

Editorial

Praxisberatung nimmt einen immer zentraleren Stellenwert ein, wenn es um die Ausbildung und Optimierung von Arbeitsabläufen geht. Es handelt sich dabei um unterschiedliche Kombinationen von Wissensvermittlung, fallbezogenem Erfahrungsaustausch, Feedback sowie Persönlichkeitsentwicklung. Die für diese spezielle Beratungsform aufgewandten Zeiten sind unterschiedlich, wie die vier folgenden innovativen Beispiele zur Praxisberatung in unterschiedlichen Praxisfeldern aufzeigen. Es handelt sich hierbei nicht um „single-shot-activities“, sondern um modellhafte, theoretisch gut begründete und evaluierte Aus- und Fortbildungseinheiten, deren Bekanntheitsgrad zunehmen sollte!

In der medizinischen Aus- und Fortbildung werden Kommunikations- und Interaktionskompetenzen zunehmend wichtiger genommen im Rahmen einer wirksamen Behandlung. Diesem Thema widmen sich Schultz, Schönemann, Lauber, Nikendei, Herzog und Jünger, indem sie den „Einsatz von Simulationspatienten“ für Medizinstudierende an der Klinik für Psychosomatische und Allgemeine Klinische Medizin in Heidelberg darstellen. Ausgehend von den dokumentierten Fehlern in der Kommunikation zwischen Arzt, Patient und/oder Angehörigen werden Lernziele und Trainingsbedingungen konzipiert und realisiert, die in Simulationseinheiten münden, so dass die demonstrierten Fertigkeiten und Kompetenzen anhand objektiver Kriterien überprüft werden können und in ein konkretes, konstruktives und strukturiertes Feedback einfließen, das sowohl auf der Individual- als auch auf der Teamebene angesiedelt ist, wobei natürlich eine vorausgehende umfangreiche Schulung der „Schauspiel-Patienten“ bezüglich des Rückmeldung-Gebens vorgenommen worden ist. Die Autorinnen und Autoren beenden ihren Erfahrungsbericht mit der Empfehlung, die kommunikativen Fertigkeiten im Sinne eines „lebenslangen Lernens“ weiterhin zu fördern und kontinuierlich zu reflektieren, d.h. auch in die Fortbildung von Ärztinnen und Ärzten zu implementieren!

Mentoring ist eine spezielle Form der Praxisberatung, die sich zum einen am Ende der Ausbildung von Studierenden durchführen lässt oder zu Beginn der Berufstätigkeit von jungen Führungskräften (high potentials): Es handelt sich um eine Beratungssituation, in der eine ältere erfahrene Führungskraft als Mentor die jüngere, d.h. die oder den Mentee, in die formellen und informellen Strukturen der Organisationen einführt, berät, begleitet, Kontakte herstellt usw. Im Gegenzug vermittelt die jüngere Führungskraft als Mentee ihr Wissen, neues technologisches „know how“ usw. Allerdings finden diese Beratungsprozesse häufig „im stillen Kämmerlein“ statt und können nicht im Hinblick auf ihre Ziele und Wirksamkeit überprüft werden. Dies wird in den Evaluationsstudien von Sigrid Rotering-Steinberg dargelegt: Zum einen macht eine Fragebogenerhebung deutlich, dass Mentoring ein wichtiger Beitrag zu Personalentwicklungsmaßnahmen in deutschen und österreichischen Betrieben darstellt. Zum zweiten zeigt eine qualitative Evaluations-Interview-Studie, dass sich neue Perspektiven durch das Mentoring für ältere, erfahrene (männliche) Führungskräfte eröffnen, wenn sie als Mentoren für jüngere weibliche Mentees fungieren: Beide Seiten profitieren von diesem Praxisberatungsmodell. Der Artikel schließt mit der Empfehlung, weitere Evaluationsstudien in der Praxis

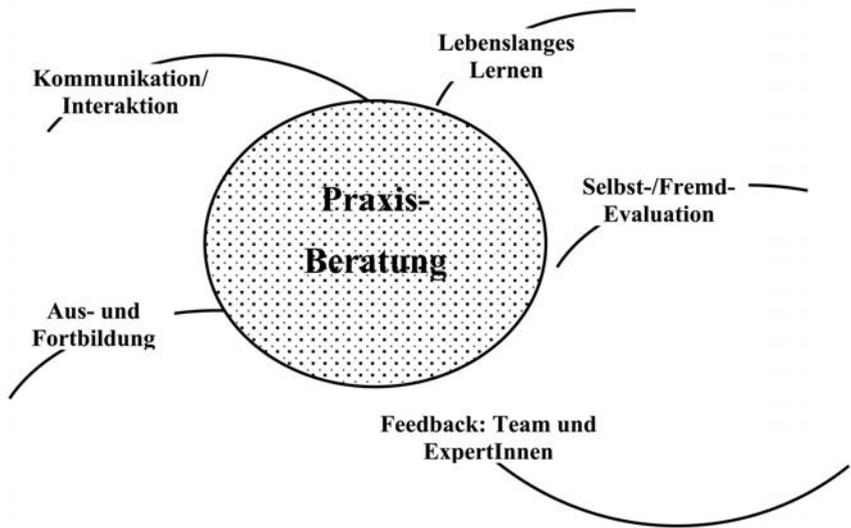
durchzuführen, sowie ein strukturiertes Trainingsprogramm für Mentorinnen und Mentoren im Sinne eines „Kollegialen Coachings“ zu integrieren, um Kommunikation und Interaktion auf hohem Niveau zu sichern bzw. zu optimieren.

