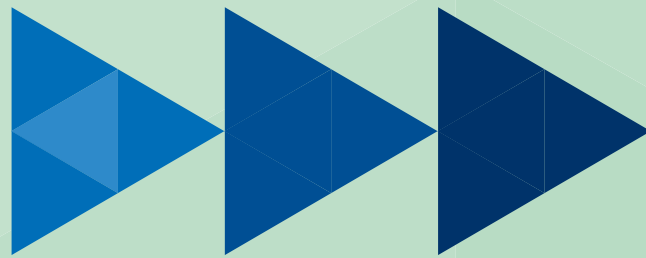


Joost Popall-Zamjatnins | Isabelle Simon | Katharina Genz |
Christiane Micus-Loos | Wolfgang von Gahlen-Hoops

Vielfalt. Rollen. Empowerment.

Kleiner Materialkoffer für neue Impulse in der Pflegeausbildung



Joost Popall-Zamjatnins | Isabelle Simon | Katharina Genz |
Christiane Micus-Loos | Wolfgang von Gahlen-Hoops

Vielfalt. Rollen. Empowerment.

Kleiner Materialkoffer für neue Impulse in der Pflegeausbildung

Impressum

Zitiervorschlag:

Popall-Zamjatnins, Joost; Simon, Isabelle; Genz, Katharina; Micus-Loos, Christiane; von Gahlen-Hoops, Wolfgang.: Vielfalt. Rollen. Empowerment. Kleiner Materialkoffer für neue Impulse in der Pflegeausbildung. Bonn 2026. DOI: <https://doi.org/10.66390/FLAO5039>

1. Auflage 2026

unter Mitarbeit von

Christoph Schröder
Sophie Schmidt

Danksagung: Die Autorinnen und Autoren danken an dieser Stelle allen ehemaligen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, die an der Entstehung und Entwicklung des ursprünglichen Materials und an der Durchführung der Workshops beteiligt waren, insbesondere Alexandra Bartsch.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Bildnachweis:

Die Illustrationen auf den Vorderseiten der Rollenkarten (S. 40 bis 51) wurden mithilfe eines KI-Bildgenerators (ChatGPT 5.2) erstellt. Prompt- und Nachbearbeitung erfolgten durch die Autorinnen/Autoren bzw. Mitarbeitenden.
Bei allen anderen Abbildungen handelt es sich um eigene Darstellungen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).

Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-587-2 (Open Access)

DOI: <https://doi.org/10.66390/FLAO5039>

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

VORWORT

Die Pflegeausbildung befindet sich in einem dynamischen Wandel, der nicht nur durch gesellschaftliche Veränderungen, sondern auch durch die spezifischen Anforderungen des Bildungssystems geprägt ist. Besonders die Diversität der Auszubildenden sowie die zunehmende Zahl von Umschulenden Personen¹ stellt die Gesellschaft vor neue Herausforderungen und Chancen. Diese Zielgruppen bringen nicht nur unterschiedliche Lebenserfahrungen mit, sondern auch ganz individuelle Kompetenzen, die es zu fördern gilt. Es liegt auch an Lehrenden und Praxisanleitenden, diese Vielfalt als Bereicherung für die Pflegepraxis zu erkennen und entsprechende Strukturen zu schaffen, die allen Auszubildenden zugutekommen.

Im Rahmen des vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragten Projekts ParAScholaBi² ist der „Kleine Materialkoffer für neue Impulse in der Pflegeausbildung“ entstanden, der zur Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen und Potenzialen von Lernenden in der Pflegeausbildung – insbesondere Umschulenden Personen – anregen möchte. Die hier vorgestellten Materialien und Methoden bieten praxisnahe Ansätze zur Reflexion und Integration von vielfältigen Perspektiven im Unterricht und in der Praxisanleitung. Sie möchten dazu beitragen, nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern auch das Bewusstsein für die sozialen und kulturellen Hintergründe der Lernenden zu schärfen.

Die vorliegende Sammlung basiert auf empirischen Ergebnissen des Projekts. Die hier zur Verfügung gestellten Materialien wurden in enger Zusammenarbeit mit Lehrenden, Praxisanleitenden sowie Umschulenden selbst didaktisch erprobt und evaluiert. Sie bieten nicht nur theoretische Impulse, sondern auch konkrete Arbeitsmaterialien, die sofort im Unterricht eingesetzt werden können. Sie umfassen u. a. Themen wie die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Rollen, Diversity und Empowerment sowie das Fördern von Selbstwirksamkeit. Die Anwendung dieser Materialien ist ein möglicher Schritt hin zu einer inklusiveren und gleichwertigen Pflegebildung, die die vielfältigen Lebenswelten der Auszubildenden berücksichtigt und integriert.

Ich danke allen, die sich in das Projekt eingebracht und mit ihren Erfahrungen und Ideen einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Pflegebildung geleistet haben. Dieser Materialkoffer ist ein wertvoller Baustein auf dem Weg zu einer zukunftsorientierten, diversitätsbewussten und nachhaltig wirkenden Pflegeausbildung. Implizit bietet der Materialkoffer darüber hinaus auch Anknüpfungs-

1 In dieser Publikation bezeichnet der Begriff „Umschulende Personen“ Auszubildende, die vor Beginn ihrer Pflegeausbildung bereits berufliche oder außerberufliche Erfahrungen gesammelt haben – sei es durch eine andere Ausbildung oder berufliche Tätigkeit, durch Auszeiten, familiäre Sorgearbeit oder eine Tätigkeit als Pflegehelfer/-in – unabhängig davon, ob eine Förderung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter erfolgt.

2 Vgl. Projekt „Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler/-innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung“: <https://www.bibb.de/de/216047.php> (Stand: 15.02.2026).

punkte, um begleitend wichtige Themen im Kontext der Demokratiebildung in der Pflege zu adressieren: Der partizipative Ansatz, die Reflexion von Diversität, Rollenbildern und Machtstrukturen liefern hier gute Impulse.

Ich lade Sie herzlich ein, die vorgestellten Materialien zu nutzen, weiterzudenken oder auch gerne weiterzuentwickeln bzw. zu modifizieren und gemeinsam mit uns neue Wege in der Pflegeausbildung zu gestalten. Möge diese Publikation Ihnen dabei helfen, Ihre pädagogische Tätigkeit noch effektiver zu gestalten und zu bereichern.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende und erkenntnisreiche Lektüre und darauf aufbauende spannende Unterrichtseinheiten gemeinsam mit den Lernenden in der Pflege.

Dr. Monika Hackel

Leiterin Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	6
Einleitung (Kurzversion)	7
Einleitung (Langversion)	9
Nutzungshinweise	10
Exkurs: Reflexionsprozesse in der theoretischen Pflegeausbildung anbahnen	15
 THEMENBEREICH A: (LEBENS-)SITUATIONEN VON AUSZUBILDENDEN IN DER PFLEGE	
Einführung für Lehrende	19
Arbeitsblatt A1: Herausforderungen und Ressourcen von Auszubildenden in der Pflege	21
Arbeitsblatt A2: „In der Schule ist es echt immer so ...“: Settingspezifische Herausforderungen in der Pflegeausbildung?	29
 THEMENBEREICH B: ROLLEN	
Einführung für Lehrende	35
Arbeitsblatt B1: Eine Auszubildende – viele Rollen – ganz viele Erwartungen	37
Arbeitsblatt B2: „Lass uns zusammen (Rollen-)Karten spielen!“	39
 THEMENBEREICH C: DIVERSITY	
Einführung für Lehrende	53
Arbeitsblatt C1: Dimensionen von Diversity – das Eisberg-Modell	57
Arbeitsblatt C2: Fallarbeit zu rassistischer Diskriminierung in der Pflege	59
Methodenblatt C3: Privilege Walk	62
Arbeitsblatt C4: Power Flower	65
 THEMENBEREICH D: EMPOWERMENT	
Einführung für Lehrende	69
Arbeitsblatt D1: Wer wir sind? Wir sind wer!	71
Methodenblatt D2: Empowerment Wall	75
 Literaturverzeichnis	 77
Die Autorinnen und Autoren	78

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

CC	Creative Commons
ParAScholaBi	Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler/-innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung
OER	Open Educational Resources

EINLEITUNG (KURZVERSION)

Überblick

Diese Materialiensammlung bietet eine Auswahl an didaktisch erprobten und reflexiv angelegten Lern- und Arbeitsmaterialien für die Pflegeausbildung. Sie wurde im Rahmen von Workshops mit Auszubildenden, Lehrenden und Praxisanleitenden entwickelt und erprobt. Die Sammlung orientiert sich an den Prinzipien von Open Educational Resources (OER) und steht zur freien Nutzung, Bearbeitung und Weiterverbreitung zur Verfügung.

Zielsetzung

Die Materialien unterstützen Lehrende dabei, zentrale Themen der Pflegebildung mit Lernenden zu bearbeiten:

- ▶ Vielfalt anerkennen und verstehen,
- ▶ Rollenreflexion und professionelle Identitätsentwicklung anregen,
- ▶ Empowerment und Selbstwirksamkeit stärken,
- ▶ Diskriminierung erkennen und Handlungskompetenz aufbauen.

Enthaltene Materialien

Die Sammlung umfasst:

- ▶ **Arbeitsblätter** mit Aufgabenstellungen zu Selbstreflexion, Biografiearbeit und Empowerment,
- ▶ **Methodenblätter** mit ausgewählten Methoden in anschaulicher und anwendungsorientierter Form,
- ▶ umfangreiche **Arbeitsmaterialien** zu den Arbeits- und Methodenblättern, beispielsweise Rollenkarten und Fallbeispiele, basierend auf dem Interviewmaterial des Forschungsprojekts ParAScholaBi.

Einsatzbereiche

Die Materialien sind flexibel einsetzbar, insbesondere in folgenden Settings:

- ▶ Unterricht in Pflegeschulen oder Pflegestudiengängen,
- ▶ Workshops für Umschulende Personen oder Personen mit Migrationsgeschichte in der Pflegeausbildung,
- ▶ Fortbildungen für Praxisanleitende,
- ▶ Reflexion und interne Fortbildung von Lehrenden,
- ▶ Reflexionstage oder Projektstage in Bildungseinrichtungen.

Bearbeitung und Weitergabe

Alle Materialien stehen unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0. Das bedeutet:

- ▶ Sie dürfen die Materialien frei verwenden, verändern und weitergeben.
- ▶ Bitte nennen Sie dabei die vollständige Quellenangabe mit einem Hinweis auf die verwendete Lizenz (CC BY-SA 4.0) und geben Sie an, ob von Ihnen Änderungen vorgenommen wurden.
- ▶ Die Inhalte müssen unter derselben Lizenz weitergegeben werden.

Struktur der Materialien

Die Materialien sind in vier thematische Kapitel gegliedert:

Themenbereich A: (Lebens-)Situationen von Auszubildenden in der Pflege

Themenbereich B: Rollen

Themenbereich C: Diversity

Themenbereich D: Empowerment

Jedes Kapitel enthält eine Einführung für Lehrende, praktische Arbeitsblätter, teilweise verfügen die Kapitel zusätzlich über Methodenblätter.

EINLEITUNG (LANGVERSION)

Hochwertige und frei zugängliche Methoden, Arbeits- und Lernmaterialien zur Erweiterung und Hinterfragung der eigenen Perspektive, zur Selbstreflexion und zum Anbahnen eines konstruktiven und reflektierten Umgangs mit Differenz und eigenen Vorurteilen gibt es bereits einige.

Das Besondere an diesem kleinen Materialkoffer sind die folgenden Merkmale:

- ▶ die Herleitung der Themen und der Fallbeispiele aus dem empirischen Material des Forschungsprojekts ParAScholaBi,
- ▶ eine konsequente Ausrichtung auf die Pflegeausbildung,
- ▶ eine hohe Anschlussfähigkeit für die pädagogische Arbeit mit allen an der Pflegeausbildung beteiligten Personen sowie
- ▶ der Anspruch, möglichst barrierearm in Pflegeschulen einsetzbar zu sein.

Das Projekt ParAScholaBi

ParAScholaBi steht für *Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler/-innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung*. Das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragte Projekt wurde an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) in gemeinsamer Zusammenarbeit von der Arbeitsgruppe der Didaktik der Pflege und Gesundheitsberufe (Prof. Dr. Wolfgang von Gahlen-Hoops) sowie der Professur für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik (Prof. in Dr. Christiane Micus-Loos) von Januar 2022 bis Dezember 2025 durchgeführt.

Projektziel war die Entwicklung eines Mehrebenenkonzepts für die Vorbereitung und Begleitung von Umschulenden Personen unter besonderer Berücksichtigung von geschlechts- und diversitätsspezifischen Aspekten. Ziel war, die Gruppe der Umschulenden Personen aus Prozessen der Stereotypisierung und Stigmatisierung zu befreien. Nach einer initialen quantitativen und sich anschließenden qualitativen Datenerhebung mit Umschulenden Personen, Lehrenden, Praxisanleitenden sowie Trägerinnen und Trägern von umschulenden Maßnahmen zu individuellen Bedarfen und Deutungen sowie deren subjektiver Verarbeitung sind sechs konkrete Konzeptbausteine entwickelt worden. Dazu gehören u. a. Interventionen in der Schulsozialarbeit und Modulationen in der Pflegelehrenden-Ausbildung auf Master-Niveau. Nähere Informationen zu den Konzeptbausteinen und zum Projekt ParAScholaBi finden Sie auf unserer partizipativen Webseite www.parascholabi.de und auf der Projektwebseite des BIBB unter www.bibb.de/pflege-parascholabi.

Der hier zur Verfügung gestellte Materialkoffer basiert auf den Logiken, Erfahrungen und den Arbeitsmaterialien des Konzeptbausteins vier Workshops. Im Rahmen des Projekts wurden 2024 sieben verschiedene Workshops an bundesweit sechs Standorten durchgeführt. Zielgruppen waren die zuvor definierten Gruppen der Umschulenden Personen, Praxisanleitenden und Lehrenden. Grundlage für die Entwicklung der Workshops waren die empirischen Erkenntnisse aus der initialen Datenerhebung. Die Workshops wurden von Mitarbeitenden des ParAScholaBi-Projektteams als Inhouse-Fortbildungen durchgeführt und erreichten eine Gesamt Teilnehmendenzahl von 314 Personen.

Als roter Faden und vielfach genutztes Medium dienen an vielen Stellen wörtliche Zitate (vor allem von Umschulenden Personen in der Pflegeausbildung) oder ganze Sequenzen aus dem umfangreichen Interviewmaterial des Projekts. Die in den Zitaten verwendeten Personennamen sind frei erfunden.

Nutzungshinweise

Was kann der kleine Materialkoffer?

Sie planen gerade eine Unterrichtseinheit in der Pflegeausbildung, in einem Weiterbildungskurs für Praxisanleitende o.Ä. und suchen noch nach Arbeitsmaterial und methodischen Anregungen?

Wunderbar! Dann sind Sie hier genau richtig:

Der kleine Materialkoffer besteht aus Arbeitsbögen und einigen konkreten Methoden, sortiert nach den Themenbereichen **(Lebens-)Situationen von Auszubildenden in der Pflege, Rollen, Diversity und Empowerment**. Diese Zuordnung entstammt der Entwicklungslogik der Workshops des Projekts ParAScholaBi und ist weder trennscharf noch verbindlich gemeint. Selbstverständlich gibt es auch Überschneidungen zwischen den Themenbereichen. So durchdringt beispielsweise die Idee des Empowerments von Auszubildenden nicht nur den Themenbereich D und selbstverständlich können einige Materialien auch in ganz anderen thematischen Zusammenhängen wie Kommunikation, Konflikte, Coping oder Ähnlichem sinnhaft genutzt werden.

