

Social inclusion through Meaningful ageing

Zusammenfassung See-Me Bildungs-Model

Von Maurice de Greef, Tinie Kardol, Katarina Popovic,
Rosemarie Klein, Dieter Zisenis, Sarah Dury, Lise Switsers,
Liesbeth De Donder, Margherita di Paolo, Daniela Grignoli,
Anja Machielse, Wander van der Vaart, Sara Marsillas,
Erkuden Aldaz & Alvaro García.



Zusammenfassung See-Me Bildungs-Model

Zusammenfassung einer Literaturstudie

Europäisches SeeMe-Konsortium

Universiteit voor Humanistiek, Utrecht, Nederland

Stichting Bevordering Active Ageing, Nederland

Vrije Universiteit Brussel, Belgïe

University of Molise, Campobasso, Italië

Matia Gerontological Institute, Madrid, Spanje

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & Partner GbR, Duitsland



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Pädagogische Methodik

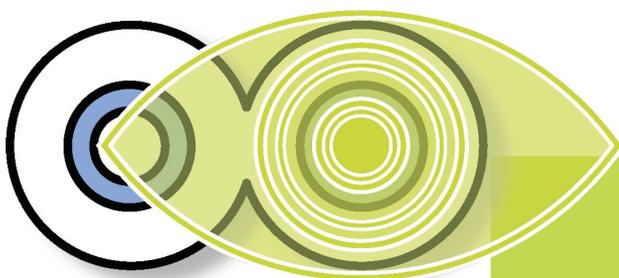
Um professionell, informell oder ehrenamtlich Pflegende zu qualifizieren und mit einem neuen Pflegeverständnis vertraut zu machen, ist eine grundlegende Basis für ein entsprechendes Training erforderlich. Dies kann durch die Entwicklung eines Bildungsmodells geschaffen werden. Dieses Papier beschreibt das Bildungsmodell für "See Me". *Abbildung 1* zeigt *das Bildungsmodell für "See Me"*.

Grundlegend ist das Prinzip von „amplition“, das mit dem pädagogischen Konzept der Lernbegleitung und -beratung umgesetzt werden soll. Dies wird unterstützt durch die Förderung eines transformativen Lernprozesses, der auf kritischem, erfahrungsorientiertem und situationsbezogenem Lernen und auf Befähigungen („capabilities“) und auf Von- und Miteinanderlernen basiert.

1. See-Me Bildungs-Modell



**1] das Bildungsmodell für "See Me"*



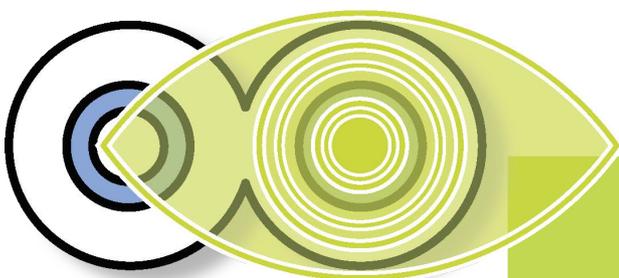
2. Grundlage

Das langfristige Ziel der Vermittlung des "See Me"-Konzepts für Pflegekräfte ist es, ein neues Pflegeverständnis in der Arbeit mit älteren, pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen zu entwickeln und zu erproben. Der Grundgedanke ist, dass die Pflegenden die alten Menschen selbst wirklich "sehen" und sich ihrer Kompetenzen, Möglichkeiten, Bedürfnisse, Wünsche und Träume bewusst sind. Um dies zu erreichen, ist es in den meisten Fällen notwendig, die bestehende Praxis der Pflege und Betreuung zu reflektieren und erneuern. Das Prinzip von „amplition“ setzt dabei auf die Verstärkung bereits gelingender Praxis und der positiven Werthaltungen und Einstellungen der Mitarbeiter*innen. Ziel des Trainings ist es, die Lebenssituation alter, pflegebedürftiger Menschen so zu gestalten, dass ein sinnerfülltes Leben im Alter möglich werden kann - unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslagen mit ihren jeweiligen Einschränkungen und Begrenzungen. Dies kann gelingen, wenn auch die Herausforderungen für Pflegenden (professionell, informell, freiwillig) im Blick sind und indem alle guten Dinge gefördert und mögliche Barrieren beseitigt werden. Positive Zustände müssen also verstärkt werden.

