

1. Worum ging es in den Workshops?

Im **Workshop 1 „Gewinnung und Begleitung von Auszubildenden – Projekt WiP (Wege in die Pflegeausbildung)“** wurde ein Projekt von Involas vorgestellt, das von der Stadt Offenbach und dem Landkreis Offenbach bzw. den jeweiligen Arbeitsverwaltungen finanziert wird. Im Projekt erhalten an der Pflege interessierte Personen Berufsorientierung, vielfältige Beratung, Verweisberatung, Sprach- und Förderunterricht (Nachhilfe, Prüfungsvorbereitung usw.), aber auch zusätzliche, präventiv ausgerichtete Unterstützungsworkshops (z.B. zur Burnout-Prävention im Pflegeberuf). Zwei Projektteilnehmende berichteten über ihren beruflichen Werdegang und den vielfältigen Abbruchrisiken, mit denen sie konfrontiert waren. Ohne die Unterstützung durch das WiP-Projektteam befänden sich die beiden womöglich nicht kurz vor dem Abschluss der Fachkraftausbildung. Derzeit werden im Projekt 81 Personen unterstützt, 52 davon befinden sich in einer Pflegeausbildung, nicht wenige in einer Teilzeitausbildung. Die Gruppe ist altersmäßig sehr heterogen, hat aber in der Regel eine Migrationsgeschichte. Das Projekt kann mit seiner mehr als zehnjährigen Laufzeit als Erfolgsmodell angesehen werden. Eine unbefristete Regelfinanzierung konnte jedoch bislang nicht gefunden werden. Dennoch könnten mehr Landkreise und kreisfreien Städte entsprechende Projekte fördern. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung auch im Rahmen der neuen Pflegefachassistentenausbildung erhalten bleiben.

Im Rahmen von **Workshop 2 „Training on the job – Erfahrungsberichte zur Umsetzung: Azubis leiten einen Wohnbereich“** veranschaulichte Thomas Grabs am Beispiel eines Pilotprojekts des AGAPLESION WOHNEN & PFLEGEN Elisabethenstifts und der Akademie für Pflege- und Sozialberufe der Mission Leben aufgezeigt, welches Potenzial praxisnahe Lernformate in der Pflegeausbildung bieten. Im Zentrum stand die Frage, wie Lernen unter realen Bedingungen so gestaltet werden kann, dass Auszubildende Verantwortung übernehmen und gleichzeitig fachlich sowie pädagogisch begleitet werden. Das vorgestellte Projekt setzt genau hier an: Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr aus der stationären und ambulanten Langzeitpflege gestalten als Team den Alltag auf einem Wohnbereich und üben sich dabei gezielt darin, Pflegeprozesse, Organisation und Zusammenarbeit eigenständig zu steuern. So entwickeln sie ihre Kompetenzen unter realen Bedingungen weiter. Didaktisch ist das Projekt als begleiteter Lernraum konzipiert, in dem praktische Erfahrungen, strukturierte Reflexion und kontinuierliches Feedback eng miteinander verzahnt sind. Die Begleitung durch Praxisanleitende und Lehrkräfte der Pflegeschule stellt sicher, dass Lernprozesse gezielt unterstützt und gleichzeitig die Versorgungsqualität gewährleistet werden. Im Rahmen der Auswertung wurde deutlich, dass für eine Weiterentwicklung insbesondere eine noch stärkere Eigenverantwortung der Auszubildenden sowie eine längere Projektlaufzeit sinnvoll sind. Diskutiert wurde eine Struktur mit einer einwöchigen Orientierungsphase zur Einarbeitung der externen Auszubildenden in die Abläufe und Teamentwicklung sowie einer anschließenden zweiwöchigen Durchführungsphase im Früh- und Spätdienst. Im Ergebnis zeigt sich, dass praxisnahe Lernformate einen wesentlichen Beitrag zur Kompetenzentwicklung, zur Stärkung des beruflichen Selbstverständnisses und zur Vorbereitung auf die Anforderungen des Berufsalltags leisten können. Zentrale Erfolgsfaktoren sind ein klar strukturierter Rahmen, ausreichende zeitliche und personelle Kapazitäten sowie eine kontinuierliche fachliche Begleitung.

