

KOMPETENZEN IN DER PFLEGE STÄRKEN - WIE KANN EINE KOMPETENZORIENTIERTE PERSONALENTWICKLUNG IN DER LANGZEITPFLEGE GELINGEN?

Fachbereichsversammlung des Fachbereiches Pflege
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

12.09.2024

Prof. Dr. Stefanie Hiestand

Agenda

- Um was geht es im Projekt KomIn?
- Was ist Interaktionsarbeit?
- Was sind Kompetenzen?
- Welche Kompetenzen sind für professionelle pflegerische Interaktionsarbeit zentral?
- Wie kann ich Kompetenzprofile von Pflegekräfte ermitteln?
- Wie kann ich Kompetenzen fördern?
 - Weiterbildung
 - Ausbildung

Welche (Schlüssel-)Kompetenzen sind zentral in der Interaktionsarbeit?

Welche Kompetenzen brauchen (Alten-) Pflegekräfte an der Nahtstelle zwischen digitalen Techniken und Interaktionsarbeit?

Wie kann eine Kompetenzentwicklung in der Altenpflege stattfinden, die die digitale Transformation und die Interaktionsarbeit miteinander verknüpft?

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.



Interaktionsarbeit

(nach Böhle/Wehrich 2020)

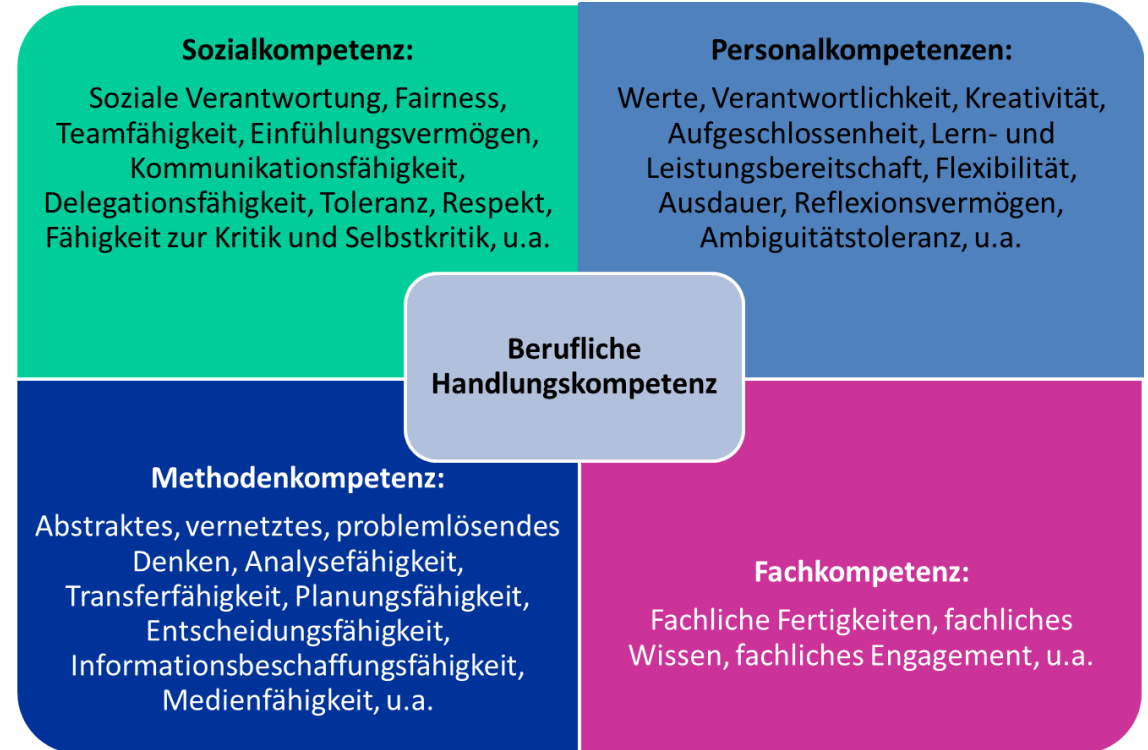
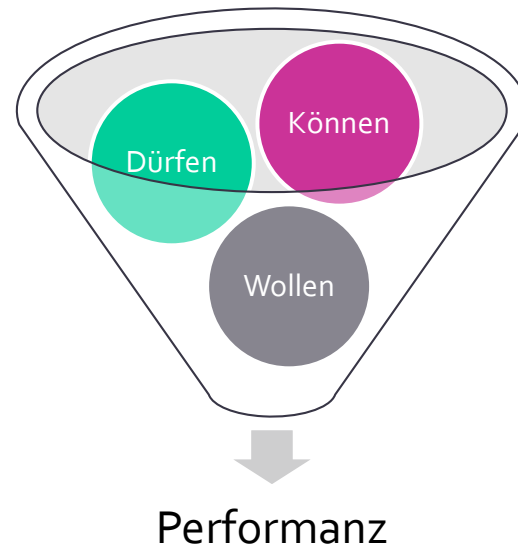
- Kooperationsarbeit
- Gefühlsarbeit
- Emotionsarbeit
- subjektivierendes Arbeitshandeln



