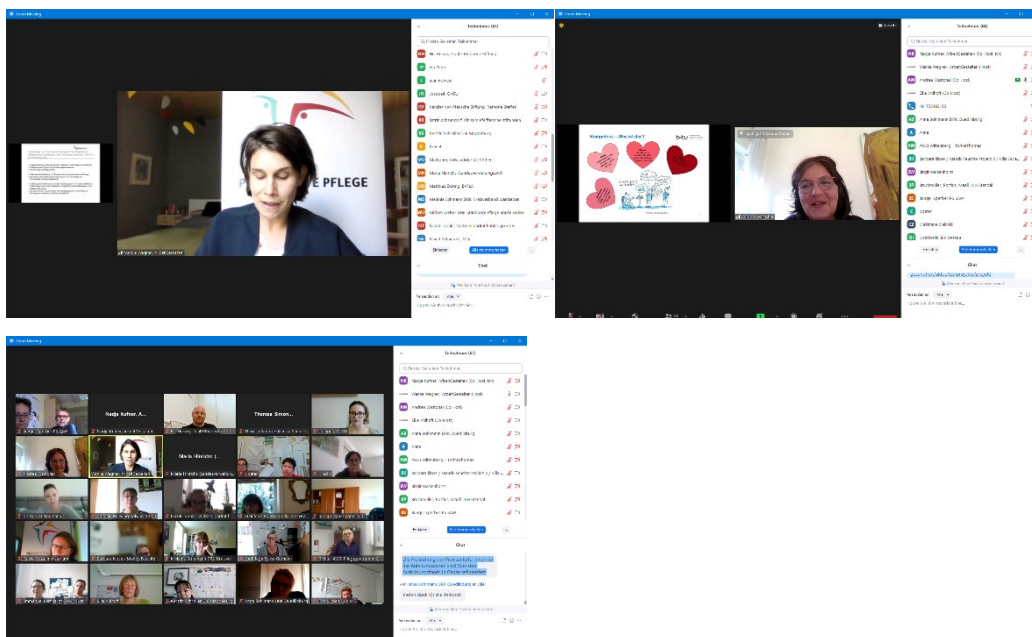


Praxisanleitung in der generalistischen Pflegeausbildung: Was bedeutet Kompetenzorientierung in der Ausbildung?

Dokumentation der Videokonferenz am 28. September 2021

Erarbeitet im Rahmen des Projektes

Kooperationen fördern - Ausbildung in der Pflege stärken



Inhalt

Die neue Rolle der Praxisanleitung in der generalistischen Ausbildung	4
Was bedeutet das eigentlich: kompetenzorientierte Anleitung in der Pflegeausbildung?	5
Austausch: Was uns beim Thema Anleitung beschäftigt... ..	6
Verabschiedung und Ausblick	8

**Praxisanleitung in der generalistischen Pflegeausbildung:
Was bedeutet Kompetenzorientierung in der Ausbildung?**

Dokumentation der Videokonferenz am 28. September 2021

Magdeburg, 4.10.2021

Die Veranstaltung wurde im Rahmen des Projekts *Kooperationen fördern - Ausbildung in der Pflege stärken* durchgeführt.

Das Projekt Ausbildung in der Pflege stärken wird aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung gefördert.



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Herausgeber:

ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff

Albrechtstr. 11a

10117 Berlin

Telefon: 030 2803208-6

E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de

www.arbeitgestaltengmbh.de

Die neue Rolle der Praxisanleitung in der generalistischen Ausbildung

Dr. Wenke Wegner, ArbeitGestalten GmbH

Die Regelungen zur Praxisanleitung in der generalistischen Ausbildung sind in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV, § 4) konkret erläutert und werden von Dr. Wenke Wegner kurz zusammengefasst: Grundsätzliche Aufgabe als Praxisleiter:in ist, die Auszubildenden schrittweise an die beruflichen Aufgaben in der Pflege heranzuführen. Neu ist, dass bei jedem Praxiseinsatz, den Auszubildende absolvieren, mindestens zehn Prozent der Einsatzzeit unter qualifizierter Anleitung stattfinden soll. Gesetzlich neu geregelt ist auch die gemeinsame Finanzierung der Ausbildung durch alle Pflegeeinrichtungen, die Länder und die Pflegekasse. In der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) ist festgelegt, dass die Kosten der Praxisanleitung in der praktischen Ausbildung über den Ausbildungsfonds refinanziert werden. Dadurch wird sichergestellt, dass Praxisanleitende von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt werden können und die Pflegeeinrichtung dafür Gelder aus dem Fonds erhält.