3. Grundlagen des Lernkonzepts: Lernbegleitung und -beratung

Um einen „amplition“-Prozess zu gestalten, bedarf es eines pädagogischen Konzepts (siehe Abbildung 1). Dies basiert auf dem Konzept der Lernbegleitung und -beratung von Klein und Reutter (2005). Das "Lernbegleitungs- und Beratungskonzept" ist ein orientierungs- und strukturgebender Gestaltungsrahmen zur Ermöglichung selbstorganisierten Lernens in einer (neuen) Lern-/Lehrkultur. Der wesentliche Ansatz von Lernbegleitung und -beratung besteht darin, Lernende auf dem Weg zum Entdecken und Weiterentwickeln ihrer Selbstlernkompetenzen zu unterstützen und lernförderliche Strukturen zu schaffen, Lernpotenziale in der Gruppe zusammen zu führen und handlungswirksames, aktives und kooperatives Lernen zu ermöglichen. Als Konzeption will es Anpassungs- und kontextspezifische Veränderungsimpulse für unterschiedliche Handlungskontexte geben. Im SEE ME Projekt bedeutet dies, die Lernberatungskonzeption auf die organisations- und zielgruppenspezifischen Kontexte der beteiligten Pflegeeinrichtungen anzupassen.

[amplition] Im SEE ME Projekt wird der Begriff „amplition“ gebraucht. Der Begriff bezieht sich auf eine Strategie der Personalentwicklung, insbesondere im Hinblick auf Gesundheit und Wohlbefinden von Mitarbeiter*innen in der Arbeit. Bei „amplition“ geht es um wertschätzende, positive Interventionen, die – ausgehend von bestehenden Kompetenzen und bereits gelingender Praxis – Lerngelegenheiten, Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen fördern, erhöhen und verbessern und darüber hinaus Verantwortungsübernahme und Engagement der Mitarbeiter*innen ermöglichen. „amplition“ bezieht die gesamte Belegschaft mit ein und ist eine langfristige Aufgabe, die kontinuierliche und nachhaltige Anstrengungen des Managements erfordert.



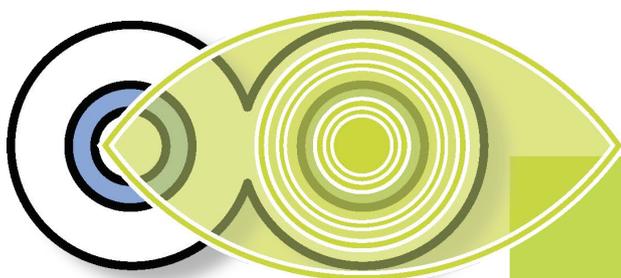
4. Arbeitsweise: Transformatives Lernen

Transformatives Lernen, inspiriert durch kritisches, erfahrungsbasiertes und situationsbezogenes Lernen auf der Grundlage von Befähigungen („capabilities“) und Von- und Miteinanderlernen

Während des gemeinsamen Lernens wird ein transformativer Lernprozess realisiert (siehe Abbildung 1). Nach Merriam und Cafarella (1999) werden sich die Lernenden während des transformativen Lernens ihrer Situation bewusst, indem sie über sie nachdenken. Mezirow (1991) beschreibt diesen Prozess als einen Prozess, in dem Interpretationen genutzt werden, um neue Interpretationen zur Steuerung zukünftiger Handlungen zu entwickeln. Die Lernenden nutzten frühere Erfahrungen als eine Art "Rahmen", um neue Ein-sichten zu gewinnen und ihre täglichen Aktivitäten und ihre tägliche Praxis zu verändern.