Das Material arbeitet vielfach mit authentischen Zitaten aus dem Interviewmaterial des Projekts ParAScholaBi und/oder regt die Lernenden dazu an, eigene Erfahrungen in den Lernprozess einzubringen. So werden authentische Zugänge zu Arbeits- und Erlebensrealitäten in der Pflegeausbildung geschaffen und Reflexionsprozesse angebahnt. Um den Lernenden den *handelnden* Kontakt und Austausch sowie Abwechslung zu ermöglichen, sehen die Arbeitsbögen überwiegend die Sozialformen, Einzel-, Zweier- und Gruppenarbeit vor. Dies weist dem Lehrendenhandeln keinesfalls eine passive Rolle zu, sondern setzt eine umsichtige, überlegte Einbettung, eine pädagogische Rahmung sowie Steuerung und Begleitung voraus (s. u.: *Was kann der kleine Materialkoffer nicht?*).

Grundsätzlich darf das Material auch weitergegeben, weitergedacht, verändert und variiert werden. Idealerweise ist der kleine Materialkoffer nicht nur Werkzeug, sondern auch Anstoß für Neues.

Was kann der kleine Materialkoffer *nicht*?

Der kleine Materialkoffer enthält Methoden und Arbeitsmaterialien und zielt dabei vor allem auf Reflexion ab (s.o.). *Nicht* enthalten ist inhaltlicher bzw. thematischer Input (im Sinne von Wissen). Der kleine Materialkoffer beinhaltet *keine* kompletten Lehr-Lern-Situationen und bietet damit auch keine vollständige Unterrichtsplanung. Auch die Arbeitsblätter müssen thematisch eingebunden werden und funktionieren nicht ohne eine inhaltliche Einbettung und didaktische Kontextualisierung.

Dies gilt insbesondere für den **Themenbereich C: Diversity**. Für die Entwicklung einer passenden inhaltlichen Kontextualisierung im Zusammenhang mit dem Themenkomplex Diversity empfehlen wir außerdem grundsätzlich, den komplexen, diskursiven und zum Teil weit ausdeutbaren Fachbegriffen Raum zu geben. Mindestens sollte es zunächst darum gehen, diese Begriffe dem aktiven Wortschatz der Lernenden zugänglich und diese damit *sprachfähig* zu machen. Hierfür bieten sich aus unserer Sicht die Informationsmaterialien der Amadeu Antonio Stiftung sowie der Bundeszentrale für politische Bildung an. Auch ein Diversity-Glossar³ kann hierbei hilfreich sein. Erfahrungsgemäß herrscht im auf Diversity bezogenen Sprachgebrauch innerhalb von Lerngruppen eine große Heterogenität: Manche Lernenden können mit Begriffen wie Diversity oder Gender (noch) wenig anfangen oder bringen eine skeptische bis ablehnende Haltungen mit. Andere zeigen vielleicht eine Affinität zu diesen Themen und verfügen bereits über einen entsprechenden Wortschatz und Wissen dazu. Aus unserer Sicht betrifft dies beispielsweise die Begriffe Diversity, Rassismus, Kulturalisierung, Sexismus, Gender, Diskriminierung, Zuschreibung, Othering und Privilegien.

Die Aufgabenstellungen der Arbeitsblätter enden in der Regel in der Sozialform Gruppenarbeit oder Arbeit im Zweierteam. Es bietet sich daher häufig an, im Anschluss an die Bearbeitung einen Abschluss im Plenum zu gestalten. Dieser Schritt ist in den Arbeitsbögen nicht enthalten (Ausnahme: C4) und könnte z.B.

- ▶ die Reflexion der Bearbeitung bzw. Zusammenarbeit,
- ▶ die Reflexion der Aufgabenstellung, der verwendeten Konstrukte und des Materials selbst,
- ▶ die Formulierung eines Fazits (*Was haben Sie gelernt/erfahren/nehmen Sie mit etc.?*),

3 Beispiel der Universität Bonn: <https://www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/de/diskriminierungsschutz-und-inklusion/glossar> (Stand: 29.11.2025).

- die Reflexion des eigenen Befindens (*Wie geht es Ihnen nach der Bearbeitung?*) und
- die Ergebnissicherung enthalten.

Auf keinen Fall sollten die Arbeitsblätter dazu genutzt werden, Lücken im Stundenplan zu füllen oder Ausfall zu kompensieren.

Für wen ist der kleine Materialkoffer gedacht?

Das Material dreht sich insgesamt um die Pflegeausbildung und kann in Bildungsveranstaltungen rund um die Pflegeausbildung (also vor allem in Pflegeschulen) relativ breit eingesetzt werden – egal ob in der theoretischen Pflegeausbildung, in Fort- und Weiterbildung, im Pflegestudium, in der Schulentwicklung, in der Supervision oder oder ...

Durchführende Personen (im Folgenden: *Lehrende*) könnten Pflegepädagoginnen und -pädagogen, Schulsozialarbeitende oder andere pädagogisch tätige Personen sein. Voraussetzung ist aus unserer Sicht eine pädagogische Qualifikation und eine gewisse Erfahrung in der (reflexiven) Arbeit mit den Lernenden oder alternativ eine anleitende Begleitung durch eine/-n Lehrende/-n mit entsprechender Erfahrung.

Diejenigen, mit denen die pädagogische Arbeit durchgeführt wird, werden im Folgenden als *Lernende* bezeichnet. Neben Auszubildenden können das im Prinzip alle anderen an der Pflegeausbildung beteiligten Personen sein, beispielsweise Lehrpersonen an Pflegeschulen, Praxisanleitende, Pflegedienstleitungen, oder Mitarbeitende der Agentur für Arbeit.

Wie ist der kleine Materialkoffer aufgebaut?

Der kleine Materialkoffer ist in vier übergeordnete Themenbereiche (A–D) aufgeteilt:

Themenbereich A: (Lebens-)Situationen von Auszubildenden in der Pflege

Themenbereich B: Rollen

Themenbereich C: Diversity

Themenbereich D: Empowerment

Diese beginnen jeweils mit einer vorgelagerten Einführung für Lehrende. Nach einigen einleitenden Worten werden die Arbeitsmaterialien des Kapitels kurz vorgestellt, teilweise mit Ideen zu Variationen. An diesen Stellen finden sich zum Teil auch Triggerwarnungen (siehe dazu unten).

Es folgen Arbeitsblätter und teilweise Methodenblätter. Wie bereits erläutert funktionieren diese mit Auszubildenden im Unterricht, mit Pflegestudierenden, mit Pflegenden in der Fort- und Weiterbildung, mit Praxisanleitenden, Pflegelehrenden etc. Ein Arbeitsblatt (B1) ist nicht für die Arbeit mit Auszubildenden konzipiert. Dies ist oberhalb des Titels deutlich vermerkt.

Die Arbeitsblätter sind so gestaltet, dass sie direkt ausgedruckt oder digital auf Tablets verwendet werden können. Dazugehörige zusätzliche Arbeitsmaterialien befinden sich direkt hinter den jeweiligen Arbeits- und Methodenblättern, sind mit der gleichen Nummerierung gekennzeichnet (zu Arbeitsblatt A1 gehören die Arbeitsmaterialien A1 usw.) und können ebenfalls direkt mit ausgedruckt werden.

Die Arbeitsblätter selbst enthalten jeweils eine kurze Infobox (diese ersetzt nicht die thematische Kontextualisierung!) und die Aufgabenstellungen mit Nummerierung und Angabe der Sozialform. Felder zum Antworten und ggf. benötigte Zitate, Fälle etc. finden sich entweder direkt unter der jeweiligen Aufgabe, am Ende des jeweiligen Arbeitsbogens oder separat im dazugehörigen Arbeitsmaterial.

Für Reflexionsfragen in den Sozialformen Gruppenarbeit oder Arbeit im Zweier-team gibt es keine Felder zum Eintragen der Antworten, da hier in der Regel der Austausch der Lernenden im Vordergrund steht.

Wie ist mit den Triggerwarnungen umzugehen?

Aus Sicht des Projektteams ist Pflegearbeit untrennbar mit menschlichen Biografien, Leid, Ängsten und Belastungen verbunden und die theoretische Pflegeausbildung damit ein Ort, der sich diesen Themen stellen und sie didaktisch einbetten muss. Gleichzeitig ist es wichtig und auch Ausdruck professionellen (pflege-)pädagogischen Handelns, dies auf allen Ebenen so zu gestalten, dass mit Themen und Fällen verantwortungsvoll umgegangen wird, Belastungen sensibel wahrgenommen und begleitet werden – und die Lernenden den Lernort möglichst gestärkt verlassen. Für diesen Materialkoffer haben wir uns daher für „Triggerwarnungen“ bei besonders sensiblen Themen entschieden. Diese befinden sich in den Einleitungen für Lehrende zu Beginn der Themenbereiche, nicht auf den Arbeitsmaterialien selbst.

Lehrende sind hier in der Verantwortung, diese als Triggerwarnung gekennzeichneten Informationen verantwortungsvoll in ihrer Anwendung zu berücksichtigen. Im Falle des im Arbeitsmaterial A1 erwähnten Suizids würde es aus unserer Sicht

beispielsweise ausreichen, die Lernenden (eben im Sinne einer Triggerwarnung) darüber zu informieren, im Themenbereich C gestaltet sich dies etwas komplexer (vgl. *Reflexionsprozesse in der theoretischen Pflegeausbildung anbahnen*).

Wo stehen die Lehrziele und die Bearbeitungszeit?

Die Materialsammlung möchte die Lernenden dazu anregen, sich vertieft, aber mit einer gewissen Distanz mit sich selbst, ihren Mitmenschen und ihrem (Lern-) Umfeld auseinanderzusetzen, in eine produktive Reflexion einladen oder – ganz formal ausgedrückt – dazu anregen, *Reflexionsprozesse anzubahnen*.

Wie oben beschrieben, können die *Lernenden* nicht nur Auszubildende in der Pflegeschule sein, sondern auch Praxisanleitende oder Lehrpersonen. Auch in diesen Fällen stehen Reflexionsprozesse im Mittelpunkt, vielleicht etwas weniger bezogen auf die eigene Person und etwas mehr auf die Erlebenswelten der Auszubildenden.

Auf eine kleinteilige Ausformulierung der Lehrziele zu den einzelnen Arbeitsblättern und Methoden wurde bewusst verzichtet:

Erstens, weil davon ausgegangen wird, dass die Lehr-Lern-Kontexte bereits einem zielgerichteten Lehrhandeln entspringen und die Materialien entsprechend zielgerichtet ausgewählt werden oder diese als Inspiration für das Nachdenken über die eigenen Lehrziele und daraus entstehendes Lehr-Lern-Handeln dienen.

Zweitens können viele der Materialien – im Sinne einer differenzierten Zielformulierung – je nach Ausgestaltung, didaktischer Einbindung und nicht zuletzt der Nutzung durch die Lernenden unterschiedlich wirken. Aus genau diesen Gründen wurde auf die Angabe von Bearbeitungszeiten verzichtet.

Warum sind die Aufgabenstellungen nicht mit Operatoren formuliert?

Für die Formulierung von Aufgabenstellungen in der theoretischen Pflegeausbildung gilt die Verwendung von Operatoren als Qualitätsmerkmal und ist in vielen Fällen auch durchaus sinnvoll, insbesondere für Lernende mit Deutsch als Zweitsprache. Wir haben uns aus folgenden Gründen dennoch bewusst dagegen entschieden:

Die Verwendung von Operatoren ist eng verknüpft mit der Logik von schriftlichen Lernerfolgskontrollen. Sie kann Lernenden subversiv in die Position bringen, sich *geprüft* zu fühlen und die *richtige* Antwort geben zu wollen. Dies steht dem hier intendierten Explorieren, Ausprobieren, kreativen Nachdenken, Diskutieren und Reflektieren ein Stück weit entgegen. Diese pädagogische Prämisse, die bewusst auch der Herkunft des Materials aus den ParAScholaBi-Workshops entspringt, steht nicht im Widerspruch zur Kompetenzorientierung der Pflege-

ausbildung – sie lässt sich dieser aber eben auch nicht unterordnen. Außerdem setzt die Formulierung von Operatoren naturgemäß einen Erwartungshorizont im Sinne von klaren Zielen voraus – auf die hier bewusst verzichtet wurde (s. o.).

Exkurs: Reflexionsprozesse in der theoretischen Pflegeausbildung anbahnen

Die Anbahnung von Reflexionsprozessen in der Pflegeausbildung fällt Lehrenden – unserer Erfahrung nach – mitunter schwer, insbesondere dann, wenn die ‚sichere Oberfläche‘ des ‚vermeintlich Kontrollierbaren‘ verlassen wird. Dies ist erst einmal verständlich: In der eigenen Lernsozialisation, beginnend mit der Grundschule, haben viele Lehrende (und Lernende) eher Erfahrungen mit wissensorientiertem Lernen und weniger mit reflexivem Lernen gemacht. Auch in der sehr heterogenen lehrendenbildenden Studiengangslandschaft, die für viele Lehrende eine zentrale Station in ihrer beruflichen Entwicklung darstellt, scheint es große Unterschiede und zum Teil Nachholbedarf in diesem Bereich zu geben.

Außerdem lassen sich an nahezu jeder Pflegeschule schnell Gründe finden, warum reflexionsorientiertes Lernen *gerade heute* schwierig erscheint – etwa Zeitmangel, heterogene Lerngruppen, belastende Erlebnisse in der Praxis, psychosozial stark beanspruchte Auszubildende usw.

Aus unserer Sicht sind diese realen Herausforderungen jedoch gerade Argumente für reflexives Lernen: Ein konstruktiver Umgang mit Vielfalt, unterschiedlichen Lebenswelten, kollektiver Belastung und komplexen Lern- und Entwicklungserfordernissen kann gelingen – über Verständnis, Partizipation, Anerkennung, Vertrauen, Empowerment und Perspektivenerweiterung.

Praxistipps

Aus unserer Sicht können Lehrende relativ leicht gute Bedingungen für störungsarmes und produktives Lernen an, mit und durch Reflexionsprozesse(n) schaffen:

- ▶ Schaffen Sie eine professionelle Beziehung zu den Lernenden. Diese sollte auf Respekt und einer eigenen starken Haltung fußen und in jedem Fall authentisch, klar und verlässlich sein.
- ▶ Behalten Sie die Lerngruppe im Blick: Wie ist die Stimmung? Gibt es Spannungen oder gar Konflikte? Wie gehen die Lernenden miteinander um? Was können und was brauchen sie vielleicht? Störungen haben in jedem Fall Vorrang.
- ▶ Schule ist häufig (immer noch) dominiert von Hierarchie, Noten und (vermeintlicher) Leistungsorientierung – keine guten Voraussetzungen für die Anbahnung von Reflexionskompetenzen. Schaffen Sie hier Räume jenseits dieser traditionellen Schulmuster: Machen Sie klar, wann und wie etwas bewertet wird – und wann nicht. Kommunizieren Sie Ihre jeweiligen Erwartungen und machen Sie Lehrziele deutlich. Lehrende sind hier in jedem Fall auch Vorbilder.

- ▶ Schaffen Sie Vertrauen und eine Vertrauensbasis durch eigenes Verhalten und durch Arbeitsverabredungen (z. B. respektvoller Umgang miteinander, aktives Zuhören und Ausreden-Lassen, konstruktive Kritik in Ich-Form). Es kann auch durchaus sinnvoll sein, den Lernenden in bestimmten Sequenzen die Möglichkeit einzuräumen, sich der Gruppe und dem Geschehen zu entziehen.
- ▶ Reflektieren Sie sich: Was will ich eigentlich? Was ist mir wichtig? Wovor habe ich Angst? Welche Ziele verfolge ich? Was für eine lehrende Person bin ich? Und was für eine will ich gerne sein?
- ▶ Hilfreich ist zudem, für sich zu klären, wie man den Begriff „Bildung“ versteht.
- ▶ Aus unserer Perspektive erweist sich eine gemeinsame Schulkultur, die die genannten Aspekte in sich vereint und sie zum „Normalzustand“ werden lässt, als erstrebenswert.

