

HANDLUNGSDIMENSIONEN IN DIE PRAXISANLEITUNG EINBEZIEHEN



WISSEN HABEN

Regelgeleitetes Handeln

Was wird gelernt? Fähigkeiten, Fachwissen, Standards, Vorgaben aus Lehrbüchern. Reine Reproduktion von Stoff / kognitives und pragmatisches Wissen.

ZIELE/AKTION

Wissen und Können haben und anwenden (ohne Kontext oder Bezüge, die sich außerhalb der Pflegemaßnahme befinden).

BEACHTET!

Deklaratives Lernen fördert keine Eigenständigkeit, sondern stellt nur eine Grundlage des Lernens in der Pflegeausbildung dar. Das „Was und Wie“ des Berufs kann so nicht vermittelt werden, weil es kein reiner Verrichtungsberuf ist.

Diese Dimension bzw. zugehörige Methoden (z. B. 4-Stufen-Methode) eignen sich für den Beginn der Ausbildung zum Erlernen von einzelnen manuellen Tätigkeiten, sie trainieren jedoch hauptsächlich das Nachmachen und zeigen nur bei einem ausführlichen Vor- und Reflexionsgespräch die Hintergründe des Handelns auf.

BENEFIT ANLEITER:IN

- + Kann gut abgefragt werden
- + Gut kontrollierbar und vorzubereiten
- + Handlungssicherheit bei einzelner Maßnahme kann gut überprüft und auf Basis dessen die Entscheidung zum Bearbeiten komplexerer Situationen und Abläufe getroffen werden

BENEFIT AUSZUBILDENDE:R

- + Erstsicherheit erlangen
- + Eigene Fähigkeiten und das Verständnis einzelner Pflegemaßnahmen überprüfen
- + Gut um Basiswissen zu setzen und zu festigen

METHODEN & LERNSETTINGS:

- 4-Stufen-Methode (ohne Reflexion)
- Stoff auswendig lernen lassen und abfragen bzw. praktische Maßnahmen vorzeigen lassen (Einzeldemonstration)
- Besprechung oder Einübung einer konkreten Maßnahme im Vorfeld (schriftlich, mündlich oder praktisch)
- Konkrete Anleitung einer Maßnahme direkt mit Patient:in/ Bewohner:in (ohne Reflexion)
- Aufgabenstellung zur fachlichen Nachbesprechung einer Pflegesituation (mit Reflexion)

BEISPIEL

Azubi Klara misst Blutdruck bei **einem/einer ausgewählten Patient:in/Bewohner:in**, auf Basis eines Standards und dessen was sie in der Schule gelernt hat. Hier findet noch kein Transfer auf andere Situationen statt.



VERTIEFT WAHRNEHMEN

Situativ-beurteilendes Handeln

Wo und wann kommt das vorher Gelernte zur Anwendung? Situation wird abgeschätzt, beurteilt und auf Basis dessen Entscheidungen getroffen.

ZIELE/AKTION

Kompetenz zur situativen Beurteilung bildet sich aus dem vertieften Einfühlen und Wahrnehmen und dem damit verbundenen adäquaten Handeln.

BEACHTET!

Muss in der Berufspraxis geschehen, weil nur eingeschränkt in der Schule lernbar.

Eine Situation abzuschätzen und zu beurteilen, eine vertiefte Wahrnehmung von Patient:in / Bewohner:in sowie die Fähigkeit sich auf diesen einzustellen, stehen beim **konditionalen Lernen** im Vordergrund.

BENEFIT ANLEITER:IN

- + Ermöglicht sinnvolles Verknüpfen der Anleitung in den Arbeitsalltag (schafft natürliche Anleitungssituationen)
- + Trainiert Aufmerksamkeit und Fähigkeit sich auf Situationen einzustellen und schult den Rundumblick (positiv für beide Seiten)
- + Benötigt keine komplexen, künstlichen Lernsituationen, sondern ist im Arbeitsalltag zu erlernen. Die situativ-beurteilende Dimension ist sehr vielfältig und es werden viele Kompetenzen angebahnt. Hier hat man als Anleiter:in auch die Möglichkeit den Umgang mit Fehlern zu trainieren

BENEFIT AUSZUBILDENDE:R

- + Eigene Lösungswege finden
- + Kreative Problemlösungsprozesse trainieren
- + Ausbildungsinhalte werden vernetzt
- + Zeigt Zusammenhänge auf und erleichtert den Transfer der weiteren Ausbildungsinhalte

