Wege in die Pflege - Orientieren, Einsteigen, Ankommen

Onboarding für Auszubildende im ersten Praxiseinsatz

Anna Willaredt, Sabine Dorn, Nicola Hofmann, Prof. Dr. habil. Karin Reiber
Hochschule Esslingen

Transitionen in die Pflege - individuelle und regionale Ressourcen stärken (TiP-regio)

- Fokussiert den Übergang zwischen schulischer und beruflicher Bildung
- Zielt auf Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses und die effektive Nutzung von Ausbildungsressourcen

- Auftraggeber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Laufzeit: 2 Jahre (12/2021-11/2023)

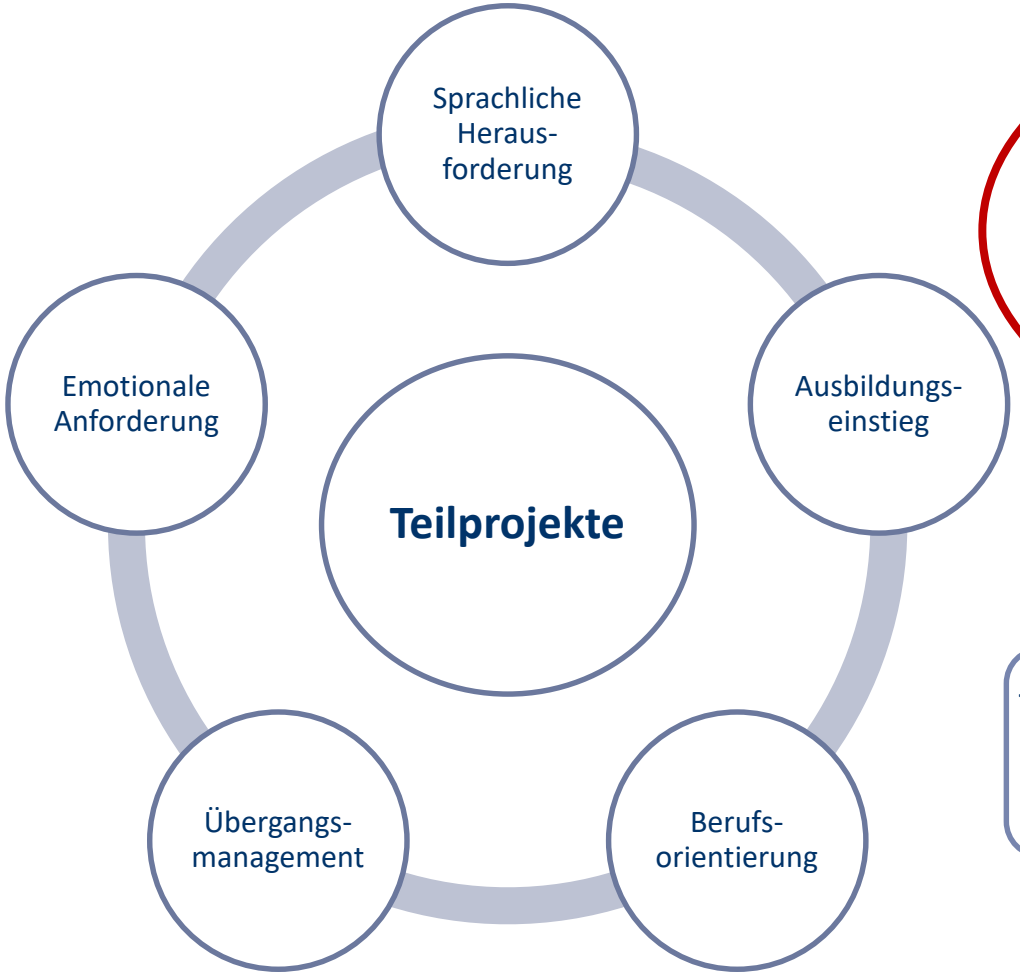
- Beteiligte Institutionen im Forschungsverbund:
  - Hochschule Esslingen, Projektleitung Prof. Dr. habil. Karin Reiber
  - Uni Bremen Campus GmbH, Projektleitung Prof. Dr. Ingrid Darmann-Finck und Prof. Dr. Andrea Daase
  - Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Projektleitung Kristin Hecker

TiP-regio Projektdesign

→ Empfehlungen für einen sprachsensiblen Fachunterricht

→ Unterrichtsbaustein zum Aufbau von Kompetenz zur Emotionsregulation

→ Berufspädagogisches Begleit- und Unterstützungskonzept für den ersten Praxiseinsatz



→ Empfehlungen zur An-bzw. Einbindung der Maßnahmen in das regionale Übergans-management (RÜM)

→ Konzept für ein berufspädagogisch ausgestaltetes Berufsorientierungspraktikum

TiP-regio – Transitionen in die Pflege

Teilprojekte und Konzepte

Vor Ausbildungsbeginn	Lernort Schule	Lernort Praxis
Lehrende Berufsberatende übergeordnete Akteure	Pflegelehrende Kollegium Schulleitungen	Pflegeteam Praxisanleitende Praxiskoordinator:innen Pflegedienstleitung
Konzept zum Regionalen Übergangsmanagement	Unterrichtsbaustein Emotionsregulation	Onboarding-Konzept erster Praxiseinsatz
Konzept für berufsorientierende Praktika	Eckpunkte für sprachbildenden Pflegeunterricht	
Berufliche Orientierung	Berufliche Entwicklungsaufgaben	
Lebenswelt der (potenziellen) Auszubildenden		

