

# Rückschau und Ausblick nach 25 Jahren

Autor(en): **Bourcart, Noémi**

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-548609>

## **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.

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

Sinn nicht, wie erwartet, nach Deckung eines Nachholbedarfs nachliess, beschloss der Schulrat die Konzentration auf die Kaderschulung.

### **Die Mitarbeiter**

Heute zählt der Mitarbeiterstab der Schule siebzehn Personen in Zürich, dazu kommen neun in Lausanne und, für beide Schulen, die Projektleiterin für die Reform der Kaderschule. Allerdings stehen von den siebzehn Personen einige der Schule nur teilzeitlich zur Verfügung, so dass sich ein Mitarbeiterbestand von 12,2 Arbeitseinheiten ergibt (6,4 Lehrerinnen, die übrigen verteilen sich auf die Rektorin, die Bibliothekarin, drei Sekretärinnenposten, eine Arbeitskraft für die Raumpflege). Hier ein kurzer Rückblick: 1950 bis 1961 wirkten in Zürich die Oberin und eine Sekretärin, dazu seit 1956 eine Stellvertreterin, die 1959 Leiterin der Programme in Lausanne wurde, sekundiert durch eine Sekretärin. Noch vor zehn Jahren waren in Zürich und in Lausanne je drei Personen für das gesamte Programm verantwortlich. Die angestellten Lehrkräfte der Schule sind bis heute, mit einer Ausnahme in Lausanne, alle diplomierte Krankenschwestern. Alle Festangestellten haben sich zur Vorbereitung auf ihre Aufgabe an der Kaderschule und an verschiedenen Hochschulen im In- oder Ausland weitergebildet oder stehen in bzw. vor einer solchen Ausbildung. Im Vordergrund stehen die Studienrichtungen Management, Pädagogik, Erwachsenenbildung, wobei im Ausland auch spezifisch auf Krankenpflege ausgerichtete Studien möglich sind.

Auch die Kaderschule selbst kennt die Schwierigkeit, qualifiziertes eigenes Kader zu rekrutieren. Deshalb sind leider noch nicht alle geplanten Lehrstellen besetzt.

Ein bedeutender Teil des Unterrichts wurde von jeher durch von aussen zugezogene Dozenten erteilt. In den Zeiten des sehr kleinen Mitarbeiterstabs der Schule nahm der Beitrag der Dozenten naturgemäss einen bedeutend grösseren Raum ein als heute. Heute jedoch wie in den Anfangszeiten ist es für die Schule stets aufs neue eine beglückende Erfahrung zu beobachten, wie Dozenten verschiedenster Herkunft – aus einem Lehramt, aus der Arbeit an einem wissenschaftlichen Institut, aus der Praxis im Gesundheitswesen oder aus einem ganz andern Gebiet – sich intensiv mit den Anliegen der Kursteilnehmer auseinandersetzen und ihre Tätigkeit an der Kaderschule als ein Geben und Nehmen erleben.

### **Die Teilnehmer**

Der Bestimmung nach ist die Teilnehmerchaft seit den Anfängen der Schule dieselbe geblieben. Näher besehen, zeichnen

sich Unterschiede ab: Das durchschnittliche Alter hat sich von ungefähr 36 auf 30 bis 31 Jahre gesenkt, viele Teilnehmer sind unter dreissig. Es ist demnach heute in der Krankenpflege möglich, seine Karriere zielbewusst zu planen und beruflich aufzusteigen, ohne jahrzehntelang auf eine Chance zu warten. Auf der andern Seite liegt in dem niedrigeren Durchschnittsalter ein Problem: Der Bedarf an Kadernachwuchs ist heute so gross und so dringend, dass allzuoft, und häufig wider besseres Wissen, junge Berufsangehörige in die Kaderausbildung und anschliessend an einen Kaderposten gelangen, bevor sie eine solide Basis an beruflicher Erfahrung haben legen können. Spätestens in der Kaderausbildung und bei den darin gebotenen gezielten Praxiskontakten wird dieser Mangel den Teilnehmern bewusst und kann im Hinblick auf den Einstieg in die vermehrte Verantwortung eine schwere Belastung bedeuten.

Die Spanne der in den Kursen vertretenen Lebensalter erstreckt sich von 23, 24 bis 40, manchmal sogar 45 Jahren. Es sind also in jedem Kurs auch Teilnehmer, die sich für ihre berufliche Entwicklung Zeit nehmen. Diese schätzen in der Regel den Unterbruch in der Berufsausübung, die Zeit des Nachdenkens, des Infragestellens, des sich Umsehens besonders bewusst. Die Zusammenarbeit dieser bewährten Berufsleute, welche die Leistungsforderung der Praxis, aber auch die Fragwürdigkeit der Vorstellung von definitiv erreichten Erkenntnissen erlebt haben, mit jungen, nach massgebenden Werten und nach ihrem Platz in der Welt erst Suchenden ist für die Mitarbeiter der Schule wie für die Teilnehmer Herausforderung und Bereicherung.

