

Verhaltensänderung durch Impulslernen – ein geeignetes Modell für die Pflege?

Bernd Benikowski, Pia Rauball

Die Berücksichtigung biografischer und kultursensibler Daten bedeutet für Pflege- und Betreuungskräfte eine Veränderung ihrer bisherigen Arbeitsweise. Die Datenerhebung, -weiterleitung und -nutzung wird ausgedehnt und bedarf der Anwendung neuer Strategien. Das will zunächst einmal gelernt werden.

Nun ist es das Dilemma, dass Lernen und Veränderung Zeit- und Arbeitseinsatz erfordern. In einer Branche, die durch hohe Arbeitsverdichtung gekennzeichnet ist, können Zusatzaufgaben schnell zur psychischen Belastung werden und damit eher schaden als nutzen. Deshalb ist es das A und O, die erforderlichen Kompetenzen der Beschäftigten so effektiv und effizient wie möglich zu vermitteln.

Diese Anforderung erfüllt das didaktische Design des Impulslernens, das Lern- und Arbeitszeit wirtschaftlich und wirkungsvoll miteinander verknüpft, indem die folgenden methodischen Bausteine sinnvoll zu einer didaktischen Prozesskette kombiniert werden:

1. Mikrolerneinheiten

Die Lernenden bekommen während des Arbeitsprozesses sogenannte Mikrolerneinheiten zur Verfügung gestellt, die den nötigen Input zur Bewältigung einer konkreten Aufgabe liefern. Sie werden bewusst kurz gehalten, sodass gezielt nur wenige wichtige Informationen vermittelt werden. Auf diese Weise kann ein größerer Anteil der Informationen gespeichert und verarbeitet werden und muss nicht durch Selektionsmechanismen reduziert werden. Die Bearbeitung dieser Mikroeinheiten dauert durchschnittlich eine halbe Stunde, sodass sie sich zeitlich gut in den Arbeitsprozess integrieren lassen. Die Arbeit kann unterbrochen werden, um sich für ca. 15 bis 30 Minuten einem Lernthema zu widmen, und anschließend wieder fortgesetzt werden.

Es gibt zwei Formen von Mikrolerneinheiten: Lernbriefe und Lernfilme (inklusive Instruktionstext). Für die Filmwiedergabe wird den Lernenden ein Tablet-PC zur Verfügung gestellt,

sodass die Teilnehmenden sich mit den mobilen Geräten jederzeit zurückziehen und tatsächlich zu jeder Zeit und an jedem Ort lernen können. Um die Lernarbeit motivierend und wertschätzend zu gestalten, wird auf eine attraktive Gestaltung Wert gelegt. Die Lernmaterialien werden anschaulich und professionell produziert und es wird möglichst hochwertige Technik verwendet.

2. Transferaufgaben

Der zweite methodische Baustein umfasst Impulse für den Transfer in den Arbeitsalltag. Denn das primäre Ziel dieser Lernarchitektur ist nicht, möglichst viel theoretisches Wissen zu vermitteln, sondern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu ermutigen, dieses Wissen praktisch anzuwenden! Lernen entfaltet dann seine größte Wirkung, wenn es handlungsorientiert ist und die Lernenden anregt, eine komplexe Aufgabe zu bewältigen. Die Teilnehmenden werden deshalb durch klare Handlungsschritte angeleitet, die Inhalte der Mikrolerneinheit in einer realen beruflichen Situation umzusetzen. Durch den geringen Informationsverlust innerhalb der kurzen Zeit zwischen Input und Handlung wird die Bewältigung einer konkreten Aufgabe erleichtert. Das führt zu direkten Erfolgserlebnissen und macht den Nutzen der Lernarbeit erfahrbar, wie das folgende Beispiel veranschaulicht.

Beispielhafte Lernsituation:

Die Teilnehmer haben eine Mikro-Lerneinheit zum Thema „proaktives Verhalten“ am Arbeitsplatz in Form eines Lernbriefes durchgearbeitet. In den folgenden Tagen sollten die Teilnehmer sich dafür sensibilisieren, welche Aufgaben es möglicherweise in ihrem Unternehmen zu erledigen gäbe, ohne eine explizite Aufforderung zu erhalten. Eine Pflegekraft beschrieb ihre Um-

setzung folgendermaßen: „Seit längerer Zeit störte mich die Unordnung in unserem Medikamentenschrank. Als ich an einem Morgen etwas Zeit hatte, räumte ich ihn kurzerhand auf. Meine Arbeitskollegen waren ganz überrascht und haben sich gefreut, dass sie nun viel schneller fündig wurden.“

3. Selbstreflexionsaufgaben

Im dritten methodischen Baustein geht es darum, die Umsetzung des Lerninhaltes anhand von gezielten Fragen zu reflektieren. Die Selbstreflexionsfragen werden von den Teilnehmenden schriftlich beantwortet, was die kognitive Vertiefung und Einordnung der gemachten Erfahrungen fördert. Ziel ist es, das abstrakte theoretische Wissen (Mikro-Lerneinheit) über die Handlung langfristig in neue abrufbare Verhaltensmuster zu überführen.

