

LEITLINIE

ZUR ENTWICKLUNG DER MENTORING-KOMPETENZEN VON MENTOREN FÜR PFLEGEBERUFE



Diese Leitlinie der Europäischen Union (EU) hat zum Ziel, die Mentoring-Kompetenz von Mentoren für Pflegeberufe zu stärken, was die Widerstandsfähigkeit der Gesundheitssysteme in den EU-Ländern verbessern kann. Die Leitlinie basiert auf kritisch bewerteten Forschungsergebnissen und wurde in den Jahren 2018–2021 im Rahmen des Erasmus+-Projekts – „Quality Mentorship for Developing Competent Nursing Students“ (QualMent – „Qualitatives Mentoring für die Entwicklung kompetenter Pflegeschüler“) unter der Führung eines internationalen Expertenteams mit umfangreichen Kenntnissen und Erfahrungen im Mentoring entwickelt.

Folgende Autoren haben dieses Dokument geschrieben und zusammengestellt:

Ashlee Oikarainen¹, Dr. Kristina Mikkonen¹, Erika Juskauskienė², Dr. Maria Kääriäinen¹, Veera Kaarlela¹, Dr. M. Flores Vizcaya-Moreno³, Dr. Rosa MPérez-Cañaveras³, Dr. Paul de Raeve⁴, Dr. Boris Miha Kaučič⁵, Dr. Bojana Filej⁵, Dr. Olga Riklikienė²

Dieses Dokument wurde von Expertengruppen in Belgien, Finnland, Litauen, Slowenien und Spanien geprüft.

¹Universität Oulu, ResearchForschungseinheit für Pflegewissenschaft und Gesundheitsmanagement (Unit of Nursing Science and Health Management), Finnland; ²Litauische Universität für Gesundheitswissenschaften, Litauen; ³Universität Alicante, Fakultät für Gesundheitswissenschaften (Faculty of Health Sciences), Spanien; ⁴European Federation of Nurses Associations, Belgium; ⁵Fakultät für Pflegekräfte in Zilli (College of Nursing in Celje), Slowenien

Die Entwicklung dieser Leitlinie wurde mit Mitteln der Europäischen Kommission unterstützt. Die Informationen in diesem Dokument wurden von den Autoren bereitgestellt und stellen nicht unbedingt die Entscheidungen oder die genannte Politik der Europäischen Kommission dar.

Dieses Dokument ist auf der Website des QualMent-Projekts zugänglich: <https://www.qualment.eu/>

ZUSAMMENFASSUNG DER LEITLINIE

Hintergrund: Ein erheblicher Teil der Pflegeausbildung findet in klinischen Lernumgebungen statt. Mentoren für Pflegeberufe spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung der Fachkompetenz von Pflegeschülern. Mentoren, die Kernkompetenzen im Mentoring erwerben, sind in der Lage, Pflegeschüler beim Erreichen der acht Kompetenzbereiche, die in der Richtlinie 55 Artikel 31 der Europäischen Union definiert sind, besser zu unterstützen.

Zweck: Empfehlungen zur Entwicklung der Kompetenz von Mentoren für Pflegeberufe beim Mentoring von Pflegeschülern in der klinischen Praxis zur Verfügung zu stellen.

Ziele: 1) Förderung und Unterstützung effektiver Mentoring-Praktiken; 2) Verbesserung der Kompetenzentwicklung von Mentoren; und 3) Verbesserung der Pflegeausbildung auf internationaler Ebene durch hochwertiges Mentoring und klinische Lernumgebungen für Pflegeschüler.

Zielgruppen: Mentoren für Pflegeberufe, Ausbilder und Bildungseinrichtungen für Pflegekräfte, Pflegemanager auf allen Ebenen, andere Gesundheitsfachkräfte, Pflegeschüler im Grund- und Hauptstudium, nationale Pflegeverbände, Aufsichtsbehörden für den Pflegebereich, Politikerinnen und Politiker sowie politische Entscheidungsträgerinnen und -träger.

Empfehlungen: Länder auf der ganzen Welt suchen weiterhin nach Lösungen für die Herausforderungen in Bezug auf die Aufrechterhaltung von nachhaltigen Arbeitskräften im Pflegebereich. Die Sicherstellung einer hochwertigen klinischen Lernumgebung und die Unterstützung der Kompetenzentwicklung von Mentoren beim Mentoring von Pflegeschülern sind nach wie vor wichtige Strategien zur Verbesserung der Rekrutierung, der Bindung und des Abschlusses von kompetenten Pflegeschülern. Die Stärkung eines qualitativ hochwertigen Mentorings sollte auf der politischen Agenda der Mitgliedstaaten Priorität haben, ebenso wie die Forderung, dass klinische Mentoren in allen Bereichen des Gesundheitswesens an einer strukturierten Ausbildung für Mentoren teilnehmen.

