

Handbuch für Simulationspersonen im Skills Lab an der Hochschule Neubrandenburg Studiengang Pflege (B.Sc.)

Stand: Dezember 2024



Inhalt

1. Grundlagen	3
2. Vorbereitung der Simulation	5
2.1 Hinführung	5
2.2 Rollentraining	5
2.3 Ablauf.....	6
3. Feedback.....	9
3.1 Was ist Feedback und warum ist es wichtig?	9
3.2 Wie geben Sie Feedback?	9
3.3 Inhalte des Feedbacks.....	11
4. Terminierung und Absprachen	13
4.1 Orte und Zeiten	13
4.2 Rollenbeschreibungen.....	13
4.3 Videoaufnahmen.....	13
5. Kontakte	14
6. Literaturverzeichnis	15

1. Grundlagen

Unter einem Skills Lab wird in einer einfachen deutschen Übersetzung ein „Fertigkeiten Labor“ verstanden, welche ein aktivierendes und kompetenzförderndes Lernen möglich macht (Rüller 2019:18).

Ein Skills Lab sind „Räume in der beruflichen Bildung der Gesundheitsberufe, die typische Tätigkeitsbereiche des jeweiligen Berufes abbilden und die Möglichkeit bieten, demonstrierte Handlungen beobachtbar zu machen“ (Herzig 2018: 284). Simulierte Lernumgebungen gestattet den Studierenden, pflegerische Handlungen in verschiedenen realitätsnahen Situationen zu erfassen, zu diskutieren, selbst zu lösen und aus Fehlern zu lernen. Es ist ein geschützter Raum, in sicherer und ruhiger Atmosphäre, indem verschiedene Versorgungsbereiche originalgetreu, erkennbar faktisch nachgestellt werden, indem annähert gleiches Mobiliar, sowie technische und apparative Ausstattung wie in der existenten Berufspraxis zu finden sind. Das Skills Lab wird in der Pflegeausbildung als dritter Lernort von angehenden Pflegefachpersonen neben den Praxiseinrichtungen und der Hochschule verstanden. Die Vereinigung von Theorie und Praxis in einem Raum, ermöglicht mittels Selbsterfahrung Verständnislücken zu füllen. Mittels Anwendung von praktischen Lerneinheiten können Studierende im Skills Lab durch Skills Training und/ oder Simulation selbstständig situationsadäquate Lösungen entwickeln.

Seit 2013 empfiehlt die World Health Organization (WHO) simulationsbasierte Lernansätze für Gesundheitsfachberufe. Internationale Studien aus dem angloamerikanischen und nordeuropäischen Raum zeigen, dass Simulation in der Pflege einen gewinnbringenden und wertvollen positiven Effekt für Lernende in den Bereichen Wissenserwerb, die Entwicklung psychomotorischer Fähigkeiten, die Zufriedenheit, das Selbstvertrauen und das kritische Denken darstellt (vgl. Cant und Cooper 2017)

Dabei wird zwischen Skills- Training und Simulation unterschieden. Im Skills Training werde Fähigkeiten und Fertigkeiten von pflegerischen Handlungen trainiert und verbes-

sert. Hingegen Simulationen authentische Bedingungen/ Gegebenheiten in einem Simulationslabor (Skills Lab) nachgebildet werden, um realitätsnahe Situationen zu erzeugen (Leitlinie SimNat:3).

In Ihrer Rolle als Simulationsperson fungieren Sie als Schauspieler*in. Ihre Aufgabe ist es, anhand einer Rollenbeschreibung typische Krankheitsbilder oder Beratungsanlässe einzuüben. Wichtig bei der Interaktion zwischen Ihnen und den Lernenden ist eine authentische Darstellung Ihrer Situation als Simulationsperson, die vorab mit Ihnen besprochen wird. Durch die Simulation wird den Lernenden ermöglicht, das bereits angeeignete Wissen, ihre kommunikativen Kompetenzen sowie ihre manuellen Fähigkeiten in einem geschützten Rahmen zu erproben, zu überprüfen und weiter auszubauen.

Was erwartet Sie?

Um Alltagssituationen, wie sie in den Pflegeeinrichtungen vorzufinden sind, realitätsnah simulieren zu können, benötigen wir ein großes Repertoire an verschiedenen pflegerischen Handlungen, Pflegephänomenen, Krankheitsbildern in Verbindung mit verschiedenen Personen- und Altersgruppen.

