PFLEGEAUSBILDUNG GESTALTEN

Anna Sophie Pöschel | Johanna Lapp | Denise Beuthner | Michael Brantzko

Verstehen. Verändern. Verhindern. Ausbildungsabbrüchen in der Pflege wirksam begegnen

Empfehlungen und Erkenntnisse zur Qualitätssicherung in der Pflegeausbildung

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

PFLEGEAUSBILDUNG GESTALTEN

Anna Sophie Pöschel | Johanna Lapp | Denise Beuthner | Michael Brantzko

Verstehen. Verändern. Verhindern. Ausbildungsabbrüchen in der Pflege wirksam begegnen

Empfehlungen und Erkenntnisse zur Qualitätssicherung in der Pflegeausbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Impressum

Zitiervorschlag:
Pöschel, Anna Sophie; Lapp, Johanna; Beuthner, Denise; Brantzko, Michael: Verstehen. Verändern. Verhindern. Ausbildungsabbrüchen in der Pflege wirksam begegnen. Empfehlungen und Erkenntnisse zur Qualitätssicherung in der Pflegeausbildung. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20531

1. Auflage 2025

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste"
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Bildnachweis:
BIBB/contec GmbH (Illustrationen)
BIBB/Hagedorn (Fotos)

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).
Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-552-0 (Print)
ISBN 978-3-96208-551-3 (Open Access)
urn:nbn:de:0035-1206-5

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de abrufbar.

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier

VORWORT

Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion. In unserer Reaktion liegen unser Wachstum und unsere Freiheit.

(Viktor E. Frankl)

Wie kann es gelingen, dass junge Menschen nicht nur den Pflegeberuf wählen, sondern auch in ihm ankommen, wachsen und bleiben?

Die vorliegende Handreichung gibt darauf eine fundierte, praxisnahe und Mut machende Antwort. Ausbildungsabbrüche in der Pflege sind mehr als individuelle Entscheidungen – sie sind ein strukturelles und kulturelles Signal.

Die Handreichung „Verstehen. Verändern. Verhindern" beleuchtet diese Signale systematisch: Sie analysiert Ursachen wie den sogenannten „Praxisschock", benennt Risikotypen und zeigt auf, welche persönlichen wie institutionellen Faktoren zu einem erfolgreichen Ausbildungsverlauf beitragen. Das zentrale Modell des „Hauses der guten Ausbildung" veranschaulicht eindrücklich, wie tragfähige Fundamente, stabile Wände und ein tragendes Dach das Gelingen der Ausbildung sichern – getragen von einem unterstützenden „Dorf", das Hilfe bietet, wenn sie gebraucht wird.

Besonders wertvoll ist die klare Zielsetzung der Handreichung: Sie will nicht nur erklären, sondern zur Umsetzung befähigen. Praxisanleitende, Lehrende und Leitungsverantwortliche finden konkrete Maßnahmen, Checklisten und Reflexionshilfen, die sich unmittelbar in der Ausbildungspraxis anwenden lassen. Die vorgestellten Konzepte – von individualisierter Lernbegleitung über partizipative Ausbildungsentwicklung bis zur lernortübergreifenden Kooperation – sind erprobt, wirkungsvoll und zugleich anschlussfähig an die Realitäten im Alltag. Die Publikation ist das Ergebnis eines Forschungsprojekts im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), durchgeführt von einem engagierten Konsortium aus Forschung und Praxis. Unser besonderer Dank gilt den Einrichtungen, die bereit waren, als Piloten neue Wege zu gehen und ihre Erfahrungen zu teilen – ohne ihre Offenheit und ihr Engagement wäre diese Handreichung nicht denkbar gewesen.

Pflegeausbildung ist Beziehungsarbeit – nicht nur zwischen Auszubildenden und Pflegebedürftigen, sondern auch zwischen Schule, Praxis, Kollegium und System.

Diese Handreichung lädt dazu ein, Verantwortung neu zu denken und gemeinsam Ausbildungsqualität zu gestalten. Möge sie viele in der Praxis dabei begleiten – nicht als Regelwerk, sondern als Kompass.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine erkenntnisreiche Lektüre und eine anregende Auseinandersetzung mit den dargestellten Ergebnissen und Empfehlungen.

Dem Autorenteam danke ich herzlich für die wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisorientierte Arbeit.

Dr. Monika Hackel

Leiterin Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort **3**

Abkürzungsverzeichnis **6**

Aufbau der Handreichung **7**

1 Einleitung **9**

2 Risiken in der Bewerbungs- und Übergangsphase beachten **11**

2.1 Der „Praxisschock" als Abbruchrisiko 11

2.2 Persönliche Eignung von Bewerbern und Bewerberinnen zum Beruf 14

2.3 Risikotypen in der Pflegeausbildung 18

3 Das Konzept vom „Haus der guten Ausbildung" **23**

4 Eigene Maßnahmen ableiten und umsetzen **27**

4.1 Analyse und Bestandsaufnahme: der erste Schritt zur Veränderung 27

4.2 Zielformulierung und Strategieentwicklung: von der Analyse zur nachhaltigen Umsetzung 29

4.3 Umsetzung und Implementierung: vom Plan zur gelebten Praxis 31

4.4 Evaluation und Weiterentwicklung: aus Erfahrungen lernen und Qualität sichern 33

5 Erprobte Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen **36**

5.1 Individuelle Lern- und Lebenslagen stärken 36

5.2 Ausbildungsstrukturen gestalten 49

5.3 Ausbildungskultur stärken und Mitbestimmung fördern 57

5.4 Lernortübergreifende Zusammenarbeit verbessern 61

6 Fazit **65**

Literaturverzeichnis **66**

Anhang **67**

Quick-Check zur Ausbildungsqualität in der Pflegeeinrichtung 67

Assessment-Leitfaden für Bewerbungsgespräche 69

Feedbackbogen zum Praxiseinsatz 71

Leitfaden für Monitoring-Gespräche mit Auszubildenden 74

Die interaktive Deutschlandkarte 76

Autorinnen und Autoren **78**

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
PflAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung
PlfBG	Pflegeberufegesetz

AUFBAU DER HANDREICHUNG

Die Handreichung gliedert sich in folgende Kernbereiche:

- **Kapitel 1:**

Die Einleitung: Dieses Kapitel stellt den Kontext her und erläutert die Zielsetzung der Handreichung, wodurch der inhaltliche Rahmen für die folgenden Kapitel entsteht.

- **Kapitel 2:**

Risiken in der Bewerbungs- und Übergangsphase: Welche Faktoren beeinflussen die Eignung zwischen Bewerbern/Bewerberinnen und Pflegeausbildung? Wie lassen sich Fehlentscheidungen frühzeitig vermeiden?

- **Kapitel 3:**

Das „Haus der guten Ausbildung" als Orientierung: Welche strukturellen Rahmenbedingungen sind entscheidend für eine gelingende Ausbildung? Wie können Praxisanleitende diese aktiv gestalten?

- **Kapitel 4:**

Eigene Maßnahmen ableiten und umsetzen: Wie können Einrichtungen ihre eigenen Strategien zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen entwickeln und nachhaltig implementieren?

- **Kapitel 5:**

Erprobte Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen: Welche bewährten Konzepte und Praxisbeispiele können helfen, Ausbildungsabbrüche zu reduzieren?

!

- Als praktisches Arbeitswerkzeug bietet die Handreichung vielfältige Ansatzpunkte, die Leser/-innen im Alltag begleiten und mit folgenden Strukturen bei der Umsetzung unterstützen:
- Reflexionsfragen, um das Gelesene direkt auf die eigene Praxis zu übertragen und individuelle Handlungsschritte zu entwickeln,
- Kernaussagen, um die wichtigsten Erkenntnisse zu verankern, und
- Checklisten und Vorlagen, um die Anwendung zu erleichtern und strukturiert umzusetzen.

Hinweis zur Nutzung der Vorlagen:

Zur praktischen Umsetzung finden sich im Anhang zudem ausgewählte Vorlagen, die im Projektverlauf entwickelt wurden. Sie dienen als Orientierungshilfe und können direkt genutzt oder an die jeweiligen Gegebenheiten in der eigenen Einrichtung angepasst werden – z. B. für strukturierte Bewerbungsgespräche, regelmäßige Begleitgespräche im Ausbildungsverlauf oder für Feedbackprozesse zwischen Auszubildenden und Praxisanleitenden.

1 EINLEITUNG

Die Sicherstellung einer erfolgreichen Ausbildung in der Pflege ist eine zentrale Herausforderung – nicht nur für die Auszubildenden selbst, sondern auch für die Ausbildungseinrichtungen, Pflegeschulen und das gesamte Gesundheitswesen. Hohe Abbruchquoten sind ein wiederkehrendes Problem, das zum einen für die Betroffenen eine Belastung darstellt und zum anderen auch für die Einrichtungen erhebliche Konsequenzen mit sich bringt. Um dem entgegenzuwirken, braucht es gezielte Strategien und Maßnahmen, die sowohl präventiv wirken als auch frühzeitig Unterstützung bieten, wenn Schwierigkeiten auftreten.

Die vorliegende Handreichung basiert auf dem Forschungsprojekt „Analyse von Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege", das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Kontext der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) beauftragt wurde und von einem Konsortium, bestehend aus ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie der contec GmbH – Unternehmens- und Personalberatung im Gesundheits- und Sozialwesen, durchgeführt wurde. In diesem Projekt wurden an acht Standorten – darunter Einrichtungen der stationären Langzeitpflege sowie Pflegeschulen – Maßnahmen entwickelt. Sie wurden erprobt und evaluiert und sollen damit dazu beitragen, Auszubildende während ihrer gesamten Ausbildungszeit gezielt zu unterstützen und zu begleiten. Im Vorfeld wurden die Motive und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche umfassend untersucht, u. a. durch eine Panelbefragung von Pflegeauszubildenden sowie durch Interviews mit Personen, die ihre Ausbildung endgültig abgebrochen haben. Diese Erkenntnisse bildeten die Grundlage für die Ableitung konkreter Präventionsmaßnahmen.

Die Handreichung richtet sich an Praxisanleitende, die ihre Betreuung und Begleitung von Auszubildenden gezielt weiterentwickeln möchten, sowie an Lehrpersonen der Pflegeschulen, die Unterstützung bei der Gestaltung motivierender Lernumgebungen und bei der Begleitung in Theorie- und Praxisphasen suchen. Ebenso richtet sie sich an Entscheider/-innen und Führungskräfte, die eine strategische Grundlage zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen schaffen wollen. Mit praxisnahen Werkzeugen und konkreten Umsetzungshilfen unterstützt diese Handreichung dabei, die Ausbildungsgestaltung gezielt zu verbessern und eine nachhaltige Lern- und Arbeitskultur zu etablieren.

2 RISIKEN IN DER BEWERBUNGS- UND ÜBERGANGSPHASE BEACHTEN

In der Bewerbungs- und Übergangsphase entscheidet sich häufig, wie erfolgreich eine Pflegeausbildung verläuft. Unklare Erwartungen, fehlende Eignung zum Beruf und persönliche Herausforderungen können bereits hier die Weichen für spätere Abbrüche stellen. Deshalb ist es wichtig, Risiken frühzeitig zu erkennen und gezielt Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Eine realistische Berufsorientierung, durchdachte Auswahlverfahren und individuelle Unterstützung legen den Grundstein für eine erfolgreiche Ausbildung.

2.1 Der „Praxisschock“ als Abbruchrisiko

Der sogenannte „Praxisschock“ beschreibt die Erfahrung, dass die Realität im Berufsalltag häufig nicht mit den Erwartungen übereinstimmt, die Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung haben. Besonders die körperlichen und psychischen Belastungen, der Zeitdruck sowie die oft herausfordernden Situationen im Umgang mit pflegebedürftigen Menschen können zu Enttäuschung und Frustration führen (vgl. Fuchs u. a. 2024, S. 247).

Im zweiten Ausbildungsjahr berichten viele Auszubildende von einer besonders herausfordernden Phase. Nach der anfänglichen Eingewöhnung werden die Anforderungen in Theorie und Praxis komplexer; gleichzeitig treten erste Ermüdungserscheinungen auf. Diese sogenannte „kritische zweite Phase“ kann das Risiko eines „Praxisschocks“ erhöhen und im ungünstigen Fall zu Abbruchgedanken führen (vgl. Fuchs u. a. 2024, S. 256).

Warum entsteht ein „Praxisschock“? – Ursachen und Auslöser

Die Ursachen und Auslöser des „Praxisschocks“ sind vielfältig und oft individuell unterschiedlich. Zu den häufigsten zählen:

- **Unrealistische Erwartungen:** Viele Auszubildende haben ein idealisiertes Bild vom Pflegeberuf, das von Hilfsbereitschaft und zwischenmenschlicher Nähe geprägt ist. Körperliche und psychische Belastungen, hohe Verantwortung und Zeitdruck im Alltag werden häufig unterschätzt.
- **Mangelnde Vorerfahrung:** Auszubildende ohne praktische Vorerfahrung oder Berufserkundungen sind häufig überrascht von der Intensität der Pflegeaufgaben und der emotionalen Herausforderungen im Umgang mit pflegebedürftigen Menschen.
- **Konflikt zwischen Theorie und Praxis:** Das Auseinanderklaffen von theoretischem Wissen und der praktischen Umsetzung kann zu Frustration führen,

insbesondere wenn im schulischen Kontext vermittelte Werte nicht mit der Realität der Praxis übereinstimmen.

- **Mangelnde Unterstützung und Begleitung:** Auszubildende, die sich allein gelassen fühlen oder keine festen Ansprechpersonen haben, empfinden den Einstieg in die Praxis als besonders belastend.

Emotionale Folgen – so wirkt sich der „Praxisschock" auf Auszubildende aus

Der „Praxisschock" kann zu starken emotionalen und psychischen Belastungen führen, die das Wohlbefinden und die Motivation der Auszubildenden erheblich beeinträchtigen. Typische Reaktionen sind:

- **Emotionale Überforderung:** Die Konfrontation mit Themen wie Krankheit, Leid, Einsamkeit oder Tod führt bei vielen Auszubildenden zu Gefühlen von Überforderung und Hilflosigkeit.
- **Innere Spannungen (kognitive Dissonanz):** Wenn die eigenen Erwartungen nicht mit der erlebten Realität im Pflegealltag zusammenpassen, entsteht ein belastender innerer Konflikt.
- **Motivationsverlust und Resignation:** Bleibt die Belastung bestehen, verlieren viele Auszubildende die Freude an der Arbeit, ziehen sich zurück oder denken über einen Abbruch der Ausbildung nach.
- **Soziale Isolation:** Das Gefühl, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, führt häufig zu Rückzug – Auszubildende kapseln sich ab und verlieren den Anschluss im Team oder in der Pflegeschule.

Vorbeugen und Bewältigen – Strategien gegen den „Praxisschock“

Um den beschriebenen Problemen vorzubeugen oder diese zu bewältigen, können bereits in der Bewerbungsphase gezielte Maßnahmen ergriffen werden:

- **Realistische Berufsorientierung und Erwartungsmanagement:** Eine ehrliche und praxisnahe Aufklärung über die Anforderungen und Herausforderungen des Pflegeberufs kann helfen, realistische Erwartungen zu schaffen. Dazu gehören Berufsfelderkundungen, Praktika und Hospitationen, aber auch authentische Erfahrungsberichte von Pflegefachpersonen oder Erwartungsgespräche mit den Bewerbenden.

- **Mentoring und feste Ansprechpersonen:** Eine strukturierte Begleitung durch Mentoren/Mentorinnen oder feste Ansprechpersonen in der Praxis hilft, emotionale Belastung zu reduzieren und Fragen und Unsicherheiten zeitnah zu klären.

- **Reflexionsgespräche und Austauschgruppen:** Regelmäßige Reflexionsgespräche und der Austausch in kleinen Gruppen mit Gleichgesinnten, sogenannten Austauschgruppen (auch Peergroups genannt), bieten Raum, um Erfahrungen zu verarbeiten und emotionalen Stress abzubauen.

- **Schulungen und Trainings:** Schulungen zur Stressbewältigung, Resilienzförderung und emotionalen Selbstfürsorge können Auszubildenden helfen, besser mit psychischen Belastungen im Rahmen der Ausbildung umzugehen.

- **Strukturiertes Onboarding:** Ein gut strukturierter Einarbeitungsprozess mit klar definieren Aufgaben und schrittweiser Verantwortungsübernahme ermöglicht eine kontinuierliche Anpassung an die Praxisanforderungen.

Kernaussagen – das Wichtigste auf einen Blick

- Ein „Praxisschock“ entsteht, wenn die Erwartungen an die Pflegeausbildung nicht mit den Erfahrungen in der Praxis übereinstimmen. Diese Diskrepanz kann zu emotionalen und psychischen Belastungen führen.
- Typische Folgen sind Überforderung, innere Konflikte und das Gefühl, allein zu sein – oft verbunden mit Motivationsverlust oder Abbruchgedanken.
- Eine realistische Berufsorientierung, regelmäßige Reflexionsgespräche, Mentoring und die Förderung von Resilienz können helfen, den „Praxisschock“ zu vermeiden oder zu bewältigen.
- Besonders wichtig ist es, Auszubildende von Anfang an eng zu begleiten, ihnen Orientierung zu geben und frühzeitig mit ihnen ins Gespräch zu kommen – das schafft Vertrauen und stärkt ihre Identifikation mit der Ausbildung.

2.2 Persönliche Eignung von Bewerbern und Bewerberinnen zum Beruf

Die Frage nach der persönlichen Eignung für eine Ausbildung zur Pflegefachperson rückt häufig erst dann in den Fokus, wenn Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf auftreten. Dabei hat die persönliche Eignung von Beginn an eine zentrale Bedeutung für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung. Gemeint sind damit nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern vor allem persönliche Eigenschaften und Voraussetzungen, die zu Beginn der Ausbildung vorhanden sein sollten. Dazu gehören etwa Motivation für den Beruf, emotionale Stabilität, Belastbarkeit sowie Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit. Kompetenzen lassen sich im Verlauf der Ausbildung erwerben und vertiefen – die persönliche Eignung jedoch bildet eine grundlegende Basis.

Die angesprochene Eignung zeigt sich beispielsweise in

- einer realistischen Motivation für die Berufswahl,
- der Bereitschaft, sich auf herausfordernde Situationen einzulassen,
- einem offenen und reflektierten Umgang mit neuen Erfahrungen,
- Belastbarkeit im Umgang mit Stress,
- Einfühlungsvermögen im Kontakt mit pflegebedürftigen Menschen,
- Teamfähigkeit in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen.