Kompetenzen

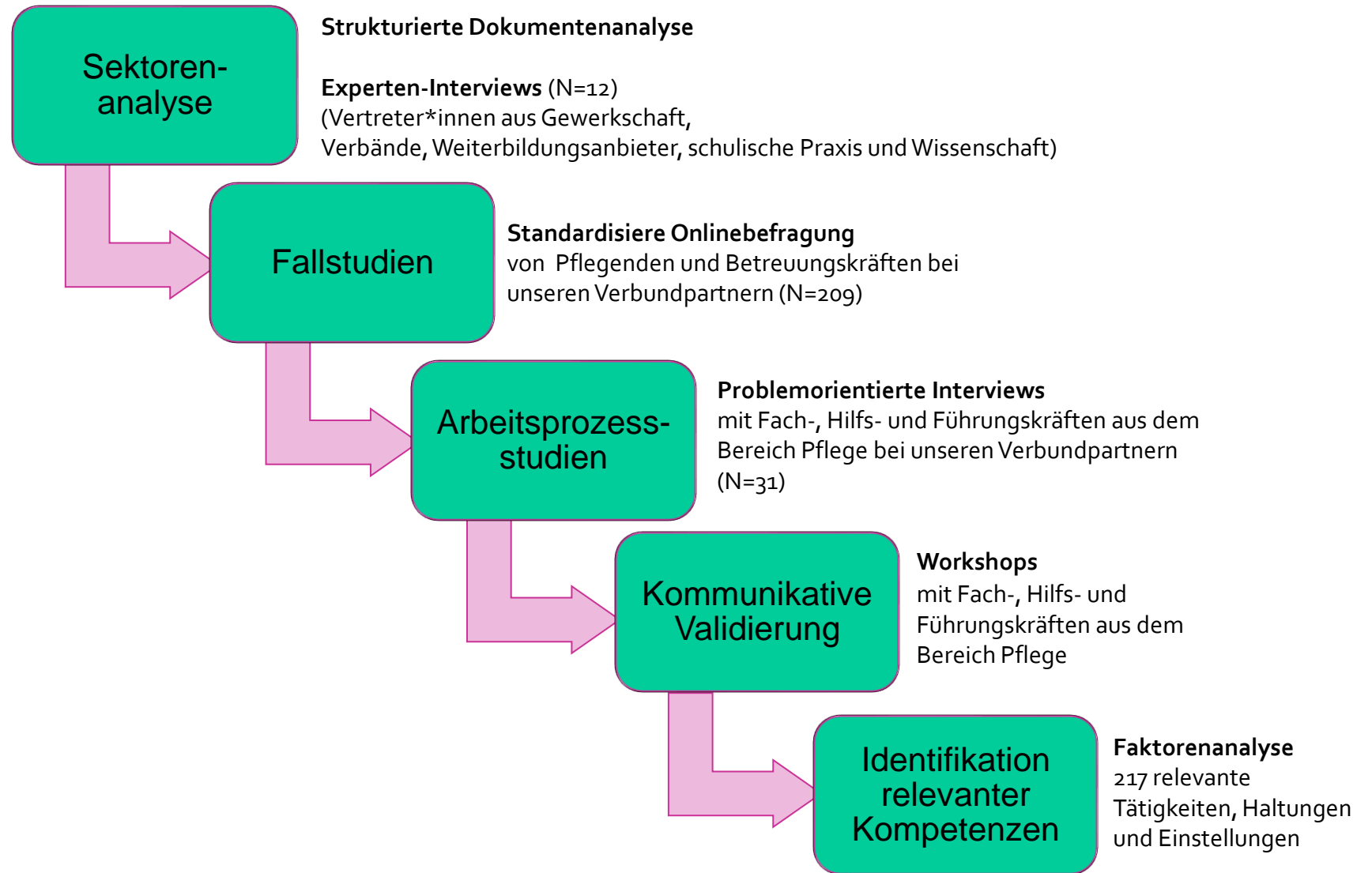
(Dehnbostel 2018; KMK 2019; Hiestand 2020)

