

Gesagt ist nicht gleich verstanden

PRAXISMANAGEMENT Es ist nicht immer einfach, jungen und berufsunerfahrenen Menschen neue Inhalte und Verhaltensweisen nahezubringen. Unter welchen Bedingungen kann ein Ausbilder das Niveau der Ausbildung heben, dabei sich selbst und den Praxisablauf entlasten? Genau dieser Frage geht der vorliegende Beitrag in unserer Artikelreihe zum Themenfeld „Nachhaltige Mitarbeiterführung“ nach und gibt wichtige Hinweise und Tipps für eine effiziente und erfolgreiche und somit optimale Ausbildung von Auszubildenden in der Zahnarztpraxis.

Wir unterscheiden grundsätzlich drei Lernbereiche, in denen Auszubildende in einer Zahnarztpraxis ausgebildet werden. Im kognitiven Lernbereich erwirbt er kognitives, also geistiges Wissen. Hierzu zählen das Wissen um die Abläufe von Behandlungen, die verwendeten Materialien oder die Positionen der Abrechnung. Gleichwohl sind manuelle Fertigkeiten zu lernen, die dem psychomotorischen, das heißt körperlichen, Lernbereich zuzuordnen sind: die richtige Haltung des Saugers oder das Anfertigen von Röntgenbildern. Zum affektiven, dem gefühlsmäßigen Lernbereich zählen Einstellungen, Wertvorstellungen und Anschauungen. Dabei lernt der Auszubildende einen höflichen Umgang mit Patienten, einen pünktlichen Arbeitsbeginn und den diskreten Umgang mit Patienteninformatio-

nen. Wie können Ausbilder nun sicherstellen, dass sich Lernfortschritte ergeben, d.h. in allen Lernbereichen dauerhafte Verhaltensänderungen bei einem Auszubildenden eintreten?

Das Prinzip der Anschauung

Je mehr Sinne beim Lernen einer neuen Verhaltensweise, einer neuen Fertigkeit beteiligt sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass wir es verstehen und dauerhaft anwen-

den. Ein neues Thema nicht nur lesen und hören, sondern es selbst anderen erklären und selbst anwenden zu können, steigert den Lernerfolg enorm. Eine breite Vielfalt von Medien (Bücher, Filme) unterstützt dies ebenso wie der eigene Vortrag vor anderen Auszubildenden oder dem ganzen Team.