Eine Neuerung in umgekehrter Richtung als gewöhnlich bildete 1958 die gleichberechtigte Zulassung von Männern zu den Kursen. Am Anfang hatte es zu riskiert geschienen, den Schwestern nicht nur die Zusammenarbeit mit Kolleginnen verschiedenster Herkunft, geistlichen und weltlichen Standes, sondern dazu noch mit Männern zuzumuten.

Die berufliche Ausrichtung der Teilnehmer hat sich nun aber wesentlich anders entwickelt als ursprünglich vorausgesehen. In den ersten Gesprächen über die Gründung war von der «Oberschwesternschule» die Rede, die nur deshalb nicht so benannt wurde, weil «nicht dauernd Oberschwestern ausgebildet werden können» und die Schule ihre Tore auch andern Interessenten öffnen sollte. Als eine solche mögliche Gruppe sah man die Lehrerinnen für Krankenpflege, damals Schulschwestern genannt, an. Sie standen also zur Gründungszeit durchaus in zweiter Linie des Interesses. Warum? Weil die Ansicht vorherrschte, die ältern, bestandenen Krankenpflege-Schulen verfügten

über genügend Lehrkräfte, die sich das nötige pädagogische Wissen und Können durch Erfahrung erworben hätten. Nur den – wenigen – neuen Schulen könne man daher die mehrmonatige Beurlaubung ihrer künftigen Lehrerinnen zumuten.

Der Kurs für Schul- und Spitaloberschwestern wurde dann aber von Anfang an nicht nur von Schwestern, die neu einen Lehrauftrag übernehmen sollten, besucht, sondern auch von solchen aus schon bestehenden Schulen, ja vielfach waren es gerade die bereits seit Jahren unterrichtenden Schulschwestern. Allerdings waren sie zuerst in der Minderheit, um dann im Lauf der sechziger Jahre zu einer deutlichen Mehrheit zu werden. Dafür sind eine Reihe von Faktoren verantwortlich: Keine Krankenpflege-Schule ist ihres Bestandes an ausgebildeten Lehrerinnen so sicher, dass sie nicht ständig nach Nachwuchs ausschauen und Nachwuchs ausbilden müsste. Die Zahl der Krankenpflege-Schulen, deren Ausbildung vom SRK anerkannt wird, ist auf über hundert gestiegen: 1950 bestanden 20 Schulen für Allgemeine Krankenpflege, damals die Hauptklienten für die Lehrerinnenausbildung, 1975 sind es 116 für die vier der Anerkennung des SRK unterstehenden Berufsbildungen: Allgemeine Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Wochen- und Säuglingspflege, Psychiatrische Krankenpflege, Praktische Krankenpflege.

Mancherlei Gründe bedingen eine Vermehrung der Lehrerinnen oder Lehrer für Krankenpflege im Verhältnis zu den Schülern. Dazu gehören die steigenden Anforderungen im menschlichen und im fachtechnischen Bereich an das diplomierte Pflegepersonal, die zusätzliche Belastung durch Führungsaufgaben, die den Diplomierten durch die Mitarbeit verschiedener Arten von Hilfspersonal zufallen, vor allem aber auch durch die nie abbrechende Aufgabe der Einführung Neuer in den Betrieb. Auf der einen Seite gilt es für die Krankenpflege-Schulen, ihre Schülerinnen auf diese Aufgaben vorzubereiten; auf der andern Seite sind die diplomierten Schwestern und Pfleger von eben diesen Aufgaben so sehr absorbiert, dass ihre Verfügbarkeit für die Schülerinnen im Spitalpraktikum beschränkt ist. In gleicher Richtung wirkt sich die kurze Dauer der vollen Berufsausübung der Schwestern aus. Durch das frühzeitige Ausscheiden vieler junger Berufsangehöriger wird der Bestand an Schwestern der mittleren Generation, die über eine gefestigte Erfahrung bei noch voller Anpassungsfähigkeit verfügen, sehr dünn. Dies bedeutet für die Schulen, dass sie die Unterweisung der Schülerinnen auch in den Praktika weitgehend selbst übernehmen müssen, um die Pflegenden zu entlasten. Nebenbei sei bemerkt, dass solche Praxisnähe pädagogisch

und für die Fachkompetenz der Lehrenden ganz wesentliche Vorteile mit sich bringt.

Die Zahl der an unseren Kursen teilnehmenden Oberschwwestern und -pfleger hat sich wenig verändert: Im ersten Jahrfünft waren es im Mittel 11 pro Kurs, im jüngst vergangenen nicht ganz 10, nach einer Baisse im Jahrfünft 1966 bis 1970 mit nur durchschnittlich 6 in jedem Kurs. Das Verhältnis Oberschwwestern und -pfleger zu Lehrerinnen und Lehrern hat sich allerdings beinahe umgekehrt: Im ersten Jahrfünft finden wir im Mittel nicht ganz 5 Lehrerinnen in einem Kurs, im letzten etwas über 20 – im gegenwärtig laufenden Kurs 29. Zu den im Jahreskurs ausgebildeten Oberschwwestern und -pflegern kommen fast jedes Jahr einzelne, die den Stationsschwwesternkurs besuchen. Da wahrscheinlich der Bedarf an Oberschwwestern und -pflegern ebenfalls wächst – mehr Spitalbetten, neue Spitäler –, ist der Anteil der an der Kaderschule ausgebildeten vermutlich im Sinken. Zu dieser Tendenz mag die Tatsache beitragen, dass für leitende Kader Ausbildungsmöglichkeiten ausserhalb der Krankenpflege vorhanden sind. Es besteht auch keinerlei äusserer Druck auf die Arbeitgeber, ihren Oberschwwestern und -pflegern die einschlägige Ausbildung zu finanzieren, währenddem die Anstellung ausgebildeter Lehrerinnen und Lehrer für Krankenpflege eine Bedingung für die Anerkennung einer Krankenpflege-Schule ist.