Diese Eigenschaften sind unter Auszubildenden in der Regel unterschiedlich stark ausgeprägt und können sich im Verlauf der Ausbildung weiterentwickeln – sollten jedoch grundsätzlich vorhanden sein.

Bereits im Bewerbungsprozess kann ein strukturierter Auswahl- und Beratungsgesprächsprozess dazu beitragen, die persönliche Eignung zu reflektieren. Eine offene und transparente Information über die Anforderungen des Pflegeberufs und die Herausforderungen im Ausbildungsalltag schafft eine fundierte Grund-

lage für die Entscheidung zur Berufswahl. Auch im weiteren Ausbildungsverlauf ist es hilfreich, regelmäßige Rückmeldungen zu geben und Reflexionsgespräche zu führen. Dies unterstützt die Auszubildenden dabei, eigene Stärken zu erkennen, Unsicherheiten zu klären und die persönliche Eignung weiterzuentwickeln.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die persönliche Eignung keine starre Größe darstellt. Eigenschaften wie Belastbarkeit, Reflexionsfähigkeit und soziale Kompetenz können im Ausbildungsverlauf gestärkt und gefördert werden. Auch Auszubildende, die zu Beginn noch unsicher erscheinen, können mit gezielter Unterstützung und Begleitung ihren Platz im Pflegeberuf finden.

Orientierung an den Kompetenzbereichen der generalistischen Pflegeausbildung

Die Entwicklung der für die Pflegepraxis erforderlichen Kompetenzen wird im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung systematisch gefördert. Grundlage hierfür bilden die im **Pflegeberufegesetz** (PflBG) und in der **Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe** (PflAPrV) definierten Kompetenzbereiche. Diese geben eine Orientierung für die Gestaltung der Ausbildung, kennzeichnen ihre Komplexität und bieten gleichzeitig einen Maßstab zur Einschätzung der persönlichen Eignung von Auszubildenden.

Quelle: BIBB/Hagedorn, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e. V.

Die fünf zentralen Kompetenzbereiche sind:

I. Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren

1. Pflege in unterschiedlichen Versorgungssituationen planen und umsetzen
2. Gesundheitsförderung und Prävention in den Pflegeprozess integrieren
3. Pflege in hoch belasteten Lebenssituationen gestalten
4. In Krisen- oder Katastrophensituationen zielgerichtet handeln
5. Menschen bei der Lebensgestaltung unterstützen und begleiten
6. Entwicklung und Autonomie fördern

II. Kommunikation und Beratung personen- und situationsorientiert gestalten

1. Kommunikation und Interaktion zielgerichtet steuern
2. Information, Beratung und Schulung gestalten
3. Ethisch reflektiert kommunizieren

III. Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten

1. Verantwortung in heterogenen Pflegeteams übernehmen
2. Ärztliche Anordnungen im Pflegekontext eigenständig umsetzen
3. Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams sicherstellen

IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen

1. Qualität der pflegerischen Leistungen sichern
2. Versorgungskontexte und Systemzusammenhänge im Pflegehandeln berücksichtigen

V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen reflektieren

1. Pflegehandeln an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen ausrichten
2. Verantwortung für die eigene berufliche und persönliche Entwicklung übernehmen

Diese Kompetenzbereiche verdeutlichen, dass die Anforderungen an Pflegefachpersonen umfassend und vielschichtig sind. Mit § 5 PflBG fand eine Ausdifferenzierung der bisherigen Kompetenzen (fachlich, sozial, methodisch und persönlich) statt, die es im Verlauf der Ausbildung zu erwerben galt (vgl. Jürgensen/Dauer

2021). Damit wird erneut die Komplexität sichtbar, die im Rahmen der Kompetenzbereiche den Auszubildenden in ihrer Entwicklung begegnet. Die persönliche Eignung stellt somit eine wesentliche Voraussetzung dar, um diesen Anforderungen im Verlauf der Ausbildung gerecht werden zu können.

Geeignete Bewerber/-innen finden

Um geeignete Bewerber/-innen für den Pflegeberuf zu finden und um Missverständnisse zu vermeiden, haben sich folgende Strategien und Maßnahmen als besonders wirksam erwiesen:

1. Auswahlverfahren

- Eignungstests und Assessment-Center können helfen, soziale Kompetenzen, emotionale Belastbarkeit und Teamfähigkeit zu prüfen.
- Situative Interviews und Rollenspiele wie Konfliktgespräche oder Stresssituationen zeigen, wie die Bewerber/-innen in solchen Situationen reagieren.
- Realistische Beschreibungen des Arbeitsalltags zeigen Bewerbern/Bewerberinnen bereits während des Auswahlprozesses, wie ein typischer Tag in der Pflege aussieht, um wirklichkeitsnahe Erwartungen zu schaffen.

2. Erwartungsmanagement und offene Kommunikation

- Erwartungsgespräche und Feedbackbögen vor Ausbildungsbeginn geben Bewerbern/Bewerberinnen die Möglichkeit, ihre Vorstellungen und Ängste äußern zu können. Zudem können Missverständnisse frühzeitig geklärt werden.
- Authentische Erfahrungsberichte von erfahrenen Pflegefachpersonen und Auszubildenden über ihre Herausforderungen und Erlebnisse fördern realistische Erwartungen.

3. Mentoring und individuelle Unterstützung

- In Mentoring-Programmen begleiten erfahrene Pflegefachpersonen die Auszubildenden als Vertrauenspersonen und bieten ihnen emotionale Unterstützung.
- Peer-to-Peer-Programme fördern den Austausch auf Augenhöhe: Erfahrene Auszubildende unterstützen neue Kollegen/Kolleginnen beim Einstieg, geben Orientierung und stärken das Gemeinschaftsgefühl.
- Individuelle Förderpläne, die auf die persönlichen Stärken und Schwächen der Auszubildenden abgestimmt sind, unterstützen eine gezielte und bedarfsgerechte Entwicklung im Ausbildungsverlauf.
- Reflexionsgespräche und Feedbackrunden helfen dabei, individuelle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und passgenaue Unterstützungsmaßnahmen einzuleiten.

Kernaussagen – das Wichtigste auf einen Blick

- Die persönliche Eignung zwischen individuellen Eigenschaften und berufsspezifischen Anforderungen ist ein zentraler Faktor, um Ausbildungsabbrüchen in der Pflege wirksam vorzubeugen.
- Auswahlverfahren, Erwartungsgespräche und Mentoring-Programme sind wirksame Maßnahmen, um die persönliche Eignung zu unterstützen und Abbrüche zu verhindern.
- Offene Kommunikation und authentische Erfahrungsberichte helfen, realistische Erwartungen zu schaffen und einen „Praxisschock“ zu vermeiden.
- Individuelle Unterstützung und Feedbackrunden stärken die emotionale Stabilität und Motivation der Auszubildenden und fördern eine langfristige Bindung an den Pflegeberuf.

2.3 Risikotypen in der Pflegeausbildung

Die persönliche Eignung von Bewerbern/Bewerberinnen zum Pflegeberuf kann durch die Betrachtung spezifischer Risikotypen weiter ergänzt werden. Risikotypen beschreiben Muster von Herausforderungen und potenziellen Abbruchgründen, die auf unterschiedlichen Passungsproblemen zwischen individuellen Eigenschaften und berufsspezifischen Anforderungen beruhen.

Durch das Erkennen und Verstehen dieser Risikotypen können gezielte Maßnahmen entwickelt und präventive Strategien umgesetzt werden, um Abbruchrisiken zu minimieren und individuelle Unterstützung anzubieten.

Welche Risikotypen gibt es? – typische Muster und Herausforderungen

Die hier dargestellten Erkenntnisse entstammen Workshops mit Experten/Expertinnen aus der Pflegepraxis. Laut ihren Aussagen haben sich insbesondere vier zentrale Risikotypen als besonders relevant herausgestellt:

1. Der/die Desinteressierte – wenn Motivation fehlt

Dieser Risikotyp zeichnet sich durch mangelnde intrinsische Motivation aus. Die Entscheidung für die Pflegeausbildung erfolgt häufig aus Mangel an Alternativen, ohne echtes Interesse am Berufsfeld.

Herausforderungen und Risiken:

- Geringe Identifikation mit der Berufswahl führt zu Motivationsproblemen, Unzufriedenheit und letztlich zu Abbruchgedanken.
- Extrinsische Motivation (z. B. durch äußeren Druck oder finanzielle Gründe) hält selten langfristig an und führt häufig zu geringer Leistungsbereitschaft.
- Ablenkungen durch Freizeitaktivitäten oder intensive Nutzung sozialer Medien beeinträchtigen die Konzentration und Fokussierung auf die Ausbildung.

Strategien zur Prävention und Unterstützung:

- Realistische Berufsorientierung: Bereits in der Bewerbungsphase sollten realistische Einblicke in den Berufsalltag gegeben und authentische Erfahrungsberichte von Pflegefachpersonen integriert werden, um Motivationskonflikte frühzeitig zu vermeiden.
- Motivationsfördernde Lernmethoden: Interaktive und praxisnahe Lernmethoden wie Gamification und Fallstudien fördern das Interesse der Auszubildenden und steigern nachhaltig ihre Lernmotivation.
- Transparente Kommunikation beruflicher Perspektiven: Das Aufzeigen des persönlichen Mehrwerts und der Entwicklungsmöglichkeiten im Pflegeberuf trägt dazu bei, die langfristige Motivation der Auszubildenden zu stärken.

- Klare Rahmenbedingungen und Verbindlichkeit: Klare Regeln und Strukturen fördern das Verantwortungsbewusstsein der Auszubildenden und stärken ihre Verbindlichkeit im Ausbildungsalltag.

2. Der/die Sensible/Helfende – emotional gefordert und überlastet

Dieser Risikotyp zeichnet sich durch hohe Empathie und starkes soziales Engagement aus. Die emotionale Bindung zu Patienten/Patientinnen, Bewohnern/Bewohnerinnen und Kollegen/Kolleginnen ist stark ausgeprägt, was zu emotionaler Überforderung und Erschöpfung führen kann.

Herausforderungen und Risiken:

- Emotionale Überlastung und Erschöpfung durch starke emotionale Bindung und hohes Verantwortungsbewusstsein.
- Schwierigkeiten bei der Abgrenzung und geringe Resilienz bei emotional belastenden Situationen, z. B. im Umgang mit Tod und Trauer.
- Schlechtes Zeitmanagement und Überforderung durch übermäßigen Einsatz und Perfektionismus.

Strategien zur Prävention und Unterstützung:

- Emotionale Selbstfürsorge und Resilienzförderung: Achtsamkeitstrainings, Stressbewältigungsworkshops und Resilienztrainings tragen dazu bei, die emotionale Selbstfürsorge der Auszubildenden nachhaltig zu stärken.
- Strukturierte und regelmäßige Reflexionsgespräche: Supervisionen können helfen, emotionale Belastungen gezielt zu verarbeiten und Unterstützung anzubieten.
- Mentoring durch erfahrene Pflegefachpersonen: Erfahrene Pflegefachpersonen können als emotionale Stütze und Ratgeber/-innen fungieren.
- Förderung von Selbstabgrenzung und Work-Life-Balance: Schulungen zur Selbstabgrenzung fördern eine gesunde Work-Life-Balance.

3. Der/die Lernschwache – zwischen Sprachbarrieren und Wissenslücken

Dieser Risikotyp zeigt Schwierigkeiten beim Lernen und Verstehen von theoretischen Inhalten sowie bei der Verbindung von Theorie und Praxis. Häufig sind Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede zusätzliche Hürden.

Herausforderungen und Risiken:

- Sprachprobleme und Verständnisschwierigkeiten führen zu Lernschwierigkeiten und mangelnder Integration in die Ausbildung.
- Überforderung durch fachliche Inhalte und Unsicherheit im praktischen Handeln aufgrund unzureichender Wissensgrundlagen.
- Soziale Isolation durch Kommunikationsprobleme und Unterschiede im kulturellen Hintergrund.

Strategien zur Prävention und Unterstützung:

- Individuelle Lernförderung, Nachhilfe und Tutorien: Diese Maßnahmen unterstützen dabei, individuelle Lernschwierigkeiten gezielt zu überwinden und den Lernerfolg zu verbessern.
- Sprachförderung und interkulturelle Trainings: Diese Angebote können helfen, Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede abzubauen und die Integration in den Ausbildungsalltag zu erleichtern.
- Lernpatenschaften und Peergroups: Diese Formate fördern das gemeinsame Lernen und stärken gleichzeitig die soziale Integration der Auszubildenden.
- Praxisnahe und anschauliche Lernmethoden: Sie unterstützen dabei, theoretisches Wissen besser mit der praktischen Ausbildung zu verknüpfen und so den Lernerfolg nachhaltig zu steigern.

4. Der/die familiär Eingebundene – Balanceakt zwischen Ausbildung und Familie

Dieser Risikotyp trägt hohe familiäre Verantwortung, z. B. in der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen, was zu zeitlichen und emotionalen Herausforderungen führt.

Herausforderungen und Risiken:

- Zeitliche Konflikte und Überforderung durch Mehrfachbelastung von Familie und Ausbildung.
- Emotionale Erschöpfung durch hohe Verantwortung und fehlende Unterstützung.
- Finanzielle Unsicherheit bei geringem Einkommen oder zusätzlichen Ausgaben.

Strategien zur Prävention und Unterstützung:

- Flexible Ausbildungsmodelle: Teilzeit- und andere anpassungsfähige Ausbildungsformen ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und persönlichen Lebensumständen.
- Organisatorische Unterstützung: Kinderbetreuung, finanzielle Hilfen und sozialpädagogische Begleitung entlasten den Alltag.
- Mentoring und Netzwerke: Austausch mit anderen Betroffenen und Mentoring-Programme helfen bei der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung.

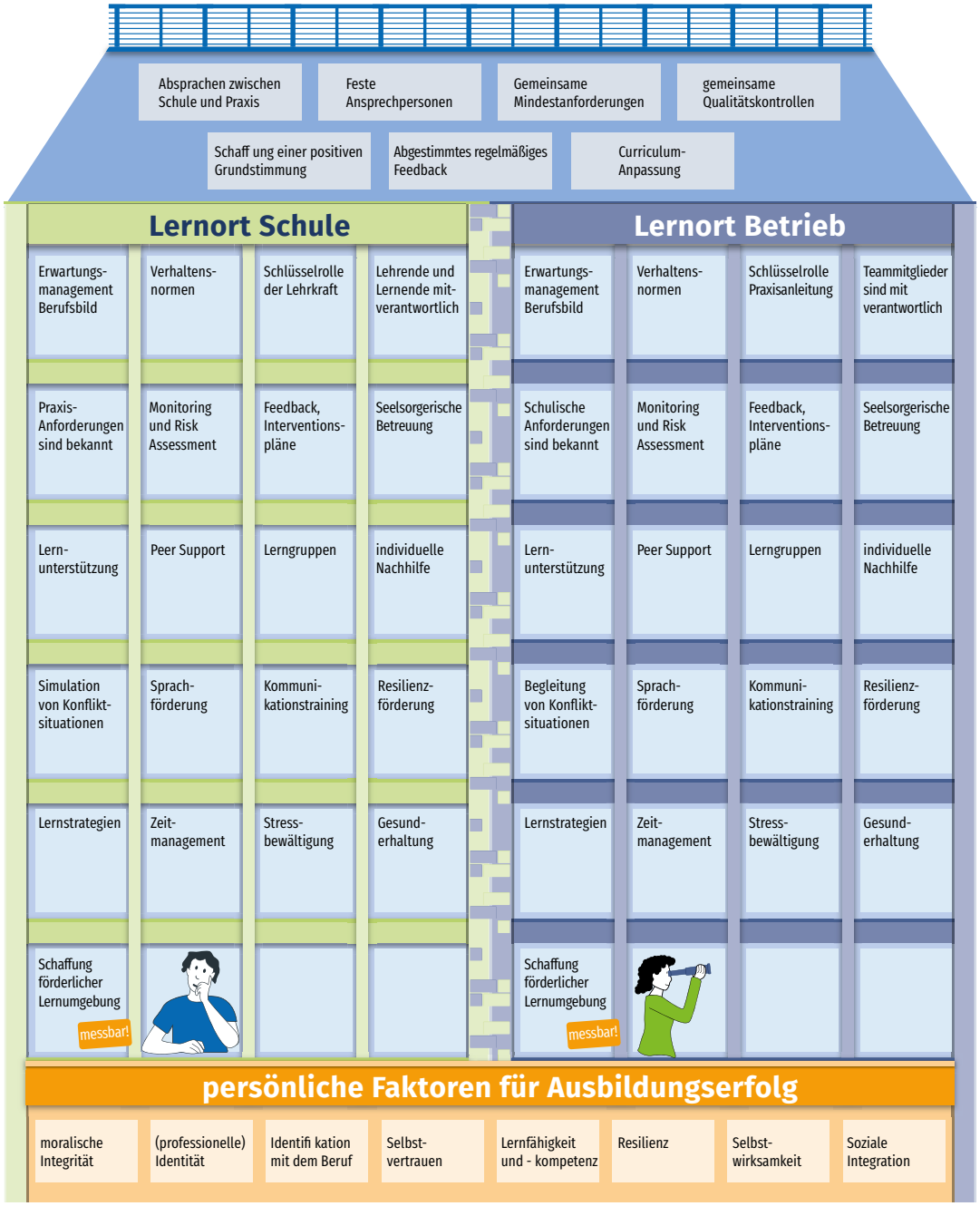
Kernaussagen – das Wichtigste auf einen Blick

- Ausformulierte Risikotypen helfen, Herausforderungen und potenzielle Abbruchgründe zu erkennen und individuelle Unterstützung anzubieten.
- Desinteressierte, Sensible/Helfende, Lernschwache und familiär Eingebundene sind typische Risikotypen, die durch gezielte Maßnahmen begleitet und gefördert werden können.
- Praxisnahe Lernmethoden, Mentoring, Reflexionsgespräche und individuelle Lernförderung sind wirksame Strategien, um die genannten Risikotypen präventiv zu unterstützen.
- Frühzeitiges Erkennen von Risiken und gezielte Förderung minimieren Abbruchpotenziale und fördern eine langfristige Bindung an den Pflegeberuf.

3 DAS KONZEPT VOM „HAUS DER GUTEN AUSBILDUNG“

Gute Ausbildung entsteht nicht zufällig. Sie gelingt durch ein Zusammenspiel von motivierten Auszubildenden, engagierten Lehrpersonen und Praxisanleitenden sowie durch klare Strukturen und gezielte Unterstützung. Um zu verstehen, welche Faktoren den Ausbildungserfolg beeinflussen, wurde im Rahmen des bundesweiten Forschungsprojekts das Modell des „Hauses der guten Ausbildung“ entwickelt. Es hilft den ausbildenden Akteuren/Akteurinnen, die zentralen Faktoren einer erfolgreichen Pflegeausbildung zu erkennen und gezielt anzugehen.

