



8. BBFK IN KLAGENFURT 2022

THEMATISCHES FORUM

Berufspädagogische Gestaltungsansätze in der
Altenpflege



Worum es in diesem Forum geht

„Pflege als Interaktions-, Beziehungs- und Gefühlsarbeit erfordert kognitive-rationale Reflexionen ebenso wie komplexe sinnliche, körperlich-leiblich fundierte Wahrnehmungen.“ (Hülsken-Giesler 2017, S. 7)

- begrenzt Raum und Zeit für kognitiv-rationale Reflexionen
- mangelnde Plan- und Kontrollierbarkeit

„Erforderlich sind deshalb Lösungsansätze, bei denen ein selbstverantwortliches, autonomes Handeln auch trotz bzw. mit Unplanbarkeiten und begrenzten Möglichkeiten der Kontrolle ermöglicht wird und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit erfahrbar wird.“ (Böhle et al. 2015, S. 106)

- Sich wirksam fühlen / Kompetenzerleben → beruflichen Handlungskompetenz

Welchen Beitrag können berufspädagogische Konzeptionen hier leisten?

→ 3. Impulsvorträge und Diskussion:

- 1. Schlüsselkompetenzen in der Arbeit an und mit Menschen*
- 2. Individuelle und kollektive Kompetenzentwicklung in der Altenpflege*
- 3. Kollaboratives Lernen zur Stärkung der Selbstbestimmung im Pflegealltag*

Schlüsselkompetenzen in der Arbeit an und mit Menschen

8. BBFK 2022 in Klagenfurt

Wolfram Gießler und Marc Ebbighausen

Verbundprojekt

KomIn -
Kompetenzorientierte
Interaktionsarbeit in
der Pflege

Laufzeit vom
01.05.2020 bis
30.04.2023

Das Projekt „KomIn“ wird im Rahmen des Programms Zukunft der Arbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



Agenda

- Ausgangssituation
- Forschungsdesign
- Schlüsselkompetenzen
- Kompetenzindikator
- Personalentwicklungsgespräch
- Diskussion

Ausgangssituation



Beruflichkeit

(u.a. Meyer/Hiestand 2021; Büchter 2021; Hackel 2021; Dielmann et al. 2020; Hofrath/Zöllner 2020; Ewers/Lehmann 2020;)

Berufliche Bildung

(u.a.; Evans/Gießler 2021; Weyland/Koschel 2021; Darmann-Finck/Schepers 2019;; Reiber et al. 2019; Hiestand/Gießler 2018; Friese 2017)

Berufliche Handlungskompetenz

Interaktionsarbeit

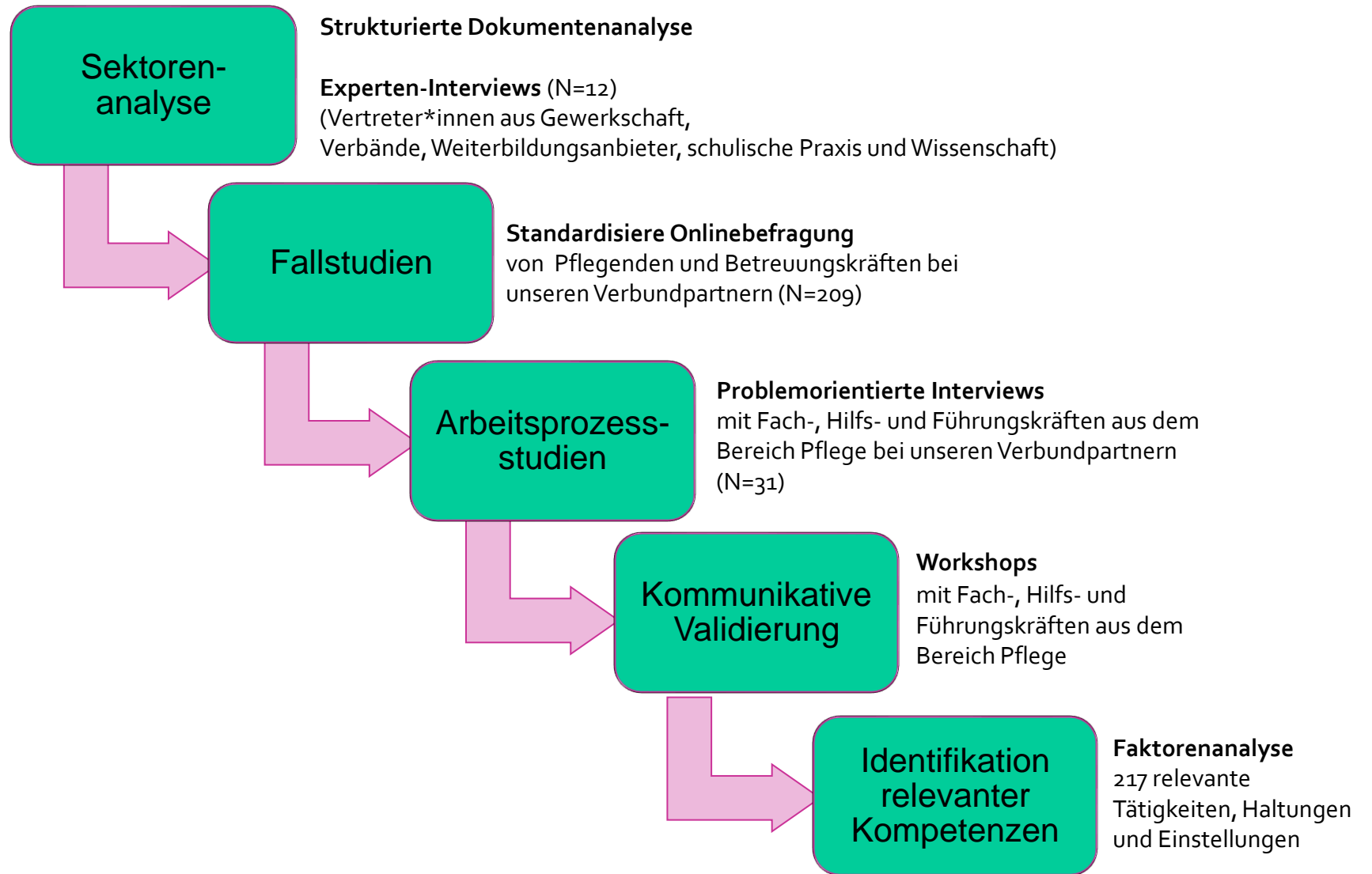
(u.a. Hiestand et al. 2021; Böhle/Wehrich 2020; Schmucker 2020; Christiansen 2020; Lempert et al. 2019; Hornung et al. 2019; Böhle et al. 2015)

