

«Complexity» und «continuous professional development» (CPD)¹

Lernen ist ein lebenslanger komplexer Prozess. Das Aneignen von Wissen genügt längst nicht mehr, um unser berufliches Können langfristig und mit hoher Qualität in einem sich verändernden komplexen Umfeld anwenden zu können. Wie der zunehmend häufig verwendete Begriff CPD zeigt, beinhaltet Lernen neben der Vermehrung von Wissen und Kompetenz auch die Entwicklung unserer Persönlichkeit und inneren Haltung. Eine weitere für das Lernen zentrale Fähigkeit ist unser immerwährender Wunsch, unser Wissen und Können zu erweitern, Neues zu lernen (capability). Diese Neugier gilt es als Zentrum allen Bestrebens zu fördern. Lernen ist demzufolge ein komplexer Prozess in einem übergreifenden Feld von Wissenschaft und Beziehung.

Apprendre est un processus complexe qui dure tout au long de la vie. Depuis longtemps, il ne suffit plus d'acquérir un savoir, pour être capable d'appliquer ses connaissances professionnelles, à long terme et à un haut niveau de qualité, dans un environnement complexe et en mutation permanente. Comme le montre l'expression CPD, utilisée de plus en plus souvent, le concept «apprendre» recouvre à la fois l'acquisition de connaissances et de compétences et le développement de notre personnalité et de notre attitude intérieure. Une autre faculté indispensable pour apprendre est le souhait constant d'élargir son savoir et ses compétences, d'acquérir du nouveau (capability). C'est cet appétit de savoir, centre de tous les efforts, qu'il convient de stimuler. Apprendre est donc un processus complexe dans un domaine où se recourent science et relation.

Bruno Kissling

Lebenslängliches Lernen – ein komplexer Prozess

Das Wissen. Die Vermittlung und Aufnahme von Wissen allein genügt heute nicht mehr, um einen Beruf, vor allem auch den Hausarztberuf, mit der erforderlichen hohen Qualität und Verantwortung – unter ständiger Integration neuer Erkenntnisse und Anpassung an die sich verändernden Bedürfnisse der Patienten und der Gesellschaft – ein Leben lang ausüben zu können.

Die Kompetenz ist der nächste Schritt in Millers Lernpyramide (Abb. 1). Sie bedeutet die Fähigkeit, erworbenes Wissen in einer gegebenen modellhaften Situation – unter Standardbedingungen sozusagen – anzuwenden. Auch diese Fähigkeit genügt immer noch nicht, um in den vielfältigen Arbeitssituationen, denen wir in unserem Berufsalltag begegnen, die bestmöglichen Resultate erwirken können.

Die Performance ist der höchste Grad der beruflichen Fähigkeit. Sie bedeutet, sein Wissen und seine verschiedenen Kompetenzen im kommunikativen und technischen Bereich «virtuos» anzuwenden; unter Kenntnis und Wahrung der eignen Grenzen; unter Erkennen und Einbezug der kontextuellen Faktoren, welche die aktuelle – immer einzigartige, wenn nicht gar aussergewöhnliche – Situation in ihrem komplexen Umfeld mit beeinflussen.

«Capability» bedeutet die Fähigkeit und den Wunsch, neues Wissen zu generieren, seine beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten laufend zu erweitern sowie die Performance kontinuierlich zu verbessern. Sie steht noch über den drei vorgenannten Pyramidenstufen.

¹ Der vorliegende Artikel ist durch den Workshop «Complexity and Primary Care» am WONCA-Europe-Kongress 2002 in London und durch die Lektüre des Artikels «Coping with complexity: educating for capability» [1] inspiriert worden.

Abbildung 1.

Millers Lernpyramide, Wechselwirkungen im Netzwerk der Kompetenzen. Aus «The European Definition of General Practice/Family Medicine», WONCA-Europe; mit vertieften Erklärungen zu finden auf der Website der SGAM: http://www.sgam.ch/pdf/Europ_Definition_GP_FM1.pdf oder http://www.ssmg.ch/pdf/Europ_Definition_GP_FM1.pdf.