Die Grundidee: Ein stabiles Haus für stabile Ausbildung



Das Modell stellt die Ausbildung als ein Haus mit mehreren tragenden Elementen dar:

- **Das Fundament:**

Persönliche Faktoren der Auszubildenden wie Motivation, Lernfähigkeit, Selbstvertrauen und Resilienz.

- **Die Wände:**

Die beiden zentralen Lernorte sind die Pflegeschule und der Träger der praktischen Ausbildung, die durch ihre Strukturen, Lehrmethoden und Betreuung die Ausbildung maßgeblich prägen.

- **Das Dach:**

Die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis, die für eine stimmige Ausbildung sorgt.

- **Das Dorf um das Haus herum:**

Unterstützungsstrukturen wie Sozialberatung, Mentoring oder Netzwerke, die Auszubildenden helfen, Hürden zu überwinden.

Das Fundament: persönliche Faktoren der Auszubildenden als Basis

Jede/-r Auszubildende bringt individuelle Stärken und Herausforderungen mit. Manche haben schon praktische Erfahrung in der Pflege gesammelt, andere stehen vor sprachlichen oder organisatorischen Schwierigkeiten. Ein solides Fundament bedeutet, dass diese Faktoren frühzeitig erkannt und berücksichtigt werden. Hier können regelmäßige Reflexionsgespräche helfen, Bedarfe zu identifizieren und gezielt Unterstützung anzubieten oder zu vermitteln.

Die Wände: Schule und Einrichtung als tragende Säulen

- Die Ausbildung wird primär durch zwei Lernorte geprägt:
- In der Pflegeschule stehen Fachwissen, Reflexion und die Vermittlung professioneller Haltungen im Mittelpunkt.
- Beim Träger der praktischen Ausbildung werden theoretische Inhalte in die Praxis überführt, wobei praxisanleitende Personen eine Schlüsselrolle spielen.

Damit diese Wände stabil stehen, sind klar kommunizierte Erwartungshaltungen, strukturierte Praxisanleitungen und eine enge Abstimmung zwischen Schule und Einrichtung entscheidend. Regelmäßige Lernstandsgespräche, Reflexionsrunden und strukturierte Anleitungen tragen dazu bei, Unsicherheiten zu reduzieren und die Ausbildung besser auf individuelle Lernbedarfe der Auszubildenden abzustimmen.

Das Dach: Theorie und Praxis sinnvoll verzahnen

Ein häufiges Problem in der Pflegeausbildung ist der in Kapitel 2.1 beschriebene „Praxisschock" – die Erfahrung, dass der Berufsalltag oft nicht den Vorstellungen entspricht, die Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung haben. Diese Enttäuschung kann sich z. B. darin äußern, dass das in der Schule Gelernte in der Praxis schwer anwendbar erscheint. Um dem entgegenzuwirken, ist eine enge Vernetzung zwischen Pflegeschulen und Trägern der praktischen Ausbildung entscheidend. Gemeinsame Qualitätsstandards, abgestimmte Lehrpläne und feste Ansprechpersonen können helfen, die Ausbildung konsistenter zu gestalten.

Das Dorf: Unterstützungsangebote für eine gelingende Ausbildung

Neben Schule und Praxis gibt es viele weitere Faktoren, die über den Ausbildungserfolg entscheiden: Finanzielle Probleme, familiäre Belastungen oder Unsicherheiten in der sozialen Integration können zu einem Ausbildungsabbruch führen. Hier kommen unterstützende Strukturen ins Spiel: Mentoring-Programme, Beratungsangebote, Peer-Netzwerke oder gezielte Sprachförderung. Wichtig ist, dass Auszubildende diese Angebote frühzeitig kennen und unkompliziert nutzen können.

Was bedeutet das für die Praxis?

Für ausbildende Akteure/Akteurinnen kann das Modell des Hauses der guten Ausbildung als eine wertvolle Orientierungshilfe dienen. Es zeigt auf, an welchen Stellen im Ausbildungsprozess es sinnvoll ist, gezielt Maßnahmen zur Unterstützung und Weiterentwicklung zu ergreifen.

Die wichtigsten Fragen sind:

- Haben unsere Auszubildenden ein solides Fundament? Wo brauchen sie Unterstützung?
- Wie gut sind Theorie und Praxis in unserer Ausbildung verzahnt? Wo gibt es Verbesserungspotenzial?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es bereits – und sind sie für die Auszubildenden sichtbar und zugänglich?
- Arbeiten Schule und Einrichtungen gut zusammen oder gibt es Reibungsverluste?
- Gibt es etablierte Frühwarnsysteme, um Abbruchrisiken frühzeitig zu erkennen?

4 EIGENE MASSNAHMEN ABLEITEN UND UMSETZEN

Um Ausbildungsabbrüche in der Pflege nachhaltig zu reduzieren, ist ein strukturiertes und reflektiertes Vorgehen unerlässlich. Aufbauend auf den vorgestellten Inhalten und Lösungsansätzen bietet dieses Kapitel eine praxisorientierte Grundlage, um eigene Maßnahmen systematisch zu entwickeln und erfolgreich in die Praxis zu überführen. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger auf einzelnen Maßnahmen, sondern auf den zentralen Prozessen und Phasen, die eine wirksame Umsetzung begünstigen.

4.1 Analyse und Bestandsaufnahme: der erste Schritt zur Veränderung

Bevor konkrete Maßnahmen ergriffen werden, ist es entscheidend, sich einen klaren Überblick über die aktuelle Situation zu verschaffen. Eine fundierte Bestandsaufnahme hilft dabei, Muster zu erkennen und die richtigen Stellschrauben zu identifizieren. Dabei geht es sowohl um die Analyse von Zahlen als auch um das Einholen von Erfahrungsberichten aus der Praxis.

Schritt 1: Daten nutzen – Muster erkennen

Bevor Maßnahmen entwickelt werden, braucht es eine solide Basis: Zahlen und Fakten. Wer weiß, wann und wo besonders viele Auszubildende abbrechen, kann gezielt nach Ursachen suchen und passende Lösungen entwickeln.

- Abbruchquote analysieren: Hat sie sich in den letzten Jahren verändert? Gibt es kritische Ausbildungsabschnitte?
- Austrittsgründe identifizieren: Welche Muster zeigen sich? Gibt es Unterschiede zwischen Standorten oder Fach-/Wohnbereichen?

Um Muster besser einzuordnen, kann auch ein Vergleich mit anderen Einrichtungen oder Standorten hilfreich sein. Wichtig: Zahlen allein reichen nicht – sie sollten immer durch Gespräche mit den Beteiligten ergänzt werden, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

Schritt 2: Gespräche führen – Perspektiven ernst nehmen

Neben quantitativen Daten liefern vor allem Erfahrungswerte wertvolle Einblicke in die Realität der Ausbildung. Gespräche mit den Beteiligten helfen, Herausforderungen aus unterschiedlichen Perspektiven zu erfassen und Lösungsansätze gemeinsam zu entwickeln. Um diesen Prozess zu unterstützen, eignen sich unter anderem folgende Methoden:

- Interviews mit Beteiligten: Gespräche mit Praxisanleitenden, Lehrpersonen und Auszubildenden ermöglichen es, Problemfelder zu identifizieren und bestehende Lösungsideen zu erfassen.
- Gezielte Feedbackrunden: Regelmäßige Reflexionsgespräche bieten die Möglichkeit, systematisch Rückmeldungen zum Ausbildungsverlauf zu erhalten. Hierbei unterstützen Leitfragen, wie beispielsweise:
  - Was wurde in der Ausbildung bisher als besonders herausfordernd erlebt?
  - Welche Unterstützungsangebote könnten entlasten oder helfen?

Einblick in das Projekt – Quick-Checks als Analyseinstrument:

Im Rahmen des Projekts wurde der Quick-Check als praxisnahes Instrument zur strukturierten Bestandsaufnahme entwickelt und erprobt. Er hilft dabei, zentrale Ausbildungsaspekte systematisch zu erfassen, und schafft eine objektive Grundlage für die weitere Analyse.

Was ist ein Quick-Check?

Der Quick-Check ist ein standardisierter Fragebogen, der darauf abzielt, die Ausbildungsbedingungen aus Sicht aller Beteiligten zu reflektieren. Dabei werden verschiedene Themenfelder wie Arbeitszufriedenheit, Betreuung und Lernbedingungen beleuchtet.

Durch die systematische Erfassung lassen sich schnell Muster und potenzielle Handlungsfelder erkennen.

Anwendung und Nutzen:
Der Quick-Check kann flexibel eingesetzt werden, z. B. in Feedbackgesprächen oder zur Evaluation von Veränderungen. Wichtig ist, dass er kontinuierlich und ergebnisoffen genutzt wird, um eine ehrliche Einschätzung der Ausbildungssituation zu erhalten.

Der im Projekt entstandene Quick-Check steht den Lesern und Leserinnen im Anhang dieser Handreichung zur Verfügung und kann an die spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Einrichtung angepasst werden.

4.2 Zielformulierung und Strategieentwicklung: von der Analyse zur nachhaltigen Umsetzung

Im Anschluss an die Analyse der Ursachen für Ausbildungsabbrüche folgt die Entwicklung realistischer und umsetzbarer Maßnahmen. Damit diese nachhaltig wirken, sind klare Zielsetzungen, eine strukturierte Herangehensweise sowie eine gute Planung der Umsetzungsbedingungen entscheidend.

Maßnahmen gemeinsam formulieren und priorisieren

Die Entwicklung nachhaltiger und akzeptierter Maßnahmen erfordert die Einbindung aller relevanten Beteiligten:

- Praxisanleitende,
- Lehrpersonen der Pflegeschule,
- Auszubildende,
- Leitungsebene (z. B. Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung),
- ggf. Personalabteilung oder Mitarbeitendenvertretungen.

Für eine produktive Arbeitsatmosphäre hat sich eine Gruppengröße von sechs bis fünfzehn Personen bewährt.

Ziele realistisch formulieren

Viele Initiativen scheitern daran, dass sie zu ambitioniert oder unkonkret sind. Es ist hilfreich, mit wenigen, realistisch erreichbaren Maßnahmen zu starten, die

sich innerhalb der bestehenden Strukturen umsetzen lassen. Hier unterstützt die SMART-Methode nach Doran (1981, S. 35f.) dabei, klare und überprüfbare Ziele zu definieren:

- **S**pezifisch: Welches konkrete Problem soll gelöst werden?
- **M**essbar: Woran lässt sich der Erfolg erkennen?
- **A**ttraktiv: Bringt es einen echten Mehrwert für die Ausbildung?
- **R**ealistisch: Ist das Ziel mit den vorhandenen Ressourcen realistisch erreichbar?
- **T**erminiert (zeitgebunden): Bis wann soll es umgesetzt sein?

Ein Beispiel: Statt vage „Wir wollen die Ausbildung verbessern" zu formulieren, wäre „Bis Ende des Jahres führen wir eine monatliche Feedbackrunde mit allen Auszubildenden ein" klarer.

Bestehendes aufgreifen und weiterentwickeln

Es ist nicht immer notwendig, völlig neue Maßnahmen zu entwickeln. Häufig lohnt sich ein Blick auf bestehende Strukturen und erprobte Lösungsansätze innerhalb der eigenen Organisation. Auch der Austausch mit anderen Einrichtungen oder Netzwerken kann dazu beitragen, bewährte Konzepte kennenzulernen und gezielt für die eigene Situation weiterzuentwickeln.

Zur systematischen Einschätzung kann eine sogenannte Ziel-Matrix eingesetzt werden: Auf der einen Achse wird der Handlungsbedarf bewertet, auf der anderen die Umsetzbarkeit. Maßnahmen, die in beiden Kategorien hoch eingestuft werden, erhalten eine hohe Priorität. So unterstützt die Matrix dabei, begrenzte Ressourcen gezielt einzusetzen und nächste Schritte strategisch zu planen.

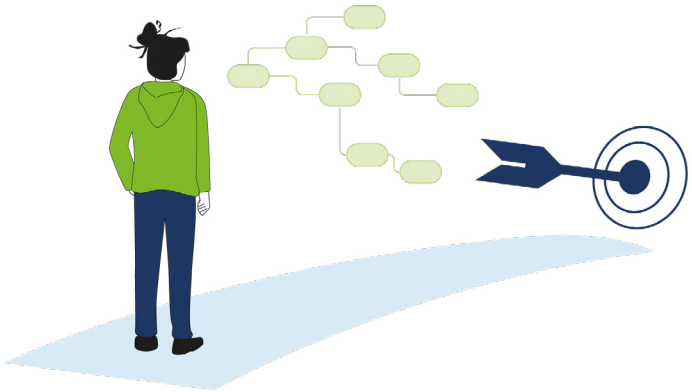
Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung schaffen

Bereits in der Planungsphase sollten zentrale Voraussetzungen geklärt werden:

- **Schlüsselperson für die Steuerung benennen:** Diese Person koordiniert die Maßnahmen und sorgt dafür, dass sie im Alltag präsent bleiben.
- **Verantwortlichkeiten festlegen:** Einzelne Maßnahmen sollten klar zugewiesen werden, um Verbindlichkeit zu schaffen. Auch Auszubildende können aktiv einbezogen werden, z. B. durch die Mitgestaltung neuer Gesprächsformate.
- **Kommunikationsstrategie entwickeln:** Transparente Kommunikation und regelmäßige Austauschformate fördern die Beteiligung und Motivation aller Beteiligten.
- **Visualisierung des Fortschritts:** Eine sichtbare Dokumentation der Fortschritte, z. B. über digitale Boards oder Aushänge, kann die Verbindlichkeit erhöhen und zum Mitmachen motivieren.

4.3 Umsetzung und Implementierung: vom Plan zur gelebten Praxis

Nach der Zielformulierung und der sorgfältigen Planung beginnt die Umsetzung der Maßnahmen im Ausbildungsalltag. Dieser Schritt bringt erfahrungsgemäß neue Herausforderungen mit sich, da Veränderungen in bestehenden Strukturen immer auch Anpassungsprozesse erfordern. Eine erfolgreiche Implementierung lebt von einer klaren Steuerung, einer offenen Kommunikation und der Bereitschaft, flexibel auf Entwicklungen zu reagieren.



Maßnahmen gezielt starten

Die Umsetzung der Maßnahmen sollte in strukturierter Weise erfolgen. Empfehlenswert ist es, mit einem Pilotbereich oder einer überschaubaren Maßnahme zu beginnen, um erste Erfahrungen zu sammeln. Eine bewusste Priorisierung hilft, den Fokus zu wahren; zu viele parallele Veränderungen können Ressourcen überlasten und die Akzeptanz mindern.

Die vorher festgelegten Schlüsselpersonen und Verantwortlichen übernehmen in dieser Phase die Steuerung. Sie koordinieren die Umsetzung, behalten den Überblick und sorgen dafür, dass vereinbarte Schritte termingerecht erfolgen.

Reflexionsrunden und Feedback etablieren

Bereits in den ersten Wochen der Umsetzung ist es wichtig, regelmäßige Reflexionsrunden einzuführen. Diese können in kurzen Teamsitzungen oder als gezielte Besprechungen mit den Verantwortlichen stattfinden.

Ziel ist es, den Umsetzungsstand zu reflektieren:

- Welche Maßnahmen laufen gut?
- Wo gibt es Herausforderungen?
- Gibt es Rückmeldungen der Auszubildenden oder anderer Beteiligter, die berücksichtigt werden sollten?

Besonderes Augenmerk sollte auf offene Kommunikation gelegt werden. Rückmeldungen, auch kritische, sind kein Zeichen des Scheiterns, sondern liefern wertvolle Hinweise auf systemische Dynamiken oder bestehende Widerstände. Die Reflexion über Ursachen dieser Rückmeldungen ermöglicht es, den Veränderungsprozess konstruktiv zu gestalten.

Anpassungen vornehmen und flexibel reagieren

Veränderungen sind immer ein Prozess. Maßnahmen sollten kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und – wenn nötig – angepasst werden. Diese Nachjustierung kann sich auf inhaltliche Aspekte (z. B. den Ablauf eines Gesprächsformats) oder organisatorische Rahmenbedingungen (z. B. zeitliche Ressourcen) beziehen.

Flexibilität bedeutet in diesem Zusammenhang nicht Beliebigkeit, sondern die Fähigkeit, gezielt und verantwortungsvoll auf neue Erkenntnisse zu reagieren.

Beteiligung und Motivation sichern

Die Beteiligung aller Akteure/Akteurinnen ist entscheidend für den Erfolg. Eine aktive Einbindung des Teams schafft Akzeptanz und Motivation. Dies kann über regelmäßige Informationen zum Fortschritt geschehen, aber auch über die Einladung, eigene Ideen einzubringen oder sich an der Umsetzung neuer Formate zu beteiligen.

Wichtig ist, dass Erfolge sichtbar gemacht werden – auch kleine Fortschritte verdienen Anerkennung und tragen zur Motivation bei.

Verbindlichkeit und Transparenz stärken

Um Verbindlichkeit zu sichern, können die Maßnahmen und deren Fortschritt sichtbar dokumentiert werden. Dies schafft Transparenz und erinnert kontinuierlich an die vereinbarten Ziele. Beispiele hierfür sind:

- Aushänge im Pausenraum mit den aktuellen Maßnahmen und Zuständigkeiten,
- Digitale Boards (z. B. **https://miro.com/de**) zur Dokumentation von Fortschritten,
- Kurze Status-Updates im Rahmen bestehender Besprechungen.

4.4 Evaluation und Weiterentwicklung: aus Erfahrungen lernen und Qualität sichern

Eine regelmäßige Evaluation ist ein wichtiger Bestandteil eines kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozesses. Sie ermöglicht es, die Wirksamkeit von Maßnahmen zu überprüfen und fundierte Erkenntnisse für die weitere Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen zu gewinnen. Im Fokus stehen nicht nur die Bewertung von Ergebnissen, sondern auch die Reflexion darüber, was Rückmeldungen – sowohl positive als auch kritische – über die Strukturen und Prozesse innerhalb der Organisation aussagen.

Evaluation als Teil des Lernprozesses

Die Bewertung der umgesetzten Maßnahmen erfolgt auf Grundlage verschiedener Indikatoren:

- Quantitative Kennzahlen wie die Abbruchquote, die Zahl von (unentschuldigten) Fehltagen, der Vergleich der Ausbildungsabbrüche über mehrere Jahrgänge hinweg oder Teilnahmequoten an Reflexionsgesprächen ermöglichen die Messung langfristiger Entwicklungen. Um belastbare Aussagen zu erhalten, empfiehlt sich ein Betrachtungszeitraum von mindestens einem Jahr.
- Qualitative Rückmeldungen, die über anonyme Umfragen, Fokusgruppen oder moderierte Reflexionsgespräche eingeholt werden können, bieten vertiefte Einblicke in die Wahrnehmung und Akzeptanz der getroffenen Maßnahmen und liefern Hinweise auf Veränderungsbedarfe.

