



Akademie für Pflegeberufe

Praxisanleiter/in und Mentor/in
in der Pflege

Themenkomplex

Beurteilen und Bewerten des Ausbildungsgeschehens
und der Auszubildenden/Mitarbeiter

Autor:

Bernd Müller: Verwaltungswirt (Sozialversicherung), QMB (TÜV), Dozent

1. Auflage 2013 ©

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks bleiben, auch bei nur auszugsweise Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftlicher Genehmigung der HÖHER Management GmbH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Kompetenzen einer eines Praxisanleiters/Mentors	8
2.1 Fachkompetenz	11
2.2 Personal- oder Humankompetenz.....	22
2.3 Sozialkompetenz.....	54
2.3.3 Bausteine zu Menschenkenntnis	64
2.3.3.1 Pars pro toto-Effekt und Stereotype.....	64
2.3.3.2 Primacy- und Recency-Effekt	66
2.3.3.3 Halo-Effekt (siehe Lehrbrief 3).....	67
2.3.3.4 Kriterienhierarchie-Analyse.....	69
2.3.3.5 Nomen-est-omen-Effekt	71
2.4 Methodenkompetenz.....	73
2.5 Handlungskompetenz	78
Zusammenfassung	85
Selbstkontrollaufgaben	87
3. Beurteilungs- und Bewertungsinstrumente.....	90
3.1 Rahmenlehrplan.....	91
3.2 Prüfungsverfahren.....	95
3.2.1 Schriftliche Prüfung	95
3.2.2 Mündliche Prüfung	96
3.2.3 Praktische Prüfung	97
3.2.4 Prüfungsprotokoll	99
3.2.5 Zulassung zur Prüfung	99
3.2.6 Bestehen der Prüfung, Zeugnis	100
3.2.7 Benotung.....	100
3.2.8 Wiederholen der Prüfung.....	101
3.2.9 Prüfungsausschuß	101
3.2.10 Unregelmäßigkeiten und Fehlverhalten in der Prüfung.....	102
3.2.11 Prüfungsunterlagen	102
3.2.12 Erlaubnisurkunde	102
3.3 Beurteilungsbögen.	103
Zusammenfassung	106
Selbstkontrollaufgaben	106

4. Beurteilungsverfahren	109
4.1 Mitarbeiterbewertung	111
4.2 Selbst- und Fremdbewertungen	133
4.2.1 Wahrnehmungstäuschungen.....	133
4.2.2 Beurteilungstäuschungen.....	135
4.2.3 Beurteilungsverzerrungen	141
4.2.4 Beurteilungsversagen.....	146
Zusammenfassung	155
Selbstkontrollaufgaben	155
5. Gespräche	158
5.1 Grundlagen der Gesprächsführung	160
5.2 Kritikgespräch	163
5.3 Anerkennungsgespräch	166
5.4 Konfliktgespräch	167
5.5 Beurteilungsgespräch	170
Zusammenfassung	176
Selbstkontrollaufgaben	177
6. Abbildungen und Tabellen	190
7. Lösungs- und Bearbeitungshinweise der Selbstkontrollaufgaben	191
8. Glossar	203
9. Verwendete und weiterführende Literatur und Quellen	205
10. Einsendeaufgabe	209

Erklärung der Typografie:

Bitte achten Sie im vorliegenden Lehrbrief auf folgende Typografie,

W

Wichtig – Merksätze stellen wesentliche Kernaussagen dar. Sie dienen Ihnen als Orientierung hinsichtlich der Wichtigkeit von Lerninhalten.

W

B

Beispiele -Diese sollen helfen Dinge zu verdeutlichen und den Bezug zur Praxis herzustellen

B

Ü

Übung -Nach der Bearbeitung der Übungsaufgaben können Sie Ihren Lernstand einschätzen und sich gegebenenfalls für eine Wiederholung der Lerneinheit entscheiden.

Ü

Hinweis vorab: Wir haben zugunsten der besseren Lesbarkeit des Textes auf die durchgängige Verwendung der männlichen und der weiblichen Schreibweise verzichtet. Wenn daher von Anleitern, Bewohnern, Klienten, Schülern, Mitarbeitern usw. die Rede ist, so meinen wir damit Frauen und Männer. Wenn wir in diesem Lehrbrief von Schülern sprechen, sind ebenso Auszubildende und einzuarbeitende Mitarbeiter gemeint. Im vorliegenden Lehrbrief werden die Bezeichnungen Praxisanleiter/Mentor und Schüler verwendet, es sind damit aber auch selbstverständlich die Mentoren und die einzuarbeitenden Mitarbeiter angesprochen.

Wir verweisen in diesem Lehrbrief auf Seiten im Internet. Wir haben diese Seiten sorgfältig ausgewählt. Auf den Inhalt und Gestaltung haben wir jedoch keinen Einfluss. Wir distanzieren uns daher ausdrücklich von diesen Seiten, sollten diese rechtswidrige, insbesondere jugendgefährdende oder verfassungsfeindliche Inhalte veröffentlichen.

W

Ohne das praktische Üben geht es nicht. Nutzen Sie daher die Gelegenheit bei der täglichen Arbeit, bei der späteren Hospitation, im Praktikum und in Arbeitsgruppen zu üben.

W

Jetzt kann ich Ihnen nur noch viel Spaß und Freude beim Lernen wünschen!

1. Einleitung

Liebe Teilnehmerin,
Lieber Teilnehmer,

dieser Lehrbrief bringt Sie mit einem Wissensbereich zusammen, der für Sie als Praxisanleiter/Mentor von großer Wichtigkeit ist. Denn Sie müssen dafür Sorge tragen, dass Ihre Schüler möglichst problemlos durch die Ausbildung kommen und selbige mit Erfolg (möglichst großem Erfolg) abschließen.