Digitalisierung

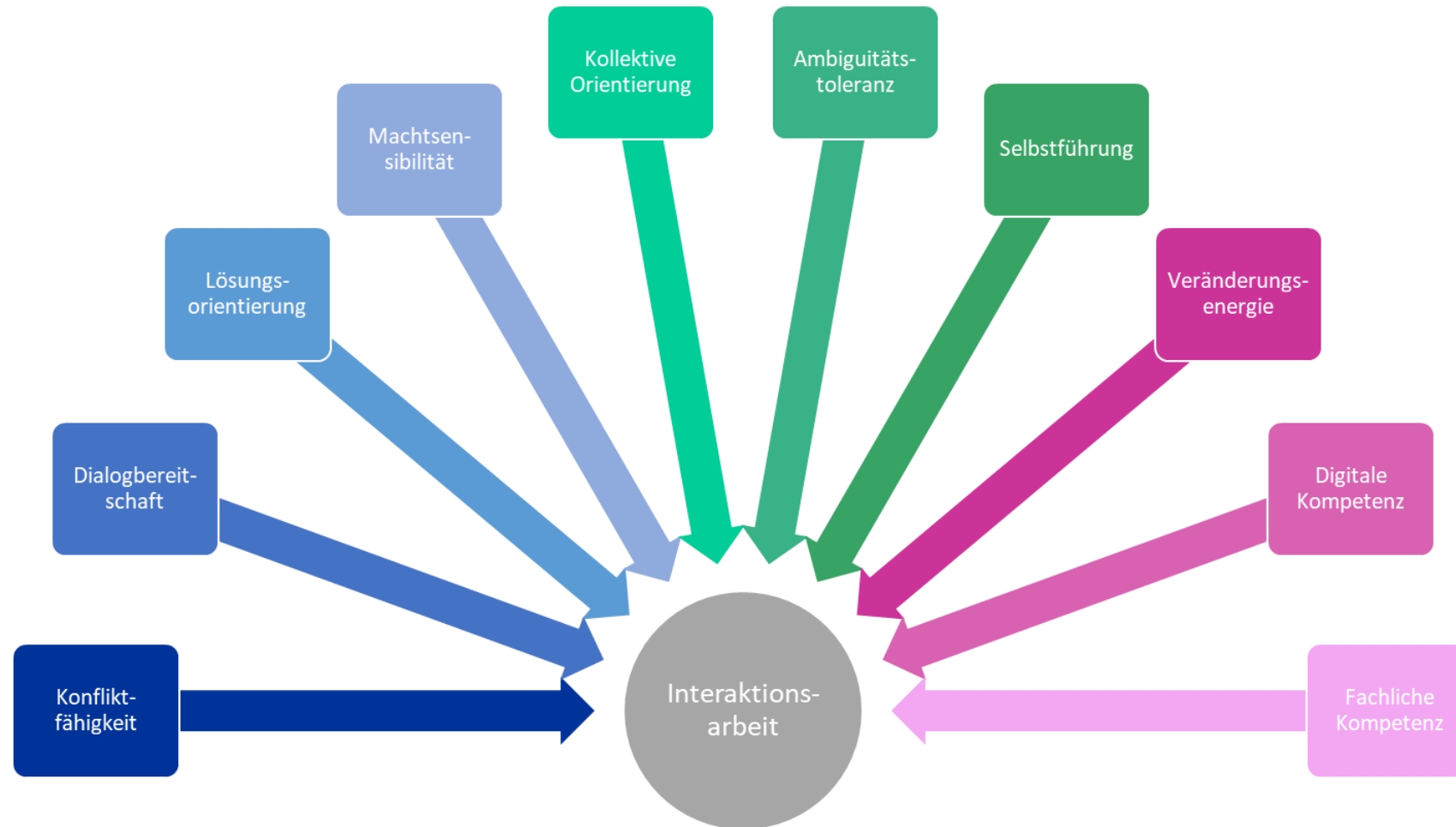
((u.a. Weyland et al. 2020; Daum 2017; Becka et al. 2017; Berger 2017; Bleses/Busse 2017)