Im anschließenden Austausch wurde deutlich, dass vergleichbare Projekte in verschiedenen Einrichtungen umgesetzt werden oder in Planung sind. Der gewinnbringende Austausch zu unterschiedlichen Umsetzungsvarianten ermöglichte es, voneinander zu lernen und bot insbesondere Einrichtungen mit entsprechenden Planungen wertvolle Impulse. Dies unterstreicht das Potenzial, praxisnahe Lernformate systematisch in die Pflegeausbildung zu integrieren.

Im **Workshop 3 „Lerncoaching – Ein Projekt zur Unterstützung in der Ausbildung“** wurde aus den Lahn-Dill-Kliniken berichtet (siehe Foliensatz). Genutzt wird das Coaching-Angebot insbesondere von Auszubildenden in Examenskursen, während der Probezeit und vor Zwischenprüfungen (Prüfungsangst). In der Regel werden 6 – 10 Sitzungen à 1,5 – 2 Stunden vereinbart und durchgeführt. Manchmal ist auch ein Gespräch bzw. eine Coachingsitzung ausreichend.

Lerncoaching konzentriert sich auf die Vermittlung von Lernstrategien. Theoretischer und praktischer Unterricht wird dabei nicht gegeben. Es gibt auch keine Nachweispflicht. Eine Dokumentation erfolgt ausschließlich intern. Die Rollen zwischen Lehre und Coaching sind klar getrennt. Das Coaching erfolgt nicht in einer Doppelfunktion Lehrer/in / Coach. Die Leitungsfunktion innerhalb der Ausbildungsstätte wurde vom Coach zurückgegeben.

Bezüglich möglicher Lernprobleme in Verbindung mit nicht ausreichender Sprachkompetenz gibt es im Bildungszentrum eine eigens dafür bestellte und ausgebildete Sprachförderkraft.

Eine Erweiterung des Lerncoaching-Angebots an weitere umliegende Pflegeschulen und Praxisbereiche ist grundsätzlich denkbar, derzeit allerdings nicht vorgesehen. Eine Refinanzierungsmöglichkeit für das Lerncoaching gibt es derzeit nicht. Die anbietende Klinik sieht das Angebot als hausindividuelles Investment in die Zukunft. Das Lerncoaching steht nicht in Konkurrenz zu anderen Maßnahmen der Förderung und Begleitung von Auszubildenden, z.B. einer Schulsozialarbeit. All diese Maßnahmen ergänzen sich zu einem Gesamtkonzept psycho-sozialer Begleitung.

Im **Workshop 4 „Room of Horror“ – Simulationsbasiertes Lernen als Schutzraum für Auszubildende** stellte Laura Pappert (akademisierte Praxisanleitung / -Koordinatorin, Intensivstation des Herz-Jesu-Krankenhaus Fulda) ein simulationsbasiertes Lernformat vor, das am Herz-Jesu-Krankenhaus Fulda aus einem Projekt zur Patientensicherheit entstanden war (damals: Room of Horror). Im sogenannten „Room of Error“ können Auszubildende in einem geschützten Rahmen bewusst platzierte Fehler in Pflegesituationen entdecken und bearbeiten, Beratungsgespräche üben – ohne Angst vor realen Konsequenzen. Und das Ganze in einem zur Verfügung gestellten Patientenzimmer, das bei Bedarf in Minuten wieder zum Patientenzimmer zur Verfügung gestellt werden kann. Das Format setzt auf selbstorganisiertes und simulationsbasiertes Lernen (SOL/SBL) und macht Auszubildende von passiven Zuschauenden zu aktiv Handelnden. Für die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen ist das besonders wertvoll: Wer frühzeitig ein realistisches Berufsbild entwickelt, Verantwortung übt und Teamzugehörigkeit erlebt, muss weniger einen Praxisschock in der Realität erleben.

Das Format wurde u. a. eingesetzt beim Tag der Patientensicherheit, in der Einführungswoche und beim Girls and Boys Day, bei Messepräsentationen als „Room of Error“ und im Rahmen von Reanimationsübungen / Fortbildung.

Ausbildungsabbrüche können verhindert werden durch eine offene Fehlerkultur, die Angst und Praxisschocks reduziert. Der „Room of Error“ stärkt zudem berufliches Selbstverständnis und Rollenidentität, fördert Teamgefühl und interprofessionelle Zusammenarbeit und schafft frühzeitige Bindung an den Pflegeberuf.