Unser Ziel ist es nicht, Ihnen eine strikte Richtlinie vorzugeben, wie Sie was, wann oder wen beurteilen sollen.

Das wäre viel zu statisch, bürokratisch, nicht zweckgerichtet und würde Sie nur einengen und in den seltensten Fällen zu einer ordentlichen Beurteilung führen.

Sie bekommen mit diesem Lehrbrief von uns die Werkzeuge an die Hand, die Sie für eine sachliche, faire und möglichst gerechte Beurteilung benötigen, denn für Ihre zukünftige Tätigkeit als Praxisanleiter/Mentor ist es enorm wichtig, dass Sie Ihr Handeln stets nach den tatsächlichen und individuellen Gegebenheiten ausrichten, eventuelle persönliche Interessen gegenüber den Schülern zurückstellen und sich nicht davon beeinflussen lassen, denn der „Bauch „ ist in solchen Fällen oftmals ein schlechter Berater. Aus diesem Grund werden Sie im Kapitel 2 mit den sogenannten Schlüsselqualifikationen vertraut gemacht.

Da Sie Ihre Beurteilungen oder Entscheidungen stets überprüfen und hinterfragen sollten, werden wir uns im Kapitel 3 und 4 mit den Prüfungs- und Beurteilungsverfahren und –systemen beschäftigen.

„Ist das, was ich jetzt tue (entscheide) gut für das Ausbildungsziel oder ist es bequem für mich oder von Vorteil für die Schüler, die diese Entscheidung betrifft?“

Sie werden in Ihrem Verantwortungsbereich hin und wieder Kritikgespräche führen müssen, die Ihnen „schwer im Magen liegen“, weil sie über das „normale“ Maß von Kritikgesprächen hinausgehen.

Auch unpopuläre Entscheidungen, die für beide Seiten unbequem sind, müssen hin und wieder gefällt werden. Sie wurden bereits im Lehrbrief 2 und Lehrbrief 3 an diese Thematik herangeführt. Das Kapitel 5 soll daran anknüpfen und Ihnen Grundlagen der Gesprächsführung näher bringen. Ich möchte Ihnen dort einige zentrale Aspekte vorstellen und Hilfestellungen näher bringen.

Im Extremfall sind Sie sogar gezwungen der Unternehmensleitung die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses anzuraten, weil die Situation es einfach erfordert.

In solchen Fällen gilt:

„Lieber ein Ende mit Schrecken, als ein Schrecken ohne Ende!“

Denken Sie stets daran, dass Sie für die sehr gute Ausbildung in Ihrem Unternehmen verantwortlich sind und dass die Schüler Ihre Ausbildung erfolgreich und mit einer guten Abschlußnote beenden.

Dieses Ziel erreichen Sie nur, wenn Ihre Schüler Vertrauen haben und wissen, dass sie immer ansprechbar sind und Verständnis für ihre Sorgen, Probleme und Nöte haben.

So nun viel Spass beim Lernen!

Ihr
BERND MÜLLER

2. Kompetenzen einer eines Praxisanleiters/Mentors

In diesem Kapitel erfahren Sie, welche Kompetenzen ein Praxisanleiter / Mentor haben muss, wie und wann sie / er diese einsetzen muss und was in diesem Zusammenhang von ihr / ihm erwartet werden kann. Nach der Bearbeitung dieses Kapitels werden Sie mit den erforderlichen Kompetenzen eines Praxisanleiters/Mentors vertraut sein.

Sie können also nach diesem Kapitel:

- den Begriff Kompetenz erklärend erläutern,
- allgemein notwendigen Elemente der Kompetenzen, die erforderlichen Kompetenzen über die ein Praxisanleiter/Mentor verfügen muss:
 - benennen, darstellen und erklären,
 - in der täglichen Arbeit einsetzen, anwenden und umsetzen.
- Ihre vorhandenen Kompetenzen zu stärken, zu verbessern und neue Kompetenzen zusätzlich erlangen,
- erkennen, dass Kompetenzen ständig gepflegt, ergänzt und erweitert werden müssen.

Vorüberlegung

Bevor Sie sich mit diesem Abschnitt befassen, nehmen Sie sich ein Blatt Papier und schreiben Sie die Kompetenzen auf, die ein Praxisanleiter/Mentor Ihrer Meinung nach haben muss.

Anschließend begründen Sie kurz, warum Sie diese für wichtig bzw. für unerlässlich halten.

Begriffdefinition:

Eine der einflussreichsten Definitionen von Kompetenz stammt vom Psychologen Franz E. Weinert, dem Gründungsdirektor des Max-Planck-Instituts für psychologische Forschung und langjährigen Präsidenten der deutschen Gesellschaft für Psychologie:

Danach sind Kompetenzen „... die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen (das Motiv betreffend), volitionalen (durch den Willen bestimmt) und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“

Auffällig bei dieser Definition ist, dass der Begriff des Wissens nicht genannt bzw. aufgeführt wird.

Statt um Wissen geht es Weinert offensichtlich nur um vorhandene Problemlösungen also „Nutzen-Können“ folglich um die **Verfügbarkeit allgemeiner Problemlösungs-strategien** und nicht um ein Vermittlungsinteresse von Theorie und Praxis (Wissen und Können), wobei Letzteres für die Tätigkeit der Praxisanleiter/Mentor von großer Bedeutung ist, da sonst das Ausbildungsziel gefährdet wäre.

Vergessen wir aber nicht, dass es sich bei dem Begriff Kompetenz / Kompetenzen eigentlich um ein hypothetisches (mutmaßliches) Konstrukt handelt. Die theoretischen Grundlagen dazu sind noch keineswegs vollständig geklärt. Ob es jemals gelingt Kompetenzen messbar zu machen ist äußerst zweifelhaft.

