

2.1 :: Eine Rolle – viele Forderungen

B Beispiel 1:
„Eigentlich war es von Beginn der Ausbildung an mein Ziel, mal eine Stellung mit Verantwortung zu haben, Schüler anzuleiten oder eine Stationsleitung zu übernehmen. Ich hatte so viele Ideen, was ich besser machen wollte. Aber jetzt würde ich manchmal am liebsten alles hinschmeißen. Ich habe das Gefühl, dass alle gegen mich sind: Heimleitung, Pflegedienstleitung, Mitarbeiter, Heimbewohner und dazu noch die Schülerin – jeder will was von mir. Ich merke selbst, wie mir dabei jeder Schwung verloren geht, und dass ich eigentlich nichts von dem umsetze, was ich wollte.“ (Ein Anleiter in der Altenpflege)

B Beispiel 2:
„Anfangs habe ich mich bei der Anleitung wahnsinnig unter Druck gesetzt – ich wollte einfach hundertfünfzigprozentig sein. Bis ich gemerkt habe, dass ich durch meinen Perfektionismus in eine ganz ungute Position gerate. Keine Schülerin konnte mir was recht machen, und dazu kam ich mir wie der ärmste Mensch auf Station vor. Ich habe alle mit meiner Hektik und Gereiztheit angesteckt. Es war gar nicht so leicht, mir einzugestehen, dass meine Ansprüche überhöht waren. Aber noch schwerer war es, mit den anderen offen darüber zu reden. Geholfen hat mir der Austausch mit Kolleginnen, die auch Schüler anleiten. Heute plane ich meine Arbeit sehr viel realistischer und spreche mich mehr mit den anderen ab. Sobald ich merke, dass ich Dinge wie Schülergespräche vergesse und ständig genervt bin, weiß ich, dass ich mich zurücknehmen muss.“ (Eine Anleiterin in der Krankenpflege)

Besonders wer neu ins Anleitungsgeschäft hineinwächst, aber auch der erfahrene Anleiter, sieht sich immer wieder Problemen gegenüber, die weniger mit dem pädagogischen oder inhaltlichen Aspekt von Anleitung zu tun haben als vielmehr mit der Anleiterrolle und den verschiedenen Forderungen und (Selbst)-Überforderungen, die damit verbunden werden. Während der Anleiter in Beispiel 1 ganz in der

Überforderungssituation steckt, hat die Anleiterin in Beispiel 2 Wege gefunden, bewusst mit sich und ihrem Aufgabenbereich umzugehen.

Im Rahmen einer Mentorenfortbildung für Heilerziehungspfleger wurden Anleiter dazu befragt, welche äußeren und inneren Ursachen ihrer Ansicht nach zu einem „negativen“, d.h. der Anleitungssituation abträglichen Anleiterverhalten führen. Genannt wurden die folgenden Punkte:

- das Eingebundensein des Anleiters in allzu vielfältige Rollen und Anforderungen,
- die ständige Zeitknappheit,
- die beschränkte Handlungsfreiheit (Fremdbestimmtheit) des Anleiters durch Druck von anderen Instanzen (Leitung, Ausbildungsstätte),
- negative persönliche Befindlichkeit des Anleiters,
- Unsicherheit des Anleiters,
- die Schwierigkeit, sich mit der eigenen Rolle zu identifizieren,
- überhöhte Leitbilder des Anleiters, durch die er sich überfordert,
- eigene, z.T. negative Anleitungserfahrungen,
- negativ erlebtes, z.B. gleichgültiges oder störendes Schülerverhalten,
- Antipathie gegenüber dem Schüler, Fehlen der „gleiche Wellenlänge“ zwischen Anleiter und Schüler.

Es fällt auf, dass die ersten acht Punkte alle in den Bereich der Rahmenbedingungen sowie des Rollen- und Selbstverständnisses des Anleiters fallen und nur die beiden letzten Aspekte unmittelbar die Anleiter-Schüler-Beziehung betreffen (s. Kap. 3).

2.2 :: Das Rollenverständnis des Anleiters

2.2.1 :: Das „System Team“ – inoffizielle Rollensegmente

Wer eine Anleitungsfunktion übernimmt, beginnt damit kein neues Leben, er bleibt Teil desselben Systems, ja – noch schwieriger – Teil mehrerer Systeme, wie z.B. berufliches Umfeld, Familie, Freundeskreis usw. Jedes dieser Systeme trägt sich selbst, „funktionierte“ durch das Zusammenwirken aller seiner Teile, ein Zusammenwirken, das sich meist über längere Zeit eingespielt hat.

Festhalten am Drehbuch garantiert Ordnung

Jeder Mitspieler in diesem Stück hat seine ganz eigene Rolle. Das Zusammenspiel und das Gleichgewicht, das sich so selbst aufrecht hält, muss dabei durchaus nicht immer harmonisch sein. Die Funktion des „Sündenbocks“, des „Störenfrieds“ kann darin ebenso fest eingebaut sein, wie der Part des „Friedensstifters“ und des „Spaßvogels“.