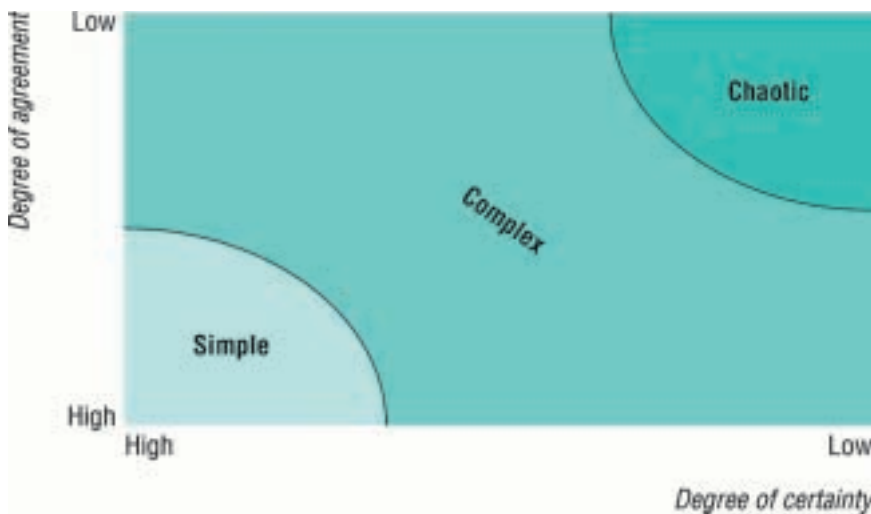
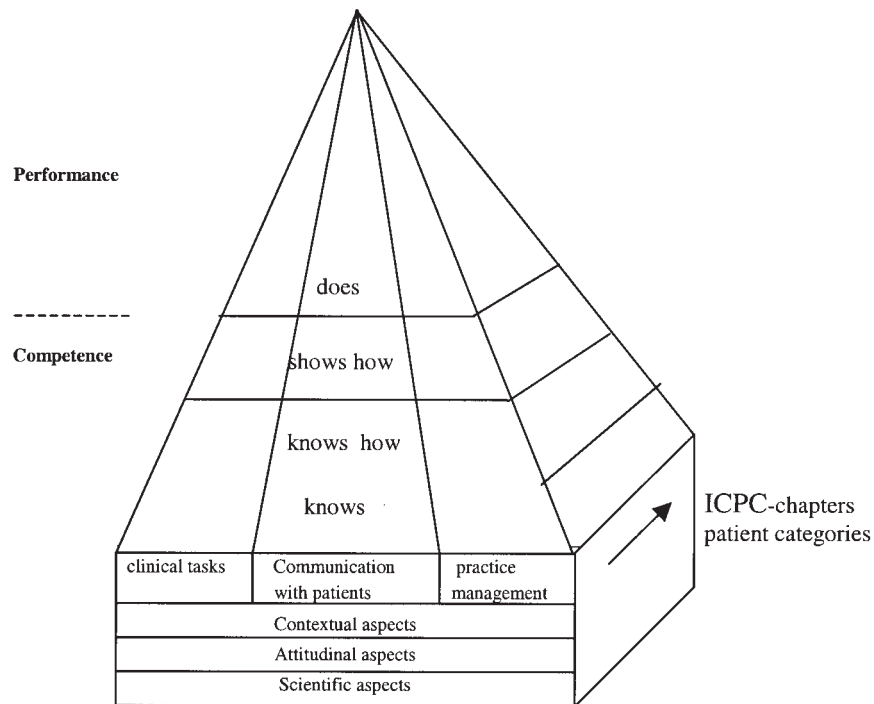


Abbildung 2.

Sicherheit – Übereinstimmung (nach Stacey [3]). Aus: Greenhalgh T, Plsek PE. Complexity science: The challenge of complexity in health care. BMJ 2001;323:625–8, mit freundlicher Genehmigung der BMJ Publishing Group.

Lernen in der komplexen Zone

Vom linearen ... In den Anfängen des Lehrens und Lernens von Grundwissen können «lineare» Denkvorgänge, die in der «simplen» Zone (Abb. 2) angegliedert sind, zugunsten des Verständnisses recht hilfreich sein – vorausgesetzt, dass sich Lehrende und Lernende der Vereinfachung der vermittelten Inhalte bewusst sind. Dabei werden die eher unsicheren Anteile und die unterschiedlichen Meinungen – aus der «komplexen» Zone – zum Lerninhalt bewusst nur angedeutet.