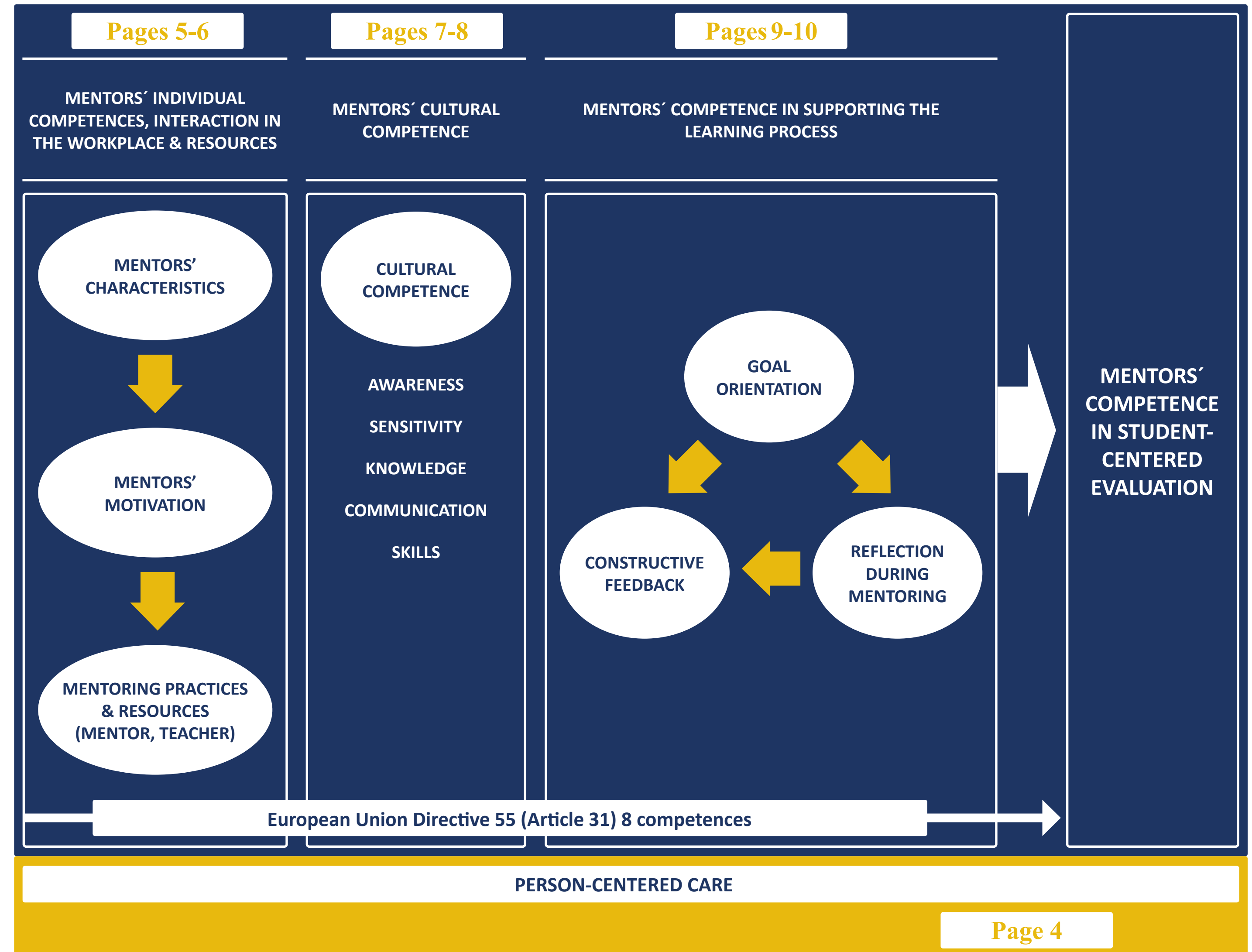
1 Mentoring-Kompetenz

Diese Leitlinie wurde entwickelt, um Sie in Ihrer Rolle als Mentor für Pflegeberufe zu unterstützen, und beschreibt Ihre Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten bei der Unterstützung des Lernens von Pflegeschülern. Die Bedeutung der Rolle der Mentoren für Pflegeberufe und der Umsetzung eines qualitativ hochwertigen Mentorings kann nicht genug hervorgehoben werden. Hochwertige klinische Lernumgebungen sind von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, die Pflegekräfte der Zukunft auszubilden. In dieser Umgebung wenden die Schüler ihr Wissen an, erlernen Schlüsselfähigkeiten und erlangen die für die Ausübung der Pflegetätigkeit erforderlichen Kompetenzen.

Das **evidenzbasierte Kompetenzmodell für klinische Mentoren** (Mikkonen et al., 2019) umfasst die wichtigsten Komponenten der Mentoring-Kompetenz. Mentoren für Pflegeberufe sind Vorbilder für Schüler und haben die Möglichkeit, berufliche Werte und Integrität in der klinischen Umgebung zu vermitteln. Sie unterstützen die Schüler dabei, eine sichere, personenzentrierte Pflege zu praktizieren, die im Einklang mit der EU-Richtlinie 2013/55/EU Artikel 31 steht (Seite 4).

Die Mentoring-Kompetenz umfasst 1) die individuellen Kompetenzen der Mentoren, 2) die kulturelle Kompetenz des Mentorings und 3) die Kompetenz, den Lernprozess der Schüler zu unterstützen (Seite 5–10). Empfehlungen für das Mentoring in klinischen Lernumgebungen finden Sie auf Seite 11 dieses Dokuments.

