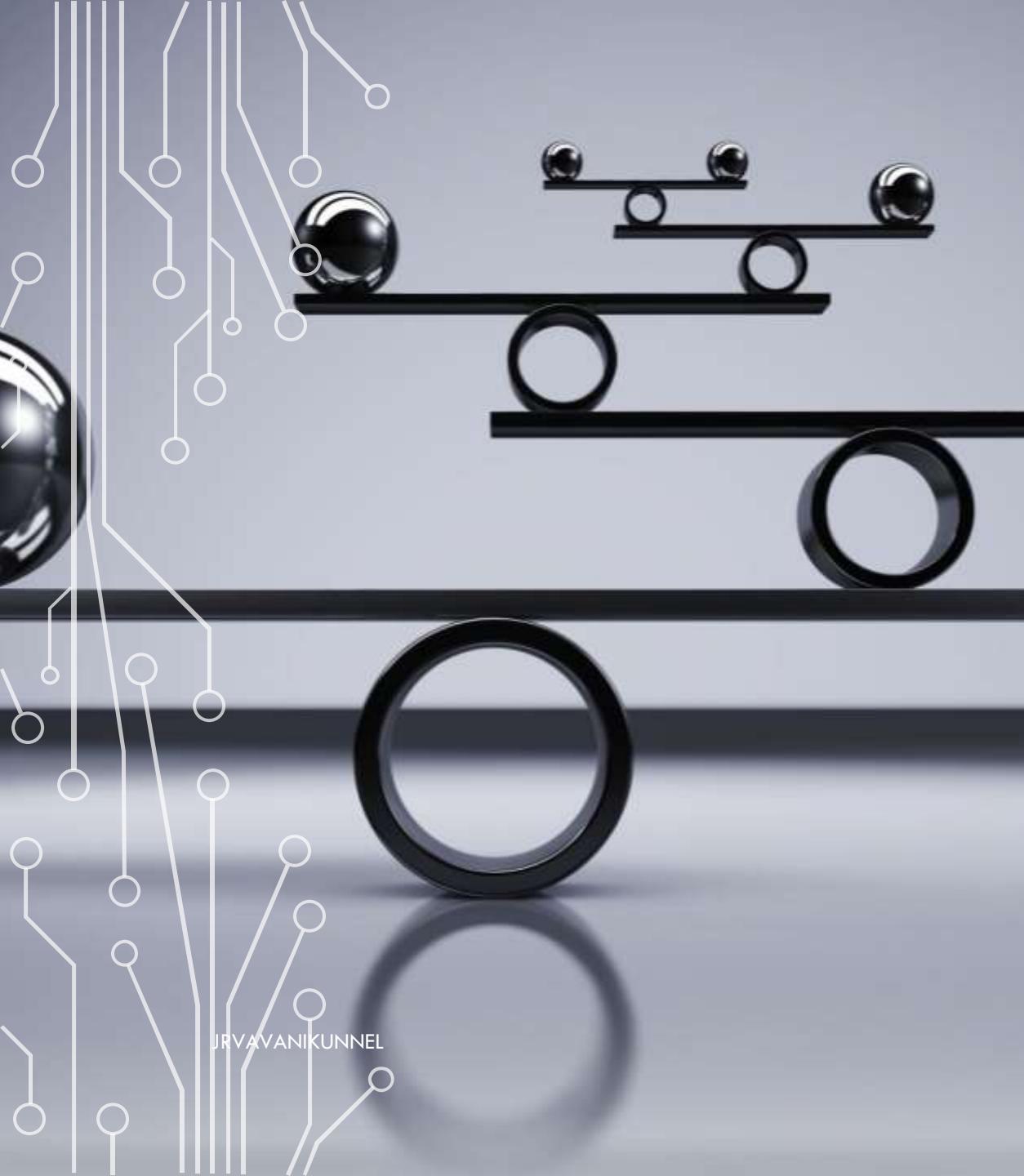
Generation X (geb. 1965–1980)

Generation Y (geb. 1981–1996)

Generation Z (geb. 1997–2012)

MERKMALE DER BABYBOOMER

- Arbeit hat höchste Priorität
- Pflichtbewusstsein und Loyalität Geprägt durch das „Helper-Syndrom“ und idealistische Grundhaltung
- Akzeptieren Hierarchien langfristige Bindung an Arbeitgeber



MERKMALE DER GENERATION X

- Work-Life-Balance wichtiger als reine Karriere
- Pragmatismus in der Arbeitshaltung, Fokus auf Unabhängigkeit
- Weniger ausgeprägte Arbeitgeberloyalität als Babyboomer

MERKMALE DER GENERATION Y

01

Zielgerichtete
Karriereentwicklung,
Arbeitsplatzwechsel
bei fehlender
Perspektive

02

Wunsch nach
flexiblen
Arbeitsmodellen und
Selbstverwirklichung

03

Führungskräfte als
Mentoren und
Vorbilder mit klarer
Mission

MERKMALE DER GENERATION Z



Digitalisierung prägend,
hohes Sicherheitsbedürfnis



Work-Life-Blending statt
klassischer Work-Life-
Balance



Nutzung von Social Media
für Stellenrecherche, hohe
Erwartung an Transparenz

KONFLIKTPOTENZIALE ZWISCHEN DEN GENERATIONEN IM KRANKENHAUS



Unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit



Verschiedene Erwartungshaltungen an Führung und Kommunikation



Work-Life-Balance vs. Work-Life-Blending



Digitalisierung und Informationsquellen

1. UNTERSCHIEDLICHE EINSTELLUNGEN ZUR ARBEIT

- **Babyboomer:** Hohe Loyalität zum Arbeitgeber, Arbeit steht über Freizeit
- **Generation X:** Work-Life-Balance gewinnt an Bedeutung, weniger Idealismus
- **Generation Y:** Fokus auf Karriereentwicklung, Arbeitsplatzwechsel bei mangelnden Perspektiven
- **Generation Z:** Sicherheit und Freizeit sind wichtiger als finanzielle Anreize

2. VERSCHIEDENE ERWARTUNGSHALTUNGEN AN FÜHRUNG UND KOMMUNIKATION



Babyboomer: Respekt vor Hierarchien, klar definierte Rollen



Generation X: Wunsch nach Unabhängigkeit, aber klare Strukturen erforderlich



Generation Y: Führungskräfte sollen inspirieren und eine gemeinsame Mission bieten



Generation Z: Direkte, transparente Kommunikation; strukturiertes Feedback und klare Aufgabenverteilung

3. WORK- LIFE- BALANCE VS. WORK- LIFE- BLENDING

JRVAVANIKUNNEL

Babyboomer & Generation X: Beruf und Privatleben sind getrennt, feste Arbeitszeiten bevorzugt

Generation Y: Suche nach flexiblen Arbeitsmodellen zur Selbstverwirklichung

Generation Z: Verschmelzung von Arbeit und Privatleben, klare Abgrenzung gegen Arbeitgeber-Eingriffe

4. DIGITALISIERUNG UND INFORMATIONSSQUELLEN

JRVAVANIKUNNEL

Babyboomer: Klassische Informationswege
(Printmedien, direkte Gespräche)

Generation X: Mischung aus traditionellen und
digitalen Kommunikationswegen

Generation Y & Generation Z: Digitale
Vernetzung entscheidend, Nutzung von Social
Media für Jobentscheidungen

5. HERAUSFORDERUNGEN FÜR KRANKENHÄUSER

Schwierigkeiten, junge Fachkräfte langfristig zu binden

Neue Medien zur Arbeitgeberkommunikation nutzen (z. B. YouTube, Social Media)

Anpassung von Führungskonzepten, um Generationen gezielt anzusprechen

AUFGABE FÜR DIE 8 GRUPPEN:

- Jede Gruppe erhält einen **unterschiedlichen Text**.
- **Aufgabe:** Sie erhalten einen eigenen Text und erarbeiten die zentralen Inhalte.
 - Fassen Sie die wichtigsten Aussagen des Textes zusammen.
 - Stellen Sie die Lösungsansätze aus dem Text vor.
 - Ergänzen Sie eigene Ideen und Vorschläge.
- **Ablauf der Präsentation:**
- **5 Gruppen** präsentieren ihre Ergebnisse und erläutern die Inhalte ihres Textes (**maximal 8 Minuten pro Präsentation**).
- **Drei weitere Gruppen** haben denselben Text gelesen wie eine der präsentierenden Gruppen.

Sie sollen **Ergänzungen** zu den bereits vorgestellten Ergebnissen machen:

- Zusätzliche Lösungsansätze oder neue Perspektiven einbringen
- Kritische Aspekte hervorheben oder alternative Interpretationen vorstellen

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERSAMKEIT!

