

Lernen am Modell

Durch die Aktivität von Spiegelneuronen kommt es zu unbewussten Lernprozessen („implizites Wissen“) => **beobachtetes Verhalten wird verinnerlicht:** es wirkt deutlich stärker als pädagogische Forderungen „so muss man das machen“!

Wer dient als „Modell“?

- Menschen, die uns ähnlich sind, die wir mögen oder bewundern
- Menschen, die mit ihrem Verhalten Erfolg haben (aber auch „Verhalten mit negativen Konsequenzen“ wird häufig nachgeahmt!)
- Auch Verhalten, das „in Medien konsumiert“ wird (z.B. Filme, Games ...), wird potenziell nachgeahmt.



Ein paar Gedankenanstöße zur Selbstreflexion

- Welche Teile meines Verhaltens sind so „vorbildlich“, dass ich möchte, dass Auszubildende sie übernehmen? (z.B. Umgang mit pflegebedürftigen Menschen und Kollegen; Balance zwischen Einsatzfreude und Selbstfürsorge ...)
- Wie „modellhaft“ arbeiten wir als Team? Hat abweichendes Verhalten einzelner Teammitglieder irgendwelche Konsequenzen? (z.B. bzgl. der Umsetzung hygienischer Richtlinien)
- Welchen Stellenwert hat „kompetentes Verhalten“ in meinem Arbeitsbereich? Wird „Kompetenz“ wertgeschätzt, oder gibt es die Überzeugung, dass „Theorie“ (Pfle gewissenschaft, Expertenstandards, Nachdenken und Diskutieren ...) eigentlich lästig ist und nur die gewohnten Abläufe stört? Werden kompetente Kolleg*innen manchmal als „Bedrohung“ erlebt?
- Welche Merkmale von kompetentem Verhalten werden von mir/ in meinem Arbeitsbereich mehr oder weniger geschätzt? Ist z.B. medizinisches Fachwissen „höherwertig“ als die Fähigkeit zur Empathie?

**Es geht um eine ehrliche Einschätzung – die Sie natürlich nicht öffentlich preisgeben müssen!
(aber vielleicht mal im Team besprechen können 😊)**

**Bitte nehmen Sie sich hin und wieder Zeit zum Nachdenken –
und seien Sie sich bewusst, dass Sie und Ihre Kolleg*innen immer Vorbilder sein können!**