

Pflegeausbildung in der Praxis

Handlungshilfe für Praxisanleitende



Inhalt

Vorwort	5
Die generalistische Pflegeausbildung – ein Überblick	6
Rechtliche Vorgaben	6
Praxiseinsätze in der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann	7
Finanzierung	8
Die Rolle der Praxisanleitung in der Ausbildung	9
Kompetenzen anbahnen und einschätzen	9
Menschen pflegen und Auszubildende anleiten	11
Sich selbst fortbilden	11
Ausbildungs- und Anleitungsplanung	12
Der betriebliche Ausbildungsplan	12
Der individuelle Ausbildungsplan	13
Vor, während und nach dem Einsatz: Kommunikation in der Ausbildung	14
Vorbereitung des Teams	14
Zusammenarbeit mit der Pflegeschule	14
Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche: Meilensteine während jedes Einsatzes	14
Organisation der Praxisanleitung	17
Praxisanleitung planen und im Dienstplan kenntlich machen	17
Einzel- und Gruppenanleitungen	17
Peer-to-peer: Austausch und selbstgesteuertes Lernen	18
Praxisanleitung in ambulanten Versorgungsbereichen	18
Geplant und strukturiert anleiten	19
Planung einer strukturierten Anleitung	19
Vorbereitung einer Anleitung	20
Durchführung der Praxisanleitung	21
Dokumentation der Anleitung	22
Reflexion und Evaluation	22
Zusammenspiel von Praxisanleitung und Praxisbegleitung	23
Kompetenzen einschätzen, Leistungen bewerten und prüfen	24
Eine wertschätzende Grundhaltung ausdrücken	24
Ausreichend Übungsmöglichkeiten geben	24
Leistungen kompetenzorientiert einschätzen	24
Noten in der Praxis geben	26
Rolle der Praxisanleitung bei der praktischen Prüfung	26

Dokumentation im Ausbildungsnachweis	27
Praxisanleitung im Sinne der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) – Hinweise für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter im Land Sachsen-Anhalt	28
1. Allgemeine Hinweise	28
2. Als geplante und strukturierte Anleitungszeit wird anerkannt:	28
3. Berücksichtigung weiterer Aufgaben der Praxisanleitenden im Rahmen der Pflegeausbildung	29
4. Qualifizierende Maßnahmen	29
Methoden der Anleitung	30
Methode des lauten Denkens	30
Rollentraining	30
Peer-to-Peer-Anleitung	31
Lerntagebuch	31
Projektmethode	32
Schulung zur Praxisanleitung, Fort- und Weiterbildung	33
Praxisanleitung: formale Voraussetzungen	33
Ausnahmeregelungen während der Covid-19-Pandemie	33
Kosten für Weiterbildungen und Fortbildungen	34
Inhalte der berufspädagogischen Zusatzqualifikationen zur Praxisanleitung	34
Berufspädagogische Fortbildungen für Praxisanleiter:innen	34
Literatur	37
Beispielhafte Arbeits- und Lernaufgaben für alle Versorgungsbereiche und Praxiseinsätze	38
ALA Orientierungseinsatz: »Dokumentation«	39
ALA Orientierungseinsatz: »Kommunikation«	40
ALA Orientierungseinsatz: »Konzept kennenlernen«	41
ALA Orientierungseinsatz: »Körperpflege«	42
ALA Orientierungseinsatz: »Vitalwerte«	43
ALA Pflichteinsatz, 2. Ausbildungsdrittel: »Schmerz«	44
ALA Pflichteinsatz, 1. Ausbildungsdrittel: »Richten von Medikamenten«	45
ALA Pflichteinsatz, 1. Ausbildungsdrittel: »Wundversorgung«	46
ALA Pflichteinsatz: »Psychiatrie«	47
ALA Pflichteinsatz: »Urinausscheidung«	48
ALA Pflichteinsatz: »Pädiatrie«	49
ALA Vertiefungseinsatz: »Endotracheales Absaugen (EA)«	50
ALA Vertiefungseinsatz: »Religiöse Bedürfnisse«	51

Vorwort



Liebe Praxisanleiterinnen, liebe Praxisanleiter, einige von Ihnen haben erst vor kurzem die berufspädagogische Zusatzqualifikation zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter abgeschlossen. Viele andere arbeiten schon seit vielen Jahren als Praxisanleiter:innen und haben nun die Aufgabe, ihre bisherige Praxis der Anleitung an die Anforderungen der generalistischen Pflegeausbildung anzupassen.

Mit dem Pflegeberufegesetz wurde die Grundlage für eine moderne und qualitativ hochwertige Pflegeausbildung gelegt. Durch die Einsätze in allen Versorgungsbereichen der Pflege hat sich der Charakter der Pflegeausbildung verändert und stellt an die Träger der praktischen und der theoretischen Ausbildung neue Anforderungen. Praxisanleitung hat in der Pflegeausbildung schon immer eine zentrale Rolle gespielt – mit der generalistischen Pflegeausbildung ist diese Aufgabe noch wichtiger geworden: Als Praxisanleitende sind Sie stärker als zuvor gefragt – in fachlicher und zeitlicher Hinsicht.

Die vorliegende Handreichung soll Sie bei der Organisation und Gestaltung der Praxisanleitung in vielfältiger Weise unterstützen. Nach einem allgemeinen Überblick zur generalistischen Pflegeausbildung klärt sie über die veränderte Rolle der Praxisanleitung auf und erläutert, was kompetenzorientierte Ausbildung bedeutet. Sie

gibt Hinweise zur Erstellung der Ausbildungspläne sowie Tipps zur betrieblichen Organisation von Praxisanleitung. Sie erfahren, wie Sie geplante und strukturierte Anleitung umsetzen und wie Sie die Zusammenarbeit mit der Pflegeschule optimal gestalten. Weiteres Thema der Handreichung ist die Kommunikation mit Auszubildenden, mit dem Team und der Pflegeschule, die ein wichtiger Bestandteil Ihrer Tätigkeit als Leiter:in ist.

Sie erfahren außerdem, wie Sie im Rahmen von Anleitungen und bei Prüfungen die Kompetenzen Ihrer Auszubildenden einschätzen und bewerten können. Neben Hinweisen zur Dokumentation im Ausbildungsnachweis gibt die Handreichung Ideen für sinnvolle Anleitungsmethoden am Lernort Praxis. Dreizehn beispielhafte Arbeits- und Lernaufgaben (ALA) aus unterschiedlichen Versorgungsbereichen können Sie für Ihre Arbeit verwenden – und als Orientierung nutzen, um eigene ALA für Ihre Einrichtung zu entwickeln.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Leitfaden ein hilfreiches Instrument zur Organisation und Gestaltung der Praxisanleitung an die Hand zu geben und wünschen viel Freude und gutes Gelingen bei der Ausbildung.

*Das Projektteam Kooperationen fördern –
Ausbildung in der Pflege stärken*

Die generalistische Pflegeausbildung – ein Überblick

Rechtliche Vorgaben

Die Ausbildung zur Pflegefachperson wird bundesweit einheitlich über das Pflegeberufegesetz (PflBG) geregelt. Sie ist generalistisch ausgerichtet. Das bedeutet, dass die Ausbildung darauf vorbereitet, Menschen aller Altersgruppen in unterschiedlichen Pflegesituationen (Akut- und Langzeitpflege, ambulant und stationär) professionell zu versorgen.

Nach dem Gesetz ist es Ziel der Ausbildung, dass die Auszubildenden die Kompetenzen erwerben, die sie brauchen, um selbstständig, umfassend und prozessorientiert zu pflegen (§ 5 PflBG). Im Mittelpunkt stehen dabei jene Aufgaben, die laut Gesetz ausschließlich Pflegefachpersonen übernehmen dürfen: die sogenannten vorbehaltenen Tätigkeiten (§ 4 PflBG).

Dazu zählen:

- Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs und Planung der Pflege
- Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses
- Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege

Mit dieser Regelung sollen zu pflegende Menschen geschützt werden. Es soll sichergestellt werden, dass diese anspruchsvollen Aufgaben nur von Menschen ausgeführt werden, die dafür ausgebildet wurden. Das bedeutet aber auch, dass Auszubildende in der Pflege gründlich auf diese Aufgaben vorbereitet werden müssen und Schritt für Schritt lernen, sie verantwortlich zu übernehmen.

Welche Kompetenzen für diese professionelle Pflege nötig sind, wird in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV)¹ beschrieben. In den Anlagen 1 und 2 werden zahlreiche Einzelkompetenzen aufgelistet, die Auszubildende bis zur Zwischenprüfung (Anlage 1) bzw. zur Abschlussprüfung (Anlage 2) erwerben sollen. Wenn man die beiden Anlagen miteinander vergleicht, wird deutlich, dass die Verantwortung, die Auszubildende übernehmen sollen, im Verlauf der Ausbildung immer größer wird. Weitere Ausführungen zu den Kompetenzen finden Sie im Abschnitt „Kompetenzen anbahnen und einschätzen“ ([S. 9](#)).

Die PflAPrV regelt u. a. zudem näheres zur Praxisanleitung und Praxisbegleitung und zur Prüfungsgestaltung. Diese Themen werden in eigenen Abschnitten ([S. 23](#) und [S. 24](#)) aufgegriffen.

Wie die Kompetenzentwicklung im Verlauf der Ausbildung in der Pflegepraxis gefördert werden kann, ist im Rahmenausbildungsplan beschrieben, der von der Fachkommission nach § 53 PflBG entwickelt wurde. Hier werden in verschiedenen Ausbildungsabschnitten zu den Kompetenzschwerpunkten jeweils Aufgabenbereiche beschrieben. Im Verlauf der Ausbildung werden die Aufgaben immer anspruchsvoller und komplexer. Das Land Sachsen-Anhalt verpflichtet die Träger der praktischen Ausbildung dazu, den Rahmenausbildungsplan umzusetzen (§ 1 (3) PflEignVO LSA).

Weitere landesrechtliche Verordnungen des Landes Sachsen-Anhalt finden Sie auf der Website der Koordinierungsstelle der Pflegeausbildung des Ministeriums:

<https://pflege.sachsen-anhalt.de/themen-im-fokus/fachkraeftesicherung/pflegeberufe-und-ausbildung>

¹ Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV), Anlage 1 (Kompetenzen für die Zwischenprüfung nach § 7) und Anlage 2 (Kompetenzen für die staatliche Prüfung nach § 9 zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann), <http://www.pflegeausbildung-generalistisch.de/index.php/PflAPrV#Anlagen> (20.05.2021).

Praxiseinsätze in der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann

In der Ausbildung lernen die Auszubildenden unterschiedliche pflegerische Versorgungsbereiche kennen. Sie werden in der ambulanten Pflege, in der stationären Langzeitpflege und im Krankenhaus eingesetzt.

Folgende Praxiseinsätze finden während der ersten zwei Ausbildungsdritteln statt:

- Orientierungseinsatz 400 Stunden beim Träger der praktischen Ausbildung
- Stationäre Langzeitpflege 400 Stunden – Pflichteinsatz
- Ambulante Pflege 400 Stunden – Pflichteinsatz
- Krankenhaus 400 Stunden – Pflichteinsatz
- Pädiatrischer Einsatz 120 Stunden – Pflichteinsatz

Im letzten Ausbildungsdritteln folgen:

- Psychiatrie 120 Stunden – Pflichteinsatz
- Vertiefungseinsatz 500 Stunden beim Träger der praktischen Ausbildung – Pflichteinsatz
- Weitere Einsätze zur Wahl 160 Stunden – z.B. Hospiz, Pflegeberatungsstelle u. a.

① Bei diesem Beispiel besteht der Ausbildungsvertrag mit einem ambulanten Pflegedienst (Träger der praktischen Ausbildung).

② Die hier angegebene Mindestdauer der einzelnen Praxiseinsätze wird durch die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) festgelegt.

③ Zum Ende des zweiten Ausbildungsjahrs. Die Zwischenprüfung dient der Ermittlung des Ausbildungsstandes. Ein Bestehen ist keine Voraussetzung zur Fortführung der Ausbildung.

Abfolge der Praxiseinsätze in der Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann

① ②



Als Träger der praktischen Ausbildung haben Sie Ihre „eigenen“ Auszubildenden in den ersten beiden Ausbildungsjahren mindestens zweimal in Ihrer Einrichtung: zu Beginn der Ausbildung (Orientierungseinsatz) und während mindestens eines Pflichteinsatzes. Im dritten Ausbildungsjahr absolvieren Ihre Auszubildenden auf jeden Fall den Vertiefungseinsatz bei Ihnen.

Die gesetzliche Regelung zur Eignung von Einrichtungen als Träger der praktischen Ausbildung oder als Kooperationspartner für die Praxiseinsätze finden Sie in der Verordnung:

<https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-PflEignVSTrahmen>

Finanzierung

Die Kosten der Pflegeausbildung werden durch einen Ausgleichsfonds auf Landesebene finanziert. An diesen Ausbildungsfonds müssen alle Pflegeeinrichtungen (Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen) monatliche Umlagebeiträge für die Ausbildung abführen. Auch das Land und die Pflegeversicherung zahlen jährlich in den Fonds ein. Durch das Umlageverfahren wird sichergestellt, dass Einrichtungen, die selbst nicht ausbilden, in gleichem Maße an der Finanzierung der Ausbildung beteiligt sind wie jene Einrichtungen, die sich als Träger der praktischen Ausbildung engagieren. Die Träger der praktischen Ausbildung und die Pflegeschulen erhalten die Kosten der Pflegeausbildung aus diesem Fonds erstattet. Zusätzlich werden den Trägern der praktischen Ausbildung die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen erstattet. Dank dieser Regelung lohnt sich Ausbildung für Ihre Pflegeeinrichtung in doppelter Hinsicht: Sie erhalten als Träger der praktischen Pflegeausbildung finanzielle Mittel aus dem Fonds und Sie betreiben

Fachkräftesicherung, indem Sie Ihre zukünftigen Pflegefachpersonen ausbilden.

Zu den Kosten, die Sie als Träger der praktischen Ausbildung aus dem Fonds erstattet bekommen, zählen auch die Kosten für die Ausbildungsabschnitte, die Ihre Auszubildenden bei weiteren Ausbildungseinrichtungen absolvieren. In den Kooperationsverträgen sollten Sie daher Regelungen für eine eventuelle Erstattung der Kosten der weiteren Einrichtungen durch Sie als Träger der praktischen Ausbildung treffen.

Die Investitionsbank Sachsen-Anhalt wurde vom Land als zuständige Stelle zur Verwaltung und Bewirtschaftung des Ausgleichsfonds bestimmt. Weitere Informationen zur Finanzierung der Pflegeausbildung finden Sie auf der Website der Investitionsbank:

<https://www.ib-sachsen-anhalt.de/pflege/ausgleichsfonds-pflege>

Die Rolle der Praxisanleitung in der Ausbildung

Als Praxisanleiter:in besteht Ihre grundsätzliche Aufgabe darin, die Auszubildenden schrittweise an die beruflichen Aufgaben heranzuführen, die diese als professionell Pflegende erfüllen werden (§ 4 PflAPrV). Das war auch in den bisherigen Ausbildungen in der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege der Fall. Die strukturellen und inhaltlichen Vorgaben der neuen Pflegeausbildung stellen aber auch neue Anforderungen an die Praxisanleitung. Dies soll im Folgenden erläutert werden.

Kompetenzen anbahnen und einschätzen

In der Pflegeausbildung sollen berufliche Handlungskompetenzen angebahnt werden. In den Begleitmaterialien zu den Rahmenplänen beschreibt die Fachkommission, was sie unter dem Begriff Kompetenz versteht.² Demnach sind Kompetenzen an Personen gebunden und hängen vom Kontext ab. Entsprechend seiner Erlebnisse und Erfahrungen entwickelt jeder Mensch individuelle Kompetenzen. Aus diesen entstehen Möglichkeiten, sich in einer bestimmten Art und Weise zu verhalten oder zu handeln – sogenannte Dispositionen. Diese sind als solche nicht sichtbar bzw. wahrnehmbar. Wie die Grafik (Seite 9) zeigt, ist lediglich das konkrete Verhalten einer Person wahrnehmbar. Dieses kann als Ausdruck seiner Kompetenz betrachtet werden – die sogenannte Performanz oder Vollzug einer Handlung.

Allerdings ist das, was sich an der Performanz, im Verhalten einer Person zeigt, nie deren ganze Kompetenz, sondern immer nur ein Ausschnitt. Um kompetent zu handeln, sind Wissen, bestimmte Fertigkeiten, eine bestimmte Haltung, Erfahrung und Motivation nötig. Wissen allein ist also keine Kompetenz – ebenso wenig wie die anderen Elemente. Erst die Verbindung dieser Komponenten führt zur Kompetenz.