Und trotzdem werden bestimmte Kompetenzen verlangt und sind grundsätzlich unabdingbar für Sie als Praxisanleiter/Mentor.

Was ist nun Kompetenz bzw. was sind Kompetenzen für die Mentorin / für den Mentor?

Der Begriff Kompetenz ist abgeleitet vom lateinischen competere, was zusammentreffen, ausreichen, zu etwas fähig sein oder auch zustehen bedeutet.

Kompetenz wird auch mit den Begriffen Zuständigkeit und Befugnis belegt. Der Begriff Kompetenz ist somit vieldeutig.

Je nach Blickwinkel und Anforderungen wird Kompetenz unterschiedlich definiert.

Anhand der nachfolgenden Aufstellung (Ich erhebe keinen Anspruch auf Vollständigkeit!) wird deutlich, dass der Begriff Kompetenz auch in anderen Bereichen der Wissenschaft verwandt wird:

Psychologie:

Kompetenzen sind in diesem Wissenschaftsbereich die Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen im Allgemeinen.

Pädagogik: Hier wird der Begriff bezüglich Fähigkeiten und Fertigkeiten im pädagogischen Kontext verwendet.

Linguistik: In der Linguistik wird als Kompetenz das Sprachwissen im Gegensatz zum Sprachkönnen definiert.

Bakteriologie: Als Kompetenz bezeichnet hier die Wissenschaft die Fähigkeit von Zellen, außerhalb der Zelle vorliegende DNA aufzunehmen

Organisation: Sie bezeichnet die mit einer bestimmten Stelle verbundenen Berechtigungen und Pflichten als Kompetenzen.

Sonstiges: Auch die Zuständigkeit von Behörden oder Gerichten wird als Kompetenz bezeichnet.

Vereinfacht dargestellt ist Kompetenz also die Fähigkeit und Fertigkeit, in den zugewiesenen Bereichen oder Gebieten Probleme zu lösen sowie die Bereitschaft der betreffenden Person, dies auch zu tun und umzusetzen.

Kompetent ist folglich, wer in einer bestimmten Situation eine Aufgabe erfüllen, d. h. eine Entscheidung treffen und ein Problem lösen kann – kurz: jemand, der Weiß, was jetzt und hier zu tun ist, also ein „Problemlöser!“

Kann oder tut eine Mentorin oder ein Mentor das nicht, aus welchen Gründen auch immer, mangelt es trotz der vorhandenen Fachknntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten an der notwendigen Kompetenz!

W

Tatsächlich kompetent ist die Mentorin oder der Mentor, die nicht nur über Wissen und Können verfügen, sondern dieses auch anwenden, einsetzen oder umsetzen, also handeln!

W

Wir teilen die Kompetenzen eines Praxisanleiters/Mentors in folgende Bereiche:

- Fachkompetenz
- Handlungskompetenz
- Lernkompetenz
- Methodenkompetenz
- Personalkompetenz
- Sozialkompetenz

2.1 Fachkompetenz

Über Fachkompetenz verfügt, wer grundsätzlich die fachlichen Kenntnisse im geforderten Bereich hat und bereit ist, auf Basis dieser Grundlage die ihm gestellten Aufgaben und Probleme methodisch, sachgerecht, zielorientiert und eigenständig zum Nutzen des Unternehmens, für das er tätig ist, zu lösen und anschließend das erzielte Ergebnis zu beurteilen.

Es handelt sich dabei also um rein fachliche Fertigkeiten und fachliches Wissen sowie Kenntnisse, auch fachübergreifend, die grundsätzlich im Rahmen einer Ausbildung erworben werden und durch eine oder mehrere Fort- oder Weiterbildungen erweitert und ergänzt werden.

Zum Fachwissen gehören z.B. Kenntnisse bestimmter Fachausdrücke, fachspezifischer Methoden, aber auch Verantwortungsbewusstsein gegenüber dem „Fach“ und ggf. auch die Beherrschung neuer Technologien.

Weiterhin gehört zur Fachkompetenz die Fähigkeit fachbezogenes und fachübergreifendes Wissen zu verknüpfen, zu vertiefen, kritisch zu prüfen sowie in Handlungszusammenhängen anzuwenden.

W

Fakt ist:

W

Fachkompetenz ist etwas, das man irgendwann erwirbt. Damit ist die Sache aber nicht erledigt! Bei Weitem nicht!

Die einmal erworbene Fachkompetenz muss aber auch erhalten und „gepflegt“ werden.

Das bedeutet die generelle Verpflichtung für jeden, seine Fachkompetenz durch ständige Fort- und Weiterbildung zu erhalten, zu verbessern und auch zu erweitern, denn auch die Methoden und die Anforderungen verändern sich.

Also lebenslanges Lernen! Zu mindest solange, wie man im Berufsleben ist.

Daneben muss jeder, der für sich beansprucht, er habe Fachkompetenz zu seinem Fachwissen und seinen fachlichen Fähigkeiten noch über weitere Elemente (Fähigkeiten) verfügen.

Diese allgemein notwendigen Elemente der Fachkompetenz sind:

Wahrnehmungsfähigkeit (Aufmerksamkeit):

Mehr sehen als andere und Dinge oder Geschehnisse differenziert wahrnehmen zu können.

Fähigkeit zur Kontrastbildung:

Erkennen, wo Gemeinsamkeiten und wo Unterschiede sind.

Verallgemeinern:

Das ist die Fähigkeit Dinge zu vereinfachen oder Regeln in Verhaltensweisen zu erkennen und Muster daraus zu bilden.