Was kann ich tun, wenn ich mich als lehrende Person hier trotzdem unsicher fühle?

Bei Gefühlen der Unsicherheit kann es für Lehrende hilfreich sein,

- ▶ Unterrichtsplanungen gemeinsam zu reflektieren,
- ▶ individuelle Befürchtungen mit erfahreneren Kolleginnen und Kollegen zu thematisieren,
- ▶ einzelne Methoden oder Aufgaben vorher in einem geschützteren Rahmen (z. B. mit Kolleginnen und Kollegen im Rahmen einer Teambesprechung) auszuprobieren (wie ein Pretest), oder
- ▶ Teamteaching oder kollegiale Hospitation zu nutzen.

Falls man als Lehrende/-r eine konkrete Angst vor einem bestimmten Ereignis hat (z. B. davor, dass eine bestimmte Methode bei den Lernenden zu starke Emotionen auslöst), kann es hilfreich sein, sich – im Sinne eines *Notfallplans* – vorher zu überlegen, wie man sich verhalten würde, sollte das angstbesetzte Geschehnis eintreten.

Schließlich ist es sinnvoll, Personen mit besonderer Expertise zu fragen: die Lernenden. Wenn wir Begriffe wie *selbstgesteuertes Lernen*, *Partizipation* und *Kollaboration* ernst meinen, sollten Unsicherheiten gemeinsam mit den Lernenden bearbeitet werden. So können den Lernenden zu Beginn einer Lehr-Lern-Situation oder eines Unterrichtstages (möglicher Zeitpunkt, z. B. nach der Vorstellung der Lehrziele) etwa zwei Methoden zur Auswahl gestellt werden, gemeinsam kann diskutiert werden, ob Sorgen vor (emotionaler) Überforderung gerechtfertigt sind oder nicht. Voraussetzung – oder zumindest von Vorteil – ist hierbei eine vertrauens- und respektvolle Beziehung zu den Lernenden und idealerweise eine Schul-, Unterrichts- und Lernkultur, in der Kollaboration und Aushandlungsprozesse schon zum Alltag gehören.

Wir wünschen allen Lehrenden Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (und die der Lernenden!), Mut, Neugierde und Augenmaß – „Wege entstehen dadurch, dass man sie geht“.⁴

4 Das Zitat wird Franz Kafka zugeschrieben, ein sicherer Quellenbeleg lässt sich nicht finden.

THEMENBEREICH A: (LEBENS-)SITUATIONEN VON AUSZUBILDENDEN IN DER PFLEGE



Einführung für Lehrende

Der Einstieg in die generalistische Pflegeausbildung markiert für alle Auszubildenden eine neue Lebensphase. Diese fordert nicht nur die Anpassung an eine ungewohnte (Lern-)Umgebung, sondern bringt auch vielfältige Herausforderungen und Chancen mit sich.

Gleichviel ob die Auszubildenden gerade erst ihren Schulabschluss erlangt haben, schon Erfahrungen in der Pflege sammeln konnten (z. B. im Rahmen eines Praktikums oder eines Freiwilligen Sozialen Jahres) oder es sich um Umschulende Personen handelt: Der Beginn der Ausbildung kann eine besonders intensive Zeit des Umbruchs darstellen. Neben der beruflichen (Neu-)Orientierung stehen oftmals auch private Veränderungen an, die zusätzlichen Anpassungsdruck erzeugen.

Mithilfe von **Arbeitsblatt A1** können Lernende über die Auswahl und Bearbeitung eines von fünf sogenannten Ankerbeispielen einen thematischen Einstieg in die Auseinandersetzung mit dem Ausbildungsbeginn als Zeitpunkt von Unsicherheiten und Herausforderungen finden. Darüber hinaus wird eine behutsame reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen (Lebens-)Situation angeregt. Ein Fokus liegt hier auf der Erkennung und Aktivierung von Ressourcen.

Wir empfehlen den Einsatz vor allem zu Beginn der Ausbildung.

Triggerwarnung:

Im Ankerbeispiel *Claudia Karls* wird der Suizid eines Elternteils thematisiert.

Variationen:

- Theoretisch könnten die Lernenden auch mehrere oder alle Ankerbeispiele bearbeiten. Im Falle dieses Vorgehens ist es sinnvoll, den Vergleich zwischen den Ankerbeispielen in den Fokus zu nehmen.
- Wenn Sie möchten, dass die Kleingruppen noch mehr voneinander profitieren, kann das Arbeitsblatt A1 auch als Gruppenpuzzle gestaltet werden: Teilen Sie die Ankerbeispiele so zu, dass gleich große Gruppen entstehen. Nach der Bearbeitung von A1b oder A1d kann dann eine zusätzliche Gruppenphase stattfinden, in der sich die Lernenden so mischen, dass in jeder neuen Gruppe eine Person sitzt, die je eines der Fallbeispiele bearbeitet hat (einmal Claudia

Karls, einmal Ayleen Hakim usw.) und sich die Lernenden dann die Ergebnisse ihrer vorangegangenen Gruppenphase (in fallhomogenen Gruppen) vorstellen. Bitte beachten Sie: Die Neumischung der Gruppen kann hier zum neuralgischen Punkt werden und sollte von Ihnen als Lehrender bzw. Lehrendem gut koordiniert werden.

Arbeitsblatt A2 basiert auf vier kurzen Fallbeispielen, die jeweils unterschiedliche Interaktionssituationen an typischen Orten der Pflegeausbildung thematisieren. Die Lernenden setzen sich mit Lösungsmöglichkeiten der geschilderten Probleme auseinander, sind aber auch eingeladen, kritisch über die Hintergründe und die (echte oder vermeintliche) Repräsentativität nachzudenken.

Variationen:

- ▶ Für eine sehr kurze Bearbeitungsdauer ist es möglich, dass nur ein Fallbeispiel genutzt wird.
- ▶ Auch hier kann die Bearbeitung in Form eines Gruppenpuzzles erfolgen: Teilen Sie die Lernenden in gleich große Gruppen auf und lassen Sie diese je ein Fallbeispiel bearbeiten. Nach der Aufgabe A2b werden diese Stammgruppen aufgelöst und neue Gruppen (mit je einem Mitglied aus jeder Stammgruppe) gebildet, in denen die Lernenden sich die Fälle und ihre Ergebnisse gegenseitig vorstellen.

Arbeitsblatt A1: Herausforderungen und Ressourcen von Auszubildenden in der Pflege



Infobox

Der Start in eine (neue) Ausbildung bringt Herausforderungen und Chancen mit sich. Und manchmal ist er auch Ausgangspunkt für Veränderungen in ganz anderen Lebensbereichen. Welche Chancen und Herausforderungen das sein können und wie diesen begegnet werden kann, finden Sie hier heraus.

Aufgabenstellung A1a: Lesen eines Ankerbeispiels

● Einzelarbeit

Schauen Sie sich bitte die fünf Ankerbeispiele* (Claudia Karls, Ayleen Hakim, Larissa Höffner, Nico Bandura, Manuela Kisich) zunächst überblicksartig an. Wählen Sie dann ein Ankerbeispiel aus und lesen Sie sich die entsprechenden Zitate gründlich durch.



Gewähltes Ankerbeispiel (bitte ankreuzen):

- ☐ Claudia Karls
- ☐ Ayleen Hakim
- ☐ Larissa Höffner
- ☐ Nico Bandura
- ☐ Manuela Kisich

Aufgabenstellung A1b: Zitatbasierte Fallarbeit

● Kleingruppenarbeit

Finden Sie sich bitte in Kleingruppen zu zwei bis drei Personen zusammen (Wichtig: Sie müssen dasselbe Ankerbeispiel ausgewählt haben!). Fassen Sie die Herausforderungen der gewählten Person in der Tabelle zusammen. Anschließend ergänzen Sie bitte die Ressourcen der Person, die ihr für die Bewältigung zur Verfügung stehen.



Herausforderungen	Ressourcen

* Die Zitate stammen aus Interviewmaterial des Forschungsprojekts ParAScholaBi (Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler/-innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung). Näheres zum Projekt ist zu finden unter: <https://parascholabi.de/> (Stand: 05.02.2026).

Herausforderungen	Ressourcen

Aufgabenstellung A1c: Selbstreflexion

● Einzelarbeit

Beantworten Sie bitte zunächst einzeln folgende Fragen:



Warum haben Sie sich für genau dieses Ankerbeispiel entschieden?



Welche Herausforderungen erleben Sie aktuell oder erwarten Sie noch in Ihrer Ausbildung?



Welche persönlichen Ressourcen stehen Ihnen zur Verfügung?



Was könnte Sie zusätzlich unterstützen? Was wünschen Sie sich vielleicht?

Aufgabenstellung A1d: Gruppenreflexion

● Kleingruppenarbeit

Finden Sie sich erneut in Ihrer Kleingruppe zusammen und stellen Sie sich bitte gegenseitig Ihre Antworten vor. Tauschen Sie sich über folgende Reflexionsfragen aus:

- ▶ Wo gibt es Gemeinsamkeiten? Wo Unterschiede?
- ▶ Warum ist das so?
- ▶ Wie könnten sich Lernende gegenseitig unterstützen?
- ▶ Wo liegen die Grenzen gegenseitiger Unterstützung? Wer könnte in solchen Fällen Ansprechpartner/-in sein?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A1: Ankerbeispiel Claudia Karls



„Also, ich bin Claudia Karls. Ich bin 46 Jahre alt. Ich habe vier Kinder, wobei zwei schon ausgezogen sind.“

„Mein Problem ist, glaube ich, so ein bisschen, dass ich in dem Betrieb, wo ich lange als Pflegehelfer gearbeitet habe, auch jetzt als Auszubildende bin. Und ich habe Schwierigkeiten gehabt, in die Schülerrolle zu finden und auch, dass die mich als Schüler sehen.“

„Ich bin die Älteste in der Klasse und somit auch die Gruppenmutter. Und das ist schon ganz schön.“

„Also, mein Vater hat sich das Leben genommen, da war ich 16. Und das habe ich bis heute nicht verarbeitet. Und mir ist das auch alles bewusst. Aber ich habe einfach immer gut [unverständlich] können und habe ja immer genug zu tun gehabt in der Fürsorge für meine Kinder und für meine Mama und für meinen Mann und für überhaupt alle. Ich werde es also – ich habe mir fest vorgenommen, wenn ich mit meiner Ausbildung fertig bin, werde ich das in Angriff nehmen.“

„Weil, ich muss 40 Stunden [Anleitungszeit] pro Einsatz nachweisen, weil sonst ist mein Examen gefährdet. Und ich glaube, das ist ganz gut, dass ich eben so abgeklärt bin und das auch dann einfordere, wenn ich nur wirklich gerade so über diese 40 Stunden komme. Aber sie merken schon, dass sie es mit mir nicht machen können. Wissen die auch.“

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A1: Ankerbeispiel Ayleen Hakim



„Ja. Also, ich bin Ayleen, bin 29 Jahre alt. Ich habe von 2014 bis 2017 die Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten gemacht, in einer gynäkologischen Praxis. Allerdings habe ich da schon gemerkt, dass ich mir für meine Zukunft etwas Anderes vorstelle.“

„Was ich gut finde, ist, dass ich auf jeden Fall aufgrund meines Alters so ein bisschen Reife und Lebenserfahrung mitbringe. Und dass ich ja auch weiß, wie eine Ausbildung im Grunde funktioniert, weil ich ja schon eine hinter mir habe. Worauf man achten muss und was auf einen zukommt: mit den Klausuren, mit den Prüfungen, mit den Verantwortungen.“

„Also, ich muss sagen, am Anfang der Ausbildung war ich sehr motiviert. Sehr motiviert und euphorisch, glaube ich auch. Also, ich hatte halt das Ziel, die Ausbildung zu machen, und dann bin ich Krankenschwester und kehre an die Stadtklinik zurück. Und, weiß ich nicht, also solche Gedanken hatte ich. Und im Laufe der Ausbildung haben sich die Gedanken so ein bisschen geändert. Da habe ich geguckt – ich habe viele Fachbereiche kennen gelernt: Wo geht es hin? Will ich noch in der Pflege aktiv arbeiten? Momentan ist es so, also ich kann für alle meine Kurskollegen mitsprechen, wir sind alle so ein bisschen erschöpft.“

„Also, mir wird immer wieder gesagt, man merkt, dass ich schon einmal Vorerfahrung habe. Sei es halt dieses Menschliche, mit Empathie und mit Patientenumgang. Ich muss sagen, dass ich natürlich in den Bereichen Gynäkologie und Urologie so ein bisschen Vorwissen mehr mitgebracht habe, weil ich ja in dieser Praxis gearbeitet habe. Also, so Wissen über Schwangerschaft, über Frauengesundheit, solche Sachen wie Brustkrebs oder Vorsorgeuntersuchungen.“

„Also, ich habe manchmal das Gefühl, also ich bin zwar 29, aber ich werde oft jünger geschätzt. Und wenn die dann mein Schild lesen mit ‚Auszubildende‘, dann ist das manchmal dann so – also, ich fühle mich dann nicht ernst genommen.“

„Aber, was ich halt auch selber festgestellt habe oder auch als Rückmeldung bekommen habe: Ich lerne sehr schnell, dadurch dass das für mich kein fremdes Gebiet ist. Weißt du, wie ich das meine?“

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A1: Ankerbeispiel Larissa Höffner



„Ja, ich bin Larissa Höffner, bin 35 Jahre jung, lebe mit Lebensgefährten und Kind zusammen. Habe schon viele Jahre, mit Unterbrechungen, mit Kinderpause zwischendrin, in der Pflege gearbeitet, ungelern.“

„Also ich bin eine der Besten in der Klasse. Ich habe keinerlei Probleme bisher mit dem Lernstoff. Ja, und kann da halt auch viel Wissen einbringen, also viel, gerade die Praxiserfahrung, Krankheitsbilder, die man schon kennen gelernt hat, Verhaltensweisen und der Umgang generell.“

„Also erstmal der Wille, also das überhaupt zu schaffen und das auch durchziehen. Ich auch weiß, was ich daran habe, also die Wertschätzung dazu, Motivation. Ich bin eigenständig, ich bin gründlich, arbeite sorgfältig, ja. Also ich arbeite auf alle Fälle gewissenhaft, gründlich, bin zuverlässig.“

„Ja gerade halt sich nicht ausnutzen zu lassen, gerade wenn man auch in der Umschulung ist, vielleicht wirklich schon im Betrieb vorher war, auch mal zu sagen: ‚So, ich möchte auch angeleitet werden, ich bin jetzt hier nicht nur der normale Arbeiter.‘ Sondern ich bin jetzt auch der Azubi und möchte vielleicht auch mal das ein oder andere vertiefen.“

[Auf den Partner bezogen:] „Ja, auf alle Fälle eine große moralische Unterstützung, halt dieser Rückhalt, immer ein offenes Ohr zu haben. Ja, auch mal Sachen zu übernehmen, wenn man halt mal was nicht schafft. Und so halt auch diese Flexibilität, dieses Darauf-Einstellen und, ja, Sachen-Abnehmen, Sachen-Helfen. Also in Form von Hausarbeit, Einkauf, Sonstiges, also, was man so im normalen Alltag hat. Und Zeit und Raum zu geben, damit man auch mal Schulsachen erledigen kann und so. Auch gerade, wenn man Onlineunterricht hat oder so, dass man hier seine Ruhe hat, dass ich halt in Ruhe meine Schule machen kann.“