Forschungs- design

angelehnt an
Becker/Spöttl (2015)



(Schlüssel-)Kompetenzen der Interaktionsarbeit (Hiestand et al. in Druck)



Kompetenzindikator

- Selbst- und Fremdeinschätzung bzgl. der Kompetenzen
- Kompetenzeinschätzungen als Kenner:in, Können:in, Expert:in oder Professional
- Sichtbarmachung von vorhandenen Ressourcen
- Identifikation von Entwicklungspotenzialen

Machtsensibilität

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft die ungleiche Ressourcenverteilung (Machtasymmetrien) zwischen der eigenen Funktion/Rolle und des Gegenübers (Interaktionspartner:in) wahrzunehmen und konstruktiv damit umzugehen, Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht, soziokulturelle Prägung, Sprache, Werte, Einstellung zu respektieren und in der Interaktion zu berücksichtigen sowie das eigene Verhalten an die Kontextbedingungen anzupassen.



Einschätzung: Können:in

Personalentwicklungsgespräch

- Gemeinsames reflektieren der Kompetenzeinschätzung
- Identifikation von Entwicklungsbedarfen und Potenzialen
 - Individuell
 - Kollektiv
 - Organisational
- Implementierung von kompetenzorientierter strategischer Personalentwicklung

Überlegen Sie, in welchen Situationen Sie über Bewohner:innen bestimmen können bzw. müssen → z. B. um eine Balance zwischen Schutzauftrag und Selbstbestimmung zu finden.

- Wie verhalten Sie sich in diesen Situationen?
- Welche Gewohnheiten von Bewohner:innen können Sie gut respektieren, welche eher nicht?
- Was hilft Ihnen mit Unterschieden bei Bewohner:innen respektvoll umzugehen?
- Bei welchen Unterschieden wie z. B. Sprache, Werte, Religion, sexuelle Orientierung fällt Ihnen ein respektvoller Umgang schwer?
- Was brauchen Sie, um sich mit Bewohner:innen, die eine andere Muttersprache haben als Sie, zu verständigen?

Diskussionsfrage

Inwiefern ist die vorgestellte Kompetenzarchitektur auch auf andere Branchen übertragbar?

Welche Anpassungen müssen ggf. vorgenommen werden?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wolfram Gießler, M.A.

wolfram.gießler@ph-freiburg.de

Marc Ebbighausen, M.A.

marc.ebbighausen@ph-freiburg.de

www.projekt-komin.de



Pädagogische
Hochschule
Freiburg



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

Individuelle und kollektive Kompetenzentwicklung in der Altenpflege

8. BBFK 2022 in Klagenfurt

Sophie Kaiser, M. A.

Franziska Wegemann, M. Sc.

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Fachrichtung Berufliche Bildung für Gesundheit und
Nachhaltigkeit

sophie.kaiser@ph-freiburg.de

franziska.wegemann@ph-freiburg.de

ADAPT – Implementierung eines adaptiven Weiterbildungsunterstützungssystems im Berufsfeld Pflege

- Projektlaufzeit: 01.05.2021 bis 30.04.2024
- Projektrahmen: Innovationswettbewerb INVITE des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
- Projekthomepage: www.projekt-adapt.de
- Projektpartner:



Agenda

1. Individualisiertes und adaptiertes Lernen in der Altenpflege
2. Partizipation und Ressourcenbewusstsein
 - Individuelle Kompetenzen & Lernpräferenzen
 - Identifikation kollektiver Kompetenzen und Veränderungs- und Entwicklungsbedarfe im Team
3. Veränderungsenergie durch Reflexion & (Ent-)Lernen

Die Gießkanne – ein überholtes Prinzip?