Das evidenzbasierte Kompetenzmodell für Mentoren für Pflegeberufe

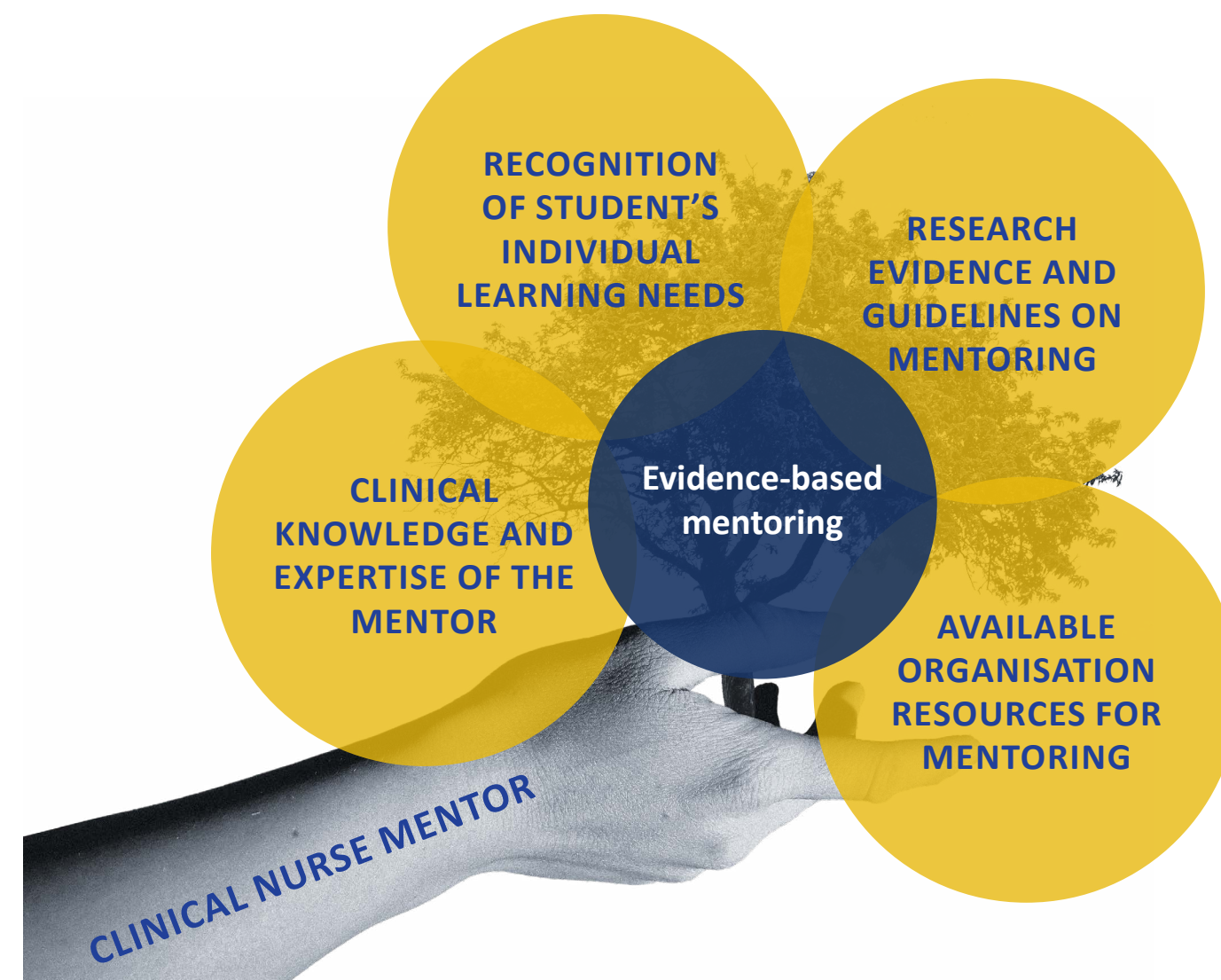


2 Grundlage des Mentorings

Die Mentoren verfügen über Fachwissen sowohl im klinischen Bereich, in dem sie tätig sind, als auch in ihrem pädagogischen Ansatz zur Unterstützung des Lernens der Pflegeschüler. Die Mentoren sind nicht nur klinische Experten, sondern auch Vorbilder für Schüler und helfen ihnen, sich zu Fachkräften zu entwickeln, die in der Lage sind, hochwertige, sichere und personenfokussierte Pflege zu leisten.

2.1 Hochwertiges und evidenzbasiertes Mentoring

Mentoren sind für das evidenzbasierte Mentoring der Schüler verantwortlich. Die Elemente des evidenzbasierten Mentorings werden nachfolgend definiert.



What is needed to ensure that mentoring is of high-quality and evidence-based?

Die Verwirklichung eines qualitativ hochwertigen Mentorings erfordert die Entwicklung von Praktiken, die den Bedürfnissen der Pflegeschüler gerechter sind und ihre berufliche Identität als Pflegekräfte fördern. Eine Studie, die in vier mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten durchgeführt wurde, ergab, dass Pflegeschüler mit ihren Erfahrungen im klinischen Praktikum sehr zufrieden waren

und die Mehrheit der Schüler ihren Mentor als wichtiges berufliches Vorbild empfand (Antohe et al., 2015). Es wurde empfohlen, dem Pflegepersonal auf Grund- und fortgeschrittener Ebene Weiterbildungsprogramme zum Thema Mentoring anzubieten.

2.2 Personenfokussierte Pflege

Die Mentoren unterstützen die Schüler in ihrer beruflichen Entwicklung zu verantwortungsvollen Fachkräften, die den Ansatz der personenfokussierten Pflege in die Pflegepraxis integrieren. Dieser Ansatz steht im Mittelpunkt des klinischen Lernprozesses der Schüler. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Mentoren in der Lage sind, die Schüler dabei anzuleiten, die Perspektiven von Einzelpersonen, Familien und Gemeinschaften bewusst in die klinischen Argumentations- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

2.3 Kompetenzrahmen der Europäischen Föderation der Krankenpflegeverbände

Klinische Mentoren sollen die Schüler so unterstützen, dass sie die acht Kompetenzbereiche erreichen, die in der Richtlinie 2013/55/EU, Artikel 31, bestimmt sind und umfassen: [\(Klicken Sie hier für weitere Details\)](#)

- Selbstständige Diagnose der notwendigen Krankenpflege unter Anwendung aktueller theoretischer und klinischer Kenntnisse sowie Planung, Organisation und Durchführung der Krankenpflege bei der Behandlung von Patienten;
- Effiziente Zusammenarbeit mit anderen Akteuren des Gesundheitssektors, einschließlich der Beteiligung an der praktischen Schulung von Gesundheitspersonal;
- Einzelpersonen, Familien und Gruppen zu einer gesunden Lebensweise und Selbstfürsorge auf der Grundlage der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu befähigen;
- Selbstständig lebenserhaltende Maßnahmen zu initiieren und Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen durchzuführen;
- Selbstständig pflegebedürftige Personen und deren Bezugspersonen zu beraten, anzuleiten und zu unterstützen;
- Selbstständig die Qualität der Krankenpflege zu sichern und zu bewerten;
- Beruflich umfassend zu kommunizieren und mit den Angehörigen anderer Berufe im Gesundheitssektor zusammenzuarbeiten;
- Die Pflegequalität zu analysieren, um ihre eigene Berufspraxis als allgemeine Pflegekräfte zu verbessern.

3 Die Individuellen Kompetenzen der Mentoren und die Interaktion am Arbeitsplatz

3.1 Individuelle Kompetenzen der Mentoren

Die persönlichen Eigenschaften und die Motivation der klinischen Mentoren haben großen Einfluss auf die Entwicklung einer erfolgreichen Mentor-Schüler-Beziehung. Mentoren spielen eine Hauptrolle bei der Integration von Schülern in die Arbeitsumgebung und in interprofessionelle Pflgeteams. Die Mentoren müssen mit den Mentoring-Praktiken und den verfügbaren Ressourcen für das Mentoring vertraut sein. Die Mentoren beziehen alle relevanten Interessengruppen, wie z. B. Ausbilder für Pflegekräfte, Schüler und andere Mitarbeiter, in den Mentoring-Prozess ein.

Wichtige Eigenschaften von klinischen Mentoren sind:

- Vertrauen in die persönliche Kompetenz bei der Durchführung von Pflegeaufgaben und der Erfüllung der Verantwortlichkeiten eines Mentors
- Fähigkeit, ein unterstützendes Klima für das Lernen zu schaffen
- Initiative zu ergreifen, um die Beziehungen und die Zusammenarbeit mit den Schülern und den Ausbildern für Pflegekräfte zu stärken
- Kompetenz bei der Integration von Schülern in Pflgeteams und bei der Vorstellung von Schülern den Kollegen
- Bereitschaft, die Lernerfahrungen der Schüler regelmäßig zu besprechen
- Fähigkeit und Bereitschaft, eine empathische Haltung gegenüber dem Mentoring und personenfokussierten Versorgung auszudrücken
- Verständnis für die eigene Rolle und Verantwortlichkeit des Mentors im Lernprozess der Schüler.

