



Paedagogische Werkstatt – Juliane Falk

Bildungsinstitut für Pflegepädagogik und Soziales Management

20. Werkstatt für die Pflege Münster

Leittext zur Planung einer komplexen Lernsituation



Vorgehen

1. Thema in Problem formulieren (worin könnte für die Schüler die Herausforderung liegen) oder Thema in eine zu bearbeitende Aufgabenstellung integrieren.
2. Lehrziele bezogen auf die 4 Kompetenzdimensionen beschreiben

Handlungsschritte	Stunden-/Wochenplanung	Welche Kollegen sind beteiligt?	Ergebnis ¹
<p>Die Aufgabenstellung</p> <p>Formulieren Sie eine praktische Aufgabe oder eine zu bearbeitende Problemstellung, die die Schüler² – möglichst selbständig – durchführen und präsentieren.</p>			
<p>Lernziele der Schüler</p> <p>Die Schüler identifizieren die Aufgabenstellung/Problemsituation und klären, was sie an dieser Problem- bzw. Aufgabenstellung lernen können. Schreiben Sie diese Anforderung in den Leittext hinein.</p>			
<p>Information</p> <p>Wenn Sie die Problem- bzw. Aufgabenstellung formuliert haben, überlegen Sie, welches theoretische Wissen Voraussetzung ist, um das Problem oder die Aufgabe lösen zu können. Listen Sie dazu das erforderliche theoretische Wissen auf.</p> <p>Formulieren Sie nun entsprechende „Leitfragen“, die dem Schüler helfen, sich individuell das notwendige Wissen zielgerichtet anzueignen. Die erforderlichen Bücher, Standards, Dokumente, Prospekte, Laptops usw. müssen in Ihrer Schule verfügbar sein.</p>	<p>Überlegen Sie, wie viel Zeit der Schüler wohl für die Informationsaneignung braucht. Begrenzen Sie die Zeit lieber als dass Sie zuviel Zeit einräumen.</p>		
<p>Integration von traditionellem Unterricht</p> <p>Überlegen Sie, ob es Fachgebiete gibt, die im traditionellen Lehrgangunterricht begleitend unterrichtet werden müssen.</p>	<p>Wie viele Stunden? Wann im Gesamtverlauf?</p>		

¹ In diese Spalte können Sie die oben formulierten Kompetenzen aufgliedern in Feinziele zu den einzelnen Handlungsschritten. Welches Ergebnis erwarten Sie in dieser Phase? Manchmal hilft dieser Schritt, die Gedanken zu strukturieren.

² Bilden Sie Lerngruppen



<p>Fragen zur Wissensaneignung</p> <p>Formulieren Sie in die Lernsituation hinein, dass nach der individuellen Informationsaneignung ein Gespräch mit den übrigen Gruppenteilnehmern bzw. dem/der Lehrenden (als Coach) ansteht, indem gemeinsam geklärt wird, ob das erforderliche Theoriewissen vorhanden ist. Wenn Lücken vorhanden sind, muss ein weiteres „Lernpensum“ absolviert werden. Geraten Sie aber nicht in die Rolle eines Belehrenden, der dann die notwendigen Informationen zusteuert. Selbsttätigkeit ist das Ziel der Bearbeitung komplexer Lernsituationen! Sie sind ausschließlich ein Lernbegleiter.</p>	<p>Wann und wie lange?</p>		
<p>Planung</p> <p>Nun werden die Schüler die Durchführung der oben formulierten Aufgabe planen. Dazu stellen Sie am besten auch einige Leitfragen.</p> <p>Ich verwende eine Art „Standard-Raster“: Ziele – Inhalte – Methoden/Ablauf – Medien.</p> <p>Die Schüler zeigen am Beispiel des Planungskonzeptes auf, dass sie in der Lage sind, das was sie tun, gedanklich vorher zu erfassen.</p>	<p>Wie viel Zeit räumen Sie ein?</p>		
<p>Durchführung</p> <p>Die Schüler führen die Aufgabe durch. Sie können je nach Aufgabenstellung dabei sein und beobachten oder die Schüler die Aufgabe selbständig durchführen lassen.</p> <p>Die Schüler präsentieren das Ergebnis.</p>			
<p>Selbstbewertung</p> <p>Die Schüler werden nun selbst auf der Grundlage</p> <p>a) ihres Planungskonzeptes und/oder</p> <p>b) eines von Ihnen erstellten Kompetenzrasters</p> <p>bewerten, wie sie die Aufgabe gelöst haben. Wenn Abweichungen vorlagen, werden diese beschrieben und begründet.</p>			
<p>Auswertung</p> <p>Erst an dieser Stelle werten Sie gemeinsam mit den Schülern die Lernsituation aus, und zwar im Hinblick auf die vorhergehenden Schritte. Die Lehrende gibt ein Feedback. Daraus ziehen Sie gemeinsam Konsequenzen für weitere Lernsituationen. Entweder muss</p>	<p>Wann und wie lange?</p>		