Grundsätzlich wird hierbei unterschieden zwischen beratenden Sequenzen und pflegerischen Handlungen. Diese zwei Hauptaufgabenbereiche können auch kombiniert durchgeführt werden. Es handelt sich immer ausschließlich um Situationen ohne invasive (körperliche) Maßnahmen.

Lehre und Prüfungen werden immer in Zusammenarbeit mit den zuständigen Dozierenden sorgfältig vorbereitet. Unterrichtseinheiten und Prüfungen werden ständig neu- und weiterentwickelt. Eine ständige sichere und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre ist hierbei zielführend und von höchster Priorität und integrieren während der Zusammenarbeit Maßnahmen, welche die Sicherheit der Simulationspersonen gewährleisten und mögliche Risiken frühestmöglich zu erkennen und abzubauen.

2. Vorbereitung der Simulation

2.1 Hinführung

Für Ihre Rolle und die darzustellende Situation erhalten Sie ein umfangreiches Skript, in welchem alle wichtigen Informationen zu Ihrer Rolle enthalten sind. Jede Rolle wird mit Ihnen gemeinsam vollendet und individuell angepasst. Das Skript umfasst Informationen über Versorgungsbereich, die zu erreichenden Kompetenzen/Lernziele für die Studierenden, allgemeine Angaben zur Person, Rollenbiographie, Charaktereigenschaften, nachzustellende Symptome, Interaktionsverhalten, den psychosozialen Hintergrund und die Aufgabenstellung für die Studierenden. Die Informationen, welche im Skript enthalten sind, dienen Ihrem Hintergrundwissen und müssen nicht immer wörtlich innerhalb der Situation wiedergegeben werden. Durch die Simulationstrainer*innen/Lehrperson erhalten Sie immer vorab eine kurze Situationsbeschreibung in Verbindung mit dem Skript. Durch erstes Lesen hilft das Rollenskript sich auf die Rolle vorzubereiten. Sollten Sie sich mit den Anforderungen oder Inhalten der Rolle unwohl fühlen und diese nicht spielen wollen bzw. können, besteht immer die Möglichkeit, die Rolle nicht anzunehmen. „Die Simulation ist ein auf Improvisation beruhende Szene“ (Striezel 2024, S.5).

2.2 Rollentraining

Damit Sie sich in Ihrer jeweiligen Rolle sicher fühlen, wird jedes Mal, vor der eigentlichen Simulation ein Rollentraining durchgeführt. Ziel dieser Übung soll es sein, Sie auf den Ihren Einsatz gut vorzubereiten und aufkommende Unklarheiten zu klären und für Sie selbst eine psychologische Sicherheit herzustellen. Die Durchführung des Trainings erfolgt üblicherweise mit der Lehrperson des zuständigen Unterrichtes oder eine studentische Hilfskraft. Mit Hilfe verschiedenen Methoden werden Sie sich in die Rolle hineinfühlen. Es werden noch offene Fragen in Bezug auf die bevorstehende Simulation geklärt. Inhalte des Trainings werden individuell abgesprochen und umfassen folgende Punkte:

- 1) Besprechung der organisatorischen Aspekte (Einsatzdaten, Räume etc.)
- 2) Vermittlung allgemeiner Informationen zum Einsatz (Ablauf, Kontext, Gruppengröße, allgemeine Lern- oder Prüfungsziele etc.)
- 3) Besprechung des Rollenskriptes, Simulationsumgebung
- 4) Formulierung/ Erarbeitung eines inneren Monologs
- 5) Exitstrategien

2.3 Ablauf

Nach Einübung Ihrer findet das eigentliche Simulation mit den Lernenden der jeweiligen Einrichtung statt. Immens wichtig ist hierbei, dass Sie die eintrainierte Rolle innehalten und nicht aus Ihrer Rolle treten.

Beginn

Bevor die Simulation beginnt, muss die Simulationsperson die im Rollenskript geforderte Kleidung anziehen und evtl. Requisiten anlegen. Wichtig ist es, dass Sie sich einen Moment Zeit nehmen, um sich in Ihre einzunehmende Rolle hineinzufinden. Der zuvor erstellte innere Monolog hilft Ihnen sich schnell in die zu gewünschte Rolle zu fühlen. Hierbei werden Sie durch die zuständige Lehrperson/Simulationstrainer*in unterstützt.

