

Liebe Freunde,

hier ist er also endlich, der Rundbrief Nr. 3. Seit dem letzten Rundbrief sind ja einige Monate vergangen und vielleicht hat sich der eine oder die andere inzwischen gefragt, ob aus der Altenpflegeschule in Kairo überhaupt etwas geworden ist. Die Antwort lautet ja. Vor zwei Wochen haben wir unseren ersten Kurs eröffnet.

Bis es soweit war, ist allerdings eine Menge passiert. Zunächst zu den Räumlichkeiten. Wie man Abbildung 1 entnehmen kann, hat sich das Salam Center inzwischen sehr verändert. Der Neubau des Hauptgebäudes ist mittlerweile fast fertig gestellt, und wir sind mit unserer Pflegeschule ins oberste Stockwerk eingezogen. Dort belegen wir zur Zeit drei Räume. Die Pfeile im Bild markieren ihre Lage.



Abb. 1

Den Sommer in diesem Jahr, haben wir allerdings in einem notdürftig eingerichteten Raum in einem älteren Gebäudes des Konvents verbracht, der uns als Büro und Schulungsstätte für die Lehrerausbildung diente. Abbildung 2 gibt einen Eindruck von diesen Verhältnissen.



Abb. 2

Diese etwas beengten Verhältnisse teilten wir dabei mit zwei Gästen aus Deutschland. Zum einen verbrachte Daniela Heemeier, eine Studentin des Pflegemanagements der Alice-Salomon-Hochschule in Berlin drei Monate bei uns, um ein Praktikum zu absolvieren. Ihre Aufgabe bestand im Entwickeln von Pflegestandards sowie in Hausbesuchen bei Pflegebedürftigen in Ezbet en-Nakhl. Natürlich nahm sie auch an den Teammeetings und den Trainingseinheiten teil (s. Abbildung 3). Trotz ihrer eingeschränkten Arabischkenntnisse verstand sie sich mit den Teammitgliedern prächtig.



Abb. 3

Zum anderen verbrachte Ines Wimmer, eine Studentin der geographischen Entwicklungsforschung Afrikas aus Bayreuth eine Woche bei uns, um einen Eindruck von der Projektarbeit zu gewinnen. Dabei stellte sie sich freundlicherweise als Versuchsperson für Lagerungsübungen zur Verfügung. Wir danken beiden Besucherinnen für Ihren Einsatz bei der Mitarbeit und für ihr Interesse.

Was unser Mitarbeiterteam anbelangt, so haben wir die Trainerausbildung Anfang Oktober abgeschlossen. Kurz zur Erinnerung: Da wir keine Krankenschwester als Ausbilderin gefunden hatten, hatten wir kurzerhand vier Personen ohne Pflegeausbildung eingestellt und zu Care with love, einer befreundeten Organisation in einem Nachbarviertel, die ebenfalls ein Altenpflegeprojekt betreibt, zu einer Basisausbildung in häuslicher Pflege geschickt. Nach drei Monaten war dieser Kurs beendet, und wir setzten das Training mit einer Trainerausbildung fort, so dass wir nunmehr über vier Trainer mit Basiskenntnissen in Sachen Pflege verfügen. Die Trainerausbildung zog sich über den restlichen Sommer hin und bestand aus einer theoretischen Einführung ins Unterrichten und anschließenden praktischen Übungen in Unterrichtsplanung und -durchführung. Für die Unterrichtsübungen griffen wir dabei auf das Altenheim des Konvents in Ezbet en-Nakhl zurück. Hier gab es ein paar Pflegerinnen ohne Ausbildung, die von uns ein wenig Unterricht erhielten. Auch wenn die Teilnahme an diesem Angebot recht schwankend war, so reichte es dennoch aus, dass unser Team erste Unterrichtserfahrungen aus der Lehrerperspektive sammeln konnte. Abbildung 4 gibt einen Eindruck davon. Unser Trainer Ashir erklärt hier gerade den Blutkreislauf mit Hilfe eines selbstgebastelten Unterrichtshilfsmittel. Die Lernenden werden dabei aufgefordert, sich auf einen Teil des stark vergrößerten Schaubilds zu stellen und den Namen des entsprechenden Bestandteils des Kreislaufes sowie dessen Funktion zu benennen. Auf diese Weise erreichen wir eine stärkere Einbeziehung ins Unterrichtsgeschehen.



Abb. 4

Teil Lehrertrainings war zudem eine Einführung in POL (Problemorientiertes Lernen), eine Methode, die im wesentlichen darauf basiert, dass die Lernenden Fallbeispiele vorgelegt bekommen, die sie dann selbständig diskutieren und anhand von eigenständiger Lektüre lösen müssen. Abbildung 5 zeigt eine Übungssitzung dieser Art, die wir zusammen mit den Teammitgliedern von Care with love, unserer befreundeten Organisation durchführten.