Rückmeldungen systematisch interpretieren und nutzen

Positive sowie kritische Rückmeldungen sollten nicht gewertet werden, sondern als Ausgangspunkt für eine tiefergehende Reflexion dienen. Sie geben Aufschluss darüber, wie das bestehende System auf Veränderungen reagiert. Auch Widerstände oder negative Rückmeldungen können wertvolle Hinweise auf unerkannte Herausforderungen oder Bedürfnisse im System geben – beispielsweise dann, wenn sich einzelne Gruppen oder Personen durch Neuerungen verunsichert fühlen.

Eine reflektierte Haltung gegenüber allen Rückmeldungen unterstützt dabei, die Ursachen für die jeweiligen Reaktionen zu verstehen und gezielt zu interpretieren. Auf dieser Grundlage können weitere Entwicklungsschritte abgeleitet und Maßnahmen angepasst werden, um eine nachhaltige Veränderung im Ausbildungsprozess zu fördern.

Erkenntnisse sichern und zugänglich machen

Die im Evaluationsprozess gewonnenen Erkenntnisse sollten systematisch dokumentiert werden, um das institutionelle Wissen langfristig zu sichern. Ein gezieltes Wissensmanagement erleichtert es, erfolgreiche Ansätze aufzugreifen und zukünftige Maßnahmen auf bewährten Grundlagen aufzubauen. Dies kann beispielsweise durch zentrale Dokumentationen, interne Austauschformate oder digitale Lernarchive erfolgen.

Reflexion strukturiert gestalten – Beispiel: die Methode „Stop – Keep – Start“

Eine strukturierte Reflexion ist ein zentraler Bestandteil eines gelungenen Evaluationsprozesses. Dabei ist es wichtig, frühzeitig zu klären, welche Reflexionsmethode eingesetzt werden soll und in welchem Rahmen der Austausch stattfindet. Ein klar strukturierter und moderierter Reflexionsprozess verhindert, dass die Diskussion unkontrolliert verläuft, sorgt für eine wertschätzende Gesprächsatmosphäre und schafft einen sicheren Rahmen. Ebenso entscheidend ist es, dass die Ergebnisse ernst genommen und im weiteren Prozess aufgegriffen werden. Bleiben Rückmeldungen unbeachtet, kann dies Frustration auslösen und die Beteiligungsbereitschaft künftig verringern.

Eine häufig genutzte Methode zur strukturierten Reflexion ist die „**Stop – Keep – Start**“-Methode (Görög 2024):

- **STOP:** Welche Maßnahmen oder Prozesse haben sich als wenig hilfreich erwiesen und sollten eingestellt oder verändert werden?
- **KEEP:** Welche Maßnahmen funktionieren gut und sollten beibehalten werden?

- **START:** Welche neuen Maßnahmen oder Anpassungen könnten eingeführt werden, um bestehende Prozesse zu verbessern?

Diese Methode eignet sich besonders für moderierte Teamrunden oder Workshops mit Beteiligten. Sie ermöglicht eine strukturierte Sammlung von Erfahrungen, fördert die gemeinsame Reflexion und unterstützt die Ableitung konkreter Handlungsbedarfe. Eine wirksame Evaluation, die auf offenen Reflexionsformaten basiert, trägt dazu bei, die Lernkultur im Ausbildungssystem zu stärken. Die systematische Reflexion und Dokumentation der Ergebnisse schafft Transparenz und kann den kontinuierlichen Verbesserungsprozess nachhaltig unterstützen.

5 ERPROBTE MASSNAHMEN ZUR VERHINDERUNG VON AUSBILDUNGSABBRÜCHEN

Um Ausbildungsabbrüche wirksam zu verhindern, braucht es ein Zusammenspiel aus individueller Begleitung, struktureller Gestaltung und einer wertschätzenden Ausbildungskultur. Die im Projektverlauf entwickelten und erprobten Maßnahmen adressieren diese Ebenen – und geben vielfältige Impulse, wie Pflegeeinrichtungen und -schulen Auszubildende gezielt stärken und binden können.

Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind vier zentralen Handlungsfeldern zugeordnet:

- Individuelle Lern- und Lebenslagen stärken
- Ausbildungsstrukturen gestalten
- Ausbildungskultur stärken und Mitbestimmung fördern
- Lernortübergreifende Zusammenarbeit verbessern

Diese thematische Gliederung greift das in Kapitel 2 eingeführte Haus der guten Ausbildung auf: Während Struktur und Kultur das Fundament einer gelingenden Ausbildung bilden, trägt die lernortübergreifende Zusammenarbeit als verbindendes Element wesentlich zum Gelingen bei.

Einzelne Maßnahmen könnten mehreren Clustern zugeordnet werden. Die Sortierung folgt dem jeweils zentralen inhaltlichen Schwerpunkt, um eine klare Orientierung zu ermöglichen.

5.1 Individuelle Lern- und Lebenslagen stärken

Auszubildende bringen unterschiedliche Voraussetzungen mit – im Hinblick auf Bildungserfahrungen, persönliche Ressourcen und Lebensrealitäten. Damit sie ihr Potenzial entfalten und Herausforderungen bewältigen können, braucht es gezielte Formen individueller Begleitung (siehe Kapitel 2). Im Projekt haben die teilnehmenden Standorte Maßnahmen entwickelt und erprobt, die hier ansetzen: am Fundament der Ausbildung. Sie zeigen, wie persönliche Stärken gefördert, Belastungen frühzeitig erkannt und Resilienz gezielt aufgebaut werden können – an der Schule und in der Praxis gleichermaßen.

Dem Handlungsfeld „Individuelle Lern- und Lebenslagen stärken“ lassen sich folgende Maßnahmen zuordnen:

- Lernentwicklungsgespräche und Lerntandems zur individuellen Förderung
- Einführung individueller Lernzeiten zur Selbststeuerung
- Reflexionsworkshop zu Berufsidentität und Resilienz
- Durchführung von Erfolgskonferenzen mit Auszubildenden
- Etablierung von Vertrauenslehrpersonen
- Förderung von Peer-Support durch Austauschformate
- Integration von Resilienzstrategien in den Unterricht
- Aufbau eines Support-Netzwerks für Auszubildende
- Einbindung sozialpädagogischer Begleitung in die Ausbildung
- Einsatz von Assessments zur Früherkennung von Abbruchrisiken

Quelle: BIBB/Hagedorn, Frankfurt University of Applied Sciences

Lernentwicklungsgespräche und Lerntandems zur individuellen Förderung

Beschreibung:

Lernentwicklungsgespräche und Lerntandems zielen darauf ab, den individuellen Ausbildungsfortschritt der Auszubildenden gezielt zu reflektieren und zu fördern. In regelmäßigen Lernstandsgesprächen zwischen Auszubildenden und Lehrpersonen wird der Lernfortschritt analysiert, und gemeinsam werden passende Fördermaßnahmen abgeleitet. Ergänzend dazu werden Lerntandems gebildet, in denen lernstärkere Auszubildende lernschwächere unterstützen und so ein gegenseitiges Lernen gefördert wird.

Empfohlenes Vorgehen:

Die Lernentwicklungsgespräche erfolgen nach einem standardisierten Leitfaden, um eine strukturierte und vergleichbare Reflexion des Lernfortschritts zu gewährleisten. Während dieser Gespräche werden Stärken und Herausforderungen besprochen sowie individuelle Lernziele definiert. Auf Basis dieser Gespräche werden gezielt Lerntandems gebildet, bei denen lernstärkere Auszubildende als Mentoren/Mentorinnen fungieren und ihre Kollegen/Kolleginnen gezielt unterstützen.

Um die Verbindlichkeit und Zielorientierung zu stärken, wird am Ende jedes Gesprächs ein Lernvertrag abgeschlossen. In diesem werden die Lernziele sowie die Verantwortlichkeiten beider Seiten festgehalten. Diese Verträge dienen als Grundlage für die Nachverfolgung und Überprüfung des Lernfortschritts in den folgenden Gesprächen.

Hindernisse:

Eine Herausforderung bei der Umsetzung dieser Maßnahme ist der zusätzliche Zeitaufwand für Lehrpersonen und Auszubildende. Zudem kann es anfänglich Skepsis gegenüber dem Peer-to-Peer-Ansatz geben, insbesondere wenn die Rollenverteilung in den Lerntandems als unausgewogen empfunden wird. Um dem entgegenzuwirken, werden die Auszubildenden gezielt in Mentoring- und Kommunikationsfähigkeiten geschult.

Vorzüge:

Durch die regelmäßigen Lernentwicklungsgespräche wird das eigenverantwortliche Lernen der Auszubildenden gefördert, da sie aktiv in die Zielsetzung und Reflexion eingebunden werden. Die Bildung von Lerntandems stärkt das Teamgefühl und fördert eine positive Lernkultur, in der die Auszubildenden voneinander lernen und sich gegenseitig motivieren.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Lehrpersonen zur Durchführung der Lernentwicklungsgespräche und zur Unterstützung der Lerntandems, Sozialpädagogen/-pädagoginnen zur Begleitung und Förderung der sozialen Kompetenzen.
- **Materielle Ressourcen:** standardisierte Leitfäden für die Lernentwicklungsgespräche sowie Materialien zur Gestaltung der Lernverträge und zur Dokumentation der Lernfortschritte.
- **Zeitliche Ressourcen:** Lernentwicklungsgespräche: 30–45 Minuten pro Gespräch, alle 4–6 Wochen; Lerntandem-Treffen: 30–60 Minuten pro Woche, Vor- und Nachbereitung: 15–30 Minuten pro Gespräch zur Dokumentation und Nachverfolgung der Lernziele.

Einführung individueller Lernzeiten zur Selbststeuerung

Beschreibung:

Die Vereinbarung einer individuellen Lernzeit ermöglicht den Auszubildenden, Unterrichtsstoff in eigenem Tempo zu vertiefen und gezielt an persönlichen Lernschwerpunkten zu arbeiten. Ziel ist es, das selbstgesteuerte Lernen zu fördern und den Auszubildenden mehr Verantwortung für ihren Lernfortschritt zu übertragen.

Empfohlenes Vorgehen:

Ein festes Zeitfenster für individuelle Lernzeit wird im Stundenplan verankert, z. B. jeder vierte Unterrichtsblock. Die Auszubildenden arbeiten eigenständig an Inhalten, vertiefen Themen oder klären Fragen. Lehrpersonen begleiten diese Phasen bei Bedarf, um Eigenverantwortung zu fördern und gleichzeitig Unterstützung anzubieten. Spielerische Methoden wie Lernspiele oder kreative Aufgaben fördern Motivation und eine positive Lernatmosphäre.

Hindernisse:

Ein potenzielles Hindernis ist, dass die Eigenverantwortung der Auszubildenden nicht immer ausreichend ausgeprägt ist und sie Schwierigkeiten haben, ihre Lernzeit selbstständig zu strukturieren. Um dem entgegenzuwirken, werden zu Beginn Schulungen zum Zeitmanagement und zur Selbstorganisation angeboten. Zudem unterstützen die Lernbegleiter/-innen bei der Strukturierung der Lernprozesse und geben gezielte Impulse zur Eigenmotivation.

Vorzüge:

Durch die individuelle Lernzeit wird das selbstgesteuerte Lernen gefördert und die Auszubildenden übernehmen mehr Verantwortung für ihren Lernfortschritt. Gleichzeitig ermöglicht die individuelle Lernzeit ein eigenes Lerntempo und eine gezielte Vertiefung von Unterrichtsinhalten, was die Lernmotivation und den Lernerfolg steigert. Zudem wird das eigenverantwortliche Arbeiten gefördert, was die Auszubildenden optimal auf die beruflichen Anforderungen vorbereitet.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Lehrpersonen als Lernbegleiter/-innen zur Unterstützung und Impulsgebung während der individuellen Lernzeit sowie das Schulmanagement zur organisatorischen Integration in den Stundenplan.
- **Materielle Ressourcen:** digitale Lernplattformen zur Bereitstellung von Lernmaterialien, kreative Lernmethoden (z. B. Mindmaps, Quiztools) und geeignete Lernräume, die eine flexible und motivierende Lernumgebung bieten.
- **Zeitliche Ressourcen:** individuelle Lernzeit: feste Zeitfenster im Stundenplan, z. B. einmal wöchentlich 90 Minuten oder jeder vierte Unterrichtsblock; Begleitung durch Lernbegleiter/-innen: während der Lernzeit auf Anfrage verfügbar (30–60 Minuten pro Woche); Feedbackrunden: monatlich 15–30 Minuten zur Reflexion und Zielanpassung.

Reflexionsworkshop zu Berufsidentität und Resilienz

Beschreibung:

Zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Auszubildenden werden Workshops zur Reflexion der eigenen Berufsidentität und zur Förderung von Resilienzstrategien angeboten. Ziel ist es, den Auszubildenden dabei zu helfen, sich mit ihrer Rolle in der Pflege zu identifizieren und gleichzeitig effektive Bewältigungsstrategien für herausfordernde Situationen im Ausbildungsalltag zu entwickeln.

Empfohlenes Vorgehen:

Die Workshops starten mit einer gemeinsamen Diskussion über berufliche und persönliche Belastungen in der Pflegeausbildung, um ein ganzheitliches Verständnis von Berufsidentität zu fördern. Anschließend entwickeln die Auszubildenden gemeinsam mit Trainern/Trainerinnen praxisnahe Strategien zur Resilienzförderung und Stressbewältigung. Fallbeispiele und Gruppenübungen unterstützen die Reflexion und den Alltagstransfer. Der Austausch in Kleingruppen stärkt das Verständnis für verschiedene Perspektiven und fördert die Entwicklung einer stabilen beruflichen Identität.

Hindernisse:

Eine Herausforderung bei der Durchführung dieser Workshops ist die mögliche Skepsis der Auszubildenden gegenüber strukturellen Veränderungen und neuen Bewältigungsstrategien. Um diesem Effekt entgegenzuwirken, wird auf eine praxisnahe Gestaltung und eine motivierende Workshop-Atmosphäre geachtet. Zudem werden die Methoden partizipativ vermittelt, um die Akzeptanz und Bereitschaft zur Umsetzung zu fördern.

Vorzüge:

Durch die gezielte Auseinandersetzung mit den Werten der Pflege und den Anforderungen des Pflegeberufs wird die Identifikation der Auszubildenden mit dem Beruf gestärkt. Gleichzeitig fördert der Workshop das Bewusstsein für die eigene Resilienz und vermittelt den Auszubildenden praxisnahe Bewältigungsstrategien, um herausfordernde Situationen erfolgreich zu meistern. Dies trägt zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation in der Ausbildung bei.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** externe Trainer/-innen zur Vermittlung von Resilienzstrategien und zur Moderation der Workshops sowie Lehrpersonen zur inhaltlichen Begleitung und Unterstützung der Reflexionsprozesse.
- **Materielle Ressourcen:** Moderationsmaterialien, digitale Präsentationstools sowie Reflexionsbögen zur Dokumentation der individuellen Ziele und Handlungsstrategien.

- **Zeitliche Ressourcen:** Workshops: halbjährlich 1–2 ganztägige Workshops pro Ausbildungsjahr, Vor- und Nachbereitung: 2–3 Stunden pro Workshop zur inhaltlichen Planung und Auswertung; Reflexions- und Feedbackrunden: am Ende jedes Workshops (ca. 30 Minuten) zur Zielsetzung und Nachverfolgung des Transfers in den Ausbildungsalltag.

Durchführung von Erfolgskonferenzen mit Auszubildenden

Beschreibung:

Erfolgskonferenzen dienen dazu, die Selbstwirksamkeit und Motivation der Auszubildenden zu stärken, indem sie ihre persönlichen und beruflichen Erfolge reflektieren und wertschätzen. Ziel ist es, die individuelle Resilienz zu fördern und die Bindung der Auszubildenden an die Ausbildungseinrichtung zu erhöhen, indem positive Erfahrungen bewusst gemacht und geteilt werden.

Empfohlenes Vorgehen:

Die Erfolgskonferenzen finden regelmäßig als Reflexionsrunden statt, in denen Auszubildende persönliche und berufliche Erfolge teilen. In wertschätzender Atmosphäre werden Fortschritte sichtbar gemacht, anerkannt und gefeiert – zur Stärkung von Gemeinschaft und Motivation. Visionboards dienen zur Visualisierung individueller Ziele und Entwicklungen und werden regelmäßig besprochen. Die Konferenzen werden von Praxisanleitenden moderiert; bei Bedarf unterstützen Sozialpädagogen/-pädagoginnen die Reflexion psychosozialer Themen und fördern gezielt Resilienz.

Hindernisse:

Ein häufiges Hindernis bei Erfolgskonferenzen ist die fehlende Motivation zur aktiven Teilnahme – vor allem wenn Auszubildende es nicht gewohnt sind, über eigene Erfolge zu sprechen. Eine motivierende, wertschätzende Moderation sowie eine ressourcenorientierte Gesprächsführung schaffen hier einen unterstützenden Rahmen. Zudem kann Unsicherheit bei der Bewertung eigener Leistungen entstehen, etwa durch Selbstzweifel oder übermäßige Selbstkritik. Gezielte Fragen aus der positiven Psychologie – wie „Was ist dir gut gelungen?“ oder „Worauf warst du zuletzt stolz?“ – stärken das Bewusstsein für persönliche Erfolge und fördern die Selbstreflexion.

Vorzüge:

Durch die Erfolgskonferenzen werden Selbstwirksamkeit und Resilienz der Auszubildenden nachhaltig gestärkt, da sie ihre Erfolge bewusst wahrnehmen und wertschätzen lernen. Gleichzeitig fördert die positive und wertschätzende Lernatmosphäre die Motivation und das Selbstbewusstsein der Auszubildenden, was zu einer höheren Zufriedenheit und Bindung an die Ausbildungseinrichtung führt. Zudem stärkt das Teilen von Erfolgserlebnissen das Gemeinschaftsgefühl und fördert eine positive Lern- und Feedbackkultur.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Praxisanleitende zur Moderation und Begleitung der Reflexionsrunden sowie Sozialpädagogen/-pädagoginnen zur Unterstützung bei emotionalen und psychosozialen Herausforderungen.
- **Materielle Ressourcen:** Visionboards und kreative Moderationsmaterialien wie Post-its, Marker und Pinnwände zur Visualisierung der persönlichen Erfolge und Lernfortschritte.
- **Zeitliche Ressourcen:** Erfolgskonferenzen: quartalsweise Reflexionsrunden von 60–90 Minuten, Vor- und Nachbereitung: 15–30 Minuten pro Erfolgskonferenz zur Strukturierung der Agenda und zur Dokumentation der Ergebnisse; Visionboards: Zeitfenster von 30–45 Minuten zur Gestaltung und Aktualisierung der Visionboards.

