

Arbeitsbereich 2.6

Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf

Für den Zeitraum 01/2022-12/2022



Impressum

Autorinnen und Autoren:

Dr. Miriam Peters
Malte Falkenstern
Dr. Michael Meng
Melanie Scheele
Dr. Lena Dorin

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Mehr Informationen unter:

www.bibb.de/Pflegeforschung



CC Lizenz:

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

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:
urn:nbn:de:0035-0975-6

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	5
1. Das Wichtigste in Kürze	6
2. Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf.....	7
2.1. Systematische Entwicklung.....	7
2.2. Wissenschaftlicher Begleitkreis.....	8
3. Forschungsprojekte im Überblick.....	9
3.1. Geplante Projekte ab 2022.....	13
3.1.1. Lebensphasengerechte Personalplanung und Berufslaufbahnkonzept.....	13
3.1.2. Digitale Unterstützung und Optimierung der Vorbereitungskurse.....	13
3.1.3. Digitalisierung: Fortbildungsinhalte und partizipative Organisationsentwicklung für schulisches und betriebliches Bildungspersonal in der Pflege	14
3.1.4. Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit.....	14
3.1.5. Sprachvoraussetzungen für die Ausbildung entlang der verschiedenen Qualifikationsniveaus	15
3.2. Abgeschlossene Projekte.....	16
3.2.1. Praxisanleitung in der hochschulischen Ausbildung	16
3.3. Laufende und bereits ausgeschriebene Projekte.....	17
3.3.1. Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen	17
3.3.2. Web-Based Training zur zielgruppengerechten Personalrekrutierung.....	20
3.3.3. Weiterbildung von Führungskräften	22
3.3.4. Qualifizierungsanforderungen Weiterbildung.....	26
3.3.5. Analyse von Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege.....	29
3.3.6. Elektronischer Ausbildungsnachweis.....	31
3.3.7. Teilzeitausbildung.....	33
3.3.8. Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege.....	36
3.3.9. Lehrerbildung in den Bundesländern: Kompetenzen und Mindestanforderungen (PfleBuKoM).....	38
3.3.10. Evaluation Studienprogramme (PRIME)	39
3.3.11. Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung in den Pflegeschulen (DibAP).....	41
3.3.12. Entwicklung (digital gestützter) kompetenzorientierter praktischer Prüfung	43

3.3.13. Praxisanleitung als integrierter Ausbildungsbestandteil von Bachelorstudiengängen (sowohl für berufliche als auch hochschulisch Auszubildende) (HOPA).....	43
3.3.14. Übergang zwischen schulischer und beruflicher Bildung (TIP regio).....	45
3.3.15. Interprofessionelles Lernen (InterEdu).....	46
3.3.16. Hochschulische Pflegeausbildung und Berufseinstieg (HPA)	48
3.3.17. Umschulungen.....	50
4. Externe Vernetzungsaktivitäten	54
5. Literaturverzeichnis.....	58

Abkürzungsverzeichnis

AB	Arbeitsbereich
AsA	Assistierte Ausbildung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAnz	Bundesanzeiger
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
KAP	Konzertierte Aktion Pflege
IPL	interprofessionelles Lernen
PfIAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung
PfIBG	Pflegeberufegesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TdpA	Träger der praktischen Ausbildung
WBT	Web-Based Training

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Verfahrensarten im Vergaberecht (eigene Darstellung in Anlehnung an (NAUMANN 2018).	10
Abbildung 2 Beispiel eines Information-Nuggets „Zeitverteilungsmodelle in der Berufsausbildung“	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Forschungsprojekte 2020-2022 (eigene Darstellung)	12
Tabelle 2 Übersicht Vergaben in Losen.....	37
Tabelle 3 Übersicht Teilnahme an Veranstaltungen.....	54

1. Das Wichtigste in Kürze

Im Kontext der Einführung des neuen Pflegeberufegesetzes (PflBG) sind dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Forschungsaufgaben zur beruflichen Ausbildung, zur hochschulischen Ausbildung und zum Pflegeberuf übertragen worden. Das vorliegende Forschungsprogramm schließt an das veröffentlichte Forschungsprogramm ([BIBB/Arbeitsbereich 2.6 – Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf](#)) der Jahre 2020/2021 an und skizziert die abgeschlossenen, laufenden und geplanten Forschungsprojekte in der Periode von Januar 2022 bis Dezember 2022. Das Forschungsprogramm wurde auf Basis systematischer Analysen zu aktuellen Themen und Forschungslücken sowie auf der Grundlage politischer Programme und strategischer Ziele des BIBB entwickelt. Daraus haben sich vier Themenfelder ergeben, die einen Rahmen für zu vergebende Forschungsaufträge in der Erprobungsphase in den Jahren 2020 bis 2024 darstellen:

1. Bildungsarchitektur in der Pflege: Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungswege verbessern
2. Neue Pflegeausbildungen etablieren
3. Nachhaltige Migration ermöglichen: Chancen und Herausforderungen
4. Den digitalen Wandel gestalten

Diese Themenfelder werden im Jahr 2022 anhand von systematischen Dokumentenanalysen auf ihre Aktualität überprüft und angepasst, sodass bis zum Ende der Erprobungsphase im Jahr 2024 Themenfelder vorliegen werden, die einen zukunftssicheren Rahmen für das Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf über das Jahr 2024 hinaus beschreiben. Im Jahr 2021 konnten durch den Arbeitsbereich (AB) 2.6 des BIBB insgesamt 15 Forschungsprojekte mit einem finanziellen Volumen von 14 Millionen Euro vergeben werden. Für das Jahr 2022 sind fünf neue Forschungsprojekte geplant.

Der Arbeitsbereich 1.1 des BIBB übernimmt die Koordination und Begleitung der Arbeitsgruppe „Statistik zur Ausbildung in der Pflege“. Zusammen mit den AG-Mitgliedern werden auf Basis von amtlichen Statistiken Aussagen und Empfehlungen erarbeitet, welche zur Beantwortung bildungspolitisch relevanter Fragen zu den Pflegeberufe beitragen. Die Arbeiten der Arbeitsbereiche 1.1 und 2.6 finden in enger Abstimmung statt.

Im Rahmen der Prozessbegleitung durch einen wissenschaftlichen Begleitkreis werden Projektergebnisse analysiert und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. Dadurch wird auch die Aktualisierung der Themenfelder mit dem wissenschaftlichen Begleitkreis validiert.

2. Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf

Die Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung sind in §§ 53 Abs. 5 Satz 1, 54 PflBG und § 90 Abs. 3a BBiG geregelt. Neben den Aufgaben als Geschäftsstelle der Fachkommission, der Beratung und Information zur Pflegeausbildung und des Aufbaus unterstützender Angebote und Strukturen zur Organisation der Pflegeausbildung gehört dazu die Forschung zur Pflegeausbildung sowie zum Pflegeberuf. Näheres ist in der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) geregelt. § 60 Abs. 4 PflAPrV stellt u. a. klar, dass die Forschung zur beruflichen Ausbildung und hochschulischen Ausbildung erfolgt. § 60 Abs. 6 PflAPrV benennt die systematische Langzeitbeobachtung über ein Monitoring-System (BIBB-Pflegepanel) als eine konkrete Teilaufgabe. Die Forschungsvorhaben des BIBB müssen den Anforderungen des Wissenschaftsrats genügen. Die Ergebnisse können als Basis für politische Entscheidungen dienen, aber auch dazu, die berufliche und hochschulische Pflegeausbildung und den Pflegeberuf weiterzuentwickeln und die Umsetzung der Ausbildung zu unterstützen.

Die Forschungsaufgaben gemäß § 60 Abs. 4 PflAPrV zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf befinden sich an der Schnittstelle von Politik, Wissenschaft und Pflegepraxis. In Abgrenzung zum Monitoring im BIBB (BIBB-Pflegepanel) werden Forschungsprojekte umgesetzt,

- ▶ die politische Fragestellungen auf Basis verschiedener wissenschaftlicher Methoden bearbeiten (z. B. im Rahmen von Mixed-Methods-Designs),
- ▶ die wissenschaftliche Methoden weiterentwickeln, welche zur Erforschung der Pflegebildung und des Pflegeberufs notwendig sind,
- ▶ die, insbesondere bei den aus der Ausbildungsinitiative Pflege übertragenen Aufgaben, zum Teil praxisunterstützende Zielsetzungen bearbeiten und
- ▶ die Phänomene beleuchten, die erst künftig politische Bedeutung haben werden.

Die Projektleitung für das Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf liegt beim Arbeitsbereich 2.6 im BIBB (Ansprechpersonen: Dr. Miriam Peters, Malte Falkenstern).

Das Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf des BIBB wird jährlich vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) nach § 60 Abs. 4 Satz 4 PflAPrV genehmigt. Die Berichterstattung an die beiden Bundesministerien erfolgt ebenfalls jährlich nach § 60 Abs. 4 Satz 2 PflAPrV. Dieser Berichtspflicht wird durch das vorliegende Forschungsprogramm entsprochen. Zur Qualitätssicherung wurde ein wissenschaftlicher Begleitkreis etabliert. Das Forschungsprogramm wurde erstmals für den Zeitraum 06/2020 bis 12/2021 vorgelegt und nach Genehmigung durch BMFSFJ und BMG veröffentlicht ([BIBB/Arbeitsbereich 2.6 – Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf](#)).

2.1. Systematische Entwicklung

Die dem BIBB im Rahmen der Einführung des neuen PflBG übertragenen Forschungsaufgaben sind im PflBG und der PflAPrV auf hohem Abstraktionsniveau beschrieben. Im Austausch mit den zuständigen Bundesministerien BMFSFJ und BMG wurde daher vereinbart, im Verlauf Kriterien und Verfahren zur Ausgestaltung eines extramuralen Forschungsprogramms zu entwickeln und diese in einer ersten Phase in den Jahren 2020 bis 2024 zu er-

proben. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen sollen Handlungsempfehlungen für die weitere Bearbeitung von Forschungsfragen im Kontext der Pflegeausbildung und -weiterbildungen gegeben werden. Um einen nachhaltigen Titel des Forschungsprogramms zu etablieren, wurde das „extramurale Forschungsprogramm zur Pflege“ in „Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf“ umbenannt.

Zur Konzepterstellung und Vorbereitung des Forschungsprogramms erfolgte eine Dokumentenanalyse. In diesem Kontext wurden pflegewissenschaftliche Dokumente und Publikationen, Gesetzes- und Verordnungstexte und ausgewählte Publikationen des BIBB analysiert. Die Analysen hatten zum Ziel, die jeweiligen Diskursstränge relevanter Themen herauszuarbeiten und politisch relevante Forschungslücken zu identifizieren. Im Forschungsprogramm für die Jahre 2020/2021 ist diese Analyse detailliert dargestellt (PETERS u. a. 2021, 6ff). Es erfolgt eine jährliche Aktualisierung. Für das Jahr 2022 ist eine umfassende Dokumentenanalyse zur Aktualisierung der Themenfelder, die den Rahmen des Forschungsprogramms zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf beschreiben, geplant.

2.2. Wissenschaftlicher Begleitkreis

Zur Qualitätssicherung der Forschungsaufgaben im Rahmen des Forschungsprogramms zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf wurde ein wissenschaftlicher Begleitkreis etabliert, der sechs Expertinnen und Experten aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen umfasst. Eine detaillierte Auflistung ist im Forschungsprogramm für 2020/2021 zu finden.

Folgende Anforderungen stellen sich an die Teilnehmenden des wissenschaftlichen Begleitkreises und ihre Arbeit:

- ▶ nachgewiesene forschungsstrategische Expertise,
- ▶ die Forscher/-innen sind in unterschiedlichen Disziplinen tätig,
- ▶ Ausschluss als Auftragnehmer bei den Vergaben.

Die Aufgaben des wissenschaftlichen Begleitkreises

Der wissenschaftliche Begleitkreis ist in folgenden Punkten tätig:

1. Beratung zu Güte- und Zuschlagskriterien der geplanten Vergaben,
2. Beratung zu ausgewählten Forschungsdesigns in den Forschungsaufträgen,
3. Beratung zur Auswertung von Konzepten für anwenderorientierte Umsetzungsprojekte,
4. Austausch zu Lessons Learned für die Steuerung des Forschungsprogramms,
5. Beratung bei Herausforderungen und Problemen innerhalb des Forschungsprogramms,
6. Projektevaluation des Forschungsprogramms zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf,
7. Teilnahme an ausgewählten Projektabschlussveranstaltungen und Verbreitung der Ergebnisse in eigenen Netzwerken.

Der wissenschaftliche Begleitkreis hat sich im Jahr 2021 zweimal getroffen. Es wurde sowohl die Themen und Prozesse des Forschungsprogramms als auch die strategische Ausrichtung diskutiert. Wichtige Hinweise des wissenschaftlichen Begleitkreises wurden in einzelnen

Leistungsbeschreibungen, in der Netzwerkarbeit und in weiteren Aktivitäten des Arbeitsbereichs umgesetzt. Die Arbeit des wissenschaftlichen Begleitkreises unter Vorsitz des Forschungsdirektors des BIBB, Prof. Dr. Hubert Ertl, wird fortgesetzt.

Aktuelle Informationen finden sich unter folgender Internetadresse:
<https://www.bibb.de/de/153565.php>

3. Forschungsprojekte im Überblick

Im Folgenden werden bereits abgeschlossene, laufende oder sich im Vergabeverfahren befindende und geplante Forschungsprojekte beschrieben (siehe Tabelle 1). Grundsätzlich werden die Forschungsaufträge im Rahmen des Vergaberechts als Leistungsbeschreibung veröffentlicht und vergeben. Das Vergaberecht ermöglicht unterschiedliche Formen der Vergabe (siehe Abbildung 1).

Verfahrensarten im Vergaberecht



Abbildung 1: Verfahrensarten im Vergaberecht (NAUMANN 2018, S 30)

Im BIBB wurden im Jahr 2021 Forschungsaufträge sowohl als offenes Verfahren als auch im Rahmen von Verhandlungsverfahren vergeben (siehe Tabelle 1). Die Verhandlungsvergaben wurden in einem Verfahren in mehreren sogenannten Losen veröffentlicht. Die Auflistung der Projekte erfolgt chronologisch nach dem Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung.

Geplante Projekte ab 2022			
Themenfeld	Forschungsprojekt	Art der Vergabe	Seite
Bildungsarchitektur	Lebensphasengerechte Personalplanung und Berufslaufbahnkonzept	Offenes Verfahren	13
Digitalen Wandel gestalten	Digitale Unterstützung und Optimierung der Vorbereitungskurse	Offenes Verfahren	13
Nachhaltige Migration ermöglichen: Chancen und Herausforderungen	Sprachvoraussetzungen für die Ausbildung entlang der verschiedenen Qualifikationsniveaus	Offenes Verfahren	15
Digitalen Wandel gestalten	Digitalisierung: Fortbildungsinhalte und partizipative Organisationsentwicklung für schulisches und betriebliches Bildungspersonal in der Pflege	Offenes Verfahren	14
Bildungsarchitektur	Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit	Offenes Verfahren	14
Laufende und abgeschlossene Projekte			
Themenfeld	Forschungsprojekt	Art der Vergabe	Seite
Neue Pflegeausbildung etablieren	Praxisanleitung in der hochschulischen Ausbildung	Verhandlungsvergabe	16
	Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen	Offenes Verfahren	17
	Teilzeitausbildung	Offenes Verfahren	33
	Analyse von Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege	Offenes Verfahren	29
	Umschulungen	Los Nr. 7 im Verhandlungsvergabeverfahren mit Teilnahmewettbewerb	50
Digitalen Wandel gestalten	Web-Based Training	Offenes Verfahren/ Verhandlungsvergabe	20
	Elektronischer Ausbildungsnachweis	Offenes Verfahren	31

	Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung in den Pflegeschulen	Los Nr. 1 im offenen Verfahren mit 36 Monaten Laufzeit	41
Bildungsarchitektur	Weiterbildung von Führungskräften	Offenes Verfahren	22
	Qualifizierungsanforderungen Weiterbildung	Offenes Verfahren	26
	Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege	Offenes Verfahren	36
	Interprofessionelles Lernen	Los Nr. 1 im Verhandlungsvergabeverfahren mit Teilnahmewettbewerb	46
	Hochschulische Pflegeausbildung und Berufseinstieg	Los Nr. 2 im Verhandlungsvergabeverfahren mit Teilnahmewettbewerb	48
	Übergang zwischen schulischer und beruflicher Bildung	Los Nr. 3 im Verhandlungsvergabeverfahren mit Teilnahmewettbewerb	45
	Praxisanleitung als integrierter Ausbildungsbestandteil von Bachelorstudiengängen	Los Nr. 4 im Verhandlungsvergabeverfahren mit Teilnahmewettbewerb	43
	Entwicklung (digital gestützter) kompetenzorientierter praktischer Prüfung	Los Nr. 5 im Verhandlungsvergabeverfahren mit Teilnahmewettbewerb	43
	Evaluation Studienprogramme	Los Nr. 2 im offenen Verfahren mit 36 Monaten Laufzeit	39
	Lehrerbildung in den Bundesländern: Kompetenzen und Mindestanforderungen	Los Nr. 3 im offenen Verfahren mit 36 Monaten Laufzeit	38

Tabelle 1: Übersicht der Forschungsprojekte 2020-2022

3.1. Geplante Projekte ab 2022

3.1.1. Lebensphasengerechte Personalplanung und Berufslaufbahnkonzept

Laufzeit: 12/2022-12/2024

Kurzbeschreibung: Zunächst wird analysiert ob und in welchem Umfang die lebensphasengerechte Personalentwicklung ein Beitrag zur nachhaltigen Fachkräftesicherung sein kann. In einem zweiten Schritt werden gute Praxisbeispiele herausgestellt und Empfehlungen erarbeitet.

Auftragnehmer: noch nicht veröffentlicht

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:
noch keine Internetseite vorhanden

3.1.2. Digitale Unterstützung und Optimierung der Vorbereitungskurse

Laufzeit: 10/2022-10/2025

Kurzbeschreibung: Der Auftragnehmer untersucht die digitalen Unterstützungsbedarfe von Personen mit Migrationshintergrund und die Optimierungspotenziale der Vorbereitungskurse. In einem weiteren Schritt werden ergänzende optionale Inhalte spezifisch für das Pflegeumfeld entwickelt und in einem Pilotvorhaben erprobt.

Auftragnehmer: noch nicht veröffentlicht.

Themenfeld: Digitalen Wandel gestalten

Weitere Informationen:
noch keine Internetseite vorhanden

3.1.3. Digitalisierung: Fortbildungsinhalte und partizipative Organisationsentwicklung für schulisches und betriebliches Bildungspersonal in der Pflege

Laufzeit: 10/2022-10/2024

Kurzbeschreibung: In einem dreijährigen Projekt sollen Fortbildungsinhalte für Lehrpersonal zum Thema Digitalisierung entwickelt und im Rahmen einer Pilotfortbildung getestet werden.

