

1. Worum ging es in den Sessions?

In den **Sessions 1 und 5** „**Na, auch kein Bock? – Entdecke die Möglichkeiten der Motivation in der Ausbildung!**“ ging es um das Thema Motivation in der Ausbildung. Auszubildende starten mit einer sehr hohen Motivation in die Pflegeausbildung, welche nach einer gewissen Zeit nachlässt. Dieser Umstand führt zu einer Reduzierung der Leistung im praktischen wie auch im theoretischen Bereich der Ausbildung. Mit Blick auf die Frage, wie die Ausbildung attraktiv gestaltet werden könnte, sodass die Motivation über den Ausbildungszeitraum hinweg erhalten bleibt, wurde aus verschiedenen Ebenen betrachtet. Mit einer guten Heranführung an die beruflichen Aufgaben kann eine Über-, aber auch Unterforderung der Auszubildenden vermieden werden und die Motivation erhalten bleiben. Attraktive und innovative Lernsettings und Methodenvielfalt im Lern- und Lehrprozess sind hier entscheidende Schlüssel zur Motivation der Auszubildenden. Ein weiterer Schlüssel zum Erhalt und zur Förderung der Motivation bei Auszubildenden ist das Wissen um den Menschen, der durch die Ausbildung begleitet wird. Über eine gute Kommunikation mit dem Auszubildenden können Motivationen erschlossen und gezielt durch die Praxisanleitung angesteuert werden. Es zeigte sich erneut, dass Praxisanleitung eine sehr wichtige Funktion im Entwicklungsprozess von Fachkräften hat. Praxisanleitung stellt nicht nur den Theorie-Praxis-Transfer sicher, sondern ist auch ein wichtiger Baustein in der persönlichen Entwicklung zukünftiger Fachkräfte in der Pflege.

In der **Session 2** - „**Gestaltung attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen**“ stellte Fabian Dzewas-Rehm (ver.di Mittelhessen) Befragungsergebnisse zur Entwicklung von Entlastungs-Tarifverträgen aus Sicht von Auszubildenden vor (s. Foliensatz). Die Session nimmt daraus die Punkte Praxisanleitung, Förderung der Sprachkompetenz und Unterstützung der Schulen durch Schulsozialpädagog*innen und Schulpsycholog*innen auf. Good-Practice-Beispiele zur Gestaltung der Praxisanleitung: Berichtet wurde über Maßnahmen zur Sicherstellung der Praxisanleitung durch Freistellungsregelungen, weitere Verbesserungen bei der Koordination der Praxisanleitung, die Einrichtung von Demo-Räumen, zusätzliche Mentoren-Systeme als Unterstützung bei der praktischen Ausbildung und Gruppenanleitungen.

- Good-Practice-Beispiele zur Gestaltung der Praxisanleitung: Berichtet wurde über Maßnahmen zur Sicherstellung der Praxisanleitung durch Freistellungsregelungen, weitere Verbesserungen bei der Koordination der Praxisanleitung, die Einrichtung von Demo-Räumen, zusätzliche Mentoren-Systeme als Unterstützung bei der praktischen Ausbildung und Gruppenanleitungen.
- Link zum im Vortrag angesprochenen „PASE“ des UK Münster: <https://www.bibliomed-pflege.de/sp/artikel/46345-praxisanleitung-neu-denken>
- Good-Practice-Beispiele zur Förderung der Sprachkompetenz: Lehrkräftefortbildung „sprachsensibles Unterrichten“, „Sprachförderung für Menschen anderer Herkunftsländer“, Organisierung von Sprachkursen „Deutsch“ und Nachhilfe-Angebote für Auszubildende, Nutzung von online-Angeboten zur Förderung der Sprachkompetenz (z.B. <https://www.ein-tag-deutsch.de/>)

Die **Session 3** „**Neue Wege, neue Zielgruppen: Die generalistische Pflegeausbildung in Teilzeit – Impulse für eine erfolgreiche Umsetzung**“ informierte anhand eines Umsetzungsbeispiels über die Möglichkeiten einer Teilzeitausbildung. Das Asklepios Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Nordhessen bietet alle zwei Jahre einen Teilzeitkurs an. Alle Plätze können besetzt werden, das Angebot ist attraktiv. Damit stellt die Teilzeitausbildung auch eine Chance dar, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Aus Sicht der Pflegeschule ist die Lerngruppe von einer besonders unterstützenden Atmosphäre geprägt, Ausbildungsabbrüche

werden vermieden. Jedoch ist Überzeugungsarbeit in der Pflegepraxis notwendig. Eine kontinuierliche, intensive Kommunikation ist unerlässlich. Insbesondere die Praxisanleitungen sind einzubinden. Die Mitgliedschaft in einem Ausbildungsverbund kann die Etablierung einer Teilzeitausbildung erleichtern. Weitere Information und Beratung zur Teilzeitausbildung finden Sie hier:

- Beratungsteam Pflegeausbildung des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA):
<https://www.pflegeausbildung.net/beratung-und-information/beratungsteam-pflegeausbildung/Hessen.html>
- VbFF – Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. in Frankfurt
- Der Verein hat die Teilzeitausbildung in der Pflege im Fokus und veranstaltet jährlich ein Netzwerktreffen „Teilzeitausbildungen in der Pflege“
<https://www.vbff-ffm.de/angebote/berufsvorbereitung/begleitete-teilzeitausbildung-zur-pflegfachkraft/>
- Fact Sheet zur Teilzeitausbildung -
Projekt Teilzeit in der Pflegeausbildung (TiPa) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB):
<https://www.bibb.de/de/137958.php>

In der **Session 4 „Pflege beruflich und akademisch qualifiziert lernen“** hat Professorin Miriam Peters von der Frankfurt University of Applied Sciences in die akademische Pflegeausbildung eingeführt (siehe Foliensatz). Dabei hat sie auch Ideen und Konzepte für Aufgaben- und Tätigkeitsprofile entlang der unterschiedlichen Qualifikationsstufen vorgestellt, was zu einer angeregten Diskussion führte. Aufgabenbereiche liegen sowohl in der direkten Pflege (Pflegeprozesssteuerung und Gestaltung von hochkomplexen Pflegesituationen, Heilkunde Übertragung, Aufbau evidenzbasierter Pflegepraxis) als auch in der indirekten Pflege (Kolllegiale Beratung, Fallbezogenes Qualitätsmanagement, Umsetzung von Leitlinien). Es geht nicht darum, die berufliche Ausbildung abzuwerten, sondern eine gute Weiterentwicklung und Zusammenarbeit im Team zu erreichen, eine Zusammenarbeit von beruflich qualifizierten, von Mitarbeitenden mit und ohne Weiterbildungen, Bachelor und Masterabschlüssen und unterschiedlichen Praxiserfahrungen. Um den kommenden Herausforderungen in der Pflege gerecht zu werden, braucht es eine Neustrukturierung der Aufgaben in der direkten Pflege. Es bedarf bspw. mehr Fallbesprechungen und eines Case Management. Neue Herausforderungen sollen pflegewissenschaftlich aufgearbeitet und die Ergebnisse anderen Pflegenden zur Verfügung gestellt werden.

In der **Session 6 „Sprachschwierigkeiten bewältigen - Integriertes Fach- und Sprachlernen“** ging es darum, wie man fachliches Lernen und Sprachlernen in der Pflegeschule, aber auch in der Praxis verknüpfen kann. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationsgeschichte nimmt ebenso zu wie die Zahl der aus dem Ausland zugewanderten bzw. angeworbenen Pflegefachpersonen in Anpassungsmaßnahmen. Die Sprachschwierigkeiten, die diese mitbringen, sind vielschichtig. Damit Lehrkräfte (und Praxisanleitungen) gut unterstützen können, sind Weiterbildungen zur DaZ-Lehrkraft (<https://lehrkraefteakademie.hessen.de/fortbildung-und-beratung/schulische-integration/basisqualifizierung-deutsch-als-zweitsprache>) oder FaberiS-Sprachförderkraft (<https://faberis.frap-server.de/>) zu empfehlen. Diese stehen auch Praxisanleitungen offen; die Ausbildungspauschalen enthalten Mittel, die für entsprechende Weiterbildungen genutzt werden können. Rückfragen gerne an Frau Warnke-Kilian vom DIALOG-Bildungsinstitut Kassel (<https://dialog-kilian.de/>).

In der **Session 7 „Helferausbildung in der Altenpflege“** wurden Voraussetzungen, Inhalte und praktische Ausgestaltung der Altenpflegehilfeausbildung vorgestellt. Durch die Regelungen der Generalistik ist die Zahl der Übergänge in die verkürzte Fachkraftausbildung gesunken, mehr APH-Absolventinnen und Absolventen müssen die vollen drei Jahre der Fachkraftausbildung absolvieren. Hierzu gibt es aktuell noch keine Lösungsansätze. Allerdings wird auch Möglichkeit einer Verkürzung der APH-Ausbildung bei vorliegender Berufspraxis noch selten genutzt, hier wäre mehr Aufklärungsarbeit nötig, um die Ausbildungszahlen zu steigern. Die Erhöhung der Stundenzahl für die Praxiseinsätze führt zu Engpässen v.a. im ambulanten Bereich. Zudem ist die Finanzierung der APH-Ausbildung unzureichend geregelt (keine Finanzierung der Praxisanleitung, nur anteilige Refinanzierung der Ausbildungskosten über Ausbildungszuschlag). Verschärft wird das Ganze durch die unterschiedlichen Finanzierungsmodi von Generalistik und APH-Ausbildung. Die Initiative des Bundesgesetzgebers für eine generalistische Pflegeassistenz-ausbildung bietet Chancen für eine Vereinheitlichung und für eine Regelung der Finanzierung.