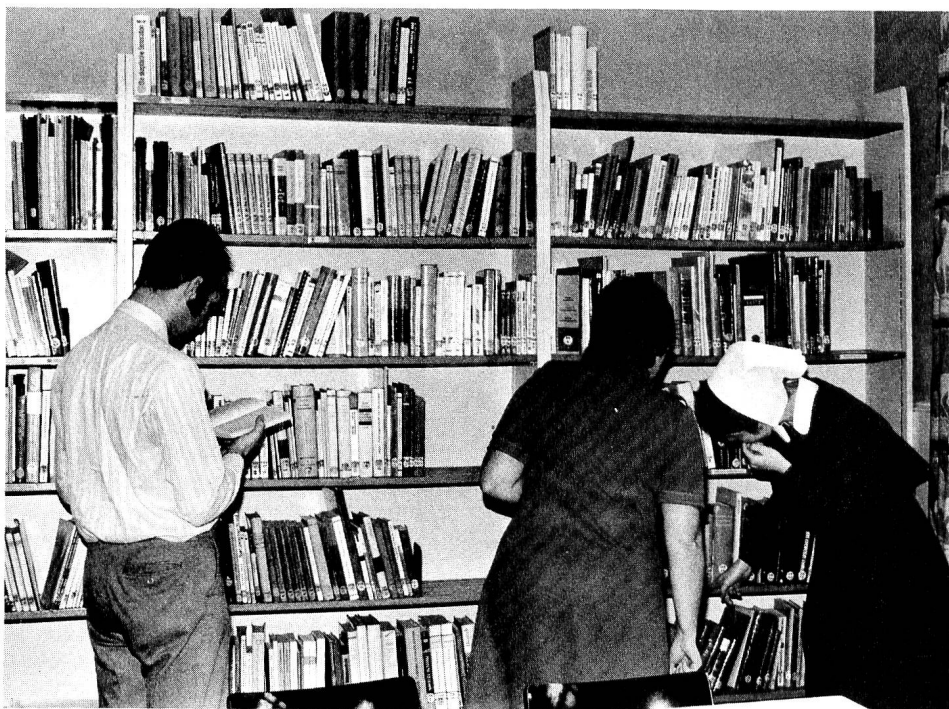
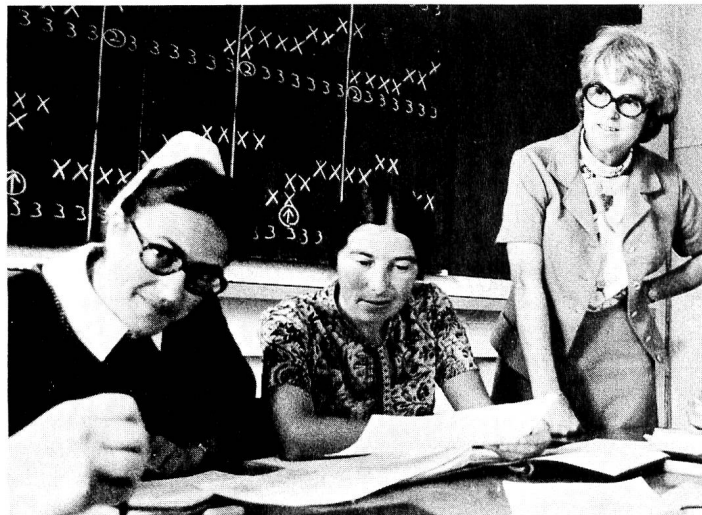
Leider bestehen weder in bezug auf den Bedarf an Krankenpflege-Schulen und deren Grösse noch an leitendem Kader für Spitäler und andere Institutionen offizielle Prognosen, auf welche die Kaderschule sich für die Planung ihres künftigen Angebots stützen könnte.

### Die berufliche Umwelt der Kaderschule

Wie ein roter Faden ziehen sich einige Feststellungen durch alle Betrachtungen der Lage seit der Gründung der Schule: – der steigende Bedarf an Pflegenden, – die Knappheit des Angebots an Pflegepersonal auf dem Arbeitsmarkt.