Im **Workshop 5 „Baustelle Praxisanleitung – Woran noch gearbeitet werden sollte“** fand ein gemeinsamer Diskurs zu zentralen Verbesserungsbedarfen auf Grundlage der Ergebnisse eines Meinungsbildes aus der Praxis zur Situation der Praxisanleitung, in dem insbesondere „unzureichende Freistellung“ am häufigsten benannt wurde, statt. Dabei wurde bewusst darauf geachtet, die Perspektiven, Ideen und Vorschläge der Teilnehmenden zu hören und sichtbar zu machen.

Es zeigte sich, dass die tatsächliche Anleitungszeit im Berufsalltag zum Teil über den gesetzlich vorgesehenen Umfang hinausgeht, unter anderem aufgrund zusätzlicher Aufgaben, die Praxisanleitende neben der Anleitung übernehmen. Vor diesem Hintergrund wird in der Praxis beispielsweise teilweise auf Gruppenanleitungen zurückgegriffen. Ein zentrales Ergebnis war die Bedeutung einer strukturellen Verankerung der Praxisanleitung: Sie gelingt insbesondere dort gut, wo sie verbindlich in Organisationsstrukturen eingebunden ist. Zudem wurde hervorgehoben, dass Auszubildende darin gestärkt werden sollten, ihre individuellen Lernbedarfe aktiv zu formulieren und einzubringen. Darüber hinaus besteht Interesse an transparenten Berechnungsgrundlagen, um den erforderlichen Umfang an Praxisanleitungskapazitäten pro Auszubildenden nachvollziehbar darstellen zu können. Abschließend ist hervorzuheben, dass es weiterer Formate bedarf, in die Praxisanleitende aktiv einbezogen werden, so dass ihre Erfahrungen sowie Verbesserungsvorschläge systematisch in die Weiterentwicklung einfließen können.

Im **Workshop 6 „Weniger Ausbildungsabbrüche durch Beziehungsgestaltung“** beleuchteten Annika-Marina Fuchs, Schulleiterin der apm-Pflegeschule Darmstadt, und Markus Ahne, Landesbeauftragter des bpa Hessen, zentrale Erfolgsfaktoren einer gelingenden Pflegeausbildung aus Sicht von Pflegeschule und Träger der praktischen Ausbildung im Hinblick darauf, durch Beziehungsgestaltung Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Rahmenbedingungen dazu beitragen, Auszubildende erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten und langfristig an den Beruf zu binden. Dabei wurde deutlich, dass Ausbildungserfolg weit über die Vermittlung fachlicher Inhalte hinausgeht. Eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Lernen ist die sogenannte psychologische Sicherheit. Auszubildende müssen die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen, Unsicherheiten anzusprechen und aus Fehlern zu lernen, ohne Angst vor Abwertung haben zu müssen. Aus Sicht der Praxis wurden insbesondere eine strukturierte Einarbeitung, feste Ansprechpartner, regelmäßige Feedbackgespräche, eine verlässliche Praxisanleitung sowie die aktive Einbindung in das Team als wesentliche Erfolgsfaktoren hervorgehoben. Anhand konkreter Beispiele wurde aufgezeigt, wie sich fehlende Orientierung, mangelnde Rückmeldungen oder eine unzureichende Einbindung negativ auf Motivation und Lernbereitschaft auswirken können.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Thema Ausbildungskultur. Die Referierenden machten deutlich, dass sich diese im täglichen Umgang mit Auszubildenden zeigt: Wie werden neue Auszubildende aufgenommen? Dürfen Fragen gestellt werden? Wie wird mit Fehlern umgegangen? Welchen Stellenwert hat Ausbildung im Arbeitsalltag? Eine positive Ausbildungskultur schafft Orientierung, Zugehörigkeit und Sicherheit und fördert damit nachhaltig den Ausbildungserfolg. Der Workshop verdeutlichte, dass erfolgreiche Ausbildung eine gemeinsame Aufgabe von Leitung, Team, Praxisanleitung und Pflegeschule ist. Eine wertschätzende Ausbildungskultur, verlässliche Beziehungen und gute Rahmenbedingungen tragen entscheidend dazu bei, Auszubildende zu motivieren, zu fördern und langfristig für den Pflegeberuf zu gewinnen.

