

Durch innovative Ausbildung Studierende aus den Bereichen Gesundheit und Soziales motivieren, eine Karriere in Gerontologie anzustreben

G. Schoofs¹, A. Coffey², P. Sourtzi³, A. Stizel⁴, T. Žiljak⁵

Einleitung

In ganz Europa altert die Bevölkerung rapide. Diese demografische Entwicklung stellt die Gesellschaft vor große Herausforderungen, speziell auch in Hinsicht auf eine wachsende Nachfrage nach Pflegepersonen mit spezifischen Kompetenzen für die Bereuung älterer Menschen. Da heutzutage bereits von einem Pflegeengpass in Bezug auf die Versorgung ältere Menschen gesprochen wird, und sich diese Situation auch in Zukunft mit großer Wahrscheinlichkeit noch verschlechtern wird, sollte verstärkt der Frage, wie mehr Fachkräfte für eine Karriere in der Pflege älterer Menschen motiviert werden können, nachgegangen werden. Ein möglicher Schritt ist, sich hierbei auf Studierende zu konzentrieren. Untersuchungen deuten darauf hin, dass Studierende ihre Einstellung gegenüber älteren Menschen während ihrer Ausbildung entwickeln (Coffey et al., 2015). Dies legt nahe, dass Lernerfahrungen ein wichtiger Faktor sind, welche zu der Bereitschaft beitragen kann, eine Karriere im Bereich Gerontologie zu wählen.

Es ist unwahrscheinlich, dass Studierende mit Erfahrungen in negativen Lernumfeldern eine Karriere in Gerontologie anstreben. (Coffey et al., 2015; Haron, Levy, Albagli, Rotstein, & Riba, 2013; Brown, Nolan, Davies, Nolan, & Keady, 2008; Nolan, Brown, Davies, Nolan, Keady, 2006). Positiv angereicherte Lernerfahrungen konzentrieren sich nicht nur auf die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, sie machen Studierenden auch bewusst, wie herausfordernd und lohnend die Betreuung älterer Menschen sein kann. Nolan (2006) beschreibt im „Six Sense Framework“, was Studierende während ihrer Ausbildung benötigen um positive Lernerfahrungen zu entwickeln und Koh (2012) behauptet, dass Innovation in der Ausbildung ein wesentlicher Faktor für die Lernzufriedenheit ist.

Ziel und Forschungsfrage

1 University College Leuven-Limburg, Belgium

2 University College Cork, Ireland

3 National and Kapodistrian University of Athens, Greece

4 Carinthia University of Applied Sciences, Austria

5 Public Open University Zagreb, Croatia

Da die Ausbildung ein wesentlicher Faktor darstellt hinsichtlich der Bereitschaft von BA Studierenden eine Karriere in Gerontologie anzustreben, war das Ziel dieser Forschung eine Antwort auf folgende Frage zu finden: «Welche innovativen Lern- und Trainingsmethoden können dazu beitragen, dass Studierende dazu bereit sind, mit älteren Menschen zu arbeiten?» Um dieses Frage zu beantworten wurde eine Literaturrecherche durchgeführt, mit deren Hilfe sowohl die Bedürfnisse der Studierenden besser verstanden, also auch Kriterien für Innovation in der Ausbildung gewonnen werden konnten. Basierend auf diesen Erkenntnissen wurden Anwendungsbeispiele für gutes Lehren und Lernen in der Gerontologie, die in Belgien, Irland, Österreich, Griechenland und Kroatien gesammelt wurden, analysiert. Die positiven Anwendungsbeispiele, welche mit den Kriterien übereinstimmten, wurden als „innovative Best Practice“ bezeichnet.

Methoden

Eine qualitative Studie wurde in Belgien, Irland, Österreich, Griechenland und Kroatien durchgeführt mit dem Ziel « innovative Best Practice » für Lehr- und Lernmethoden in der Gerontologie zu finden, welche die Vorstellungen von Studierenden hinsichtlich einer professionellen Karriere in Gerontologie positiv beeinflussen. Anhand der Literatur wurden Kriterien entwickelt, welche es möglich machten, die Lehr- und Lernmethoden als „innovative Best Practice“ zu benennen. Diese Kriterien wurden in Nolan (2006) „Six Sense Model“ und in der Beschreibung für „Innovation in der Ausbildung“ von Murray (2013) gefunden.

Eine auf den genannten Kriterien basierende Vorlage wurde an höhere Bildungseinrichtungen in den Partnerländern Belgien, Irland, Österreich, Griechenland und Kroatien verteilt, um mögliche Beispiele über „innovative Best Practice“ zu sammeln. Die erstellten Vorlagen wurden auf deduktive Weise analysiert und mit Hilfe des Ausbildungsmodells von Miller (1990), welches ein kompetenzbasiertes Lernmodell ist, präsentiert. Nur jene Praktiken welche nach Nolan (2006) zu einer reichen Lernerfahrung führen und auch als innovativ eingeschätzt wurden, wurden inkludiert.

Ergebnisse

Für die zukünftige Ausbildung von Gesundheits- und Sozialberufen erfüllen 23 Best Practice Beispiele die Kriterien des Nolan's Six Senses Framework (2006). Davon wiederum wurden 20 Best Practice Modelle als innovativ eingestuft. Zum besseren Verständnis der Ergebnisse, wurde das Modell von Miller (1990) verwendet, um die Beispiele in vier Kompetenzlevel zu strukturieren. Jedoch ist es auf der Grundlage der Ergebnisse nicht möglich, der Best Practice Beispiel zu priorisieren, da das Six Senses Framework nicht für diesen Zweck entwickelt wurde. Gleichwohl kann die durchgeführte Analyse verwendet werden, um Lücken im Modell darzustellen. Innovative Best Practice Modelle können durch

die Berücksichtigung der Komponenten, die das Modell bislang nicht abdeckt weiterhin verbessert werden

Die innovativen Best Practice Modelle sind als Anhang im Forschungsbericht dargestellt und können über die ELLAN Webseite <http://ellan.savonia.fi/index.php/news> abgerufen werden.

Schlussfolgerungen

Auf Grundlage der Literatur, ist Bildung eine Möglichkeit, die Wahrnehmung von Studierenden in Bezug auf die Arbeit mit älteren Menschen zu verändern und Studierende zu motivieren, eine berufliche Laufbahn in diesem Bereich anzustreben. Vielfältige Lernumgebungen und innovative Bildungskonzepte bezüglich Menschen im Alter mit einem besonderen Fokus auf Wissen, Fertigkeiten, Herausforderungen und Wertschätzung können das Interesse an der Arbeit mit älteren Menschen steigern. Im Rahmen einer qualitativen Studie wurden 20 Beispiele für eine innovative Best Practice für die Ausbildung von Bachelorstudierenden der Gesundheitsprofessionen identifiziert. Jedes dieser innovativen Best Practice Modelle bietet das Potential, Studierende eine positive Lernerfahrung zu ermöglichen und die Einstellung, dass eine Karriere in Gerontologie besondere Fähigkeiten benötigt und herausfordernd und lohnend sein kann zu verstärken.

Die innovativen Best Practice Modelle können auf verschiedenen Ebenen des kompetenzbasierten Lernens implementiert werden. Die Studie zeigt sowohl mögliche Methoden zur Vorbereitung der Studierenden, als auch zur Anregung einer möglichen Karriere in der Gerontologie. Aufgrund der Zeit- und Ressourcenlimitationen des Projektes konnte jedoch die Effektivität der Best Practice Modelle nicht erfasst werden.