

<b>Modul 02</b>		<b>Beziehungen individuell wahrnehmen und gestalten</b>	
<b>Präsenzzeit</b>	<b>Selbststudium</b>	<b>Workload</b>	<b>Leistungspunkte</b>
<b>45 Stunden</b>	<b>15 Stunden</b>	<b>60 Stunden</b>	<b>2 LP</b>
<p><b>Modulbeschreibung</b></p> <p>Praxisanleiter/innen sind von Beginn an wichtige Ansprechpartner/innen für die Auszubildenden. Das erfordert eine kontinuierliche Beziehungsarbeit. Dabei sind die Praxisanleiter/innen vor die Herausforderung gestellt, eine Balance von Nähe und Distanz herzustellen. Grundlegend bedarf es dazu einer Auseinandersetzung mit den Auszubildenden selbst, welche individuelle (Lern-)Biografien vorweisen und eigene Ansprüche an die Ausbildung haben sowie in diversen, auch kulturell vielfältigen, Lebenswelten sozialisiert sind. Diese gilt es im gemeinsamen Miteinander zu berücksichtigen. Ziel ist es daher, die Weiterbildungsteilnehmer/innen für ein kultursensibles Handeln im Rahmen ihrer Praxisanleiter/innentätigkeiten zu sensibilisieren und eine interkulturelle Kompetenz zu fördern, in der die Entwicklung von Solidarität und berufspolitischem Engagement fokussiert wird.</p> <p>Die Beziehungsarbeit wird auch von belastenden Situationen auf Grundlage individueller Hintergründe und der täglichen Arbeit im Gesundheitswesen beeinflusst. Dies erfordert einen professionellen Umgang mit Erfahrungen und Gefühlen der Auszubildenden sowie die Anbahnung einer emotionalen Kompetenz. Zugleich erfordert das Handeln im interprofessionellen Team, einschließlich gelingender Beziehungsgestaltung im Rahmen der Praxisanleitung, kommunikative Kompetenzen. Im Praxisalltag sind dabei nicht nur verbale Gesprächsführungen mit den zu versorgenden Menschen, Kolleg/innen und den Auszubildenden relevant, sondern auch das Wahrnehmen nonverbaler Zeichen und zwischenmenschlicher Atmosphären. Zugleich gilt es, diese in ihrer Wirkung auf das Handeln zu reflektieren.</p> <p>In der Zusammenarbeit mit Menschen sind Konflikte allgegenwärtig. Besonders im Rahmen gelingender Beziehungsgestaltungen und der Arbeit im interprofessionellen Team kommt daher dem Führen von Konflikt- und Krisengesprächen eine wichtige Aufgabe zu.</p>			
<p><b>Bildungsziele</b></p> <p>Die Weiterbildungsteilnehmer/innen reflektieren innere Widersprüche zwischen dem Anspruch, Auszubildende mit ihren Anliegen (Generation Z) ernst zu nehmen und dem Erleben von Abwehr und Inakzeptanz. Sie reflektieren darüber hinaus Spannungsfelder im Kontext von Nähe und Distanz hinsichtlich der Gefahr von Abhängigkeitsverhältnissen.</p> <p>Sie setzen sich kritisch mit den persönlichen Einstellungen hinsichtlich kultureller Vielfalt auseinander und gestalten den Umgang interkultureller Begegnungen ressourcenorientiert. Sie treten für eine durch Diversität und Toleranz geprägte Haltung ein.</p>			
<p><b>Kompetenzen</b></p> <p><b>Die Weiterbildungsteilnehmer/innen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ reflektieren eigene Erlebnisse im Rahmen der Beziehungsgestaltung mit Auszubildenden vor dem Hintergrund einer gelingenden Gesprächsführung.</li> <li>▪ reflektieren die Relevanz einer gelingenden und professionellen Beziehungsgestaltung auf Grundlage relevanter Kommunikationsmodelle und didaktischer Konzepte (z. B. Beziehungsdidaktik) im Rahmen der Praxisanleitung und leiten Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich der Förderung des Lernens ab.</li> <li>▪ nutzen in ihrer Kommunikation neben verbalen auch nonverbale, paralinguistische</li> </ul>			

und leibliche Interaktionsformen und berücksichtigen die Relation von Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung.

