

Paul Fuchs-Frohnhofen, Claudia Bessin (Hg.)

## Transferbroschüre ZASA 2:

**Pflege-Ausbildung ist mehr als Kompetenzvermittlung  
– Anregungen für eine gute Ausbildung auch für Schüler\*in-  
nen in schwierigen Situationen**



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Paul Fuchs-Frohnhofen, Claudia Bessin (Herausgeber\*innen):

**Pflege-Ausbildung ist mehr als Kompetenzvermittlung – Anregungen für eine gute Ausbildung auch für Schüler\*innen in schwierigen Situationen**

Ergebnisse eines Projektes mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union

© 2018 MA&T Sell & Partner GmbH, Karl-Carstens-Str. 1, 52146 Würselen

ISBN: 978-3-9817028-8-0

Würselen, Juni 2018

Copyright: MA&T Sell & Partner GmbH, Würselen, Vervielfältigung nur nach Absprache mit den Herausgeber\*innen

Bildhinweise zur Titelseite (von links nach rechts):

- St. Gereon gGmbH; Lambertus gGmbH; IPS gGmbH; Franziskusheim gGmbH;
- Lambertus gGmbH; IPS gGmbH; Seniorenzentrum Am Haarbach; Seniorenzentrum Am Haarbach

## Inhalt

1. Einführung.....	4
<i>Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen</i>	
2. Mehr Fürsorge für Hunderte Ausbilder in der Altenpflege – Großprojekt ZASA stärkt Praxisanleitende in Zeiten des Umbruchs .....	7
<i>Volker Stephan</i>	
3. Lebenswirklichkeit von Pflege-Auszubildenden in belasteten Lebenssituationen.....	12
<i>Annette Siebers</i>	
4. Prüfungsängstliche Auszubildende als Herausforderung für Praxisanleitende und Lehrende – Möglichkeiten der gemeinsamen Bewältigung eines verbreiteten Problems .....	19
<i>Kim Kerger</i>	
5. Erfahrungen und Lessons Learned im Umgang mit Schülern*innen in schwierigen Situationen .....	26
<i>Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, Sven Kandalowski, Gerd Palm</i>	

## 1. Einführung

*Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen,  
MA&T GmbH*

### **ZASA – Zukunftsfähige Ausbildungs-Strukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg**

#### **Das Projekt und seine Ziele**

Auf Grund des demografischen Wandels (es werden weniger junge Menschen geboren und die geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter) wird der Bedarf an Pflegefachkräften auch in der Region Aachen bis zum Jahr 2030 deutlich steigen.

Es ist also wichtig, zahlreiche Menschen für den Beruf der Pflegefachkraft zu gewinnen und diese Menschen auch zu einer erfolgreichen Absolvierung der Ausbildung und zu einem langfristigen Verbleib im Pflegeberuf zu führen.



*Foto: St. Gereon gGmbH.*

Der steigende Bedarf an Pflegefachkräften ist auch eine Chance, Menschen einen Zugang zu einem Facharbeitsberuf zu ermöglichen, die bisher vielleicht nicht die Möglichkeit bekommen haben, sich erfolgreich in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren oder deren schulischen Karrieren auch durch Misserfolge beeinflusst waren. Gleichzeitig ist es für den Pflegeberuf wichtig, starke Schüler\*innen für eine

Pflegeausbildung zu begeistern und Karriere-möglichkeiten – auch mit einem Studium – in der Pflege aufzuzeigen.

Mit Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, MAGS) und der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds, ESF) wurden in dem ZASA-Projekt zukunftsfähige Ausbildungsstrukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg gefördert, so dass die benötigten Fachkräfte gewonnen und gut ausgebildet werden können.

Dazu beteiligten sich die fünf Altenpflegeeinrichtungen St. Gereon und Lambertus in Hückelhoven, Franziskusheim in Geilenkirchen sowie Haus Haarbach und Haus Hörn in Aachen gemeinsam mit den Bildungsträgern IPS aus Heinsberg und CBG aus Aachen an dem Verbundprojekt ZASA, das von dem Forschungs- und Beratungsinstitut MA&T aus Würselen koordiniert und begleitet wurde.

Folgende Themen wurden in den Einrichtungen, durch Seminare und Veranstaltungen sowie durch die übergreifende Zusammenarbeit im Projekt bearbeitet:


- die Verbesserung der Kompetenz und des Rollenverständnisses der Praxisanleitenden in den Altenpflegeeinrichtungen, damit sie die fachlichen und emotional/sozialen Anforderungen ihres Jobs in der Ausbildung junger Menschen besser bewältigen können
- die Unterstützung der Auszubildenden dabei, die theoretischen und praktischen Ausbildungsanforderungen zu erfüllen und ihre psychische und physische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit schon in der Ausbildung positiv zu entwickeln
- die Unterstützung der Lehrkräfte in den Fachseminaren im Umgang mit herausfordernden Unterrichtssituationen sowie in der Kooperation zwischen Fachseminar und Praxiseinrichtungen

- Vorarbeiten für die Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung
- Die Förderung der Vernetzung verschiedener aktiver Akteure\*innen aus der Region in diesen Themenfeldern, da durch Kooperation von Praxis- und Fachexperten\*innen in einer Region oft mehr gelernt werden kann als durch Seminare und Workshops.

In den 5 Praxiseinrichtungen profitierten in der Projektlaufzeit zahlreiche Schüler\*innen und Praxisanleitende von den Projektaktivitäten:

- Haus Hörn: 20 Azubis, 6 PA
- Lambertus: 70 Azubis, 20 PA
- St. Gereon: 340 Azubis, 90 PA
- Franziskusheim: 125 Azubis, 60 PA
- Haus am Haarbach: 20 Azubis, 12 PA

**Abbildung 1: Einblicke in die beteiligten Projekteinrichtungen**



- **Haus Hörn:** Neuaufstellung des internen Ausbildungssystems, Gruppenanleitung, ...
- **Lambertus:** „Ich hab’s gecheckt“ – Lambertus lernt mit Lern-Pass
- **St. Gereon:** Lernwerkstatt als kompetenzorientiertes Ausbildungselement
- **SZ am Haarbach:** Mit Marte Meo ausbilden
- **CBG:** Praxisanleitung im Luisenhospital im Kontakt mit der CBG neu intensivieren
- **Franziskusheim:** Projektarbeit mit Azubis und Praxisanleiter\*innen neu beleben (FotoKunst-Projekt, ...)
- **IPS:** Kooperation mit den Praxiseinrichtungen kontinuierlich verbessern

3

Das Projekt war so organisiert, dass jede beteiligte Einrichtung – mit Unterstützung durch MA&T – einen eigenständigen Projektschwerpunkt bearbeitete und dass übergreifende Themen durch Seminare, Veranstaltungen und Workshops gemeinsam angegangen wurden. So zeigt die obere Abbildung, welche Schwerpunkte in den einzelnen Einrichtungen u.a. bearbeitet wurden.

Dazu kommen zahlreiche Lehrkräfte und Schüler\*innen, die in den beiden beteiligten Pflegeschulen durch das Projekt unterstützt wurden. Die folgende Auflistung zeigt einen Ausschnitt aus den überbetrieblichen ZASA-Aktivitäten:

- Fortbildung "Neue (?) Perspektiven auf konfliktreiche Ausbildungssituationen" CBG, Luisenhospital Aachen, 25.11.2016
- Tagesseminar: "Herausfordernde Situationen im Unterricht", MA&T Würselen und IPS Heinsberg, 28.11. und 19.12.2016
- Tagung: „Gesunde Pflegeausbildung“, Luisenhospital Aachen (115 TN), 15.05.2017
- Fortbildung: "Wie sag ich's meinen Schüle\*innen? – Unterrichtsmethoden und

didaktische Konzepte“, IPS Brachelen, 06.02.2018

- Workshops: „Umgang mit Prüfungsangst“ (für Schüler\*innen und Praxisanleitende), MA&T Würselen, 13. u. 14.03.2018
- Tagung: Das neue „Pflegerberufegesetz“, Luisenhospital (mehr als 80 TN), 05.04.2018
- ZASA Transfertagung in Köln (mehr als 100 TN), 15.05.2018
- Abschlusstagung ZASA, Städteregionshaus Aachen (80 TN), 06.06.2018

1. Weiterentwicklung von Rollenverständnis sowie pädagogischer, fachlicher und sozialer Kompetenz bei Praxisanleitenden in der Alten- und Krankenpflege
2. **Pflege-Ausbildung ist mehr als Kompetenzvermittlung – Anregungen für eine gute Ausbildung auch für Schüler\*innen in schwierigen Situationen**
3. Anregungen für eine verbesserte Kooperation Fachseminar/Praxiseinrichtungen in der Altenpflege und im Krankenhaus



Foto: Lambertus gGmbH.

So haben sich an den überbetrieblichen ZASA-Aktivitäten mehr als 500 Branchenvertreter\*innen beteiligt. Diese kamen aus mehr als 30 Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege und der Krankenhäuser sowie aus 14 Pflege-Schulen bzw. Fachseminaren. Darunter waren Leitungskräfte ebenso wie Fachkräfte und Praxisanleitende, aber auch insgesamt mehr als 80 Schüler\*innen.

Zum Projektabschluss stellen wir in drei Handlungsempfehlungen einige der Lessons Learned des Projektes zusammen, um die Projekterfahrungen so an viele Einrichtungen weiter zu geben, die sich nicht direkt an dem Projekt beteiligen konnten:

In der hier vorliegenden **Handlungsanregung 2** soll an alle am Ausbildungsprozess verantwortlichen Beteiligten appelliert werden, Schüler\*innen nicht wegen ihrer sozialen oder lernbezogenen Probleme abzuqualifizieren, sondern jede\*n Auszubildende\*n in seiner\*ihrer Einzigartigkeit wahrzunehmen und gemeinsam daran zu arbeiten, auch solche Auszubildenden zum Ausbildungserfolg zu führen, die es einem nicht leichtmachen. Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Anregungen dazu.

Viel Spaß beim Lesen und Umsetzen wünschen Ihnen

Claudia Bessin und Paul Fuchs-Frohnhofen

## 2. Mehr Fürsorge für Hunderte Ausbilder in der Altenpflege – Großprojekt ZASA stärkt Praxisanleitende in Zeiten des Umbruchs

*Volker Stephan, freier Journalist*

*Artikel übernommen aus dem G.I.B.INFO (2/18) mit freundlicher Genehmigung der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop*

**Kaum ein Bereich des Arbeitsmarkts ist so stark in Bewegung wie der Pflegesektor. Besonders die Situation in der Altenpflege gleicht einem überbuchten Zug, der an den Unterwegsbahnhöfen eiligst zusätzliche Wagen und Servicekräfte erhalten muss, weil immer mehr Fahrgäste zusteigen wollen. Um dieser Dynamik Herr zu werden, haben sich in der Region Aachen/Heinsberg mehrere Hundert Fachkräfte und Auszubildende in dem Verbundprojekt ZASA auf den Weg gemacht.**

ZASA steht für „Zukunftsfähige Ausbildungsstrukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg“. Es bündelt die Aktivitäten und Ideen von fünf Einrichtungen der Altenpflege und zwei Pflegeschulen, koordiniert von der Beratungs- und Qualifizierungseinrichtung MA&T Sell & Partner. Neben Einrichtungen aus Geilenkirchen (Franziskusheim), Hückelhoven (St. Gereon, Lambertus) und Aachen (Seniorenzentrum am Haarbach, Haus Hörn) sind als Lehrinstitute die Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen (CBG) und das Institut für Pflege und Soziales gGmbH (IPS) mit den Standorten Heinsberg und Hückelhoven-Brachelen involviert. Gefördert wird ZASA als Teil der Fachkräfteinitiative NRW vom Landesarbeitsministerium, kofinanziert durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und unter Beteiligung der Regionalagentur Aachen als Bindeglied zwischen Ministerium und Region.