Termine & Themen der Ringvorlesung

- 19.10. Auftakt, Projektvorstellung und Berufsorientierung in der Pflege
- 26.10. Konzept für berufsorientierende Praktika
- 02.11. Regionales Übergangsmanagement
- 09.11. Unterrichtsbaustein Emotionsregulationskompetenz
- 16.11. Sprachsensibler Fachunterricht
- **23.11. Einstieg in die praktische Ausbildung und Abschluss**

Ausbildungseinstieg
Hintergrund

- Der Ausbildungseinstieg ist eine bedeutsame Phase im Übergang Schule – Berufsausbildung
  → vielfältige Herausforderungen

- Auszubildende erleben viele unterschiedliche Eindrücke und Emotionen im ersten Praxiseinsatz
  → besondere Form der Erprobung der Berufswahlentscheidung

- Praxiseinsätze sind Umschlagpunkte: Erwartungen treffen auf die Realität des Arbeitsalltags
  → Entscheidung, ob die Ausbildung fortgeführt wird oder nicht
  → Grundstein für die Entwicklung beruflicher Identität und Berufsbindung

(Reiber et al i.E.; Partsch et al. 2022; Mohr et al. 2022; Garcia Gonzales & Peters 2021; Winter 2019; Kirchknopf & Kögler 2018)

Ausbildungseinstieg
Leitfragen

- Welche Herausforderungen haben Auszubildende beim Einstieg in den praktischen Teil der Ausbildung zu bewältigen?
- Welche Maßnahmen können Auszubildende beim Einstieg in die praktische Ausbildung unterstützen?

Ausbildungseinstieg
Forschungsdesign

Literaturrecherche

↓

Explorative **Expert:inneninterviews**
mit Akteuren und Ausbildungsträgern mit spezifischem Konzept für den Orientierungseinsatz

↓

Fokusgruppendiskussionen
im Prä-Post-Design
mit Auszubildenden vor und nach dem Orientierungseinsatz

Fokusgruppendiskussionen mit Kurslehrer:innen von Auszubildenden im ersten Ausbildungsdrittel

↓

Inhaltsanalytische Auswertung nach Mayring

↓

Konzeptentwicklung

Ausbildungseinstieg

Erwartungen und Wünsche an den Orientierungseinsatz

Auszubildenden wünschen sich…

- als Lernende wahrgenommen zu werden
- auf ein nettes Team zu treffen und freundlich aufgenommen zu werden
- motivierende Praxisanleitung
- das erlernte Wissen in der Praxis anwenden zu können

„Ich habe Angst davor, dass man so quasi als Last angesehen wird, so ‚Jetzt ist wieder eine Unterkurs-Schülerin da, die kann nichts, jetzt muss ich da viel mehr Zeit aufwenden, um der das jetzt alles zu zeigen'. Und dass man da nicht links liegen gelassen wird quasi" (Interview BE_AV_02)

„Und ja, ich finde es halt insgesamt auch gut, dass diese Vorerfahrung verlangt wird, weil ich persönlich merke halt schon grad, dass man sehr gut das Theoretische mit dem Praktischen verknüpfen kann. Und deswegen freue ich mich dann auch so auf den Einsatz, weil ich dann einfach sage, dann festigt sich das nochmal mehr, genau" (Interview BE_AV_03)

Ausbildungseinstieg

Erfahrungen im Orientierungseinsatz

Auszubildenden erleben als…

herausfordernd

- Zugehörigkeit zum Team
- Moralische Unsicherheit
- Konflikte, fehlende Vorbilder
- Theorie-Praxis-Diskrepanz

positiv

- Interaktion und Beziehung
- Wertschätzung und Anerkennung
- Praxisanleitung und praktisches Lernen

„Und dann vielleicht auch so Gespräche mit Bewohnern, wo man sich denkt, oje. Also wenn ich jetzt der Bewohner wäre, dann würde ich wahrscheinlich heulen. (Zustimmung.) Das hat mich dann doch überrascht, weil somit rechnet man eigentlich nicht mit so etwas“ (Interview BE_AN_01)

"Da gibt es auch geplante Zeiten dafür. Das heißt dann immer, für Lernaufgaben helfen wir auf Station bis um acht Uhr. Und dann machen wir erst mal den theoretischen Teil, dann wird es zeitlich eingeteilt, wer wann dran ist mit der praktischen Aufgabe. Und also das gefällt mir wirklich sehr gut“ (Interview BE_AN_03)

Ausbildungseinstieg
Perspektive der Pädagog:innen

Kursleitungen betrachten als…

Herausforderungen

- Rollenfindung
- Mangel an Wertschätzung seitens der Pflegeteams
- Frustration von Pflegefachpersonen
- Sprachbarrieren
- Theorie-Praxis-Transfer