Etablierung von Vertrauenslehrpersonen

Beschreibung:

Zur Unterstützung der Auszubildenden werden Lehrpersonen als Vertrauenspersonen benannt, die als neutrale Ansprechpersonen für persönliche und berufliche Anliegen zur Verfügung stehen. Ziel ist es, emotionale Unterstützung zu bieten und gleichzeitig über weiterführende Hilfsangebote zu informieren.

Empfohlenes Vorgehen:

Für die Umsetzung dieser Maßnahme werden zunächst geeignete Lehrpersonen ausgewählt, die anschließend in Gesprächsführung und Beratung geschult werden, um eine kompetente und einfühlsame Begleitung der Auszubildenden sicherzustellen. Um eine umfassende Unterstützung zu ermöglichen, wird ein Netzwerk aus Anlaufstellen wie psychologischen Beratungen, Suchtberatungen und anderen Unterstützungsangeboten aufgebaut. Zur Bekanntmachung der Vertrauenslehrer/-innen und ihrer Aufgaben können Informationsmaterialien wie Flyer erstellt und Informationsveranstaltungen durchgeführt werden, um den Auszubildenden den Zugang zu dieser Unterstützung zu erleichtern. Um die Maßnahme kontinuierlich an die Bedürfnisse der Auszubildenden anzupassen, finden regelmäßige Reflexions- und Feedbackrunden statt.

Hindernisse:

Eine Herausforderung besteht in der klaren Abgrenzung zwischen der Rolle als Lehrperson und der Funktion als Vertrauensperson. Um Rollenkonflikte zu vermeiden, ist es wichtig, klare Aufgaben- und Verantwortungsbereiche zu definieren und die Vertrauenslehrer/-innen in professioneller Gesprächsführung zu schulen. Zudem braucht der Vertrauensaufbau Zeit, weshalb eine langfristige und kontinuierliche Begleitung erforderlich ist.

Vorzüge:

Durch die Einführung von Vertrauenslehrern/-lehrerinnen können Probleme bei Auszubildenden schneller erkannt und gezielt Unterstützung angeboten werden.

Gleichzeitig werden andere Lehrpersonen entlastet, da persönliche Anliegen an die Vertrauenspersonen adressiert werden können. Das Angebot fördert eine offene und wertschätzende Kommunikationskultur und trägt so zur Schaffung einer positiven Lernatmosphäre bei.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Vertrauenslehrer/-innen als feste Ansprechpersonen sowie Schulsozialarbeiter/-innen zur Unterstützung bei emotionalen und psychosozialen Herausforderungen.
- **Materielle Ressourcen:** Informationsmaterialien (Flyer, digitale Aushänge) zur Bekanntmachung der Vertrauenslehrer/-innen sowie Gesprächsleitfäden zur Unterstützung der Beratungsgespräche.
- **Zeitliche Ressourcen:** Sprechstunden: 1–2 Sprechstunden pro Woche pro Vertrauenslehrer/-in zur kontinuierlichen Begleitung der Auszubildenden; Schulungen und Reflexionsrunden: regelmäßige Schulungen zur Gesprächsführung sowie quartalsweise Reflexionsrunden zur Weiterentwicklung der Maßnahme (je 2–3 Stunden), Vor- und Nachbereitung: 15–30 Minuten pro Gespräch zur strukturierten Dokumentation und Nachverfolgung.

Förderung von Peer-Support durch Austauschformate

Beschreibung:

Um den Austausch unter den Auszubildenden zu fördern und ihre Vernetzung innerhalb der Einrichtung zu stärken, werden gezielte Begegnungs- und Austauschformate etabliert. Ziel ist es, Peer-Support, also gegenseitige Unterstützung unter Auszubildenden, zu fördern, Herausforderungen im Ausbildungsalltag gemeinsam zu reflektieren und eine stärkere Identifikation mit dem Arbeitgeber zu erreichen.

Empfohlenes Vorgehen:

Während der Fremdeinsätze finden regelmäßig „Heimathafen"-Tage statt, bei denen Auszubildende zusammenkommen, um Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu stärken. Die Treffen bieten Raum für Reflexion und fördern durch den Austausch über Jahrgänge hinweg das Gemeinschaftsgefühl und eine lernförderliche Kultur. Ergänzend moderieren Praxisanleitende Fallbesprechungen, in denen herausfordernde Situationen gemeinsam reflektiert und Lösungsstrategien entwickelt werden – zur Stärkung von Handlungskompetenz und Kommunikationskultur.

Hindernisse:

Hoher organisatorischer Aufwand – etwa bei Terminabstimmung und Raumplanung – kann die Umsetzung erschweren. Dem wird durch frühzeitige Planung und feste Verankerung im Jahreskalender begegnet. Auch Personalmangel, etwa bei eingebundenen Praxisanleitenden, kann ein Hindernis sein. Flexible Zeitfens-

ter und digitale Formate (z. B. Online-Fallbesprechungen) helfen hier als Ausgleich.

Vorzüge:

Die Austauschformate fördern nachhaltig den Peer-Support und stärken die Bindung an die Ausbildungseinrichtung, da die Auszubildenden auch während externer Einsätze im Kontakt mit ihrer Stammeinrichtung bleiben. Die gemeinsame Reflexion von Praxiserfahrungen stärkt Handlungskompetenz, Selbstbewusstsein und eine offene Kommunikationskultur – und schafft so eine positive Lernatmosphäre und stärkere Vernetzung.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Ausbildungskoordinatoren/-koordinatorinnen zur Organisation der „Heimathafen"-Tage und zur strukturierten Planung der Austauschformate, Praxisanleitende zur Moderation und zur fachlichen Begleitung der Fallbesprechungen sowie zur Förderung einer wertschätzenden und offenen Kommunikationskultur.
- **Materielle Ressourcen:** Moderationsmaterialien wie Flipcharts, Karten, Stifte und digitale Tools zur Durchführung von Online-Fallbesprechungen, Räumlichkeiten zur Durchführung der „Heimathafen"-Tage und der Fallbesprechungen.
- **Zeitliche Ressourcen:** „Heimathafen"-Tage: quartalsweise Treffen (3–4 Stunden) zur gezielten Reflexion und zum Austausch von Erfahrungen während externer Einsätze; Fallbesprechungen: monatlich 60–90 Minuten zur Reflexion von herausfordernden Situationen und zur gemeinsamen Entwicklung von Lösungsstrategien, Vor- und Nachbereitung: 15–30 Minuten pro Veranstaltung zur Strukturierung der Agenda und zur Dokumentation der Ergebnisse und Maßnahmen.

Integration von Resilienzstrategien in den Unterricht

Beschreibung:

Um die psychische Widerstandskraft der Auszubildenden gezielt zu stärken, werden Maßnahmen zur Resilienzförderung und Stressbewältigung fest im Lehrplan der Pflegeschule verankert. Ziel ist es, den Auszubildenden nachhaltige Bewältigungsstrategien zu vermitteln, die ihnen sowohl im Ausbildungsalltag als auch im späteren Berufsleben als Unterstützung dienen.

Empfohlenes Vorgehen:

Zu Beginn werden Themen wie Resilienz, Selbstmanagement und Kommunikation in Abstimmung mit Lehrpersonen und auf Basis aktueller Erkenntnisse entwickelt. Die Inhalte werden durch Workshops, praxisnahe Übungen und Reflexionen in den Unterricht integriert und sind fest im Lehrplan verankert. Eine interaktive Gestaltung fördert Motivation und nachhaltiges Lernen. Regelmäßige

Feedbackrunden mit den Auszubildenden sichern Wirksamkeit und ermöglichen die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Inhalte.

Hindernisse:

Eine Herausforderung bei der Umsetzung dieser Maßnahme ist der Mangel an qualifizierten Lehrpersonen, die über fundierte Kenntnisse in den Bereichen Resilienzförderung und Stressbewältigung verfügen. Um dies zu kompensieren, werden externe Trainer/-innen eingebunden und Fortbildungen für das Lehrpersonal angeboten.

Vorzüge:

Durch die curriculare Verankerung von Bewältigungsstrategien wird die psychische Widerstandskraft der Auszubildenden nachhaltig gestärkt. Dies führt zu einer höheren Belastbarkeit, einer gesteigerten emotionalen Gesundheit und einer besseren Bewältigung von Herausforderungen im Ausbildungs- und Berufsalltag. Gleichzeitig fördert der interaktive und praxisnahe Unterricht die Motivation und das Wohlbefinden der Auszubildenden.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Lehrpersonen zur kontinuierlichen Vermittlung der Inhalte, externe Trainer/-innen zur Einführung und Vertiefung spezifischer Resilienz- und Stressbewältigungstechniken.
- **Materielle Ressourcen:** interaktive Lehr- und Lernmaterialien (z. B. digitale Tools, Mindmaps, Visionboards) sowie Feedbackbögen zur Evaluation der Unterrichtseinheiten.
- **Zeitliche Ressourcen:** Unterrichtseinheiten: regelmäßige Unterrichtseinheiten zu Resilienz und Stressbewältigung, z. B. monatlich 1–2 Schulstunden; Workshops: vertiefende Workshops pro Semester (3–4 Stunden); Feedbackrunden: quartalsweise Feedbackrunden (30–45 Minuten) zur kontinuierlichen Anpassung und Weiterentwicklung der Inhalte.

Aufbau eines Support-Netzwerks für Auszubildende

Beschreibung:

Ein Support-Netzwerk bietet Auszubildenden gezielte Unterstützung bei spezifischen Problemlagen und fördert ihre persönliche und berufliche Entwicklung. Ziel ist es, vorhandene Unterstützungsangebote sichtbar zu machen und eine schnelle Vermittlung an passende Beratungsstellen zu ermöglichen.

Empfohlenes Vorgehen:

Bestehende Unterstützungsangebote werden systematisch erfasst und in Netzwerkdiagrammen oder Übersichtstabellen visualisiert, um Auszubildenden einen transparenten Überblick zu bieten. Dazu zählen interne Angebote wie Beratung und Gesundheitsförderung sowie externe Anlaufstellen. Infoflyer und digitale Materialien mit Kontaktdaten sind leicht zugänglich. Das Netzwerk ist ins Be-

triebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eingebunden, wird regelmäßig aktualisiert und durch Schulungen und Workshops zur Sensibilisierung begleitet.

Hindernisse:

In ländlichen Regionen erschwert das Fehlen regionaler Anlaufstellen die Umsetzung. Digitale und überregionale Angebote wie Onlineberatung oder Krisenhotlines schaffen hier Abhilfe. Geringe Bekanntheit und Akzeptanz werden durch gezielte Sichtbarmachung und Hinweise auf Vertraulichkeit und Niedrigschwelligkeit adressiert, um Vertrauen zu stärken und Hemmschwellen abzubauen.

Vorzüge:

Durch die transparente Darstellung der Unterstützungsangebote und die gezielte Einbindung in das BGM können passende Beratungsstellen schneller an Auszubildende vermittelt werden. Das Netzwerk fördert eine offene Kommunikationskultur und stärkt die psychische und soziale Gesundheit der Auszubildenden.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Sozialpädagogen/-pädagoginnen zur Koordination und Pflege des Netzwerks sowie zur Beratung der Auszubildenden bei persönlichen und sozialen Herausforderungen. Praxisanleitende und Ausbildungskoordinatoren/-koordinatorinnen zur Verankerung des Netzwerks im Ausbildungsalltag und zur regelmäßigen Information über Unterstützungsangebote, Einrichtungsleitung zur organisatorischen Einbindung in das Betriebliche Gesundheitsmanagement und zur strategischen Weiterentwicklung.
- **Materielle Ressourcen:** Netzwerkvisualisierungen (z. B. Diagramme, digitale Übersichten, Infotafeln), Infoflyer und digitale Informationsmaterialien zur Förderung von Bekanntheit und Akzeptanz sowie digitale Tools und Plattformen zur Bereitstellung und Kommunikation der Angebote.
- **Zeitliche Ressourcen:** quartalsweise Aktualisierung des Netzwerks und Treffen der beteiligten Akteure/Akteurinnen (60–90 Minuten), halbjährliche Workshops zur Sensibilisierung und Resilienzförderung (2–3 Stunden) sowie halbjährliche Feedbackrunden zur Qualitätssicherung und Anpassung an aktuelle Bedarfe (60–90 Minuten).

Einbindung sozialpädagogischer Begleitung in die Ausbildung

Beschreibung:

Zur Stärkung der psychosozialen Unterstützung und zur Förderung einer ganzheitlichen Ausbildungsbegleitung werden Sozialpädagogen/-pädagoginnen in die Praxisreflexion integriert. Ziel ist es, den Auszubildenden eine niedrigschwellige Anlaufstelle für persönliche und psychosoziale Probleme zu bieten und gleichzeitig ihre Resilienz und persönliche Entwicklung zu fördern.

Empfohlenes Vorgehen:

Zunächst wird eine sozialpädagogische Fachkraft eingestellt, die Auszubildende bei persönlichen und psychosozialen Herausforderungen unterstützt. Sie begleitet Reflexionsformate nach Praxisphasen, insbesondere bei emotionalen Belastungen. Langfristig wird die sozialpädagogische Begleitung über feste Sprechstunden und offene Gesprächsangebote in den Schulalltag integriert – als niedrigschwellige, vertrauensvolle Anlaufstelle zur Förderung fachlicher und persönlicher Entwicklung.

Hindernisse:

Eine Herausforderung bei der Einführung dieser Maßnahme ist die anfängliche fehlende Akzeptanz durch die Auszubildenden, insbesondere wenn psychosoziale Unterstützung mit Schwäche assoziiert wird. Um dem entgegenzuwirken, wird auf eine wertschätzende Kommunikation und eine positive Darstellung der sozialpädagogischen Unterstützung geachtet. Zudem können Herausforderungen in der Praxis nicht immer direkt gelöst werden, weshalb eine enge Zusammenarbeit mit den Praxisanleitenden erforderlich ist.

Vorzüge:

Durch die Integration von Sozialpädagogen/-pädagoginnen in die Praxisreflexion und in den Schulalltag wird eine niedrigschwellige und kontinuierliche Unterstützung gewährleistet. Dies fördert das Vertrauen der Auszubildenden und stärkt ihre psychische Widerstandskraft. Gleichzeitig werden emotionale und soziale Herausforderungen frühzeitig erkannt und gezielt begleitet, was die Ausbildungszufriedenheit und den Ausbildungserfolg fördert.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Sozialpädagogen/-pädagoginnen als kontinuierliche Ansprechpersonen für persönliche und psychosoziale Herausforderungen sowie Lehrpersonen und Praxisanleitende zur engen Zusammenarbeit und zur Förderung einer ganzheitlichen Ausbildungsbegleitung.
- **Materielle Ressourcen:** Beratungsräume zur Durchführung von Einzelgesprächen und Reflexionsrunden sowie Informationsmaterialien zur Bekanntmachung der sozialpädagogischen Unterstützung.
- **Zeitliche Ressourcen:** Reflexionsrunden: regelmäßige Reflexionsrunden nach den Praxisphasen, ca. 60 Minuten pro Gruppe; Sprechstunden: wöchentliche Sprechstunden von 1–2 Stunden zur kontinuierlichen Begleitung der Auszubildenden; Austausch und Kooperation: quartalsweise Austausch- und Reflexionsrunden mit den Lehrpersonen und Praxisanleitenden, ca. 60–90 Minuten pro Runde.

Einsatz von Assessments zur Früherkennung von Abbruchrisiken

Beschreibung:

Ein strukturiertes Assessment-Tool im Bewerbungsgespräch dient dazu, potenzielle Abbruchrisiken frühzeitig zu erkennen und die Passgenauigkeit der Auswahl von Auszubildenden zu erhöhen. Ziel ist es, individuelle Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen zu planen.

Empfohlenes Vorgehen:

Ein strukturierter, wertfrei formulierter Fragenkatalog zu Berufserwartungen und Lernerfahrungen hilft, potenzielle Abbruchrisiken frühzeitig zu erkennen. Das Assessment erfolgt im Bewerbungsgespräch durch Personalverantwortliche oder Praxisanleitende in vertrauensvoller Atmosphäre. Die Ergebnisse werden dokumentiert und ausgewertet, um individuelle Unterstützungsbedarfe zu erfassen. Darauf aufbauend kann die Ausbildung gezielt angepasst werden – etwa durch engere Begleitung oder Lernförderung. Ziel ist es, Abbrüchen präventiv zu begegnen.

Hindernisse:

Eine Herausforderung besteht in der Gefahr der Stigmatisierung, wenn das Assessment nicht sensibel und ressourcenorientiert erfolgt. Die Fragen sollten daher wertfrei und lösungsorientiert sein und die Ergebnisse nur zur gezielten Unterstützung, nicht als Ausschlusskriterium dienen. Zudem kann mangelnde Akzeptanz entstehen, wenn Fragen als zu persönlich empfunden werden. Dem wird durch wertschätzende Gesprächsführung und transparente Kommunikation des Ziels begegnet, um Vertrauen aufzubauen und Vorbehalte abzubauen.

Vorzüge:

Der gezielte Einsatz von Assessments erhöht die Passgenauigkeit bei der Auswahl von Auszubildenden und ermöglicht ein frühzeitiges Erkennen individueller Unterstützungsbedarfe. So können gezielte Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen eingeleitet und eine bedarfsgerechte Begleitung gestaltet werden, die Stärken und Potenziale fördert. Der wertschätzende, ressourcenorientierte Ansatz stärkt zudem die Selbstwirksamkeit, Motivation und das Vertrauen der Auszubildenden – und trägt zu höherer Zufriedenheit und Bindung an die Einrichtung bei.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Personalverantwortliche für die Durchführung der Assessments und Auswahl der Auszubildenden, Praxisanleitende zur Begleitung und individuellen Lernprozessanpassung, Sozialpädagogen/-pädagoginnen für emotionale Unterstützung bei persönlichen Herausforderungen.

- **Materielle Ressourcen:** Bewertungsleitfäden zur standardisierten Durchführung und Dokumentation, digitale Tools zur Auswertung sowie zur Nachverfolgung von Zielvereinbarungen und Unterstützungsmaßnahmen.
- **Zeitliche Ressourcen:** ca. 30–45 Minuten pro Bewerbungsgespräch für das Assessment, zusätzlich 15–30 Minuten für Dokumentation und Auswertung; halbjährliche Reflexionsrunden (60–90 Minuten) zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Fragenkataloge.