Die Region im Südwestzipfel Nordrhein-Westfalens verzeichnete bereits im Jahr 2011 rund

48.000 Pflegebedürftige. Diese Zahl soll Berechnungen zufolge bis 2030 auf beinahe 70.000 Menschen anwachsen. Im selben Zeitraum werde der Mehrbedarf an Personal dadurch auf 9.100 Pflegefachkräfte steigen, womit laut Deutschem Institut für angewandte Pflegeforschung eine Verdopplung der aktuellen Beschäftigtenzahlen erforderlich sei. Weitet man den Blick von der Region auf den Bund, wird der Handlungsdruck noch deutlicher. Die Bundesregierung hat jüngst die Mittel für 8.000 zusätzliche Stellen in der Pflege bewilligt. In der stationären Altenpflege Nordrhein-Westfalens fehlten indes aufgrund enormer Arbeitsbelastung allein 34.000 Pflegekräfte, wie 70 Interessenvertretungen aus Pflegeeinrichtungen 2016 hochrechneten.

### **Viele junge Menschen werden Pflegefachkräfte**

Auf diesen Handlungsdruck in der Altenpflege reagiert die Region Aachen/Heinsberg in diesem Jahrzehnt auf Initiative von MA&T-Geschäftsführer Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen gleich mit zwei ambitionierten Projekten für mehrere Hundert Auszubildende und Pflegefachkräfte. ZASA knüpft dabei am Projekt Ausbildungs-Offensive Altenpflege Heinsberg (AOAH) an, das von 2014 bis Mitte 2015 in den Einrichtungen St. Gereon und Franziskusheim 300 Menschen zusätzlich in Ausbildung brachte. Vier von fünf dieser Azubis wechseln nach dem Examen in andere Einrichtungen. Franziskusheim und St. Gereon bilden also weit über den eigenen Bedarf und für die Region aus. Das AOAH-Projekt richtete sich zugleich an Zielgruppen mit schwierigem Zugang zum Arbeitsmarkt: junge Menschen mit Hauptschulabschluss, Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeitslose teils ohne Fachausbildung und kurzfristig von Arbeitslosigkeit Betroffene aus Schließungsstandorten.

Der Blick auf das erste Projekt ist wichtig, weil es die Altenpflege für neue Zielgruppen öffnet

und Ausbildung und Arbeitsalltag vor neue Herausforderungen stellt. Eine ergibt sich aus dem, was Bernd Bogert, Geschäftsführer von St. Gereon, zugespitzt einen „Tabubruch“ nennt: die Pflege alter Menschen künftig über die Ausbildung junger Menschen mit wenig Lebenserfahrung zu sichern. Bisher habe gegolten: Pflege benötige gestandene Menschen mit einer klaren Vorstellung vom Leben. Zudem machten gesellschaftliche Entwicklungen auch vor der Altenpflege nicht Halt, so Lambertus-Geschäftsführer Marcel Ballas: Jugendliche verfügten teilweise über einen anderen Wertekompass und eine ungewohnte Einstellung zu Normen und Vorgesetzten. Hinzu kämen persönliche Probleme bei nicht wenigen Auszubildenden, sagt Elisabeth Schomacher, Pflegedienstleiterin von Haus Hörn.

Viele junge Menschen starteten aus schwierigen sozialen oder gesundheitlichen Verhältnissen in die Ausbildung und benötigten neben der professionellen Begleitung eigentlich auch eine sozialpädagogische oder psychologische Betreuung, die über die Pflegesätze aber nicht refinanzierbar ist. „Wenn wir diese Dimension nicht erkennen, besteht die Gefahr, dass Azubis ihre Ausbildung abbrechen, obwohl keine fachlichen Gründe vorliegen“, sagt Elisabeth Schomacher.

Ohnehin mangelt es in der Pflegeausbildung nicht an Baustellen. Der Ausbildungsreport Pflegeberufe der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di rechnete nach einer Befragung von über 3.400 Auszubildenden hoch, dass in Deutschland 2015 jeder dritte Azubi selten oder nie eine Praxisanleitung erfahren habe. Die Studie kommt ferner zu dem Schluss, dass die zunehmende Arbeitsverdichtung in allen Pflegebereichen zur Priorisierung „erst die Arbeit, dann die Bildung“ führe. Folglich gaben über 60 Prozent der befragten Azubis an, dass ihren Praxisanleitenden nicht ausreichend Zeit für die Betreuung bleibe. Speziell in der Altenpflege wünschten drei von vier Azubis mehr Praxisanleitende,

fast jeder zweite fühlte sich nicht oder überwiegend nicht gut begleitet.

### **Lehrende, Lernende und Anleitende in einem Boot**

Daher sei es umso wichtiger, „den Blick auf jene Menschen zu richten, die eine vernünftige Ausbildung unter den neuen Bedingungen garantieren sollen“, sagt Franziskusheim-Geschäftsführer Hanno Frenken. So machte es sich das im Juli 2016 gestartete und bis Ende Juni 2018 laufende Projekt ZASA zur Aufgabe, die als Praxisanleitung tätigen Frauen und Männer sowie die Lehrkräfte in den Fachseminaren zu stärken. Während der ZASA-Laufzeit rückten nicht weniger als 188 Praxisanleitende (PA) in den Fokus, die sich in den fünf Projekteinrichtungen um 575 Auszubildende verantwortlich kümmern.

PA sind examinierte Pflegefachkräfte, die die Fortbildung zu Praxisanleitenden erfolgreich abgeschlossen haben. Sie fungieren im Betrieb als unmittelbare Ansprechpartner für die Auszubildenden, leiten diese in der praktischen Arbeit an und begleiten sie bis zur Abschlussprüfung. Zum Wesen der Anleitung gehört, dass die Pflegefachkräfte sie im Rahmen ihres regulären Dienstes ausüben, ohne dafür finanziell entschädigt zu werden. Umfragen zu ZASA-Beginn bestätigten den ver.di-Ausbildungsreport: Viele PA bedauerten, dass ihnen zunehmend Zeit und Mittel fehlten, Auszubildende angemessen zu betreuen.

In den sechs Arbeitspaketen, mit denen ZASA die zwei Projekt-Jahre gliederte, gehörte der Austausch zwischen Lehrkräften der Fachseminare und PA über den Umgang mit den Auszubildenden daher zu den wichtigen Punkten. ZASA arbeitete intensiv an der Verbesserung der Lernort-Kooperation, sagt Jochen Vennekate, Geschäftsführer der Christlichen Bildungsakademie. Bei so genannten Pflegevisiten treffen sich mit Lehrenden, PA und Pflege-



schülern alle am Ausbildungsprozess beteiligten Gruppen, um fallbezogene Aufgaben eines Patientenbesuchs zu besprechen, „und zwar gemeinsam und nicht getrennt voneinander“, sagt Jochen Vennekate. In seiner Akademie profitieren die Lehrenden, die selbst Praxisanleitende mit dem Schwerpunkt Schülerbetreuung sind, zudem von der Möglichkeit, sich viermal im Jahr im Rahmen der Arbeitszeit zu anderthalbstündiger Reflexion zu treffen. Darin geht es um Kernprobleme im Verhältnis von PA und Schülern.

„Dank ZASA haben wir diese kollegiale Beratung während der Arbeitszeit etablieren können“, sagt Jochen Vennekate. Zuvor hatte es PA-Tage als Fortbildung gegeben.

Mit den St. Gereon Seniorendiensten ist eine Einrichtung ZASA-Projektpartnerin, die zu den führenden Anbietern von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege NRWs zählt. Aktuell streben dort 232 junge Menschen den Beruf einer Pflegefachkraft an.

„Als kirchliches Unternehmen wollen wir möglichst vielen Jugendlichen die Chance auf eine gute berufliche Perspektive bieten“, sagt Geschäftsführer Bernd Bogert. Als das Land Anfang des Jahrzehnts ein Umlageverfahren zur Refinanzierung der Ausbildungskosten einführt, breitet St. Gereon die Arme aus und verspricht: „Bei Anruf Ausbildung.“ Wer mindestens 16 Jahre ist und einen Hauptschulabschluss vorweisen kann, bekommt einen Ausbildungsplatz. Um die große Anzahl der Azubis kümmern sich 80 PA. Wer bei St. Gereon als examinierte Pflegefachkraft arbeitet, erklärt sich bereit, nach zwei Jahren im Betrieb auch die Anleiter-Prüfung abzulegen und diese Aufgabe wahrzunehmen.

## **St. Gereon: Azubi-Knigge entlastet alle Mitarbeiter**

Am Beispiel St. Gereon lässt sich die Wirkungsweise des ZASA-Projekts gut ablesen. In Workshops für alle Einrichtungen, die in der Regel von den Pflegeschulen angeboten wurden, lernten die PA mehr über ihre geänderte Rolle gegenüber den Auszubildenden und das Verhalten in neuen Konfliktsituationen. ZASA erleichterte dadurch die Orientierung der PA, „welcher Azubi welche Anleitung und wie viel Zuspruch braucht. Das hilft, die Azubis loszulassen und zum eigenverantwortlichen Handeln zu motivieren“, sagt Bernd Bogert. Impulse wie diese nahm das Franziskusheim auf, um für die Ausbildung zu PA in der hauseigenen Akademie gleich ein neues Curriculum zu erarbeiten, das die Schwerpunkte anders gewichtet.

ZASA ermöglichte auch bei St. Gereon neben der Weiterbildung über Workshops die Finanzierung einer Ausbildungsorganisatorin. In der Regel erfolgte dies nicht über Neueinstellung, sondern über Freistellung einer ohnehin in der Ausbildung engagierten Pflegefachkraft. In dieser Rolle entwickelte Manuela Garbrecht im Team die Broschüre „Wegweiser für unsere Auszubildenden“. Diese präsentiert auf jugendaffine Weise und mit Gesprächsblasen wie bei einem Smartphone-Messengerdienst sieben Probleme, die zwischen PA und Azubi oder untereinander entstehen können. Mit „Hey, wo bleibst du? Dein Dienst hat schon vor 30 Minuten begonnen“ beginnt etwa ein fiktiver Azubi-Chat über Pünktlichkeit. Die Broschüre ist mehr als ein Knigge für die Auszubildenden. Denn Manuela Garbrecht verspricht sich davon für die PA Hilfe und Entlastung dabei, wie viel Nähe und Distanz zu den Azubis zu wahren ist.