Bei den Kadern hingegen änderte die Lage: In den Anfängen der Schule rechnete man mit einer grossen Stabilität der Kader. Wir haben zwei solche Äusserungen aus der Gründungszeit zitiert, es gibt noch mehr: Es hiess, man wolle «einen gewissen Stock» an Oberschwwestern ausbilden, man rechnete mit einer Sättigung des Bedarfs. In bezug auf die Stationsschwwestern lesen wir, dass das Programm von Kurs zu Kurs wechseln sollte, «denn was die Schwestern jeweils in den Kursen aufnehmen, soll durch sie weitergegeben werden». Man zählte also mit einer langen Mitarbeit der einmal ausgebildeten Stationsschwwestern. Der Kadermangel – ein heute fast noch grösseres Problem als der

*Schematische Darstellungen erleichtern das Planen*



*Wo finde ich etwas zum Thema «Menschenbild»?*

Mangel an Pflegepersonal – ist den meisten Lesern ein vertrautes Problem. Auch beim Kader besteht eine nicht unbeträchtliche Fluktuation von Institution zu Institution, nicht allzu selten auch von der Lehrtätigkeit zur Leitung des Pflegedienstes und umgekehrt, was übrigens sicher nicht nur Nachteile hat. Für die Kaderschule heisst das, dass der vor langer Zeit erwartete Rückgang der Nachfrage bis heute nicht eingetreten ist.

Die Veränderungen in der weiteren Umwelt der Krankenpflege, die sozialen Entwicklungen und die Entwicklung der Medizin und des Gesundheitswesens sind Faktoren, die hier nur genannt seien, ohne dass wir darauf eintreten können. Sie beeinflussen den Krankenpflegeberuf wie dessen Kader. Ebenso ist die Kaderschule als Ausbildungsstätte für nicht mehr ganz junge Erwachsene durch die in den vergangenen fünfundzwanzig Jahren bedeu-

tend geförderten Erkenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung betroffen.

In bezug auf die Krankenpflege erinnern wir insbesondere an die in den sechziger Jahren einsetzende Studie über das Pflegepersonal in der Schweiz. Sie hat für die Kaderschule drei wesentliche Bedeutungen:

Zum einen hat sie der schweizerischen Öffentlichkeit die Möglichkeit aufgezeigt, mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden Probleme der Krankenpflege anzugehen, also Forschung in der Krankenpflege zu betreiben. Zweitens haben die Resultate der ersten Studie, sie betraf die Tätigkeiten des Pflegepersonals im Spital, auf die wichtige Aufgabe der Oberschwester in der sinnvollen Einsetzung der verfügbaren Arbeitskräfte hingewiesen. Schliesslich wurde mit den folgenden Studien versucht, die Bedürfnisse des Patienten an Pflege abzuklären, und damit ein Akzent

gesetzt in der Richtung, in der die Besinnung auf die Grundlagen der Krankenpflege heute allgemein geht: auf die Ausrichtung der Pflege auf die Patienten und ihre jeweiligen Bedürfnisse, im Gegensatz zur allzulange durchgesetzten Forderung nach Anpassung der Patienten an die Institution.

Die vom Schweizerischen Roten Kreuz gegründete und getragene Kaderschule für die Krankenpflege ist miteinbezogen in die Entwicklung der Tätigkeit dieses ihres Trägers auf dem Gebiet der beruflichen Krankenpflege, die sich ja auf die Ausbildung insgesamt bezieht. Die Gründung der Kaderschule ist in einer Linie zu sehen mit der nach dem Zweiten Weltkrieg einsetzenden Intensivierung dieser Tätigkeit:

Richtlinien des Schweizerischen Roten Kreuzes richten. Der Einbezug der Schulen für Praktische Krankenpflege in die Anerkennungspraxis durch das SRK bringt es mit sich, dass auch deren Lehrerinnen in steigender Zahl zur Ausbildung an die Kaderschule kommen.

1950 war seit eben erst zwei Jahren eine erste interkantonale Sanktionierung der Tätigkeit des Schweizerischen Roten Kreuzes für die Ausbildung in Allgemeiner Krankenpflege in Kraft, die «interkantonale Übereinkunft über das Pflegepersonal». Es traten ihr allerdings nie auch nur die Hälfte der Kantone bei, und sie wurde nie mehr als eine jederzeit rückrufbare De-facto-Anerkennung dieser Funktion des SRK.

Legislation für Krankenpflege zuständigen Kantone bringen.

Die Unterstützung des Bundes und seine finanziellen Beiträge – heute in der Höhe des halben Ausgabenüberschusses – genießt die Kaderschule ja schon seit 1964.

Die Kommission für Krankenpflege und die Abteilung Krankenpflege des SRK haben ein Konzept ausgearbeitet, das die Ausbildung für die verschiedenen Pflegeberufe aufeinander abstimmen will. Neben dem 1961 geschaffenen Zweig der Praktischen Krankenpflege mit eineinhalb- bis zweijähriger Ausbildung wird neu die Möglichkeit der gemeinsamen Grundausbildung bis zum Diplom in einem der drei Diplomberufe und mit erleichtertem Erwerb eines weiteren Diploms angeboten. Mehrere Schulen haben bereits diese neue Ausbildungsart aufgegriffen. Experimentiermöglichkeiten wurden für die Bereiche der Praktischen Krankenpflege wie der Diplomberufe bekanntgegeben, und in beiden machen Schulen davon Gebrauch. Für die Kaderausbildung bedeutet dies: erhöhte Anforderungen an die Flexibilität und das Niveau namentlich der auszubildenden Lehrkräfte für Krankenpflege. Schliesslich ist auch sie in dieses Konzept eingeschlossen.