- entwickeln hermeneutisches Fallverstehen und berücksichtigen die individuellen (Lern-)Biografien, Interessen, Lernbedürfnisse und Lebenswelten der Auszubildenden im Rahmen von lernförderlichen Anleitungsprozessen.
- wenden Grundsätze der verständigungsorientierten Gesprächsführung an.
- berücksichtigen die Vielfältigkeit und Diversität in Leitungssituationen sowohl im Hinblick auf die Auszubildenden als auch auf die zu versorgenden Menschen.
- sind für eine weltoffene, interkulturelle und durch Diversität geprägte Haltung sensibilisiert, entwickeln ein Verständnis für die Besonderheiten anderer Kulturen und leiten daraus Möglichkeiten zur Gestaltung individueller und kultursensibler Leitungssituationen ab.
- analysieren Konflikte mit dem interprofessionellen Team und den Auszubildenden und entwickeln geeignete Strategien.
- führen Krisen- und Konfliktgespräche durch und reflektieren diese hinsichtlich ihrer Wirkung.
- sorgen sich für ihre eigene Gesundheit und nehmen Unterstützungsangebote wahr.

### Situationsmerkmale / Inhalte

<b>Handlungs- und Lernanlässe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wertschätzende Gespräche mit Auszubildenden, mit dem Team</li> <li>▪ individuelle Bedarfe einer gelingenden Beziehungsarbeit</li> <li>▪ Berücksichtigung individueller Lebenswelten, Interessen und Biografien der Auszubildenden in Anleitungssituationen</li> <li>▪ Spannungsfeld von Nähe und Distanz in Anleitungssituationen ausbalancieren</li> <li>▪ Praxisanleitung als wertschätzende Zusammenarbeit zwischen Praxisanleiter/in und Auszubildenden</li> <li>▪ erlebte (belastende) Situationen in der Begegnung mit Auszubildenden und daraus resultierende Emotionen regulieren</li> <li>▪ divergierende Interessen in der Kommunikation mit Auszubildenden ansprechen</li> <li>▪ persönliche Grenzen in der Anbahnung emotionaler Kompetenz</li> <li>▪ mit unterschiedlichen Kulturen und Weltanschauungen umgehen wollen</li> <li>▪ Möglichkeiten der Beziehungsgestaltung im interprofessionellen Team</li> <li>▪ Bewältigung von kommunikativen Konflikten</li> </ul>
<b>Akteure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auszubildende und deren Bezugspersonen</li> <li>▪ Praxisanleiter/in</li> <li>▪ interprofessionelles Team, Kolleg/innen</li> <li>▪ zu versorgende Menschen und ihre Bezugspersonen</li> </ul>
<b>Kontextbedingungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ politische und gesellschaftliche Einstellungen</li> <li>▪ Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen</li> </ul>

<p>(Makro-, Meso-, Mikroebene)</p>	<p>(ambulant, teilstationär, stationär)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rettungswache (Öffentlichkeit, Häuslichkeit)</li> <li>▪ Zeit und Raum für angemessene Beziehungsgestaltung</li> <li>▪ Kulturelle Vielfalt</li> <li>▪ Informelle / formelle Regelungen im Team und in der Einrichtung</li> </ul>
<p><b>Erleben/Deuten/Verarbeiten</b></p>	<p><b>Perspektive Praxisanleiter/in</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erleben von stabilen Beziehungen</li> <li>▪ Erleben von Irritationen in der Herstellung der Balance zwischen Nähe und Distanz</li> <li>▪ Sympathien / Antipathien</li> <li>▪ belastende Emotionen in der Kommunikation mit den Auszubildenden/dem Team</li> <li>▪ Offenheit und Akzeptanz</li> <li>▪ Ignorieren von Konflikten</li> <li>▪ sich Nicht-Verstanden fühlen</li> <li>▪ Sicherheit / Unsicherheit in der Kommunikation</li> <li>▪ Toleranz / Intoleranz gegenüber anderen Einstellungen</li> <li>▪ belastende zwischenmenschliche Atmosphären</li> </ul> <p><b>Perspektive Auszubildende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erleben von Anerkennung und Wertschätzung</li> <li>▪ Erleben von Diskriminierung</li> <li>▪ Gefühl, sich nicht ausdrücken zu können</li> <li>▪ Sich nicht trauen, eigene Interessen und Bedürfnisse einzubringen</li> <li>▪ Sympathien / Antipathien</li> <li>▪ Selbstwirksamkeit in der Kommunikation erleben (Begegnung mit den zu versorgenden Menschen /in der Kommunikation mit dem/der Praxisanleiter/in)</li> <li>▪ Toleranz / Intoleranz gegenüber anderen Einstellungen</li> <li>▪ belastende zwischenmenschliche Atmosphären</li> </ul>
<p><b>Handlungsoptionen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau und Gestaltung von verständigungsorientierten und empathischen Beziehungen</li> <li>▪ Gestaltung individueller und kultursensibler Anleitungssituationen</li> <li>▪ Emotionsregulation in belastenden Situationen</li> <li>▪ wertschätzende Gestaltung von Gesprächen und Nutzen von Kommunikationsformen (mit Auszubildenden, im Team und Vorgesetzten)</li> <li>▪ Abbau von Kommunikationsbarrieren mittels geeigneter Methoden</li> <li>▪ Gestaltung von Konfliktgesprächen (im interprofessionellen Team / Kolleg/innen, mit den Auszubildenden) unter Berücksichtigung</li> </ul>