Lösungsansätze

- Vorbilder und Bezugspersonen
- Sensibilisierung der Teams
- Austausch mit den Auszubildenden
- Einbindung Sozialarbeiter:in
- Kommunikation und Vernetzung Schule-Praxis

„Ach, was wollt ihr denn mit professioneller Pflege? Warum macht ihr überhaupt die Ausbildung?“ (Interview: BE_P_01)

„Dann tun wir jetzt vielleicht Vitalzeichen mal anfangen, tun das Üben. Aber letztendlich basiert die theoretische Ausbildung ganz klar da darauf, dass die praktische Anwendung in der Praxis angeleitet wird und das dann auch da geübt werden soll. Dann findet es nicht statt, weil die davon ausgehen: In der Schule steht es, also, können die das schon. Und im Prinzip soll es ja gerade anders herum sein“ (Interview: BE_P_02)

Ausbildungseinstieg
Expert:inneninterviews

Gelingende Unterstützung/Begleitung im Orientierungseinsatz

Strukturelle Ebene

- Personelle Ausstattung für Koordination und Gestaltung der praktischen Ausbildung
- Ausreichende Anzahl an Praxisanleiter:innen mit entsprechender Dienstplanung/Freistellung
- Zuordnung einer Bezugsperson im Team

Inhaltliche Ebene

- Lernziele durch verbindliches Praxiscurriculum mit Arbeits- und Lernaufgaben
- Kommunikation zwischen Auszubildenden, Bezugspersonen und Pflegeteam durch etablierte Instrumente, z.B. Erst-, Zwischen-, Abschlussgespräche
- Enger Austausch zwischen den beiden Lernorten Schule und Praxis
- Unterstützung der Praxisanleiter:innen durch Austauschforen und Fortbildungen

Rahmen: Offenheit gegenüber neuen Teammitgliedern, Wertschätzender Umgang, soziale Einbindung, lernförderliches Umfeld

Ausbildungseinstieg
Expert:inneninterviews

„Dann diese Welcome-Mentalität, genau. So dieses, ich werde auf jeden Fall die nächsten drei Jahre hier sein und bestenfalls darüber hinaus. Dass das von Anfang an eben auch so in der Wertschätzung ausgedrückt wird“ (Interview BE_Exp_003)

„Dass ein gelungener Orientierungseinsatz eben aus ganz vielen verschiedenen Ebenen besteht. Also zum einen eben so eine strukturelle Ebene, wie bei uns das Praxiscurriculum, an dem man sich inhaltlich orientieren kann oder soll. Dann aber auch eben so diese zwischenmenschliche, persönliche Ebene. Dass diese Kontakte hergestellt werden, dass es Ansprechpartner gibt, dass es Zuständigkeiten gibt, dass man weiß, wen kann ich zu welcher Zeit auch kontaktieren“ (Interview BE_Exp_003)

Ausbildungseinstieg

Vorgehen Konzeptentwicklung

Brainstorming mit der Little-Technik auf Basis der Inhaltsanalyse

↓

Clustering und Systematisierung

↓

Erstellen einer Concept-Map

↓

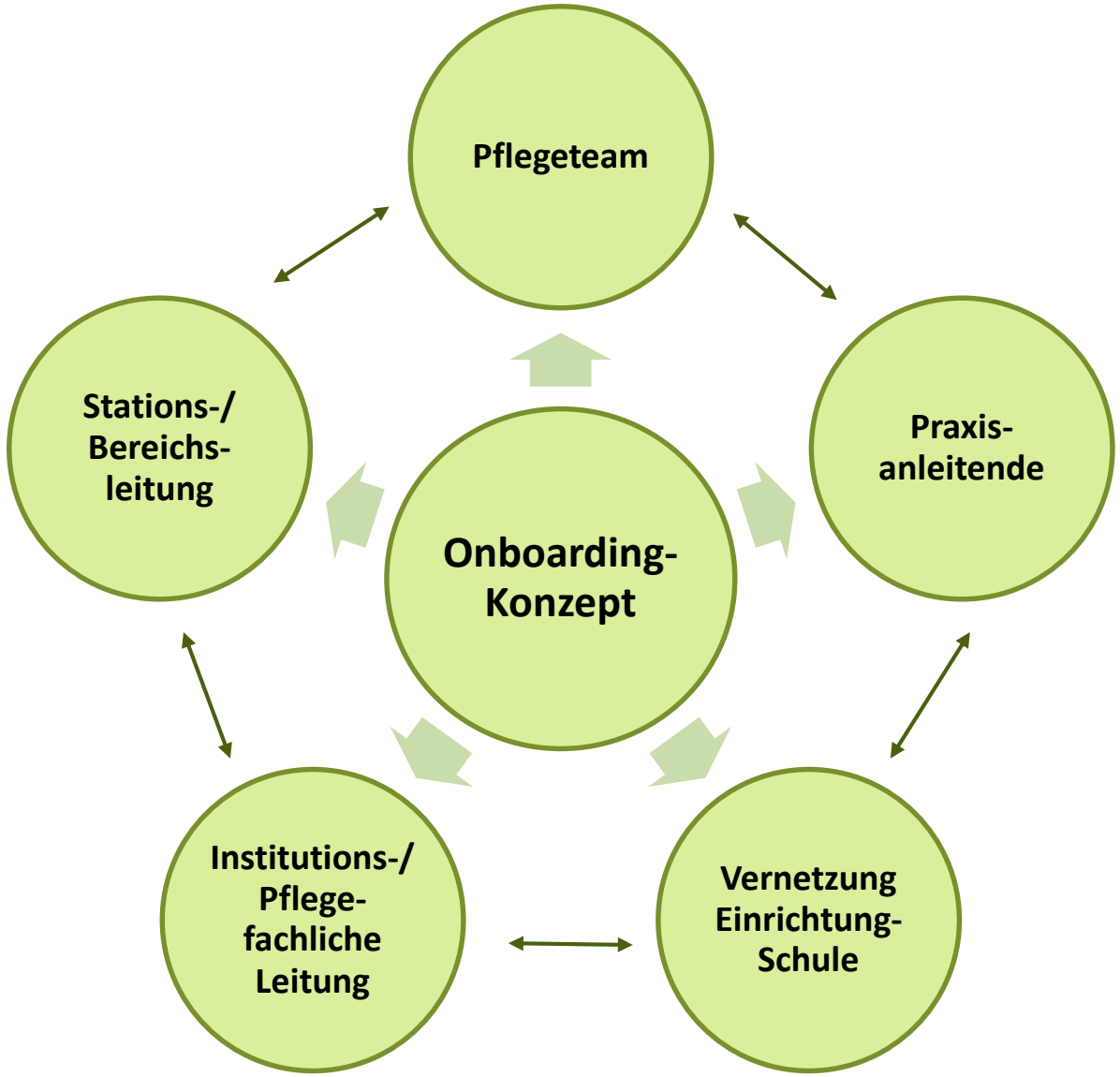
Praxis-Check (Realisierbarkeit, Aufwand/Nutzen-Abwägung)