Abbildung: Oberflächen- und Tiefenstruktur



Was Auszubildende sagen oder tun, lässt sich beobachten; das, was zu ihrem Handeln führt – die einzelnen Komponenten der Kompetenz – jedoch nicht. Wenn Sie als Praxisanleitende eine:n Auszubildende:n in der Pflege beobachten, schließen sie von dem gezeigten Verhalten dieser:s Auszubildenden auf die zugrundeliegende Kompetenz. Dabei ist Ihre Einschätzung subjektiv. Jemand anderes interpretiert das Handeln vielleicht ganz anders. Von außen lässt sich nicht eindeutig bestimmen, wie kompetent jemand ist. Wenn Sie aber gemeinsam mit den Auszubildenden bestimmte Pflegesituationen reflektieren, dann können Sie ergründen, was zu dem konkreten Handeln geführt hat. Fragen Sie, welches Wissen hilfreich war oder noch gefehlt hat. Erkundigen Sie sich, wie sicher oder unsicher die:der Auszubildende bei der Ausführung bestimmter Fertigkeiten war. Sprechen Sie über die Gedanken und Gefühle, die die:den Auszubildende:n bewegten. Solche Gespräche dienen nicht nur dazu, die Kompetenzen der Auszubildenden einzuschätzen. Sie unterstützen damit die Auszubildenden auch darin, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Als Praxisanleitende haben Sie zudem die Aufgabe, die Anleitungen und Arbeits- und Lernaufgaben kompetenzorientiert zu gestalten. Das bedeutet, dass es auch dabei nie nur darum gehen kann, ein bestimmtes Wissen oder eine bestimmte Technik zu vermitteln. Sondern es geht darum, immer alle Elemente der Kompetenz in den Blick zu nehmen. Wenn Sie die Praxisanleitung an den Vorgaben des Rahmenausbildungsplans ausrichten, stellen Sie sicher, dass Sie alle Kompetenzen der PflAPrV beachten. Außerdem hilft der Rahmenausbildungsplan Ihnen dabei, die Anforderungen an die Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung langsam zu steigern.

Die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden unterstützen Sie außerdem durch Ihr Vorbild. Machen Sie deutlich, welches Wissen hinter Ihrem Handeln steckt, indem Sie Zusammenhänge erklären. Demonstrieren Sie die korrekte Durchführung von bestimmten Fertigkeiten. Erläutern Sie, welche Haltung oder Einstellung Sie haben. Zeigen Sie Ihre Gefühle, auch wenn Sie etwas verunsichert, ärgert oder traurig macht. Legen Sie die Gründe für Ihre Entscheidungen offen, insbesondere wenn Sie zwischen zwei widersprüchlichen Zielen abwägen müssen oder sich in einem Dilemma befinden. So werden Sie zur Modellperson für Ihre Auszubildenden.

Welche Konsequenzen dieses Kompetenzverständnis für die Leistungseinschätzung und Prüfungsgestaltung hat, darum geht es im Abschnitt „Kompetenzen einschätzen, Leistungen bewerten und prüfen“ ([S. 24](#)).

Einen lebendigen Eindruck davon, was Kompetenzen in der Pflegeausbildung bedeuten und welche Komplexität sie entfalten, gibt die Video-Reihe, die auf Initiative des Projekts NEKSA in Zusammenarbeit mit KOPA entstanden ist. Unterstützt durch Expertinnen und Experten aus verschiedenen Settings werden in den kurzen Videos die Kompetenzen der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung in konkretes Handeln übersetzt und im Gespräch miteinander und anhand eines Fallbeispiels ein tieferes Verständnis von den Kompetenzbereichen entwickelt.³

³ Die Videos finden auf dem Youtube-Kanal des KOPA-Projekts: <https://www.youtube.com/channel/UC-ihsUXanJf1TZYJNWeCMGg>.

Menschen pflegen und Auszubildende anleiten

Bislang erfolgte die Ausbildung in der Pflegepraxis oft nebenher im beruflichen Alltag. Auszubildende „liefen mit“, übernahmen mehr oder weniger selbstständig Tätigkeiten und viele Anleitungen erfolgten eher situativ. Auch wenn viele Praxisanleitende sehr gute Ausbildungs- und Anleitungskonzepte erarbeitet haben, konnten sie diese manchmal nicht umsetzen, weil sie oder die Auszubildenden als Pflegekräfte gebraucht wurden.

In den meisten Bundesländern fehlte bislang eine verbindliche Vorgabe, wie und in welchem Umfang die Praxisanleitung erfolgen soll. Das ist nun anders. In jedem Einsatz haben die Auszubildenden Anspruch auf geplante und strukturierte Praxisanleitung im Umfang von mindestens zehn Prozent der Einsatzzeit. Diese Anleitung muss durch eine:n qualifizierte:n Praxisanleiter:in durchgeführt und dokumentiert werden. Die Praxisanleitung wird refinanziert (s. o. „Finanzierung“, [S. 8](#)), das bedeutet, dass der Arbeitgeber Geld dafür bekommt, dass er Praxisanleitende für ihre Aufgabe von anderen Tätigkeiten freistellt.

Die Refinanzierung soll sicherstellen, dass Praxisanleitung nicht nur dann erfolgt, „wenn gerade Zeit ist“. Der Bildungsauftrag der Praxisanleitenden für die Auszubildenden soll genauso ernst genommen werden wie der Versorgungsauftrag für die zu pflegenden Menschen. Dennoch führen Personalmangel und organisatorische Vorgaben in vielen Einrichtungen dazu, dass Praxisanleitende nicht genügend Freiräume für ihre Aufgabe bekommen.

Um dies zu ändern, hilft es, sich selbst vor Augen zu führen, dass nicht nur die Auszubildenden ein Recht auf Anleitung haben, sondern auch Sie ein Recht darauf, Zeit dafür zu bekommen. Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten, wenn Sie zu stark in die pflegerische Versorgung eingebunden werden. Sichern Sie sich Rückhalt und Unterstützung im Team, indem Sie deutlich machen, was Sie tun, wenn Sie nicht pflegen. Welche Aufgaben und Tätigkeiten der Praxisanleitung zugeordnet werden können und entsprechend als Teil der Anleitungszeit zu verstehen sind, haben wir auf den Seiten [S. 28–29](#) zusammengestellt.

Sich selbst fortbilden

Neue Anregungen, hilfreiche Hinweise und Erfahrungsaustausch mit anderen Praxisanleitenden bieten die berufspädagogischen Fortbildungen, an denen Praxisanleiter:innen jährlich im Umfang von 24 Stunden teilnehmen müssen. Dies ist eine gesetzliche Verpflichtung – und für Sie die Möglichkeit, Ihr Wissen und Können regelmäßig zu aktualisieren und Ihr Handeln im kollegialen Austausch zu reflektieren. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen die Teilnahme an den Fortbildungen ermöglichen und nachweisen (mehr dazu auf [S. 33–34](#)).

Ausbildungs- und Anleitungsplanung

Der betriebliche Ausbildungsplan

Nach dem Pflegeberufegesetz haben die Träger der praktischen Ausbildung die Aufgabe, einen Ausbildungsplan zu entwickeln, auf dessen Grundlage die praktische Ausbildung erfolgt. Mit dem Ausbildungsplan wird sichergestellt, dass alle Vorgaben für die zeitliche und inhaltliche Gestaltung der praktischen Ausbildung eingehalten werden können. Die Auszubildenden, denen der Ausbildungsplan zusammen mit dem Ausbildungsvertrag ausgehändigt wird, erhalten einen Überblick, wann und wo welche Einsätze stattfinden. Die Kooperationspartner werden in die Planung einbezogen. In den Einrichtungen übernehmen zumeist Ausbildungskoordinator:innen oder zentrale Praxisanleiter:innen diese Planung. Einige Einrichtungen delegieren diese Aufgabe an die Pflegeschule.

Grundlage der Planung ist der Rahmenausbildungsplan (erstellt durch die Fachkommission nach § 53 PflBG), der Angaben dazu macht, mit welchen Aufgaben die Kompetenzen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten angebahnt werden können.

Der betriebliche Ausbildungsplan legt fest, welche dieser Aufgabenbereiche an welchem Einsatzort und in welchem Zeitraum im Mittelpunkt der praktischen Ausbildung stehen sollen. Es ist hilfreich, sich dazu zunächst mit einer:m Vertreter:in der Schule zusammzusetzen, um das Curriculum der Schule und den betrieblichen Ausbildungsplan aufeinander abzustimmen. Denn es ist Aufgabe der Pflegeschule zu prüfen, ob der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung den Anforderungen des schulischen Curriculums entspricht (§ 10 PflBG). Die grundsätzliche zeitliche Struktur der Ausbildung, d. h. der Ablauf von Unterrichts- und Praxisphasen, wird ohnehin in der Regel von der Schule vorgegeben. Anschließend sollten die Einsatzorte für die einzelnen

Auszubildenden sorgfältig ausgewählt und die Einsatzzeiten dort geplant werden. Dazu müssen Sie als Planende wissen, welche Aufgabenbereiche des Rahmenausbildungsplans in den einzelnen Einsatzbereichen abgedeckt werden können und welche nicht.

Beispiel: Sie planen für Ihre Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr einen Klinikeinsatz auf einer inneren Station. Sie wissen, dass hier die perioperative Pflege, die im Rahmenausbildungsplan als ein Aufgabenbereich für diesen Ausbildungsabschnitt genannt ist, kaum gelernt werden kann. Deshalb planen Sie, die Auszubildende im folgenden Einsatz in einem ambulanten Dienst einzusetzen, der Menschen versorgt, die operiert wurden. Für einen anderen Auszubildenden, der seinen Klinikeinsatz auf einer chirurgischen Station hatte, planen Sie den Einsatz in der ambulanten Pflege bei einem Dienst, der Menschen mit Demenz in einer WG betreut.

Mit der sorgfältigen Auswahl und Abstimmung der Einsatzorte geben Sie den Auszubildenden die Chance, „ihrem Entwicklungsstand gemäß nicht nur mitzuarbeiten und lediglich Teilaufgaben zu übernehmen, sondern schon zum Ende des ersten Ausbildungsdrittels schrittweise Selbstvertrauen und Selbstständigkeit aufzubauen, indem sie (unter Anleitung) Verantwortung für vollständige Pflegeprozesse übernehmen – wie es die Fachkommission empfiehlt.“⁴

Wie ein betrieblicher Ausbildungsplan aufgebaut sein kann, zeigt beispielhaft die Publikation „Die neue Pflegeausbildung gestalten. Eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter“ (Projekt CurAP und Projekt NEKSA (2020), online verfügbar)⁵. Der dort veröffentlichte Ausbildungsplan greift die Empfehlungen der Fachkommission auf und zeigt, wie sich diese mit Blick auf das Profil des Trägers und

⁴ Fachkommission nach § 53 PflBG (2019).

⁵ https://www.eh-berlin.de/fileadmin/Redaktion/2_PDF/FORSCHUNG/Projekt_CurAP/Handreichung_fuer_Praxisanleitende_barrierefreies_PDF_.pdf (10.05.2021), S. 36/37.

seiner kooperierenden Einrichtungen konkretisieren lassen. Wenn Ihre Einrichtung noch nicht alle Kooperationspartner gefunden hat, werden sich die Ausbildungsverläufe möglicherweise erst nach dem Start der Ausbildung festlegen lassen.

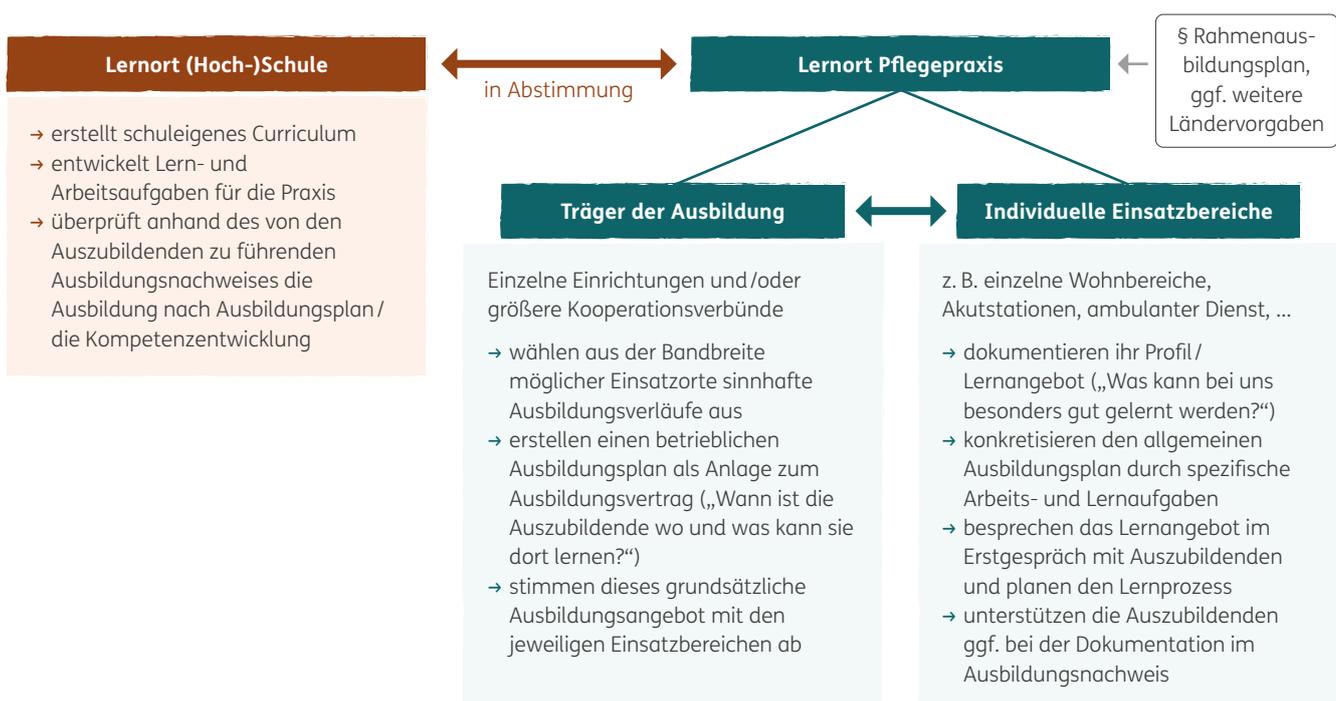
Der individuelle Ausbildungsplan

Da die Auszubildenden verschiedene Einsatzbereiche in unterschiedlicher Reihenfolge kennenlernen, ist bereits der betriebliche Ausbildungsplan in gewisser Weise individuell. Noch individueller auf einzelne Auszubildende und Ihren Bereich abgestimmt wird der Ausbildungsplan, wenn Sie sich das Profil/Lernangebot Ihrer Einrichtung oder Station bewusst machen und dokumentieren („Was kann besonders gut bei uns gelernt werden?“ „Mit welchen Aufgaben lässt sich das

erreichen?“). So können Sie die Aufgabenbereiche des Rahmenausbildungsplans konkretisieren und als Lernangebot den Auszubildenden vorstellen. Im Erstgespräch (siehe [S. 15](#)) können Sie vereinbaren, welche Aufgaben wie und wann umgesetzt werden sollen, und so den Lernprozess gemeinsam gestalten. Im Laufe des Einsatzes sehen Sie, wie sich die:der Auszubildende entwickelt, und stellen fest, in welchen Bereichen mehr oder weniger Anleitung und Unterstützung notwendig sind. Vielleicht gibt es unvorhergesehene Ereignisse, die sich als Lernanlass nutzen lassen, andere geplante Situationen kommen eventuell nicht zustande. So muss der individuelle Ausbildungsplan immer wieder angepasst werden.

Auf der Basis dieses Plans werden die Anleitungen durch Sie als Praxisanleiter:in umgesetzt und von den Auszubildenden in ihrem Ausbildungsnachweis dokumentiert.

Abbildung: Zusammenwirken von (Hoch-)Schule, Ausbildungsträger und Einsatzbereichen bei der Entwicklung des Ausbildungsplans⁶



⁶ Die Grafik wurde folgender Publikation entnommen: Walter, Anja und Bohrer, Annerose: „Die neue Pflegeausbildung gestalten – eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter“ (2020), S. 35.

Vor, während und nach dem Einsatz: Kommunikation in der Ausbildung

Als Praxisanleiter:in gehört Kommunikation auf verschiedenen Ebenen zu Ihren zentralen Aufgaben. Natürlich steht dabei die Beziehung zu den Auszubildenden an erster Stelle. Ein guter Draht zwischen Praxisanleiter:in und Auszubildenden bildet die Basis für einen erfolgreichen Lernprozess. Gute Ausbildung beruht aber auch auf guter Kommunikation mit weiteren Beteiligten: der Pflegeschule und den dort Lehrenden, mit dem Team und den Vorgesetzten.

Vorbereitung des Teams

Grundsätzlich sollte das Pflgeteam ein gemeinsames Grundverständnis zum Stellenwert und zur Qualität von Ausbildung entwickeln und sich mit der Struktur der Ausbildung vertraut machen. Im besten Fall übernimmt das gesamte Team Verantwortung für die Ausbildung und beteiligt sich, indem es z. B. über die Anleitungszeiten durch Praxisanleitende hinaus situative Lernanlässe nutzt und Auszubildende spontan anleitet, sich an Reflexions- und Feedbackgesprächen beteiligt und gemeinsam das Lernangebot weiterentwickelt. Sprechen Sie als Praxisanleiter:in mit Ihren Kolleg:innen darüber, wer welche Aufgaben und Verantwortungsbereiche in Bezug auf die Ausbildung übernimmt. Stimmen Sie dies mit Ihrer:m Vorgesetzten ab.

In der Vorbereitung auf den Einsatz eines:r Auszubildenden informieren Sie das Team über die wichtigsten Eckdaten, wie z. B. Einsatzzeitraum, Ausbildungsstand und Vorerfahrung der Auszubildenden. Besonders, wenn die:der Auszubildende in einem Bereich eingesetzt und angeleitet wird, in dem bisher keine Ausbildung stattgefunden hat, sollten Sie das Team auf den Ablauf und die Erfordernisse der Ausbildung einstimmen. So schaffen Sie gute Bedingungen für einen gelungenen Einsatz.

