

Generalistische Pflegeausbildung

Lernen im Tun und Reflektieren

Jost Buschmeyer
Angelika Dufter-Weis
Sigrid Hepting
Stephanie Juraschek
Nathalie Kleestorfer
Nicolas Schrode

München 2020

Empfohlene Zitierweise:

Jost Buschmeyer / Angelika Dufter-Weis / Sigrid Hepting / Stephanie Juraschek / Nathalie Kleestorfer / Nicolas Schrode (2020): Generalistische Pflegeausbildung. Lernen im Tun und Reflektieren. GAB Whitepaper: München

Dieses Werk ist freigegeben unter den Bedingungen der Creative Commons Lizenz BY-SA 3.0 International: Namensnennung und Weitergabe unter gleichen Bedingungen

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>)



Generalistische Pflegeausbildung – Lernen im Tun und Reflektieren

Die neue generalistische Pflegeausbildung ebnet „per Gesetz“ Wege, die wegführen von der klassischen Anleitung mit Erklären, Vor-machen, Nachmachen und Üben, hin zu einem entdeckenden und selbstgesteuerten Lernen anhand komplexer pflegerischer Aufgaben. Doch wie kann man anspruchsvolle Arbeitsaufgaben so gestalten, dass Auszubildende sie komplett selbstständig durchführen und dabei lernen können – auch wenn sie diese Aufgabe zuvor noch nie gemacht haben? Wie verhindert man dabei eine Über- oder Unterforderung der Lernenden? Und wie lassen sich solche Lernprozesse angemessen begleiten? Seit Mitte 2019 und insbesondere dieses Jahr beschäftigen wir uns gemeinsam mit unseren Praxispartner*innen aus Pflegeeinrichtungen mit diesen Fragen. Dabei er-arbeiten wir Wege, wie Auszubildende möglichst selbstorganisiert im realen pflegerischen Tun und dessen Reflexion lernen können.

Hintergrund: Wissen ist keine Kompetenz

In einem klassischen schulischen Lernverständnis kann man viel gelernt haben und trotzdem nichts können. Denn Wissen ist keine Kompetenz. Erst wenn Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, Werte und Einstellungen im Tun selbstorganisiert zur Bewältigung komplexer Situationen eingesetzt werden, kann man von Können sprechen. Können heißt dann, dass ein Mensch seine Kompetenzen, sein subjektives Vermögen, einsetzt und damit erfolgreich handelt. Genau darin liegt auch der gesetzliche Auftrag der beruflichen Bildung: Menschen dazu zu befähigen, in sich

wandelnden Rahmenbedingungen beruflich handlungsfähig zu sein und zu bleiben (vgl. § 1 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz). Denkt man vor diesem Hintergrund an schulisch vermittelten Stoff, an die theoretische Abarbeitung von nachgebildeten, simulierten Arbeitsaufgaben oder überhaupt an ein Lernen jenseits realer Arbeitsprozesse, stellt sich die Frage, wie weit damit der gesetzliche Auftrag überhaupt angemessen erfüllt werden kann.

Zugleich ist der gesetzliche Auftrag natürlich nicht willkürlich oder zufällig so beschrieben, sondern spiegelt Grundmerkmale postmoderner Arbeitssituationen wider, die von Flüchtigkeit,

Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit gekennzeichnet sind. Ist das in industriellen und herstellenden Bereichen eher ein neueres Phänomen, sind Pflegeprozesse als nicht-berechenbare, situationsgebundene, interaktive (Beziehungs-)Arbeit mit Menschen schon immer durch diese Merkmale gekennzeichnet. Pflegefachkräfte konnten und können in ihrer Arbeit nicht darauf warten, gesagt zu bekommen, wie sie welche Arbeitssituationen bewältigen sollen. Rezeptlösungen taugen in der Interaktionsarbeit nicht. Auch Wissen alleine reicht nicht aus, um professionell pflegen zu können. Stattdessen geht es darum, zu lernen, sein Wissen, seine Fertigkeiten, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen selbstorganisiert zur Bewältigung der jeweiligen (Pflege-)Situation einzusetzen. Das Ziel der Ausbildung ist in anderen Worten kompetentes Pflegehandeln.