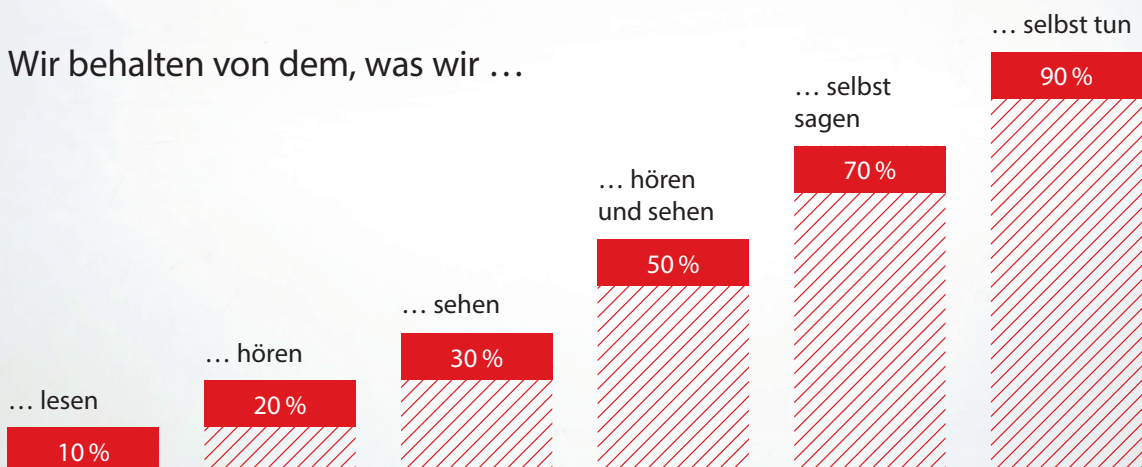
Das Prinzip der Selbsttätigkeit

Gerade die Vertreter der Generation Y, die derzeit die Auszubildenden in den Praxen darstellen, legen großen Wert auf Sinnhaftigkeit ihrer täglichen Arbeit. Junge Menschen haben zudem einen großen Antrieb, Vorgaben nicht einfach nur hinzunehmen, sondern auch zu hinterfragen. Dies kann positiv genutzt werden, indem man den Auszubildenden möglichst viele Aufgaben selbsttätig ausführen lässt. Im Anschluss kann dann über die geleistete Arbeit, deren Qualität und mögliche Fehler gesprochen werden. Optimal hierbei ist, den Jugendlichen zu fragen, was seiner Meinung nach der Fehler war, und ihn zu ermutigen, neue Wege zu entwickeln. Es ist gut, einem Auszubildenden den Sinn oder den Zweck einer Aufgabe zu erklären. Besser ist es jedoch, ihn nach dem Sinn dieser Aufgabe zu fragen und ihn eigenständig den Zusammenhang erklären und damit erkennen zu lassen.



Daten: Dr. H.-P. Freytag, Dr. F. Grasmeyer: Der Ausbilder im Betrieb. 39. Auflage 2011; Fachbuchverlag Weber & Weidemeyer, Kassel; Seite: C 39.

Wir behalten von dem, was wir ...



Das Prinzip der Erfolgssicherung

Nur durch regelmäßiges Üben und dem Einsatz möglichst unterschiedlicher Medien kann ein Lernerfolg sichergestellt werden. Vielleicht sind neben den schriftlichen Arbeitsanweisungen auch Fotos von den Trays vorhanden, um die Behandlungen vorbereiten zu können? Nur die Übung macht den Meister: Der Spruch mag alt sein, ist aber dennoch hochaktuell. Gerade für Auszubildende in einer Zahnarztpraxis ist es durch den hohen Anteil an handwerklichen Tätigkeiten wichtig, diese oft zu üben. Besonders bei Behandlungen, die nicht allzu häufig in der Praxis durchgeführt werden, geraten das Wissen um die richtigen Tätigkeiten und die notwendigen Instrumente schnell in Vergessenheit. Vielleicht kann ein Auszubildender aus dem höheren Lehrjahr (im Beisein des Ausbilders) einem jüngeren Auszubildenden hin und wieder die notwendigen Instrumente zeigen, deren Bedeutung erläutern und dabei die Behandlungsschritte beschreiben?

Das Prinzip der Vorbildwirkung

Ausbilder und überhaupt Erwachsene sind Vorbilder für junge Menschen. Es sind die ersten Menschen, die sie in ihrer beruflichen Laufbahn kennenlernen, und diese Beziehungen prägen sie in starkem Maße. An deren Verhalten orientieren sie sich und adaptieren deren Worte und Einstellungen. Ein Ausbilder, der sich dessen bewusst ist, kann die Wirkung seiner Ausbildung entsprechend steuern. Mit einer positiven Sprache und freundlichen Umgangsformen kann man den jungen Menschen das gewünschte Verhalten vorleben. Es ist hilfreich, sich im Alltag hin und wieder zu reflektieren und die eigene Wirkung auf Auszubildende zu überprüfen.

Fazit

Erfahrungsgemäß führt die Anwendung der vorgestellten Prinzipien zu einer großen Entlastung im Alltag von Ausbildern und zu einer spürbaren Erhöhung des

Kompetenzniveaus bei den Auszubildenden. Damit kann die Motivation und das Engagement der jungen Menschen erheblich gesteigert und der Praxisablauf nachhaltig entlastet werden.

INFORMATION

Gudrun Mentel

Consultant Personalentwicklung
Ökonomin für Personalmanagement
prodent consult GmbH
Goethering 56
63067 Offenbach am Main
Tel.: 069 80104670
gudrun.mentel@prodent-consult.de
www.prodent-consult.de

Infos zur Autorin



ANZEIGE

Auf zum Endspurt

Preiswert, praktisch, prima: Ihr Sparwinter!

Profitieren
Sie von bis zu
40% Rabatt
auf die NETdental
Instrumentenpakete
verschiedener Hersteller!
Nur unter:
0511 **35 32 40 25**



NETdental

So einfach ist das.



**JETZT TOP-ZINS
SICHERN!**

... und zu günstigen Konditionen
finanzieren oder leasen.
Mehr Infos unter
0511-35 32 40 25