↓

Handlungsempfehlungen

(Luther 2013)

Ausbildungseinstieg
Concept-Map



Ausbildungseinstieg
Aufbau des Konzepts

Die Handlungsempfehlungen richten sich an:

- Pflegeteam
- Praxisanleitende
- Stations-/Bereichsleitungen
- Institutions-/Pflegefachliche Leitung

Sie enthalten:

- Übergeordnete Ziele
- Konkrete Maßnahmen
- Beispiele und Ergänzungen
- Weiterführende Empfehlungen (zur Vernetzung Lernort Praxis und Lernort Schule)

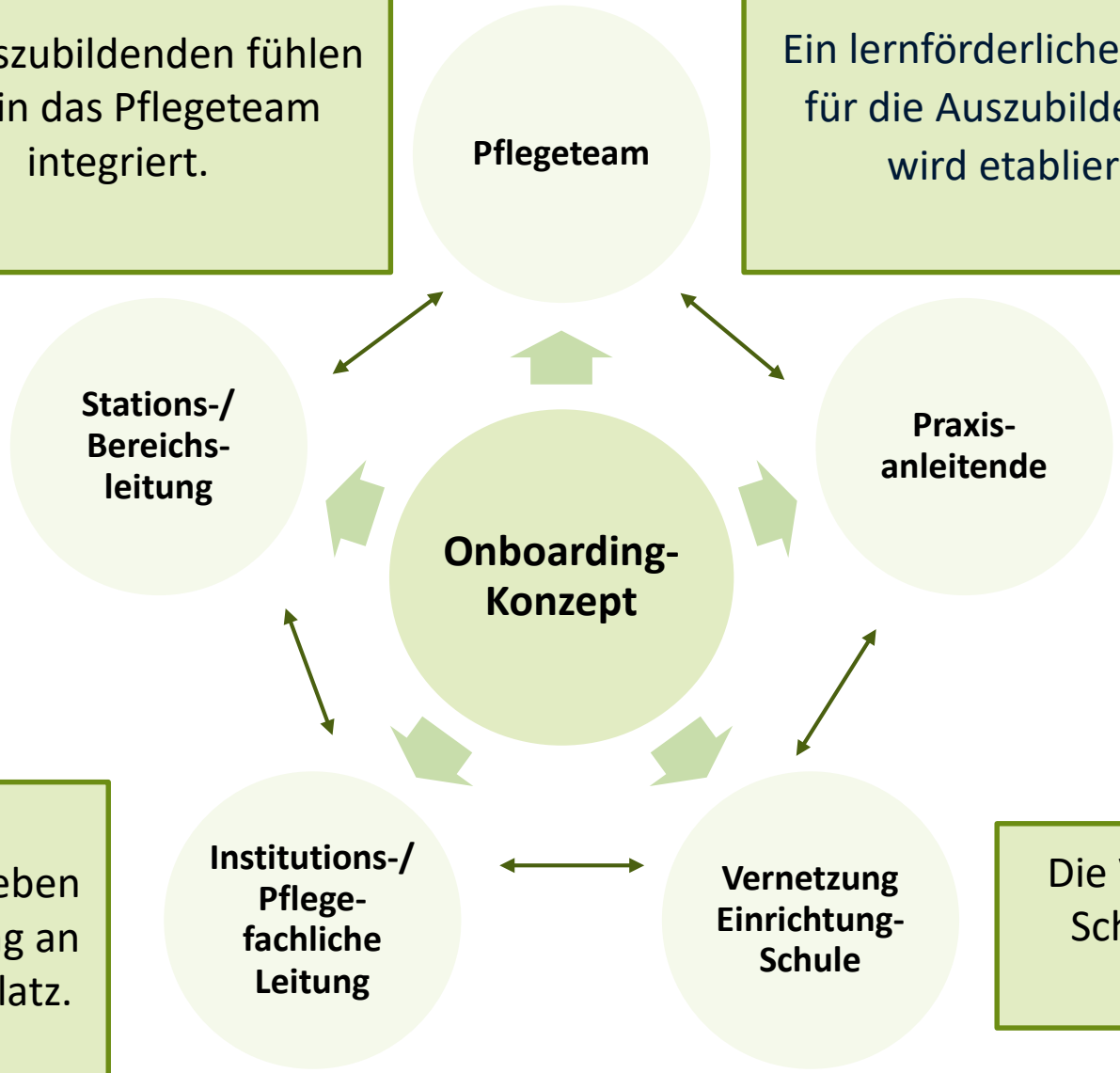
Onboarding-Konzept

Übergeordnete Ziele

Die Auszubildenden fühlen sich in das Pflegeteam integriert.

Ein lernförderliches Klima für die Auszubildenden wird etabliert.

Die organisatorischen Rahmenbedingungen seitens der Station/ des Wohnbereichs für das Gelingen des Orientierungseinsatzes werden geschaffen.



Die Auszubildenden finden Orientierung in der praktischen Ausbildung.

Die Auszubildenden erleben den Praxisort von Anfang an als attraktiven Arbeitsplatz.

Die Vernetzung zwischen Lernort Schule und Lernort Praxis wird etabliert und gefördert.

Ausbildungseinstieg
Onboarding im Orientierungseinsatz

Handlungsempfehlungen Pflegeteam

„Meine Ziele und Wünsche sind, also, auch bisschen mich selbst weiterzuentwickeln, bisschen zu lernen und bisschen auch vom Berufsalltag einmal mitzubekommen, wie es ist, eigentlich so richtig zu arbeiten und nicht nur irgendwie ein Praktikum einmal daneben hinstellen. Und ja. Ich glaube eine große Befürchtung von mir ist, dass ich nicht ins Team passe und da nicht reinkomme und dann vielleicht ein bisschen, sagen wir einmal, nebendran bin“ (Interview BE_AV_02)

Handlungsempfehlungen Pflegeteam

Ziel: Die Auszubildenden fühlen sich in das Pflegeteam integriert.