	<p>geeigneter Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestaltung von Aushandlungsprozessen zwischen Lernanforderungen und individuellen Bedürfnissen der Auszubildenden</li> <li>▪ Vorurteile, Stereotypisierungen mit den Auszubildenden bzw. im Team besprechen und sich dazu positionieren.</li> </ul>
<p><b>Methodische Anregungen / Lehr- und Lernformen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeit mit erlebten Situationen / Fallsituationen zur Thematisierung von Spannungsfeldern (Nähe und Distanz)</li> <li>▪ Diskussions- und positionsorientierte Methoden zur Anbahnung interkultureller Kompetenzen (z.B. Stummes Schreibgespräch, Pro- und Kontradiskussionen, Positionslinie, 6-Hüte-Methode, 4-Ecken-Methoden, Fishbowl)</li> <li>▪ Szenisches Spiel zur Thematisierung und Bearbeitung von (non-)verbaler Gesprächsführung und Konflikten</li> <li>▪ Interkulturelle Begegnungen</li> <li>▪ Fallbesprechungen / Kollegiale Beratung bezüglich bestehender und erlebter Konflikte</li> <li>▪ Videografiertes Rollenspiel zu divergierenden Interessen in der Interaktion mit Auszubildenden</li> </ul>	
<p><b>Situationsvorschläge (siehe Begleitmaterialien)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Situation 1 (Notfallsanitäter/in) „Ich wäre halt wirklich dafür, dass sie [...] ne individuelle 1:1 Betreuung kriegt“</li> <li>▪ Situation 2 (Physiotherapie) „Gerade dieses Selbstbewusstsein gehört ja nun mal dazu“</li> <li>▪ Situation 3 (Physiotherapie) „Och weißte was, der ist jetzt vier Wochen da und dann pff nach mir die Sintflut“</li> </ul> <p>Weitere Situationen je nach Ermessen.</p>	
<p><b>Modulprüfungsformate</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bearbeitung einer Fallsituation mit vorgegebenen Lösungsmöglichkeiten, die beurteilt werden müssen und ggf. sind neue alternative Lösungswege zu erarbeiten (Stated-Problem-Method)</li> <li>▪ Portfolio mit integrierten Aufgaben zur kommunikativen Kompetenzentwicklung</li> </ul>	
<p><b>Literaturhinweise</b></p> <p>Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus; Quenzel, Gudrun et al. (2019): Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie: Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim: Beltz.</p> <p>Domenig, Dagmar (2007): Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe. Bern: Huber, Hogrefe.</p> <p>Gransee, Carmen; Lorenz, Jürgen; Deneke, Christiane et al. (2009): Diversitymanagement in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften. Strategien der Implementierung nachhaltiger Konzepte im Gesundheitswesen. Berlin: Lit.</p> <p>Kring, Wolfgang; Hurrelmann, Klaus (2019): Die Generation Z erfolgreich gewinnen, führen, binden. Herne: NWB Verlag.</p>	

Miller, Reinhold (2011): Beziehungsdidaktik. 5. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz.

Thomas, Alexander; Kammhuber, Stefan; Schroll-Machl, Sylvia (2007): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Bd. 2. Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Voelker, Claudia (Hrsg.) (2010): Herausforderungen im therapeutischen Alltag. Berlin: Cornelsen.

Voelker, Claudia (Hrsg.) (2010): Kommunikation. Berlin: Cornelsen.

Vogt, Michaela (2019): Praxisanleitung: Braucht es neue Wege für Generation Z?: Zwischen medizinischem Fortschritt und Generationswechsel. In: Heilberufe, Jg. 71, H. 6, S. 52–54.

Walter, Anja (2016): Diversitätssensibles Lehren und Lernen in gesundheits- und pflegebezogenen Bildungsgängen. In: Brinker-Meyendriesch, Elfriede; Arens, Frank (Hrsg.): Diskurs Berufspädagogik Pflege und Gesundheit. Wissen und Wirklichkeiten zu Handlungsfeldern und Themenbereichen. Berlin: wbv, S. 540–566.