Zwei neue Einrichtungen gehören an diesem Punkt erwähnt: Der Berufsverband der medizinischen Laborantinnen hat, unter Gutheissung durch das Schweizerische Rote Kreuz, mit der Ausbildung von Lehrerinnen für diesen Berufszweig begonnen. Um dem trotz steigendem Platzangebot der Kaderschule immer noch bestehenden Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten für Lehrerinnen und Lehrer für Krankenpflege zu steuern, regte die Abteilung Krankenpflege an, Kurzurse für Unterrichtsassistentinnen von privaten Ausbildungsinstituten durchführen zu lassen. Solche Kurse werden nunmehr an vier Orten in der deutschen und zwei Orten in der französischen Schweiz angeboten. Sie wenden sich an Mitarbeiter der Krankenpflege-Schulen, die wegen Familienpflichten oder sonstiger Ortsgebundenheit nicht den Jahreskurs der Kaderschule besuchen können.

Seit kurzem befasst sich das Schweizerische Rote Kreuz auch mit der Förderung der spitalexternen Krankenpflege. Die Reglementierung der Weiterbildung diplomierter Krankenschwestern zu Gesundheitsschwestern ist in diesem Zusammenhang zu verstehen. Der Vorbereitung von Schwestern oder Pflegern auf leitende Posten in der spitalexternen Krankenpflege wird die Kaderschule künftig vermehrte Aufmerksamkeit zu schenken haben.

Im weiteren Umkreis der Kaderschule sind zwei neuere Erscheinungen zu nennen: die



*In der Kleingruppenatmosphäre lassen sich auch persönliche Probleme besprechen*

der Gründung der Kommission für Krankenpflege, der Aufstellung von Richtlinien für die Krankenpflege-Ausbildung an den vom SRK anerkannten Schulen, der Bestellung eines ständigen Dienstzweiges für diese Aufgabe, die allmähliche Ausdehnung der Anerkennung auf alle Schulen für Allgemeine Krankenpflege – auf deren Antrag –, die Beratung neuer Schulen schon vor der Eröffnung. Die Kaderschule nahm damals eine Entwicklung vorweg, die im Bereich der Überwachung der Grundausbildungen erst an die zwanzig Jahre später erfolgte: sie stand nämlich von Anfang an den Angehörigen der drei Diplom-Pflegeberufe zu gleichen Bedingungen offen: der Allgemeinen Krankenpflege, der Psychiatrischen Krankenpflege, der Kinderkrankenpflege, Wochen- und Säuglingspflege, während die entsprechenden Grundschulen sich erst seit Ende der sechziger Jahre nach

Heute sind alle eigentlichen Pflegeberufsausbildungen, dazu die eines medizintechnischen Berufs (der medizinischen Laborantinnen/Laboranten und Laboristinnen/Laboristen) der Reglementierung und Überwachung durch das SRK unterstellt. Eine alle Kantone einbeziehende Übereinkunft zwischen den kantonalen Sanitätsdirektionen und dem Schweizerischen Roten Kreuz, die dessen Auftrag offiziell formulieren wird, steht – so lässt sich heute hoffen – in naher Zukunft bevor. Schon heute bestehen intensive Beziehungen zwischen der Sanitätsdirektorenkonferenz und dem Schweizerischen Roten Kreuz und haben die Kantone ihre Beiträge an das SRK für seine Dienstleistungen im Bereich der Krankenpflege, einschliesslich der Kaderausbildung, auf einen substantiellen Anteil an den Kosten erhöht. Die Übereinkunft wird auch der Kaderschule die Anerkennung der für die

im Aufbau befindliche Ausbildungstätigkeit der Vereinigung Schweizerischer Krankenhäuser (VESKA), die sich generell an Angehörige der «Spitalberufe» richtet. Mit hoher Priorität soll durch die VESKA ein Ausbildungsprogramm für Spitalverwalter ins Leben gerufen werden, was es bis jetzt in der Schweiz nicht gab. Die Kader der Pflegedienste begrüßen diese Neuschöpfung sehr, ist doch die Verständigung zwischen einem ausgebildeten Spitalverwalter und einer ausgebildeten Oberschwester sicher erfolgreicher und wird damit auch, so hoffen wir, das Verständnis der Verwalter und der Oberbehörden der Spitäler für die Notwendigkeit einer Oberschwesterausbildung gefördert. Nicht hoch genug kann die Kaderschule die durch die VESKA geschaffenen interdisziplinären Kurse für die Spitzen der Spitalkader schätzen. Der Wert dieser Kurse liegt für die Krankenpflege-Kader einerseits in der Intensivierung der Kontakte und dem Erwerb einer gemeinsamen Sprache aller für die Spitalleitung Verantwortlichen, andererseits in der Möglichkeit einer zusätzlichen Weiterbildung nach Absolvierung der Oberschwesterausbildung.