Begriffsbildung:

Arbeitsabläufe oder Vorgehensweisen mündlich oder schriftlich und leicht verständlich zu erklären oder darzustellen.

Transfer von Strategien auf neue Situationen

Übertragung gelernter oder selbst erarbeiteter Begriffe und Methoden auf verwandte Gebiete oder neue Arbeitsbereiche, z.B. neue oder verbesserte Pflegestandards.

Kreativität und Ausdrucksfähigkeit

Ideenreichtum, Schöpfergabe, Erfindungsgabe → also im Falle eines Falles improvisieren zu können oder aus dem Stehgreif etwas „darzustellen“ bzw. vorzutragen oder zu erklären. Dahinter verbirgt sich, geistige Beweglichkeit und eine gewisse Wortgewandtheit (aber nicht wie ein Politiker o.ä.).

Handhabung von Materialien, Arbeitstechniken, Gegenständen, Werkzeugen und technischen Geräten

Fachkompetenz besteht nicht nur aus theoretischem Wissen, sondern auch aus der praktischen Seite!

Man muss folglich alles, was man an theoretischem Wissen hat, auch in der Praxis umsetzen und ggf. vormachen können!

Getreu der alten Weisheit: „Führen durch Vorführen!“

Umgang mit Computern und multimedialen Angeboten

Wer heute noch glaubt:

Es geht auch „ohne“, weil es Früher auch „ohne“ ging.

Wer sagt: „ich brauch`das neumodische Zeugs nicht.“ oder „Ich kann damit nicht umgehen, weil ich es sowieso nicht verstehen werde.“ der irrt gewaltig und begeht damit den klassischen „Knieschuss“!

Auch in der Pflege und somit in der Ausbildung von jungen Pflegekräften geht es nicht mehr „ohne“!

Der Fortschritt lässt sich nicht aufhalten und wir müssen mit!

Das Leben ist da gnadenlos!

Wilhelm Busch (Maler + Schriftsteller) hat folgenden Satz geprägt:
„Eins, Zwei, Drei im Sauseschritt geht die Zeit! Wir gehen mit!“ oder
Mihail Gorbatschow: „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben!“

Ökologisches Denken und Handeln

Darunter ist die Wechselbeziehung zwischen Lebewesen und Umwelt zu verstehen, also dass Mensch und Umwelt sich gegenseitig beeinflussen und verändern.

Dazu gehört auch das kritische Überprüfen und Hinterfragen von Herstellerangaben und den Aussagen in der Werbung zu den eingesetzten Produkten.

Ökonomisches Denken und Handeln

Wie immer im Leben darf die monetäre Seite nicht vernachlässigt werden. Die Fachkompetenz zeichnet sich unter vielen anderen Elementen dadurch aus, dass ökonomische Prinzipien bekannt sind, beachtet und eingesetzt werden.

Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit sollen nicht nur leere Schlagworte sein, sondern im täglichen Berufs- und Arbeitsleben Eingang finden und verinnerlicht werden.

Beide Begriffe haben nichts mit Geiz zu tun. Übertriebene Sparsamkeit kann im Endeffekt sehr teuer zu stehen kommen, denn billig ist nicht gleichbedeutend mit Wirtschaftlichkeit. Qualität hat ihren Preis!

Denken Sie stets daran: „**Die Freude über einen billigen Preis hält nie solange an, wie der Ärger mit einer billigen Ware!**“

Systemisches Denken und Handeln

Hier bei geht es um den Blick auf Beziehungen und deren Wechselwirkungen, durch eine grundsätzlich wertschätzende Haltung sowie der Orientierung an Lösungen und Ressourcen.

Dazu gehört auch die Bereitschaft genauer hinzuschauen, Unterschiede zu erkennen und gezielt wahrzunehmen und ggf. auch quer zu denken und unbequem zu sein.

Erst dadurch kommt Vielfalt ins Spiel und es eröffnen sich zusätzliche Möglichkeiten und weitere Handlungsspielräume im Rahmen komplexer Situationen und Herausforderungen.

B Die Schüler beklagen sich, dass die praktische Ausbildung zu eintönig ist, und haben sogar Verbesserungsvorschläge und bitten Sie, sich diese anzuhören und anzuschauen. **B**

Körperliche Beweglichkeit, Bewegungsfertigkeiten und Koordinationsvermögen

Auch das ist ein nicht zu unterschätzendes Element, das für Fachkompetenz zwingend erforderlich ist.

Das bedeutet nicht, dass nun jeder, der Fachkompetenz haben will unbedingt eine Modellathletin oder ein Modellathlet sein muss!

Wie bereits unter dem Pkt. Handhabung von Materialien, Arbeitstechniken dargestellt, muss der Praxisanleiter/Mentor in der Lage sein alles perfekt und fehlerfrei vorzuführen oder ggf. schnell einzugreifen und zuzupacken, wenn es die Situation erfordert.

B Sie üben mit einem Schüler das Umsetzen eines Klienten vom Rollstuhl auf die Toilette oder trainieren den Umgang mit einem Lifter. **B**

Neben den allgemeinen, aber durchaus notwendigen Elementen der Fachkompetenz, die wir so eben behandelt haben, sind die tatsächlichen Fachkompetenzen, also die berufs- oder tätigkeitsbezogenen Kompetenzen einer Pflegefachkraft selbstverständlich unabdinglich!

Das sind folgende Fachkompetenzen:

- fachgerechte Pflege der PatientInnen und Patienten unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und der aktuellen Lebenssituation.
- Wissen um aktuelle pflegewissenschaftliche und medizinische Erkenntnisse umsetzen.
- medizinische Anordnungen fachgerecht umsetzen,
- Angehörige und PatientInnen / Patienten adäquat informieren,
- an der Pflege Beteiligte informieren, beraten und schulen,
- vollständige, korrekte und nachvollziehbare Dokumentation,
- gesetzliche und organisationsbedingte Rahmenvorgaben einhalten und umsetzen,
- ökonomische und ökologische Erfordernisse einbeziehen,
- Wissen über Gesundheitswesen und Finanzierungssysteme.