Die Motivation für das Mentoring von Schülern zeigt sich in:

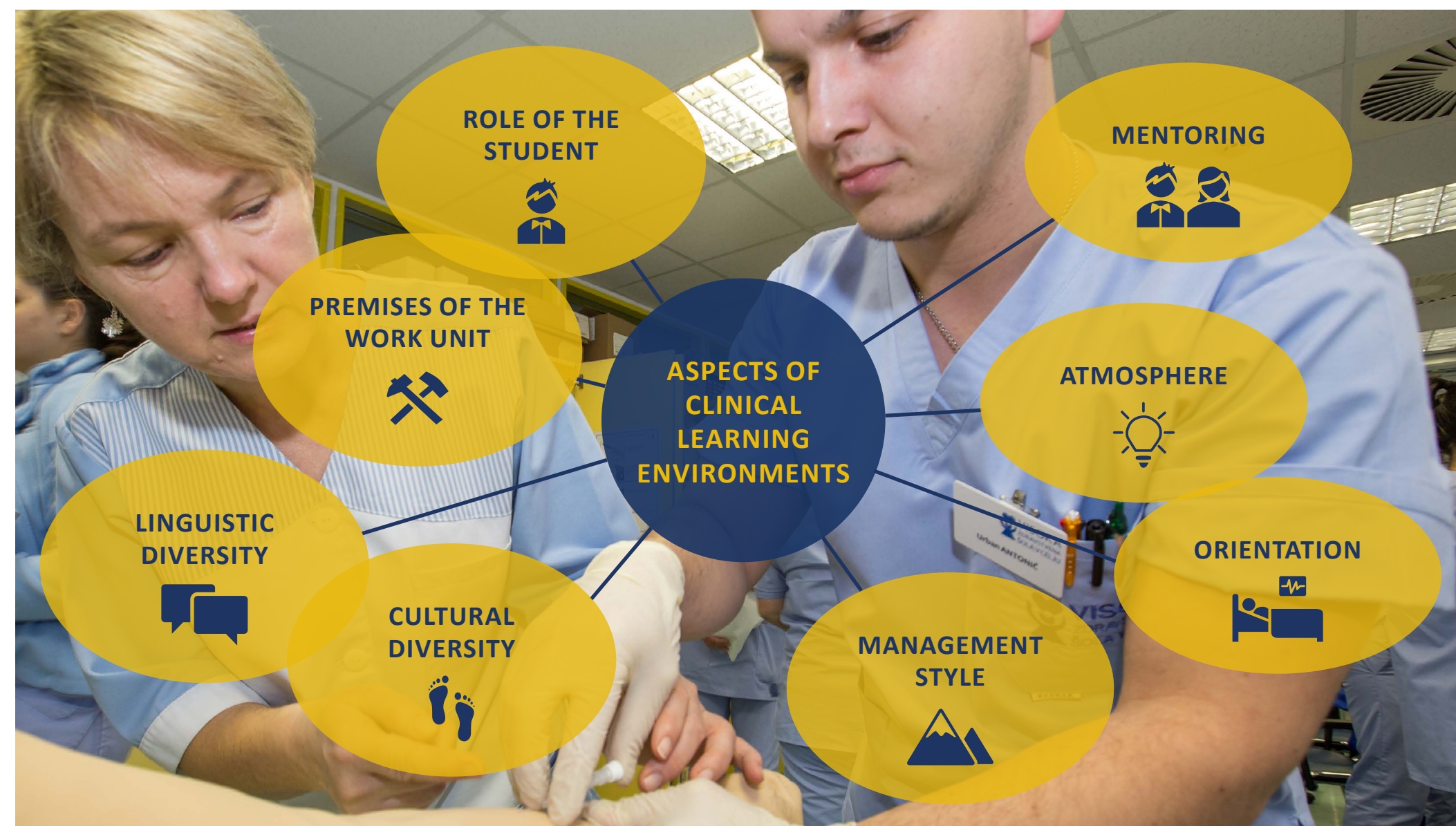
- der Bereitschaft des Mentors, Schüler zu betreuen, und in seinem Interesse, die Schüler kennenzulernen
- der Anerkennung und dem Verständnis der Bedeutung, die die Motivation für das Lernen der Schüler hat
- dem ständigen Bestreben des Mentors, sich selbst als Mentor weiterzuentwickeln
- der Fähigkeit des Mentors, seine eigene Motivation als Mentor sowie die Lernmotivation der Schüler zu erkennen

Die Mentoren müssen mit den Mentoring-Praktiken und den verfügbaren Ressourcen für das Mentoring vertraut sein. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Mentorings. Dazu gehören:

- Kenntnisse über Mentoring-Praktiken innerhalb der eigenen Einrichtung und darüber hinaus
- Kenntnisse über das aktuelle Kompetenzniveau der Schüler, ihren Bildungskontext und Hintergrund
- die Fähigkeit, effektiv mit dem Ausbilder für Pflegekräfte zusammenzuarbeiten und zu erkennen, wann ein zusätzlicher Kontakt erforderlich ist
- die Ressourcen zu verstehen, die den Mentoren zur Verfügung stehen, um sie in ihrer Mentorenrolle zu unterstützen

3.2 Die Rolle der Mentoren in einer hochwertigen klinischen Lernumgebung

Mentoren sind der Hauptakteur um die physische, soziale und emotionale Sicherheit der Lernumgebungen aufrechtzuhalten. Das Bild unten definiert wichtige Aspekte klinischer Lernumgebungen. Die Schüler haben unterschiedliche kulturelle und sprachliche Hintergründe, und es ist wichtig, die Unterschiede zu respektieren. Weitere wichtige Aspekte der klinischen Lernumgebung sind die Räumlichkeiten der Arbeitseinheit, die Rolle der Schüler, das Mentoring, die Atmosphäre, die Einstellung und der Führungsstil. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sich Einrichtungen und alle Fachkräfte in den Pflgeteams dazu verpflichten, die Sicherheit der Schüler zu gewährleisten.