Frau Wegner beschreibt, dass Praxisanleitende vor der Bewältigung einer Doppelaufgabe stehen, da sie Pflege und Anleitung leisten müssen. Dadurch ergibt sich ein Konflikt zwischen dem Versorgungsauftrag und dem Ausbildungsauftrag, den Praxisleiter:innen bewältigen müssen. Es ist hilfreich, sich als Praxisleiter:in von Augen zu führen, dass Sie ein Recht darauf haben, ausreichend Zeit für die Planung, Durchführung und Nachbereitung von Anleitungen zu haben. Frau Wegner betont, dass es wichtig sei, sich dafür Rückhalt und Unterstützung im Team zu sichern, indem Praxisanleitende deutlich machen, was sie im Rahmen des Ausbildungsauftrags leisten.

Die Präsentation zum Vortrag von Frau Wegner können Sie [hier](#) herunterladen.



Welche Aufgaben und Tätigkeiten als Teil der Anleitungszeit anerkannt wird, ist auch in der Publikation „Handlungshilfe für Praxisanleitende“ aufgeführt. Darin werden außerdem beispielhafte Arbeits- und Lernaufgaben sowie Methoden für die Anleitung zusammengestellt und gezeigt, wie Anleitung in der generalistischen Ausbildung gestaltet werden kann.

Als Teilnehmer:in haben Sie automatisch ein Exemplar der Publikation auf dem Postweg erhalten.

Sie können weitere Exemplare dieser und anderer im Projekt erarbeiteter Publikationen bestellen. Senden Sie dazu eine E-Mail an info@arbeitgestalten.de. Auf der Website von ArbeitGestalten finden Sie [die Handreichung auch zum Herunterladen](#), sowie [hier](#) die Liste weiterer verfügbarer Publikationen.

Was bedeutet das eigentlich: kompetenzorientierte Anleitung in der Pflegeausbildung?

Andrea Westphal, Projektmitarbeiterin NEKSA (Neu kreieren statt addieren), BTU Cottbus-Senftenberg

Andrea Westphal erläutert in ihrem Vortrag, was es bedeutet, in der generalistischen Ausbildung kompetenzorientiert anzuleiten und wie solche Kompetenzen bewertet werden können. Zunächst geht es um die Frage, was eine *Kompetenz* überhaupt ist. Anhand des Beispiels einer an Diabetes erkrankten Person, die an ihrem Geburtstag ein Stück Torte essen möchte, erklärt Frau Westphal, dass eine Kompetenz „die Fähigkeit [ist], neue Situationen selbstständig und verantwortlich zu bewältigen“ (Arnold/Erpenbeck 2016). Bei der kompetenten Bewältigung solcher Situationen spielen alle Elemente von Kompetenz - erworbene *Fertigkeiten, Wissen, Erfahrungen, Werte und Willen* - eine Rolle. In der Ausbildung müssen all diese Elemente der Kompetenz an allen Lernorten im Blick behalten und angebahnt werden.

In der Praxisanleitung können auf unterschiedliche Weise Situationen geschaffen werden, in denen eine solche Kompetenzanbahnung möglich ist. Mit Blick auf eine Einzelkompetenz kann für die:den Auszubildende:n eine Situation ausgewählt bzw. geschaffen werden, in der diese Kompetenz in den Mittelpunkt gestellt werden kann. Eine andere Vorgehensweise ist, eine komplexe Pflegesituation für die Anleitung nutzen und diese gemeinsam mit der:dem Auszubildenden zu bewältigen. Bei dieser Variante wird im Nachgespräch mit der:dem Auszubildenden reflektiert, welche Kompetenzen in der ausgewählten Situation angesprochen wurden, in welchen Kompetenzbereichen sich die:der Auszubildende bereits sicher fühlt und was ggf. vertiefend bearbeitet werden soll.