Dass Sie über diese Fachkompetenzen als angehender Praxisanleiter/Mentor verfügen, setzen wir als gegeben voraus, denn Sie müssen nach dieser Fortbildung in der Lage sein diese Fachkompetenzen an Ihre Schüler zu vermitteln bzw. weiterzugeben.

Als Praxisanleiter/Mentor müssen Sie, verehrte Teilnehmerin und verehrter Teilnehmer, noch über zusätzliche Fachkompetenzen verfügen.

Schauen wir doch einmal welche das sind:

Motivation (siehe zusätzlich Lehrbrief 3)

Motivation ist mit der wichtigste Faktor für produktives Arbeiten und gute Leistungen. Wir brauchen immer etwas, dass uns antreibt weiter zu machen und den inneren Schweinehund zu überwinden. Wo die Motivation herkommt, ob von innen heraus (intrinsisch) oder von außen (extrinsisch) ist dabei nachrangig. Ausschlaggebend ist, dass man motiviert ist und seine Motivation auf Dritte übertragen kann.

Experimentierfreude (Bereitschaft zum Forschen)

Neuem positiv und aufgeschlossen gegenüberstehen und ggf. auch anwenden. Neuerungen sollten Sie aber nicht leichtfertig einsetzen und umsetzen, sondern erst einmal einer genauen Prüfung unterziehen. Innovationen können durchaus sinnvoll, gut und richtig sein, aber auch hier gilt: „**Übermut tut selten gut!**“

Zielstrebigkeit

Für diesen Begriff gibt es viele Synonyme, nämlich:

Beständigkeit, Festigkeit, Trotz, Zähigkeit, Robustheit, Zielstrebigkeit, Hartnäckigkeit, Geradlinigkeit, Härte, Verbissenheit, Zuverlässigkeit, Beharrlichkeit, Charakter, Stärke.

Der Begriff ist auf den ersten Blick nur positiv besetzt, denn alle Synonyme drücken grundsätzlich positive Eigenschaften aus. Zielstrebigkeit wird von vielen Menschen als absolute Wunderwaffe gesehen. Nur wer sich ganz und gar auf eine konkrete Sache konzentriert, wird sie auch schaffen, so die Überzeugung vieler Menschen.

Sich Ziele setzen, diese verfolgen und letztlich erreichen, ist eine gute Sache. Sich auf dem Weg zum Ziel zu hinterfragen: „Bringt mich das, was ich jetzt tue meinem Ziel näher? Ja oder nein?“ um, dann das zu tun, was uns dem Ziel näher bringt oder das zu lassen, was uns dem Ziel nicht näher bringt, ist dann nur folgerichtig und konsequent!

Extrem zielstrebige Menschen sind oftmals hart und unnachgiebig, wenn es um das Ziel geht. Sie haben dann Scheuklappen blenden alles aus und verfolgen mit aller Kraft und Energie dieses Ziel und übersehen viele andere gute Möglichkeiten neben ihrem Ziel. Das bedeutet für Sie als Praxisanleiter/Mentor, dass Sie selbstverständlich „Ihr Ziel“, nämlich die erfolgreiche Ausbildung Ihrer Schützlinge immer im Auge haben müssen, aber auch alles andere Wahrnehmen müssen, was um die Ausbildung und Ihre Schüler herum geschieht.

Medienkompetenz

Die didaktischen und methodischen Möglichkeiten der Neuen Medien machen es erforderlich, neue Formen des Lernens und der Gestaltung der Ausbildung zu entwickeln und einzusetzen. Deshalb ist es für einen Praxisanleiter/Mentor unerlässlich, sich damit vertraut zu machen und diese auch einzusetzen.

Medienkompetenz umfasst:

1. Medien (das sind: Bücher, Zeitschriften, Internet, Hörfunk, Fernsehen etc.) kennen und nutzen können – beispielsweise ein Buch in der Bibliothek suchen und entleihen, Internetrecherche, Sach- und Fachthemen im Fernsehen aufzeichnen.
2. sich in der Medienwelt orientieren können – beispielsweise unter den verschiedenen Fernsehangeboten eine Nachrichtensendung, eine Dokumentation oder eine Talkshow über ein Fachthema finden.

3. an medial vermittelten Kommunikationen teilnehmen können –
Internet: Chatroom, Blog, Socialnet; Zeitung: Leserbrief verfassen,
4. eine kritische Distanz zu Medien halten – beispielsweise
kommerzielle oder politische Interessen in journalistischen
Beiträgen erkennen können,
5. selbst kreativ in der Medienwelt tätig werden – Zeitung
(Vereinszeitung, Bewohnerzeitung), Mitarbeit in einem offenen
Kanal, einen eigenen Blog im Internet einrichten, eigene Homepage
bzw. eine eigene Berichtsseite für die Schüler über die Homepage
des Unternehmens zu verlinken (einrichten), um auch ausserhalb
der Dienstzeiten oder während der Schulzeiten mit den Schülern
kommunizieren zu können.

Informationskompetenz

Informationskompetenz ist eine Schlüsselqualifikation der modernen
Informationsgesellschaft und ein entscheidender Faktor für den Erfolg in
Ausbildung und Beruf.

Informationskompetenz bezeichnet die Fähigkeiten

- einen Informationsbedarf zu erkennen und zu benennen,
- eine Suchstrategie dafür zu entwickeln,
- die geeigneten Informationsquellen zu identifizieren und zu nutzen,
- die Informationen schließlich zu beschaffen, zu evaluieren und
- sie so weiterzuverarbeiten, dass die ursprüngliche Fragestellung
effektiv und effizient gelöst wird.