Zusammenarbeit mit der Pflegeschule

Als Praxisanleiter:in bilden Sie die Schnittstelle zur Pflegeschule. Praxisanleitende und Lehrende sorgen gemeinsam dafür, dass das, was in der Schule und in der Praxis gelernt wird, möglichst gut miteinander verknüpft werden kann. Gemeinsam entwickeln Sie ein Konzept, wie die Leistungen der Auszubildenden in der Pflegepraxis eingeschätzt und benotet werden können (mehr dazu auf [S. 24–26](#)). Die Pflegeschule erstellt die Vorlage für den Ausbildungsnachweis, den die Auszubildenden führen sollen. Viele Schulen ergänzen diese Nachweishefte oder -mappen mit Informationen zu den Unterrichtsinhalten, sodass Sie einen Überblick darüber erhalten können, was in der Schule thematisiert wurde. Sie ermuntern die Auszubildenden, die Nachweise sorgfältig zu führen, und geben Rückmeldung an die Schule, wenn diese Unterlagen formal oder inhaltlich überarbeitet werden sollten. Vielerorts treffen sich Lehrende und Praxisanleitende zu Praxisanleiterkonferenzen. Solche festen Termine sind hilfreich, um in Kontakt zu bleiben, organisatorische Belange zu besprechen und sich zu den Inhalten der Ausbildung auszutauschen. Zudem erleichtert es die Zusammenarbeit, wenn sich die Menschen, die an der Ausbildung beteiligt sind, besser kennenlernen. Dem Zusammenspiel von Praxisanleitung und Praxisbegleitung haben wir einen eigenen Abschnitt gewidmet ([S. 23](#)).

Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche: Meilensteine während jedes Einsatzes

Praxisanleitende und Auszubildende führen in jedem Einsatz miteinander ein Erst-, ein Zwischen- und ein Abschlussgespräch. Nur in sehr kurzen Einsätzen, wie z. B. im pädiatrischen Pflichteinsatz, kann auf das Zwischengespräch ggf. verzichtet werden.

Diese terminierten „Meilensteine“ während des Einsatzzeitraumes schaffen Verbindlichkeit und tragen dazu bei, die Beziehung zu pflegen. Sie dienen auch dazu, Lernfortschritte zu überprüfen, individuelle Lernziele festzulegen und diese, wenn nötig, auf sich wandelnde Lernbedarfe, Lernbedingungen und Lernmöglichkeiten neu auszurichten.⁷

Erstgespräch

Das Erstgespräch, das vor dem Einsatz oder auch am ersten Tag des Einsatzes stattfinden kann, dient dem Aufbau einer ersten Verbindung und Vertrauensbasis zwischen Ihnen als Praxisanleiter:in und dem:der Auszubildenden. Sie lernen die:den Auszubildende:n kennen und erfahren, welche Lernstände und Vorerfahrungen sie:er mitbringt. Nutzen Sie den Ausbildungsnachweis, um gemeinsam zu schauen, welche Aufgaben und Tätigkeitsbereiche die:der Auszubildende bereits übernommen hat, welche Kompetenzen angebahnt oder weiterentwickelt werden sollen oder welche Erfahrungen aufgegriffen und vertieft werden sollen.

Bitten Sie die Auszubildenden, Fragen zu stellen sowie Erwartungen und Wünsche an den Einsatz zu äußern. Viele Auszubildende möchten sich gern aktiv einbringen. Sie haben konkrete Vorstellungen, welche professionellen Kompetenzen sie in diesem Einsatz entwickeln möchten. Andere berichten von früheren Einsätzen und schildern auch negative Erfahrungen. Wenn Sie für Sorgen und Ängste ein offenes Ohr haben, legen Sie eine gute Basis für eine vertrauensvolle Beziehung.

Legen Sie gemeinsam fest, welche inhaltlichen Schwerpunkte der Einsatz haben soll, und wählen Sie geeignete Aufgaben aus. Wenn möglich, legen Sie

auch schon fest, welche Aufgaben im Rahmen von geplanten Anleitungen bearbeitet werden, welche die:der Auszubildende eigenständig bearbeitet und mit welchen sich die:der Auszubildende bei der täglichen Arbeit quasi nebenbei befassen soll.

Erläutern Sie, ob und in welcher Form die Leistungen des:der Auszubildenden während des Einsatzes beurteilt und/oder benotet werden. Machen Sie transparent, nach welchen Kriterien diese Beurteilung erfolgt.

Thematisieren Sie mit dem:der Auszubildenden die Rahmenbedingungen des Einsatzes und der Einrichtung, z. B.

- Standards des Bereichs und Besonderheiten
- Typischer Tagesablauf
- Kleiderordnung
- Arbeitszeiten
- Hinweis auf Datenschutz und Schweigepflicht, Umgang mit Social Media
- Umgang mit internen Dokumentationssystemen

Achten Sie darauf, die:den Auszubildenden im Erstgespräch nicht zu überfordern. Wenn es zu viel wird, können Sie einige Informationen über die ersten Arbeitstage verteilt dosieren. Im Laufe der ersten Woche sollten Sie den Auszubildenden alle wichtigen Akteur:innen, Berufsgruppen und Ansprechpersonen vorstellen. Sorgen Sie dafür, dass sich Auszubildende in Ihrem Bereich wohl und willkommen fühlen.

Bitten Sie die:den Auszubildenden, die wesentlichen Vereinbarungen des Erstgesprächs im Ausbildungsnachweis zu dokumentieren, und greifen Sie im Laufe des Einsatzes immer wieder, spätestens jedoch im Zwischengespräch, darauf zurück.

⁷ Muster und Szenarien für die Gespräche im Rahmen der Ausbildung finden Sie in der Publikation des BIBB Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis (S. 95-97), die online verfügbar ist: <https://www.bibb.de/de/86408.php> (12.05.2021). Stand: 08.06.2021.

Zwischengespräch

Etwa zur Halbzeit eines Einsatzes sollten Sie sich mit der:dem Auszubildenden zu einem Zwischengespräch verabreden. Das Gespräch dient dazu, gemeinsam den bisherigen Verlauf des Einsatzes zu reflektieren und den weiteren Lernprozess zu planen. Erkundigen Sie sich, wie es dem:der Auszubildenden geht und was sie:ihn beschäftigt. Schauen Sie gemeinsam in den Ausbildungsnachweis, welche im Erstgespräch vereinbarten Ziele und Aufgaben bereits erreicht oder bewältigt wurden, was angepasst oder neu vereinbart werden soll.

Folgende Fragen an die:den Auszubildende:n können dabei helfen:

- Wie geht es Ihnen? Was beschäftigt Sie gerade besonders?
- Wie kommen Sie im Arbeitsalltag zurecht? Was läuft gut, was weniger gut?
- Welche Aufgaben haben Sie bereits übernommen? Was haben Sie gelernt? Wie schätzen Sie Ihren Lernstand ein? Wie zufrieden sind Sie damit?
- Was ist für die zweite Hälfte des Einsatzes geplant? Was muss angepasst werden? Was wünschen Sie sich für den weiteren Einsatz?
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich?

Legen Sie gemeinsam fest, wie der weitere Verlauf des Einsatzes aussehen soll und passen Sie ggf. die Planung an.

Das Zwischengespräch dient in erster Linie zur Reflexion des Lernprozesses. Wenn Konflikte oder Probleme mit Auszubildenden auftreten, sollten diese nicht erst im Zwischengespräch, sondern unmittelbar unter Beteiligung der betroffenen Personen besprochen werden. Ebenso sollten

Sie Rückmeldungen zu bestimmten Situationen, Handlungen oder Leistungen spontan und in zeitlicher Nähe geben und nicht auf den Zeitpunkt des Zwischengesprächs verschieben.

Abschlussgespräch

Das Abschlussgespräch wird kurz vor Beendigung des Praxiseinsatzes in einem Bereich geführt. Der:die Praxisanleiter:in und die:der Auszubildende blicken gemeinsam auf den praktischen Einsatz zurück und reflektieren den Verlauf. Am Abschlussgespräch können auch weitere an der Ausbildung beteiligte Personen teilnehmen, z. B. das Fachpersonal oder die Leitung. Stimmen Sie dies vorher mit dem:der Auszubildenden ab, um Überraschungen und Stress zu vermeiden.

Beim Abschlussgespräch werden im Prinzip dieselben Aspekte beleuchtet wie beim Zwischengespräch:

- Reflexion zur Arbeit im Einsatzbereich
- Selbsteinschätzung des:der Auszubildenden
- Bearbeitungsstand der Arbeits- und Lernaufgaben

Während des Einsatzes haben Sie die Leistungen des:der Auszubildenden im Rahmen einer qualifizierten Leistungseinschätzung beurteilt. Sie können das Abschlussgespräch nutzen, um diese zusammenfassend zu erläutern. Erklären Sie, wie die Bewertung zustande kommt und geben Sie dem:der Auszubildenden Gelegenheit, dazu Stellung zu beziehen. Machen Sie deutlich, dass diese Bewertung nicht dazu dienen soll, einen Status festzuschreiben, sondern Entwicklungspotenzial aufzuzeigen.

Hinzu kommt ein Ausblick auf den kommenden Einsatz. Wenn hierzu Absprachen sinnvoll erscheinen, können Sie bereits einen Termin für ein Erstgespräch mit der:dem dort zuständigen Praxisanleiter:in abstimmen.

Organisation der Praxisanleitung



Praxisanleitung bedarf einer guten Organisation und Planung, die durch die Einrichtung und durch Sie als Praxisanleiter:innen erbracht und von allen an der Ausbildung beteiligten Personen unterstützt und respektiert wird. Mit den folgenden praxiserprobten Ideen gelingt es, für die Praxisanleitung die benötigten zeitlichen und räumlichen Ressourcen einzuplanen, damit die Auszubildenden optimale Lernbedingungen haben und Stress und Konflikte vermieden werden.

Praxisanleitung planen und im Dienstplan kenntlich machen

Wenn Anleitungs- und Lernzeiten der Praxisanleitenden und Auszubildenden im Dienstplan für alle erkennbar sind, können die Teammitglieder darauf besser Rücksicht nehmen. Planen Sie Anleitungszeiten und verankern Sie diese in Absprache mit Ihrer Leitung im Dienstplan, sodass Sie und die Auszubildenden von anderen Tätigkeiten freigestellt werden können. Das ist insbesondere dann wichtig, wenn Sie längere Anleitungssequenzen durchführen möchten. Erfahrungsgemäß gelingt es

sonst im Pflegealltag kaum, sich dafür „Zeit freizuschaukeln“. Planen Sie zusätzlich Zeiten für die Auszubildenden ein, in denen diese eigenständig und selbstorganisiert Aufgaben erfüllen können. Planen Sie für sich über die zehn Prozent Anleitungszeit hinaus die notwendige Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Anleitung, sowie für Abstimmungsgespräche mit anderen an der Ausbildung beteiligten Personen ein. Wenn Sie diese Zeiten im Dienstplan kenntlich machen, ist es für alle im Team transparent und kann respektiert werden. Im Abschnitt „Praxisanleitung im Sinne der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) – Hinweise für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter im Land Sachsen-Anhalt“ haben wir für Sie zusammengestellt, welche Tätigkeiten und Aufgaben zu den zehn Prozent Anleitungszeit zählen und welche Aufgaben darüber hinaus von Praxisanleitenden ausgeführt werden müssen ([S. 28/29](#)).

Einzel- und Gruppenanleitungen

Die Praxisanleitung kann in Form von Einzel- und Gruppenanleitungen durchgeführt werden, wobei

sich beide Anleitungsformen im Zusammenspiel gewinnbringend ergänzen lassen. In der Regel ermöglichen Einzelanleitungen einen größeren Lernzuwachs bei den Auszubildenden, weshalb diese überwiegen sollten. An Praxisanleitungstagen kann jedoch die gezielte Durchführung von Gruppenanleitungen sinnvoll sein. Die Anleitung in Kleingruppen eignet sich beispielsweise zur Einführung von neuen und komplexen Pflege Tätigkeiten, welche in der Einzelanleitung weiter vertieft werden können.

Peer-to-peer: Austausch und selbstgesteuertes Lernen

In Anlehnung an die in einigen Einrichtungen regelmäßig stattfindenden Praxisanleitungstreffen ist auch die Durchführung monatlicher Azubi-Treffen denkbar. Damit schaffen Sie einen festen Rahmen für den Austausch zwischen den Auszubildenden unterschiedlicher Ausbildungsjahre und für eine gemeinsame Reflexion über Probleme und Sorgen, sowie auch über positive Erfahrungen des vergangenen Monats.

Einige Einrichtungen richten Ausbildungsbüros und/oder Lernräume mit Übungsmaterialien ein, die die Auszubildenden während ihres Einsatzes mit oder ohne Praxisanleiter:innen aufsuchen können. Hier können sie in Ruhe ihre Aufgaben bearbeiten, Fertigkeiten üben, Gespräche führen oder mit anderen Auszubildenden gemeinsam lernen und üben.

Praxisanleitung in ambulanten Versorgungsbereichen

Die Praxisanleitung in der ambulanten Pflege unterscheidet sich wesentlich von der in der stationären Langzeit- oder Akutpflege. Doch auch in der ambulanten Pflege kann die Praxisanleitung

stunden- oder tageweise erfolgen oder als zeitliche „Mischform“ beides berücksichtigen. Unterschiedliche Lern-, Betreuungs- und Anleitungssituationen können durch eine gezielte Kombination von Tourenbegleitung und Bürozeiten mit Praxisanleitungsphasen geschaffen werden.

Sie als Praxisanleiter:in können eine Tour übernehmen und gemeinsam mit den Auszubildenden die Tätigkeiten der Pflegefachkraft und der Pflegehilfskraft ausführen. Unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes können Tätigkeiten beobachtet, angeleitet oder durch die Auszubildenden selbstständig ausgeführt werden. Die Fahrtzeit zwischen den einzelnen Klient:innen kann für Vor- und Nachbesprechungen genutzt werden. Im Anschluss an die Tour werden die Pflegesituationen gemeinsam mit den Auszubildenden ausgewertet und reflektiert oder im Rahmen von Arbeits- und Lernaufgaben nachbereitet. Nutzen Sie dafür das Büro oder einen ruhigen Ort: Die Praxisanleitung findet nicht nur im Rahmen einer Tour / bei Klientenbesuchen statt, sondern auch im Büro. Das Büro sollte von Auszubildenden auch genutzt werden, um Arbeits- und Lernaufgaben zu bearbeiten, welche Sie als Praxisanleiter:in anschließend auswerten und gemeinsam mit Ihren Auszubildenden reflektieren. Während solcher Bürozeiten sind auch gezielte Anleitungen z. B. zur Pflegedokumentation und Qualitätssicherung, zu Leistungskomplexen oder anderen Besonderheiten der ambulanten Pflege denkbar.

An Praxisanleitungstagen kann die Arbeit im Büro mit der Pflege vor Ort kombiniert werden, indem Sie eine pflegebedürftige Person in den Fokus eines ganzen Tages stellen. Gemeinsam mit den Auszubildenden wird die Pflegeanamnese erhoben, die Pflege geplant und evaluiert. Unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes werden Interventionen angeleitet und eingeübt und Einzelsituationen reflektiert.

Geplant und strukturiert anleiten



Im Pflegeberufegesetz ist vorgeschrieben, dass bei jedem Praxiseinsatz die:der Auszubildende im Umfang von zehn Prozent der Einsatzzeit „geplant und strukturiert“ angeleitet werden soll, um den Auszubildenden zu ermöglichen, die im Ausbildungsplan festgelegten Kompetenzen zu entwickeln.

Geplante und strukturierte Praxisanleitung unterscheidet sich vom situativen Lernen im alltäglichen Ausbildungsalltag in der Praxis. Sie findet nicht nebenbei statt, sondern wird gezielt vorbereitet. Damit dies gelingt, muss Ihre Pflegeeinrichtung bzw. das Krankenhaus für angemessene Rahmenbedingungen sorgen.

Planung einer strukturierten Anleitung

Was die:der Auszubildende im Rahmen des Einsatzes lernen soll, gibt der Ausbildungsplan vor. Nehmen Sie außerdem den individuellen Ausbildungsfortschritt und das Einsatzgebiet in den Blick und entscheiden Sie sich für ein Thema für die Anleitung. Nun beginnt die Vorbereitung der konkreten Anleitungssequenz. Beteiligen Sie Ihre Auszubildenden schon bei der Planung der einzelnen Schritte. Klären Sie mit den Auszubildenden im Vorfeld, ob die in der Situation gezeigte Leistung bewertet werden soll oder nicht. Machen Sie deutlich, worin sich eine Anleitungssituation von einer Prüfungssituation unterscheidet (siehe [S. 24–26](#)).



Vorbereitung einer Anleitung

1



2



3



4



5

Festlegung des Ziels der Anleitung

- Welche Kompetenzen sollen mit der Anleitung angebahnt werden?
- Welcher Aufgabenbereich des Rahmenausbildungsplans wird damit umgesetzt?

Abstimmung auf die:den Auszubildenden

- Welche Ziele hat die:der Auszubildende? Was genau möchte / soll sie:er lernen?
- Welche Lernvoraussetzungen bringt sie:er mit? Welche Hindernisse bestehen ggf.?
- Welche Fragen gibt es? Welche Unterstützung ist zur Vorbereitung auf die Situation nötig?

Auswahl und Vorbereitung der Anleitungssituation

- Welche Situationen sind geeignet? Was genau soll in der Situation geschehen?
- Welche Personen sind neben der:dem Auszubildenden und der:dem Praxisanleiter:in noch beteiligt? Wer muss vorher informiert werden? Wessen Einverständnis muss eingeholt werden?
- Welche Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt werden, z. B. Zeit, Raum?
- Welche Informationen werden benötigt?
- Was muss vorbereitet werden? Welche Materialien bzw. Medien werden gebraucht?

Planung der Durchführung

- Wie soll der Ablauf aussehen?
- Wer übernimmt welche Aufgaben?
- Welche Eventualitäten könnten eintreten? Wie könnte möglicherweise damit umgegangen werden?
- Womit wird die Anleitung beendet?