## **Franziskus: Fotoprojekt über Würde in der Pflege**

Auch das Seniorenzentrum am Haarbach hat einen Weg gefunden, PA und Azubis mehr Austausch zu ermöglichen – an festen Praxisanleiter-Tagen, bei denen praktische Pflegearbeiten demonstriert oder in Fallarbeiten systematisch besprochen werden. Währenddessen stehen die Beteiligten für den regulären Schichtdienst nicht zur Verfügung. Pflegefachkraft Kerstin Schnapp-Benend lobt: „Früher waren PA-Tage vom Dienstplan abhängig und ergaben sich eher zufällig. Jetzt planen wir sie fest ein und können fokussierter mit den Pflege-Schülern arbeiten. Mindestens einmal alle zehn Wochen, vor dem Examen auch häufiger.“ Haarbach sende seinen Auszubildenden so auch das Signal, wichtig zu sein. Ein Aspekt, der zudem in der „Marte Meo“-Methode verankert ist. Kerstin Schnapp-Benend hat diese Kommunikationsform, die besonders im würdevollen Umgang mit Demenzkranken zur Anwendung kommt, auf das Verhältnis von PA und PflegeSchülern übertragen. „Es geht um Empathie – und darum zu zeigen, dass der andere gut und richtig ist, wie er ist“, sagt sie. Video- Aufzeichnungen von Krankenvisiten seien auch Musterbeispiele für den Umgang Lehrender mit Lernenden. Ziel sei, die Auszubildenden in ihrem Tun zu bestärken. Den „Marte Meo“-Ansatz brachte Kerstin Schnapp-Benend anderen ZASA-Einrichtungen näher.

Es sollte nicht das einzige übergreifende Angebot zum Thema Würde in der Pflege sein. Denn auf Initiative des Franziskusheims entstand in Kooperation mit Lambertus sowie der AWO Rhein-Erft-Kreis und der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH ein aufwändiges Foto-Kunst-Projekt. 42 Auszubildende aus vier Einrichtungen behandelten unter Federführung von Stefan Knor, Leiter der Akademie des Franziskusheims, ethische Fragen zunächst theoretisch. Im Anschluss skizzierten die Teilnehmenden Ideen, welche Fotomotive in Senioreneinrichtungen ihre

Überlegungen am besten ausdrücken könnten. Ein Profifotograf setzte diese um, in 58 eindrucksvolle und ehrliche Bilder. Sie zeigen: Gesichter, deren Augen und Falten Geschichten eines bewegten Lebens erzählen; Szenen der Pflege mit dem Anreichen eines Gebisses und Reinigungstüchern vor einem Gesäß; viele Hände unterschiedlichen Alters; Momente großer Nähe und tiefer Einsamkeit; Szenen der Lebensfreude und der Trauer angesichts des nahen Todes.

Ein Herzstück der ZASA-Arbeit von Lambertus stellt der Lern-Pass dar, den Mentorin Yvonne Geurts und ihr Team über ein Jahr entwickelten. Das Begleitheft zur dreijährigen Ausbildung sieht für die Auszubildenden 21 Aufgaben und sechs Pflegevisiten vor, über die sie im Fachseminar theoretische Kenntnisse erworben haben. Das Anlegen von Kompressionsstrümpfen ist ebenso Bestandteil der Aufgaben wie ein Rollenspiel zur Trauerbewältigung oder die Leitung einer Schicht in einem Wohnbereich. Durch ein Bewertungssystem können Praxisanleitende die Leistungen vergleichen und per Stempel anerkennen. Für vier Azubis ist der Lern-Pass seit April 2017 im Testeinsatz, die Evaluation erfolgt zum Projektende. Der Nutzen für die PA ist nicht zu unterschätzen. „Mit dem Pass behalten alle Anleitenden den Überblick über den jeweiligen Leistungsstand“, sagt Lambertus-Geschäftsführer Marcel Ballas. „Das erleichtert die Arbeit und sorgt dafür, dass unsere Mitarbeiter sich nicht so schnell überfordert fühlen.“

## **Lern-Pass für alle fünf Einrichtungen entwickelt**

Der Lern-Pass hat sich zu einem Erfolgsmodell des ZASA-Projekts entwickelt. „Fast alle Einrichtungen haben ihn übernommen“, sagt Marcel Ballas. Er lobt ZASA für diese Möglichkeit des Austausches und der Kooperation. „Ich hätte mir aber noch mehr gemeinsame Pro-

jekte vorstellen können.“ Dass nachahmenswerte Konzepte und Aktionen wie auf einer Ideenbörse die Runde machten, gewährleistete das Beratungsunternehmen MA&T mit Projektteamtreffen für die ZASA-Beauftragten, mit Dokumentation der Entwicklungen sowie Rundbriefen mit gelungenen Beispielen. So hat sich fast überall eine Gruppenanleitung als wichtiges Instrument der Ausbildung durchgesetzt.

Im Aachener Haus Hörn werden die 15 Auszubildenden alle zwei Wochen zusammengerufen, um Arzttelefonate, das Verabreichen von Medikamenten oder hygienische Fragen gemeinsam zu üben und zu vertiefen. Pflegedienstleiterin Elisabeth Schomacher sieht darin auch ein Mittel, die strukturelle Überforderung der PA abzubauen. Diese hatten zu Beginn des ZASA-Projektes in einer Befragung auf Nachteile des alten Verfahrens verwiesen: Wenn PA mit Pflegeschülern separat arbeiteten, bliebe den übrigen PA der Leistungsstand der Auszubildenden verborgen; wenn PA wechseln oder erkranken, fehlten so wichtige Informationen. „Mit den Gruppenanleitungen lässt sich nun auch besser nachhalten, welche Inhalte die Azubis bereits kennen“, sagt Elisabeth Schomacher.

Auf einem der ZASA-Projektteamtreffen ließ Claudia Moll sich über das Projekt informieren. Die langjährige Altenpflege-Fachkraft aus der Region sitzt heute für die SPD im Bundestag. Mit den ZASA-Beteiligten diskutierte Claudia Moll das brennende Thema der Pflegebranche: das im Sommer 2017 beschlossene Pflegeberufegesetz (Generalistik). Es will nach dem Vorbild anderer europäischer Staaten mit einheitlichen Standards in der Ausbildung die Trennung in Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege auflösen, um Pflegekräfte flexibler einsetzen zu können. Der Pflegeberuf soll zugleich an Attraktivität gewinnen.

Claudia Moll zeigte Verständnis für die konträren Einstellungen zur Generalistik im ZASA-Kreise. Zu den Befürwortern zählt Jochen Vennekate, Geschäftsführer der Christlichen Bildungsakademie. Er warb für einen pragmatischen Umgang mit der Generalistik. Zum Zeitpunkt von Claudia Molls Besuch lag der Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) aus dem Bundesgesundheitsministerium allerdings noch nicht vor. Damit war ein 2016 formuliertes Ziel von ZASA, das neue Gesetz so früh wie möglich konstruktiv zu begleiten, nicht im erhofften Maße möglich. Die inhaltliche Arbeit daran wird das Ende des ZASA-Projekts überdauern.

Ebenfalls über den Projektzeitraum hinaus bleiben viele Ergebnisse für die beteiligten ZASA-Einrichtungen relevant, seien es eigenfinanzierte Ausbildungskoordinatoren, Lern-Pässe, Leitfäden für Praxisanleitende oder die Stärkung der Anleitung-Azubi-Beziehung durch neu verankerte Praxisanleiter-Tage. Ohnehin wirkt ZASA gemäß Zielsetzung über den Rahmen der geförderten Einrichtungen und Pflegeschulen hinaus: Von Workshops, Tagungen und anders geartetem Wissenstransfer profitieren weitere 28 Krankenhäuser und Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege sowie zehn Pflegeschulen und Fachseminare vor allem aus der Großregion Aachen-Köln-Bonn.

### 3. Lebenswirklichkeit von Pflege-Auszubildenden in belasteten Lebenssituationen

Annette Siebers, CBG Aachen

#### Vorstellung der Ergebnisse einer unveröffentlichten Übersichts- studie im ZASA-Projekt, Fortbildungsveranstaltung am 25. November 2016

##### Zusammenfassung

Zunehmend klagen Praxisanleitende über Konflikte mit Auszubildenden, die den gemeinsamen Arbeitsalltag stark belasten. Als Ursache benennen Auszubildende häufig schwierige persönliche Lebensverhältnisse. Praxisanleitende stehen diesen Situationen verärgert, hilflos oder resigniert gegenüber und suchen deshalb nach neuen Handlungsoptionen. Aus der Annahme, dass *hermeneutisches Verstehen* der Schlüssel zur Problemlösung sein könnte, wurde in der vorgestellten Übersichtsstudie die Perspektive der Auszubildenden näher beleuchtet. Dazu wurden die äußeren Lebensumstände von Pflege-Auszubildenden, ihr subjektives Alltagserleben und ihre bevorzugten Handlungsmuster näher in den Blick genommen. Das hierdurch gewonnene Verständnis für die Lebenswirklichkeit dieser jungen Menschen macht deutlich, wie wichtig die Praxisanleitungstätigkeit und die Beziehungsgestaltung innerhalb der Ausbildung für die zukünftige Fähigkeit dieser jungen Menschen ist, ihr Leben im Allgemeinen bewältigen zu können. Die Vermittlung fundierten Fachwissens, die Befähigung zu einer sinnstiftenden Tätigkeit und die Integration in ein Team und in eine Berufsgruppe stellen wesentliche Faktoren zur Erweiterung von Bewältigungskompetenzen und damit auch zur Verbesserung der individuellen Lebenssituation

##### Hermeneutik

= Hermeneutik beinhaltet als *Wissenschaft vom Verstehen* eine vollständige und richtige Auffassung, Auslegung/Interpretation und ein Verständnis von Informationen und Sinnzusammenhängen.

dar. Kurz zusammengefasst: eine pädagogisch fundierte Berufsausbildung kann neben dem Erwerb der Berufsqualifikation auch die Fähigkeiten zur Bewältigung einer schwierigen privaten Lebenssituation erheblich verbessern.

##### Einführung

Konflikte mit Auszubildenden häufen sich. Zunehmend treffen Praxisanleitende in Pflegeberufen auf Auszubildende, deren private Belastungen sich bis in den gemeinsamen Arbeitsalltag hinein auswirken. Überbelastungen können sich zeigen in hohen Fehlzeiten, Konzentrations- und Strukturierungsproblemen, mangelnder Motivation, unzureichenden Leistungen oder aggressivem, abweisendem und ablenkendem Verhalten. Dies kann zu Störungen der Teamzusammenarbeit und des Betriebsablaufes, aber auch zur Steigerung der Durchfall- und Abbruchquoten in Bildungseinrichtungen führen. In NRW sind die Zahlen der vorzeitigen

Vertragslösungen in der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Altenpflege von 2006 bis 2010 um 2-3% gestiegen (vgl. Landesberichterstattung NRW 2013, S.231). Eine Senkung dieser Abbruchzahlen und eine Erhöhung der Anzahl erfolgreicher Absolventen

würden einer Bildungseinrichtung die Zuweisung finanzieller Mittel sichern und ihre Reputation erhöhen.

Für die Auszubildenden selbst sind schwierige Ausbildungsverläufe mit persönlichen Erfahrungen des Scheiterns, der Minderwertigkeit und des Selbstwertverlustes verbunden. Das kann von Motivationsverlust bis zu einem Ausstieg aus dem gesamten Ausbildungssystem und einem Verbleib im Ungelerntenstatus und den damit verbundenen erhöhten existenziellen Risiken führen (vgl. Großkurth et al 2015, S.88). Deshalb ist es zum einen für die weitere

Lebensgestaltung der Auszubildenden von großer Bedeutung, ob und wie sie von ihrer Bildungseinrichtung pädagogisch unterstützt werden. Zum anderen haben Bildungseinrichtungen für Pflegeberufe in Zeiten von Fachkräftemangel die gesellschaftliche Verpflichtung, alle pädagogischen Mittel zu nutzen, um eine Berufsqualifikation auch Auszubildenden mit Schwierigkeiten zu ermöglichen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Entwicklung“ von Urie Bronfenbrenner genutzt. Dieses Modell geht davon aus, dass subjektive Denk- und Handlungsmuster von äußeren Lebensumständen beeinflusst werden, aber dass umgekehrt sich auch individuelle Handlungen und Deutungen auf die materielle und soziale Umwelt auswirken (vgl. Bronfenbrenner 1993, S.13). Die äußeren Rahmenbedingungen werden in dem Modell als ein „Satz ineinandergeschachtelter Systeme“ (Bronfenbrenner 1993, S. 19) beschrieben. Die Makro-



Abbildung 1: Auszubildende vor dem Luisenhospital. Foto: CBG gGmbH.

