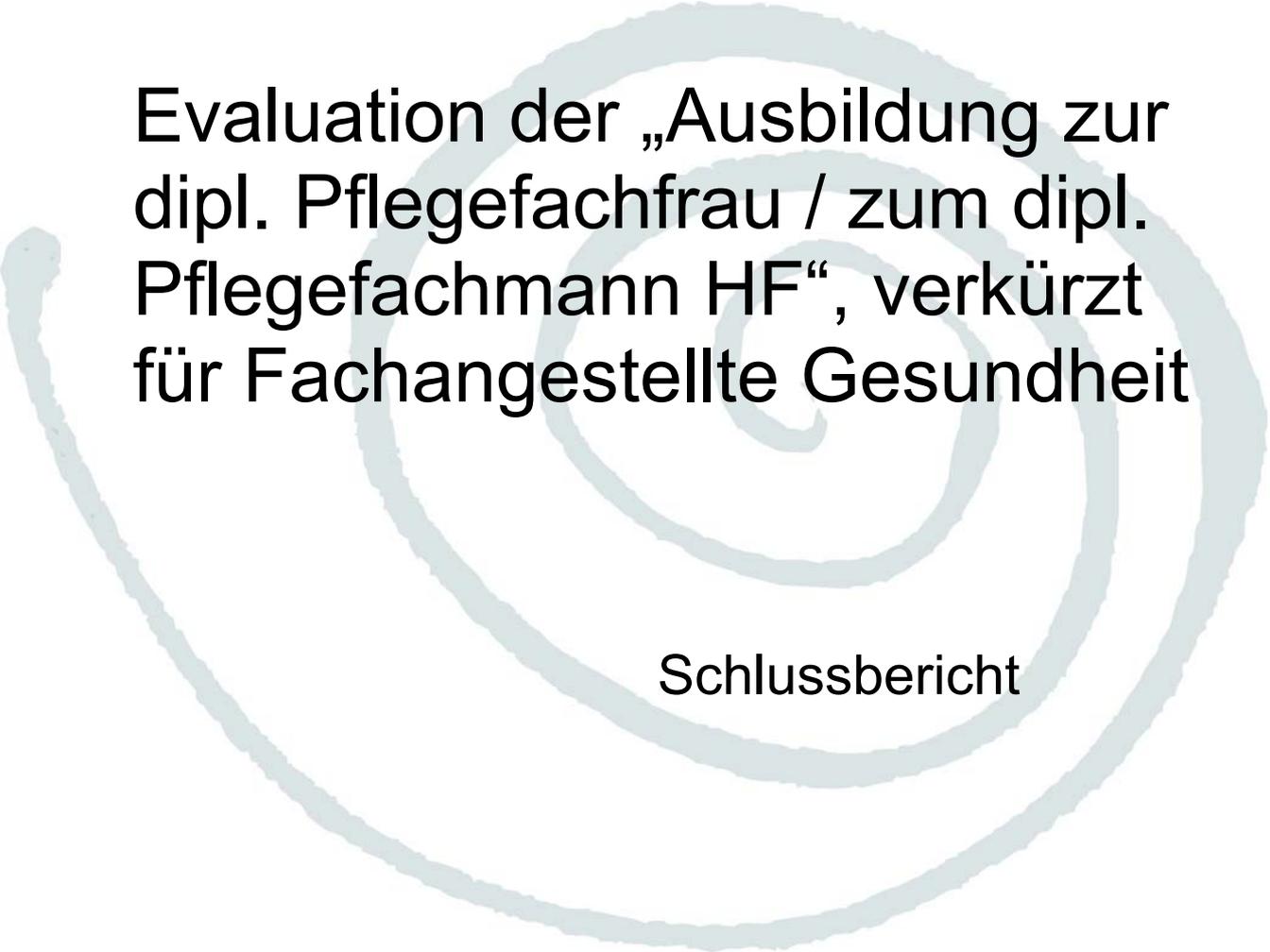


Im Auftrag des
Bundesamts für Berufsbildung und Technologie



Evaluation der „Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF“, verkürzt für Fachangestellte Gesundheit

Schlussbericht

Erarbeitet durch:



Forschung, Beratung, Projektmanagement
Lavaterstrasse 66, 8002 Zürich
Tel. + 41 44 286 75 75 Fax. +41 44 286 75 76
email: econcept@econcept.ch
www.econcept.ch

in Zusammenarbeit mit der



Fachbereich Gesundheit,
Tellstrasse 2, 9000 St. Gallen

AutorInnen:

| | |
|------------------|---|
| Yvonne Kaufmann | dipl. Natw. ETH, NDS in Evaluation Uni Bern, e c o n c e p t |
| Gabriele Gsponer | dipl. ing. agr. TU München, e c o n c e p t |
| Heidi Zeller | Master in Nursing Science, FHS St.Gallen |

Dateiname:
Speicherdatum:

764_be_schlussbericht_final.doc
11. Dezember 2006

Inhalt

| | |
|---|------------|
| Glossar der verwendeten Abkürzungen..... | III |
| Zusammenfassung..... | Z-1 |
| 1 Der verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF | 1 |
| 1.1 Hintergrund..... | 1 |
| 1.2 Curriculum und Ausbildungsinhalte des Ausbildungsgangs HF Pflege..... | 3 |
| 2 Evaluationsauftrag und Hintergrund..... | 6 |
| 2.1 Gegenstand und Ziele der Evaluation | 6 |
| 2.2 Fragestellungen der Evaluation..... | 7 |
| 3 Methodologie..... | 8 |
| 3.1 Wirkungsmodell und Evaluationsansatz..... | 8 |
| 3.2 Übersicht über die eingesetzten Methoden | 9 |
| 3.3 Grenzen der Evaluation..... | 11 |
| 4 Ergebnisse der Evaluation | 12 |
| 4.1 Gesetzliche Grundlagen und Rahmenlehrplan..... | 12 |
| 4.1.1 Bildungslandschaft und gesetzliche Grundlagen | 12 |
| 4.1.2 Rahmenlehrplan..... | 15 |
| 4.1.3 Fazit des Evaluationsteams | 15 |
| 4.2 Analyse des Prüfungsverfahrens und Überprüfung der Kompetenzen | 16 |
| 4.2.1 Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse | 16 |
| 4.2.2 Aussagen der interviewten ExpertInnen | 22 |
| 4.2.3 Aussagen der interviewten Ausbildungsverantwortlichen..... | 23 |
| 4.2.4 Fazit des Evaluationsteams und Beantwortung der Evaluationsfragestellung 1..... | 26 |
| 4.3 Ermittlung der Risiken und Chancen für die Arbeitgebenden..... | 28 |
| 4.3.1 Aussagen der interviewten Personen | 28 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 4.3.2 | Fazit des Evaluationsteams und Beantwortung der Evaluationsfragestellung 2..... | 31 |
| 4.4 | Analyse des Kontexts und weiterer Einflussfaktoren..... | 32 |
| 4.4.1 | Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse | 32 |
| 4.4.2 | Aussagen der interviewten Personen | 36 |
| 4.4.3 | Fazit des Evaluationsteams und Beantwortung der Evaluationsfragestellung 3..... | 42 |
| 4.5 | Handlungsbedarf für eine erfolgreiche Weiterführung des verkürzten Bildungsgangs | 43 |
| 4.5.1 | Aussagen der interviewten Personen | 43 |
| 4.5.2 | Fazit des Evaluationsteams | 45 |
| 4.6 | Übertragbarkeit auf die Schweiz..... | 45 |
| 5 | Folgerungen und Empfehlungen | 47 |
| 6 | Literatur | 49 |
| | Anhang..... | 50 |
| | A-1 Projekt "Neue Bildungssystematik Umsetzung FaGe" | 50 |
| | A-2 Vergleich der Ausbildungsziele der HFGZ mit den Zielen des Rahmenlehrplans in den Kompetenzbereichen | 51 |
| | A-3 Taxonomiestufen | 52 |
| | A-4 Taxonomien – schriftliche Prüfungen und Fallstudie..... | 54 |
| | A-4.1 Lernzielstufung für den Bereich Wissen, Erkenntnisse | 54 |
| | A-4.2 Taxonomien – LTT | 55 |
| | A-5 Befragungen..... | 56 |
| | A-5.1 Interviewte Personen..... | 56 |
| | A-5.2 Gesprächsleitfäden..... | 57 |

Glossar der verwendeten Abkürzungen

| | |
|-----------|--|
| ABU | Allgemeinbildender Unterricht |
| ACB | Alte Menschen – Chronisch Kranke – Behinderte |
| BBG | Berufsbildungsgesetz |
| BBT | Bundesamt für Berufsbildung und Technologie |
| BBV | Berufsbildungsverordnung |
| BKU | Berufskundlicher Unterricht |
| EFZ | Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis |
| EVD | Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement |
| FaGe | Fachangestellte Gesundheit |
| HF | Höhere Fachschule |
| HFGZ | Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz |
| KJFF | Kind – Jugend – Frau – Familie |
| KSL | Kantonsspital Luzern |
| LAP | Lehrabschlussprüfung |
| LTT | Lernort Training & Transfer |
| MiVoHF | Verordnung des Eidg. Volkswirtschaftsdepartement über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der Höheren Fachschulen |
| Oda Santé | Nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit |
| RLP | Rahmenlehrplan |
| SBBK | Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz |
| SDK | Sanitätsdirektorenkonferenz (= heutige Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK) |
| SKP | Schweizerische Konferenz Pflegebildung im Tertiärbereich |
| SRK | Schweizerisches Rotes Kreuz |
| ÜK | Überbetrieblicher Unterricht |
| ZIGG | Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe |

Zusammenfassung

Ausgangslage

In der Zentralschweiz läuft seit Oktober 2005 ein von drei auf zwei Jahre verkürzter "Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF" für ausgebildete Fachangestellte Gesundheit (FaGe).

Die individuelle Ausbildungsverkürzung für eine Gruppe von FaGe an der HFGZ wurde vom SRK gemäss Ziffer 2.3 der Bestimmungen für die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann (SRK 2002) unter folgenden Bedingungen bewilligt:

- Externe Evaluation nach dem 1. Ausbildungsjahr
- laufende Anpassungen
- SRK-Examensbesuch am Ende des Bildungsgangs

Der verkürzte Ausbildungsgang überspringt das 1. Ausbildungsjahr (Basis) und steigt direkt ins 2. Jahr (Aufbau) ein. Die HFGZ setzte bei der Konzeption des verkürzten Bildungsgangs voraus, dass die Studierenden die Kompetenzen des ersten Jahres grossmehrheitlich während der FaGe-Ausbildung erwarben.

Evaluationsauftrag

Gegenstand der Evaluation ist der an der HFGZ seit Oktober 2005 laufende verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF. Im Vordergrund der Untersuchung steht dabei die Beurteilung der Kompetenzentwicklung der Ausbildung mit Blick auf die entsprechenden Rahmenbedingungen sowie die lokale und gesamtschweizerische berufsspezifische Bildungslandschaft.

Die Evaluation soll folgende vier **Fragestellungen** beantworten, wobei die Nummerierung die Gewichtung der Fragestellungen wiedergibt.

1. In welchem Masse ist die verkürzte Diplom-Pflegeausbildung geeignet, den AbsolventInnen die im Rahmenlehrplan 2003 geforderten Kompetenzen zu vermitteln? Gibt es dabei grundsätzliche Unterschiede in Bezug auf die einzelnen Kompetenzbereiche?
2. Welche Chancen und Risiken birgt eine verkürzte Diplom-Pflegeausbildung für die Anspruchsgruppe Arbeitgebende?
3. Welches sind lokal spezifische förderliche und/oder hinderliche Rahmenbedingungen der direkt in das 2. Jahr eintretenden Auszubildenden?

4. In welchem Masse können die im untersuchten Fall gewonnenen Erkenntnisse aus der Zentralschweiz auf die ganze Schweiz übertragen werden? Welche Erkenntnisse über Kompetenzentwicklung sind aus der Untersuchung des Einzelfalls für den RLP Pflege von Bedeutung?

Methodologie, Grenzen der Evaluation

Die Evaluation ist hauptsächlich als **Soll-Ist-Vergleich** konzipiert. Neben der Analyse der gesetzlichen Grundlagen und Dokumenten wurden folgende Datenerhebungen durchgeführt:

- Explorative halb-strukturierte Interviews mit den Mitgliedern der Schulleitung der HFGZ sowie mit VertreterInnen des BBT und SRK,
- Problemzentrierte mündliche Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen von Studierenden des 1. verkürzten Ausbildungsgangs (Studienbeginn Herbst 2005), PflegeexpertInnen und weiteren Schlüsselpersonen,
- Problemzentrierte telefonische Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen von Studierenden des zweiten verkürzten bzw. des ersten 3-jr. Ausbildungsgangs (Studienbeginn Herbst 2006).

Die hier vorliegende Evaluation weist folgende **Grenzen** auf:

- Der zu untersuchende verkürzte Ausbildungsgang ist gesamtschweizerisch gesehen ein bisher einmaliger Pilotlauf. Dazu kommt, dass die Beurteilung bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr erfolgen muss. Der Pilotversuch konnte also nur beschränkt seine Wirkung entfalten und alle Beteiligten konnten nur erste Erfahrungen sammeln. Es können somit erst vorläufige Aussagen zum Ergebnis gemacht werden. Da die Evaluation in erster Linie formativ angelegt ist, fällt dies jedoch weniger ins Gewicht.
- Es gibt keine Kontrollgruppenvergleiche, welche auf dem gleichen Ausbildungskonzept basieren. So gibt es an der HFGZ (noch) keinen 3-jährigen Ausbildungsgang, der heute als Vergleich herangezogen werden kann.
- Die kleinen Fallzahlen (26 Auszubildende, 1 Jahrgang, 1 Ausbildungsjahr) sind eine enge Basis für Verallgemeinerungen. Die gemachten Verallgemeinerungen sind somit wenig abgestützt.

Wichtigste Ergebnisse

Gesetzliche Grundlagen und Rahmenlehrplan

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen ist eine Verkürzung um 12 Monate möglich, sofern bisherige Lebens- und Berufserfahrung angemessen berücksichtigt werden können. Hinsichtlich Dauer der Verkürzung entspricht das Vorgehen in der Zentralschweiz aus unserer Sicht demzufolge den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Klärungsbedarf besteht jedoch im Hinblick auf die Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen (individualisiert und/oder standardisiert) und damit auch in Bezug auf die Frage der Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung.

Bezüglich Zulassung bzw. Selektionierung der Lernenden äussert sich der Gesetzgeber dahingehend, dass Umfang und Inhalt der Eignungsabklärungen von den Bildungsanbietern geregelt werden (MiVoHF Art. 13). In der Zentralschweiz hat die HFGZ die Eignungsabklärung an die Betriebe delegiert. Vorgaben in Form eines standardisierten Bewerbungs- und Anstellungsverfahrens ermöglichen eine standardisierte und vergleichbare Handhabung. Das in der Zentralschweiz gewählte Vorgehen steht unseres Erachtens somit in keinem Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen.

Analyse des Prüfungsverfahrens und Erreichung der Kompetenzen

Die Zielvorgaben der HFGZ für die 2. Ausbildungsphase entsprechen sowohl inhaltlich als auch bezüglich des Niveaus den Zielen/Kompetenzen im Rahmenlehrplan.

Die Formen, die Durchführung sowie die inhaltliche Ausrichtung der Lernerfolgskontrollen entsprechen den formalen Vorgaben (Rahmenlehrplan, Ausbildungsziele, pädagogische Grundsätze, Promotionsordnung).

Mit der schriftlichen Arbeit (Fallstudie) und den Lernzielüberprüfungen im Lernbereich LTT werden die Studierenden in den verschiedenen Bereichen des Wissens, der Handlungen und der Sozial-/Selbstkompetenz auf unterschiedlichen Taxonomiestufen geprüft. Das Anspruchsniveau entspricht den Ausbildungszielen und die Kombination dieser beiden Formen der Leistungsbeurteilung fördert die Erreichung dieser. In den schriftlichen Prüfungen werden die Studierenden in erster Linie im Bereich Wissen & Erkenntnisse auf einer eher niedrigen Taxonomiestufe (einseitig) geprüft.

Die Vielfalt und Angemessenheit der Lernerfolgskontrollen sind mit den gewählten Leistungsnachweisen gewährleistet. Mit Ausnahme der Praktikumsqualifikation, die überarbeitet werden sollte, sind alle Prüfungsverfahren und Leistungsbe-

urteilungen transparent und allen an der Ausbildung Beteiligten im Voraus bekannt.

Die Prüfenden in Praxis und Schule verfügen in ausreichendem Masse über die fachlich-methodischen Qualifikationen.

Auffallend ist die hohe Anzahl Studierender mit ungenügenden Leistungen in den schriftlichen Prüfungen, obwohl die Prüfungsfragen auf einer unteren Taxonomiestufe formuliert sind. Dies erfordert einerseits eine Überprüfung der Vorkenntnisse der Studierenden und andererseits vermutlich eine Anpassung der Lehr- und Lernformen im Unterricht.

Zusammenfassend sind die ExpertInnen der Meinung, dass die FaGe die geforderten Kompetenzen in der verkürzten HF-Ausbildung erreichen. Allgemein wird festgestellt, dass die Fach- und Methodenkompetenz eher im unteren Bereich des geforderten Niveaus liegt. In den Bereichen sozial-kommunikative und personale Kompetenzen gelingt es, abgesehen von einigen Ausnahmen, das geforderte Niveau zu erreichen. Die Fähigkeiten der FaGe sind zentral im Hinblick auf den erfolgreichen Abschluss der verkürzten HF-Ausbildung. Dies weist auf die Bedeutsamkeit einer sorgfältigen Selektion hin.

Aufgrund dieser Feststellungen beantworten wir die Evaluationsfragestellung 1 wie folgt:

Beantwortung der Fragestellung 1: Erreichung der Kompetenzen

Die Studierenden, welche nach dem 1. Prüfungsblock verblieben sind, haben die geforderten Kompetenzen bisher mehrheitlich erreicht. Am ehesten werden Schwächen in den Fach- und Methodenkompetenzen festgestellt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Studierenden bei Abschluss der Ausbildung die geforderten Kompetenzen ohne zusätzliche Unterstützungsmassnahmen erreichen werden.

Die Erreichung der geforderten Kompetenzen ist nur möglich, weil alle Beteiligten (Studierende, Betriebe, HFGZ) Überdurchschnittliches leisten und viel Engagement zeigen. Die Verkürzung der Ausbildung auf zwei Jahre wird auch in Zukunft mit einem hohen Betreuungsaufwand verbunden sein.

Der verkürzte Bildungsgang weist noch Schwachstellen auf, die von den Verantwortlichen grösstenteils erkannt wurden. Verbesserungsmassnahmen sind bereits initiiert.

Ermittlung der Risiken und Chancen für die Arbeitgebenden

Die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF stellt hohe Anforderungen an die Studierenden. Die Ausbildungsziele konnten nur mit viel Lernen und Aufarbeiten allfälliger Lücken erreicht werden. Für mittelmässige FaGe besteht deshalb das Risiko, überfordert zu sein und den Studiengang nicht zu schaffen. Gleichzeitig kann dieselbe Sachlage für überdurchschnittliche FaGe-Absolventinnen motivationsfördernd sein, da sie in kurzer Zeit ein gutes Diplom erlangen können.

Durch die Verkürzung des Bildungsgangs HF entstehen keine Risiken für die PatientInnen.

Der Betreuungsaufwand der Studierenden ist erhöht, wobei dies mindestens teilweise auch auf die Neuheit der Ausbildung an sich zurückzuführen ist. Erst wenn Vergleiche mit Studierenden des unverkürzten Bildungsgangs möglich sind, kann definitiv beurteilt werden, inwiefern der erhöhte Betreuungsaufwand auf die Verkürzung zurückzuführen ist.

Die finanziellen Auswirkungen der Verkürzung können (noch) nicht verlässlich beurteilt werden. In der Regel wissen die Betriebe nicht, wie hoch ihre Ausbildungskosten sind.

Aufgrund dieser Feststellungen beantworten wir die Evaluationsfragestellung 2 wie folgt:

Beantwortung der Fragestellung 2: Chancen und Risiken für Arbeitgebende

Durch die Verkürzung entstehen keine Risiken für die PatientInnen, da die Studierenden entsprechend ihren bereits erreichten Kompetenzen von Diplomierten begleitet werden. Obwohl konkrete Erfahrungen mit dem 3-jährigen Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF bisher fehlen, schätzen wir den Betreuungsaufwand beim verkürzten Bildungsgang als grösser ein.

Für ACB-Betriebe und kleinere Spitäler in der Peripherie kann das Anbieten der verkürzten Ausbildung eine Chance sein, die Ausbildungsplätze in Zukunft besser zu besetzen. Abschliessende Aussagen dazu können aber erst gemacht werden, wenn Erfahrungen mit dem 2. verkürzten Bildungsgang vorliegen.

Analyse des Kontexts und weiterer Einflussfaktoren

Die Frage der Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht allgemein und abschliessend beantwortet werden.

Das Niveau des schulischen Teils der Pilot-Ausbildung FaGe entsprach nur teilweise der Bildungsverordnung FaGe.

Die kognitiven Fähigkeiten der Bewerberinnen für den verkürzten Bildungsgang sind ein wichtiges Eignungskriterium. Die schulischen Vornoten der BewerberInnen allein sind nicht ausreichend um die Eignung für den verkürzten Bildungsgang Pflege HF zu definieren. Die KandidatInnen müssen zusätzlich entsprechendes Engagement, Motivation und Durchhaltewillen erkennen lassen. Das Selektionsverfahren in den Betrieben wird diesen verschiedenen Ansprüchen aus unserer Sicht durchaus gerecht.

Für die Betriebe fand durch die Delegation des Selektionsverfahrens ein eigentlicher Paradigmenwechsel statt, den alle befragten Betriebe begrüßen. Die Betriebe haben sich der neuen Aufgabe verantwortungsbewusst und mit grossem Engagement gestellt.

Die Selektion der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs war teilweise ungenügend, die schulische Leistungsfähigkeit wurde zu wenig beachtet. Die Ausbildungsverantwortlichen der Akutspitäler haben den Handlungsbedarf erkannt und bereits zusätzliche Zulassungskriterien definiert. Die Ergebnisse des nächsten "Jahrgangs" werden die Wirkungen dieser Massnahmen zeigen.

Zur Zeit ist der Beschäftigungsmarkt im Gesundheitsbereich in etwa ausgeglichen. Allerdings hat der Langzeitbereich mehr Mühe, genügend Personal zu rekrutieren. Aufgrund dieser Probleme engagierten sich vermehrt Betriebe aus dem Langzeitbereich in der Ausbildung. Sie bewegen sich auf Neuland und sind in der Begleitung der Lernenden unerfahren.

