

1 Grundlagen der Pädagogik

Prof. Dr. Jörg Wendorff

Das Wissen darüber, wie die Lernprozesse der Auszubildenden unterstützt werden können, sollte die Grundlage für alle Ausbildungsaktivitäten sein, weshalb das Kapitel mit den Grundlagen des Lernens und der Pädagogik beginnt (► Kap. 1.1). Anschließend werden die drei pädagogischen Grundbegriffe Pädagogik, Didaktik und Methodik präsentiert, die im weiteren Verlauf des Buches eine wichtige Rolle spielen (► Kap. 1.2). Eine Möglichkeit zur systematischen Erfassung der vielfältigen Kompetenzen, die Auszubildende für ihre spätere Berufstätigkeit benötigen, wird vorgestellt

(► Kap. 1.3). Zunächst wird beschrieben, was Berufspädagogik im Allgemeinen ausmacht und welche Aufgaben die berufspädagogische Didaktik im Besonderen hat (► Kap. 1.4). Des Weiteren wird der Lernfeldansatz als wichtiger Ansatz in der beruflichen Bildung, auch in der Pflege, mit den damit verbundenen Herausforderungen zusammenfassend beschrieben (► Kap. 1.5). Den Abschluss dieses Kapitels bilden die beiden Themen Onlinelehre im Bereich der praktischen Berufspädagogik (► Kap. 1.6) und Lernortkooperation in der Pflegeausbildung (► Kap. 1.7).

1.1 Lernen und Lehren

Ein grundlegendes Verständnis der Prozesse, die beim Lernen im Gehirn ablaufen, hilft zu verstehen, wie Lernen effektiv unterstützt werden kann. In den letzten zwei Jahrzehnten wurden im Bereich der Neurodidaktik zahlreiche Forschungsergebnisse erzielt, die zu einem besseren Verständnis der beim Lernen ablaufenden Prozesse beitragen.

Das Gehirn eines erwachsenen Menschen besteht aus etwa 100 Milliarden Nervenzellen, den Neuronen. Das sind faserartige Fortsätze mit so genannten Axonen an ihren Enden. Jedes Neuron hat über seine Axone, etwa 10.000 Verbindungen zu anderen Neuronen. Die Nervenzellen berühren sich nicht, sondern kommunizieren über einen so genannten synaptischen Spalt miteinander. Die Nervenzellen senden elektrische

Impulse an ihre Synapsen, über die Neurotransmitter, das sind chemische Botenstoffe, in den Spalt ausgeschüttet werden. Diese docken an Rezeptoren benachbarter Nervenzellen an und lösen dort Reaktionen aus. Lernen findet dann unter anderem statt, wenn sich verschiedene Nervenzellen über diese Botenstoffe wiederholt gegenseitig stimulieren. Ihre Verbindungen untereinander werden stabiler. Bildlich gesprochen werden dann aus »Trampelpfaden« Autobahnen, also befestigte Erinnerungswege, neuronale Bahnen werden durch wiederholte Nutzung stärker und effizienter. Gelerntes kann dann gut erinnert und abgerufen werden (Wendorff 2021).

Grundsätzlich ist es sinnvoll, wenn sich die Auszubildenden in den theoretischen

und praktischen Lerneinheiten selbst aktiv mit den Inhalten auseinandersetzen, dann kommunizieren ihre Gehirnzellen stärker miteinander und sie selbst ermüden nicht so schnell.

1.1.1 Informationen Bedeutung geben

»Neugierverhalten als die Suche nach bedeutungsvoller Erfahrung ist angeboren und erlahmt bei bedeutungslosen oder nicht erklärungsbedürftigen Sachverhalten. Das Nachlassen der Neugier als Lust auf Lernen wird durch selbstbestimmtes Erkunden und Aneignen vermieden« (Herrmann 2020, S. 13).

Das limbische System des Gehirns spielt eine entscheidende Rolle bei der Bewertung von Informationen, da es diese nach verschiedenen Kriterien wie z. B. Nützlichkeit und Erwünschtheit sortiert und die als bedeutsam empfundenen weiterleitet an höhere Gehirnbereiche. Daraus ergibt sich folgende Konsequenz für Lehrtätigkeiten:

Die Lernenden müssen die Relevanz des zu Lernenden für sich selbst erkennen, da dies ihre Aufmerksamkeit und Motivation direkt beeinflusst. Die Lehrkraft kann die Relevanz immer wieder verdeutlichen, indem sie z. B. den konkreten Nutzen für die Pflegepraxis aufzeigt oder die Lernenden dazu anregt, sich über die Relevanz des Themas auszutauschen. Dies kann den Verstehensprozess unterstützen und die Motivation, sich mit dem Lernstoff auseinanderzusetzen, erhöhen, mit weiteren positiven Folgen: Auch dazu gibt es neurodidaktische Erkenntnisse. Je mehr Aufmerksamkeit einem Lernstoff geschenkt wird, desto besser werden die Informationen im Gehirn gespeichert. Dies wirkt sich positiv auf das Behalten dieser Inhalte und die Genauigkeit des Erinnerns darüber aus (Medina 2009, S. 76).