Als Ursache von Lernschwierigkeiten, übermäßigen Fehlzeiten, Motivations- und Leistungsabfall von Lernenden in den Pflegeausbildungen werden schwierige Lebensverhältnisse der Auszubildenden diskutiert. Um Antworten auf die Frage zu bekommen, welchen Beitrag Ausbildungsverantwortliche leisten können, um auch diesen Lernenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu verhelfen, wurde die vorliegende Studie erstellt. Dazu wurden Einzelstudien zur Lebenswirklichkeit von Auszubildenden in Pflegeberufen zusammengestellt, um durch die Gegenüberstellung von äußeren Einflüssen und subjektivem Erleben der jungen Menschen ein Bild von deren Lebenssituation entstehen zu lassen. Dieses Bild soll das hermeneutische Verstehen von Ausbildungsverantwortlichen vertiefen und Handlungsalternativen aufzeigen.

Zur Analyse der Lebenswirklichkeit von Pflege-Auszubildenden wurde das systemische Entwicklungsmodell „Ökologie der menschlichen

ebene betrachtet die übergeordneten Strukturen einer Gesellschaft. Normen, Werte, Gesetze und politische Entscheidungen wirken auf die Lebensbereiche der Menschen und auf ihre Art zu denken und zu handeln ein, während ihre Handlungen wiederum die Werte und Normen einer Kultur beeinflussen und prägen (vgl. Bronfenbrenner 1993, S. 19).

Die Mesoebene beschreibt die verschiedenen Lebensbereiche, in denen ein Mensch agiert, wie Arbeitsplatz, Schule, Freundeskreis. Den Übergängen und Verbindungen zwischen diesen Lebensbereichen der Mesoebene weist Bronfenbrenner eine besondere Bedeutung für die Entwicklung der jeweiligen Rollenidentität in einem neu erschlossenen Lebensbereich zu. Die Qualität des Informationsflusses zwischen Ausbildungsstätte und Freundeskreis oder Bezugspersonen, die auch den Ausbildungsbetrieb kennen, prägen beispielsweise die Entwicklung der beruflichen Identität in besonde-

rem Maße. Die innerste Systemebene, die Mikroebene, steht für den unmittelbaren Lebensbereich eines Menschen und für seine bevorzugten Handlungs- und Denkmuster.

### **Makroebene: Gesellschaftliche Einflüsse auf Pflege-Auszubildende**

Auszubildende sind Menschen innerhalb unserer postmodernen westlichen Gesellschaft. Die bedeutsamsten Aspekte dieser Gesellschaft sind die Befreiung von gesellschaftlichen Zwängen und die Möglichkeit einer individuellen Lebensgestaltung. Mehr Freiheit bedeutet aber auch mehr Risiko. Die Pluralisierung von Lebensformen und Lebensstilen und die Entbindung von gegenseitigen Erwartungen und Verpflichtungen fördern die Angst vor eigener Hilfebedürftigkeit. Um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können, brauchen Menschen eine gefestigte Persönlichkeit, soziale Beziehungsnetzwerke und Durchhalte- und Entscheidungsfähigkeit (vgl. Schimank 2013, S.334).

Die großen Jugendstudien erheben regelmäßig die subjektive Sicht junger Menschen in Deutschland auf ihre Lebenswelt (vgl. Shell-Jugendstudie 2015, Sinus-Studie 2016). Sie fanden heraus, dass junge Menschen nach finanzieller Sicherheit in einem sicheren Beruf streben, dass sie etwas Sinnvolles und Nützliches für die Gesellschaft tun wollen und dass sie sich stabile soziale Beziehungen wünschen. Sicherheit, Lebenssinn und Beziehungen sind für junge Menschen die wichtigsten Werte. Dafür sind sie bereit ihre eigenen Interessen und Freiräume zurückzustellen, sich an einen Mainstream anzupassen und sich anzustrengen. Schulnoten werden dabei als größter Stressfaktor erlebt (vgl. Albert et al 2015; Calmbach et al 2016).

Begrenzt werden sie dabei zum einen durch die Möglichkeiten, über die sie aufgrund ihrer sozialen Herkunft verfügen oder unzureichend oder gar nicht verfügen. Dabei handelt es sich

nicht nur um finanzielle Mittel und Schulabschlüsse, sondern auch um milieuspezifische Denk- und Handlungsmuster, soziale Beziehungs-Netzwerke, Zugang zu Bildungsmöglichkeiten und Gesundheitspflege. Weitere Begrenzungen entstehen durch Exklusionserfahrungen durch einen niedrigen Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, frühe Elternschaft, Straffälligkeit oder gesundheitliche Behinderungen. Auch der Umgang mit der eigenen Person und die Selbstwahrnehmung (Selbstwirksamkeit, Selbstvertrauen) werden durch das Herkunfts-Milieu bestimmt (vgl. Albert et al 2015). Zur Milieuzugehörigkeit in Pflegeberufen haben Angehörige der Katholischen Hochschule Freiburg eine Studie durchgeführt (Aschenbrenner, Katho Freiburg 2012). Demnach stammen 1/3 der Pflege-Auszubildenden aus dem angepasst-pragmatischen Milieu, 1/3 dem sozialökologisch-idealistischen Milieu und 1/3 gehören zum hedonistischen Milieu, denen eigene Lebensqualität und Selbstentfaltungsmöglichkeiten besonders wichtig sind.

### **Mesoebene: Der Übergang in einen Beruf**

Beim Übergang von der Schule in einen Beruf handelt es sich entwicklungspsychologisch um einen Zustand der Instabilität, der Selbstbezogenheit und des Entscheidungsdruckes.

Seit 1970 kann in Deutschland allgemein eine Verlängerung der Übergangsphase und damit auch eine Verschiebung der Familienphase um durchschnittlich 4 Jahre beobachtet werden (vgl. Stauber/Walther 2013, S.270). Ursachen sind Warte- und Überbrückungszeiten aufgrund der Verknappung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse durch Schließungen einst sicherer und solider Unternehmen und Firmen und steigende Wissens- und Qualitätsanforderungen an Auszubildende und Berufsangehörige. Wartezeiten werden gefüllt mit dem Er-

werb höherer Schulabschlüsse, der Absolvierung von Praktika, mit Auslandsaufenthalten und freiwilligen sozialen Diensten. Dafür sind finanzielle Mittel nötig, dadurch bleibt das Abhängigkeitsverhältnis zu den Eltern länger bestehen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass diese verlängerte Abhängigkeit mit einem Streben nach Harmonie einhergeht statt mit Konflikten zwischen den Generationen. Konflikte werden in der Familie eher oberflächlich ausgetragen, existentielle und bedeutsame Probleme bleiben unbenannt und unbearbeitet, um „die Verunsicherungen der Übergangsgesellschaft“ (Menz 2007, S.167) nicht permanent spüren zu müssen. Die Forscher folgern daraus, dass die Ursache weniger in einem individuell unzureichenden Konfliktverhalten bestehe, sondern gesellschaftlich strukturell bedingt sei. Die Qual der Berufswahl besteht für die jungen Menschen in der Entscheidung zwischen einem Beruf, der sie interessiert, in dem sie ihre Stärken einbringen können oder dem Beruf, der sich ihnen zufällig bietet und zu dem sie aktuell Zugang haben. Die Entscheidung hängt nicht zuletzt vom ökonomischen Kapital der Herkunftsfamilie, dem erreichbaren Schulabschluss und den vorhandenen sozialen Netzwerken ab (vgl. Böhnisch 2005, S.203). Einen Traumberuf zu verfolgen, Überbrückungszeiten zu finanzieren, unter Umständen trotzdem zu scheitern ist riskant und macht verletzbar. Schutz bietet eine unverbindliche, flexible Haltung, die Rücknahme eigener Interessen und Wünsche mit der Folge von Motivationsverlust und Leistungsabfall und daraus resultierender Entscheidungsunfähigkeit. Auch mehrmalige Ausbildungswechsel oder -abbrüche sind logische Konsequenzen.

### **Mikroebene: Handlungsdruck und Verhaltensmuster in konkreten Situationen**

Die Mikroebene junger Menschen im Übergang ist geprägt durch den Druck, in einer Alltags-

situation handeln zu müssen und der z.T. unzureichend ausgebildeten Fähigkeit, handeln zu können.

Knapp die Hälfte der Pflegeschüler\*innen (41,5%) fühlen sich laut ver.di-Ausbildungsreport in den notwendigen Pflegekompetenzen nicht ausreichend ausgebildet (vgl. Bühler 2015, S.10). Die zentralen Probleme ergeben sich ihrer Meinung nach in der betrieblichen Praxis aus dem pflegerischen Personalmangel und der Arbeitsverdichtung in den Kliniken: 64,3% der befragten Auszubildenden sind der Meinung, zu wenig Praxisanleitung durch Pflegenden zu erhalten und 73,9% sind der Ansicht, zu wenig Praxisbegleitung durch Lehrkräfte zu bekommen (vgl. Bühler 2015, S42).

In den Studien von Balzer und Kühme von 2009 zum Ausbildungserleben von Pflegeschüler\*innen finden sich zahlreiche Interviewaussagen, die auf eine Atmosphäre in der betrieblichen Praxis hindeuten, die durch gegenseitige Abwertung und mangelnde wechselseitige Anerkennung geprägt ist. Diese Atmosphäre bezieht sich sowohl auf die Beziehung zwischen Pflegekräften und Pflegeschüler\*innen, als auch zu Patient\*innen, Ärzt\*innen und zum eigenen Beruf. Diese abwertende Haltung führt bei den Pflegeschüler\*innen zu Gefühlen von Enttäuschung, Versagen, Schuld, Ohnmacht, Minderwertigkeit und Selbstunwirksamkeit. Eine weitere Motivationsbremse sehen die Pflegeschüler\*innen der Balzer und Kühme-Studie im Widerstand einiger Pflegekräfte gegen Veränderungen und fachliche Neuerungen. Die Studien zeigen ebenfalls, dass Pflegeschüler\*innen sich im Pflegealltag ständig widersprüchlichen Anforderungen ausgesetzt sehen. Sie müssen sich entscheiden zwischen Patientenorientierung und Systemfunktionalität, zwischen Anpassung an eine Teamkultur oder für soziale Isolation, zwischen beruflicher Fremdbestimmung durch z.B. Mediziner und selbstbestimmter Pflegeidentität. Die Reaktions- und Handlungsmuster auf diese Widerspruchssituation beschreibt

Kersting mit dem Phänomen des „Coolout“, der nachlassenden Sensibilität für emotionale und moralische Ansprüche. Diese Sensibilität ist durch Reflexion von widersprüchlichen Pflegesituationen förderbar. Je bewusster Pflegeschüler\*innen die Widersprüchlichkeit der Situationen wahrnehmen und reflektieren können, desto selbstbestimmter können sie ihr Handeln gestalten (vgl Kersting 2014, S.490).