P Anregung: Betrachten Sie einmal unter diesem Blickwinkel Ihr eigenes Team: Gibt es nicht auch da die „Stillen“, die „Hilfsbereiten“, aber auch die, die allen gewaltig auf die Nerven gehen und die anderen dadurch solidarisch zusammenschweißen? Würde nicht etwas fehlen oder sich zumindest tiefgreifend verändern, wenn sie sich plötzlich anders verhalten würden? Gibt es in Ihrem Team vielleicht schon „Skripte“ zum Schülerverhalten?

Mit der Übernahme einer Anleitungsfunktion durch einen der Mitspieler und dem Hinzukommen eines neuen Darstellers, des Schülers, kommt Bewegung in das eingespielte „System Team“. Häufig aber spürt zunächst nur der Anleiter, dass sich seine Rolle geändert hat, ändern muss, während die Anderen noch versuchen, am alten Drehbuch festzuhalten. Das führt zu Belastungen für Anleiter und Schüler und zu Spannungen im Team.

2.2.2 : Das „System Institution“ – offizielle Rollensegmente

Doch die Anleiterrolle hat noch weit mehr Dimensionen. Sie ist ebenso definiert von Forderungen ganz verschiedener Bezugsgruppen wie von Forderungen, die der Anleiter an sich selbst stellt.

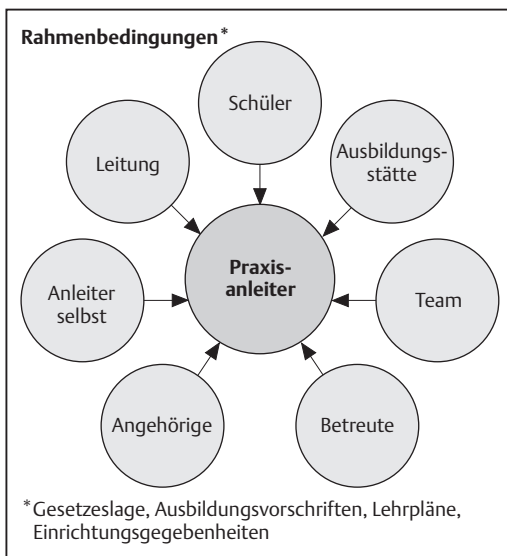


Abb. 2.1 ■ Anforderungen an den Praxisanleiter.

Die Protagonisten des Stücks „Praxisanleitung“ bewegen sich mit ihrer Rollengestaltung nicht allein im zwischenmenschlichen Raum. Den Hintergrund

des Geschehens, die „Bühne“ bilden die Rahmenbedingungen wie

- gesetzliche Vorgaben zur Anleitung,
- curriculare, inhaltliche Vorgaben (Lernfelder),
- institutionelle Rahmenbedingungen,
- Zeitbudget.

2.2.3 : Wenn Forderungen kollidieren: Rollenkonflikte

In jedem Fall läuft die Erfüllung der Vielzahl von Rollenanforderungen nicht ohne Konflikte ab, die bewältigt werden müssen. Diese Konflikte ergeben sich zum einen aus der Reibung zwischen zwei Rollen, z.B. „Pfleger sein“ und „Anleiter sein“ (Inter-Rollenkonflikt). Aber auch innerhalb einer einzigen Rolle können verschiedene Forderungen aufeinanderprallen, wenn z.B. das Team ganz andere Erwartungen an den Anleiter hat als der Schüler (Intra-Rollenkonflikt).

Typische Konflikte in der Anleitungssituation entstehen

- wenn die Kooperation mit dem anderen Lernort, der Ausbildungsstätte, nicht gut funktioniert,
- wenn Kollegen wenig Verständnis für den Arbeitsaufwand der Anleitung zeigen oder sich ohne Absprache in die Anleitung einmischen,
- wenn die Leitungsebene wenig Unterstützung für die Anleitungssituation gibt,
- wenn der Lernende andere Wünsche und Vorstellungen von Anleitung hat als der Anleiter.

Das Hadern mit sich selbst

Außerdem sind da noch unsere persönlichen Vorstellungen davon, wie wir selbst unsere Rolle erfüllen möchten. Besonders schmerzhaft ist der Konflikt, der aufbricht, wenn es unmöglich ist, den eigenen Forderungen an sich selbst gerecht zu werden. So kann es mir etwa schwer zu schaffen machen, wenn ich durch die Anleitungsfunktion nicht mehr soviel Zeit für die Menschen habe, die ich betreue. Oder aber, wenn ich im Team nicht mehr wie bisher für andere einspringen kann. Oder, wenn ich merke, dass ich bestimmte Fragen des Schülers nicht, wie ich es eigentlich von mir erwarte, auf Anhieb beantworten kann, ja wenn ich mich möglicherweise sogar durch das, was er aus der Schule mitbringt, in meinem eigenen Arbeitsstil und beruflichen Selbstbewusstsein verunsichert fühle.