Lese- und Schreibkompetenz

Lesekompetenz: Hier geht es um mehr, als einfach nur lesen zu können.

Die gelesenen Texte sollen in ihren Aussagen, Absichten und in ihrer
Struktur verstanden und sachgerecht genutzt werden können
(sinnerfassend lesen).

B eine Arbeitsanweisung lesen

B

Schreibkompetenz:

Ist die Fähigkeit, ein Thema selbstständig in einem zusammenhängenden,
übersichtlich gegliederten Text, sprachlich angemessen und verständlich
zu gestalten.

B Die Beschreibung des Arbeitsvorganges „Händedesinfektion“ oder eine Arbeitsanweisung zu formulieren und schriftlich in einem Rundschreiben niederzulegen. **B**

Inkompetenzkompensationskompetenz

Der Begriff „Inkompetenzkompensationskompetenz“ wurde von dem Philosophen Odo Marquard 1973 in einer Festrede zum 60. Geburtstag des katholischen Münchner Philosophen Hermann Krings geprägt.

Es handelte sich um eine selbstironische, kritisch-polemische Einschätzung der Philosophie der Gegenwart durch Marquard.

Andererseits kann es einer Mentorin / eines Mentors durchaus passieren auf einen inkompetenten Vorgesetzten oder einen inkompetenten Mitarbeiter zu stossen. In diesem Fall muss der Praxisanleiter/Mentor in der Lage sein, diese Inkompetenz zu erkennen und gegenüber den Schülern zu kompensieren, also auszugleichen.

Interkulturelle Kompetenz

Das ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen erfolgreich und zufriedenstellend umzugehen.

Heute leben lt. statistischem Bundesamt in Deutschland ca. 13,3 Mio. Menschen, also 16% der Gesamtbevölkerung, die in einem anderen Land geboren sind und einen anderen kulturellen Hintergrund haben. Viele dieser Menschen leben bereits in der dritten Generation hier in Deutschland. Die erste Generation ist mittlerweile alt geworden und viele sind pflegebedürftig.

Die Mehrheit wird aufgrund der immernoch vorhandenen starken familiären Strukturen und Traditionen von ihren Angehörigen gepflegt. Einige werden aber auch von einem Pflegedienst betreut oder leben sogar in einem Pflegeheim. Und die Zahl wird sicherlich in den folgenden Jahren erheblich ansteigen. Da ist es nicht verwunderlich, dass zunehmend auch junge Menschen mit Migrationshintergrund einen Beruf in der Alten- oder Krankenpflege anstreben.

Deshalb muss der Praxisanleiter/Mentor über interkulturelle Kompetenz verfügen, um die Schüler auf Pflegebedürftige mit anderem kulturellem und religiösem Hintergrund vorzubereiten und einzustellen.

B Besonderheiten bei der Nahrungsmittelauswahl, der Zubereitung der Nahrung, Beachtung von Fastenzeiten sowie Waschen, insbesondere im Intimbereich usw. **B**

Durchführungskompetenz

Hierunter ist die Fähigkeit zu verstehen, die gestellten Aufgaben, den Anforderungen entsprechend schnell, professionell, korrekt und umfassend durchzuführen oder an die richtige Mitarbeiterin / den richtigen Mitarbeiter zu delegieren.

Im Falle der Delegation muss dafür Sorge getragen werden, dass selbige angenommen, umgesetzt und überwacht wird.

W Denken Sie dabei auch immer an die Durchführungverantwortung! Näheres dazu können Sie im ersten Lehrbrief nachlesen. **W**

Leitungskompetenz

Diese zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass der Praxisanleiter/Mentor über eine ausgeformte Persönlichkeit verfügt, respektiert wird und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Schülern selbst Respekt entgegenbringt.

Dazu gehört, wie bereits unter Pkt. Durchführungskompetenz gesagt, delegieren zu können, also die richtigen Aufträge der richtigen Mitarbeiterin oder dem richtigen Mitarbeiter zu übertragen.

Es geht hier somit um Führungsqualitäten.

- Beherrschen verschiedener Beurteilungs- und Bewertungssysteme (zu diesem Thema erfahren Sie an anderer Stelle des Lernbriefes mehr - Seien Sie gespannt!)
- Berücksichtigt das Beurteilungsinstrument des praktischen Rahmenlehrplans.
Die Ausbildung findet auf der Grundlage eines Ausbildungskonzeptes (siehe Lehrbrief 3) der ausbildenden Einrichtung statt. Somit ergeben sich aus dem hauseigenen Ausbildungskonzept auch der Rahmenlehrplan sowie die Kriterien für die Beurteilung der Schüler.

Aber keine Panikattacken! Wir befassen uns in einem eigenen Abschnitt mit den Beurteilungssystemen. (Siehe auch AltPflAPrV und KrKAPrV §§ 2-4)