Ein hochwertiges Mentoring kann Einfluss auf die Art von Fachkräften, die in den Pflegebereich eintreten, haben und es kann dazu beitragen, die Fachkräfte zu halten.

3.3 Tipps zur Optimierung von positiven Lernerfahrungen und -ergebnissen für Schüler im Rahmen einer Organisation

Tipp 1: Positive Mentoring-Praktiken in die Organisationskultur des Gesundheitswesens zu integrieren.

Tipp 2: Sich bewusst dafür zu Bemühen, die Schüler in die Arbeitsumgebung und in interprofessionelle Pflgeteams zu integrieren.

Tipp 3: Die Zusammenarbeit zwischen Mentor, Schüler und Ausbilder zu verstärken, da dies den Schülern zum Erfolg in der klinischen Praxis verhelfen kann.

Tipp 4: Die wichtigsten Merkmale von Schülern der neuen Generation (Millennials und Generation Z) zu erkennen, um zu entscheiden, wie diese Schüler erfolgreich angesprochen und unterstützt werden können.

Tipp 5: Lern- und Wissenstechnologien und Fallstudien während des Mentoring zu nutzen, um den Lernprozess der Schüler zu verbessern.

3.4 Tipps für Aktivitäten, die in die Ausbildung für Mentoren integriert werden können

Tipp 1: Zu Betonen, wie wichtig es ist, den Pflegeschülern Zeit zu geben, sich in der neuen klinischen Lernumgebung zurechtzufinden. Klinische Mentoren können darüber nachdenken, wie sie den Schülern helfen können, sich willkommen und sicher zu fühlen.

Tipp 2: Bei der Ausübung relevanter pflegerischer Kenntnisse müssen die Schüler unterstützt werden, und die klinischen Mentoren müssen sicherstellen, dass die Standesregeln eingehalten werden. Klinische Mentoren können ihre Erfahrungen über Strategien austauschen, welche sie bei der Planung und Bewertung der Patientenversorgung von Studierenden anwenden.

Tipp 3: Integration von Strategien in die Ausbildung für Mentoren, die den klinischen Mentoren dabei helfen, die Beziehung zwischen Schüler und Mentor und andere Kompetenzen zu entwickeln, die für ein effektives Mentoring in der klinischen Praxis wichtig sind.

4 Kulturelle Kompetenz der Mentoren

4.1 Entwicklung der kulturellen Kompetenz von Mentoren im Mentoringbereich

Während des klinischen Praktikums stehen Pflegeschüler mit unterschiedlichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund oft vor Herausforderungen durch kulturelle Unterschiede und Sprachbarrieren. Die Rolle des Mentors für Pflegeberufe kann eine große Herausforderung sein und besondere Aufmerksamkeit für die Entwicklung der kulturellen Kompetenz des Mentors im Mentoringbereich erfordern. Es ist wichtig, dass die Mentoren pädagogisch darauf vorbereitet werden, ein kulturell angemessenes Mentoring anzubieten und die professionellen Lernbedürfnisse der Schüler zu erfüllen.

4.2 Definition kultureller Kompetenz im Mentoring

Kulturelle Kompetenz wurde definiert als ein „komplexes Wissen, das auf kritischem Nachdenken und Handeln beruht und auf das sich die Gesundheitsfachkraft stützt, um eine kulturell sichere, kongruente und wirksame Versorgung in Zusammenarbeit mit Einzelpersonen, Familien und Gemeinschaften, die Gesundheitserfahrungen machen, anzubieten, und dass die sozialen und politischen Dimensionen der Versorgung berücksichtigt“ (Blanchet Garneau und Pepin, 2015, S. 12). Kulturelle Kompetenz im Mentoring wird definiert als „der Prozess, in dem der Fakultätsmentor kontinuierlich danach strebt, die Fähigkeit und Verfügbarkeit zu erlangen, innerhalb des kulturellen Kontextes des studierenden Mentees effektiv zu betreuen“ (Campinha-Bacote, 2010, S. 131).

Die kulturelle Kompetenz der Mentoren umfasst die folgenden Attribute:

- kulturelles Bewusstsein, Empfindlichkeit und Wissen
- interkulturelle Kommunikation und Interaktion
- kulturelle Kenntnisse und die Kompetenz, eine kulturell sichere Lernumgebung zu schaffen.

4.3 Mentoring von vielfältigen Pflegeschülern

Spezifische Kompetenzen, die erforderlich sind, um kulturell kongruente personenzentrierte Pflege und kulturbewusstes Mentoring für kulturell und sprachlich vielfältige Schüler anzubieten, werden

im Folgenden definiert.

Kulturelles Bewusstsein, Empfindlichkeit und Wissen:

- Verlangen und Engagement, kulturell und sprachlich vielfältige Schüler zu integrieren, zu betreuen und zu unterstützen
- Kenntnis des eigenen kulturellen Hintergrunds
- Nachdenken darüber, wie die eigene Kultur und das eigene Glaubenssystem das eigene Handeln als Fachkraft und die Interaktion mit anderen beeinflusst
- Bereitschaft, mögliche Vorurteile und Haltungen gegenüber Patienten/Kunden oder Schülern aufzugeben und kulturelle Empfindlichkeit zu entwickeln
- Anerkennung der Bedeutung der kulturellen Akzeptanz von kulturell unterschiedlichen Patienten/Kunden und Schülern
- Förderung einer aufgeschlossenen Haltung gegenüber unterschiedlichen Kulturen und Pflegevorstellungen
- Respekt vor der Vielfalt in der personenfokussierten Betreuung und im Mentoring der Schüler

Interkulturelle Kommunikation und Interaktion:

- die Fähigkeit, effektiv zu kommunizieren und mit kulturell unterschiedlichen Patienten/Kunden und Schülern zu interagieren
- Verständnis für die Auswirkungen der Kultur auf die Muster der verbalen und nonverbalen Kommunikation zu haben

Kulturelle Kenntnisse in der Pflege und im Mentoring:

- Kenntnisse über den Umgang mit kulturell herausfordernden Situationen in der personenfokussierten Pflege und im Mentoring zu haben
- Fähigkeit, bequem und effektiv mit Schülern unterschiedlicher kultureller Herkunft zu arbeiten und dabei ihre individuellen Lernbedürfnisse und Kommunikationsstile zu verstehen
- Sicherstellen, dass die kulturell vielfältigen Studierenden im Gesundheitswesen funktionieren und dem Patienten/Kunden eine sichere, kulturell kongruente Pflege bieten zu können

4.4 Tipps zu Aktivitäten, die in die kulturelle Kompetenzausbildung für Mentoren integriert werden können í

Tipp 1: Klinische Mentoren reflektieren ihre Rolle bei der Unterstützung des kulturell und sprachlich vielfältigen Schülers bei der Bewältigung von Herausforderungen im klinischen Praktikum und ihre Rolle bei der Unterstützung des Integrations- und Anpassungsprozesses des Schülers.