Methoden im Anleitungsprozess

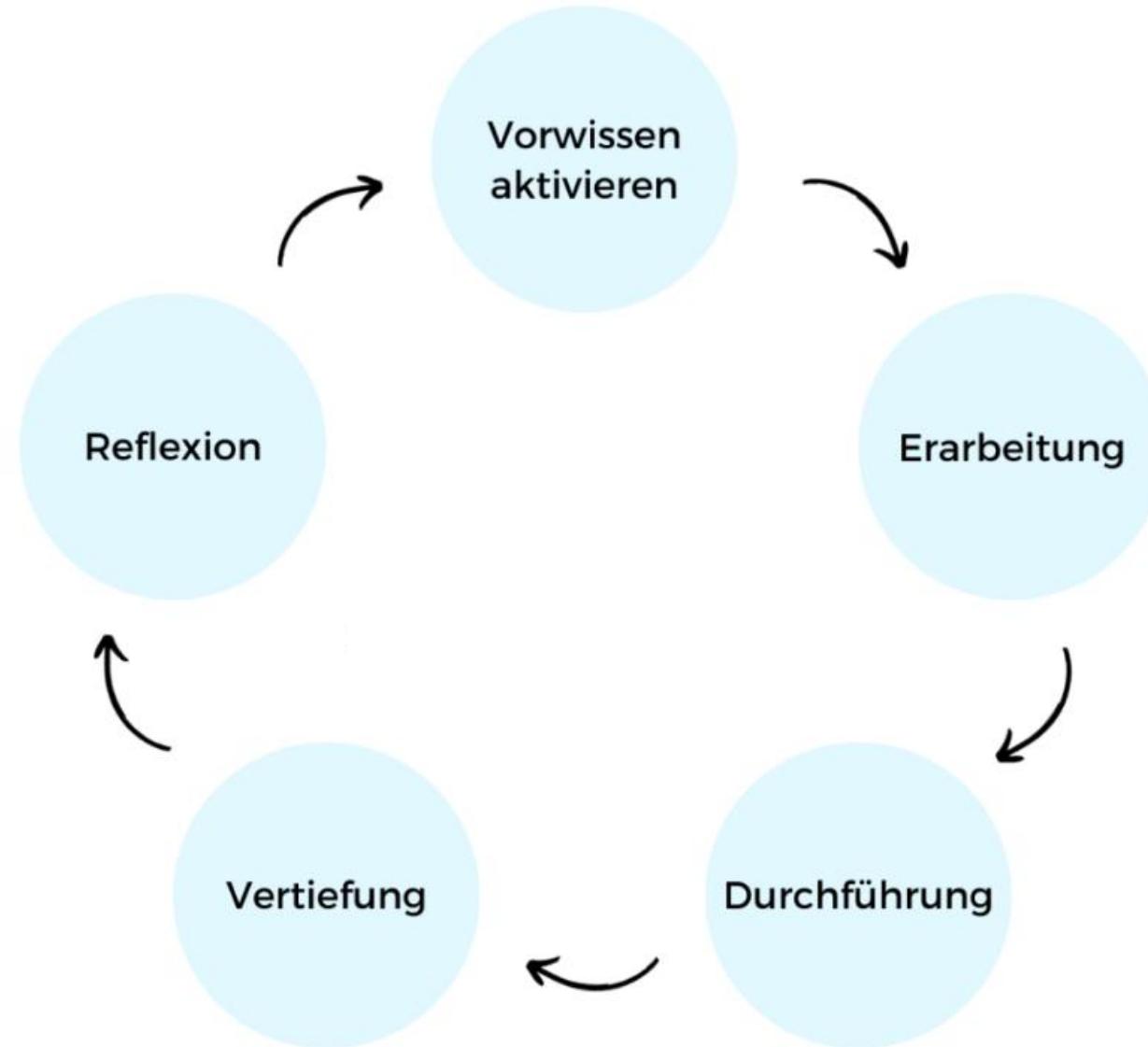
06. – 07.11.2025

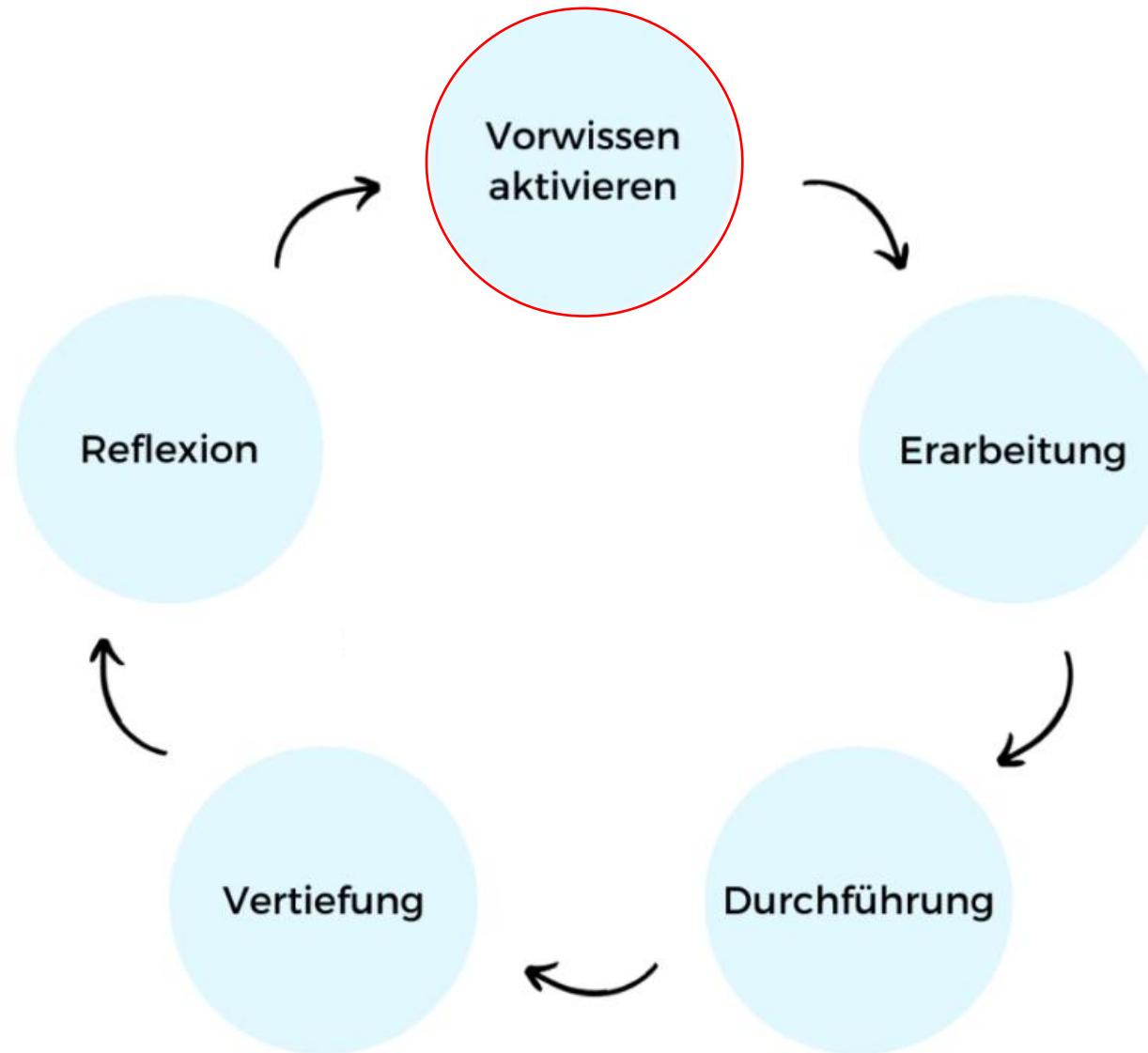
Andrea Steur



Agenda

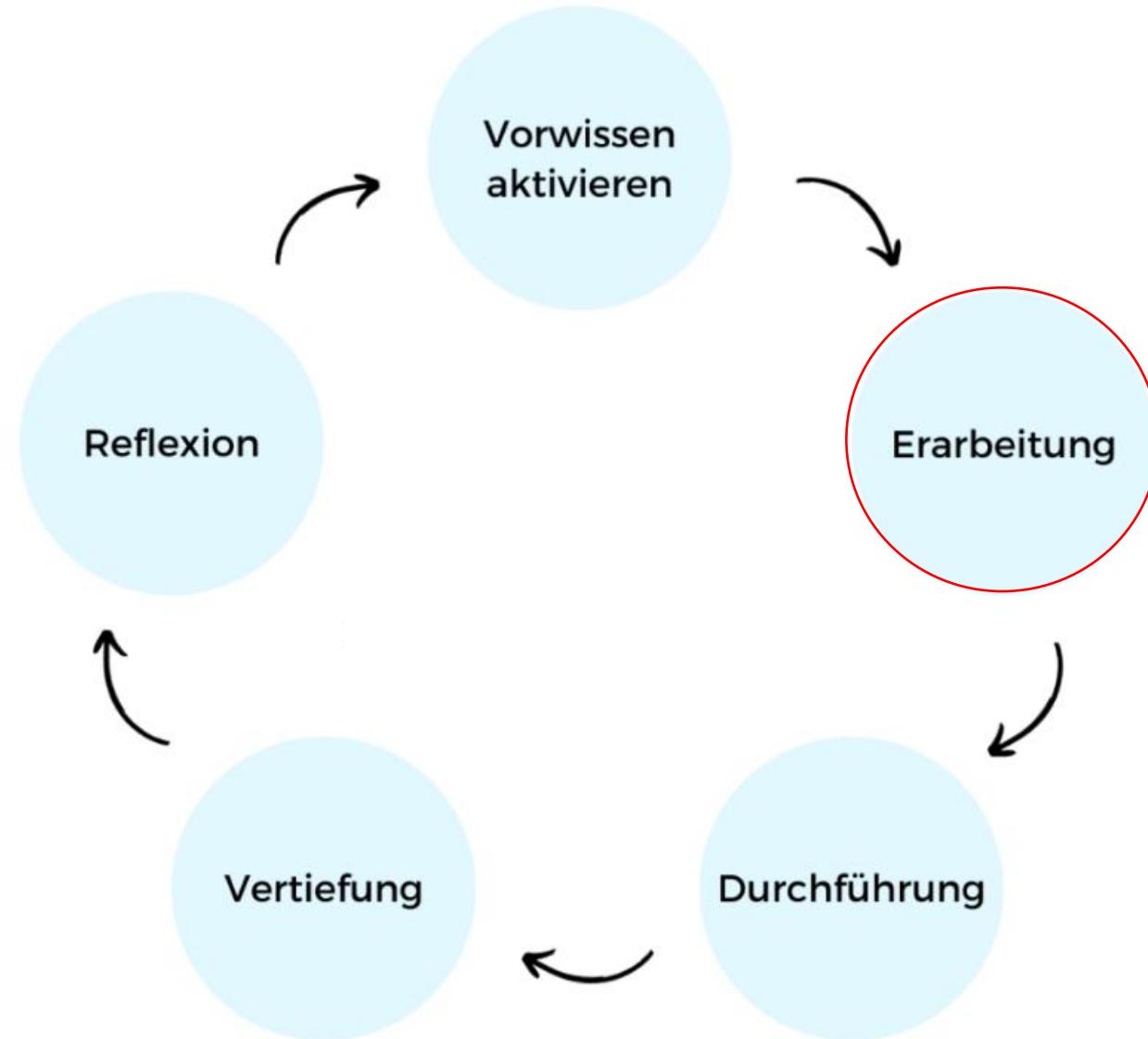
- 5 Schritte des Anleitungsprozesses
- unterschiedliche Methoden kennenlernen
- Methoden den Schritten des Anleitungsprozesses zuordnen





Warum Vorwissen aktivieren?

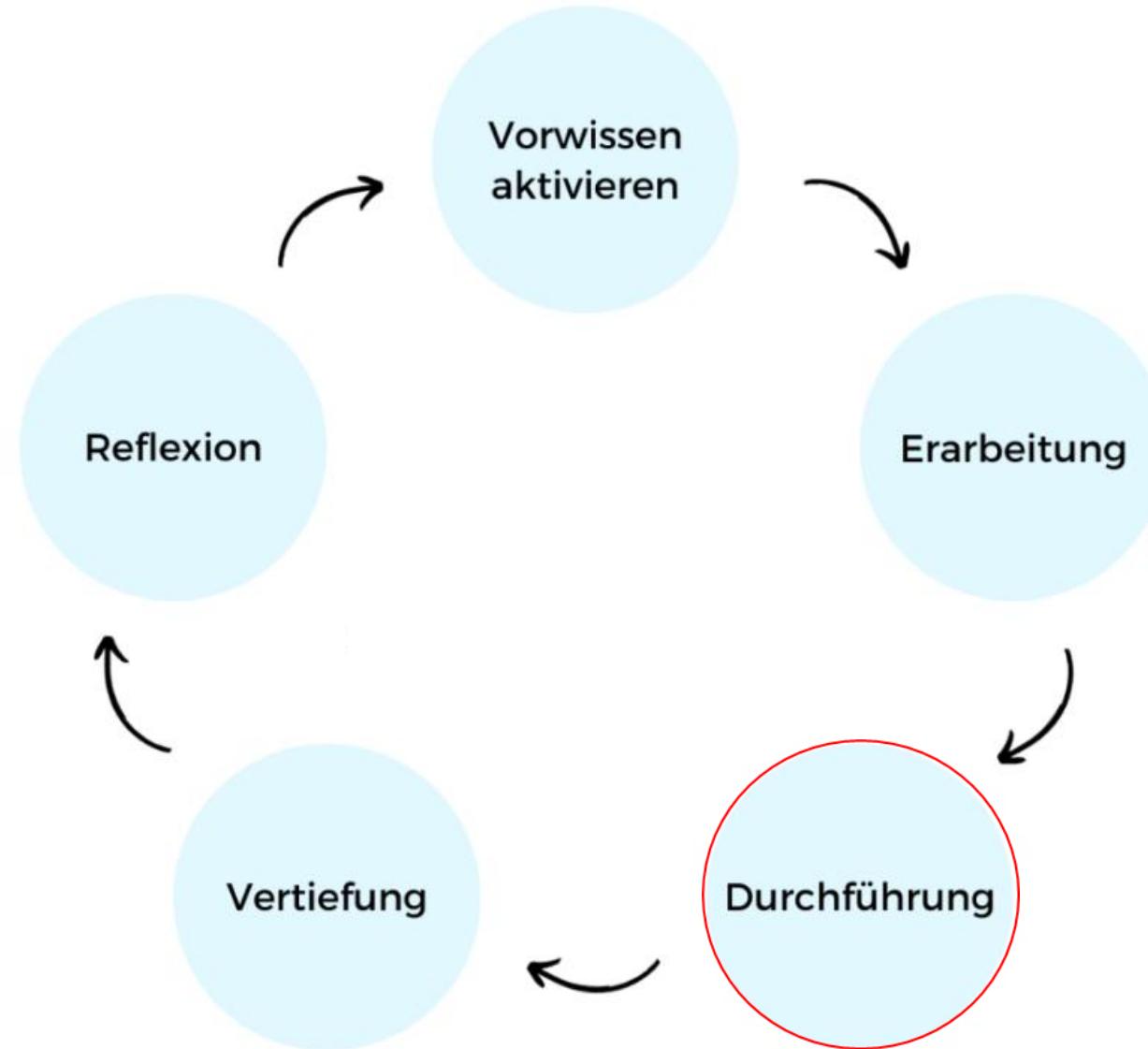
- Förderung des Verständnisses
- Motivation
- Selbstreflexion und Selbsterfahrung



Warum selbst erarbeiten?

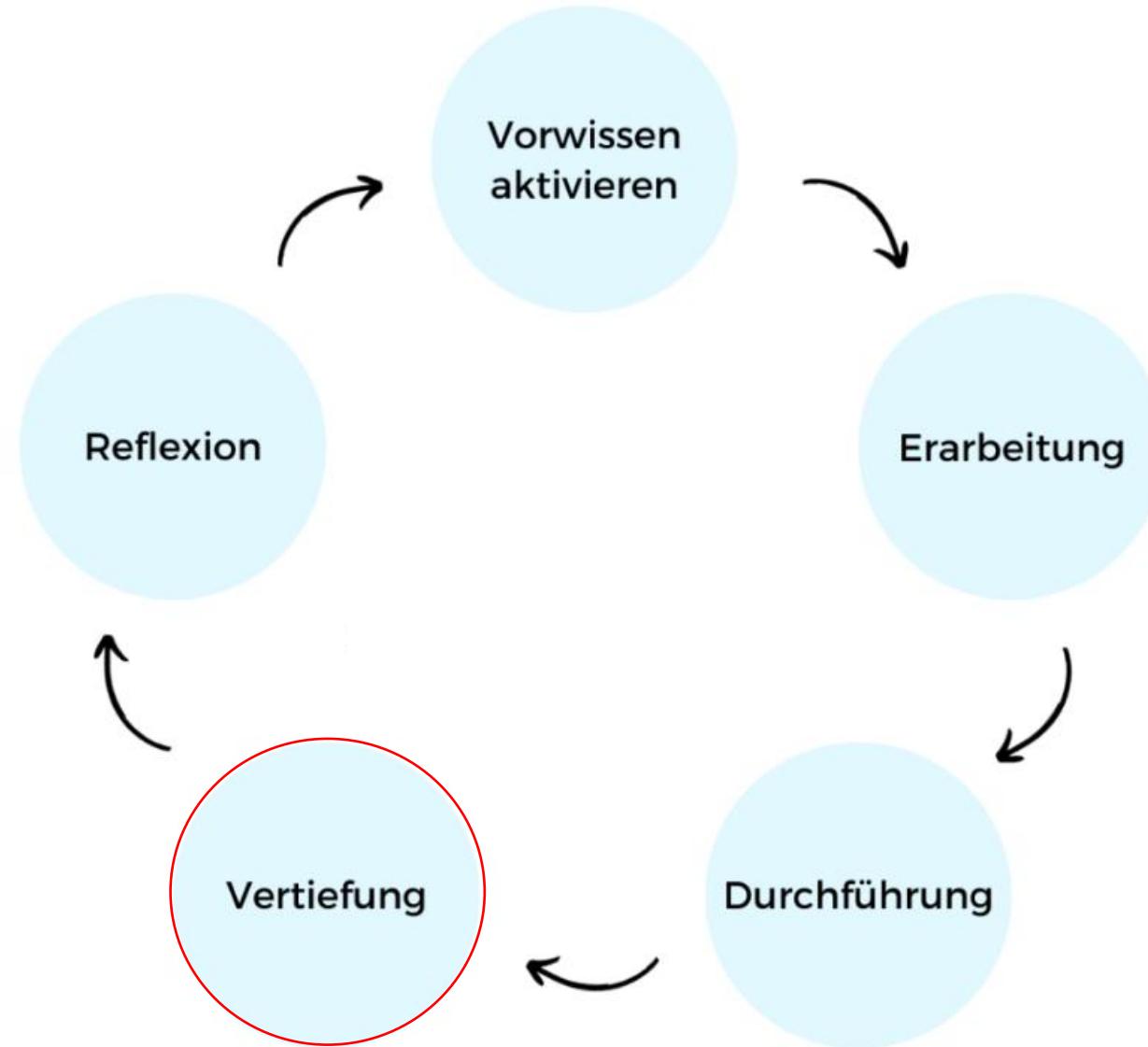
Die Selbsterarbeitung eines Themas hat eine zentrale Bedeutung im Lernprozess, weil

- das **Verständnis** von Lerninhalten strukturiert und erleichtert wird
- die **aktive Beteiligung** und das **kritische Denken** der Lernenden gefördert werden



Was ist wichtig?