„Ja, also da merke ich so die Unterschiede, dass die Arbeitsmoral halt noch eine andere ist und die Älteren meistens pflichtbewusster sind und sich vielleicht auch manchmal noch zur Arbeit schleppen, wenn sie das eigentlich nicht sollten.“

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A1: Ankerbeispiel Nico Bandura



„Also ich bin der Nico, geboren am 21.10.85 und ja, wie bin ich in die Umschulung gekommen? Ich arbeite eigentlich schon länger in der Pflege und, also, seit 2009 circa. Und wollte immer gerne die Ausbildung machen, aber habe die Chance nicht bekommen.“

„Und im Endeffekt, sage ich mal, ist meine Lebenspartnerin mit dafür verantwortlich, weil die hat nochmal so den letzten, ich sage mal, Tritt gegeben, damit ich auch wirklich den Schritt auch mache, und jetzt ist das halt so.“

„Na ja, wenn man in Führungsstrichen so lange schon ‚als Helfer‘ gearbeitet hat, hat man die Vorstellung, dass man ja doch schon viel weiß. Und jetzt während der Ausbildung stelle ich halt fest, dass ich ganz viel doch nicht weiß [...].“

„Weil natürlich, wenn da jetzt ein Mann zu transferieren ist, der 1,80 Meter groß ist und wiegt knapp 100 Kilo, dann ist natürlich schön, wenn der Mann kommt, der etwas größer und genauso schwer, dass der den transferiert, als wenn eine 1,65 Meter große Frau von 30 Kilo, so gefühlt, so. Also die haben das dann auch schon genutzt und das war auch mein –, also wollte ich dann auch so.“

„Also die Schule, also unsere Schulleitung bietet immer an, auch wenn wir das wünschen, wenn es zum Beispiel Probleme gibt im Betrieb, wenn da irgendwas nicht stimmt oder stimmig ist [...], dass sozusagen wir über unsere Schule das ansprechen und dann sozusagen die Schulleitung das Gespräch direkt sucht mit dem Betrieb, um diese Sachen aus dem Weg zu räumen. Wie gesagt, also dieses Angebot ist da, es ist halt immer nur selber die eigene Hemmschwelle, dieses auch in Anspruch zu nehmen.“

„Sondern wenn es heißt, ich darf keinen BZ messen, dann darf ich keinen BZ messen, Punkt aus. Verbandswechsel darf ich nicht, mache ich nicht, darf ich nicht. Gut, aber ist halt nicht so. Und das ist schwierig, da die Balance zu halten, zu dem, was man darf, sollte und was man halt nicht erzählen sollte.“

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A1: Ankerbeispiel Manuela Kisich



„Ja, also ich selber habe so einen Anspruch an mich, dass ich nicht immer auf das Wissen anderer angewiesen sein möchte, also gerade bei der Arbeit, weil es viele Situationen auch einfach gab, wo man dann auch bisschen hilflos, einfach aufgrund von Unterbesetzung und so weiter. Das wollte ich einfach auch nicht mehr und das Gefühl, dass man vielleicht was falsch macht, oder, ja, ein Sicherheitsgefühl war mir immer sehr wichtig.“

„Ich habe das, ehrlich gesagt, nicht erwähnt, aber mit Absicht, weil dann noch mehr gefordert wird. Und ich wollte mir das Recht dabei behalten, ich möchte als Schüler im ersten Jahr oder im zweiten Jahr auch behandelt werden, weil ich eben vor über zwanzig Jahren gelernt und vieles anders gehandhabt wurde und ich möchte ja den Jetzt-Stand lernen, dass man das auch belegt, und deswegen habe ich das tatsächlich bewusst nicht erzählt.“

„Meine Familie steht hinter mir und die unterstützt mich viel und gerade jetzt, ich glaube, ich habe meinen Mann und meinen Sohn fast in den Wahnsinn getrieben, weil ich so abhängig war von den Zwischenprüfungen [lacht]. Ja, aber die unterstützen mich da voll. Wenn ich sage: ‚Ich habe jetzt bald eine Klausur, ich muss lernen und so‘. ‚Ja, mach. Nimm dir die Zeit, nimm dir Ruhe‘, und dann lassen sie mich auch in Ruhe machen, also da kann ich mich wirklich nicht beschweren.“

„Also ich hatte immer ein bisschen Angst davor, dass ich nicht alles in meinem Kopf behalten kann, und vielleicht ist es halt, also, ich fühle mich jetzt nicht super alt, aber man merkt schon, dass ich – manche Dinge muss ich doch fünf, sechsmal öfter lesen, als es früher noch der Fall war.“

„Ich bin Mama von einem 13-jährigen Sohn, ich bin verheiratet und ich arbeite eigentlich schon mit Unterbrechungen fast 20 Jahre in der Pflege. Ich hatte auch schon damals, 2000 bis 2003, eine Ausbildung gemacht zur Fachkraft für Pflegeassistenz. Das war damals, um auch die Mittlere Reife zu erreichen, und das war bereits schulisch und hatte eigentlich immer vor, ein großes Examen zu machen. Ja, wie das sonst so ist, und dann kam mein Sohn und dann war es ein bisschen schwierig mit Kleinkind und Schichtdienst und so weiter und jetzt passte das halt. Er ist 13, er ist klug und kann auch mal ein Stündchen alleine zu Hause bleiben und jetzt ist es deutlich entspannter (lacht).“

„Sondern es ist manchmal eher schwierig für den Betrieb in der Zeit, wenn man Schulblock hat zum Beispiel, wenn dann Unterbesetzung ist, dass man dann doch gefragt wird: ‚Kannst du vielleicht doch nochmal oder ein paar Stunden wenigstens?‘ oder so. Ach, das ist dann manchmal schwierig, also da fühle ich mich manchmal auch überfordert, weil für mich ist das anstrengend. Acht Stunden Schule und lernen und nachbereiten nach dem Unterricht und dann arbeiten, dafür bin ich schon zu alt.“

Arbeitsblatt A2: „In der Schule ist es echt immer so ...“: Settingspezifische Herausforderungen in der Pflegeausbildung?



Infobox

Während Ihrer Pflegeausbildung treffen Sie auf unterschiedliche Personen in verschiedenen Kontexten – etwa in der Pflegeschule, im Praxiseinsatz oder im Kontakt mit dem Jobcenter. In jedem dieser Settings können Sie eigene Herausforderungen erleben – und persönliche Ressourcen aktivieren.

Aufgabenstellung A2a: Bearbeitung der Fallbeispiele

● Einzelarbeit

Bitte lesen Sie sich die untenstehenden Fallbeispiele (Lisa, Azize, Hakan, Ranjid) durch und beantworten Sie jeweils die drei Fragen in den Tabellen unter den Fallbeispielen.

Aufgabenstellung A2b: Ergebnissicherung und Reflexion

● Arbeit im Zweierteam

Finden Sie sich zu zweit zusammen und vergleichen, ergänzen und diskutieren Sie Ihre Antworten. Im Anschluss tauschen Sie sich bitte über folgende Fragen aus:

- ▶ Inwiefern sind die Erfahrungen von Lisa, Azize und Co. repräsentativ (= sind in echt so) für das jeweilige Setting (Lisa: Beginn Praxiseinsatz, Azize: Termin im Jobcenter usw.)?
- ▶ Warum ist das so?
- ▶ Muss das so sein? Wie könnte es besser laufen?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A2: Lisa – Praxiseinsatz, zweite Woche



Mit dem zuständigen Praxisanleiter Marco ist eine Praxisanleitung geplant. Während der Übergabe wird klar, dass die Kollegin Martha heute nicht kommt und die Teamleitung auf eine außerordentliche Sitzung mit der Pflegedirektorin muss. Marco dreht sich mit einem Seufzen zu Lisa um und sagt: „Oh Mist, dann können wir heute keine Anleitung machen. Das wird ja dann ganz schön knapp mit deinen 10 Prozent Anleitung... Also Blutdruckmessen kannst Du ja schon, dann mach doch einfach mal eine Blutdruckrunde. Ach ja und die Mülleimer kannst du danach auch noch leeren.“



Wie fühlt sich Lisa vermutlich?



Vor welcher Herausforderung steht sie?



Was könnte Lisa helfen?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A2: Azize – Jobcenter



Azizes zuständiger Sachbearbeiter beim Arbeitsamt, Udo Müller, sitzt ihr gegenüber. Die Ausbildung hat sie schon zur Hälfte absolviert. Vor einigen Monaten kam es aus verschiedenen Gründen zu einer Erkrankung und sie war acht Wochen arbeitsunfähig. Da sie zu Hause ein Familienmitglied pflegt, hatte sich schon zu Beginn der Ausbildung eine Reihe von Fehlzeiten angesammelt. Azize muss nun darlegen, wie es dazu kam. Herr Müller wird dann darüber entscheiden, ob ihre Ausbildung zur Pflegefachperson weiterhin gefördert wird. Er sitzt Azize also gegenüber, wippt mit dem Kugelschreiber in der Hand und liest offensichtlich ihre Akte durch. Er kräuselt die Stirn. Dann liest er weiter, zieht die Augenbrauen hoch und sagt: „Hmmm, das ist nicht gut ...“ Dann dreht er den Kopf und schaut sie herausfordernd an: „Joah, Frau... äh wie spricht man noch mal Ihren Namen aus? ... Frau ...“ Azize ergänzt ihren Namen. Er: „Na dann mal los! Wie stellen Sie sich das denn so vor in Zukunft?“



Wie fühlt sich Azize vermutlich?



Vor welcher Herausforderung steht sie?



Was könnte Azize helfen?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A2: Hakan – Praxiseinsatz, Beginn des zweiten Ausbildungsjahres



Es ist Freitag, 12 Uhr. Hakan hat Frühdienst auf seinem Wohnbereich und es gibt eine Menge zu tun. Seine Praxisanleiterin Susanne ist mit ihm noch einmal seine Ziele für diesen Einsatz durchgegangen und hat ihn auf einige Mängel hingewiesen. Gedankenversunken geht Hakan ins Stationszimmer, versucht die Kritik zu verdauen und denkt an das bevorstehende freie Wochenende, auf das er sich sehr freut. Am Stationszimmer angekommen, wird Hakan von der Teamleitung abgepasst: „Du, kann ich dich mal kurz was fragen? Sybille hat sich gerade krankgemeldet, und ich dachte mir: Du bist doch so gut eingearbeitet und total fit, könntest du vielleicht einspringen? Morgen und Sonntag? Ich würde dir dann dafür natürlich den Montag freigeben ...“ Hakan ist etwas erstaunt, dass er jetzt für Sybille einspringen soll, da sie eine Fachkraft ist.



Wie fühlt sich Hakan vermutlich?



Vor welcher Herausforderung steht er?



Was könnte Hakan helfen?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt A2: Ranjid – Pflegeschule



Dritter Unterrichtsblock: Ranjid ist engagiert und interessiert. Im Unterricht knüpft er viel an seine vorherigen Erfahrungen an und bringt diese mit ein. Heute kommt seine Lehrerin auf ihn zu: „Das ist toll, dass du dich so viel am Unterricht beteiligst. Aber ich würde dich gerne bitten, dich ein bisschen zurückzuhalten und auch mal zu warten, bis die anderen sich melden.“ Gedankenversunken geht Ranjid in die nächste Unterrichtsstunde und berichtet seinen Freundinnen und Freunden von dem Gespräch.



Wie fühlt sich Ranjid vermutlich?



Vor welcher Herausforderung steht er?



Was könnte Ranjid helfen?

THEMENBEREICH B: ROLLEN



Einführung für Lehrende

Die empirischen Daten des Projekts ParAScholaBi zeigen deutlich, dass die Auseinandersetzung mit sozialen Rollen für viele Umschulende Personen, aber auch für andere Auszubildende, eine zentrale Herausforderung darstellt. Rollenkonfusionen, widersprüchliche Rollenzuschreibungen und das Erleben von Rollenkonflikten prägen den Alltag vieler Lernender während der Ausbildung.

Besonders bedeutsam ist dabei der Übergang in die neue Rolle als lernende Person. Neben bestehenden Verpflichtungen, etwa im familiären oder sozialen Umfeld, sehen sich Umschulende Personen und Auszubildende mit neuen Erwartungen und Anforderungen im Ausbildungskontext konfrontiert. Die Notwendigkeit, sich in einer neuen Lern- und Arbeitsumgebung zu orientieren, die eigene berufliche Identität zu bilden und zu hinterfragen und sich gleichzeitig in eine professionelle Rolle einzufinden, kann belastend und verunsichernd wirken.

Die nachfolgenden Materialien setzen hier an. Sie unterstützen Lehrende dabei, das Thema der sozialen Rollen im Unterricht aufzugreifen, Reflexionsprozesse anzustoßen und Lernende in diesem sensiblen Übergang zu begleiten. Ziel ist es, Rollenklarheit zu fördern, individuelle Perspektiven sichtbar zu machen und einen offenen Umgang mit Rollenvielfalt im Ausbildungsalltag zu ermöglichen.

Arbeitsblatt B1 ist nicht für Auszubildende, sondern exklusiv für die Bearbeitung mit Praxisanleitenden, Lehrenden oder anderen an der Ausbildung beteiligten Personen gedacht. Anhand von Zitaten können einzelne, überschaubare Rollen(-konflikte/-spannungen) exemplarisch erkundet werden. Die Aufgabenstellung möchte die Teilnehmenden gezielt zur Reflexion anregen. Dazu setzt sie auf deren qualifizierte Fähigkeiten, anhand ausgewählter Fragen eine vertiefte und kritische Auseinandersetzung mit dem komplexen Konstrukt der sozialen Rolle zu führen.

Variationen:

- Bei kurzer Bearbeitungszeit (z.B. als thematischer Opener oder kleiner Denkanstoß) können auch nur ein Zitat und Aufgabenstellung B1b im Plenum bearbeitet werden.
- Alternativ kann die Gruppe der Bearbeitenden in drei Kleingruppen aufgeteilt werden, die jeweils beide Aufgaben anhand eines Zitats bearbeiten. Im dritten Schritt bieten sich eine gemeinsame Ergebnissicherung und ein Austausch im Plenum an.
- Die Reflexionsfragen unter B1b sind sehr breit angelegt. Eventuell kann es sinnvoll sein, diese zu reduzieren.

Für die Bearbeitung des **Arbeitsblattes B2** müssen die Rollenkarten beidseitig ausgedruckt und ausgeschnitten sein (siehe Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt B2). Die Arbeit mit den Rollenkarten möchte den Lernenden auf spielerische Weise Zugang zur sozialen Rolle als komplexe soziale Konstruktion ermöglichen und sie dadurch in die Position bringen, Rollen und Rollenkonflikte aktiv benennen und damit erfassen und durchdenken zu können. Im Gegensatz zu Arbeitsblatt B1 geht es dabei stärker um Rollen, die sich unter die übergeordnete Rolle *Auszubildende in der Pflege* fassen lassen.

Variationen:

- ▶ Die Arbeitsmaterialien enthalten je 18 Rollenkarten in drei Rollensets, die sich ausschließlich im Farbdesign (blau, grün und orange) voneinander unterscheiden. Dadurch sind je nach Gruppengröße und Sortierung der Karten auch andere Spielvarianten denkbar, z. B. Memory.
- ▶ Weiterhin können die Karten zur Bildung von Kleingruppen genutzt werden: Sortieren Sie die Karten vor, mischen Sie die Auswahl und lassen Sie jede/-n Lernende/-n verdeckt je eine Karte ziehen. Dann sind alle *Anfänger/-innen* eine Gruppe, alle *Angehörigenbetreuer/-innen* eine Gruppe usw.
- ▶ Das Ausschneiden und Zusammenkleben der Karten kann natürlich auch von den Lernenden übernommen werden und ist dann Teil der Bearbeitung. In diesem Fall lernen die Lernenden das Material zunächst ohne inhaltsbezogene Aufgabenstellung kennen. Hierbei können sich spontane Erzählungen und ein interessanter Austausch aus dem Material selbst heraus entwickeln.