In der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) sind in den Anlagen 1 bis 4 Einzelkompetenzen beschrieben, die während der Ausbildung angebahnt werden sollen. Anregungen dazu, mithilfe welcher Aufgaben, welche Kompetenzen angebahnt werden können, sind in der Handreichung „[Die neue Pflegeausbildung gestalten](#)“ zusammengestellt. Die verschiedenen Elemente der Kompetenzen können mithilfe geeigneter Methoden der Praxisanleitung (siehe die Ihnen zugeschickte „Handlungshilfe für Praxisanleitende“, S. 30-33) sichtbar gemacht werden und sollten gemeinsam mit Auszubildenden reflektiert werden.

Abschließend geht Frau Westphal näher auf die Herausforderung ein, als Praxisanleitende Kompetenzen einzuschätzen zu müssen. Hierbei bewegen sich Praxisanleiter:innen in einem Spannungsfeld zwischen dem Anspruch, Kompetenzen möglichst objektiv messen zu wollen, und zu wissen, dass solche Messungen stets subjektive Konstruktionen sind. Um diesen Konflikt zu bewältigen ist es wichtig, solche Einschätzungen als einen Aushandlungsprozess zu verstehen, bei dem sich die Bewertungen verschiedener Akteur:innen auch unterscheiden können.

Frau Westphal verdeutlicht dies anhand eines Videos, das Teil einer Reihe ist, die im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen dem Projekten NEKSA und KOPA erstellt wurde. In der Videoreihe wird zu jedem Kompetenzbereich der Ausbildung eine ausgewählte Pflegesituation nachgestellt und im Anschluss mit Praxisanleitenden und Pflegelehrenden diskutiert. Die gesamte Videoreihe können Sie auf dem [YouTube-Kanal von KOPA](#) ansehen.

Weiteführende Informationen zum Projekt „Neu kreieren statt addieren“ finden Sie auf der Homepage der [BTU Cottbus – Senftenberg](#).

Die Präsentation zum Vortrag von Frau Westphal können Sie [hier](#) herunterladen.

Austausch: Was uns beim Thema Anleitung beschäftigt...

In der gemeinsamen Diskussion und Fragerunde tauschen sich die Teilnehmer:innen zu verschiedenen Themen aus.

Anzahl der zu betreuenden Azubis pro (zentrale) PA

Eine zentrale Diskussion betrifft die Frage der gesetzlichen Regelung, wieviel Auszubildenden von PA bzw. zentralen PA betreut werden dürfen. Frau Hinrichs vom Landesverwaltungsamt weist darauf hin, dass gesetzlich eine zentrale PA neun Auszubildende pro Woche betreuen darf, dezentrale PAs drei Auszubildende pro Woche betreuen dürfen. Dabei handelt es sich um eine Soll-Vorschrift (Pflegeberufe-Eignungsverordnung, Paragraph 1), das heißt, dass begründete Abweichungen möglich sind (z. B. in bestimmten Gruppensituationen). Die Berechnung orientiere sich daran, dass allen Azubis 10 Prozent Anleitungszeit zustehen (i.d.R. 4 Std. pro Woche), die von PALs geleistet werden müssen. Daneben muss den PA Vor- und Nachbereitungszeit zu Verfügung stehen, die nicht Teil der 10 Prozent PAL-Zeit sind.

Es zeigt sich dank mehrerer Wortmeldungen, dass bei vielen zentralen PA durch die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern pro Woche oft mehr als neun Auszubildene zu betreuen sind. Einige zentrale PA arbeiten in Teilzeit, betreuen aber dennoch neun Auszubildende. Frau Hinrichs stellt klar, dass eine zentrale PA, die keine 40-Std-Woche hat, auch keine neun Auszubildenden pro Woche betreuen kann. Frau Westphal gibt zu bedenken, dass PA natürlich nicht zwingend in Vollzeit arbeiten müssen, aber dass das in Planung einbezogen werden muss, wie viele Azubis im Rahmen der Stelle betreut werden können – oder ob weitere PA benötigt werden.

Es wird der Erfahrungswert geteilt, dass vier zentrale PAs à 35 Stunden gemeinsam die 4 Stunden Anleitungszeit pro Auszubildenden pro Woche schaffen, sodass 10 Prozent Anleitungszeit für alle Auszubildenden sichergestellt werden kann.