Tipp 2: Klinische Mentoren identifizieren und bestimmen die Attribute der kulturellen Kompetenz im Mentoring und nutzen diese, um ihre persönliche Entwicklung in kultureller Kompetenz zu planen.

Tipp 3: Klinische Mentoren reflektieren ihren eigenen kulturellen Hintergrund und wie ihr eigenes Werte- und Glaubenssystem in multikulturellen Begegnungen einen Einfluss haben kann.

Tipp 4: Kultur hat oft einen Einfluss auf verbale und nonverbale Kommunikation. Es wurde berichtet, dass Kommunikationsschwierigkeiten sowohl für Schüler als auch für Mentoren stressig sind. Man sollte Inhalte integrieren, wie die professionelle Sprachentwicklung der Schüler und die Beherrschung der Landessprache unterstützt werden kann. Man sollte in Erwägung ziehen, die Expertise von Sprachexperten bei der Entwicklung von Inhalten zu diesem Thema zu nutzen.

Tipp 5: Klinische Mentoren spielen eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung einer sicheren, kultursensiblen klinischen Lernumgebung, die das Lernen von kulturell und sprachlich verschiedenen Schülern unterstützt. Mentoren müssen sofort Maßnahmen ergreifen, um mögliche Vorurteile, Stereotypen und Rassismus in klinischen Lernumgebungen anzusprechen. Es sollten Simulationsübungen erstellt werden, in denen klinische Mentoren ihre kulturellen Kenntnisse in verschiedenen realen Mentoring-Szenarien üben können.

Tipp 6: Das Mentoring kulturell und sprachlich verschiedener Schüler kann stressig und zeitaufwendig sein. Klinische Mentoren können darüber nachdenken, wie sie die Unterstützung, um in ihrer Rolle erfolgreich zu sein, bekommen können.

Tipp 7: Die Stimme und die Erfahrungen kulturell und sprachlich verschiedener Schüler sollten zu Wort kommen. Es sollten Strategien in die Ausbildung für Mentoren wie Videos, digitale Geschichten, Interviews oder Podiumsdiskussionen mit Schülern integriert werden.



5 Kompetenz der Mentoren bei der Unterstützung des Lernprozesses der Schüler

5.1 Bewertung der klinischen Kompetenz von Pflegeschülern

Die Bewertung der klinischen Kompetenz von Pflegeschülern ist komplex und eine Herausforderung sowohl für Mentoren als auch für Ausbilder. Es ist äußerst wichtig, die Objektivität während des Prozesses zu wahren, um herauszufinden, ob der Schüler die erforderlichen Kompetenzen erlangt hat oder nicht. Die Verwendung von effektiven Bewertungsmethoden und zuverlässigen und gültigen Bewertungsinstrumenten wird gefördert.

Mentoren können die Herausforderungen bei der Bewertung überwinden, indem sie den Lernprozess der Schüler während der gesamten klinischen Praxis bewusst unterstützen. Der Mentor und der Schüler reflektieren fortlaufend das klinische Lernen und die während der klinischen Praxis erzielten Leistungen.

5.2 Bei der Auswertung steht der Schüler im Mittelpunkt

Ein schülerfokussierter Ansatz zur Auswertung kann erleichtert werden, wenn es dem Mentor gelingt, den folgenden kontinuierlichen Zyklus in die tägliche Mentoring-Praxis zu integrieren.

1. Zielorientierung
2. Reflexion während des Mentorings
3. Konstruktives Feedback

5.3 Zielorientierung im Mentoring

Zielorientierung im Mentoring bedeutet, dass Mentor und Schüler als Team zusammenarbeiten, damit

der Schüler die Lernziele, die für die klinische Praxis gesetzt wurden, erreichen kann. Es ist wichtig, dass die Ziele zu Beginn der klinischen Praxis der Schüler klar definiert werden. Mentoren sollten Kenntnisse über die Kompetenzen haben, die Pflegeschüler erreichen müssen, und darüber, wie sie Schüler beim Erreichen dieser Kompetenzen unterstützen können.

Mentoren können Schüler bei der Festlegung ihrer Lernziele unterstützen, indem sie:

- klinische Aktivitäten und Interventionen erklären, die während der klinischen Praxis durchgeführt werden können
- sich auf die Lernziele und Bewertungskriterien beziehen, die von der Ausbildungsorganisation für die betreffende klinische Praxis festgelegt wurden
- das Kompetenzniveau des Schülers vor Beginn der klinischen Praxis ermitteln und einen Plan zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung durch die Zuweisung geeigneter Aufgaben erstellen
- sicherstellen, dass der Schüler kurz- und langfristige Ziele setzt, die spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden sind.

5.4 Reflexion während des Mentorings

Reflexion während des Mentorings bedeutet, dass der Mentor den Schüler ermutigt, kritisch nachzudenken, z. B. wie klinische Aufgaben durchgeführt wurden oder wie der Schüler in Interaktionen mit Kunden erfolgreich war. Der Mentor und der Schüler führen regelmäßige reflektierende Gespräche.

Um effektiv während des Mentorings nachzudenken, sollten Mentoren

- eine sichere Atmosphäre schaffen, in der Gespräche über Lernerfahrungen offen zwischen dem Mentor und dem Schüler ausgetauscht werden können
- den Schüler bitten, während der gesamten klinischen Praxis Fragen zu beantworten und den Schüler ermutigen, über sein eigenes Handeln und seine Entwicklungsbereiche nachzudenken
- verschiedene Methoden zu integrieren, um die Selbstbesinnung des Schülers und die Reflexion über das Lernen mit Gleichaltrigen zu verbessern
- einen strukturierten Ansatz zur Förderung des gegenseitigen Dialogs mit dem Schüler verwenden. Zum Beispiel: den Schüler bitten täglich mitzuteilen, wie der Tag verlaufen ist, was der Schüler gelernt hat und worauf er sich freut, mehr zu lernen.

