

Inhaltsverzeichnis

1 Die Weiterbildung älterer Altenpflegekräfte – Problemstellung und Aufbau dieser Studie	1
2 Ältere Pflegekräfte als Zielgruppe beruflicher Fort- und Weiterbildung	9
2.1 Wer gilt als ältere Pflegekraft?	9
2.2 Die Entwicklung vom Defizitmodell zum Kompetenzmodell des Alterns und die Rezipienz in der Arbeitswelt.....	11
2.3 Die Nutzung von Fort- und Weiterbildung bei älteren Pflegekräften – Bildungspflicht contra Bildungsrecht?.....	15
3 Der theoretische Rahmen der Studie.....	19
3.1 Weiterbildungsorschung für die Pflege: Anknüpfungspunkte dieser Studie ..	19
3.2 Wie sollte eine Lerntheorie für Erwachsene beschaffen sein?	24
3.3 Behavioristische und kognitivistische Lerntheorien – Kritisch hinterfragt.....	25
3.4 Grundannahmen der subjektorientierten Lerntheorie von Holzkamp.....	26
3.4.1 Expansives und defensives Lernen	29
3.4.2 Lernwiderstände – Berechtigte Gründe, nicht zu lernen	31
3.5 Der Transfer von Lernergebnissen und deren situative Anwendbarkeit.....	37
3.6 Lern- und persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation	40
4 Fragestellungen dieser Studie	49
5 Beschreibung und Eignung der Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden	55
5.1 Allgemeines	55
5.2 Die Erhebungsmethoden: Gruppendiskussion und Leitfadeninterview	57
5.3 Aufzeichnung und Transkription.....	63
5.4 Die dokumentarische Methode als Auswertungsmethode	64
5.5 Die Zusammenstellung der Samples	74
5.6 Die Auswahl und Anwerbung der Pflegeeinrichtungen und Pflegekräfte	78
5.7 Die angeworbenen Pflegeeinrichtungen und Teilnehmenden der Gruppendiskussionen und Leitfadeninterviews.....	80

6 Die Auswertungsergebnisse	87
6.1 Vorangestellte skizzierte Kurzbeschreibung der Orientierungstypiken aus den empirischen Ergebnissen	87
6.2 Ausführliche Darstellung der Ausprägungen der Orientierungstypiken im empirischen Material	92
6.2.1 Orientierungstypik „Berufliche Weiterentwicklung“	92
6.2.2 Orientierungstypik „Rückzug mit sicherer Grundhaltung“	123
6.2.3 Orientierungstypik „Rückzug mit unsicherer Grundhaltung“	148
6.2.4 Orientierungstypik „Hierarchiefokussierung“	172
6.3 Zwischenfazit und Ausblick	207
7 Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen für die Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und die Kompetenzentwicklung älterer Altenpflegekräfte	211
7.1 Handlungsfeld 1: Anregung der Pflegekräfte zur Auseinandersetzung mit der Altenpflege und ihrer Struktur	212
7.2 Handlungsfeld 2: Das Bild vom eigenen Altersprozess verändern	214
7.3 Handlungsfeld 3: Selbstbestimmtes Lernen und den Transfer von Bildungsinhalten fördern	216
7.4 Handlungsfeld 4: Verbesserung bei der Bildungsorganisation	218
7.5 Handlungsfeld 5: Gestaltung der Nutzung und Weiterentwicklung von EDV	220
7.6 Handlungsfeld 6: Anpassungen bei der Personal- und Organisationsentwicklung	222
8 Offene Fragen und Schlussbetrachtung	227
Literaturverzeichnis	231