Kompetenz-, Situations- und Subjektorientierung in der generalistischen Pflegeausbildung

Kompetenzen in diesem Sinne stehen daher auch im Mittelpunkt der neuen „generalistischen Pflegeausbildung“. Als „generalistisch“ wird diese bezeichnet, da aus drei Ausbildungen eine gemacht wird: Mit dem Pflegeberufegesetz werden die drei Berufsbilder Krankenpfleger*in, Kinderkrankenpfleger*in und Altenpfleger*in zu einer Ausbildung mit dem Abschluss als Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann zusammengeführt.

Besonders an der neuen Pflegeausbildung ist darüber hinaus die Stärkung des Lernorts der praktischen Ausbildung. Stand bisher die schulische Ausbildung an Pflegefachschulen im Mittelpunkt, wird nun die praktische Ausbildung in den stationären Einrichtungen der Langzeitpflege, der ambulanten Pflege und den Krankenhäusern hervorgehoben. Damit rückt zugleich das „Handeln in realen Arbeitssituationen“ in den Mittelpunkt:

„Pflegepraktisches Können [...] wird in der Pflegepraxis dadurch angeeignet, dass die Auszubildenden tun, was sie lernen sollen, nämlich in Pflegesituationen professionell zu handeln.“¹

So schreibt die Fachkommission, die vom BiBB zur Ausarbeitung der neuen Rahmenpläne und entsprechender Begleitmaterialien

578

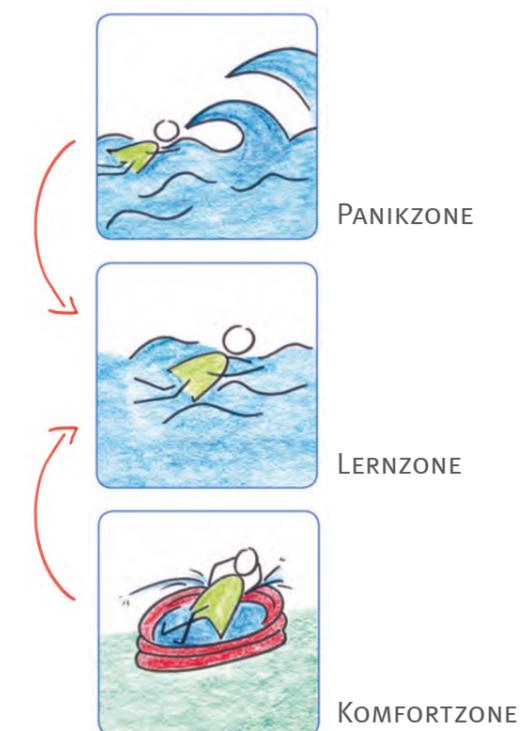
beauftragt wurde, welche die Umsetzung der neuen generalistischen Pflegeausbildung unterstützen sollen. Natürlich haben wir uns von dieser Neuordnung aufgefordert gefühlt, unsere Expertise zur Frage einzubringen, wie kompetenzorientiertes Lernen konkret aussehen und umgesetzt werden kann. Entsprechende Anfragen, die uns aus dem Pflegebereich erreichten, bestätigten dieses „Calling“. Das „pädagogische Paradox“, an dessen praktischer „Lösung“ wir seit langem tüfteln, bringt die Herausforderung darin auf den Punkt:

„Man lernt Handlungen dadurch, dass man tut, was man erst lernen will. Man lehrt Handlungen dadurch, dass man die Lernenden in Situationen bringt, die zu bewältigen sie lernen sollen.“²