Planung der Auswertung / Reflexion

- Erfolgt eine Bewertung oder Benotung? Wenn ja, nach welchen Kriterien? Wie werden diese Kriterien für die Auszubildenden transparent gemacht? Wie wird die Einschätzung dokumentiert?
- In welchem Rahmen soll die Situation besprochen werden (Zeit, Raum)?

Durchführung der Praxisanleitung

Die Durchführung der Anleitungssequenz bildet den Kern jeder Anleitung. Dabei ist es wichtig zu unterscheiden, ob pflegerische Einzelhandlungen oder die Bewältigung einer komplexen pflegerischen Situation im Mittelpunkt der Anleitung stehen.

Anleitung zu pflegerischen Einzelhandlungen

Einzelhandlungen sind abgegrenzte pflegerische Tätigkeiten, die aus einem Handlungsablauf herausgenommen werden können, wie z. B. Betten richten, ein Informationsgespräch führen, eine Injektion vorbereiten, einen Menschen duschen. Gerade in den ersten beiden Ausbildungsjahren ist es sinnvoll, bestimmte Einzelhandlungen genauer zu betrachten und zu üben. Dabei können komplexe und weniger komplexe Handlungen unterschieden werden. So ist beispielsweise das Richten einer Infusion weniger komplex als die Durchführung einer Körperpflege. Denn dabei gelten relativ klare Regeln, die kaum Entscheidungen nötig machen. Andere Personen sind selten beteiligt, sodass keine Aushandlungsprozesse gestaltet werden müssen. Die Handlung ist in allen Schritten planbar. Dagegen ist die Durchführung einer Körperpflege viel komplexer. Neben der „Technik“ des Waschens wird hier verbal und nonverbal kommuniziert. Die Bedürfnisse des zu pflegenden Menschen werden erfasst und das pflegerische Handeln wird darauf abgestimmt und ausgehandelt. Das Geschehen ist nicht komplett vorhersehbar und planbar.

Entsprechend sollte die Durchführung der Anleitung gestaltet werden. Checklisten können Auszubildende dabei unterstützen, bestimmte Fertigkeiten einzuüben. Komplexere Einzelhandlungen sollten immer reflektiert werden. Wenn die Situation es zulässt, ist es sinnvoll, ggf. bereits während der Handlung innezuhalten und zu überlegen: Was geschieht hier gerade? Welche Handlungsalternativen gibt es? Fordern Sie als

Praxisanleitende Ihre Auszubildenden zu diesem Innehalten auf.

Anleitung zur Bewältigung komplexer Situationen

Auszubildende in der Pflege lernen, Einzelhandlungen miteinander zu verbinden, aufeinander abzustimmen und anzupassen. Sie lernen, Prioritäten zu setzen und Entscheidungen zu treffen. Dieses Lernen unterstützen Sie, wenn Sie gemeinsam mit Auszubildenden komplexe Situationen bewältigen und einen Menschen oder eine Gruppe zu pflegenden Menschen umfassend pflegen. Wenn Sie beispielsweise morgens einen zu pflegenden Menschen wecken, den Transfer aus dem Bett gestalten, zur Toilette begleiten, am Waschbecken bei der Körperpflege unterstützen, prophylaktische Maßnahmen integrieren usw., stehen nicht nur die einzelnen Handlungen im Mittelpunkt, sondern ihre Einbettung in den gesamten Ablauf. Dieser Ablauf lässt sich nicht genau planen. Der Umgang mit unvorhersehbaren Ereignissen wird zum Lernanlass.

Als Praxisanleitende haben Sie dabei die Aufgabe, das Aufmerksam-Sein der Auszubildenden zu fördern, indem Sie nachfragen, was Ihre Auszubildenden wahrnehmen und Ihre eigenen Beobachtungen teilen. Sie geben Sicherheit, indem Sie Ihre Unterstützung anbieten und Unsicherheiten der Auszubildenden ernst nehmen und zulassen. Die Auszubildenden lernen an Ihrem Modell, wie komplexe Pflegesituationen gestaltet werden können. Im Reflexionsgespräch können Sie bestimmte Aspekte vertiefen. Hier können Sie auch vereinbaren, wenn im Anschluss Einzelhandlungen geübt werden sollen, und entsprechende Aufgaben auswählen.

Dokumentation der Anleitung

Während der Durchführung einer Anleitung kann es sinnvoll sein, sich Notizen zu machen, um im Reflexionsgespräch darauf Bezug nehmen zu können. Viele Auszubildende sind jedoch verunsichert, wenn ihr Handeln beobachtet und protokolliert wird. Klären Sie deshalb im Vorfeld, wozu Ihre Aufzeichnungen dienen. Machen Sie deutlich, dass Sie nicht nur „Fehler“ dokumentieren, sondern auch Beobachtungen und Gedanken festhalten, die Sie im Anschluss ansprechen wollen. Insbesondere wenn die Bewältigung einer komplexen Situation im Mittelpunkt der Anleitung steht, sollten Sie den Auszubildenden zwischendurch Zeit geben, um ebenfalls wichtige Dinge festzuhalten. So gehen wichtige Fragen und Gedanken nicht verloren. Wenn mit der Anleitung eine Bewertung verbunden wird, hilft ein Anleitungsprotokoll⁸ dabei, den Ablauf festzuhalten und im Anschluss die Bewertung nach bestimmten Kriterien transparent zu machen (siehe „Kriterien transparent machen“, S. 25). Stimmen Sie mit der Pflegeschule ab, welche Dokumente für die Erstellung der praktischen Jahresnoten nötig sind.

Reflexion und Evaluation

Das Nachgespräch dient dem Festhalten der noch frischen Eindrücke sowie der Reflexion der Lern- bzw. Anleitungssituation. Diese Auswertung sollte in einer ungestörten Umgebung unter vier Augen und in zeitlicher Nähe zur Anleitungssituation stattfinden. Nehmen Sie sich Zeit für dieses Gespräch, aber ziehen Sie es nicht in die Länge. In der Regel reichen 15 Minuten.

Im Gespräch geben Sie sich gegenseitig Rückmeldung, wie Sie die Anleitung empfunden

haben, welche Gedanken und Gefühle Sie bewegen und welche Fragen aufgetreten sind. Achten Sie darauf, dass Ihr Feedback aufbauend und wertschätzend, sachlich klar und konkret, angemessen und ehrlich ist. Nehmen Sie die Rückmeldung der Auszubildenden ernst und überlegen Sie gemeinsam, welche Konsequenzen Sie ziehen wollen.

In der Reflexion können Sie verschiedene Schwerpunkte setzen. Sie können beispielsweise die pflegerische Situation gemeinsam analysieren und die Situationsmerkmale genauer betrachten: Was war der Handlungsanlass? Welche Personen waren beteiligt? Wie haben diese die Situation vermutlich erlebt, gedeutet und verarbeitet? In welchem Kontext fand die Situation statt und wie wurde sie dadurch beeinflusst? Welche Handlungen wurden wie vollzogen?

Ebenso können Sie die einzelnen Schritte des Pflegeprozesses reflektieren: Welcher Pflegebedarf bestand? Welches Ziel wurde wie ausgehandelt? Warum wurden welche Maßnahmen ausgewählt? Wie wurden sie durchgeführt? Mit welchem Ergebnis?

Schließlich kann der Lernprozess reflektiert werden: Welche Kompetenzen standen im Mittelpunkt der Anleitung? Auf welche Erfahrungen, welches Wissen, welche Fertigkeiten konnte die:der Auszubildende zurückgreifen? Welche Fragen, Irritationen, Unsicherheiten traten auf? Welche Unterstützung ist weiter nötig?

Setzen Sie Schwerpunkte. Es ist sinnvoller, bestimmte Aspekte gründlich zu besprechen, als eine Vielzahl nur oberflächlich anzureißen.

⁸ Ein solches Protokoll finden Sie in der „Vorlage für die geplante und strukturierte Praxisanleitung“ des BIBB: https://www.bibb.de/dokumente/doc/Lernort_Praxis_Vorlage-Praxisanleitung.docx (25.05.2021).

Zusammenspiel von Praxisanleitung und Praxisbegleitung

Gemeinsam mit den Lehrenden der kooperierenden Pflegeschule bilden Sie ein optimales pädagogisches Team mit pflegepädagogischer und pflegepraktischer Expertise. Eine enge Zusammenarbeit von Lehrenden der Pflegeschule und Praxisanleitenden hilft dabei, das Lernen an den verschiedenen Lernorten zu verknüpfen, und kommt der Qualität der Ausbildung zugute. Während aller Einsätze (Orientierungs-, Vertiefungs- und Pflichteinsatz) ist jeweils eine Praxisbegleitung pro Auszubildenden:r gesetzlich vorgeschrieben. Praxisbegleitung erfolgt durch Lehrkräfte der Pflegeschule. Die Lehrkraft übernimmt die fachliche Beurteilung und Betreuung im jeweiligen Einsatz des:r Auszubildenden und unterstützt Sie als Praxisanleiter:in bei unterschiedlichen Aspekten der praktischen Ausbildung, z. B. bei der Kompetenzeinschätzung, der Bewertung von praktischen Leistungen oder in Gesprächen. Wenn Lehrende der Pflegeschule zur Praxisbegleitung in der Einrichtung sind, nutzen Sie die Gelegenheit, um gemeinsam den individuellen Lernstand der Auszubildenden zu besprechen und zu überlegen, wie sich Inhalte des theoretischen und praktischen Unterrichts mit dem Lernen in der Praxis verknüpfen lassen.

Auch zu den Besuchen der Praxisbegleitung gibt es vom BIBB im „Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis“ eine hilfreiche Vorlage zur Dokumentation der Praxisbegleitung.⁹

Grundsätzlich gilt:

- Sorgen Sie für einen regelmäßigen Austausch zwischen Schule und Praxis! Setzen Sie sich feste Termine! Suchen Sie sich feste Ansprechpartner:innen in der Schule und der Praxis!
- Schaffen Sie Transparenz! Praxisanleiter:innen sollten einen Einblick in die theoretische Ausbildung bekommen, umgekehrt müssen Lehrkräfte wissen, was und mit welchen Methoden in der Praxis ausgebildet wird.
- Weil Sie gemeinsam die praktische Prüfung gestalten und verantworten sowie eine gemeinsame Bewertung vornehmen müssen, sollten Sie sich miteinander über Ihr Pflegeverständnis, Ihr pädagogisches Verständnis und andere handlungsleitende Auffassungen und Haltungen austauschen.
- Als Praxisanleiter:in können Sie Lehrkräfte unterstützen. Es ist denkbar, dass Sie gemeinsam praktischen Unterricht gestalten, um die Theorie-Praxis-Verknüpfung zu verbessern und um auf Konfliktfelder einzugehen, welche die verschiedenen Lernorte betreffen.
- Arbeiten Sie an einem gemeinsamen Ausbildungskonzept! Nicht nur die Schule muss ein schulinternes Curriculum vorweisen, sondern es soll auch ein Praxiscurriculum erarbeitet werden. Setzen Sie die Inhalte der Einsätze und Unterrichtseinheiten in Beziehung.

⁹ Zu finden unter: <https://www.bibb.de/de/117108.php> (12.05.2021), S. 28.

Kompetenzen einschätzen, Leistungen bewerten und prüfen



Eine wertschätzende Grundhaltung ausdrücken

Als Praxisanleiter:in haben Sie die Aufgabe, die Kompetenzen Ihrer Auszubildenden kontinuierlich einzuschätzen. Dazu gehört, dass Sie beurteilen, was die Auszubildenden schon können und was (noch) nicht. Um zu lernen, benötigen die Auszubildenden ein Lernklima, in dem es erlaubt ist, an Grenzen zu stoßen, unsicher zu sein und Fehler zu machen. Wenn Auszubildende sich – mit Ihrer Hilfe – ihre Stärken, aber auch ihre Defizite bewusst machen, können sie sich weiterentwickeln. Machen Sie deutlich, dass Sie mit Ihrer Beurteilung den Lernprozess fördern möchten. Geben Sie eine ehrliche Rückmeldung und schonen Sie Ihre Auszubildenden nicht, aber sorgen Sie für eine freundliche, wertschätzende Atmosphäre. Zeigen Sie nicht nur auf, was noch verbessert werden sollte, sondern richten Sie Ihr Augenmerk besonders auf Entwicklungsfortschritte und Stärken. Akzeptieren Sie Ihre Auszubildenden als Personen, so wie sie sind, und versuchen Sie nicht, Sie umzuerziehen, sondern das Beste aus Ihnen herauszuholen.

Ausreichend Übungsmöglichkeiten geben

Es kann nur das geprüft werden, was vorher geübt wurde. Lassen Sie den Auszubildenden Zeit, bestimmte Tätigkeiten zu üben, Pflegesituationen kennenzulernen und verschiedene Lösungswege auszuprobieren, bevor Sie die Leistung bewerten. Trennen Sie Anleitungssituationen deutlich von Prüfungssituationen. Kündigen Sie die Überprüfung rechtzeitig an, sodass sich die Auszubildenden vorbereiten können.

Leistungen kompetenzorientiert einschätzen

Wir haben im Abschnitt „Kompetenzen anbahnen und einschätzen“ ([S. 9](#)) erläutert, dass sich Kompetenzen nicht direkt beobachten lassen. Wenn Sie Kompetenzen einschätzen, schließen Sie von dem Verhalten, das Sie beobachtet haben, auf die zugrundeliegenden Komponenten der Kompetenz. Das hat Folgen für die Gestaltung von Prüfungssituationen.

Prüfungssituationen auswählen

Wenn Sie die Leistung in einem bestimmten Kompetenzbereich überprüfen möchten, sollten Sie Ihre:n Auszubildende:n eine Situation bewältigen lassen, in der diese Kompetenz besonders gut sichtbar wird.

Beispiel: Im Mittelpunkt der Leistungseinschätzung soll folgende Kompetenz stehen: „Die Auszubildenden beziehen Angehörige in ihre Pflege von Menschen aller Altersstufen ein.“ (Kompetenz I 2.d, Anlage 1, PflAPrV). Dazu suchen Sie eine passende Situation aus, z. B. könnte die:der Auszubildende

- ein Informationsgespräch mit einem zu pflegenden Menschen und seinen Angehörigen führen
- einem Vater zeigen, wie er sein neugeborenes Kind wickeln kann oder
- einer Angehörigen den Umgang mit einem Trinkprotokoll erklären.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, dass Sie beobachten, wie Auszubildende eine Situation bewältigen, ohne vorher festzulegen, welche Kompetenzen Sie genau einschätzen wollen. Dabei lassen Sie zu, dass im Mittelpunkt der Beurteilung mitunter ganz andere Kompetenzen stehen, als im Vorfeld angenommen.

Beispiel: Die:Der Auszubildende soll eine bettlägerige Person bei der morgendlichen Körperpflege unterstützen. Gleich zu Beginn der Handlung stellt sich jedoch heraus, dass die zu pflegende Person starke Schmerzen hat. Statt die Person zu waschen, erfasst die:der Auszubildende die Schmerzen, führt ein einfühlsames Gespräch, handelt Maßnahmen aus, die die Schmerzen lindern usw. und verschiebt die Körperpflege auf einen späteren Zeitpunkt.

Erwartet haben Sie vielleicht, dass Sie beobachten können, wie die körpernahe Unterstützung prozesshaft gestaltet wird. Stattdessen können Sie nun z. B. beurteilen, wie die:der Auszubildende mit einem Assessmentinstrument umgeht oder ein Pflegeziel aushandelt.

Berücksichtigen Sie den jeweiligen Ausbildungs- oder Entwicklungsstand der:des Auszubildenden und wählen Sie entsprechend Situationen aus, die voraussichtlich mehr oder weniger stabil, einfacher oder komplexer sind. Welche situativen Anforderungen Sie den Auszubildenden im ersten, zweiten oder dritten Ausbildungsjahr zutrauen können, ist in der Einführung zu den Rahmenplänen der Fachkommission nach § 53 aufgelistet.¹⁰

Kriterien transparent machen

Wenn Sie die gezeigte Leistung beurteilen wollen, sollten Sie sich bewusst machen, welche Kriterien Sie anlegen. Was ist für Sie beispielsweise eine „gute“ Körperpflege? Woran erkennen Sie, dass Auszubildende aufmerksam sind? Welche unterschiedlichen Erwartungen stellen Sie an Auszubildende im ersten, zweiten oder dritten Ausbildungsjahr in Bezug auf bestimmte Tätigkeiten? In der Prüfungssituation deuten Sie, wie die Auszubildenden diese Kriterien erfüllen. Dabei kann Ihre Deutung anders aussehen als die einer anderen Pflegeperson oder einer Lehrenden aus der Schule. Sie schätzen beide die Situation auf der Grundlage Ihrer eigenen Haltung, Ihrer Emotionen und Ihrer Kenntnisse ein und betrachten dabei die:den Auszubildenden, den zu pflegenden Menschen, die Pflegehandlung, die Rahmenbedingungen usw.. Ihre Deutung ist somit nie objektiv, die Beurteilung muss mit den anderen Prüfenden ausgehandelt werden. Dabei geht es nicht darum, die anderen von der eigenen Sicht zu überzeugen, sondern darum, die Perspektiven zu verschränken und verschiedene Deutungen zuzulassen.

¹⁰ Fachkommission nach § 53 (2019), S. 12.