Die Berufsfelder FaGe und Pflege HF müssen sich erst noch entwickeln. Aufgaben und Kompetenzen müssen definiert und Schnittstellen geklärt werden. Viele Betriebe versprechen sich durch die neuen Berufsfelder eine Verbesserung der Qualität in der Pflege.

Aufgrund dieser Feststellungen beantworten wir die Evaluationsfragestellung 3 wie folgt:

Beantwortung der Fragestellung 3: Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen in der Zentralschweiz weisen sowohl förderliche als auch negative Aspekte auf.

Die Pilotsituation von FaGe- und HF-Ausbildung (Pilot folgt auf Pilot) sowie die Neukonzipierung der HFGZ stellt alle Beteiligten in vielfacher Hinsicht vor neue Situationen. Dies ermöglicht einerseits Pionierarbeit und Innovation sowie das Auflösen von alten nicht mehr zeitgemässen Strukturen. Andererseits kann ein

Aufbruch auf vielen Ebenen gleichzeitig zu Verunsicherung und Überforderung der Akteure führen.

Das Niveau der FaGe-Ausbildung sowie die Selektion der Studierenden tragen entscheidend dazu bei, ob die Studierenden des verkürzten Bildungsgangs in Zukunft die geforderten Kompetenzen mit einem vertretbaren Aufwand erreichen.

Übertragbarkeit auf die Schweiz (Beantwortung der Fragestellung 4)

Die Ausbildungsgänge FaGe und HF müssen in jedem Fall gut aufeinander abgestimmt werden, damit ein reibungsloser Übergang in die Tertiärstufe gewährleistet ist. Für eine erfolgreiche Verkürzung der HF-Ausbildung ist dies von noch grösserer Bedeutung.

Bei der Entwicklung eines verkürzten Bildungsgangs sind zusätzliche Zulassungskriterien zu definieren, damit die Verkürzung von den Studierenden mit einem vertretbaren Aufwand gemeistert werden kann.

Die im RLP Pflege 2003 geforderten Kompetenzen können erreicht werden. Aus unserer Sicht sollte das Niveau der Ausbildungsziele und Kompetenzen des RLP 2003 beibehalten werden. Die Vorgabe im RLP 2003, dass eine Verkürzung alle Lernbereiche anteilmässig gleich betreffen muss, engt die Schulen bei der Konzeption der Ausbildung zu sehr ein.

Durch die Verkürzung der Praktika bei der HF-Ausbildung ist der Lernort LTT von zentraler Bedeutung. Der Lerntransfer von der Theorie in die Praxis muss in diesem Rahmen sichergestellt werden, um das Kompetenzniveau zu gewährleisten und um die Betriebe zu entlasten.

Folgerungen und Empfehlungen

Die Datenbasis dieser Evaluation ist gering (1 Jahrgang, 1 Ausbildungsjahr). Erst die vertiefte Auswertung der FaGe-Ausbildung und der Vergleich von verkürzten und unverkürzten Ausbildungsgängen zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF ermöglichen abschliessende Aussagen über eine mögliche Verkürzung. Gestützt auf die vorliegende Evaluation können wir dennoch folgende Folgerungen ziehen und Empfehlungen ableiten:

Der verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF Pflege kann von überdurchschnittlich guten FaGe-AbsolventInnen mit einem vertretbaren Aufwand geschafft werden. Die jetzige Verkürzung um ein Jahr ist attraktiv und organisatorisch einfach.

Empfehlung 1: Die HFGZ soll weiterhin einen verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF Pflege anbieten. Die Verkürzungsdauer um ein Jahr soll beibehalten werden. Eine Verkürzung um weniger als 1 Jahr bedeutet für Schule und Betriebe grossen organisatorischen Aufwand und bietet den Studierenden zu wenig Motivation.

Empfehlung 2: Der Fähigkeitsausweis FaGe soll nicht automatisch Zugang zum verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF garantieren. Es sollen ausschliesslich FaGe mit guten bis sehr guten intellektuellen Fähigkeiten und bereits gut entwickelten sozialen und personalen Kompetenzen für die verkürzte Ausbildung zugelassen werden.

Die Fähigkeiten der FaGe und somit die Selektion der Studierenden sind zentral im Hinblick auf den erfolgreichen Abschluss der verkürzten HF-Ausbildung.

Empfehlung 3: Die FaGe-Ausbildung muss so umgesetzt werden, dass die in der Bildungsverordnung FaGe geforderten Kompetenzen erreicht werden.

Empfehlung 4: Die Schnittstelle zwischen FaGe- und HF-Ausbildung soll verbessert werden. Eine entsprechende Arbeitsgruppe mit diesem Auftrag ist bereits eingesetzt.

Empfehlung 5: Die Selektion der Studierenden des verkürzten Ausbildungsgangs zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF soll gemeinsam vom Betrieb und der Schule vorgenommen werden. Die Schule soll an mindestens einem Selektionsgespräch teilnehmen und schulspezifische Fragen formulieren können.

Empfehlung 6: Für die Zulassung an den verkürzten Bildungsgang sollen die Betriebe strengere Kriterien definieren. Die Akutspitäler haben teilweise bereits ihre Zulassungspraxis verschärft.

Empfehlung 7: Das standardisierte Selektionsverfahren soll entsprechend angepasst werden und durch zusätzliche Zulassungskriterien ergänzt werden.

Der verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF Pflege kann noch optimiert werden.

Empfehlung 8: Die praktischen Ausbildungsziele sollen auf der Ebene Rahmenlehrplan überarbeitet werden. Das zu erreichende Niveau soll klarer und der Inhalt verständlicher werden. Die Anzahl der Ziele soll reduziert werden.

Empfehlung 9: Das LTT-Konzept soll überarbeitet werden, damit der Transfer von der Theorie in die Praxis und eine Entlastung der Betriebe gewährleistet werden kann.

Empfehlung 10: Die Prüfungsfragen der schriftlichen Prüfungen sollten mit Blick auf die verschiedenen Taxonomiestufen überarbeitet werden. Zudem ist eine Kombination verschiedener Themengebiete im Sinne einer Vernetzung in einigen Prüfungsfragen anzustreben.

1 Der verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF

1.1 Hintergrund

Die Integration der Gesundheitsberufe in das gesamtschweizerische Berufsbildungssystem betrifft auch die Pflegeausbildung. Aktuell befindet sich dieser Prozess in der Übergangsphase zwischen altem (interkantonalem) Recht und neuem (Bundes-) Recht. So bestehen zurzeit in der Schweiz verschiedene Konzeptionen von Pflegeausbildungen an Höheren Fachschulen (HF). Gemeinsam ist ihnen allen die altrechtliche Basis (SRK-Reglement von 2002), da der Übergang zum Bundesrecht erst mit der Genehmigung des Rahmenlehrplans (RLP) HF Pflege erfolgt. Zusätzlich zu den unterschiedlichen Curricula gehen die Kantone bzw. die Curriculumverbände auch mit der Anerkennung von Lernleistungen bzw. mit der Einschlägigkeit von Vorbildungen unterschiedlich um.

In der Zentralschweiz läuft seit Oktober 2005 ein von drei auf zwei Jahre verkürzter "Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF" für ausgebildete Fachangestellte Gesundheit (FaGe). Die HFGZ ist damit die erste Höhere Fachschule für Gesundheit in der Schweiz, die einen verkürzten Bildungsgang anbietet. Für dessen Konzeption wurde auf folgende nationale Grundlagen zurückgegriffen:

- Rahmenlehrplan (RLP) zur dipl. Pflegefachfrau / dipl. Pflegefachmann, Entwurf vom 4. Dezember 2003¹
- Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsleistungen und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen (MiVoHF), Entwurf vom 1. April 2004²
- SRK Ausbildungsbestimmungen dipl. Pflegefachfrau/-mann, 06. Juni 2002

¹ Infolge des Inkrafttretens des neuen Berufsbildungsgesetzes per 1. Januar 2004 haben die Schweizerische Konferenz der Pflegebildung im Tertiärbereich (SKP) und die nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit (OdASanté) den Rahmenlehrplan für den Bildungsgang zur diplomierten Pflegefachfrau HF / zum diplomierten Pflegefachmann HF (RLP Pflege HF) erarbeitet. Nach der Qualitätsprüfung durch das BBT befindet sich nun die Version vom 24. August 2006 in der Vernehmlassung und soll per Ende 2006 genehmigt werden.

² Die Verordnung des EVD über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen ist seit 11. März 2005 in Kraft.

Der verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF entstand insbesondere auf Initiative der kantonalen Berufsbildungsämter sowie der Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG.³

Die Konzeption der Ausbildung verlief unter schwierigen Rahmenbedingungen. Die Ausführenden waren grossem Zeitdruck unterworfen – für die Arbeiten stand in etwa ein Jahr zur Verfügung. Gleichzeitig war die HFGZ erst kürzlich als eine Schule mit drei Standorten aus der Fusion mehrerer Schulen aus sechs Zentralschweizer Kantonen entstanden und muss sich personell und organisatorisch zurecht finden.⁴

Die individuelle Ausbildungsverkürzung für eine Gruppe von FaGe an der HFGZ wurde vom SRK gemäss Ziffer 2.3 der Bestimmungen für die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann (SRK 2002) unter folgenden Bedingungen bewilligt:

- Externe Evaluation nach dem 1. Ausbildungsjahr
- laufende Anpassungen
- SRK-Examensbesuch am Ende des Bildungsgangs

Im Oktober 2005 begannen insgesamt 26 Teilnehmende mit der Ausbildung. Davon haben insgesamt 10 Studierende die Promotionsschritte während des ersten halben Jahres Ausbildungszeit nicht bestanden und mussten die Ausbildung abbrechen (8 Studierende in der Theorie und 2 Studierende in der Praxis). Eine Person hat aus anderen Gründen die Ausbildung abgebrochen.

Im Herbst 2006 startet die HFGZ mit zwei parallelen Ausbildungsgängen. Dabei umfasst die verkürzte 2-jährige Ausbildung 20 Studierende, die 3-jährige Ausbildung 60 Studierende.

³ Den Akteuren war es ein Anliegen, einen nahtlosen Übergang für den ersten in der Zentralschweiz laufenden Bildungsgang FaGe (mit Start 2002) in die Tertiärstufe zu gewährleisten. Um der neuen Bildungssystematik zu entsprechen, sollte die Ausbildung innerhalb von 5 Jahren abgeschlossen werden können.

⁴ Zum Zeitpunkt der Evaluation bestand die HFGZ übergangsmässig erst virtuell. Sie wird vermutlich bis 2008 in eine definitive Trägerschaft überführt.

1.2 Curriculum und Ausbildungsinhalte des Ausbildungsgangs HF Pflege⁵

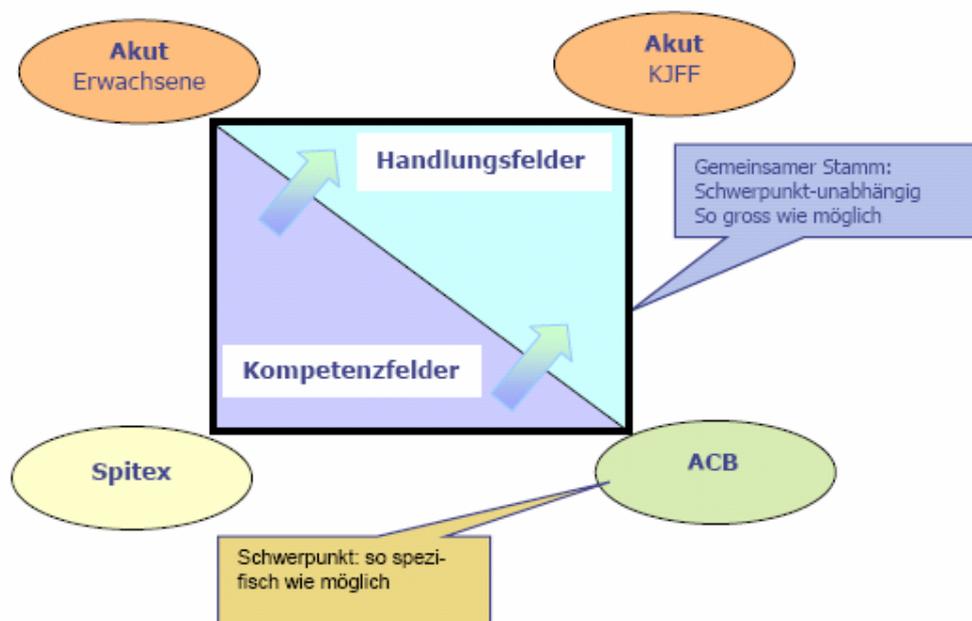
Der curriculare Aufbau des Bildungsganges Pflege HF orientiert sich einerseits an den aktuellen Vorgaben des Rahmenlehrplanes (SRK, 2003, 2004), nimmt andererseits aber auch Bezug auf den Auftrag HFGZ. Dies bedeutet, dass den vier Schwerpunkten Akutsomatische Pflege, Kind – Jugend – Frau – Familie (KJFF), Alte Menschen – Chronisch Kranke – Behinderte (ACB) und der Spitex besonderes Augenmerk geschenkt wird.

Die Architektur des Curriculums gliedert sich in zwei unterschiedliche inhaltliche Anteile (siehe Figur 1 auf Seite 4):

- Die **Kompetenzfelder** mit weitgehend schwerpunktunabhängigen Inhalten, die die Profession Pflege widerspiegeln. Hier werden neben zentralen pflegewissenschaftlichen Inhalten auch berufsbezogene Inhalte aus Bezugswissenschaften wie Soziologie, Politik, Recht u.a. angeboten. Das Wissen ist nicht immer direkt handlungsorientiert, prägt aber Haltung, Einstellung und das breitere Verständnis im Beruf.
- Die **Handlungsfelder** beziehen sich direkt auf konkrete pflegerische Situationen und Aufgaben, die auf der Basis der Arbeitsfeldanalyse erhoben wurden. Auch hier werden die benötigten Bezugswissenschaften, insbesondere Anatomie, Pathophysiologie oder Psychopathologie integriert. Die in diesen Modulen erworbenen Kompetenzen sind direkt im pflegerischen Arbeitsfeld anwendbar. Die Inhalte der Handlungsfelder können sowohl schwerpunktunabhängig wie auch schwerpunktabhängig sein.

Der gemeinsame Stamm wird gebildet durch die Kompetenzfelder und die schwerpunktunabhängigen pflegerischen Handlungsfelder. Dieser Stamm entspricht dem generalistischen Anteil der Ausbildung und wird so gross wie möglich gehalten. Dies erlaubt ein effizientes Angebot an Bildungsveranstaltungen. Der Schwerpunkt wird auf der Basis schwerpunkt-abhängiger Aufgaben und spezifischen Fachinhalten dem Stamm zugeordnet.

⁵ Die Inhalte dieses Kapitels sind dem Pädagogischen Konzept der HFGZ vom Mai 2006 sowie dem Dokument 'Aufbau Curriculum Pflege HF' entnommen (HFGZ 2006a, HFGZ 2005).



Figur 1: Curricularer Aufbau des Ausbildungsganges (Quelle: HFGZ 2006a).

Die Ausbildungsinhalte wurden in **7 Bausätze** aufgeteilt, die jeweils verschiedene Module beinhalten. Im Sinne der obigen Unterscheidung besteht der erste Bausatz aus den Handlungsfeldern, die übrigen Bausätze bestehen aus den verschiedenen Kompetenzfeldern, wie nachfolgende Tabelle zeigt:

| Bausatz | | Modul | |
|---------|-------------------------------------|-------|----------------------------------|
| 1 | Pflege | 1.1 | Handlungsfelder Pflege |
| | | 1.2 | Pflegetechniken |
| 2 | Pflegeprozess & Qualitätsmanagement | 2.1 | Pflegeprozess |
| | | 2.2 | Qualitätsmanagement |
| | | 2.3 | Best Practice |
| 3 | Kommunikation & Beratung | 3.1 | Kommunikation & Beziehung |
| | | 3.2 | Schulung & Beratung |
| 4 | Pflegermanagement & Zusammenarbeit | 4.1 | Pflegermanagement |
| | | 4.2 | Zusammenarbeit |
| | | 4.3 | Administration & Logistik |
| 5 | Gesundheit & Gesellschaft | 5.1 | Gesundheitsförderung |
| | | 5.2 | Gesellschaft & Kultur |
| | | 5.3 | Public Health |
| 6 | Ethik & Recht | 6.1 | Ethik |
| | | 6.2 | Recht |
| 7 | Lernen & Beruf | 7.1 | Eigene Entwicklung & Lernprozess |
| | | 7.2 | Berufsentwicklung |

Tabelle 1: Bausätze und Module des Ausbildungsganges (Quelle: HFGZ 2005)

Die Vermittlung der Inhalte von Kompetenz- und Handlungsfeldern erfolgt im Rahmen von **3 Lernbereichen**. Es sind dies die Schule, die betriebliche Praxis vor Ort sowie der Lernort Training & Transfer (Trainieren durch Imitation und Simulation der Arbeitswirklichkeit, Austausch und Reflexion in der Gruppe).

Für diese Evaluation von Bedeutung ist zudem der progressive Aufbau des Curriculums (**Basis, Aufbau, Vertiefung**). Das erste Jahr der Ausbildung – welches im verkürzten Ausbildungsgang übersprungen wird – bildet die Basis. Hier werden in erster Linie pflegerische Grundsätze, verknüpft mit Bezugswissenschaften, vermittelt. Damit sind alle grundlegenden Bezugswissenschaften gemeint, einschliesslich der dazugehörigen Grundlagenwissenschaften wie Anatomie, Physiologie, Pathologie, Pflegeprozesse, Verantwortung, Rechtsgrundlagen.

Der verkürzte Ausbildungsgang überspringt das 1. Ausbildungsjahr (Basis) und steigt direkt ins 2. Jahr (Aufbau) ein. Die HFGZ setzte bei der Konzeption des verkürzten Bildungsgangs voraus, dass die Studierenden die Kompetenzen des ersten Jahres grossmehrheitlich während der FaGe-Ausbildung erwarben (HFGZ 2005).

2 Evaluationsauftrag und Hintergrund

2.1 Gegenstand und Ziele der Evaluation

Gegenstand der Evaluation ist der an der HFGZ seit Oktober 2005 laufende verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF Pflege (vgl. Kapitel 1). Im Vordergrund der Untersuchung steht dabei die Beurteilung der Kompetenzentwicklung der Ausbildung mit Blick auf die entsprechenden Rahmenbedingungen sowie die lokale und gesamtschweizerische berufsspezifische Bildungslandschaft. Die Evaluation nach dem ersten Ausbildungsjahr verläuft gemäss Mandatsbeschreibung folgende **Ziele**:

- Es soll eine abgesicherte Aussage darüber gemacht werden, ob in (ggf. unter welchen Bedingungen auf Seiten der Auszubildenden sowie der Ausbildungsinstitutionen) einem auf zwei Jahre verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF der HFGZ die als Zielgrössen gesetzten Kompetenzen erreicht werden können.
- Es sollen Hinweise auf evtl. Schwachstellen der verkürzten Ausbildung der HFGZ gegeben werden; ein evtl. Nachsteuerungsbedarf in der Ausbildung soll konkret benannt und mit Umsetzungsvorschlägen versehen werden.
- Es sollen Hinweise gegeben werden ob und ggf. mit Hilfe welcher Unterstützungsangebote die Chancen für die bei der HFGZ in Ausbildung befindlichen Personen gesteigert werden sollen, die Ausbildung erfolgreich abzuschliessen.
- Über diese Aussagen zum untersuchten Einzelfall hinaus sollen die Möglichkeiten und Grenzen der Übertragbarkeit der in der Zentralschweiz gewonnenen Erkenntnisse auf die gesamte Schweiz spezifiziert werden.

Darüber hinaus soll für die schweizweit beratenden und entscheidenden Gremien die Wissensbasis für anstehende Entscheide zur Anerkennung von Vorbildungen bzw. verkürzten Ausbildungen HF Pflege erweitert werden.

Erstrangige **Adressaten** der Evaluation und ihrer Ergebnisse sind Auftraggebende (BBT) und Evaluierte (HFGZ).

2.2 Fragestellungen der Evaluation

Die Evaluation soll 4 **Fragestellungen** beantworten (vgl. rev. Offerte vom 17. Juli 2006), wobei die Nummerierung die Gewichtung der Fragestellungen wiedergibt.