Dazu erfolgt die systematische Darstellung und Beschreibung bestehender Angebote sowie die Identifizierung von nicht gedeckten Bedarfen und möglichen Lösungen. Die Fortbildung ist im Rahmen einer Pilotfortbildung zu evaluieren. Mediendidaktische Kompetenzen sollen bei schulischem und betrieblichem Bildungspersonal angebahnt werden, um a) digital gestützten Unterricht zu gestalten und b) digitale Kompetenzen als Teil beruflicher Handlungskompetenz angehenden Pflegenden zu vermitteln. Darüber hinaus sind im Rahmen der Fortbildung Kompetenzen zur Gestaltung partizipativer Schulentwicklung anzubahnen.

Auftragnehmer: noch nicht veröffentlicht

Themenfeld: Digitalen Wandel gestalten

Weitere Informationen:
noch keine Internetseite vorhanden

3.1.4. Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit

Laufzeit: 10/2022-10/2025

Kurzbeschreibung: Das Projekt basiert auf der Ausschreibung **Praxisanleitung in der häuslichen Versorgung** aus dem Jahr 2021, das nicht erfolgreich vergeben werden konnte. Es wurde an aktuelle Entwicklungen und Bedarfe angepasst und eine umfassende Leistungsbeschreibung zum Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit veröffentlicht. Der Auftragnehmer analysiert systematisch Optionen, wie der Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit gestärkt werden kann, u. a. durch Einbeziehung in Aus-, Fort- und Weiterbildung. Entwickelt werden auch Handlungsempfehlungen für verschiedene Akteure.

Auftragnehmer: noch nicht veröffentlicht.

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:
noch keine Internetseite vorhanden

3.1.5. Sprachvoraussetzungen für die Ausbildung entlang der verschiedenen Qualifikationsniveaus

Laufzeit: 11/2022-11/2023

Kurzbeschreibung: Der Auftragnehmer analysiert die Sprachvoraussetzungen für unterschiedliche Qualifikationsniveaus in der Pflege systematisch und gibt Empfehlungen für die Sprachvoraussetzungen der unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ab.

Auftragnehmer: noch nicht veröffentlicht

Themenfeld: Nachhaltige Migration ermöglichen: Chancen und Herausforderungen

Weitere Informationen:
noch keine Internetseite vorhanden

Für die geplanten Projekte werden Leistungsbeschreibungen entwickelt, die zwischen dem BIBB und BMFSFJ und BMG abgestimmt werden. In den Ausschreibungen werden aktuelle Entwicklungen berücksichtigt. Budgetäre Verschiebungen können Anpassungen zum Zeitpunkt der Ausschreibung bedeuten. Aus der Ankündigung der Themen kann keine Verbindlichkeit für eine Ausschreibung abgeleitet werden. Kurzfristig können neue Themen ausgeschrieben werden. Entwicklungen werden im folgenden Forschungsprogramm retrospektiv beschrieben.

3.2. Abgeschlossene Projekte

3.2.1. Praxisanleitung in der hochschulischen Ausbildung

Laufzeit: 07/2020-01/2021

Kurzbeschreibung:

Die CHE Consult GmbH hat im Auftrag des BIBB zwei Berichte zum internationalen und zum nationalen Erkenntnisstand zur Praxisanleitung in der hochschulischen Pflegeausbildung verfasst. Zusätzlich wurde angelehnt an die Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums des Deutschen Wissenschaftsrates (2013) ein Konzept zur hochschulischen Praxisanleitung und Lernortkooperation erstellt.

Auftragnehmer: CHE Consult GmbH

Bezug zur Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023): Handlungsfeld I, 1.4 Nr. 3

Themenfeld: Neue Pflegeausbildung etablieren

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/136211.php>

Zentrale Erkenntnisse und Diskussionspunkte

- ▶ Die Akquise von Kooperationseinrichtungen ist teilweise aufwändig. Insbesondere in der stationären Langzeitpflege und in der ambulanten Pflege gibt es einen hohen Bedarf an Informationen zu Zielen des Pflegestudiums und zu Regelungen zur Refinanzierung der Praxisanleitung von Studierenden.
- ▶ Es sollten einheitliche Qualitätskriterien für geeignete Praxiseinrichtungen entwickelt werden. An zentraler Stelle (z. B. länderübergreifende Agentur) könnten diese Kriterien überprüft und dann auch die Zuteilung von Studierenden gebündelt werden.
- ▶ Eine institutionelle Verzahnung der Lernorte sollte zwischen den Hochschulen und den beteiligten Praxiseinrichtungen durch einen Kooperationsvertrag vertraglich geregelt werden.
- ▶ Theorie- und Praxisphasen sollten inhaltlich wechselseitig miteinander verknüpft werden und sich in ihrer Zielsetzung am Kompetenzniveau der Studierenden orientieren.
- ▶ Das Skills Lab sollte fester Bestandteil der theoretischen und praktischen Studienmodule sein und die Einbindung von Praxisanleitenden in die hochschulische Lehre ermöglichen.
- ▶ Rollen und Aufgaben der Praxisanleitung müssen klar definiert sein, dem Anspruch einer hochschulischen Ausbildung entsprechen und im Kooperationsvertrag beschrieben sein.
- ▶ Praxisanleitung und Praxisbegleitung sollten in engem Austausch stehen und gemeinsame Erfahrungsräume nutzen. Der Austausch bezieht sich nicht nur auf organisationale und strukturelle Aspekte, sondern schließt auch die didaktische und methodische Zusammenarbeit mit ein.

- ▶ Notwendig ist eine regelmäßige Evaluation der Lernortkooperation, die im Kooperationsvertrag festgeschrieben ist. Zu evaluieren sind alle teilnehmenden Organisationen und Institutionen. Die Evaluation sollte mittels empirischer Tools durchgeführt und die Ergebnisverwertung festgelegt werden.
- ▶ Die Hochschule muss Verantwortung für die Sicherstellung der Lernortkooperation übernehmen und die Praxiseinrichtungen in die Studiengangentwicklung einbinden.
- ▶ Transparenz und verbindliche Vorgaben der Hochschule an die Praxiseinrichtungen sind wichtig. Grundlegend hierfür sind strukturell verankerte, regelmäßige Abstimmungstreffen, unabhängig von Problemen, in denen eine Kommunikation auf Augenhöhe stattfindet. Feste Ansprechpersonen auf beiden Seiten vereinfachen die Koordination.
- ▶ Die Rolle und Aufgaben der Praxisbegleitung sollten definiert und im Kooperationsvertrag festgeschrieben werden und Studierenden und Praxispartnern bekannt sein. Zur Praxisbegleitung gehört neben der Begleitung der Studierenden an den Einsatzorten auch die Begleitung der jeweiligen Anleitenden.

Die Ergebnisse werden im BIBB im Rahmen von Handreichungen zur hochschulischen Lernortkooperation und Praxisanleitung aufbereitet und voraussichtlich Ende 2022 veröffentlicht.

3.3. Laufende und bereits ausgeschriebene Projekte

3.3.1. Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen

Laufzeit: 01/2021-01/2024

Kurzbeschreibung:

Im Rahmen des Auftrags sollen frühzeitig Erfolgsfaktoren und Hindernisse für die Einführungsphase der neuen Pflegeausbildung identifiziert werden, um begleitend über Referenzprojekte zu informieren und Unterstützungsmöglichkeiten für die Praxis ableiten zu können. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen können als Grundlage für politische Kommunikations- und Entscheidungsprozesse dienen.

Auftragnehmer:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH

Themenfeld: Neue Pflegeausbildung etablieren

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/136047.php>

Inhalt und Fragestellung:

Im Rahmen des Projekts werden Vertreter/-innen von ausbildenden Einrichtungen zu sechs Schwerpunkten befragt:

- ▶ 2021: Schwerpunktthema „Organisatorische und inhaltliche Lernortkooperation“
- ▶ 2021: Schwerpunktthema „Ausbildungsverbund“

- ▶ 2022: Schwerpunktthema „Praxisanleitung (berufliche und hochschulische Ausbildung)“
- ▶ 2022: Schwerpunktthema „Wahlrecht Berufsabschlüsse“
- ▶ 2023: Schwerpunktthema „Praxisbegleitung (berufliche und hochschulische Ausbildung)“
- ▶ 2023: Schwerpunktthema „Prüfungen“

Die Perspektive der Lernenden, also der Auszubildenden und Studierenden, wird im Rahmen einer Längsschnittuntersuchung mit insgesamt drei Erhebungswellen in 2021, 2022 und 2023 untersucht. Die Befragungen bestehen dabei aus einem standardisierten und einem individuellen Befragungsteil.

Aktueller Stand des Projekts:

Qualitative Studie:

Die Befragungen zu den Schwerpunktthemen „Lernortkooperation“ (n = 61) und „Ausbildungsverbünde“ (n = 84) sind abgeschlossen. Die Ergebnisse zum ersten Schwerpunkt („Lernortkooperation“) finden sich auf der o. g. [Webseite des BIBB](#).

Die bisherigen zwei Schwerpunktthemen fokussierten strukturelle Facetten der neuen Pflegeausbildungen. Durch die gesetzliche Vorgabe der Kooperation bilden sich im Feld unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit heraus: Bilaterale Einzelkooperationen und Verbünde, die vertraglich mehr als zwei Lernorte miteinander verknüpfen. Im Rahmen der kooperativen Abstimmungsprozesse dominieren bisher eher organisatorische Themen, u. a. um die Praxiseinsätze gut koordinieren zu können. Inhaltliche Fragen der Lernort-Verzahnung spielen bisher keine zentrale Rolle. Die neuen Formen der Zusammenarbeit erfordern neue Wege wechselseitiger Abstimmung, die insbesondere unter den Vorzeichen der Covid-19-Pandemie seit 2020 eine große (kommunikative) Herausforderung für die Ausbildungsorganisation bedeuten. Auch Fragen der (Re-)Finanzierung werden vielfach diskutiert. Gerade in Bezug auf die primärqualifizierenden Studiengänge herrscht noch an vielen Stellen Unklarheit, insbesondere bezüglich der Refinanzierung der Praxiseinsätze.

Quantitative Studie:

Erhebungswelle 1: Die Datenerhebung wurde am 30.11.2021 beendet. Die quantitativen Daten der Auszubildenden- und Studierendenbefragung wurden geprüft, aufbereitet, deskriptiv ausgewertet und in einer deskriptiven Ergebnisübersicht dokumentiert. Die qualitative Auswertung der Freitextantworten wurde mittels Kategorisierung vorgenommen.

Erhebungswelle 1b Studierende: Aufgrund der bisher geringen Fallzahlen in der Studierendenbefragung wurde die Hinzunahme weiterer Studierendekohorten abgestimmt. Mit der Erhebungswelle 1b sollen Studierende befragt werden, die das Pflegestudium 2021 begonnen haben. Mit den Vorbereitungen wurde begonnen. Anwendung findet der Fragebogen aus Erhebungswelle 1 mit kleineren technischen Anpassungen und aktualisierten Zeitangaben.

Erhebungswelle 2: Derzeit werden die Fragebögen für Erhebungswelle 2 angepasst und thematisch erweitert.

Im Rahmen der Erhebungswelle 1 wurde bei den Auszubildenden eine Stichprobe von n = 1.266 und bei den Studierenden von n = 57 erreicht. Die Auswertung der Erhebungswelle

dauert noch an. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der ersten Erhebungswelle der Studierendenbefragung vorgestellt.

Die erste Erhebungswelle der Befragung der **Studierenden** zeigt ein grundsätzlich optimistisches Bild in den primärqualifizierenden Studiengängen. Im Sinne einer Schulnote geben rund zwei Drittel der Studierenden dem Studiengang die Note „sehr gut“ (15,1 %) oder „gut“ (49,1 %). Knapp ein Drittel der Befragten bewertet das Studium befriedigend (26,4 %), genügend (7,5 %) oder ungenügend (1,9 %). Acht von zehn Studierenden (81,1 %) würden das Pflegestudium noch einmal wählen. Allerdings denkt rund jede/jeder vierte Studierende eher häufig (11,8 %), häufig (7,8 %) oder sogar sehr häufig (5,9 %) über einen Abbruch des Studiums nach.

Aus der Perspektive der Studierenden zeichnen sich zwei Bereiche ab, in denen ein Anpassungsbedarf besteht.

Finanzierung des Studiums: Für die Arbeit in den Praxiseinsätzen wird eine Bezahlung auf einem ähnlichen Niveau erwartet wie bei den Auszubildenden. Dahinter steht das Bedürfnis der Studierenden nach Anerkennung dafür, dass sie mit ihrer Arbeit in den Praxiseinsätzen ebenso substanziell zur pflegerischen Versorgung beitragen wie die Auszubildenden. Weiterhin weisen die Angaben der Studierenden auf Probleme bei der grundsätzlichen Finanzierung des Studiums hin: Nahezu zwei von drei Studierenden (64,5 %) gehen neben dem Studium einer bezahlten Tätigkeit nach, jeder dritte davon in einem Umfang von mehr als 15 Wochenstunden. Nebenerwerbstätigkeiten bilden also bei vielen Studierenden einen unverzichtbaren Teil der Studienfinanzierung und Existenzsicherung. Mit Struktur des Studiums und der Abfolge von Studium und Praxiseinsätzen im primärqualifizierenden Pflegestudium ergibt sich daraus eine hohe Belastung der Betroffenen. Sowohl Befragungsdaten als auch informelle Rückmeldungen aus den Studiengängen geben Hinweise darauf, dass die Finanzierungsproblematik derzeit wohl erheblichen Einfluss auf die Studienabbruchsentscheidungen hat.

Lernen im praktischen Teil des Studiums: Bereits in der Gesamteinschätzung wird das Lernen in den Praxiseinsätzen kritischer bewertet als das Studium an der Hochschule. Größter Kritikpunkt ist aus Sicht einiger Studierender, dass die Einsatzorte nicht ausreichend über den Wissens- und Ausbildungsstand der Studierenden informiert sind. In der Zusammenfassung weiterer Ergebnisse zum Praxislernen zeigt sich, dass in der Praxis Hintergrundwissen fehlt und Unsicherheit im Hinblick darauf besteht, wie die Studierenden eingesetzt werden sollen. Gleichzeitig äußern einige Studierende, dass sie ihr an der Hochschule erlerntes Wissen und Können in den Praxiseinsätzen nicht zur Anwendung bringen können.

3.3.2. Web-Based Training zur zielgruppengerechten Personalrekrutierung

Laufzeit: 02/2021-02/2023

Kurzbeschreibung:

Im Rahmen eines zweijährigen Forschungsprojekts entwickelt der Auftragnehmer ein Konzept für ein wissenschaftsbasiertes Web-Based Training (WBT) mit Trainerinnen und Trainern. Das WBT dient Personalverantwortlichen zur Gewinnung von Auszubildenden in den Pflegeberufen und beinhaltet u. a. eine Multiplikatorenschulung zum nachhaltigen Ergebnistransfer der Arbeiten in die Praxis.

Auftragnehmer:

Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU), Institut für Bildungskooperation Münster (IfBk) (Unterauftrag)

Themenfeld: Digitalen Wandel gestalten

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/136051.php>

Inhalt und Fragestellung:

Das BIBB hat einen Auftrag mit der Laufzeit von 24 Monaten zur Erstellung eines Konzeptes für ein wissenschaftsbasiertes Web-Based Training (WBT) mit einem/-r Trainer/-in und den dazugehörigen Begleitmaterialien vergeben, das die Gewinnung von Auszubildenden in den Pflegeberufen zum Ziel hat und durch eine Multiplikatorenschulung zum nachhaltigen Transfer der Arbeiten in die Pflegepraxis ergänzt wird. Zielgruppe sind Personalverantwortliche in Pflegeeinrichtungen und -schulen bzw. Verantwortliche in weiteren an den Pflegeausbildungen beteiligten Institutionen.

Es sollen Aspekte einer zielgruppengenauen Ansprache von Jugendlichen aller Geschlechter (m/w/d) über die Homepage, weitere Webauftritte und soziale Medien behandelt werden und hierbei kommunikationswissenschaftliche und bildungswissenschaftliche Forschungsergebnisse zu den Themen „Zielgenaue Webansprache von Jugendlichen“ und „Berufsorientierung in den Pflegeberufen“ aufgegriffen und adressatengerecht aufbereitet werden. Ziel ist eine verbesserte Personalrekrutierung unter Berücksichtigung der Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie.

Aktueller Stand des Projekts:

Die systematische Recherche ist abgeschlossen. Im Rahmen der systematischen Literaturrecherche wurden 17 von 370 Dokumenten in das Review aufgenommen und ausgewertet. Die Leitfrage des Reviews lautete: Von welchen Kennzeichen und Besonderheiten sind die unterschiedlichen pflegeberuflichen Settings geprägt und welche Konsequenzen ergeben sich für pflegeberufliches Handeln?

Die eingeschlossenen Dokumente enthalten einen spezifischen Fokus, der grundlegende Tätigkeitsbeschreibungen erschwert. Daher wurde ergänzend ein empirischer Feldzugang angestrebt, über den die jeweiligen Besonderheiten des Pflegehandelns in den angestrebten

Pflegesettings (Krankenhaus, Universitätsklinik, Pflegeheim, Psychiatrie, Rehaklinik, mobile/ambulante Pflege, Palliativpflege und Hospiz) identifiziert werden können.

Am 4. Oktober 2021 wurde ein Zusatzauftrag an die WWU vergeben, um settingspezifische Profile für die Trainingsinhalte erarbeiten zu können.

Die Besonderheiten der jeweiligen Settings erscheinen mit Blick auf die generalistische Ausbildung relevant und sind in zweifacher Hinsicht bedeutsam: Zum einen können Arbeitgeber die Charakteristika ihres Stellenangebots hinsichtlich der fachlichen und organisatorischen Besonderheiten auf der Basis dieser Erkenntnisse beschreiben, zum anderen kann das Wissen um die Settingspezifika die Auszubildenden bei der Berufsorientierung und ihrer Wahlmöglichkeit ab dem dritten Ausbildungsjahr unterstützen.

Aktuell liegen keine Studien vor, aus denen hervorgeht, worin sich die einzelnen Pflegesettings im Detail unterscheiden. Durch die Spezifikation der Pflegesettings wird die Qualität des Web-Based Trainings erhöht.