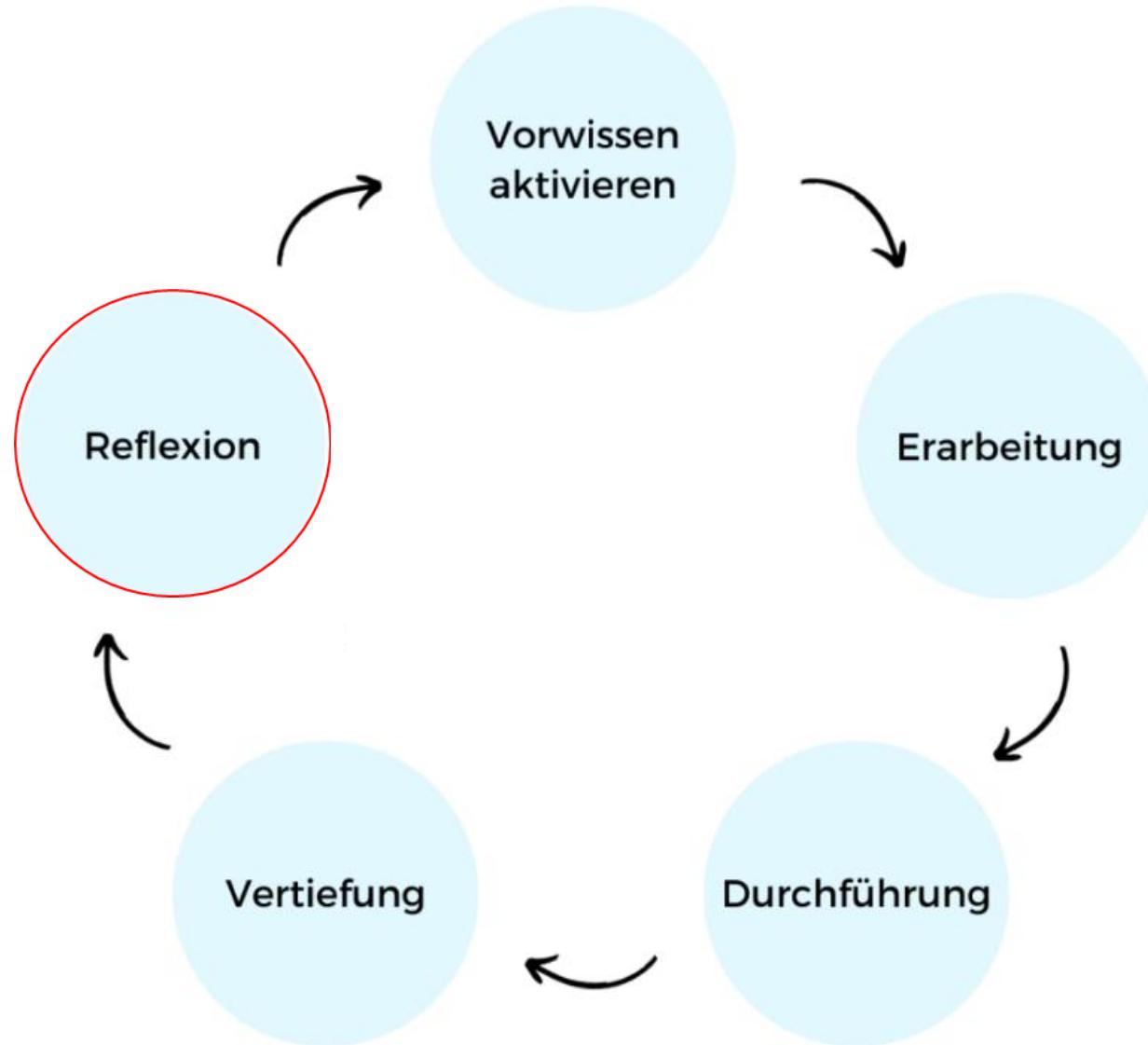
- zentraler Aspekt der Praxisanleitung
- Förderung insbesondere **psychomotorischer Kompetenzen**
- Sicherstellung des **Theorie-Praxis-Transfers**



Warum ist die Vertiefung so wichtig?

Die Vertiefung dient

- der **Verankerung** des Gelernten im **Langzeitgedächtnis**
- der **Selbstüberprüfung** und **Festigung** des bislang **Gelernten**



Reflexion: Muss das sein?

Die Reflexion ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Praxisanleitung.

Sie bietet den Lernenden die Möglichkeit, in ihre Erfahrungen einzutauchen und diese kritisch zu betrachten.

Reflexion: Muss das sein?

Die Reflexion bietet den Lernenden die Möglichkeit,

- ein Verständnis für ihre eigenen Stärken und Schwächen zu entwickeln.
Selbstbewusstsein und **Selbstverständnis** werden gefördert.
- ihre Handlungen **kritisch zu überdenken** und **alternative Lösungsmöglichkeiten** zu entwickeln
- **emotional belastende Situationen** in einem geschützten Rahmen zu besprechen, um diese zu verarbeiten und zu verstehen
- zukünftige Handlungsstrategien zu entwickeln.

Reflexion: Muss das sein?

Positives wird nicht gelobt

Altes bleibt beim Alten

Lernen findet zufällig statt

Erfahrungen werden nicht zu Erkenntnissen

Unterschiedliche Perspektiven bleiben unberücksichtigt

Fehler bleiben bestehen

Handeln ist intuitiv, kann nur schwer verbalisiert und begründet werden

Verschiedenen Meinungen werden nicht diskutiert

Das Qualitätsniveau stagniert

Alternativen werden nicht erprobt



Kennt Ihr Kersten Reich?

[Startseite - Methodenpool](#)

Methoden, um das Vorwissen zu aktivieren:

- ABC-Liste
- Selbsterfahrungsübung
- Bildreflexion
- Kopfsalat/Brainstroming
- Handlungskette
- Quiz

Methoden zur Erarbeitung:

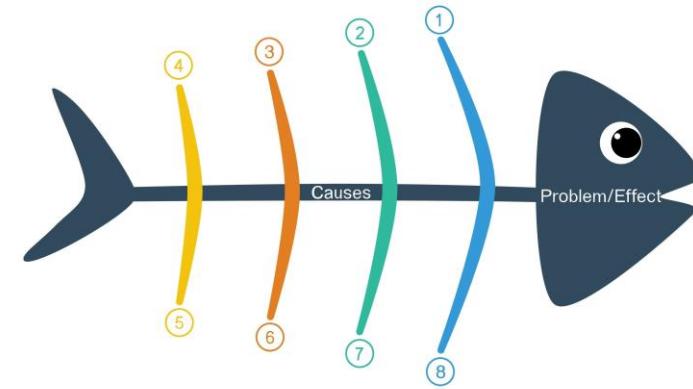
- Dokumentenanalyse
- Leittextmethode
- Handlungskette
- Fallarbeit
- Strukturlegeplan

Methoden für die Durchführung:

- Handlungskette
- Demonstration (durch PA oder Lernenden)
- Modeling mit Metalog
- Cognitive Apprenticeship
- Pflegevisite
- Rollentausch
- Gruppenanleitung
- Gemeinsame Handlungsdurchführung

Methoden für die Vertiefung:

- Fischgräte
- Kopfstand
- Fehleranalyse
- Ursachennetz
- Quiz



Methoden für die Reflexion

- Gute Ratschläge
- Ampelfeedback
- 5-Finger-Feedback
- Reflexion nach Korthagen

1. Handlung
2. Rückschau auf die Handlung
<ul style="list-style-type: none"> ⌚ Wer war an der Handlung beteiligt? ⌚ Was hat ihr Handeln beeinflusst ⌚ Was ist Ihnen gut gelungen? ⌚ Was weniger gut? ⌚ Wie haben Sie sich gefühlt? ⌚ Wie haben sich die anderen gefühlt?
3. Bewusstwerden wesentlicher Aspekte
<ul style="list-style-type: none"> ⌚ Was ist Ihnen besonders in Gedächtnis geblieben? ⌚ Was waren die zentralen Momente/Aspekte/Worte etc.? ⌚ Was hat die Situation besonders beeinflusst? ⌚ Was war anders als sonst?
4. Entwicklung alternativer Handlungsstrategien
<ul style="list-style-type: none"> ⌚ Was hätten Sie alternativ tun können? ⌚ Auf welche Regeln/Grundsätze/Konzepte/Prinzipien hätten Sie zurück greifen können? ⌚ Was wäre dann vermutlich anders verlaufen? ⌚ Wie bewerten Sie die Alternative?
5. Anwendung

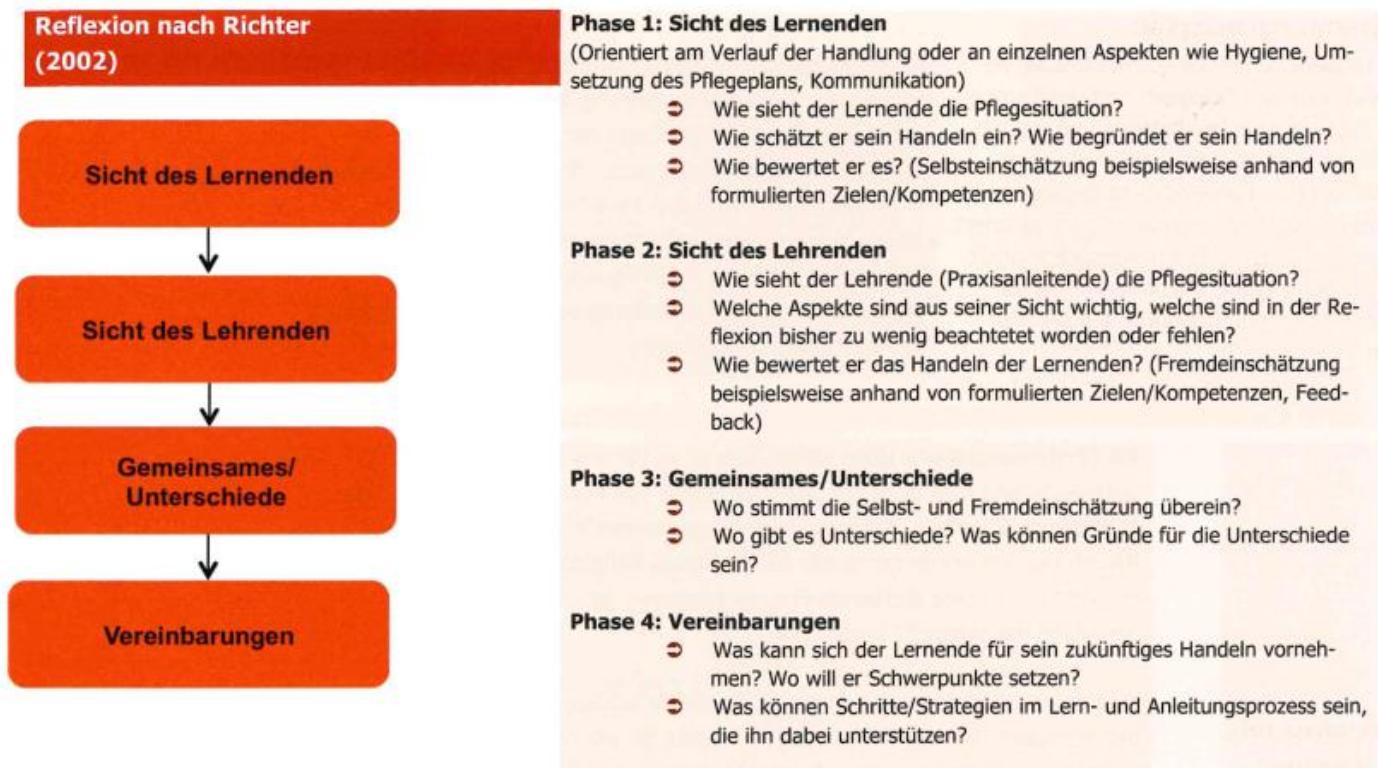
Feedback-Hand



Vielen Dank!

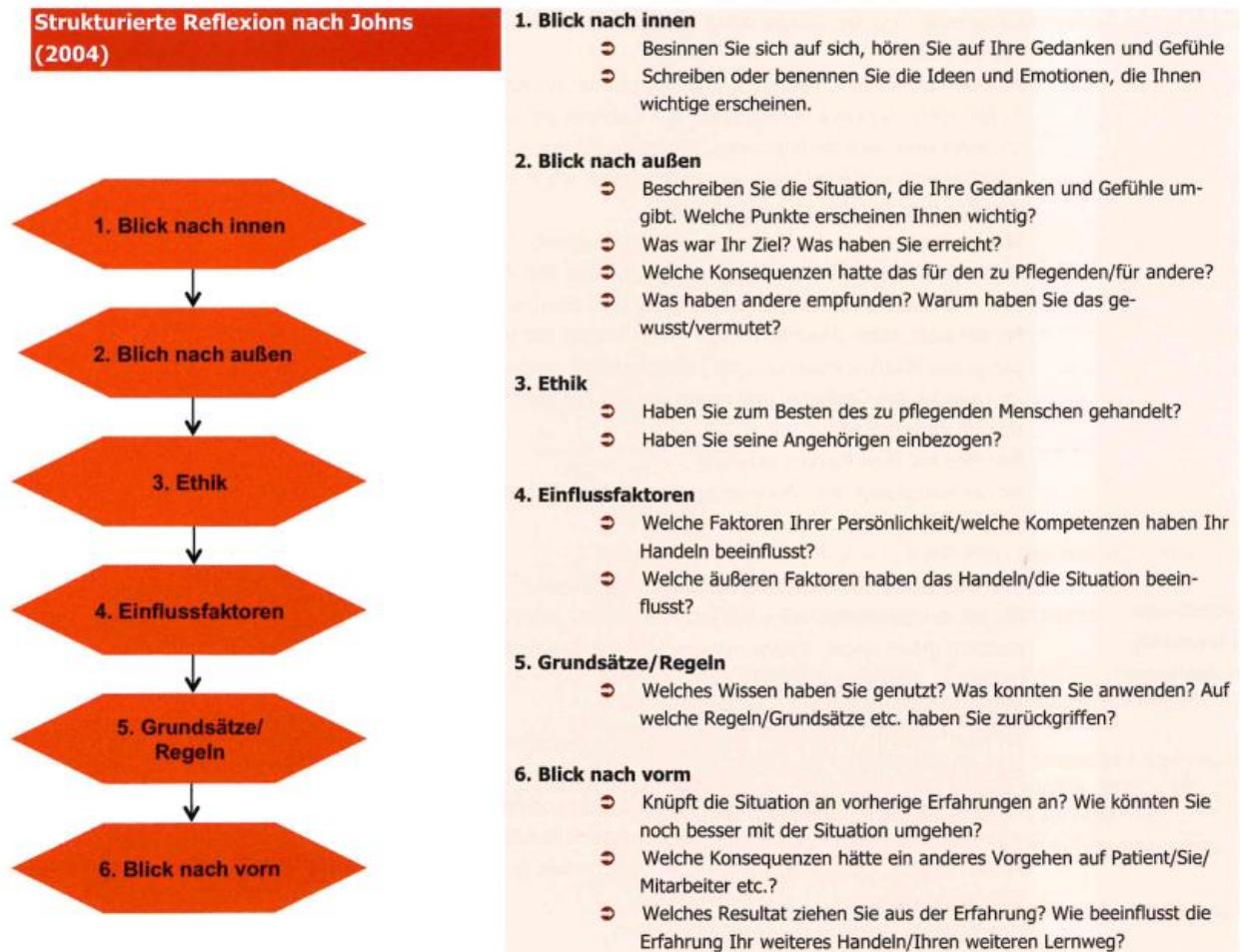
Methoden für die Reflexion

- Gute Ratschläge
- Ampelfeedback
- 5-Finger-Feedback
- Reflexion nach Korthagen
- Reflexion nach Richter
- Refelexion nach Johns



Methoden für die Reflexion

- Gute Ratschläge
- Ampelfeedback
- 5-Finger-Feedback
- Reflexion nach Korthagen
- Reflexion nach Richter
- Reflexion nach Johns