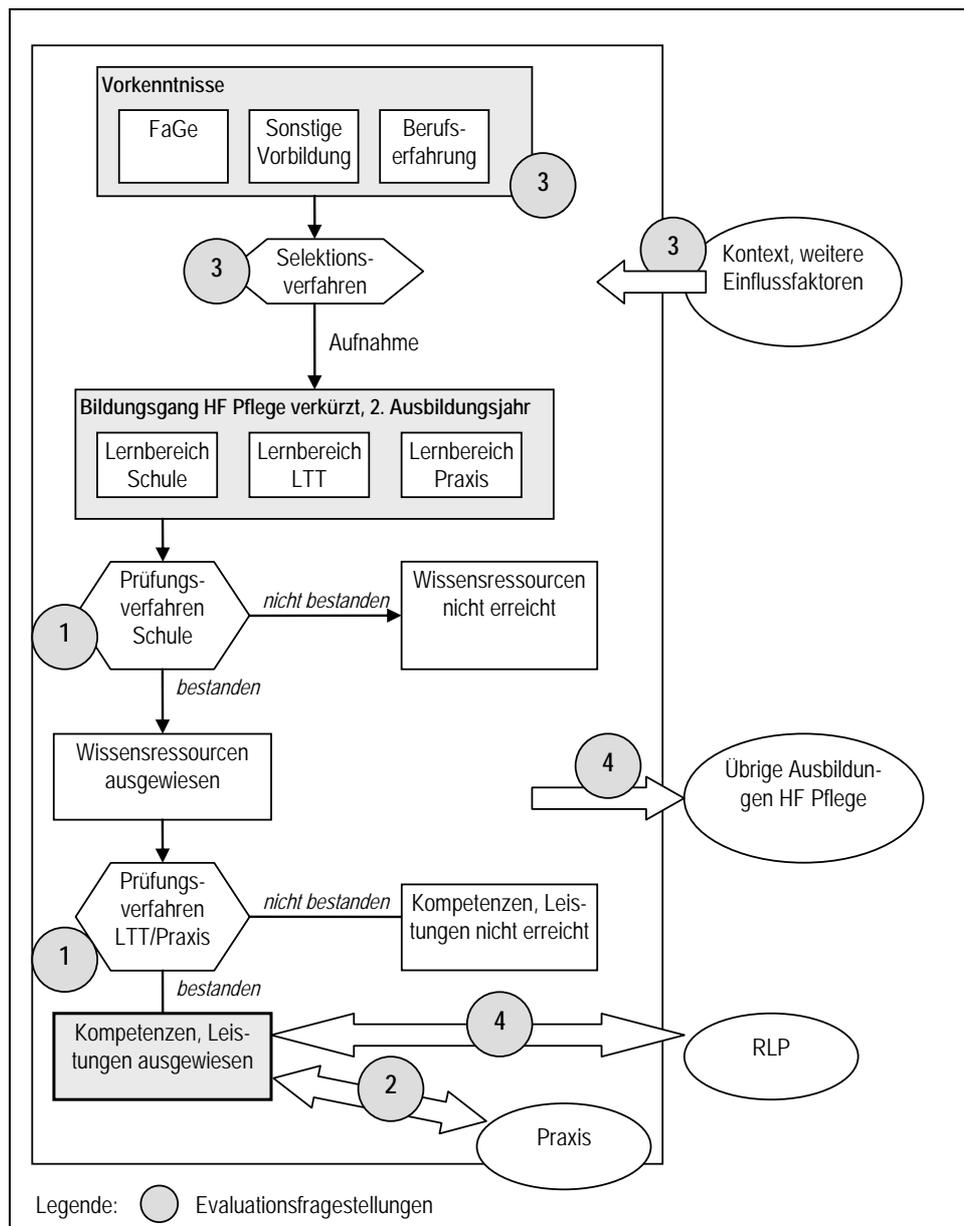
5. In welchem Masse ist die verkürzte Diplom-Pflegeausbildung geeignet, den AbsolventInnen die im Rahmenlehrplan 2003 geforderten Kompetenzen zu vermitteln? Gibt es dabei grundsätzliche Unterschiede in Bezug auf die einzelnen Kompetenzbereiche?
6. Welche Chancen und Risiken birgt eine verkürzte Diplom-Pflegeausbildung für die Anspruchsgruppe Arbeitgebende?
7. Welches sind lokal spezifische förderliche und/oder hinderliche Rahmenbedingungen der direkt in das 2. Jahr eintretenden Auszubildenden?
8. In welchem Masse können die im untersuchten Fall gewonnenen Erkenntnisse aus der Zentralschweiz auf die ganze Schweiz übertragen werden? Welche Erkenntnisse über Kompetenzentwicklung sind aus der Untersuchung des Einzelfalls für den RLP Pflege von Bedeutung?

Die Evaluation des auf zwei Jahre verkürzten Ausbildungsganges zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann an der HFGZ findet am Ende des ersten Ausbildungsjahres statt. Es handelt sich um eine **formative** Evaluation, deren Ergebnisse in das letzte Ausbildungsjahr dieses Ausbildungsganges sowie in die Konzeption der weiteren Ausbildungsgänge an der HFGZ einfließen werden. Zudem sind grundsätzliche Aussagen über die Ausbildung zur Fachfrau/-mann Pflege im Allgemeinen und zum gesamtschweizerischen Rahmenlehrplan zu machen.

3 Methodologie

3.1 Wirkungsmodell und Evaluationsansatz

Der Evaluation wird das unten dargestellte Wirkungsmodell zugrunde gelegt. Die grau hinterlegten Kreise stellen dabei die zentralen Evaluationsfragestellungen dar (1: Kompetenzerreichung, 2: Chancen/Risiken, 3: Rahmenbedingungen / Einflussfaktoren, 4: Übertragbarkeit auf die Schweiz).



Legende: 1) Kompetenzerreichung, 2) Chancen/Risiken, 3) Rahmenbedingungen / Einflussfaktoren, 4) Übertragbarkeit auf die Schweiz

Figur 2: Wirkungsmodell und Ansatzpunkte der Evaluation

Aus dem Wirkungsmodell ergeben sich folgende **Untersuchungsbereiche** für die Evaluation:

- 1) Analyse des Prüfungsverfahrens und Überprüfung der Kompetenzen
- 2) Ermittlung der Risiken und Chancen für Arbeitgebende und PatientInnen
- 3) Analyse des Kontexts und weiterer Einflussfaktoren, inkl. Vorbildungen und Selektionsverfahren
- 4) Übertragbarkeit auf die Schweiz

Die Evaluation ist hauptsächlich als **Soll-Ist-Vergleich** konzipiert, wobei Soll-Ist-Vergleiche auf verschiedenen Ebenen stattgefunden haben.⁶

3.2 Übersicht über die eingesetzten Methoden

Es wurden folgende eigene Datenerhebungen durchgeführt:

- Explorative halb-strukturierte Interviews mit den Mitgliedern der Schulleitung der HFGZ sowie mit VertreterInnen des BBT und SRK,
- Problemzentrierte mündliche Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen von Studierenden des 1. verkürzten Ausbildungsgangs (Studienbeginn Herbst 2005), PflegeexpertInnen und weiteren Schlüsselpersonen,
- Problemzentrierte telefonische Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen von Studierenden des zweiten verkürzten bzw. des ersten 3-jr. Ausbildungsgangs (Studienbeginn Herbst 2006).

Diese Erhebungen werden in Tabelle 2 auf Seite 10 beschrieben und anschliessend wird die Qualität der Aussagen der Befragten beurteilt. Die Gesprächsleitfäden sind in Anhang A-5.2 dargestellt.

Daneben wurden die gesetzlichen Grundlagen und die verfügbaren Dokumente des Bildungsgangs analysiert sowie bereits bestehende Berichte zum Thema (Sekundärquellen) ausgewertet.

⁶ Es wurden Soll-Ist-Vergleiche auf den Ebenen Ausbildungsziele (erfüllen die Ausbildungsziele die Vorgaben des RLP?), Erfolgskontrollen (werden die Ausbildungsziele durch die Prüfungen abgebildet?) und dem Prüfungserfolg der Einzelnen (entspricht die Bewertung der Leistungen den geforderten Kompetenzniveaus?) durchgeführt.

Tabelle 2: Übersicht über die durchgeführten Befragungen

| Nr. | Datenquelle (Grundgesamtheit/Stichprobe) | Wichtigste Themen | Methode der Datenerhebung | Anzahl Befragte | Zeitpunkt |
|------------|--|--|--|------------------------|------------------|
| 1 | Mitglieder der Schulleitung der HFGZ (Vollerhebung), VertreterInnen SRK und BBT (gezielte Auswahl) | Hintergrund/Umfeld, Gründung HFGZ, Grund/Motivation der Verkürzung, Vorbehalte/Chancen/Risiken der Verkürzung, bisherige Erfahrungen, Dokumentenbeschaffung für die Evaluation | Persönliche explorative Interviews, leitfadengestützt, halb-strukturiert | 5 | Juli 2006 |
| 2 | Ausbildungsverantwortliche der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs HF Pflege (Vollerhebung) | Vorbildungen und Selektion der Studierenden, Kompetenzen, bisherige Erfahrungen, Chancen/Risiken der Verkürzung, Rahmenbedingungen / Einflussfaktoren | Persönliche problemzentrierte Interviews, leitfadengestützt, strukturiert | 6 | Aug./Sept. 2006 |
| 3 | Ausbildungsverantwortliche von Studierenden welche im Oktober 2006 die Ausbildung auf HF-Stufe beginnen, verkürzt oder unverkürzt (Vollerhebung) | Vorbildungen und Selektion der Studierenden, Chancen/Risiken der Verkürzung, Rahmenbedingungen / Einflussfaktoren | Telefonische problemzentrierte Interviews, leitfadengestützt, strukturiert | 14 | Sept./Okt. 2006 |
| 4 | PflegeexpertInnen (gezielte Auswahl) | Kompetenzen | Persönliche problemzentrierte Interviews, leitfadengestützt, strukturiert | 2 | Sept. 2006 |
| 5 | Weitere Schlüsselpersonen (Vertreter der kant. Berufsbildungsämter, ZIGG) (gezielte Auswahl) | Vorbildungen und Selektion der Studierenden, bisherige Erfahrungen, Chancen/Risiken der Verkürzung, Rahmenbedingungen / Einflussfaktoren | Persönliche problemzentrierte Interviews, leitfadengestützt, strukturiert | 3 | Aug./Sept. 2006 |

Die Auswahl der Zielgruppen und der befragten Personen erfolgte zusammen mit den Mitgliedern der Begleitgruppe der Evaluation, welche zum Befragungskonzept schriftlich Stellung nehmen konnten.

Wir beurteilen die Aussagekraft der erhobenen Daten als gut. Alle persönlich befragten Personen haben gerne zum Thema Stellung bezogen und offen sowie sachbezogen – aber auch selbstkritisch – geantwortet. Die unterschiedlichen Interessen der Befragten wurden gut sichtbar. Dort wo leichte Verzerrungen infolge der Funktion in Richtung einer zu positiven oder negativen Beurteilung nicht ausgeschlossen werden können, wird dies bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt.

3.3 Grenzen der Evaluation

Der zu untersuchende verkürzte Ausbildungsgang ist gesamtschweizerisch gesehen ein bisher einmaliger Pilotlauf. Dazu kommt, dass die Beurteilung bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr erfolgen muss. Der Pilotversuch konnte also nur beschränkt seine Wirkung entfalten und alle Beteiligten konnten nur erste Erfahrungen sammeln. Es können somit erst vorläufige Aussagen zum Ergebnis gemacht werden. Da die Evaluation in erster Linie formativ angelegt ist, fällt dies jedoch weniger ins Gewicht.

Es gibt keine Kontrollgruppenvergleiche, welche auf dem gleichen Ausbildungskonzept basieren. So gibt es an der HFGZ (noch) keinen 3-jährigen Ausbildungsgang, der heute als Vergleich herangezogen werden kann.

Die kleinen Fallzahlen (26 Auszubildende, 1 Jahrgang, 1 Ausbildungsjahr) sind eine enge Basis für Verallgemeinerungen. Die gemachten Verallgemeinerungen sind somit wenig abgestützt.

4 Ergebnisse der Evaluation

4.1 Gesetzliche Grundlagen und Rahmenlehrplan

4.1.1 Bildungslandschaft und gesetzliche Grundlagen

Durch die revidierte Bundesverfassung vom 18.04.1999 erhielt der Bund die Zuständigkeit über die Berufe in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kunst. Damit werden auch diese Berufe unter das schweizerische Bildungssystem gestellt und erlangen dadurch die eidgenössische Anerkennung der Abschlüsse. Das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung BBG vom 13.12.2003 und die Verordnung über die Berufsbildung BBV vom 19.11.2003 haben die notwendigen Grundlagen geschaffen und sind seit 01.01.2004 in Kraft. Die Verordnung des Eidg. Volkswirtschaftsdepartements EVD über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen MiVoHF vom 11. März 2005 ergänzt das gesetzliche Regelwerk.

Im Berufsbildungsgesetz (BBG) wird die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen gefordert sowie die Zulassung und Ausbildungsdauer geregelt:

BBG, Art. 3 Ziele

Das Gesetz fördert und entwickelt: ...

d. Die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen und -formen innerhalb der Berufsbildung sowie zwischen der Berufsbildung und den übrigen Bildungsbereichen.

...

BBG, Art. 29 Höhere Fachschulen

Die höhere Berufsbildung wird erworben durch:

- 1 Die Zulassung zu einer eidgenössisch anerkannten Bildung an einer höheren Fachschule setzt eine einschlägige berufliche Praxis voraus, soweit diese nicht in den Bildungsgang integriert ist.*
- 2 Die vollzeitliche Bildung dauert inklusive Praktika mindestens zwei Jahre, die berufsbegleitende Bildung mindestens drei Jahre.*
- 3 Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement stellt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Organisationen für die eidgenössische Anerkennung der Bildungsgänge und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen Mindestvorschriften auf. Sie betreffen die Zulassungsbedingungen, Lerninhalte, Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel.*
- 4 Die Kantone können selber Bildungsgänge anbieten.*
- 5 Die Kantone üben die Aufsicht über die höheren Fachschulen aus, soweit sie eidgenössisch anerkannte Bildungsgänge anbieten.*

Die Berufsbildungsverordnung (BBV) äussert sich über die Anrechnung von bereits erbrachten Bildungsleistungen und regelt die Zuständigkeit bezüglich der Anerkennung von bereits erbrachten Bildungsleistungen:

BBV, Art. 4 Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen

1 Über die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen entscheiden:

- a. die kantonale Behörde im Fall von individuellen Verkürzungen der Bildungsgänge in betrieblich organisierten Grundbildungen;*
- b. die zuständigen Anbieter im Fall von individuellen Verkürzungen anderer Bildungsgänge;*
- c. die zuständigen Organe im Fall der Zulassung zu Qualifikationsverfahren.*

In den MiVoHF werden der Umfang der Ausbildung sowie die Zulassungsbedingungen geregelt:

MiVoHF Art. 3 Umfang

1 Für Bildungsgänge gelten folgende Mindestzahlen an Lernstunden im Sinne von Artikel 42 Absatz 1 BBV:

- a. 3600 Lernstunden für Bildungsgänge, die auf einem einschlägigen eidgenössischen Fähigkeitszeugnis aufbauen.*
- b. 5400 Lernstunden für Bildungsgänge, die auf einem anderen Abschluss der Sekundarstufe II aufbauen.*

MiVoHF Art. 7 Inhalt der Rahmenlehrpläne

...

- 2 Sie können zudem festlegen, welche Fähigkeitszeugnisse oder gleichwertigen Abschlüsse der Sekundarstufe II Voraussetzung für die Zulassung zu den Bildungsgängen sind.*
- 3 Sie berücksichtigen international gültige Standards der Berufsausübung.*

...

MiVoHF Art. 13 Bildungsgänge

1 Für die Zulassung zu Bildungsgängen werden, soweit dies im entsprechenden Anhang vorgesehen ist, zusätzlich zum Abschluss der Sekundarstufe II verlangt:

- a. Berufserfahrung; und b. eine Eignungsabklärung.*
- 2 Umfang und Inhalt der Eignungsabklärungen werden von den Bildungsanbietern geregelt.*
- 3 Vorbehalten bleibt eine Zulassung auf Grund gleichwertiger Qualifikationen.*

MiVoHF Anhang 5 Höhere Fachschulen für Gesundheit (HF Gesundheit)

2 Zulassung

Die Zulassung zu einem Bildungsgang erfolgt über eine Eignungsabklärung.

Aufgrund der Übergangssituation von altem zu neuem Recht bis zur Genehmigung des Rahmenlehrplans (voraussichtlich per Ende 2006) sind die vor diesem Zeitpunkt gestarteten Ausbildungsgänge zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF der vorläufigen Genehmigung durch das SRK unterstellt. Die SRK Ausbildungsbestimmungen dipl. Pflegefachfrau/-mann vom 06. Juni 2002 bilden hierzu die Grundlage. Sie geben unter anderem Auskunft über die Dauer der Ausbildung und die Aufnahmebedingungen für die Kandidatinnen und Kandidaten.

2.3 Dauer der Ausbildung

Die Ausbildung dauert 3 Jahre in Vollzeit. Ein Ausbildungsjahr umfasst mindestens 44 Wochen, entsprechend 1540 Stunden. Die Gesamtdauer einer Teilzeitausbildung darf nicht kürzer sein als die Vollzeitausbildung.

Wer sich aus einer Berufsausbildung in einem Gesundheitsberuf oder in einem diesem verwandten Berufsfeld auf der Sekundarstufe II über bereits vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten ausweist, kann von der Schule von einzelnen Ausbildungsteilen und Zwischenprüfungen dispensiert werden.

Bisherige Lebens- und Berufserfahrung werden angemessen berücksichtigt. Mit Zustimmung der SDK können die Lehrgänge um höchstens 12 Monate verkürzt werden, sofern sie der inneren Kohärenz Rechnung tragen und sich die Ziele dennoch erreichen lassen.

2.4 Aufnahmebedingungen

Zur Diplomausbildung werden Kandidatinnen und Kandidaten zugelassen, welche über eine abgeschlossene Sekundarstufe II verfügen.

Prüfungsfrei aufgenommen wird, wer eine Berufslehre in einem der gewählten Ausbildung verwandten Beruf (namentlich der / des Fachangestellten Gesundheit) erfolgreich abgeschlossen hat.

Absolventinnen und Absolventen anderer Bildungsgänge können aufgenommen werden, wenn sie in einem Aufnahmeverfahren oder einem anderen anerkannten Qualifikationsverfahren nachweisen, dass sie eine für die gewählte Ausbildung ausreichende Allgemeinbildung und entsprechende Grundlagenkenntnisse in den naturwissenschaftlichen Fächern verfügen.

Die Schulen können weitere Aufnahmebedingungen aufstellen.

Das SRK kann in begründeten Einzelfällen auf Gesuch der Schule in der Aufnahme Ausnahmen gestatten, sofern die Erreichung der Ausbildungsziele durch die Lernende bzw. den Lernenden nicht gefährdet wird.

4.1.2 Rahmenlehrplan

Im Rahmenlehrplan Pflege (Entwurf SRK, Dezember 2003), der dem verkürzten Bildungsgang Pflege an der HFGZ zugrunde liegt, werden für das erste Ausbildungsjahr folgende Kompetenzniveaus definiert:

"Die Studierende verfügt über die Kompetenz aufgrund gezielter Beobachtung situationsgerecht zu handeln, im eigenen Aufgabenbereich systematisch zu handeln und zu reflektieren, sich konstruktiv und aufmerksam in Beziehungen einzubringen, aufmerksam zu sein bezüglich einem förderlichen Verhalten und in Lern- und Pflegesituationen verantwortungsbewusst zu handeln." (S. 26)

Bezüglich Kompetenzniveau wird vorgeschlagen, es sei anzustreben, dass alle Absolventinnen nach dem ersten Ausbildungsjahr auf dem gleichen Niveau sind:

"Demnach kann dieses (erste) Jahr als Homogenisierungsphase dienen, d.h. es ist z.B. bezüglich Gewichtung der drei Lernbereiche so zu gestalten, dass den verschiedenen Adressatengruppen mit ihren unterschiedlichen Kenntnis-, Fähigkeits- und Erfahrungsprofilen Rechnung getragen wird." (S. 27)

Zur Dauer des Bildungsgangs äussert sich der Rahmenlehrplan wie folgt:

"Gemäss den Bestimmungen für die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau/zum dipl. Pflegefachmann ... kann die bisherige Lebens- und Berufserfahrung angemessen berücksichtigt werden. Lehrgänge können bis zu 12 Monate verkürzt werden.

...

Eine Ausbildungsverkürzung soll anteilmässig alle Lernbereiche gleich betreffen." (S. 38)

Gemäss RLP wird demnach vorgeschlagen, alle AbsolventInnen im ersten Ausbildungsjahr im Sinne einer Homogenisierung zum gleichen Niveau zu führen. Bei MaturandInnen und AbsolventInnen einer Diplommittelschule richtet sich der Fokus der Homogenisierung auf die berufliche Praxis, bei Lernenden mit einem Abschluss FaGe oder einem anderen Berufsabschluss der Sekundarstufe II hingegen auf die allgemeinbildenden Fächer. Als verbindliche Grundlage für eine Verkürzung wird eine Überprüfung der beruflichen Kompetenzen des ersten Ausbildungsjahres vorgeschlagen. Die Ausbildungsverkürzungen sollen anteilmässig alle Lernbereiche betreffen.

4.1.3 Fazit des Evaluationsteams

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen ist eine Verkürzung um 12 Monate möglich, sofern bisherige Lebens- und Berufserfahrung angemessen berücksichtigt werden können. Hinsichtlich Dauer der Verkürzung entspricht das Vorgehen in der Zentralschweiz aus unserer Sicht demzufolge den gesetzlichen Rahmen-

bedingungen. Klärungsbedarf besteht jedoch im Hinblick auf die Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen (individualisiert und/oder standardisiert) und damit auch in Bezug auf die Frage der Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung (s. auch Kap. 4.4).

Gleichzeitig ist die Kompatibilität mit vergleichbaren europäischen Bildungsgängen (EU-Kompatibilität) zu berücksichtigen. Die beteiligten Akteure auf Bundesebene sind dabei, die rechtliche Situation zu klären. Da noch kein endgültiges Ergebnis vorliegt, geht die Evaluation auf diese Thematik nicht weiter ein.

Bezüglich Zulassung bzw. Selektionierung der Lernenden äussert sich der Gesetzgeber dahingehend, dass Umfang und Inhalt der Eignungsabklärungen von den Bildungsanbietern geregelt werden (MiVoHF Art. 13). In der Zentralschweiz hat die HFGZ die Eignungsabklärung an die Betriebe delegiert. Vorgaben in Form eines standardisierten Bewerbungs- und Anstellungsverfahrens (s. auch Kap. 4.4.1) ermöglichen eine standardisierte und vergleichbare Handhabung. Das in der Zentralschweiz gewählte Vorgehen steht unseres Erachtens somit in keinem Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen.

4.2 Analyse des Prüfungsverfahrens und Überprüfung der Kompetenzen

4.2.1 Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse

Synoptische Darstellung der Kompetenzniveaus Pflege HF 1. Ausbildungsjahr – Fachangestellte Gesundheit

Bei der Konzeption des verkürzten Bildungsgangs Pflege HF ging man davon aus, dass die Studierenden die Kompetenzen des ersten Jahres (Basis) mehrheitlich während der FaGe-Ausbildung erwerben. Sowohl die HFGZ als auch das SRK vergleichen diese Kompetenzniveaus in einer synoptischen Darstellung (HFGZ 2005b, SRK 2006). Als Grundlage für den Vergleich werden vom SRK ausschliesslich der Rahmenlehrplan Pflege (2003) und die Bildungsverordnung bzw. der Bildungsplan FAGE (2003) herangezogen. Die HFGZ integriert in den Vergleich zusätzlich die Ziele der Schule und Praxis aus dem Modelllehrgang Fachangestellte/r Gesundheit in der Zentralschweiz.

Die beiden Institutionen kommen in ihrer Synopse zu unterschiedlichen Resultaten: Der Vergleich des SRK zeigt, dass den FaGe mit EFZ insgesamt 24 Kompetenzen aus allen vier Kompetenzbereichen fehlen, um direkt in das 2. Ausbildungsjahr eines dreijährigen Bildungsganges HF Pflege einsteigen zu können. Im Unterschied zum SRK kommt die HFGZ zum Schluss, dass nur 5 von insgesamt

42 Kompetenzen HF Pflege am Ende des 1. Ausbildungsjahres ohne entsprechende Zuordnung aus den Kompetenzen der Ausbildung zur/zum FaGe blieben.

Beide Analysen stützen sich auf die Bildungspläne der jeweiligen Ausbildungen ab. Die in der Praxis tatsächlich vorhandenen Kompetenzen wurden damals nicht überprüft.