METHODEN & LERNSETTINGS:

- Problemorientiertes Lernen (POL)
- Konkrete Anleitung einer Maßnahme direkt mit Patient:in/ Bewohner:in (mit Reflexion)
- Aufgabenstellung zur theoretischen Vorbereitung einer Maßnahme oder einer Gesamtsituation (mit gemeinsamer Reflexion)
- Lernaufgaben mit Lernimpulsen
- Leit-Text-Methode
- Modeling mit Metalog

BEISPIEL

Azubi Klara misst Blutdruck bei **MEHREREN Patient:innen/Bewohner:innen** mit unterschiedlichen Krankheitsbildern und Umgebungsfaktoren und ist in der Lage ihre Blutdruckmessung anzupassen (größere Manschette bei Adipositas, anderer Arm bei Hemiplegie, Befinden von Patient:in/Bewohner:in etc.). Sie ist in der Lage sich auf unterschiedliche Situationen einzustellen und Wissen sowie Können zu transferieren.



BEWERTEN/ ENTSCHIEDEN

Reflektierendes Handeln

Das Wie und Warum (des Berufes), die eigenen Fähigkeiten und die Herangehensweise ans Lernen reflektieren und kritisieren.

ZIELE/AKTION

Lernende müssen über ihr eigenes Lernen nachdenken, dieses beurteilen und auch in Frage stellen können. Dies ist auch im Bezug auf das lebenslange Lernen von Bedeutung.

BEACHTET!

In der Dimension des **reflektiven Lernens** liegt der Fokus darauf, die eigene Person mit in den Prozess einzubeziehen. Hier geht es darum, sich selbst, eigene Motivationen und Einstellungen zu erkennen und mit diesen zu agieren.

BENEFIT ANLEITER:IN

- + Reflexionsaufgaben gibt es in vielfältiger Form. Sie immer wieder einzubauen, schult die Auszubildenden und lehrt sie Fremd- und Selbstbild übereinzubringen
- + Anleiter:innen hilft es die Auszubildenden sicherer einzuschätzen, auch im Hinblick auf Beurteilungen
- + Vor- und Nachbereitungszeit für eine Reflexionsaufgabe sind gering, haben aber einen großen Effekt

BENEFIT AUSZUBILDENDE:R

- + Reflexion ermöglicht das Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen
- + Lücken können schneller geschlossen und Stärken ausgebaut werden
- + Stärkung der eigenen beruflichen Rolle
- + Hinderliches Verhalten und Einstellungen im Lern- und Arbeitsprozess selbst entdecken und bearbeiten
- + Übung von Selbst- und Fremdrelexion ist auch für Prüfungssituationen nützlich
- + Problemlösungskompetenz, Reflexion des Pflegehandelns und Entscheidungsfindung werden gefördert

METHODEN & LERNSETTINGS:

- Lernsituationen
- Problemorientiertes Lernen
- Übergabeauftrag mit Rollentausch
- Aufgabenstellung einer konkreten Versorgung einzelner/mehrerer Patient:innen/Bewohner:innen unter Mitarbeit oder Beobachtung der Praxisanleitung oder in Eigenverantwortung der Auszubildenden
- Aufgabenstellung zur fachlichen Nachbesprechung einer Pflegesituation (mit Reflexion)
- Aufgabenstellung zur Wiederholung eines Lernthemas, das noch Übung bedarf
- Arbeit mit Fällen
- Pflegevisite
- Lernaufgaben mit Lernimpulsen
- Modeling mit Metalog

BEISPIEL

Azubi Klara misst Blutdruck bei mehreren Patient:innen/Bewohner:innen und ist in der Lage sich selbst und ihre Person reflektiv in das Geschehen einzubringen, d. h. sie stellt sich die Frage „Was hat das mit mir zutun? Habe ich bei Frau Meyer nicht lange genug gewartet nach ihrem Spaziergang, so dass die Messwerte verfälscht sind? War ich zu gehetzt bei der demenzen Frau Müller, so dass diese die Messung abgelehnt hat? Habe ich die Manschette nicht richtig angelegt?“ etc.



PERSÖNLICH STARK SEIN

Aktiv-ethisches Handeln

Aktiv-ethisches Handeln bedeutet, den Wertehintergrund der Pflege, der in fast allen Situationen vorhanden ist, zu erkennen. Voraussetzung ist eine Wertereflexion und die Auseinandersetzung mit sich selbst.