Machen Sie Auszubildenden und anderen Prüfenden transparent, nach welchen Kriterien Sie eine Leistung beurteilen. Fragen Sie, wie andere Beteiligte eine Situation einschätzen. Trauen Sie der eigenen Wahrnehmung. Erkennen Sie an, wenn Auszubildende gute Lösungen finden, die anders aussehen als Ihre eigenen. Scheuen Sie sich nicht davor, auf Fehler oder Verbesserungspotenzial hinzuweisen.

Noten in der Praxis geben

Zum Ende eines jeden Ausbildungsjahres erhalten die Auszubildenden ein Zeugnis, auf dem auch eine Note für die Leistungen in der Pflegepraxis steht. Die Pflegeschule hat die Aufgabe, diese Note im Einvernehmen mit dem Träger der praktischen Ausbildung festzulegen. Dabei sollen die Leistungseinschätzungen berücksichtigt werden, die in jedem Einsatz vorgenommen werden (§ 6 PflAPrV). Grundsätzlich kann die Praxisnote aus unterschiedlichen Bestandteilen zusammengesetzt werden, wie beispielsweise:

- bewertete Arbeits- und Lernaufgaben
- bewertete pflegerische Einzelhandlungen
- bewertete Bewältigung komplexer Handlungssituationen
- bewertete Praxisbegleitungen
- situationsübergreifende Einschätzungen, wie z. B. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Engagement

Die Bestandteile können unterschiedlich gewichtet werden. In der Regel erstellt die Pflegeschule dafür ein Konzept und entwickelt entsprechende Beurteilungsbögen. Da aber Praxisanleiter:innen Einzelnoten geben und mit den unterschiedlichen

Dokumenten arbeiten, sollten sie sich in die (Weiter-)Entwicklung einbringen.

Rolle der Praxisanleitung bei der praktischen Prüfung

Die praktische Abschlussprüfung wird von zwei Fachprüfer:innen abgenommen, von denen eine:r ein:e Praxisanleiter:in sein muss. Beide Fachprüfer:innen sind gleichrangig. Sie nehmen beide alle Teile der praktischen Prüfung ab und geben beide Noten. Für viele Praxisanleiter:innen bedeutet das einen Rollenwechsel. Als Anleitende sind sie Lernbegleiter:innen, denen sich die Auszubildenden oftmals mit ihren Fragen, Unsicherheiten und Ängsten anvertrauen. Als Prüfer:innen müssen sie die Leistung beurteilen und klar benennen, wenn Auszubildende den Anforderungen nicht gewachsen sind. Reflektieren Sie, was es für Sie bedeutet, Prüfungen abzunehmen. Gestalten Sie eine professionelle Beziehung zu den Auszubildenden, die Lernbegleitung und Leistungsbewertung verbindet. Nehmen Sie den gesellschaftlichen Auftrag ernst, von Absolvent:innen ein den professionellen Standards entsprechendes Handeln einzufordern.

Derzeit wird in den Bundesländern daran gearbeitet, die Einzelheiten zur Gestaltung der praktischen Prüfung zu regeln. Diskutiert werden u. a. Prüfungsprotokolle, die die Kompetenzen der PflAPrV abbilden und bei der Einschätzung unterstützen. Ein Beispiel für ein solches Protokoll finden Sie in der Handreichung „Die neue Pflegeausbildung gestalten“.¹¹ Erkundigen Sie sich, welche Protokolle oder Instrumente in Ihrer Einrichtung zum Einsatz kommen sollen. Üben Sie den Umgang damit, indem Sie sie beispielsweise zur Leistungseinschätzung in komplexen Pflegesituationen einsetzen. Tauschen Sie sich über Ihre Erfahrungen damit mit anderen Praxisanleiter:innen und Lehrer:innen der Schule aus.

¹¹ Walter/Bohrer (2020), S. 64 ff.

Dokumentation im Ausbildungsnachweis

Der Ausbildungsnachweis, in einigen Einrichtungen und Schulen auch als Praxismappe oder Praxisheft bezeichnet, ist nach neuem Pflegeberufegesetz von den Auszubildenden selbst zu führen und vor der Abschlussprüfung vorzulegen (Voraussetzung für die Zulassung zur abschließenden staatlichen Prüfung). Der Ausbildungsnachweis dient dazu, den Verlauf und den Fortschritt der Ausbildung sowie die getroffenen Vereinbarungen für alle Beteiligten – Auszubildende, Lehrende und Praxisanleitende – sichtbar und nachvollziehbar zu machen. Er kann zudem zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung sowie über die individuelle Kompetenzentwicklung der Auszubildenden genutzt werden.

Als Praxisanleitende unterstützen Sie die Auszubildenden beim Führen des Ausbildungsnachweises (Sind alle wichtigen Informationen enthalten und unterschrieben? Wird er kontinuierlich geführt?). Nicht nur Sie, auch die Lehrkräfte sollten sich regelmäßig den Ausbildungsnachweis zeigen lassen, um gemeinsam mit den Auszubildenden über den Lernstand zu sprechen und die weitere Kompetenzentwicklung zu planen.

Für die konkrete Gestaltung des Nachweises sind die Pflegeschulen zuständig. Als Praxisanleiter:in bestätigen Sie mit Ihrer Unterschrift den Zeitpunkt, die Dauer und den Inhalt insbesondere der Anleitungssequenzen, der Arbeits- und Lernaufgaben sowie der Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche. Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden bei Bedarf bei der Formulierung der Stichpunkte in den einzelnen Dokumenten, bevor Sie sie gegenzeichnen.



Im „Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis“ empfiehlt das BIBB, welche Unterlagen enthalten sein sollten¹²:

1. Übersicht der Praxiseinsätze
2. Einsätze in den ersten beiden Dritteln der Ausbildung
3. Fortsetzung der generalistischen Ausbildung (oder Ausbildung zur/zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in oder Ausbildung zur/zum Altenpfleger/-in)
4. Einsatznachweis
5. Erstgespräch
6. Zwischengespräch
7. Abschlussgespräch
8. Arbeits- und Lernaufgaben
9. Praxisanleitung
10. Praxisbegleitung
11. Zwischenprüfung
12. Nachtdienste
13. Pflegeschule

¹² vgl. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Musterentwurf-Ausbildungsnachweis.pdf> (08.04.2021).

Praxisanleitung im Sinne der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) – Hinweise für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter im Land Sachsen-Anhalt

Die folgende Darstellung¹³ soll Ihnen als Praxisanleiter:in eine Orientierung geben, welche Aufgaben und Tätigkeiten einer Praxisanleitung zugeordnet werden können. Wichtig: Es geht dabei keinesfalls um einzelne Aktivitäten, sondern um die in ihrer Gesamtheit in ein pädagogisches Konzept eingebetteten Aufgaben bei der praktischen Ausbildung von Pflegefachpersonen.

1. Allgemeine Hinweise

An der Pflegeausbildung von Auszubildenden beteiligen sich alle Mitarbeiter:innen einer Einrichtung.

Die vom Gesetzgeber lt. § 4 Abs.1 PflAPrV vorgesehene geplante und strukturierte Anleitung im Umfang von mindestens zehn Prozent jedes praktischen Ausbildungseinsatzes darf nur durch Praxisanleitende erbracht werden.

Mindestens die gesetzliche Untergrenze von zehn Prozent Praxisanleitung sollten im Rahmen von konkreten Anleitungsplanungen schon bei der Erstellung des Dienstplanes berücksichtigt werden. Ein mögliches Ausfallen der praxisanleitenden Person sollte einberechnet werden. Eine Ein:e Praxisanleiter:in pro Station/Bereich statistisch auszuweisen, reicht nicht aus, denn die geplante und strukturierte Anleitung muss in jedem Fall gewährleistet sein.

Da Praxisanleitung immer sehr individuell abläuft, können die erforderlichen Zeiten für einzelne Anleitungssequenzen unterschiedlich lang sein.

Die strukturierte Praxisanleitung und das interdisziplinäre Lernen im Ausbildungsalltag sichern die kompetente Versorgung der zu Pflegenden.

2. Als geplante und strukturierte Anleitungszeit wird anerkannt:

2.1 Gespräche führen

- Erst- bzw. Eintrittsgespräch
- Zwischengespräch: Verknüpfung der Zusammenhänge, Rückmeldung über die persönliche Entwicklung im Berufsfeld; Lerncoaching
- Evaluations- und Endgespräch mit der/dem Auszubildenden
- Angeleitete Reflexions- und Fallbesprechungen

2.2 Anleitungen durchführen (mit Präsenz der Praxisanleitenden)

- Thematische Vor- und Nachbereitungsgespräche mit Auszubildenden, dabei konkrete Zeitrahmen setzen, den die Lernenden zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung benötigen.
- Anleitungen mit Einsatz von Checklisten, Wochenthemen, Quiz, Rechercheaufgaben/-ergebnissen, Gruppenarbeitsformen, Leitungsaufträgen und deren Evaluation, ggf. Arbeit im Skills Lab.

¹³ Die Darstellung wurde an die Regelungen in Sachsen-Anhalt angepasst und ist angelehnt an die Hinweise für Praxisanleitende im Land Berlin in der Handreichung *Ausbildung in der ambulanten Pflege in Berlin*. Planungshilfe. Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (Hg.). ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft (2021). Abschnitt 6.

- Instruierende und konstruierende „Gezielte Anleitungen“ nach unterschiedlichen Modellen
- Hinzuziehen von spezialisierten Fachkräften zur Umsetzung besonderer Anleitungsthemen, wie beispielsweise Wundmanagement, Kinästhetik u. a. unter Hoheit des zuständigen Praxisanleitenden.
- Bearbeitung der Arbeits- und Lernaufgaben mit einem Auszubildenden, auch zur Ermittlung einer Note als Teil der Jahresnote.
- Anleitung zur Vorbereitung auf Prüfungen (Probeexamen)

2.3 Lernstandsanalyse

Analyse des Ausbildungsstands anhand des Ausbildungsplanes inklusive der gesetzten bzw. anzubahnenen Kompetenzen für den Einsatz: Welche Kompetenzen sollten in welcher Einsatzwoche mit welchem Ziel erworben werden und sind diese erreicht worden?

3. Berücksichtigung weiterer Aufgaben der Praxisanleitenden im Rahmen der Pflegeausbildung

Bei der Arbeitszeitplanung der Praxisanleiter:innen ist es wichtig, Arbeitszeit für weitere Aufgaben zu berücksichtigen. Dazu zählen:

3.1 Gespräche

- Vorbereitung und Dokumentation der Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche
- Sozialpädagogische Gespräche mit Auszubildenden

3.2 Anleitungen

- Ausarbeitung von Arbeits- und Lernaufgaben und weiteren Materialien

- Auszubildendenspezifische Vor- und Nachbereitung von jeweiligen Anleitungen
- Vorbereitung, Beteiligung und Nachbereitung der Praxisbegleitung

3.3 Lernstandsbewertung / Prüfung

- Kontrolle der von den Auszubildenden zu führenden Lernstandsordner
- Vorbereitung und Dokumentation der Evaluation und Beurteilung
- Durchführen der praktischen Prüfung inklusive deren Organisation, Vorbereitung und Dokumentation.

3.4 Übergeordnete und einrichtungsbezogene Aufgaben

- Erstellung eines Ausbildungskonzepts für die Einrichtung und für das jeweilige Einsatzgebiet/ eine Station.
- Kooperationstreffen
- Teamgespräche
- Zusatzaufgaben wie z.B. Zusammenstellen von Nachweisen für Praxisanleitungszeiten, Einsatzzeiten, Sitzungszeit hausintern, Sitzungszeit mit Schule, Arbeitsgemeinschaften, Koordination bei Krankheitsausfällen, Dienstplangestaltung, Problemlösungen/Trouble-Shooting im Alltagsgeschäft u. a.

4. Qualifizierende Maßnahmen

Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, insbesondere an berufspädagogischen Fortbildungen gemäß § 4 Abs. 3 PflAPrV im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich.

Methoden der Anleitung

Zu einer guten Organisation der Praxisanleitung zählt auch die Auswahl passender Methoden, mithilfe derer Sie den Kompetenzerwerb der Auszubildenden zielorientiert unterstützen. Einige grundlegende Methoden haben Sie bereits im Rahmen der Weiterbildung zum:r Praxisleiter:in kennengelernt. Die Demonstration von Handlungen oder die Instruktion, ggf. mit der sogenannten 4-Stufen-Methode (Vorbereiten – Vormachen – Nachmachen – Auswerten und Üben), sind Ihnen sicherlich geläufig.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen nachfolgend eine Auswahl von Methoden vor, die Sie in Ihren eigenen „Methodenkoffer“ aufnehmen können. Grundsätzlich ist es sinnvoll, in einem solchen Methodenkoffer gemeinsam mit anderen Praxisleiter:innen Ihrer Einrichtung methodische Impulse und Ideen zu sammeln, um die Leitungsphasen langfristig abwechslungsreich und interessant zu gestalten.

Methoden des lauten Denkens¹⁴

Bei dieser Methode sprechen Sie laut aus, was Ihnen während einer Pflegehandlung durch den Kopf geht. Sie teilen der:dem Auszubildenden mit, was Sie gerade wahrnehmen, denken, fühlen, wie Sie die Situation einschätzen usw. Dadurch werden die Hintergründe für Ihre Entscheidungen, Ihr zugrundeliegendes Wissen und Ihre Haltung deutlich und können im Anschluss besprochen werden. Ebenso können Sie Auszubildende auffordern, laut zu denken.

Wenn an der Pflegehandlung zu pflegende (oder andere) Menschen beteiligt sind, sollten Sie diese im Vorfeld über die Methode informieren, damit es nicht zu Irritationen kommt.

Rollentraining¹⁵

Aus der Pflegeschule oder dem Lernlabor (Skills Lab) sind viele Auszubildende damit vertraut, in simulierten Situationen, mit Rollenspielen oder szenischem Spiel Handlungsalternativen auszuprobieren. In einem geschützten Rahmen können sie hier Handlungen vorwegnehmen und Erfahrungen machen, ohne dass sie Angst vor Fehlern haben müssen. In der Pflegepraxis können Sie das Ausprobieren unterschiedlicher Handlungsmuster und das Hineinversetzen in verschiedene Rollen weiter vertiefen. So können Sie beispielsweise mit Auszubildenden Gesprächssituationen trainieren, indem Sie sie „durchspielen“. Versetzen Sie sich z. B. in die Situation einer trauernden Angehörigen und lassen sich von Ihrem:r Auszubildenden trösten. Oder übernehmen Sie die Rolle der tröstenden Pflegekraft und zeigen Sie, wie Sie vorgehen würden. Werten Sie die Handlungsoptionen im Anschluss gemeinsam aus. Wenn Sie mehrere Auszubildende gleichzeitig im Einsatz haben, können Sie das Rollentraining auch in Gruppenanleitungen einsetzen.

In der Regel lassen sich Auszubildende auf simulative Übungen ein, wenn eine vertrauensvolle Atmosphäre herrscht. Dennoch kann es für manche Auszubildende besonders herausfordernd sein, aus sich herauszukommen. Machen Sie deutlich, dass es nicht darum geht, so zu tun, als wäre man perfekt, sondern darum, verschiedene gute Lösungswege zu finden.

Eine besondere Form des Rollentrainings ist der Schichtleitungstausch: Ein:e Auszubildende:r übernimmt für einen Tag die Schichtleitung in einem Wohn- oder Stationsbereich bzw. für eine ambulante Tour.

¹⁴ nach Schulze-Kruschke/Paschko (2017), S. 111.

¹⁵ Nach Mamerow (2018), S. 141 f.

Dazu zählt sowohl die Vor- und Nachbereitung als auch die Organisation und Delegation von Versorgungsaufgaben während der Schicht. Für einen wirklichen Rollentausch kann die reguläre Schichtleitung an diesem Tag als Pflegehelfer:in tätig sein. Praxisanleitung und Pflegekräfte stehen dem:der Auszubildenden im Notfall für Fragen und Unterstützung zur Verfügung, halten sich ansonsten jedoch zurück.

Eine Variation des Schichtleitungstauschs, die für Gruppen geeignet ist, stellt die Auszubildendenstation oder der Auszubildendenbereich dar: Auszubildende übernehmen ein bis zwei Wochen lang die Verantwortung für eine ganze Station / einen Bereich. Einige Einrichtungen etablieren permanente Ausbildungsstationen oder -bereiche, in denen zum Teil Auszubildende und Studierende unterschiedlicher Professionen mit- und voneinander lernen. Einen Leitfaden zur Umsetzung finden Sie in einer Publikation der Robert-Bosch-Stiftung.¹⁶

Peer-to-Peer-Anleitung

Peer-to-Peer-Lernen beschreibt Lernsituationen, in denen sich die Auszubildenden untereinander über ihre Erfahrungen und Kompetenzen austauschen, um auf diese Weise mit- und voneinander zu lernen. Neben der geplanten und strukturierten Anleitung durch die:den Praxisanleiter:in können sich die Auszubildenden beim Peer-to-Peer-Lernen selbstständig „auf Augenhöhe“ weiterentwickeln. Wie bei den regulären Praxisanleitungsphasen ist es sinnvoll, gezielt Räume und Strukturen für Peer-to-Peer-Anleitungen zu schaffen, damit diese zu einer anregenden und herausfordernden Lernerfahrung für die Auszubildenden werden. Eine Umsetzung der Peer-to-Peer-Methode kann in unterschiedlichen Formaten erfolgen:

Bei Peer-to-Peer-Anleitungstagen werden Tandems zwischen Auszubildenden aus dem dritten und aus dem ersten Ausbildungsjahr gebildet. Die älteren Auszubildenden erhalten den Auftrag, eine bestimmte Pflegesituation oder Einzelhandlung selbstständig vorzubereiten und jüngere Auszubildende anzuleiten.