- Beherrschen der Grundlagen der Personen- und Gruppenwahrnehmung
Als Personen- und Gruppenwahrnehmung bezeichnet man das Bewußtsein der Präsenz und die Aktionen anderer (Einzelperson oder Gruppe). Das bedeutet für uns als Praxisanleiter/Mentor zu wissen, wer „anwesend“ ist (körperlich und / oder geistig) und was unsere „Schützlinge“ tun oder nicht tun (obwohl sie es sollten!), mit welchen anderen Teilnehmerinnen oder Teilnehmern sie kommunizieren (im Sinne des Unterrichts bzw. der gestellten Aufgabe oder einfach nur „quatschen“), mit welchen Dingen oder „Werkzeugen“ sie arbeiten, und natürlich auch zu wissen warum sie tun was sie tun.
Veranstalten Sie zum Beispiel für Ihre Schüler ein Seminar über einen bestimmten Fachbereich der Ausbildung, so werden Sie feststellen, dass Sie während der Dauer des Seminars eine große Vielfalt an „Hinweisen“ aus der Gruppe und von der Gruppe erhalten, und während der Veranstaltung wahrnehmen (Sehen und Hören).
Die große Menge der Informationen werden von Ihnen bewußt oder unbewußt aufgenommen:
 - eine Teilnehmerin verläßt den Raum (will offenbar auf Toilette)
 - ein Teilnehmer ließt unter dem Tisch ein Magazin.
 - eine andere Teilnehmerin versendet mit dem Handy SMS.
 - Zwei andere Teilnehmer unterhalten sich angeregt, allerdings nicht über das Thema.
 - ein anderer malt kleine Bildchen.
 - eine Teilnehmerin macht pausenlos Notizen.
 - und ganz vorn ist jemand am Dösen, usw.Jede dieser Wahrnehmungen wird von Ihnen analysiert, bewertet und ruft ggf. eine Reaktion durch Sie hervor.

Die Quellen von Wahrnehmungsfehlern kennen

Über dieses Thema werden wir in einem nachfolgenden Abschnitt ausführlich sprechen.

Beherrschen des Systems der Selbst- und Fremdbeurteilung / Selbst und Fremdbild

Auch dieses Thema werden wir ausführlich behandeln. (Siehe Kapitel 4.2)

Kennt die Gefahren von subjektiver Beeinflussung objektiver Benotungen und Beurteilung.

Auch dieses Thema gehört zum Kapitel 4! (Also weiterlesen!)

Wendet Regeln der Gesprächsführung sowie die sozialpsychologischen Feedbackregeln zur Durchführung von Beurteilungs-, Bewertungs- und Kritikentwicklungsgesprächen an.

Näheres finden Sie im Kapitel 5! (Freuen Sie sich darauf!)



Übungsaufgabe 1:



Sie bewerben sich auf eine Stellenausschreibung als Praxisanleiter/Mentor einer stationären Altenpflegeeinrichtung. Es handelt sich um ein 120 Bettenhaus mit einer Station für Demenzkranke.

Die Einrichtung hat zurzeit vier angehende Altenpflegerinnen in Ausbildung. Jeweils zwei im 1. Ausbildungsjahr und zwei im 2. Ausbildungsjahr.

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres (1.9.2013) werden zwei männliche Schüler ihre Ausbildung beginnen.

Da der bisherige Praxisanleiter/Mentor mit dem 1.10.2013 in die Altersrente geht, muss das Unternehmen eine neue Kraft einstellen.

Entwerfen Sie ein Bewerbungsschreiben, in dem Sie insbesondere Ihre Fachkompetenz herausheben wollen.

2.2 Personal- oder Humankompetenz

Nachdem wir uns mit der Fachkompetenz oder besser: den Fachkompetenzen befasst haben, werden wir nun den zweiten großen Komplex der notwendigen Kompetenzen eines Praxisanleiters/Mentors angreifen und verinnerlichen.

„Personal- oder Humankompetenz, oft auch als Selbstkompetenz bezeichnet, ist die Befähigung und Bereitschaft, eigene Begabungen und Fähigkeiten zu erkennen, sie zu entfalten und auch nutzbringend und sinnvoll einzusetzen. Im weiteren Sinne gehört dazu, ebenfalls eine eigene Identität und Wertvorstellungen zu entwickeln, sowie Lebenspläne / Lebensziele zu „erstellen“ und zu verfolgen“ (KMK 2004).

Somit bleibt für uns zu klären, inwiefern Humankompetenz zu Lebensplänen führt, was also muss jemand wissen, wollen, können, fühlen und begreifen, damit ein Lebensplan dabei herauskommen kann und / oder eine eigene Identität- oder Werteentwicklung stattfindet.

Dazu sind grundsätzlich folgende Eigenschaften von Nöten:

- Selbstständigkeit,
- Selbstvertrauen,
- Zuverlässigkeit,
- Leistungsbereitschaft,
- Verantwortungsbewusstsein,
- Konzentrationsfähigkeit
- Kritikfähigkeit.

Es handelt sich hier um gängige Begriffe, die grundsätzlich ein jeder kennt und definieren kann. Und trotzdem ...

Werfen wir also einen genaueren Blick auf diese Eigenschaften!

Selbstständigkeit

„Der Begriff Selbstständigkeit steht im allgemeinen Sprachgebrauch für eigenständiges und / oder selbstverantwortliches Handeln oder für Vorgänge, die ohne fremde Hilfe oder Einwirkungen ablaufen“ (F. Pfeiffer und F. Reize: Berufliche Weiterbildung und Existenzgründung, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) März 1999).

Selbstständigkeit bedeutet aber auch eine Aufgabenstellung selbständig zu strukturieren, die erforderlichen Arbeitsmethoden problemangemessen und zeitökonomisch auszuführen, Hypothesen zu bilden und zu prüfen sowie die Arbeitsergebnisse angemessen darzustellen.

Doch betrachten wir den Begriff "selbständig" noch aus einer anderen Perspektive:

Er beinhaltet vor allem die Idee des „Selber – Stehens“ bzw. das „Für – Sich – Selbst – Stehen“.

Selbständig ist ein zusammengesetzter Begriff, der zum einen aus Selbst (selber) und zum anderen ständig (Stehen) besteht.

Beide Teile des Begriffs sind positiv besetzt, grade der zweite Teil aus dem Verb stehen zeigt dies ganz deutlich, denn fast alle Begriffe, die mit dem Verb "stehen" zusammenhängen, sind positiv gefärbt.