Abb. 5

Die Variante des problemorientierten Lernens, die wir verwenden, unterscheidet sich allerdings um Einiges von dem an der Uni geläufigen Verfahren, das wesentlich anspruchsvoller in Bezug auf die Voraussetzungen der Lernenden ist. Wie wir während der Trainerausbildung feststellten, haben unsere Teammitglieder einige Schwierigkeiten mit der eigenständigen Lektüre von Texten. Das Strukturieren und Zusammenfassen von schriftlicher Information, eine wesentliche Voraussetzung von POL, wird im ägyptischen Schulwesen nur wenig praktiziert. Verständlicherweise entsteht daraus bei der Anwendung von POL eine Überforderung. Folglich verzichten wir auf die selbständige Erarbeitung von Information und setzten an die Stelle von Lektüre konventionellen Unterricht. POL erfüllt dennoch bei uns einen Zweck. Die Lernenden erhalten zu Beginn einer Lerneinheit einen oder zwei Problemfälle, die sich auf das Thema der Lerneinheit beziehen und die sie in einer moderierten Diskussion analysieren müssen. Hierbei kann jeder seine persönlichen Vermutungen anstellen, ohne genaue Kenntnisse zu haben. In den dann folgenden Unterrichtsstunden erhalten die Lernenden die Informationen, die ihnen bei der Lösung der Problemfälle helfen können. Durch die Problemstellung im Vorfeld wird dabei ihre

Informationsaufnahme fokussiert, denn es gibt eine ungelöste Aufgabe für die Lernenden, für deren Bewältigung sie im Unterricht Anhaltspunkte finden können. In einer Schlussbesprechung am Ende der Lerneinheit kommen wir auf die Problemfälle zurück und versuchen nunmehr, diese mit Hilfe des neugewonnenen Wissens zu lösen, wobei sich anfängliche Fehlvermutungen korrigieren lassen. Auf diese Weise hoffen wir, die Problemlösungskompetenz der Auszubildenden zu verbessern zu können, ohne sie für ihre Verhältnisse zu überfordern.

Soviel zum pädagogischen Konzept. Damit allein ist allerdings noch kein Trainingszentrum aufgebaut. Natürlich mussten wir auch die Schulausstattung kaufen, Unterrichtshilfsmittel anfertigen (s. Abbildung 6), ein Curriculum und den Stundenplan erstellen, sowie ein Evaluationssystem festlegen.



Abb. 6

Ferner galt es Kontakte zu anderen Altenheimen knüpfen, in denen wir unsere praktische Ausbildung durchführen können. Insgesamt fanden wir sechs Heime, die sich bereit erklärten, unsere Auszubildenden für zwei Tage in der Woche im praktischen Training zu betreuen, wobei Voraussetzung ist, dass einer unserer Trainer mit anwesend ist. Um einen Eindruck von einem ägyptischen Altersheim in einem besser gestellten Stadtviertel von Kairo zu vermitteln, hier Abbildung 7.



Abb. 7

Nicht zuletzt mussten natürlich die ersten Ausbildungsteilnehmer gewonnen werden. Hierzu führten wir mehrere Informationsmeetings durch, bei denen wir zunächst das System der Ausbildung und der zukünftigen Arbeit vorstellten und dann jeden Teilnehmer zu einem einzelnen Vorstellungsgespräch baten. Das Interesse war zunächst groß, wie sich Abbildung 8 entnehmen lässt, die ein solches Informationsmeeting zeigt.



Abb. 8

Zu unserer Überraschung gab es sogar eine Reihe männlicher Bewerber – mehr als wir auf einmal einstellen konnten, da ähnlich wie in Deutschland die Altenheime, in denen wir die praktische Ausbildung durchführen, vorwiegend von Frauen bewohnt sind und es in Ägypten undenkbar ist, dass ein männlicher Pfleger eine Frau versorgt. Mit ähnlichen Verhältnissen bezüglich der Geschlechterverteilung werden wir zudem auch im häuslichen Pflegedienst rechnen müssen, so dass wir nur eine begrenzte Anzahl von Männern einstellen können. Was die Bewerberinnen anbelangt, so sagten viele wieder ab, als sie hörten, sie sollten alte Menschen in ihrem eigenen Zuhause betreuen. Zu einer Arbeit in einem Altenheim wären sie eher bereit gewesen. Das Verkehren in der Privatsphäre eines Patienten ist allerdings noch mit einem Tabu belastet. Da eine Privatwohnung keine offizielle Institution ist, weiß niemand so genau, was sich hinter ihren vier Wänden abspielt, und dieser Zustand gilt manchen offensichtlich als zu riskant für Sitte und Anstand. Wenn sich also eine Frau zu dieser Tätigkeit bereit findet, dann nur nach dem Einholen des ausdrücklichen Einverständnisses ihrer Familie oder ihres Mannes. Dabei ist es für uns von großem Vorteil, dass der Arbeitgeber das hiesige Kloster ist, das als kirchliche Institution quasi als Garant für Ehrbarkeit dient.