wiederholt und weiter geübt werden oder man wendet sich neuen Problemstellungen zu.			
---	--	--	--

1. Die Lernsituationen, die Sie konstruieren, sind „didaktisiert“, d.h. mit Hinweisen, Leitfragen versehen, so dass die Schüler wissen, was zu tun ist.
2. Sie erstellen eine 2. identische Lernsituation, die der Beurteilung dient. Die Schüler wissen dann, dass es um Notenvergabe geht.

Viel Spaß und ein gutes Gelingen

Juliane Falk





Hier das von Ihnen gewünscht Beispiel:

Einleitung für die Lehrenden

Das Thema „Mobbing“ kann entsprechend der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Altenpflege (2001) sowohl unter dem Lernfeld 4.1 „Berufliches Selbstverständnis entwickeln“ mit den Unterthemen:

- „Teamarbeit und Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen“
- „Ethische Herausforderungen der Altenpflege“

als auch unter dem Lernfeld 4.3. „Mit Krisen und schwierigen sozialen Situationen umgehen“ unter dem Thema

- „Berufstypische Konflikte und Befindlichkeiten“ behandelt werden.

Ich thematisiere den Problembereich unter der ethischen Dimension, weil Mobbing ein grundlegendes Moralprinzip tangiert, nämlich die Forderung Kants, dass man den anderen immer als einen „Zweck in sich selbst“ und niemals nur als ein Mittel betrachten solle: Achtung des Wertes der Person.

Den Lehrenden sollte deutlich sein, dass Lehr- und Lernprozesse im ethischen Bereich Bestandteil der Lebensbiographie eines Menschen sind und Einfluss haben auf die weitere Lebens- und Lerngeschichte.

Ziel ethischen Lernens ist die Sensibilisierung und das Bewusstwerden ethischer Dimensionen im eigenen Handeln sowie die Reflexion der eigenen Werthaltungen und -einstellungen. Ein weiteres Ziel ethischen Lernens besteht darin, die Bereitschaft zu stärken, entsprechend der eigenen ethischen Grundhaltung zu handeln. Ethische Kompetenz ist nur auf der Grundlage von Persönlichkeitsbildung und biographischem Wachstum möglich. Sie setzt die Stärkung der Einzelpersönlichkeit voraus (Falk, Kerres 2006).

Die vorgestellte Lernsequenz steht am Beginn der Unterrichtseinheit. Es geht darum, sich dem Begriff Mobbing anzunähern, die Ursachen zu ergründen sowie individuelle Reaktionen und Copingstile kennenzulernen sowie eigene Erfahrungen zu reflektieren.

An diese Lernsequenz schließt sich ein zu untersuchendes konkretes Fallbeispiel an. Anschließend geht es darum zu klären, auf welche Hilfsangebote Mobbingopfer zurückgreifen können. Im Rollenspiel wird „Stellung beziehen“ und Gesprächsführung zur Klärung beruflicher Situationen eingeübt.

Umgang mit Mobbing

Einleitung für die Schüler

Sie haben in einer vorherigen Unterrichtseinheit sich mit Konflikten und Konfliktlösung im Arbeitszusammenhang auseinandergesetzt. Daran knüpft das Thema Mobbing an. Eine allgemein anerkannte Definition des Begriffs „Mobbing“ gibt es nicht. Mobbing geschieht meist am Arbeitsplatz, aber auch in anderen Organisationen. Ein Betroffener wird fortgesetzt geärgert, schikaniert, mehrheitlich gemieden oder in sonstiger Weise in seiner Würde verletzt wird.

Lernziele

Der Leittext soll Sie in die Lage versetzen,

- zu erläutern, was man unter Mobbing versteht,
- die möglichen Ursachen für Mobbing zu ergründen



- die Folgen für das Mobbingopfer an Hand des Krisenmodells von Caplan zu beschreiben
- die unterschiedliche Art des Umgangs mit Belastungen gemäß der Copingstile des Psychologen Lazarus zu beschreiben
- eigene Erfahrungen im Umgang mit Mobbing zu reflektieren.

