

Armin Leibig
Dipl.-Pflegepädagoge, M.A.



Pflegepädagogische Fachtagung
29.06.2017

Lernen in der Praxis kritisch betrachtet
„Klassische Anleitung so mit Lernzielen
und solchen Geschichten“

	Formelles Lernen	Informelles Lernen
Lernausrichtung	lehrerzentriert	Individuell, lernerzentriert
Ort des Lernens	Staatlich regulierter anerkannter Bildungsabschluss	alltägliche Praxis, ohne pädagogische Begleitung
Was wird gelernt?	Festgelegte Inhalte	Abhängig von der Situation und persönlichen Präferenzen
Lernform	Instruktion und Vermittlung	„so neben bei“, auch beabsichtigt je nach Interesse
Ergebnis	Abschluss, Qualifikation	Tätigkeitsfeld wird sich in Teilen erschlossen

Kennzeichen informellen Lernens

- Selbstgesteuert (Tendenz ->LLL)
- Problemlösungsorientiert
- Pragmatisch (handlungsorientiert)
- Interessengeleitet
- Kommunikation am Arbeitsplatz
(Dohmen 2016, Dehnbostel 2016, Rosenblatt u. Bilger 2008)

Einordnung und Stellenwert von Praxisanleitung (1)

- Lernende in ungeplanten Handlungssituationen begleiten (Schulze-Kruschke u. Paschko, 2011)
- „Rationelle Anleitungs- und Organisationsmöglichkeiten“.
(Quernheim, 2013)
- „effiziente Wissensaneignung“ (Mensdorf, 2014, S. 68)
- „Wissensaneignung ... verbunden mit der Herstellung eines konkreten Arbeitsproduktes“ (Mensdorf, 2014, S. 69)
- Lernparcours/Werkstattunterricht als ‚Reserveangebot‘... wenn gerade keine Zeit für ihre Ausbildung zur Verfügung gestellt werden kann (Mensdorf, 2014, S. 70)

Einordnung und Stellenwert von Praxisanleitung (2)

- „Reine Beistelllehre“ - fehlende Transparenz, Commitment der Führungspersonen, Unterstützung der Kollegen (Yonge et al., 2002)
- Gemeinsames Lösen von Praxisproblemen und regelmäßiger Theorie-Praxis Transfer
- Formelles Lernen stellt methodisches und inhaltliches Gerüst dar (Kirchhof, 2007)
- Informelles Lernen entwickelt „blinde Flecken“ und „Tunnelperspektiven“ (Kirchhof, 2007)
- Formelle Lernangebote gehen informellen Lernen voraus (Verfolgen von Lernzielen, Situationseinschätzungen, Urteilsbildungen); (Bohrer, 2013)

- Teilnehmende Beobachtung / nicht-teilnehmende Beobachtung
- Lernen durch Versuch und Irrtum (Scheinsicherheit, lange Übungsphase)
- Beobachtungslernen/Imitationslernen (Anleitungsqualität ist von Beobachtungsgabe des Lernenden abhängig)
- Lernen durch Einsicht (Übungsphase verkürzt)
- Leitextmethode
- Lernauftrag
- Projektmethode (Quernheim, 2013)

Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden

„Aber so für den, die waren auch emotionales Auffanglager. Die waren auch verständnisvermittelnd. Die waren auch ein Stück ‚Hier bin ich jetzt zu Hause-Signal‘ und ein Wir-Gefühl, ja. Auch mal Spaß. Es hat auch Spaß einfach gemacht. Wir haben gelacht. Wir haben viel gelacht. Und das war, da ist viel Stress abgepuffert worden dabei. Ja, wir haben sehr viel gelacht“.

(Ankerbeispiel: Anleiter-Teilnehmer-Verhältnis/Anleiter-Teilnehmer-Beziehung; MV, Abschn. 33)

Rückmeldung von Lernenden aus der Praxis (2)

Das Lernen der Lernenden

„Also eigentlich ja direkt am Patienten. Nicht irgendwie am Schreibtisch. ‚Da schau mal hier im Buch so‘. Eigentlich direkt das Lernen am Patienten, selbst.“

(Ankerbeispiel: Lernsichtweise der Teilnehmer/Eigene Lernmethode; SCH 1, Abschn. 169)

Rückmeldung von Lernenden aus der Praxis (3)

Wahrnehmung von Lernen der Lernenden

„Also, Theorie ist wichtig, aber wichtiger ist es, die Theorie in die Praxis gleichzeitig miteinander zu verbinden. Wenn man das so sagen kann.“

(Ankerbeispiel: Lernorientierung der Teilnehmer/Wahrnehmung von Lernen; SCH 2, Abschn. 67)

Individuelle Methodenauswahl und Anschlusslernen

„Aber es hat mich geärgert, dass sie es mir so kleinteilig erklärt hat, weil ich weiß das auch. Das verstehe ich schon lange. Und sie hat es mir einfach zu lange und zu kleinteilig erklärt. Sie hat mich einfach unterfordert. Das fand ich frustrierend. Das fand ich zum Beispiel unangenehm.“

(Ankerbeispiel; Anwendung von Methoden/Lernmethoden zur Anleitung; MV 1, Abschn. 40)

Rückmeldung von Lernenden aus der Praxis (5)

Methoden zur Anleitung

„Aber es war ein enger; relativ enger Theorie-Praxis-Bezug dadurch auch, dass wir die Referenten in den Unterrichten aus der Praxis kannten. Und da haben wir natürlich aus dem Vollen geschöpft und denjenigen konnte ich mir am anderen Tag noch einmal herbeiholen. Ich konnte noch einmal fragen, was gestern im Unterricht gemeint war. Das und das habe ich nicht verstanden.“

(Ankerbeispiel; Anwendung von Methoden/Lernmethoden zur Anleitung; MV 1, Abschn. 40)

Eigene Lernstrategien

„Das ganz Entscheidende, was ich gelernt habe, ist diese reflektierte Arbeitsweise. Und das ist glaube ich, das was einem zum ständig - was mich ständig zum Weiterlernen animiert. Wo ich einfach sage "Hey, du hast hier was gesehen, das fehlt dir noch. Das musst du dir noch irgendwann noch draufschaukeln"

(Ankerbeispiel: Lernsichtweise der Teilnehmer/Eigene Lernmethode; OBM 1; Abschn. 105)

Lernen in der Praxis und soziales Umfeld

„...zu wenig Personal muss es schnell gehen und dann achtet man nicht darauf. Dann holt man halt schnell jemand und macht dann doch viel aus dem Rücken heraus und lupft und achtet halt nicht mehr darauf, dass es so ist, wie es gehört.“

(Ankerbeispiel III: Soziales Lernumfeld/Lernen in der Praxis; SCH 2, Abschn. 42)

Rückmeldung von Lernenden aus der Praxis (8)

Nachgespräch und Feedback

„Ich habe sehr gute Rückmeldungen bekommen über meine Einarbeitung. Wir haben auch in die Zukunft geguckt. Was könnte vielleicht weiter passieren? Was sind die nächsten Schritte? Da hat man die Rückmeldung gekriegt, dass man lernt, was da hier jetzt zu tun ist. Aber weniger was die persönliche Entwicklung angeht. Ähm, und das fand ich sehr positiv, dass die einfach einen als Person gefördert haben.“

(Ankerbeispiel: Nachgespräch als Lernmotivation; MV 1, Abschn. 38)

Feedback

- Feed up (Was ist mein Ziel?)
- Feed back (Wie geht es voran?)
- Feed forward (Was kommt als nächstes?)
(Hattie und Timperley 2007)

- Rückmeldung zur persönlichen Entwicklung

Praxisanleitung und was nicht so gut ist (1)

- Praxisanleiter bestimmen Patienten = Lernfeld
- Methoden und Organisation von Kontrolle geprägt

„Weil dieses selbstgesteuerte Lernen soll ja zu einem Ergebnis führen, oder zu einem Ziel führen, was ich ja auch ein Stück weit vielleicht haben möchte“

(Ankerbeispiel I: Selbstorganisation des Lernens; T, Abschn. 62)

Praxisanleitung und was nicht so gut ist (2)

- Verantwortung und Unabhängigkeit vorenthalten

„...wenn du die Leute selbst Lernen lässt, dann musst du denen ja vertrauen, also denen Freiheit lassen“

(Ankerbeispiel I; Lernprozessbegleitung durch Praxisanleiter, L., Abschn. 58)

- Keine Verantwortung für zu betreuende Patienten
- Lernende bekommen keine Informationen aus der Dokumentation
- Übertriebene Anleitung
- Prüfungsdruck aufbauen und verunsichern (Bohrer, 2013, 301)



Reflexionsintegratives AnleitungsmodeLL (RIA)