1.1.2 Beziehungen im Lernprozess fördern

»Unsere Lernfähigkeit ist in unserem Bedürfnis nach Beziehung verankert. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass die Qualität unseres Lernprozesses von der Beziehung zu dem Lehrenden abhängt« (Medina 2009, S. 46).

Lernen ist auch als sozialer Prozess zu verstehen, da eine gute persönlichen Beziehung zu den dabei Beteiligten den Lernprozessen positiv beeinflussen kann. Der vertrauensvollen Beziehung zwischen Ausbildungsperson und Lernenden kommt dabei eine hohe Bedeutung zu. Daher sollte in der Berufspädagogik immer darauf geachtet werden, diese aufzubauen und zu pflegen. Daraus ergeben sich folgende Konsequenzen für die Ausbildung:

- Grundlage jeder Ausbildung sollte ein freundlicher und wertschätzender Umgang mit den Auszubildenden sein. Dies verbessert die Lernatmosphäre mit den beschriebenen positiven Auswirkungen auf die Lernprozesse. Ziel sollte dabei nicht ein freundschaftliches Verhältnis sein. Eine professionelle Distanz steht nicht im Widerspruch zum Prinzip der Freundlichkeit und Wertschätzung.
- Wichtig ist in diesem Zusammenhang, ausreichend transparent zu machen, was die Lehrperson als ihre Aufgabe ansieht, aber auch, was sie von den Lernenden z. B. an Engagement und Verhalten erwartet. Lehrende sollten in ihrem Verhalten konsistent und in ihren Erwartungen an die Lernenden transparent sein. Das schafft Vertrauen.
- Gleichzeitig sollte eine gute Beziehung zwischen den Auszubildenden gefördert werden. Der regelmäßige Austausch untereinander und das gemeinsame Erledigen von Aufgaben, z. B. bei Gruppenarbeiten, sind von großer Bedeutung. Gemeinsam erarbeitetes und gelerntes Wissen wird zudem nachhaltiger gespeichert.

1.1.3 Bewegung während des Lernprozesses ermöglichen

Körperliches Training erhöht die Durchblutung des Gyrus dentatus, der im Gehirn eine zentrale Rolle für die Gedächtnisfunktionen und das Erinnerungsvermögen spielt. Körperliche Aktivität stimuliert auch das Wachstum des Neurotrophins BDNF, das die Entwicklung von gesundem Gewebe und das Wachstum bestimmter Neuronen, insbesondere im Hypocampus, fördert und dazu führt, dass sich Nervenzellen bereitwilliger vernetzen (Medina 2009).

In unserer Schulzeit haben wir den Eindruck gewonnen, dass Lernen mit stillem Sitzen und ruhigem Zuhören verbunden zu sein scheint. Dass Lernen durch aktive Bewegung unterstützt wird, wird dabei zu oft übersehen. Daraus ergeben sich folgende Konsequenzen:

- Nicht nur in den Pausen zwischen den Lerneinheiten, sondern auch in diesen sollte den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden, sich zu bewegen. Bei Gruppenarbeiten können die Gruppen aufgefordert werden, sich z. B. im hinteren Teil des Raumes oder, falls vorhanden, in separaten Arbeitsräumen zu besprechen.
- Die Lernenden sollten auch dazu aufgefordert werden, regelmäßig Bewegung in ihren Tagesablauf zu integrieren, da dies die Durchblutung des Gehirns verbessert und die Freisetzung von Neurotransmittern fördert. Beim Lernen zu Hause sollten regelmäßig Bewegungspausen eingelegt werden. Dabei reicht es nicht aus, nur das Smartphone zu bedienen, was eine häufige Pausenaktivität darstellt, sondern es ist wichtig, den ganzen Körper in Bewegung zu bringen.
- Wenn Auszubildende versuchen, komplexere Informationen zu lernen, wie z. B. theoretische Modelle, kann ein Spazier-

gang dabei unterstützend wirken. Und wenn sie beim Denken oder Schreiben »feststecken«, kann es hilfreich sein, sich ein wenig zu bewegen. Bildlich gesprochen können sie sich so von dem Schlauch, auf dem sie stehen, entfernen.