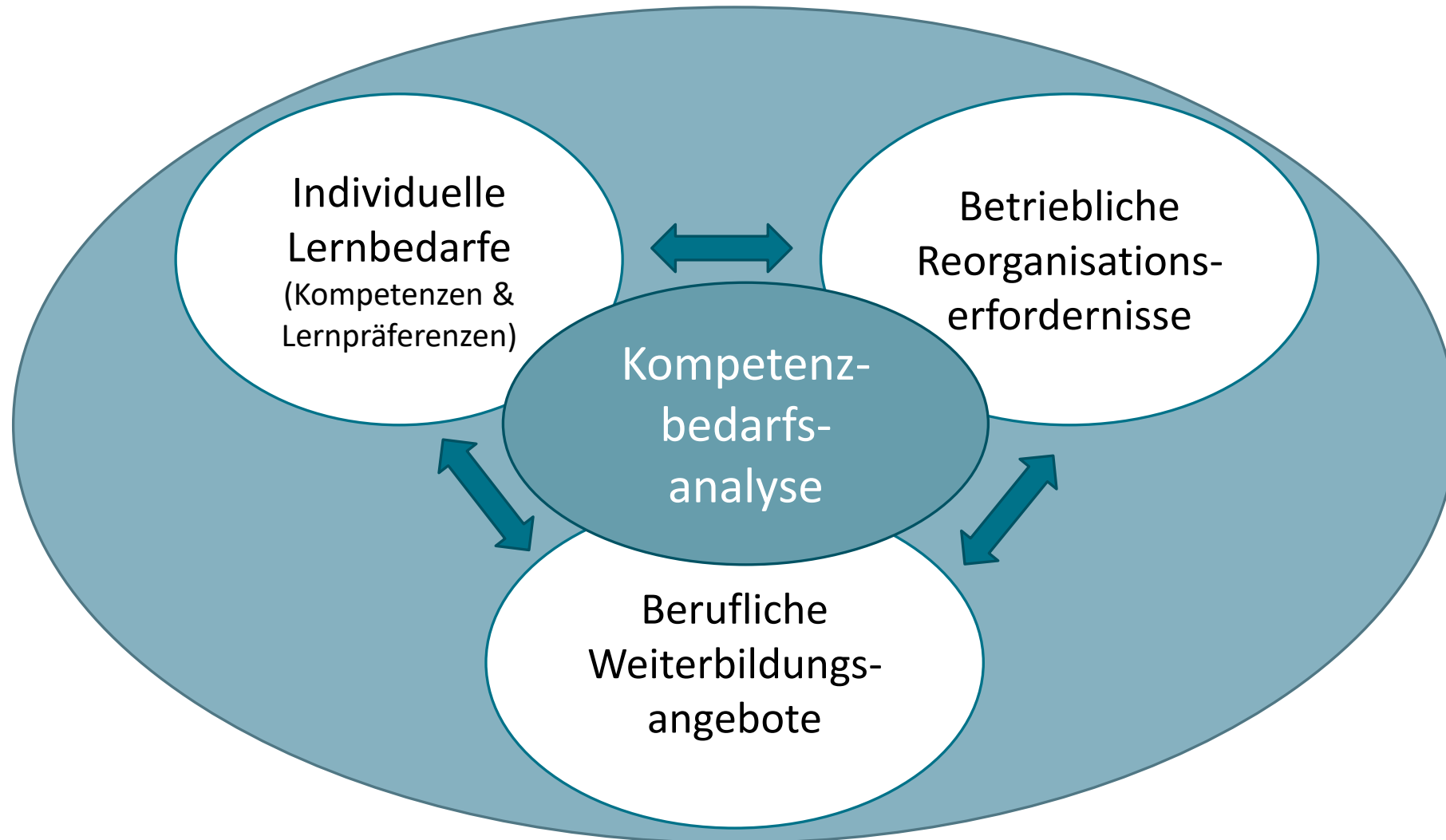
(u.a. Arnold/Stroh 2018; Becka et al. 2020; Dehnbostel et al. 2017; Hiestand/Gießler 2018; Schlicht 2021)



- Transferlücke
- Fehlende Verstetigung
- Weiterbildung zum Selbstzweck
- Verantwortungsübernahme für eigene Entwicklung wird „abtrainiert“

- Individualisierung
- Adaptivität
- Partizipation
- Sichtbarmachung von Ressourcen

