

# Kaderausbildung in der Krankenpflege

Autor(en): **Panchaud, Georges**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Das Schweizerische Rote Kreuz**

Band (Jahr): **84 (1975)**

Heft 8

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-548594>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Kaderaus- bildung in der Krankenpflege

Professor Georges Panchaud,  
Präsident des Schulrates

25 Jahre – das ist wenig und ist viel. Wenig, denn Lehranstalten feiern häufiger ein hundert- oder zweihundertjähriges Bestehen als die Tätigkeit eines Vierteljahrhunderts. Viel ist es aber, wenn man berücksichtigt, dass man erst seit kurzem überhaupt daran denkt, dem Krankenpfleger eine systematische Ausbildung zu geben. Eine Schule, die sich seit 1950 dem widmet, was man heute als ständige Weiterbildung bezeichnet, kann als Pionierin angesehen werden. Die Gründung der Kaderschule für Krankenpflege des Schweizerischen Roten Kreuzes verdient deshalb hervorgehoben und gefeiert zu werden.

Mir scheint, dass sie einen bedeutungsvollen Akzent gesetzt hat für die Auffassung über die Vorbereitung der Spitaloberschwestern und Lehrerinnen an Krankenpflegeschulen.

Nebenbei möchte ich festhalten, dass ich in diesem Artikel nur vom weiblichen Personal spreche, dabei aber auch das bedeutende Kontingent männlicher Berufstätiger einbeziehe, die wie ihre Kolleginnen sich an unserer Schule auf dieselben Funktionen vorbereiten können.

Jedermann weiss, dass die Rolle der Krankenschwester seit Anfang des Jahrhunderts eine tiefgreifende Wandlung erfahren hat. Der Schwester kommt immer mehr Verantwortung zu. Demzufolge sind die Unterrichtspläne der Pflegeschulen stark ausgebaut worden. Die heutige Krankenschwester muss vertiefte medizinische Kenntnisse besitzen und auch eine klare Einsicht in die Bedeutung ihrer Beziehungen zu den Kranken und zum Personal, das sie zu führen hat. Sie muss in neue Wissensgebiete eindringen, wie zum Beispiel Psychologie, Soziologie, Pädagogik.

Diese vermehrten Anforderungen erfordern natürlich eine bessere Vorbereitung jener Personen, die mit dem Unterricht an Schwesternschülerinnen betraut sind, und der Oberschwestern, deren Funktionen ebenfalls vielschichtiger geworden sind.

Es ist nicht meine Sache, die Geschichte der Kaderschule darzustellen, ich möchte aber einige der Hindernisse hervorheben, die seit der Gründung der Schule in Zürich und später dann in Lausanne, wo der welsche Zweig 1956 gegründet wurde, zu überwinden waren.

Zuerst galt es einen gewissen geistigen Widerstand zu brechen: den Widerstand jener Leute, die vor allem Neuen Angst haben, den ernster zu nehmenden von Personen, die der Meinung sind, dass die Berufspraxis zeigen müsse, wer zur Übernahme von Kaderfunktionen fähig sei und wer nicht und dass die Vorbereitung auf diese Aufgabe ebenfalls am Arbeitsplatz geschehen könne. Warum sollte eine erfahrene Schwester, die sich als besonders geeignet ausgezeichnet hatte, noch einen

langen Kurs an einem Spezialinstitut absolvieren?

Es gab noch eine andere Schwierigkeit, eine ganz praktischer Art. Den Krankenpflegeschulen und Spitalern fiel es in einer Zeit des Personalmangels schwer, qualifizierte Angestellte, die sie dringend benötigten, für sechs Monate oder länger freizugeben, ganz zu schweigen von den hohen Kosten, die ihnen diese Vorbereitung verursachte.

Wenn auch die Probleme des Arbeitsunterbruchs durch den Besuch eines Kurses der Kaderschule weiterbestehen, sind doch die meisten Verantwortlichen heute davon überzeugt, dass eine gründliche Vorbereitung der Schwestern und Pfleger, die eine leitende Stellung im Spital antreten sollen oder mit der Ausbildung der Krankenpflegeschüler betraut sind, nötig ist.

Die Lage hat sich also gebessert. Wir brauchen die Existenz der Kaderschule nicht mehr zu rechtfertigen. Man verlangt nach immer mehr und immer besser ausgebildeten Kaderleuten. Als Folge davon hat die Zahl der Anmeldungen ständig zugenommen und übersteigt gegenwärtig die Aufnahmekapazität.