Eine Studie zur Erforschung der Ursachen prekärer Ausbildungsverläufe von Großkurth et al. von 2015 fand heraus, dass Belastungen während Ausbildungszeiten auch durch Defizite im persönlichen Nahbereich entstehen

Integrationsfähigkeit und auf ihre Handlungsfähigkeit (vgl. Böhnisch 2005). Empfindet ein Mensch seine Lebenssituation als belastend, gerät er zunehmend in einen Zustand von Hilflosigkeit und Ohnmacht, emotionaler Verletzlichkeit und Reizbarkeit. Es kommt immer häufiger zu emotional-triebhaftem Verhalten v.a. auf Nichtigkeiten des Alltags hin (daily hassles; Weber 1988), während eine rationale Reflexion der eigenen Verhaltensmöglichkeiten und rationales Problemlösungsverhalten ohne äußere Hilfe immer seltener gelingt. Konflikte häufen sich, die Belastungssituation spitzt sich zu.



Abbildung 2: Auszubildende der Christlichen Bildungsakademie für Gesundheitsberufe. Foto: CBG gGmbH.

können, meist durch Verlust sozialer Unterstützung oder persönlicher Ressourcen. Als typische, belastende Ereignisse fanden die Forscher den vorübergehenden oder dauerhaften Verlust von Bezugspersonen durch Tod oder Trennung, die Bedürftigkeit der Eltern, finanzielle familiäre Notlagen, fehlende finanzielle und emotionale Unterstützung durch die Eltern, Konflikte und Beziehungsprobleme, Alkohol- und Drogenmissbrauch, gesundheitliche Probleme, schulische Probleme und Prüfungsangst. Häufig kumulierte die Zahl der Belastungen. Begleitende Gefühle waren in erster Linie Ohnmachtsgefühle, gefolgt von Überforderung und Motivationsverlust sowie soziale Isolation und Desorientierung (vgl. Großkurth et al 2015, S.36ff).

Belastungen wirken sich auf die Befindlichkeit der agierenden Personen aus, auf ihre soziale

Soziale Sicherheit in Form von emotionaler, informierender, praktischer und bewertend-relativierender Unterstützung (vgl. Weinhold und Nestmann 2012, S.55) ist für die Bewältigung dieser Lebenssituation von großer Bedeutung. Oftmals erbringen Menschen aus dem sozialen Nahbereich der Auszubildenden diese Leistungen. Fehlt diese Unterstützung aus dem persönlichen Nahbereich, können auch institutionelle Begleiter wie Lehrkräfte und Praxisanleitende entscheidende Hilfestellungen bieten (vgl. Großkurth 2015, S.36ff).

### Fazit

Gerade Auszubildende aus belasteten privaten Lebenssituationen wünschen sich an ihrem



Ausbildungsplatz existentielle Sicherheit, sinnvolle Tätigkeit und soziale Anbindung. Fehlenden privaten sozialen Rückhalt erhoffen sie durch Zugehörigkeit zu einem Arbeitsteam bzw. einer Berufsgruppe zu bekommen. Bei ihrer Suche nach persönlicher und beruflicher Orientierung möchten sie authentische und kompetente Auszubildende erleben.

troffenheit umgehen können. Diese Fähigkeiten erweitern ihr Handlungsrepertoire und helfen ihnen damit sowohl bei der Bewältigung beruflicher Pflegesituationen als auch bei der Bewältigung ihrer privaten Lebenssituation.

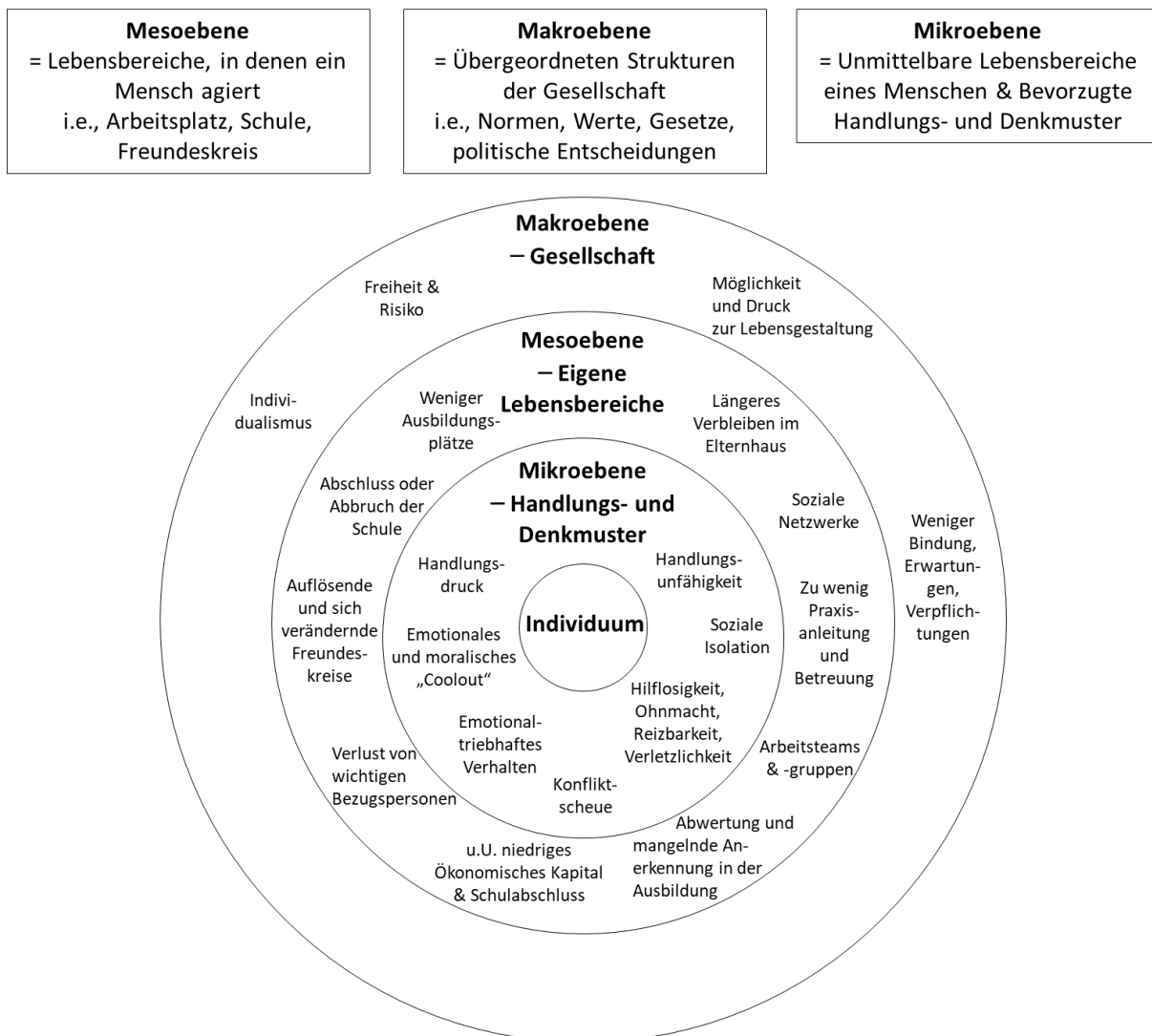


Abbildung 3: Übersicht der Lebenssituation junger Auszubildender nach dem Modell nach Bronfenbrenner (vgl. Bronfenbrenner 1993)

Ihre Praxisanleitenden sollen ihnen Handlungsfähigkeit vermitteln und zeigen, wie theoretische Inhalte unter den Bedingungen des Pflegealltags konkret umsetzbar sind und wie sie mit – eigener und fremder – emotionaler Be-

## Quellen

Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus; Quenzel, Gudrun (2015): Jugend 2015. 17. Shell-Jugendstudie – Zusammenfassung, <http://s01.static-new/local/country/deu/downloads/pdf/shell-jugendstudie-2015-zusammenfassung-de.pdf>, Zugriff 24.04.2016

Aschenbrenner, Simone; Beck-Winter, Waltraud; Breu, Christine; Großmann, Kathrin; Junginger, Christa; Köppl, Marika; Luckau, Doreen; Merz, Eva; Nenauer, Petra; Rigel, Karola; Röttle, Manuela; Tschesche, Eike; Vater, Kristin (2012) Soziale Milieus, Soziale Herkunft von Auszubildenden der Pflegeberufe. Lehrforschungs- und Entwicklungsprojekt an der Katholischen Hochschule Freiburg, <http://www.bidaheim.de/pdf/presse/2012/ProjektberichtSozMilieusEndfassung3.pdf>, Zugriff 25.05.2016

Böhnisch, Lothar (2005): Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung, Juventa Verlag Weinheim und München 4. Überarb. Auflage

Bronfenbrenner, Urie (1993): Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Natürliche und geplante Experimente. Fischer Verlag Frankfurt am Main

Bühler, Sylvia (2015): Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015, herausgegeben von ver.di-Vereinte Dienstleistungsgesellschaft Berlin

Großkurth, Heike; Lex, Tilly; Lichtwardt, Nina; Müller, Sylvia, Tillmann, Frank (2015): Prekäre Übergangsverläufe. Entstehungsbedingungen risikobehafteter Übergänge. Bericht einer qualitativen Studie im Rahmen des Münchener Schulabsolventenlängsschnitts, herausgegeben von der Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport, Ortmaier Druck München 2015

Kersting, Karin (2014): Im Kälte-Modus. Neue Studien zum Coolout in der Pflege: Die Situation der PraxisanleiterInnen, IN: Pflegezeitschrift 67 (2014) 8, S.486-491

Balzer, Sabine; Kühme, Benjamin (2009): Anpassung und Selbstbestimmung in der Pflege. Studien zum (Aus-)bildungserleben von PflegeschülerInnen, Mabase Verlag Frankfurt am Main 2009, S.151-261

Menz, Simone (2007) Leben im generationalen Konsens? Familiäre Bewältigungs- und Normalisierungsstrategien im Übergang in die Arbeit. IN: Stauber, Barbara; Pohl, Axel; Walther, Andreas (Hrsg): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Juventa Verlag Weinheim und München 2007, S.155-176

Schimank, Uwe (2013): Gesellschaftsmodell und Gesellschaftsanalyse, IN: Mau, Steffen, Schöneck, Nadine M. (Hrsg): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, Springer Verlag Wiesbaden, 3. Überarb. Auflage Band 1, S.331-343

Stauber, Barbara; Pohl, Axel; Walther, Andreas (Hrsg) (2013): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Juventa Verlag Weinheim und München 2007

Weber, Hannelore; Knapp-Glatzel, Bettina (1988): Alltagsbelastungen, IN: Brüderl, Leokardia (Hrsg): Belastende Lebenssituationen. Untersuchungen zur Bewältigungs- und Entwicklungsforschung. Juventa Verlag Weinheim und München, S.140-157

## 4. Prüfungsängstliche Auszubildende als Herausforderung für Praxisanleitung und Lehrende – Möglichkeiten der gemeinsamen Bewältigung eines verbreiteten Problems

Kim Kerger, MA&T GmbH

Angst ist ein Zustand, den alle kennen, der häufig tabuisiert wird, im Kern jedoch eine wichtige Funktion erfüllt und unser Überleben sichert: Vorsichtige Zurückhaltung in unbekanntem Terrain oder der Rückzug aus Situationen, die wir für unkontrollierbar halten, schützt die Menschheit seit Anbeginn vor lebensbedrohlichen Gefahren und bewahrt uns nicht selten vor unklugen Entscheidungen und Misserfolg.