Ein weiteres Problem bei der Anwerbung der Teilnehmer ist sicherlich das geringe Gehalt, das wir zahlen können. Mit 300 ägyptischen Pfund (ca. 35 Euro) pro Monat ist es nicht sehr hoch. Es entspricht jedoch dem Gehalt einer Krankenschwester in einem staatlichen Krankenhaus (die immerhin drei Jahre und nicht nur vier Monate Ausbildung absolviert hat). Zudem hängt das Gehalt von dem Preis ab, den wir von unseren Patienten für die Pflege verlangen können. Und dieser wiederum ist durch den Markt bestimmt. Schließlich sind wir nicht die einzigen Anbieter und sollten unsere Pflegepreise zu hoch sein, finden sich keine Kunden. Da wir alle Ausgaben einschließlich der Ausbildungskosten durch die Pflegeeinnahmen decken müssen, sind hier unsere Spielräume sehr gering. Die Konsequenz der niedrigen Gehälter ist freilich, dass viele Bewerber probenhalber kommen in der Hoffnung, nach geraumer Zeit etwas Besseres zu finden und dann abzuspringen. Diese Art Jobhopping

ist in Ägypten (verständlicherweise) weit verbreitet. So sind uns bereits ein paar gut qualifizierte Bewerber, die wir eventuell später als weitere Trainer hätten einstellen können, verloren gegangen.

Auf der anderen Seite gibt es aber auch Bewerber, deren Bildungsniveau so gering ist, dass wir sie ablehnen müssen. Schließlich erfordert häusliche Pflege, selbst wenn sie nur auf dem Niveau von Pflegehelfern funktioniert, eine gewisse Grundbildung in Form von Lesen und Schreiben. Für Analphabeten ist unser Ausbildungsangebot daher zu hochschwellig angesiedelt. Dieser Zielgruppe ist eher mit Alphabetisierungskursen geholfen und unser Projekt wäre überfordert, wenn es auch diesen Bedürfnissen gerecht werden wollte. Als eigentliche Zielgruppe kristallisiert sich somit ein bildungsmäßiger „Mittelstand“ heraus, der aus Leuten mit Schulabschluss besteht und denen bislang ein Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt blieb. Von dieser Gruppe gibt es in Ägypten mehr als genug, so dass unser Projekt, selbst wenn es nicht den Ärmsten der Armen hilft, seinen Sinn erfüllt.

Zudem tragen wir zu einer Verbesserung der häuslichen Pflegequalität bei. Die Alternative zu viermonatig ausgebildetem Personal besteht nämlich darin, unausgebildete Landfrauen als Haushälterinnen anzustellen, die sich dann um den Haushalt samt seiner alten Bewohner kümmern. Diese Lösung für Altenpflege wird in Kairo bei einigen der wohlhabenderen Familien praktiziert (und ist auch bei uns in Deutschland verbreitet, nur dass bei uns Osteuropäerinnen als illegale Billiglohnkräfte diese Funktion erfüllen). Zieht man diese Umstände in Betracht, so sind vier Monate Ausbildung nicht zu gering zu bewerten. Für die Auszubildenden selbst bedeuten sie vier Monate ohne Einkommen (oder was die Männer anbelangt, vier Monate morgens Schule und nachmittags Zweitjob, um sich und die Familie zu finanzieren). Geht es nach ihnen, sind vier Monate also viel zu lang.

Trotz der genannten Schwierigkeiten fanden sich bislang 12 Bewerber bereit, sich auf die Ausbildung einzulassen. Abbildung 9 zeigt einen Teil dieser Gruppe. Wie viele davon bis zum Ende des Kurses übrigbleiben, wird dann im nächsten Rundbrief berichtet.



Abb. 9

Zunächst geht es uns darum, den ersten Kurs durchzuführen. Da unser Team noch wenig Unterrichtserfahrung besitzt, ist dies natürlich mit ziemlichem Arbeitsaufwand verbunden. Schließlich müssen alle Unterrichtsstunden erst einmal strukturiert und entworfen werden. Und auch die Unterrichtsmethodik verlangt Übung, die erst mit der Zeit kommt. Mein derzeitiger Job besteht also darin, neben meinem eigenen Unterricht das gesamte Team in Vor- und Nachbesprechungen zum Unterricht zu unterstützen, um den programmgemäßen Ablauf der Ausbildung sicherzustellen. Schließlich haben wir wenig gewonnen, wenn unsere Auszubildenden am Ende hilflos dastehen, weil sie die Hälfte des Unterrichts nicht verstanden

haben. Immerhin, ein Anfang ist gemacht. Abbildung 10 zeigt Mounira, eine unserer Trainerinnen bei einer ihrer ersten Unterrichtsstunden zum Thema Dekubitus.



Abb. 10

Damit nicht der Eindruck entsteht, dass wir hier in Ägypten ausschließlich mit der Arbeit beschäftigt sind, zum Abschluss dieses Rundbriefs ein Bild von einer Party, die wir mit dem Team von Care with love auf einem Nilboot feierten.



Abb. 11

In der Hoffnung auf Eure regen Rückmeldungen verbleibe ich bis zum nächsten Rundbrief.
Viele Grüße aus Kairo

Thomas