5.5 Konstruktives Feedback zur Verfügung stellen

Konstruktives Feedback, das zeitnah, nützlich und häufig zur Verfügung gestellt wird, ermutigt und motiviert die Schüler, ihre Fachkompetenz weiterzuentwickeln.

Konstruktives Feedback zur Verfügung zu stellen ist nicht immer einfach. Seien Sie einfühlsam gegenüber dem Schüler und denken Sie daran, dass der Schüler Zeit braucht, um zu lernen und sich zu entwickeln, um eine kompetente Pflegekraft zu werden. Es ist wichtig, dass die Mentoren auch Feedback von den Schülern zu ihrer Mentoring-Kompetenz einholen und dieses nutzen, um ihre eigene Kompetenz zu entwickeln.

Die Haupthindernisse für wirksames Feedback

- Mangelnde Spezifität beim Feedback. Sätze wie „Sie müssen proaktiver sein“ geben dem Schüler nicht genügend Einzelheiten, die er benötigt, um eine Lösung zu finden, um proaktiver zu werden.
- Die falsche Art von Feedback geben. Wenn ein Schüler über weniger Erfahrung in der Ausführung einer bestimmten Aufgabe verfügt, braucht er mehr positives Feedback. Wenn das Erfahrungsniveau des Schülers wächst, kann konstruktives Feedback helfen, die berufliche Leistung zu verbessern.
- Feedback in einer falschen Umgebung geben, z. B. einem Schüler während einer Teambesprechung mit anderen Schülern oder Mitarbeitern Feedback zu geben, kann stressig sein und peinlichkeiten verursachen.
- Ein Übermaß an konstruktiver Kritik oder übermäßiges negatives Feedback kann das effektive klinische Lernen behindern. Klinische Mentoren sollten sich überlegen, was das ideale Verhältnis von positivem gegenüber negativem Feedback ist, um zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern.

5.6 Tipps für Aktivitäten, die in die Ausbildung für Mentoren integriert werden können

Tipp 1: Wichtige Themen im Zusammenhang mit der Auswertung des Lernprozesses der Schüler einzuführen. Den klinischen Mentoren sollten verschiedene realistische Bewertungsszenarien dargestellt werden und man sollte sie bitten sich Strategien auszudenken, um die Herausforderungen zu bewältigen.

Tipp 2: Klinische Mentoren können Erfahrungen über die Aufrechterhaltung des

Kommunikationsdreiecks zwischen dem Ausbilder für Pflegekräfte, der Pflegeschüler und dem Mentor austauschen – so kann vermieden werden, dass man sich isoliert fühlt.

Tipp 3: Klinische Mentoren sollten bei der Identifizierung der individuellen Lernbedürfnisse der Schüler und bei der Identifizierung von Aspekten, die für die Schaffung einer effektiven klinischen Lernumgebung wichtig sind, unterstützt werden. Man sollte verschiedene realistische Fallbeispiele und Tipps anbieten, wie man den Lernprozess der Schüler während des gesamten klinischen Praktikums unterstützen könnte.

Tipp 4: Man sollte den klinischen Mentoren dabei helfen sich befähigt zu fühlen, eine effektive Mentoring-Beziehung aufzubauen, das Lernen der Pflegeschüler zu beurteilen und eine sichere Lernumgebung zu schaffen.

Qualitatives Mentoring bietet den Schülern gut geplante Lernmöglichkeiten, die die Bereitstellung von Vorbereitung, Unterstützung und Coaching für Schüler zusammen mit einem angemessenen Niveau der Aufsicht beinhalten. Dies alles hängt von den Erwartungen und Erfahrungen der Schüler ab und davon, was während des Praktikums von ihnen verlangt wird, um die Lernergebnisse zu erreichen und die festgelegten Kompetenzen zu erfüllen.

Eine qualitativ hochwertige klinische Ausbildung ist von zentraler Bedeutung für die Vorbereitung zukünftiger allgemeiner Pflegekräfte. In diesen Umgebungen sind Pflegeschüler in der Lage, die Theorie in die klinische Praxis umzusetzen und die erforderlichen Kompetenzen gemäß Anhang V der EU-Richtlinie 2013/55/EU zu erlangen.

Daher ist es von grundlegender Bedeutung, dass Organisationen des Gesundheitswesens innerhalb der EU, die klinische Praktika für Pflegeschüler anbieten, die modernisierte Richtlinie 2013/55/EU ansprechen und umsetzen und sicherstellen, dass die Lernergebnisse der Lehrpläne mit der Richtlinie übereinstimmen.

EMPFEHLUNGEN FORDERN MENTOREN FÜR PFLEGEBERUFE DAZU AUF:

- Kriterien und Richtlinien festzulegen, die die Umsetzung eines hochwertigen Mentorings unterstützen, und diese zur Steuerung des Mentoring-Prozesses zu verwenden.
 - Schülern effektiv beim Erreichen der gesetzten Lernziele und der acht Kompetenzbereiche zu unterstützen, die in Artikel 31 der Richtlinie 2013/55/EU bestimmt sind.
 - Eine physisch, sozial und emotional sichere Atmosphäre in klinischen Lernumgebungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten.
 - Ihre persönliche Mentoring-Kompetenz kontinuierlich zu reflektieren und Strategien zu planen, um sich beruflich und als Mentor weiterzuentwickeln.
 - Konstruktives Feedback zur persönlichen Mentoring-Kompetenz von Schülern und Kollegen zu erbitten und dieses bei der Erstellung von Strategien zur Kompetenzentwicklung zu nutzen.
 - Die Zusammenarbeit mit Ausbildern für Pflegekräfte von Bildungseinrichtungen zu erleichtern, um den Lernprozess von Pflegeschülern und ihre Lernergebnisse zu stärken.
-

EMPFEHLUNGEN FORDERN DIE ORGANISATIONEN DES GESUNDHEITSWESENS DAZU AUF:

- Regelmäßig das aktuelle Qualitätsniveau des Mentoring innerhalb der Organisation zu beurteilen.
 - Effektive Strategien auf organisatorischer Ebene zu planen und zu implementieren, die die Qualität des Mentoring von Pflegeschülern, die die klinische Praxis absolvieren, verbessern.
 - Mitarbeiter zu befähigen, ihre Mentoring-Kompetenz gemäß dem Evidence-Based Clinical Nurse Mentors' Competence Model (Mikkonen et al., 2019) zu entwickeln.
 - Die kontinuierliche berufliche Entwicklung der Mitarbeiter zu unterstützen und sicherzustellen, dass die notwendigen Ressourcen für ein effektives Mentoring vorhanden sind. Allen Mitarbeitern, die Schüler betreuen, eine Mentoring-Ausbildung anzubieten. Um mehr Einzelheiten zum Kursrahmen für die Mentorenausbildung zu erhalten [hier klicken](#)
-