Im Rahmen des Zusatzauftrags wurde ein Fragebogen mit sechs Kategorien entwickelt, um settingspezifische Profile zu entwickeln, die eine optimierte zielgruppenspezifische Ansprache ermöglichen:

- ▶ Kategorie 1: Klientinnen- und klientennahe bzw. patientinnen- und patientennahe Tätigkeiten
- ▶ Kategorie 2: Klientinnen- und klientenferne bzw. patientinnen- und patientenferne Tätigkeiten
- ▶ Kategorie 3: Edukation der betroffenen Personen
- ▶ Kategorie 4: Interprofessionelle Zusammenarbeit
- ▶ Kategorie 5: Wechsel der zu versorgenden Personen
- ▶ Kategorie 6: Technische Ausstattung

Das Web-Based Training umfasst drei thematische Schwerpunkte: die Charakterisierung von Pflegesettings, die Berufsorientierung sowie die Nutzung sozialer Medien und die Homepagegestaltung. Derzeit läuft eine Multiplikatorenschulung mit Beratenden des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA). Im Rahmen der Multiplikatorenschulung erhalten die Teilnehmenden über die Inhalte des WBT hinaus didaktische Hinweise zur Konzeption und Durchführung der einzelnen Seminare.

3.3.3. Weiterbildung von Führungskräften

Laufzeit: 03/2021- 06/2022

Kurzbeschreibung:

Das Forschungsprojekt untersucht die gegenwärtigen Qualifikationsangebote und zukünftigen Anforderungen für Führungskräfte in der Pflege.

Auftragnehmer:

Institut Arbeit und Technik (IAT) der westfälischen Hochschule Gelsenkirchen und BIG – Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gGmbH

Bezug zur Konzentrierten Aktion Pflege (KAP): AG 2 (Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung), Handlungsfeld V, 5.1 Nummer 1

Themenfeld: Bildungsarchitektur in der Pflege

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/136207.php>

Inhalt und Fragestellung:

Die Anforderungen an Führungskräfte in der Pflege nehmen vor dem Hintergrund der neuen Qualifikationsstrukturen zu. Im Rahmen der Vereinbarungen der Arbeitsgruppe 2 der Konzentrierten Aktion Pflege soll das BIBB mit Unterstützung der Länder eine Studie durchführen, welche die bestehenden Qualifikationsanforderungen und hierfür vorgesehenen Weiterbildungen für Leitungsfunktionen in der Pflege auf Länderebene systematisch und vergleichend untersucht:

„Hierzu vereinbaren die Partner der Arbeitsgruppe 2 der Konzentrierten Aktion Pflege folgende Maßnahmen: 1. Das Bundesministerium für Gesundheit und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Durchführung einer Studie, mit der die bestehenden Qualifikationsanforderungen und hierfür vorgesehenen Weiterbildungen für Leitungsfunktionen in der Pflege auf Länderebene systematisch und vergleichend daraufhin untersucht werden, welche Kompetenzen erwartet beziehungsweise vermittelt werden. Die Länder unterstützen diese Studie. Abhängig von den Ergebnissen der Studie prüfen das Bundesministerium für Gesundheit und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit den Ländern, ob Anpassungen gesetzlicher Qualifikationsanforderungen für Leitungsfunktionen in der Pflege in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern, insbesondere bezüglich der Dauer und der Inhalte der entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen, erforderlich sind. [...]“

(KAP, AG 2 (Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung), Handlungsfeld V, 5.1 Nummer 1).

Folgende Forschungsfragen liegen dem Auftrag zugrunde:

- Welche gesetzlichen, untergesetzlichen und fachlichen Qualifikationsanforderungen bestehen gegenwärtig für Leitungs- und Führungsfunktionen in der Pflege

(Pflege im Krankenhaus und Langzeitpflege bzw. übergreifend für verschiedene Einsatzbereiche der Pflege) auf Länderebene? Welche Kompetenzen werden erwartet bzw. vermittelt?

- ▶ Welche Anforderungen für Leitungs- und Führungskräfte stellen sich an die Arbeitsorganisation und die Personalführung durch einen neuen Mix an Qualifikationen und Kompetenzen in der Pflege?
- ▶ Welche Anforderungen müssen Leitungs- und Führungskräfte bezüglich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten zur Arbeitsorganisation erfüllen?
- ▶ Gibt es Erkenntnisse darüber, wie bestimmte Kompetenzen von Leitungs- und Führungskräften zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie z. B. Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, Verringerung der Fluktuation, größerer Effizienz der Pflegedokumentation, zu verbesserten Ergebnissen bei Audits oder zu einer Verbesserung der Versorgungsqualität in der Pflege führen, und welche betrieblichen, organisatorischen und führungsbezogenen Voraussetzungen müssen vorliegen, damit diese Kompetenzen in der Praxis Wirkung entfalten können?
- ▶ Wie kann exemplarisch ein Rahmenkonzept für Führungskräfte in der Pflege beschrieben werden, das die o. g. Anforderungen und Themen abbildet?

Aktueller Stand des Projekts:

Das Projekt befindet sich in der finalen Ergebniszusammenfassung. Ein Konzept zur Weiterbildung für Führungskräfte, das die genannten Empfehlungen beinhaltet, wird derzeit formuliert. Aus der systematischen Literaturrecherche ergibt sich ein vielschichtiges Bild der pflegespezifischen Führungsanforderungen und -kompetenzen. Ein großer Teil der Beiträge bezieht sich auf die Situation in der Akutversorgung (Krankenhaus).

Die wissenschaftliche Diskussion zur Führung in der Pflege steht noch am Anfang, was sich insbesondere an der fehlenden Systematik der Forschung und auch in der Tatsache zeigt, dass der Anteil der Qualifizierungsarbeiten (insbesondere auf Masterniveau) an der berücksichtigten Literatur relativ hoch ist. Die in den Beiträgen identifizierten allgemeinen und themenspezifischen Anforderungen und daraus resultierenden Kompetenzen sind vielfältig, teils widersprüchlich und wenig systematisiert. Aus den referierten Inhalten lassen sich aber einige Themen ableiten, von denen angenommen werden kann, dass sie für die Weiterbildung pflegerischer Führungspersonen von besonderer Bedeutung sind.

Von großer Relevanz ist beispielsweise das Rollenverständnis der Führungspersonen. Insbesondere das Spannungsverhältnis zwischen ökonomischer Effizienzlogik und dem pflegerischen Anspruch (pflegerisches Berufsethos) stellt einen Schlüsselaspekt dar. Das festgestellte Identifikationsdefizit der Leitungen mit der Pflegeprofession und der Mangel an Auseinandersetzung mit berufspolitischen Themen kann als Anregung verstanden werden, diese Aspekte in den Bildungsangeboten für alle Leitungsebenen verstärkt zu berücksichtigen. Instrukтив sind auch die Beiträge zum Führungshandeln in außergewöhnlichen Situationen/Krisen sowie zum Thema Management von Veränderungsprozessen bzw. Innovationen, für welche die zentrale Kompetenz zur Gestaltung von Spielräumen von großer Bedeutung ist. Weitere Beiträge widmen sich der ethikorientierten Führung oder dem Umgang mit Gewalt gegenüber Pflegenden als Führungsanforderung.

Angesichts der in einigen Beiträgen beschriebenen Probleme mit der beruflichen Identität und der Rolle der Führungspersonen stellt sich die Frage nach der künftig erforderlichen inhaltlichen und pädagogisch-didaktischen Ausrichtung und der Organisation der Weiterbildungsangebote. Hier deutet sich ein Weiterentwicklungsbedarf an.

Bei der Recherche zu bundesweiten Angeboten wurden 369 Weiterbildungen, 71 Studiengänge sowie 205 Angebote für Fachwirte identifiziert.

Auf Grundlage der Studienergebnisse werden folgende Empfehlungen seitens des Auftragnehmers für eine grundlegende Reform der Weiterbildung ausgesprochen:

- ▶ Die Weiterbildung sollte bundeseinheitlich für alle pflegerischen Einsatzfelder und Führungsebenen systematisiert und auch hinsichtlich der Anforderungen nach SGB V und XI vereinheitlicht werden.
- ▶ Die Finanzierung der Weiterbildung sollte reformiert werden, um der gesellschaftlichen Bedeutung der Weiterbildung von Führung in der Pflege besser zu entsprechen.
- ▶ Es wird empfohlen, ein offizielles Informationsportal mit allen Weiterbildungsangeboten und Studienangeboten zu entwickeln und dauerhaft zu betreiben.
- ▶ Angeregt wird, Regelungen zur Durchlässigkeit zwischen Weiterbildungen und Studiengängen zu vereinbaren.
- ▶ Zur Sicherung der Qualität der Angebote sollte ein bundeseinheitliches Verfahren zur Akkreditierung/Zertifizierung der Weiterbildungen eingeführt werden.
- ▶ Bei der Weiterbildung sollte zwischen der unteren Führungsebene (z. B. Wohnbereich, Station, Pflegeteam) und der oberen Führungsebene (Pflegedienstleitung, Pflegedirektion) unterschieden werden.
- ▶ Die Weiterbildung sollte modular strukturiert sein und zwischen Pflichtmodulen (Basismodulen) und Wahlmodulen (Aufbaumodulen) unterscheiden. Die Pflichtmodule bilden je Führungsebene die für alle Settings relevanten Inhalte ab, die Wahlmodule beziehen sich auf settingspezifische Besonderheiten (Krankenhaus, ambulante Pflege etc.), inhaltliche Vertiefungen sowie spezielle Themen nach Interesse.
- ▶ Für die verschiedenen Führungsebenen sollten bundeseinheitlich Mindeststundenumfänge gemäß dem Anspruchsniveau der jeweiligen Führungsebene definiert werden, die durch die individuelle Kombination von Pflichtmodulen und Wahlmodulen erreicht werden. Der Umfang der Weiterbildung kann als Stundenkorridor definiert werden, wobei sich die Anforderung nach den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden richten sollte (bereits absolvierte Weiterbildung, Berufserfahrung etc.).
- ▶ Als Zulassungsvoraussetzung sollte eine Mindestberufserfahrung definiert werden.
- ▶ Es sollten Mindestanforderungen für die Lehrenden in der Weiterbildung formuliert werden.
- ▶ Die theoretischen Anteile der Weiterbildung sollten systematisch mit den konkreten Bedingungen der beruflichen Praxis verknüpft werden.
- ▶ Eine verpflichtende Begleitung der Teilnehmenden am Arbeitsplatz (Mentoring intern) im Rahmen der Weiterbildung wird angeregt. Ergänzend sollte ein externes Coaching-Angebot Teil der Weiterbildung sein. Auch langfristig begleitende Bildungsangebote sollten integriert werden.

- ▶ Es sollte verstärkt auf digitale Vermittlungsformate und kürzere Lerneinheiten gesetzt werden, auch um die zeitliche Flexibilität und Integration in den Arbeitsalltag zu verbessern und Angebote zu individualisieren. Dies entlastet Teilnehmende und Arbeitgeber gleichermaßen.
- ▶ Eine Modernisierung der Methoden/Didaktik kann die Qualität der Weiterbildung erhöhen. Alternative, innovative Vermittlungsmethoden sollten gefördert werden.

Bezüglich der Weiterbildungsinhalte zeigt die Studie auf, dass insbesondere folgende Felder künftig größere Bedeutung im Rahmen der Weiterbildungen und der Gestaltung des lebensbegleitenden Lernens haben sollten:

- ▶ Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung Stärkung des Selbstbewusstseins, Reflexion und Entwicklung der Führungsrolle, Klärung persönlicher Ansprüche und Ziele als Führungsperson,
- ▶ Förderung eines professionellen pflegerischen Selbstverständnisses, pflegefachliches Wissen und pflegewissenschaftliche Grundlagen, Kompetenz zur fachlichen Begründung pflegerischen Ressourcenbedarfs, Kompetenz zur Prioritätensetzung bei unzureichenden Ressourcen und fachlichen Begründung,
- ▶ Berufspolitik, Interessenorganisationen und Mitbestimmung,
- ▶ Unterstützung bei Machterhalt/-sicherung in oberen Leitungsgremien, Mitgestaltung bei der Organisationsentwicklung und der Verteilung finanzieller Ressourcen,
- ▶ Nutzung von betrieblichen Gestaltungsspielräumen; Innovationsmanagement, Förderung flexibler Problemlösekompetenz,
- ▶ Gesundheitsschutz und -förderung (eigene Person und Mitarbeitende),
- ▶ Personalentwicklung und Teamentwicklung, Gestaltung kontinuierlicher informeller Bildungsprozesse in der Pflege und ihrer Bedingungen, pädagogisch-didaktische Inhalte, bedarfsgerechte Gestaltung des Skill- und Grademix, Umgang mit heterogenen Pflorgeteams,
- ▶ Chancen und Risiken der Digitalisierung.

3.3.4. Qualifizierungsanforderungen Weiterbildung

Laufzeit: 05/2021-11/2022

Kurzbeschreibung:

Der Auftrag mit einer Laufzeit von 18 Monaten umfasst die Bestandsaufnahme und Systematisierung aller im Pflegebereich bestehenden Weiterbildungen mit der Zugangsvoraussetzung einer absolvierten dreijährigen Pflegeausbildung. Zudem wird der sich abzeichnende Bedarf für (Fach-)Weiterbildungen auf Basis der neuen, generalistischen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz aufgezeigt.

Auftragnehmer:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Bezug zur Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023): Handlungsfeld III, 3.4 Nr. 2 (vgl. Vereinbarungstext der Ausbildungsoffensive Pflege, S. 32)

Themenfeld: Bildungsarchitektur in der Pflege

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/137954.php>

Inhalt und Fragestellung:

Das Bildungssystem in der Pflege differenziert sich zunehmend aus. Seit Januar 2020 ist es erstmals möglich, eine Berufszulassung in der Pflege auch über ein primärqualifizierendes Studium zu erlangen. Gleichzeitig geht ein Gutachten der Universität Bremen (vgl. SOCIUM u. a. 2020) von einem erhöhten Personalbedarf insbesondere auf der Qualifizierungsstufe der Pflegehelfenden aus. Ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem in der Pflege zeichnet sich nicht nur durch vertikale Durchlässigkeit aus, sondern ermöglicht Pflegenden auch eine horizontale Spezialisierung über eine Fachweiterbildung. Der Forschungsauftrag für die Entwicklung von Qualifizierungsanforderungen für Weiterbildungen mit Anbindung an die reformierte (hochschulische) Pflegeausbildung entsteht aus den Vereinbarungen der Ausbildungsoffensive Pflege, Handlungsfeld III („Ausbildung und Qualifizierung stärken“), 3.4 („Das Tätigkeitsfeld Pflege in der neuen Ausbildung weiterentwickeln“) Nr. 2: „Die Länder prüfen die Entwicklung gemeinsamer Eckpunkte und zentraler Qualifizierungsanforderungen für Weiterbildungen im Pflegebereich. Das BIBB unterstützt die Länder bei diesen Überlegungen“.

Der Auftrag wird als wissenschaftsbasierte Vorbereitung für Anschlussaktivitäten konzipiert, um beispielsweise bundesweit die Fachweiterbildungen auf die generalistische Pflegeausbildung hin anzupassen. Das BIBB wird mit einem nach der Hälfte der Projektlaufzeit stattfindenden Workshop erste Austauschmöglichkeiten für Anknüpfungspunkte mit den Ländern schaffen.

Aktueller Stand des Projekts:

Bildungsbereich:

Die Begrifflichkeiten „Weiterbildung“ und „Fortbildung“ werden in der Weiterbildungslandschaft der Pflege nicht eindeutig verwendet. Berufliche Weiterbildung umfasst als Oberbegriff die berufliche Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, die berufliche Umschulung in anerkannte Ausbildungsberufe und Erwerbsberufe sowie die betriebliche Weiterbildung (KUTSCHA 2010; BAETHGE u. a. 2004). Weiterbildungen werden in der Pflege als längerfristige Bildungsmaßnahmen auf Grundlage einer primärqualifizierenden Ausbildung und ggf. entsprechender Berufserfahrung verstanden, was in Folge zur Übernahme von neuen Verantwortungs- bzw. Aufgabenbereichen und ggf. einer höheren Vergütung führt. Demgegenüber führen Fortbildungen (als kurzfristige Bildungsmaßnahme) zu keiner neuen Übernahme von Verantwortungs- bzw. Aufgabenbereichen mit entsprechend höherer Vergütung (KOMMISSION ZUR HOCHSCHULAUSBILDUNG FÜR LEHR- UND LEITUNGSKRÄFTE IN DER PFLEGE 1993, S. 112). In den Weiterbildungsverordnungen der Länder werden unterschiedliche Terminologien benutzt, die wiederum unterschiedliche Fachbereiche adressieren.

Kompetenzen

Es wird darüber hinaus deutlich, dass die untersuchten Dokumente unterschiedliche Kompetenzdimensionen aufgreifen: Während die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) Empfehlungen vor allem fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen als Zweck bzw. Ziele der Weiterbildungen beschreiben (vgl. DKG, § 2), wird in den Gesetzen bzw. (Ver-)Ordnungen der Länder in Abhängigkeit der Übernahme der DKG-Formulierungen deutlich, dass die Ziele bzw. die Kompetenzdimensionen (und – wenn vorhanden – auch die entsprechenden Operationalisierungen) vielfältig aufgeführt werden.

Unterrichtsform

Insgesamt lassen sich unterschiedliche Unterrichtsformen in den Weiterbildungsdokumenten der Länder identifizieren: Während die Weiterbildungen länderübergreifend in Vollzeit oder Teilzeit absolviert werden können, besteht länderspezifisch die Möglichkeit eines berufs- (z. B. Baden-Württemberg oder Brandenburg) bzw. tätigkeitsbegleitenden Formates (z. B. Berlin).

Durchführungsform

Die Weiterbildungen werden in Präsenz (bundesweit), in Fernlehre (z. B. Bayern) bzw. in digitalen (z. B. Baden-Württemberg, Hessen) Formaten durchgeführt. Somit zeigt sich auch hinsichtlich der Durchführungsform ein heterogenes Bild.

Dauer

Abhängig von der Orientierung an den DKG-Empfehlungen lassen sich in den Weiterbildungsdokumenten der Länder heterogene Stundenanzahlen bzw. Zuteilungen in Theorie und Praxis identifizieren.

Voraussetzung

Voraussetzung für eine Weiterbildung ist eine in Vollzeit absolvierte dreijährige primärqualifizierende Ausbildung in der Pflege (Pflegefachmann bzw. Pflegefachfrau, Gesundheits- und Krankenpflegende, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegende, Krankenschwestern bzw. Krankenpfleger, Kinderkrankenpflegende bzw. Kinderkrankenpfleger, Altenpflegende).

Aufbau und Form

Die Weiterbildungen im Bereich der Pflege sind (abhängig von der Orientierung an den DKG-Empfehlungen) entweder modularisiert nach Basis- und Fachmodulen (z. B. in Baden-Württemberg) oder fächerspezifisch (z. B. in Berlin) aufgebaut.