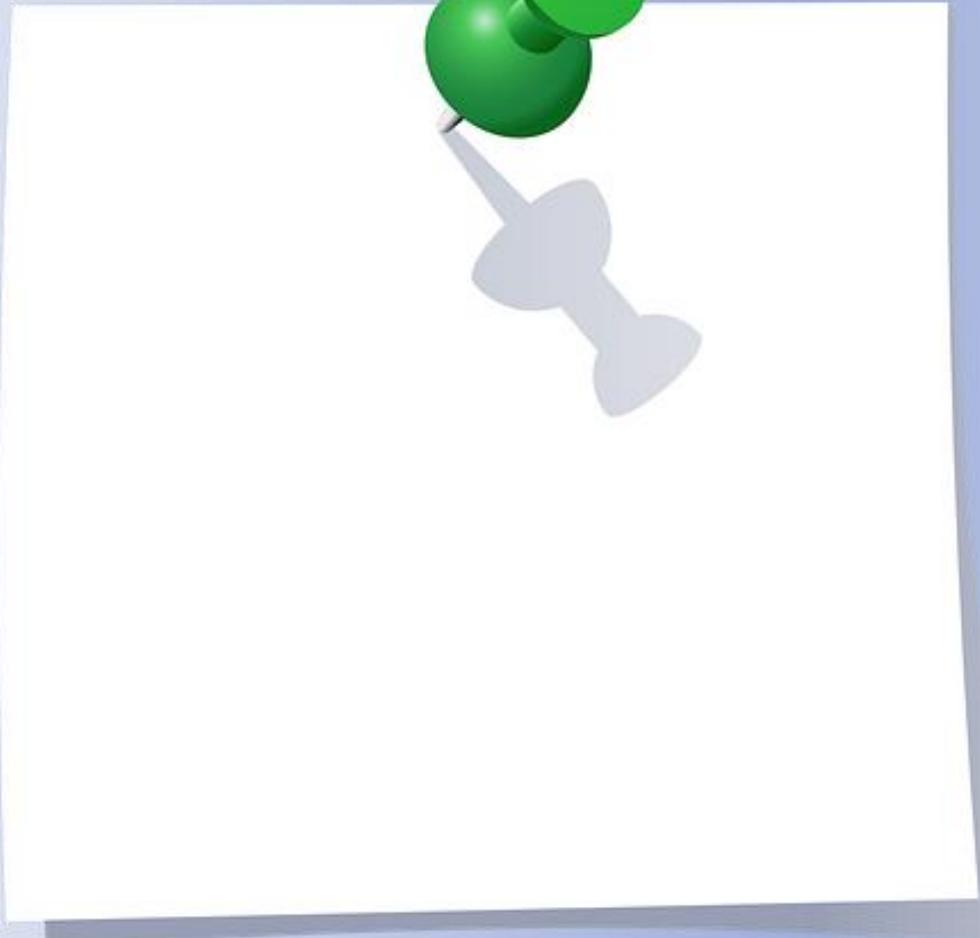


Moduleinheit Beurteilen und Bewerten durch strukturierte Reflexion

Modul

Im Tätigkeitsfeld der Praxisanleitung professionell handeln

Agenda



- ¶ Leistungseinschätzungen
- ¶ Fehleinschätzungen
- ¶ Beurteilungskriterien,
Beurteilungsmerkmale
und
Beurteilungsmaßstäbe
- ¶ Berufliche
Handlungskompetenz
- ¶ Feedback – Reflexion –
Evaluation

Beurteilungen und Bewertungen

.... lösen Unwillen aus.

Objektivität und
Wahrnehmung

Verantwortung und
Gerechtigkeit

Realität und
Interpretation

Entscheidungen

Kritik

Einstellungen
Vorurteile
Stereotype

PflAPr (§6 Abs.2)

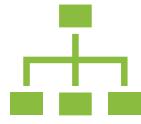
Jede an der Ausbildung beteiligte Einrichtung erstellt eine qualifizierte Leistungseinschätzung über den durchgeführten praktischen Einsatz mit Ausweisung von Fehlzeiten. Diese Einschätzung ist Auszubildenden vor Beendigung ihres Einsatzes auszuhändigen und zu erläutern.

Beurteilungen und Leistungseinschätzungen durch die Praxis entscheiden neben den Noten aus der Schule über den Verbleib nach der Probezeit.

Grundsätzlich ist es die Aufgabe von PA, welche Leistungseinschätzungen anfertigen, solche Leistungen und Persönlichkeitsmerkmale einzuschätzen, die die Arbeitsleistung betreffen.

PA müssen personale Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen einschätzen, die in der beruflichen Tätigkeit zum Ausdruck kommen.

Funktion von Leistungseinschätzungen



Strukturierte
Rückmelde-
funktion über
den
Leistungsstand
für Anleitende



Möglichkeit zur
Selbstreflexion
für Anleitende
und Lernende



Gelegenheit zu
Gespräch und
Feedback für
Lernende und
Anleitende



Motivations- und
Disziplinierungs-
maßnahme für
Lernende



Kontroll-
funktion am
Lernort Praxis



Berichts- und
Rückmelde-
funktion für
Ausbildungs-
verantwortliche,
Kostenträger,
Gremien

Ursachen für Fehleinschätzungen

Wahrnehmungsfilter erfassen nur Teile der Realität

Erwartungen und Wünsche

Hoffnungen und Ängste

Stimmungen und biologische Unterschiede

Der erste Eindruck....

Subjektive Filter

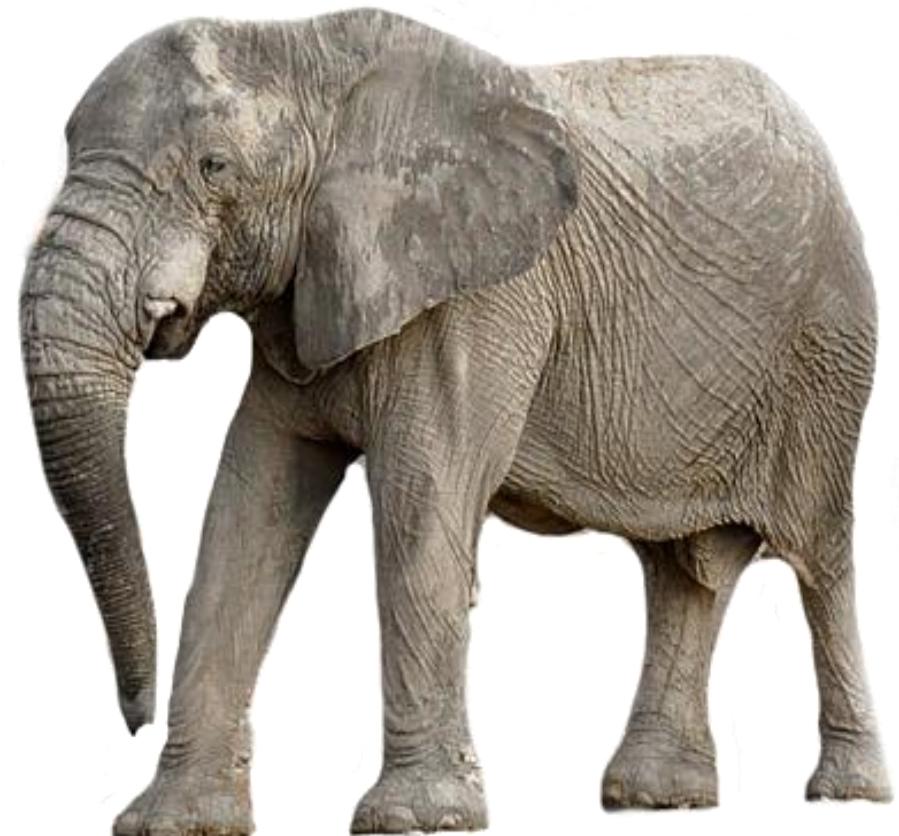
Vorurteile und Übertragungen

Verallgemeinerungen und Erwartungen

Sympathie

Milde und Strenge

Stille und laute extrovertierte Menschen



Beurteilungskriterien in drei Gruppen – was wird beurteilt?

Lernziel bezogen

Betrifft den Lernfortschritt in einer konkreten Lernsituation,
z.B. das korrekte Anwenden von Hygienevorschriften beim Zubereiten der Nahrung

Entwicklungsbezogen

Betrifft einen Zeitraum, in dem Veränderungen eingeschätzt werden sollen,
z.B. die zunehmende Selbstständigkeit und Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen

Qualitätsbezogen

Orientieren sich an der Qualität von Handlungen, z.B. nach Pflegestandards,
Expertenstandards, Curriculum oder Lehrplan

Beurteilungsmaßstäbe – Woran wollen wir uns orientieren?

Vier
Dimensionen
Professionellen
Handelns

Regelgeleitetes Handeln

Wissen anwenden; geplant und zielgerichtet handeln

Situativ-beurteilendes Handeln

Einfühlungsvermögen, Wahrnehmungs- und Beurteilungsfähigkeit

Reflektierendes Handeln

sich mit der eigenen Person und professionellen Rolle auseinandersetzen

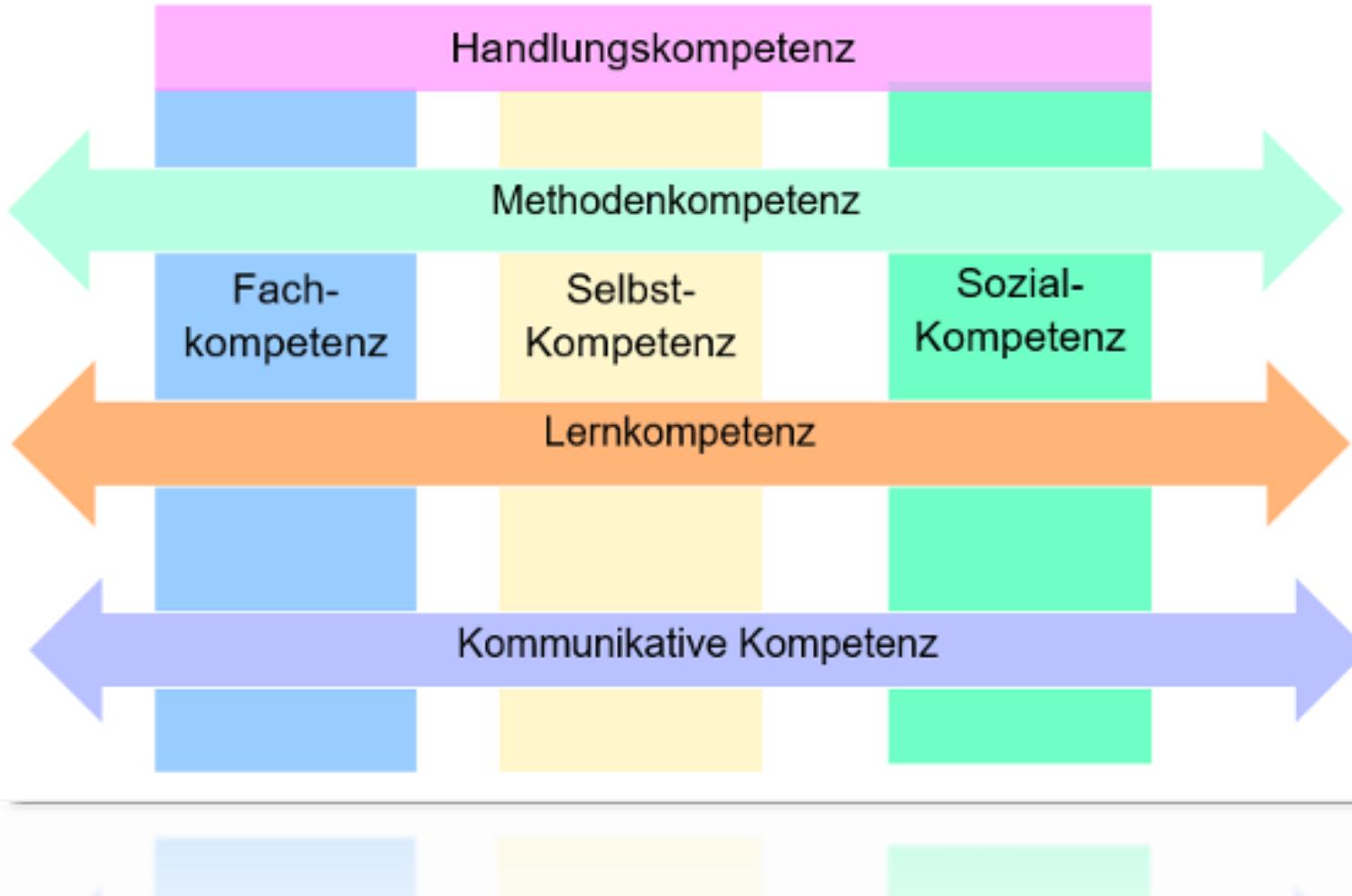
Ethisch-aktives Handeln

nach Werten handeln und diese kommunikativ ausdrücken können



Kompetenzmodell der KMK

(in Anlehnung an KMK, 2011, S. 14-15)



Aneignen von Kenntnissen:

- Defizit erkennen
- Um Hilfe bitten / suchen
- In eigene Kompetenzen integrieren

z.B: Dokumentation,
Übergabe

Berufliche Handlungskompetenz	
Pflegerische Fachkompetenz	<p>Fachwissen, Können, Aufgaben zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig lösen und Ergebnisse zu beurteilen</p> <p>Fähigkeit zur umfassenden prozessorientierten Pflege</p> <p>Elemente des Pflegeprozesses anwenden</p> <p>Organisationsfähigkeit und Ausdrucksfähigkeit</p>
Personale oder Selbstkompetenz	<p>Bereitschaft und Fähigkeit zur Persönlichkeitsentwicklung und Selbstreflexion</p> <p>Arbeitsleistung und Auffassungsvermögen</p> <p>Selbsteinschätzung und Kritikfähigkeit</p> <p>Motivation und Einfühlungsvermögen</p> <p>Flexibilität und Belastbarkeit</p>
Soziale Kompetenz	<p>Soziale Beziehungen leben und gestalten</p> <p>Zuwendung und Spannungen erfassen</p> <p>Soziale Verantwortung und Solidarität</p> <p>Nähe und Distanzverhalten</p> <p>Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit</p> <p>Kommunikation und interkulturelle Kompetenz</p>

Bewertungskriterien sollen zu Beginn des Praxiseinsatzes feststehen.
Die Auszubildenden sollen vor Einsatzbeginn darüber informiert sein.

Beurteilungsmerkmale **und** Bewertungsstufen

Was?