2. Welche To Dos wurden aus den Sessions abgeleitet?

...für die Politik	...für die Verbandsebene	...für die Einrichtungen/Schulen
Schulpsychologische und schulsozialpädagogische Unterstützung: Regelung und Finanzierung		Schulpsychologische und schulsozialpädagogische Unterstützung in Unterricht und Praxis einbinden
Sprachförderung: noch breitere Öffentlichkeit für vorhandene Angebote schaffen	Sprachförderung: noch breitere Öffentlichkeit für vorhandene Angebote schaffen	Fortbildungsangebote „Mentor*innen-Training“ als Ergänzung zur Praxisanleitung
Derzeit ist der Übergang von einem FSJ in die Ausbildung für Personen aus Drittstaaten schwierig, denn es muss ein neuer Aufenthaltstitel beantragt werden. Zudem kommt es aus unterschiedlichen Gründen immer wieder zu Abschiebungen von Auszubildenden, die nur mit viel Mühe abgewendet werden können. Die Landespolitik sollte sich auf Bundesebene für Vereinfachungen des Aufenthaltsrechts einsetzen, um mehr Übergänge in Ausbildung zu ermöglichen bzw. den Verbleib in der Ausbildung zu sichern.	Sensibilisierung und Werbung für die Teilzeitausbildung, um die Reichweite zu vergrößern	Sprachförderung: konsequente Nutzung der vorhandenen Angebote
Kontinuierlich für das Modell der Teilzeitausbildung werben, um die Reichweite zu vergrößern	Informationen zu den Möglichkeiten des Pflegestudiums streuen, Vereinbarungen mit Hochschulen treffen.	Einrichtungen sollten sich stärker für interkulturelle Trainings öffnen, um die betriebliche Integration zu befördern.

Dokumentation „Ausbildung attraktiv und nachhaltig gestalten“

<p>Gute Rahmenbedingungen für eine Teilzeitausbildung ermöglichen (z.B. für die Ausbildung von zusätzlichen Pflegepädagogen), um die Ausbildungszahlen zu stabilisieren bzw. zu steigern</p>	<p>Bei Stellenbeschreibungen und Entwicklung von Tätigkeitsprofilen der Teams (unter Einbeziehung akademischer Pflegekräfte) unterstützen.</p>	<p>Praxisanleitungen sind eine wichtige Zielgruppe für Fortbildungen, die auf die Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen zielen. Leider nehmen sie noch selten an entsprechenden Angeboten teil. Die Einrichtungen sollten sie dahingehend bestärken.</p>
<p>Heterogene Zielgruppen am Ausbildungsmarkt genau in den Blick nehmen (Care- und Sorgearbeitende, Umschüler/innen, Migrant/innen)</p>	<p>Refinanzierung von Einsatzfeldern von akademisch qualifizierten Pflegefachkräften verhandeln.</p>	<p>Zentrale Prüfungsaufgaben sollten sprachsensibler gestaltet werden. Darauf sollten die Vertreterinnen und Vertreter der Pflegeschulen, die die Fälle für die Prüfungen erarbeiten, sowie das HlFGP künftig stärker achten.</p>
<p>Die Politik hat mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz rechtliche Grundlagen geschaffen. Jetzt muss weiter an der Umsetzung gefeilt werden.</p>	<p>Mehr Werbung für die APH-Ausbildung</p>	<p>Mut haben, Teilzeitausbildung auszuprobieren. Offensives Marketing betreiben und Informationen bereitstellen, um neue Zielgruppen zu erschließen. Heterogene Personengruppen adressieren und Ausbildungspotenzial steigern.</p>
<p>APH-Ausbildung: Bessere Refinanzierung der Praxisanleitung und der Mehrkosten der Ausbildungsvergütung</p>	<p>APH-Ausbildung: stärkere Kommunikation der Verkürzungsmöglichkeiten für berufserfahrene Pflegehilfskräfte</p>	<p>Gute Lernortkooperationen und Ausbildungsverbünde sind wichtig. Mit den Kooperationspartnern in Dialog gehen und alle Beteiligten intern und extern von Beginn an gut mit nehmen, insbesondere die Praxisanleitungen. Gemeinsam im Vorfeld Bedenken klären und lösen. Netzwerke aufbauen: In Ausbildungsverbänden für TZ-Ausbildung werben, ggf. neue Kooperationen schließen</p>
		<p>Varianten der Teilzeit-Ausbildung nutzen: Integrative Klassen oder komplette Klassen sind möglich, dadurch leichter zu realisieren.</p>
		<p>Offen sein für neue Modelle der Ausbildung und die Vielzahl von Lebensentwürfen</p>
		<p>In den Teams klären, ob der Einsatz für Studierende im Betrieb in Frage kommt.</p>

Dokumentation „Ausbildung attraktiv und nachhaltig gestalten“

		Um den kommenden Herausforderungen in der Pflege gerecht zu werden, braucht es eine Neustrukturierung der Aufgaben in der direkten Pflege und in den Teams. Für akademisch Qualifizierte wurden insbesondere Falldiskussionen und Case Management als Aufgabe besprochen und das auftretende Herausforderungen pflegewissenschaftlich aufgearbeitet und Ergebnisse anderen Pflegenden zur Verfügung gestellt werden.
		Mehr Werbung für die APH-Ausbildung
		APH-Ausbildung: stärkere Kommunikation der Verkürzungsmöglichkeiten für berufserfahrene Pflegehilfskräfte
		APH-Ausbildung: Erhöhung der Ausbildungszahlen