1.1.4 Lernunterstützung durch Emotionen

»Registriert das Gehirn ein emotional besetztes Ereignis, schüttet die Amygdala Dopamin in das System aus. Das Dopamin hilft dem Gedächtnis und der Informationsverarbeitung auf die Sprünge, die so etikettierte Information wird intensiver weiterverarbeitet« (Medina 2009, S. 46).

Diese Aussage verdeutlicht, wie eng Emotionen mit der Verarbeitung und Speicherung von Informationen verknüpft sind. Für den Lehrprozess ergeben sich daraus folgende Konsequenzen:

- Einen emotionalen Bezug zum Lernstoff aufzubauen wird erleichtert, wenn die Lehrperson interessante Beispiele aus der Praxis sowie anschauliche Anekdoten einbringt.
- Darüber hinaus ist es lernförderlich, Lernprozesse abwechslungsreich und kreativ zu gestalten. Der Wechsel von Lernorten, Lernmedien und -methoden kann dazu beitragen, die Aufmerksamkeit aufrechtzuerhalten und durch die Erzeugung positiver Emotionen den Lernprozess zu fördern.

Ein optimaler Lernzustand wird unter leichter Anspannung und leichtem Stress ermöglicht. Ein gewisses Maß an Herausforderung fördert die Leistungsfähigkeit des Gehirns. Zu viel Stress oder Versagensängste können dagegen kontraproduktiv sein und die Lernfähigkeit negativ beeinflussen. Daher ist es wichtig, eine Balance zu finden, in der die Anforderungen motivierend, aber nicht stark

überfordernd sind. Ich selbst habe dafür den Begriff »Didaktik der leichten Überforderung« (Wendorff 2021) geprägt. Diese leichte Überforderung bei allen Auszubildenden

gleichzeitig zu erreichen, wird zugegebenermaßen mit zunehmender Heterogenität des Wissensstandes und der Motivation schwieriger.

1.2 Pädagogische Grundbegriffe

Nun werden drei wesentliche Grundbegriffe zum Thema Ausbildung: *Pädagogik*, *Didaktik* und *Methodik* vorgestellt, die im weiteren Verlauf des Buches immer wieder von Bedeutung sein werden.

1.2.1 Pädagogik: Von der Knabenführung zur professionellen Lehrgestaltung

Der Begriff »Pädagogik« hat seine Wurzeln im Altgriechischen und setzt sich zusammen aus »pais« (Kind) und »agein« (führen), was ursprünglich »Knabenführung« bedeutete. Denn zunächst war es im alten Griechenland primär die Aufgabe der Pädagogen, die Kinder auf dem Weg zur Schule zu begleiten. Erst später kam die Aufgabe der Erziehung hinzu. Im Laufe der Zeit entwickelte sich der Begriff Pädagogik zu einem Sammelbegriff für alle Formen der praktischen Erziehungsarbeit.

Erst im 18. Jahrhundert formierte sie sich zu einer eigenständigen Wissenschaft, die man Erziehungswissenschaft nannte, um die wissenschaftliche Fundierung zu unterstützen. Richtige Bedeutung erlangte sie jedoch erst nach dem Ersten Weltkrieg, als die Normen und Werte der Gesellschaft immer vielfältiger wurden und geschlossene Normensysteme, wie sie u. a. von den Kirchen vorgegeben wurden, an Bedeutung verloren. Sie war nun gefordert, Eltern und LehrerIn-

nen Orientierung für die Erziehung zu geben.

In der Weimarer Republik entwickelte sich allmählich die »geisteswissenschaftliche Pädagogik« als Ausgangspunkt der heutigen modernen Erziehungswissenschaft. Die wesentliche Veränderung bestand darin, von nun an vom Standpunkt des Kindes aus zu denken und zu handeln, das heißt ihm zu helfen, seine Möglichkeiten zu entfalten und auszubilden. Die endgültige Professionalisierung begann mit dem Aufkommen des modernen Schulsystems in der Mitte des 20. Jahrhunderts, das ein planmäßiges und systematisches pädagogisches Vorgehen erforderte. Dies betraf den gesamten damaligen Schulbereich von der Volksschule über das Gymnasium bis zum beruflichen Ausbildungsbereich, in denen die Lehrkräfte nun wissenschaftlich ausgebildet werden sollten.