Angemessenheit der Ausbildungsziele

Die Evaluation der Ausbildungsziele ist auf die Zielsetzungen des 2. Ausbildungsjahres sowohl im Rahmenlehrplan als auch in der Dokumentation der HFGZ fokussiert. Die Zielsetzungen der HFGZ sind thematisch nach der Struktur ihres Lehrplans gegliedert, welcher aus sieben Bausätzen besteht, denen insgesamt 17 Module zugeordnet sind. Die Ziele des Rahmenlehrplans sind nach den vier Kompetenzbereichen (Fachkompetenz, methodische, sozial-kommunikative und personale Kompetenz) geordnet.

Beim Vergleich der Ausbildungsziele der HFGZ mit den Zielen im Rahmenlehrplan ist klar ersichtlich, dass sich die HFGZ eng an den Zielvorgaben des Rahmenlehrplans orientierte, teilweise wurden die Ziele wortwörtlich übernommen, in einigen Bereichen aber auch durch eigene Zielformulierungen ergänzt. Die Ziele der HFGZ decken die Ziele des Rahmenlehrplans und somit auch alle vier Kompetenzbereiche vollumfänglich ab (Details siehe Anhang A-2).

Operationalisierung der Ausbildungsziele

Die Ausbildungsziele der HFGZ für die 2. Ausbildungsphase entsprechen den Ausbildungszielen des Rahmenlehrplans hinsichtlich der vier Kompetenzbereiche und den Niveauvorgaben.

Die Praxisziele wurden eins zu eins dem Rahmenlehrplan entnommen. Aus den Rückmeldungen der Ausbildungsverantwortlichen wird deutlich, dass die Anzahl der zu beurteilenden Ausbildungsziele im Rahmenlehrplan als zu hoch eingeschätzt wird. In einer relativ kurzen Praktikumszeit müssen sehr viele Ziele aus den unterschiedlichsten Handlungs- und Kompetenzfeldern beurteilt werden. Zudem fallen Überschneidungen in manchen Zielsetzungen auf, was vermutlich auf die Schwierigkeit der eindeutigen Abgrenzung der vier Kompetenzbereiche zurückzuführen ist. Das Abstraktionsniveau der Ziele ist unterschiedlich. Die Ausbildungsverantwortlichen und die Berufsbildner/innen kritisieren die Verständlichkeit der Ziele und den breiten Interpretationsspielraum hinsichtlich Inhalt und Niveau. An manchen Praktikumsorten wurden Hilfsmittel wie beispielsweise Übersetzungshilfen/-anleitungen für die Beurteilung der Ausbildungsziele erarbeitet.

Beurteilung der Lernerfolgskontrollen (Prüfungsverfahren)⁷

Kohärenz der Lernerfolgskontrollen

Die Inhalte der geprüften Lernerfolgskontrollen sind kohärent mit den geforderten Inhalten im Rahmenlehrplan und den Ausbildungszielen der HFGZ. Sie sind stimmig mit den Angaben in der Promotionsordnung und den Aussagen im pädagogischen Konzept.

Mit den verschiedenen Formen der Lernerfolgskontrollen wird die Kompetenzentwicklung der Studierenden an allen drei Lernorten (Schule, Praxis, LTT) umfassend und vielseitig evaluiert. Es wird eine Vielfalt an Themen mit unterschiedlichen Formen von Leistungsnachweisen überprüft.

Relevanz, Angemessenheit, Anspruchsniveau der Prüfungsfragen

Aufgrund der Angaben in den Ausbildungszielen und den Auszügen aus dem Lehrplan (Modulbeschreibungen) kann davon ausgegangen werden, dass die Prüfungsfragen den Kriterien der Relevanz und Angemessenheit entsprechen. Dies ist in allen oben genannten Lernerfolgskontrollen ersichtlich. Die Inhalte der Prüfungsfragen und die Kriterien der Lernzielüberprüfung und Fallstudie beziehen sich eindeutig auf Inhalte in den Ausbildungszielen. Eine vertiefte Beurteilung der Relevanz und Angemessenheit der Prüfungsfragen ist allerdings nur in Kombination mit einer Evaluation des erteilten Unterrichts (Schule und LTT) und den zu bewältigenden Pflegesituationen (Praxis) möglich.

Die Einschätzung des Anspruchsniveaus der Prüfungsfragen der schriftlichen Prüfung, der Kriterien für die Lernzielüberprüfung LTT und der Kriterien für die Fallstudie erfolgte mit Hilfe der Taxonomiestufen⁸ von W. Goetze (2004)⁹ (siehe Anhang A-3). Taxonomiestufen sind für folgende Bereiche formuliert: Wissen & Erkenntnisse, Handlungen & Tätigkeiten und Sozial- und Selbstkompetenz.

-
- 7 Die Aussagen zu den verschiedenen Aspekten der Lernerfolgskontrollen beziehen sich auf die Evaluation
- von drei schriftlichen Prüfungen à vier bis fünf Themengebieten,
 - der Vorgaben (Ziele, Kriterien) für die schriftliche Arbeit (Fallstudie);
 - der Kriterien für die Lernzielüberprüfung im Lernort Training & Transfer (LTT) in verschiedenen Themengebieten wie beispielsweise Bewegung & Mobilität, Herz/Kreislauf und Atmung, Schmerzassessment etc.;
 - der Praktikumsqualifikationen.
- 8 In der Lerntheorie werden die Lernziele entsprechend ihrer intellektuellen Anforderungen an die Lernenden/Studierenden in verschiedene Taxonomiestufen eingeordnet.
- 9 Goetze, W. (2004). Arbeitspapier Taxonomien. Kilchberg: Büro für Bildungsfragen.

Schriftliche Prüfungen

Die schriftlichen Prüfungen beziehen sich auf den Bereich Wissen & Erkenntnisse. Die Evaluation zeigt auf, dass die Prüfungsfragen vor allem auf der Taxonomiestufe von Wissen und Verständnis formuliert sind (siehe Anhang A-4.1). Das entspricht der Wiedergabe von Fakten, Begriffen, Definitionen und dem Verständnis von Sachverhalten. Nur wenige Prüfungsfragen sind auf dem Niveau von Übertragung und Anwendung formuliert. Auf dieser Taxonomiestufe ist die Anwendung und Übertragung von Regeln, Prinzipien und Gesetzmässigkeiten gefordert sowie die Anpassung des Gelernten an neue Situationen. Fähigkeiten auf der dritten Taxonomiestufe „Weiterentwicklung und Beurteilung“ wie beispielsweise Probleme und komplexe Aufgabenstellungen gedanklich durchdringen, wurden in den schriftlichen Prüfungen nicht verlangt.

Fallstudie

Die Aufgabenstellung für die Fallstudie fordert von den Studierenden Fähigkeiten in allen drei Taxonomiestufen. In dieser Prüfungsform sind sowohl Kenntnisse von Sachverhalten, die Anwendung von Regeln und Prinzipien als auch die gedankliche Durchdringung einer Problemstellung und die Bildung einer eigenständigen Meinung gefordert (siehe Anhang A-4.1).

Lernzielüberprüfung LTT-Praxis

In der Lernzielüberprüfung im Lernbereich LTT-Praxis müssen Lernziele und Taxonomiestufen in den Bereichen Wissen & Erkenntnisse, Handlungen & Tätigkeiten sowie Sozial- und Selbstkompetenz erreicht werden (siehe Anhang A-4.2). Die Kriterien dieser Lernerfolgskontrollen beziehen sich überwiegend auf die Bereiche Wissen & Erkenntnisse und Handlungen & Tätigkeiten. Dabei werden alle Taxonomiestufen in diesen beiden Bereichen in einem ausgewogenen Mass berücksichtigt. Deutlich weniger Kriterien beziehen sich auf den Bereich der Sozial- und Selbstkompetenz. Kriterien zu diesem Bereich werden nur in einem von sieben evaluierten Themengebieten aufgeführt.

Vielfältigkeit/Angemessenheit der Lernerfolgskontrollen

Der Lernerfolg der Studierenden wird mit unterschiedlichen Formen von Leistungsnachweisen beurteilt. Dadurch werden die Studierenden gefordert und gefördert, ihre Fähigkeiten in allen vier Kompetenzbereichen auf unterschiedliche Art und Weise (schriftlich, mündlich, praktisch) darzulegen. Die Abstände/Zeitintervalle der Lernerfolgskontrollen (drei schriftliche Prüfungen im Blockkurs, mehrere Lernzielüberprüfungen im Rahmen des LTT in der Praxis, eine Fallstudie, Praktikumsqualifikation am Ende des Praktikums) erscheinen angemessen. Die Kompetenzentwicklung der Studierenden sollte über diesem Zeit-

raum mit den genannten Leistungsnachweisen ersichtlich sein. Aufgrund der unterschiedlichen Prüfungsformen, die zudem verschiedene Taxonomiestufen berücksichtigen (mit Ausnahme der schriftlichen Prüfungen) kann mit einem nachhaltigen Lernerfolg der Studierenden gerechnet werden.

Transparenz von Prüfungsverfahren und Leistungsbeurteilung

Die Fragen in den schriftlichen Prüfungen sind grösstenteils klar und verständlich formuliert. Die Studierenden erhalten zudem klare Informationen über den Umfang der erwarteten Antworten und die zu erreichenden Punkte. Für alle eingesehenen Prüfungen lagen Musterantworten vor aus denen auch die Punktverteilung meistens klar hervorging. Die Beurteilung der Leistungen in den schriftlichen Prüfungen ist transparent und für die Studierenden vermutlich gut nachvollziehbar.

Auch für die Lernzielüberprüfung im Bereich LTT ermöglichen die formulierten Ziele und Kriterien einen verständlichen Überblick über die erwartete Leistung. Die Lernziele/Kriterien sind allen Beteiligten bekannt und die Resultate werden mit den Studierenden und den Praxisverantwortlichen besprochen.

Der Auftrag für die schriftliche Arbeit (Fallstudie) ist sehr ausführlich und verständlich beschrieben. Auch für diesen Leistungsnachweis sind die Beurteilungskriterien den Studierenden von Anfang an bekannt.

Die in der Praktikumsqualifikation formulierten praktischen Ziele sind den Studierenden ebenfalls im Voraus bekannt. Die Schwierigkeiten in der Handhabung dieses Leistungsnachweises beziehen sich auf die unter "Operationalisierung der Ausbildungsziele" (Seite 18) beschriebenen Aspekte der Verständlichkeit, des Interpretationsspielraumes und der hohen Anzahl zu beurteilender Ziele.

Alle drei Lernorte (Schule, LTT, Praxis) dokumentieren den Erwerb der Kompetenzen oder einzelner Ressourcen. Die Dokumentation erfolgt anhand eines Portfolios und beinhaltet alle Kompetenznachweise.

Ablauf der Lernerfolgskontrollen

In die Entwicklung und Beurteilung der Lernerfolgskontrollen sind sowohl die Lehrpersonen der Schule als auch die Ausbildungsverantwortlichen, Berufsbildner/innen und diplomierten Pflegefachpersonen in der Praxis involviert. Bezüglich des Leistungsnachweises in der Praxis sind die Studierenden aufgefordert, ihre Kompetenzentwicklung laufend einzuschätzen, zu dokumentieren und mit ihren Begleitpersonen zu besprechen.

Qualifikation der Prüfenden

Gemäss dem Anforderungsprofil und der Stellenbeschreibung für Lehrpersonen an der HFGZ kann davon ausgegangen werden, dass die Lehrpersonen an der Schule über die geforderten Qualifikationen verfügen. Die fachlichen Ressourcen werden analysiert und je nach Bedarf bietet die Schule ihren Lehrpersonen Weiterbildungen an (z. B. Einführung in Pflegewissenschaft und Pflegeforschung, 2005).

Die Ausbildungsverantwortlichen und Berufsbildner/innen in der Praxis verfügen neben der fachlichen Qualifikation über eine pädagogische Ausbildung in unterschiedlichem Umfang.

Analyse der Prüfungsergebnisse

Im Rahmen dieser Evaluation wurden Stichproben der schriftlichen Prüfungen, der Lernzielüberprüfung im Bereich LTT und der Praktikumsqualifikationen analysiert.

In den drei schriftlichen Prüfungen im Blockkurs schlossen jeweils sieben bis zehn Studierende mit ungenügenden Noten ab. Dies entspricht einem Anteil von rund 30% der Studierenden. Erfahrungsgemäss ist damit der Anteil Studierender mit ungenügenden Leistungen als eher hoch einzuschätzen. Acht Studierende mussten die Ausbildung aufgrund ungenügender Leistungen in den schriftlichen Prüfungen abbrechen.

Abgesehen von den ungenügenden Leistungen lagen die Noten der Studierenden zwischen 4 und 6, wobei die Note 6 nur in einer von drei Prüfungen von nur einer Studierenden erreicht wurde. Die Schule erstellte eine Übersicht über die Leistungen der Studierenden in allen Prüfungen und in den jeweiligen Themengebieten aus denen sich die Prüfung zusammensetzte.

Gemäss den Unterlagen erfolgt die Lernzielüberprüfung im Lernbereich LTT-Praxis formativ und ermöglicht eine Standortbestimmung, welche nicht selektionswirksam ist.

In den Praktikumsqualifikationen haben die Studierenden gute bis sehr gute Noten erzielt. Nur zwei Studierende haben die praktische Promotion nicht erreicht und mussten die Ausbildung abbrechen.

4.2.2 Aussagen der interviewten ExpertInnen

Meinung zur Verkürzung des Bildungsgangs HF Pflege für FaGe

Grundsätzlich wird eine Verkürzung des Bildungsgangs HF Pflege für FaGe befürwortet, da in der FaGe-Ausbildung pflegerische Themen bearbeitet werden und bei einem Vergleich der beiden Bildungspläne eine Redundanz von Inhalten bezüglich pflegerischer Themen ersichtlich ist. Dies bezieht sich vor allem auf das erste Ausbildungsjahr der HF-Ausbildung. *„Falls keine Verkürzung ermöglicht würde, stellt sich die Frage, was den FaGe im ersten Jahr der HF-Ausbildung angeboten werden soll, in Anbetracht ihrer Vorbildung.“*

Auswirkungen der Ausbildungsverkürzung auf die Kompetenzentwicklung der Studierenden in den jeweiligen Kompetenzbereichen

Die Studierenden sind sehr gefordert, da sie in der Schule eine grosse Stoffmenge in kurzer Zeit bewältigen müssen und in der Praxis hohe und vielschichtige Lernziele erreichen sollen. Hinzu kommt der Rollenwechsel von der FaGe in Richtung Pflegefachperson. *„Tatsache ist, dass das berufliche Selbstverständnis der FaGe anders ist, als man es von einer/einem Absolventin/Absolventen HF erwartet.“* Derzeit sind beide Ausbildungen/Berufe in der Praxis noch nicht etabliert. Dies erschwert die Rollenfindung und Entwicklung des beruflichen Selbstverständnisses zusätzlich. Insgesamt erfordert die verkürzte Ausbildung von den Studierenden ein sehr hohes Engagement, die Fähigkeit eigenständig zu Lernen und eine gute Reflexionsfähigkeit. *„Die in der Ausbildung verbliebenen Studierenden haben einen Reifungsprozess durchgemacht und den Sprung zum eigenständigen, aktiven Lernen geschafft. Auch das sind wichtige Kompetenzen in der Berufspraxis.“*

Auf die Selektion geeigneter FaGe ist zukünftig vermehrt zu achten, dabei muss auf die intellektuellen Fähigkeiten viel Wert gelegt werden. Grundsätzlich sollten FaGe mit guten bis sehr guten intellektuellen Fähigkeiten und einer gewissen persönlichen Reife in der Lage sein, das geforderte Niveau in allen Kompetenzbereichen zu erreichen. *„Studierende, die in die verkürzte Ausbildung eintreten, müssen von Anfang an starke Persönlichkeiten sein.“*

Ein Problem in diesem ersten Kurs war u. a. die Selbstüberschätzung der FaGe aufgrund der überdurchschnittlich guten Ergebnisse in der Lehrabschlussprüfung. Je nach Schule, an der die FaGe-Ausbildung absolvierte wurde, können Unterschiede in der Kompetenzentwicklung, vor allem im Bereich der Fachkompetenzen, beobachtet werden.

Unterschiede in den drei Lernbereichen

Die Kompetenzentwicklung sollte in allen drei Lernbereichen gleichermassen gefördert werden. Dies kann mit entsprechenden Massnahmen erreicht werden, welche teilweise noch zu entwickeln sind.

Schule: Ergänzend zum regulären Unterricht werden flankierende Massnahmen wie beispielsweise individuelle Begleitung angeboten. Allerdings wurden diese Angebote bisher nicht genutzt. Insgesamt gesehen wird in der Schule ein gutes Kompetenzniveau erreicht.

LTT: Es ist vorgesehen, diesen Lernbereich noch weiter zu entwickeln, vermutlich in Richtung gezieltes Skillstraining. Vor allem im Lernbereich LTT-Schule muss das Konzept nochmals überdacht werden. Die Möglichkeiten sind noch nicht ausgeschöpft.

Praxis: Die Entwicklung der Kompetenzen steht und fällt mit der Rollenklärung, welche vor allem von den Ausbildungsorten noch zu leisten ist. Es ist eine intensive „vor Ort Ausbildung“ gefordert, damit die Studierenden die geforderten Kompetenzen erreichen können.

4.2.3 Aussagen der interviewten Ausbildungsverantwortlichen

Die Ausbildungsverantwortlichen der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs HF Pflege beurteilen das Niveau der Studierenden in den verschiedenen Kompetenzbereichen wie folgt:

Bereich Fachkompetenz

Zu Beginn des Praktikums entsprachen die Studierenden bezüglich der Fachkompetenz nicht immer den Erwartungen. Sie brachten eher wenig theoretische Grundlagen mit und vertieftes Wissen fehlte in verschiedenen Themengebieten. Es fiel den Studierenden schwer, eigenständige Überlegungen einzubringen und/oder ihre Handlungen/Einschätzungen zu begründen. *„Bezüglich Fachkompetenz ist zu sagen, dass das fundierte Grundwissen, das nach der FaGe-Ausbildung erwartet wurde, fehlte.“*

Dank intensiver Begleitung und Förderung, welche an allen Praktikumsorten geleistet werden musste, und einer hohen Lernbereitschaft der Studierenden gelang es, die Defizite und Lücken aufzuarbeiten und die Ziele im Bereich der Fachkompetenz zu erreichen. *„Die Studierende selbst arbeitete praktisch jeden*

Tag an einem neuen Lernziel. Durch eine intensive Lernbegleitung wurde sie in ihrer Arbeit und in ihrem Lernen unterstützt.“

„Beide Seiten leisteten einen sehr hohen Aufwand, um die gestellten Anforderungen zu erreichen. Mit Blick auf diesen Umstand hat die Studierende die geforderten Ziele im Bereich der Fachkompetenz erreicht.“

Bereich methodische Kompetenz

Im Bereich der methodischen Kompetenzen entsprachen die Studierenden weitgehend den Erwartungen und geforderten Kompetenzen. Probleme zeigten sich in der Umsetzung des Wissens, in der Fähigkeit, Gelerntes auf neue Situationen zu übertragen sowie in der Lern- und Arbeitstechnik und/oder dem selbstgesteuerten Lernen. *„Eine geführte Reflexion war gut möglich, das eigenständige Lernen war in diesem Bereich allerdings wenig entwickelt. Zum Teil fehlte den Studierenden das Instrumentarium für eigenständiges Reflektieren.“*

Der Kenntnisstand im Pflegeprozess wird von den meisten Ausbildungsverantwortlichen als ausreichend eingeschätzt. Das Erlernen pflegetechnischer Verrichtungen stand im Zentrum dieses Praktikums, das beinhaltet allerdings noch nicht eine umfassende Wahrnehmung der Patientensituation, wie dies teilweise in den Ausbildungszielen gefordert wird. *„Die Studierenden sind fähig, mit den in der Praxis vorhandenen Mitteln und Methoden zu arbeiten. Defizite zeigen sich im Transferlernen.“*

Die Reflexionsfähigkeit entwickelte sich im Verlauf des Praktikums gut. Die Studierenden benötigen aber Hilfestellung und Anleitung. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Studierenden die Ziele im Bereich der methodischen Kompetenzen mit Hilfe intensiver, regelmässiger Begleitung grösstenteils erreicht haben und in einfachen, überschaubaren Pflegesituationen zurechtkommen. *„Der Überblick über das Ganze fehlt noch.“*

Bereich sozial-kommunikative Kompetenz

Mit wenigen Ausnahmen stellen alle Ausbildungsverantwortlichen in diesem Kompetenzbereich einen Nachholbedarf fest. Die Studierenden sind sehr auf die Entwicklung der Fach- und Methodenkompetenzen konzentriert und finden kaum die Zeit, sich im Bereich der sozial-kommunikativen Fähigkeiten entsprechend dem geforderten Niveau zu entwickeln. Ausnahmen sind die Studierenden, die bereits von Anfang an mit überdurchschnittlich hohen Fähigkeiten gekommen sind. *„In diesem Kompetenzbereich beobachten wir grosse Unterschiede. Zwei von insgesamt acht Studierenden sind in diesem Bereich wirklich genügend.“*

Entwicklungsschritte sind beobachtbar, aber eigentlich genügen sie nicht, um den geforderten Ausbildungsstand zu erreichen. Die kommunikativen Fähigkeiten müssen noch vermehrt geübt und trainiert werden. In eher einfachen Situationen können die Studierenden adressatengerecht und gezielt kommunizieren, aber Fähigkeiten im Verhandeln, Argumentieren, Einbringen einer eigenen Meinung und das Auftreten im interdisziplinären Team müssen noch erworben werden. *„Die Studierende ist in der Lage, Beziehungen aufzubauen, die Patienten haben Vertrauen zu ihr und es gelingt ihr, Verständnis für die Situation der Patienten zu zeigen. In schwierigen Situationen fordert sie Unterstützung an.“*

Mangelnde Fachkompetenz wirkt sich auch auf die Leistungen in diesem Kompetenzbereich aus. *„Die Fachsprache ist mässig gut, was sich vor allem auch in der interdisziplinären Zusammenarbeit auswirkt.“*

Personale Kompetenz

Die Einschätzung des Kompetenzniveaus in diesem Bereich fällt sehr unterschiedlich aus: Ein Teil der Ausbildungsverantwortlichen stellte Probleme bezüglich Übernahme von Verantwortung, Treffen von eigenständigen Überlegungen und Entscheidungen, Selbstbewusstsein in der interdisziplinären Zusammenarbeit und in der Rollenfindung fest. *„Bezüglich Übernahme von Verantwortung und Entwicklung eines Verantwortungsbewusstseins mussten die Studierenden sehr „gepuscht“ werden.“*

So manche Studierende hatte grosse Mühe, ein akzeptables Niveau zu erreichen. *„In unvorhersehbaren, rasch wechselnden Situationen sind die Studierenden sehr schnell überfordert, sie holen rasch Hilfe, was einerseits gut ist, andererseits aber auch dazu führt, dass sie wenig eigene Überlegungen einbringen.“*

Einige wenige hatten allerdings kaum Probleme, was mit den bereits überdurchschnittlich vorhandenen Fähigkeiten erklärt wurde. Es wird vermutet, dass ein guter Level in diesem Kompetenzbereich eine Grundvoraussetzung für das erfolgreiche Absolvieren der verkürzten Ausbildung ist.