Kompetenzen umfassen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, Wissen, Einstellungen und Werte, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen bezieht.

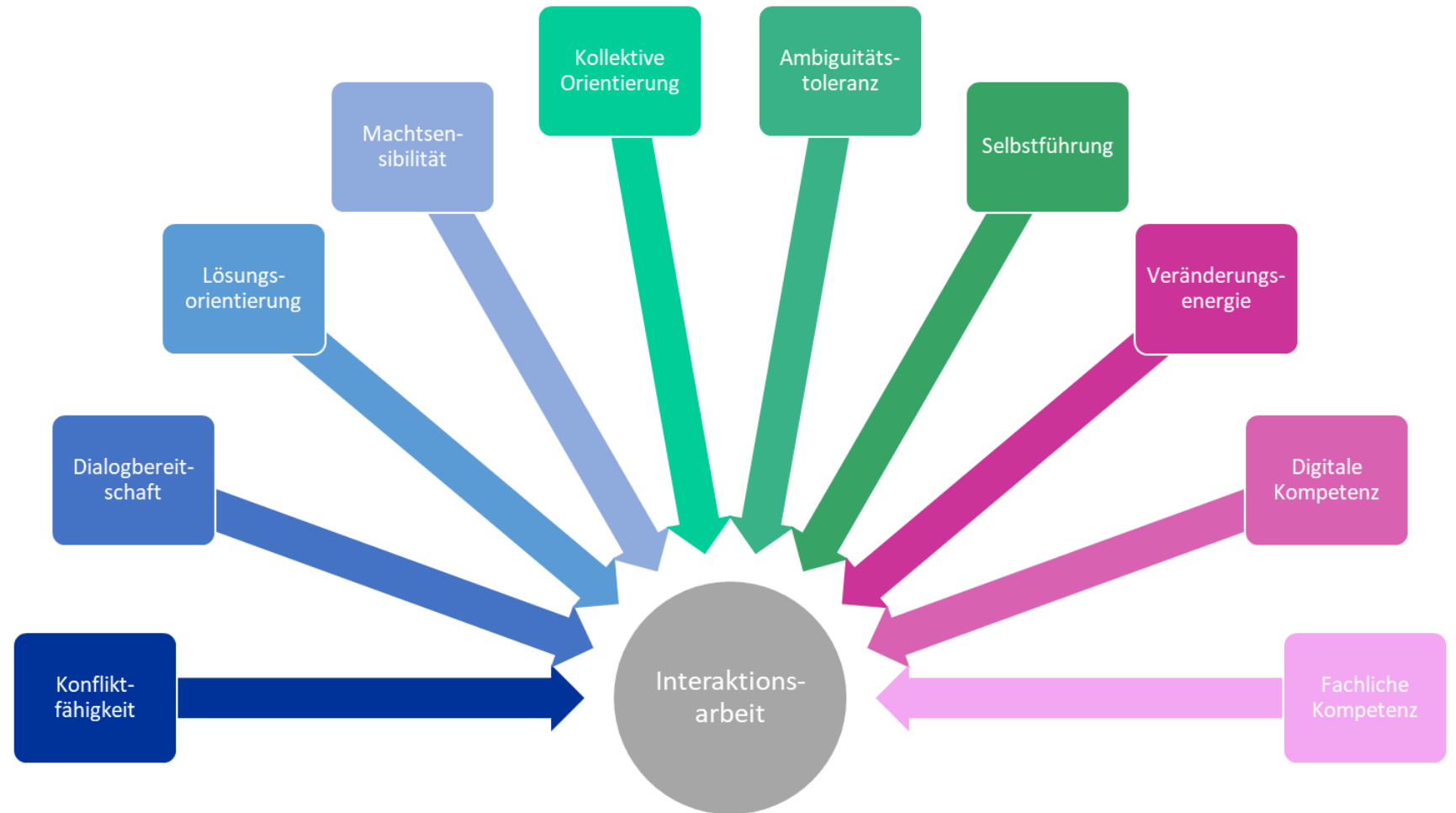


Forschungs- design

angelehnt an
Becker/Spöttl (2015)



(Schlüssel-) Kompetenzen der Interaktionsarbeit in der Langzeitpflege (Hiestand et al. 2023)



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

www.projekt-komin.de/kompetenzindikator

<https://yourls.ph-freiburg.de/komin>

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: Könner:in



Einschätzung: Könner:in

Selbstführung

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft die eigenen Werte, Motive, Bedürfnisse und Wünsche zu kennen, benennen zu können und sich dieser auch in herausfordernden Arbeitssituationen bewusst zu sein (Selbsterkenntnis), das eigene Verhalten, seine Aufmerksamkeit, Gefühle und Impulse an die Anforderungen einer bestimmten Arbeitssituation anzupassen, die eigene Work-Learn-Life-Balance zu reflektieren und Methoden zur Steuerung zu kennen und einsetzen zu können (Selbstregulation) sowie Verantwortung für sich selbst, für die berufliche Interaktion, Kommunikation und Partizipation zu übernehmen und zu tragen (Selbstverantwortung).



Einschätzung: Kenner:in



Einschätzung: Könner:in

Veränderungsenergie

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft offen gegenüber Veränderungen zu sein, innovative Ideen und Lösungen sowie Sichtweisen außerhalb der üblichen Denkmuster zu entwickeln und die eigenen Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Organisation und der Arbeit zu kennen und zu nutzen.



Einschätzung: Könner:in



Einschätzung: Könner:in

Digitale Kompetenz

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft kreativ, selbstbestimmt, ethisch, zielorientiert und reflexiv Informations- und Kommunikationstechnik in die eigenen Arbeitsprozesse einzubeziehen sowie konstruktiv und souverän mit digitalen Informationen/Daten im Arbeitsprozess umzugehen.



Einschätzung: Kenner:in



Einschätzung: Kenner:in

Fachliche Kompetenzen

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft fachbezogenes Wissen/Kenntnisse in Handlungszusammenhängen anzuwenden, zu vertiefen und kritisch zu prüfen, berufstypische Aufgaben und Sachverhalte eigenverantwortlich, souverän und selbständig zu bewältigen und das jeweilige Arbeitsergebnis auf seine Wirkungen hin zu beurteilen.