Vorgehen

1. Sie bearbeiten den Leittext zunächst im **Selbststudium** an Hand der unten aufgeführten Fragen, s. Arbeitsauftrag 1.

Anschließend klären Sie im **Lernteamcoaching** offen gebliebene Fragen und Probleme. Sie bearbeiten das Thema in der Gruppe weiter unter dem Aspekt der „Krisenprävention“, s. Arbeitsauftrag 2.

Was ist Mobbing?

Beantworten Sie schriftlich – bevor Sie sich mit dem Text auseinandersetzen – folgende zwei Fragen:

- Welche Handlungen verstehen Sie als „Mobbing“? Listen Sie diese auf.
- Vermuten Sie, welche Ursachen Mobbing zugrunde liegen können?

Erarbeitung des Textes

Der Begriff „Mobbing“ kommt aus dem englischen von „to mob“, und heißt übersetzt so viel wie anpöbeln, attackieren, angreifen. Mobbing beschreibt schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen, das gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe gerichtet ist. Die schikanösen Handlungen werden meistens über einen längeren Zeitraum hin wiederholt. Sie implizieren grundsätzlich die Täter-Absicht, das (die) Opfer bzw. sein (ihr) Ansehen zu schädigen und gegebenenfalls aus ihrer Position zu vertreiben. Aber auch ohne Schikane-Absicht des Täters können dessen „normale“ Handlungen von sensiblen Personen missverstanden und als Mobbing empfunden werden.

Hier einige Beispiele für Mobbing-Handlungen (Quelle: Kerres, Falk 1995):

Mobbing - Handlungen	
01	mündliche/schriftliche Drohungen
02	Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht
03	Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen
04	Man verbreitet Gerüchte.
05	Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
06	Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
07	Man gibt ihm sinnlose Arbeiten.
08	Androhung von Gewalt
09	Man wird wie Luft behandelt.
10	Man macht sich über das Privatleben lustig.



Ursachen für Mobbing

Prinzipiell lassen sich die Ursachen für Mobbing in zwei Bereiche unterteilen. Neben strukturellen Ursachen lassen sich individuelle Dispositionen aufzählen. Eine Übersicht über strukturell bzw. individuell mögliche Dispositionen ist in der Tabelle aufgeführt.

Strukturelle Ursachen	Individuelle Ursachen
Keine ausreichenden Kommunikationsstrukturen vorhanden	Mangelnde Konfliktfähigkeit
Stellenbeschreibung fehlt	Macht/Konkurrenz
mangelnde Führungsfunktion	Feindbild
Autoritärer Führungsstil, so dass die Wirkmächtigkeit des Einzelnen nicht vorhanden ist (gelernte Hilflosigkeit)	schwache Leitung
Ausübung von Leistungsdruck zur Erfüllung von Zielvorgaben	Arbeitsabsprachen werden nicht eingehalten
Umständliche Dienstwege, die eigenverantwortliches Handeln erschweren bzw. unmöglich machen	Freude an Macht
Unfähige, überforderte, übel gelaunte entscheidungsschwache intrigante Vorgesetzte	Angst vor Autoritätsverlust
hohe Mitarbeiterfluktuation	

(Quelle: Kerres, Falk 1995)

Auswirkungen von Mobbing

Die Reaktionen auf chronisches Mobbing am Arbeitsplatz können sehr vielfältig sein. Jeder von uns reagiert individuell je nach konstitutioneller Verwundbarkeit. Chronisches Mobbing hat Auswirkungen auf den Gesundheitszustand eines Menschen, angefangen von starker Müdigkeit, Lustlosigkeit, Erschöpfung bis hin zu Allergien, Hauterkrankungen, Impotenz usw.

Was erlebt ein Mobbingopfer? Diese Frage können wir an dem Krisenmodell von Caplan verdeutlichen.

Krisenmodell des amerikanischen Sozialpsychiaters Caplan (1964)

Caplan formuliert Krise als eine negativ empfundene Veränderung des Gleichgewichts zwischen Individuum und Umwelt. Eine Krise verläuft in vier Phasen.