Eine Selektionierung der Anwärter ist unumgänglich, eigentlich weniger aus Platzgründen als im Interesse der Qualität der Ausbildung, die man geben will.

Nach welchen Kriterien soll die Auswahl getroffen werden? Vor allem muss man über möglichst viele Bewertungselemente verfügen. Es wäre absurd, die in der Berufsausübung bewiesenen Fähigkeiten und die Erfahrung einer Schwester nicht zu berücksichtigen; andererseits können langjährige Praxis und ein gewisses Alter der Kandidatin das Folgen im ganz neuartigen Unterricht erschweren, so dass sie vom Kurs nicht genügend profitiert und nicht in der Lage ist, ihr Verhalten und ihre Arbeitsweise zu ändern. Es geht auch nicht an, diejenigen auszuschliessen, deren Schulbildung ungenügend erscheint; die Kandidatinnen müssen jedoch aufgeweckt genug sein, um den vollen Nutzen aus dem dargebotenen Unterricht zu ziehen. Die Auswahl der Schülerinnen ist eine sehr delikate Angelegenheit, die manchmal Unzufriedenheit auslöst. Sie ist jedoch unumgänglich, wenn das Ausbildungsniveau auf der zu Recht angestrebten Höhe gehalten werden soll.

Für den Unterricht musste an der Kaderschule ein vollamtliches Lehrerteam gebildet werden. Das war kein leichtes Unterfangen: Schwestern finden, die bereit waren, eine Funktion zu übernehmen, die noch nicht klar definiert war und sie noch weiter vom Krankenbett und vom Umgang mit jungen Schülerinnen wegführte, Professoren gewinnen, um vor einer ungewohnten Hörerschaft einige wenige Stunden aus ihrem Fachgebiet zu lesen, all das verlangte viel Geduld und Überzeugungs-

kraft. Dank dem Verständnis des Schweizerischen Roten Kreuzes konnte die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen sich ihre Weiterbildung durch längere Aufenthalte im Ausland holen.

Man könnte annehmen, dass das Suchen nun zu Ende sei und man nur auf dem vorgezeichneten Weg weiterzugehen brauche. Mitnichten! Ein Hauptmerkmal der Rektorin, Konrektorin und des Lehrerstabs beider Zweige der Kaderschule ist ihr Wille, die Ausbildungsprogramme, die Unterrichtsmethoden und ihre eigene Haltung ständig neu in Frage zu stellen. In den ersten Jahren, als man sich auf Neuland befand, folgte man einer etwas pragmatischen Auffassung dessen, was Kaderschulung sein sollte; heute, nachdem verschiedene wissenschaftliche Studien vorliegen, nähert man sich einer zusammenhängenderen Ausbildungskonzeption, deren Ziele klar definiert sind.

Diese als glücklich zu bezeichnende Entwicklung war nur möglich dank der Bereitschaft zur Zusammenarbeit und dem Wunsch nach ständiger Verbesserung der Leistung, welche Leitung und Mitarbeiter beseelte und wofür ihnen an dieser Stelle wärmstens gedankt sei.

Die Kaderschule ist keine unabhängige Institution. Sie ist direkt dem Schweizerischen Roten Kreuz unterstellt, doch besitzt sie einen Schulrat, der eine gewisse Selbständigkeit geniesst und die Politik und Organisation der Schule bestimmt. Seine Mitglieder sind sich bewusst, dass sich die Aufgabe dieser Institution in einen grösseren Rahmen einfügt, in den des Krankenpflegewesens in der Schweiz. Sie verkennen nicht, dass sie den Bedürfnissen des Bundes, der Kantone, der Spitäler und der Krankenpflegeschulen Rechnung zu tragen haben.

Erfreulich ist das Interesse, das der Kaderschule von seiten des Eidgenössischen Gesundheitsamtes und der Sanitätsdirektorenkonferenz entgegengebracht wird und sich auch in substantieller finanzieller Hilfe äussert, die ihr über das Schweizerische Rote Kreuz zukommt. Ich ergreife die Gelegenheit, ihnen unsere grosse Dankbarkeit für diese Beiträge auszusprechen.

Die Tätigkeit der Schule hängt vom Schweizerischen Roten Kreuz ab. Wir sind dem Zentralkomitee, insbesondere seinem Präsidenten, Prof. Haug, dem Zentralsekretär, Dr. Schindler, und Dr. Locher, Leiter der Abteilung Krankenpflege, äusserst dankbar für ihr Verständnis für unsere Probleme und die Unterstützung, die wir das Jahr hindurch von ihnen erfahren. Möge die Kaderschule für Krankenpflege in Zukunft die ihr übertragenen Aufgaben noch vollständiger erfüllen können, jene Aufgaben, die sie während dieser ersten 25 Jahre befriedigend erfüllt zu haben hofft.