Einschätzung: Kenner:in



Einschätzung: Kenner:in

Durchführung des PE-Gesprächs

Für die Durchführung des PE-Gesprächs ist eine wertschätzende und wohlwollende Atmosphäre notwendig, die durch Augenhöhe und Respekt gegenüber der Arbeit des Gegenübers gekennzeichnet sein sollte.

Sie sollten daher

- Interesse am Sachverhalt ohne vorgefasste Meinungen oder Vorurteile haben,
- sich um Objektivität und Vermeidung von suggestiver Beeinflussung bemühen,
- auf ein wertendes oder moralisches Urteil sowie auf Interpretation, wenn keine Daten und Fakten vorliegen, verzichten (fragen Sie lieber nach!) und
- offen gegenüber allen Fakten, Meinungen und Daten sein.

Für den Ablauf des Gesprächs können Sie sich an dem Gesprächsformular orientieren (s. Anhang). Sie können das PE-Gespräch beispielsweise wie folgt strukturieren:



Erfahrungen mit PE- Gespräch in der Langzeit- pflege

- Teils benötigen Beschäftigte Unterstützung bei der Selbsteinschätzung (Reflexivität; Sprachbarrieren;...)
 - Beschäftigte und Führungskräfte sind nicht gewohnt strategische Personalentwicklungsgespräche zu führen
 - Kompetenzen werden in der Fremdeinschätzung höher bewertet als in der Selbsteinschätzung → fehlende Selbstwirksamkeit?
 - Systematische Förderung von geringer qualifizierter Beschäftigten möglich
 - Identifikation von Ressourcen im Bereich der digitalen Kompetenzen möglich
 - *Coaching mit Führungskräften zur Gestaltung von strategischer Personalentwicklung notwendig, da*
 - *kaum Führungsmethoden / -tools vorhanden sind*
 - *eingeschränkte Bereitschaft für Führung besteht (aktiv handeln, statt passiv (reaktiv), d.h. lösungsorientiert/selbstverantwortlich handeln, statt sich mangelnden Umständen (Personal- und Zeitmangel, rechtliche Vorschriften...) unterordnen)*
- *Führung basiert überwiegend auf (pflege)fachlichen Kompetenzen → eingeschränkte Führungskultur!*

Grundlagen der Kompetenzorientierung in der Pflegeausbildung

Vorbehaltsaufgaben (§ 4 Abs.2 Nr. 1 – 3 PflBG).

- Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs
- Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses
- Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege

Die Pflege soll sich den Ausbildungszielen des PflBG entsprechend gezielt aller Strategien der Gesundheitsarbeit bedienen, also „präventive, kurative, rehabilitative, palliative und sozialpflegerische“ Modelle einsetzen.

- Pflegebildungsprozesse zur emanzipativen Persönlichkeitsbildung und Reflexion gesellschaftlich restriktiver Widersprüche
- Lernsubjekte als Ausgangspunkt pflegedidaktisch begründeter Kompetenzentwicklung
- Hermeneutisches Fallverstehen als Zugang zu multiperspektivischen Deutungen pflegeberuflicher Situationen
- Sensibilisierung für leibliches Spüren und Handeln als Lehr- und Lerngegenstand

(vgl. Fachkommission nach § 53 PflBG 2020; Think Tank Vorbehaltsaufgaben (TT VA) & Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e. V. (DGP) 2024)

Lehr-/Lernverständnis Pflegeausbildung (vgl. Fachkommission nach § 53 PflBG 2020)

- Lernen als aktiver, selbstgesteuerter Prozess vor dem Hintergrund subjektiver Lerngründe
- Implizites oder informelles Lernen ist in Lebens- und Arbeitszusammenhänge integriert und bedarf der Reflexion
- Explizites, intentionales Lernen umfasst jegliche Formen beabsichtigten Lernens, d. h. autodidaktisches, fremd- oder selbstorganisiertes sowie didaktisch strukturiertes Lernen
- Reflektiertes Verständnis der Lehrenden für die Diversität der Lernenden.
- Kooperative und kollaborative Lernformen (Lernortkooperation)
- Reflexiver Einsatz digitaler Medien