Nach ihrer prognostischen Einschätzung gefragt, gehen alle Ausbildungsverantwortlichen davon aus, dass die Studierenden im bevorstehenden dritten Ausbildungsjahr die geforderten Fortschritte machen und folglich die Ausbildungsziele erreichen werden. Voraussetzung dafür ist ein ausgesprochen hohes Engagement aller Beteiligten.

4.2.4 Fazit des Evaluationsteams und Beantwortung der Evaluationsfragestellung 1

Die Zielvorgaben der HFGZ für die 2. Ausbildungsphase entsprechen sowohl inhaltlich als auch bezüglich des Niveaus den Zielen/Kompetenzen im Rahmenlehrplan.

Die Ausbildungsziele umfassen alle vier Kompetenzbereiche, sind aber teilweise schwer verständlich und bieten einen breiten Interpretationsspielraum im Hinblick auf den Inhalt und das zu erreichende Niveau. Zudem sind Überschneidungen zwischen den Kompetenzbereichen vorhanden, welche die Handhabbarkeit der Ziele für die Beurteilung erschweren.

Die Formen, die Durchführung sowie die inhaltliche Ausrichtung der Lernerfolgskontrollen entsprechen den formalen Vorgaben (Rahmenlehrplan, Ausbildungsziele, pädagogische Grundsätze, Promotionsordnung).

Mit der schriftlichen Arbeit (Fallstudie) und den Lernzielüberprüfungen im Lernbereich LTT werden die Studierenden in den verschiedenen Bereichen des Wissens, der Handlungen und der Sozial-/Selbstkompetenz auf unterschiedlichen Taxonomiestufen geprüft. Das Anspruchsniveau entspricht den Ausbildungszielen und die Kombination dieser beiden Formen der Leistungsbeurteilung fördert die Erreichung dieser. In den schriftlichen Prüfungen werden die Studierenden in erster Linie im Bereich Wissen & Erkenntnisse auf einer eher niedrigen Taxonomiestufe (einseitig) geprüft.

Die Vielfalt und Angemessenheit der Lernerfolgskontrollen ist mit den gewählten Leistungsnachweisen gewährleistet.

Mit Ausnahme der Praktikumsqualifikation, die überarbeitet werden sollte, sind alle Prüfungsverfahren und Leistungsbeurteilungen transparent und allen an der Ausbildung Beteiligten im Voraus bekannt.

Die Prüfenden in Praxis und Schule verfügen in ausreichendem Masse über die fachlich-methodischen Qualifikationen.

Auffallend ist die hohe Anzahl Studierender mit ungenügenden Leistungen in den schriftlichen Prüfungen, obwohl die Prüfungsfragen auf einer unteren Taxonomiestufe formuliert sind. Dies erfordert einerseits eine Überprüfung der Vorkenntnisse der Studierenden und andererseits vermutlich eine Anpassung der Lehr- und Lernformen im Unterricht.

Zusammenfassend sind die ExpertInnen der Meinung, dass die FaGe die geforderten Kompetenzen in der verkürzten HF-Ausbildung erreichen. Massgebend

sind eine sorgfältige Selektion sowie Lehr- und Lernformen, die den Ansprüchen/Besonderheiten einer verkürzten Ausbildung in allen drei Lernbereichen Rechnung tragen. Bezogen auf die Frage, ob in den drei Lernbereichen (Schule, LTT, Praxis) Unterschiede in der Kompetenzentwicklung zu erwarten sind, konnten nur wenig konkrete Aussagen eingeholt werden, da die Lehr- und Lernformen in allen drei Bereichen noch weiter entwickelt werden und das Potential einzelner Lernbereiche für die Kompetenzentwicklung sicher noch nicht ausgeschöpft ist.

Es sind konkrete Vorschläge/Überlegungen für Anpassungen in den Lernbereichen LTT (intensiveres Skillstraining, weniger Theorievermittlung) und Praxis (Rollenklärung, klarere Definition des Berufsfeldes) vorhanden.

Allgemein wird festgestellt, dass die Fach- und Methodenkompetenz eher im unteren Bereich des geforderten Niveaus liegt. In den Bereichen sozial-kommunikative und personale Kompetenzen gelingt es, abgesehen von einigen Ausnahmen, das geforderte Niveau zu erreichen. Einige Spitäler tendieren dazu, die dreijährige Ausbildung zu favorisieren und die verkürzte Ausbildung ausschliesslich sehr begabten FaGe zu ermöglichen. Die Fähigkeiten der FaGe sind zentral im Hinblick auf den erfolgreichen Abschluss der verkürzten HF-Ausbildung. Dies weist auf die Bedeutsamkeit einer sorgfältigen Selektion hin.

Aufgrund dieser Feststellungen beantworten wir die Evaluationsfragestellung 1 wie folgt:

In welchem Masse ist die verkürzte Diplom-Pflegeausbildung geeignet, den AbsolventInnen die im Rahmenlehrplan 2003 geforderten Kompetenzen zu vermitteln? Gibt es dabei grundsätzliche Unterschiede in Bezug auf die einzelnen Kompetenzbereiche?

Die Studierenden, welche nach dem 1. Prüfungsblock verblieben sind, haben die geforderten Kompetenzen bisher mehrheitlich erreicht. Am ehesten werden Schwächen in den Fach- und Methodenkompetenzen festgestellt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Studierenden bei Abschluss der Ausbildung die geforderten Kompetenzen ohne zusätzliche Unterstützungsmassnahmen erreichen werden.

Die Erreichung der geforderten Kompetenzen ist nur möglich, weil alle Beteiligten (Studierende, Betriebe, HFGZ) überdurchschnittliches leisten und viel Engagement zeigen. Die Verkürzung der Ausbildung auf zwei Jahre wird auch in Zukunft mit einem hohen Betreuungsaufwand verbunden sein.

Der verkürzte Bildungsgang weist noch Schwachstellen auf, die von den Verantwortlichen grösstenteils erkannt wurden. Verbesserungsmassnahmen sind bereits initiiert. Empfehlungen dazu werden in Kapitel 5 formuliert.

4.3 Ermittlung der Risiken und Chancen für die Arbeitgebenden

4.3.1 Aussagen der interviewten Personen

Die befragten Ausbildungsverantwortlichen von Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs schätzen das Niveau des verkürzten Bildungsgangs auf HF-Stufe als hoch ein.

Als die Resultate des 1. Schulblocks bekannt wurden, waren die Studierenden schon im Praktikum (LTT). Der negative Entscheid war vielfach hart – sowohl für die Studierenden als auch die Ausbildungsverantwortlichen. Die Prüfungen konnten nicht wiederholt werden. Die Ausbildungsverantwortlichen fühlten sich für die Rausgefallenen verantwortlich. *"Wir konnten die Studierenden nicht einfach auf die Strasse stellen."* Meistens wurden die 'Rausgefallenen' als FaGe im Betrieb weiterbeschäftigt. Dies war aber organisatorisch schwierig und könne nicht jedes Jahr geleistet werden. Die Zigg hat darauf reagiert und neu im Mustervertrag einen "schulischen Rausfall" als Grund für eine fristlose Kündigung vertraglich festgelegt. Eine Ausbildungsverantwortliche bedauert, dass sie nie wissen werde, wie die 'Rausgefallenen' die praktische Arbeit gemeistert hätten.

Auch die meisten der Studierenden, welche die 1. Promotionsstufe geschafft haben, seien am Rande der Überforderung. Die Ausbildungsziele können nur mit viel Lernen und Aufarbeiten der Lücken erreicht werden. Eine Ausbildungsverantwortliche erwähnt die Wichtigkeit der individuellen Lernförderung in der Praxis.

Die Ausbildungsverantwortlichen machten auch positive Erfahrungen. Es kam heraus, dass die FaGe grundsätzlich viel mitbringen. Sie kamen zwar an Grenzen und mussten viel Lernen, die geforderten Kompetenzen wurden aber erreicht.

Die Mehrheit der Befragten findet es richtig, dass die Schule streng beurteilt hat. Dies weise auf eine qualitativ hochstehende Ausbildung hin. Die Vertreter der Berufsbildungsämter und der ZIGG bemängeln aber, dass die HFGZ die Rausfälle schlecht kommuniziert habe. Die Schule hat auf diese Rückmeldungen reagiert

und ein Informationskonzept entwickelt, welches klar regelt, wie die Schule die Praktikumsbetriebe bei Nichterreichen einer Promotion informieren soll.

Im Vorfeld bestand eine gewisse Unsicherheit, was die Verkürzung für die Betriebe bedeutet. Die Erwartung, dass die Verkürzung hohe Anforderungen stellt und für die Studierenden viel Stress bringt, hat sich für die Ausbildungsverantwortlichen bestätigt. Die Mehrheit der 6 persönlich befragten Ausbildungsverantwortlichen findet die Verkürzung um ein Jahr fragwürdig. Die Ansprüche an eine Diplomierte seien hoch, die Praktikumszeit sei schon beim 3-jährigen Bildungsgang kurz. Durch die Verkürzung sind die Studierenden noch weniger im Betrieb. Die Studierenden werden mit der Verkürzung überfordert, da die Situationen in der Pflege komplex sind. Um die Qualität in der Pflege zu gewährleisten braucht es Zeit, Erfahrung und Initiative. Es bleibt zuwenig Zeit zum Vertiefen. Im heutigen Berufsumfeld müssen jedoch Pflegefachleute bereits von Beginn voll in den Beruf einsteigen, grosse Verantwortung übernehmen und eigenständig arbeiten können. Der Rückgriff auf älteres, erfahrenes Pflegepersonal ist oft nicht möglich, da viele Teams aus jungen Pflegeleuten bestehen.

Die Verkürzung könne aber für sehr gute Studierende eine Chance sein, da sie in kurzer Zeit ein gutes Diplom erwerben können. Die Verkürzung macht den Beruf attraktiv und fördert die Motivation. Eine Verkürzung erhöht den Stellenwert der FaGe-Ausbildung.

11 der 14 Befragten, welche ab Herbst 2006 HF-Studierende ausbilden, sind gegenüber der Verkürzung auf 2 Jahre positiv eingestellt. Voraussetzung seien aber die nötigen schulischen Voraussetzungen. Die Verkürzung sei entscheidend für die Motivation der Studierenden. Nachfolgend zur Illustration ein paar Zitate:

„Es ist eine gute Sache, die Ausbildung darf nicht zu lange dauern, sonst entstehen Motivationsprobleme.“

„Die Ausbildung zur Diplomierten Pflegefachfrau muss in 5 Jahren möglich sein. Dazu muss die Qualität der FaGe Ausbildung stimmen.“

„Die Verkürzung ist gerecht und angemessen, schlussendlich bleibt es eine 5-jährige Ausbildung.“

„Grundsätzlich durchaus möglich.“

„Nicht alle FaGe sollen einfach so in die 2-jr. Ausbildung geschickt werden.“

Viele hegen die Hoffnung, dass sich durch die kürzere Ausbildungszeit mehr FaGe zur einer HF-Ausbildung entscheiden und so erwartete Personalengpässe vermieden werden könnten.

Drei Betriebe äussern klare Skepsis gegenüber der Verkürzung. „*Ich kann nicht dahinter stehen.*“ „*Zur Zeit halte ich nicht viel davon.*“ Zwei befragte Person erwähnten den erhöhten Stress für die Studierenden, da gewisse Theorieteile aufgearbeitet und Inhalte integriert werden müssen, d.h. eine Verkürzung könne je nach Persönlichkeitsentwicklung eine Überforderung bedeuten. Eine andere Ausbildungsverantwortliche kritisiert das zu breite Programm der Ausbildung, welches einerseits zu unspezifisch sei (z.B. zu wenig Pathophysiologie) andererseits aber eine illusorische Palette vermitteln wolle. Gegenwärtig laste daher ein zu grosser Druck auf den Lernenden.

Für alle persönlich befragten Ausbildungsverantwortlichen beinhaltet die Verkürzung keine **Risiken für die PatientInnen**. Die Qualitätssicherung erfolgt durch die Begleitung. Eine Kompetenzliste für die Lernenden verhindere zusätzlich unsachgemässenen Umgang mit PatientInnen. Die Ansprüche an die Begleitung sind aber hoch. Eine Ausbildungsverantwortliche erwähnt, dass es Risiken für die PatientInnen geben könnte, wenn alle FaGe-Absolventinnen die verkürzte HF-Ausbildung machen würden. Die Ergebnisse der telefonisch befragten Ausbildungsverantwortlichen, welche neu ab Herbst 2006 HF-Studierende ausbilden, bestätigen diese Aussagen. Auch sie sehen in der Verkürzung keine Risiken für die PatientInnen.

Die Ausbildungsverantwortlichen, welche Studierende des 1. verkürzten Bildungsgangs ausbilden, beurteilen den **Betreuungsaufwand** für HF-Studierende als hoch bis sehr hoch. Die Rollenfindung benötige intensive Begleitung. Für eine Befragte ist dies aber eher auf die Neuheit der Ausbildung an sich zurückzuführen und nicht unbedingt auf die Verkürzung. Die Organisation sei schwieriger, da es mehr Ausbildungskonzepte gibt (DN II, FaGe, HF), welche zurzeit noch parallel laufen. Auch einige befragte Ausbildungsverantwortliche aus dem ACB-Bereich vermuten, dass der Betreuungsaufwand beim 2-jährigen Bildungsgang höher sein wird, da weniger Zeit für das Erlernen der Kompetenzen zur Verfügung steht. Zudem seien die Einsatzmöglichkeiten der Studierenden beschränkt, da sie nur zu 40% im Betrieb sind. Ein Austausch mit anderen Institutionen in Form von externen Praktika sei so kaum mehr möglich.

Die Ausbildungsverantwortlichen von Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgang schätzen, dass die Verkürzung bis jetzt keine **finanziellen Auswirkungen** für die Betriebe hatte bzw. Auswirkungen wohl erst später sichtbar werden. Die Ausbildungskosten seien pro Studierende geringer, aber nur wenn die Studierenden die Ausbildung erfolgreich abschliessen. Dafür sind die Kosten bei der Begleitung höher, um die Sicherheit der PatientInnen und die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten.

Bei dieser Frage geht das Meinungsspektrum bei den befragten Ausbildungsver-

antwortlichen, welche ab Herbst 2006 ausbilden, auseinander. 5 Befragte finden, dass die Verkürzung keine finanziellen Auswirkungen habe. Pro Ausbildungsplatz seien zwar die Ausbildungskosten geringer, da die Ausbildungsplätze aber immer besetzt werden, resultieren deshalb auf Betriebsebene keine Einsparungen. Ein Befragter vermutet sogar schlussendlich höhere Kosten, da die Ausgebildeten meistens nach der Ausbildung die Stelle wechseln und Stellenwechsel immer kosten. 2 Befragte sehen durchaus ein Einsparungspotenzial, 3 Befragte wollen infolge mangelnder Erfahrung dazu nichts sagen.

Die Vertreter der Berufsbildungsämter denken, dass die Ausbildungskosten sowohl für die Betriebe als auch die Berufsbildung sinken werden.

4.3.2 Fazit des Evaluationsteams und Beantwortung der Evaluationsfragestellung 2

Die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF stellt hohe Anforderungen an die Studierenden. Die Ausbildungsziele konnten nur mit viel Lernen und Aufarbeiten allfälliger Lücken erreicht werden. Für mittelmässige FaGe besteht deshalb das Risiko, überfordert zu sein und den Studiengang nicht zu schaffen. Gleichzeitig kann dieselbe Sachlage für überdurchschnittliche FaGe-Absolventinnen motivationsfördernd sein, da sie in kurzer Zeit ein gutes Diplom erlangen können.

Durch die Verkürzung des Bildungsgangs HF entstehen keine Risiken für die PatientInnen.

Der Betreuungsaufwand der Studierenden ist erhöht, wobei dies mindestens teilweise auch auf die Neuheit der Ausbildung an sich zurückzuführen ist. Erst wenn Vergleiche mit Studierenden des unverkürzten Bildungsgangs möglich sind, kann definitiv beurteilt werden, inwiefern der erhöhte Betreuungsaufwand auf die Verkürzung zurückzuführen ist.

Die finanziellen Auswirkungen der Verkürzung können (noch) nicht verlässlich beurteilt werden. In der Regel wissen die Betriebe nicht, wie hoch ihre Ausbildungskosten sind.

Aufgrund dieser Feststellungen beantworten wir die Evaluationsfragestellung 2 wie folgt:

Welche Chancen und Risiken birgt eine verkürzte Diplom-Pflegeausbildung für die Anspruchsgruppe Arbeitgebende?

Durch die Verkürzung entstehen keine Risiken für die PatientInnen, da die Studierenden entsprechend ihren bereits erreichten Kompetenzen von Diplomierten begleitet werden. Obwohl konkrete Erfahrungen mit dem 3-jährigen Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF bisher fehlen, schätzen wir den Betreuungsaufwand beim verkürzten Bildungsgang als grösser ein.

Für ACB-Betriebe und kleinere Spitäler in der Peripherie kann das Anbieten der verkürzten Ausbildung eine Chance sein, die Ausbildungsplätze in Zukunft besser zu besetzen. Abschliessende Aussagen dazu können aber erst gemacht werden, wenn Erfahrungen mit dem 2. verkürzten Bildungsgang vorliegen.

4.4 Analyse des Kontexts und weiterer Einflussfaktoren

4.4.1 Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse

Zusammenfassung Projektergebnisse "Neue Bildungssystematik Umsetzung Fachangestellte/r Gesundheit" (Berufsbildung Zentralschweiz 2005)

Im Rahmen des LSB 2-Fachprojektes "Umsetzung Neue Bildungssystematik Zentralschweiz" auf Sekundarstufe II wurde im Sommer 2002 in der Zentralschweiz mit einer Pilotausbildung zur FaGe gestartet. Der Pilotjahrgang hat 2005 die Ausbildung als FaGe abgeschlossen. Ein Teil dieser Studierenden hat im Herbst 2005 die verkürzte Ausbildung HF Pflege begonnen.

Das Projekt wurde fortlaufend evaluiert. Die Ergebnisse sind in drei Evaluationsberichten, differenziert nach den einzelnen Lehrjahren, festgehalten. Die Ergebnisse der "FaGe-Evaluation" sind in Anhang A-1 zusammengefasst. In diesen Evaluationen wird nichts über die tatsächlich erreichten Kompetenzen der Schülerinnen ausgesagt.

Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung

Wie bereits in Kap. 4.1 erwähnt, ist die Diskussion um die Verkürzung des Bildungsgangs Pflege HF eng verknüpft mit der Frage der Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung. Das Thema wird von allen Betroffenen und auf verschiedenen Ebenen diskutiert. Bis zum heutigen Zeitpunkt liegt jedoch noch keine eindeutige Antwort vor. Nachfolgend wird der aktuelle Stand der Diskussion zusammengefasst (ABZ 2005a):

- Der Vorstand der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK und die Berufsbildungskommission ZIGG sind der Meinung, die FaGe erfülle die Kriterien der Einschlägigkeit. Die Schweizerische Konferenz Pflegebildung im Tertiärbereich SKP nimmt die Position ein, dass wohl Themen vermittelt werden, die im HF-Bereich Pflege zum Tragen kommen, dort aber vertieft werden könnten.
- Das BBT und die SBBK sind sich einig über die grundsätzliche Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung, befinden aber eine Verankerung der Einschlägigkeit im Rahmenlehrplan bzw. Anpassungen in einer definitiven Bildungsverordnung (geplant 2009) für notwendig.

Gegenüberstellung Vorbildungen / Prüfungsergebnisse HF

Die HFGZ hat aufgrund der hohen Ausfallquote nach dem 1. Schulblock die Vorbildungen der Studierenden den Prüfungsergebnissen vergleichend gegenübergestellt (HFGZ 2005c).

Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass die Durchschnittsnoten des 9. Schuljahrs (Sekundarstufe I) von 11 Lernenden 4.5 oder schlechter sind. 5 dieser Personen haben auch die Prüfungen nicht bestanden. 6 Lernende haben trotz eines relativ schlechten Abschlusses auf Niveau Sekundarstufe I die Prüfungen des 1. Schulblocks auf HF-Stufe bestanden und zum Teil dabei sogar sehr gute Resultate erzielt.

Drei der Lernenden haben mit der Realschule abgeschlossen. Zwei davon weisen einen ausgezeichneten Abschluss vor. Sie waren auch bei den ersten Prüfungen an der HFGZ erfolgreich. Diejenige Lernende mit einem Realschulabschluss von 4.5 musste die Ausbildung an der HFGZ aufgrund ungenügender Leistungen abbrechen.

Die Ergebnisse der Lehrabschlussprüfungen (LAP FaGe) sind nicht sehr aussagekräftig, da sie durchwegs gut bis sehr gut ausgefallen sind. Die Auswertung der Interviews (s. Kap. 4.4.2) zeigen die entsprechenden Hintergründe auf. Werden die Resultate der LAP jedoch gemäss Praxis, BKU und ABU differenziert,

zeigt sich, dass die Leistungen in den allgemein bildenden Fächern am schwächsten ausgefallen sind. 4 von 9 Lernenden mit Noten unter 5 in diesem Segment mussten die Ausbildung Pflege HF abbrechen.

Von den insgesamt 26 Studierenden haben 14 die FaGe-Ausbildung in einem Akutspital absolviert; 3 haben die Prüfungen des 1. Blocks nicht bestanden. Die übrigen 11 FaGe's¹⁰ absolvierten ihre Ausbildung im Langzeitbereich (10) bzw. bei der Spitex (1). 5 Studierende aus dem ACB-Bereich mussten die Ausbildung HF aufgrund ungenügender Prüfungsergebnisse abbrechen.