Ob gewisse von der VESKA durchgeführte lokale Kurse auf die Dauer die Ausbildung der untern Krankenpflege-Kader, wie sie bis heute in der Kaderschule geschieht, ersetzen werden, ist noch nicht abzusehen. Die Krankenschwestern und -pfleger selber sehen zwei Vorteile im Verbleib in der Kaderschule: erstens, das krankpflege-spezifische Vorgehen, indem von einem vertieften Nachdenken über die Pflege selber ausgegangen wird, und zweitens die Unité de doctrine in der Ausbildung der Stationsschwester, der Oberschwester und der Lehrerinnen für Krankenpflege.

Parallel zur Rolle der Kaderschule als Berufslehrer-Seminar ist vor wenigen Jahren eine Einrichtung des Bundes, das Berufspädagogische Institut, entstanden. Es bildet in ein- und zweijährigen Kursen die Lehrer für die Berufsschulen, also für alle der Kontrolle des BIGA unterstehenden Berufsbildungsstätten, teilweise auch für weitere Berufsbildungsinstitutionen, aus. Die Kaderschule verspricht sich von dieser Neuerung im staatlichen Berufsbildungswesen ein grösseres Verständnis für die Lehrerinnenausbildung in der Krankenpflege, im weitem aber auch Anregungen mancher Art.

In vielen Ländern geschieht die Ausbildung des Krankenpflege-Kaders an der Universität. Deshalb sei hier aufgezeigt, inwiefern die Kaderschule in Beziehung zu Hochschulen steht: einige Dozenten sind Universitätsprofessoren oder Privatdozenten oder Mitarbeiter an Hochschulinstituten. Dem Schulrat gehören vier Hochschullehrer an. Der später noch zu erwäh-

nende Berater für die Programmreform ist Professor an der Universität Neuenburg. Kursteilnehmer im Besitz eines Maturitätszeugnisses besuchen jeweils nach Wunsch und zeitlicher Möglichkeit einschlägige Veranstaltungen an der Universität Zürich. Die an der Kaderschule fest angestellten Lehrerinnen ergänzen ihre Berufs- und Kaderausbildung an einer Hochschule (Universität Zürich, Betriebswissenschaftliche Abteilung der ETH Zürich, Hochschule für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften St. Gallen, Universitäten Edinburg, Manchester, Boston).

### **Die Entwicklung der Programme**

Die Erfahrungen in den Kursen, Anregungen der Teilnehmer und Veränderungen in der Umwelt haben die Kaderschule laufend veranlasst, ihre Programme und besonders die Methoden den Anforderungen anzupassen. So wurden die Ausbildungsgänge verlängert, grossenteils weil immer mehr jüngere, angehende Kader statt Leute mit Erfahrung in leitenden Aufgaben die Kurse besuchten. Die Programme wurden gestrafft, indem der anfänglich grosse Teil an nicht beruflichen, sogenannten allgemeinbildenden Fächern ständig reduziert wurde. So können wir uns heute kaum mehr vorstellen, dass einstmal «Freizeitbeschäftigung» mit einer ansehnlichen Stundenzahl im Stundenplan stand. Man muss sich jedoch vor Augen halten, dass zu Beginn die damalige Fortbildungsschule für Krankenschwestern für viele Schwestern die Weiterbildungsmöglichkeit schlechthin war. Der Unterricht wurde zunehmend auf die spezifischen Erfordernisse der Krankenpflege ausgerichtet, was vor allem möglich wurde, seitdem mehrere Krankenschwestern als Lehrerinnen an der Kaderschule wirken.

Wenn heute ein Betriebswissenschaftler an der Kaderschule für die Krankenpflege unterrichtet, so kann er dies gezielt auf die Bedürfnisse der Studierenden tun, in enger Zusammenarbeit mit den ständigen Lehrerinnen, die ihrerseits Hochschulstudien auf diesem Gebiet absolviert haben, die also seine Fachsprache und seine fachlichen Voraussetzungen kennen, die aber auch, als Krankenschwestern, ihm die Anliegen der Teilnehmer im voraus erklären können und während des Kurses mithelfen, die aktuellen Bedürfnisse zu definieren und Praxiserfahrungen und Übungen im Hinblick auf das berufliche Ziel koordinieren.

Das gleiche gilt für die Zusammenarbeit zwischen dem Pädagogen und den pädagogisch und in Erwachsenenbildung geschulten Mitarbeiterinnen, die, ebenfalls Krankenschwestern, an der Entwicklung einer Berufspädagogik für die Krankenpflege arbeiten.

Auch in der Entwicklung des Programms der Stationsschwesterausbildung finden wir diese Konzentration auf das für die Aufgabe Vordringliche; Ausgangspunkt aller Überlegungen ist die patientenorientierte Pflege.