Ist-Situation Praktische Ausbildung

Befragungsergebnisse von Auszubildenden

- 40 % geben an, dass sie selten oder nie während ihres praktischen Einsatzes von Praxisanleitungen an ihre beruflichen Aufgaben herangeführt werden, Auszubildenden in der Altenpflege haben den niedrigsten Anteil geplanter Anleitung.
- Auszubildende mit zentralen Praxisanleitungen fühlen sich zu einem höheren Anteil besser angeleitet als diejenigen, die nur stations- oder wohnbereichsbezogen angeleitet werden
- Neben geplanten Anleitungen ist die situative und zeitlich spontane Begleitung ein wichtiges Merkmal der Zufriedenheit in der Ausbildung.
- Lernortkooperation: 50 % der befragten Auszubildenden erleben die Praxisbegleitung der Lehrkräfte als fachliche und persönliche Beratung, nur 29 % nehmen Praxisbegleitung als Unterstützung der Praxisanleitungen wahr. (vgl. ver.di 2022)

Dominanz instruierender Lernformen

„Praxisanleitung wird ...als Prozess des Vormachens, Nachmachens und Übens verstanden“ (Tschupke/Meyer 2020, S. 29)

Eine neue Idee der Ausbildungsarbeit

Etymologischer Exkurs

Anleiten: „führen, an der Spitze stehen und den Verlauf bestimmen“ (DWDS).
Begleiten: „mit jemandem gehen, verbunden sein“ (DWDS).

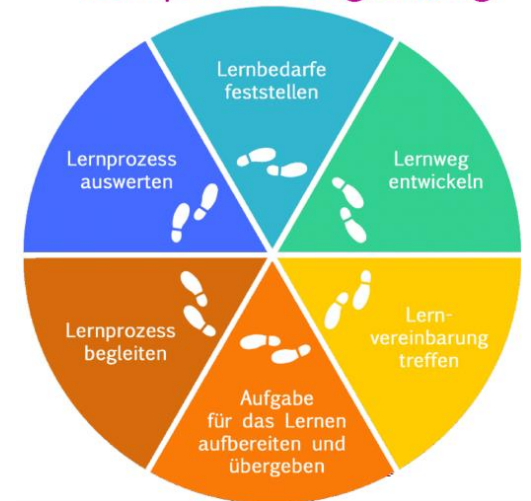
Lernprozessbegleitung (vgl. Buschmeyer 2015)

- Exploratives selbstgesteuertes Lernen anhand von komplexen Handlungsaufgaben

Handlungsorientiertes Lernen (vgl. Arnold/Gonon 2006)

- durch Handeln lernen für Handeln
- Erfahrungsorientiertes, selbstorganisiertes, soziales, exemplarisches, persönlichkeitsentwickelndes Lernen
- Lernen in Lernschleifen (Wahrnehmen – Denken – Tun)
- Mix an Methoden und Sozialformen
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lerntempi und Lernwege