1. Phase der angepassten und routinierten Reaktion:

Der Betroffene wendet ihm vertraute Problemlösungsstrategien an. Bereits in dieser Phase können sich Gefühle wie Angst, erhöhte Spannung, Bedrohung und Beunruhigung einstellen. Mit jedem misslungenen Versuch, die Situation mit bekannten Maßnahmen zu bewältigen, steigt die Spannung an. Der Betroffene sieht sich immer weniger in der Lage, eine Lösung für seine Probleme zu finden.

2. Phase der Unsicherheit und Überforderung:

Das Geschehen der ersten Phase spitzt sich zu. Die Copingstrategien des Betroffenen zeigen keinen Erfolg. Die starke emotionale Verunsicherung lässt den



Betroffenen kaum noch Perspektiven erkennen. Gefühle der Hilflosigkeit und des Versagens werden drängender.

3. Phase der Abwehr durch den Einsatz aller verfügbaren Mittel:

Alle äußeren und inneren Ressourcen werden mobilisiert. Der Leidensdruck ist so groß, dass der Betroffene auch zu ungewohnten Verhaltensweisen greift, um das Problem zu lösen.

Möglicherweise kann er das Problem in dieser Phase lösen und gewinnt damit an Stärke und neuem Selbstbewusstsein.

4. Phase der Erschöpfung, der Rat- und Hilflosigkeit:

In dieser Phase entscheidet sich, ob das Krisengeschehen positiv oder negativ verläuft. Besteht die bedrängende, belastende Situation weiter, verschlechtert sich das seelische und körperliche Wohlbefinden des Betroffenen stark. Schließlich kommt es zum Zusammenbruch der Persönlichkeit. Oft ist professionelle Hilfe nötig, um einen Copingprozess auszulösen.

Copingstrategien/Bewältigungsstrategien

Coping (englisch to cope with = „bewältigen“, „überwinden“) bezeichnet die Art des Umgangs mit einem als bedeutsam und schwierig empfundenen Lebensereignis oder einer Lebensphase.

Im medizinischen Sinn bezeichnet Coping das Bewältigungsverhalten von Menschen mit chronischen Krankheiten und Behinderungen.

Um aus einer Überforderungssituation wieder herauszukommen oder den psychischen Druck zu verringern, werden die unterschiedlichsten Bewältigungsstrategien angewendet. „Coping“ ist ein von dem amerikanischen Psychologen Lazarus (1999) geprägter Sammelbegriff für all die Reaktionen, die Menschen bei der Konfrontation mit potentiell bedrohlichen oder belastenden Situationen zeigen. Nach Lazarus hat „Coping“ hauptsächlich folgende Aufgaben:

- Den Einfluss schädigender Umweltbedingungen reduzieren und die Aussicht auf Erholung verbessern.
- Negative Ereignisse oder Umstände ertragbar machen bzw. den Organismus an sie anpassen.
- Ein positives Selbstbild aufrechterhalten.
- Das emotionale Gleichgewicht sichern.
- Befriedigende Beziehungen zu anderen Personen fortsetzen.

Lazarus unterscheidet drei Arten der Bewältigungsstrategien: das problemorientierte, das emotionsorientierte und das bewertungsorientierte Coping.

Emotionsorientiertes Coping

Das emotionsorientierte Coping wird auch „intrapsychisches Coping“ genannt. Hierbei wird in erster Linie versucht, die durch die Situation entstandene emotionale Erregung abzubauen. Anstrengungen werden primär darauf gerichtet, die eigene emotionale Befindlichkeit zu verbessern. Zum emotionalen Coping gehört sowohl die Strategie des positiven Denkens („Ich habe noch vier Tage Zeit, mich intensiv mit der Lösung dieses Problems zu beschäftigen. In der Zeit kann ich viel erreichen!“ anstatt „Ich habe es in den letzten drei Tagen nicht geschafft, dann werde ich es in den verbleibenden vier Tagen bestimmt auch nicht schaffen!“) wie auch der Versuch, Ängste, Anspannungen, negative emotionale Zustände durch Alkohol- oder Medikamentenkonsum zu vermindern.