Arbeitsblatt B1: Eine Auszubildende – viele Rollen – ganz viele Erwartungen



Infobox

Auszubildende in der generalistischen Pflegeausbildung übernehmen in Pflegeschule und Praxiseinrichtungen unterschiedliche Rollen. Diese ergeben sich aus dem vielschichtigen Aufgabenfeld und den wechselnden Anforderungen im Berufsalltag, aber auch durch wirkmächtige soziale Ordnungen in der Gesellschaft.

Leseempfehlung: Im Soziologie-Klassiker „Wir spielen alle Theater“* untersucht Erving Goffman die soziale Welt anhand der Logiken des Theaters – inklusive Rollen, Bühnenbild und Auf- und Abgängen. Unter anderem relevant und bekannt geworden ist das Konzept des „Impression Management“. Es beschreibt, wie Menschen versuchen, ihr Verhalten und ihr Auftreten an soziale Erwartungen und Situationen anzupassen.

Aufgabenstellung B1a: Zitatbasierte Rollenerkundung

● Einzelarbeit

Lesen Sie die untenstehenden Zitate** von Auszubildenden: Welche Rollen nehmen die Personen jeweils ein? Welche Erwartungen sind vermutlich mit diesen Rollen verbunden? Notieren Sie Ihre Überlegungen in den jeweiligen Spalten.

Aufgabenstellung B1b: Diskussion und Reflexion

● Arbeit im Zweierteam

Finden Sie sich zu zweit zusammen und vergleichen, ergänzen, diskutieren und reflektieren Sie Ihre Antworten. Folgende Reflexionsfragen könnten dabei helfen:

- ▶ Wer stellt hier jeweils die Erwartungen an die Auszubildenden?
- ▶ Woher kommen diese Rollen eigentlich? Welche Funktion haben sie und wer profitiert davon (in den jeweiligen Settings, in der Gesellschaft, im Gesundheitswesen usw.)?
- ▶ Inwieweit ist es jeweils möglich, all diesen Erwartungen gerecht zu werden?
- ▶ Wo entstehen Konflikte?
- ▶ Welchen Einfluss habe ich in meiner Tätigkeit auf dieses Konstrukt aus Rollen und Rollenerwartungen?
- ▶ An welcher Stelle meiner (Berufs-)Biografie habe ich prägende Erfahrungen mit Rollenkonflikten und -erwartungen gemacht?

* Erstveröffentlichung 1959 unter dem Titel *The presentation of self in everyday life* (vgl. GOFFMAN, Erving: Wir spielen alle Theater. 10. Auflage. München 2011).

** Die Zitate stammen aus Interviewmaterial des Forschungsprojekts ParAScholaBi (Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler/-innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung). Näheres zum Projekt ist zu finden unter: <https://parascholabi.de/> (Stand: 05.02.2026).

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt B1: Zitate



Zitat 1: „Mein Problem ist, glaube ich, so ein bisschen, dass ich in dem Betrieb, wo ich lange als Pflegehelfer gearbeitet habe, auch jetzt als Auszubildende bin. Und ich habe Schwierigkeiten gehabt, in die Schülerrolle zu finden, und auch, dass die mich als Schüler sehen.“

Rollen	Erwartungen



Zitat 2: „Also, ich bin jetzt hier nicht die Tussi, die sich dauernd schminkt. Da habe ich gar keine Lust dazu. Das muss ich auch nicht. Und ich habe auch nicht die Idealmaße einer Frau, wie man das gerne hätte oder wie man es im Fernsehen sieht. Und trotzdem fühle ich mich irgendwo als Frau.“

Rollen	Erwartungen



Zitat 3: „Ich bin die Älteste in der Klasse und somit auch die Gruppenmutter.“

Rollen	Erwartungen

Arbeitsblatt B2: „Lass uns zusammen (Rollen-)Karten spielen!“



Infobox

Wäre das Leben ein Theaterstück, wären alle Auszubildenden in der Pflege einfach nur Auszubildende. Wirklich? Oder spielen Pflegeauszubildende eigentlich ganz viele Rollen? Finden Sie es heraus!

Aufgabenstellung B2a: Kennenlernen des Materials

● Arbeit im Zweierteam

Schauen Sie sich zunächst die 18 Rollenkarten an.

- Welche Rollen kommen Ihnen bekannt vor, welche eher nicht?

Aufgabenstellung B2b: Hierarchisierung

● Arbeit im Zweierteam

Bringen Sie die Karten in eine Reihenfolge, sortiert nach Relevanz in der Pflegeausbildung (die Rolle, die Auszubildende in der Pflege am häufigsten einnehmen, an erste Stelle einsortieren, die seltenste Rolle an die letzte Position usw.).

Variation für Interessierte: Sie können die Karten auch nach anderen Kriterien in eine Reihenfolge bringen, z. B. danach, welche Rollen Sie am meisten mögen, welche Rollen Sie am meisten belasten, welche Ihnen am meisten Spaß machen usw.

Aufgabenstellung B2c: Selbstreflexion

● Arbeit im Zweierteam

Diskutieren Sie die folgenden Fragen:

- Entscheide ich als Auszubildende/-r selbst, welche Rolle(n) ich einnehme, oder werde ich in die Rolle(n) ‚hineingezwungen‘?
- Kann ich all meinen Rollen überhaupt gerecht werden? Wo gibt es Konflikte zwischen Rollen?

Zusatzfrage für Interessierte:

- Warum gibt es diese Rollen? Wer hat sie gemacht? Wer profitiert davon?

Aufgabenstellung B2d: Reflexion zum Material

● Arbeit im Zweierteam

Werfen Sie einen kritischen Blick auf die Rollenkarten und diskutieren Sie folgende Reflexionsfragen:

- Wie finden Sie die Auswahl der Bilder?
- Gibt es Rollenkarten zu Rollen, die aus Ihrer Sicht in der Pflegeausbildung gar nicht vorkommen?
- Gibt es Rollen, die fehlen? Falls ja, wie sollten die entsprechenden Karten aussehen?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt B2: Rollenkarten



Kartenset Nr. 1, Seite 1 (Vorderseite)

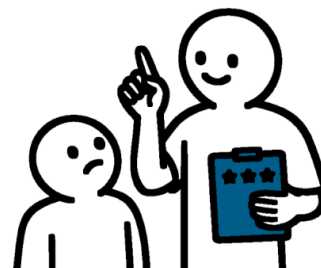
ANFÄNGER/-IN



**ANGEHÖRIGEN-
BETREUER/-IN**



**AZUBI
(NICHT KOLLEG/-IN)**



BEOBACHTER/-IN



**BILLIGE
ARBEITSKRAFT**



FAMILIENERSATZ



FRISEUR/-IN



KOCH/KÖCHIN



LERNENDE/-R





MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



**LÜCKENFÜLLER/-IN
& SPRINGKRAFT**



MODEBERATER/-IN



**REINIGUNGS-
KRAFT**



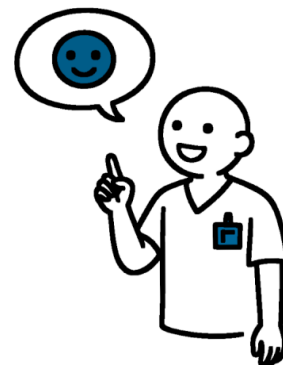
SEELENMÜLLEIMER



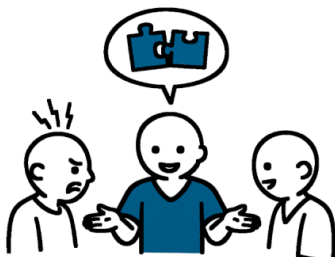
SEELSORGER/-IN



SPAßMACHER/-IN



VERMITTLER/-IN



**VERTRAUENS-
PERSON**



VORBILD





MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



ANFÄNGER/-IN



**ANGEHÖRIGEN-
BETREUER/-IN**



**AZUBI
(NICHT KOLLEG/-IN)**



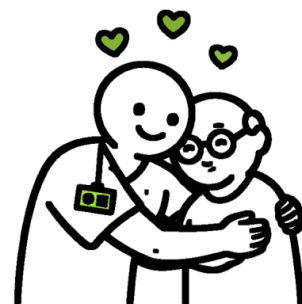
BEOBACHTER/-IN



**BILLIGE
ARBEITSKRAFT**



FAMILIENERSATZ



FRISEUR/-IN



KOCH/KÖCHIN



LERNENDE/-R





MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



**LÜCKENFÜLLER/-IN
& SPRINGKRAFT**



MODEBERATER/-IN



**REINIGUNGS-
KRAFT**



SEELENMÜLLEIMER



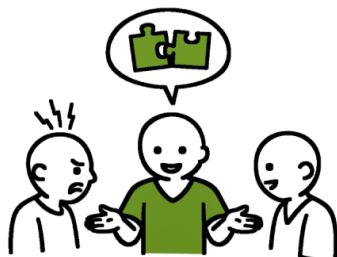
SEELSORGER/-IN



SPAßMACHER/-IN



VERMITTLER/-IN



**VERTRAUENS-
PERSON**



VORBILD





MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



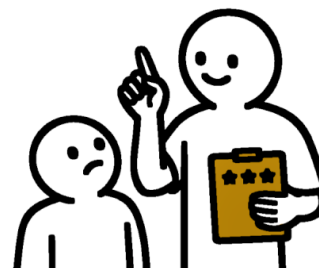
ANFÄNGER/-IN



**ANGEHÖRIGEN-
BETREUER/-IN**



**AZUBI
(NICHT KOLLEG/-IN)**



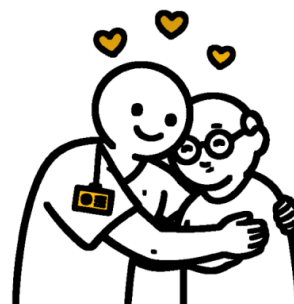
BEOBACHTER/-IN



**BILLIGE
ARBEITSKRAFT**



FAMILIENERSATZ



FRISEUR/-IN



KOCH/KÖCHIN



LERNENDE/-R





MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



**LÜCKENFÜLLER/-IN
& SPRINGKRAFT**



MODEBERATER/-IN



**REINIGUNGS-
KRAFT**



SEELENMÜLLEIMER



SEELSORGER/-IN



SPAßMACHER/-IN



VERMITTLER/-IN



**VERTRAUENS-
PERSON**



VORBILD





MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



MEINE ROLLE(N)
in der Pflegeausbildung



Einführung für Lehrende

„Etymologisch entlehnt sich der Begriff divers aus dem lateinischen diversus, der sich wiederum von divertere ableitet, was soviel heißt wie auseinandergehen oder voneinander abweichen.“ (WALGENBACH 2021, S. 43)*

WALGENBACH unterscheidet im pädagogischen Diskurs um Diversity zwei Strömungen: Erstere orientiert sich an Diversity-Management-Ansätzen und fokussiert entsprechend die Potenzialförderung der Zielgruppen, auch im Sinne „einer Leistungssteigerung von Organisationen“ (ebd., S. 43). Letztere hingegen nimmt explizit die machtkritischen Aspekte von Diversity in den Blick.

Das hier vorgestellte Arbeitsmaterial möchte an Letztere anschließen: Hier soll „es nicht allein um die Wertschätzung von Diversity, sondern auch um die Kritik gesellschaftlicher Strukturen, die soziale Identitäten und Zugehörigkeiten erst hervorbringen und mit unterschiedlichen Ressourcenzugängen verbinden“ (ebd., S. 44), gehen.

Machtstrukturen werden in der Pflegeausbildung wenig thematisiert und sind doch gerade hier immanent und komplex verflochten. Pflege kann zudem immer auch als ein verdichtetes Abbild der Gesellschaft, ihrer Stereotype, sozialen Ordnungen und Diskurse gedacht werden.

Reminder: Wie bereits in der Einleitung (Langversion) erläutert, funktionieren insbesondere die Arbeitsmaterialien des Themenbereiches C nur bei guter didaktischer und inhaltlicher Einbindung. Zentrale Begriffe wie Diversity, Rassismus, Sexismus, Gender, Diskriminierung, Zuschreibung, Kulturalisierung, Othering und Privilegien sollten im Vorfeld oder zusammen mit dem Material bearbeitet werden.

Arbeitsblatt C1 kann im Rahmen des Einstiegs in den Themenkomplex Diversity zum Einsatz kommen. Die Lernenden sind eingeladen, sich mit vielfältigen Eigenschaften von Personen auseinanderzusetzen. Im Fokus steht hier die Erkundung der Sichtbarkeiten und Unsichtbarkeiten solcher Eigenschaften. Die Reflexion ihrer *Wirkung* im sozialen Miteinander (inklusive Ein- und Ausschlüssen und besonders wirkmächtiger/nicht normativer Eigenschaften) ist nicht Teil der Aufgabenstellung, kann aber gut im Anschluss angebahnt werden. Hier ist da-

* WALGENBACH, Katharina: Erziehungswissenschaftliche Perspektiven auf Vielfalt, Heterogenität, Diversity/Diversität, Intersektionalität. In: HEDDERICH, Ingeborg; REPPIN, Jeanne; BUTSCHI, Corinne (Hrsg.): Perspektiven auf Vielfalt in der frühen Kindheit. 2. Auflage. Bad Heilbrunn 2021, S. 41–59

rauf zu achten, dass pauschale Zuschreibungen vermieden und sehr subjektive Deutungsmuster reflektiert werden.

Die Idee des Eisbergs ist an ZÜNDEL angelehnt (vgl. ebd. 2012, zitiert nach JUNG-BLUTH 2015).**

Variationen:

- ▶ In Lerngruppen mit geringem Vorwissen oder erwarteten Startschwierigkeiten können Begriffe vorgegeben werden, die dann dem Eisberg zugeordnet werden müssen. Diese Variante eignet sich zudem hervorragend als kleine Station beim Stationenlernen oder ähnlichen Methoden. Hierzu empfiehlt es sich, den Eisberg und die Begriffe großformatig auszudrucken.
- ▶ Einige von Ihnen kennen den Eisberg mit ähnlicher Aufgabenstellung vermutlich aus ihrer eigenen Ausbildung und dem Fokus auf Kultur. Diese Variante der Bearbeitung ist prinzipiell auch möglich, verengt allerdings den Blick auf Kultur als deutungsmächtige Differenzkategorie. Die Gefahr von kulturalisierenden Zuschreibungen wäre dann besonders groß.

Die Fallbeispiele auf **Arbeitsblatt C2** machen authentische Diskriminierungserfahrungen von Auszubildenden zugänglich. Die Lernenden erkunden neben den *Wirkungen* von Zuschreibungen vor allem die Coping-Strategien der beteiligten Personen.

Triggerwarnung: Angesichts des hohen Risikos, im Gesundheitswesen Diskriminierung zu erleben (vgl. BARTIG u. a. 2021***), ist davon auszugehen, dass in jeder Lernendengruppe Personen sind, die Ähnliches schon erlebt haben. Wir empfehlen, die Lerngruppen vor der Bearbeitung auf diese Möglichkeit hinzuweisen und ggf. im Vorfeld einen Umgang damit zu vereinbaren.