# Rückschau und Ausblick nach 25 Jahren

Noémi Bourcart, Rektorin

## Die Aufgabe der Kaderschule

Im Statut der Kaderschule für die Krankenpflege des Schweizerischen Roten Kreuzes wird ihre Aufgabe in Artikel 2 kurz und bündig so umschrieben:

*«Ziel der Schule ist es, qualifizierten Berufsangehörigen eine höhere Ausbildung zu vermitteln, die sie insbesondere zur Übernahme von Vorgesetzten- und Lehrfunktionen befähigt. Die Schule will damit zur Entwicklung und Verbesserung der Krankenpflege in der Schweiz beitragen.»*

Zurzeit konzentriert sich die Schule auf die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer für Krankenpflege an Pflegeschulen aller Art (für Allgemeine Krankenpflege, Psychiatrische Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Wochen- und Säuglingspflege und Praktische Krankenpflege), der Oberschwestern und Oberpfleger, seien es Verantwortliche für den Pflegedienst eines ganzen Spitals, einer grossen Klinik oder einer Abteilung im Grossspital, und schliesslich der Stationsschwestern und -pfleger, das heisst des untern Kadern, das mit der Führung der Pflegeeinheiten betraut ist. Seltener vorkommende Zielsetzungen der Teilnehmer sind: Vorbereitung auf die Übernahme der innerbetrieblichen Schulung des Pflegepersonals einer Institution oder auf spezielle Aufgaben ausserhalb von Spital oder Schwesternschule, etwa in einem kantonalen Sanitätsdepartement.

Es gilt heute weitgehend als anerkannt, dass eine Lehrerin, ein Lehrer an einer Berufsschule für Krankenpflege eine spezielle Ausbildung benötigt, und die Schulen erstreben im allgemeinen die Ausbildung ihrer Lehrer(innen) für Krankenpflege an der schweizerischen Kaderschule.

Weniger eindeutig hat sich die Auffassung durchgesetzt, dass die Oberschwestern und Oberpfleger erstens überhaupt eine Ausbildung im Hinblick auf ihre Vorgesetztenaufgabe benötigen und zweitens

diese Ausbildung an einer speziellen Krankenpflege-Kaderschule holen sollten. Manche angehende Oberschwester hat heute noch Mühe, bei der Spitalleitung mit ihrem Wunsch nach Ausbildung an der Kaderschule durchzudringen. Andererseits wird diese Ausbildungsmöglichkeit oft in der Stellenausschreibung angeboten oder von Kandidaten zur Bedingung für die Übernahme der Aufgabe gemacht.

Schwierig ist es, etwas auszusagen über den Platz, den die von der Kaderschule angebotene Ausbildung für die untern Kader einnimmt. Es besuchen zwar jährlich 80 bis 90 Schwestern und Pfleger die achtwöchigen Stationsschwesternkurse in Zürich und etwa die Hälfte dieser Zahl die entsprechenden Kurse in Lausanne, dazu wenden sich die neuerdings von der Kaderschule durchgeführten Tagungen von meist zweimal fünf Tagen vor allem an Stationsschwestern und -pfleger. Ob aber damit die Mehrheit der Angehörigen dieser Stufe des Kadern erreicht wird, ist uns unbekannt, ebenso ob die Ausbildung in erster Linie von ihnen oder ihren Vorgesetzten gewünscht wird. Die Situation ist unklar, weil die Funktionen einer Stationsschwester und die einer Oberschwester je nach Institution verschieden abgegrenzt sind und auch weil in dieser Personalgruppe ziemlich starke Fluktuation herrscht, handelt es sich doch häufig um jüngere Berufsangehörige, die ihre Wanderjahre noch nicht abgeschlossen haben. Hier und da besucht auch eine eigentliche Oberschwester diesen Kurs.

Die drei genannten Ausbildungsrichtungen bildeten von Anfang an den Kern des Angebots der Kaderschule, wobei während mehrerer Jahre die Schulschwestern (Lehrerinnen) und Spitaloberschwestern das gleiche Programm absolvierten. In den Anfängen fanden darüber hinaus noch verschiedene Spezialkurse statt, die unterdessen von andern Institutionen übernommen wurden. Da die Nachfrage nach Ausbildung von Kader im engeren