Auf- & Umbruch
im Gesundheitswesen

In Kooperation mit



„Null Bock auf Lernen?“

Wenn Motivation und Eigeninitiative fehlen

Auf- & Umbruch
im Gesundheitswesen

Einstieg: „Wieso soll ich mir hier noch Mühe geben?“

Ein Auszubildender im zweiten Ausbildungsjahr soll die Wundversorgung eines Patienten übernehmen. Die Praxisanleiterin möchte ihn dabei begleiten und anschließend Feedback geben.
Der Auszubildende reagiert genervt:
„Immer muss jemand danebenstehen! Ich weiß doch längst, wie das geht. Warum trauen Sie mir nichts zu?“

Wer hat recht – und woran würden Sie das festmachen?



Auf- & Umbruch
im Gesundheitswesen

Lernziele

Wahrnehmen - **Was beobachten wir?**

Verstehen - **Was könnte dahinterstecken?**

Handeln - **Wie können wir pädagogisch reagieren?**

Vereinbaren - **Wie wird Lernen verbindlich?**



Auf- & Umbruch
im Gesundheitswesen

„Was braucht dieser Auszubildende gerade, damit er wieder selbstständig lernen kann?“



Beispiel

Ein Auszubildender im zweiten Ausbildungsjahr kommt zur geplanten Praxisanleitung. Das Thema ist die Durchführung einer pflegerischen Körperpflege.
Er hat sich nicht vorbereitet.
Er wirkt lustlos und schaut wiederholt auf sein Smartphone.
Auf Fragen antwortet er knapp.
Bei der Durchführung wartet er auf jede einzelne Anweisung.
Auf die Frage, warum er sich nicht vorbereitet hat, sagt er: „Keine Ahnung, hatte gestern einfach keinen Kopf dafür."

Was beobachten Sie tatsächlich?
Welche Ursachen könnten hinter dem Verhalten stecken?
Wie würden Sie als Praxisanleitende reagieren?
Was wäre eine hilfreiche erste Intervention?



Auf- & Umbruch
im Gesundheitswesen

Welche Situation sind für uns als Praxisanleitende besonders herausfordernd?

Beobachtbares Verhalten	Mögliche Hintergründe
Keine Fragen	Angst, Unsicherheit, Scham
Unvorbereitet	Überforderung, fehlende Struktur
Smartphone-Nutzung	Ablenkung, Vermeidung, Gewohnheit
Passivität	Geringes Selbstvertrauen, negative Lernerfahrungen
Ablehnung von Aufgaben	Angst vor Fehlern, fehlende Sinnhaftigkeit
Keine Eigeninitiative	Unklare Erwartungen, fehlende Erfolgserlebnisse



Pädagogische Handlungsmöglichkeiten

1 Person

Vorerfahrungen, Selbstvertrauen, Belastung, Lernbiografie

2 Aufgabe

Sinn, Schwierigkeitsgrad, Klarheit und erreichbare Ziele

3 Beziehung

Wertschätzung, Sicherheit, Feedback und Vertrauen

4 Lernumgebung

Zeit, Ruhe, Anleitungskultur und Umgang mit Fehlern

Motivation entsteht im Zusammenspiel – sie ist nicht einfach „da“ oder „weg“.



Vier Hebel für die Praxisanleitung

Beziehung vor Bewertung
Wahrnehmung ansprechen, zuhören, offen nach Schwierigkeiten fragen.

Selbstwirksamkeit stärken
Kleine erreichbare Schritte, Wahlmöglichkeiten und konkretes Feedback.

Eigenverantwortung einfordern
Erwartungen klären, Verantwortung schrittweise übertragen.

Lernumgebung gestalten
Zeit, Sicherheit, passende Herausforderung und konstruktiver Umgang mit Fehlern.



Auf- & Umbruch
im Gesundheitswesen

Die entscheidende Erkenntnis: Es gibt nicht die eine Erklärung für ein Verhalten. Die Praxisanleitung muss durch Beobachtung und Gespräch herausfinden, was tatsächlich dahintersteckt.



Gesprächsführung: Vom Vorwurf zur Lernfrage

Eher konfrontativ

„Du bist schon wieder unvorbereitet.“

„Du musst endlich mehr Eigeninitiative zeigen.“

„Warum hängst du ständig am Handy?“

Klar und zugewandt

„Ich habe bemerkt, dass du heute ohne Vorbereitung kommst. Was hat dich daran gehindert?“

„Was traust du dir beim nächsten Schritt selbst zu?“

„Wie vereinbaren wir, dass du beim Lernen nicht abgelenkt bist?“

Wertschätzung heißt nicht, auf klare Erwartungen zu verzichten.