In den beiden angeführten Zitaten steckt, was mit „Kompetenzorientierung“, „Situationsorientierung“ und „Subjektorientierung“ gemeint ist: Es geht darum, in der neuen Ausbildung Kompetenzen als Verhaltensmöglichkeiten auszubilden – statt lediglich Wissen anzuhäufen oder Fähigkeiten zu trainieren. Diese Kompetenzen sind zum einen ans Subjekt gebunden, weil sie untrennbar mit dessen persönlicher Wahrnehmung und Handhabung des eigenen Wissens und der eigenen Fertigkeiten/Fähigkeiten sowie den persönlichen Werten und Einstellungen verwoben sind. Zum anderen hängen Kompetenzen bzw. ihr konkreter Einsatz immer vom Kontext ab; denn geht es um die Bewältigung komplexer beruflicher Handlungssituationen, so scheidet ein immer funktionierendes „Schema F“ als Option aus.

Von der Arbeitsaufgabe zur Arbeits- und Lernaufgabe

Gemeinsam mit unseren Praxispartner*innen bewegte uns vor allem die Frage, wie sich ein solches Lernen konkret konzipieren, gestalten und begleiten lässt. Und wie ein solches Konzept genügend Pragmatismus und Flexibilität in sich trägt, um damit ins Tun zu kommen – trotz der und mit den immensen Herausforderungen, vor denen der Pflegesektor derzeit pandemiebedingt steht. Vor dem Hintergrund der Anforderungen aus den Ordnungsmitteln (Rahmenpläne der Ausbildung, Pflegeberufegesetz, Begleitmaterialien) und den konkreten Pflegeaufgaben und -situationen der Pflegepraxis vor Ort gingen wir dabei in erster Linie den eingangs aufgeworfenen Fragen nach:



Wie kann man anspruchsvolle Arbeitsaufgaben so gestalten, dass Auszubildende sie komplett selbstständig durchführen und dabei lernen können – auch wenn sie diese Aufgabe zuvor noch nie gemacht haben? Wie kann das gelingen, ohne die Auszubildenden zu über- oder zu unterfordern? Wie kann man sie dabei angemessen begleiten?

Unbestreitbar ist wohl zunächst einmal: Schwimmen lernt man nur im Wasser.³ Aber wie kann man es schaffen, die Lernenden nicht einfach „ins kalte Wasser zu werfen“ und sie damit zu überfordern und in Panik zu versetzen? Wie kann man sie so fördern, dass sie schrittweise und gezielt immer mehr in die Selbstständigkeit kommen und Selbstorganisationsfähigkeit aufbauen?

Diesen Fragen nachgehend entstand in mehreren Entwicklungsschleifen die folgende Grundstruktur von Arbeits- und Lernaufgaben. Die Schritte fußen dabei auf unserem Lernmodell nach Burger et al. 2020, das aus den Schritten „Vordenken“ – „Tun und Erleben“ – „Nachdenken“ besteht.

1. SCHRITT: AUFGABE ÜBERNEHMEN

Darum geht es:

Auszubildende bekommen eine anspruchsvolle Aufgabe aus der täglichen Pflegepraxis, die sie selbstständig bearbeiten. Sie übernehmen die Verantwortung für die vollständige Planung inkl. Informationsbeschaffung aus der Pflegeakte, Durchführung und abschließender Dokumentation der Pflegehandlung, auch wenn sie diese zuvor noch nie gemacht haben.

Ein Beispiel:

Eine mögliche Formulierung des Auftrags könnte so lauten: „Unterstützen Sie einen zu pflegenden Menschen beim möglichst selbständigen Essen und Trinken. Besprechen Sie mit Ihrer Praxisanleiter*in, mit welchem zu pflegenden Menschen Sie diese Aufgaben ausführen können.“

Dabei (außerdem) im Fokus:

Im Zentrum dieser Form des Lernens steht das Gespräch. Gemeinsam vereinbaren Azubi und Praxisanleiter*in die Aufgabe und wählen einen zu pflegenden Menschen aus. So kann zum Beispiel bei einem Azubi ohne oder mit nur geringen Vorkenntnissen ein zu pflegender Mensch ausgewählt werden, der in der Lage ist, selbstständig zu essen und zu trinken, aber etwa Unterstützung dabei benötigt, die Speisen in eine mundgerechte Form zu bringen. Der Grad an Selbständigkeit des zu pflegenden Menschen bestimmt den Anforderungsgrad der Aufgabe an den Azubi.