B "Beständig", "standhaft", "Verstand", „Bestehen“

Selbständigkeit ist somit eine durchweg positive Eigenschaft. Sie verrät, dass die betreffende Person Situationen erkennt, analysiert und adäquat, der Situation entsprechend, handelt. Das ist der Idealfall!

Aber:

Selbständigkeit kann auch durchaus negativ belegt sein, nämlich immer dann, wenn die betreffende Person einfach darauflos handelt, ohne vorher oder währenddessen über die Konsequenzen seines Tuns nachzudenken. Vereinfacht ausgedrückt die Person traut sich vielmehr zu, als sie tatsächlich kann, weil sie ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten total überschätzt!

Dann hat die betreffende Person zwar „selbständig“ gehandelt, aber nicht zum Vorteil und Nutzen der Sache oder des anderen Menschen.

W MERKE!

Die Praxisanleiter/Mentor sollen ihre individuellen Fähigkeiten weiterentfalten, weiter ausbauen und auch nutzen, um ihre Schüler zu Eigeninitiative, selbständigen Denken, Handeln und Arbeiten zu animieren und motivieren sowie ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Möglichkeiten richtig einschätzen zu lernen, damit sie nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung tatsächlich als „fertige“ Pflegefachkräfte zur Verfügung stehen und eingesetzt werden können!

Selbstvertrauen

Selbstvertrauen (Selbstbewusstsein) ist die Fähigkeit sich selbst, seine Möglichkeiten und sein Können richtig einzuschätzen und einzusetzen, also das Vertrauen in die eigene Person.

Ohne Selbstvertrauen oder nur mit wenig davon, sind Sie als Praxisanleiter/Mentor nicht geeignet, denn Sie sollen Ihre Schüler führen, leiten und ihnen helfen Selbstvertrauen zu erlangen oder aufzubauen, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren und positiv zu beenden sowie jetzt und in Zukunft Freude an ihrem Beruf zu haben. Kurz gesagt: Selbstzweifel an der eigenen Entscheidung zur Berufswahl erst gar nicht aufkommen zulassen!

Selbstvertrauen (Selbstbewusstsein) braucht als Basis die Selbstakzeptanz. Nur wer sich selbst annimmt und zu sich selbst steht, besitzt Selbstbewusstsein und wirkt auch nach außen hin selbstsicher und hat somit Vertrauen in die eigene Person und in die eigenen Fähigkeiten.

Woher kommt es aber, dass die einen Selbstvertrauen haben und die anderen nicht?

Die Gründe für mangelhaftes oder fehlendes Selbstvertrauen sind vielfältig und liegen oft weit zurück in der Kindheit. Sie wirken aber bis in das Erwachsenenalter!

Negative Erlebnisse und Erziehungsmethoden die eine tiefe Unsicherheit und dadurch Selbstzweifel manifestiert haben.

B Viele dieser Botschaften kennen Sie, weil Sie sie vielleicht selbst in Ihrer Kindheit erhalten haben oder Sie haben sie von Lehrern in der Schule gegenüber Mitschülern gehört oder wenn andere Eltern ihre Kinder gemaßregelt haben oder mit anderen Erwachsenen im Beisein ihrer Kinder über selbige Reden: „Das kann der Bub nicht!“; „Das schafft meine Tochter nie! Das hat doch keinen Sinn mit sowas überhaupt anzufangen!“; „Wenn Erwachsene reden, haben Kinder zu schweigen!“ oder ganz einfach „Du redest nur, wenn du gefragt wirst!“; „Das kannst du nicht!“, „Lass das sein, das schaffst du eh nicht.“ oder „Was soll aus dir bloß mal werden?“ usw. **B**

Alle diese Aussagen treffen uns, prägen uns und führen im Endeffekt zu mangelndem Selbstvertrauen.

Zusätzlich zu diesen Aussagen und Botschaften addieren sich dann noch Erlebnisse, wie das Versagen in bestimmten Situationen oder der Verlust bzw. das Verlassen-werden von einer wichtigen Bezugsperson, was natürlich das Selbstvertrauen nicht fördert, sondern das Problem noch verstärkt. In jedem Fall gehört immer auch eine Unsicherheit über den Wert der eigenen Person und ein "Sich-nicht-annehmen-können" dazu.

Unsere Eigenwahrnehmung ist oftmals stark verzerrt. Wir sind uns selbst gegenüber viel kritischer als andere uns sehen.

Wir sind in den eigenen Augen viel hässlicher, viel dicker, viel unfähiger und dümmer als andere und hadern sogar mit unserem Namen, den wir tragen, nörgeln ständig an uns herum bzw. sind ständig mit uns unzufrieden.

Dabei hat jeder von uns viele positive und liebenswerte Seiten an sich. Jeder Mensch hat Eigenschaften und Verhaltensweisen, die ihn oder sie wertvoll und einzigartig machen, Sie müssen sie nur an sich entdecken. Machen wir dazu eine kleine Übung:



Übungsaufgabe 2:



Suchen Sie sich einen Spiegel, dieser sollte so groß sein, dass Sie sich darinkomplett sehen können.

Sie können sich hinstellen oder auch einen Stuhl holen und sich davor hinsetzen, das bleibt Ihnen überlassen.

Entspannen Sie sich, versuchen Sie ruhig und gleichmäßig zu atmen und schauen sich selbst in die Augen.

Nun sprechen Sie mit sich und zu sich:

"(Ihr Name), Du bist eine tolle Frau / ein toller Mann, Du bist wundervoll und wertvoll. Schön, dass es Dich gibt – ich mag Dich."

Sicherlich wird die eine oder der andere jetzt denken, was für ein durchgeknallter Autor!