Weil die Frage im Raum steht, weist Frau Westphal darauf hin, dass sich für PA ausschließt, Vollzeit in der Pflege zu arbeiten und dennoch Anleitung zu übernehmen. Für mindestens 10 Prozent Anleitungszeit müssen PAs von Pflēgetätigkeiten freigestellt werden (hinzu kommt Vor- und Nachbereitungszeit). Die Freistellung der Praxisanleiter:innen für die Anleitungszeiten sind über den Ausbildungsfonds in Gänze refinanziert. Das Recht der PA auf Freistellung kann und sollte eingefordert werden, steht aber oft dem Problem des Personalmangels gegenüber. Frau Westphal empfiehlt, PA-Zeiten direkt in die Personalplanung miteinbeziehen.

Frau Westphal unterstreicht deutlich, dass die 10 Prozent ein Durchschnittswert sei, dass also nicht in allen Wochen 4 Stunden Anleitung stattfindet, sondern mal 2 und mal 6 Stunden. Weil Auszubildende an den Anleitungstagen auch mal krank sind, empfiehlt sie, einen Puffer einzuplanen für Krankheit, Ausfälle (Laut Gesetz müssen sich aber auch Azubis selbst darum kümmern, ihre PA-Zeit zu erhalten. Das gilt z. B. bei Krankheit.)

Personalmangel – Recht auf Versorgung - Recht auf Anleitung

Im Austausch wird erzählt, dass Versorgungsauftrag speziell im stationären Klinikalltag meist vor dem Ausbildungsauftrag stehe. Frau Westphal kennt die Situation und gibt den PA dennoch mit auf den Weg, sie sollen Druck auf ihren Arbeitgeber machen, denn dieser brauche die PA, ohne die kein Ausbildung stattfinden kann. Verliert eine Einrichtung ihre „Geeignetheit“ als Träger der Ausbildung kann er nicht der eigenen Fachkräftesicherung nachkommen. PAs sollten also deutlich machen, dass

sie gerne PA machen, dafür aber die richtige Organisation und funktionierende Rahmenbedingungen brauchen.

Auch eine Pflegeschule erkundigt sich, wie sie Druck ausüben könne, wenn sie vermehrt bei der Praxisbegleitung erfährt, dass keine Anleitung stattfindet. Frau Westphal weist auch hier darauf hin, dass bei Nichterfüllung der 10%-PA Zeit die gesetzlichen Bestimmungen nicht erfüllt werden. Werden das Ausbildungsziel ggf. nicht erreicht, können Auszubildende nicht zur Prüfung zugelassen werden und dann Schadensersatzforderungen an ihren Träger stellen. Es wird auch Stichprobenkontrollen durch Landesverwaltungsämtern geben, die ggf. Konsequenzen nach sich ziehen könnten. Immer könne mal als Schule an Einrichtungen kommunizieren: „Ihre Einrichtung ist offenbar nicht für Ausbildung geeignet. Ich kann künftig keine Azubis in Ihren Betrieb schicken, wenn die PA nicht sichergestellt wird“. Statt zu drohen lohnt es sich auch deutlich zu machen, welchen Wert gute Anleitung für die Einrichtung hat: Gute PA ist ein wichtiger Faktor der Wertschätzung für die Auszubildenden, der Auszubildende motiviert, auch nach ihrer Ausbildung in einer Einrichtung bleiben.

Was zählt als Anleitungszeit (10 Prozent)?

Es gibt die Frage, ob die Vorbereitungszeit von Azubis (selbstständige Bearbeitung von ALA) auch als Anleitungszeit zähle, also Teil der 10 Prozent sei?

Frau Westphal verweist hinsichtlich dieser Frage auf die Empfehlung des Bundesverbands der Lehrenden in Gesundheits- und Sozialberufen (BLGS), die auch in der Publikation Handlungshilfe für Praxisanleitende aufgeführt ist. (S. 28-29): Anleitungszeit gilt demnach als die Zeit, in der PA im *direkten Kontakt* mit Azubis ist. Selbstorganisiertes Lernen von Azubis, d. h. auch durch die PA gestellte Aufgaben zum selbständigen Einlesen in ein Thema, zählen daher nicht dazu.

Praxisanleitung im ambulanten Bereich

Wie kann PA-Zeit in ambulanter Pflege erfolgen, wie sollte man sie am besten in den Tourenablauf einplanen?