Eine Abwandlung der Peer-to-Peer-Anleitungstage ist die Patenwoche: Hier werden ebenso Tandems gebildet, welche jedoch für eine ganze Woche gemeinsam arbeiten und lernen. Während die jüngeren Auszubildenden von den Kenntnissen und Kompetenzen der Älteren profitieren, sind die älteren Auszubildenden gefordert, ihr Wissen und ihre Handlungen verständlich für die Jüngeren zu erläutern. Dies erfordert ein hohes Maß an Reflexion über das eigene Tun und schult zugleich die Kommunikationsfähigkeit.

Mithilfe des Peer-Tutorings lässt sich das Peer-to-Peer-Lernen auch für Auszubildende desselben Ausbildungsjahres umsetzen. Die Auszubildenden werden wieder in Tandems eingeteilt; jeder:m Auszubildenden wird ein Lernthema zugewiesen, das sie selbstständig vorbereiten sollen. Die vorbereiteten Lerninhalte werden dem:r Tandempartner:in vorgestellt, gezeigt und erklärt. Auf diese Weise fördern Sie das selbstständige Lernen und die Fähigkeit, die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.

Lerntagebuch¹⁷

Die Methode des Lerntagebuchs unterstützt das selbstgesteuerte Lernen von Auszubildenden während der gesamten Ausbildung und kann als Grundlage für gemeinsame Reflexionen im Rahmen der Praxisanleitung genutzt werden.

¹⁶ https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2018-08/Interprofessionelle_Ausbildung_Leitfaden.pdf (20.05.2021).

¹⁷ nach Schulze-Kruschke/Paschko S. 130 ff.

Im Lerntagebuch können Auszubildende erlebte Situationen beschreiben und selbstständig reflektieren. Konkrete Fragen oder Überschriften können dabei Anregungen geben, wie z. B. „Meine erste Begegnung mit einem sterbenden Menschen“. Ebenso kann es sinnvoll sein, einen öffentlichen Teil des Lerntagebuchs von einem privaten zu unterscheiden. Im öffentlichen Teil notieren die Auszubildenden die Dinge, die sie mit anderen Personen – Praxisanleiter:innen, Lehrer:innen oder anderen Auszubildenden – besprechen möchten. Im privaten Teil halten sie das fest, was – zumindest zunächst – niemand erfahren soll. Lerntagebücher werden oft auch in der Schule eingesetzt. Sprechen Sie mit der Pflegeschule und stimmen Sie den Einsatz und die Gestaltung ab. Wichtig: Das Lerntagebuch ist nicht Bestandteil einer Bewertung. Damit es von Ihren Auszubildenden als gewinnbringendes Lerninstrument wahrgenommen wird, sollten Sie dieses regelmäßig in die Praxisanleitungsphasen miteinbeziehen. Dies motiviert die Auszubildenden, das Lerntagebuch langfristig zu führen und unterstützt die gemeinsame Reflexion über individuelle Erfahrungen der Auszubildenden.

Projektmethode¹⁸

Besonders große Lernerfolge haben Auszubildende, wenn Sie sie vor ein Problem stellen, ihnen die selbstständige Problemlösung zumuten und Erfolgserlebnisse ermöglichen. Hierfür eignet sich die Projektmethode, bei welcher die Auszubildenden komplexe Aufgaben gemeinsam in selbstorganisierten Verantwortungsbereichen lösen. Am Ende des Projektlernens präsentieren die Auszubildenden ihr Ergebnis (möglichst öffentlich) oder setzen es gemeinsam mit Ihnen in die Praxis um.

Geeignete Themen für das Projektlernen sind beispielsweise

- die Gestaltung eines Raumes oder Bereiches in der Einrichtung
- die Entwicklung von Checklisten für das Qualitätsmanagement
- die Planung und Gestaltung eines Tages der offenen Tür
- die Durchführung von Beratungen für Pflegebedürftige und deren Angehörige
- die Planung und Gestaltung einer Veranstaltung für Pflegebedürftige und ggf. deren Angehörige
- Auszubildende leiten eine Station/einen Wohnbereich

Das Projektlernen erfordert von Ihnen als Praxisanleiter:in einen hohen Aufwand an Planung und Begleitung, der sich am Ende aber lohnen wird. Beim Projektlernen fördern und fordern Sie eine Vielzahl von Kompetenzen Ihrer Auszubildenden, wie z. B. Kreativität, Verantwortungsbewusstsein, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit, selbstständige Problemlösung und Kritikfähigkeit.

¹⁸ nach Mamerow (2018), S. 147 f.

Schulung zur Praxisanleitung, Fort- und Weiterbildung

Praxisanleitung: formale Voraussetzungen

Um als Praxisleiter:in Anleitungen in der Ausbildung zur Pflegefachperson durchführen zu können, muss gem. § 4 Abs. 3 Satz 1 PflAPrV eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden nachgewiesen werden. Personen, die zum 31. Dezember 2019 über eine Qualifikation als Praxisanleitung nach den Regelungen der KrPflAPrV oder der AltPflPrV verfügten, genießen Bestandsschutz.

Die Qualifizierung können Personen absolvieren, die eine der folgenden Berufsbezeichnungen führen:

- Pflegefachfrau/Pflegefachmann
- Altenpflegerin/Altenpfleger
- Gesundheits- und Krankenpflegerin/Gesundheits- und Krankenpfleger
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/ Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger

Zudem sollen sie in dem Bereich, in dem sie als Anleiter:in tätig sein werden, eine mindestens einjährige Berufserfahrung innerhalb der letzten fünf Jahre nachweisen, also zum Beispiel in der stationären Akutpflege, in der stationären Langzeitpflege, in der ambulanten Pflege, in der Kinderkrankenpflege oder im psychiatrischen Bereich.

Zusätzlich müssen alle Praxisanleiter:innen jährliche Fortbildungen im Umfang von 24 Stunden absolvieren. Diese Pflichtfortbildungen sind in Sachsen-Anhalt ab dem Jahr 2022 jährlich gegenüber dem Landesverwaltungsamt nachzuweisen. Wenn aus nicht vorhersehbaren Gründen keine 24-stündige Fortbildung absolviert werden konnte, ist dies im Rahmen der jährlichen Anzeige unter Angabe der Gründe dem Landesverwaltungsamt als zuständiger Stelle mitzuteilen. Derzeit gibt es für solche Fälle keine übergreifenden Sonderregelungen;



nach der Meldung eines aktuellen Falls an das Landesverwaltungsamt wird eine Einzelfallprüfung vorgenommen.

Als berufspädagogische Zusatzqualifikation in der praktischen Ausbildung der beruflichen Pflegeausbildung gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 PflAPrV kann außerdem ein erfolgreich absolvierter Studienabschluss in pädagogisch orientierten Pflegestudiengängen angesehen werden, in denen die Kompetenzen vermittelt werden, die für die Funktion der Praxisanleitung erforderlich sind.

Das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt ist die zuständige Behörde für die Träger der praktischen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz. Dort müssen die Träger der praktischen Ausbildung jährlich ihre Praxisanleiter:innen melden (§ 1 PflBGZustVO i.V.m. § 9 PflEignV LSA).

<https://lvwa.sachsen-anhalt.de/service/ausbildung-im-bereich-pflegeberufe>

Telefon: 0345 514-3045 oder -3337 oder -3340

Ausnahmeregelungen während der Covid-19-Pandemie

Um die qualifizierte Praxisanleitung in der Pflegeausbildung während der pandemiebedingten Beschränkungen sicherzustellen, hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

zwei Regelungen veröffentlicht, die auf dem Pflegeportal des Landes Sachsen-Anhalt einsehbar sind.¹⁹ Die 24-stündige Pflichtfortbildung (nach § 4 Abs. 3 PflAPrV) wird für das Jahr 2021 und rückwirkend für das Jahr 2020 ausgesetzt. Gegenüber dem Landesverwaltungsamt ist die jährliche Fortbildungspflicht ab dem Jahr 2022 nachzuweisen. Als Praxisanleiter:innen werden im Jahr 2021 (gem. § 7 EpiGesAusbSichV) auch Personen anerkannt, deren 300-stündige berufspädagogische Zusatzqualifikation begonnen hat und bis zum 30. Juni 2021 abgeschlossen werden kann.

Kosten für Weiterbildungen und Fortbildungen

Die Kosten für die Weiterbildung zur Praxisanleitung und die jährliche Fortbildung für Praxisanleiter:innen werden über die Ausbildungsbudgets refinanziert. Auch die Arbeitsausfallkosten für die Teilnahme an den Schulungen werden über die Ausbildungsbudgets abgerechnet.

Inhalte der berufspädagogischen Zusatzqualifikationen zur Praxisanleitung

Die 300-stündige Weiterbildung zur Praxisanleitung soll dazu befähigen, Auszubildende unter Einbezug pädagogischer und didaktischer Kernkompetenzen systematisch und fachkompetent zu begleiten und anzuleiten. Nach den Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG), die im Land Sachsen-Anhalt mit den Vorgaben des PflBG als vereinbar angesehen werden, sind die Inhalte der beruflichen Zusatzqualifikation für Praxisanleiter:innen in drei aufeinander aufbauende Module unterteilt. Die DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Praxisanleitung und ausführliche Modulbeschreibungen finden Sie auf der Website der DKG:

<https://www.dkgev.de/themen/personal-weiterbildung/aus-und-weiterbildung-von-pflegeberufen/praxisanleitung/>

Berufspädagogische Fortbildungen für Praxisanleiter:innen

Für die jährliche berufspädagogische Fortbildung im Umfang von 24 Stunden können Praxisanleiter:innen aus verschiedenen Fortbildungsangeboten wählen, sodass sie ihr Wissen und ihre Kompetenzen gezielt aktualisieren und weiterentwickeln können.

Folgende Themen können Gegenstand der Fortbildung sein:

- Erstellung eines Ausbildungsplans
- Führen von Ausbildungsnachweisen
- Entwicklung von Lernaufgaben
- Prüfungsgestaltung nach Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe
- Konfliktmanagement im Anleitungsprozess
- Kommunikation mit Lernenden
- Praxisanleitungen in spezifischen Settings (Ambulante Pflege, Stationäre Langzeitpflege, Krankenhaus)
- Vielfalt der Anleitungsmethoden für die berufspädagogische Ausbildung

Die jährliche Fortbildung muss ebenso wie die berufspädagogische Zusatzqualifikation gegenüber der zuständigen Behörde, d. h. dem Landesverwaltungsamt in Halle, nachgewiesen werden. In dem Jahr, in dem die berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von 300 Stunden erworben wird, ist eine 24-stündige Fortbildung nicht erforderlich.

¹⁹ Die pandemiebedingten Regelungen zur Praxisanleitung in der neuen Pflegeausbildung 2020/ 2021 und 2021 7 2022 finden Sie unter: https://pflege.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/2_Pflege/Generalistische_Pflegeausbildung/Erlass_Praxisanleitung_Endfassung.pdf und https://pflege.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/2_Pflege/Generalistische_Pflegeausbildung/Erlass_Praxisanleitung_Stand_1- AEnderung.pdf (28.06.2021).

Anbieter von Weiterbildungen zur Praxisanleitung und Fortbildungen für Praxisanleiter:innen

Die folgende Liste der Anbieter in Sachsen-Anhalt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zu den Anbietern der Qualifizierung informiert auch das Landesverwaltungsamt in Halle (Kontakt Daten siehe [S. 33](#)).

- Asklepios Bildungszentrum für Gesundheitsfachberufe Weißenfels
Telefon: 040 18 18-826696
E-Mail: s.kellermann@asklepios.com
www.asklepios.com
- HÖHER Management GmbH & Co. KG, Akademie für Pflegeberufe
Telefon: 03493 515 60
E-Mail: info@hoeher-akademie.de
www.hoeher-akademie.de
- Institut für Weiterbildung in der Kranken- & Altenpflege gemeinnützige GmbH
Telefon: 04221 93 51 60
E-Mail: info@iwk.eu
www.iwk.eu
- Medizinische Berufs-Akademie GmbH
Telefon: 03445 710 90
E-Mail: info@mba-akademie.de
www.mba-akademie.de
- Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Magdeburg gemeinnützige GmbH
Telefon: 0391 850 52 53
E-Mail: info@bildungszentrum-gesundheitsberufe.de
www.bildungszentrum-gesundheitsberufe.de
- Die Pflegeakademie – Fachakademie für Gesundheits- und Pflegeberufe
Telefon: 05371 940 85 61
E-Mail: dpa@diepflegeakademie.com
www.diepflegeakademie.com
- Fit-Bildungs-GmbH
Telefon: 0391 608 44 16
E-Mail: a.bode@fit-bildung.de
www.fit-bildung.de
- Strehlow Wissenswelten
Telefon: 0391 55 72 91 40
E-Mail: wissenswelten@strehlow.info
www.strehlow-wissenswelten.de
- WBS Training Schulen gGmbH
Telefon: 0800 927 11 22
E-Mail: kontakt@wbs-schulen.de
www.wbs-schulen.de
- M & B Marketing-Bildung Institut Ltd.
Telefon: 0305 2004 34 84
E-Mail: marketing-bildung@web.de
www.marketing-bildung.de

Anbieter von Weiterbildungen zur Praxisanleitung und Fortbildungen für Praxisanleiter:innen

- Euro Akademie
Telefon: 0602 74 18 80
E-Mail: info@eso.de
www.euroakademie.de
- SEM direkt
Telefon: 0349 64 58 40
E-Mail: info@sem-direkt.de
www.sem-direkt.de
- AMEOS Institut Ost
E-Mail: institut@aschersleben.ameos.de
www.ameos.eu
- Institut für Berufliche Bildung – A. Gesche
Telefon: 03946 51 43 11
E-Mail: info@IBB-Harz.de
www.ibb-agesche.de
- Christliche Akademie für Gesundheits- und Pflegeberufe Halle gGmbH
Telefon: 0345 52 42 60
E-Mail: info@cagp.de
www.cagp.de
- Universitätsklinikum Halle,
Halle School of Health Care gGmbH
Telefon: 0345 557 4210
E-Mail: hshc@uk-halle.de
www.medizin.uni-halle.de/hshc
- Sky Pflegeakademie
Telefon: 0346 457 34 65
E-Mail: info@sky-pflegeakademie.de
www.pflege.skyakademie.de
- Universitätsklinikum Magdeburg,
Ausbildungszentrum für Gesundheitsfachberufe
Telefon: 0391 672 44 25
E-Mail: ines.kurth@med.ovgu.de
www.azg.ovgu.de
- Fach- und Berufsfachschulzentrum Magdeburg
Telefon: 0391 566 67 50
E-Mail: fs-magdeburg@ebg.de
www.ebg.de/standort/magdeburg-schulen/



Literatur

- ☰ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2019): Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis. Empfehlungen für den Nachweis der praktischen Pflegeausbildung nach § 60 Abs. 5 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV. Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/117108.php> (12.5.2021).
- ☰ Fachkommission nach § 53 PflBG (2019): Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16560> (20.05.2021).
- ☰ Jürgensen, Anke; Dauer, Bettina (2021): Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis. Version 1.0 Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/86408.php> (12.05.2021).
- ☰ Mamerow, Ruth (2018): Praxisanleitung in der Pflege, Berlin
- ☰ Meyer, Hilbert (2007): Leitfaden Unterrichtsvorbereitung, Cornelsen Verlag.
- ☰ Schulze-Kruschke, Christine; Paschko, Frauke (2017): Praxisanleitung in der Pflegeausbildung. Berlin: Cornelsen.
- ☰ Video-Reihe zum Kompetenzbegriff: Youtube-Kanal des KOPA-Projekts (Berlin-Brandenburg, 2021): <https://www.youtube.com/channel/UC-ihsUXanJf1TZYJNWeCMGg> (12.05.2021).
- ☰ Walter, Anja; Bohrer, Annerose (2020): „Die neue Pflegeausbildung gestalten – eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter“. Herausgeber: Projekte CurAP (Berlin) und Neksa (Brandenburg). Online verfügbar unter: www.kopa-bb.de/download/die-neue-pflegeausbildung-gestalten-handreichung-fuer-praxisanleitende (20.05.2021).



Beispielhafte Arbeits- und Lernaufgaben für alle Versorgungsbereiche und Praxiseinsätze



Arbeits- und Lernaufgaben (ALA) sind didaktisch aufbereitete Pflegeaufgaben, die es den Auszubildenden ermöglichen sollen, zunehmend verantwortungsvoll und selbstständig zu handeln. Sie sollen in der Pflegepraxis gestellt, durchgeführt und ausgewertet werden. Hier finden Sie Beispiele für konkret ausformulierte Arbeits- und Lernaufgaben für verschiedene Einsätze und Versorgungsbereiche, die Sie entsprechend Ihres Ausbildungsplans anpassen und integrieren können. Die Beispiele können Ihnen als Vorlage dienen, wenn Sie selbst Arbeits- und Lernaufgaben entwickeln. Über die Jahre werden Sie als Praxisanleitende einer Einrichtung einen Pool an Aufgaben erstellt haben, aus dem Sie schöpfen können.