Analyse der Befragung der Studierenden durch die HFGZ

Eine Befragung der Studierenden im Januar 2006 durch die HFGZ (HFGZ 2006) über die Bewältigung des Übergangs von der Sekundarstufe II in die tertiäre Ausbildung zeigte im Hinblick auf die Vorbildung der Studierenden folgende Erkenntnisse:

- Alle Antwortenden fanden den Übergang "enorm schwierig" (13) oder "schwierig" (10).
- Die grössten Schwierigkeiten lagen in fehlendem bzw. zu wenig vertieftem Grundwissen, insbesondere in Bezug auf Anatomie, Physiologie und Krankheitsbilder.
- Probleme bereitete auch das fehlende Know-how hinsichtlich der geforderten Lerntechniken sowie Unkenntnis über das zu erwartende Anspruchsniveau.
- Insbesondere FaGe-AbsolventInnen aus dem Langzeitbereich erwähnten die Nützlichkeit eines Fremdpraktikums während der FaGe-Ausbildung um theoretisch erlerntes Wissen mit der Praxis verbinden zu können.

Standardisiertes Selektionsverfahren

Die Bildungsanbieter in der Zentralschweiz haben Umfang und Inhalt der Eignungsabklärung im Rahmen eines standardisierten Selektionsverfahrens geregelt. Das von Ausbildungsverantwortlichen erarbeitete Selektionsverfahren wird von der ZIGG herausgegeben und ist von der HFGZ genehmigt. Es stand jedoch bei der Selektion für den ersten Bildungsgang noch nicht zur Verfügung, so dass damals jeder Betrieb seine Kandidatinnen individuell selektionierte.

Das standardisierte Selektionsverfahren besteht aus folgenden Elementen:

- Bewerbungsunterlagen (inkl. Schulnoten, Ausbildungsberichte, Ergebnisse LAP)

¹⁰ 1 Studierende absolvierte 1980 die Ausbildung FA SRK.

- 2 strukturierte Gespräche
- Eignungspraktikum bzw. Ausbildungsberichte FaGe
- Referenzauskünfte

Für das Eignungspraktikum wurde ein standardisierter Beurteilungsraster entwickelt, für das Bewerbungsgespräch steht ein Leitfaden zur Verfügung.

Das SRK bestätigt im Berichtsentwurf zur provisorischen Anerkennung des dreijährigen Ausbildungsprogramms vom 5. Juli 2006, dass das Aufnahmeverfahren den SRK-Ausbildungsbestimmungen 2002 entspricht (SKR 2006a).

Interne Evaluation der HFGZ

Die HFGZ kommt im Rahmen ihrer 1. periodischen Konzeptevaluation (HFGZ 2006b) zum Schluss, dass die Noten der FaGe-Ausbildung nicht sehr repräsentativ sind, da diese Noten durch Aufrunden von einzelnen Leistungselementen zustande gekommen sind. Der tatsächliche Leistungsstand der einzelnen Kandidatin wurde dadurch verfälscht. Obwohl die Abschlussnote auf Sekundarstufe I im Vergleich zum Abschluss auf Sekundarstufe II ein differentes Bild ergibt, ergeben beide Noten zusammen einen besseren Eindruck vom tatsächlichen Leistungspotenzial der einzelnen Kandidatin. Bei der Selektion soll deshalb neu die Abschlussnote auf Sekundarstufe I eingeholt werden.

Die Erfahrungen aus dem 1. Schulblock zeigten, dass die Studierenden während der FaGe-Ausbildung nicht diejenigen Kompetenzen entwickeln konnten, welche im Bildungsplan definiert sind, respektive noch nicht genügend darüber verfügen konnten. Das Grundlagenwissen ist nicht oder zu oberflächlich vorhanden. Zur besseren Koordination der Schnittstellen zwischen FaGe und HF wurde eine breit zusammengesetzte Arbeitsgruppe einberufen.

Der von der HFGZ durchgeführte AVI-Test hat gezeigt, dass die Studierenden geübte Lernende sind. Allen Studierenden sind Lernstrategien bekannt und sie wissen, welches Lernumfeld für sie gut ist. Der Bereich Eigenverantwortung und selbstständiges Lernen ist aber unterdurchschnittlich entwickelt. Die HFGZ ortet hier den Hauptgrund des Scheiterns vieler Studierender nach dem 1. Promotionsschritt.

4.4.2 Aussagen der interviewten Personen

Beurteilung des Ausbildungsstands der Studierenden bei Eintritt

Die Studierenden hatten einen unterschiedlichen Ausbildungsstand nach der FaGe-Ausbildung. Teilweise bestanden grosse Lücken in der schulischen Fachausbildung. Während der FaGe-Ausbildung hatten die Studierenden nicht gelernt, selbstständig zu arbeiten. Der Wechsel zur HF war deshalb ein grosser Sprung, auch in Hinblick auf die Stoffmenge und des Schwierigkeitsgrades. Die wohl grösste Herausforderung ist aber im Rollenwechsel anzusiedeln, von der Ausführenden zur Pflegemanagerin bzw. von der Theorie in die Praxis.

Die erste FaGe-Ausbildung war zu locker. Die geforderten Kompetenzen wurden nicht erreicht. Die neueren FaGe-Klassen haben es schon strenger als die ersten. Die FaGe dürfe aber nicht zu streng werden, denn es sollte nur etwa ein Drittel der FaGe-Absolventinnen eine HF machen. Es dürfe nicht sein, dass im Hinblick auf eine höhere Ausbildung, bereits bei der FaGe nur noch die besten genommen werden. Berufserfahrung zwischen FaGe-Ausbildung und der HF Pflege würde helfen, Wissen zu generieren und zu routinieren.

Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung

Für die befragten Vertreter der **Berufsbildungsämter und der ZIGG** ist die FaGe-Ausbildung klar einschlägig, weil die Bildungsinhalte einschlägig sind und die FaGe's in erster Linie im pflegerischen Bereich eingesetzt werden. Ohne Einschlägigkeit habe der FaGe-Beruf keine Zukunft. Ein Befragter relativiert, dass dies aber zurzeit noch nicht so ist, da die Ausbildungsreglemente noch nicht aufeinander abgestimmt sind. Der Befragte erwartet von den Verantwortlichen, dass die entsprechenden Anpassungen bald gemacht werden. Zudem habe der erste FaGe-Bildungsgang das nötige Niveau nicht erreicht. Dies sei eine Katastrophe.

Die **Ausbildungsverantwortlichen** beurteilen die Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung unterschiedlich. Für 3 der 6 Befragten ist die FaGe-Ausbildung klar einschlägig zumindest gemäss Ausbildungsplan. Obwohl das Konzept der Ausbildung theoretisch auf 4 gleichwertigen Säulen besteht¹¹, stehen die Bereiche Pflege und Betreuung sowie Medizinaltechnik klar im Vordergrund. *"Die FaGe's üben einen pflegerischen Beruf aus!"* Eine Ausbildungsverantwortliche relativiert, dass beim 1. Ausbildungsgang aber massive Diskrepanzen aufgetreten sind und die Themen in der Berufsschule zu oberflächlich abgehandelt wurden.

Für die andere Hälfte der befragten Ausbildungsverantwortlichen ist die Frage

¹¹ 1) Pflege und Betreuung, 2) Medizinaltechnik, 3) Lebensumfeld- und Alltagsgestaltung, 4) Administration und Logistik.

der Einschlägigkeit schwierig zu beantworten, weil die Erfahrung fehlt und die FaGe's sehr unterschiedlich eingesetzt werden. FaGe-AbsolventInnen wissen mehr als jemand mit berufsfremder Vorbildung. Die Frage sei aber, ob das Wissen genügend abgerufen werden könne. Die Frage der Einschlägigkeit müsse individuell betrachtet werden. Deshalb müsse auch die Verkürzung individuell gehandhabt werden. Eine Befragte beurteilt die FaGe nicht als einschlägig.

Selektion der Studierenden

Die Spitäler wendeten bei der Selektion der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs HF Pflege ein ausführliches Selektionsverfahren an, welches grundsätzlich dem später entwickelten standardisierten Selektionsverfahren der ZIGG (vgl. Kap. 4.4.1) entsprach.¹² Bei einem Betrieb wird die Selektion durch eine Selektionskommission vorgenommen, in welcher Stationsleitungen, Pflegedienstleitungen, Ausbilderinnen, Berufsschullehrerinnen und die Ausbildungsverantwortliche vertreten sind. Bei mehreren Betrieben werden je 2 Selektionsgespräche geführt, an welchen unterschiedliche Personen teilnehmen, wobei der Selektionsentscheid einstimmig erfolgt. So ist die Selektion breit abgestützt. Das aufwändige Selektionsverfahren habe sich bewährt. Bei einem Betrieb müssen alle "betriebsfremde" Kandidatinnen zusätzlich ein einwöchiges Selektionspraktikum absolvieren.

Alle 6 persönlich befragten Ausbildungsverantwortlichen berücksichtigen heute bei der Selektion das schulische Potenzial der Kandidatinnen aufgrund der gemachten Erfahrungen besser. FaGe-Absolventinnen müssen gute Noten mitbringen, insbesondere auch auf der Sekundarstufe I (4 Nennungen). Dies deshalb weil die Noten der FaGe-Ausbildung bisher zu gut und deshalb nicht verlässlich seien. Wichtig sei auch die Persönlichkeit der Kandidatin. Am liebsten werden bei der Selektion eigene gute FaGe-Absolventinnen berücksichtigt.

Bei den Betrieben, welche neu ab Herbst 2006 HF-Studierende ausbilden, erfolgte die Selektion in den meisten Betrieben mittels Bewerbungsgesprächen, meist mit mehreren Personen. In 5 kleineren Betrieben, die nur einen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, kam es zu einer internen Lösung. Vorteile einer solchen Strategie sind gerade für kleinere Betriebe die geringeren Ausgaben für die Selektion und die Tatsache, dass man die Qualitäten und Schwachpunkte eines Bewerbers bereits aus der Praxis kennt. 2 ACB-Betriebe boten ein Schnupperangebot an. 3 ACB-Betriebe führten ihre Selektionsabläufe und Bewertungen in Anlehnung an die Unterlagen der ZIGG durch. Eigene mehrstufige Auswahlverfahren

¹² Bei einem Betrieb musste nicht selektioniert werden, da nur eine FaGe – welche zudem überdurchschnittlich gut war – zur Auswahl stand.

ren mit mehrtägigen Selektions-Praktika und verschiedenen Gesprächsrunden fanden in den zwei Akut-Betrieben statt, die auch mehrere Ausbildungsplätze anboten.

Wer soll selektionieren?

Die befragten Vertreter der ZIGG und der Berufsbildungsämter sind überzeugt, dass der Betrieb selektionieren muss. Dies habe nur Vorteile.¹³ Eine Zusammenarbeit mit der Schule sei jedoch anzustreben.

Die befragten Ausbildungsverantwortlichen der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs sind unterschiedlicher Meinung, wer selektionieren soll.

Eine Ausbildungsverantwortliche findet es nicht gut, dass der Betrieb selektioniert und die Studierenden anstellt. Früher, als die Studierenden bei der Schule "angestellt" waren, konnten die Praktika bei verschiedenen Betrieben absolviert werden und somit Erfahrungen in verschiedenen Bereichen gesammelt werden. Mit dem jetzigen System könne das nur das KSL bieten, da es genug gross dafür ist. Zumindest eine gemeinsame Selektion durch Betrieb und Schule sei anzustreben, dies sei auch gesetzlich vorgeschrieben. Eine andere Ausbildungsverantwortliche konkretisiert, dass die kognitiven Fähigkeiten durch die Schule im Rahmen einer Aufnahmeprüfung getestet werden sollten, da kleinere Betriebe dabei überfordert sind.

Die anderen befragten Ausbildungsverantwortlichen finden es gut, dass der Betrieb selektioniert, wobei die Meinungen auseinander gehen, ob die HFGZ hier mitentscheiden bzw. unterstützen sollte.

Die HFGZ unterstützt bei Bedarf die Betriebe bei der Selektion. Gemäss Auskunft einer Schulleiterin ist dieses Angebot kostenpflichtig. Dieses Angebot war der Hälfte der 6 persönlich befragten Ausbildungsverantwortlichen nicht bekannt.

8 von 14 Ausbildungsverantwortliche, welche neu ab Herbst HF-Studierende ausbilden, finden es gut, dass der Betrieb alleine selektioniert. Die anderen 6 Betriebe (ACB) könnten sich durchaus auch eine gemeinsame Selektion vorstellen, wobei die Schulen vor allem den schulischen Bereich abdecken sollen, um ähnliche „schulische Debakel“ wie im letzten Jahrgang zu verhindern. Vor allem für kleinere Betriebe wäre die Auslagerung der schulischen Selektion eine Entlastung.

13 Betrieb übernimmt mehr Verantwortung für den Lernenden, bessere Bindung Lernende/Betrieb, Inhalte der Ausbildung sind praxisnaher (Betriebe geben vor, was die Lernenden können müssen), besserer Austausch Schule/Betrieb, Wettbewerb unter den Betrieben fördert Qualität, sozialverträglicher für die Studierenden: bekommen regelmässig Entschädigung, sind versichert, wissen wohin sie gehören.

Die befragten PflegeexpertInnen bevorzugen eine gemeinsame Selektion von Schule und Praxis. In einem schulischen Aufnahmeverfahren sollten die intellektuellen Fähigkeiten, die Reflexionsfähigkeit und Sprachkompetenzen sowie die analytischen Fähigkeiten überprüft werden.

Zulassungskriterien für den verkürzten Bildungsgang

Im Herbst 2006 starten an der HFGZ drei unverkürzte und ein verkürzter Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF. Von den FaGe-Absolventinnen besuchen je rund die Hälfte den 3-jährigen bzw. den verkürzten Bildungsgang. Die befragten 6 Ausbildungsverantwortlichen, welche bereits Erfahrungen gesammelt haben, nannten folgende Zulassungskriterien, welche die Studierenden erfüllen müssen, damit sie den verkürzten Bildungsgang absolvieren dürfen:

- Überdurchschnittliche schulische Leistungen und Auffassungsgabe (4 Nennungen)
- Persönlicher Entscheid der Studierenden (4 Nennungen)
- Schwerpunkt der FaGe-Ausbildung (3 Nennungen)
- Kandidatin ist dem Betrieb schon bekannt und durch überdurchschnittliche Leistungen in der FaGe aufgefallen (3 Nennungen)

Ein Spital selektioniert aufgrund der gemachten Erfahrungen nur für die 3-jährige Ausbildung. Die Ausbildungsverantwortliche will aber nicht ausschliessen, dass zu einem späteren Zeitpunkt FaGe mit überdurchschnittlichen Fähigkeiten für den verkürzten Bildungsgang selektioniert werden. Auch die Studierenden tendierten eher zur unverkürzten Ausbildung. Eine Ausbildungsverantwortliche erwähnt, dass aufgrund der gemachten Erfahrungen auch für die 3-jährige HF-Ausbildung hohe schulische Leistungen verlangt werden.¹⁴

Den Ausbildungsverantwortlichen der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs ist bewusst, dass nur relativ wenige FaGe-Absolventinnen die oben genannten Kriterien für die Zulassung an den verkürzten Ausbildungsgang erfüllen. Es dürfe aber nicht sein, dass eine FaGe-Ausbildung automatisch zur Teilnahme am verkürzten Bildungsgang berechtige. Der Betrieb habe die Verantwortung, dass die Studierenden die Ausbildung schaffen und die Qualität der Ausbildung hoch sei. Deshalb ist es den Ausbildungsverantwortlichen ein Anliegen, dass sie darüber entscheiden können, wer den verkürzten Bildungsgang besucht.

14 Sek. 1 – Abschluss: mind. 5.0 (Realschule auch möglich, dann Abschlussnote mind. 5.5) und Sek. 2 – Abschluss mind. 5.2.

Die Ausbildungsverantwortlichen, welche ab Herbst 2006 neu HF-Studierende ausbilden, achten bei der Selektion am meistens auf die schulischen Leistungen (8 Nennungen). 4 von 14 Betrieben (1 akut, 3 ACB) war es wichtig, eine FaGe-Absolventin gefunden zu haben, damit der verkürzte Bildungsgang besucht werden kann.

Hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Zulassung zum 2-jährigen Ausbildungsgang wurden von 10 Betrieben (alle im ACB-Bereich) die schulischen Leistungen genannt, oft mit dem Hinweis auf die hohe Durchfallquote im letzten Jahr. Unabhängig voneinander wurde die Note 5 („gut“) als mögliches Selektionskriterium genannt. Daneben wurde in vier Betrieben (ACB) gutes Praxiswissen, in 5 Betrieben (ACB) Wille und Motivation als weitere wichtige Voraussetzung genannt.

Einige Betriebe begegnen der Verkürzung mit Skepsis. *„Wir wollten nicht von einer Pilotphase in die nächste“*. Die Ungewissheit auf was man sich bei der 2-jährigen Ausbildung einlässt, gepaart mit dem schlechten letztjährigen Abschneiden führte bei einem Betrieb zum Entschluss, keine zweijährige Ausbildung anzubieten. Gegenwärtig reiche die FaGe-Grundausbildung nicht aus für eine anschliessende 2-jährige Diplomausbildung. Die Resultate des ersten Jahrganges sprechen für diese These. Anders argumentiert eine andere Ausbildungsverantwortliche. Sie befürwortet die Einschlägigkeit, d.h. FaGe sollen nur die 2jährige Ausbildung machen müssen, da FaGe-Absolventinnen mit 3 Jahren Berufserfahrung nicht mit einem Maturanden oder einem Schreiner (allg. Quereinsteiger) zu vergleichen seien. *„FaGe haben einen Vorsprung und einen Vorteil betreffend der Berufserfahrung“*. Empfohlen werde jedoch der Besuch des bereits angebotenen Vorkurs, der einen Abgleich vom Lerninhalt ermöglichen soll.

Die befragten Vertreter der Berufsbildungsämter finden, dass formal das Fähigkeitszeugnis FaGe ausreichen sollte, um den verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF Pflege zu besuchen. Sie akzeptieren aber, dass die Betriebe zusätzliche Selektionskriterien definieren. Eigentlich dürfe auch der unterschiedliche Schwerpunkt der Ausbildungen kein Kriterium sein für die Einschlägigkeit, sonst müssten zwei Berufe gemacht werden. Die jetzige strenge Zulassungspraxis sei eine Reaktion auf die hohe Ausfallquote im letzten Jahr. Die Betriebe seien übervorsichtig, das werde sich in Zukunft einpendeln. Ihrer Meinung nach müsste die Mehrheit der FaGe-Absolventinnen den verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF besuchen, wobei bei der Selektion darauf zu achten sei, dass nur jene ausgewählt werden, welche das Potenzial zur HF haben. Den Lernenden müsse besser kommuniziert werden, was bei der HF-Ausbildung auf sie zukomme.

Beschäftigungsmarkt

Der Beschäftigungsmarkt im Pflegebereich funktioniert anders als in anderen Bereichen. *"Es braucht mehr Diplomierte als FaGe. Je kleiner die Station, desto weniger FaGe verträgt es."* Es gibt aber unterschiedliche Meinungen über den zukünftigen Bedarf der Spitäler an diplomierten Pflegefachleuten.

Gute Leute hätten keine Probleme, eine Stelle bzw. einen Ausbildungsplatz im Pflegebereich zu bekommen. Umgekehrt haben z.T. kleinere Spitäler in der Peripherie und Heime Probleme, alle Stellen und Ausbildungsplätze mit gutem Personal zu besetzen. Es gibt aber auch Heime in der Stadt bzw. Agglomeration, welche keine Personalprobleme haben. In Zukunft werde es noch schwieriger, genügend gutes Personal zu rekrutieren, da dann geburtenschwache Jahrgänge kommen und mit der neuen Systematik weniger Diplomierte ausgebildet werden als früher. Einige Ausbildungsverantwortliche aus dem ACB-Bereich befürchten, dass sie die Diplomiertenstellen nicht mehr besetzen können. Schon heute hätten sie schon viel weniger Kandidatinnen für eine offene Stelle bzw. offenen Ausbildungsplatz als die zentrumsnahen Akutspitäler. *"Die Spitäler sahen die besten Kandidatinnen ab."*

Eine Ausbildungsverantwortliche eines Spitals fordert, dass die HFGZ den Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF 2x jährlich anbietet, damit die Auslastung bei den Betrieben besser wird und mehr Kontinuität vorhanden ist. Heute sei die Stellenplanung schwierig, da die Studierenden blockweise auf der Abteilung sind und alle gleichzeitig während des Schulblocks fehlen.

Im ACB-Bereich konnten gewisse Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Dort wäre es leichter, WiedereinsteigerInnen zu bekommen. *"Vom Alter her sind die näher dran als die ganz jungen FaGe-AbsolventInnen. Da müsste aber der Lohn von 1000.- überdacht werden und evtl. die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung angeboten werden".*

Struktur HFGZ

Die HFGZ ist aus dem Zusammenschluss von sechs Zentralschweizer Kantonen neu entstanden und ist auf drei Kompetenzzentren verteilt. Zum Zeitpunkt der Evaluation war sie erst ein „virtuelles Gebilde“, indem sich die Betroffenen organisatorisch und personell zurecht finden müssen.

4.4.3 Fazit des Evaluationsteams und Beantwortung der Evaluationsfragestellung 3

Die Frage der Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht allgemein und abschliessend beantwortet werden. Dazu sind die FaGe-Ausbildungen zu uneinheitlich.¹⁵ Wir schliessen daraus, dass der Fähigkeitsausweis FaGe nicht automatisch einen Zugang zum verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF bedeutet. Es braucht zusätzliche Zulassungskriterien.

Das Niveau des schulischen Teils der Pilot-Ausbildung FaGe entsprach nur teilweise der Bildungsverordnung FaGe. Die geforderten Kompetenzbereiche wurden zwar abgedeckt, jedoch nicht in der nötigen Tiefe und Differenziertheit. Die erteilten guten bis sehr guten Noten entsprachen nicht den erreichten Kompetenzen. Es ist zwingend nötig, dass die FaGe vereinheitlicht wird und die Vorgaben der Bildungsverordnung einhält. Der Handlungsbedarf ist bereits erkannt und entsprechende Massnahmen werden bereits umgesetzt. Die FaGe-Lernenden dürfen aber nicht überfordert werden. Nicht alle FaGe-Absolventinnen sind geeignet für eine höhere Ausbildung auf HF-Stufe.

Die kognitiven Fähigkeiten der Bewerberinnen für den verkürzten Bildungsgang sind ein wichtiges Eignungskriterium. Die schulischen Vornoten der Bewerberinnen allein sind nicht ausreichend um die Eignung für den verkürzten Bildungsgang Pflege HF zu definieren. Die KandidatInnen müssen zusätzlich entsprechendes Engagement, Motivation und Durchhaltewillen erkennen lassen. Das Selektionsverfahren in den Betrieben wird diesen verschiedenen Ansprüchen aus unserer Sicht durchaus gerecht.