5.2 Ausbildungsstrukturen gestalten

Klare Abläufe, verlässliche Ansprechpartner/-innen und verbindliche Rückmeldestrukturen – eine gut organisierte Ausbildung gibt Orientierung und Halt. Viele der im Projekt entstandenen Maßnahmen zielen darauf, diese strukturellen Grundlagen zu stärken. Sie wurden von den Standorten praxisnah entwickelt und in den Ausbildungsalltag integriert. Die Beispiele zeigen, wie transparente Prozesse, regelmäßige Gespräche und systematisches Feedback dazu beitragen, Verunsicherung zu reduzieren und Ausbildungsabbrüchen präventiv zu begegnen.

Dem Handlungsfeld „Ausbildungsstrukturen gestalten" lassen sich folgende Maßnahmen zuordnen:

- regelmäßige Fallbesprechungen im Lehrpersonenkollegium
- strukturierte Lernstandsgespräche zur Förderplanung
- Monitoring-Gespräche zur kontinuierlichen Begleitung im Ausbildungsverlauf
- Aufbau einer gegenseitigen Feedbackkultur
- Gestaltung ausbildungsfreundlicher Dienstübergaben
- Stärkung der Lehrpersonen durch Impuls-Workshops und Fortbildungen
- Modulare Fortbildungsreihe zur generalistischen Ausbildung

Quelle: BIBB/Hagedorn, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e. V.

Regelmäßige Fallbesprechungen im Lehrpersonenkollegium

Beschreibung:

Zur gezielten Prävention von Ausbildungsabbrüchen und zur frühzeitigen Erkennung auffälliger Entwicklungen werden regelmäßige Fallbesprechungen im Lehrpersonenkollegium durchgeführt. Diese strukturierte Reflexion ermöglicht es, Probleme frühzeitig zu identifizieren und gemeinsam Lösungsansätze zu erarbeiten.

Empfohlenes Vorgehen:

Um eine kontinuierliche Reflexion sicherzustellen, wird ein fester Turnus für die Fallbesprechungen festgelegt, der je nach Bedarf halbjährlich oder quartalsweise angesetzt wird. Dabei kommt eine standardisierte Agenda zum Einsatz, die Themen wie Abbruchsrisiken, Nachteilsausgleich, Fristen und Prüfungen umfasst, um eine zielgerichtete Diskussion zu gewährleisten. Zur Sicherstellung der Nachverfolgbarkeit und Umsetzung beschlossener Maßnahmen werden alle Besprechungen systematisch protokolliert und die Ergebnisse dokumentiert. Dies ermöglicht eine gezielte Nachverfolgung und Überprüfung der getroffenen Maßnahmen.

Hindernisse:

Ein häufiger Hindernisfaktor ist der Zeitmangel der Lehrpersonen, was die regelmäßige Teilnahme an den Fallbesprechungen erschweren kann. Zudem besteht die Gefahr, dass beschlossene Maßnahmen nicht konsequent nachbereitet oder umgesetzt werden. Um dem entgegenzuwirken, werden eine klare Aufgabenverteilung und eine konsequente Nachverfolgung der Maßnahmen vereinbart.

Vorzüge:

Durch die regelmäßigen Fallbesprechungen können Abbruchrisiken frühzeitig erkannt und gezielte Unterstützungsmaßnahmen eingeleitet werden. Die systematische Reflexion fördert zudem eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität und stärkt die Zusammenarbeit im Kollegium.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Lehrpersonen zur Teilnahme und Reflexion, Praxisanleitende zur Einbindung praktischer Erfahrungen sowie Schulsozialarbeiter/-innen zur Unterstützung bei psychosozialen Herausforderungen.
- **Materielle Ressourcen:** standardisierte Gesprächsleitfäden und Protokollvorlagen zu strukturierter Durchführung und Dokumentation der Fallbesprechungen.
- **Zeitliche Ressourcen:** Fallbesprechungen: mindestens zwei Besprechungen pro Jahr, jeweils 60–90 Minuten, Vor- und Nachbereitung: 30 Minuten pro Besprechung zur Strukturierung der Agenda und zur Dokumentation der Ergebnisse; Nachverfolgung: quartalsweise Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen, ca. 30 Minuten pro Besprechung.

Strukturierte Lernstandsgespräche zur Förderplanung

Beschreibung:

Lernstandsgespräche sind strukturierte Gespräche zwischen Auszubildenden und Praxisanleitenden zur gezielten Erfassung individueller Lernbedarfe und zur Reflexion des bisherigen Lernfortschritts. Ziel ist es, frühzeitig Unterstützungsbedarfe zu erkennen und die Auszubildenden gezielt zu fördern, um eine erfolgreiche Ausbildung zu gewährleisten.

Empfohlenes Vorgehen:

Zur strukturierten Durchführung der Lernstandsgespräche werden standardisierte Gesprächsleitfäden eingesetzt. Sie enthalten Fragen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, zur Reflexion bisheriger Erfahrungen sowie zur Identifikation von Lernbedarfen und Zielen. Die Gespräche finden regelmäßig statt, um den Lernfortschritt zu evaluieren und Anpassungen zeitnah umzusetzen. Eine offene, wertschätzende Kommunikation schafft dabei eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre. Zur Qualitätssicherung werden die Gespräche regelmäßig evaluiert. Das Feedback der Auszubildenden und Praxisanleitenden fließt in die Weiterentwicklung der Leitfäden und Gesprächsführung ein.

Hindernisse:

Ein potenzielles Hindernis bei der Einführung dieser Maßnahme ist der anfängliche Aufwand für die Etablierung des Formats, insbesondere bei der Entwicklung der standardisierten Gesprächsleitfäden und der Schulung der Praxisanleitenden in der Gesprächsführung. Um dem entgegenzuwirken, wird eine schrittweise Implementierung empfohlen, begleitet von Schulungen zur effektiven Durchführung und Dokumentation der Gespräche.

Vorzüge:

Durch die regelmäßigen Lernstandsgespräche werden Unterstützungsbedarfe frühzeitig erkannt, wodurch gezielte Fördermaßnahmen eingeleitet und Ausbildungsabbrüche präventiv verhindert werden können. Gleichzeitig fördert das Gesprächsformat eine wertschätzende Feedbackkultur und stärkt die Eigenverantwortung der Auszubildenden, da sie aktiv in die Reflexion ihres Lernprozesses und die Zieldefinition eingebunden werden.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Praxisanleitende zur Durchführung der Lernstandsgespräche und zur gezielten Förderung der Auszubildenden sowie Ausbildungsreferenten/-referentinnen zur Koordination und Qualitätssicherung des Gesprächsformats.
- **Materielle Ressourcen:** standardisierte Gesprächsleitfäden zur Strukturierung der Lernstandsgespräche, Selbstreflexionsbögen zur Vorbereitung der Auszubildenden sowie digitale Dokumentationssysteme zur Nachverfolgung der Lernentwicklungspläne.

- **Zeitliche Ressourcen:** Lernstandsgespräche: 30–45 Minuten pro Gespräch, alle 4–6 Wochen oder nach jedem Praxiseinsatz, Vor- und Nachbereitung: 15–30 Minuten pro Gespräch zur Dokumentation und Nachverfolgung der Zielvereinbarungen; Evaluation und Weiterentwicklung: quartalsweise Reflexionsrunden (60 Minuten) zur Qualitätssicherung und Anpassung der Gesprächsleitfäden.

Monitoring-Gespräche zur kontinuierlichen Begleitung im Ausbildungsverlauf

Beschreibung:

Geplante sowie situative Monitoring-Gespräche bieten eine systematische Begleitung der Auszubildenden und ermöglichen eine engmaschige Überwachung des Ausbildungsverlaufs. Ziel ist es, Fortschritte und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, individuelle Unterstützung anzubieten und potenzielle Abbruchrisiken rechtzeitig zu identifizieren.

Empfohlenes Vorgehen:

Im Ausbildungsplan sind regelmäßige Monitoring-Gespräche fest verankert – z. B. nach Praxiseinsätzen oder in Theoriephasen. Auszubildende und Praxisanleitende reflektieren den Lernstand, besprechen Herausforderungen und vereinbaren neue Ziele. Situative Gespräche ergänzen das Angebot bei akutem Bedarf. Standardisierte Leitfäden unterstützen die strukturierte Gesprächsführung, die Ergebnisse werden dokumentiert, um Lernprozesse gezielt zu begleiten und anzupassen.

Hindernisse:

Ein zentrales Hindernis ist der Zeitaufwand für Praxisanleitende, insbesondere bei Durchführung und Dokumentation. Effiziente Leitfäden und eine gute Vorbereitung schaffen hier Entlastung. Auch fehlende Akzeptanz seitens der Auszubildenden kann ein Problem sein, wenn Gespräche als Kontrolle wahrgenommen werden. Eine vertrauensvolle, wertschätzende Atmosphäre bindet sie aktiv in ihre Lernprozesse ein und stärkt die Gesprächsbereitschaft.

Vorzüge:

Die geplanten und situativen Monitoring-Gespräche sichern eine bedarfsgerechte Begleitung und ermöglichen die frühzeitige Erkennung von Abbruchrisiken. Sie fördern eine offene, wertschätzende Kommunikationskultur, stärken das Vertrauen und die Zufriedenheit der Auszubildenden und tragen durch kontinuierliche Reflexion zur nachhaltigen Motivation und Weiterentwicklung bei.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Praxisanleitende zur systematischen Durchführung und Dokumentation der Gespräche sowie Sozialpädagogen/-pädagoginnen zur Unterstützung bei Krisen und emotionalen Herausforderungen.

- **Materielle Ressourcen:** standardisierte Gesprächsleitfäden zur strukturierten Gesprächsführung und geeignete Dokumentationssysteme zur Nachverfolgung von Zielen und Fortschritten.
- **Zeitliche Ressourcen:** geplante Monitoring-Gespräche mit ca. 45–60 Minuten in regelmäßigen Abständen (z. B. alle 4–6 Wochen oder nach Praxiseinsätzen), situative Gespräche mit flexiblem Zeitrahmen von 30–60 Minuten je nach Bedarf, zusätzlich 15–30 Minuten pro Gespräch für Dokumentation und Nachbereitung; quartalsweise Reflexionsrunden mit ca. 60–90 Minuten zur Evaluation und Anpassung des Vorgehens.

Aufbau einer gegenseitigen Feedbackkultur

Beschreibung:

Zur Förderung einer offenen und wertschätzenden Kommunikationskultur wird eine reziproke Feedbackkultur eingeführt. Auszubildende geben systematisch Rückmeldungen zur Ausbildung und an Praxisanleitende. Ziel ist es, die Ausbildung an den Bedürfnissen der Auszubildenden auszurichten und die Ausbildungsqualität kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Empfohlenes Vorgehen:

Zur strukturierten Rückmeldung am Ende jedes Praxiseinsatzes füllen die Auszubildenden einen anonymen, standardisierten Feedbackbogen aus. Dieser enthält Fragen zur Anleitung, Unterstützung durch die Praxisanleitenden und zu den Lernbedingungen. Praxisanleitende werden im Umgang mit Feedback geschult – mit Fokus auf wertschätzender Annahme, reflektierter Auswertung und gemeinsamer Zielentwicklung mit den Auszubildenden. So wird eine offene Kommunikationskultur gefördert. Das Feedback wird regelmäßig anonymisiert ausgewertet und in Reflexionsrunden mit Praxisanleitenden und Koordinatoren/Koordinatorinnen besprochen. Auf dieser Grundlage werden gezielt Anpassungen im Ausbildungsprozess vorgenommen und regelmäßig überprüft.

Hindernisse:

Ein Hindernis ist die Zurückhaltung der Auszubildenden, ehrliches Feedback zu geben – etwa aus Sorge vor Konsequenzen. Dem wird mit anonymen Rückmeldemöglichkeiten, transparenter Kommunikation und benannten Vertrauenspersonen begegnet. Auch eine geringe Nutzung der Feedbackbögen kann problematisch sein. Daher wird der Prozess fest im Ausbildungsablauf verankert, digital unterstützt und durch aktive Motivation der Auszubildenden begleitet.

Vorzüge:

Eine wechselseitige Feedbackkultur stärkt Vertrauen, Zufriedenheit und die Kommunikationskultur in der Ausbildung. Sie ermöglicht eine bedarfsgerechte, kontinuierliche Weiterentwicklung und fördert die Reflexionsfähigkeit sowohl der Auszubildenden als auch der Praxisanleitenden.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Praxisanleitende, die aktiv am Feedbackprozess mitwirken und Rückmeldungen in die Ausbildungsbegleitung integrieren, sowie Ausbildungskoordinatoren/-koordinatorinnen, die Auswertungen koordinieren und Anpassungsmaßnahmen begleiten.
- **Materielle Ressourcen:** Feedbackbögen (digital oder in Papierform), geeignete Tools zur anonymisierten Auswertung sowie Schulungsmaterialien zur Sensibilisierung und Qualifizierung der Praxisanleitenden im Umgang mit Feedback.
- **Zeitliche Ressourcen:** Feedbackbögen: am Ende jedes Einsatzes (10–15 Minuten) zur anonymen Rückmeldung der Auszubildenden; Reflexionsrunden: quartalsweise Reflexionsrunden (60–90 Minuten) zur Auswertung des Feedbacks und zur Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen; Schulungen zum Umgang mit Feedback: halbjährlich (2–3 Stunden) zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Feedbackkultur und zur Förderung einer wertschätzenden Kommunikation.

Gestaltung ausbildungsfreundlicher Dienstübergaben

Beschreibung:

Zur besseren Integration in den Arbeitsalltag und zur Steigerung der Ausbildungsqualität werden Ausbildungsthemen systematisch in Dienstübergaben eingebunden. Damit wird eine wertschätzende Kommunikation gefördert – zur gezielten Unterstützung aller Auszubildenden.

Empfohlenes Vorgehen:

Schulungen sensibilisieren das Team für ausbildungsfreundliche Übergaben und die Rolle der Pflegefachpersonen als Lernbegleitende. Inhalte und Zusammenhänge werden gezielt vermittelt, um Verständnis und Teamintegration zu fördern. Im Fokus steht eine wertschätzende Kommunikation, die Fragen aufgreift und Beteiligung ermöglicht. Die Maßnahme wird regelmäßig in Teambesprechungen auf Basis des Feedbacks weiterentwickelt.

Hindernisse:

Ein zentrales Hindernis ist der hohe Zeitdruck in der Pflege, der ausbildungsbezogene Gespräche in Übergaben erschwert. Um dem entgegenzuwirken, werden kurze, gezielte Lernimpulse und Fragetechniken eingesetzt, die sich zeitsparend integrieren lassen – z. B.:

- „Was ist Ihnen heute besonders aufgefallen?“
- „Wie hätten Sie die Situation gelöst – und warum?“
- „Was war für Sie ein gutes Beispiel gelungener Pflege?“

Diese Fragen fördern Reflexion und fachliches Denken – auch bei knappem Zeitbudget.

Vorzüge:

Durch die Etablierung ausbildungsfreundlicher Übergaben wird die Ausbildungsqualität durch eine bessere Integration der Auszubildenden in den Pflegealltag erhöht. Gleichzeitig wird die pflegefachliche Sprache im Team gefördert, was zu einer höheren fachlichen Kompetenz und einem stärkeren Gemeinschaftsgefühl führt. Zudem stärkt die wertschätzende Kommunikation das Vertrauen und die Motivation der Auszubildenden und fördert eine offene Lernkultur.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Praxisanleitende, die Ausbildungsinhalte aktiv in die Übergaben einbringen, Wohnbereichsleitungen zur organisatorischen Unterstützung sowie Pflegefachpersonen als Lernbegleitende.
- **Materielle Ressourcen:** Schulungsunterlagen, Moderationshilfen und ggf. digitale Tools zur Vorbereitung und Dokumentation der Übergaben.
- **Zeitliche Ressourcen:** regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung und Vermittlung kommunikativer Kompetenzen, ca. 2–3 Stunden pro Quartal; Dienstübergaben mit einem Zeitfenster von ca. 10–15 Minuten zur gezielten Thematisierung von Ausbildungsthemen; quartalsweise Feedbackrunden mit Auszubildenden und Anleitenden (ca. 30–45 Minuten) zur Reflexion und Weiterentwicklung der Maßnahme.

Stärkung der Lehrpersonen durch Impuls-Workshops und Fortbildungen

Beschreibung:

Diese Maßnahme zielt darauf ab, Lehrpersonen in der Unterstützung von Auszubildenden während Prüfungsphasen zu stärken. Zu diesem Zweck wurde der Workshop „Resilienz stärken: Effektive Unterstützung von Azubis in der Prüfungsphase“ durchgeführt, in dem praxisnahe Methoden zur Resilienzförderung, zum Zeitmanagement und zur Stressbewältigung vermittelt wurden.

Empfohlenes Vorgehen:

Zur Umsetzung dieser Maßnahme wird zunächst der Bedarf durch Gespräche mit Lehrpersonen ermittelt. Auf dieser Grundlage werden die Workshop-Inhalte gestaltet, die sich z. B. auf die Themenschwerpunkte Prokrastination, Stressbewältigung, Prüfungsangst und Kommunikationsbarrieren konzentrierten. Darüber hinaus werden digitale Tools zur Lernunterstützung vorgestellt und die Teilnehmenden erhalten einen individuell zusammengestellten „Methodenkoffer“.

Der Workshop selbst wird interaktiv gestaltet und umfasst Diskussionen, praktische Übungen und Reflexionen. Um eine langfristige Wirkung zu erzielen, wird die Etablierung einer Fortbildungsreihe empfohlen.

Hindernisse:

Ein potenzielles Hindernis ist, dass nicht alle Lehrpersonen offen für neue Methoden sind und etablierte Routinen ungern ändern. Zudem sind zeitliche Ressourcen für regelmäßige Workshops oft knapp bemessen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wird auf eine praxisnahe und motivierende Gestaltung der Workshops geachtet und die Schulungen werden in den regulären Fortbildungsplan integriert.