Die hier vorgestellten Arbeits- und Lernaufgaben können und sollen von Ihnen abgeändert werden. Wenn Sie befinden, dass sich eine Aufgabe in anderer Form oder mit anderem zeitlichen Umfang für Ihre Pflegeauszubildenden besser eignet, passen Sie die Aufgaben an! Sie können beispielsweise folgende Vorgaben ändern:

→ Einstieg: allein durch die:den Auszubildende:n oder mit Ihnen gemeinsam

- Unterstützung: mehr (z. B. längere Beobachtungszeit) oder weniger (schnellerer Übergang in selbstständiges Handeln)
- Bearbeitungszeit (verlängern/verkürzen)
- Reflexion (mündlich oder schriftlich vorbereitet, anhand der vorgeschlagenen oder auf Ihren Bereich angepasste Fragen)

Daneben stellt auch die Pflegeschule Aufgaben, die die Auszubildenden im praktischen Einsatz oder im Anschluss daran erfüllen sollen, die sogenannten Lern- und Arbeitsaufgaben (LAA). Diese haben zum Ziel, das in der Schule Erlernte mit der Praxis zu verknüpfen, zu konkretisieren oder zu vertiefen. Die Aufgaben werden in der Regel in der Schule ausgewertet. Manchmal ist es gar nicht so einfach, die Inhalte von Arbeits- und Lernaufgaben und Lern- und Arbeitsaufgaben voneinander abzugrenzen. Zudem kann es sein, dass die Bearbeitung der Aufgaben aus der Schule viel Zeit benötigt. Sprechen Sie mit der Pflegeschule, wenn Sie den Eindruck haben, dass sich Inhalte überschneiden oder der Aufwand zu groß ist. Stimmen Sie Ihre Aufgaben aufeinander ab.

☰ Lernaufgabe

Nutzen Sie das Dokumentationssystem, um gezielt Informationen zu bekommen.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.1 Die Pflege von Menschen aller Altersstufen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.

Aufbau und Struktur des in der Pflegeeinrichtung eingesetzten Pflegedokumentationssystems nachvollziehen, um diesem für die Pflege der jeweils zu pflegenden Menschen gezielt Informationen über den Pflegebedarf (..) zu entnehmen.

Unterstützung zu pflegender Menschen mit einem geringen Grad an Pflegebedürftigkeit nach vorliegender Planung.

🔗 Weiterführende Informationen

<https://www.pflegewerk.com/pflegekurse/2-krankenbeobachtung/beobachtung-der-ausscheidungen.html>

Einführung

Im Dokumentationssystem werden alle wichtigen Informationen über einen zu pflegenden Menschen festgehalten. Pflegende müssen den Aufbau und die Struktur kennen, um diese Informationen schnell zu finden und für die weitere Prozessgestaltung zu nutzen.

Aufgaben

1 a Wählen Sie gemeinsam mit Ihrer:m Praxisanleiter:in einen zu pflegenden Menschen aus, dessen Ausscheidung beobachtet wird. Sichten Sie die Akte dieses Menschen. Suchen Sie alle Informationen heraus, die Sie zur Ausscheidung finden können.

1 b Sprechen Sie mit Ihrer:m Praxisanleiter:in über diese Informationen. Welcher Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Ausscheidung lässt sich anhand der Dokumentation erkennen?

2 Beobachten Sie während eines Dienstes die Ausscheidung des ausgewählten Menschen nach den Kriterien, die Sie kennengelernt haben. Dokumentieren Sie Ihre Beobachtungen.

3 Vergleichen Sie Ihre Beobachtungen mit den Informationen, die Sie vorher gesammelt haben. Sprechen Sie mit Ihrer:m Praxisanleiter:in über Übereinstimmungen, Veränderungen, Widersprüche und dergleichen. Suchen Sie gemeinsam nach Begründungen dafür.

☰ Lernaufgabe

Beobachten Sie in einer selbstgewählten Pflegesituation das Kommunikations- und Interaktionsverhalten zwischen einer Pflegekraft (PK) und einem zu pflegenden Menschen.

📄 Kompetenzen gemäß PflAPrV

I Kommunikation und Beratung personen- und situationsorientiert gestalten.

II.1 Kommunikation und Interaktion mit Menschen aller Altersstufen und ihren Bezugspersonen personen- und situationsbezogen gestalten und eine angemessene Information sicherstellen.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Mit zu pflegenden Menschen Kontakt aufnehmen und ihre Bedürfnisse und Wünsche hinsichtlich der Pflege erfragen (...).

Formen nonverbaler Interaktion, insbesondere Momente leibkörperlicher Interaktion und pflegerischer Berührung bewusst wahrnehmen, gezielt einsetzen und reflektieren.

🔗 Weiterführende Informationen

Kommunikation in der Pflege: <https://www.pflegemagazin-rlp.de/sicher-kommunizieren>
Kommunikationsmodell Schulz von Thun: <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>

Einführung

Kommunikation ist einer der wichtigsten Bestandteile der Pflege. Mit einem zu pflegenden Menschen in Kontakt zu treten (verbal und nonverbal), ist der erste Schritt im Beziehungsaufbau. Kommunikation in der Pflege ist ein komplexes Geschehen. Kommunikationsmodelle, wie beispielsweise das von Schulz von Thun, bieten Ansätze, dieses Geschehen zu verstehen.

- Was wird durch Mimik/Körpersprache und was durch das gesprochene Wort ausgedrückt? Stimmt es überein?
- Über welche Themen wird gesprochen?
- Wie wird das Gespräch beendet?

2 a Tragen Sie den Gesprächsverlauf zusammen und gehen diesen mit Ihrem:r Praxisanleiter:in gemeinsam durch. Überlegen Sie, welche Faktoren das Gespräch beeinflusst haben.

Aufgaben

- 1** Begleiten Sie Ihre:n Praxisanleiter:in bei der Kontaktaufnahme mit einem zu pflegenden Menschen. Beobachten Sie:
 - Was fällt Ihnen auf?
 - Wie leitet ihr:e Praxisanleitende:r das Gespräch ein?
 - Wie reagiert der zu pflegende Mensch? Wie folgt er dem Gespräch? Wie reagiert er?
 - Wie wird Nähe und Distanz von der:dem Praxisanleitenden ausbalanciert?

2 b Beschreiben Sie, wie Sie das Gespräch wahrgenommen und wie Sie sich dabei gefühlt haben. Versetzen Sie sich in die Situation des zu pflegenden Menschen und schildern Sie, wie dieser das Gespräch vermutlich erlebt hat.

3 Recherchieren Sie zum Kommunikationsmodell von Schulz von Thun und setzen Sie die Aussagen in Beziehung zum erlebten Gespräch.

4 Halten Sie stichpunktartig fest, welche Konsequenzen sich daraus für Ihr pflegerisches Handeln ergeben. Besprechen Sie diese mit Ihrer:m Praxisanleiter:in.

☰ Lernaufgabe

Lernen Sie das Pflegekonzept Ihrer Einrichtung kennen.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.1 Die Pflege von Menschen aller Altersstufen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren (bewerten).

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Grundprinzipien zum Pflegekonzept des Trägers der praktischen Ausbildung ermitteln und in der durchgeführten Pflege am Einsatzort identifizieren

Einführung

Jede Pflegeeinrichtung hat bestimmte Prinzipien, nach denen das pflegerische Handeln ausgerichtet ist und die das Miteinander prägen. Mit dieser Aufgabe sollen Sie diese Prinzipien ergründen und erkennen, wie sie sich im Pflegealltag zeigen.

Aufgaben

1 a Fragen Sie Ihre Praxisanleitung oder Bereichsleitung, nach welchem Konzept in der Einrichtung gearbeitet wird. Wenn das Konzept schriftlich vorliegt, z. B. als Pflegeleitbild, Handlungsleitfaden o. ä., lassen Sie es sich aushändigen.

1 b Ergründen Sie, was das Konzept aussagt, indem Sie beispielsweise folgende Fragen beantworten:

- Was ist das Ziel der Pflege?
- Welches Menschenbild liegt zugrunde?
- Was ist „gute“ Pflege?
- Welche Aufgaben haben Pflegende?

1 c Überlegen Sie, in welchen Situationen es sich zeigen könnte, wie das Konzept umgesetzt wird.

2 a Achten Sie in verschiedenen Situationen bewusst darauf, wie das Konzept umgesetzt wird.

2 b Halten Sie diese Eindrücke stichpunktartig fest.

3 Reflektieren Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in gegen Ende Ihres Einsatzes:

- Welche Prinzipien haben Sie im Konzept erkannt?
- Wie haben sich diese in der pflegerischen Arbeit gezeigt? An welchen Situationen machen Sie das fest?
- Welche Fragen oder Erkenntnisse ergeben sich für Sie daraus?
- Welche Bedeutung hat das Pflegekonzept für Ihr pflegerisches Handeln?

i Arbeitshinweis:

Diese Aufgabe erstreckt sich über Ihre gesamte Einsatzzeit. Machen Sie sich Notizen und werten Sie Ihr Ergebnis im Anschluss mit Ihrem:r Praxisanleiter:in aus.

☰ Lernaufgabe

Einen Menschen bei der Körperpflege im Bett/ am Waschbecken unterstützen.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I. 1 Die Pflege von Menschen aller Altersstufen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Zu pflegende Menschen mit einem geringen Grad an Pflegebedürftigkeit nach vorliegender Planung in ihrer Mobilität und bei der Selbstversorgung unterstützen.

„Hierfür eine Einschätzung des Pflegebedarfs und die Beobachtung von Veränderungen des Gesundheitszustandes vornehmen, die geplanten Pflegeinterventionen ggf. in Abstimmung mit der Pflegefachperson situativ anpassen. Ressourcen der zur pflegenden Person in die Durchführung der geplanten Pflege einbeziehen und die durchgeführte Pflege dokumentieren.“

🔗 Weiterführende Informationen

<https://www.pflege.de/pflegende-angehoerige/pflegewissen/koerperpflege-hautpflege/>

Einführung

Die Körperpflege ist bei allen Menschen wichtig. Sie dient nicht nur der Gesunderhaltung und dem Schutz des Körpers, sondern auch dem allgemeinen Wohlbefinden. Auch zu pflegende Menschen mit einem geringen Grad an Pflegebedürftigkeit benötigen häufig Unterstützung bei der Körperpflege. Dabei steht ihr Wohlbefinden an erster Stelle.

Aufgaben

1 a Wählen Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in einen zu pflegenden Menschen aus, den Sie bei der Körperpflege unterstützen können. Sammeln Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um die Aufgabe übernehmen zu können.

2 a Bereiten Sie die Körperpflege umfassend vor (zu pflegender Mensch, Material, Arbeitsplatz, Aufgabenverteilung usw.). Orientieren Sie sich dabei an der vorliegenden Pflegeplanung. Vergewissern Sie sich bei Ihrem:r Praxisanleiter:in, dass Sie alles bedacht haben.

2 b Führen Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in die Körperpflege durch.

2 c Bereiten Sie die Handlung umfassend nach (zu pflegender Mensch, Material, Arbeitsplatz, Dokumentation usw.).

3 Reflektieren Sie gemeinsam mit der Pflegefachperson, z. B. zu diesen Fragen:

- Welche Handlungsschritte sind wie erfolgt? Wie wurde kommuniziert? Welche Unterstützung wurde gegeben? Warum war sie notwendig? Was verlief wie erwartet? Was gestaltete sich anders als erwartet? Woran hat das ggf. gelegen?
- Wie hat der zu pflegende Mensch die Körperpflege erlebt? An welchen Äußerungen machen Sie das fest?
- Wie haben Sie die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Handlung gestaltet? Welche Handlungsalternativen hätte es gegeben? An welchen Stellen waren Sie sicher, an welchen unsicher? Was war korrekt, was muss verbessert werden? Welches Wissen und welche Fertigkeiten sollten Sie noch erwerben bzw. vertiefen?
- Welche Gedanken und Gefühle bewegen Sie noch? Was möchten Sie mitteilen?

☰ Lernaufgabe

Beobachten Sie die Vitalwerte eines zu pflegenden Menschen

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.2 Pflegeprozesse und Pflegediagnostik bei Menschen aller Altersstufen mit gesundheitlichen Problemlagen planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren (bewerten) unter dem besonderen Fokus von Gesundheitsförderung und Prävention.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Veränderungen des Gesundheitszustandes anhand verschiedener Vitalzeichen systematisch erheben und digital oder analog dokumentieren. Die ermittelten Werte mit Normwerten begründet abgleichen und zuständige Pflegefachpersonen über Abweichungen korrekt und zuverlässig informieren.

Einführung

Vitalwerte und ihre Veränderungen geben Hinweise auf den Gesundheitszustand eines zu pflegenden Menschen. Es ist eine wichtige Aufgabe von Pflegefachpersonen, diese zu messen, einzuschätzen und zu dokumentieren.

Aufgaben

1 Wählen Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in einen zu pflegenden Menschen aus, dessen Vitalwerte regelmäßig beobachtet werden. Schauen Sie zunächst in die Akte dieses Menschen:

- Welche Vitalwerte werden genau erfasst?
- Welche Gründe gibt es für die Erfassung?
- Wann erfolgt die Messung (Zeitpunkt, Intervall)?
- Wie werden die ermittelten Werte dokumentiert?
- Welche Auffälligkeiten lassen sich anhand der Dokumentation erkennen?
- Welche Maßnahmen wurden ggf. nach der Messung ergriffen? Welche Aussagen finden Sie dazu in der Dokumentation?

Klären Sie offene Fragen mit Ihrer:m Praxisanleiter:in.

2 a Übernehmen Sie die Messung der Vitalwerte bei diesem zu pflegenden Menschen und dokumentieren Sie diese in der Akte.

2 b Schätzen Sie die Vitalwerte gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in ein und leiten Sie ggf. Konsequenzen ab.

3 Sprechen Sie mit Ihrem:r Praxisanleiter:in:

- Was ist Ihnen bei der Messung aufgefallen? Was war anders als erwartet? Wo fühlten Sie sich sicher, wo unsicher? Wie hat sich der zu pflegende Mensch verhalten? Wie interpretieren Sie dieses Verhalten?
- Wie erfolgte die Dokumentation? Welche Fragen haben Sie dazu?
- Welche Herausforderungen bestehen bei der Einschätzung von Vitalwerten? Wie sicher fühlen Sie sich in der Bewertung? Welche weiteren Kriterien ziehen Sie neben den ermittelten Werten heran, um zu entscheiden, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen?

☰ Lernaufgabe

Beobachten Sie das Schmerzverhalten von zu pflegenden Menschen.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.2 Pflegeprozesse und Pflegediagnostik bei Menschen aller Altersstufen mit gesundheitlichen Problemlagen planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren unter dem besonderen Fokus von Gesundheitsförderung und Prävention.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Veränderungen des Gesundheitszustandes anhand verschiedener Vitalzeichen, Laborwerte und anderer Beobachtungen systematisch erheben, beschreiben und unter Hinzuziehung vorliegender Arztberichte und der Dokumentation des bisherigen Gesundheits- und Pflegeverlaufs deuten. Klinische Auffälligkeiten bei zu pflegenden Menschen mit bestehenden medizinischen Diagnosen oder akut auftretenden Pflegephänomenen erkennen, einordnen und erklären.

🔗 Weiterführende Informationen

<https://www.bibliomed-pflege.de/news/29543-schmerzmanagement-was-pflegende-wissen-muessen>

Einführung

Schmerz ist ein Phänomen mit verschiedenen Ursachen und Verläufen und hat weitreichende Folgen für den betroffenen Menschen. Schmerz wird individuell erfahren und ausgedrückt. Von außen lässt er sich nur bedingt beobachten und einschätzen.

Aufgaben

1 a Wählen Sie mit Ihrem:r Praxisanleiter:in einen zu pflegenden Menschen mit (chronischen) Schmerzen aus oder nutzen Sie spontan eine Situation, in der ein zu pflegender Mensch Schmerzen äußert.

1 b Erfassen Sie den Schmerz kriteriengeleitet. Nutzen Sie dazu ggf. ein Instrument, das in Ihrer Einrichtung eingesetzt wird. Dokumentieren Sie die Schmerzerfassung.

1 c Beschreiben Sie, wie der betroffene Mensch den Schmerz erlebt, deutet und verarbeitet.

2 a Ergründen Sie anhand der Diagnose, des Arztberichts und/oder der Dokumentation sowie im Gespräch mit dem betroffenen

Menschen mögliche Ursachen für den Schmerz. Vergewissern Sie sich bei Ihrem:r Praxisanleiter:in, dass Sie alles bedacht haben.

2 b Beschreiben Sie den Verlauf des Schmerzes und möglicherweise weiterer Phänomene, die damit zusammenhängen.

3 a Planen Sie gemeinsam mit dem zu pflegenden Menschen und Ihrer:m Praxisanleiter:in mögliche Ziele und Interventionen. Stimmen Sie diese ggf. mit weiteren an der Versorgung beteiligten Menschen ab, z. B. Arzt/Ärztin, Physiotherapeut:in.

3 b Beteiligen Sie sich an der Umsetzung von pflegerischen Maßnahmen zur Schmerzbekämpfung bzw. Schmerzlinderung.

☰ Lernaufgabe

Richten Sie ärztlich angeordnete Medikamente für zu pflegende Menschen.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

III.2 Ärztliche Anordnungen im Pflegekontext eigenständig durchführen

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Einfache ärztlich veranlasste Maßnahmen der Diagnostik und Therapie, die mit einem geringen Risikopotenzial behaftet sind, durchführen.

🔗 Weiterführende Informationen

<https://www.pflege-praevention.de/tipps/medikamente-pflegebeduerftige/>

Einführung

Das Verabreichen von Medikamenten ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, die Pflegefachpersonen übernehmen können. Beim Richten der Arzneimittel sind bestimmte Regeln einzuhalten.

Aufgaben

- 1 Erkundigen Sie sich, welche Richtlinien und Handlungsanweisungen an Ihrem Einsatzort für das Richten von Medikamenten existieren. Orientieren Sie sich in Ihrem weiteren Handeln daran.
- 2 Richten Sie die ärztlich angeordneten Medikamente für einen oder mehrere zu pflegende Menschen. Lassen Sie sich dabei von Ihrem:r Praxisanleiter:in beobachten. Sprechen Sie beim Richten laut aus, was Ihnen durch den Kopf geht. Sobald Sie alle Medikamente für einen Menschen gestellt haben, halten Sie inne und überlegen:
 - Wozu dienen diese Medikamente? Warum bekommt dieser Mensch sie?
 - Was muss beim Richten und/oder bei der Verabreichung beachtet werden?
 - Was ist mir aufgefallen?