Als Form der Bewertungsangst, zu der auch das klassische Lampenfieber zählt, betrifft Prüfungsangst Situationen, in denen man sich dem Urteil anderer aussetzt, „deren Ablauf und Ergebnis (...) nicht vollständig kontrollierbar [sind]“ und die gleichzeitig von sehr hoher individueller Bedeutung sind (vgl. Metzsig und Schuster 2018: 46). Prüfungsangst kann in diesem Sinne auch positiv gedeutet werden als Zeichen für die Wichtigkeit, die Auszubildende einer Prüfungssituation beimessen: Vor einem Ereignis, das uns egal ist, haben wir auch keine Angst.

Angst vor Prüfungen tritt jedoch nicht zufällig auf – sie gründet in der Regel auf vorausgegangenen Erfahrungen. Oft reicht schon ein einmaliges, aber prägendes Ereignis aus, damit eine bestimmte Art von Situation dauerhaft angstbesetzt ist: Hat ein Schüler beispielsweise die Erfahrung gemacht, in einer Prüfungssituation bloßgestellt zu werden, so kann das damit verbundene intensive Erleben von Scham oder Ohnmachtsgefühlen einen derartigen Schock

darstellen, dass er in der Folge jede Art von öffentlicher Bewertung durch eine Lehrperson fürchtet und wenn möglich meidet.

Im ungünstigsten Fall verfestigt sich die Angst vor bestimmten Situationen auch durch einen Kreislauf aus sich gegenseitig verstärkenden Erfahrungen, Erwartungen und angepassten Verhaltensweisen: Negative Erfahrungen, z.B. das Nicht-Bestehen einer Prüfung wegen eines „Blackouts“, führen unter Umständen zu der Erwartung, dass kommende, ähnliche Situationen ebenfalls schlecht verlaufen werden und die betroffene Person geht mit einer negativen Erwartungshaltung in zukünftige Prüfungen. Durch die mit dieser Erwartungshaltung verbundenen Gefühle und Gedanken können das Auftreten und Verhalten der Person so beeinflusst werden, dass sie z.B. tatsächlich eine schlechte Leistung zeigt und damit die negativen Erwartungen scheinbar bestätigt werden.



Abbildung 1: Seminar zum Thema Prüfungsangst für Auszubildende und Praxisanleitende. Foto: MA&T.

Wenn ein/e Auszubildende/r in seinem/ihrer dritten Jahr vor der Abschlussprüfung steht, kann davon ausgegangen werden, dass zu diesem Zeitpunkt bereits zahlreiche Erfahrungen mit Prüfungen oder prüfungsähnliche Situationen (hierzu können auch Übungssituationen oder einfach das Sprechen vor anderen gehören) sowohl während der Schulzeit, als auch im Verlauf der Ausbildung die Haltung geprägt haben, mit der er nun in die Prüfungsvorbereitung und die Prüfung selbst geht.

Dass Prüfungsangst nicht bei jedem Prüfling auftritt, hat auch damit zu tun, dass Erfahrungen von unterschiedlichen Personen nicht auf die gleiche Art verarbeitet werden. Hier spielen Faktoren wie persönliche Veranlagung oder die individuelle Lerngeschichte eine Rolle, aber auch verfügbare Bewältigungsmechanismen, Strategien im Umgang mit Stress und soziale Unterstützung können beeinflussen, ob sich aus einem negativen Prüfungserlebnis Prüfungsangst entwickelt und manifestiert (vgl. Fehm und Fydrich 2011).

### Angst ist nicht gleich Angst

Sowohl die Entstehungsgeschichte als auch die Erscheinungsformen von Prüfungsangst können individuell sehr unterschiedlich ausfallen: Zeidner (vgl. 1998) unterscheidet etwa Typen von Prüfungsängstlichen danach, ob der Auslöser für ihre Probleme bei der Bewältigung von Prüfungssituationen eher in einer emotionalen Blockade, starken Versagensängsten, einer allgemeinen Resignation oder doch eher in ineffizientem Lernen zu suchen ist. Auch die „Symptome“ von Prüfungsangst sind nicht immer gleich und auch nicht unbedingt intuitiv als Anzeichen von Prüfungsangst erkennbar. Grundsätzlich sind emotional-physiologisch Auswirkungen, Gedanken sowie Verhaltensweisen drei zentrale Komponenten, die das Erleben von Prüfungsangst bestimmen. So nehmen Betroffene und oftmals auch Außenstehende ty-

pischerweise körperliche Anzeichen wie Erröten, Blässe, Schwindelgefühl, Beschwerden im Magen-Darm-Bereich wahr.

Allerdings kann Prüfungsangst auch ohne diese Symptome für die Betroffenen sehr belastend sein, wenn sie sich in Form von Gedankenkreisen, Konzentrationsproblemen und innerlicher Selbstabwertung in erster Linie auf der kognitiven Ebene zeigt. In der Regel am deutlichsten für Außenstehende zu erkennen ist Prüfungsangst, die sich auf der Verhaltensebene äußert, typischerweise durch das Vermeiden von angstauslösenden Situationen, das Ergreifen von ablenkenden Tätigkeiten oder Passivität.

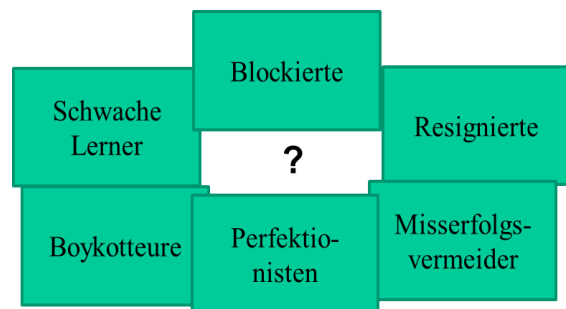


Abbildung 2: Typen von Prüfungsängstlichen (nach Zeidner 1998, S. 52ff)

### Techniken zum Umgang mit Prüfungsangst

Das Bewusstmachen, welche der genannten Komponenten bei der eigenen Angst dominiert, kann nicht nur dabei helfen, die Angst besser zu verstehen, sondern auch dabei, gezielt Strategien zur Bewältigung zu finden. Vereinfacht gesagt: Sind körperliche Symptome der Angst das Hauptproblem, sollten auch zuerst Techniken der körperlichen Entspannung erprobt werden, bevor weitere Maßnahmen ergriffen werden. Leidet eine Prüfungskandidatin in erster Linie an den negativen Gedanken rund um die Prüfung, sodass sie beispielsweise Konzentrationsprobleme beim Lernen beeinträchtigen, könnte als erstes versucht werden, die kognitive Kontrolle zurückzuerlangen. Hierzu kann es notwendig sein, auch festgefahrene Überzeugungen, die sich in wiederkehren-

den, die eigene Person abwertenden Gedanken zeigen, durch gezielte Analyse und Umformulierung zu verändern. Entstehen Probleme in Zusammenhang mit Prüfungssituationen dagegen vor allem aus ungünstigen Verhaltens-tendenzen der Betroffenen, ohne dass Gedanken oder Gefühle sie dabei merklich belasten, liegt es nahe, zunächst eingefahrene Verhaltensmuster zu finden (etwa das konsequente Vermeiden von Kritikgesprächen) und Möglichkeiten ihrer Auflösung bzw. alternative Verhaltensweisen zu finden und einzutrainieren.

Auch wenn die genannten Bewältigungstechniken schwerpunktmäßig bei einem Aspekt der Angst ansetzen, heißt dies nicht, dass auf anderen Ebenen keine Besserung eintritt: Vielmehr wirken viele Techniken auf allen Ebenen und so kann beispielsweise die Kontrolle negativer, prüfungsbezogener Gedanken automatisch zur Minderung von körperlichen Symptomen in einer Prüfungssituation führen, ohne dass zusätzlich Entspannungstechniken eingeübt wurden.

Zu jedem der genannten Bereiche wurden zahlreiche praxisbezogene Techniken zur Bewältigung von Prüfungsangst entwickelt, welche auch von Auszubildenden der Altenpflege in Form von Selbsthilfe oder mit Unterstützung von begleitenden Pädagogen und Praxisanleitenden genutzt werden können. Eine Auswahl dieser Techniken wurde im Rahmen des ZASA-Projektes in zwei Seminaren unter der Leitung von MA&T sowohl von Auszubildenden als auch pflegepädagogischen Fachkräften erprobt und hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit für ihren Ausbildungsalltag überprüft (die behandelten Techniken sind in den Literaturempfehlungen am Ende dieses Artikels zu finden, s. S. 25). Dabei wurde deutlich, dass für die Wirksamkeit einer Bewältigungstechnik unbedingt die Akzeptanz seitens des Betroffenen erforderlich ist. Auch wenn beispielsweise die positive Umformulierung blockierender Gedanken mittels der Spalten-Technik nach Beck (vgl. 1999) in vielen

Fällen bei primär kognitiven Belastungen durch Prüfungsangst als hilfreich empfunden wird, kann sie nicht ohne Weiteres als Patentlösung nahegelegt werden: Eine nachhaltige Veränderung des gedanklichen Erlebens findet nur statt, wenn prüfungsängstliche Auszubildende sich mit neuen Perspektiven auf die Prüfungssituation (z.B. „Ich habe mein Bestmögliches gegeben und mir darum nichts vorzuwerfen“) auch wirklich identifizieren können. Auch mit Entspannungs- und Atemübungen, z.B. im Rahmen des Autogenen Trainings, können prüfungsängstliche erfolgreich die Kontrolle über ihre Aufgeregtheit erlangen – manche kostet es jedoch sehr viel Überwindung, sich auf entsprechende Übungen einzulassen.

Insgesamt ist es ratsam, verschiedenste Ansätze und Techniken zunächst unverbindlich auszuprobieren und auf Passung zu individuellen Neigungen zu prüfen, bevor prüfungsängstliche eine oder mehrere Strategien regelmäßig anwenden.

### **Wie können Praxisanleitung und Lehrende unterstützen?**

Lehrenden und Praxisanleitenden, die prüfungsängstliche Schüler oder Auszubildende betreuen, fällt es oft schwer, die Grenzen ihrer Zuständigkeit zu erkennen und nach außen zu vertreten: Was kann ich leisten, was muss der Prüfling alleine schaffen? Wichtig ist hier zunächst die Einsicht, dass dem Auszubildenden das Lernen und die Prüfungsvorbereitung selbst niemals vollständig abgenommen werden kann.

Die ersten Fragen, die gestellt werden sollten, bevor Schritte zur Unterstützung ergriffen werden betreffen den Leidensdruck seitens der betroffenen Auszubildenden sowie das Ausmaß ihrer Motivation dazu, die Symptome der Prüfungsangst und deren Begleiterscheinungen hinter sich zu lassen. Die Annahme, dass Auszubildende mit Prüfungsangst in jedem Fall etwas an ihrer Situation ändern wollen, scheint

intuitiv, ist jedoch nicht selbstverständlich: Auch wenn negative Begleiterscheinungen die Betroffenen zu belasten scheinen, kann Prüfungsangst auch eine Schutzfunktion haben; beispielweise kann das Vermeiden von Prüfungssituationen den Zeitpunkt hinauszögern, an dem man sich möglicherweise vorhandenen Zweifeln an der eigenen Eignung oder Motivation für den Ausbildungsgang stellen muss.

zur Bewältigung anzuregen und sie beim Finden passender Strategien zu unterstützen.