Für die Betriebe fand durch die Delegation des Selektionsverfahrens ein eigentlicher Paradigmenwechsel statt, den alle befragten Betriebe begrüssen. Die Betriebe haben sich der neuen Aufgabe verantwortungsbewusst und mit grossem Engagement gestellt.

Die Selektion der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs war teilweise ungenügend, die schulische Leistungsfähigkeit wurde zu wenig beachtet. Die Ausbildungsverantwortlichen der Akutspitäler haben den Handlungsbedarf er-

¹⁵ Wurde z.B. die FaGe im ACB-Bereich absolviert, so ist die Einschlägigkeit dieser Ausbildung im Hinblick auf eine HF-Ausbildung in einem Akutspital beschränkt. Trotz der geringen Fallzahlen zeigt sich, dass verhältnismässig mehr FaGes aus Spitex und Langzeitbereich die Leistungsziele des 1. Schulblocks nicht erreichten. Sie hatten es aufgrund mangelnder Gelegenheiten in ihren Betrieben schwerer, den Wissenstransfer von der Theorie in die Praxis zu vollziehen.

kannt und bereits zusätzliche Zulassungskriterien definiert. Die Ergebnisse des nächsten "Jahrgangs" werden die Wirkungen dieser Massnahmen zeigen.

Zur Zeit ist der Beschäftigungsmarkt im Gesundheitsbereich in etwa ausgeglichen. Allerdings hat der Langzeitbereich mehr Mühe, genügend Personal zu rekrutieren. Aufgrund dieser Probleme engagierten sich vermehrt Betriebe aus dem Langzeitbereich in der Ausbildung. Sie bewegen sich auf Neuland und sind in der Begleitung der Lernenden unerfahren.

Die Berufsfelder FaGe und Pflege HF müssen sich erst noch entwickeln. Aufgaben und Kompetenzen müssen definiert und Schnittstellen geklärt werden. Viele Betriebe versprechen sich durch die neuen Berufsfelder eine Verbesserung der Qualität in der Pflege.

Aufgrund dieser Feststellungen beantworten wir die Evaluationsfragestellung 3 wie folgt:

Welches sind lokal spezifische förderliche und/oder hinderliche Rahmenbedingungen der direkt in das 2. Jahr eintretenden Auszubildenden?

Die Rahmenbedingungen in der Zentralschweiz weisen sowohl förderliche als auch negative Aspekte auf.

Die Pilotsituation von FaGe- und HF-Ausbildung (Pilot folgt auf Pilot) sowie die Neukonzipierung der HFGZ stellt alle Beteiligten in vielfacher Hinsicht vor neue Situationen. Dies ermöglicht einerseits Pionierarbeit und Innovation sowie das Auflösen von alten nicht mehr zeitgemässen Strukturen. Andererseits kann ein Aufbruch auf vielen Ebenen gleichzeitig zu Verunsicherung und Überforderung der Akteure führen.

Das Niveau der FaGe-Ausbildung sowie die Selektion der Studierenden tragen entscheidend dazu bei, ob die Studierenden des verkürzten Bildungsgangs in Zukunft die geforderten Kompetenzen mit einem vertretbaren Aufwand erreichen.

4.5 Handlungsbedarf für eine erfolgreiche Weiterführung des verkürzten Bildungsgangs

4.5.1 Aussagen der interviewten Personen

Die **Ausbildungsverantwortlichen der Studierenden des 1. Bildungsgangs** finden eine Verkürzung durchaus machbar, wobei die Verkürzung um ein Jahr das Maximum sei. Einzelne fänden eine Verkürzung um ein halbes Jahr ange-

messener. Sie sehen folgenden Handlungsbedarf, damit die Verkürzung erfolgreich weitergeführt werden kann:

- Die FaGe-Ausbildung muss einheitlicher umgesetzt werden und die Bildungsverordnung erfüllen (2 Nennungen). Dieser Handlungsbedarf ist erkannt, korrigierende Massnahmen sind eingeleitet. Der Anspruch an die FaGe dürfe aber nicht zu hoch werden, da nicht jede FaGe eine HF-Ausbildung machen sollte. Die FaGe als eigenständiger Beruf müsse sich etablieren und dürfe nicht "Durchlauferhitzer" für die HF-Ausbildung sein.
- Der Übergang von der FaGe zur HF muss besser vorbereitet werden, die Schnittstellen sind zu klären (2 Nennungen).
- Für die Verkürzung sollen nur die besten FaGe-Absolventinnen selektiert werden. Wenn möglich sollten diese in Zukunft bereits Berufserfahrung als FaGe aufweisen.

Die telefonisch befragten Ausbildungsverantwortlichen, welche ab Herbst 2006 ausbilden, orten ähnlichen Handlungsbedarf. Das Niveau der FaGe-Ausbildung müsse höher und der Übergang zur HF besser gewährleistet werden. Der neu angebotene Vorkurs wird als gut empfunden. Ein Befragter fordert, dass die HF-Ausbildung berufsbegleitend angeboten werden sollte. Zudem sollten die LTT-Kurse betriebsübergreifend angeboten werden, damit auch kleine Betriebe ausbilden können.¹⁶ 2 Befragte stellen die Verkürzung an sich in Frage.

Die befragten Vertreter der Berufsbildungsämter orten folgenden Verbesserungsbedarf:

- Die Schnittstelle zwischen FaGe und HF soll verbessert werden, indem das Niveau der FaGe-Ausbildung angehoben und die FaGe-Schülerinnen zu selbstständigen Berufsleuten erzogen werden. Der neu angebotene Vorkurs der HFGZ sei ein grosser Schritt in die richtige Richtung.
- Das Selektionsverfahren soll verbessert werden, insbesondere die Kommunikation zwischen der Schule und dem Betrieb.
- Die Betriebe müssen klare Berufsfelder für FaGe- und HF-Absolventinnen schaffen.

Um eine abschliessende Beurteilung zu machen sei es aber noch zu früh. Nach Ausbildungsabschluss müssten deshalb unbedingt die erreichten Kompetenzen des verkürzten bzw. 3-jährigen Bildungsgang einander gegenübergestellt werden.

¹⁶ Der Befragte kannte das bereits existierende Angebot von überbetrieblichen LTT-Kursen zum Befragungszeitpunkt nicht.

Die befragten SchulleiterInnen sind überzeugt, dass die auf zwei Jahre verkürzte HF-Ausbildung für FaGe durchaus möglich ist, wobei die in der Internen Evaluation (vgl. HFGZ 2006b) festgestellten Punkte zu beachten sind (Selektion, Rollenwechsel, Optimierung des Übergangs der Bildungsniveaus).

Die befragten PflegeexpertInnen fänden es sinnvoll, die FaGe-Ausbildung genau zu analysieren und anschliessend die Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr zu überdenken. *„Die einjährige Verkürzung war eher eine willkürliche Entscheidung. Die Erfahrungen im ersten Kurs zeigten, dass die FaGe die erwarteten Fähigkeiten nur teilweise mitbrachten.“* *„Pauschal gesehen ist eine einjährige Verkürzung zu viel, man sollte ein halbes Jahr wählen.“* Andere Formen wären: Modulerlasse aufgrund von Vorkenntnissen ermöglichen oder das Angebot einer berufsbegleitenden, modularisierten HF-Ausbildung. *„Die Praxis sollte ein eigenes Ausbildungskonzept erarbeiten und eine klare Vorstellung über die Aufgabengebiete der FaGe und der HF entwickeln.“*

4.5.2 Fazit des Evaluationsteams

Die Ausbildungsverantwortlichen akzeptieren grundsätzlich eine Verkürzung um ein Jahr, solange der Betrieb entscheiden kann, wer diesen verkürzten Bildungsgang besucht.

Die Verkürzung an sich ist nicht umstritten, aber es herrscht Uneinigkeit über die „ideale Verkürzungsdauer“.

4.6 Übertragbarkeit auf die Schweiz

Obwohl die Datenlage für die Evaluation schmal ist, schliessen wir, dass die einjährige Verkürzung des Bildungsgangs HF Pflege für überdurchschnittliche FaGe möglich ist. Wichtige Grundlagen müssen aber schweizweit geregelt werden:

- Die Berufsfelder FaGe, HF und FH sind in der Deutschschweiz heute noch nicht abschliessend definiert. Die Abgrenzungen sind für die Betriebe noch unklar.¹⁷ Dies wirkt sich erschwerend auf die Konzeption der Bildungsgänge aus.

¹⁷ In der Westschweiz gibt es weniger Abgrenzungsprobleme, da es nur die Stufen FaGe und FH gibt.

- Die Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung muss vom BBT abschliessend beurteilt werden. Je nach Beurteilung hat dies grosse Auswirkungen auf die Konzeption des verkürzten Bildungsgangs.

Für die Attraktivität des verkürzten Bildungsgangs HF Pflege ist entscheidend, ob die Ausbildung EU-kompatibel ist. Hier gilt es, die entsprechenden Arbeiten des BBT abzuwarten.

Aufgrund dieser Feststellungen beantworten wir die Evaluationsfragestellung 4 wie folgt:

In welchem Masse können die im untersuchten Fall gewonnenen Erkenntnisse aus der Zentralschweiz auf die ganze Schweiz übertragen werden? Welche Erkenntnisse über Kompetenzentwicklung sind aus der Untersuchung des Einzelfalls für den RLP Pflege von Bedeutung?

Die Ausbildungsgänge FaGe und HF müssen in jedem Fall gut aufeinander abgestimmt werden, damit ein reibungsloser Übergang in die Tertiärstufe gewährleistet ist. Für eine erfolgreiche Verkürzung der HF-Ausbildung ist dies von noch grösserer Bedeutung.

Bei der Entwicklung eines verkürzten Bildungsgangs sind zusätzliche Zulassungskriterien zu definieren, damit die Verkürzung von den Studierenden mit einem vertretbaren Aufwand gemeistert werden kann.

Die im RLP Pflege 2003 geforderten Kompetenzen können erreicht werden. Aus unserer Sicht sollte das Niveau der Ausbildungsziele und Kompetenzen des RLP 2003 beibehalten werden.

Die Vorgabe im RLP 2003, dass eine Verkürzung alle Lernbereiche anteilmässig gleich betreffen muss, engt die Schulen bei der Konzeption der Ausbildung zu sehr ein.

Durch die Verkürzung der Praktika bei der HF-Ausbildung ist der Lernort LTT von zentraler Bedeutung. Der Lerntransfer von der Theorie in die Praxis muss in diesem Rahmen sichergestellt werden, um das Kompetenzniveau zu gewährleisten und um die Betriebe zu entlasten.

5 Folgerungen und Empfehlungen

Die Datenbasis dieser Evaluation ist gering (1 Jahrgang, 1 Ausbildungsjahr). Erst die vertiefte Auswertung der FaGe-Ausbildung und der Vergleich von verkürzten und unverkürzten Ausbildungsgängen zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF ermöglichen abschliessende Aussagen über eine mögliche Verkürzung. Gestützt auf die vorliegende Evaluation können wir dennoch folgende Folgerungen ziehen und Empfehlungen ableiten:

Der verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF kann von überdurchschnittlich guten FaGe-AbsolventInnen mit einem vertretbaren Aufwand geschafft werden. Die jetzige Verkürzung um ein Jahr ist attraktiv und organisatorisch einfach.

Empfehlung 1: Die HFGZ soll weiterhin einen verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF anbieten. Die Verkürzungsdauer um ein Jahr soll beibehalten werden. Eine Verkürzung um weniger als 1 Jahr bedeutet für Schule und Betriebe grossen organisatorischen Aufwand und bietet den Studierenden zu wenig Motivation.

Empfehlung 2: Der Fähigkeitsausweis FaGe soll nicht automatisch Zugang zum verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF garantieren. Es sollen ausschliesslich FaGe mit guten bis sehr guten intellektuellen Fähigkeiten und bereits gut entwickelten sozialen und personalen Kompetenzen für die verkürzte Ausbildung zugelassen werden.

Die Fähigkeiten der FaGe und somit die Selektion der Studierenden sind zentral im Hinblick auf den erfolgreichen Abschluss der verkürzten HF-Ausbildung.

Empfehlung 3: Die FaGe-Ausbildung muss so umgesetzt werden, dass die in der Bildungsverordnung FaGe geforderten Kompetenzen erreicht werden.

Empfehlung 4: Die Schnittstelle zwischen FaGe- und HF-Ausbildung soll verbessert werden. Eine entsprechende Arbeitsgruppe mit diesem Auftrag ist bereits eingesetzt.

Empfehlung 5: Die Selektion der Studierenden des verkürzten Bildungsgangs soll gemeinsam vom Betrieb und der Schule vorgenommen werden. Die Schule soll an mindestens einem Selektionsgespräch teilnehmen und schulspezifische Fragen formulieren können.

Empfehlung 6: Für die Zulassung an den verkürzten Bildungsgang sollen die Betriebe strengere Kriterien definieren. Die Akutspitäler haben teilweise bereits ihre Zulassungspraxis verschärft.

Empfehlung 7: Das standardisierte Selektionsverfahren soll entsprechend angepasst werden und durch zusätzliche Zulassungskriterien ergänzt werden.

Der verkürzte Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF kann noch optimiert werden.

Empfehlung 8: Die praktischen Ausbildungsziele sollen auf der Ebene Rahmenlehrplan überarbeitet werden. Das zu erreichende Niveau soll klarer und der Inhalt verständlicher werden. Die Anzahl der Ziele soll reduziert werden.

Empfehlung 9: Das LTT-Konzept soll überarbeitet werden, damit der Transfer von der Theorie in die Praxis und eine Entlastung der Betriebe gewährleistet werden kann.

Empfehlung 10: Die Prüfungsfragen der schriftlichen Prüfungen sollten mit Blick auf die verschiedenen Taxonomiestufen überarbeitet werden. Zudem ist eine Kombination verschiedener Themengebiete im Sinne einer Vernetzung in einigen Prüfungsfragen anzustreben.

6 Literatur

- ABZ 2005: Projekt Lehrplan ABZ, Schlussbericht, A. Berger-Tarcsay, M. Schäfer, K. Senn, C. Wagner, August 2005
- ABZ 2005a: Grundlagen zur Diskussion über einen verkürzten Bildungsgang Pflege HF, L. Mühlherr, A. Günther, B. Reutlinger, 29. April und 14. Juli 2005
- BBG 2002: Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002
- BBV 2003: Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003
- Berufsbildung Zentralschweiz 2005: Fachprojekt Umsetzung NBS Zentralschweiz, periodische Konzeptevaluation 3. Lehrjahr, Lehrgang 2002 – 2005, Zusammenfassung der Ergebnisse der Erhebung im April - Mai 2005
- EVD 2005: Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen, April 2005
- Goetze, W. 2004: Arbeitspapier Taxonomien. Kilchberg: Büro für Bildungsfragen.
- HFGZ 2005: Aufbau Curriculum Pflege HF, November 2005
- HFGZ 2005a: Reglement über die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau oder zum dipl. Pflegefachmann am Ausbildungszentrum für Gesundheitsberufe des Kantons Luzern vom 29. Nov. 2005 Nr. 808c
- HFGZ 2005b: Synoptische Darstellung der Kompetenzniveaus Pflege HF 1. Ausbildungsjahr – Fachangestellte Gesundheit, HFGZ, 28. September 2005
- HFGZ 2005c: Vorbildung und Prüfungsergebnisse B2A, Ausbildungsgang H05A
- HFGZ 2006: Auswertung Pilotausbildungsgang HFGZ Pflege - Bewältigung des Übergangs von der Sekundarstufe II in die tertiäre Ausbildung - Zusammenfassung der Antworten aller Studierenden, 16. Januar 2006
- HFGZ 2006a: Pädagogisches Konzept der Höheren Fachschule Gesundheit Zentralschweiz, Mai 2006
- HFGZ 2006b: Interne Evaluation des Pilotausbildungsgangs Pflege HF verkürzt, erste periodische Konzeptevaluation, Zusammenfassung der Ergebnisse nach einem halben Jahr Ausbildungszeit, Zwischenbericht 14. Juli 2006
- SRK 2002: Bestimmung für die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann, 6. Juni 2002
- SRK 2003: Rahmenlehrplan – Bildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau/zum dipl. Pflegefachmann auf Tertiärstufe, Höhere Fachschule. Stand Dezember 2003, Bern.
- SRK 2006: Vergleich Lernziele diplomierte Pflegefachfrau HF nach 1 Jahr und Kompetenzen FaGe
- SRK 2006a: Entwurf Bericht zur provisorischen Anerkennung der Ausbildung zur/zum dipl. Pflegefachfrau / dipl. Pflegefachmann an der HFGZ, 5. Juli 2006
- ZIGG 2006: Standardisiertes Selektionsverfahren für Studierende als dipl. Pflegefachfrau HF / dipl. Pflegefachmann HF, 20. Januar 2006

Anhang

A-1 Projekt "Neue Bildungssystematik Umsetzung FaGe"¹⁸

Das LSB 2 -Fachprojekt "Umsetzung Neue Bildungssystematik (NSB) Zentralschweiz" auf Sekundarstufe II wurde im Januar 2001 in Angriff genommen. Im Sommer 2002 starteten die ersten 80 Lernenden ihre Ausbildung als FaGe. Von diesem 1. Lehrgang waren vor der Abschlussprüfung noch insgesamt 71 Lernende in Ausbildung.

Im Sommer 2004 wurde die Projektarbeit planmässig abgeschlossen und die Fortführung der Ausbildungsarbeit den künftig zuständigen Stellen übertragen.

Das Projekt wurde fortlaufend evaluiert. Die Ergebnisse sind in drei Evaluationsberichten, differenziert nach den einzelnen Lehrjahren, festgehalten. Die Evaluation kommt zu folgendem Fazit:

- Die Ausbildungskonzeption hat sich grundsätzlich bewährt.
- Das Ausbildungsangebot erfüllt die Erwartungen der Lernenden.
- Die Lernziele werden in allen Kompetenzbereichen als erreichbar qualifiziert.
- Die Lehrbetriebe nehmen ihre Ausbildungsverantwortung wahr.
- Bei den Lernenden ist eine hohe Identifikation mit dem Lehrbetrieb feststellbar.
- Die ÜK konnte massgeblich verbessert werden.
- Das degressive Schulmodell muss angepasst werden. Die Arbeiten sind bereits im Gang.
- Der Ablaufplan muss im Zusammenhang mit der Anpassung des degressiven Schulmodells angepasst werden.
- Die Koordination und Kommunikation zwischen den einzelnen Lernorten muss verbessert werden, um die Kohärenz der Ausbildung sicher zu stellen.
- Um den FaGe-Beruf in der Arbeitswelt klar zu positionieren, müssen Stellenbeschreibungen und Kompetenzlisten erarbeitet werden.
- Die Information der Lehrbetriebe über Bedeutung und Konsequenzen der Beurteilungsinstrumente muss verbessert werden.
- Die Koordination und der Austausch unter den Ausbildungspartnern muss gefördert werden.

¹⁸ Die Informationen wurden aus dem Evaluationsbericht des 3. Lehrjahrs (Berufsbildung Zentralschweiz 2005) entnommen. Mehr Information unter http://www.beruf-z.ch/website_zbk.cfm?SID=42.

A-2 Vergleich der Ausbildungsziele der HFGZ mit den Zielen des Rahmenlehrplans in den Kompetenzbereichen

| Kompetenzbereiche Rahmenlehrplan Module | Fachkompetenz Pflugesituationen in ihrer Charakteristik erfassen und reflektiert handeln. | Methodische Kompetenz Verschiedene Modelle, Methoden und Konzepte nutzen, um die Pflege zu planen, durchzuführen, auszuwerten u. weiterzuentwickeln. Berufliche Situationen systematisch reflektieren und die gewonnenen Erkenntnisse auf andere Situationen übertragen. | Sozial-kommunikative Kompetenz Von Vertrauen und Verständnis geprägte Beziehung pflegen. Adressatengerecht und zielorientiert kommunizieren, verhandeln und argumentieren. | Personale Kompetenz Das Gleichgewicht zwischen Engagement und Abgrenzung, Nähe und Distanz finden. Entscheidungen treffen und verantwortungsbewusst handeln. Unvorhergesehene und rasch wechselnde Situationen meistern. |
|---|--|--|--|---|
| 1.1 Pflegepraxis | X | X | | |
| 1.2 Pflorgetechniken | | X | | |
| 2.1 Pflegeprozess | X | | | |
| 2.2 Qualitätsmanagement | | X | | |
| 2.3 Best Practice | X | X | | |
| 3.1 Kommunikation & Beziehung | X | | X | |
| 3.2 Schulung & Beratung | | X | X | |
| 4.1 Pflegemanagement | X | X | | |
| 4.2 Zusammenarbeit | X | | X | X |
| 4.3 Administration & Logistik | X | X | | |
| 5.1 Gesundheitsförderung | X | | | |
| 5.2 Gesellschaft & Kultur | X | | X | |
| 5.3 Public Health | X | | | |
| 6.1 Ethik | X | | X | X |
| 6.2 Recht | X | | X | |
| 7.1 Eigene Entwicklung und Lernprozess | | | | X |
| 7.2 Berufsentwicklung | | X | X | X |

A-3 Taxonomiestufen

Quelle:

Goetze, W. (2004). *Arbeitspapier Taxonomien*. Kilchberg: Büro für Bildungsfragen.