Heute befasst sich die Pädagogik mit einer Vielzahl von Aufgaben rund um Erziehung und Unterricht, wie z. B. der zielgerichteten Planung und Durchführung von Lehre, der Leistungsbeurteilung und der Beratung junger Menschen. Es haben sich verschiedene Teilgebiete der Pädagogik herausgebildet, darunter die Allgemeine Pädagogik, die Schulpädagogik, die Berufspädagogik und die Erwachsenenbildung bzw. Andragogik, die sich jeweils mit spezifischen Fragestellungen und Herausforderungen auseinandersetzen. Auf die Berufspädagogik, die im Kontext dieses Buches von Bedeutung ist, wird in ► Kap. 1.4 näher eingegangen.

1.2.2 Didaktik: Die Lehre vom Lehren und Lernen

Das Wort »Didaktik« stammt ebenfalls aus dem Griechischen und leitet sich von »didaskhein« ab, was »lehren«, »unterrichten« und »auseinandersetzen« bedeutet. Didaktik befasst sich mit dem Prozess des Lernens und Unterrichtens in all seinen Formen, einschließlich der Lehrmethoden und Sozialformen. Sie bildet die theoretische und praktische Grundlage für die verschiedenen Bildungsstufen wie Primarstufe, Sekundarstufe (Berufsbildung), Tertiärstufe (Hochschulbildung) und Quartärstufe (Weiterbildung), ohne sich auf konkrete Lehrbereiche zu konzentrieren. Erfolgt eine Spezialisierung auf einen fachlichen Inhalt, spricht man von Fachdidaktik, so gibt es z. B. die Fachdidaktik Pflanze.

Didaktik kann sowohl aus erziehungswissenschaftlicher als auch aus erziehungspraktischer Perspektive betrachtet werden. Aus erziehungswissenschaftlicher Sicht lässt sich Didaktik als Wissenschaft vom Unterricht übersetzen. Hier steht die Erforschung der Voraussetzungen, Prozesse und Ergebnisse des durch Unterricht intendierten Lernens der Beteiligten im Mittelpunkt.

In erziehungspraktischer Hinsicht entspricht die Didaktik der allgemeinen Unterrichtslehre. In ihr werden die Ziele und Erfahrungen des Unterrichts systematisch geordnet und dargestellt. Insbesondere befasst sich die allgemeine Unterrichtslehre mit den Maßnahmen, die für das Lernen im Unterricht erforderlich sind, einschließlich der Konzepte für die Planung, Durchführung und Auswertung von Unterricht.

1.2.3 Unterrichtsmethoden: Der Weg zum erfolgreichen Lernen

Der Begriff »Methode« leitet sich vom griechischen Wort »methodos« ab, das mit »nach-

gehen, der Weg zu etwas oder die Art, etwas zu tun« übersetzt werden kann (Wahrig 2002, S. 668). Im pädagogischen Kontext bezieht sich der Einsatz von Methoden auf ein planvolles und folgerichtiges Vorgehen der Lehrperson. Unterrichtsmethoden sind somit Formen und Verfahren, die Lernenden helfen, sich die sie umgebende natürliche und soziale Wirklichkeit unter institutionellen Rahmenbedingungen anzueignen (Meyer 2020, S. 45).

Es ist nicht möglich, fachliche Inhalte und Kompetenzen direkt auf die Lernenden zu übertragen, da Lernen sehr individuell ist und das Gehirn dargebotene Informationen nie vollständig aufnehmen kann. Hier setzen Lehrmethoden an, die vom Lehrenden gezielt eingesetzt werden, um die Aneignung bzw. das Lernen zu unterstützen. Diese Methoden sollen dann dazu beitragen, dass Lernprozesse effektiver und effizienter ablaufen.

Es gibt verschiedene Arten von Lehrmethoden. Den traditionellen Frontalvortrag, Gruppenarbeit, Diskussion, Projektarbeit, praktische Übung und der Einsatz von Onlinelehre sind nur einige Beispiele für die Vielfalt der Möglichkeiten, die eingesetzt werden können.

Der Einsatz von Lehrmethoden hängt von verschiedenen Faktoren ab, u. a. den angestrebten Lernzielen, den zu lernenden Inhalten, den Bedürfnissen und vorhandenen Kompetenzen der Lernenden, die Bereitschaft der Lehrperson, unterschiedliche Methoden einzusetzen, ihrer pädagogischen Philosophie und der Ausstattung des Lernraums. Eine Kombination gezielt eingesetzter Methoden kann die Lernaktivitäten dynamischer und ansprechender gestalten, was wiederum das Lernengagement der Lernenden und damit die Lerneffektivität fördern kann.

Letztlich dienen Lehrmethoden nicht nur der Vermittlung von Fachwissen, sondern auch der Förderung einer Vielzahl von Kompetenzen, die im weiteren Verlauf dieses Kapitels vorgestellt werden.