Settings

Auf Grundlage der DIP-Studie (HUNDENBORN 2022) werden unterschiedliche „Settings/Sektoren“ in der Pflege aufgegriffen: „ambulant“, „akutstationär“, „Langzeit/dauerhaft stationär“, „Rehabilitation“ sowie „Pflege und Versorgung am Lebensende“.

Weiterbildungsbezeichnungen

Die heterogenen Fachweiterbildungen zeigen sich auch in den unterschiedlichen Bezeichnungen der Abschlüsse. Im Fachbereich „Onkologie“ finden sich beispielsweise die folgenden Weiterbildungsbezeichnungen, welche die Heterogenität verdeutlichen:

Sachsen:

- ▶ „Fachaltenpflegerin/Fachaltenpfleger für Onkologie“
- ▶ „Fachgesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Fachgesundheits- und Kinderkrankenpfleger für Onkologie“
- ▶ „Fachgesundheits- und Krankenpflegerin/Fachgesundheits- und Krankenpflegerin für Onkologie“

Schleswig-Holstein:

- ▶ „Fachpfleger/Fachpflegerin für Onkologie und Palliativpflege“

Berlin:

- ▶ „Staatlich anerkannte Gesundheits- und Krankenpflegerin/Gesundheits- und Krankenpfleger für Onkologie“
- ▶ „Staatlich anerkannte Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Gesundheits- und Krankenpfleger für Onkologie“

Der beauftragte Zusatzauftrag mit zusätzlichen Interviews und einem systematischen Review startete im Februar 2022.

Aktuell werden die Ergebnisse aus den Interviews aus Meso-, Makro- und Mikroebene und dem Web Scraping geclustert.

Die quantitative Datenerhebung startete im März 2022.

3.3.5. Analyse von Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege

Laufzeit: 08/2021-08/2024

Kurzbeschreibung:

Ziel des Auftrags ist, in einem dreijährigen Projekt Faktoren für vorzeitige Vertragsauflösungen aus der Perspektive von Auszubildenden, Betrieben und Bildungsinstitutionen zu analysieren. Darauf aufbauend sind präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen zu entwickeln, zu erproben und iterativ weiterzuentwickeln.

Auftragnehmer:

Contec GmbH

Bezug zur Konzertierte(n) Aktion Pflege (KAP): AG 1 (Ausbildungsoffensive Pflege), Handlungsfeld III, 3.1, (vgl. Vereinbarungstext der KAP, S. 27)

Themenfeld: Neue Pflegeausbildung etablieren

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/152066.php>

Inhalt und Fragestellung:

Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen, insbesondere, wenn sie endgültige Ausbildungsabbrüche darstellen, verursachen Kosten und können erhebliche negative Auswirkungen nach sich ziehen, die jedoch monetär nicht genau zu beziffern sind (vgl. BMBF 2009). Allgemein ist bekannt, dass sich die grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft enttäuschter Betriebsinhaber/-innen durch Ausbildungsabbrüche verringert. Die betroffenen Jugendlichen erleben eine vorzeitige Vertragslösung oft als persönliches Scheitern und als demotivierend (vgl. BMBF 2009), wenn im Anschluss keine andere Ausbildung oder sonstige berufliche Qualifikation aufgenommen wird.

Zu unterscheiden sind „echte“ Abbrechende, die in eine ungelernete Tätigkeit oder Erwerblosigkeit münden bzw. deren Verbleib unbekannt ist, und solche, die ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb oder einem anderen Beruf fortsetzen (vgl. BMBF 2009). Der Forschungsauftrag soll neben den Vertragsauflösungen, die durch Auszubildende initiiert werden, auch betriebsseitige Vertragsauflösungen berücksichtigen.

Für die Pflege wird u. a. argumentiert, dass das Spannungsverhältnis zwischen den in der Theorie anzubahrenden Kompetenzen und der Anwendung derselben in der Pflegepraxis unter den gegebenen Rahmenbedingungen die Auszubildenden demotiviere und die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen berge (TWEINHÖFEL 2020). Im Rahmen dieses Forschungsauftrags sollen die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen aus der Perspektive der Auszubildenden, der Bildungsinstitutionen und Betriebe identifiziert werden und präventive Maßnahmen erhoben, getestet und evaluiert werden.

Der Schwerpunkt des Auftrags liegt dabei auf der Erhebung, Umsetzung und Evaluation von Präventionsmaßnahmen, die vorzeitigen Vertragslösungen entgegenwirken. Auszubildende, die ihre Ausbildung in der Pflege vorzeitig beendet haben, sollen nach dem weiteren beruflichen Werdegang befragt werden, um aufzeigen zu können, ob die vorzeitigen Vertragslösungen zu „echten“ Abbrüchen führten oder zu einem Wechsel in einen anderen Betrieb oder in einen anderen Beruf. Zudem soll im Rahmen des Auftrags die Hypothese geprüft werden, ob die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe durch Ausbildungsabbrüche sinkt.

Leitfragen für die Forschung in diesem Auftrag sind:

- ▶ Welche Maßnahmen sind geeignet, um vorzeitige Vertragslösungen zu verhindern?
- ▶ Wie können Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden?
- ▶ Warum greifen manche Präventionsmaßnahmen nicht wie gewünscht?
- ▶ Lassen sich Aspekte sozialer Ungleichheit bei den vorzeitigen Vertragslösungen identifizieren?
- ▶ Wie können Einrichtungen/TdPA (Träger der praktischen Ausbildung) Praxisanleitende für Anzeichen eines drohenden Abbruchs sensibilisieren?
- ▶ Welche Instrumente werden genutzt, um Auszubildende an die Aufgaben heranzuführen (Onboarding) und zu begleiten? (beispielsweise Fallbesprechung, AsA (Assistierte Ausbildung), Willkommenslotsen, Mentoring von höheren „Semestern“, Orientierungswochen, Lernpaten, besondere Angebote zur Prüfungsvorbereitung, Supervisionsangebote, psychosoziale Beratung)
- ▶ Wie viele Jugendliche nehmen AsA (Assistierte Ausbildung) in Anspruch? Wie wirken/funktionieren diese Instrumente in der Pflegeausbildung? Wie nutzen Einrichtungen die Instrumente, was lässt sich daraus lernen? Wie funktionieren die Instrumente der AsA?

Aktueller Stand des Projekts:

Die Arbeitspakete 2 (Analyse), 3 (Erhebung) und 5 (Projektmanagement) befinden sich derzeit in Bearbeitung. Aufbauend auf dem integrativen Review des BIBB wurden unter Berücksichtigung des dort entwickelten und benutzten Suchstrings weitere Datenbankrecherchen zu aktuellen Publikationen, die nach dem genannten Suchzeitraum veröffentlicht wurden, durchgeführt. Darüber hinaus wurde damit begonnen, zur Beschreibung der aktuellen Situation der Pflegeausbildung in Deutschland verschiedene Kennzahlen zusammenzutragen.

Am 26. November 2021 präsentierte sich das Projekt auf dem Fachworkshop „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege“ des BIBB. Dabei wurde insbesondere auch das Feedback der Teilnehmenden aus der Praxis zum Fragebogendesign aufgenommen. Eine erste Präzisierung des Erhebungsdesigns wurde in Abstimmung mit dem BIBB hinsichtlich der Bestimmung der Grundgesamtheit für die vorgesehene Erhebung vorgenommen.

Konkrete Projektergebnisse in dieser Phase sind die erweiternde Literaturrecherche (AP 2 | Analyse) sowie die Konzeptionierung des Fragebogens (AP 3 | Erhebung).

Im Zuge der erweiternden Recherchen auf Basis des integrativen Reviews zu Ausbildungsabbrüchen in der Pflege (GARCIA-GONZALEZ/PETERS 2021) konnten in der Datenbank PubMed sechs weitere Studien gefunden werden, die nach Beendigung des Suchzeitraums veröffentlicht wurden und einen thematischen Bezug zum Forschungsgegenstand aufweisen.

Zudem wurde nach der differenzierten Betrachtung der Pflegeausbildung bundesweit vor dem Hintergrund des neuen Pflegeberufegesetzes festgestellt, dass eine Eingrenzung der zu recherchierenden Kennzahlen zur Beschreibung der Ausbildungssituation (z. B. spezifische Informationen zu Ausbildungszahlen, Relation von Angebot und Nachfrage) auf die aktuellen Daten sinnvoll ist, um damit eine Vergleichbarkeit zwischen den Angaben herzustellen. Zwischenergebnisse werden laufend für die Workshopplanung und -durchführung aufbereitet. Der letzte Workshop fand am 4. März 2022 statt.

3.3.6. Elektronischer Ausbildungsnachweis

Laufzeit: 08/2021-08/2024

Kurzbeschreibung:

Zur Unterstützung einer zeitgemäßen Pflegeausbildung, soll in diesem Forschungsprojekt ein speziell für die Pflegeausbildung konzipiertes E-Learning-Tool mit integriertem digitalen Ausbildungsnachweis entwickelt werden.

Auftragnehmer:

Universität Paderborn

Themenfeld: Digitalen Wandel gestalten

Weitere Informationen:

noch keine Internetseite vorhanden

Inhalt und Fragestellung:

Digitalisierung und digitales Lernen sowie digital gestützte Selbst- und Fremdrelexion werden auch im Rahmen der Pflegebildung immer wichtiger. Derzeit existieren noch wenige speziell für die Pflegebildung konzipierte digitale Tools (vgl. TRÜBSWETTER u. a. 2019). Darüber hinaus ist es für Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) durch das am 5. April 2017 in Kraft getretene „Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes“ (Bundesgesetzblatt 2017) möglich, den Ausbildungsnachweis entweder in schriftlicher oder in elektronischer Form zu führen (vgl. § 13 Nr. 7 BBiG). Im PfIBG ist derzeit das Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises festgelegt. Um im Rahmen der Ausbildung digitale Kompetenzen anzubahnen und eine ökologisch nachhaltig orientierte Ausbildung zu gestalten, soll die Möglichkeit geschaffen werden, ein E-Learning-Tool mit integriertem Ausbildungsnachweis für die Pflegeberufe zu schaffen, dass die derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllt.

Aktueller Stand des Projekts:

Das Projekt wurde am 18. August 2021 bezuschlagt.

Ein Merkmal des zu entwickelnden Tools ist es, dass es sowohl die Dokumentation der Ausbildung berücksichtigt und somit als elektronischer Ausbildungsnachweis verwendet werden

kann als auch die Lernprozesse in der Pflegeausbildung fördert. Das Tool besteht aus einer App sowie der zugehörigen Browseranwendung. Mit ihrer Hilfe können Pflegeschulen und Lernende leichter den Anforderungen einer qualitativ hochwertigen und systematischen Ausbildung gerecht werden. Die Basis bildet hierbei die generalistische Pflegeausbildung, die die Auszubildenden zur Pflege von Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen befähigt. Grundlegend ist der Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis des BIBB, zu finden unter folgendem Link: www.bibb.de/Pflege-Ausbildungsnachweis.

Dieser ist in Form eines Lernportfolios gestaltet, beinhaltet aber vorrangig Dokumentationsbereiche und die Abbildung von Lernaufgaben. Dies wird im Projekt zur Grundlage genommen, um ein entsprechendes Lern- und Dokumentationsportfolio als E-Learning-Tool umzusetzen. Ziel ist es, Pflegeschulen, Praxisbegleitenden sowie Praxisanleitenden ein Lernangebot zu machen, das die Dokumentation erleichtert sowie Lernangebote nutzbar macht.

Das E-Learning-Tool erleichtert den Beteiligten die Nachvollziehbarkeit des Ausbildungsprozesses, fokussiert individuelle Förderung und Rückmeldung und nimmt Lernbereiche, Dokumentationsbereiche und Testbereiche auf, die durch Learning Analytics sinnvoll verbunden werden.

Durch interaktive Übungsaufgaben sowie praxisorientierte Lernaufgaben werden Lernprozesse gefördert und unterstützt. Zudem kann der Bezug zwischen theoretischem Wissen und Pflegekompetenzen mit Reflexionsanlässen einerseits sowie praktischen Erfahrungen andererseits kombiniert werden. Außerdem bietet die App Lernenden und Betreuenden die Möglichkeit, sich schnell auf digitalem Wege auszutauschen und Feedbackprozesse systematisch im Rahmen des Tools aufzunehmen. Dies trägt zu einer Individualisierung der Ausbildung bei und sichert zugleich einheitliche Dokumentationsstandards, welche der Qualitätssicherung dienen. Die Sicherung von Qualität in der betrieblichen Ausbildung bedeutet, dass Ausbildungsprozesse in den Blick zu nehmen sind. Um dem Ziel gerecht zu werden, ist es notwendig, Auszubildende zu qualifizieren und Kompetenzen zu prüfen. Daher sind Lernangebote wesentliche Bestandteile der App, die mittels Tests und Prüfungsaufgaben auch die Sicherung von Lernprozessen gewährleistet. Um eine Abbildung angemessen vorzunehmen, wird in der App sichergestellt, dass alle Ausbildungs- bzw. Pflegeinhalte angemessen erlernt werden.

Neben der Qualifizierung der Lernenden erfolgt in der App eine Verbesserung von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen. Sie wird entsprechend bewusst als Instrument zur Qualitätsentwicklung und -sicherung entwickelt und in der betrieblichen Pflegepraxis erprobt. Zur Sicherung eines regelmäßigen und einfachen Einsatzes ist die App auf unterschiedlichen digitalen Endgeräten nutzbar. Dabei steht eine Nutzung auf mobilen Endgeräten wie Smartphones, aber auch auf Tablets, im Vordergrund.

Im Tool werden praktische Unterweisungen, Arbeits- und Lernaufgaben und Praxisanleitungen genauso abgebildet wie Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche in den jeweiligen Bereichen oder Nachtdienst dokumentationen sowie Übersichten zu Urlaub und Fehlzeiten. Die App erinnert den Lernenden an anstehende Aktivitäten und sichert somit den systematischen Fortschritt im Kompetenzaufbau. Dies wird zudem unterstützt durch die Abbildung curricularer Einheiten sowie die Integration von Rückmeldemöglichkeiten und interaktiven Aufgaben zum Selbstlernen, Micro-Units und Mini-Serious Games. Praxisbeispiele als Service für Auszubildende und Praxisanleitende sorgen für Authentizität und Praxisnähe, die Mög-

lichkeit des Rückgriffs auf Vorgaben und rechtliche Grundlagen steht für eine solide Qualitätsgrundlage. Eigen- und Fremdbewertungstools runden die App ab und ermöglichen den Lernenden Einblicke in eine angemessene Bewertung und Einschätzung ihrer eigenen Person.

Aktuell sind im Projekt bereits auf Basis einer umfänglichen Literaturanalyse und auf der Grundlage von Praxisgesprächen sowie Interviews die oben beschriebenen Kernbereiche der App sowie der Browseranwendung ermittelt worden. Dabei wurde zudem eine Systematisierung der pflegerischen Aufgaben nachgezeichnet, die eine Absicherung der Vollständigkeit in der App ermöglicht. Daneben sind erste Layout-Überlegungen, Funktionsbestimmungen und eine Gesamtstrukturierung der App erfolgt. Der Verbund plant zudem für die Einführung des elektronischen Ausbildungsnachweises eine Technology Acceptance Model (TAM)-Befragung und hat auch dafür bereits einen Entwurf angefertigt.

In Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Bildungs- und Versorgungspraxis sowie durch die Erprobung von derzeit im Einsatz befindlichen Organisations- und Planungstools wurde deutlich, dass auf ein breites Spektrum von Lern- und Arbeitsaufgaben zurückgegriffen werden sollte und dass eine intuitive Benutzerführung sowie ein leichter Zugriff auf wesentliche Planungs-, Dokumentations- und Lernbereiche innerhalb der App bei der Gestaltung des E-Learning-Tools zu beachten sind. Zudem wurden die Notwendigkeit digitaler Signaturen und Handzeichen unterstrichen, die Wichtigkeit von Rückmeldemöglichkeiten an die Lernenden und deren interaktive Einbindung in Lernprozesse hervorgehoben sowie die Bedeutung von unterstützenden Hinweisen und Erinnerungen durch das System betont.

3.3.7. Teilzeitausbildung

Laufzeit: 07/2021-12/2022

Kurzbeschreibung:

In dem 18-monatigen Forschungsprojekt werden neben einer Analyse der Rahmenbedingungen von Teilzeitausbildungen zwei Handreichungen für Praxiseinrichtungen und Praxisanleitende sowie für Pflegeschulen entwickelt, in denen wesentliche Unterstützungshilfen abgebildet werden.

Auftragnehmer:

Universität Osnabrück, Fr. Prof. Dr. J. Grunau

Themenfeld: Neue Pflegeausbildung etablieren

Bezug zur Konzentrierten Aktion Pflege (KAP): AG 1 (Ausbildungsoffensive Pflege), HF 3; 3.2

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/137958.php>

Inhalt und Fragestellung:

Seit Beginn des Jahres 2020 wurden die Möglichkeiten für die Teilzeitberufsausbildung erweitert. Die Teilzeitberufsausbildung soll damit „für einen größeren Personenkreis geöffnet und zugleich attraktiver ausgestaltet werden“ (vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. Gesetzentwurf der Bundesregierung, BT-Drs. 19/10815, Vorblatt, B., Nr. 5, S. 3). Auch nach § 6 Abs. 1 PflBG kann die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann in Teilzeit absolviert werden. Die Möglichkeit, die Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren, gewährleistet eine bessere Vereinbarkeit von beispielsweise (Sorge-)Verpflichtungen oder beruflicher Tätigkeit mit der neuen Pflegeausbildung. Durch die Erweiterung der Gruppe der Ausbildungsinteressierten kann die Teilzeitausbildung auch als Baustein betrachtet werden, um die Anzahl der Auszubildenden um zehn Prozent zu steigern.

Vor diesem Hintergrund wurde dieser Forschungsauftrag durch das BIBB vergeben, um zu erfahren, wie und in welchem Umfang Teilzeitausbildungen in der Pflege genutzt werden und welche Chancen und Herausforderungen für Auszubildende, Schulen und Betriebe damit einhergehen. Im Pflegeberufegesetz werden keine Bedingungen für die Inanspruchnahme einer Teilzeitausbildung formuliert. Daher stellt sich die Frage, welche Personen die Teilzeitausbildung im Pflegeberuf aktuell wahrnehmen? Welche besonderen Bedürfnisse hat diese Personengruppe?