Während des transformativen Lernprozesses werden explizit folgende drei Arten des Lernens genutzt:

- Kritisches Lernen oder expansives Lernen (von Klaus Holzkamp, 1996a, 1996b): Holzkamp entwickelte seinen "subjektorientierten" Lernansatz im Rahmen einer kritischen Analyse des traditionellen Verständnisses von Lernen. Die zentrale Frage in seinem Ansatz ist, wann und warum Menschen lernen.
- Situationsbezogenes Lernen (einschließlich sozialer, kultureller und anderer Kontexte): Der Ausgangspunkt für das Lernen sind immer praktische Anwendungssituationen. Ausgehend von diesen Anwendungssituationen müssen die spezifischen Kompetenzen ermittelt werden, die die Pflegenden benötigen, um die Arbeitssituation besser bewältigen zu können. Somit ist das Lernen in die verschiedenen situationsbezogenen Kontexte eingebettet, die die Arbeit bestimmen.
- Erfahrungsbasiertes Lernen: Erfahrungslernen bezieht sich auf eine aktive Art des Lernens oder, anders ausgedrückt, auf Lernen durch Handeln. Man lernt durch Reflexion über die Dinge, die man tut. So führen die Experimente in der Praxis zu neuen Erkenntnissen.

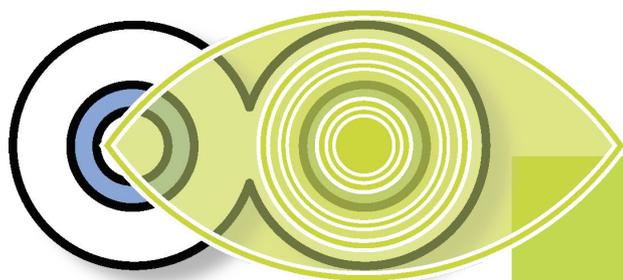


5. Europäische Stakeholder-Umfrage zum Bildungsmodell See Me

Um das Bildungsmodell von SEE ME zu validieren, wurde eine Online-Umfrage unter 154 Pflegekräften und Fachkräften in der Altenpflege in den Ländern der Europäischen Projektpartner durchgeführt.

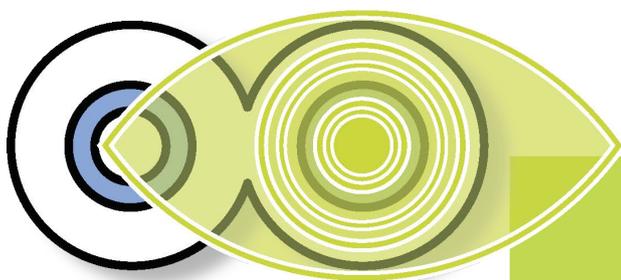
Der Schwerpunkt dieser Umfrage lag auf den Inhalten und *dem Lernprozess der Weiterbildung von Pflegekräften in der Altenpflege*. Den Befragten zufolge scheint es am wichtigsten zu sein, während der Fortbildung für Altenpflegekräfte Fähigkeiten zu üben, einen Aktionsplan zur Verbesserung der täglichen Arbeit zu entwickeln und Ideen mit anderen Kolleg*innen auszutauschen.

Die Verbesserung der täglichen Arbeit und die Eröffnung von Realisierungsmöglichkeiten als kompetente Pflegekraft und die Gewinnung von Ideen für diese tägliche Arbeit sind wesentliche Elemente einer Qualifizierung. Außerdem ist es laut den Befragten in Bezug auf die Schulungsinhalte wichtig, etwas über die Entwicklung neuer Aktivitäten und neuer Aktivierungsstrategien für ältere Menschen zu erfahren. Die meisten der Befragten geben außerdem an, dass es wichtig ist, neue Perspektiven der Pflege und des Umgangs mit älteren Menschen kennen zu lernen.



References

- **Holzamp, K. (1996a).** *Lernen*. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt am Main.
- **Holzamp, K. (1996b).** *Wider den Lehr-Lern-Kurzschluß*. In Arnold, R. (Hrsg.) *Lebendiges Lernen*. Schneider Verlag Hohengehren.
- **Klein, Rosemarie & Reutter, G. 2005, (Hg.),** *Die Lernberatungskonzeption Grundlagen und Praxis*. Schneider Verlag Baltmannsweiler
Online unter <http://bbb-dortmund.de/jobbb2> Klein_Reutter_Lernberatung.pdf
- **Merriam, S. B. & Caffarella, R. S. (1999).** *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- **Mezirow, J. (1991).** *Fostering Critical Reflection In Adulthood*. San Francisco –Oxford: Jossey-Bass Publishers.





Zusammenfassung einer Literaturstudie



erasmus+
meer perspectief



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union