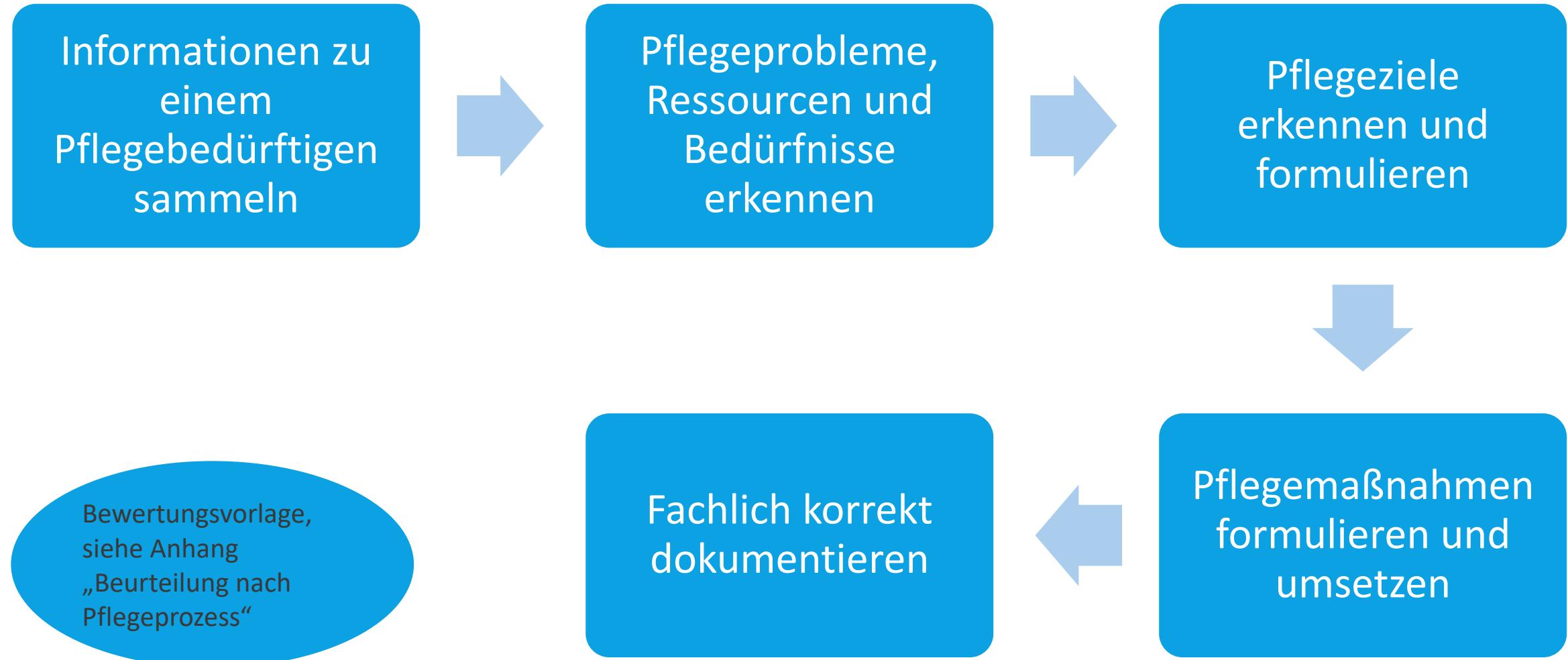
Wie?

Die Beurteilungsmerkmale sollen die Anforderungen des Praxiseinsatzes spiegeln und die Relevanz für die Praxis beschreiben.

Die Anforderungen sollen nachvollziehbar formuliert werden.

Die Bewertung sollte 4-(6-)stufig erfolgen, damit die Auszubildenden eindeutig eingeordnet werden können und sie ihren Verbesserungsbedarf nachvollziehen können. (keine Mittelwerteinschätzung)

Einschätzung von Handlungskompetenz nach den Schritten des Pflegeprozesses





Feedback

bedeutet, jemanden eine *Rückmeldung* geben. Dies kann spontan und unstrukturiert geschehen, ohne Vorgabe von Kriterien.

Reflexion bedeutet das systematische und an Kriterien orientierte Zurückschauen auf eine Handlung. Ziel ist das *überprüfende Nachdenken* über einen Sachverhalt.

Evaluation

bedeutet die systematische, methodisch geleitete Gewinnung von *Erkenntnissen* zur Veränderung der Praxis bzw. zum Ableiten von *Handlungsalternativen*.

Zunahme an Struktur und Kompetenz

Feedback – **Rückmeldung**

„Ich weiß nicht, was ich gesagt habe, bevor ich die Antwort meines Gegenübers gehört habe.“

Paul Watzlawik



Feedback



Das Feedback ist eine Gesprächsform, anderen etwas darüber zu sagen, wie ich sie sehe, bzw. zu erfahren, wie andere mich sehen. Der Austausch kann am Ende einer Anleitung, einer Arbeitsaufgabe oder im Verlauf des Praktikums stattfinden.

Das Feedback besteht aus zwei Komponenten: Feedback Geben und Feedback Nehmen.

Feedback geben verbindet sich mit drei Zielsetzungen:

- Ich will den anderen darauf aufmerksam machen, wie ich sein Verhalten erlebe und was es für mich bedeutet (im positiven wie im negativen Sinn).
- Ich will den anderen über meine Bedürfnisse und Gefühle informieren, damit er darüber informiert ist, worauf er besser Rücksicht nehmen könnte. So muss er sich nicht auf Vermutungen stützen.
- Ich will den anderen darüber aufklären, welche Veränderungen in seinem Verhalten mir gegenüber, die Zusammenarbeit mit ihm erleichtern würden.

Feedback

Feedback geben

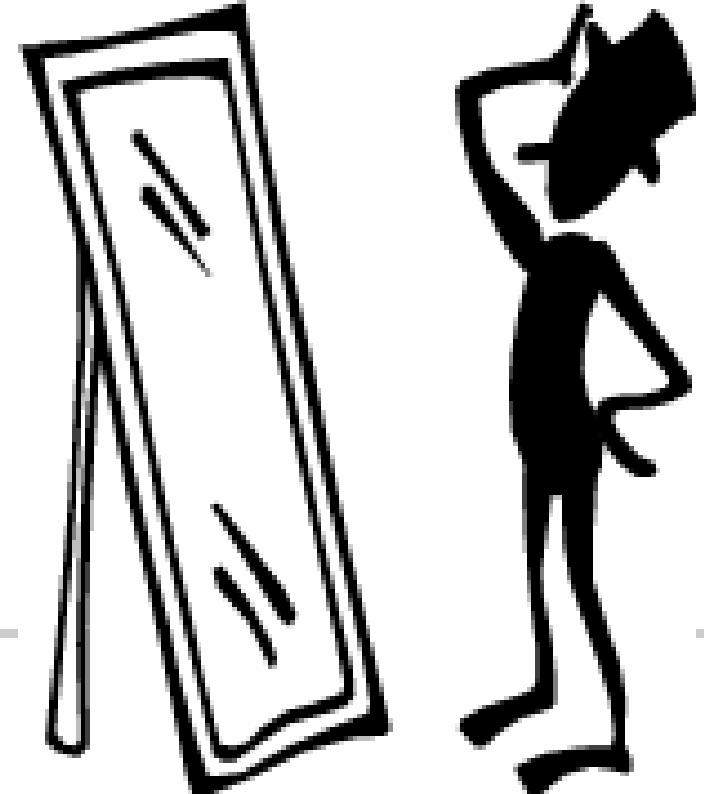
- ✓ Ich-Botschaften
- ✓ Konkrete Äußerungen und keine Verallgemeinerungen
- ✓ beschreibend, nicht bewertend (sachlich richtig)
- ✓ ehrlich aber nicht verletzend
- ✓ Konzentration auf änderungsfähige Merkmale
- ✓ brauchbar und angemessen
- ✓ **LOB – KRITIK - LOB** - ..

Feedback annehmen

- ✓ Feedback als Chance
- ✓ Aktiv zuhören
- ✓ nicht rechtfertigen oder begründen
- ✓ bei Unklarheiten nachfragen
- ✓ Selbst entscheiden, welche Ratschläge angenommen werden
- ✓ Gedenkpause gewähren
- ✓ Für das offene, konstruktive Feedback danken

Reflexion

- > Reflexion ist **das strukturierte Nachdenken** über eine (berufliche) Handlung.
- > **Reflexion** kann während der Handlung (**in action**) oder nach der Handlung (**on action**) durchgeführt werden.
- > Professionelle Reflexion ist **bewusstes Distanz-Nehmen** vom Handlungsablauf. Dabei soll auch ein **Perspektivwechsel** erfolgen.
- > Eigenes Erleben der Handlung (eigene Gedanken, Gefühle) wird mit vergangenen **Handlungserfahrungen** und den theoretischen **Bezügen** (Ausbildungscurriculum, Praktikumsaufgaben, Unterrichtsinhalte, Pflegeprozesse) in Beziehung gesetzt (**IST – SOLL – ABGLEICH**)



Reflexion

Ziele von Reflexion

- Erlebtes bewusst machen
- Erfahrungen rationalisieren
 - Handlungsabweichungen können strukturiert begründet werden
- Stärken und Schwächen herausstellen
 - Lernzuwachs sichern



„Warum machst du das jetzt (so)?“ –

„hm, weil das so ist, aus Erfahrung, intuitiv“

Selbst-Reflexion dient der Anleitungs-Methode „Metalog“ als Grundlage.

Nach innen gerichtet

Selbstreflexion (Selbsterkenntnis)

- Gefühlsarbeit
- Selbsterfahrung
- Persönliche Klärungsprozesse
- Biographische und berufliche Erfahrungen bewusst machen
- Haltung & pflegerisches Handeln reflektieren

Kompetenzanbahnung durch:

- Lerntagebücher
- individuelle Gespräche
- Videoanalyse
- Portfolioarbeit

Nach außen gerichtet

Reflexion über Lerngegenstände/ Lernhandlung & Lernvermögen

- Reflexion über berufliches Handeln
- Reflexion über schwierige Situativität beruflicher Praxis
- Reflexion gesellschaftlicher Zusammenhänge
- Analysefähigkeit
- kritisches Denkvermögen
- theoriegeleitete Reflexion (Evidenz basiert) über Pflegepraxis

Kompetenzanbahnung durch:

- Lernaufgaben für Praxisreflexion
- Reflexionspausen (Rückzug aus Situation)
- Reflexionsbögen

Reflexions-methoden

5-Finger-Methode



Rückschau auf die Handlung:

- > Was ist Ihnen gelungen?
- > Was ist noch schwer gefallen?
- > Was hat die Handlung positiv und negativ beeinflusst?
- > Wie haben Sie sich dabei gefühlt?
- > Wie hat sich der Patient / die Kollegin dabei gefühlt?

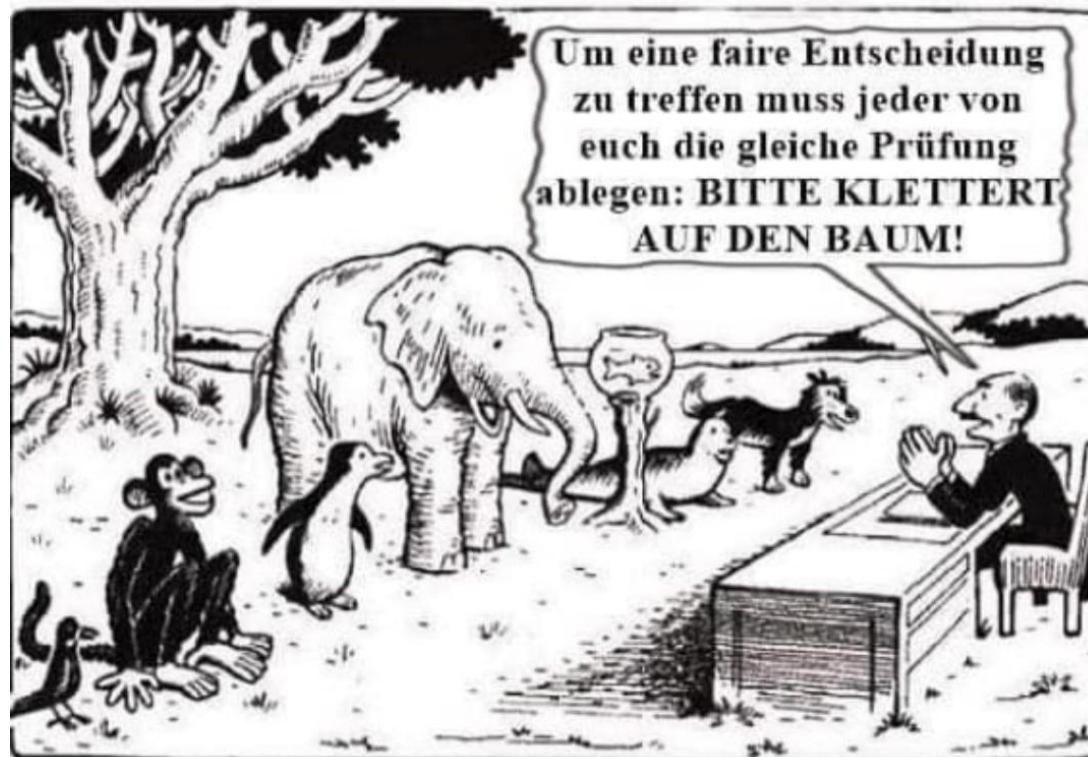
Entwickeln alternativer Handlungsstrategien:

- Was hätten Sie alternativ tun können?
 - Was wäre dann anders gelaufen?
-
- Auf welche Regeln, Grundsätze, Prinzipien können Sie zurückgreifen?

(nach Korthagen, 2002)

Rückschau auf die Kommunikation:

- > War die Handlungssituation klar verbalisiert und mit geeigneter Körpersprache begleitet / demonstriert?
- > War Ihr Handeln für alle Beteiligten nachvollziehbar und verständlich?
- > Gab es eine wertschätzende und motivierende Gesprächskultur?



DIESEN FEHLER MACHT UNSER BILDUNGSSYSTEM

Jeder von uns hat unglaubliches **Potential**!
Aber wenn ein **Fisch** daran **gemessen** wird,
wie **gut** er auf einen Baum **klettern** kann,
wird er immer **denken** er wäre **dumm**.

-Albert Einstein





Gespräche führen

„Das Gespräch lebt nicht von der Mitteilung, sondern von der Teilnahme.“

(Ernst Reinhardt)



Agenda

kurzer Einstieg

Abfrage zum Thema Kommunikation mit Lernenden

Zusammentragen der Ergebnisse

Wiederholung der Theorie und Übertragung auf typische Situationen

die „innere Not“ erkennen und besänftigen

Wie komme ich in Gesprächen an mein Ziel?