Der Austausch mit den Auszubildenden wird gepflegt. Pflegende sind ansprechbar für Fragen und Anliegen der Auszubildenden. Sie gehen auf die Auszubildenden zu und zeigen Interesse.

Maßnahmen	**Beispiele und Ergänzungen**
Eine Bezugsperson/Mentor:in aus dem Pflegeteam wird festgelegt.	- Regelmäßiger Austausch zum Erleben - Standortbestimmungsgespräche gemeinsam mit Praxisanleitenden
Auszubildende werden in die gemeinsame Pause integriert.	- Austausch und informelle Gespräche
Auszubildende werden bei Unternehmungen und Veranstaltungen einbezogen.	- Stationsessen, Weihnachtsfeier etc.
Auszubildende erhalten ein Begrüßungs- und Abschiedsgeschenk.	- Notizheft, mehrfarbiger Kugelschreiber, Schlüsselanhänger etc. *Stations-/ Bereichsleitung*

Handlungsempfehlungen Pflegeteam

Ziel: Ein lernförderliches Klima für die Auszubildenden wird etabliert.
Auszubildende werden in erster Linie als Lernende wahrgenommen. Sie erhalten ausreichend Zeit für Arbeits- und Lernaufgaben und werden in stations-/bereichsinterne Strukturen und Abläufe eingebunden. Auszubildende werden entsprechend ihres Ausbildungsstandes an der Pflegeprozessplanung beteiligt.

Maßnahmen	**Ergänzungen und Beispiele**
Stationsinterne Standards sowie Fachliteratur werden zur Verfügung gestellt.	- Expertenstandards, Pflegefachzeitschriften u.a. wird bereitgestellt und besprochen - Stationsübergreifender Lernraum *Praxisanleitende, Stations- und Bereichsleitungen*
Auszubildende werden in Dienstübergabe und Visite eingebunden.	- Vorstellung einer zu pflegenden Person (mit geringem Grad an Pflegebedürftigkeit) ggf. als Arbeits- und Lernaufgabe gestalten *Praxisanleitende*