Das Projekt ADAPT



„Wenn Pflege wüsste, was Pflege weiß“

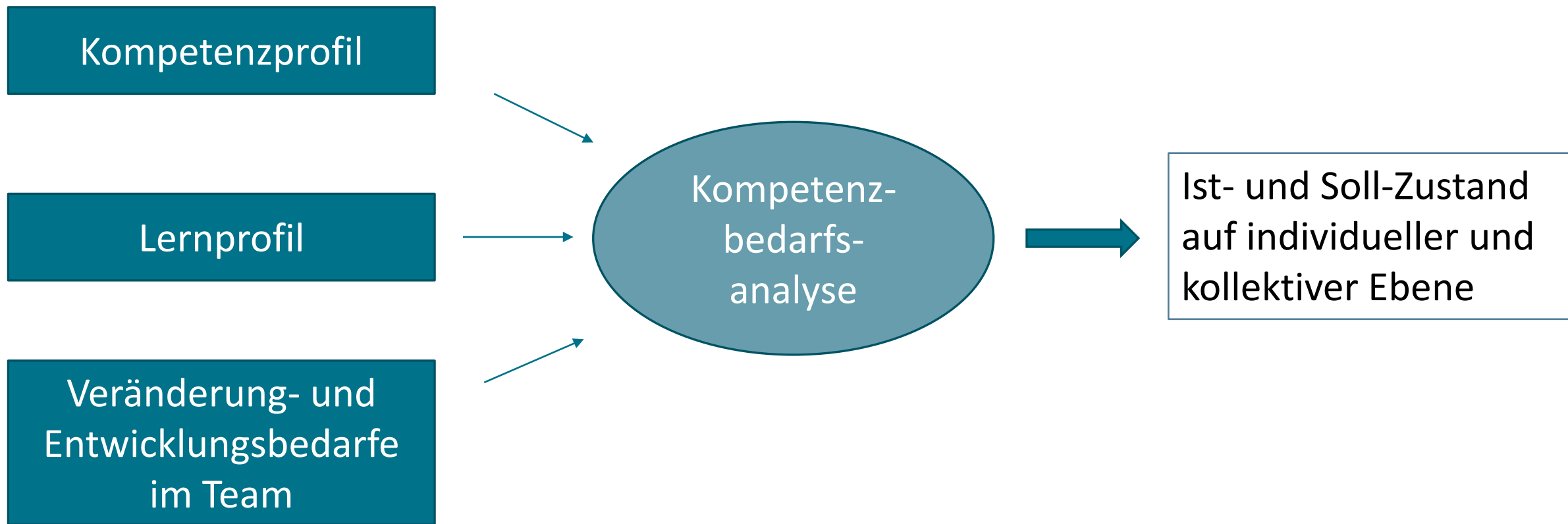
Wie können wir die individuellen Kompetenzen und Lernpräferenzen der Teammitglieder erfassen?

Wie können wir die kollektiven Kompetenzen des Teams erfassen?

Wie können die Veränderungs- und Entwicklungsbedarfe im Team sichtbar gemacht werden?



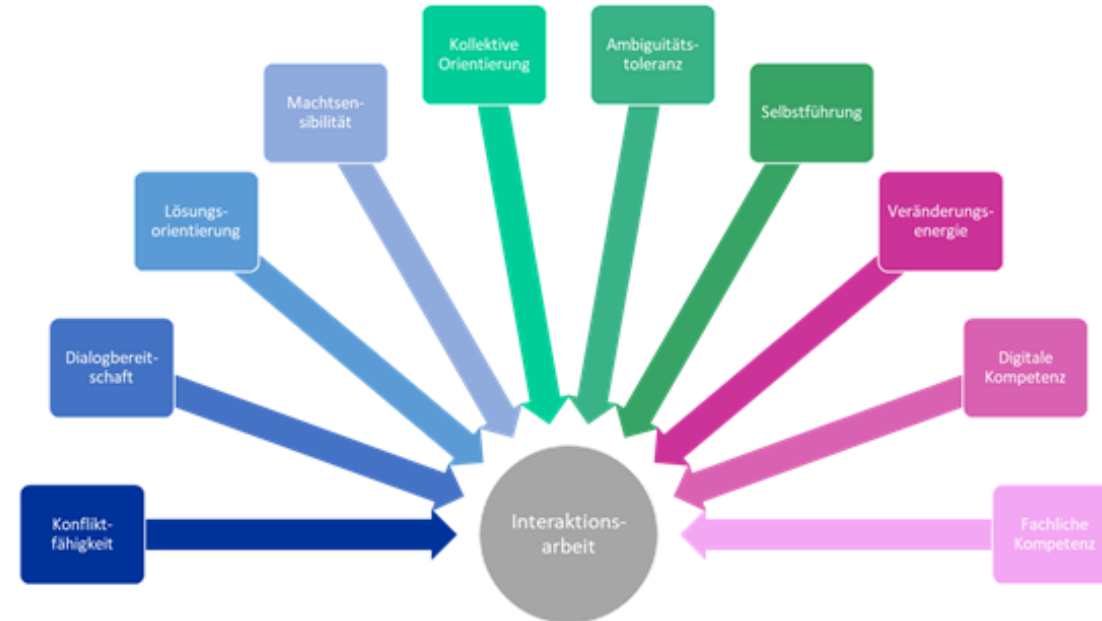
Erfassung individueller und kollektiver Kompetenzen