Beispielhafte Lernsituation:

Die Teilnehmer haben eine Mikro-Lerneinheit zum Thema „Umgang mit Stress“ in Form eines Lernbriefes durchgearbeitet. In den folgenden Tagen sollten die Teilnehmer bewusst versuchen, belastende berufliche Situationen anders zu gestalten. Nach der Umsetzung schickte eine Pflegekraft folgende Selbstreflexion an den Coach: „In einer schwierigen Situation mit dem aufgebrauchten Mann einer Patientin habe ich auf meine Körperhaltung und meinen Gesichtsausdruck geachtet. Ich habe den Angehörigen mit einem Lächeln angesehen, eine gerade Körperhaltung eingenommen und leise bis drei gezählt. Ich habe sofort gemerkt, dass der Mann seine Angriffe etwas zurückgefahren hat. Dadurch ist bei mir der Stresspegel auch sofort runtergefahren. Das fand ich total klasse.“



Gemeinsam lernen



Die Autorin, der Autor

Dr. Bernd Benikowski ist Bildungswissenschaftler und Geschäftsführer, Pia Rauball, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin der gaus gmbh – medien bildung politikberatung, Dortmund. Die gaus gmbh entwickelt und implementiert seit Jahren im Rahmen verschiedener Aufträge und Projekte u.a. für das Bundesarbeitsministerium (QUASIE, upgrade, Bildungsseismograph) innovative und arbeitsplatznahe Lernarchitekturen in unterschiedlichen Branchen und konzipiert passgenaue Programme für Unternehmen und Organisationen.

gaus | medien bildung politikberatung

4. Feedback

Der vierte methodische Baustein umfasst das Trainerfeedback. Die Teilnehmenden erhalten auf ihren Selbstreflexionsbogen eine persönliche, ebenfalls schriftliche Rückmeldung von einem Coach, der einzelne Aspekte zurückspiegelt oder Anmerkungen gibt. Das Feedback des Coaches ergänzt den Lernprozess um eine notwendige externe Perspektive und unterstützt die Teilnehmenden dabei, den Lerneffekt zu erkennen sowie den möglichen Nutzen für die praktische Arbeit richtig zu bewerten.

Beispielhafte Lernsituation:

Thema der Mikro-Lerneinheit war die typische Belastung von Pflegekräften, auf mehrere Anfragen von Patienten und Angehörigen gleichzeitig reagieren zu müssen. Aufgabe war es, die wartenden Patienten/Angehörigen anzuspre-

chen und verbindlich zu signalisieren, wann man sich um das Anliegen kümmern wird. Von ihrem Coach erhielt die Teilnehmerin auf ihre Selbstreflexion das Feedback, noch stärker auf Blickkontakt zu achten und die Reaktion (Verständnis) des Patienten abzuwarten.

Sozialer Rahmen

Da isoliertes selbstgesteuertes Lernen nur den wenigsten Beschäftigten gut gelingt, werden die Selbstlernphasen, bestehend aus den vier beschriebenen Bausteinen, in einen sozialen Rahmen eingebunden. Das Lernprogramm beginnt mit einer Auftaktveranstaltung, in der die Teilnehmenden eine ausführliche Einführung bekommen, die Materialien erhalten und vor allem ihren Coach und die anderen Teilnehmenden kennenlernen. Außerdem finden regelmäßig 60- bis 90-minütige Vor-Ort-Coachings

in Kleingruppen statt, in denen Übungen oder vertiefende Lerninhalte angeboten werden und in denen die Lernenden Gelegenheit zum Austausch bekommen.

Mithilfe dieser didaktischen Prozesskette gelingt es, die Arbeitstätigkeit kontinuierlich durch praxisnahe und zielgerichtete Lernimpulse zu durchdringen. So wird mit geringen Abwesenheitszeiten ein deutlicher Kompetenzzuwachs erzielt. Aus diesem Grund wurde die Lernarchitektur des „Impulslernens“ im Rahmen des Projektes „Biografieorientierte, kultursensible Überleitung“ eingesetzt, um die Pflege- und Betreuungskräfte bei der Reflexion des eigenen Handelns zu unterstützen und eine nachhaltige Verhaltensänderung herbeizuführen.