Es gibt den Tipp, pro Woche einen festen Tag einzuplanen, an dem PAs nach ihrer Tour noch Zeit haben, um PA durchzuführen. Alternativ könne ein ganzer Tag pro Woche für PA eingeplant werden, an dem die PA keine Tour fährt, sondern volle 8 Stunden Praxisanleitung macht. Frau Wegner verweist auf die Planungshilfe ambulante Pflege, die speziell für die PA im ambulanten Bereich ALA und organisatorische Tipps zur Verfügung stellt.

Kosten der Ausbildung im ländlichen Raum

Es gibt offene Fragen hinsichtlich der Unterstützung von Ausbildung im ländlichen Raum, wo teilweise Fahrt- und Unterbringungskosten bei den Praxiseinsätzen bei Kooperationspartnern anfallen. Frau Funke (Koordinierungsstelle) stellt klar, dass in Sachsen-Anhalt die Budgets gerade neu verhandelt wurden, nächste Verhandlungen finden erst in 2023 statt. Sie verspricht, das Thema mitzunehmen und zu prüfen, inwiefern auf Landesebene dazu etwas getan werden kann (Oktober: Treffen mit Fachgremium). Frau Hinrichs weist darauf hin, dass in der Aufstellung über die im Rahmen der Vereinbarung von Ausbildungsbudgets zu finanzierenden Tatbestände nach Teil 2 Abschnitt 3 und nach Teil 5 des Pflegeberufgesetzes unter B 1.5 der Anlage 1 PflAFinV folgende Position aufgeführt ist: Kosten der Auszubildenden während der Praxiseinsätze mit Ausnahme der Ausbildungsvergütung (z. B. Fahrtkostenerstattung).

Kompetenzorientierung – was heißt das für die Auszubildenden?

Auch der Paradigmenwechsel kommt zur Sprache, den die Kompetenzorientierung bedeutet und nur die Praxisanleitenden (PA), sondern auch die Auszubildenden betrifft. Auch diese werden innerhalb der generalistischen Ausbildung in die Pflicht genommen, sich um sich selbst und ihre Ausbildung zu kümmern. Frau Westphal sieht das positiv: Dies ermögliche neue Art der (Persönlichkeits-) Entwicklung der Azubis und fördere deren Selbstständigkeit.

Bei konkreten Fragen zu Themen der Finanzierung und rechtlicher Fragen können Sie sich direkt an das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt wenden, das Hauptansprechpartner für alle Träger der praktischen Ausbildung ist. Ihre Ansprechpartner:innen und weiterführende Informationen finden Sie auf der [Website des Landesverwaltungsamts](#).

Die Dienststellen des Landesverwaltungsamts erreichen Sie auch telefonisch unter 0345 / 514-3045 oder 0345 / 514-3337 oder 0345 / 514-3340 (Halle/Magdeburg).

Bei Unterstützungsbedarfen können Sie sich zudem an die [Koordinierungsstelle der Pflegeausbildung](#) des Ministeriums für Arbeit, Soziales Gesundheit und Gleichstellung wenden. Die Beraterin Jasmin Funke erreichen Sie telefonisch unter 0391/ 567-6991 (-6941) oder per E-Mail an pflgeausbildung@ms.sachsen-anhalt.de.

Verabschiedung und Ausblick

Am Ende der Veranstaltung lädt Frau Wegner die Teilnehmenden zu einer weiteren digitalen Netzwerkveranstaltung ein, die im Rahmen des Projekts *Ausbildung in der Pflege stärken* im November 2021 durchgeführt wird:

- „Kooperationsbeziehungen in der Pflegeausbildung: Einander verstehen und die Pflegeausbildung gemeinsam gestalten“. Online-Austausch am 2. November 2021, 14:00 bis 16:00 Uhr.

Außerdem weist sie auf die **Fortbildungsveranstaltung Ausbildungsverbünde** am 23.11.2021 hin, die durch die Koordinierungsstelle angeboten wird. Anmeldung unter: pflgeausbildung@ms.sachsen-anhalt.de.

Die Einladungen zu dieser Veranstaltung wird über den Projektnewsletter versendet, für den Sie sich [hier](#) anmelden können.