Im **Workshop 7 „Ausbildungsglück & Verantwortungs(stolz)“ – Berufsstolz als Schlüssel der Praxisanleitung** zeigte Stefan Block (freier Fachdozent, ehemals ASB GF der ASB Ambulante Pflege gGmbH in Bremen) auf, dass Pflege trotz positiver Ausbildungszahlen mit einer Abbrecherquote von 33 % kämpft. Seine These: Praxisanleitende, die ihren eigenen Berufsstolz wahrnehmen und vorleben, sind ein entscheidende menschliche Faktor gegen Abbrüche. Eigenmotivation ist dabei der Schlüssel – wer sich selbst wertschätzt und reflektiert, kann diese Haltung an Auszubildende weitergeben.

Als zentrale Abbruchgründe nennt das BIBB persönliche Überforderung und Praxisschocks, fehlende Anleitung und Begleitung, Lebensbewältigung (Wohnen, Finanzen, soziales Umfeld), persönliche Eignung und Berufsunsicherheit. Was Praxisanleitende konkret beitragen können – aus Impulsvortrag und Mentimeter-Abfrage der Teilnehmenden:

- Vertrauensvolle Beziehung zu Auszubildenden aufbauen
- Regelmäßige Gespräche führen, zuhören, Fragen zulassen
- Kleine Erfolge sichtbar machen, loben, positives Feedback geben
- Glücksmomente im Pflegealltag bewusst wahrnehmen und benennen
- Azubis etwas zutrauen, Verantwortung übertragen
- Bei Lerntechniken, Zeitmanagement und persönlichen Herausforderungen (z. B. Kinderbetreuung) unterstützen
- Austausch zwischen Schule und Praxis verbessern
- Berufsstolz und Vorbehaltsaufgaben als Zeichen von Professionalität vermitteln
- Nicht nur Praxisanleitungen in die Prozesse mit einbinden, sondern alle Mitarbeitende, denn sie gehören auch dazu.

Wichtig ist jedoch auch, die eigenen Grenzen zu kennen. Private Gründe für Abbrüche liegen oft außerhalb des Einflussbereichs der Praxisanleitung.

In der **Session 8 „Die Internationalisierung der Pflegeausbildung – Herausforderungen und Chancen“** war die Pflegeschule CareComet Impulsgeber. Der Schulträger kommt aus dem Feld der Benachteiligtenförderung mit Fokus auf Sprachförderung und hat einige Grundgedanken auch auf die Pflegeschule übertragen, denn der größte Teil der Auszubildenden bringt eine Migrationsgeschichte mit bzw. ist für die Ausbildung aus dem Ausland zugewandert. Gemäß dem pädagogischen Konzept der Schule wird ein intensiver Sprachförderbedarf anerkannt, der nicht außerhalb der Schule oder des Unterrichts bearbeitet wird, sondern gemeinsam von Pflegepädagoginnen und -pädagogen sowie Sprachlehrkräften. Der Blick wird zudem auf die Ressourcen der Auszubildenden gerichtet und Vielfalt als Chance begriffen. Pflegepädagoginnen und -pädagogen sowie Sprachlehrkräfte unterrichten gemeinsam (Teamteaching), bei 50 Prozent des Unterrichts ist eine Sprachlehrkraft anwesend. Damit geht ein hoher Kommunikations- und Abstimmungsbedarf einher. Zudem ist der Unterricht sehr handlungsorientiert und individualisiert zu gestalten, Didaktik und Methodik des Unterrichtens sehen anders aus als noch vor Jahren. Das erfordert natürlich auch eine andere Haltung der Lehrkräfte bzgl. ihrer beruflichen Rolle. Ein digitales Lernmanagementsystem trägt des Weiteren zur Individualisierung und Personalisierung des Lernens bei. Derzeit wird eine KI-gestützte App entwickelt (LingoCareAI), die das Lernen bei Sprachförderbedarf unterstützen und damit auch die Lehrkräfte entlasten soll. Das Curriculum und hochwertige Unterrichtsmaterialien werden in die App übersetzt.