... zum non-linearen Prozess. Lernen – re-

spektive das Aneignen von neuem Verhalten oder die Erweiterung von bisherigem Verhalten – spielt sich auf jeder Stufe der Lernpyramide im Kontext einer realen Lebenssituation und von gemachten Erfahrungen ab. In der Weiter- und Fortbildung befinden sich die bereits beruflich tätigen Lernenden auch in ihrem Berufsalltag in einem komplexen Umfeld. Infolge unterschiedlicher beruflicher Erfahrungswerte sind hier die gegenseitige Übereinstimmung und Sicherheit deutlich kleiner. In diesem höheren Bereich der Lernpyramide führen deshalb in der Regel nur noch «non-lineare» komplexe Lernmethoden zur Erweiterung von Wissen, Kompetenz und Performance: z.B. interaktive Lehr- und Lernformen wie Lernen in Kleingruppen, «story-telling» entsprechend der «narrativen Medizin», problemorientiertes Lernen (PBL) usw. Es handelt sich dabei um prozessorientierte Vorgänge, wobei die Lernenden ihre eigenen Lernziele formulieren und sich das Ganze in einem Kreislauf mit Feedback, Reflexion und Konsolidation abspielt. Lehren und Lernen ist, wie aus dem soeben Gesagten ersichtlich wird, ein kommunikativer Prozess unter mindestens zwei oder meistens mehreren Menschen mit ihrem jeweils eigenen kontextuellen Hintergrund. Dies erklärt noch einmal, dass sich die Weiter- und Fortbildung von Menschen mit einer komplexen Berufserfahrung nur mit

komplexen Methoden erfolgreich gestalten lassen dürfte.

Menschen lernen, weil sie sich ändern wollen – oder müssen? Und umgekehrt, Menschen und Systeme ändern sich, weil sie lernen. Erwachsene lernen am besten im sozialen Kontext, wenn das zu Lernende von unmittelbarer Relevanz ist, das heisst, wenn sie selber ein klar umschriebenes Lernziel kennen und bestimmen können. Dabei sind Lernziele mit rigidem eng vorgeschriebenem Inhalt als wenig lernfördernd möglichst zu vermeiden.

Der Wunsch oder das Bedürfnis zu lernen ergibt sich somit aus der «capability». Das neu Gelernte soll das lernende Individuum oder System befähigen, sich an neue Situationen anzupassen oder sich mit ihnen zu entwickeln. Gleichzeitig soll wiederum – die Spirale dreht sich eine Stufe weiter – die «capability» erweitert werden.

Ein moderner Experte ist nicht mehr derjenige, der viel Wissen gespeichert hat, sondern einer, der weiss, wie er Wissen effizient und gewissenhaft beschaffen kann, und der Verbindungen zwischen vordergründig unzusammenhängenden Gebieten herstellen kann. Für ein solches kontextuelles Verständnis ist es wichtiger, die Beziehung unter den Dingen zu verstehen, als Details über die Einzelheiten zu wissen.

Medizinische Guidelines als Experten-Richtlinien können erst in Aktion treten, wenn das zu behandelnde Problem klar definiert und eingegrenzt ist. Im hausärztlichen Berufsalltag kann eine gegebene komplexe Situation in ihrem komplexen kontextuellen Umfeld in der Regel nur mit Hilfe von Intuition und Imagination des behandelnden Arztes auf einen Punkt eingegrenzt werden, welcher einer Guideline zugänglich – «guideline-fähig» – ist.

Eine sinnvolle Anwendung findet eine Guideline ohnehin nur dann, wenn sie die komplexen Interaktionen und den Kontext der Situation der von einer Guideline betroffenen Kreise einbezieht. Und umgekehrt – je rigider sie sich versteht oder ausgelegt wird, je tiefer sie im linearen Bereich der «simplen» Zone steckt, desto eingeschränkter ist ihr Aktionsradius und desto schlechter ihre Akzeptanz.

Es bestehen keine diesen Artikel betreffenden Interessenskonflikte.

Literatur

- 1 Fraser SW, Greenhalgh T. Coping with complexity: educating for capability. *BMJ* 2001;323:799–803.
- 2 Greenhalgh T, Plsek PE. Complexity science: The challenge of complexity in health care. *BMJ* 2001;323:625–8.
- 3 Stacey RD. Strategic management and organizational dynamics. London: Pitman Publishing; 1996.