Vorzüge:

Durch die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln die Lehrpersonen einheitliche Unterstützungsstrategien, die zu einer höheren Ausbildungsqualität führen. Gleichzeitig werden Stress und Prüfungsangst bei den Auszubildenden reduziert, was zu einer höheren Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit führt.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** externe Experten/Expertinnen zur Vermittlung praxisnaher Methoden, Lehrpersonen zur aktiven Teilnahme und Schulsozialarbeiter/-innen zur Unterstützung bei psychosozialen Themen.
- **Materielle Ressourcen:** Präsentationsmaterialien (z. B. digitale Tools, Folien), Workshop-Materialien (z. B. Methodenkoffer, Arbeitsblätter).
- **Zeitliche Ressourcen:** Bedarfserhebung: einmaliger zeitlicher Aufwand von ca. 1–2 Stunden zur Abstimmung mit Lehrpersonen; Workshops: Durchführung der Workshops einmal pro Halbjahr (jeweils 3–4 Stunden), Vor- und Nachbereitung: jeweils 1–2 Stunden pro Workshop zur inhaltlichen Anpassung, Dokumentation und Auswertung von Feedback.

Modulare Fortbildungsreihe zur generalistischen Ausbildung

Beschreibung:

Zur Sicherstellung einer einheitlichen und hochwertigen Wissensvermittlung in der generalistischen Pflegeausbildung wird eine Fortbildungsreihe für Lehrpersonen und Praxisanleitende etabliert. Ziel ist es, die didaktischen und inhaltlichen Anforderungen der generalistischen Ausbildung zu vermitteln und die Qualität der Ausbildung langfristig zu sichern.

Empfohlenes Vorgehen:

Die Fortbildungsreihe wird als modulare Schulung entwickelt, die thematisch aufeinander aufbaut und zentral vom Qualitätsmanagement koordiniert wird. Inhalte sind z. B. Grundlagen der generalistischen Ausbildung, passende Lehrmethoden und praktische Tipps für den Ausbildungsalltag. Die Schulungen finden regelmäßig ganztägig statt und beinhalten Gruppenarbeiten, Fallbeispiele und Austausch, um den Praxisbezug sicherzustellen. Langfristig wird die Reihe in das bestehende Fortbildungsprogramm integriert, damit die didaktischen und methodischen Kompetenzen aller Beteiligten kontinuierlich weiterentwickelt werden können.

Hindernisse:

Eine Herausforderung bei der Umsetzung dieser Maßnahme ist der hohe Zeitaufwand für die Beteiligten, insbesondere für Lehrpersonen und Praxisanleitende, die bereits stark in den Ausbildungsalltag eingebunden sind. Um dies zu kompensieren, werden die Fortbildungen frühzeitig geplant und fest in den Jahresfortbildungsplan integriert. Zudem werden digitale Lernformate und Blended-Learning-Ansätze, also Kombinationen aus Präsenzlernen und digitalem Lernen, genutzt, um eine flexible Teilnahme zu ermöglichen.

Vorzüge:

Durch die modulare und praxisnahe Gestaltung der Fortbildungsreihe wird eine einheitliche Wissensvermittlung über alle Standorte hinweg sichergestellt. Dies fördert die Qualität und Vergleichbarkeit der Ausbildung und ermöglicht eine gezielte Weiterentwicklung der didaktischen und methodischen Kompetenzen der Lehrpersonen und Praxisanleitenden. Gleichzeitig stärkt die Fortbildungsreihe das Teamgefühl und den Austausch zwischen den Ausbildenden, was zu einer positiven Ausbildungsatmosphäre beiträgt.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Qualitätsmanagement zur zentralen Koordination der Fortbildungsreihe, Pflegepädagogen/-pädagoginnen zur didaktischen und inhaltlichen Gestaltung sowie Fachexperten/-expertinnen zur praxisnahen Vermittlung der Inhalte.
- **Materielle Ressourcen:** digitale Lernplattformen zur Ergänzung der Präsenzschulungen, Schulungsmaterialien (z. B. Präsentationen, Fallbeispiele) und Reflexionsbögen zur Evaluation der Fortbildungen.
- **Zeitliche Ressourcen:** ganztägige Schulungen: mindestens zwei Schulungstage pro Jahr und Modul, Vor- und Nachbereitung: 2–3 Stunden pro Modul zur inhaltlichen Planung und Auswertung; Integration in bestehende Programme: 1–2 Stunden pro Quartal zur Abstimmung und Koordination mit dem bestehenden Fortbildungsprogramm.

5.3 Ausbildungskultur stärken und Mitbestimmung fördern

Eine gute Ausbildung lebt nicht nur von Strukturen, sondern auch von Haltung und gelebter Kultur. Wertschätzung, Mitgestaltungsmöglichkeiten und eine offene Kommunikation fördern das Zugehörigkeitsgefühl – und wirken Ausbildungsabbrüchen präventiv entgegen. Die Projektstandorte haben Maßnahmen entwickelt, die zeigen: Wenn Auszubildende ernst genommen und aktiv einbezogen werden, entsteht ein Ausbildungsumfeld, in dem sie sich gesehen, gehört und gestärkt fühlen.

Dem Handlungsfeld „Ausbildungskultur stärken und Mitbestimmung fördern“ lassen sich folgende Maßnahmen zuordnen:

- Einführung einer Auszubildendenvertretung als Sprachrohr
- partizipative Workshops zur gemeinsamen Ausbildungsentwicklung
- Gestaltung lernförderlicher Räume und Umgebungen

Quelle: BIBB/Hagedorn, Haus Fahrenkroen Hamburg

Einführung einer Auszubildendenvertretung als Sprachrohr

Beschreibung:

Zur Förderung der Mitbestimmung und zur Verbesserung der Kommunikationsstrukturen wird eine gewählte Auszubildendenvertretung eingeführt. Diese dient als Bindeglied zwischen den Auszubildenden und der Schulleitung und gibt den Auszubildenden die Möglichkeit, ihre Anliegen und Bedürfnisse aktiv einzubringen.

Empfohlenes Vorgehen:

Die Einführung der Auszubildendenvertretung beginnt mit der Festlegung klarer Aufgaben und regelmäßiger Kommunikation mit den Auszubildenden. Die Wahl erfolgt transparent und demokratisch, um Akzeptanz und Legitimität zu sichern. Regelmäßige Sitzungen mit der Schulleitung schaffen feste Feedbackstrukturen, in denen Anliegen besprochen und Lösungen entwickelt werden – zur Stärkung von Mitbestimmung und offener Kommunikationskultur.

Hindernisse:

Herausforderungen bei der Einführung einer Auszubildendenvertretung können in einer anfänglichen Skepsis seitens der Schulleitung oder des Ausbildungspersonals liegen, insbesondere wenn keine vergleichbaren Beteiligungsstrukturen bestehen. Auch aufseiten der Auszubildenden kann es zu Zurückhaltung kommen, etwa aus Unsicherheit über die eigene Rolle oder mangelndem Vertrauen

in die Wirkung der Vertretung. Ohne eine klare Kommunikation über Sinn, Nutzen und Gestaltungsspielräume der Maßnahme kann es zudem an Engagement und Beteiligung fehlen.

Vorzüge:

Die Einführung einer Auszubildendenvertretung kann nicht nur die Kommunikation verbessern, sondern auch das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit der Ausbildungseinrichtung stärken. Darüber hinaus kann sie einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung leisten, insbesondere durch das Erlernen von Verantwortung, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktlösungskompetenz.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** eine Ansprechperson aus dem Lehr- oder Verwaltungsteam als kontinuierliche Begleitung der Auszubildendenvertretung; ggf. externe Moderation zur Einführung der Strukturen.
- **Materielle Ressourcen:** Informationsmaterial zur Ausgestaltung von Beteiligungsformaten, Wahlunterlagen, ggf. digitale Tools zur Abstimmung und Kommunikation.
- **Zeitliche Ressourcen:** Initialphase: Planung und Durchführung der Wahl sowie einer Auftaktveranstaltung (ca. 1–2 Tage); laufende Sitzungen: regelmäßige Treffen der Vertretung (z. B. monatlich) sowie halbjährliche Gespräche mit der Schulleitung (ca. 1 Stunde); begleitende Evaluation: jährliche Reflexion zur Weiterentwicklung der Beteiligungsstruktur; partizipative Workshops zur gemeinsamen Ausbildungsentwicklung.

Partizipative Workshops zur gemeinsamen Ausbildungsentwicklung

Beschreibung:

Die Workshops „Ausbildung gemeinsam gestalten" bieten einen partizipativen Ansatz zur Verbesserung der Ausbildungsbedingungen, indem Auszubildende, Praxisanleitende und Fachpersonen gemeinsam über Herausforderungen und Lösungsansätze reflektieren. Ziel ist es, eine wertschätzende Ausbildungsumgebung zu schaffen, die Identifikation mit der Ausbildungseinrichtung zu stärken und eine offene Kommunikationskultur zu fördern.

Empfohlenes Vorgehen:

Die Workshops beginnen mit einer gemeinsamen Reflexion über Ursachen von Ausbildungsabbrüchen. Erfahrungen und Perspektiven werden ausgetauscht, um zentrale Herausforderungen und Präventionsansätze zu identifizieren. Anschließend werden konkrete Probleme aus dem Ausbildungsalltag diskutiert und gemeinsam Lösungsansätze entwickelt. Daraus entstehen „Dos and Don'ts" für eine gelingende Ausbildung, die als Plakate visualisiert und in Wohnbereichen sichtbar platziert werden – zur Förderung einer wertschätzenden Ausbildungskultur und nachhaltigen Umsetzung im Alltag.

Hindernisse:

Eine mögliche Herausforderung bei der Durchführung der Workshops sind Widerstände in den Teams gegenüber strukturellen Veränderungen, insbesondere wenn etablierte Abläufe und Hierarchien hinterfragt werden. Um diese Widerstände zu überwinden, wird auf eine wertschätzende Moderation und eine partizipative Gestaltung der Workshops geachtet.

Vorzüge:

Durch die gemeinsame Gestaltung der Ausbildungsbedingungen entsteht eine höhere Identifikation der Auszubildenden mit der Einrichtung und ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl. Zudem fördert die Vernetzung zwischen Fachpersonen und Auszubildenden den Wissensaustausch und stärkt die Kommunikation auf Augenhöhe.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** externe Moderatoren/Moderatorinnen zur wertschätzenden Leitung der Workshops und Förderung einer offenen Kommunikationskultur, Praxisanleitende und Fachpersonen zur Umsetzung und aktiven Mitgestaltung der Leitlinien.
- **Materielle Ressourcen:** Moderationsmaterialien (z. B. Flipcharts, Karten, digitale Tools) zur Gestaltung der Workshops sowie Plakate und Aushänge zur nachhaltigen Sichtbarmachung der erarbeiteten „Dos and Don'ts" in den Einrichtungen.
- **Zeitliche Ressourcen:** quartalsweise Workshops von ca. 3–4 Stunden zur Reflexion und Leitlinienentwicklung, 60–90 Minuten für Vor- und Nachbereitung je Workshop (Agenda, Dokumentation, Umsetzungsplanung); halbjährliche Reflexionsrunden von 60–90 Minuten zur Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Gestaltung lernförderlicher Räume und Umgebungen

Beschreibung:

Eine lernförderliche Umgebung und die Gestaltung ansprechender Lernräume tragen wesentlich zum Wohlbefinden und zur Motivation der Auszubildenden bei. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Aufenthaltsräume mit ergonomischen Möbeln, Entspannungszonen und einer offenen Küche gestaltet, um eine angenehme und förderliche Lernatmosphäre zu schaffen.

Empfohlenes Vorgehen:

Zu Beginn wird der konkrete Bedarf durch eine Befragung der Auszubildenden ermittelt, um deren Wünsche und Anforderungen an eine lernförderliche Umgebung zu verstehen. Anschließend erfolgt die Planung in enger Zusammenarbeit mit Lehrpersonen und Schulträgern, um eine pädagogisch sinnvolle und finanziell umsetzbare Gestaltung der Lernräume zu gewährleisten. Bei der Umsetzung werden moderne und flexible Gestaltungselemente eingesetzt wie Sitzsäcke, Ki-

ckertische und Getränkeautomaten, um eine ansprechende und vielseitig nutzbare Umgebung zu schaffen. Ziel ist es, sowohl entspannte Aufenthaltsbereiche als auch anregende Lerninseln zu etablieren, die den sozialen Austausch fördern und eine motivierende Lernatmosphäre unterstützen.

Hindernisse:

Eine Herausforderung bei der Umsetzung dieser Maßnahme sind begrenzte finanzielle Mittel, die die Auswahl der Einrichtung und Ausstattung einschränken können. Zudem kann es zu unachtsamer Nutzung durch die Auszubildenden kommen, weshalb klare Nutzungsregeln erforderlich sind.

Vorzüge:

Durch die gezielte Gestaltung von Lernräumen wird die Aufenthaltsqualität deutlich erhöht, was sich positiv auf die Motivation und das Wohlbefinden der Auszubildenden auswirkt. Gleichzeitig wird der soziale Austausch gefördert, was das Gemeinschaftsgefühl stärkt und zu einem positiven Schulklima beiträgt.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Schulträger zur finanziellen und organisatorischen Unterstützung, Lehrpersonen zur pädagogischen Begleitung sowie Auszubildende zur aktiven Mitgestaltung und Nutzung der Räume.
- **Materielle Ressourcen:** robustes Mobiliar, flexible Lerninseln, ergonomische Möbel, Whiteboards, digitale Präsentationsflächen und Elemente zur Freizeitgestaltung (z. B. Kickertische).
- **Zeitliche Ressourcen:** Planung und Gestaltung: 2–3 Workshops mit Auszubildenden und Lehrpersonen zur Bedarfsermittlung und Planung der Räume; Umsetzung: 1–2 Tage für die Einrichtung und Gestaltung der Lernräume; Evaluation und Anpassung: quartalsweise Reflexionsrunden zur Überprüfung der Nutzung und bei Bedarf Anpassungen der Gestaltung.

5.4 Lernortübergreifende Zusammenarbeit verbessern

Eine gelingende Pflegeausbildung braucht beide Lernorte – Theorie und Praxis – und vor allem eine gute Verbindung dazwischen. Im Projekt wurde deutlich: Wenn Schulen und Träger nicht nur nebeneinander, sondern miteinander ausbilden, profitieren alle Beteiligten. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen wurden vor Ort entwickelt und erprobt, um die Abstimmung zwischen den Lernorten zu stärken, Übergänge besser zu gestalten und eine gemeinsame Verantwortung für den Ausbildungserfolg zu fördern.

Dem Handlungsfeld „Lernortübergreifende Zusammenarbeit verbessern“ lassen sich folgende Maßnahmen zuordnen:

- Begleitung durch Praxisbesuche während externer Einsätze
- Integration von Ausbildungsthemen in Teamrunden und Dienstberatungen

Quelle: BIBB/Hagedorn, GFO Kliniken Bonn

Begleitung durch Praxisbesuche während externer Einsätze

Beschreibung:

Um die Bindung an die Ausbildungseinrichtung zu stärken und eine kontinuierliche Begleitung während externer Einsätze zu gewährleisten, werden regelmäßige Besuche von Praxisanleitenden bei den Auszubildenden organisiert. Ziel ist es, eine konstante Unterstützung und Rückmeldung zu bieten sowie Herausforderungen und Fragen frühzeitig zu klären.

Empfohlenes Vorgehen:

Zur Sicherstellung einer intensiven Betreuung werden regelmäßige Praxisbesuche fest eingeplant. Die Praxisanleitenden besuchen die Auszubildenden während ihrer externen Einsätze, um den Austausch zu fördern, den Lernfortschritt zu reflektieren und bei Bedarf Hilfestellung zu geben. Diese Besuche finden in festgelegten Abständen statt, um eine kontinuierliche Begleitung sicherzustellen und den Auszubildenden das Gefühl zu vermitteln, auch während externer Einsätze gut betreut zu sein. Ergänzend zu den Praxisbesuchen werden regelmäßige Auszubildenden-Treffen in der Stammeinrichtung organisiert. Hier haben die Auszubildenden die Möglichkeit, sich mit ihren Kollegen/Kolleginnen auszutauschen, Herausforderungen zu besprechen und voneinander zu lernen. Diese Treffen fördern das Gemeinschaftsgefühl und stärken die Bindung an die Ausbildungseinrichtung, da die Auszubildenden auch während externer Einsätze in Kontakt mit ihrer Stammeinrichtung bleiben.

Hindernisse:

Eine Herausforderung ist die Terminplanung der Praxisbesuche, insbesondere bei externen Einsatzstellen. Ein strukturierter Besuchsplan und eine frühzeitige Abstimmung erleichtern die Koordination. Flexible Terminvergaben ermöglichen zudem die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse der Auszubildenden.

Vorzüge:

Regelmäßige Praxisbesuche und Auszubildenden-Treffen stärken die Bindung an die Ausbildungseinrichtung auch während externer Einsätze. Sie fördern eine offene Feedbackkultur, steigern Zufriedenheit und Motivation und stärken nachhaltig Gemeinschaftsgefühl und Identifikation.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Praxisanleitende zur Durchführung der Praxisbesuche und zur individuellen Unterstützung der Auszubildenden sowie Ausbildungskoordinatoren/-koordinatorinnen zur organisatorischen Planung und Koordination der Termine.
- **Materielle Ressourcen:** Fahrtkosten für die Praxisbesuche, digitale Tools zur Terminplanung und Dokumentation der Gespräche sowie Räume für die Auszubildenden-Treffen in der Stammeinrichtung.
- **Zeitliche Ressourcen:** Praxisbesuche: regelmäßige Zeitfenster von 1–2 Stunden pro Besuch, alle 4–6 Wochen während der externen Einsätze, Vor- und Nachbereitung der Praxisbesuche: 15–30 Minuten pro Besuch zur Dokumentation der Gespräche und zur Abstimmung mit den externen Anleitenden; Auszubildenden-Treffen: quartalsweise Treffen in der Stammeinrichtung (2–3 Stunden) zur Reflexion und zum Austausch der Erfahrungen.

Integration von Ausbildungsthemen in Teamrunden und Dienstberatungen

Beschreibung:

Um die Bedeutung der Ausbildung zu stärken und eine einheitliche Ausbildungsqualität zu gewährleisten, werden Ausbildungsthemen fest in Teamrunden und Dienstberatungen integriert. Ziel ist es, die Ausbildung als festen Bestandteil des Teamalltags zu verankern und eine Kultur der gemeinsamen Verantwortung für die Ausbildung zu fördern.

Empfohlenes Vorgehen:

Ausbildungsthemen werden als fester Bestandteil in Teamrunden und Dienstberatungen verankert. Lernfortschritte, Herausforderungen in der Praxisanleitung und organisatorische Fragen werden systematisch besprochen. Alle relevanten Mitarbeitenden – von Praxisanleitenden bis zur Pflegedienstleitung – werden einbezogen, um den Erfahrungsaustausch zu fördern und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Die regelmäßige Thematisierung unterstützt die kontinuier-

liche Reflexion und Anpassung der Ausbildungsprozesse und hebt auch positive Entwicklungen zur Motivation des Teams hervor.