1.2.4 Spezielle Methoden für die praktische Ausbildung

In der praktischen Ausbildung ist es besonders wichtig, dass die Lernenden nicht nur theoretisches Wissen erwerben, sondern auch Wissen, das sie direkt in realen Arbeitssituationen anwenden können. Die Ausbildungsverantwortlichen haben daher die Aufgabe, Methoden auszuwählen, die einen direkten Bezug zur beruflichen Realität ha-

ben. Das können zum Beispiel Fallstudien sein, die den Auszubildenden reale Aufgaben und Herausforderungen aus dem Berufsleben präsentieren.

Hinzu kommen praxisorientierte Lernmethoden wie Skillstrainings, Rollenspiele und Simulationen. Diese Methoden ermöglichen es den Auszubildenden, ihr Wissen direkt anzuwenden und praktische Fähigkeiten zu entwickeln. Im ► Kap. 12 werden diese und weitere Methoden vorgestellt.

1.3 Kompetenzen und Kompetenzentwicklung

Die Vermittlung von Fakten, Theorien und Modellen ist ein wichtiges, aber bei weitem nicht das einzige Ziel der beruflichen Ausbildungsaktivitäten. Schon immer, aber in der heutigen komplexen Lebens- und Arbeitswelt mehr denn je, benötigen ausgebildete Pflegekräfte ein breites Bündel an Kompetenzen, um den vielfältigen Anforderungen des Pflegealltags gerecht zu werden.

Zunächst soll kurz der Unterschied zwischen Qualifikationen und Kompetenzen verdeutlicht werden: BewerberInnen um eine Arbeitsstelle weisen durch Zeugnisse und Zertifikate nach, dass sie die mit einer beruflichen Tätigkeit verbundenen Qualifikationen (lat. *qualitas facere*: eine Eigenschaft oder Beschaffenheit herstellen) mitbringen (Schelten 2004). Qualifikationen beziehen sich also auf Fertigkeiten, die zur Bewältigung der mit einer Tätigkeit verbundenen Anforderungen vorgegeben bzw. erforderlich sind. Kompetenzen hingegen sind personenbezogen. Sie sind das, was Beschäftigte von sich aus in den Arbeitsalltag einbringen, ohne dafür Nachweise in Form von Zeugnissen o. ä. vorlegen zu können. Mit diesen Kompetenzen, die auch noch in der Praxis ausgebaut werden können, können berufliche Anforderungen ergänzend erfüllt werden (Schelten 2004). In

Abgrenzung zu spezifischen Qualifikationen bezeichnet Kompetenz die tatsächliche allgemeine Handlungsfähigkeit von Individuen (Nolda 2015).

Kompetenzen gehen aber über die bloße Bewältigung von Aufgaben am Arbeitsplatz hinaus, sonst kämen sie den Qualifikationsanforderungen sehr nahe. Sie befähigen die Person auch, andere Aufgaben im beruflichen, aber auch im gesellschaftlichen Kontext zu übernehmen, wie z. B. Führungsaufgaben am Arbeitsplatz oder ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Qualifikationen die Leistungsnachfrage des Arbeitsplatzes beschreiben, während Kompetenzen allgemein das Leistungsangebot des Menschen beschreiben.

Das eigene Kompetenzportfolio wird für die Menschen in Zukunft an Bedeutung gewinnen, da u. a. durch die Entwicklung der Künstlichen Intelligenz die Unvorhersehbarkeit der zukünftig benötigten Qualifikationen zunehmen wird bzw. sich Aufgaben in kurzer Zeit ändern können. Es ist daher davon auszugehen, dass ArbeitgeberInnen generell zukünftig mehr Wert auf ein breit gefächertes Kompetenzportfolio von Bewerberinnen und Bewerbern legen werden. Im Folgenden wird ein weit verbreitetes Kompetenzmodell vorgestellt.

1.3.1 Vier-Kompetenzen-Modell

Es gibt verschiedene Modelle zur Beschreibung von Kompetenzbereichen. Ein sehr bekanntes, das zwischen Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz unterscheidet, ist das »Vier-Kompetenzen-Modell«. Dieses geht vermutlich auf den Schweizer Wirtschaftspädagogen Rolf Dubs zurück, der es ursprünglich entwickelt hat, um die notwendigen Kompetenzen von Lehrpersonen zu beschreiben (Dubs 2008). Das Modell wurde in der Folge verallgemeinert und wird seither allgemein auf berufliche Kompetenzen bezogen. Im Folgenden werden die Kompetenzbereiche kurz dargestellt und anschließend auf relevante Kompetenzen von Auszubildenden in der Gesundheits- und Krankenpflege bezogen (► Kap. 1.3.2).

