

Reinhard Hohmann

Krankenschwestern organisieren ihr Lernen selbst – ein Arbeitsbericht

In den achtziger Jahren arbeitete ich in einer Katholischen Heimvolkshochschule, die sich besonders um die Fortbildung von Pflegepersonal in Krankenhäusern, Altenheimen und Sozialstationen gekümmert hat. Menschen, die im Pflegebereich arbeiteten, fanden hier ein differenziertes Angebot von Studientagen, Wochenkursen und längerfristigen Fortbildungen. Das waren Blockkurse von zwei bis drei Wochen, in denen die Teilnehmenden von ihren Einrichtungen zur Fortbildung freigestellt wurden. Eine Fortbildung für zukünftige Stationsleiterinnen in einem Krankenhaus dauerte zum Beispiel 12 Wochen, die auf etwa zwei Jahre verteilt waren.

Die Vorteile dieses Modells des traditionellen Kurs- und Seminar-Lernens liegen auf der Hand:

- die Teilnehmenden können für einige Zeit abseits ihres Arbeitsplatzes in der Ruhe einer Heimvolkshochschule lernen. Der Stress des Alltags spielt hier keine Rolle mehr. Lernen ist mit Muße verbunden
- die Beschäftigten, also die Krankenhäuser, haben mit der Bildungseinrichtung zusammen zweimal im Jahr die Kurse besprochen. Dabei wurden neue Lernbedürfnisse erörtert, auf die mit neuen Kursmodellen reagiert werden konnte. Weiterbildung fand in enger Absprache mit dem Arbeitsmarkt statt
- für die Weiterbildungseinrichtung hatte das Modell ebenfalls große Vorteile. Seine Auslastung bzw. Belegung war über einen längeren Zeitraum gesichert. Viele Teilnehmer kamen auch zu anderen Veranstaltungen, weil sie das Haus kannten und schätzten. Eine Mitarbeiterin der Heimvolkshochschule war selbst Krankenschwester und konnte einen speziellen Fachbereich „Pflege“ aufbauen und Kontakte weit über die Region hinaus knüpfen.

Gegen Ende der achtziger Jahre machte sich die finanzielle Krise im deutschen Gesundheitswesen bereits bemerkbar. Viele Krankenhäuser waren nicht mehr in der Lage, ihre Mitarbeiter für längere Zeit freizustellen. Manche gründeten eigene interne Fortbildungsabteilungen, wobei Wert darauf gelegt wurde, dass die Fortbildung möglichst in kurzen Sequenzen stattfand und als training-near-the-job solche Probleme aufgriff, die unmittelbar am Arbeitsplatz auftraten.

Aber was passierte, wenn eine Krankenschwester sich zum Beispiel für eine höherwertige Tätigkeit qualifizieren wollte?

Eine kleine Gruppe von Dialyse-Krankenschwestern beschritt einen neuen Weg. Sie meldete sich zu einer Externen-Prüfung an der Medizinischen Hochschule in Hamburg an und erhielt von dort einen Katalog von ca. 270 Fragen. Für die Vorbereitung auf die Prüfung hatte die Gruppe sechs Monate Zeit. Sie organisierte ihr Lernen selbst:

- einmal in der Woche trafen sich die Schwestern nach der Arbeit, um einzelne Fragen aus dem Fragebogen zu bearbeiten. Dazu trugen sie ihre Erfahrungen zusammen und lasen in der Fachliteratur.
- einmal im Monat kam der ärztliche Leiter der Dialyse oder sein Stellvertreter zu diesen Team-Sitzungen dazu, und die Schwestern diskutierten mit ihm über die Fragen aus dem Katalog, die ihnen besonders kompliziert erschienen.
- Gelegentlich holten sie sich auch in anderen Abteilungen der Klinik Rat oder hospitierten.
- Als kurz vor der Prüfung die Prüfungsängste stetig zunahmen, machten sie mit Hilfe der örtlichen Volkshochschule ein Stress-Bewältigungstraining

Auch die Vorteile dieses Modells liegen auf der Hand:

- die Fortbildung ist sehr kostengünstig
- die Frauen haben nebenbei gezeigt, dass sie in der Lage sind, ihre persönliche Weiterbildung selbst erfolgreich zu organisieren. Darauf waren sie im Rückblick besonders stolz-

Allerdings hat das Modell „Lernende organisieren ihr Lernen selbst“ auch negative Seiten:

- die Fortbildung ist streng an das Curriculum gebunden. Weiterführende Fragen werden aus Gründen der effektiven Prüfungsvorbereitung oft ausgeklammert.
- Es ist gar nicht sicher, dass sich alle Kandidaten auch gut auf die Prüfung vorbereiten können. Was ist mit denjenigen, die mehr Lernhilfen benötigen? Für sie scheint das Lernen in Kursen und Seminaren mit einem Lehrer günstiger zu sein.
- Innerhalb der Lerngruppe entstehen leicht Spannungen, besonders dann, wenn die Prüfung näher rückt. Im klassischen Seminar ist es leichter möglich, diese Spannungen auf die Kursleitung abzuwälzen und sich damit zu entlasten.