2. Welche To Dos können aus den Sessions abgeleitet werden?

...für die Politik	...für die Verbandsebene	...für die Einrichtungen/Schulen
• Etablierung von sozialpädagogischer Begleitung in den Pflegeschulen: Sozialpädagogischen Begleitungsbedarf als erforderliche Unterstützungsmaßnahme refinanzierbar machen und nicht als individuellen Luxus betrachten. Kommunale Förderung von Projekten, die Stützstrukturen für die Pflegeausbildung zur Verfügung stellen. • Mehr Anleitung: Perspektivisch Ausweitung der verbindlichen Praxisanleitungsanteile über die derzeitige Mindestquote hinaus. • Mehr Zeit für Praxisanleitung: Praxisanleitende brauchen mehr Zeit, um Auszubildende begleiten und Berufsstolz gezielt als Ausbildungsinstrument einsetzen zu können. Themen wie Wohnen, Finanzen, Sprachbarrieren oder Kinderbetreuung können sie dabei nicht auffangen – hierfür braucht es sozialpädagogische Unterstützungsangebote an Pflegeschulen. • Sprachförderung: ○ Die Festanstellung von DaF-Lehrkräften an Pflegeschulen ermöglichen, damit diese als Teil der Teams an der Unterrichtsgestaltung mitwirken können. ○ Mehr Mittel für Sprachförderung • Praxislernen fördern:	• Gute Praxis sichtbar machen: Viele Einrichtungen verfügen bereits über erfolgreiche Konzepte zur Einarbeitung, Praxisanleitung oder Ausbildungskultur. Diese Beispiele sollten stärker gesammelt, aufbereitet und verbreitet werden. • Netzwerke fördern: Ein regelmäßiger Austausch zwischen Trägern, Pflegeschulen, Praxisanleitungen und Leitungen kann helfen, voneinander zu lernen und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln. • Ausbildungskultur als strategisches Thema etablieren: Ausbildung sollte nicht nur als Personalgewinnungsinstrument verstanden werden, sondern als langfristige Investition in Fachkräftesicherung und Organisationsentwicklung. • Praxisanleitung in Tarifverträgen stärken: Deutlichere Verankerung der Praxisanleitungsaufgaben in Tarifverträgen, auch für nicht freigestellte Praxisanleitende. • Kooperationen fördern: bspw. die Verzahnung zwischen Pflegeschulen und Einrichtungen, auch zur Verbreitung von Angeboten für eine Teilzeitausbildung. Bewährte Praxisbeispiele sichtbar machen und weitergeben.	• Ausbildungskultur bewusst gestalten: Fragen, die sich jede Einrichtung stellen sollte: ○ Wie werden neue Auszubildende empfangen? ○ Gibt es feste Ansprechpartner? ○ Wie wird mit Fehlern umgegangen? ○ Wird Lernen aktiv ermöglicht? ○ Welche Haltung hat das Team gegenüber Auszubildenden? • Etablierung eines gemeinsamen Ausbildungsverständnisses: Ausbildung ist Aufgabe des gesamten Teams. • Verknüpfung der Lerninhalte von Theorie und Praxis im Ausbildungsalltag sicherstellen. • Praxisanleitung stärken: Konsequente Umsetzung und Sicherstellung von Praxisanleitung als unverzichtbarer Bestandteil der Ausbildung. Praxisanleitungen benötigen: ○ ausreichend Zeit ○ Unterstützung durch Leitung ○ Wertschätzung ihrer Aufgabe ○ Austauschmöglichkeiten • Simulationsbasierte Lernräume sollten allen Pflegeauszubildenden und -studierenden zugänglich sein – unabhängig davon, in welcher Einrichtung sie ausgebildet werden.

Dokumentation „ZUKUNFT PFLEGEN“

○ Rahmenbedingungen für Praxislernen stärken, bspw. durch Förderung von Projekten ○ Investitionen in die Förderung der Ausbildung von Lehrkräften an Pflegeschulen		• Praxisnahe Lernkonzepte fest im Curriculum verankern, um Lernen unter realen Bedingungen in geschützten Rahmen systematisch in die Ausbildung zu integrieren. • Mehr Offenheit für Kooperationen mit Bildungsträgern und Pflegeschulen, die innovative Konzepte erproben. Mehr Kooperation der Pflegeschulen untereinander. • Unterstützung der Lehrkräfte bei der Bewältigung neuer Rollenanforderungen.
--	--	--