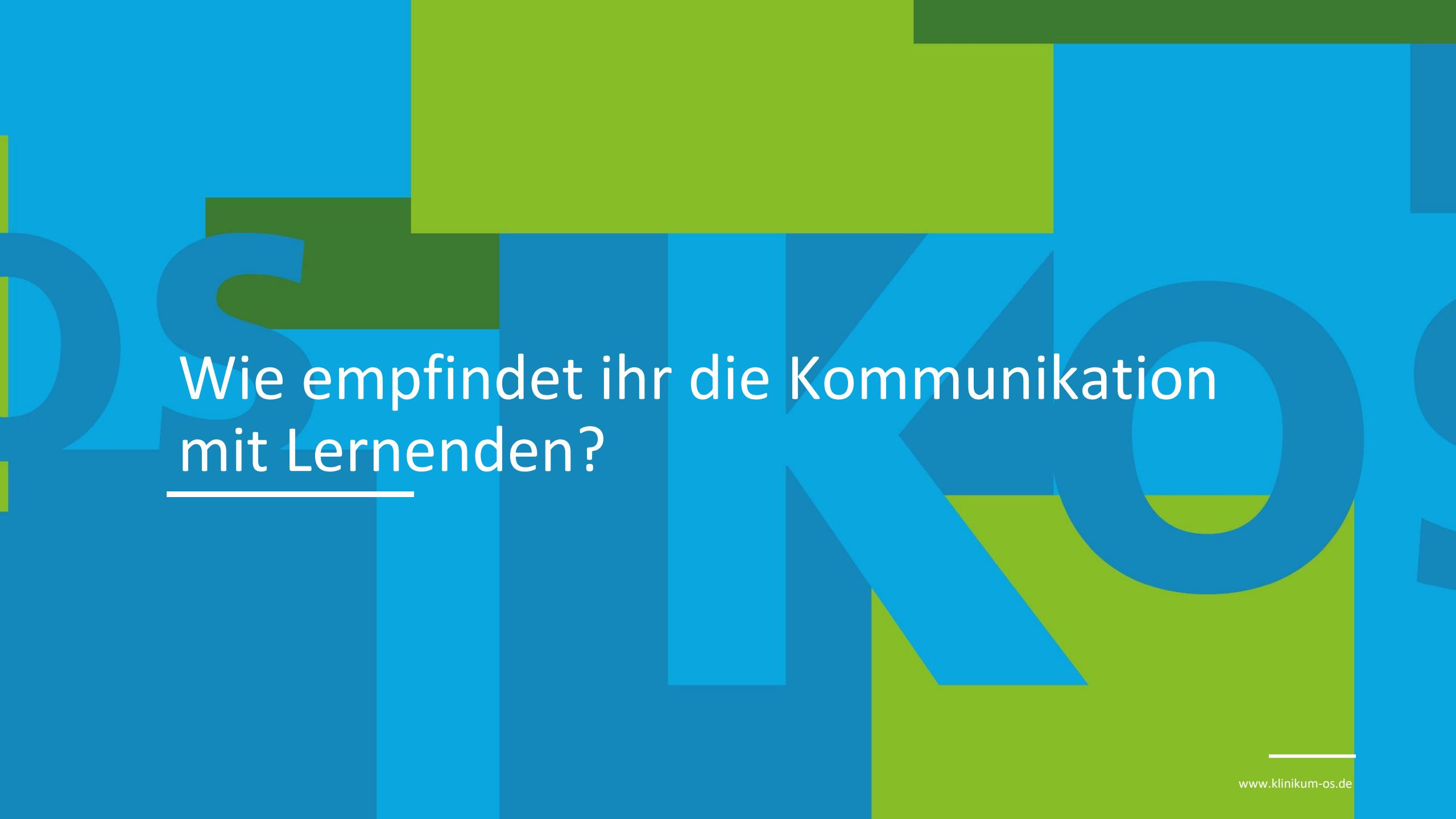
Gewaltfreie Kommunikation (GfK)



Dann fangen wir mal an ...

Aufgabe

- Teilt euch in zwei gleichgroße Gruppen auf
- Stellt euch mit einem Abstand von ca. 2m Abstand Auge in Auge gegenüber
- Hebt die Hände bei ausgestrecktem Zeigefinger auf Hüfthöhe
- Die Zeigefinger liegen verzahnt mit den Zeigefingern des Gegenübers
- Legt den Stab gemeinsam auf den Boden; die **Zeigefinger** müssen über die gesamte Zeit **ausgestreckt** bleiben und müssen über die gesamte Zeit **Kontakt** zum Stab von unten halten! Ein Umgreifen oder Auslassen ist nicht zulässig!



Wie empfindet ihr die Kommunikation
mit Lernenden?

Kommunikation mit Lernenden

Beispiel Kommunikation mit Lernenden

Beispiel Bei der Kommunikation mit Lernenden achte ich besonders auf

Beispiel Kommunikation mit Lernenden wird erschwert durch



Diese Abfrage ist unter folgendem Code erreichbar:

zjdg

Bitte notieren Sie sich den Code, um später darauf zugreifen zu können. Die Schülerinnen und Schüler erreichen die Kartenabfrage unter folgender Adresse:

<https://oncoo.de/zjdg>



Mit Hilfe der Tastenkombinationen
[Strg] - [+] und [Strg] - [-]
lässt sich die Kartenabfrage bequem zoomen.

Los geht's!

„Das Gespräch lebt nicht von der Mitteilung, sondern von der Teilnahme.“
(Ernst Reinhardt)

- die Verständigung über einen Sachverhalt
- die Klärung verschiedener Sichtweisen
- das Einlassen auf ein Gegenüber
- das Miterleben von Empfindungen anderer Menschen
- den Versuch, andere Menschen zu verstehen

Kommunikationstheorien – eine Auswahl

- Paul Watzlawick: „Man kann nicht nicht kommunizieren“...
 - 5 Axiome ...
- Schulz von Thun: Vier Seiteneiner Nachricht
 - Apell, Sache, Beziehung, Selbstoffenbarung
- C. R. Rogers: Personenzentrierte Gesprächsführung
 - Empathie, Akzeptanz, Kongruenz
- Marshall Rosenberg
 - GFK

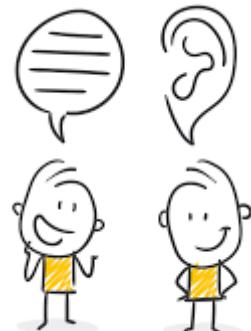


Sinnhaftigkeit von Kommunikationstheorien



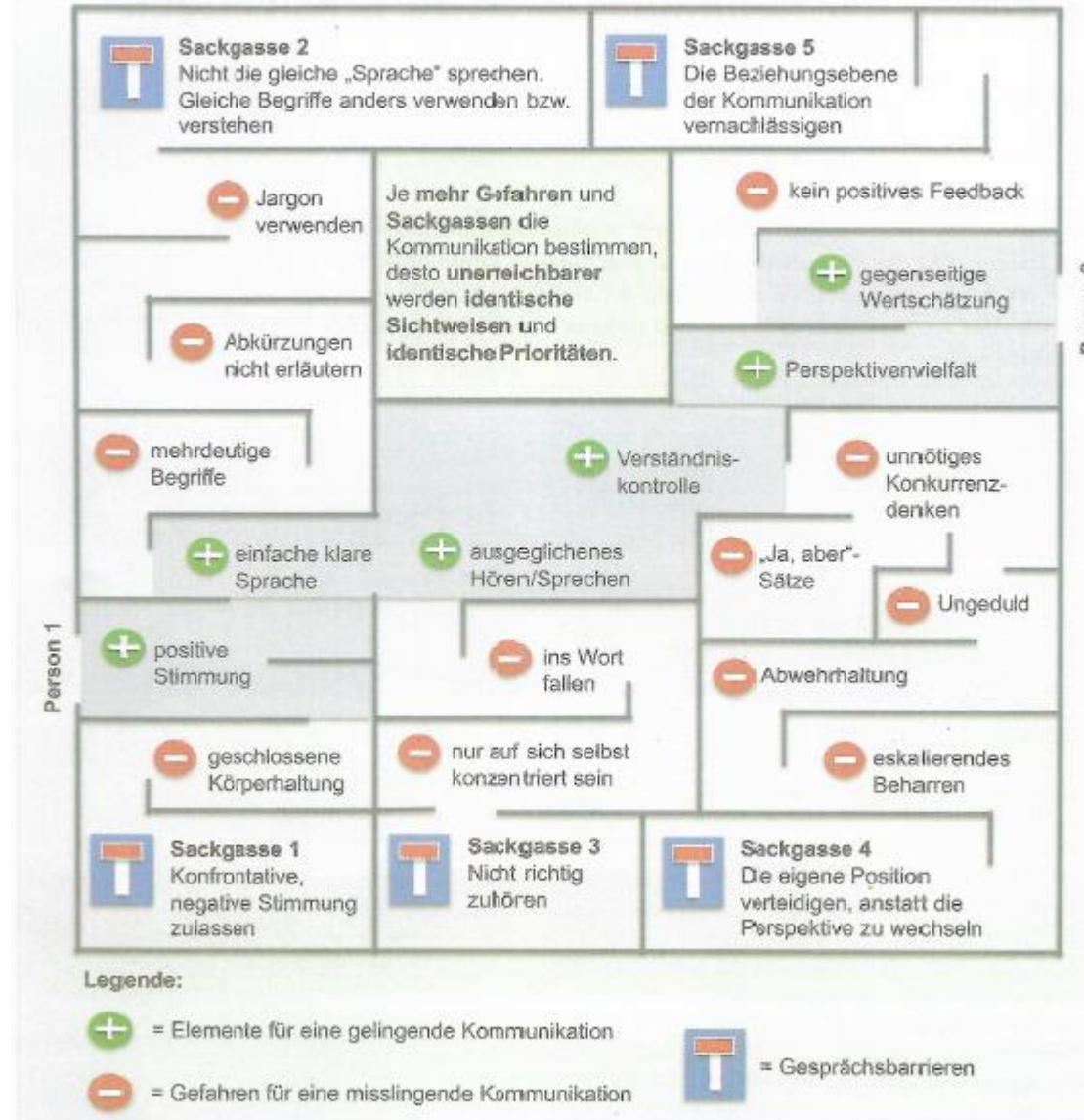
- Analyseinstrumente / Verständnis von Interaktion
- Die Vielfalt der Kommunikationsmöglichkeiten wird deutlich
- Die Notwendigkeit der Metakommunikation wird deutlich
- Bessere Trainingsmöglichkeiten und Übungsmöglichkeiten

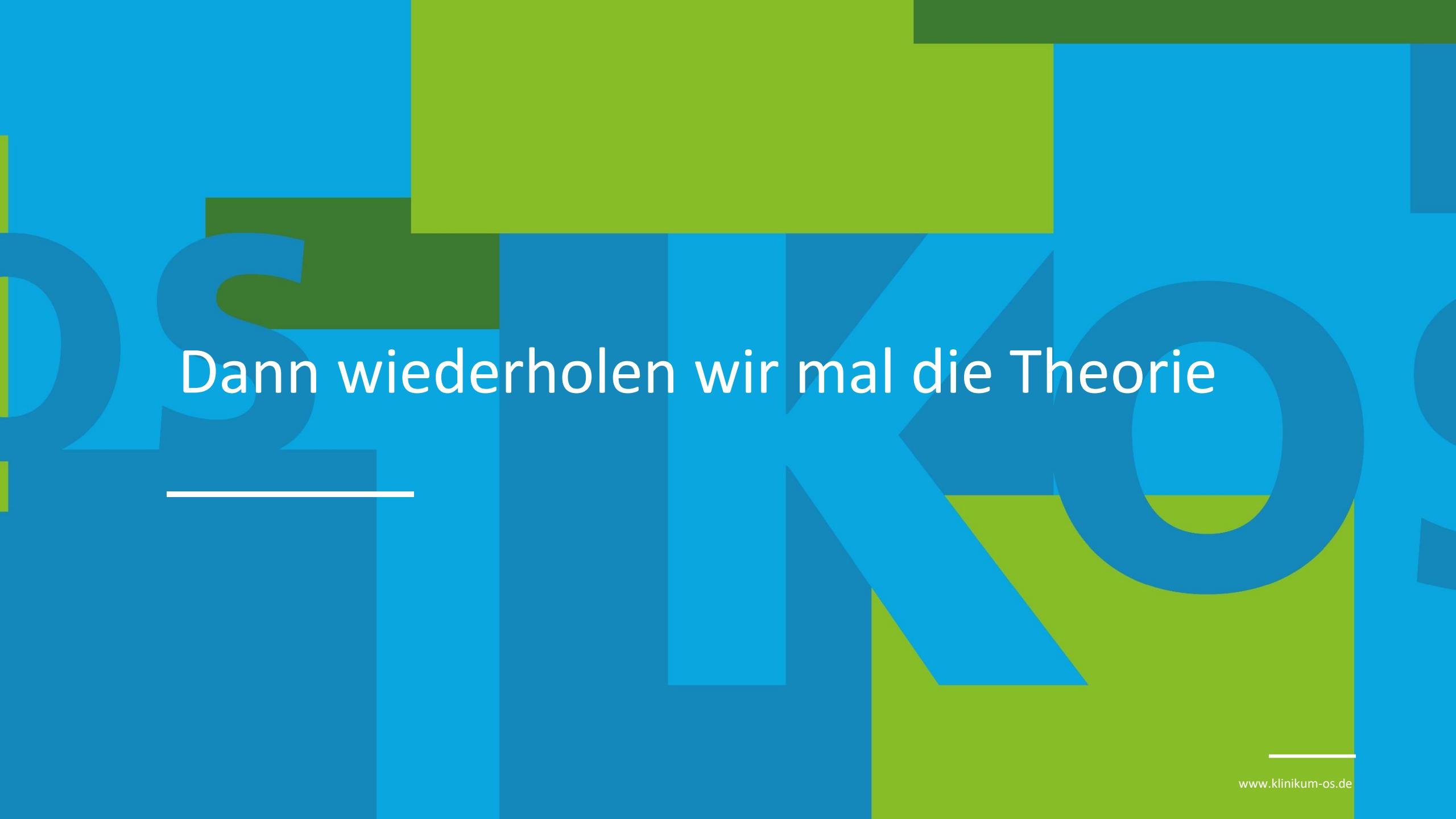
„[Achtsam] Zuhören bedeutet,
nicht urteilen während der andere spricht,
nicht vorbereiten, was man sagen wird,
sondern wirklich da sein als Gegenwärtigkeit.“
(E. Tolle)



„Momo konnte zuhören,
so dass sich die Menschen selbst erkannten.“
(M. Ende)

Labyrinth der Kommunikation





Dann wiederholen wir mal die Theorie

Kommunikation – wie war das noch mal mit der Theorie????

Und noch 'ne Aufgabe:

- Lesen Sie die Axiome nach Watzlawik.
- Füllen Sie den Selbsteinschätzungsformular aus.
- Welches Fazit ziehen Sie für sich aus Ihrem Ergebnis?



<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>



15 Minuten

1. Man kann nicht nicht kommunizieren

- Jedes Verhalten ist Kommunikation – auch Schweigen, Wegschauen oder Nicht-Reagieren senden Botschaften aus.

Beispiel: Jemand starrt im Wartezimmer auf den Boden – das signalisiert, dass er keinen Kontakt möchte.

2. Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt

- Der Inhalt ist das, was gesagt wird. Die Beziehungsebene zeigt, wie die Sprecher zueinander stehen.

Beispiel: „Sie haben heute Vormittag schon die erste Flasche Wasser getrunken“ Bei freundlichem Tonfall und Blickkontakt wirkt es aufmerksam – der Patient fühlt sich gesehen und umsorgt.

3. Kommunikation ist immer Ursache und Wirkung

- Kommunikation verläuft kreisförmig – jeder Reiz ist zugleich Reaktion und Auslöser für die nächste Handlung.

Beispiel: Patient ist unkooperativ, weil er sich nicht ernst genommen fühlt. Pflegekraft reagiert genervt.

→ Beide verstärken sich gegenseitig: Der Patient wird noch abweisender, die Pflegekraft noch gereizter.