Handlungsempfehlungen Pflegeteam

Ein Poster zum Lernangebot der Station/des Wohnbereiches für den Orientierungseinsatz wird vom Pflegeteam erarbeitet.	- spezifischen Tätigkeiten der jeweiligen Stationen/ Wohnbereiche, die für die anzubahnenden Kompetenzen im Orientierungseinsatz wesentlich sind *Praxisanleitende, Stations-/Bereichsleitungen*
Herausforderungen und Umgang mit als schwierig erlebten Situationen werden regelmäßig mit den Auszubildenden reflektiert.	- Was wurde als Herausforderung wahrgenommen? - Wo/Wie hätte es noch Unterstützung gebraucht? *Praxisanleitende*
Eine wöchentliche Besprechung zum bisherigen Verlauf des Orientierungseinsatzes findet statt, wobei auch Wünsche der Auszubildenden nach Unterstützung thematisiert werden.	- Teilnehmende: Pflegeteam insbes. Mentor:innen/ Bezugspersonen, Praxisanleitende, Auszubildende, Stations-/Bereichsleitungen

Ausbildungseinstieg

Onboarding im Orientierungseinsatz

Handlungsempfehlungen Praxisanleitende

„Ich wünsche mir ausreichend Praxisanleitung und dass man genug Begleitung bekommt und nicht alleine oder so ins kalte Wasser geschmissen wird“
(Interview BE_AV_03)

Handlungsempfehlungen Praxisanleitende

Ziel: Auszubildende finden Orientierung in der praktischen Ausbildung.
Die Auszubildenden erleben insbesondere in den ersten Tagen des Orientierungseinsatzes enge Begleitung und Unterstützung.

Maßnahmen	**Beispiele und Ergänzungen**
Für den ersten Tag wird ein standardisierter Ablauf gestaltet (Tag 1).	- ein Meet & Greet mit Vorgesetzen - gemeinsames Frühstück für die Auszubildenden - Dienstkleidung, Spind und Namensschild - Austausch mit Auszubildenden aus höheren AD - Rundgang Einrichtung - Erstgespräch - usw.
Praxisanleitungen zu den ersten grundlegenden pflegerischen Tätigkeiten werden innerhalb der ersten Woche durchgeführt.	- verknüpft mit Arbeits- und Lernaufgaben - Körperpflege und Kleiden, Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme, Ausscheidung sowie Beobachtung vitaler Funktionen (Vgl. Rahmenlehrplan)

Handlungsempfehlungen Praxisanleitende

Die Planung und Durchführung der Praxisanleitung erfolgt verbindlich.	- Verankerung im Dienstplan - Ausfallplanung
Standortbestimmungsgespräche werden zu Beginn, in der Mitte und am Ende des Orientierungseinsatzes durchgeführt.	- gemeinsam mit Bezugsperson im Pflegeteam
Lernziele und anzubahnende Kompetenzen im Orientierungseinsatz werden für das Pflegeteam transparent dargestellt.	- Welche Tätigkeiten sollen Auszubildende im Orientierungseinsatz auf der jeweiligen Station/im jeweiligen Wohnbereich erlernen? - Welche Tätigkeiten dürfen Auszubildende im Orientierungseinsatz auf der jeweiligen Station/im jeweiligen Wohnbereich durchführen?
Es findet einmal pro Orientierungseinsatz ein Austausch zwischen Praxisanleitenden und Kursleitungen statt.	- Vernetzung Lernort Praxis und Lernort Schule - bspw. im Rahmen der Praxisbegleitung

Ausbildungseinstieg

Onboarding im Orientierungseinsatz

Handlungsempfehlungen
Stations-/Bereichsleitungen

"Also, was ganz Zentrales finde ich, dass sie einen festen Ansprechpartner haben. Dass sie wissen: Zu wem gehe ich? Wer ist für mich zuständig? Und dass sie erst mal die Gelegenheit haben, das alles kennenzulernen“
(Interview BE_P_02)

Handlungsempfehlungen Stations-/Bereichsleitungen

Ziel: Die organisatorischen Rahmenbedingungen seitens der Station/des Wohnbereichs für das Gelingen des Orientierungseinsatzes werden geschaffen.
Die Leitungspersonen sind als Ansprechpersonen für die Auszubildenden präsent und nehmen sich der organisatorischen Unterstützungserfordernisse an.

Maßnahmen	**Beispiele und Ergänzungen**

Eine Willkommensmappe mit wichtigen Informationen zur Einführung der Auszubildenden wird zusammengestellt und übergeben.	- in Zusammenarbeit mit Praxisanleitenden, einheitliche Gestaltung einrichtungsintern
	- enthält bspw.:
	  - Namen und Daten wichtiger Ansprechpersonen/ der Station
	  - Verhalten im Krankheitsfall
	  - Dokumente Standortbestimmungsgespräche
	  - Feedback-Bogen zur Auswertung des Orientierungseinsatzes

Handlungsempfehlungen Stations-/Bereichsleitungen

Maßnahmen	Beispiele und Ergänzungen
Auszubildende werden persönlich begrüßt und verabschiedet.	- soziale Einbindung ins Pflegeteam
Dienstkleidung, Spind und Namensschild wird für die Auszubildende organisiert.	- vor Beginn des Orientierungseinsatzes - Übergabe im Rahmen des standardisierten Ablaufs an Tag 1
Für die ersten beiden Arbeitstage ist der Dienstplan so gestaltet, dass Auszubildende/r und Praxisanleitende/r gemeinsam arbeiten (Tag 2 und 3).	- Planung der ersten Praxisanleitungen