Attributionstheorie – Wie erklären sich Auszubildende Erfolg und Misserfolg?

„Ich bin einfach nicht gut genug.“

„Ich hatte keine Zeit.“

„Die Praxisanleiterin lässt mich nie selbstständig arbeiten.“

„Ich habe mich nicht ausreichend vorbereitet.

Statt zu fragen:

„Warum hast du das schon wieder nicht geschafft?“

Besser:

„Was hat dir heute geholfen und was hat dich daran gehindert, die Aufgabe selbstständig zu bewältigen?“

So wird aus einer Schuldzuweisung eine Reflexion über beeinflussbare Faktoren!



Lernvereinbarungen: konkret statt allgemein

Eine gute Lernvereinbarung beantwortet fünf Fragen:

WAS?	Welches konkrete Lernziel / welche Aufgabe?
WANN?	Bis wann bzw. zu welchem Anleitungstermin?
WIE?	Welche Schritte und Materialien helfen?
WER?	Welche Verantwortung hat der Azubi, welche die Anleitung?
WORAN ERKENNEN WIR ES?	Woran wird der Lernerfolg überprüft?

Beispiel: „Bis zum nächsten Anleitungstermin benennst du Material, Ablauf und drei Hygienepunkte der Körperpflege.“



Beispiel: Wofür brauche ich das überhaupt?

Eine Auszubildende soll sich auf die Anleitung zum Thema Expertenstandard Schmerzmanagement vorbereiten.
„Das ist doch nur Theorie. In der Praxis fragt mich sowieso niemand danach.“

Fehlender Praxisbezug
Geringe wahrgenommene Bedeutung
Negative Lernerfahrungen
Überforderung durch theoretische Inhalte

Wie kann die Praxisanleiterin den Zusammenhang zwischen Theorie und Patientenversorgung herstellen?



Motivationshemmend

- „Das musst du jetzt machen.“
- Ständige Kontrolle
- Bloßstellen vor anderen
- Fehler ausschließlich kritisieren
- Keine Wahlmöglichkeiten

Motivation fördern statt kontrollieren

Motivationsfördernd

- Sinn und Ziel erklären
- Verantwortung übertragen
- Wertschätzendes Feedback
- Fehler reflektieren
- Mitgestaltung ermöglichen

Die pädagogische Falle – Wenn Anleitung Motivation unbeabsichtigt hemmt

Verhalten der Anleitung	Mögliche Wirkung
Jede Tätigkeit wird kontrolliert	Wenig Autonomie
Aufgaben werden sofort abgenommen	Wenig Selbstwirksamkeit
Fehler werden vor anderen angesprochen	Unsicherheit und Rückzug
Keine Zeit für Fragen	Geringe Beteiligung
Immer dieselben Aufgaben	Wenig Herausforderung



Zehn konkrete pädagogische Impulse

- Mitbestimmung ermöglichen
- Verantwortung schrittweise übertragen
- Lernaufgaben mit echtem Sinn verbinden
- Stärken sichtbar machen
- Herausfordernde, aber erreichbare Aufgaben stellen
- Fragen statt Lösungen vorgeben
- Fehler als Lerngelegenheiten nutzen
- Individuelle Interessen berücksichtigen
- Verbindliche Lernziele vereinbaren
- Fortschritte regelmäßig reflektieren

Motivation lässt sich nicht verordnen.

Aber wir können Bedingungen schaffen,
in denen Motivation und Eigeninitiative wachsen.

Vielen Dank für Ihre Beteiligung!



www.aufundumbruch.de

Auf- & Umbruch
im Gesundheitswesen

Literatur

- Artino, A. R. Jr. (2012). Academic self-efficacy: From educational theory to instructional practice. *Perspectives on Medical Education, 1*, 76–85.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215.
- Eccles, J. S. & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology, 53*, 109–132.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860.
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 68–81.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Auf- und Umbruch im Gesundheitswesen GmbH
Fritz-Schäffer-Straße 1
53113 Bonn
www.aufundumbruch.de
Kontakt@aufundumbruch.de
0228 – 266 89 84 0