In Erkenntnis der Beschleunigung allen Wandels auch im Gesundheitswesen und in der Krankenpflege legt die Kaderschule mehr und mehr Gewicht auf die Entwicklung der Fähigkeit ihrer Absolventen, zukünftige Probleme selbständig zu bearbeiten. Dazu gehört die Fähigkeit sinnvoller Benutzung der Fachliteratur, die Fähigkeit produktiver Teamarbeit, eine aus Kenntnis verschiedener Möglichkeiten erarbeitete, persönliche Auffassung von Krankenpflege, Management und Pädagogik und die Bereitschaft, die eigene Auffassung zu revidieren. Solche Ziele legten es nahe, den Stoff zunehmend selbst erarbeiten zu lassen und Übungen einzubauen.

### **Ausblicke auf die künftige Entwicklung**

Die im historischen Teil unserer Schrift erwähnte Expertise über die Kaderschule für die Krankenpflege hat an der Schule eine Entwicklung in Gang gebracht, die über die bisher mögliche laufende Anpassung hinausgeht. Eine Arbeitsgruppe nahm sich der Programmreform an, der Schulrat befasst sich mit der Frage der künftig erforderlichen Struktur der Schule. Da sich sehr bald zeigte, dass die Schulleitung bei unverminderter Kurstätigkeit die Reform nicht quasi mit der linken Hand durchführen könne, wurde die bisherige Leiterin des Lausanner Zweiges der Schule, Fräulein M. Baechtold, mit der Projektleitung für die Reform betraut. Fräulein L. Bergier, langjährige Lehrerin an der Kaderschule in Lausanne, übernahm die Schulleitung ad interim.

Eine der wichtigsten sich aus der Expertise ergebenden Forderungen hinsichtlich des Programms der Kaderschule war diejenige nach grösserer Transparenz. Die interessierten Kreise, besonders künftige Kursteilnehmer und deren Arbeitgeber, müssen besser über die Ziele, die gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten und die Kriterien zur Bewertung des Erfolgs informiert werden. Zudem sind dieselben Kreise in die Festsetzung der Ausbildungsziele einzubeziehen. Eine Fülle für die Zielsetzung wichtiger Unterlagen waren in der Expertise enthalten sowie in der im Anschluss daran durch die gleiche Expertin mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung durchgeführten Studie «Profil der Krankenpflege-Kader in der Schweiz, Studie über soziodemographische Merkmale, berufliche Ausbildung, Tätigkeit und Anstellungsbedingungen», die im September 1974 als Vervielfältigung erschien.<sup>1</sup>

Expertin wie Schulleitung waren sich einig, dass die Stärke der Kaderschule auch in Zukunft ihre berufsspezifische Ausrichtung sein müsse. Sicherheit und Anerkennung in ihrer Aufgabe finden die Krankenpflege-Kader, wenn sie nicht aus ihrem angestammten und geliebten Beruf herausgerissen werden, sondern ausgehend von umfassendem beruflichem Wissen, Können und Sein ihren Teil zur Erhaltung und Hebung der Qualität der Pflege beitragen können. Deshalb soll in der Kaderschule die berufliche Weiterentwicklung als wesentliches Anliegen gefördert werden. In diesem Bereich decken sich grossenteils die Bedürfnisse der Teilnehmer, die sich auf Lehraufgaben vorbereiten, und der angehenden Verantwortlichen für die Pflegedienste. Es zeichnet sich überdies ein Bedürfnis ab nach Schwestern und Pflegern mit höherer beruflicher Ausbildung, die weder Lehrer oder Schulleiter noch Leiter von Pflegediensten sind, sondern als Berater im Pflegedienst der Spitäler und spitalexternen Institutionen, von Krankenpflegeschulen, allenfalls auch von Gesundheitsbehörden über höchste fachliche Qualifikationen verfügen müssen. Leute, die fähig sind, durch eigene Forschungstätigkeit zur Verbesserung der Pflege, zu ihrer Anpassung an künftige Bedürfnisse und an die Patienten der Zukunft beizutragen. Auch diese Berufsangehörigen sollten zum Kader zählen.

Die Suche nach einem Vorgehen, das eine Realisierung der genannten Forderungen und eine ständige Weiterentwicklung der Programme in engem Kontakt mit der Praxis der Krankenpflege-Kader erlauben sollte, führte dazu, dass ein Berater für die Neustrukturierung beigezogen wurde. Es ist dies Herr J.-L. Chancerel, Professor für Psychologie an der Universität Neuenburg, Autor einer für den Europarat verfassten Arbeit über das System der kapitalisierbaren Lerneinheiten in der rekurrenten Bildung.<sup>2</sup> Mit diesem System bietet sich der Kaderschule die Möglichkeit

- auszugehen von den durch die Partner in der beruflichen Praxis definierten Bedingungen und Beziehungen, das heisst von der beruflichen Wirklichkeit, auf die das Programm vorbereiten soll,
- klare und detaillierte Ziele und Endverhaltensweisen sowie Bedingungen für die Ausübung des Verhaltens in übersichtlichen Einheiten zu definieren,
- die Ziele mit in der Praxis stehenden Berufsleuten und mit deren Arbeitgebern zu überprüfen, sie weitem Kreisen und Interessenten bekanntzugeben,
- eine Evaluation anhand der Ziele zu planen,
- die Ausbildungsziele für eine Schule in der deutschen und eine in der französischen Schweiz gemeinsam aufzustellen, also eine schweizerische überbetrieb-

liche Kaderausbildung zu konzipieren; die Strategien zur Erreichung der Ziele könnten gleichwohl verschieden sein.