Im Projekt soll der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung Familienverantwortung bzw. weitere oder andere (Sorge-)Verantwortung bei Personen ohne Berufsabschluss oder in Ausbildung hat. Dabei sollte primär in den Blick genommen werden, wie Elternschaft vor und während einer Ausbildung als Möglichkeit individueller Lebensentscheidungen diskriminierungsfrei im Hinblick auf Möglichkeiten der Ausbildungsgestaltung betrachtet und besprochen werden kann. Darüber hinaus fehlen bislang Daten zu Ausbildungsinteressen und Berufsperspektiven von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss, die auch Aufschluss darüber geben könnten, welche Anforderungen und Bedarfe – gerade im Hinblick auf Familienverantwortung – berücksichtigt werden könnten, um passgenaue Übergänge in Ausbildung sowie passende Ausbildungsbedingungen zu schaffen.

Aktueller Stand des Projekts:

Der Zuschlag für das Projekt erfolgte am 07.07.2021.

Als erste Zwischenergebnisse konnten potenzielle Zielgruppen, für die eine Ausbildung in Teilzeit interessant sein könnte, weil eine Vollzeitausbildung aus zeitlichen, organisatorischen und persönlichen Gründen nicht infrage kommt, identifiziert werden. Dies sind beispielsweise

- ▶ Personen mit Erziehungsverantwortung,
- ▶ Personen mit pflegebedürftigen An- und Zugehörigen,
- ▶ Personen mit chronischen Erkrankungen,
- ▶ Personen mit Aufgaben in Politik und Ehrenamt,
- ▶ Leistungssportler/-innen,
- ▶ Personen, die bereits (z. T. langjährig) auf einem geringeren Qualifikationsniveau in der Pflege beschäftigt sind, z. B. Hilfskräfte oder Ungelernte,
- ▶ Personen mit Lernbeeinträchtigung,
- ▶ Personen, die parallel Sprach- und Integrationskurse besuchen,

- Personen, die im Sinne der Work-Life-Balance temporär oder dauerhaft in Teilzeit lernen bzw. arbeiten möchten.

In enger Abstimmung mit dem BIBB wurde ein Fragebogen für die quantitative Datenerhebung entwickelt. Die Fragebögen sind ausdifferenziert für Schulen und Einrichtungen mit und ohne Teilzeitangebot sowie für Auszubildende in Voll- und Teilzeit.

Erste Ergebnisse aus dem Projekt *Teilzeit in der Pflegeausbildung (TiPa)* zeigen, dass Teilzeitausbildungen gegenwärtig insbesondere von Frauen mit Erziehungsverantwortung in Anspruch genommen werden (Stand Februar 2022). Bildungs- und Praxiseinrichtungen, die Teilzeitausbildungen anbieten, äußern sich überwiegend positiv über die Zielgruppe und beschreiben diese als besonders motiviert, leistungsbereit, zuverlässig und selbstständig. Als Herausforderung werden organisatorische Aspekte (Urlaubsplanung, Fehlzeitenregelung) und die z. T. mangelnde Akzeptanz der Teilzeitauszubildenden in den Praxiseinrichtungen genannt. Bei den Bildungseinrichtungen werden verschiedene Modelle der Teilzeitausbildung angeboten (siehe Abbildung 2).



Abbildung 2: Beispiel für ein Information-Nugget „Zeitverteilungsmodelle in der Berufsausbildung“

Durch umfassende und transparente Teilzeitangebote können neue Zielgruppen für die Pflegeausbildung gewonnen werden. Der Ausbau der Teilzeitausbildung leistet somit einen Beitrag zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs. Zur Weiterentwicklung bedarf es eines umfassenden Informationsangebots für verschiedene Adressatengruppen, z. B. für Ausbildungsinteressierte, Schulleitungen und Lehrkräfte, Personalverantwortliche und examinierte Pflegefachkräfte in den Praxiseinrichtungen. Hierbei werden neben möglichen Umsetzungsvarianten auch organisatorische Detailfragen für die Beteiligten sowie Kooperations- und Vernetzungsangebote in den Fokus der Untersuchung gestellt.

In der Diskussion um den Ausbau der Teilzeitausbildung sollte der Blick nicht nur auf organisatorische Besonderheiten und Herausforderungen für Administration, Schulen und Praxiseinrichtungen gerichtet werden, sondern auch auf die Ressourcen der Teilzeitauszubildenden. Die Zwischenergebnisse des Projekts zeigen, dass es sich in der Regel um besonders engagierte, motivierte, leistungsbereite und zuverlässige Auszubildende handelt, von denen die Praxiseinrichtungen auch mittel- und langfristig profitieren können.

3.3.8. Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege

Geplante Laufzeit: 02/2022-08/2023

Kurzbeschreibung:

Der Auftrag untersucht auf Basis einer wissenschaftlichen systematischen Datenerhebung die Durchlässigkeit der Bildungsabschnitte in der Pflege.

Auftragnehmer:

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (Unterauftrag: Hochschule Esslingen)

Bezug zur Konzertierte(n) Aktion Pflege (KAP): AG 1 (Ausbildungsoffensive Pflege), Handlungsfeld III, 3.2, (vgl. Vereinbarungstext der KAP, S. 29)

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/152094.php>

Inhalt und Fragestellung

Durch das Pflegeberufegesetz, das zentral die in Vollzeit dreijährige berufliche Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann neu regelt sowie erstmals die Berufszulassung über ein primärqualifizierendes Studium ermöglicht, werden Fragen der Durchlässigkeit bedeutsam. Darüber öffnen sich Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten, ggf. entstehen aber auch neue Sackgassen. Im Rahmen des Forschungsauftrags soll mit einer Laufzeit von 18 Monaten auf Basis einer wissenschaftlichen systematischen Datenerhebung und vor dem Hintergrund eines theoretischen Zugangs die Durchlässigkeit der Bildungsabschnitte in der Pflege untersucht werden. Über den Auftrag soll eine systematische Darstellung der Chancen und Herausforderungen zur Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Stufen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung erarbeitet werden.

Der Auftrag ist angelehnt an die Zielformulierungen für mehr Durchlässigkeit in der Pflege in der Konzertierte(n) Aktion Pflege (Vereinbarungstext der Konzertierte(n) Aktion Pflege (KAP), AG 1 „Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023)“, Handlungsfeld III, 3.2). Zudem speist sich die Themensetzung für den Auftrag aus den Empfehlungen zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung des BIBB im Bundesanzeiger vom 02.10.2020 (BAnz AT 02.10.2020 S2).

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im Februar 2022 vergeben.

Vergaben für Forschungsprojekte in Losen (teilweise mit Teilnahmewettbewerb; Veröffentlichung in Q3 2021)

Geplante Laufzeit: 9 Monate bis 48 Monate, 09/2021 bis 05/2022 bzw. 09/2024

Der Arbeitsbereich hat in 2021 insgesamt neun Forschungsprojekte in zwei Losverfahren ausgeschrieben. Die Aufträge „Umschulungen“ und „Interprofessionelles Lernen“ konnten im zweiten, offenen Losverfahren vergeben werden. Der Auftrag „Praxisanleitung in der häuslichen Versorgung“ konnte noch nicht erfolgreich vergeben werden und befindet sich aktuell in der Überarbeitung, hier wird es voraussichtlich 2022 noch zu einer erneuten Ausschreibung unter dem aktualisierten Titel „Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit“ kommen (siehe dazu Punkt 3.1.4.).

Titel	Themenfeld	Dauer
Umschulungen (Parascho-IABi)	Neue Pflegeausbildung etablieren	48 Monate
Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung in den Pflegeschulen (DibAP)	Digitalen Wandel gestalten	36 Monate
Evaluation der berufsqualifizierenden Studienprogramme in der Pflege (PRIME)	Bildungsarchitektur	36 Monate
Lehrerbildung in den Bundesländern: Kompetenzen und Mindestanforderungen (PfleBuKoM)	Bildungsarchitektur	36 Monate
Interprofessionelles lernen (InterEdu)	Bildungsarchitektur	36 Monate
Hochschulische Pflegeausbildung und Berufseinstieg (HPA BE)	Bildungsarchitektur	24 Monate
Übergang zwischen schulischer und beruflicher Bildung (TIP regio)	Bildungsarchitektur	24 Monate
Praxisanleitung als integrierter Ausbildungsbestandteil von Bachelorstudiengängen (HOPA)	Bildungsarchitektur	30 Monate
Entwicklung (digital gestützter) kompetenzorientierter praktischer Prüfung	Bildungsarchitektur	18 Monate
Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit	Bildungsarchitektur	36 Monate

Tabelle 2: Übersicht Vergaben in Losen

Im Folgenden werden die einzelnen Lose kurz beschrieben.

3.3.9. Lehrerbildung in den Bundesländern: Kompetenzen und Mindestanforderungen (PfleBuKoM)

Laufzeit: 12/2021-12/2024

Kurzbeschreibung: Das Los untersucht die Rahmenbedingungen der Lehrerausbildung in den einzelnen Bundesländern in der Pflege und identifiziert Kompetenzen und Mindestanforderungen. Als Ergebnis sind Vorschläge zur bundesweiten Vereinheitlichung zu machen.

Auftragnehmer: Westfälische Wilhelms Universität Münster (+ Hochschule Esslingen)

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/153561.php>

Inhalt und Fragestellung:

Das Los untersucht die Rahmenbedingungen der Lehrerausbildung in den einzelnen Bundesländern in der Pflege und identifiziert Kompetenzen und Mindestanforderungen. Als Ergebnis sind Vorschläge zur bundesweiten Vereinheitlichung zu machen.

Lehrende in der Pflege sind aufgefordert, angehende Pflegende auf die Anforderungen des Berufsfelds vorzubereiten und berufliche Handlungskompetenz anzubahnen (vgl. REIBER u. a. 2015). Die Pflegeausbildung ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. In einigen Bundesländern ist ein Teil der Pflegeausbildungen im staatlichen Schulsystem verortet, die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege hingegen im Gesundheitssystem. Daraus ergeben sich auch für die Lehrenden in der Pflege sehr unterschiedliche Qualifikationswege. Lehrende im staatlichen Schulsystem werden an Universitäten ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in zwei Phasen: Die erste Phase stellt dabei das Studium dar, die zweite Phase das Referendariat. Lehrende, die an Schulen des Gesundheitswesens im Rahmen der Krankenpflegeausbildung tätig sind, werden indes häufig an Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften ausgebildet. Der Berufseinstieg erfolgt direkt nach dem Studium als vollwertige Lehrkraft (vgl. REBER u. a. 2015). Diese unterschiedlichen landesrechtlich geprägten Strukturen verhindern berufliche Mobilität der Absolventinnen und Absolventen sowie der Lehrkräfte. Dies behindert auch eine zeitnahe regionale Anpassung der Bedarfe und die stabile und gleichmäßige regionale Sicherstellung der Pflegeausbildung. Im Pflegeberufegesetz werden für Lehrende ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss auf Masterniveau für den theoretischen Unterricht und ein Hochschulabschluss für den praktischen Unterricht festgelegt.

Das Projekt befasst sich mit folgenden Forschungsfragen:

- ▶ Über welche Qualifikationen verfügen Lehrende im Bereich der Pflege derzeit?
- ▶ Welchen Bedarf an Masterstudiengängen zur Qualifizierung von Lehrenden in der pflegerischen Aus- und Weiterbildung gibt es derzeit?

- ▶ Welche Kompetenzen benötigen Lehrpersonen, um eine einzelfallorientierte Ausbildung gewährleisten zu können?
- ▶ Wie viele Studienplätze gibt es? Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, um das Studienangebot in Anspruch zu nehmen (auch Gebührenfreiheit)?
- ▶ Wie ist die universitäre Ausstattung? Wie die fachhochschulische?
- ▶ Wie lassen sich die Strukturen der Ausbildung zum Lehrer beschreiben? (Hauptfach Pflegewissenschaft ja/nein, Professur für Pflegewissenschaft/-didaktik/-pädagogik?) Welche Curricula liegen den Lehrerausbildungen zugrunde?
- ▶ Wie unterscheidet sich der Unterricht in Abhängigkeit vom Studiengang der Lehrer/-innen? Welche Auswirkungen hat der Studiengang der Pädagoginnen und Pädagogen auf die Ausgestaltung ihres Unterrichts?
- ▶ Welche Unterschiede bestehen hinsichtlich der vermittelten Kompetenzen?
- ▶ Werden Teilzeit- oder Fernstudiengänge angeboten?
- ▶ Welche curricularen Inhalte sollten in den jeweils anderen Studiengang übernommen werden?
- ▶ Welche rechtlichen Voraussetzungen für Lehrende liegen in den einzelnen Bundesländern vor?

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im Dezember 2021 bezuschlagt.

3.3.10. Evaluation Studienprogramme (PRIME)

Laufzeit: 12/2021-12/2024

Kurzbeschreibung: Das Forschungsprojekt fokussiert die Einführung der hochschulischen Erstausbildung in Form von primärqualifizierenden Studiengängen in die Praxis nach dem Pflegeberufegesetz. Die Umsetzung wird im Vorhaben mithilfe einer Dokumentenanalyse sowie leitfadengestützter Fokusgruppen und Einzelinterviews untersucht, erste Erfahrungen der Hochschulen werden analysiert.

Auftragnehmer: Katholische Stiftungshochschule München/Uni Bremen Campus GmbH/UZ Bonn

Bezug zur Konzentrierten Aktion Pflege (KAP): AG 1 (Ausbildungsoffensive Pflege), Handlungsfeld I, 1.4, Nr., 6

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/152070.php>

Inhalt und Fragestellung:

Zu den Modellstudiengängen existieren bereits erste Erkenntnisse aus Evaluationsvorhaben (vgl. DARMANN-FINCK u. a. 2016, LADEMANN u. a. 2016). Die primärqualifizierenden Studiengänge weisen eine große Vielfalt an strukturellen und curricularen Konzeptionen auf. Erwartet wird deren Vereinheitlichung nach der Überführung der hochschulischen Erstausbildung in den Regelbetrieb durch das Pflegeberufegesetz. Im Rahmen eines Forschungsauftrags sollen die strukturellen und curricularen Konzeptionen der primärqualifizierenden Studiengänge untersucht werden. Es wird auch herausgearbeitet, wo noch Herausforderungen liegen und welche Aspekte gut umzusetzen sind. Darüber hinaus ist bei der Untersuchung der Studienprogramme die Perspektive von Betrieben, Hochschulen und Studierenden zu berücksichtigen. Es werden Stärken der Umsetzung und bestehende Herausforderungen bei der Einführung der primärqualifizierenden Studiengänge analysiert.

Folgende Forschungsfragen werden bearbeitet:

- ▶ Wie wird die hochschulische Ausbildung nach Pflegeberufegesetz an den einzelnen Standorten umgesetzt?
- ▶ Welche Unterstützungsbedarfe bestehen bei der Etablierung der neuen primärqualifizierenden Studiengänge?
- ▶ Wie implementieren die Hochschulen eigene Schwerpunkte in die Studiengänge?
- ▶ Welche Veränderungen werden als Herausforderung oder als gut umgesetzt wahrgenommen und warum?
- ▶ Wie werden Curriculum und Struktur der primärqualifizierenden Studiengänge konstruiert?
- ▶ Welche Schwerpunkte werden gesetzt?
- ▶ Wie werden theoretische und praktische Inhalte eingebunden und verknüpft?
- ▶ Welche Parallelen gibt es zum Ausbildungsrahmenplan?
- ▶ Wie werden die Studierenden in theoretischen und praktischen Lernphasen betreut?
- ▶ Welches Feedback geben die Studierenden zur Einführung der neuen primärqualifizierenden Studiengänge?

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im Dezember 2021 bezuschlagt.

Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) sind seit dem Jahr 2020 neue primärqualifizierende Studienangebote entstanden. Trotz national gültiger gesetzlicher Grundlagen zeigt sich eine Varianz in der konkreten curricularen Ausgestaltung durch die Hochschulen, die Auswirkungen auf die Studierenden, die Praxiseinrichtungen und die Hochschulen hat. In drei Arbeitspaketen wird die bisherige Umsetzung des PflBG für die Hochschulen untersucht. Im ersten Arbeitspaket werden mittels Curriculumsanalyse Prüfungsordnungen, Modulhandbücher und andere Unterlagen im Hinblick auf die formale Struktur, Kompetenzziele, Inhalte und die curriculare Strukturierung untersucht. Außerdem wird analysiert, welche Schwerpunkte in den Studiengängen umgesetzt werden, wie die Ausgestaltung und Verzahnung der praktischen und theoretischen Studienanteile erfolgt und welche Parallelen sich zu den Rahmenplänen der Fachkommission nach § 53 PflBG zeigen. Im Arbeitspaket 2 werden mit Einzel- und Fokusgruppeninterviews die Perspektiven der Studiengangverantwortlichen, der Lehrenden, der Studierenden und der Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben untersucht. Leitfragen sind dabei: Werden die Ausbildungsziele aus der Perspektive der Stakeholder erreicht?

Welche Faktoren fördern oder hemmen die Erreichung der Bildungsziele in der Anlage und in der (praktischen) Umsetzung der Studienangebote?

3.3.11. Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung in den Pflegeschulen (DibAP)

Laufzeit: 12/2021-12/2024

Kurzbeschreibung: Der Auftrag untersucht die Nutzung von und Ausstattung mit digitaler Hard- und Software in den Schulen der Pflegebildung und fokussiert dabei die Effekte des DigitalPakts Schule.

Auftragnehmer: Institut Arbeit und Technik (IAT) und Westfälische Hochschule und Universität Osnabrück

Themenfeld: Digitalen Wandel gestalten

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/153557.php>

Inhalt und Fragestellung:

Das Los untersucht die Nutzung von und Ausstattung mit digitaler Hard- und Software in den Schulen der Pflegebildung und beleuchtet dabei insbesondere die Wirkungen des DigitalPakts Schule. Dazu sollen die von den Schulen entwickelten Konzepte und deren Umsetzung sowie die Erfahrungen mit der Einführung digitaler Unterstützung abgefragt und analysiert werden. Die Studie soll weiterhin aufzeigen, wie sich die Situation in Bezug auf Digitalisierung in den Pflegeschulen insgesamt darstellt und welche Rolle Förderprogramme wie z. B. der DigitalPakt Schule auf die (Qualität der) Ausbildung haben. Als Ergebnis dieser Studie soll eine an Pflegeschulen gerichtete Empfehlung zur weiteren Optimierung der Nutzung und didaktischen Einbindung digitaler Ausstattungen in den Unterricht gegeben werden.