Eine Schwierigkeit bei der Einschätzung des Unterstützungsbedarfes ist die Tatsache, dass die Grenzen zwischen normaler Aufgeregtheit und schwereren Formen der Prüfungsangst oft fließend sind und der von den Betroffenen empfundene Leidensdruck nicht immer mit der

**Mögliche Leitfragen für die Selbstreflexion bzw. das Gespräch mit Auszubildenden bei Verdacht auf Prüfungsangst**

- Haben Sie den Eindruck, dass sie vor bzw. in Prüfungssituationen aufgeregter sind als Ihre Kollegen/Mitschüler in es in ähnlichen Situationen sind?
- Sind die Anzeichen von Prüfungsangst, vor oder in Prüfungssituationen so stark, dass sie die Leistung in der Prüfung beeinträchtigen?
- Hindert die Angst Sie daran, sich gezielt auf Bewertungssituationen vorzubereiten, z.B., weil Sie durch die Angst schon beim Lernen Konzentrationsprobleme haben?
- Bekommen Sie schon bei dem Gedanken an eine bevorstehende Prüfungssituation Angst, dass dann Ihre Angst wieder auftreten wird? (Angst vor der Angst)
- Vermeiden Sie Bewertungssituationen wegen ihrer Angst, z.B. indem Sie gar nicht erst zu Prüfungen antreten?
- Haben Sie das Gefühl, auf beruhigende Substanzen (z.B. Medikamente) angewiesen zu sein, um kritische Situationen bewältigen zu können?
- Erleben Sie die Angst vor oder in Bewertungssituationen als so belastend oder unangenehm, dass Sie bereit sind, viel zu investieren (Zeit, Anstrengung, Willenskraft, Auseinandersetzung mit sich selbst), um dieses unangenehme Gefühl zu verringern?

*Abbildung 3: Leitfragen zur Einschätzung von Leidensdruck und Änderungsmotivation in Bezug auf Prüfungsangst (vgl. Metzsig & Schuster: 14 ff.; Fehm & Fydrich: 29 ff.)*

Die Bedeutung der aktiven Auseinandersetzung der Betroffenen mit sich selbst ist als Voraussetzung für nachhaltige Veränderung von Denken, Fühlen und Verhalten in Bezug auf Prüfungen nicht zu unterschätzen und die Entscheidung, etwas am eigenen Umgang mit Prüfungssituationen zu ändern, muss letztlich von den Auszubildenden selbst getroffen werden. Das Ziel für begleitende pflegepädagogische Kräfte und Ausbildungsverantwortliche sollte daher sein, von Prüfungsangst betroffene Auszubildende zur kritischen Auseinandersetzung mit möglichen Ursachen und Ansatzpunkten

Wahrnehmung von außen übereinstimmt. Besteht Unsicherheit, ob ein\*e Auszubildende\*r von Prüfungsangst betroffen ist und inwieweit Unterstützung durch Praxisanleitung oder Lehrende sinnvoll ist, können einige Leitfragen dabei helfen, die Lage einzuschätzen (s. Abbildung 3). Maßgeblich ist hier die Annahme, dass Handlungsbedarf besteht, wenn Auswirkungen der Prüfungsangst die allgemeine Lebensqualität der Auszubildenden stark beeinträchtigen und einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gefährden.

Stellt eine Praxisanleitung oder Lehrperson im Gespräch mit einem\*r Auszubildenden fest, dass der subjektiv empfundene Leidensdruck nicht groß genug ist, um ihn oder sie zur aktiven Auseinandersetzung mit den vorhandenen Problemen zu bewegen, sind die Aussichten auf eine erfolgreiche Bewältigung des Problems gering: Auch bei hohem Engagement und Bereitschaft zur Unterstützung seitens der pädagogischen Kraft bleibt es schwierig, Prüfungssängstlichen ohne Problemeinsicht zu helfen.

Auch falls ein Prüfling Anzeichen ernst zu nehmender Formen der Angst zeigt, sind der Verantwortung der Auszubildenden Grenzen gesetzt und es sollten bei Bedarf Experten hinzugezogen bzw. die Betroffenen auf entsprechend spezialisierte Hilfsangebote verwiesen werden.

In seltenen Fällen kann hinter vordergründiger Prüfungsangst ein tiefergehendes Problem liegen, darunter auch psychische Erkrankungen wie Generalisierte Angststörung, Panikstörung oder Depression. Starker Erwartungsdruck vor Prüfungen oder Probleme bei der Prüfungsvorbereitung können auch durch Faktoren ausgelöst werden, die gänzlich außerhalb der Ausbildungssituation liegen, wie finanzielle Sorgen, hohe Erwartungen durch die Familie oder andere Gründe für allgemeine Überforderung in der aktuellen Lebenssituation. Hier wäre ebenfalls kritisch zu prüfen, ob den Betroffenen externe Beratungs- und Unterstützungsangebote empfohlen werden können.

Bei Formen der Prüfungsangst, die nicht zu diesen Spezialfällen zählen, stehen Auszubildenden jedoch in der Regel durchaus Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung, mit denen sie unterstützend einwirken können. So können im ersten Schritt mögliche Ursachen und die Umstände, unter denen die Prüfungsangst auftritt, gemeinsam analysiert und dabei Selbst- und Fremdwahrnehmung abgeglichen werden. Sobald sich herauskristallisiert hat,

welche Faktoren für die Entstehung und das Erleben der Prüfungsangst im jeweiligen Fall im Vordergrund stehen, können Praxisanleitung oder Lehrende Ideen zu Lösungsmöglichkeiten beitragen, z.B. in Form der oben erwähnten Techniken, und die Auszubildenden bei der Erprobung und Umsetzung begleiten.

Gute Ansatzpunkte zur Unterstützung bestehen insbesondere, falls sich die Prüfungsangst hauptsächlich auf unzureichende Prüfungsvorbereitung zurückführen lässt, der Prüfling etwa Probleme mit dem Zeitmanagement hat oder nicht über geeignete Lerntechniken verfügt. Hier sollten Praxisanleitungen oder Lehrende sich bemühen, eine Balance zwischen Vorgabe von Strukturen und Animation zur Selbstorganisation zu finden. Dies kann z.B. gelingen, indem Lernmaterial oder Literatur zur Selbsthilfe bei Prüfungsangst zur Verfügung gestellt bzw. darauf hingewiesen wird, es jedoch in der Verantwortung der Schüler\*innen bleibt, ob, wann und wie sie diese Angebote nutzen.

Oft bestehen Schwierigkeiten bei der Prüfungsvorbereitung auch darin, dass Schülerinnen und Schülern zur Umsetzung einzelner Teilschritte die Verbindlichkeit fehlt: Sie nehmen sich zum Beispiel vor, ein bestimmten Ausbildungsinhalt in ausreichendem Abstand vor der Prüfung zu wiederholen – auch wenn sie es ernsthaft beabsichtigten, kann es sein, dass dieses Vorhaben im Alltag untergeht oder (als typisches Verhaltensmuster bei Prüfungsangst) immer wieder aufgeschoben wird. Praxisanleitungen können ihren Auszubildenden dabei helfen, die Prüfungsvorbereitung verbindlicher zu gestalten, indem sie u.a. gemeinsame Termine zur Überprüfung des Lernstandes vereinbaren, Auszubildende zur Erstellung eines individuellen Lern(zeit)plans auffordern und ihn mit diesen auf Umsetzbarkeit prüfen. Das aktuelle Lern- und Zeitmanagement ist dabei mit den Auszubildenden gemeinsam kritisch zu hinterfragen: Wo besteht Verbesserungspo-

tenzial? Sind die aktuellen Lernaktivitäten ausreichend und geeignet? Ist zum Beispiel das Lernen mit Karteikarten hilfreich für einen bestimmten Lerninhalt – oder könnte er besser auf andere Art aufbereitet werden?

Nicht bei allen Terminen zur Strukturierung der Prüfungsvorbereitung muss die pflegepädagogische Fachkraft selbst anwesend sein: Bei entsprechendem Bedarf in der Einrichtung können auch Lerngruppen oder Nachhilfeangebote gegründet oder es kann auf bereits bestehende Angebote hingewiesen werden, in denen sich Auszubildende gegenseitig einen verbindlichen Rahmen für ihre Prüfungsvorbereitung schaffen und dabei ggf. von externen Dienstleistern unterstützt werden.

Schülerinnen und Schüler berichten auch, dass sie es als Bereicherung empfinden, wenn Praxisanleitungen oder Lehrende mit Ihnen Erfahrungen teilen, die sie ggf. selbst während ihrer eigenen Ausbildung gemacht haben oder die ihnen von anderen weitergegeben wurden. Sie profitieren dadurch zum einen direkt, indem sie Handlungsalternativen erfahren, die sie übernehmen können; zum anderen kann auch schlicht die Erkenntnis, dass andere die Ausbildung erfolgreich abschließen konnten, obwohl ihnen die Bewältigung der Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen auch nicht immer leicht fiel, Erleichterung bringen. Für examinierte Pflegekräfte, die heute Ausbildungsverantwortung haben, lohnt sich darum der Blick in die Vergangenheit oder auch in das nähere Umfeld aus Bekannten, Kollegen oder ehemaligen Schülerinnen und Schülern: Gibt es z.B. Strategien, die mir selbst oder anderen bei der Bewältigung von Druck und Anspannung in der Prüfungsvorbereitung oder während der Prüfung schon einmal geholfen haben? Haben sich während der eigenen Ausbildungszeit konkrete Merkhilfen, Eselsbrücken oder Übungen bewährt, die an die heutigen Auszubildenden weitergegeben werden können? Grundsätzlich ist es bei Prüfungsangst hilfreich, möglichst

viele Informationen über die Prüfungssituation einzuholen, um die mit ihr verbundene Ungewissheit zu mindern. Zu diesen Informationen können neben Ort und Zeit der Prüfung auch Ausstattung der Prüfungsräume, Prüfer\*innen, andere bei der Prüfung anwesende Personen, zu erwartende Aufgabenformate oder die Dauer der einzelnen Prüfungsteile zählen – soweit bekannt.

Auch können mit den Auszubildenden vorab Strategien besprochen oder selbst entwickelt werden, wie sie mit Nicht-Wissen in der Prüfung umgehen können: Welche Möglichkeiten habe ich, eine Prüfung auch bei überraschenden Fragen und Unsicherheiten durchzustehen und auch erfolgreich zu beenden? Auch wenn Teile des Prüfungsablaufs notgedrungen unvorhersehbar und unkontrollierbar bleiben, können Lehrende oder Praxisanleitende dem Prüfungskandidaten durch das Durchspielen verschiedener Szenarien und möglicher Auswege schon einen Teil der „Angst vor dem Unbekannten“ nehmen.

Einen großen Beitrag zur Minderung von Prüfungsangst leistet in diesem Zusammenhang das Einüben von Routinen. Dabei können Praxisanleitende ihre Auszubildenden unterstützen, indem sie Gelegenheiten zur Simulation von Prüfungsablauf und -inhalten geben, die auch in den Tagesablauf eingebettet sein können, z.B. in der Pflegevisite.