Kompetenzprofil – Fokussierung auf die berufliche Handlungskompetenz



(Schlüssel-)kompetenzen der Interaktionsarbeit



Schlüsselkompetenzen in der Arbeit an und mit Menschen

Lernpräferenz

Lernprofil – Reflexion des Lernverhaltens

Entwicklung eines Reflexionstools und Befragung zum Lernverhalten in der Altenpflege

- Wie lerne ich am besten?
 - Was motiviert mich zum Lernen?
 - Was hindert mich am Lernen?
-
- Zwischenstand der Befragung vom 23.06.2022
 - n = 59
 - Zielgruppe: Pflegende (Pflegefachkraft, Pflegehilfskraft, Pflegedienstleitung, Heimleitung)

Wie lernen Pflegende in der Altenpflege? – Zwischenergebnisse

Wie lerne ich am besten?

- alleine (52,5%)
- Bei interaktivem Lernen: mit bekannten Personen (41,3%)
- Starke Tendenz zur praktischen Anwendung & zum Ausprobieren (82,0%)
- Insgesamt werden visuelle Zugänge bevorzugt

Was motiviert mich zum Lernen?

- Interesse an neuen Themen (83,0%)
- Auf aktuellem Wissenstand sein (77,9%)
- Abwechslung zum Arbeitsalltag (66,1%)
- Arbeit leichter erledigen (64,4%)

Was hindert mich am Lernen?

Lernwiderstände sind insgesamt schwach ausgeprägt

- Lerninhalte (25,4%)
- Anforderungen (17,0%)
- Lerntempo (10,2%)

Teamcheck – Veränderungs- und Entwicklungsbedarfe im Team

- Wie äußert sich der Bedarf im Team?
- Was haben wir schon gemacht, um den Bedarf zu decken?
- Wie gehen wir aktuell mit dem Bedarf um?
- Welche Ressourcen gibt es im Team für den Bedarf?
- Was möchte ich als Führungskraft mit dem Team erreichen?

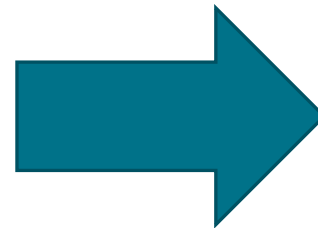
Erste Erkenntnisse aus der Erprobung der KBA

- Teams sind es nicht gewohnt über Ressourcen zu sprechen
- Hohe Relevanz des Teamchecks, um den Soll-Zustand festzulegen
- Abweichung der Wahrnehmung des Entwicklungsbedarfs zwischen Team und Führungskraft
 - KBA regt Aushandlungsprozesse an
- Adaptivität und Individualisierung erfordern arbeitsintegrierte Lernprozesse
- Veränderungsprozesse werden sowohl auf individueller, kollektiver als auch organisationaler Ebene identifiziert und direkt initiiert
- Durch die KBA kann die KI „intelligenter“ werden
- Pflegende kennen ihre Veränderungsbedarfe, verfolgen diese aber nicht nachhaltig

Veränderungsenergie durch Reflexion & (Ent-)Lernen

(u.a. Dehnbostel 2018; Faulstich 2013; Hiestand/Rühling 2020; Hiestand/Rempel 2021; Schlicht 2021; Schermuly 2021)

Veränderungskiller:
„Das haben wir schon
immer so gemacht.“



- Reflexion anregen
- Partizipation
- Selbstgesteuertes Lernen ermöglichen
- Bemächtigung

Notwendigkeit von aktivem Entlernen

Diskussion

Die KBA ermöglicht es, individuelle und kollektive Lern- und Entwicklungsbedarfe sichtbar zu machen. Um diesen Bedarfen zu begegnen, sind verschiedene Lernprozesse (formal, informell, selbstgesteuert...) miteinander zu verbinden.

Wie können diese Arten des Lernens institutionell/strukturell verknüpft bzw. reflexiv aufeinander abgestimmt werden?



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Sophie Kaiser, M. A.

Franziska Wegemann, M. Sc.