6 Schritte der Lernprozessbegleitung



Blended-Learning Lernprozessbegleitung

Kernthemen der Lernprozessbegleitung



Modul 1: Pädagogisch professionell Handeln >



Modul 2: Lernen im Prozess der Arbeit >



Modul 3: Auszubildende beraten >



Modul 4: Lernerfolge fördern >

Exemplarische Vertiefung



Modul 5: Vielfalt als Potential nutzen >



Modul 6: Gesundheitskompetenz entwickeln >

Reflexion



Modul 7: Kompetenzentwicklung reflektieren >

Erfahrungen aus der Blended- Learning Weiterbildung

- Informelles Lernen und intuitives Reagieren prägen die praktische Ausbildung
- Geplante Anleitung wird von Auszubildenden häufig als Prüfung wahrgenommen
- Lernprozessbegleitung fördert Orientierung an vollständigen Handlungen und ermöglicht ein Kompetenzerleben
- Praxisanleitungen brauchen Raum, Zeit und Kompetenz für die Gestaltung von Arbeitssituationen als Lerngelegenheiten
- Auszubildende sind sehr heterogen und benötigen unterschiedliche Unterstützung und Lernwege
- Lernwege am individuellen Bedarf auszurichten, erfordert Beratungskompetenz
- Das Beobachten, Beschreiben von Verhalten und darauf basierende Rückmeldungen fördert die Kompetenzentwicklung bei Auszubildenden
- Tools, wie Kollegiale Beratung von Praxisanleitungen erhöht die Ausbildungsqualität

Stimmen aus der Praxis

- „Durch KomIn haben wir erstmals ein Bewusstsein über Kompetenzen bekommen.“ (Pflegehelferin)
- „KomIn hat uns gezeigt, dass Nachdenken wichtig ist – es braucht Reflexionsräume. Die müssen fest in den Alltag verankert werden. Sonst gewinnt wieder der Zeitdruck und all die anderen täglichen Problemen.“ (Stationsleitung)
- „Durch KomIn habe ich als Praxisanleiterin gelernt, dass es sinnvoll ist das Lernen der Azubis zu begleiten. Erst hatte ich ein bisschen Angst davor. Die Schulung hat Spaß gemacht und wie ich gelernt habe, habe ich nun eine hohe Selbstwirksamkeit.“ (Praxisanleitung)
- „Spannend fand ich KomIn zu sehen, was wir alles leisten und Können. Ich habe vor dem Projekt noch nichts von Interaktionsarbeit gehört. Doch ich denke, dass wir durch die Interaktionskompetenzen auch bereit sind die Digitalisierung mitzugestalten. So wie bei der elektronischen Pflegedokumentation.“ (Pflegefachkraft)

https://www.wbv.de/shop/Beruflichkeit-Interaktionsarbeit-Kompetenz-I74344

ramm | Publizieren | wbv Open Access | Blog | Über uns | Kontakt

Titel, Reihe, Autor:in, Herausgeber:in, ISBN ...

Geisteswissenschaften | **Pädagogik** | Sozialwissenschaften | Verwaltung und Recht | utb-Lehrbücher | Journals und Periodika

Verlagsprogramm / Pädagogik / Berufs- und Wirtschaftspädagogik



Stefanie Hiestand (Hg.)

Beruflichkeit – Interaktionsarbeit – Kompetenz

Impulse für eine kompetenzorientierte Interaktionsarbeit in der Pflege

Beschreibung Inhaltsverzeichnis

In diesem Sammelband werden die Themenfelder Beruflichkeit, Interaktionsarbeit und Kompetenzentwicklung in der Pflege aus interdisziplinären Perspektiven diskutiert.

Die verschiedenen Aspekte der Beruflichkeit von erwerbsförmiger Pflegearbeit werden sowohl theoretisch als auch empirisch differenziert erörtert. Impulse für die Gestaltung einer lern- und selbstwirksamkeitsfördernden Arbeit werden herausgearbeitet sowie konkrete kompetenzorientierte Personalentwicklungstools vorgestellt.

Der Sammelband richtet sich an Pflegekräfte, berufliches Bildungspersonal, Führungskräfte, Pflegeakademien und Pflegeeinrichtungen sowie an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Gewerkschaft.

Buch

49,90 €

Preise inkl. MwSt.

- Versand innerhalb von 3 Arbeitstagen
- lieferbar

Ebenso verfügbar als:

E-Book (PDF)

Bibliografische Angaben

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.“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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

www.projekt-komin.de oder unter
<https://yourls.ph-freiburg.de/komin>

Die Präsentation „Wie kann eine kompetenzorientierte Personalentwicklung in der Langzeitpflege gelingen?“ von Stefanie Hiestand ist
– sofern nicht anders an einzelnen Inhalten angeben –
lizenziert unter CC BY-NC-ND 3.0 DE
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>