### **Fazit**

Auch wenn Anspannung bis zu einem gewissen Grad eine völlig normale Reaktion auf Leistungs- und Bewertungssituationen ist, kann Prüfungsangst von Auszubildenden individuell unterschiedlich stark ausfallen, als sehr belastend erlebt werden und gefährdet im ungünstigsten Fall den erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Auch wenn in speziellen Fällen der Unterstützung im Rahmen des Ausbildungssettings Grenzen gesetzt sind, können Praxisanlei-



tende und Lehrende jedoch einen nicht unwesentlichen Beitrag dazu leisten, dass Auszubildende für sich passende Möglichkeiten der Angstbewältigung finden und diese konsequent im Verlauf der Ausbildung anwenden können. Maßgeblich ist hierbei, ein ausgewogenes Verhältnis zu finden zwischen der Führung und Anleitung durch die pflegepädagogischen Fachkräfte und Eigenaktivität der betroffenen Auszubildenden (siehe auch Abbildung 4).

### Literaturtipps

Eschenröder, C.T. (2002). *Selbstsicher in die Prüfung – Wie man Prüfungsangst überwindet und sich effektiv auf Prüfungen vorbereitet*. München: CIP-Medien.

Graglia, M.R. (2005). *Prüfung – Achtung, fertig, Erfolg! Anforderungssituationen mit mentalem Training meistern*. Gelnhausen: Wagner.

Knigge-Ilner, H. (2010). *Prüfungsangst besiegen: Wie sie Herausforderungen souverän meistern*. New York: Campus Verlag.

### Das Wichtigste in Kürze

- Aufgeregtheit und Anspannung in Beurteilungssituationen ist grundsätzlich normal und oft nützlich, um Ziele zu erreichen.
- Prüfungsangst entsteht im Zusammenspiel von Merkmalen der Person und bestimmten Erfahrungen.
- Prüfungsangst kann unterschiedliche Ursachen haben und unterschiedlich stark durch Gedanken, Gefühle, körperliche Symptome und Verhaltensmuster geprägt sein.
- Es existieren spezielle Techniken zur Bewältigung von Prüfungsangst, die zur individuellen Situation des Betroffenen passen müssen, um wirksam zu sein.
- Die Auseinandersetzung und Optimierung von Zeitmanagement und Lerntechniken kann für die nötige Sicherheit in der Prüfungsvorbereitung sorgen.
- Lehrende und Praxisanleitende können prüfungsängstliche Auszubildende bei der Selbstreflexion und der Suche nach passenden Bewältigungsstrategien unterstützen. Grundvoraussetzung zum erfolgreichen Umgang mit Prüfungsangst bleiben jedoch Änderungsmotivation seitens der Betroffenen und ihre Bereitschaft zur aktiven Auseinandersetzung mit ihrer Ausbildungssituation.

Abbildung 4: Kernbotschaften zu Prüfungsangst in der Ausbildung; diese entsprechen den Inhalten der gleichnamigen Seminare im Rahmen des ZASA-Projektes.

### Literaturangaben

Beck, J. S. (1999). *Praxis der Kognitiven Therapie*. Weinheim: Beltz/PVU.

Fehm, L. & Fydrich, Th. (2011). *Prüfungsangst*. Göttingen: Hogrefe.

Metzig, W. & Schuster, M. (2018). *Prüfungsangst und Lampenfieber. Bewertungssituationen vorbereiten und meistern*. Berlin: Springer.

Zeidner, M. (1998). *Test anxiety: The state of the art*. New York: Plenum.

Krengel, M. (2012). *Bestnote – Lernerfolg verdoppeln, Prüfungsangst halbieren. Mit den besten Techniken für Motivation, Konzentration, Lesen, Zeitmanagement, Verständnis* (3. Aufl.). Lauchhammer: Eazybookz.

Metzig, W. & Schuster, M. (2003). *Lernen zu lernen. Lernstrategien wirkungsvoll einsetzen* (6. Aufl.). Berlin: Springer.

Wolf, D. & Merkle, R. (2005). *So überwinden sie Prüfungsängste – Psychologische Strategien zur optimalen Vorbereitung und Bewältigung von Prüfungen*. Mannheim: PAL.

## 5. Erfahrungen und Lessons Learned im Umgang mit Schülern\*innen in schwierigen Situationen

*Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, Sven Kandalowski, MA&T GmbH, Gerd Palm, St. Gereon gGmbH;*

### **Wie können Praxisanleitende und Lehrkräfte in den Fachseminaren eine gute Ausbildung für Schüler\*innen in schwierigen Situationen gewährleisten?**

Neben der Vielzahl an sozialarbeiterischen, pädagogischen und professionellen Unterstützungsansätzen ist es wichtig, den Glauben an die Fähigkeiten und Kompetenzen der Auszubildenden zu bewahren. Gerade in schwierigen, oft aussichtslosen Situationen bedarf es einer wertschätzenden und emotional stabilisierenden ethischen Grundhaltung der Organisation. Es bedarf einer Unternehmenskultur, die es erlaubt bzw. ermöglicht, im Einzelfall weit über die üblichen Toleranzgrenzen hinauszugehen, um gerade den sogenannten „schwierigen Auszubildenden“ nicht wie schon so oft in ihrer bisherigen privaten und schulischen Biographie ein Gefühl des Nicht-Erwünscht-Seins zu vermitteln. Das permanente Aufzeigen sowie die erneute Konfrontation mit den eigenen Unzulänglichkeiten verstärkt das oft in der Vergangenheit erlernte negative Selbstbild und wird zur „Selbsterfüllenden Prophezeiung“. Die Aufgabe der ausbildenden Organisation sowie aller beteiligten Mitarbeiter sollte das zerschlagen dieses „Gordischen Knotens“ sein. Nur wenn die Auszubildenden über längere Zeit ein Gefühl der nahezu bedingungslosen Anerkennung und Wertschätzung erfahren, kann eine betriebliche Sozialisation erreicht werden. Und es lohnt sich: Es erwachsen aus diesem Kontext vielfach Mitarbeiter, die überdurchschnittlich einsatzbereit und loyal sind. Eine echte Investition in die Zukunft.

In diesem Sinne betrifft die erste Empfehlung die **Anregung für Ausbilder\*innen, soziale Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und den Schüler\*innen und auch bei privaten Sorgen ein offenes Ohr anzubieten.**

Oft sind Auszubildende in komplizierten Situationen, die sie selbst nicht lösen können. Fehlt ihnen in sozial schwierigen Situationen soziale Unterstützung und Rückhalt, können Praxisanleitende und Lehrkräfte helfen, indem sie Auszubildenden emotionale und/oder praktische Unterstützung anbieten. Solche Unterstützung ermöglicht es Auszubildenden, Belastungen in der Arbeitswelt und im Privatleben zu überwinden und dabei handlungsfähig zu bleiben.

Praxisanleitende und Lehrkräfte müssen hierbei – wie in vielen anderen Situationen des Pflegeberufs auch – das passende Maß zwischen Empathie und Selbstschutz finden und u.a. berücksichtigen, dass auch Klarheit und Regelmäßigkeit emotional stabilisierend wirken kann.

**Darüber hinaus sollten eine sozialarbeiterische Unterstützung und Coaching-Angebote etabliert werden, um die Lehrkräfte und Praxisanleitenden im professionellen Umgang mit sozialen und psychischen Problemen der Auszubildenden zu unterstützen.**

Die Grundpfeiler produktiven Verhaltens im Umgang mit Schülern\*innen beinhalten das Ernstnehmen des Auszubildenden sowie ein sachliches und gleichzeitig empathisches Eingehen auf den Auszubildenden. Lehrende sollten möglichst die Lage und den Rahmen von möglichen Problemen mit ihren Schülern\*innen klären und dabei eine gesunde persönliche Distanz wahren. Während es hilfreich ist, Probleme und Krisen der Auszubildenden gemeinsam zu besprechen, kann in kritischen Situationen auch der Verweis an entsprechende professionelle Kriseninterventionsstellen ein ergänzender wichtiger Schritt sein.

## Partner im Projekt

# *Zukunftsfähige Ausbildungs-Strukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg (Projekt ZASA)*

### Projektkoordination:

#### **MA&T Sell & Partner GmbH**

Karl-Carstens-Straße 1,  
52146 Würselen/Aachener Kreuz  
Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, Claudia Bessin,  
Kim Kerger, Jennifer Kosel-Lämmerzahl  
Tel.: 02405-4552-0  
[fuchs@mat-gmbh.de](mailto:fuchs@mat-gmbh.de)  
[www.mat-gmbh.de](http://www.mat-gmbh.de)



### Projektpartner Pflegebildungseinrichtungen:

#### **Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen GmbH**

Gesundheits- und Krankenpflegeschule  
Boxgraben 99, 52064 Aachen  
Jochen Vennekate, Julia Hillert  
[jochen.vennekate@luisenhospital.de](mailto:jochen.vennekate@luisenhospital.de)  
[www.luisenhospital.de](http://www.luisenhospital.de)



#### **Institut für Pflege und Soziales gGmbH**

Fachseminar für Altenpflege und Familienpflege  
Siemensstraße 7, 52525 Heinsberg  
Sandra Linßen, Hannelore Bogdon,  
Natascha Gormanns-Bieker  
Tel.: 02452 - 182 753  
[sandra.linssen@ipsawo.de](mailto:sandra.linssen@ipsawo.de)  
<http://www.ipsawo.de>



### Ungeförderte Transferpartner:

#### **Amt für Altenarbeit der Städteregion Aachen**

[www.pflege-regio-aachen.de](http://www.pflege-regio-aachen.de)

#### **Ambulanter Pflegedienst Hagen, Eschweiler**

<http://www.pflegedienst-hagen.de>

#### **SBZ Eschweiler**

<http://www.sbz-eschweiler.de>

### Projektpartner Pflegeeinrichtungen:

#### **Seniorenzentrum Am Haarbach**

Haarbachtalstr. 14, 52080 Aachen  
Christoph Venedey,  
Kerstin Schnapp-Benend, Stephan Graf  
Tel.: 0241/99120-0  
[venedey@amhaarbach.de](mailto:venedey@amhaarbach.de)  
[www.amhaarbach.de](http://www.amhaarbach.de)



#### **Haus Hörn gGmbH**

Johannes-von-den-Driesch-Weg 10  
52074 Aachen  
Manfred Vieweg, Elisabeth Schomacher,  
Jutta Hippich  
Tel.: 0241/99 781-0  
[m.vieweg@haus-hoern.de](mailto:m.vieweg@haus-hoern.de)  
[www.haus-hoern.de](http://www.haus-hoern.de)



#### **St. Gereon Seniorendienste gGmbH**

Klosterberg 5, 41836 Hückelhoven  
Bernd Bogert, Manuela Garbrecht,  
Gerd Palm • Tel.: 02462/ 981 0  
[bernd.bogert@st-gereon.info](mailto:bernd.bogert@st-gereon.info)  
[www.st-gereon.info](http://www.st-gereon.info)



#### **Lambertus gGmbH**

Dinstühlerstraße 33,  
41836 Hückelhoven  
Marcel Ballas, Yvonne Geurts  
Tel.: 02433/836 0  
[info@lambertus-hueckelhoven.de](mailto:info@lambertus-hueckelhoven.de)  
[www.lambertus-hueckelhoven.de](http://www.lambertus-hueckelhoven.de)



#### **Franziskusheim gGmbH**

Zum Kniebusch 5,  
52511 Geilenkirchen  
Monika Wojtyczka, Stefan W. Knor,  
Hanno Frenken  
Tel.: 02451 6209-0  
[info@franziskusheim-gk.de](mailto:info@franziskusheim-gk.de)  
[www.franziskusheim-gk.de](http://www.franziskusheim-gk.de)