2. SCHRITT: SELBSTSTÄNDIGE VORBEREITUNG („VORDENKEN“)

Darum geht es:

Im Gespräch wählen Praxisanleiter*in und Azubi blicklenkende Fragen und Erkundungsaufgaben aus, die den Azubi dabei unterstützen, sich auf die neue Aufgabe gezielt selbstständig vorzubereiten. Es findet keine Erklärung oder Anleitung seitens der Praxisanleitung statt. Diese Fragen und Aufgaben dienen auch dazu, den Anforderungsgrad der Aufgabe zu regulieren (die „Lernzone“ zu finden!). Dabei gilt: so viel Freiraum wie möglich, so viel Struktur wie nötig.

Beispiele für solche Fragen und Aufgaben zur Vorbereitung sind:

- Welche Bedeutung hat Essen und Trinken für zu pflegende Menschen?
- Wo fühle ich mich in Bezug auf die Aufgabe schon sicher?
- Was darf auf keinen Fall passieren?
- Sammeln Sie die für diese Pflegehandlung und bezogen auf die zu pflegende Person relevanten Informationen.
- Welche Hygienemaßnahmen muss ich beachten?
- Was muss ich im Nachgang dokumentieren und welche Information weitergeben?
- Planen Sie Ihre Vorgehensweise für diese konkrete zu pflegende Person – erstellen Sie sich eine situationsbezogene Checkliste.

Dabei (außerdem) im Fokus:

Nachdem die Auszubildenden diese Erkundungsfragen bearbeitet bzw. die Arbeitsplanung abgeschlossen haben, werden die Ergebnisse der Planung besprochen. Hier können Praxisanleiter*innen über Nachfragen sicherstellen, dass die Arbeitsplanung vollständig ist und die Azubis an alle wesentlichen Aspekte gedacht haben. So kann man auch Fehlern vorbeugen, die das Wohl des zu pflegenden Menschen gefährden.

3. SCHRITT: SELBSTSTÄNDIGE DURCHFÜHRUNG („TUN UND ERLEBEN“)

Darum geht's:

Jetzt geht es um den für Praxisanleiter*innen wohl herausforderndste Teil: Sie lassen los, trauen zu, halten sich zurück, lassen Fehler und Umwege zu, während die Auszubildenden die Aufgabe selbstständig durchführen.

Ein Beispiel:

Eine Praxisanleiter*in beobachtet, wie eine Pflegeauszubildende einen zu pflegenden Menschen beim Essen und Trinken unterstützt. Sie bemerkt, dass die Auszubildende die einzelnen Handlungsschritte dabei aus ihrer Sicht eher ungeschickt – uneffektiv, unergonomisch, etc. – reiht. Der „innere Besserwisser“, der es natürlich nur gut meint, drängt die Praxisanleiter*in dazu, zu intervenieren: „So geht das nicht/ Macht das keinen Sinn! Du musst es so und so machen, dann funktioniert es doch viel besser!“ Doch die Praxisanleiter*in weiß: Wenn sie das tut, dann stiehlt sie der Auszubildenden wichtige Lernchancen. Denn im Reflexionsgespräch nach der Durchführung kommt die Auszubildende selbst darauf, an welchen Stellen sie es anders und besser machen könnte (vielleicht sogar noch sinnvoller als die Praxisanleiter*in es ihr vorgeschlagen hätte).

Dabei (außerdem) im Fokus:

Aktive Passivität. Das bedeutet: Sich zurückhalten im Eingreifen und Intervenieren und stattdessen tun und lernen lassen! Und zugleich, wo möglich: innerlich aktiv, beobachtend dabei sein.