DIE EMPFEHLUNGEN FORDERN DIE EU-EBENE UND DIE NATIONALEN INSTITUTIONEN DAZU AUF:

- Das Thema der Stärkung eines hochwertigen Mentorings für Pflegeschüler in die politische Agenda aufzunehmen, um die Resilienz der Pflegekräfte zu stärken.
 - Sicherzustellen, dass jeder Mitgliedstaat verpflichtet ist, Kriterien festzulegen, die ein hochwertiges Mentoring von Pflegeschülern ermöglichen, die die klinische Praxis unter der Aufsicht von qualifizierten Mentoren absolvieren.
 - Die Verwendung des EFN-Kompetenzrahmens als Instrument zur Erleichterung der Umsetzung von Artikel 31 der Richtlinie 2013/55/EU in den Lehrplänen der Krankenpflege in der gesamten EU zu fördern.
 - Weitere Standards und verbindliche Regelungen durch nationale Gesetze und Lehrpläne zu entwickeln, durch die Mentoren für Pflegeberufe bei der Bereitstellung eines qualitativ hochwertigen Mentorings unterstützt und geschult werden können.
-

Fachbewertung zur Leitlinie der Mentoring-Kompetenzentwicklung von Mentoren für Pflegeberufe

Insgesamt nahmen 19 Experten an der Auswertung der Leitlinie teil. Das allgemeine Feedback der Experten war sehr positiv, wie die folgenden Aussagen zeigen.

*„Theoretisch konsistenter, angebrachter und logischer Text von Leitlinien.“
„Dies ist ein nützliches und notwendiges Instrument für eine standardisierte Schulung für Mentoren.“*

„Die Leitlinien sind korrekt und klar für Mentoren für Pflegeberufe und Gesundheitseinrichtungen ausgerichtet. Die Leitlinien wurden nach dem evidenzbasierten Kompetenzmodell für klinische Mentoren und den acht Kompetenzbereichen gemäß den Anforderungen der EU-Richtlinie 2013/55/EU Artikel 31 verfasst. Sie stellen sicher, dass die Mentoren in der Lage sind, die Schüler dabei anzuleiten, die Perspektiven von Einzelpersonen, Familien und Gemeinschaften bewusst in die klinischen Argumentations- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen.“

„Die Leitlinien sind ein sehr gutes methodisches Instrument für Mentoren,

um die Organisation und Entwicklung von Mentoring-Aktivitäten zu erleichtern. Der Leitfaden enthält eine detaillierte Beschreibung der Mentoring-Praktiken, der Beratung von Schülern, der Bedeutung der Reflexion, der Berücksichtigung kultureller Unterschiede und Tipps für eine angemessene Kommunikation.“

„Die in jedem Kapitel gegebenen Tipps sind wirklich wertvoll, und ich denke, die Leitlinien sollten vor allem auf den detaillierten Methoden basieren, die sich auf WISSEN konzentrieren, WIE bereits praktizierende Mentoren ihre Kompetenzen täglich verbessern können, und darauf, WIE Bildungseinrichtungen die individuellen und kulturellen Kompetenzen von Mentoren beurteilen sollten.“

„Die Leitlinien sind visuell schön gestaltet. Es gibt nützliche Tabellen und Abbildungen, die die wichtigsten Aspekte im Zusammenhang mit dem Inhalt der Leitlinie reflektieren.“

„Der Inhalt ist konsistent, nicht überladen und leicht zu ergänzen.“

„Die Darstellung ist ansprechend und leicht verständlich.“

Literaturverzeichnis

Antohe, I., Riklikiene, O., Tichelaar, E., & Saarikoski, M. 2016. Clinical education and training of student nurses in four moderately new European Union countries: Assessment of students' satisfaction with the learning environment. *Nurse education in practice*, 17, 139–144. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2015.12.005>

Blanchet Garneau, A., & Pepin, J. 2015. Cultural competence: a constructivist definition. *Journal of Transcultural Nursing*, 26, 9–15. <http://dx.doi.org/10.1177/1043659614541294>

Campinha-Bacote, J. 2010. A culturally conscious model of mentoring. *Nurse Educator*, 35(3), 130–135. <https://doi.org/10.1097/NNE.0b013e3181d950bf>

EU Directive 2013/55. 2013. Directive 2013/55/EU of the European parliament and of the council. Official Journal of The European Union. <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>

Immonen K., Oikarainen A., Tomietto M., Kääriäinen M., Tuomikoski AM, Kaučič BM, Filej B., Riklikiene O., Vizcaya-Moreno FM, Pérez-Cañaveras RM, De Raeve P., Mikkonen K., 2019. Assessment of nursing students' competence in clinical practice: a systematic review of reviews. *International Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103414>

Mikkonen K., Tomietto M., Cicolini G., Kaucic BM, Filej B., Riklikiene O., Juskauskienė E., Vizcaya-Moreno MF, Pérez-Cañaveras RM, De Raeve P., Kääriäinen M., 2019. Development and testing of an evidence-based model of mentoring nursing students in clinical practice. *Nurse Education Today*. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104272>

Mikkonen K., Tomietto M., Kääriäinen M., Oikarainen A., Tuomikoski A.M., Riklikiene O., Juskauskienė E., Vizcaya-Moreno M.F., Pérez-Cañaveras R.M., De Raeve P., Filej B., Plazar N., Čuk V., Kaučič B.M. 2019. Development of an evidence-based nurse mentor's competence model. QualMent EU-project. Celje. CIP - Kataložni zapis o publikaciji. Univerzitetna knjižnica Maribor, Slovenia. ISBN 978-961-6889-35-3

Pramila-Savukoski S., Juntunen J., Tuomikoski A.M., Kääriäinen M., Tomietto M., Kaučič B.M., Filej B., Riklikienė O., Vizcaya-Moreno M.F., Pérez-Cañaveras R.M., De Raeve P., Mikkonen K., 2019. Mentors' self-assessed competence in mentoring nursing students in clinical practice: a systematic review of quantitative studies. *Journal of Clinical Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15127>