Verlauf während des Rollenspiels

Halten Sie sich während des Rollenspiels an Ihr Skript. Wichtig ist es, während des Rollenspiels ständig in Ihrer Rolle zu bleiben und sich durch Störfaktoren nicht aus dem Konzept bringen zu lassen. Bleiben Sie bei den besprochenen Charaktereigenschaften und interpretieren Sie Ihrer Rolle nicht mehr als gewünscht zu. Dies ist wichtig, da die Studierenden je nach Semester unterschiedliche Leistungsniveaus durchlaufen.

Im Training werden Sie gemeinsam mit der Simulationstrainer*in überlegen welche Handlungen (z. B. Nase putzen, suchen in der Zeitung oder im Nachtkästchen kramen, ...), Sie durchführen können, wenn sie den Faden während der Simulation verlieren.

Falls Sie sich selbst während der Simulation unwohl, überfordert, o. a. fühlen, können Sie selbstverständlich jederzeit die Simulation abbrechen. Hierfür werden Exitstrategien im Training erarbeitet.

Debriefing und Feedback

Die Hochschule Neubrandenburg führt Simulationslehre leitlinienorientiert nach INACSEL (2021). Dies umfasst eine Nachbesprechung (Debriefing) der Simulation. Die Studierenden haben hier die Möglichkeit ihren eigenen Prozess zu reflektieren. Voraussetzung für eine erfolgreiche Nachbesprechung ist das Aufbringen von Vertraulichkeit der geleisteten Simulation durch eine respektvolle, konstruktive und ehrliche Auseinandersetzung des Simulationsszenarios sowie das Auffangen von Emotionen (INACSL Standards Committee (2016b)). Mit Hilfe des 3D Modell of Debriefing werden in der Nachbesprechung relevante Inhalte im Zusammenhang mit den Lernzielen ausgewertet (Zigmond et al 2011). Die Lehrperson unterstützt die Lernenden in der Funktion als Moderator. Während des Debriefing sind Sie als Zuhörer*in dabei. Im Anschluss erfolgt das mündliche Feedback aus Ihrer Sicht. „Die Simulationspersonen geben immer subjektives Feedback aus ihrer Rolle (Ich-Perspektive) heraus und begeben sich in keine Meta- Ebene“ (Striezel 2024, S.10).

Reflexion der eigenen Handlung

Nach der Simulation erfolgt eine Nachbesprechung mit der zuständigen Lehrperson um die Rollendarstellung zu reflektieren. Gerne können Sie die folgenden Aspekte zur eigenen Reflexion nutzen:

- **Ankommen:**

„Habe ich mich in der Simulation wohlfühlt?“ „Konnte ich mich mit meiner Rolle identifizieren?“ „Wie habe ich die Situation erlebt?“

- **Reflexion:**

„Habe ich meine Rolle so gespielt, wie sie in der Rollenübung besprochen wurde?“ „Wurde in der Simulation eine natürliche Gesprächsatmosphäre erreicht?“ ...

„Konnte ich die Fragen, die mir in der Simulation gestellt wurden, entsprechend meiner Rolle beantworten?“ ...

„Bin ich in meiner Rolle als Simulationspatient*in geblieben?“ „Konnte ich nach Beendigung der Simulation meine Rolle wieder loslassen?“ „Gibt es noch etwas worüber du sprechen möchtest?“

(Bramer et al., 2016).

- **Ausblick:**

„Was brauchst du noch, um die gespielte Rolle gut hierlassen zu können? Kannst du jetzt gut nachhause gehen?“

3. Feedback

3.1 Was ist Feedback und warum ist es wichtig?

Das von Ihnen gegebene Feedback wird durch die Lehrperson moderiert. Studierende sollen durch Selbstreflektion und die Rückmeldung durch Sie und die Zuhörer zusätzlich die Situation reflektieren und möglichst selbst ihre pflegerischen Handlungen anpassen oder umdenken.

Feedback ist eine Mitteilung an eine Person, die darüber informiert, wie deren Verhaltensweisen von anderen wahrgenommen, verstanden und erlebt werden. Dieses Feedback ist für die Empfänger mindestens genauso wichtig, wie das Rollenspiel mit Ihnen und sollte deshalb genauso sorgfältig vorbereitet und durchgeführt werden! Sie geben Rückmeldung darüber, wie Sie die Situation wahrgenommen haben und wie es Ihnen dabei erging.

