

"Anderen etwas beibringen?"

Professionelles Anleitungverständnis heute

Text: Dr. German Quernheim

Wenn wir Erwachsenen etwas Erklären und Anleiten möchten, tappen wir manchmal in die Falle. Denn die neurobiologische Antwort auf den Eingangssatz der Überschrift lautet: "Das geht nicht! Wir können Anderen nichts beibringen". Kritiker werfen daraufhin ein, dass sie doch selbst in ihrer Schulbiografie so gelernt hätten.

Erst in den letzten Jahren belegten Forschende aus Neurowissenschaft und Pädagogik, dass Lernen tatsächlich ein Prozess ist, der ausschließlich von Lernenden selbst gesteuert werden kann. Widersetzen sich diese, weil sie die Lerninhalte banal, langweilig oder für ihr Leben als irrelevant einstufen, haben selbst intensivste Anstrengungen von Führungskräften, Praxisanleitenden oder Lehrenden null Chancen. Dennoch lernten und lernen Auszubildende und neue Mitarbeitende zum Teil recht erfolgreich. Wie schaffen sie das?

Wenn wir von motivierten und neugierigen Menschen ausgehen, ist es kein Problem, denn diese wollen lernen. Das heißt, sie breiten ihre Wissensnetze aus, formulieren gute Fragen zum Stoff, stellen sich innerlich mögliche Ziele und Lösungswege vor und sind anschließend für ein neues Thema aufnahmefähig. Damit die Anleitungszeit und der Aufwand in der Praxis reduziert wird, absolvieren sie gerne Lernaufträge.

Wir unterstützen Lernende idealerweise Kompetenzen aufzubauen und Selbstverantwortung für ihren Lernprozess zu übernehmen. Es geht nicht ums Wiedergeben von zuvor auswendig erlernten Regeln, sondern im Pflegeberuf ist es notwendig in komplexen, nicht vorhersehbaren und sich rasch verändernden Situationen, handeln zu können (Olbrich 2023).

Während der Berufsausbildung sorgen Praxisanleitende dafür und später, nach der Prüfung engagieren sich bestenfalls Teamleitungen dafür, dass vor Ort auf Pflegekompetenz gesetzt wird:

- Dies zeigt sich im regelgeleiteten Handeln, welches up-to-date sein sollte.
- Kompetenz im situativbeurteilenden Tun, welches ein

breites Spektrum von Theorie- und Praxiswissen aus Pflegewissenschaft und Bezugswissenschaften und eine große Portion Einfühlungsvermögen und Beurteilungsfähigkeit erfordert.

- Kompetenz im selbstreflektiven Handeln, sich mit seiner eigenen Person differenziert auseinanderzusetzen sowie
- Kompetenzen im aktivethischen Handeln, etwa in der Teamdiskussion zum ICN-Ethikkodex (vgl. Olbrich 2023).

Eine besondere Herausforderung erleben International Educated Nurses (IENs). Erworbene Kenntnisse aus ihrem Heimatland werden meist nicht aufgegriffen, dafür jedoch sprachliche Defizite und wenig ausgeprägte Kompetenzen in pflegerischen Tätigkeiten in Deutschland beobachtet. Die Aufmerksamkeit der Pädagogik verschiebt sich von der Prägung der Lernenden durch ihre Umwelt, hin zu einer Gestaltung einer lernfreundlichen Umgebung. Anleiterinnen können noch so viel erklären, ihr Erfolg hängt einzig von den konstruierten Begriffsverbindungen, die die Lernenden selbst(-organisiert) erstellen, ab.

Lernprozesse laufen, wie in Abbildung 1 dargestellt, nach gewissen Grundmustern ab (Quernheim, 2022, S. 44).

5. Stufe der unbewussten Kompetenz
Auszubildende wendet im Verlauf ihr Wissen unbewusst an, ohne darüber nachzudenken. Beispiel: Die ausgebildete Pflegefachperson pflegt integrativ mit Validation. Eine neue Auszubildende beobachtet sie dabei und fragt...

4. Stufe der bewussten Kompetenz
Lernende orientiert sich an den neu erlernten Grundlagen und Regeln der Validation. Beispiel: Im Seniorenhaus trainiert sie die neue Kommunikationsmethode.