Die Methode Privilege Walk (**C3**) in diesem Themenbereich kann den Lernenden sehr deutlich vor Augen führen, wie Träger/-innen bestimmter Differenzmerkmale in unserer Gesellschaft per se privilegiert bzw. benachteiligt werden.

Diese Erkenntnis kann Abwehr und starke Gefühle auslösen, insbesondere Scham und Gefühle der Machtlosigkeit. Die hier dargestellte Variante der Methode ist bereits die entschärfte Version (durch die Verwendung von Rollenkarten bleibt eine gewisse Distanz erhalten, siehe Variation).

** JUNGBLUTH, Anja: Diversity als Chance: Interkulturelle Kompetenz als Schlüssel zu erfolgreichen Managements in Bibliotheken. 2015. URL https://www.researchgate.net/figure/Abb-1-Diversity-Dimensionen-Eisberg-Modell-Zuendel-2012-Folie-14_fig1_307672137 (Stand: 29.11.2025).

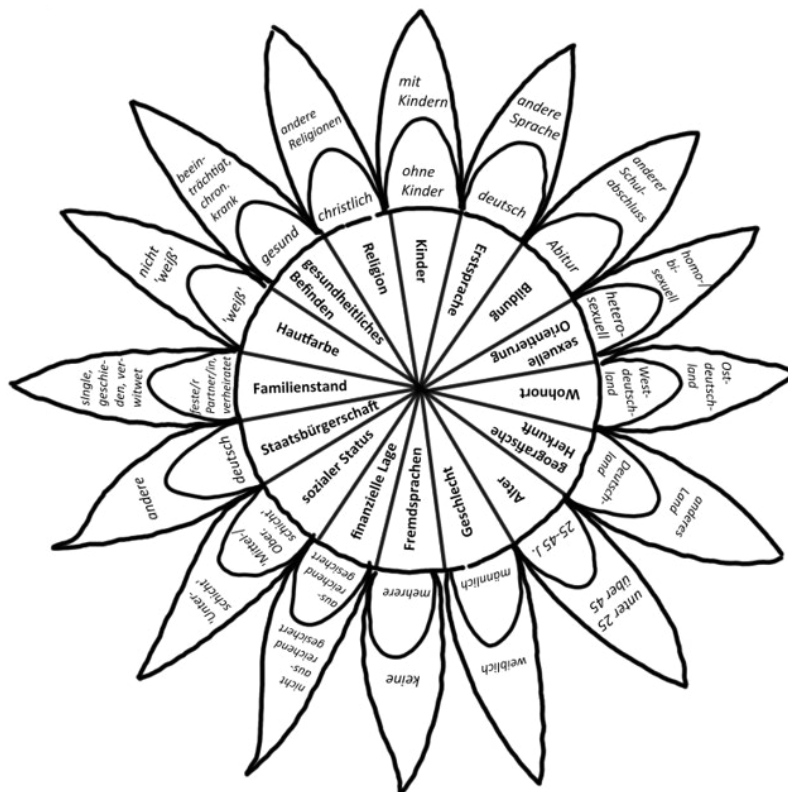
*** BARTIG, Susanne; KALKUM, Dorina; LE, Ha Mi; LEWICKI, Aleksandra: Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen – Wissenstand und Forschungsbedarf für die Antidiskriminierungsforschung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin 2021.

Variation:

- Theoretisch kann der Privilege Walk auch ohne Rollenkarten durchgeführt werden – jede Person ist sie *selbst*, Fragen und Ablauf bleiben gleich. Voraussetzung ist eine gewisse Diversität in der Lerngruppe (wenn alle Weiß, männlich und ohne Migrationserfahrungen sind, empfiehlt sich eher das Original ...). Diese Variante kann für die teilnehmenden Personen sehr beeindruckend sein, legt aber auch Facetten sozialer Ungleichheit innerhalb der Lerngruppe offen und kann emotional sehr belasten. Diese Variante empfiehlt sich nur bei ausreichender Erfahrung mit der Methode sowie einer stabilen Beziehung zu den Lernenden und sollte zunächst intern (z. B. im Kollegium) ausprobiert werden.

Die Power Flower auf **Arbeitsbogen C4** ist eine in der Anti-Bias-Pädagogik bekannte Methode. Die Reflexion der eigenen Differenzkategorien kann sehr beeindruckend sein. Abbildung und Aufgabenstellung sind eine eigene Variante der mittlerweile vielfach variierten und veränderten ursprünglichen Power Flower:

Beispiel für „klassische“ Power Flower



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an: EUROPAAUS AURICH UND ANTI-BIAS-WERKSTATT (Hrsg.): Methodenbox „Demokratie lernen und Anti-Bias-Arbeit“, Aurich 2007

In der für den Arbeitsbogen erstellten Variante sind die Blütenblätter zur eigenen Beschriftung frei gelassen und ein Blütenabschnitt ist nicht vorgegeben.

Triggerwarnung: Insbesondere diese Übung legt den Lernenden eigene Privilegierungen und/oder Benachteiligungen offen und kann außerdem entsprechende biografische (Schlüssel-)Erlebnisse wieder hervorrufen. Außerdem werden intime Facetten der eigenen Identität thematisiert. Im Vorfeld sollte in jedem Fall verabredet werden, dass die Lernenden *ihre* Power Flower nur den Personen zugänglich machen, mit denen sie das explizit wollen. Dies impliziert auch die Möglichkeit, einzelne Blütenblätter offen zu lassen und/oder an den Gruppen-/Kooperationsaufgaben nicht teilzunehmen.

Diese Methode ist nur zu empfehlen, wenn es im Kursgefüge ein respekt- und vertrauensvolles Miteinander gibt.

Des Weiteren empfiehlt es sich, vor der Anwendung der Methode im Klassenraum diese gemeinsam mit einer anderen Lehrperson oder in einer Kleingruppe von Lehrenden auszuprobieren und die gewonnenen Erfahrungen im Anschluss zu reflektieren (bei Unsicherheit vgl. die Empfehlungen in der Langfassung der Einleitung).

Arbeitsblatt C1: Dimensionen von Diversity – das Eisberg-Modell



Infobox

Vielfalt ist mehr als das, was wir auf den ersten Blick sehen. Ähnlich wie beim Eisberg liegt der größte Teil ‚unter der Wasseroberfläche‘, ist also nicht sichtbar. Das Eisbergmodell veranschaulicht, dass viele Merkmale unserer Identität unter der Oberfläche liegen. Diese „unsichtbaren“ Merkmale sind oft entscheidend für unsere Zusammenarbeit im Team und unseren Umgang mit Pflegebedürftigen.

Aufgabenstellung C1a: Was liegt unter der Wasserlinie, was darüber? ● Einzelarbeit

Schreiben Sie oberhalb der Wasserlinie alle Eigenschaften von Personen auf, die Ihrer Meinung nach für andere sofort erkennbar sind. Notieren Sie unterhalb der Wasserlinie Merkmale, die nicht direkt sichtbar sind.

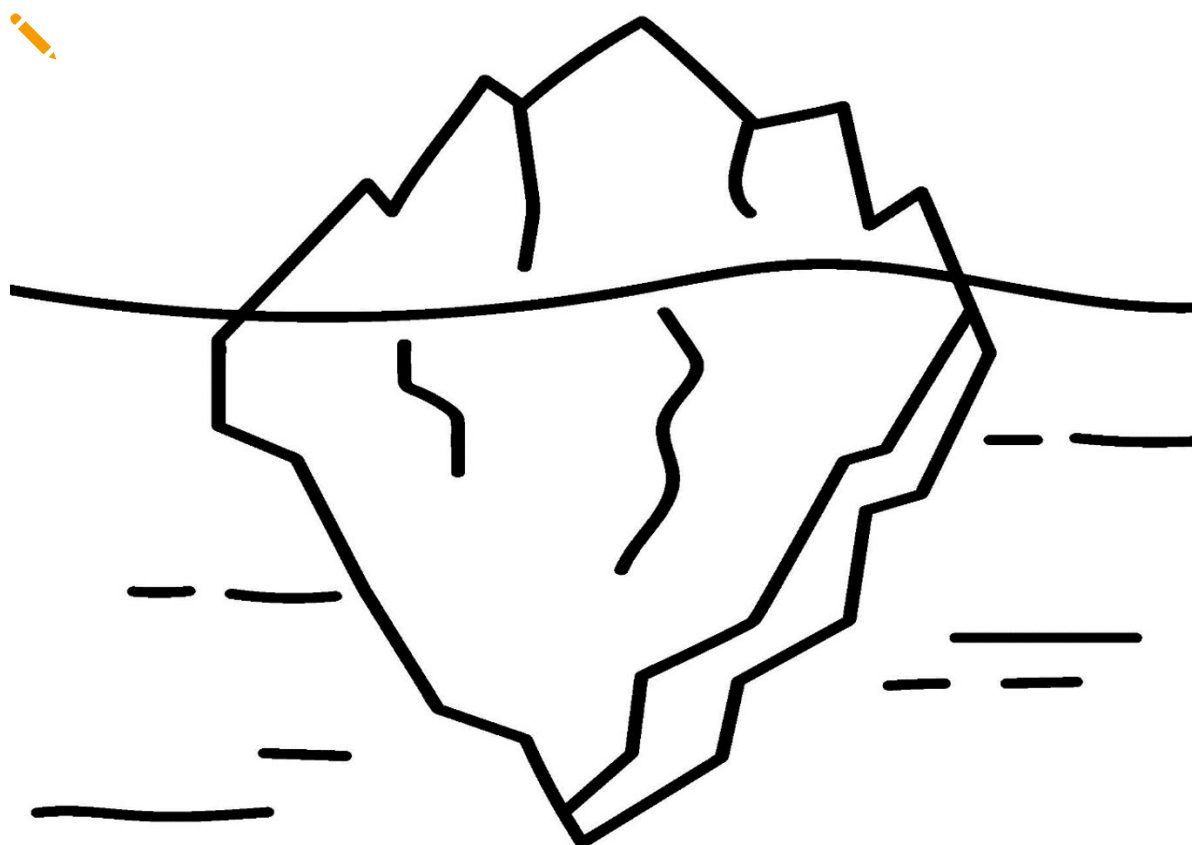
Mögliche Begriffe könnten z.B. **Herkunft, Geschlecht, Religion, Sprache, Alter, Kleidung, Geschmack, Lebenserfahrungen, Werte, Sexualität, Motivation, Bildungshintergrund, Hautfarbe, psychische Gesundheit** usw. sein.

Aufgabenstellung C1b: Ergebnissicherung und Reflexion ● Gruppenarbeit

Finden Sie sich in einer Kleingruppe zusammen und vergleichen, ergänzen und diskutieren Sie Ihre Antworten. Im Anschluss tauschen Sie sich bitte über folgende Fragen aus:

- ▶ Welche Eigenschaften sind häufig über der Wasserlinie eingeordnet, welche darunter?
- ▶ Gibt es Eigenschaften, bei denen die eindeutige Zuordnung schwierig ist? Warum ist das so?
- ▶ Wie verändert das Wissen um diese unsichtbaren Anteile Ihren Blick auf andere?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt C1: Eisberg-Modell



Arbeitsblatt C2: Fallarbeit zu rassistischer Diskriminierung in der Pflege



Infobox

Der Begriff *Diskriminierung* meint die Benachteiligung von Menschen ohne sachliche Rechtfertigung aufgrund ihrer (vermeintlichen) Zugehörigkeit zu einer sozial konstruierten Gruppe. Um *rassistische Diskriminierung* handelt es sich dann, wenn diese Zugehörigkeitszuschreibung auf Merkmalen wie Hautfarbe, Kultur, Herkunft oder Religion basiert. Rassismus selbst ist ein komplexes Phänomen, das unterschiedlich gedacht und definiert werden kann, aber immer auf der Idee der Ungleichwertigkeit von Menschen beruht. Weiterführende seriöse Informationen finden sich z. B. auf der Webseite der Amadeu Antonio Stiftung.* In der Praxis ist rassistische Diskriminierung oft mit anderen Diskriminierungsformen verschränkt, z. B. Sexismus.

Wie rassistische Diskriminierung in der Pflegepraxis konkret „funktioniert“ und wie Betroffene damit umgehen, erfahren Sie hier.

Aufgabenstellung C2a: Auswählen eines Zitates

● Einzelarbeit

Lesen Sie bitte die drei Fallbeispiele** (Carolin, Demid und Marta). Entscheiden Sie sich für ein Fallbeispiel, das Sie gerne bearbeiten würden.



Gewähltes Fallbeispiel (bitte ankreuzen):

- ☐ Carolin
- ☐ Demid
- ☐ Marta

Aufgabenstellung C2b: Erschließen des Falles

● Kleingruppenarbeit

Finden Sie sich bitte in Kleingruppen zu zwei bis drei Personen zusammen (Wichtig: Sie müssen dasselbe Fallbeispiel ausgewählt haben!). Erschließen Sie gemeinsam den Fall, indem Sie folgende Fragen beantworten:

- ▶ Wer ist die Person, die da erzählt (vermutlich)? Welche Aufgabe hat sie? Wie ist ihr beruflicher Werdegang? Was ist ihr vermutlich wichtig? Was sind ihre Stärken? ...
- ▶ Wer kommt in dem Fall noch vor? Was sind das für Menschen?
- ▶ Wovon genau wird erzählt? Wie ist die *Handlung*?

* Vgl. <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/> (Stand: 29.11.2025).

** Die Zitate stammen aus Interviewmaterial des Forschungsprojekts ParAScholaBi (Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler/-innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung). Näheres zum Projekt ist zu finden unter: <https://parascholabi.de/> (Stand: 05.02.2026).

Aufgabenstellung C2c: Erschließen der Diskriminierungssituation ● Kleingruppenarbeit

Versuchen Sie, in Ihrer Kleingruppe die folgenden Fragen zu beantworten. Ihre Überlegungen tragen Sie bitte in die Tabelle ein.

- ▶ Welche Zuschreibungen werden hier gemacht? Welche Merkmale der betroffenen Person(en) sind hier der Anlass dieser Zuschreibungen?
- ▶ Wie geht die erzählende Person mit der Diskriminierung um? Lässt sich eine Strategie erkennen?
- ▶ Warum verhält sie sich so?



Zuschreibungen	Umgang/Strategie	Gründe

Aufgabenstellung C2d: Reflexion

● Kleingruppenarbeit

Finden Sie sich in neuen Kleingruppen mit drei Personen zusammen. Achten Sie darauf, dass Sie möglichst nicht dieselben Fallbeispiele bearbeitet haben. Berichten Sie zunächst knapp von *Ihrem* Fallbeispiel und *Ihren* Ergebnissen.

Im Anschluss diskutieren Sie bitte folgende Reflexionsfragen:

- ▶ Wo verläuft die Grenze zwischen Tolerieren und Position-Beziehen?
- ▶ Welche Unterstützung könnten Betroffene von Diskriminierung in der Pflege brauchen?
- ▶ Welche Verantwortung tragen Teams und Leitungen?

Zusatzfrage für Interessierte:

- ▶ Welche Rolle spielen Machtverhältnisse in Diskriminierungssituationen in der Pflege?