Digitalisierung ist ein zentrales Thema, das für die Schulen in der pflegeberuflichen Bildung an Bedeutung gewinnt (vgl. SEUFERT u. a. 2018, KMK 2016). Diese Bedeutung zeigt sich von der Makroebene bildungspolitischer Entscheidungen bis hin zur konkreten Gestaltung des Unterrichts durch die einzelnen Lehrenden. Von einer Durchdringung des Schulalltags mit digitalen Medien kann für die Pflege noch nicht gesprochen werden (TRÜBESWETTER/FIFUEREDEO 2019). Derzeit wird vor allem die Ausstattung mit Hard- und Software an den Bildungseinrichtungen diskutiert (vgl. PETERS 2021). Zur Förderung der Ausstattung können Schulen im Rahmen des DigitalPakts Schule seit 2019 Mittel beantragen, wobei diese Maßnahme ihre Wirkung derzeit noch nicht vollständig entfaltet hat (vgl. BMBF 2020). Die Ausstattung mit Hard- und Software stellt zwar eine notwendige aber keine hinreichende Voraussetzung für digitale Bildung dar. Während beispielsweise die private Nutzung von Smartphones weit verbreitet ist, steht ihre berufliche Nutzung unter Auszubildenden der Pflege allenfalls am Anfang (vgl. ZARANDONA u. a. 2019). Die Förderung technischer Ausstattung in Schulen hat in früheren Zeiten dazu geführt, dass heute noch in vielen Schulen ein PC-Raum vorhanden ist. Diesen sinnvoll in das Unterrichtsgeschehen einzubinden erscheint aufgrund der Rahmenbedingungen jedoch herausfordernd. Im Rahmen dieser Konzeptions- und Entwicklungsstudie

soll aufgezeigt werden, wie das Ausstattungsniveau der Pflegeschulen ist und wie die Auswirkungen auf die (Qualität der) Ausbildung erhoben und systematisch dargestellt werden können. Darüber hinaus ist auszuführen, welche Digitalisierungskonzepte in Pflegeschulen bereits vorliegen und welche Erfahrungen die Schulen bei der Einführung und Umsetzung gemacht haben. Für das Umsetzungsprojekt soll ein Konzept zur Implementierung und wissenschaftlichen Begleitung in Pflegeschulen vorgelegt werden.

Beispiele für Forschungsfragen sind:

- ▶ Welche digitalen Ausstattungen werden in der Pflegeschule verwendet?
- ▶ Wie wirkt der DigitalPakt Schule in Institutionen der Pflegebildung?
- ▶ Wie hat sich das Ausstattungsniveau seit Einführung des DigitalPakts verändert?
- ▶ Wie werden diese digitalen Ausstattungen didaktisch sinnvoll in den Unterricht eingebunden?
- ▶ Welche pädagogisch-technischen Konzepte gibt es an den Pflegeschulen?
- ▶ Wie werden diese Konzepte umgesetzt?
- ▶ Welche Erfahrungen haben die Schulen damit gemacht?

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im November 2021 bezuschlagt.

In der Pflegeausbildung und Pflegeschulentwicklung gewinnen digitale Anwendungen an Bedeutung. Der DigitalPakt Schule schafft für Pflegeschulen in Deutschland neue Fördermöglichkeiten, um Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung voranzutreiben. Darüber hinaus unterstützen weitere Förderprogramme die Entwicklung und Erprobung digitaler Medien in der pflegeberuflichen Bildung.

Auch im Zuge der Covid-19-Pandemie war es für viele Pflegebildungseinrichtungen notwendig, ihre Angebote auf digitale Ausbildungsangebote umzustellen. Das BIBB hat ein Forschungsprojekt an die Partner, das Institut Arbeit und Technik (IAT) und die Westfälische Hochschule und Universität Osnabrück (UOS), vergeben, um Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung in den Pflegeschulen zu untersuchen.

Das Forschungsprojekt fokussiert zum einen den Status quo und den Wandel digitaler Infrastrukturen und Ausstattungsniveaus in Pflegeschulen (a). Zum anderen wird untersucht, wie digitale Anwendungen pädagogisch-didaktisch in die Pflegeausbildung eingebunden werden (b), welche Erfahrungen die Akteure in der pflegeberuflichen Ausbildung hiermit machen (c) und welche Anforderungen durch digitale Lehr- und Lernarrangements in der betrieblichen Ausbildungspraxis entstehen (d). Die Frameworks „DigCompOrg“ und „DigCompEdu“ bilden den analytischen Rahmen, das Untersuchungsdesign basiert auf einem Mixed-Methods-Ansatz. Im Ergebnis liefert das Forschungsprojekt Erkenntnisse auf folgenden Ebenen:

- ▶ Analyse des Wandels digitaler Lehr- und Lernarrangements in Pflegeschulen,
- ▶ Ableitung einer Typologie „Digitale Infrastrukturen und Bildungskonzepte in Pflegeschulen“,
- ▶ Anpassung und Weiterentwicklung der analytischen Frameworks für das Feld pflegeberuflicher Ausbildung,
- ▶ Ausarbeitung eines wissenschaftlich fundierten Konzepts zur Umsetzung und Begleitung von Digitalisierungsprozessen in der beruflichen Ausbildung an Pflegeschulen.

3.3.12. Entwicklung (digital gestützter) kompetenzorientierter praktischer Prüfung

Laufzeit: 05/2022-11/2023

Kurzbeschreibung: Im Auftrag werden vorhandene Kompetenzmodelle auf die Komptabilität mit den rechtlichen Vorgaben (vor allem dem PflBG und der PflAPrV) geprüft, darauf aufbauend und auf Basis einer Synthese wird ein Konzept für die kompetenzorientierte praktische Prüfung entwickelt. Weiterhin soll im Rahmen des Projekts geprüft werden, inwiefern eine digitale Komponente als Teil der Prüfungen sinnvoll sein könnte.

Auftragnehmer: Das Verfahren ist ausgeschrieben. Die Angebotsfrist endete am 21.03.2022.

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:
noch keine Internetseite vorhanden

Status:

Die Angebotsfrist endete im März 2022.

3.3.13. Praxisanleitung als integrierter Ausbildungsbestandteil von Bachelorstudiengängen (sowohl für berufliche als auch hochschulisch Auszubildende) (HOPA)

Laufzeit: 12/2021-05/2024

Kurzbeschreibung: Ziel dieses Auftrags ist es, ein Weiterbildungsmodul „Praxisanleitung“ zu entwickeln, das für einen primärqualifizierenden Bachelorstudiengang konzipiert wird und dort im Rahmen eines möglichen Umsetzungsprojekts pilothaft erprobt werden kann.

Auftragnehmer: Katholische Stiftungshochschule München (und Universität Bremen)

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:
<https://www.bibb.de/de/152086.php>

Inhalt und Fragestellung:

Für das primärqualifizierende Bachelorstudium in der Pflege existieren zwei Lernorte: die Hochschule als theoretischer Lernort, an dem typische Wissensbestände vermittelt werden, und die pflegerische Versorgungspraxis als praktischer Lernort, an dem typische Berufspraktiken und zentrale Werte vermittelt werden (vgl. KRUTTER 2017). Praxisanleitenden kommt hierbei eine zentrale Funktion zu, da sie als Modelle fungieren, an denen beobachtet werden kann, welche „Wissensbestände, Verhaltenswartungen und Werte mit der Rolle der Pflegefachperson einhergehen“ (KRUTTER 2017, S. 30). Praxisanleitende bieten Studierenden Anlässe, die in der Theorie erworbenen Kompetenzen zu erproben und zu vertiefen.

PFEUFER UND SCHOLL (2018) können anhand eines Abgleichs bestehender gesetzlicher Vorgaben zur Praxisanleitung und eigener empirischer Erhebungen bei Praxisanleitenden von Pflegestudierenden aufzeigen, dass eine Qualifikation der Praxisanleitenden auf Bachelorniveau als sinnvoll erachtet werden kann, nicht nur, um den erweiterten Anforderungen der hochschulischen Ausbildung gerecht zu werden, sondern auch, um als Rollenmodell in der Praxis zu fungieren.

Ziel dieses Auftrags ist es, ein Weiterbildungsmodul „Praxisanleitung“ zu entwickeln, das für einen primärqualifizierenden Bachelorstudiengang konzipiert wird, und dort im Rahmen eines möglichen Umsetzungsprojekts pilothaft erprobt werden kann. Das Weiterbildungsmodul soll als Wahlmodul konzipiert werden. Dieses Modul umfasst den gesetzlich vorgeschriebenen Umfang von 300 Stunden als Voraussetzung, um im Anschluss als Praxisanleiter/-in arbeiten zu dürfen. Es sind geeignete Maßnahmen darzustellen, die die Studierenden auf den späteren Berufsalltag und ihre Rolle als Praxisanleitung vorbereiten. Eine Öffnung des hochschulischen Angebots für berufserfahrene Pflegefachkräfte (mit mehr als zwei Jahren Berufserfahrung) und für Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen mit Berufszulassung in der Pflege ist möglich.

Folgende Leitfragen werden bearbeitet:

- ▶ Wie ist das Modul inhaltlich zu gestalten?
- ▶ Wie können berufspraktische Erfahrungsräume der Praxisanleitung im Modul integriert werden?
- ▶ Wie kann das Modul bestmöglich an die hochschulischen Inhalte des Studiums angeschlossen werden?
- ▶ Was sind sinnvolle Zugangsvoraussetzungen zum Modul (beispielsweise Berufserfahrung, eine Mindestanzahl an Praxisstunden o. Ä.)?

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im November 2021 bezuschlagt.

Es wird in einem ersten Schritt ein Weiterbildungsmodul entwickelt, das während oder nach einer hochschulischen Erstausbildung absolviert werden kann. Dabei werden didaktische Konstruktionsprinzipien, die auch in der beruflichen Weiterbildung relevant sind (beispielsweise Situations- und Kompetenzorientierung), mit hochschuldidaktischen Prinzipien wie der Orientierung am rationalen Diskurs und am forschenden Lernen kombiniert. Neben dem Modulcurriculum werden außerdem Materialien für die Umsetzung konzipiert. Im zweiten Schritt soll das Modul modellhaft an Hochschulen implementiert werden. Erfolgskriterien der zu entwickelnden Weiterbildung „Praxisanleitung“ sind auf drei Ebenen angesiedelt. Primär wird der Kompetenzzuwachs der Weiterbildungsteilnehmenden (hier bevorzugt Studierende aus primärqualifizierenden Studiengängen) intendiert. Dieser soll durch Selbstassessments und Performanzprüfungen in Realsituationen (Anleitungssituationen) erschlossen werden. Als Sekundärziel werden die Erhöhung der Pflegeskills und des Pflegewissens von Auszubildenden/Studierenden, die durch die qualifizierten Praxisanleitenden angeleitet werden, fokussiert. Dieses Sekundärziel soll durch formative Analysen des Kompetenzzuwachses und der wahrgenommenen Sicherheit erschlossen werden. Auf der tertiären Ebene wird als Fernziel und wesentlicher Antrieb des Vorhabens die Verbesserung der Versorgungssituation für zu pflegende Menschen avisiert. Die zu pflegenden Menschen profitieren von der qualitativ

hochwertigen Anleitung dabei in zweierlei Hinsicht: a) Auszubildende und Studierende entwickeln eine höhere Sicherheit in der Ausführung erlernter Pflegemaßnahmen, die sich vermutlich auch auf das Sicherheitsgefühl der zu pflegenden Menschen positiv auswirkt, und b) es werden pflegerische Maßnahmen eingesetzt, die dem aktuellen fachlichen Stand entsprechen und die Situiertheit des Falls berücksichtigen. Die Perspektive der zu pflegenden Menschen in der Anleitungssituation, einschließlich der rechtlichen (Patientenrechtegesetz) und ethischen Aspekte, soll daher im Rahmen des Projekts ebenfalls durch qualitative Methoden erschlossen werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Absolventinnen und Absolventen für die Anleitung in der hochschulischen wie auch in der beruflichen Ausbildung zuständig sind.

3.3.14. Übergang zwischen schulischer und beruflicher Bildung (TIP regio)

Laufzeit: 12/2021-12/2023

Kurzbeschreibung: Für das Forschungsprojekt sollen vorhandene Projekte recherchiert werden und systematisch analysiert werden. Daran anschließend soll ein Konzept vorgelegt werden, das sowohl Maßnahmen der Rekrutierung in allgemeinbildenden Schulen als auch Fördermaßnahmen in den ersten Monaten der beruflichen Bildung integriert. Darüber hinaus ist ein regionales Übergangsmangement zu konzeptualisieren.

Auftragnehmer: Hochschule Esslingen (und Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb, Universität Bremen)

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/152082.php>

Inhalt und Fragestellung

Das Forschungsprojekt „Transitionen in die Pflege – individuelle und regionale Ressourcen stärken (TiP-regio)“ (abweichender Projekttitel gegenüber Leistungsbeschreibung) nimmt den Übergang zwischen schulischer und beruflicher Bildung in den Blick. Ziel ist es, ausbildungsinteressierte Menschen bedarfsorientiert anzusprechen und pädagogisch von der Berufsorientierung bis hin zum ersten Ausbildungsjahr zu begleiten. Dafür werden Konzepte und Handlungsempfehlungen entwickelt, um zum einen Auszubildende für den Pflegeberuf zu gewinnen und ihnen zum anderen einen gelingenden Ausbildungseinstieg zu ermöglichen.

Beim Übergang von der Schule zur Ausbildung lassen sich die Phasen Berufsorientierung und Ausbildungseinstieg unterscheiden. Herausforderungen und vorhandene Unterstützungsangebote werden analysiert, um herauszufinden, an welchen Punkten sich wie ansetzen lässt. Bedarfe werden hier insbesondere in der Qualität berufsorientierender Praktika, im Übergangsmangement, beim ersten Praxiseinsatz sowie im Hinblick auf emotionale und sprachliche Herausforderungen gesehen.

Dementsprechend gliedert sich das Projekt in verschiedene Teilvorhaben, um die einzelnen Bereiche umfassend und systematisch untersuchen zu können. Um den Ausbildungseinstieg ganzheitlich zu betrachten und die Erfolgchancen von Auszubildenden zu erhöhen, werden alle relevanten Bezugsgruppen befragt, so z. B. Auszubildende, Verantwortliche an Pflegeschulen, Lehrende und Lernende der allgemeinbildenden Schulen oder auch Akteure des regionalen Übergangsmanagements wie Agenturen für Arbeit und Träger der Jugendhilfe. Im Ergebnis stehen dann wissenschaftlich erarbeitete Konzepte für die unterschiedlichen Teilbereiche zur Verfügung:

- ▶ für berufspädagogisch konzipierte berufsorientierende Praktika und Freiwilligendienste,
- ▶ für ein berufspädagogisches Begleit- und Unterstützungskonzept für den ersten Praxiseinsatz,
- ▶ für sprachsensiblen Pflegefachunterricht
- ▶ sowie für einen Unterrichtsbaustein zur Förderung der Emotionsregulation.

Darüber hinaus wird ein Konzept zum regionalen Übergangsmanagement gestaltet, um die erarbeiteten Maßnahmen sinnvoll in bestehende Übergangsstrukturen integrieren zu können bzw. etwaige neue Anknüpfungspunkte zu identifizieren.

Aktueller Stand des Projekts

Der Auftrag wurde im November 2021 bezuschlagt.

3.3.15. Interprofessionelles Lernen (InterEdu)

Laufzeit: 12/2021-12/2024

Kurzbeschreibung: Der Auftragnehmer entwickelt auf der Basis eines systematischen Reviews bzw. einer internationalen Recherche und Synopse ein Ausbildungskonzept sowie eine mögliche curriculare Verankerung des interprofessionellen Lernens mit dem Fokus auf die berufliche und hochschulische Pflegeausbildung.

Auftragnehmer: Universität zu Lübeck (und Christian-Albrechts-Universität zu Kiel)

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/152074.php>

Inhalt und Fragestellung:

Ziel dieses Projekts ist die Entwicklung und Erprobung eines Kerncurriculums für das interprofessionelle Lehren und Lernen in der beruflichen und der hochschulischen Pflegeausbildung in Deutschland. Das geplante Kerncurriculum soll Empfehlungen für die systematische Förderung des Erwerbs interprofessioneller Kompetenzen über den gesamten Ausbildungsverlauf hinweg und an allen Lernorten der beruflichen und der hochschulischen Ausbildung

für die Pflegeberufe geben. Das heißt, es wird aufgezeigt, in welchem Umfang, mit welchen Zielen und Inhalten sowie mit welchen Methoden interprofessionelles Lernen (IPL) zu verschiedenen Zeitpunkten sowohl in den theoretischen Unterricht, in das praktische Üben unter simulierten Praxisbedingungen (Skills Lab) und in die praktischen Ausbildungsphasen im Krankenhaus, in der Pflegeeinrichtung oder im Pflegedienst umgesetzt werden kann.

Das Curriculum soll hierbei nicht auf die Zusammenarbeit mit bestimmten Berufsgruppen begrenzt sein, wenngleich es beispielhaft die Zusammenarbeit mit verschiedenen patientennahen Gesundheitsberufen wie dem Beruf der Ärztin/ des Arztes, den Therapieberufen (Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie) und der Hebammenkunde thematisiert. Berücksichtigt werden sollen zudem die Besonderheiten verschiedener Schul- und Hochschultypen und verschiedener regionaler Gegebenheiten (ländlich/städtisch).

Das Projekt gliedert sich in zwei Phasen: Zunächst wird in der ersten Hälfte des Projektzeitraums ein vorläufiges Kerncurriculum entwickelt (Entwicklungsphase). Hierfür werden systematische Literaturrecherchen, Befragungen von Verantwortlichen, Lehrenden und Lernenden aus bereits bestehenden IPL-Initiativen in der Pflegeausbildung sowie Interviews und ein Workshop mit Expertinnen und Experten durchgeführt. In der zweiten Hälfte des Projekts wird das vorläufige Kerncurriculum an vier Pflegeschulen und in zwei Pflegestudiengängen in unterschiedlichen Regionen Deutschlands umgesetzt und dabei hinsichtlich der Machbarkeit und der Auswirkungen auf die Lernergebnisse evaluiert. Die Umsetzung soll an jedem Pilotstandort sowohl in der theoretischen als auch in der praktischen Ausbildungsphase und in unterschiedlichen Ausbildungsjahrgängen erfolgen. Die gesamte Projektarbeit wird von einem Fachbeirat begleitet, bestehend aus ca. 25 nationalen und internationalen Expertinnen und Experten im Bereich IPL in den Gesundheitsberufen.

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im November 2021 bezuschlagt.

In diesem dreijährigen Projekt wird ein longitudinales Rahmencurriculum für das interprofessionelle Lehren und Lernen in der beruflichen und der hochschulischen Pflegeausbildung entwickelt und in einer Pilotstudie erprobt. Durchgeführt wird das Projekt gemeinsam von der Sektion für Forschung und Lehre in der Pflege am Institut für Sozialmedizin, Universität zu Lübeck, und der Arbeitsgruppe Didaktik der Pflege und Gesundheitsberufe am Institut für Allgemeinmedizin an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Das zu entwickelnde Rahmencurriculum soll polyvalent, d. h. in verschiedenen Ausbildungskontexten mit unterschiedlichen Anbindungsmöglichkeiten, einsetzbar sein und soll in der interprofessionellen Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen erprobt werden (z. B. ärztliche Berufe, Therapieberufe, Hebammenkunde).