Handlungsempfehlungen Stations-/Bereichsleitungen

Maßnahmen	Beispiele und Ergänzungen
Für die weiteren Tage der ersten Woche ist der Dienstplan so gestaltet, dass Auszubildende/r und Mentor/in gemeinsam arbeiten (Tag 4 und 5).	- Kennenlernen und Austausch
Wünsche und Anforderungen der Auszubildenden werden bei der Dienstplanung berücksichtigt.	- Eingewöhnung in den Schichtdienst - klare Zuteilung von Bezugspersonen im Dienstplan
Die Praxisanleitung wird verbindlich im Dienstplan verankert.	- langfristige Planung

Ausbildungseinstieg
Onboarding im Orientierungseinsatz

Handlungsempfehlungen
Pflegefachliche Leitung/
Praxiskoordination

„Und gehen natürlich auch mit ihnen durchs Haus, also zeigen wir ihnen unser Haus. Sie bekommen dann auch an dem Tag ein Willkommensfrühstück. Also, wir wollten das wirklich auch so, dass sie sich auch von Seiten der Unternehmensführung da willkommen fühlen. [Name] stellt sich vor, als PDL, um auch da schon den Bezug herzustellen“
(Interview BE_Exp_001)

Handlungsempfehlungen Pflegefachliche Leitung/ Praxiskoordination

Ziel: Auszubildende erleben den Praxisort von Anfang an als attraktiven Arbeitsplatz.
Auszubildende werden als potentiell zukünftige Mitarbeitende erkannt und wertgeschätzt.

Maßnahme	**Beispiele und Ergänzungen**
Die Institutions- bzw. Pflegedienstleitung stellt sich am ersten Tag bei den Auszubildenden vor.	- Meet & Greet mit Vorgesetzten
Der Orientierungseinsatz wird in regelmäßigen Besprechungen mit den Stations-/Bereichsleitungen thematisiert.	- Einbezug der Praxisanleitenden sowie Schulleitungen in Besprechungen zum Thema Ausbildung und Orientierungseinsatz

Handlungsempfehlungen Pflegefachliche Leitung/ Praxiskoordinator:in

Die Etablierung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung wird bei der Mitarbeitervertretung bzw. im Personal- oder Betriebsrat angeregt.	- Unterstützung und Begleitung der Auszubildenden im Orientierungseinsatz als zentrales Thema in der JAV
Qualitätssicherungs-Instrumente wie Feedback-Bögen zu den Einsatzbereichen im Orientierungseinsatz werden entwickelt, genutzt und ausgewertet.	- anonym, ggf. digital - Willkommens-Mappe/ Abschlussgespräch
Für bereichsgebundene Praxisanleitung: Für die systematisierte und strukturierte Anleitung werden ausreichend Praxisanleitende mit erforderlichen Zeitkontingenten von den alltäglichen Arbeitsabläufen entbunden.	- Stellenwert der Ausbildung in der Einrichtung

Handlungsempfehlungen Pflegefachliche Leitung/ Praxiskoordinator:in

Praxisanleitenden und Mentor:innen wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen ermöglicht.	- regelmäßig, bedarfsgerecht
Es werden ggf. weitere Unterstützungsstrukturen zur Begleitung bei Problemstellungen während des Orientierungseinsatzes etabliert.	- Begleitung durch Sozialarbeiter:innen - Sprachförderung durch sprachbildenden Fachunterricht

Ausbildungseinstieg

Onboarding im Orientierungseinsatz

Weiterführende Empfehlungen
Vernetzung Lernort Praxis – Lernort Schule

„Und die Auseinandersetzung auch immer wieder über das Ausbildungsverständnis, das man hat, was halt, für uns auch was ganz zentrales ist. Und das ist eigentlich perfekt, wenn man dann da gemeinsam arbeitet, sich die Schwerpunkte setzt und dann auch austauscht. Zum einen natürlich ganz formell, aber da findet auch ganz viel informeller Austausch statt. Ganz viel transportiert“
(Interview BE_Exp_001)

Handlungsempfehlungen Vernetzung Lernort Praxis – Lernort Schule

Ziel: Die Vernetzung zwischen Lernort Schule und Lernort Praxis wird etabliert und gefördert.
Es finden regelmäßige Austauschtreffen zwischen Lernort Praxis und Lernort Schule statt. Dies fördert die Transparenz der jeweils unterschiedlichen Strukturen und Abläufe, stärkt das Bewusstsein für ein gemeinsames Ziel zur Förderung der Auszubildenden und unterstützt den Theorie-Praxis-Transfer.