3. Stufe des Lernens
Die Auszubildende erhält eine gezielte Anleitung zur Validation.

2. Stufe der bewussten Inkompetenz
Die Lernenden wissen um ihr Wissensdefizit und sind darum motiviert zu lernen. Beispiel: Zufällig erlebt die Auszubildende wie eine Pflegefachfrau viel einfacher und stressfreier mit Bewohnern arbeitet. Sie fragt nach der Vorgehensweise. Die Kollegin berichtet von der Methode "Validation". Jetzt entschließt die Auszubildende, dies lernen zu wollen.

1. Stufe Unbewusste Inkompetenz
Die Lernenden bemerken eigenes Wissensdefizit nicht. Beispiel: Pflegeauszubildende weiß nicht, dass es besondere Kommunikationsmethoden gibt, um erfolgreich mit Bewohnern mit Demenz in Kontakt zu treten. Stattdessen ärgert sie sich oft über die "verwirrten Bewohner".

Abb. 1: Lernstufen nach Bandura und Kober 1976, eigene Darstellung

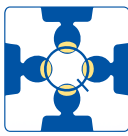
Es fällt auf: Solange Auszubildende und neue Mitarbeitende in der ersten Stufe der unbewussten Inkompetenz verharren, werden keine Veränderung erlebt, denn sie wissen ja noch nicht, dass ein Defizit vorliegt. Erst wenn bewusst wird, dass sie inkompetent sind (Stufe 2) – wenn darüber Betroffenheit erfahren wird, etwas noch nicht richtig zu können –, startet die Dynamik des Lernens. Diese emotionale Labilisierung hilft Praxisanleitenden und Führungskräften, wenn es im Gespräch auch um die Arbeit an Einstellungen und Haltungen geht. Kompetenz entwickelt sich selbstgesteuert, wenn Wissen individuell im Gehirn verarbeitet wird. Erklärungen sollten in Bezügen zu der jeweiligen Situation gegeben werden. So etwas prägt sich besser ein als abstrakte Fallbearbeitungen in der Theorie. Die nachfolgenden Tipps unterstützen Sie.

- Bauen Sie zunächst die Brücke zu Ihren Lernenden.
- Jede Brücke besitzt die Merkmale Respekt, Wertschätzung, Höflichkeit und Klarheit.
- Erfragen Sie das Vorwissen der Lernenden.
- Verständigen Sie sich über gemeinsame Bilder.
- Treffen Sie Entscheidungen auf Basis von nachvollziehbaren Unterscheidungskriterien.
- Versetzen Sie Lernende mithilfe von interessanten Geschichten in Situationen, die ihnen das neue Wissen einleuchtend verinnerlichen.

Wenn Sie Ihre Erwartungen klar formulieren, besteht eine Chance, dass Ihr Gegenüber erfährt, was Sie möchten. In Stufe 2 der bewussten Inkompetenz (Abb. 1) heißt es, dass Lernende eine Motivation benötigen, um lernen zu wollen. Diese Motivation wird gesteigert, wenn wir als Pflegenden unsere wertvollen pflegerischen Aufgaben in der Beziehungsgestaltung zu den Patienten zum Ausdruck bringen. "Lernende orientieren sich an den Grundlagen", so ist dies in Stufe 4 (Abb. 1) beschrieben. Das ist zugleich Aufforderung und klingt nach einer von Interesse und Wertschätzung geprägten Teamentwicklung im pflegerischen Alltag.

Quellen
Hattie J (2017) Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. 3. Auflage, Hohengehren: Schneider
Mansour A (2023) in E-Learning "Kultursensible Lernbegleitung" unter <https://myablefy.com/s/Anleiten2Go/kombipaket-d-11-12>
Olbrich C (2023) Kompetenzbasiertes Lehren und Lernen. München: Elsevier
Quernheim G (2022) Spielend anleiten und beraten. 6. Auflage. München: Elsevier

Dr. German Quernheim
German Quernheim, Montabaur
Kontakt@German-Quernheim.de



Anleiten2Go
E-Learning



Alltagsnahe Inhalte



Selbstbestimmtes Lernen



Lernerfolg mit Zertifikat



Top Preis-Leistungs-Verhältnis



Lernen mit Dr. German Quernheim
Lebendig, humorvoll, fundiert: Aktuelle Kompetenzen für die Gesundheitsberufe, www.anleiten2go.de
*Preise inkl. MwSt und pro Tag/TN

Weiterbildungen
ab 47,00 €*
Fortbildungen
ab 54,32 €*