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Fachrichtung Berufliche Bildung für Gesundheit und Nachhaltigkeit

sophie.kaiser@ph-freiburg.de

franziska.wegemann@ph-freiburg.de

Kollaboratives Lernen zur Stärkung der Selbstbestimmung im Pflegealltag

8. BBFK 2022 in Klagenfurt

Prof. Dr. Stefanie Hiestand (PH Freiburg) & Dr. Stephanie Stadelbacher (ZIG Universität Augsburg)

Agenda



- Projekthintergrund
- Begriffliche Abgrenzung
- Didaktische Überlegungen
- Schulungskonzept
- Erste Erfahrungen
- Diskussion



Zum Projekthintergrund



- **SeLeP 1.0** – Selbstbestimmtes Leben im Pflegeheim: Laufzeit 2019-2021; gefördert vom Bundesministerium für Gesundheit;



- Zentrale Fragestellungen des Projektes waren:
 - Was wird unter einem würdevollen, selbstbestimmten Leben im Heim verstanden?
 - Wie kann eine Kultur der Sorge im täglichen Miteinander gelebt werden?
 - Welche Organisationsstruktur bzw. -kultur braucht es dafür?

- **SeLeP 2.0** – Schulungskonzept: Selbstbestimmtes Leben im Pflegeheim: Laufzeit 2021-2022; gefördert vom Bundesministerium für Gesundheit;



- Zentrale Fragestellungen des Projektes:
 - Wie kann ein würdevoller und selbstbestimmter (Pflege-)Alltag gelebt werden?
 - Wie kann dieser gefördert werden?

Würde

(u.a. Stoecker 2019; Rüegger 2013)



- Artikel 1 GG: ***Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.***
- Diskrepanz zwischen unantastbarer Menschenwürde und Erfahrung, dass sie dennoch tagtäglich verletzt wird
- Begriff der Menschenwürde ist mehrdeutig z. B. :
 - Würde als innere, im Kern unveränderliche und notwendige Eigenschaft des Menschen (Menschenwürde)
 - Würde als Voraussetzung für ein menschenwürdiges Dasein (materielle Würde)
 - Situations- und Handlungswürde

Würdeverletzungen sind ein Angriff auf die soziale Identität und die Selbstachtung der betroffenen Menschen.

Selbstbestimmung

(u.a. Stadelbacher/Schneider 2020; Stadelbacher et al. 2021)



- Autonomie ist die Fähigkeit zur Selbstbestimmung, die jedem Menschen zugeschrieben wird
 - Selbstbestimmung ist die Erfahrung, in einer Situation etwas entscheiden und gestalten zu können – also die praktische Verwirklichung von Autonomie
- individuelle Bedürfnisse sind ausschlaggebend

*Die dem Menschen zugeschriebene Autonomie ist verankert in seiner Biographie und Persönlichkeit:
Wille, Wünsche, Entscheidungen variieren individuell.*

- Selbstbestimmt ist man nicht für sich allein!
 - Fürsorge drückt aus, dass man den Anderen vor Schaden oder Gefahr schützen will.
- Dilemma / Machtasymmetrie / Organisationale Strukturen bzw. Bedingungen

Wie kann ein selbstbestimmtes und würdevolles Miteinander in der Pflegeeinrichtung gelebt werden?



Grundannahme:

- Selbstbestimmung und Würde als kontingente Erfahrungen und Gestaltungsaufträge

Subjekt – Interaktion/Beziehungen – Organisation

- Fokus auf die sog. kleinen Ethiken des Alltags;
→ Schulungskonzept

CareIna 
Selbstbestimmtes Leben
im Pflegeheim

Didaktische Überlegungen

(u.a. Argyris/Schön 1999; Arnold/ Stroh 2018; Bandura 1994; Borsch 2019; Böhle 2009; Dehnbostel 2018; Euler/Wilbers 2018; Faulstich 2013; Hiestand/Rühling 2022; Hiestand 2017; Rohs 2020;)



Ziel ist es, Deutungs- und Handlungsmuster (aller am Pflegeprozess beteiligten) reflexiv zu entwickeln! → Werte, Kommunikation, Routinen, Regeln,...

Verknüpfung von Kompetenz- und Organisationsentwicklung → durch Veränderung von Haltung, Selbstwirksamkeit, Partizipation, Strukturen,...