3.3.16. Hochschulische Pflegeausbildung und Berufseinstieg (HPA)

Laufzeit: 12/2021-12/2023

Kurzbeschreibung: Dieses Vorhaben konzentriert sich auf Bachelorabsolventinnen und -absolventen von primärqualifizierenden Studiengängen, ihre Berufsperspektiven und möglichen Tätigkeitsprofile in der Pflege. Vor diesem Hintergrund sind für die verschiedenen Settings Konzepte zu entwickeln, wie ein erfolgreicher Berufseinstieg für hochschulisch qualifizierte Pflegende gelingen kann, der sowohl eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherstellt als auch passende Tätigkeitsprofile für akademisch qualifizierte Pflegende und ihre Zufriedenheit im Beruf ermöglicht.

Auftragnehmer: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) (und Uni Bremen Campus GmbH, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

Themenfeld: Bildungsarchitektur

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/152078.php>

Inhalt und Fragestellung:

Dieses Forschungsvorhaben konzentriert sich auf Bachelorabsolventinnen und -absolventen von primärqualifizierenden Studiengängen und ihre Berufsperspektiven und mögliche Tätigkeitsprofile in der Pflege. In einem vom Land NRW geförderten Projekt (VAMOS NRW, Laufzeit 2017-2019; vgl. DIETERICH u. a. 2020) wurde der Erfolg der primärqualifizierenden Modellstudiengänge aus der Perspektive der Absolventinnen und Absolventen untersucht. Zentrale Erkenntnisse, die daraus resultierten, lassen sich wie folgt beschreiben:

- ▶ Akademisch qualifizierte Pflegende sind hauptsächlich in Krankenhäusern angestellt und arbeiten überwiegend in klientennahen Arbeitsfeldern, teilweise mit einem ähnlichen Aufgabenspektrum wie die beruflich qualifizierten Pflegenden. In einigen Fällen übernehmen sie zusätzliche oder andere Aufgaben.
- ▶ Ein hoher Anteil der Absolventinnen und Absolventen strebt zeitnah einen weiterqualifizierenden Master an und scheidet so teilweise aus der patientennahen Arbeit aus.
- ▶ Es gelingt bislang nur einem kleinen Teil der Kliniken, vorwiegend großen Universitätskliniken, Personalentwicklungsstrategien für die akademisch qualifizierten Pflegenden zu entwickeln (vgl. DIETERICH u. a. 2020).

Die Erkenntnisse des Projekts legen nahe, dass Bachelorabsolventinnen und -absolventen aus primärqualifizierenden Studiengängen länger in der patientennahen Versorgung tätig sind, wenn der Berufseinstieg gelingt.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine Quote von 10 bis 20 Prozent an akademisch qualifizierten Pflegefachkräften in der patientennahen Versorgung (vgl. WISSENSCHAFTSRAT 2012). Vor diesem Hintergrund sind für die verschiedenen Settings Konzepte zu entwickeln, wie ein erfolgreicher Berufseinstieg für hochschulisch qualifizierte Pflegende gelingen kann, der sowohl eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherstellt als auch berufliche Zufriedenheit

und passende Tätigkeitsprofile für akademisch qualifizierte Pflegende ermöglicht (vgl. REUSCHENBACH/ DARMANN-FINCK 2018).

Die zugrundeliegende Forschungsfrage lautet:

Wie kann ein Konzept für den Berufseinstieg für akademisch qualifiziert Pflegende aussehen, das sowohl eine qualitativ hochwertige Versorgung gewährleistet als auch passende berufliche Tätigkeitsprofile für die hochschulisch ausgebildeten Pflegekräfte ermöglicht? Zu berücksichtigen ist dabei auch die Schnittstelle zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Pflegenden.

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im November 2021 bezuschlagt.

Aufgrund demografischer Entwicklungen und der steigenden Komplexität des Pflegeberufs besteht ein zunehmender Bedarf an hochschulisch qualifizierten Pflegefachkräften. Zwar hat sich deren Anteil an den in der Pflege Beschäftigten in den letzten Jahren erhöht, dieser ist jedoch immer noch zu gering und weit entfernt von den Empfehlungen des Wissenschaftsrats.

Vor diesem Hintergrund sollen in diesem Forschungsprojekt Treiber und Hürden für einen gelingenden Berufseinstieg von hochschulisch primärqualifizierten Pflegefachpersonen identifiziert werden. Zugleich sollen Maßnahmen der Implementierung von Qualifikationsmixmodellen und darauf basierender Personalentwicklung analysiert, unter Einbindung von Theorie und Praxis weiterentwickelt und unter Berücksichtigung organisationaler Rahmenbedingungen in ein praxistaugliches Implementierungskonzept überführt werden. Ziel ist es Konzepte zu entwickeln, mit deren Hilfe hochschulisch qualifiziertem Pflegefachpersonal der Berufseinstieg erleichtert wird. Diese sollen auch dazu beitragen, dass deren systematische Einbindung in Pflegeeinrichtungen besser und nachhaltiger gelingt.

Der iterative Forschungsansatz basiert auf einem breit gefächerten Methoden-Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden. Dokumentenanalyse, Interviews, Fokusgruppen, thematische Workshops und standardisierte Befragungen sollen ein möglichst umfassendes Bild über das Themenfeld liefern und zugleich die Studierenden, Lehrenden und Arbeitgeber partizipativ in die Entwicklung der zu erarbeitenden Konzepte miteinbinden. Die Datenerhebung und -auswertung wird dabei zu gleichen Teilen vom gesamten Konsortium übernommen. Dieses besteht aus f-bb (Federführung), Universitätsmedizin Halle (Saale) der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Uni Bremen Campus GmbH.

3.3.17. Umschulungen

Laufzeit: 12/2021-12/2025

Kurzbeschreibung: Im Auftrag sind die zu entwickelnden Konzepte für die Vorbereitung und Begleitung von umschulenden Personen, die sich in einer Fördermaßnahme zur beruflichen Weiterbildung befinden, unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Bedürfnisse zu konzipieren, mit dem Ziel, auch zunehmend männliche Umschulende für die Pflege zu gewinnen. Um derartige Konzepte entwickeln zu können, sind im Rahmen der Konzeptionsphase empirische Erhebungen und sich anschließende Analysen durchzuführen.

Auftragnehmer:

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Themenfeld: Neue Pflegeausbildung etablieren

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/152090.php>

Inhalt und Fragestellung:

Umschulungen sind eine Form der beruflichen Weiterbildung, die ein Studium, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Berufserfahrung voraussetzen. Im Rahmen einer beruflichen Umschulung ist eine Förderung durch die Agentur für Arbeit (SGB III) möglich, um drohende Arbeitslosigkeit oder Berufsunfähigkeit zu vermeiden bzw. bereits bestehende Arbeitslosigkeit zu beenden.

Einer Studie von ZIEHER und AYAN (2016) zufolge weisen Teilnehmende von Umschulungen ein relativ hohes Bildungsniveau auf (ca. 10 % verfügen über einen akademischen Abschluss). Zudem verbleiben Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Umschulung langfristig im neuen Beruf, haben oft fehlende Chancen im bisherigen Tätigkeitsfeld und häufig ein großes Interesse am Pflegeberuf. Auch KRUPPE und LANG (2015) kommen in ihrer Studie zur Umschulung im Kontext der Altenpflege zu dem Schluss, dass Teilnehmende, die eine Umschulung absolvieren, zur Reduzierung des Fachkräftebedarfs beitragen können. Noch ist unklar, welche bereits bestehenden Konzepte zur Rekrutierung und Begleitung von Umschulenden während der beruflichen Ausbildung und in der Übergangsphase in den Beruf bestehen und wie diese zur generalistischen Pflegeausbildung passen.

Aus früheren Arbeiten ist bekannt, dass Frauen, vor allem in den neuen Bundesländern, geringere Chancen hatten an Umschulungsmaßnahmen insgesamt teilzunehmen (vgl. GIESEKE/WILBERS 1996). Für die Umschulungen in der Altenpflege zeigen KRUPPE und LANG (2015) in ihren Analysen auf, dass ca. 75 Prozent der Teilnehmenden Frauen im durchschnittlichen Alter von 35 Jahren waren.

Vor diesem Hintergrund sind die zu entwickelnden Konzepte für die Vorbereitung und Begleitung von umschulenden Personen, die sich in einer Fördermaßnahme zur beruflichen Wei-

terbildung befinden, unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Bedürfnisse zu konzipieren, mit dem Ziel ,auch zunehmend männliche Umschulende für die Pflege zu gewinnen.

Um derartige Konzepte entwickeln zu können, sind im Rahmen der Konzeptionsphase empirische Erhebungen und sich anschließende Analysen durchzuführen, die folgende Fragen klären:

- ▶ Welche Personen mit welchen Merkmalen nehmen eine Umschulung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann in Anspruch?
- ▶ Wie verteilen sich die Geschlechter bei den Personen, die eine Umschulung absolvieren?
- ▶ Gibt es geschlechterspezifische Anforderungen für die Gewinnung von umzuschulenden Personen?
- ▶ Welche Konzepte zur Rekrutierung und Begleitung von Umschulenden liegen bereits vor?
- ▶ Gibt es besondere Faktoren in der Pflege, die für die Durchführung von Umschulungen relevant sind?
- ▶ Warum entscheiden sich Pflegeeinrichtungen Umschulungen durchzuführen?
- ▶ Welche Erfahrungen machen Pflegeeinrichtungen mit Umschülerinnen und Umschülern?
- ▶ Welche Schwierigkeiten und positiven Aspekte gibt es bei Umschulungen in der Pflege?
- ▶ Wo gibt es Unterstützungsbedarf, z. B. beim Erreichen der Ausbildungsziele?
- ▶ Wie entwickeln sich der berufliche Verbleib und die berufliche Karriere?
- ▶ Welche Karrierepfade lassen sich aus der Analyse von Karriereverläufen von bereits umgeschulten Personen ableiten?
- ▶ Welche Rolle spielen die Jobcenter und die Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der erfolgreichen Beratung zur Umschulung?

Aktueller Stand des Projekts:

Der Auftrag wurde im Dezember 2021 bezuschlagt.

Im Zuge der Neuregelung durch das Pflegeberufegesetz (PflBG) wurden im Vorfeld Befürchtungen laut, es sei nur schwer möglich, die Umschulungen und SGB-geförderten Weiterbildungen unter dem Dach der Generalistik unterzubringen. Der „erfolgreiche“ Umschulungsberuf Altenpfleger-/in wurde in SGB III/SGB II-Maßnahmen mit der Pflegeausbildung auch schon vor der Berufsreform nicht in der Weise kohärent aufeinander abgestimmt wie bei anderen, beispielsweise nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), geregelten Umschulungen. Auch sei die Ausbildung zu komplex, so die vor Einführung des PflBG vorherrschende Meinung, um Menschen mit besonderen Berufsbiografien ausbilden zu können. Derzeit laufende Forschungen bestätigen diese grundsätzlichen Befürchtungen nicht, arbeiten jedoch an konkreten Bedarfsanalysen, Herausforderungen und Konzepten, um die Situation spezifischer Gruppen von Umschulenden zu erkennen und zu verbessern.

Bisherige Erkenntnisse:

Der seit 2003 bundeseinheitlich geregelte Ausbildungsberuf der Altenpflege wird seit Dezember 2012 dreijährig gefördert. Die Maßnahmeneintritte in die Pflegeausbildungen lagen aufgrund von aufwendigen Programminitiativen auf einem Spitzenwert von 9.700 (2019) und davor bei ca. 7.000 (2016-2018; (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2021). Nach der Pflegeberufereform sank die Zahl insofern nur leicht um ca. 300 auf 6.700 (im Jahr 2020). Die neue Ausbildungsstruktur bietet Umschülenden neue Potenziale, z. B. die Qualifikation für SGB V-Bereiche (z. B. Krankenhäuser). Die Befürchtung, dass es zu einem Zusammenbruch der Förderungen nach der Pflegeberufereform kommen könnte, ist nicht evident. Im Kursnet der BA gibt es deutschlandweit im Jahr 2022 ca. 246 Angebote zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau.

Aus der Perspektive der Auftragnehmenden sind umschulende Personen in der Pflege eine besondere Gruppe und zudem eine aus pflege- und sozialwissenschaftlicher Sicht besonders vernachlässigte Gruppe. Dies liegt daran, dass Umschulungen in der beruflichen Bildung durch viele, mitunter auch begriffliche, Raster der beruflichen Bildung fallen (beispielsweise „Ausbildung“ = „Erstausbildung“; „Weiterbildung“ ist positiver besetzt). Die Zahlen der Förderungen in der Gesundheits- und Krankenpflege liegen im marginalen Bereich von durchschnittlich 400 pro Jahr in den letzten vier Jahren vor der Berufsreform (2019: 500).

Diversifizierung von Umschülenden

Umschulungen können nach Rechtskreisen analytisch getrennt und verglichen werden: in SGB II geförderte Umschulungen (Grundsicherung) und in SGB III geförderte Umschulungen (Aufstiegsqualifizierungen). Grundsätzlich können auch dreijährige, auf den Berufsabschluss abzielende Umschulungen von kürzeren Umschulungen in der Pflege (zusätzlich Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI) in SGB III-Umschulungen unterschieden werden. Dieses Feld kann insgesamt als heterogen beschrieben werden. Die/Der nach SGB III geförderte Pflegehelfer/-in, die/der an einer Aufstiegsqualifizierung WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) teilnimmt, begegnet anderen Voraussetzungen und Verantwortlichkeiten als die/der Umschüler/-in nach SGB II. SGB II-Umschüler/-innen („Grundsicherung“) beginnen die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann neu und sind im Verhältnis jünger, im Durchschnitt 33,6 Jahre im Vergleich zu 37,2 Jahren bei SGB III-Förderungen („Aufstiegsqualifizierung“).

Die Bildungsvoraussetzungen sind in SGB III-Umschulungen höher als bei SGB II-Umschulungen: So haben im Bereich SGB III 21,4 Prozent keine Berufsausbildung und im Bereich SGB II 33,3 Prozent. In SGB III-Umschulungen bringen 13,3 Prozent eine Fachhochschulreife oder Hochschulreife mit, im SGB II-Bereich immerhin 12 Prozent. Der Anteil der Verheirateten beträgt bei SGB III 48,2 Prozent zu 13,8 Prozent Alleinerziehenden, während er bei SGB II 22,3 Prozent (verheiratet) zu 30,3 Prozent (alleinerziehend) beträgt. Der Anteil an männlichen Auszubildenden in Pflegeausbildungen ist bei Umschulungen grundsätzlich gut vergleichbar mit dem Anteil in der Pflegeerstausbildung: Er beträgt bei SGB III-Umschulungen 26,4 Prozent und bei SGB II-Umschulungen 22,1 Prozent – bei Pflegeerstausbildungen 2020 sind es 24,2 Prozent (vgl. DESTATIS 2021). Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Mangel an Konzepten und Möglichkeiten, an die meist individuell gestalteten Bildungswege anzuschließen. Didaktisch sinnvolle und machbare Anschlüsse über erwachsenenpädagogische Konzepte der Subjektorientierung oder methodisch individuelle Lernmethoden drohen bereits an einer nicht ausreichenden Qualifizierung der Lehrenden im Bereich der Pflegebildung (Schulen in freier Trägerschaft) zu scheitern. Dies führt zu Frustration und Destabilisierung

der Bildungsbiografien. Hier sollen Mehrebenenkonzepte künftig Entlastung schaffen und konkrete Ansatzpunkte aufzeigen.

Geschlecht als eine der Heterogenitätsressourcen

Ein besonderer Bedarf liegt in der Reflexion von Geschlechterstereotypisierungen im Kontext der Umschulungen. Pflege bleibt auch mit Einführung der generalistischen Ausbildung weiblich konnotiert: Gut drei Viertel (40.602) der insgesamt 53.610 Auszubildenden im neuen Beruf der Pflegefachfrau/des Pflegefachmanns waren im vergangenen Jahr Frauen (vgl. DESTATIS 2021). Erklärt wird dies mit geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen, wirkmächtigen Geschlechterkonstruktionen aufgrund gesellschaftlicher Normen sowie strukturellen Gegebenheiten im Pflegebereich.

Starre Geschlechterrollen und damit verbundene Zuschreibungen, wie sie bis heute vorherrschen, erschweren es folglich, sich für ein Berufsfeld zu entscheiden, welches ein gesellschaftliches Anerkennungsdefizit aufweist und somit eine Abwertung der eigenen Person befürchten lässt, sobald sich für Pflege und Fürsorge interessiert wird. Pflege ist nach wie vor mit hegemonialen Männlichkeitsbildern nur schwer zu vereinbaren.

Zudem gibt es weitere Aspekte, die die Entscheidungen von Umschulenden sicher beeinflussen wie z. B. Religion, kulturelle und soziale Herkunft, Migrationshintergrund, Alter, sexuelle Orientierung oder geistig-seelische bzw. körperliche Besonderheiten.

Eine diversitätssensible Konzeptentwicklung im Zusammenhang mit dem Projekt wird diesen Zusammenhängen Rechnung tragen und geschlechts- wie diversitätsspezifische Bedürfnisse berücksichtigen. So bedarf es spezifischer geschlechtersensibler Konzepte, nicht nur um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und dem Fachkräftemangel effektiver begegnen zu können, sondern auch, um den Status und das Image des Pflegeberufes zu verändern. Ziel sollte sein, auf der Basis eines gender- und diversitätsbewussten Verständnisses Umschulungen in der Pflege generell attraktiver zu machen.

Dafür ist u. a. eine Sprachbewusstheit konzeptionell mit zu verankern, da sprachliche Beschreibungen und Begriffe nicht nur einen deskriptiven, d. h. abbildenden und beschreibenden, Charakter haben, sondern auch als machtvolle Praktiken zu verstehen sind, die Erwartungen an Subjekte enthalten, soziale Prozesse performativ bestimmen und somit die (Re-)Produktion des Denk- und Sagbaren mitentscheiden. Ziel wird sein, den Pflegeberuf als heterogenen und vielfältig im Leben erlernbaren Beruf zu zeigen, in dessen Kontext vielfältige Lebenswelten und Perspektiven Berücksichtigung erfahren.

4. Externe Vernetzungsaktivitäten

Die externe Vernetzung im wissenschaftlichen Diskurs in Form von Tagungs- oder Konferenzteilnahmen und anderen Vernetzungsaktivitäten wurde auch 2021 noch durch die Covid-19-Pandemie erschwert. Im Kalenderjahr 2021 wurden bei folgenden (virtuellen) Veranstaltungen aktive Beiträge in Form von Vorträgen übernommen.