4. SCHRITT: NACHBEREITUNG UND REFLEXION („NACHDENKEN“)

Darum geht's:

Reflexionsgespräche zwischen Praxisanleiter*in und Azubi finden nach der Umsetzung der Aufgabe statt. Die Azubis bereiten sich auf diese Gespräche mit Hilfe von Selbstreflexionsfragen vor.

Beispiele für Reflexionsfragen sind:

- Wie bin ich vorgegangen?
- Welche Schritte meines Plans konnte ich einhalten, welche nicht?
- Was würde ich beim nächsten Mal anders machen?

Dabei (außerdem) im Fokus:

Kein Lernen ohne Reflexion! Erst durch das Reflektieren des eigenen Handelns werden Lernenden ihr Vorgehen, ihre Strategien, aber vor allem auch ihre Werte und Haltungen, mit denen sie in der jeweiligen Handlungssituation agiert haben, bewusst.

Ein zur Organisation passendes, stimmiges Ausbildungskonzept

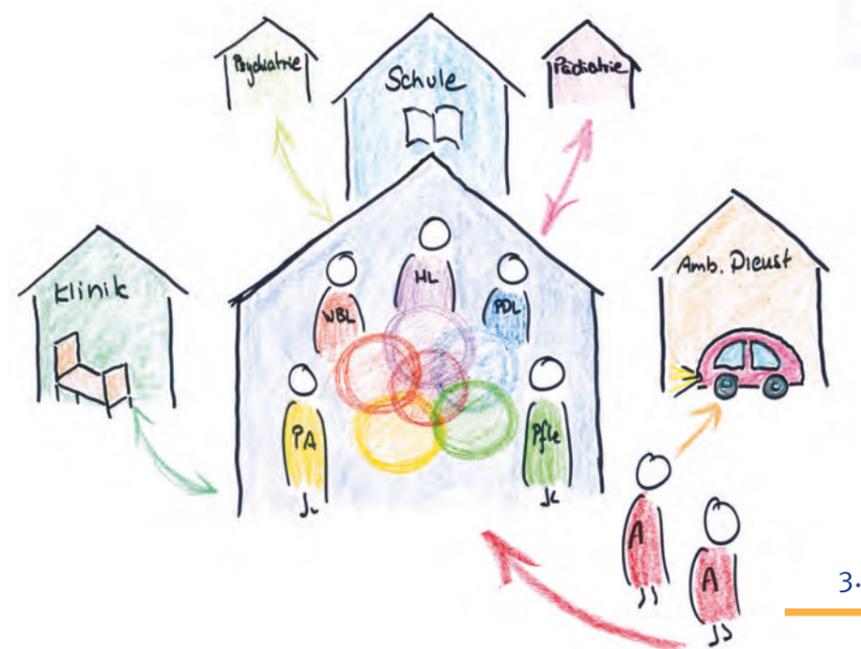
Auch wenn die pflegfachlichen Kompetenzen, die in der neuen generalistischen Pflegeausbildung erworben werden sollen, übergreifend beschrieben sind, hat doch jede Einrichtung ihr ganz eigenes Wesen, d.h. ihre spezifischen Haltungen, Werte und weitere Besonderheiten nach denen ihre Mitglieder handeln. Man kann auch von der „Unternehmenskultur“ sprechen. Um die Ausbildungspraxis vor Ort zu unterstützen, ist daher ein trägerspezifisches Ausbildungshandbuch gefragt. Dieses enthält konkrete und spezifische Formulierungen der Arbeits-

aufgaben und eine breite Auswahl an blicklenkenden Fragen und Erkundungsaufgaben, die für die jeweilige Aufgabe in Vorbereitung, Durchführung und Reflexion individuell ausgewählt werden können. Von der Praxisanleitung erfordert die Begleitung von arbeitsintegrierten, selbstorganisierten Lernprozessen oft ein Umlernen: weg von der Unterweisung, hin zur Unterstützung selbstgesteuerter Lernprozesse. Einrichtungen sind gefordert, Qualifizierungswege zu entwickeln, die die Praxisanleiter*innen bei diesem Rollenwandel begleiten.