Arbeitsmaterialien zu Methodenblatt C3: Fallbeispiele



Fallbeispiel Carolin

„Also bei manchen Patienten bekomme ich das schon öfter mit, weil die noch aus den Kriegzeiten kommen, dass die gegenüber bestimmten Menschen ganz feindlich eingestellt sind. Ich hatte mal eine Patientin, die war ganz feindlich gegenüber Polen eingestellt und sie hat immer gesagt: ‚Ja, wenn die da kommt, dann ...‘ Ich war lange Zeit bei der Patientin und habe dann auch irgendwann mal mit ihr geschimpft und gesagt: ‚Das können Sie so nicht sagen! Das ist sehr ungerecht und ich mag es nicht, wenn jemand aufgrund seiner Herkunft irgendwie niedergemacht wird!‘“

Fallbeispiel Demid

„Naja, ich hatte jetzt aktuell einen neuen Mitarbeiter, den hatte ich vor Kurzem das erste Mal gesehen und habe dann auch direkt erlebt, wie eine Patientin sagte: ‚Ja, der Dunkelhäutige darf nicht mehr kommen.‘ Ich war erstmal völlig schockiert und sagte: ‚Welcher, was?‘ Aber das ist tatsächlich so, die Pflegekunden beziehen es auf die Hautfarbe. Und das ist für mich nicht schön, ich mag das nicht, aber ich muss das akzeptieren, dass die so sind. Und das tue ich auch, aber bis zu einem gewissen Grad, bis ich dann auch mal etwas sage.“

Fallbeispiel Marta

„Also seitdem ich in der Pflege bin, kann ich ein ganzes Buch über diskriminierende Situationen schreiben. Ich habe alles Mögliche erlebt, was man erleben kann. Und ja, das bezieht sich vor allem auf meine Hautfarbe, die ich leider nicht verstecken oder übermalen kann. Und ja, da gibt es auch Patienten, die gar nicht von mir versorgt werden wollen. Da ist es egal, ob ich ambulant arbeite oder stationär, die sehen mich, eine Schwarze. Wenn ich in ein Zimmer gehe, dann sage ich jetzt immer ‚Bitte nicht erschrecken‘, damit die Personen auf mich vorbereitet sind. Manche sagen dann: ‚Ja, warum? Warum sagen Sie sowas?‘ Und ich sage dann ‚Einfach nur so‘, um mich nicht erklären zu müssen. Mit manchen Patienten klappt es dann ganz gut, wenn ich sie das erste Mal versorgt habe und die merken, dass ich das ganz gut mache. Aber es gibt einige, die möchten nicht von mir versorgt werden. Und das begleitet mich mein Leben lang und das wird immer so sein. Aber ich muss ja damit leben, egal wie mich das verletzt.“

Methodenblatt C3: Privilege Walk



Der Privilege Walk ist eine etablierte Methode antirassistischer Bildungsarbeit und zielt auf die Bewusst- und Sichtbarmachung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen ab. Die körperbezogene Übung zur Reflexion von strukturellen Privilegien im sozialen Raum wird durch die Lehrperson moderiert und mit der gesamten Lerngruppe (in dieser Variante maximal 20 Personen) durchgeführt. Einer Durchführung sollte eine strukturierte Reflexion folgen.

Der hier dargestellte Privilege Walk ist angelehnt an die Variante aus dem Methodenkoffer *Antirassistische Bewusstseinsbildung* der CHARTA DER VIELFALT (2022a, S. 36ff. *) und wurde leicht verändert.

Vorbereitung:

Die Rollenkarten müssen ausgedruckt und ausgeschnitten sein.

Der Raum sollte freigeräumt sein. Alternativ kann der Privilege Walk auch im Freien oder in offeneren Arealen der Bildungseinrichtung (z. B. größere Flurbereiche, Eingangshallen) durchgeführt werden.

Durchführung:

Die Lernenden ziehen verdeckt eine Rollenkarte, schauen sie sich zunächst alleine an und fühlen sich in ihre Rolle ein.

Alle Lernenden stellen sich an der Rückseite des Raumes oder der Fläche in einer Reihe auf. Die Lehrperson verliest nun nacheinander die Statements und fordert die Lernenden auf, einen Schritt vorzugehen, wenn das Statement auf diese Rolle zutrifft. Die Charta der Vielfalt empfiehlt hier folgende Statements:

„Gehen Sie einen Schritt vor, wenn Sie ...

- 1. immer die Möglichkeit hatten, zur Schule zu gehen und weitere Bildungsangebote zu nutzen.*
- 2. einer Religion angehören und an Feiertagen teilnehmen können, ohne freinehmen zu müssen.*
- 3. aus einem Haushalt akademischer Personen stammen.*
- 4. relativ sicher sein können, problemlos eine für Sie angemessene Arbeitsstelle, Ausbildungs- oder Studienplatz zu finden (gemäß Ihres jeweiligen Abschlusses: Schule, Abitur, Universität etc.).*
- 5. sich um einen Job bewerben, nicht darüber nachdenken, ob Ihr Weißsein für die Auswahl eine Rolle spielt.*
- 6. davon ausgehen, dass Sie die gleichen Karrierechance haben wie andere mit ähnlichen Qualifikationen.*
- 7. die Wahl haben, sich mit Rassismus auseinander zu setzen oder auch nicht.*
- 8. sich sicher sein können, dass Ihre Anwesenheit als selbstverständlich und zugehörig betrachtet wird.*
- 9. davon ausgehen, dass Ihnen wichtige Informationen in Ihrer Erstsprache übermittelt werden.*

* CHARTA DER VIELFALT E.V. (Hrsg.): Methodenkoffer: Antirassistische Bewusstseinsbildung Anleitung für Multiplikatorinnen. Berlin 2022a. URL: https://cdn.prod.website-files.com/67b322b4f0736791cf0402d6/6926d12c487679c04c4bccb_Methodenkoffer_Antirassistische_Bewusstseinsbildung.pdf (Stand: 29.11.2025).

10. *sich relativ sicher sein können, dass Ihre Interessen in der Schule, an der Uni, auf der Arbeit gehört und berücksichtigt werden.*
11. *sich von Werbung, Filmen und Zeitungsberichten angesprochen fühlen bzw. sich mit den Leuten darin identifizieren können.*
12. *sich bei Dunkelheit sicher auf der Straße fühlen können.“ (CHARTA DER VIelfALT E. V. 2022b, S. 3**)*

Nach der letzten Frage dürfen die Lernenden sich im Raum umsehen, ihre Position aber noch nicht verlassen. Die Lernenden teilen nun nacheinander von ihrer Position aus mit, was auf ihren Rollenkarten steht.

Noch in dieser Positionierung (ggf. nach einer kurzen Denkpause) werden die Lernenden gebeten, *aus ihrer Rolle heraus* zu beschreiben, wie sie sich in dieser Position fühlen.

Vor der Reflexion und als Auflösung empfiehlt es sich, die Lernenden aktiv aus ihren Rollen zu holen, indem alle ihre Position verlassen und ihre Rollenkarten wieder bei der Lehrperson abgeben.

Reflexion:

Je nach Gruppe, Verlauf, didaktischem Duktus usw. kann die Reflexion im Plenum oder in Kleingruppen durchgeführt werden. Beiden Möglichkeiten kann eine Einzelreflexionsphase vorangestellt sein.

Reflexionsfragen könnten beispielsweise lauten:

- ▶ Wie war der Privilege Walk für Sie?
- ▶ Hat Sie etwas überrascht?
- ▶ Was haben Sie gelernt?
- ▶ Welche Aussagen haben Sie berührt?
- ▶ Wie hat sich der Privilege Walk für Sie angefühlt? Wie fühlen Sie sich jetzt?
- ▶ Welche Bedeutung haben solche Ungleichheiten für das Lernen und Arbeiten im Pflegeberuf?
- ▶ etc.

Alternativ zu einer sprachbasierten Reflexion können die Lernenden zur Reflexion auch ein Emoji aussuchen (vorher ausdrucken), eine bestimmte Haltung einnehmen oder eine Zeichnung erstellen usw.

Nachbereitung:

Um die Methode endgültig zu schließen, kann es sinnvoll sein, direkt nach der Reflexion die Raumregie wieder zu ändern oder (wenn die Durchführung im Freien stattgefunden hat) den Ort zu verlassen. Sollte beides nicht möglich sein, bietet es sich an, eine Pause zu machen.

** CHARTA DER VIelfALT E.V. (Hrsg.): Arbeitsblatt 7 Privilege Walk. Berlin 2022b. URL: https://cdn.prod.website-files.com/67b322b4f0736791cf0402d6/6801108fdb1c7a82f54594b3_Arbeitsblatt_Privilege_Walk.pdf (Stand: 29.11.2025).

Arbeitsmaterialien zu Methodenblatt C3: Rollenkarten*



Ein 25-jähriger Wirtschaftsstudent,
Schwarz mit deutschem Pass, keine
Religion

Eine 33-jährige Reinigungskraft
russischer Herkunft, orthodox-christlich

Ein 54-jähriger Beamter, verheiratet,
zwei Kinder, Weiß, deutsch, evangelisch

Ein 32-jähriger Ingenieur indischer
Herkunft, verheiratet, Hindu

Ein 52-jähriger Architekt, Weiß, deutsch,
verheiratet, ein Kind, jüdisch

Eine 26-jährige alleinerziehende Mutter,
Weiß, deutsch, keine Religion

Eine 16-jährige Geflüchtete aus
Syrien, die in einem Geflüchtetenlager
untergebracht ist, muslimisch

Ein 39-jähriger, Fabrikarbeiter im
Schichtdienst, rumänische Herkunft,
verheiratet, zwei Kinder, keine Religion

Eine 24-jährige Informatikerin
chinesischer Herkunft, buddhistisch

Eine 16-jährige Schülerin peruanischer
Herkunft, katholisch

Eine 25-jährige Wirtschaftsstudentin,
Weiß, verheiratet, katholisch

Eine 35-jährige Gastprofessorin aus
Ghana, verheiratet, zwei Kinder,
christlich

Ein 25-jähriger Mediendesigner
iranischer Herkunft, alleinstehend,
buddhistisch

Eine 45-jährige Ärztin aus der Schweiz,
keine Kinder, keine Religion

Ein 19-jähriger Abiturient mit
deutschem Pass, Eltern türkischer
Herkunft, keine Religion

Eine 42-jährige Hausfrau
marokkanischer Herkunft, ausländischer
Schulabschluss, drei Kinder, muslimisch

Ein 20-jähriger Geflüchteter aus dem
Kongo, ausländischer Schulabschluss,
alleinstehend, christlich

Ein 30-jähriger Elektrotechniker,
Schwarz, deutsch, alleinerziehend, zwei
Kinder, muslimisch

Ein 67-jähriger Musiker, kubanischer
Pass, keine Religion

Ein 28-jähriger Bankkaufmann, Weiß,
deutsch, katholisch

* Rollen entnommen aus: CHARTA DER VIELFALT E.V. (Hrsg.): Arbeitsblatt 7 Privilege Walk. Berlin 2022b. URL: https://cdn.prod.website-files.com/67b322b4f0736791cf0402d6/6801108fdb1c7a82f54594b3_Arbeitsblatt_Privilege_Walk.pdf (Stand: 29.11.2025).

Arbeitsblatt C4: Power Flower



Infobox

In der Pflege treffen Menschen mit ganz unterschiedlichen Lebensgeschichten, Perspektiven und Zugehörigkeiten aufeinander. Die Power Flower ist ein Werkzeug, mit dem Sie sich selbst im sozialen Gefüge verorten können. Dabei geht es nicht um Richtig oder Falsch – sondern darum, bewusst wahrzunehmen, wie Vielfalt auch in Ihrer eigenen Biografie wirkt.

Aufgabenstellung C4a: Erstellung der persönlichen Power Flower

● Einzelarbeit

Sehen Sie sich die Blütenblätter der Power Flower an. Schreiben Sie zu jedem Blütenabschnitt eine eigene Positionierung (z. B.: Erstsprache – *Russisch*, Bildung – *Abitur* usw.).

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Positionierung Sie innerhalb der Gesellschaft eher benachteiligt bzw. exkludiert, schreiben Sie Ihren Begriff in das äußere Blütenblatt. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Positionierung Sie innerhalb der Gesellschaft eher bevorteilt bzw. inkludiert, schreiben Sie Ihren Begriff in das innere Blütenblatt.

Ein Blütenabschnitt ist noch leer. Hier können Sie gerne eine Kategorie Ihrer Wahl ergänzen.

Tipp: Sie können auf eine Ausformulierung verzichten, wenn Sie sich nicht festlegen oder Details nicht preisgeben wollen. In diesem Fall könnten Sie das innere oder äußere Blütenblatt einfach ausmalen. Natürlich gibt es auch die Möglichkeit, einzelne Blütenteile freizulassen.

Aufgabenstellung C4b: Austausch und Reflexion

● Arbeit im Zweierteam

Finden Sie sich in einer Kleingruppe oder mit einer Person zusammen, mit der Sie sich wohlfühlen. Stellen Sie sich zunächst gegenseitig Ihre persönliche Power Flower vor.

Wichtig: Hier geht es nicht um Richtig oder Falsch! Versuchen Sie, sich gegenseitig wertschätzend zuzuhören und die jeweiligen, möglicherweise sehr persönlichen Erfahrungen und Positionierungen der anderen Person wahrzunehmen – ohne eine Beurteilung. Reflektieren Sie die Einzelarbeitsphase (C4a) gemeinsam anhand folgender Fragen:

- ▶ Wie hat sich die Aufgabe angefühlt?
- ▶ Was ist Ihnen schwergefallen? Was ist Ihnen leichtgefallen?
- ▶ Haben Sie etwas über sich selbst erfahren?
- ▶ Welche Fragen stellen sich Ihnen?

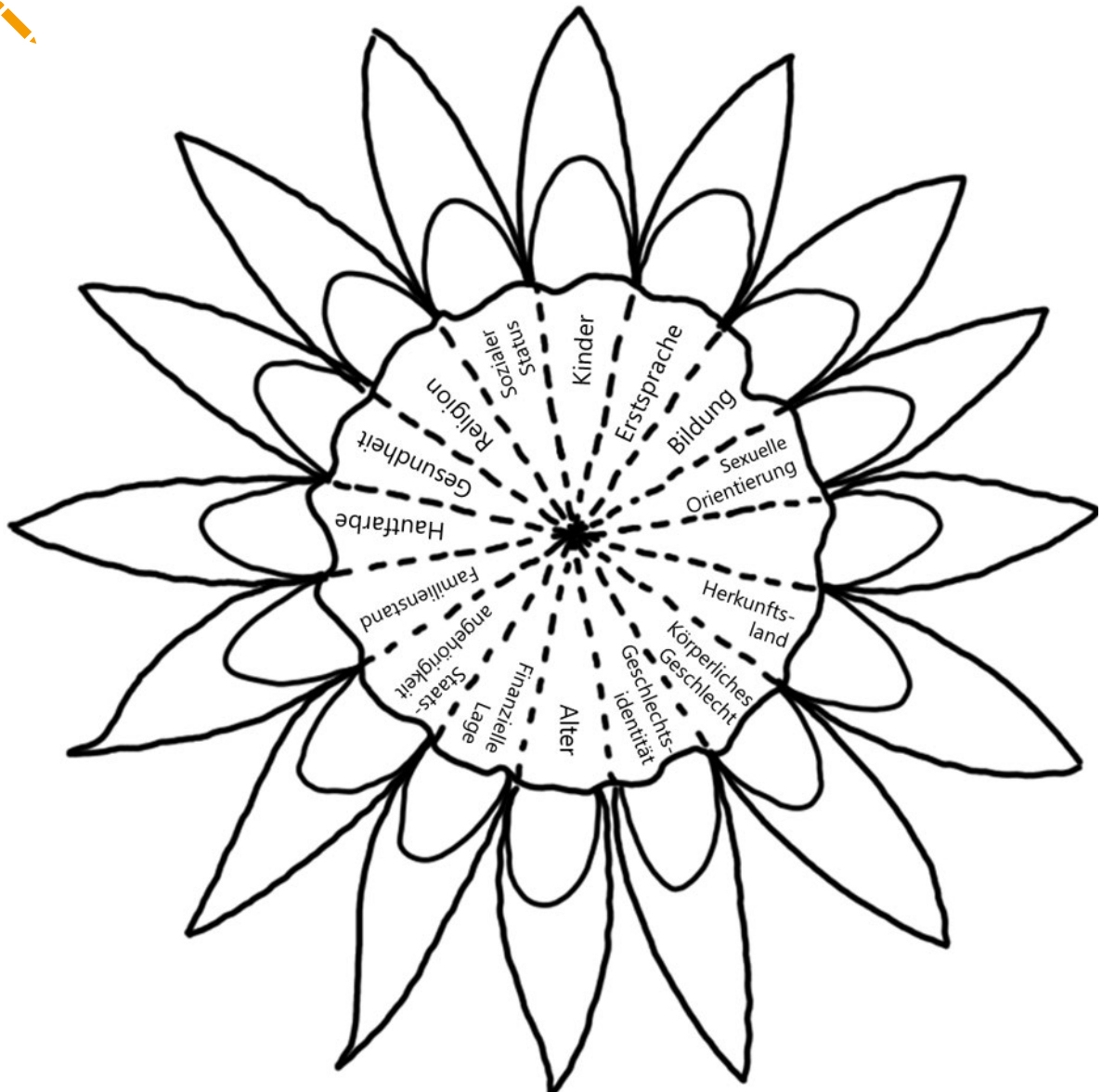
Aufgabenstellung C4c: Fazit

● Plenum

Diskutieren Sie folgende Fragen als Gesamtgruppe:

- ▶ Kann die Pflegeausbildung von der Methode Power Flower profitieren?
- ▶ Was können Lernende in der Pflege durch die Power Flower erfahren?
- ▶ Sollte die Power Flower ein fester Bestandteil der Pflegeausbildung sein?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt C4: Power Flower





Einführung für Lehrende

Der Aufbau von Empowerment-Kompetenzen ist aus unserer Sicht für Auszubildende im Pflegebereich essenziell, gleichzeitig jedoch oftmals herausfordernd und bislang nur wenig etabliert. Insbesondere der Schritt, aktiv eigene Ressourcen zu erkennen und in der Praxis einzusetzen, stellt eine zentrale Hürde dar. Zwischen den Erwartungen des Ausbildungsträgers, den Anforderungen ‚am Bett‘ und den eigenen Vorstellungen vom späteren Berufsalltag bewegen sich die Lernenden in einem vielschichtigen Spannungsfeld.