Fachkompetenz

Fachkompetenz umfasst zum einen das Fachwissen, das zur Bewältigung fachspezifischer Aufgaben erforderlich ist. Zum anderen aber auch die Kompetenz, dieses Wissen zur Bewältigung berufstypischer Aufgaben zielgerichtet einsetzen zu können. Neben dem Besitz von Fachwissen ist also auch die Fertigkeit und Bereitschaft erforderlich, dieses Wissen situationsgerecht zur Bewältigung beruflicher Aufgaben einzusetzen.

Methodenkompetenz (auch als Organisations- und Planungskompetenz bezeichnet)

Methodenkompetenz ermöglicht es, selbstständig Lösungswege für einfachere und komplexere Arbeitsaufgaben zu finden, diese anzuwenden und deren Erfolg zu reflektieren. Dazu gehört auch die Fähigkeit, sich neue notwendige Fachkompetenzen anzueignen, wenn die Arbeitsaufgaben dies erfordern.

Sozialkompetenz (auch als sozial-kommunikative Kompetenz bezeichnet)

Bei der Sozialkompetenz geht es um die Fähigkeit, mit anderen Menschen, denen man im Berufsalltag begegnet, angemessen umzugehen, sei es im Zweierkontakt oder im Gruppenkontext, z. B. in Arbeitsgruppen. Diese Kompetenz ist notwendig für eine angemessene Menschenführung, Kommunikation und Interaktion mit anderen. Der Bereich umfasst Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Kooperation und Konfliktmanagement. Diese befähigen den Einzelnen, im Umgang mit Mitmenschen situationsgerecht zu handeln und individuelle und gemeinsame Ziele zu erreichen:

- *Kommunikative Kompetenz:* Positionen und Problemlösungen gut formulieren und ggf. argumentativ vertreten können.
- *Kooperationskompetenz:* Methoden kennen und beherrschen, um Gruppen zu leiten und deren Zusammenarbeit und Wir-Gefühl zu fördern.
- *Konfliktkompetenz:* Sowohl die Funktion und den Sinn von Konflikten zu verstehen als auch in der Lage zu sein, Konflikte zu erkennen und konstruktiv mit ihnen umzugehen, anstatt sie zu ignorieren.

Hinzu kommt die Entwicklung eines allgemeinen ethischen Bewusstseins und gesellschaftlich anerkannter Werthaltungen gegenüber Mitmenschen, aber auch gegenüber Arbeitsgegenständen. Ein Beispiel für letzteres ist das Wissen um nachhaltiges Verhalten im Umgang mit Arbeitsmaterialien.

Selbstkompetenz (auch als Persönlichkeitskompetenz bezeichnet)

Unter Selbstkompetenz versteht man die Fähigkeit und Bereitschaft, die eigenen Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen, verbunden mit der Motivation und Leistungsbereitschaft

dazu. Dies trägt gleichzeitig zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit bei.

Beispiele für Aspekte der Selbstkompetenz sind:

- Die Fähigkeit des Selbstmanagements, sich selbst zu motivieren, persönliche Ziele zu formulieren und umzusetzen, aber auch in Stresssituationen die eigenen Pläne nicht aus den Augen zu verlieren.
- Das Bewusstsein der eigenen Identität und die Fähigkeit, sich in soziale und gesellschaftliche Zusammenhänge einzuordnen.
- Das Verständnis für die eigene Rolle und die Gestaltung des eigenen Lebens im Spannungsfeld von Beruf und Freizeit, Stichwort Work-Life-Balance. (Kopf et al. 2010).

Dieser Kompetenzbereich ist zusätzlich förderlich für die Entwicklung der eigenen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (Raithel 2009, S. 40). Generell sind ausreichende Kompetenzen aus allen dargestellten Bereichen notwendig, um beruflich erfolgreich zu handeln, aber auch um gesellschaftlich gestaltend tätig sein zu können.

1.3.2 Spezifische Kompetenzen für den Bereich der Pflegeausbildung

Die vier Kompetenzbereiche lassen sich auf die spezifischen Anforderungen der Pflegeausbildung übertragen:

Im Bereich der *Fachkompetenz* sollen die Auszubildenden in der Lage sein, ihr berufliches Wissen situationsgerecht auf die Bedürfnisse der zu Pflegenden, deren Angehörigen und der weiteren am Behandlungs- und Pflegeprozess beteiligten Berufsgruppen abgestimmt einzusetzen und ggf. zu korrigieren. Darüber hinaus sollen sie in der Lage sein, ihre Fachkompetenz entsprechend dem fachwis-

senschaftlichen Fortschritt weiterzuentwickeln.