Problemorientiertes Coping

Darunter versteht man, dass das Individuum versucht, durch Informationssuche, direkte Handlungen oder auch durch Unterlassen von Handlungen Problemsituationen zu überwinden oder sich den Gegebenheiten anzupassen. Diese Bewältigungsstrategie bezieht sich auf die Ebene der Situation bzw. des Auslösers von Problemen. Die einzelne Person versucht, die Problemlage positiv zu verändern, eine Lösung des Problems herbeizuführen, die Bedingungen von denen Herausforderung, Bedrohung oder Schädigung ausgeht, zu verändern. Problemorientiertes Coping würde sich bei starkem Zeit- und Arbeitsdruck darauf richten, die Ursachen des Termindrucks zu beseitigen, indem man beispielsweise weniger wichtige Termine streicht oder einen Teil der Aufgaben delegiert. Man lotet zunächst einmal die Möglichkeit aus, das Problem mit den Mitteln, die einem selbst zur Verfügung stehen, in den Griff zu bekommen. Erweisen sich diese als nicht ausreichend, wird man versuchen, den eigenen Informationsstand zu erweitern oder aber nach Wegen suchen, die eigenen Kompetenzen zu erweitern.

Bewertungsorientiertes Coping

Lazarus (1999, S. 77) verwendet den Begriff Neubewertung. Die betroffene Person kann ihr Verhältnis zur Umwelt kognitiv – d.h. gedanklich – neu bewerten, um so adäquat damit umzugehen. Das Hauptziel beim bewertungsorientierten Coping liegt darin, eine Belastung eher als Herausforderung zu sehen, weil so ein Lebensumstand positiv bewertet wird und dadurch Ressourcen frei werden, um angemessen zu reagieren.

Arbeitsauftrag 1

Bearbeiten Sie den Text unter folgenden Leitfragen:

Einzelarbeit: den Text lesen

Konzentration auf Schlüsselwörter:

- Worauf kommt es im Text an? Welches sind die wichtigsten Begriffe im Text?

Entwicklung einer Struktur/eines thematischen Zusammenhangs:

- Zwischen welchen Schlüsselwörtern gibt es Ihrer Ansicht nach eine Verbindung?
- Erstellen Sie dazu eine Mindmap und zeigen Sie die Verbindungen durch Linien auf.

Einbettung des neuen Wissens in Wissensvoraussetzungen:

- Gibt es persönliche Erfahrungen (Wissen, Handlungen, Ereignisse), woran Sie anknüpfen können?
- In welchem Zusammenhang steht das Thema Mobbing mit dem zuvor behandelten Thematik „Konfliktmanagement“? Stellen Sie Gemeinsamkeiten heraus.

Veranschaulichung des neuen Wissens (Beispiele, das Gelernte in die praktische Arbeit zu integrieren):

- Was kann ich tun, wenn ich selbst von Mobbing betroffen bin?
- Was kann ich tun, wenn ich feststelle, dass ein Kollege ein Mobbingopfer ist?

Arbeitsauftrag 2

Weiterarbeit des Themas in der Lerngruppe im Lernteamcoaching:

1. Klären Sie zunächst offen gebliebene Fragen. Falls Sie Hilfe benötigen, fragen Sie Ihre Dozentin. Sie ist Ihr Coach.
2. Sprechen Sie in der Lerngruppe darüber, was Sie über das Thema bereits wussten und welche neuen Erkenntnisse Sie durch den Text dazu gewonnen haben.



3. In der Gruppe wird das Thema weiter bearbeitet unter dem Aspekt der **Krisenprävention**: „Was muss eine Organisation tun, um Mobbing erst gar nicht entstehen zu lassen?“ Erstellen Sie dazu Leitlinien. Präsentieren Sie die Leitlinien anschließend im Plenum.

Planen Sie Ihr Vorgehen (Wer macht was in der Gruppe? Wählen Sie einen Moderator und einen Zeitnehmer. Achten Sie auf die abgesprochenen Zeitvorgaben. Bei Nichteinhalten informieren Sie Ihre Dozentin.)

Nach der Durchführung werten Sie Ihre Präsentation aus.

Die übrigen Teilnehmer und die Dozentin geben der Gruppe ein Feedback.

Literatur

Caplan, Gerald (1964): Principles of Preventive Psychiatry London: Tavistock

Falk, J.; Kerres, A. (2006): Lernfelder in der Pflegeausbildung. Leitfaden zur handlungsorientierten Unterrichtsgestaltung, Weinheim-München: Juventa Verlag

Lazarus, R.S. (1999): Stress and Emotion. London: Free Association Books (Nachdruck)

Kerres, A.; Falk, J. (1995): „Es ist nicht mehr auszuhalten!“ Ursachen und Lösungswege bei Mobbing. In: Altenpflege 20 9, S. 595-598