Die Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen, eigene Ziele zu formulieren und eigenverantwortlich zu handeln, sollte entsprechend aufgebaut und kontinuierlich reflektiert werden – gerade in Bezug auf widersprüchliche Anforderungen.

Eine zentrale Rolle spielen aus unserer Sicht (bewusste) Selbstwirksamkeitserfahrungen.

Durch das **Arbeitsblatt D1** erhalten die Lernenden einen Blick auf die Tatsache, dass jede Person ganz unterschiedliche Vorbedingungen, Stärken und Kompetenzen mit in die Ausbildung bringt – und erfahren, dass diese zu Wertschätzung, aber auch zu neuen Herausforderungen führen können.

Das Arbeitsblatt bietet idealerweise die Möglichkeit, neue eigene Stärken kennen zu lernen und selbst wertzuschätzen. Auch können neue Ideen entstehen, wie die Lernenden diese konstruktiv in die Ausbildung oder in ihre zukünftige Pfl egetätigkeit einbringen können. Vorsicht ist geboten, wenn die Stimmung in den Kursen schlecht ist, wenn die Auszubildenden wenig Wertschätzung wahrnehmen oder es wenig Passungen zwischen dem Können und den realen Anforderungen gibt. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn die Auszubildenden eine primär funktionalisierte, wenig qualitäts- und stark verrichtungsorientierte Pflegepraxis erleben. Auch die Erfahrung eingeschränkter Mitbestimmung könnte hier Frust und Enttäuschung an die Oberfläche bringen.

Die Lernenden sollten schon einige Zeit in der Ausbildung sein. Interessant kann auch die Bearbeitung zu Zeitpunkten sein, an denen für die Lernenden Entscheidungen und Orientierungen anstehen, z.B. am Ende des zweiten Ausbildungsjahres oder zum Ende der Ausbildung.

Die Empowerment Wall (**Methodenblatt D2**) kann gut im Rahmen der Reflexion von Praxisphasen zum Einsatz kommen, insbesondere wenn Frust und Probleme das kollektive Erleben der Lernenden dominieren, oder z.B. am ersten oder letzten Tag eines Schulblockes durchgeführt werden. Da die Methode nicht

immer die gewünschte – stärkende – Wirkung entfaltet, sondern durchaus auch den Fokus auf das lenken kann, was schlecht läuft, sollte überlegt werden, die Empowerment Wall zum Abschluss eines Tages einzusetzen oder einen anderen passenden Zeitpunkt zu wählen. Die Lernenden sollten bereits mehrere Praxis-einsätze absolviert haben.

Arbeitsblatt D1: Wer wir sind? Wir sind wer!



Infobox

Wer wir sind, hängt auch mit dem zusammen, was wir tun, getan haben – und was wir einmal waren. Niemand kommt als ‚weißes Blatt‘ in die Pflegeausbildung. Aber sind die mitgebrachten Kompetenzen sichtbar? Kommen die individuellen Stärken in der Ausbildung zum Einsatz und werden diese bestenfalls auch wertgeschätzt?

Finden Sie es heraus und feiern Sie, was Sie sind, können und noch werden können!

Aufgabenstellung D1a: Zitatbasierte Fallarbeit

● Arbeit im Zweierteam

Lesen Sie sich das Fallbeispiel* Aylin gemeinsam durch und beantworten Sie gemeinsam die folgenden Fragen in der Tabelle:

- ▶ Welche früheren Kompetenzen bringt Aylin vermutlich mit?
- ▶ Wo fühlt sich Aylin wertgeschätzt – und wo nicht?
- ▶ Was würden Sie Aylin wünschen?



Kompetenzen	Wertschätzung
Wünsche	

* Die Zitate stammen aus Interviewmaterial des Forschungsprojekts ParAScholaBi (Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler/-innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung). Näheres zum Projekt ist zu finden unter: <https://parascholabi.de/> (Stand: 05.02.2026).

Aufgabenstellung D1b: Selbstreflexion

● Einzelarbeit

Beantworten Sie in Einzelarbeit die folgenden Fragen.



Welche Stärken/Kompetenzen haben Sie mit in die Pflegeausbildung gebracht?



Welche Ihrer Stärken können Sie in der Pflegeausbildung nutzen? Welche (noch) nicht?



Wofür erhalten Sie Anerkennung/Wertschätzung?



Wofür wünschen Sie sich mehr Anerkennung/Wertschätzung? Und von wem?

Aufgabenstellung D1c: Partner/-innen-Reflexion

● Arbeit im Zweierteam

Finden Sie sich erneut mit Ihrem/Ihrer Partner/-in zusammen und stellen Sie sich bitte gegenseitig Ihre Antworten vor. Tauschen Sie sich über folgende Reflexionsfragen aus:

- ▶ Wo gibt es bei Ihnen Gemeinsamkeiten? Wo gibt es Unterschiede?
- ▶ Warum ist das so?
- ▶ Welche Ihrer (bislang ungenutzten) Stärken könnten in Zukunft in Ihrem beruflichen Werdegang noch eine (wichtige) Rolle spielen? Was könnten Sie dafür tun?
- ▶ Welchen Beitrag könnten Sie zu einem wertschätzenden und anerkennenden Miteinander leisten?

Arbeitsmaterialien zu Arbeitsblatt D1: Fallbeispiel



Aylin: 29 Jahre, Vorausbildung als Medizinische Fachangestellte

„Ja, und die Kurse werden immer größer, jedes Jahr, wenn die Ausbildung anfängt. Dementsprechend geht das natürlich so ein bisschen unter, was du alles vorher gemacht hast. Aber natürlich, wenn man dann Praxisanleitung hat oder wenn man mit Lehrern spricht, dann kommt das immer wieder auf. Und viele haben das immer sehr positiv wahrgenommen. Und haben auch gesagt: ‚Dann hast du zwei Berufe, wenn du nachher fertig bist, und dann wirst du auf jeden Fall überall mit Kussband genommen‘, so nach dem Motto.“

„Also, ich habe manchmal das Gefühl, also ich bin zwar 29, aber ich werde oft jünger geschätzt. Und wenn die dann mein Schild lesen mit ‚Auszubildende‘, dann ist das manchmal dann so –. also, ich fühle mich dann nicht ernst genommen. Auch wenn ich gerade etwas sage, dann ist es dann immer, ja dann zweifelt der Patient an deiner Aussage oder will noch einmal mit dem Arzt sprechen oder wie auch immer. Das ist mir schon so ein bisschen aufgefallen.“

„Also, auch wenn ich vielleicht etwas weiß, muss ich mich da trotzdem zurückhalten, weil mein Lernstand in Ausbildung das noch gar nicht erlaubt.“

„Also, ich habe das Gefühl, dass, oder es ist mir öfter passiert, dass meine Klassenkameraden so den Eindruck hatten, dass ich vielleicht mehr weiß als sie. Weil sie ja wussten, dass ich schon eine Ausbildung habe. Und auch auf Station, dass die dann eher zu mir kamen und meinten: ‚Kannst du mir vielleicht einmal mithelfen?‘ oder ‚Kannst du einmal darüber gucken?‘ oder ‚Wie würdest du das machen?‘. Das war schön, aber manchmal war es auch witzig, weil das waren manchmal auch Sachen, von denen ich auch gerade erst erfahren habe oder gelernt habe. Aber ich fand es trotzdem süß, dass die dann einfach auf mich zukamen.“

Methodenblatt D2: Empowerment Wall



Vorbereitung:

Halten Sie große Metaplinkarten und gut lesbare Filzstifte oder Whiteboard-Marker bereit.

Der Raum sollte so vorbereitet sein, dass sich die Lernenden in Kleingruppen sammeln und auch ein Stück weit separieren können, gleichzeitig aber auch schnell ein Plenum gebildet werden kann. Dies ermöglicht z. B. ein geräumiger (ggf. freigeräumter) Klassenraum oder auch der Schulhof.

Durchführung:

Teilen Sie die Lernenden in Kleingruppen ein und beauftragen Sie diese, sich über Situationen in der Praxis auszutauschen, die sie als stressig und/oder besonders belastend empfunden haben. Die Gruppe soll bitte nach fünf Minuten eine Situation gefunden haben, auf die dies zutrifft und die möglichst allen bekannt ist bzw. von allen in ähnlicher Form schon einmal erlebt wurde.

Wenn alle Kleingruppen diesen Schritt abgeschlossen haben, geben Sie bitte folgende Frage in die Kleingruppen: *Was hat Sie nach dieser Situation motiviert, am nächsten Tag wieder zur Arbeit zu gehen und die Ausbildung nicht abzubrechen?* Geben Sie den Lernenden einige Minuten Zeit, sich hierzu auszutauschen.

Sobald alle mit diesem zweiten Schritt fertig sind, bilden Sie ein Plenum. Die Kleingruppen können nun nacheinander ihre stressige Situation schildern und erläutern, was sie motiviert hat, trotzdem weiterzumachen.

Anschließend entlassen Sie die Lernenden wieder in ihre Kleingruppen und bitten sie, aus diesem Austausch einen Ratschlag oder einen *Mut-Mach-Spruch* zu formulieren und diesen auf einer Metaplinkarte festzuhalten.

Den Abschluss bildet die Präsentation dieser Karten/Sprüche im Plenum. Die Karten sollten gut sichtbar aufgehängt werden und können auch im Klassenraum verbleiben.

Nachbereitung:

Wenn Sie den Eindruck haben, dass die Lernenden gestärkt aus der Methode herausgehen, kann es sinnvoll sein, auf eine direkte Methodenreflexion zu verzichten, um die Wirkung nicht direkt zu relativieren oder zu *zerreden*. Sollten Sie hingegen den Eindruck haben, dass die Methode die Lernenden nicht gestärkt hat, ist es durchaus sinnvoll, das Befinden sowie die Methode gemeinsam im Anschluss zu besprechen.

LITERATURVERZEICHNIS

BARTIG, Susanne; KALKUM, Dorina; LE, Ha Mi; LEWICKI, Aleksandra: Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen – Wissenstand und Forschungsbedarf für die Antidiskriminierungsforschung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin 2021

CHARTA DER VIelfALT E. V. (Hrsg.): Methodenkoffer: Antirassistische Bewusstseinsbildung Anleitung für Multiplikatorinnen. Berlin 2022a. URL: https://cdn.prod.website-files.com/67b322b4f0736791cf0402d6/6926d12c487679c04c4bccb_Methodenkoffer_Antirassistische_Bewusstseinsbildung.pdf (Stand: 29.11.2025)

CHARTA DER VIelfALT E. V. (Hrsg.): Arbeitsblatt 7 Privilege Walk. Berlin 2022b. URL: https://cdn.prod.website-files.com/67b322b4f0736791cf0402d6/6801108fdb1c7a82f54594b3_Arbeitsblatt_Privilege_Walk.pdf (Stand: 29.11.2025)

EUROPAHAUS AURICH UND ANTI-BIAS-WERKSTATT (Hrsg.): Methodenbox „Demokratie lernen und Anti-Bias-Arbeit“. Aurich 2007

GOFFMAN, Erving: Wir spielen alle Theater. 10. Auflage. München 2011

JUNGBLUTH, Anja: Diversity als Chance: Interkulturelle Kompetenz als Schlüssel zu erfolgreichen Managements in Bibliotheken. 2015. URL: https://www.researchgate.net/figure/Abb-1-Diversity-Dimensionen-Eisberg-Modell-Zuendel-2012-Folie-14_fig1_307672137 (Stand: 29.11.2025)

WALGENBACH, Katharina: Erziehungswissenschaftliche Perspektiven auf Vielfalt, Heterogenität, Diversity/Diversität, Intersektionalität. In: HEDDERICH, Ingeborg; REPPIN, Jeanne; BUTSCHI, Corinne (Hrsg.): Perspektiven auf Vielfalt in der frühen Kindheit. 2. Auflage. Bad Heilbrunn 2021, S. 41–59

DIE AUTORINNEN UND AUTOREN

Joost Popall-Zamjatnins

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

joost.popall@pflegepaedagogik.uni-kiel.de

Isabelle Simon

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

isabelle.simon@pflegepaedagogik.uni-kiel.de

Katharina Genz

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

katharina.genz@pflegepaedagogik.uni-kiel.de

Prof'in Dr. Christiane Micus-Loos

Professur für Pädagogik mit Schwerpunkt Sozialpädagogik an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

micus-loos@paedagogik.uni-kiel.de

Prof. Dr. Wolfgang von Gahlen-Hoops

Professor für die Didaktik der Pflege und Gesundheitsberufe in der Medizinischen Fakultät an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

vongahlenhoops@pflegepaedagogik.uni-kiel.de



Der „Kleine Materialkoffer für neue Impulse in der Pflegeausbildung“ bietet praxisnahe, OER-lizenzierte Arbeits- und Methodenblätter zu vier Themenbereichen: (Lebens-)Situationen, Rollen, Diversity und Empowerment. Auf Basis empirischer Befunde aus dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragten Forschungsprojekt ParAScholaBi wurden Materialien entwickelt und in Workshops mit Lehrenden, Praxisanleitenden und Umschulenden erprobt. Ziel ist die Anbahnung reflexiver Prozesse, die Stärkung von Selbstwirksamkeit und diskriminierungssensibler Handlungskompetenz. Die Materialien sind flexibel in Pflegeschulen, aber auch in Pflegestudiengängen sowie Fort- und Weiterbildungen, einsetzbar.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de