3.2 Wie gebe Sie Feedback?

Ein Rollenspiel mit Simulationspersonen soll unter anderem die Patientensicherheit in der realen Praxis fördern. Studierenden haben die Chance, durch ein gutes Feedback solche Fehler in zukünftigen echten Situationen abzuwenden. Im Mittelpunkt des Feedback-Gebens stehen die Sichtweise und Gedanken sowie die Gefühle der Simulationsperson. „Eine zentrale Zielsetzung für die Gestaltung des Feedbacks muss sein, die SPs zu einer glaubwürdigen und maßgeblichen Quelle zu machen.“ (Thrien in Peters, Thrien, 2018, S. 67)

Wichtig ist dabei, dass Skills Lab eine positive Fehlerkultur gelebt wird. Lernende dürfen in der Simulation Fehler machen. Damit der Lernende das Feedback annehmen und davon profitieren kann, ist es notwendig einige grundsätzliche Regeln einzuhalten:

- Formulieren Sie Ihr Feedback in der Ich-Form. Dabei stellen sie eine Verknüpfung zwischen dem erlebten Verhalten der lernenden Person und daraus resultierenden Gefühlen der Rolle her.

- o „Ich habe mich ... gefühlt, weil/ als...“, „Mir hat geholfen, dass...“, „Irritiert hat mich...“, „Als..., war es schwierig für mich, weil...“.
- Bitte richten Sie Ihr Feedback immer direkt an die Studierenden und beziehen Sie sich dabei auf konkret Erlebtes.
- Äußerungen zu fachlichen Inhalten sind den Lehrenden vorbehalten.
- Kritik sollte immer wohlwollend sachlich, konkret auf die Person bezogen (nicht verallgemeinernd) und wertfrei vorgetragen werden, sodass die lernende Person wertschätzend und fördernd angesprochen wird (Thrien in Peters, Thrien, 2018, S. 67).

Feedbackmethode: „**WWW.Feedback.DE-Modell**“

Feedbackgeber*in

Diese Feedbackmethode steht für die drei W: Wahrnehmung, Wirkung und Wunsch, die in Form von Ich-Botschaften und Lösungsvorschlägen von Lernenden eigenständig formuliert werden. Es soll denn Studierenden ermöglichen konstruktives Feedback zu erhalten. Sie beschreiben wie sie etwas wahrgenommen haben und wie sich dies auf die sachliche und emotionale Ebene ausgewirkt hat. Zuletzt formulieren Sie einen Wunsch für die Zukunft, indem sie Änderungsvorschläge oder Lösungen darbieten.

Wahrnehmung	Wirkung	Wunsch
Meine Wahrnehmung ist...	Bei mir wirkte das so als,	Meine Idee/ Wunsch wäre, dass...
Ich habe beobachtet, dass, ...	Die Wirkung ist bei mir, ...	

Feedbacknehmer*in

Die Studierenden selbst reflektieren ihr Handeln so bewusst, dass sie sich Dankbar für die Reflexion zeigen und selber entscheiden dieses auch anzunehmen. Zur besseren Nachvollziehbarkeiten können die Studierenden Ihnen zur Simulationen Nachfragen stellen.

Danke für das Feedback	Entscheidung – ob es zutrifft
-------------------------------	--------------------------------------

3.3 Inhalte des Feedbacks

Ebene	Inhalt	Beispiele
Die emotionale Ebene (sehr wichtig!)	a) Wie habe ich mich gefühlt? Warum? b) Wie hat die Pflegeende auf mich gewirkt? Warum?	<ul style="list-style-type: none"> • „Ich habe mich gut betreut gefühlt, weil auf meine Bedürfnisse eingegangen wurde.“ • „Sie haben auf mich sicher/ unsicher/ nervös/ souverän/ professionell, ... gewirkt, weil...“
Die verbale Kommunikation	a) Gab es eine Begrüßung? b) Wurde mir vorab der Ablauf erklärt? c) Wurde ich gut beraten? d) Konnten Fragen geklärt werden? e) War der Informationsgehalt angemessen?	<ul style="list-style-type: none"> • „Es hat mir gut gefallen, dass Sie mir zur Begrüßung die Hand gegeben haben.“ • „Ich hätte mir gewünscht mehr Mitspracherecht zu haben, wie der Ablauf der Pflege ablaufen soll.“ • „Ich empfand, dass Sie genau zum richtigen Zeitpunkt auf die Patientenberatung eingegangen sind.“ • „Ich fand es gut/ Mich hat gestört, dass ich (keine) Fragen einbringen konnte“ • „Ich hätte mir mehr Erläuterungen /Informationen zu... gewünscht.“