Im *methodischen bzw. organisatorisch-planerischen Kompetenzbereich* sollen die Auszubildenden in der Lage sein, ihr berufliches Handeln kompetent zu planen und je nach Aufgabenstellung die geeigneten Mittel und Lösungswege unter den gegebenen Rahmenbedingungen auszuwählen. Auf der Grundlage der Planung sollen sie angemessen handeln und die Wirksamkeit durch einen Soll-Ist-Vergleich überprüfen. Bei Umsetzungsschwierigkeiten sollen sie sich kompetent für eine Planungsalternative entscheiden können.

Im *sozial-kommunikativen Kompetenzbereich* sollen neben der Kommunikations- und Konfliktkompetenz im Kontakt mit den verschiedenen Akteuren in der Pflege auch die ethische Urteils- und Entscheidungsfähigkeit gefördert und die Pflegenden dazu angeregt werden, ihr Handeln je nach Pflegesituation zu reflektieren und zu begründen. Ethische Handlungskompetenz beinhaltet darüber hinaus eine soziale Verantwortung und Parteinahme für diejenigen, die ihr Recht auf Leben und Unversehrtheit nicht selbst formulieren können.

Im Bereich der *sozialen Kompetenz* sollen die Schülerinnen und Schüler unter anderem ihre Selbstwahrnehmung und damit ihr Selbstbewusstsein verbessern. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, ihre eigene biografische Entwicklung einschätzen und weiterentwickeln zu können. Sie sollen lernen, eigene Interessen, Grenzen und Möglichkeiten zu artikulieren und ihr Verhalten im Umgang mit den zu Pflegenden und deren Angehörigen zu reflektieren. Dabei lernen sie, die lebensgeschichtlich erworbenen sozialen und kulturellen Einstellungen, Verhaltensweisen und Lebensstile der zu Pflegenden zu akzeptieren (Falk & Kerres 2006).

Die in diesem Unterkapitel dargestellten notwendigen Kompetenzen sind sehr vielfältig und können von den Auszubildenden und später von den BerufsanfängerInnen nur schrittweise erworben werden. Dies erfordert

von ihnen ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstmotivation. Ihnen aber das weite Feld der nützlichen Kompetenzen aufzuzeigen und darüber hinaus im Ausbildungs-

prozess nicht nur auf die fachliche Vermittlung zu fokussieren, ist auch Aufgabe der Berufspädagogik. Ihre vielfältigen Aufgaben werden im Folgenden dargestellt.

1.4 Aufgaben der berufspädagogischen Didaktik

Einleitend werden zunächst die Disziplin der Berufspädagogik und die Anforderungen der Arbeitswelt an sie vorgestellt (► Kap. 1.4.1). Anschließend wird die spezifische Rolle der berufspädagogischen Didaktik in der Pflegeausbildung aufgezeigt (► Kap. 1.4.2).

1.4.1 Allgemeine Aufgaben der Berufspädagogik

Die Berufspädagogik ist eine erziehungswissenschaftliche Teildisziplin, die sich mit dem Verhältnis von Bildung und Beruf beschäftigt. Ihr übergeordnetes Ziel ist es, auf die aktuellen und vor allem zukünftigen Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems vorzubereiten. Wie zuvor beschrieben, besteht dabei die große Herausforderung, dass sich der Qualifikationsbedarf nicht zwingend aus den aktuellen Aufgaben ableiten lässt und zukünftige Qualifikationsanforderungen nur schwer zu prognostizieren sind. Im Folgenden werden zunächst allgemeine Lösungsansätze für diese Herausforderung aufgezeigt, bevor auf die Aufgaben der Berufspädagogik in der Pflege eingegangen wird.

Allgemeine Aufgaben bzw. Möglichkeiten der Berufspädagogik trotz schwieriger Prognostizierbarkeit zukünftiger Qualifikationsanforderungen:

- Berufspädagogik soll die Fähigkeit zur beruflichen Mobilität fördern, und zwar

bezogen auf die drei Bereiche Berufswahl, Arbeitsaufgaben und Arbeitsregion.

- Da bereits heute und in Zukunft wahrscheinlich noch mehr berufliche Kompetenzen nach der Berufsausbildung durch Weiterbildung während der Berufstätigkeit erworben werden müssen, soll die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen durch die Berufspädagogik gefördert werden.
- Berufspädagogik hat nicht nur die Aufgabe, berufsspezifische Kompetenzen zu vermitteln, sondern auch die allgemeine Bildung zu fördern. Ziel ist es, Auszubildende und Beschäftigte zu selbstständigem und verantwortungsbewusstem Handeln in Beruf und Gesellschaft zu befähigen. Sie sollen in ihrem selbstständigen Denken und Handeln unterstützt werden, ihre persönlichen Fähigkeiten entwickeln und die Berufspädagogik soll schließlich auch gerechte Bildungschancen für alle schaffen.