4. Menschliche Kommunikation bedient sich analoger und digitaler Modalitäten

- „Digital“ meint die verbale Sprache (Worte), „analog“ die nonverbalen Signale (Gestik, Mimik, Tonfall).

Beispiel: Ein Lächeln oder ein Seufzen sagen oft mehr als Worte.

5. Kommunikation ist symmetrisch oder komplementär

- Symmetrisch: Gesprächspartner sind gleichgestellt und versuchen, Unterschiede zu minimieren.
Komplementär: Rollen sind unterschiedlich, z. B. Chef und Mitarbeiter – die Unterschiede werden betont.

Kommunikation – wie war das noch mal mit der Theorie????

Aufgabe:

- Bildet 2er Gruppen.
- Überlegt euch einen ganz typischen Satz aus dem Kontext der Praxisanleitung; das kann sowohl ein Satz sein, den ihr hört als auch ein Satz sein, den ihr sagt.
- Übertragt das Modell der **vier Ohren und vier Schnäbel** nach Schulz von Thun auf euren Satz.



Karte 1

Frage: Ein Patient sagt: "Sie kümmern sich heute gar nicht um mich." Was könnte auf der Sach-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Patient möchte mehr Aufmerksamkeit.
2. Der Patient fühlt sich vernachlässigt.
3. Der Patient stellt fest, dass er heute weniger Pflege erhalten hat.
4. Der Patient ist unzufrieden mit der Pflege.

Antwort: [3]

Erklärung: Auf der Sach-Ebene geht es um die Fakten. Hier stellt der Patient fest, dass er heute weniger Pflege erhalten hat

Karte 2

Frage: Ein Kollege sagt: "Du hast die Medikamente noch nicht vorbereitet." Was könnte auf der Appell-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Kollege möchte, dass du die Medikamente vorbereitest.
2. Der Kollege kritisiert deine Arbeitsweise.
3. Der Kollege teilt dir eine Information mit.
4. Der Kollege möchte dich unterstützen.

Antwort: [1]

Erklärung: Auf der Appell-Ebene fordert der Kollege dich auf, die Medikamente vorzubereiten.

Karte 3

Frage: Ein Patient sagt: "Mir ist kalt." Was könnte auf der Selbstoffenbarungs-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Patient möchte, dass du die Heizung anstellst.
2. Der Patient teilt mit, dass er friert.
3. Der Patient kritisiert die Raumtemperatur.
4. Der Patient möchte eine Decke.

Antwort: [2]

1. Erklärung: Auf der Selbstoffenbarungs-Ebene teilt der Patient mit, dass er friert

Karte 4

Frage: Ein Angehöriger sagt: "Warum dauert das so lange mit den Medikamenten?" Was könnte auf der Beziehungs-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Angehörige ist besorgt um den Patienten.
2. Der Angehörige kritisiert die Organisation.
3. Der Angehörige möchte Informationen über die Medikamente.
4. Der Angehörige ist unzufrieden mit dir.

Antwort: [2]

Erklärung: Auf der Beziehungs-Ebene könnte der Angehörige die Organisation oder deine Arbeitsweise kritisieren.

Karte 5

Frage: Ein Kollege sagt: "Du bist immer so langsam bei der Dokumentation." Was könnte auf der Sach-Ebene gemeint sein?



Optionen:

1. Der Kollege möchte, dass du schneller arbeitest.
2. Der Kollege stellt fest, dass du langsam dokumentierst.
3. Der Kollege kritisiert deine Arbeitsweise.
4. Der Kollege möchte dir helfen.

Antwort: [2]

Erklärung: Auf der Sach-Ebene stellt der Kollege fest, dass du langsam dokumentierst.

Karte 6

Frage: Ein Patient sagt: "Ich will nicht von Ihnen gewaschen werden."

Was könnte auf der Appell-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Patient möchte von jemand anderem gewaschen werden.
2. Der Patient fühlt sich unwohl.
3. Der Patient kritisiert deine Pflege.
4. Der Patient möchte nicht gewaschen werden.

Antwort: [1]

Erklärung: Auf der Appell-Ebene fordert der Patient, dass jemand anderes ihn wäscht.

Karte 7

Frage: Ein Kollege sagt: "Du hast heute viel Verantwortung übernommen."

Was könnte auf der Selbstoffenbarungs-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Kollege möchte dich loben.
2. Der Kollege teilt mit, dass er beeindruckt ist.
3. Der Kollege kritisiert deine Arbeitsweise.
4. Der Kollege möchte dich motivieren.

Antwort: [2]

Erklärung: Auf der Selbstoffenbarungs-Ebene teilt der Kollege mit, dass er beeindruckt ist.

Karte 8

Frage: Ein Patient sagt: "Sie sind immer so freundlich."
Was könnte auf der Beziehungs-Ebene gemeint sein?



Optionen:

1. Der Patient schätzt deine Freundlichkeit.
2. Der Patient möchte dich loben.
3. Der Patient kritisiert andere Pflegekräfte.
4. Der Patient möchte dich motivieren.

Antwort: [2]

Erklärung: Auf der Beziehungs-Ebene, will Sie loben.

Karte 9

Frage: Ein Angehöriger sagt: "Die Pflege dauert heute länger als sonst." Was könnte auf der Sach-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Angehörige möchte, dass die Pflege schneller geht.
2. Der Angehörige stellt fest, dass die Pflege länger dauert.
3. Der Angehörige kritisiert die Pflegekräfte.
4. Der Angehörige möchte Informationen über die Pflege.

Antwort: [2]

Erklärung: Auf der Sach-Ebene stellt der Angehörige fest, dass die Pflege länger dauert

Karte 10

Frage: Ein Kollege sagt: "Die Übergabe war heute chaotisch."

Was könnte auf der Selbstoffenbarungs-Ebene gemeint sein?

Optionen:

1. Der Kollege möchte die Übergabe mit dem Team verbessern.
2. Der Kollege teilt mit, dass er sich gestresst fühlt.
3. Der Kollege erkennt die Strukturlosigkeit der Übergabe
4. Der Kollege möchte dich informieren.

Antwort: [2]

Erklärung: Auf der Selbstoffenbarungs-Ebene teilt der Kollege mit, dass er sich gestresst fühlt.

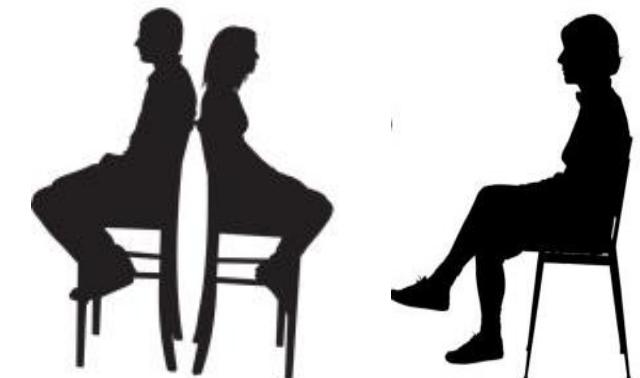
Rollenverteilung:

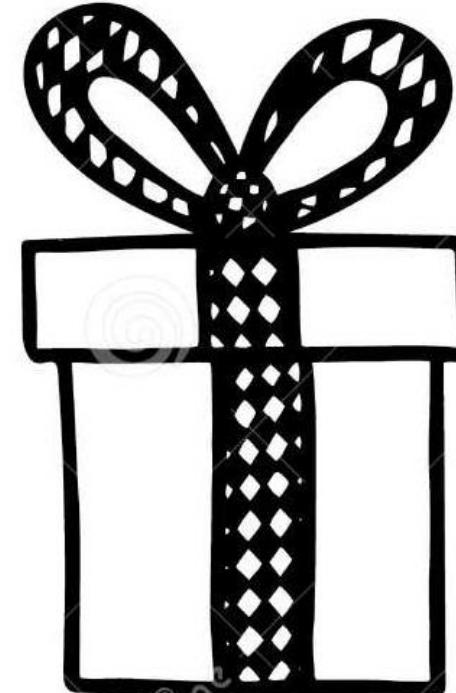
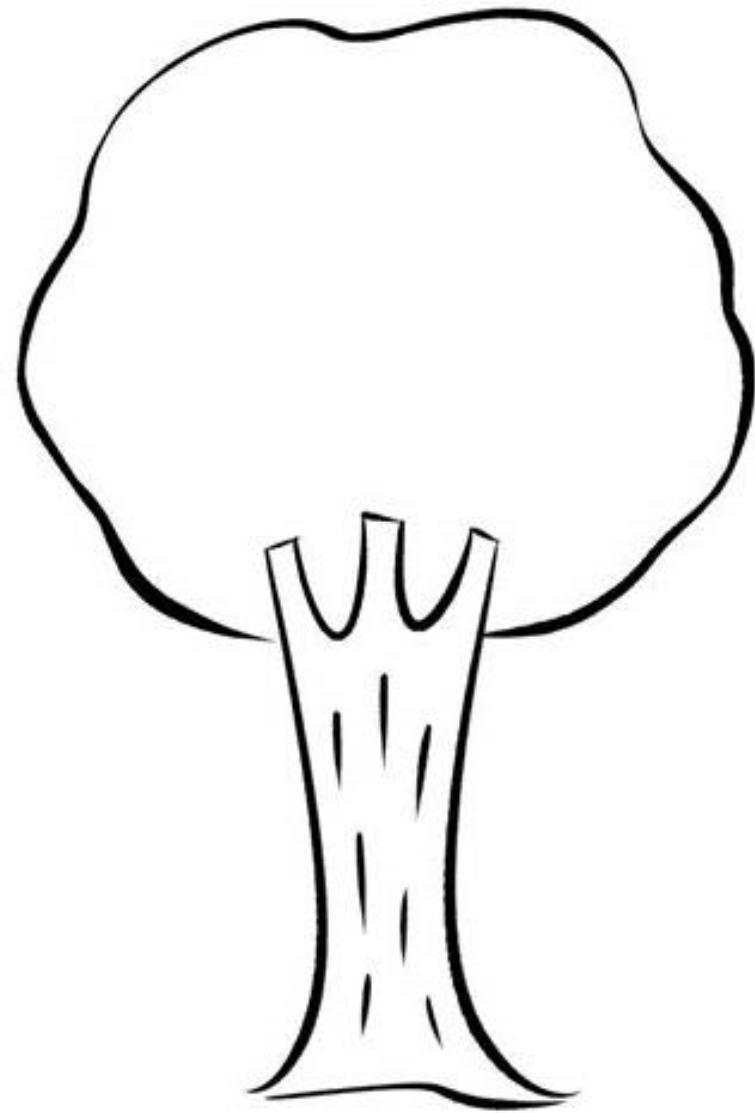
Gruppengröße: 😊 😊 😊 (7min je Durchlauf)

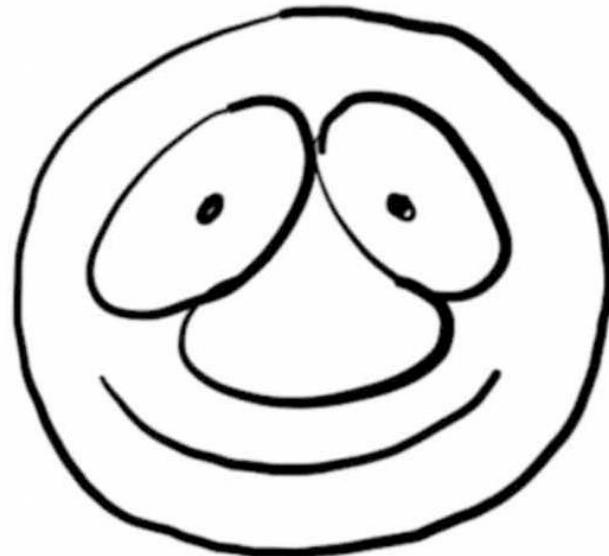
- 1. Person A:** Der „Protokollant/Zeichner“ – darf **den Anleiter nicht sehen und versucht darzustellen, was beschrieben wird.**
(Beide Sitzen Rücken an Rücken)
NACHFRAGEN ist erlaubt.

- 2. Person B:** Der „Anleiter“ – beschreibt er auf dem Bild sieht.

- 3. Person C:** Der „Beobachter“ – achtet auf die Kommunikation und gibt später Feedback











Ziel der nonverbalen Übung

- 👉 Der Körper spricht auch – mit Gesicht, Händen und Haltung
- 👉 Wahrnehmung nonverbaler Ausdrucksfähigkeit
- 👉 Sensibilisierung für Körpersprache und Mimik
- 👉 Stärkung der Beobachtungskompetenz
- 👉 Bewusstwerden des Unterschieds zwischen verbaler und nonverbaler Kommunikation
- 👉 Förderung von sozialer Interaktion und Empathie



Die innere Not

Gespräche wertschätzend lenken

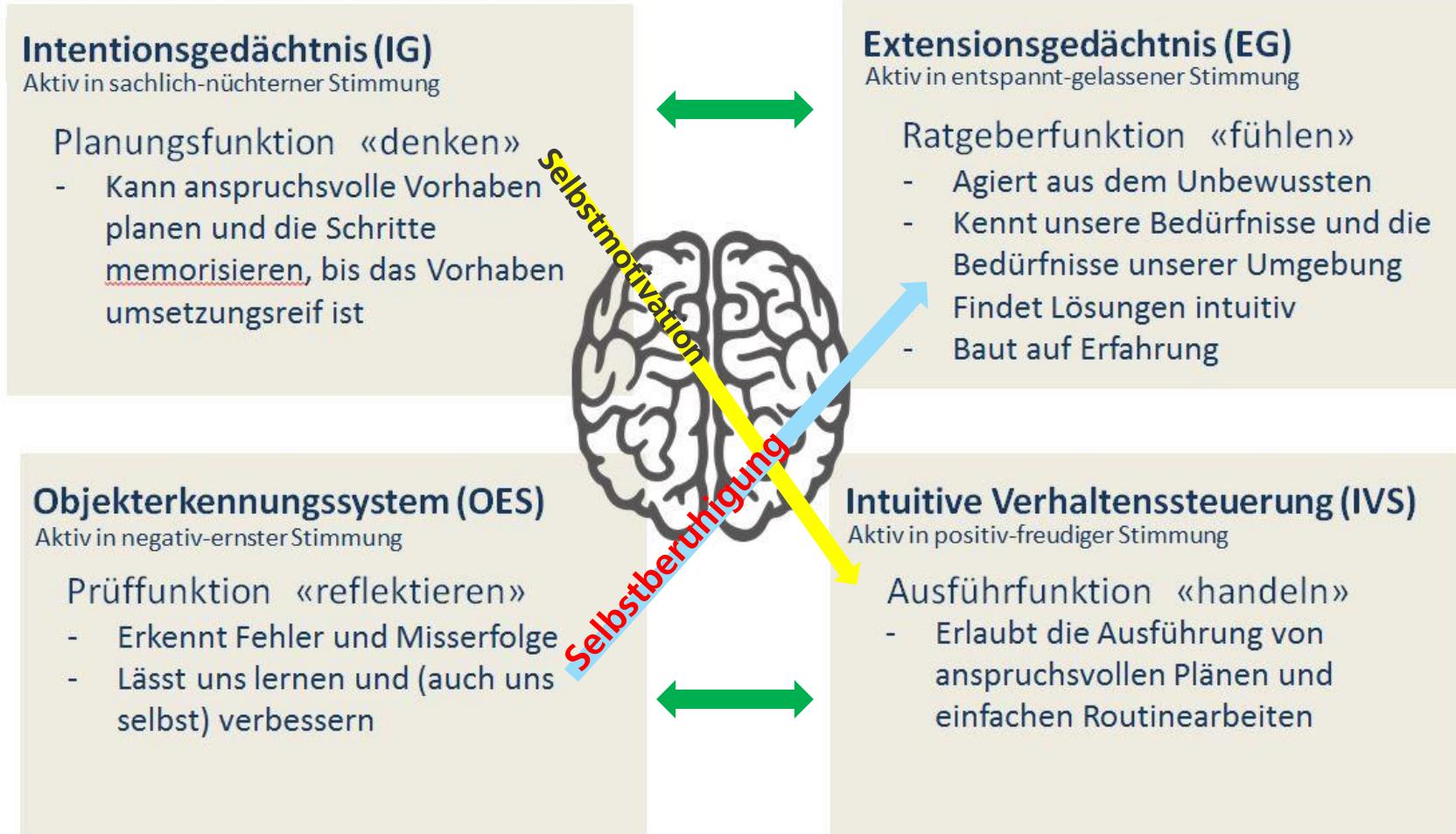
klinikum
OSNABRÜCK





ANLEITUNG: HÄNDE-HYGIENE RICHTIG DURCHFÜHREN

Persönlichkeit – System – Interaktionen Theorie



Prof. Dr. Julius Kuhl

Wie funktioniert
Persönlichkeit? |
Vorstellung der PSI-
Theorie | VAKUUM

Gespräche wertschätzend lenken

1. Fühl Dich in die „innere Not“ Deines Gegenübers.
2. Versuche, die „innere Not“ zu benennen.
3. Biete lediglich einen Satz an.
4. Der Ton macht die Musik!
5. Die Kunst des Spiegelns anwenden