Das Potenzial von Lerntagebüchern wird in dem Praxisbeispiel von Michaela Gläser-Zikuda dargestellt: „Lehramtsstudierende reflektieren und evaluieren ihr Unterrichtshandeln.“ Auch diese Form der Praxisberatung auf der Basis von Selbst-Reflexionen und -Evaluationen ist relativ neu in den unterschiedlichen Bildungsinstitutionen (von Schule bis zur Hochschule) und hat sicherlich einen hohen „impact factor“. Auch hier wird die Schnittstelle zwischen der Entwicklung und Förderung des Unterrichtshandels von Studierenden in der Ausbildung und der Fortsetzung dieser Trainings in der Fortbildung aufgezeigt. Ganz konkret siedelt sich dieses Praxisberatungsbeispiel an der Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg an (wobei Baden-Württemberg insgesamt zahlreiche Schulpraktika vorsieht, in denen Lehramtsstudierende eigene Unterrichtserfahrungen sammeln und durch BetreuerInnen an Schulen und Hochschulen begleitet werden). Das parallel zum Praktikum zu führende Tagebuch enthält zum einen sowohl die Beschreibungen des eigenen Unterrichtsversuchs: Fach, Thema, Klassenstufe; Struktur, Klarheit, Tempo des Unterrichts; gelungene und nicht gelungene Phasen sowie konkrete Optimierungsvorschläge für den nächsten Unterrichtsversuch. Das Feedback der Mentoren bzw. des Mentors wird ebenso im Tagebuch protokolliert, wobei die eigene Einschätzung dieser Rückmeldung wichtig genommen wird (auf der Basis des Modell-Lernens). Das veranschaulichende Fallbeispiel zeigt deutlich, wie stark sich das Unterrichtshandeln in der Selbst- und Fremdeinschätzung verbessert! Die Autorin schließt mit dem Hinweis, dass die Erkenntnisqualität durch den Einsatz des Lern-Tagebuchs vielfältig ist, da individuelle, gruppenspezifische sowie Expertenwissen und Erfahrungen zusammenwirken. Nur durch den Einsatz von unterschiedlichen Evaluationsprozessen und Rückmeldeverfahren kann zur Verbesserung der Lehreraus- und -fortbildung beigetragen werden.

Das zweite Beispiel zur spezifischen Praxisberatung im Rahmen der studienbegleitenden Schulpraktika von Leo Gürtler und Anne A. Huber beschreibt „Systemische Aufstellungen und lösungsfokussierte Beratung in der Schulpraxis“. Die Studierenden erproben Unterrichtsentwürfe alleine oder im Teamteaching und werden von Lehrenden der Schule und Hochschule betreut und begutachtet, wobei fünf bis sechs Lehramtsstudierende eine Gruppe bilden. Weitere Rahmenbedingungen sind für die systemische Aufstellung wichtig und werden ebenso wie die strukturierte, lösungsfokussierte Beratung ausführlich in Theorie und Praxis beschrieben. Im Zentrum steht ein ausführliches Beispiel dieser Form der Praxisberatung, damit die individuellen und persönlichkeitspezifischen Wirklichkeits- und Möglichkeits-Konstruktionen und deren Veränderungen durch die Aufstellungs- und Beratungsarbeit verdeutlicht werden. Der Artikel schließt mit der sorgfältigen Reflexion und Abwägung der unterschiedlichen Wirkungsweisen, die sich in der Arbeit mit systemischen Aufstellungen vereinen, wobei wiederum ein Theorie-Praxis-Dilemma deutlich wird: Die praktischen Erfahrungen mit systemischen Aufstellungen sind durchaus positiv, aber (noch) nicht durch eine umfassende Theorie zu begründen. Trotzdem wird auch hier sehr deutlich, dass diese Form der Praxisberatung das Handlungsrepertoire der Studierenden erweitert und zur Rollenklärung beiträgt.

Insgesamt wird Praxisberatung in der Aus- und Fortbildung einen immer zentraleren Stellenwert einnehmen, da die Förderung von sozialen Kompetenzen dem lebenslangen Lehren und Lernen unterliegt!

Weitere Themenhefte zur Praxisberatung sollen durch das folgende mind map, das sowohl eine Zusammenfassung als auch einen Ausblick darstellt, angeregt werden:



Sigrid Rotering-Steinberg