<p>Die non-verbale Kommunikation</p>	<p>a) Blickkontakt</p> <p>b) Angemessene Nähe/ Distanz</p> <p>c) Aufmerksames Zuhören</p> <p>d) Offene Körpersprache</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Ich hatte den Eindruck, dass Sie mir nicht in die Augen sehen mochten.“ • „Durch ihre ver-schränkten Arme wirkten Sie mir gegenüber sehr distanziert.“ <p>„Ich finde, dass Sie sehr aufmerksam zugehört haben.“</p> <p>„Sie haben sehr ruhig und entspannt auf mich gewirkt.“</p>
---	--	---

(SimNat 2019)

4. Terminierung und Absprachen

Wir teilen Ihnen die Termine für die Simulation vorher telefonisch oder per Mail mit. Sollten Sie zum Termin verhindert sein, geben Sie uns bitte umgehend Bescheid, damit wir uns um Ersatz kümmern können.

4.1 Orte und Zeiten

Das Simulationstraining findet in unseren Räumlichkeiten an der Hochschule Neubrandenburg im Skills Lab statt. Die Seminarzeiten sind unterschiedlich und werden Ihnen vorab mitgeteilt. In der Regel sind die Veranstaltungen an den Werktagen von 08:00 bis 16:00 Uhr.

4.2 Rollenbeschreibungen

Die genaue Rollenbeschreibung (Simulation, Beratung, Prüfungssituation) wird Ihnen nach Terminvereinbarung per E-Mail, persönlich oder per Post übermittelt.

4.3 Videoaufnahmen

Aus folgenden Gründen werden die Szenen auf Video aufgezeichnet: Um Unterrichtsmaterialien für Unterrichte zu konzipieren, für interne Schulungen und für das Feedback/Debriefing mit den Lernenden. Wir haben Ihnen im Anhang eine Einverständniserklärung beigelegt, die Sie uns bitte einmalig vor Ihrem ersten Einsatz als Simulationspatient*in abgeben. Vor jeder möglichen Aufzeichnung werden Sie ausdrücklich gefragt, ob Sie dem zustimmen. Wir haben volles Verständnis dafür, wenn Sie nicht einwilligen möchten. Grundsätzlich werden diese Aufzeichnungen selbstverständlich niemals ohne Ihre Zustimmung an Dritte weitergegeben bzw. gezeigt und alle Ihre Daten vertraulich behandelt.

5. Kontakte

Kontaktieren Sie uns gerne für weitere Informationen. Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Frau Heike Wirth (Leitung des Skills Lab)

Telefon: 0395 5693-3116

E-Mail: wirth@hs-nb.de

6. Literaturverzeichnis

Brammer, L.; Keim, R.; Puschmann, E.; Schom, K.; Erhardt, M. & Scherer, M. (2016). *Handbuch für Simulationspatienten am Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf*. Abgerufen am 01.06.2022, downloadbar unter: <https://www.uke.de/kliniken-institute/institute/allgemeinmedizin/lehrangebote-fortbildungen/simulationspatienten-in-der-%C3%A4rztlichen-ausbildung-am-uke.html>

Cant, R. and Cooper, S. (2010). "Simulation-based learning in nurse education sytematic review // Simulation-based learning in nurse education: systematic review." *Journal of Advanced Nursing*. 3–15.

International Nursing Association of Clinical and Simulation Learning (INACSL) Standard Comittee. (2016). *INACSL Standards of Best Practice*. Verfügbar unter: <https://www.inacsl.org/healthcare-simulation-standards-of-best-practise/>

Peters, T. & Thrien, C. (2018). *Simulationspatienten: Handbuch für die Aus- und Weiterbildung in medizinischen- und Gesundheitsberufen*. Bern: hogrefe.

Rüller, H. (2019). "Lernen im Skills Lab in den Unterricht einbinden." *Unterricht Pflege* 24, 2, 18–24.

Schlegl, C. (2015). *Feedback von Simulationspatientinnen und -patienten* (Vol. 2). Bern: hep.

SimNAT (2019). *Handbuch für Simulationspatientinnen und Simulationspatienten in der Pflegeausbildung*.

Striezel, L.M. (2024): *Handbuch für Simulationspersonen im Skills Lab am Fachbereich Gesundheit der Fachhochschule Münster*

Zigmond, J.J., Kappus, L.J. & Sudikoff, S. N. (2011). Das 3D-Modell des Debriefings: Entschärfen, Entdecken und Vertiefen 35 (2) 52-8. Verfügbar unter doi: 10.1053/j.semp-eri.2011.01.003.