Lernprozess-
begleitung

Formales und
informelles Lernen

Lernwiderstände

Interaktionsarbeit

„Lernen geschieht
in und durch
Interaktion.“

(Hild 2009, S. 85)

Kollaboratives Lernen

Wissen über
Konzepte von
Würde und
Selbstbestimmung

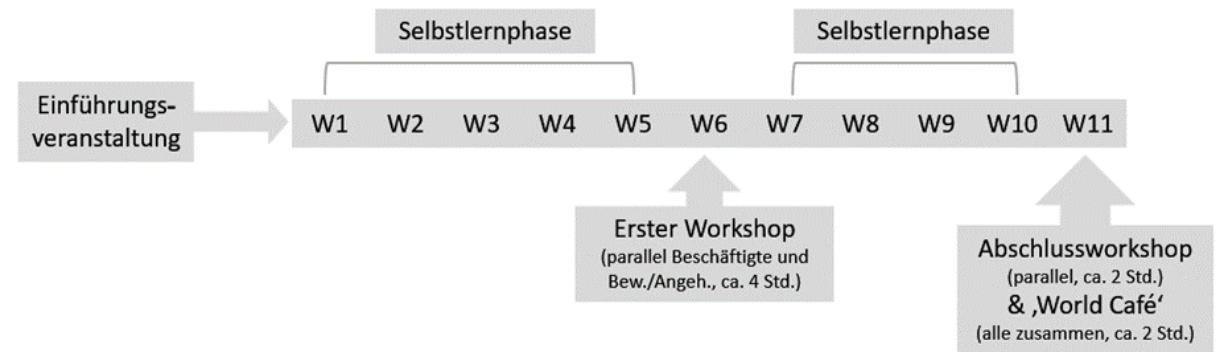
Heterogenität bzgl.
Akteur, Alter,
Vorkenntnisse,
Sprache,
Lernpräferenzen,...

Lernende
Organisation

Konzeption



- **Was:** Sensibilisierung von Haltungen, Veränderung von Deutungs- und Handlungsmuster sowie ggf. Änderungen Organisationskultur/-struktur(→ Nachhaltigkeit)
 - zentrale Inhalte zu Würde und Selbstbestimmung werden vermittelt anhand von grundlegenden und vertiefenden Erläuterungen, Beispielen aus dem (Pflege-)Alltag sowie kurzen Aufgabenstellungen und Transferaufgaben
- **Wer:** Leitungskräfte, Pflege-/ Betreuungskräfte, Ehrenamtliche und Bewohner:innen und ihre Bezugspersonen → In-House-Schulung
- **Wie:** moderierte WB, Mischung aus analogen und digitalen Elementen → Lernprozessbegleiterin Carelna
 - Texte, Podcasts, Interviews, (Erklär-)Videos
 - Reflexionsfragen und kleine Arbeitsaufträge pro Woche



Erste Erfahrungen: O-Töne



„Ich merke, dass ich die Bewohner wieder mehr selbst machen lasse.“

(Pflegefachkraft)

„Ich nehme für mich mit, dass ich noch viel an mir arbeiten muss.“

(Bewohnerin, 92 Jahre)

„Ich bin auch im Alltag sensibler bei den Themen geworden.“

(Angehörige)

„Die Würde des Menschen achten!

Immer – und im Besonderen im xxx-Stift – jedem Menschen respektvoll begegnen, ihn nehmen, wie er gerade ist, wenn er mir begegnet. Jeder kommt mit seinen eigenen Befindlichkeiten, mit seiner Lebensgeschichte in eine bestimmte Situation, auch mit tagesaktuellen.

Empathie, Sympathie und auch Antipathie fließen mit ein. Auch Abhängigkeiten – in welcher Form auch immer – können den respektvollen Zugang miteinander erschweren, und auch Gewohnheiten. Lebenslang gelebt und auch geliebt, lassen sie sich schwer ablegen.

Ich glaube, ein „Zauberwort“ könnte heißen: „Miteinander reden und – zuhören!“ Die Frage „Was ist

Würde?“, meine, deine... kann man damit gut beantworten. Sicher sieht jede Gruppe im xxx-Stift das anders, aus je eigenem Bereich.

In diesem Heft werden Situationen aus immer anderer Sicht bearbeitet, andere, sehr unterschiedliche Aspekte werden betrachtet, aber durchgängig gilt immer: Wenn ich mehr von dem anderen weiß, über die Lebensgeschichte insgesamt und die Befindlichkeiten, dann fällt es leichter, die Würde des Gegenübers zu respektieren.

Also: Miteinander reden und zuhören! Und ein Wichtiges noch als Konsequenz: Einige Zugangsformen und Verhaltensweisen einführen und üben! ...und von Zeit zu Zeit reflektieren.“

(Ehrenamtliche, 72 Jahre)

Diskussionsfragen



Wie kann das SeLeP-Konzept langfristig/nachhaltig in die berufliche Bildungsarbeit integriert werden?

Welche Methoden eignen sich zudem, um Einstellungen und Werte in der beruflichen Bildung zu adressieren?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Stefanie Hiestand
Pädagogische Hochschule Freiburg
stefanie.hiestand@ph-freiburg.de



Pflege-
Netzwerk
Deutschland

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



DANKE

für Ihre Anregungen, Gedanken,
Ihr Feedback, fürs Zuhören und Mitdenken!