Lernzielstufung für den Bereich Wissen, Erkenntnisse

| Stufe | Umschreibung | Auswahl typischer Verben |
|--|--|---|
| Wissen und Verständnis | unverbundenes Wissen (Fakten, Begriffe, Definitionen) aufnehmen und wiedergeben; Sachverhalte verstehen und in eigenen Worten wiedergeben oder zusammenfassen; wissen, wo etwas nachzuschlagen ist | wiedergeben, auswendig können, aufzählen, nennen, beschreiben, erklären, erläutern, verstehen, zusammenfassen |
| Übertragung und Anwendung | Regeln, Prinzipien und Gesetzmässigkeiten anwenden und übertragen; einen Teil des Gelernten an eine neue Situation anpassen, um ein Ergebnis zu erhalten | vergleichen, ableiten, unterscheiden, übertragen, analysieren, gliedern, zerlegen, entwerfen, kombinieren |
| Weiterentwicklung und Beurteilung | Probleme und komplexe Aufgabenstellungen gedanklich durchringen; Wissens-elemente zu etwas Neuem zusammenfügen; mehrschichtige Probleme beurteilen; eine eigenständige Meinung formulieren; Entschlüsse fassen und begründen | bemessen, interpretieren, entwickeln, übertragen, beurteilen, bewerten, erörtern, entscheiden, vorschlagen |

Lernzielstufung für den Bereich Handlungen, Tätigkeiten

| Stufe | Umschreibung | Auswahl typischer Verben |
|---------------------|---|---|
| Handhabung | Informationen in einfache Arbeitshandlungen umsetzen; | feilen, löten, zählen, bedienen |
| Ausführung | Handlungsfolgen und –abläufe zügig und geordnet ausführen | ausführen, anwenden |
| Beherrschung | die erforderlichen Schritte beherrschen, um Arbeiten selbstständig auszuführen; zielgerichtet geeignete Handlungsmöglichkeiten wählen; das Handlungsrepertoire selbstständig weiterentwickeln | planen und umsetzen, koordinieren, herstellen, organisieren |

Lernzielstufung für den Bereich Sozial- und Selbstkompetenz

| Stufe | Umschreibung | Auswahl typischer Verben |
|--|---|---|
| Ausdruck und Aufmerksamkeit | sich ändern gegenüber verständlich äussern; Wahrnehmungen über die eigene Befindlichkeit, über die Zusammenarbeit etc. verbalisieren können | sagen, benennen |
| Bereitschaft und Umsetzung | sich mit anderen Gruppenmitgliedern absprechen; bereit sein, sich mit anderen auseinandersetzen; für Anregungen offen sein; aktiv mitdenken und Verantwortung übernehmen; eine eigene Meinung vertreten und Kritik aufnehmen | auseinandersetzen übernehmen, vorschlagen, beitragen, diskutieren |
| Verarbeitung und Identifikation | Mitverantwortung übernehmen, sich konstruktiv mit Vorschlägen auseinandersetzen und kompromissfähig sein; sich auf andere einstellen und Konflikte adäquat angehen; von sich aus Kontakt aufnehmen, wenn dies für die Arbeit oder das Klima förderlich ist; sich in andere einfühlen; die Wirkung des eigenen Handelns beurteilen und daraus lernen | verhandeln, beurteilen, erkennen |

A-4 Taxonomien – schriftliche Prüfungen und Fallstudie

A-4.1 Lernzielstufung für den Bereich Wissen, Erkenntnisse

| Schriftlichen Prüfungen Lernzielstufung | 1. Prüfung | | | | | 2. Prüfung | | | | | 3. Prüfung | | | | | |
|--|---------------|----------------------------|-----------------|--------|----------------------------|-------------------|-------------|-------------------------|---------------|-----------------------|------------|---------------------|--------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| | Alte Menschen | Ausscheidung ¹⁹ | Medikamente | Schlaf | Kommunikation u. Beziehung | Essen und Trinken | Haut, Wunde | Herz, Kreislauf, Atmung | Pflegeprozess | Risiken u. Sicherheit | Behinderte | Bewegung, Mobilität | Schwerpunkte | Berufsentwicklung | Pflege-management | Schulung u. Beratung |
| Wissen und Verständnis | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| Übertragung und Anwendung | | | X ²⁰ | | XX | | | | X | | X | | | | | |
| Weiterentwicklung und Beurteilung | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Lernzielstufung | Schriftliche Arbeit / Fallstudie |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| Wissen und Verständnis | XX |
| Übertragung und Anwendung | XX |
| Weiterentwicklung und Beurteilung | XX |

Legende Schriftliche Prüfung:

XX = rund ¾ aller Fragen befinden sich auf dieser Lernzielstufung / Taxonomiestufe

X = 1 bis 3 Fragen befinden sich auf dieser Lernzielstufung / Taxonomiestufe

Legende Fallstudie und LTT:

XX = alle Taxonomiestufen werden in einem ausgewogenen Mass berücksichtigt

¹⁹ Nur 8 von 26 Studierenden haben 2/3 der Punkte erreicht, d.h. rund 2/3 der Studierenden waren in diesem Prüfungsteil ungenügend

²⁰ Bei der einzigen Anwendungsaufgabe in dieser Prüfung haben 13 von 26 Studierenden 0 Punkte, nur eine Studierende erreichte in dieser Frage die max. Punktzahl

A-4.2 Taxonomien – LTT

| Module Themen | Bewegung & Mobilität: Kinästhetics Hirnverletzte Patienten | Haut: Wund- management | Herz, Kreis-lauf, Atmung: CPR Basiskurs ²¹ | Pflege- management: Arbeits-prozesse | Pflegeprozess: Pflegeprozess | Qualitäts- management: Schmerz- assessment | Risiken & Sicher- heitslücken: Verantwortung & Risiken ²² |
|--|--|------------------------------|---|--|---------------------------------|---|---|
| Lernzielstufung | | | | | | | |
| Wissen & Erkenntnisse | | | | | | | |
| Wissen und Verständnis | XX | XX | XX | XX | XX | XX | XX |
| Übertragung und Anwendung | XX | XX | X | XX | XX | XX | XX |
| Weiterentwicklung und Beur- teilung | X | XX | X | X | XX | XX | XX |
| Handlungen & Tätigkeiten | | | | | | | |
| Handhabung | XX | XX | | XX | | XX | X |
| Ausführung | XX | XX | | XX | | XX | X |
| Beherrschung | X | XX | | X | | X | X |
| Sozial- und Selbstkompe- tenz | | | | | | | |
| Ausdruck und Aufmerksam- keit | X | | | | | | |
| Bereitschaft und Umsetzung | X | | | | | | |
| Verarbeitung und Identifikation | X | | | | | | |

21 Zu diesem Thema sind im vorliegenden Dokument nur die Inhalte beschrieben. Die Lernziele sind nicht aufgeführt.

22 Zu diesem Thema sind im vorliegenden Dokument nur die Inhalte beschrieben. Die Lernziele sind nicht aufgeführt.

A-5 Befragungen

A-5.1 Interviewte Personen

Schulleitung HFGZ

Ursula Matter, Leiterin Ausbildungszentrum Gesundheitsberufe des Kantons Luzern, HFGZ: Leitung Kompetenzzentrum Luzern

Silvia Wigger, Leiterin Berufsschule für Gesundheits- und Krankenpflege Zug, HFGZ: Leitung Kompetenzzentrum Zug

Walter Wyrsch, Interkantonale Stiftung für Gemeindegrenzenpflege, HFGZ: Leitung Kompetenzzentrum Sarnen

Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK)

Jean-Michel Plattner, SRK, Leiter Berufszweige

Doris Wohlfender, SRK, Expertin

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)

Petra Wittwer-Bernhard, Amt für Berufsbildung und Technologie, Leiterin Ressort Projektförderung und Entwicklung

PflegeexpertInnen:

Doris Ineichen, HFGZ, Entwicklung Curriculum

Stefan Knoth, Pflegeexperte

Ausbildungsverantwortliche der Studierenden des 1. verkürzten Bildungsgangs

Ursula Tschopp, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen

Maria Fuchs, Kantonsspital Luzern

Bruno Bless, Kantonsspital Nidwalden

Heidy Wipfli, Kantonsspital Uri

Silvia Ofner, Spital Schwyz

Cornelia Andermatt, Zuger Kantonsspital

Ausbildungsverantwortliche, welche neu ab Herbst 2006 ausbilden

Susanne Baumann, Alters- und Pflegezentrum Feldheim, Reiden

Monika Krummenacher, ALP Betagtenzentrum, Emmenbrücke

Ursula Arn, Alterswohnheim Hungacher, Beckenried

Regula Bachmann, Betagtenzentrum Dreilinden, Luzern

Silvy Vetter, Betagtenzentrum Rosenberg, Luzern

Selim Krasniqi, Betagtenzentrum Wesemlin, Luzern

Lisbeth Amrein, Wohn- und Pflegezentrum Berghof, Wolhusen

Margrit Banz, Betagtenzentrum Herdschwand, Emmenbrücke

Ottilia Hermann, Betagtenzentrum Eichhof, Luzern

Silvia Lüdi, Regionales Alters- und Pflegezentrum Waldruh, Willisau

Hansueli Schranz, Pflegezentrum Baar, Baar
Maya Bachmann, Wohnheim Nägeligasse, Stans
Luigi Frisullo, hirslanden Klinik St. Anna, Luzern
Reto Schmitz, Schweiz. Paraplegikerzentrum, Nottwil

Weitere Akteure

Ernst Hügli, Amtsleiter Berufsbildungsamt Kanton Zug, Mitglied Schulrat HFGZ
Josef Widmer, Leiter Amt für Berufsbildung Kanton Luzern, Mitglied Schulrat HFGZ,
Präsident SBBK
Ernst Frank, Geschäftsführer ZIGG

A-5.2 Gesprächsleitfäden

Exploration (Schulleitung, SRK, BBT)

Was war der Grund/Motivation, einen verkürzten Ausbildungsgang anzubieten bzw. zu bewilligen?

Verkürzter Bildungsgang für FaGe grundsätzlich unumstritten?

Was sind die Hintergründe/Motive, dass die Zentralschweiz mit ihrem Pilot "vorgeschickt" ist?

Wieso hatte das SRK Vorbehalte? Welche Befürchtungen bestehen?

Warum wurde linear gekürzt (1. Jahr weglassen)?

Chancen/Risiken der linearen Kürzung?

Beurteilung der 2 Ansätze der Konzepte HF: bottom up - top down

Beurteilung der recht unterschiedlichen Vorbildungen für den Besuch einer HF: Matura - FaGe als eine der Rahmenbedingungen für die Ausbildung an einer HF

Spezielle Situation BBT? Rollenverständnis BBT? Schiedsrichterrolle?

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen der Situation in der Zentralschweiz und dem Systemwechsel (interkantonales Recht/ Bundesrecht)?

Persönliche Gespräche mit den Ausbildungsverantwortlichen

Kompetenzen

Grundlegende Kompetenz: Fachkompetenz:

Pflegesituationen in ihrer Charakteristik erfassen und reflektiert handeln

Wie beurteilen Sie den Ausbildungsstand der Studierenden in diesem Kompetenzbereich am Ende des 2. Ausbildungsjahres?

Entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden Ihrer Meinung nach dem Ausbildungsstand anderer Studierenden in einer vergleichbaren Ausbildung und mit vergleichbarem Ausbildungsstand (falls ein Vergleich möglich ist)?

Inwieweit entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden den Erwartungen und Anforderungen der Praxis? Gibt es Bereiche, in denen die Studierenden Lücken oder Defizite aufweisen? Wenn ja, was ist ihrer Meinung nach die Ursache für die Defizite/Lücken bei diesen Studierenden?

Nennen Sie bitte ein bis zwei Beispiele als Begründung für Ihre Einschätzung.

Grundlegende Kompetenz: Methodische Kompetenz:

Verschiedene Modelle, Methoden und Konzepte nutzen, um die Pflege zu planen, durchzuführen, auszuwerten und weiterzuentwickeln. Berufliche Situationen systematisch reflektieren und die gewonnenen Erkenntnisse auf andere Situationen übertragen.

Wie beurteilen Sie den Ausbildungsstand der Studierenden in diesem Kompetenzbereich am Ende des 2. Ausbildungsjahres?

Entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden Ihrer Meinung nach dem Ausbildungsstand anderer Studierenden in einer vergleichbaren Ausbildung und mit vergleichbarem Ausbildungsstand (falls ein Vergleich möglich ist)?

Inwieweit entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden den Erwartungen und Anforderungen der Praxis? Gibt es Bereiche, in denen die Studierenden Lücken oder Defizite aufweisen? Wenn ja, was ist ihrer Meinung nach die Ursache für die Defizite/Lücken bei diesen Studierenden?

Nennen Sie bitte ein bis zwei Beispiele als Begründung für Ihre Einschätzung.

Grundlegende Kompetenz: Sozial-kommunikative Kompetenz:

Von Vertrauen und Verständnis geprägte Beziehung pflegen. Adressatengerecht und zielorientiert kommunizieren, verhandeln und argumentieren.

Wie beurteilen Sie den Ausbildungsstand der Studierenden in diesem Kompetenzbereich am Ende des 2. Ausbildungsjahres?

Entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden Ihrer Meinung nach dem Ausbildungsstand anderer Studierenden in einer vergleichbaren Ausbildung und mit vergleichbarem Ausbildungsstand (falls ein Vergleich möglich ist)?

Inwieweit entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden den Erwartungen und Anforderungen der Praxis? Gibt es Bereiche, in denen die Studierenden Lücken oder Defizite aufweisen? Wenn ja, was ist ihrer Meinung nach die Ursache für die Defizite/Lücken bei diesen Studierenden?

Nennen Sie bitte ein bis zwei Beispiele als Begründung für Ihre Einschätzung.

Grundlegende Kompetenz: Personale Kompetenz:

Das Gleichgewicht zwischen Engagement und Abgrenzung, Nähe und Distanz fin-

den. Entscheidungen treffen und verantwortungsbewusst handeln. Unvorhergesehene und rasch wechselnde Situationen meistern.

Wie beurteilen Sie den Ausbildungsstand der Studierenden in diesem Kompetenzbereich am Ende des 2. Ausbildungsjahres?

Entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden Ihrer Meinung nach dem Ausbildungsstand anderer Studierenden in einer vergleichbaren Ausbildung und mit vergleichbarem Ausbildungsstand (falls ein Vergleich möglich ist)?

Inwieweit entspricht der Ausbildungsstand dieser Studierenden den Erwartungen und Anforderungen der Praxis? Gibt es Bereiche, in denen die Studierenden Lücken oder Defizite aufweisen? Wenn ja, was ist Ihrer Meinung nach die Ursache für die Defizite/Lücken bei diesen Studierenden?

Nennen Sie bitte ein bis zwei Beispiele als Begründung für Ihre Einschätzung.

Weitere Fragen zu Kompetenzen

Inwieweit werden mit dem Qualifikations-/Prüfungsverfahren die erworbenen und geforderten Kompetenzen erfasst? Wie beurteilen Sie die vorhandenen Kriterien zur Beurteilung der erworbenen Kompetenzen?

Haben Sie Unterschiede im Ausbildungsstand in den jeweiligen Kompetenzbereichen festgestellt? Gibt es Kompetenzbereiche, in denen die Studierenden über einen höheren respektive niedrigeren Ausbildungsstand verfügen?

Wie schätzen Sie den weiteren Verlauf der Kompetenzentwicklung bei den Studierenden ein? Werden die Studierenden beim Abschluss ihrer Ausbildung über die in der Berufspraxis benötigten Kompetenzen verfügen?

Gibt es Ihrer Meinung nach Aspekte, welche die Kompetenzentwicklung fördern und/oder hemmen? Können Sie diesbezüglich Empfehlungen machen, die für den weiteren Verlauf der Ausbildung berücksichtigt werden sollten?

Vorbildungen der Studierenden

Die Vorbildungen der Studierenden des Ausbildungsgangs HF Pflege sind sehr unterschiedlich. Wie sollen Ihrer Meinung nach diese Unterschiede in der Ausbildung grundsätzlich berücksichtigt werden (Praxis, LTT, Theorie)?

Wie beurteilen Sie die Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung? Begründung Ihrer Einschätzung?

Inwiefern ist es relevant für die Erreichung der Kompetenzen, in welchem Betrieb (Spital, Spitex, Heim) die Studierenden die FaGe-Ausbildung absolviert haben?

Selektion der Studierenden

Wie erfolgte die Auswahl der Studierenden für den 1. verkürzten Ausbildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau / zum dipl. Pflegefachmann HF Pflege? Welche Verfahren wurden durchgeführt (Tests, Gespräche, u.a.)?

Auf was achten Sie aufgrund der gemachten Erfahrungen mit dem verkürzten Ausbildungsgang bei der Selektion neuer Studierender?

Inwiefern wurde das Selektionsverfahren in der Zwischenzeit verändert (Unterschiede Auswahl der Studierenden 2005/2006)?

Die HFGZ bietet Unterstützung bei der Selektion der Studierenden an. Was halten Sie von diesem Angebot?

Wer sollte Ihrer Meinung nach die Selektion der Studierenden vornehmen (Betrieb oder Schule oder gemeinsam)?

Im Herbst 2006 starten 3 unverkürzte Bildungsgänge und 1 verkürzter:

- Wie erfolgte die Selektion der Studierenden bei Ihrem Betrieb?*
- Aufgrund welcher Kriterien werden FaGe-AbsolventInnen in den unverkürzten bzw. verkürzten Bildungsgang geschickt?*
- Wieso absolviert ein grosser Teil der FaGe-AbsolventInnen den 3-jährigen Ausbildungsgang?*

Chancen/Risiken der Verkürzung

Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie bisher mit den Studierenden des verkürzten Bildungsgangs gemacht?

Wie beurteilen Sie den Ausbildungsstand der Studierenden zu Beginn der Ausbildung?

Welche Ängste/Befürchtungen im Vorfeld haben sich bestätigt? Welche nicht?

Welche Chancen sehen Sie in der Verkürzung?

Bitte beschreiben Sie die Auswirkungen der Verkürzung auf folgende Bereiche:

- Gibt es Risiken für PatientInnen?*
- Gibt es organisatorische Auswirkungen (Einsatzmöglichkeiten, Betreuungsaufwand?)*
- Wie wirkt sich die Verkürzung finanziell aus (z.B. bezogen auf das Personalbudget?)*
- Hat die Verkürzung personalpolitische Auswirkungen (z.B. höhere Motivation der Studierenden, bessere Rekrutierungschancen)?*

Wo sehen Sie konkreten Handlungsbedarf? Unter welchen Voraussetzungen ist eine Verkürzung des Ausbildungsgangs um 1 Jahr erfolgreich?

Rahmenbedingungen, Einflussfaktoren

Wie ist zurzeit der Beschäftigungsmarkt im Pflegebereich in der Zentralschweiz?

Gibt es Rekrutierungsprobleme (Angebot, Nachfrage)? Unterschiede in den Bereichen Akut, Spitex, ACB? Hatten Sie Probleme, Ihre freien Ausbildungsplätze zu besetzen?

Wie sind die Erfahrungen mit FaGe-AbsolventInnen generell im Berufsalltag? Wann wird sich dieser Beruf etabliert haben? (Akzeptanz der FaGe in der Praxis)

Gibt es weitere Einflussfaktoren in diesem Zusammenhang?

Telefonische Gespräche mit den Ausbildungsverantwortlichen

Vorbildungen, Selektion der Studierenden

Im Herbst 2006 starten 3 unverkürzte Bildungsgänge und 1 verkürzter:

- Wie erfolgte die Selektion der Studierenden bei Ihrem Betrieb? Welche Verfahren wurden durchgeführt?*
- Wie relevant war die Vorbildung bei der Auswahl der Studierenden?*
- Aufgrund welcher Kriterien werden FaGe-AbsolventInnen in den unverkürzten bzw. verkürzten Bildungsgang geschickt? Oder: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Sie FaGe-AbsolventInnen in den verkürzten Ausbildungsgang lassen?*
- Wurden Sie bei Ihrer Entscheid, FaGe-AbsolventInnen in den 2- bzw. 3-jährigen Bildungsgang zu schicken, von anderen Organisationen/Institutionen beeinflusst?*

Die HFGZ bietet Unterstützung bei der Selektion der Studierenden an. Haben Sie dieses Angebot beansprucht? Was halten Sie von diesem Angebot?

Wer sollte Ihrer Meinung nach die Selektion der Studierenden vornehmen?

Chancen/Risiken der Verkürzung

Was halten Sie von der Verkürzung des Ausbildungsgangs HF Pflege auf 2 Jahre? Was erwarten Sie davon?

Hegen Sie Ängste/Befürchtungen oder aber Hoffnungen? Welche?

Beinhaltet die Verkürzung des Ausbildungsgangs Risiken für PatientInnen?

Gibt es organisatorische Auswirkungen der Verkürzung? (Einsatzmöglichkeiten, Betreuungsaufwand?)

Wie wirkt sich die Verkürzung finanziell aus (z.B. bezogen auf das Personalbudget?)

Hat die Verkürzung personalpolitische Auswirkungen (z.B. höhere Motivation der Studierenden, bessere Rekrutierungschancen)?

Wo sehen Sie konkreten Handlungsbedarf bei der Ausbildung? Unter welchen Voraussetzungen ist eine Verkürzung des Ausbildungsgangs um 1 Jahr erfolgreich?

Rahmenbedingungen, Einflussfaktoren

Wie ist zurzeit der Beschäftigungsmarkt im Pflegebereich in der Zentralschweiz?

Gibt es Rekrutierungsprobleme (Angebot, Nachfrage)? Unterschiede in den Bereichen Akut, Spitex, ACB?

Wie sind die Erfahrungen mit FaGe-AbsolventInnen generell im Berufsalltag? Wann wird sich dieser Beruf etabliert haben? (Akzeptanz der FaGe in der Praxis)

Gibt es weitere Einflussfaktoren in diesem Zusammenhang?

Weitere Akteure (Berufsbildungsämter, Zigg)

Vorbildungen der Studierenden

Wie beurteilen Sie die Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung? Begründung Ihrer Einschätzung?

Die Vorbildungen der Studierenden des Ausbildungsgangs HF Pflege sind sehr unterschiedlich. Wie sollen Ihrer Meinung nach diese Unterschiede in der Ausbildung grundsätzlich berücksichtigt werden?

Selektion der Studierenden

Wie erfolgte die Selektion der Studierenden beim 1. verkürzten Studiengang? Inwieweit wurde bei der Selektion die Schule HFGZ einbezogen?

Welchen Stellenwert hat die Selektion der Studierenden für den verkürzten Ausbildungsgang im Hinblick auf die Erreichung der geforderten Kompetenzen?

Was halten Sie davon, dass die Ausbildungsbetriebe in diesem Jahr einen (Gross)Teil der FaGe-AbsolventInnen an den 3-jährigen Ausbildungsgang schicken?

Wo sehen Sie beim Selektionsverfahren Handlungsbedarf?

Chancen/Risiken der Verkürzung

Was hielten Sie vor dem Beginn des Studiengangs von der Verkürzung auf 2 Jahre?

Welche Ängste/Befürchtungen/Hoffnungen haben sich bestätigt? Welche nicht?

Welches sind die Vor-, welches die Nachteile der Verkürzung Ihrer Meinung nach?

Wo sehen Sie konkreten Handlungsbedarf? Unter welchen Voraussetzungen ist eine Verkürzung des Ausbildungsgangs um 1 Jahr erfolgreich?

Chancen/Risiken in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit der Schule auf dem gesamtschweizerischen Bildungsmarkt?

Rahmenbedingungen, Einflussfaktoren

Wie ist zurzeit der Beschäftigungsmarkt im Pflegebereich in der Zentralschweiz?

Gibt es Rekrutierungsprobleme (Angebot, Nachfrage)? Unterschiede in den Bereichen Akut, Spitex, ACB?

*Wie sind die Erfahrungen mit FaGe-AbsolventInnen generell im Berufsalltag?
Wann wird sich dieser Beruf etabliert haben? (Akzeptanz der FaGe in der Praxis)*

Gibt es weitere Einflussfaktoren in diesem Zusammenhang?