Eine gemeinsame Lösung erarbeiten

1. Sachverhalt verstehen
2. Lösungsidee fördern
3. Entscheidung fördern
4. Einverständnis sichern
5. Zusammenfassen und beenden

Positive Formulierungen nutzen

1. auf „Augenhöhe“ achten
2. ein gutes Gefühl vermitteln
3. Möglichkeiten statt Begrenzungen aufzeigen
4. dem Gegenüber den Nutzen aufzeigen



Gespräche zielführend lenken

1. Die Situation ist Folgende ... = neutrale Schilderung der Situation
2. Einerseits kann man sagen, dass ... = Argumente der **Gegenposition**
3. Dagegen zu halten ist, dass ...= eigene Argumente
4. Wir sind uns einig, dass ...
5. Jetzt müssen wir nur noch ... = erster kleiner Schritt

Ganz wichtig!

Mach Dir vor dem Gespräch DEIN Ziel bewusst!

Aufgabe:

- Bildet 2er Gruppen.
- Überlegt euch jeweils eine ganz typische/ oder erlebte Situation aus dem Kontext der Praxisanleitung, in der ihr eure und die Meinung des Gegenübers zusammenbringen musstet.
- Spielt eure Gesprächssituation miteinander durch und beobachtet, wie es euch damit geht.



20 Minuten



Position beziehen

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Standpunkt darstellen | Ich bin der Meinung, dass ... |
| 2. Argument für diesen Standpunkt | Denn ... |
| 3. Beispiel | Seit zwei Monaten zeigt sich, dass ... |
| 4. Schlussfolgerung | Daraus geht hervor, dass ... |
| 5. Aufforderung zum Handeln | Deshalb sollten wir ... |

Ein Problem angehen

1. Situations-Analyse
2. Ursachen-Analyse
3. Ziel-Bestimmung
4. Lösungsvorschlag
5. Aufforderung zum Handeln

Wir haben gegenwärtig damit zu kämpfen, dass ...

Das scheint folgende Gründe zu haben: ...

In Zukunft muss daher ...

Das kann erreicht werden, wenn ...

Erforderlich ist deshalb, ...

Aufmerksam machen

1. Einleitung
2. Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse
3. Vorstellung des neuen Aspektes
4. Bewertung des neuen Aspektes
5. Aufforderung zum Handeln

Wir reden seit geraumer Zeit ...
Dabei haben wir festgestellt ...

Allerdings haben wir übersehen,
dass ...
Es handelt sich hierbei um einen
besonders wichtigen Aspekt, weil ...
Ich möchte deshalb, dass ...

Aufgabe:

- Bildet 2er Gruppen.
- Sucht euch eine (oder jeder eine) Gesprächsart aus.
- Überlegt euch jeweils eine ganz typische/ oder erlebte Situation aus dem Kontext der Praxisanleitung. Spielt eure Gesprächssituation miteinander durch und beobachtet, wie es euch damit geht.



20 Minuten



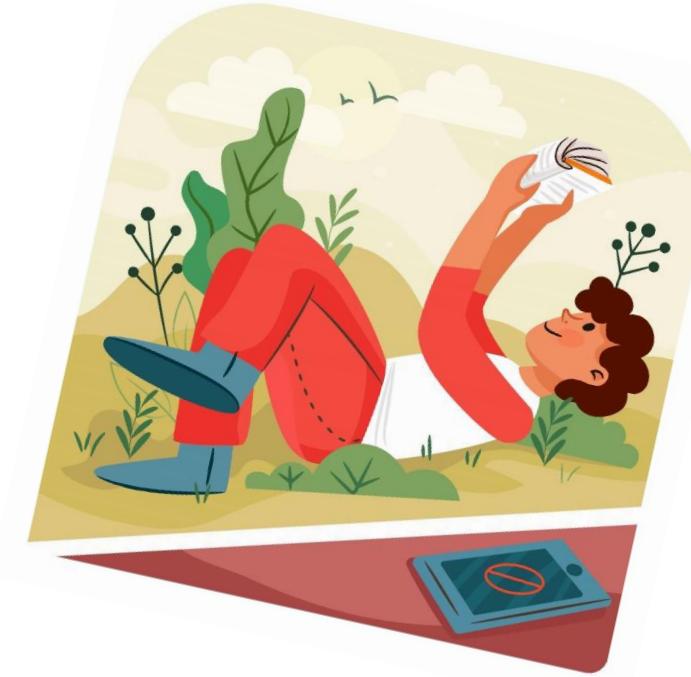
Gewaltfreie Kommunikation

Aufgabe:

- Lesen Sie den Artikel zur Gewaltfreien Kommunikation (M. Rosenberg)
- Welche Kernaussagen stecken für Sie in dem Artikel?
- Wie ist Ihre Haltung zu dem Konzept?



25 Minuten





Diese Abfrage ist unter folgendem Code erreichbar:

ljrz

Bitte notieren Sie sich den Code, um später darauf zugreifen zu können. Die Schülerinnen und Schüler erreichen die Kartenabfrage unter folgender Adresse:

<https://oncoo.de/ljrz>



Mit Hilfe der Tastenkombinationen
[Strg] - [+] und [Strg] - [-]
lässt sich die Kartenabfrage bequem zoomen.

Los geht's!

Definition:

Empathie bedeutet, genaues Zuhören und das Einfühlen in die innere Welt des Gegenübers.

Der Beratende versteht bewusst symbolisierte sowie vorbewusste Bedeutungsinhalte und bringt dieses Verständnis einfühlsam zum Ausdruck.

Merkmale:

Wahrnehmung der inneren Erlebniswelt „als ob“ man selbst das Gegenüber wäre – ohne sich zu verlieren.

Differenzierte Unterscheidung zwischen eigenen Gefühlen und denen des Gegenübers.

Erfordert die ganze Persönlichkeit, nicht nur Technik oder Methode.

Entwicklung:

Empathie ist trainierbar, besonders im Hinblick auf Zuhören und Sensibilität.

Echteres Einfühlungsvermögen entsteht durch Selbsterfahrung – ein langsamer, komplexer Prozess.

Personenzentrierte Kommunikation (C. Rogers)

Akzeptanz

Definition:

Eine positive, akzeptierende Grundhaltung gegenüber dem Gegenüber – unabhängig von aktuellem Verhalten oder emotionalem Zustand.

Auch als Anteilnahme oder Agape bezeichnet: eine nicht-besitzergreifende, nicht-wertende Form der Zuwendung.

Merkmale:

Das Gegenüber wird als einzigartiges Wesen geschätzt, nicht als Funktion oder Verhaltensträger.

Gefühle wie Wut, Zorn, Stolz, Verwirrung oder Zärtlichkeit dürfen sein und gezeigt werden.

Die Zuwendung ist nicht sentimental, nicht patriarchalisch, sondern geprägt von Respekt und Offenheit.

Wirkung:

Es entsteht Sicherheit, sich inneren Zuständen hinzugeben.

Konstruktive Veränderung wird wahrscheinlicher, wenn Akzeptanz regelmäßig erlebt wird.

Es ist kein Muss, dass fortlaufend positive Zuwendung gezeigt wird – entscheidend ist die Echtheit und Häufigkeit.

Definition:

Kongruenz bezeichnet die Echtheit und Unverfälschtheit des Therapeuten in der Beziehung zum Klienten.

Merkmale kongruenter Haltung:

Der Berater verbirgt sich nicht hinter Masken oder Fassaden.

Er ist fähig, eigene Gefühle wahrzunehmen, zu symbolisieren und transparent zu kommunizieren.

Es besteht eine Übereinstimmung zwischen körperlichem Erleben, Bewusstsein und Mitteilungen an den Klienten.

Zentrale Aussage (Rogers, 1991):

„Daß er exakt 'er selbst' in der Beziehung ist, was immer das Selbst in diesem Moment auch sein mag.“

Bedeutung für den therapeutischen Prozess:

Je kongruenter der Berater, desto größer die Wahrscheinlichkeit für konstruktive Veränderung beim Anzuleitenden.

Der Anzuleitende erkennt klar, wer der Berater in der Beziehung ist, was Vertrauen und Offenheit fördert.

4 Schritte der personenzentrierten Kommunikation

Beobachten

→ ohne zu werten

Gefühle

→ wahrnehmen und ausdrücken

Bedürfnisse

→ ausdrücken und wahrnehmen

Bitte

→ äußern

... diese 4 Komponenten können unterschiedlich angeordnet sein.

Die Kollegin/der Kollege, für den scheinbar
andere Regeln gelten

Genervt, verärgert, sauer

Carmen war schon einige Male 10 Minuten länger in der Pause, sodass sich andere Kollegen um die Pat. kümmern mussten

Bitte halte Dich an Zeiten und
komme pünktlich.

... weil ich WERT lege auf
Verlässlichkeit und ein gutes
Miteinander im Team

ärgere ich mich, ...

Die Kollegin/der Kollege, für den scheinbar
andere Regeln gelten

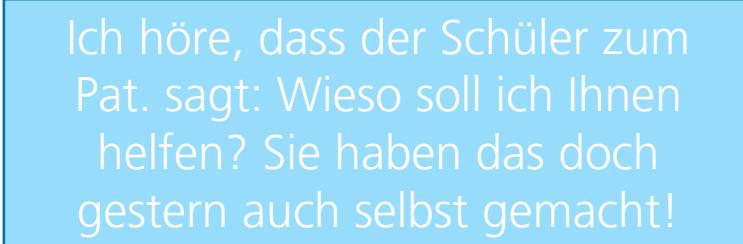
Wenn Du 5-10 Minuten später
aus der Pause kommst, ...



Der Schüler ohne Einfühlungsvermögen



Ich schäme mich fremd, ich bin entsetzt!



Ich höre, dass der Schüler zum Pat. sagt: Wieso soll ich Ihnen helfen? Sie haben das doch gestern auch selbst gemacht!

Bitte sag mir, was bei Dir
angekommen ist.

... weil mir wichtig ist, dass wir
Verständnis für die Pat. und ihre
Situation haben und das auch
wertschätzend und einfühlsam
kommunizieren

Der Schüler ohne Einfühlungsvermögen

Das entsetzt mich, ...

Ich habe gehört, wie Du zur Pat.
gesagt hast: „ Wieso soll ich Ihnen
helfen? Sie haben das doch
gestern auch selbst gemacht! “

Kannst Du mir jetzt schon sagen,
wie Du das sagen könntest?

... weil mir wichtig ist, dass wir
Verständnis für die Pat. und ihre
Situation haben und das auch
wertschätzend und einfühlsam
kommunizieren

Der Schüler ohne Einfühlungsvermögen

Das entsetzt mich, ...

Ich habe gehört, wie Du zur Pat.
gesagt hast: „ Wieso soll ich Ihnen
helfen? Sie haben das doch
gestern auch selbst gemacht! “

Kannst Du mir schildern, was Du vermutest, wie es der Pat. geht?

... weil mir wichtig ist, dass wir Verständnis für die Pat. und ihre Situation haben und das auch wertschätzend und einfühlsam kommunizieren

Das entsetzt mich, ...

Der Schüler ohne Einfühlungsvermögen

Ich habe gehört, wie Du zur Pat. gesagt hast: „ Wieso soll ich Ihnen helfen? Sie haben das doch gestern auch selbst gemacht! “

Gefühle nicht erfüllter Bedürfnisse

- | | | | |
|--------------|---------------|-------------|-------------|
| • angstlich | ärgerlich | unzufrieden | perplex |
| • angespannt | apathisch | ausgelaugt | schlapp |
| • besorgt | unglücklich | betroffen | überwältigt |
| • deprimiert | durcheinander | einsam | unruhig |
| • sauer | enttäuscht | entrüstet | traurig |
| • ermüdet | erschrocken | erschüttert | schockiert |
| • frustriert | geladen | hasserfüllt | sorgenvoll |
| • irritiert | lustlos | nervös | unwohl |

Gefühle erfüllter Bedürfnisse

- | | | | |
|-------------------|---------------|-----------|----------------|
| • aufgeregt | angenehm | befreit | begeistert |
| • belebt | beruhigt | berührt | eifrig |
| • energiegeladen | engagiert | entspannt | erfreut |
| • erfüllt | friedlich | fröhlich | gelassen |
| • glücklich | hoffnungsvoll | jubelnd | kraftvoll |
| • liebevoll | lustig | motiviert | optimistisch |
| • selbstzufrieden | überwältigt | vergnügt | zuversichtlich |

Übung (Reiz-Reaktion)

- Formulieren Sie schriftlich zunächst spontane Gefühlslagen
- Partnerübung: Erklären Sie Ihrem Gesprächspartner kurz die Umstände und konfrontieren Sie Ihn dann mit der Botschaft.
- Der Partner sollte aus „dem Bauch heraus“ reagieren:
Kann er diese Nachricht annehmen oder geht er in den Widerstand?
- Verbessern Sie ggf. die Formulierung.