Maßnahme	Beispiele und Ergänzungen
Einmal pro Vierteljahr findet ein Jour fixe zum Thema Ausbildung auf Leitungsebene statt.	- Pflegefachliche Leitungen, Praxiskoordinator:innen, Schulleitungen

Handlungsempfehlungen Vernetzung Lernort Praxis – Lernort Schule

Zweimal jährlich findet ein Praxisanleitungstreffen mit den Lehrenden der Pflegeschule statt.	- wird seitens der Einrichtung, Pflegeschule oder des/der Praxiskoordinator:in organisiert
Einmal jährlich findet ein World-Café zum Thema Ausbildung statt, an dem sich alle Akteure beteiligen (Auszubildende, Praxisanleitende, Lehrende der Pflegeschule, Schulleitung sowie pflegefachliche Leitung bzw. Praxiskoordination).	- wird seitens der Einrichtung, Pflegeschule oder des/der Praxiskoordinator:in organisiert

Ausbildungseinstieg
Fazit

- Auszubildende können beim Einstieg in die praktische Ausbildung durch das Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit motiviert und unterstützt werden.
- Einrichtungsspezifische Konzepte erleichtern das Ankommen und unterstützen die Mitarbeiter:innen in der Praxis.
- Konzepte zum Onboarding von Auszubildenden müssen in den betrieblichen Strukturen und Prozessen verankert werden.
- Leitende und anleitende Mitarbeiter:innen sind wichtige Schlüsselpersonen für Auszubildende im ersten Praxiseinsatz, da sie wichtige Ansprechpersonen mit Vorbildfunktion darstellen.
- Das gesamte Team und jede Pflegefachperson haben eine wichtige Funktion als Rollenvorbilder.

Weitere Informationen

- TiP-regio-Projektseite auf der BIBB-Homepage: https://www.bibb.de/de/152082.php

- TiP-regio-Projektseite auf der HE-Homepage: https://www.hs-esslingen.de/soziale-arbeit-bildung-und-pflege/forschung/projekte/laufende-projekte/tip-regio/

Projektbezogene Publikationen
Ausbildungseinstieg

Daase, A., Bauer, P., Willaredt, A. (2023): Gut in den Beruf starten. Pflegeausbildung in der Migrationsgesellschaft. Die Schwester Der Pfleger (4)23, S. 68-71

Hofmann, N., Dorn, S., Willaredt, A., Reiber, K. (2023): Aufbruch ins Ungewisse?! Den Orientierungseinsatz berufspädagogisch begleiten. PADUA (2023), 18 (3), 141–146

Reiber, K., Fleiner, M., Partsch, S., Dorn, S., Hofmann, N., Willaredt, A. (i.E.): Den Übergang in die Pflegeausbildung gestalten – Ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung. bwp@ Spezial, Hochschultage Berufliche Bildung 2023

Willaredt, A., Dorn, S., Hofmann, N., Reiber, K. (i.E.): Gelingender Einstieg in die praktische Ausbildung. K. Reiber, J. Mohr, M. Evans, M. Peters (Hg.): Fachkräftesicherung, Versorgungsqualität und Karrieren in der Pflege: Forschung zur beruflichen Bildung im Lebenslauf. WBV, Bielefeld

Danksagung

Herzlichen Dank an alle Expert:innen, beteiligten Akteure, Lehrende, Praxisanleitende und Auszubildende für die Teilnahme an den Interviews und Fokusgruppen.

Herzlichen Dank an die beteiligten Akteure für die Unterstützung bei der Pilotierung und das wertvolle Feedback zum Konzept.

Literaturverzeichnis

Fachkommission nach § 53 Pflegeberufegesetz (2020): Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/16560 [27.06.2023].

Kirchknopf, S. & Kögler, K. (2018). Die Bedeutung der Laufbahnadaptabilität für den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs. Konstruktverständnis und Forschungsdesiderate. In E. Wittmann, D. Frommberger & B. Ziegler (Hg.), Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, 95-109. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Verlag.

Garcia-González, D., Peters, M. (2021). Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege - ein integratives Review. Bonn: Verlag Barbara Budrich.

Luther, M. (2013). Das große Handbuch der Kreativitätsmethoden. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.

Mohr, J., Riedlinger I., Reiber K. (2022). Die berufspraktische Pflegeausbildung unter dem Blickwinkel beruflicher Identitätsbildung. In U. Weyland & K. Reiber (Hg.), Professionalisierung der Gesundheitsberufe, ZBW-Beiheft 33, 215-241. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.

Partsch, S., Einig, C. & Darmann-Finck, I. (2022). „Und irgendwann spricht man es auch nicht mehr an“ – Entwicklungsaufgaben von Pflegeauszubildenden vom 1. in das 2. Ausbildungsjahr. Journal für Qualitative Forschung in Pflege- und Gesundheitswissenschaften 9(1), 43-51.

Reiber, K., Fleiner, M., Partsch, S., Dorn, S., Hofmann, N., Willaredt, A. (i.E.). Den Übergang in die Pflegeausbildung gestalten – Ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung. bwp@ Spezial, Hochschultage Berufliche Bildung 2023.

Winter, C. (2019). Emotionale Herausforderungen Auszubildender während der praktischen Pflegeausbildung. Empirische Grundlegung eines persönlichkeitsstärkenden Praxisbegleitungskonzepts. Hannover: Gottfried Wilhelm Leibniz Universität, Diss., 2019. doi: https://doi.org/10.15488/9168.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Diskussionsfragen

Wo liegen die spezifischen Herausforderungen bei der Begleitung und Unterstützung von Auszubildenden im ersten Praxiseinsatz?

Welche Handlungsempfehlungen halten Sie für umsetzbar? Welche Handlungsempfehlungen erachten Sie für weniger sinnvoll?

Wie können Auszubildende als zukünftige Kolleg:innen adressiert werden und Wertschätzung erfahren?