ZIELE/AKTION

Aktiv werden durch das eigene Handeln und Kommunizieren auf der Basis von Werten.

BEACHTET!

Das **identitätsfördernde Lernen** geht über die Reflexion hinaus und erfordert eine persönliche Stärke, um Handlungen zu vollziehen, die außerhalb der Norm stehen! Hier geht es darum, für Patient:innen einzustehen, auch wenn es unbequem werden könnte. In der Ausbildung ist dies nur bedingt durchführbar, aber es muss angebahnt werden, um nach der Ausbildung auch gelebt werden zu können.

BENEFIT ANLEITER:IN

- + Vorbildfunktion kann bewusst gemacht, durch eigene Verhaltensweisen noch einmal reflektiert und evtl. in Frage gestellt werden
- + Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Berufsbild und den eigenen Werten wird gefördert
- + Berufliche Zusammenhänge und Grenzen werden erkannt, führen zu neuen kreativen Lösungen und der Auseinandersetzung mit Kolleg:innen

BENEFIT AUSZUBILDENDE:R

- + Auszubildende setzen sich mit der beruflichen Rolle und Werten auseinander und lernen sicher Entscheidungen zu treffen. Je früher das ermöglicht wird, desto weniger kommen sie in Konfliktsituationen in diesem Bereich
- + Erleichtert das Verknüpfen der Inhalte der Ausbildung
- + Fördert Handlungssicherheit
- + Ermöglicht Auszubildenden über die ganze Ausbildungszeit die Auseinandersetzung mit Grenzthemen und fördert die Sensibilität

METHODEN & LERNSETTINGS:

- Lernsituationen
- Aufgabenstellung zur Reflexion eines ethischen Aspektes einer Pflegesituation
- Aufgabenstellung zur Wiederholung eines Lernthemas, das noch Übung bedarf
- Reflexionsgespräche
- Arbeit mit Fällen
- Lernaufgaben mit Lernimpulsen

BEISPIEL

Azubi Klara soll Blutdruck messen bei Frau Müller. Diese lehnt die Maßnahme vehement ab, und will sie verschieben. Weil sie wegen eines Streites mit ihrem Sohn in gedrückter Stimmung ist. Heute um 14.00 Uhr sollen allerdings die Werte der letzten Woche zum:zur Ärzt:in gefaxt werden. Klara reflektiert die Situation und ist in der Lage eine Entscheidung zu treffen, obwohl sie in einem Konflikt ist.

DAS ZIEL DER PFLEGEAUSBILDUNG ist der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz in der Pflege. Dafür braucht es eine berufs-pädagogisch fundierte Planung und Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen. Mithilfe bewusst eingesetzter Methoden wird ein umfassender Kompetenzerwerb ermöglicht. Die Entwicklung von Kompetenzen erfordert ein problem- und erfahrungsorientiertes Lernen, damit selbstgesteuerte und eigenverantwortliche Lernprozesse gefördert sowie vernetztes Denken und kooperatives Lernen geschult werden.

Zentrale Anliegen sind hier: Weiterentwicklung personenbezogener Fertigkeiten und Metafähigkeiten wie Mündigkeit, Entscheidungs-, Problemlöse- und Reflexionsfähigkeit sowie Kreativität. Ausbildungsmethoden und deren Lerngehalt bahnen den reflektierten Kompetenzerwerb an. (Vgl. Knoch 2020).

Dafür bedarf es einer Auswahl an Methoden und Lernsettings, die die Handlungsdimensionen berücksichtigen. Wie schon in der Matrix erläutert, führen reine Demonstrationen oder gut abfragbares Wissen und Können allein nicht zu der oben erwähnten Handlungskompetenz. Die Matrix soll eine Hilfestellung für Sie als Praxisanleitung sein, im Verlauf der Ausbildung regelmäßig zu überprüfen, ob Sie alle Handlungsdimensionen einbeziehen, um die Auszubildenden auch zur beruflichen Handlungskompetenz zu begleiten. Die Dimensionen an sich sind alle wichtig und notwendig, aber es ist darauf zu achten, nicht über alle Ausbildungsjahre hinweg nur im regelgeleiteten Handeln zu verharren. Gerade im weiteren Verlauf der Ausbildung werden die anderen Dimensionen immer wichtiger.