Besprechen Sie Fragen oder Unsicherheiten mit Ihrem:r Praxisanleiter:in.

☰ Lernaufgabe

Führen Sie einen sterilen Verbandwechsel durch.

📄 Kompetenzen gemäß PflAPrV

III.2 Ärztliche Anordnungen im Pflegekontext durchführen.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Einfache ärztlich veranlasste Maßnahmen der Diagnostik und Therapie, die mit einem geringen Risikopotenzial behaftet sind, durchführen.

🔗 Weiterführende Informationen

<https://www.hartmann.info/de-de/wissen-und-news/2/a/verbandwechsel-tipps>

Einführung

Der sterile Verbandwechsel dient der Wundversorgung und -heilung. Um ihn fachgerecht durchführen zu können, müssen u. a. bestimmte Techniken und hygienische Handlungsweisen eingeübt werden.

Aufgaben

- 1 a** Wählen Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in einen zu pflegenden Menschen aus, bei dem ein Verbandwechseln erfolgen soll. Sammeln Sie alle Informationen, die Sie benötigen, um diese Aufgabe übernehmen zu können.
- 1 b** Gehen Sie alle Handlungsschritte zum sterilen Verbandwechsel gedanklich durch. Überlegen Sie, wie diese Schritte in Bezug auf Ihren konkreten Fall angewendet werden können. Informieren Sie sich, wenn Sie Fragen haben oder unsicher sind.
- 2 a** Bereiten Sie den Verbandwechsel umfassend vor (zu pflegender Mensch, Material, Arbeitsplatz, Aufgabenverteilung usw.). Vergewissern Sie sich bei Ihrem:r Praxisanleiter:in, dass Sie alles bedacht haben.
- 2 b** Führen Sie mit einem:r Praxisanleiter:in den Verbandwechsel durch unter Berücksichtigung aller erforderlicher Maßnahmen.
- 2 c** Bereiten Sie die Handlung umfassend nach (zu pflegender Mensch, Material, Arbeitsplatz, Dokumentation usw.).
- 3** Reflektieren Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in:
- Welche Handlungsschritte sind wie erfolgt? Was verlief wie erwartet? Was gestaltete sich anders als erwartet? Woran hat das ggf. gelegen?
 - Wie hat der zu pflegende Mensch den Verbandwechsel erlebt? An welchen Äußerungen machen Sie das fest?
 - Wie haben Sie die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Verbandwechsels gestaltet? An welchen Stellen waren Sie sicher, an welchen unsicher? Was war korrekt, was muss verbessert werden? Welches Wissen und welche Fertigkeiten sollten Sie noch erwerben bzw. vertiefen?
 - Welche Beobachtungen haben Sie beim Verbandwechsel gemacht (in Bezug auf die Wunde und darüber hinaus)? Wie interpretieren Sie diese Beobachtungen? Welche Konsequenzen ziehen Sie daraus?
 - Welche Gedanken und Gefühle bewegen Sie noch? Was möchten Sie mitteilen?

☰ Lernaufgabe

Beobachten Sie, wie der Pflegebedarf eines Menschen mit psychischer Erkrankung festgestellt wird.

📄 Kompetenzen gemäß PflAPrV

I Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.

I.1 Die Pflege von Menschen aller Altersstufen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren (bewerten).

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Die Form der Pflegeprozessplanung und –dokumentation in der psychiatrischen Pflege nachvollziehen und in ausgewählten Pflegesituationen gemeinsam mit der Pflegefachperson an der Planung, Durchführung, Dokumentation und Evaluation der Pflege mitwirken.

Einführung

Die Bedürfnisse von Menschen mit psychischen Erkrankungen zu erfassen und den Pflegebedarf zu ermitteln, ist eine besondere Herausforderung. Pflegefachpersonen entwickeln eigene Strategien und wenden besondere Instrumente an, um die Phänomene zu erfassen und Pflegediagnosen stellen zu können.

Aufgaben

1 Sprechen Sie mit einer Pflegefachperson in der Psychiatrie darüber, worin genau die Herausforderungen bei der Feststellung des Pflegebedarfs liegen.

2 a Nehmen Sie an einem Aufnahmegespräch oder in einer anderen Situation teil, in der der Pflegebedarf festgestellt werden soll. Beobachten Sie:

- Was tut die Pflegefachperson genau?
- Wie erfolgt die Kommunikation?
- Welche Hilfsmittel werden eingesetzt?

2 b Notieren Sie sich, welche Pflegephänomene Ihnen auffallen. Leiten Sie ab, welcher Pflegebedarf sich aus Ihrer Sicht daraus ergibt.

3 a Sprechen mit der Pflegefachperson über die Strategien zur Bedarfsfeststellung, die in der Situation angewendet wurden. Lassen Sie sich erklären, warum welche Handlung erfolgte.

3 b Vergleichen Sie die Pflegephänomene und –bedarfe, die Sie beobachtet und festgestellt haben, mit den Erkenntnissen der Pflegefachperson. Diskutieren Sie insbesondere die Aspekte, die sich unterscheiden oder unklar sind.

4 Fassen Sie zusammen, was Sie über die Pflegebedarfsfeststellung in der psychiatrischen Pflege gelernt haben.

5 Überlegen Sie gemeinsam mit der Pflegefachperson, wie Sie an der weiteren Pflegeprozessplanung für diesen zu pflegenden Menschen beteiligt werden können. Planen Sie dazu weitere konkrete Aufgaben.

📌 Arbeitshinweis:

Nutzen Sie für diese Aufgabe ggf. ein Ihnen bekanntes Beobachtungsprotokoll.

☰ Lernaufgabe

Erstellen Sie eine Flüssigkeitsbilanz für einen zu pflegenden Menschen.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.2 Pflegeprozesse und Pflegediagnostik bei Menschen aller Altersstufen mit gesundheitlichen Problemlagen planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren (bewerten) unter dem besonderen Fokus von Gesundheitsförderung und Prävention.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Den Gesundheitszustand pflegebedürftiger Menschen in Bezug auf Ernährung und Ausscheidung systematisch anhand von Assessmentverfahren erheben und geeignete Interventionsangebote für unterschiedliche Zielgruppen anbieten, durchführen und dokumentieren.

🔗 Weiterführende Informationen

<https://www.pflegewerk.com/pflegekurse/2-krankenbeobachtung/beobachtung-der-ausscheidungen.html>

Einführung

Wieviel Flüssigkeit ein Mensch zu sich nimmt und wieviel er ausscheidet, gibt Auskunft über Abläufe und mögliche Beeinträchtigungen im Flüssigkeitshaushalt.

Aufgaben

- 1 a Erkundigen Sie sich, mit welchen Verfahren und Instrumenten an Ihrem Einsatzort die Flüssigkeitszufuhr und Flüssigkeitsausscheidung eines Menschen gemessen und dokumentiert wird.
- 1 b Wählen Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in einen Menschen aus, bei dem eine Flüssigkeitsbilanz erstellt werden soll. Sammeln Sie alle Informationen, die Sie benötigen, um diese Aufgabe übernehmen zu können.
- 2 Messen Sie die Flüssigkeitszufuhr und -ausscheidung bei diesem Menschen über den Zeitraum von mind. 24 Stunden. Beziehen Sie den zu pflegenden Menschen und ggf. weitere Pflegepersonen dabei ein. Errechnen Sie am Ende des Messzeitraums die Bilanz.
- 3 Schätzen Sie die Bilanz gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in ein. Suchen Sie nach Ursachen, wenn die Bilanz unausgeglichen sein sollte. Leiten Sie Konsequenzen für die weitere Versorgung und Pflege ab.
- 4 Besprechen Sie mit Ihrem:r Praxisanleiter:in, welches Wissen und welche Fertigkeiten Sie im Zusammenhang mit dieser Aufgabe weiterentwickeln und vertiefen wollen. Tauschen Sie sich über Ihre Gedanken und Gefühle in Bezug auf dieses Thema aus.

☰ Lernaufgabe

Schätzen Sie den Entwicklungsstand von Säuglingen, Kindern oder Jugendlichen ein.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.2 Pflegeprozesse und Pflegediagnostik bei Menschen aller Altersstufen mit gesundheitlichen Problemlagen planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren unter dem besonderen Fokus von Gesundheitsförderung und Prävention.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Kinder und Jugendliche in unterschiedlichen Entwicklungsphasen beobachten und den sensomotorischen, kognitiven, emotionalen sowie sozialen Entwicklungsstand unter Anwendung von geeigneten Assessmentinstrumenten einschätzen, die Ergebnisse in der erforderlichen Form dokumentieren und im Austausch mit den Pflegefachpersonen auswerten.

🔗 Weiterführende Informationen

<https://www.kindergesundheit-info.de/themen/entwicklung/entwicklungsschritte/entwicklungsgrundlagen/>

Einführung

Um Kinder und Jugendliche angemessen fördern zu können, ist es wichtig, mögliche Entwicklungsverzögerungen oder -störungen rechtzeitig zu erkennen. In pädiatrischen Einrichtungen werden dazu unterschiedliche Instrumente eingesetzt.

Aufgaben

1 a Wählen Sie gemeinsam mit Ihrem: Praxisanleiter:in ein Kind oder einen Jugendlichen aus, dessen Entwicklungsstand eingeschätzt werden soll. Beobachten Sie dieses Kind/diesen Jugendlichen zunächst ohne weitere Hilfsmittel. Beschreiben Sie, wie Sie den Entwicklungsstand einschätzen.

1 b Wenden Sie ein geeignetes Assessmentinstrument an, um den Entwicklungsstand dieses Kindes/Jugendlichen kriteriengeleitet einzuschätzen.

1 c Erkundigen Sie sich, wie die die Ergebnisse dokumentiert werden und führen Sie die Dokumentation entsprechend durch.

2 Werten Sie Ihre Beobachtungen und Einschätzung mit einer Pflegefachperson aus:

- Welche Entwicklungsbereiche konnten Sie beobachten bzw. einschätzen?
- Wie beurteilen Sie den Entwicklungsstand in diesen Bereichen? Woran machen Sie Ihre Einschätzung fest?
- Welche Bedeutung hat diese Einschätzung vermutlich für das Kind/den Jugendlichen bzw. die Bezugspersonen?
- Welche Konsequenzen folgen daraus?

☰ Lernaufgabe

Führen Sie ein Endotracheales Absaugen (EA) bei einem beatmeten Menschen durch.

📄 Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.3 Pflegeprozesse und Pflegediagnostik von Menschen aller Altersstufen in hoch belasteten und kritischen Lebenssituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

Den Pflegeprozess in komplexen Situationen, an entsprechenden Leitlinien und Standards orientiert gestalten sowie die Wirkung der gewählten Interventionen in Abstimmung mit den zu pflegenden Menschen, den Bezugspersonen und den beteiligten Berufsgruppen evaluieren.

🔗 Weiterführende Informationen

https://www.thieme.de/statics/dokumente/thieme/final/de/dokumente/sonderseiten/covid-19_kurzinfo_endotracheales_absaugen.pdf

Einführung

Das Endotracheale Absaugen gehört zu den Routine-tätigkeiten in der Pflege von beatmeten Menschen. Es birgt gewisse Risiken und erfordert eine besondere Umsicht in der Durchführung.

Aufgaben

1 a Wählen Sie gemeinsam mit Ihrer:m Praxisanleiter:in einen zu pflegenden Menschen aus, der regelmäßig abgesaugt werden muss. Sammeln Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um das Absaugen übernehmen zu können.

1 b Gehen Sie alle Handlungsschritte zum Endotrachealen Absaugen gedanklich durch. Überlegen Sie, wie diese Schritte in Bezug auf Ihren konkreten Fall angewendet werden können. Informieren Sie sich, wenn Sie Fragen haben oder unsicher sind.

2 a Bereiten Sie das Endotracheale Absaugen umfassend vor (zu pflegender Mensch, Material, Arbeitsplatz, Aufgabenverteilung usw.). Vergewissern Sie sich bei einer Pflegefachperson, dass Sie alles bedacht haben.

2 b Führen Sie gemeinsam mit einer Pflegefachperson das Absaugen durch.

2 c Bereiten Sie die Handlung umfassend nach (zu pflegender Mensch, Material, Arbeitsplatz, Dokumentation usw.).

3 Reflektieren Sie gemeinsam mit der Pflegefachperson:

- Welche Handlungsschritte sind wie erfolgt? Was verlief wie erwartet? Was gestaltete sich anders als erwartet? Woran hat das ggf. gelegen?
- Wie hat der zu pflegende Mensch das Absaugen erlebt? An welchen Äußerungen machen Sie das fest?
- Wie haben Sie die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Handlung gestaltet? An welchen Stellen waren Sie sicher, an welchen unsicher? Was war korrekt, was muss verbessert werden? Welches Wissen und welche Fertigkeiten sollten Sie noch erwerben bzw. vertiefen?
- Welche Gedanken und Gefühle bewegen Sie noch? Was möchten Sie mitteilen?

📌 Arbeitshinweis:

Führen Sie diese Aufgabe nur in Anwesenheit einer Pflegefachperson durch.

☰ Lernaufgabe

Unterstützen Sie einen Menschen dabei, seine Religion auszuüben.

☰ Kompetenzen gemäß PflAPrV

I.5 Menschen aller Altersstufen bei der Lebensgestaltung unterstützen, begleiten und beraten.

🔗 Schwerpunkt lt. RAP

In die Planung des Pflegeprozesses im jeweiligen Versorgungskontext auch die Gestaltung von solchen Alltagsaktivitäten einbeziehen, die die diversen Bedürfnisse und Erwartungen der zu pflegenden Menschen integrieren sowie die (..) religiösen Zusammenhänge (..) berücksichtigen.

🔗 Weiterführende Informationen

Islam und Buddhismus in der Pflege: <https://kultursensiblepflege.de/religion.html>

Christentum in der Pflege: https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/seelsorge_und_glaube/krankheit_und_pflegerie/content/.galleries/ethik-medizin-pflegerie/Vortraege_Seminarunterlagen/2012-02-02_Pflegen_Christen_anders-_Vortrag_Internet.pdf

Allgemeine Informationen: <https://www.altenpflegeschueler.de/sonstige/religioese-menschen-in-der-pflegerie/>

Einführung

Viele Menschen gehören einer bestimmten Religion oder Glaubensrichtung an und möchten diese Zugehörigkeit im Alltag ausüben. Um dieses in der Pflege berücksichtigen zu können, müssen Pflegenden zunächst erkennen, welche konkreten Bedürfnisse die zu pflegenden Menschen haben.

Aufgaben

1 a Wählen Sie gemeinsam mit Ihrem:r Praxisanleiter:in einen zu pflegenden Menschen aus, von dem Sie wissen oder annehmen, dass er einer bestimmten Religion oder Glaubensgemeinschaft angehört und diesen Glauben ausübt.

1 b Informieren Sie sich über die Inhalte dieser Religion bzw. Glaubensrichtung und erkunden Sie, welche Auswirkungen der Glaube auf die Lebensgestaltung hat.

2 a Sprechen Sie mit dem zu pflegenden Menschen über seinen Glauben. Fragen Sie z. B.:

- Woran glauben Sie?
- Was bedeutet Ihnen Ihr Glaube?
- Wie hat sich Ihr Glaube verändert?

- Welche Rituale sind Ihnen wichtig?
- Welche Regeln halten Sie ein?
- Was wünschen Sie sich in Bezug auf Ihren Glauben?
- Wie können Pflegenden Sie bei der Ausübung unterstützen?

2 b Vergleichen Sie die Informationen, die Sie über den Glauben bzw. die Religion gesammelt haben, mit den Aussagen des zu pflegenden Menschen. Wo gibt es Übereinstimmungen, wo Widersprüche? Sprechen Sie ggf. mit dem zu pflegenden Menschen darüber.

3 Leiten Sie aus dem Gespräch Konsequenzen für die Gestaltung der Pflege ab. Vereinbaren Sie gemeinsam mit dem zu pflegenden Menschen und ggf. Ihrer:m Praxisanleiter:in konkrete Ziele und Maßnahmen.

4 Reflektieren Sie Ihre eigene Haltung zu Religion und Glauben:

- Was bzw. woran glauben Sie? Was ist Ihnen wichtig?
- Wie wirkt sich Ihr Glaube auf Ihr pflegerisches Handeln aus?
- Wie gehen Sie mit (anders)gläubigen Menschen um?

Erstellt durch:

ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff
Albrechtstr. 110 
10117 Berlin
www.arbeitgestaltengmbh.de

© 2021 ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH


ArbeitGestalten

Fachliche Beratung: Andrea Westphal, Projektmitarbeiterin
NEKSA (Neu kreieren statt addieren), BTU Cottbus-Senftenberg,
und Stefanie Dolge, Direktorin des Ausbildungszentrums für
Gesundheitsberufe, Universitätsklinikum Magdeburg

Illustration: Annika Huskamp

Mit Ausnahme der Titelillustration wurden die verwendeten Illustrationen
ursprünglich im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung erstellt. Dem Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt wurden
Nutzungsrechte mit freundlicher Genehmigung eingeräumt.

Die Publikation wurde im Rahmen des Projektes „Ausbildung in der Pflege
stärken“ erarbeitet.

Gestaltung: vantronye – visuelle kommunikation
Druck: ARNOLD group
2. Auflage: 1.000 Exemplar 
Oktober 2021

**Das Projekt wird aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung in Sachsen-Anhalt gefördert.**



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung