

Ein Beispiel für situationsangepasstes Reagieren und damit Handlungskompetenz aufseiten des Auszubildenden zeigt das vermeintlich misslungene Beispiel einer Praxisprobe.

Beispiel

Küchenhilfe

Der Auszubildende Julius hatte eine Aktivierung in einer sozialpsychiatrischen Wohngruppe geplant. Die fast 50-jährige psychisch kranke Frau N., die er dafür ausgesucht hatte, war in der Wohngruppe durch Unselbstständigkeit und Antriebslosigkeit aufgefallen. Nun sollte sie unter seiner Anleitung eine Mahlzeit zubereiten und so erfahren, dass sie in ihrer momentanen Situation nicht zum Nichtstun verdammt war und wieder ein Stück Selbstständigkeit erlangen konnte. Alles war vorüberlegt, Nah- und Fernziele standen fest, die methodischen Schritte hatte Holger vorher in der schriftlichen Ausarbeitung dokumentiert.

Doch nun geschah das Unerwartete: Kaum war die bis dahin lethargische Frau in der Wohnküche mit Schüsseln und Kochzutaten zugange, erwachte in ihr die „Hausfrau“. Julius, der sich vorgenommen hatte, in Einzelschritten vorzugehen, sah sich von dem selbstbewussten und forschenden Einstieg seiner „Patientin“ völlig überrumpelt. Nochmals startete er einen Versuch, das Feld zurückzuerobern; er war schließlich der Pfleger! Frau N. aber hatte ihre Lebensenergie wiedergefunden, mischte selbstständig Zutaten, ignorierte Julius' Rezept herablassend, und als es ihr schließlich zu bunt wurde, drückte sie dem verutzten jungen Mann einen Kochlöffel in die Hand. Nach kurzem Zögern akzeptierte er die neue Realität und begab sich fortan in die Rolle des „Küchengehilfen“. Frau N. war mit dem Ergebnis sehr zufrieden.

Verunsichert und sichtlich angestrengt kam Julius zum Nachgespräch. Überraschend für ihn: Die Rückmeldung der Praxisbegleitung war positiv. Dass Julius sich letztlich an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Patientin orientiert hatte und nicht starr seinen ursprünglichen Plan durchgezogen hatte, wurde sogar gelobt.

Die Reaktion der Praxisbegleitung (Praxisbegleitung in Abgrenzung von der Praxisanleitung (S. 14)) hebt Julius' Handlungskompetenz, die aus seiner Reaktion auf das unerwartete Verhalten der Bewohnerin spricht, hervor. Im Reflexionsgespräch

sollte nun deutlich gemacht werden, dass Julius damit (vielleicht ohne, dass ihm das selbst bewusst war) das große Ziel einer jeden Pflegeausbildung erreicht hat: nämlich, aus einem Fundus von Maßnahmen schöpfend, flexibel auf eine Situation reagieren zu können.

5.1.1 Der Anleitungsprozess

Jede Anleitung sollte strukturiert sein und im Rahmen eines durchdachten Prozesses ablaufen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, diesen Prozess zu gestalten. Eine ist die sogenannte „Cognitive Apprenticeship“ („kognitive Lehre“), ein lernmethodischer Ansatz, der Ende der 1980er Jahre von Collins, Brown und Newman entwickelt wurde. Das Modell nutzt Prinzipien der traditionellen Handwerkslehre im Sinne des Meister-Lehrling-Verhältnisses. Das Besondere an diesem Verhältnis ist, dass hier der Auszubildende auf das Wissen eines Experten (in unserem Fall das Fach- und Erfahrungswissen des Anleiters) zurückgreifen kann. Lernen (S.95) funktioniert hier über Interaktion und die Verknüpfung von kognitiver, praktischer und auch affektiver Verarbeitung. Außerdem verläuft das Lernen in aufeinander aufbauenden Handlungsschritten (sequenzielles Lernen). Das hat den Vorteil, dass diese Schritte für den Auszubildenden logisch aufeinander aufbauen und auch so nachvollzogen und gespeichert werden können.

Das Modell beschreibt 6 Phasen:

1. Modeling (Vorführen)
2. Coaching (Anleiter bietet Unterstützung bei der Lösung)
3. Scaffolding (Lehrer zieht sich kontinuierlich zurück)
4. Articulation (Wiedergabe der Aufgabenbewältigung durch den Lernenden)
5. Reflection (Bewusstmachung und Bewertung des Lösungswegs)
6. Exploration (selbstkritische eigenverantwortliche Umsetzung)

Anhand einer Pflegehandlung kann diese Methode etwas konkreter veranschaulicht werden.



Abb. 5.2 Praktische Anleitung. Eine Anleitung, z. B. zur Blutzuckermessung, funktioniert am besten, wenn sie strukturiert erfolgt. Im Modell der kognitiven Lehre (Cognitive Apprenticeship) wird das Vorgehen in 6 Schritte untergliedert. (Foto: A. Fischer, Thieme)

Beispiel



Blutzuckermessung

Anleiter Leon vermittelt dem Auszubildenden Tarek die Blutzuckermessung anhand des 6-schrittigen Modells der „Cognitive Apprenticeship“.

1. Bevor das eigentliche Vorführen erfolgt, bespricht Leon zusammen mit Tarek die wichtigsten Details zum Thema Diabetes mellitus und Blutzuckermessung. Leon erklärt Tarek, wie er vorgehen wird. Er erläutert, worauf es ankommt, und weist auf mögliche Schwierigkeiten hin. Er weist Tarek in die Funktion von Blutzuckermessgerät, Lanzette und Teststreifen ein. Im Anschluss daran führt Leon die Blutzuckermessung vor. Auch hier erklärt er nochmals sein Vorgehen und nimmt Bezug auf das zuvor theoretisch Besprochene.
2. Tarek darf im zweiten Schritt eine Blutzuckermessung eigenständig durchführen. Die aktive Ausführung wird von Leon unterstützt, indem er Tarek zunächst beobachtet und ihm noch im Geschehen Tipps gibt bzw. ihn praktisch unterstützt, wenn dies nötig erscheint (z. B. Material anreichen).
3. In dieser Phase kann Leon alternative Lösungsmöglichkeiten aufzeigen (z. B. zum Handling der Utensilien) und je nach Bedarf nochmals Teilschritte erklären (z. B. Gewinnung eines brauchbaren Blutstropfens aus der Fingerkuppe). In diesem dritten Schritt sollte sich Leon jedoch immer mehr zurückziehen, in den Hintergrund treten und Tarek das Feld überlassen.

Das kann sich z. B. in einer etwas distanzierteren Position im Raum widerspiegeln. Tarek wird immer eigenständiger.

4. Tarek soll in der Phase der Artikulation sein Vorgehen in eigenen Worten wiedergeben. So wird er sich seiner Handlung sprechend bewusst. Leon kommentiert und bewertet die Beschreibung. Es soll hier außerdem zu einer Diskussion von Lösungsvarianten kommen (z. B.: „Bei diesem Patienten wäre eine Blutgewinnung aus dem Ohrfläppchen geeigneter“).
5. Im nächsten Schritt soll die Beschreibung bewertet werden. Hier strukturiert Anleiter Leon Tareks Reflexionsvorgang („Begründe mal, warum bist du so vorgegangen ...“). Wahrscheinlich werden in der Praxis die Phasen 4 und 5 fließend ineinander übergehen.
6. Anleiter Leon gibt ergänzende Tipps zum selbständigen Arbeiten (z. B.: Wo und wie lege ich mir mein Material zurecht?). Tarek ist nun in der Phase des eigenverantwortlichen Arbeitens, wobei er immer wieder selbstkritisch sein Handeln überprüft. Tarek handelt nun ohne die Hilfe von Leon.

5

Dieses Beispiel zeigt, dass das Lernen in diesem Modell vom Einfachen zum Schweren verläuft. Parallel dazu wird aus Tareks unselbstständigem Handeln ein selbstständiges Agieren. Das Lernen folgt somit einer klaren Struktur.

5.2 Vom Lernen

Zitat

„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“ (Galileo Galilei)

Wer Lernprozesse konstruktiv begleiten möchte, muss wissen, wie Lernen funktioniert und welche Faktoren das Lernen beeinflussen (► Abb. 5.3).