

Ist der Theorie-Praxis-Transfer besser als sein Ruf?

Die berühmte Spannung zwischen Theorie und Praxis - ein Dauerbrenner in der Ausbildung, aber auch der Interaktion zwischen Berufsfeld und Ausbildungsstätte. Von ihr ist allerorts die Rede: Oft wenn Ansprüche aus der Theorie die Praxis bedrängen. Die Reaktionen gehen dann klassischerweise in zwei Richtungen: Will oder kann man sich mit diesen *nicht* auseinandersetzen, behandelt man sie schlicht als „Wolkenkuckucksheime der Theoretiker“. Versucht die Praxis neue Impulse aufzunehmen und umzusetzen, erfährt sie selbst schmerzhaft die Hindernisse, die erprobte Routinen für Veränderungen bedeuten.

Doch: Was auf den ersten Blick scheinbar schnell als Problem zwischen Theorie und Praxis zu identifizieren ist, erweist sich in Wirklichkeit als sehr viel komplexere Fragestellung. Es beginnt bei den Personen, die Erneuerung in die Praxis bringen - Berufsanfänger oder erfahrene Praktiker, die sich per Weiterbildung auf Leitungsaufgaben vorbereiten - und endet bei den Strukturen, die fachlich Notwendiges und Mögliches bisweilen als utopische Zwangsvorstellung erscheinen lassen. Es geht um Macht und Ohnmacht, unterschiedlichste Fähigkeiten von Menschen, kooperativ Veränderungen zu bewirken, um Einzeltätertum oder gemeinsames Handeln, um die Fähigkeit, anderen eigene Ideen zu präsentieren und anschaulich zu machen u.v.a.m. Damit wird offenkundig: Bei der Rede um den Theorie-Praxis-Transfer geht es um Bewegung oder Stagnation in der eigenen Fachlich- und Beruflichkeit, um Kreativität und Vorstellungskraft, um Grenzen und Beschränkungen. Um sie wird verhandelt und gestritten: in den Personen, den Institutionen sowie zwischen Organisation und Person.

Die häufig angeprangerte Spannung zwischen dem, was theoretisch und damit praktisch möglich wäre, erweist sich damit jedoch nicht als der hinderliche, sondern als der produktive Motor für Innovationen. Sie ist die Brücke, über die Veränderung entsteht. Theorie bewährt sich an der Praxis und Praxis an der Theorie. Gute Aus- und Weiterbildung und innovative Praxis reflektieren diese Tatsache. Schließlich ist berufliche Kompetenz, das ist banal, Ergebnis eines externen und internen Aushandlungsgeschehens zwischen „blander Theorie“ und „bloßer Praxis“. Dazu gehört die Schlüsselqualifikation, Brüche und veränderte Anforderungsprofile an Dienstleistungsberufe im beruflichen Handeln produktiv umzuwenden bzw. aufzunehmen für die eigene Fachlichkeit.

Momentan durchleben die Berufe in der Altenhilfe und im Gesundheitswesen eine Verdichtung dieser strukturellen Erfordernis. Personenorientierte Dienstleistungsberufe unterliegen derzeit, forciert bzw. ausgelöst durch Strukturveränderungen in der Bezahlung der Dienste, Stichwort Pflegeversicherung oder Gesundheitsstrukturreform, einem Paradigmenwechsel in Berufsrolle und damit Selbstdefinition: Subjektorientierung, Kundenrolle, Hilfe als Dienstleistung usw. sind die dazu bekanntlich heftig diskutierten Begriffe. Unabhängig davon, ob der Strukturwandel tatsächlich die je nachdem beschworene Chance oder das Ende für qualitativ hochwertige personenorientierte Dienstleistungen bringen wird: Für Aus- und Weiterbildung gibt es keine andere Option, als sich darauf einzustellen.

Um dies tun zu können, muß sie jedoch überhaupt wissen, was ist; ihren bisherigen Standort genau kennen und definieren. Nicht nur Altenpflege- und Krankenpflegekräfte stehen unter Druck, ihre Leistungen nachweisen und damit legitimieren zu können, sondern auch die Aus- und Weiterbildungsträger. Ein Weg dazu ist der der Evaluation der eigenen Ausbildungsqualität. Der Arbeitskreis der Ausbildungsstätten für Altenpflege (AAA) widmete sich daher dieser Frage in seiner diesjährigen Fachtagung unter dem Blickwinkel des stets als

neuralgisch identifizierten „Theorie-Praxis-Transfers“.¹ Aber ist er dies wirklich und, wenn ja, an welchen Punkten?

Evaluation der eigenen Ausbildungspraxis ist angezeigt. Der nachfolgend abgedruckte Vortrag von Vjenka Garms-Homolová stellt die Methoden der Selbst-/Evaluation für Ausbildungsstätten dar. Eine Möglichkeit, zu mehr Klarheit über den Zustand der Brücken des Theorie-Praxis-Transfers zu gelangen.

Worauf dieser Transfer künftig zielen muß, wird aus der Sicht der Praxis im Verbund dazu aus Sicht der Institution skizziert. Alexander Künzel definiert die Kriterien einer effizienten Personalentwicklung, unter der sich Fachkräfte rechnen. Soziale Dienstleistungen unter Marktbedingungen heißt, so sein Kernsatz, in Qualifizierung zu investieren; allerdings unter den Zeichen eines veränderten Dienstleistungsselbstverständnisses, dem Fachkräfte sich stellen müssen. Denn: „Gut gemeint“ bedeutet noch nicht „gut gemacht“, so Alexander Künzels Beschreibung überkommener Vorstellungen im Wohlfahrtssektor. Diese Aussage gilt auch für Schul- und Weiterbildungsträger. Dazu ein Blick ins nächste Jahr: Der AAA wird u.a. dieser Frage anlässlich seiner Jubiläumstagung „10 Jahre AAA“ im April 1997 unter dem Blickwinkel von Marktorientierung und Profilierung von Altenpflegeschulen nachgehen.

¹ siehe Juliane Falk, Theorie-Praxis-Transfer in der Altenpflegeausbildung, Pflegepädagogik, 3, 96, S.46-48.