Hindernisse:

Eine Herausforderung bei der Umsetzung dieser Maßnahme kann eine geringe Beteiligung der Teams sein, insbesondere wenn Ausbildungsthemen bisher nicht als Teil der Teamkultur betrachtet wurden. Um dem entgegenzuwirken, wird auf eine motivierende und wertschätzende Moderation der Teamrunden geachtet. Zudem werden positive Beispiele und Erfolgserlebnisse aus der Ausbildung gezielt hervorgehoben, um das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern.

Vorzüge:

Durch die Verankerung der Ausbildung in den Teamrunden und Dienstberatungen wird eine Kultur der gemeinsamen Verantwortung gefördert, in der alle Teammitglieder aktiv zur Ausbildungsqualität beitragen. Gleichzeitig wird der Austausch zwischen den Mitarbeitenden intensiviert und das Gemeinschaftsgefühl im Team gestärkt. Die kontinuierliche Reflexion und Anpassung der Ausbildungsprozesse trägt zur langfristigen Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Ausbildung bei.

Empfohlene Ressourcen:

- **Personen:** Pflegedienstleitung zur organisatorischen Unterstützung und Förderung der Integration der Ausbildungsthemen in die Teamrunden sowie Praxisanleitende als Bindeglied zwischen Auszubildenden und Team.
- **Materielle Ressourcen:** standardisierte Agenden zur Strukturierung der Teamrunden und Moderationsmaterialien zur zielgerichteten Diskussion und Dokumentation der Ergebnisse.
- **Zeitliche Ressourcen:** Teamrunden und Dienstberatungen: regelmäßige Zeitfenster von 30–45 Minuten pro Monat zur gezielten Besprechung der Ausbildungsthemen, Vor- und Nachbereitung: 15–30 Minuten pro Sitzung zur Strukturierung der Agenda und zur Dokumentation der Ergebnisse und Maßnahmen; Feedbackrunden: quartalsweise Feedbackrunden mit Auszubildenden und Praxisanleitenden zur kontinuierlichen Anpassung der Ausbildungsprozesse.

6 FAZIT

Die Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege ist eine komplexe Aufgabe. Die Gründe, warum Auszubildende ihre Ausbildung abbrechen, sind vielfältig und betreffen unterschiedliche Ebenen – von individuellen Herausforderungen bis hin zu strukturellen Rahmenbedingungen. Mit einem systematischen und gleichzeitig anpassungsfähigen Vorgehen lassen sich diese unterschiedlichen Ursachen gezielt in den Blick nehmen. Die in dieser Handreichung vorgestellten Ansätze und Methoden bieten Einrichtungen die Möglichkeit, auf diese Herausforderungen zu reagieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Dabei geht es nicht darum, jedem einzelnen Bedürfnis gerecht zu werden oder perfekte Bedingungen für alle zu schaffen. Vielmehr ist es hilfreich, im Team zu klären, welche Aspekte der Ausbildung gezielt gefördert und weiterentwickelt werden sollen – und an welchen Stellen die Grenzen der eigenen Möglichkeiten erreicht sind. Diese Grenzen können beispielsweise durch finanzielle Ressourcen, strukturelle Bedingungen oder den Umgang mit bestimmten Verhaltensweisen bestimmt sein. Eine ehrliche Auseinandersetzung mit diesen Fragen ist wichtiger Bestandteil einer realistischen und nachhaltigen Strategie zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen.

Die Gestaltung erfolgreicher Ausbildungsprozesse ist eine gemeinsame Aufgabe – Lehrpersonen, Praxisanleitende und Pflegefachpersonen übernehmen dabei gemeinsam Verantwortung. Dieses Engagement schafft nicht nur bessere Rahmenbedingungen für Auszubildende, sondern stärkt auch die Zusammenarbeit im Team und fördert die Weiterentwicklung der gesamten Organisation.

Veränderungen benötigen Mut und die Bereitschaft, Neues auszuprobieren und aus Erfahrungen zu lernen. Nicht jede Maßnahme führt sofort zum Erfolg, aber jeder Schritt, der auf eine bewusste Gestaltung der Ausbildung abzielt, sendet ein deutliches Signal der Wertschätzung – an die Auszubildenden und an die Mitarbeitenden, die täglich an der Ausbildung beteiligt sind. Eine solche Haltung kann den entscheidenden Unterschied machen – nicht nur für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung, sondern auch für die langfristige Bindung von Fachpersonen.

LITERATURVERZEICHNIS

Doran, George T.: „There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives". Management Review. 70 (1981) 11, S. 35–36

Fuchs, Philipp; Mielenz, Maik Oliver; Seidel, Katja; Brantzko, Michael; Pöschel, Anna Sophie; Beuthner, Denise; Herten, Benjamin: Analyse von Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege: Erfahrungen aus Pilotprojekten zur Abbruchprävention. Version 1.0. BIBB: Bonn 2025. URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783215** (Stand: 01.07.2025)

Fuchs, Philipp; Mielenz, Maik Oliver; Seidel, Katja; Wellmer, Sabine: Erwartungen an die Pflegeausbildung – Praxisschock als Grund für Ausbildungsabbrüche. In: Reiber, Karin; Mohr, Jutta; Evans-Borchers, Michaela; Peters, Miriam (Hrsg.): Fachkräftesicherung, Versorgungsqualität und Karrieren in der Pflege. Bielefeld 2024, S. 245–264

Gesetz über die Pflegeberufe (PflBG) – Pflegeberufegesetz vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581, das zuletzt durch Artikel 2a des Gesetzes vom 12. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 359) geändert worden ist. URL: **https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/** (Stand: 01.07.2025)

Görög, Michael: „Mit Start-Stop-Continue Teamleistungen verbessern." Collaboard. Start-Stop-Continue | Tipps + Vorlage. 02.10.2024

Jürgensen, Anke; Dauer, Bettina: Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis. BIBB: Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17175** (Stand: 01.07.2025)

Kramer, Marlene: Reality Shock. Why Nurses Leave Nursing. St. Louis: C. V. Mosby Company. 1974

Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung vom 2. Oktober 2018 (BGBl. I S. 1572), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 21. November 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 360) geändert worden ist. URL: **https://www.gesetze-im-internet.de/pflaprv/** (Stand: 01.07.2025)

ANHANG

Quick-Check zur Ausbildungsqualität in der Pflegeeinrichtung

Diese Vorlage dient der strukturierten Reflexion bestehender Ausbildungsstrukturen und soll helfen, Stärken und Entwicklungspotenziale frühzeitig zu erkennen. Die Fragen orientieren sich an den im Vorprojekt entwickelten Clustern und können als Grundlage für interne Evaluationen oder Workshops genutzt werden.

1. Kooperation & Vernetzung

- Mit welchen Praxiseinrichtungen bestehen derzeit Kooperationen? (Anzahl, Fachrichtungen, Besonderheiten)
- Welche weiteren Partner sind eingebunden? (z. B. Programme wie VerA)
- Wie ist die Qualität der Kooperationen einzuschätzen? (z. B. Kommunikation, Werteorientierung, Vertragsgrundlagen)

2. Präventions- & Unterstützungsmaßnahmen

- Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen existieren bereits?
- Wie wird mit Leistungsproblemen oder Konflikten in der Praxis umgegangen?
- Wie werden Sprachförderbedarfe identifiziert und adressiert?

3. Ausbildungsorganisation & Dokumentation

- Gibt es einheitliche Abläufe und Dokumente im Ausbildungsverbund?
- Welche (digitalen oder analogen) Tools werden genutzt?
- Wie verbindlich und standardisiert ist der Einsatz dieser Dokumente geregelt?

4. Praxisanleitung & Einsätze

- Wie ist die Praxisanleitung organisiert? (stundenweise, tageweise)
- Wie wird sichergestellt, dass die gesetzlich vorgeschriebene Praxisanleitung dokumentiert und reflektiert wird?
- Wie ist die Vorbereitung auf und Nachbereitung von Praxiseinsätzen organisiert?

5. Kommunikationskultur & Feedback

- Gibt es regelmäßige Feedbackgespräche mit Auszubildenden?
- In welchen Formaten findet der Austausch zwischen Lernorten statt?
- Welche Maßnahmen fördern eine offene Kommunikationskultur?

6. Ausstattung & Lernorte

- Stehen Rückzugsräume und Lernorte für Auszubildende zur Verfügung?
- Wie ist die digitale Ausstattung der Schule und Praxisstellen? (WLAN, Tablets, Lernplattformen)
- Welche didaktischen Materialien sind vorhanden?

7. Team & multiprofessionelle Begleitung

- Welche Berufsgruppen begleiten die Auszubildenden? (z. B. Schulsozialarbeit, Pflegepädagogik)
- Wie wird das Miteinander im Ausbildungsteam gestaltet?
- Gibt es Anreizsysteme für Praxisanleitende oder interne Weiterbildungen?

8. Nachwuchsgewinnung & Auswahlverfahren

- Welche Kanäle werden für die Akquise genutzt und durch wen?
- Gibt es Alternativangebote bei Absagen? (FSJ, Praktika)
- Wie werden neue Auszubildende ausgewählt? (Welche Kriterien zählen?)

9. Beteiligung & Empowerment der Auszubildenden

- Wie werden Auszubildende in Entscheidungsprozesse einbezogen? (z. B. Einsatzplanung)
- Welche Lern- oder Reflexionsformate ermöglichen Eigenverantwortung?
- Gibt es Formen wie Ausbildungsstationen oder Präsentationsformate?

10. Rahmenbedingungen & Belastungssteuerung

- Welche Regeln gelten für Dienstpläne der Auszubildenden? (z. B. Wochenendarbeit)
- Gibt es Formate zur Supervision, Mediation oder kollegialen Beratung?
- Wie wird auf Belastungsanzeichen bei Auszubildenden reagiert?

Assessment-Leitfaden für Bewerbungsgespräche

Dieser Leitfaden unterstützt Praxisanleitende und Personalverantwortliche dabei, im Bewerbungsgespräch strukturiert und sensibel Hinweise auf mögliche Unterstützungsbedarfe zu erfassen. Er dient der Gesprächsführung und gleichzeitigen Dokumentation. Der Bogen wird nicht von Bewerbenden ausgefüllt.

Themenblock 1: Berufliche Motivation & Erwartungshaltung

- Was motiviert Sie, eine Ausbildung in der Pflege zu beginnen?
- Was erhoffen Sie sich ganz persönlich von Ihrer Ausbildung?
- Was ist Ihnen wichtig, wenn es um Unterstützung und Begleitung während der Ausbildung geht?
- Wie stellen Sie sich eine gute Zusammenarbeit im Team vor?

Einschätzung (z. B. Ampel, Skala oder Notizen):

Themenblock 2: Lernerfahrungen & Unterstützung

- Was hat Ihnen in der Schule oder früheren Praktika beim Lernen geholfen?
- Gab es Situationen, in denen Lernen für Sie besonders herausfordernd war? Woran lag das Ihrer Einschätzung nach? (kleiner Perspektivwechsel, lädt zur Selbstreflexion ein)
- Wie gut gelingt es Ihnen, sich bei neuen Themen zurechtzufinden oder Fragen zu stellen, wenn etwas unklar ist? (zeigt, wie proaktiv die Person mit Lernlücken umgeht)

Hinweise auf möglichen Unterstützungsbedarf?

☐ nein ☐ ja, in folgenden Bereichen: _____

Themenblock 3: Selbstorganisation & Rahmenbedingungen

- Wie gut gelingt es Ihnen aktuell, Ihren Alltag zu strukturieren?
- Gibt es etwas, das für eine gute Organisation während der Ausbildung wichtig wäre? (z. B. feste Zeiten, Fahrzeiten, Ruhezeiten)
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich ggf. beim Einstieg in den neuen Ausbildungsalltag? (Türöffner für niedrigschwellige Unterstützungsangebote)

Einschätzung (z. B. Ampel oder kurze Notiz):

Themenblock 4: Wohlbefinden & Stabilität im Alltag

- Was hilft Ihnen, mit Stress oder herausfordernden Situationen umzugehen?
- Wie gehen Sie in der Regel vor, wenn Sie bei etwas nicht weiterkommen?

Einschätzung (z. B. Ampel oder kurze Notiz):

Weiteres Vorgehen (zum Ankreuzen)

- ☐ keine besonderen Hinweise
- ☐ ggf. engere Begleitung im ersten Ausbildungsdrittel
- ☐ Vermittlung an Beratung/Sozialdienst/Mentoring
- ☐ Reflexion mit Praxisanleitung nach dem ersten Einsatz
- ☐ Sonstiges: _____

Feedbackbogen zum Praxiseinsatz

Ihre Rückmeldung hilft uns, die Ausbildung weiter zu verbessern. Die Auswertung erfolgt anonym. Das Ausfüllen dauert etwa 10 bis 15 Minuten.

Allgemeine Angaben

Zeitraum des Praxiseinsatzes: _____

Einsatzort/Einrichtung: _____

Ich war im Einsatz im Kurs:

☐ 1. Ausbildungsjahr

☐ 2. Ausbildungsjahr

☐ 3. Ausbildungsjahr

1. Anleitung und Unterstützung

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft voll und ganz zu

Ich wusste, wer meine zuständige Praxisanleitung ist.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Die Praxisanleitung war für mich ansprechbar.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Ich habe regelmäßig Rückmeldungen zu meiner Arbeit erhalten.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Ich konnte meine Fragen stellen und wurde ernst genommen.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Die Anleitung hat mir beim Lernen geholfen.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

2. Lernmöglichkeiten im Einsatz

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft voll und ganz zu

Ich konnte im Einsatz etwas Neues lernen.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Ich hatte genug Gelegenheit, praktische Tätigkeiten zu üben.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Es wurde auf mein Vorwissen Rücksicht genommen.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Ich konnte mitentscheiden, welche Aufgaben ich übernehme.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

3. Team und Arbeitsklima

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft voll und ganz zu

Ich habe mich im Team wohlgefühlt.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Ich wurde im Team gut aufgenommen.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Ich hatte das Gefühl, zur Einrichtung dazuzugehören.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

4. Offene Fragen

Was war für Sie besonders hilfreich in diesem Einsatz?

_____

_____

Gab es etwas, das Sie sich anders gewünscht hätten?

_____

_____

Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung der Anleitung oder der Lernbedingungen?

_____

_____

5. Gesamtbewertung

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit diesem Praxiseinsatz?

- ☐ sehr unzufrieden
- ☐ unzufrieden
- ☐ teils/teils
- ☐ zufrieden
- ☐ sehr zufrieden

Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Offenheit – Ihr Feedback ist ein wertvoller Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Ausbildung.

Leitfaden für Monitoring-Gespräche mit Auszubildenden

Hinweis: Dieses Dokument dient als strukturierender Leitfaden für geplante oder situative Gespräche mit Auszubildenden zur kontinuierlichen Begleitung im Ausbildungsverlauf. Es kann sowohl zur Gesprächsführung als auch zur Dokumentation genutzt werden. Die Gesprächsatmosphäre sollte vertrauensvoll und wertschätzend gestaltet werden.

1. Gesprächsrahmen

Gesprächsdatum: _____

Gesprächsführende Person: _____

Teilnehmende Person (Auszubildende/-r): _____

Anlass (z. B. regulär, situativ): _____

2. Rückblick auf die bisherige Ausbildungsphase

Welche Erfahrungen haben Sie in der letzten Phase der Ausbildung gemacht? Gab es besondere Herausforderungen oder Erfolgserlebnisse?

Wie haben Sie sich insgesamt gefühlt?

3. Lernfortschritt & Kompetenzen

Welche fachlichen Inhalte oder praktischen Tätigkeiten konnten Sie vertiefen? Wo sehen Sie noch Unsicherheiten oder offene Fragen?

Selbsteinschätzung: Wie schätzen Sie Ihren Lernfortschritt ein?

Kurze Fremdeinschätzung:

4. Arbeits- und Lernbedingungen

Wie kommen Sie mit den organisatorischen Abläufen zurecht? Fühlen Sie sich gut eingebunden und unterstützt?

Was könnte verbessert werden?

5. Zielvereinbarung und Unterstützungsbedarf

Welche Ziele möchten Sie sich bis zum nächsten Gespräch setzen? Gibt es Unterstützungsangebote, die hilfreich wären? (z. B. Gespräche, Materialien, Begleitung)

Konkrete Vereinbarungen:

6. Weitere Beobachtungen oder Hinweise

Zusätzliche Anmerkungen durch die Gesprächsführung:

7. Zusammenfassung & nächste Schritte

Wichtigste Ergebnisse aus dem Gespräch:

Die interaktive Deutschlandkarte

Das BIBB möchte Unterstützungsangebote zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen eine größere Sichtbarkeit verleihen.

Auf der interaktiven Deutschlandkarte sind bundesweit tägige Beratungsstellen zu sehen.

Ergänzt wird dies durch einen Text, der die Auszubildenden darin unterstützen soll, die Pflegeausbildung fortzuführen.

www.bibb.de/pflegeausbildung-sichern

Als niedrigschwelliger Türöffner dient eine Postkarte mit QR-Code (Artikelnummer 177005), zu bestellen unter: **vertrieb@bibb.de**

I
PFLEGE?

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung
Die Pflegeausbildung läuft nicht?
Denkst du über einen Abbruch nach?
Hier gibt es Hilfe:

AUTORINNEN UND AUTOREN

Anna Sophie Pöschel
Organisationsberaterin
contec GmbH
kontakt@contec.de

Johanna Lapp
Organisationsberaterin
contec GmbH
kontakt@contec.de

Denise Beuthner
Innovationsberaterin
contec GmbH
kontakt@contec.de

Michael Brantzko
wissenschaftlicher Mitarbeiter
IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft
m.brantzko@iegus.eu

Das Praxishandbuch stellt erprobte Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen für Pflegeschulen und -einrichtungen vor, z. B. Reflexionsgespräche, Mentoring, lernförderliche Umgebungen sowie die institutionelle Verankerung. Diese Maßnahmen wurden im Rahmen eines durch das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragten Forschungsprojekts erarbeitet. In der Handreichung werden Ursachen wie der „Praxisschock", persönliche Eignung und typische Risikotypen analysiert und praxisnahe Strategien zur Prävention angeboten. Zentrales Modell ist das „Haus der guten Ausbildung", das Erfolgsfaktoren strukturell veranschaulicht. Ziel ist es, Auszubildende wirksam zu begleiten, die Ausbildungsqualität zu sichern und eine nachhaltige Lernkultur zu fördern. Das Praxishandbuch richtet sich an Lehrende, Praxisanleitende sowie Entscheider/-innen in der Pflege.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-96208-552-0

Bundesinstitut für Berufsbildung