1.



2.



3.

Damit fokussieren wir auf drei Aspekte, die dazu dienen, die neue Ausbildung in die Umsetzung zu bringen:

1. Das trägerspezifische Ausbildungshandbuch

Entsprechend begleiten wir derzeit verschiedene Pflegeeinrichtungen dabei, die Grundprinzipien, „Werkzeuge“ und „Instrumente“, die wir in u.a. gemeinsam mit einem Altenpflegeheim in Frankfurt a.M. entwickelt haben, in ihrer Einrichtung angemessen und sinnvoll zu adaptieren und zu skalieren.

2. Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Untrennbar damit verbunden ist die Entwicklung von Qualifizierungswegen, die die Pflegefachkräfte, die in die praktische Ausbildung eingebunden sind, bei dem notwendigen Rollenwandel begleiten und sie mit wirksamen Ansätzen und Instrumenten zur Unterstützung der Lernprozesse der Auszubildenden ausstatten. Hierzu qualifizieren wir auch Multiplikator*innen.

3. Die Organisation der Ausbildung

Schließlich gilt es für dieses neue Lernen entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen: die Einführung und Verstetigung des arbeitsintegrierten Lernens erfordern eine angemessene Einbettung in Bezug auf Strukturen, Prozesse und Beziehungen. Wir begleiten die entsprechenden Organisationsentwicklungs- und Lernprozesse und unterstützen Einrichtungen bei der Erarbeitung und Etablierung einer neuen, für sie und die neue Ausbildung stimmigen Lernkultur.

Ab sofort: Umsetzungs-Partnerschaften

Bis heute haben wir für den „Orientierungseinsatz“ (1. Ausbildungsjahr) einen Prototypen eines kompetenzorientierten Ausbildungskonzepts entwickelt. Er besteht aus Arbeits- und Lernaufgaben für konkrete Pflegesituationen sowie didaktischen Begleitinstrumentarien (zur Lernbegleitung durch Praxisanleiter*innen, „Spickzettel“ und unterstützendes Material für Auszubildende, etc.). Unsere Praxispartner*innen haben erste Erfahrungen mit dem Konzept im begonnenen Ausbildungsjahr gemacht, die wir aufgreifen und die dynamisch in die Weiterentwicklung einer optimierten β -Version des Materials einfließen. Die Arbeits- und Lernaufgaben für die Pflichteinsätze (2. und 3. Ausbildungsjahr) sind derzeit in Arbeit.

In unserem agilen Vorgehen haben wir das Konzept nun so weit zu einem Produkt entwickelt, dass wir es weiter verbreiten können. Wir bieten Interessent*innen, die selbst auf der Suche nach einer für sie angemessenen und sinnvollen Umsetzung der generalistischen Ausbildung sind, unsere Unterstützung an. Sprechen Sie uns an und kommen Sie mit uns ins Gespräch. Gemeinsam mit Ihnen bilden wir eine passgenaue Entwicklungspartnerschaft, damit Sie in Ihrer Einrichtung die Chancen der „Generalistik“ nutzen können und Ihre Ausbildung „vom Kopf auf die Füße“ stellen.

¹ Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz (2020): Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung 2., überarbeitete Auflage. Bonn. URL unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Rahmenplaene_BARRIEREFREI_FINAL.pdf, S. 19

² Bauer, Hans G. et al. (2006): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann, 2. Aufl., GAB-Reihe "Beiträge zur Arbeit - Lernen - Persönlichkeitsentwicklung" Band 3, Bielefeld. S. 30

³ Eine Aussage, die Johann Wolfgang von Goethe zugesprochen wird.