- Teilnehmer wählen Anleitungsthemen selbst
- Ziele und Beobachtungskriterien durch TN gewählt
- Rollenwechsel (Akteur <-> Beobachter) vorgesehen
- In den Lernprozess sind PA und die PP integriert
- Schüler bekommt Feedback
- RahmenanleitungsmodeLL für die Ausbildung

(Fuchs-Hlinka, 2014)



Praxisanleitervisite (PAV)

- PAV verbindet den ersten mit dem zweiten Lernort
- Gemeinsames Lernen von Schüler, PA und PP
- Ausgangspunkt - autobiographische Fallerzählung eines Patienten
- Organisation der PAV
 - Bildung von Lerngruppen (n: 5) plus PP und PA
 - Moderation durch Pflegepädagogen
 - Dauer der PAV drei Tage (Vorber./Durchführ./Nachber.)
 - Lernende, PP und PA agieren gemeinsam
(Schleich & Strimmer, 2016).



Selbstreflexionsbogen für die Praxis (SeRPA©)

- Entwicklung der Kompetenz durch Selbstreflexion
- Basis sind
 - Kompetenzstufen von Olbrich (2010)
 - Konzept situierten Lernens von Holoch (2002)
 - Methoden der Selbstreflexion nach Johns (2004)
- Entwicklung eines Selbstreflexionsbogen SeRPA©
- Ziel: strukturierten Auseinandersetzung mit dem Erlebten, Entwickeln von Handlungsalternativen“
- Externe Rückmeldungen (-> Reflexionsergebnis)
(Kraske, Niemann, & Fehling, 2016)



Selbstreflexionsbogen (SeRPA©) – [Auszug]

I. Dimension: Regelgeleitetes Handeln

I a. auf welche Regeln/Handlungsanweisungen bzw. auf welches Wissen habe ich in der Situation zurückgegriffen?

Antwort: *Basale Stimulation*, Deckenbezug ohne

Decke gegeben, gut gelüftet, regelmäßig überwacht

(Kraske, Niemann, & Fehling, 2016)

Kennzeichen informellen Lernens – Abschluss

- Selbstgesteuert (Tendenz ->LLL)
- Problemlösungsorientiert
- Pragmatisch (handlungsorientiert)
- Interessengeleitet
- Kommunikation am Arbeitsplatz
(Dohmen 2016, Dehnbostel 2016, Rosenblatt u. Bilger 2008)

Quellen:

- Bohrer A. (2013):** Selbstständigwerden in der Pflegepraxis. Eine empirische Studie zum informellen Lernen in der praktischen Pflegeausbildung.
- Dohmen G. (2016):** Das informelle Lernen. In: Harring M. et al. (Hrsg.) Handbuch informelles Lernen. Interdisziplinäre und internationale Perspektiven, S. 52-60.
- Fuchs-Hlinka G. (2014):** Das reflexionsintegrative Anleitungsmodell (RIA) als eine Modifikation des angeleiteten Praktikums im Sinne reflexiver Praxisberatung. In: Pflegewissenschaft, 16. Jahrgang, Heft 2, S. 102-105.
- Hattie J. u. Timperley H. (2007):** The Power of Feedback. In: Review of Educational Research, S. 81-112.
- Kirchhof S. (2007):** Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung für und in beruflichen Werdegängen.
- Kraske M., Niemann B. u. Fehling P. (2016):** Kompetenzentwicklung in der praktischen Pflegeausbildung. In: Padua, 11. Jahrgang, Heft 3, S. 191-195.
- Mensdorf B. (2014):** Schüleranleitung in der Pflegepraxis. Hintergründe, Konzepte, Probleme, Lösungen.
- Quernheim G. (2013):** Spielen anleiten und beraten. Hilfen zur praktischen Pflegeausbildung. 4. Auflage.
- Rosenblatt, v. B., Bilger, F. u. Wich, Ph. (2008):** Berichtssystem Weiterbildung (BSW X) 2007.
- Sleich u., u. Strimmer K. (2016):** PraxisAnleiterVisite (PAV) in der Praxis. Lernen mit „Eventcharakter“. In: Heilberufe/Das Pflegemagazin, 68. Jahrgang, Heft 4, S. 52-53
- Schulze-Kruschke Ch. u. Paschko F. (2011):** Praxisanleitung in der Pflegeausbildung für die Aus, Fort- und Weiterbildung.
- Yonge O., et al. (2002):** Being a Preceptor is stressful!. In: Journal for nurses in Staff Development, 18. Jahrgang, S. 22-27.