Die Berufspädagogik weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass »die Zeiten einer engen Zweckorientierung [der beruflichen Bildung] [...] vorbei [sind]. Vielmehr trete angesichts der heute notwendigen fachübergreifenden Anforderungen das subjektive Moment der Selbststeuerung in den Vordergrund, so dass eine Neubestimmung des Verhältnisses von Bildung und Berufsbildung anstehe« (Nolda, 2015, S. 126).

1.4.2 Berufspädagogische Didaktik in der Pflegeausbildung

Die Berufspädagogik spielt in der Pflege eine entscheidende Rolle bei der Ausbildung von Pflegekräften und hat damit einen großen Einfluss auf die Qualität der Pflege. Die Lehrenden in allen Bereichen der Pflege tragen eine große Verantwortung, da sie den angehenden Pflegenden nicht nur fachliches Wissen, sondern auch die Werte und ethischen Grundsätze des Berufs vermitteln.

Die folgenden Bereiche fokussiert die berufspädagogische Didaktik allgemein im Pflegebereich:

- *Vermittlung von Fachwissen:* Die Auszubildenden in der Pflege sollen dabei unterstützt werden, ein fundiertes Verständnis aller Themen, die die Pflegepraxis betreffen, zu erlangen.
- *Aktives Lernen:* Die berufspädagogische Didaktik soll aktives Lernen fördern. Dazu sind die Auszubildenden aktiv in den Lernprozess einzubeziehen, z. B. durch Gruppenarbeiten, Diskussionen und praktische Übungen. Dies erhöht ihre Motivation und ihr Verständnis (► Kap. 1.1).
- *Kompetenzorientiertes Lernen:* Die berufspädagogische Didaktik soll die Entwicklung von Kompetenzen unterstützen, die für die Ausübung des Pflegeberufs erforderlich sind. Dies beinhaltet nicht nur fachliches Wissen, sondern auch die Förderung von sozialen Kompetenzen, kritischem Denken, Problemlösungsfähigkeiten und vieles mehr (► Kap. 1.2).
- *Praxisnahe Ausbildung:* Die berufspädagogische Didaktik soll sicherstellen, dass sich der Unterricht unmittelbar an den Anforderungen des Pflegeberufs orientiert. Dies umfasst z. B. das praktische Einüben pflegerischer Fertigkeiten (Skillstraining) bis

hin zu komplexeren Simulationen realer Pflegesituationen.

- *Innovative Lehrmethoden:* Die berufspädagogische Didaktik sollte auch innovative Lehrmethoden, wie z. B. den Einsatz von Technologie in der Ausbildung, nutzen, um das Lernen attraktiver und effektiver zu gestalten. Auf die Möglichkeiten des digitalen Lernens wird unten eingegangen (► Kap. 1.6).
- *Berufsethik und Werte:* Die Pflegeausbildung sollte neben der Vermittlung von Fachwissen auch das Verständnis für ethische Werte und damit die Berufsethik fördern. Dies ist wichtig, um Pflegenden auf die komplexen moralischen Herausforderungen im Pflegeberuf vorzubereiten.
- *Interdisziplinäre Zusammenarbeit:* Die heutige Gesundheitsversorgung erfordert die Zusammenarbeit verschiedener Gesundheitsberufe. AusbilderInnen in der Gesundheits- und Krankenpflege sollten die Bedeutung interdisziplinärer Teamarbeit hervorheben und die Lernenden darauf vorbereiten, effektiv mit ÄrztInnen, TherapeutInnen und den ExpertInnen aus anderen Disziplinen zusammenzuarbeiten.
- *Lebenslanges Lernen:* Der Gesundheitssektor ist einem ständigen Wandel unterworfen und Pflegekräfte müssen sich ständig weiterbilden. Ausbilder sollten den Lernenden die Bedeutung des lebenslangen Lernens vermitteln und sie ermutigen und befähigen, fachlich auf dem Laufenden zu bleiben.

All dies sind vielfältige Anforderungen an die Berufspädagogik im Allgemeinen und an die an der Ausbildung beteiligten Personen im Besonderen. Wie bei den Auszubildenden selbst, so ist auch bei der Berufspädagogik der Kompetenzerwerb zur Erfüllung der hier genannten Aufgaben als ein langfristiger Prozess anzusehen. Die einzelnen Themen dieses Buches können dazu einen wichtigen Beitrag leisten.