Datum	Veranstaltung	Thema
08.11.2021	Schulleitertag Caritas	Das Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf
29./30.10.2021	AG BFN-Tagung Digitalisierung in den Gesundheitsberufen	Digitales Lehren in der Pflege
29.10.2021	IQ Netzwerk NRW Themenwoche	Ausgewählte wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Pflege
16.09.2021	BWP-Jahrestagung	Symposium zum Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf
15.09./16.09.2021	INEGES-Tagung	Die Attraktivität der Pflegeberufe als Ausbildungsziel für junge Menschen in Deutschland.
20.07.2021	GuDIT Workshop Uni Osnabrück	
24.02.2021	Workshop Rat der Arbeitswissenschaft	

Tabelle 3: Übersicht zur Teilnahme an Veranstaltungen

Regelmäßig findet ein Austausch mit dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) statt. Das Beratungsteam Pflegeausbildung des BAFzA ist in verschiedenen Projekten als Multiplikator eingebunden.

Ein weiteres Austauschformat ist die regelmäßige Teilnahme an Konferenzen der Partner der Ausbildungsinitiative Pflege, in denen sich über die Implementierung der Pflegeausbildung nach dem PfIBG ausgetauscht wird.

Am 17. September 2021 fand eine virtuelle Informationsveranstaltung zum „Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf“ statt. Hier wurden exemplarisch drei Auftragnehmer von Forschungsprojekten gebeten, ihre Arbeit vorzustellen:

- ▶ „Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen“,
- ▶ „Weiterbildung von Führungskräften“ und
- ▶ „Web-Based Training“.

Ebenfalls am 17. September 2021 wurde der virtuelle Fachworkshop „Digitalisierung in der Pflegebildung“ durchgeführt. Schwerpunktthemen waren Qualifizierung des Bildungspersonals, Organisationsentwicklung und Digitale Lehr- und Lernformate.

Am 5. November 2021 fand in Essen in Kooperation mit dem Alfred-Krupp-Krankenhaus eine Fachtagung der Praxisanleitenden der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildung statt, an der der Arbeitsbereich 2.6 mit zwei Personen teilnahm.

Als letzte Veranstaltung mit Bezug zu diesem Forschungsprogramm fand am 26. November 2021 der Fachworkshop zur „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege“ statt. Der Workshop dient gemäß Handlungsfeld III, 3.1, Nr. 17 in der Ausbildungsoffensive Pflege als Basis für die Entwicklung von Handreichungen zur Begleitung von Auszubildenden und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch das BIBB.

Geplante und durchgeführte Veranstaltungen mit Forschungsbezug

Bei drei Projekten wird es 2022 eine Abschlussveranstaltung geben, auf der die Projektergebnisse vorgestellt werden:

1. „Teilzeitausbildung“,
2. „Qualifizierungsanforderungen Weiterbildung“,
3. „Weiterbildung von Führungskräften“.

Das Forschungsprogramm wird mit den weiteren Aufgaben des BIBB im Rahmen des Pflegeberufgesetzes sinnvoll verknüpft um den Praxistransfer der Forschungsergebnisse bestmöglich zu begleiten.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit entstehen Informationstexte zum Pflegeberuf und zur Ausbildung in den Pflegeberufen. Es werden Veranstaltungen durchgeführt, welche die Umsetzung der neuen Pflegeausbildung unterstützen, im Sinne der Vernetzung, aber auch dadurch, dass sie rechtliche, fachliche und methodische Aspekte beleuchten.

Im Rahmen der Unterstützung der Umsetzung der neuen Pflegeausbildung entstehen darüber hinaus zielgruppenspezifisch aufbereitete Handreichungen für die berufliche Praxis und die Pflegebildung.

Geplante und durchgeführte Veranstaltungen können dabei auch einen Forschungsbezug aufweisen, z. B. über vorbereitende Forschungsaktivitäten und die Einbindung der Ergebnisse in den Veranstaltungen.

Mithilfe von Stakeholderanalysen wird laufend analysiert, wie die Ergebnisse nachhaltig in Bildungs- und Versorgungsprozesse integriert werden können und welche aktuellen Entwicklungen im Forschungsprogramm zu berücksichtigen sind.

Publikationen

Im Rahmen des Forschungsprogramms zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf des BIBB werden, der Empfehlung des Wissenschaftsrats folgend, auch peer-reviewed Publikationen veröffentlicht.

Für das Jahr 2022 sind mindestens drei peer-reviewed Publikationen im Bereich Pflegebildung und -wissenschaft geplant. Über eigene und gemeinsame Publikationen wird auch eine Vernetzung mit der Scientific Community angestrebt. Dies erfolgt teilweise bereits über die Erstellung von Publikationen in Co-Autorenschaft.

In den Jahren 2021 und 2022 sind folgende Publikationen im Forschungsprogramm entstanden:

GARCIA-GONZALEZ, Daniel; PETERS, Miriam: Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review. Bonn 2021

GROßMANN, Daniel; OLDEN, DARIA, DORIN, Lena; MENG, Michael; PETERS, Miriam; REUSCHENBACH, Bernd: Einschätzung primärqualifizierender Pflegestudiengänge aus Studierendensicht: Ergebnisse einer bundesweiten Onlinebefragung (angenommen). In: Pflege (2022). Online first

JORDANSKY, Gabriele; PETERS, Miriam: Veränderungen von Arbeitsprozessen und beruflicher Bildung aufgrund von Digitalisierung – Gegenüberstellung von zwei ausgewählten Berufen. In: DAMHÄUSER, Berthold; KAUZ, Ralph; XUETAO, Li; MEYER, Harald; SCHAAB-HANKE, Dorothee (Hrsg.): Orientierungen (in Vorbereitung) 2022

KLEIN, Zoé; PETERS, Miriam; DORIN, Lena: Digitale Bildung in der Altenpflege – empirische Erkenntnisse zu den Bedingungen und zur Akzeptanz digitaler Tools durch Lehrende in der Altenpflegeausbildung am Beispiel Rheinland-Pfalz. In: MARCHWACKA, Maria; SCHLEINSCHOK, Magdalena (Hrsg.): Handbuch Bildungsauftrag in der Pflege (in Vorbereitung) 2022

MENG, Michael; PETERS, Miriam; DAUER, Bettina; HOFRATH, Claudia; DORIN, Lena; HACKEL, Monika: Pflegemonitoring: Hochschule. Erste Analysen des BIBB-Pflegepanels. In: Pflege und Gesellschaft 27 (2022) 1, S. 5-18

PETERS, Miriam: Bedingungen digitalen Lernens in der Altenpflege am Beispiel der Technikbereitschaft. Bonn 2021

PETERS, Miriam: Ethische Aspekte digitalen Lernens und der digital gestützten Lernstandsanalyse im Pflegeberuf und in der Pflegebildung. In: HARTMANN, Kris Vera; PRIMC, Nadia; RUBEIS, Giovanni (Hrsg.): Digitalisierung der Pflege. Interdisziplinäre Perspektiven auf digitale Transformationen in der pflegerischen Praxis (in Vorbereitung)

PETERS, Miriam; JÜRGENSEN, Anke: Prüfen in Zeiten von Corona. Eine Querschnittstudie zur Nutzung digitaler Medien und zur Umsetzung von Prüfungen in der Pflegeausbildung. In: Pflege 33 (2022) 5

PETERS, Miriam; LEY, Katharina; DÜTTORN, Nadin; GENNAT, Markus; HOFFMANN, Bernward; JEREMIAS-PÖLKING, Cornelia; KNAB, Cornelius; KREUZBERG, Tim; PECHUEL, Rasmus; SCHÜNNEMANN, Sebastian; STEFFEN, Yvonne; HÜLSKEN-GIESLER, Manfred: Learning Analytics in der

Pflegebildung: Kompetenzmessung im Mixed-Method-Design? In: Hülsken-Giesler, MANFRED; KREUTZER, SUSANNE; DÜTTHORN, NADIN (HG.) Neue Technologien für die Pflege. 1. Aufl. Göttingen 2021, S. 379-398

PETERS, Miriam; MÜLLER, Kathrin: Tracking-Systeme bei Menschen mit Demenz in der stationären Langzeitpflege – Ein integratives Review. In: Pflege 34 (2021) 1, S. 1-10

TELIERS, Johanna; PETERS, Miriam; SAUL, Surya; FALKENSTERN, Malte: Kompetenzen für die Digitalisierung in der Pflege (in Vorbereitung)

SORBER, Michaela; PETERS, Miriam; MENG, Michael: Pflegebildungsforschung in Europa- ein Umbrella Review (in Vorbereitung)

5. Literaturverzeichnis

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Der DigitalPaktschule 2020.
URL: <https://www.digitalpaktschule.de/> (Stand: 22.04.2022)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung 2009.
URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf (Stand 22.04.2022)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Statistische Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsoffensive Pflege 2021

DARMANN-FINCK, Ingrid; BAUMEISTER, Andreas; GREINER, Agnes-Dorothee: Qualifikationsmix in der stationären Versorgung im Krankenhaus. Bremen 2016

DARMANN-FINCK, Ingrid; REUSCHENBACH, Bernd: Qualität und Qualifikation: Schwerpunkt Akademisierung der Pflege. In: JACOBS, Klaus; KUHLMAY, Adelheid; GREß, Stefan; KLAUBER, Jürgen; SCHWINGER, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2018, S. 163-170

DESTATIS (Hrsg.): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2021.
URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publicationen/Downloads-Berufliche-Bildung/pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401207005.html> (Stand: 09.05.2022)

DIETERICH, Sven; GREBE, Christian; BRÄUTIGAM, Christoph; HOßFELD, Rüdiger; LATTECK, Änne-Dörte; HELMBOLD, Anke; HEIM, Stefan; BONATO, Marcellus; SCHLARMANN, Jörg G.; ADAM-PAFFRATH, Renate; SOMMER, Sascha; OETKEN, Elke; JACOBS, Nina; MIJATOVIC, Anke: Verbleib der Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in den Gesundheitsfachberufen in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse zu Beschäftigungsmerkmalen und Kompetenzen in der Berufspraxis. In: Das Gesundheitswesen 82 (2020) 11, S. 920-930

GARCIA-GONZALEZ, Daniel; PETERS, Miriam: Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17573> (Stand: 09.05.2022)

GIESEKE, Wiltrud; SIEBERS, Ruth: Umschulung für Frauen in den neuen Bundesländern. In: Zeitschrift für Pädagogik 42 (1996) 5, S. 687-702

GROßMANN, Daniel; OLDEN, Daria; DORIN, Lena; MENG, Michael; PETERS, Miriam; REUSCHENBACH, Bernd: Einschätzung primärqualifizierender Pflegestudiengänge aus Studierendensicht: Ergebnisse einer bundesweiten Onlinebefragung. In: Pflege (2022; angenommen)

HUNDENBORN, Gertrud: Systematik von Fort- und Weiterbildungen der professionellen Pflege in Deutschland. Vorstudie. URL: https://www.rotkreuzschwestern.de/content/6-politik-position/3-deutscher-pflegerat/4-weitere-informationen-und-downloads/projektbericht-_dbr_dip_vorstudie_2017_10_05-2.pdf (Stand: 02.03.2022)

JORDANSKY, Gabriele; PETERS, Miriam: Veränderungen von Arbeitsprozessen und beruflicher Bildung aufgrund von Digitalisierung – Gegenüberstellung von zwei ausgewählten Berufen. In: DAMHÄUSER, Berthold; KAUZ, Ralph; XUETAO, Li; MEYER, Harald; SCHAAB-HANKE, Dorothee (Hrsg.): Orientierungen (in Vorbereitung) 2021

KLEIN, Zoé; PETERS, Miriam; DORIN, Lena: Digitale Bildung in der Altenpflege – empirische Erkenntnisse zu den Bedingungen und zur Akzeptanz digitaler Tools durch Lehrende in der

Altenpflegeausbildung am Beispiel Rheinland-Pfalz. In: MARCHWACKA, Maria; SCHLEINSCHOK, Magdalena (Hrsg.): Handbuch Bildungsauftrag in der Pflege (in Vorbereitung) 2021

KOMMISSION ZUR HOCHSCHULAUSBILDUNG FÜR LEHR- UND LEITUNGSKRÄFTE IN DER PFLEGE (Hrsg.): Pflege braucht Eliten. Gerlingen. Bleicher 1993

KRUPPE, Thomas; LANG, Julia: Arbeitsmarkteffekte von Umschulungen im Bereich der Altenpflege. Nürnberg 2015. URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/161708> (Stand: 09.05.2022)

KRUTTER, Simon: Veränderte Rollen von PflegepädagogInnen und PraxisanleiterInnen im tertiären Ausbildungsbereich. In: EISELE, Colombine (Hrsg.): Roadmap in die Zukunft: Modelle und Überlegungen zur Ausbildung einer kommenden Generation von Pflegepersonen. Wien 2017, S. 27-41

KULTUSMINISTERKONFERENZ (Hrsg.): Bildung in der digitalen Welt. Strategie der Kultusministerkonferenz.2016. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2018/Digitalstrategie_2017_mit_Weiterbildung.pdf (Stand: 09.05.2022)

KUTSCHA, Martin: Mehr Datenschutz – aber wie? In: Zeitschrift für Rechtspolitik 43 (2010) 4, S. 112-114

LADEMANN, Julia; LATTECK, Änne-Dörte; MERTIN, Matthias; MÜLLER, Klaus; MÜLLER-FRÖHLICH, Christa; OSTERMANN, Rüdiger.; THIELHORN, Ulrike.; WEBER, Petra: Primärqualifizierende Pflegestudiengänge in Deutschland – eine Übersicht über Studienstrukturen, -ziele und -inhalte. In: Pflege & Gesellschaft 21 (2016) 4, S. 330-345

MENG, Michael; PETERS, Miriam; DAUER, Bettina; HOFRATH, Claudia; DORIN, Lena; HACKEL, Monika: Pflegemonitoring: Hochschule. Erste Analysen des BIBB-Pflegepanels. In: Pflege und Gesellschaft 27 (2022) 1, S. 5-18

NAUMANN, Daniel: Vergaberecht. Grundzüge der öffentlichen Auftragsvergabe. Leipzig 2018

PETERS, Miriam; FALKENSTERN, Malte; MENG, Michael; SCHEELE, Melanie; DORIN, Lena: Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf. Für den Zeitraum 06/2020-12/2021. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17781> (Stand: 09.05.2022)

PETERS, Miriam: Ethische Aspekte digitalen Lernens und der digital gestützten Lernstandsanalyse im Pflegeberuf und in der Pflegebildung. In: HARTMANN, Kris Vera; PRIMC, Nadia; RUBES, Giovanni (Hrsg.): Digitalisierung der Pflege. Interdisziplinäre Perspektiven auf digitale Transformationen in der pflegerischen Praxis (in Vorbereitung)

PETERS, Miriam: Bedingungen digitalen Lernens in der Altenpflege am Beispiel der Technikbereitschaft. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17016?msckid=999c0ecdcf7511ec8ec199b4c4ff1ab8> (Stand: 09.05.2022)

PETERS, Miriam; JÜRGENSEN, Anke: Prüfen in Zeiten von Corona. In: Pflege. Online first (2022)

PETERS, Miriam; LEY, Katharina; DÜTTORN, Nadin; GENNAT, Markus; HOFFMANN, Bernward; JEREMIAS-PÖLCKING, Cornelia; KNAB, Cornelius; KREUZBERG, Tim; PECHUEL, Rasmus; SCHÜNEMANN, Sebastian; STEFFEN, Yvonne; HÜLSKEN-GIESLER, Manfred: Learning Analytics in der Pflegebildung: Kompetenzmessung im Mixed-Method-Design? In: HÜLSKEN-GIESLER, Manfred; KREUTZER, Susanne; DÜTTORN, Nadin (Hrsg.): Neue Technologien für die Pflege. 1. Aufl. Göttingen 2021, S. 379-398

- PETERS, Miriam; MÜLLER, Kathrin: Tracking-Systeme bei Menschen mit Demenz in der stationären Langzeitpflege – Ein integratives Review. In: Pflege 34 (2021) 4, S. 1-10
- PETERS, Miriam; TELIEPS, Johanna; SAUL, Surya; FALKENSTERN, Malte: Kompetenzen für die Digitalisierung in der Pflege. (in Vorbereitung)
- PFEUFER, Patrick; SCHOLL, Hannah: „Die erwarten hochkompetente Anleiter“: Praxisanleitung von Pflegestudierenden. Köln 2018. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17781> (Stand: 09.05.2022)
- REIBER, Karin, WINTER, Maik. MOSBACHER-STRUMPF, Sascha (Hrsg.): Berufseinstieg in die Pflegepädagogik. Eine empirische Analyse von beruflichem Verbleib und Anforderungen. Detmold 2015
- SEUFERT, Sabine; GUGGEMOS, Josef; TARANTINI, Eric: Digitale Transformation in Schulen – Kompetenzanforderungen an Lehrpersonen 36 (2018) 2, S. 175-193
- SOCIUM FORSCHUNGSZENTRUM UNGLEICHHEIT UND SOZIALPOLITIK; INSTITUT FÜR PUBLIC HEALTH UND PFLEGEFORSCHUNG (IPP); INSTITUT FÜR ARBEIT UND WIRTSCHAFT (IAW); KOMPETENZZENTRUM FÜR KLINISCHE STUDIEN BREMEN (Hrsg.): Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM) (2020). URL: <https://doi.org/10.26092/elib/294> (Stand: 09.05.2022)
- SORBER, Michaela; PETERS, Miriam; MENG, Michael: Pflegebildungsforschung in Europa – ein Umbrella Review (in Vorbereitung)
- TRÜBSWETTER, Angelika; FIGUEREDO, Lina: Digitalisierung in der deutschen Pflegeausbildung: Potenziale und Herausforderungen des AKOLEP-Projekts. Ein explorativer Zugang. In: Pflege 32 (2019) 6, S. 343-352
- TWENHÖFEL, Ralf; MACHL, Verena; MEMMEL, Doris: Praxisschock, Demotivation und Ausbildungsabbruch? In: Padua 15 (2020) 2, S. 107-112
- WISSENSCHAFTSRAT (Hrsg.): Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen. Berlin 2012
- ZARANDONA, Jagoba; HOYOS CILLERO, Itziar; ARRUE, Marta: Teaching and learning about stroke care in undergraduate nursing students: A scoping review of the literature. In: Nurse education today 82 (2019), S. 67-73
- ZIEHER, Jürgen; AYAN, Türkan: Fachkräftesicherung durch Quereinsteiger. In: Blätter der Wohlfahrtspflege (BdW) 163 (2016) 1, S. 23-25



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

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