Eben jetzt hat sich die Kaderschule auf ein solches Programm eingelassen, dessen Lernziele als kapitalisierbare Einheiten definiert sind. Die Teilnehmer waren in einem Vorkurs einige Monate vor Beginn des vollzeitlichen Programms eingeladen worden, sich zusammen mit ihren künftigen Arbeitgebern über die vorgeschlagenen Ziele auszusprechen. Es ist noch zu früh, um etwas über den Erfolg zu sagen.

Im folgenden seien noch einige auf längere Sicht mögliche Neuerungen aufgezeigt:

- Laufende Anpassung der Programme, indem einzelne Teile modifiziert werden können.
- Hinzufügen neuer Einheiten, sei es als Auswahlangebot, je nach den individuellen Zielen der Teilnehmer, oder als Aufbauelemente.
- Berücksichtigung der Voraussetzungen der einzelnen Teilnehmer, indem jemand, der sich über die Erreichung gewisser Ziele ausweisen kann, die entsprechenden Programmteile nicht mitzumachen braucht und Zeit für andere für ihn wichtige Studien gewinnt.
- Ausdehnung der Kaderausbildung über eine längere Zeit, indem nicht alle Teile des Programms belegt werden; dies für Teilnehmer, die zuerst grundlegende Voraussetzungen erwerben müssen oder sich nicht vollzeitlich dem Studium widmen können. Der Kaderschule wurde schon seit langem das Bedürfnis nach einer solchen Möglichkeit – hauptsächlich für die Oberschwesterausbildung – gemeldet. Sie ist bereit, für das 1976 beginnende Programm Wünsche nach Teilzeitstudien mit Oberschwester-Kandidatinnen abzuklären.
- Die zusätzliche Ausbildung zur Oberschwester nach Erwerb des Lehrerbrevets und umgekehrt wird mit der definierten und kontrollierten Zielsetzung klarer formulierbar. Schon das jetzige, erste Programm setzt sich zusammen aus beiden Richtungen gemeinsamen Einheiten und je einer Serie spezifischer Einheiten für die Ausbildung zur Lehrerin, zum Lehrer und zur Oberschwester, zum Oberpfleger. Die gemeinsamen Einheiten bieten Gelegenheit zur weitem Pflege des Kontaktes zwischen beiden Gruppen, eines Kontaktes, der ausnahmslos von allen Teilnehmern und Ehemaligen als dringend erwünscht bezeichnet wird. Der gemeinsame Teil könnte als Grundstock zur angedeuteten höhern Ausbildung für Krankenpflege betrachtet werden.
- Aufbaustudien, wie die schon lange zu Recht geforderte Ausbildung für die

Leitung einer Krankenpflege-Schule oder eine Ausbildung für Forschung in der Krankenpflege, lassen sich in dieses System ohne weiteres einfügen.

- Teile des Programms können von Absolventen früherer Kurse als Weiterbildung besucht werden.
- Teilnehmer mit besonderen Studienbedürfnissen können spezielle Programmkombinationen zusammenstellen.

Weitere Möglichkeiten, wie etwa die Öffnung der Kaderschule für andere, verwandte Berufe, liegen durchaus im System enthalten, doch ist ihre Wünschbarkeit und praktische Durchführbarkeit zurzeit noch nicht geklärt.

Die gesamte, von der Kaderschule für die Zukunft als wichtige Aufgabe vorgesehene Weiterbildung der Kader könnte nach dem System der Lerneinheiten aufgebaut werden. Der Begriff der Kapitalisierbarkeit könnte dann bedeuten, dass solche erworbenen Weiterbildungseinheiten in eine erst später konzipierte Abschlussmöglichkeit eingebaut würden.

Die Kaderschule tritt in das zweite Vierteljahrhundert ihrer Aktivität ein, auf der einen Seite in manchen Beziehungen gefestigt, umgeben von einem grossen Kreis von Klienten, die auf sie zählen, und von einer Reihe verwandter Institutionen, die ähnliches erstreben – auf der andern Seite wie damals vor fünfundzwanzig Jahren am Anfang eines neu vorgezeichneten Weges mit vielen Unbekannten. In abermals fünfundzwanzig Jahren werden unsere Nachfolger uns sagen, inwiefern wir die Zeichen der Zeit richtig deuteten.

<sup>1</sup>M. Duvillard. Profil des cadres infirmiers en Suisse. Etude de leurs caractéristiques socio-démographiques, formation professionnelle, activités et conditions d'emploi. Genève, septembre 1974 (Vervielfältigung) Fonds national Suisse de la Recherche Scientifique (Commission de Recherche pour la Santé).

<sup>2</sup>Jean-Louis Chancerel et André Gonthier. Identification des qualifications-clés en vue de la construction des unités capitalisables. Strasbourg, Conseil de l'Europe 1973. (Eine gekürzte Ausgabe wird beim Europarat erscheinen.)