

Zoé Klein | Miriam Peters | Daniel Garcia González | Bettina Dauer

Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PfIBG)

**Fachworkshop-Empfehlungen zur Umsetzung
in der Praxis**

Impressum

Zitiervorschlag:

Klein, Z.; Peters, M.; Dauer, B.; Garcia González, D.: Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG). Bonn 2021

1. Auflage 2021

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-278-9 (Open Access)

ISBN 978-3-96208-279-6 (Print)

urn:nbn:de:0035-0925-8

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

VORWORT

„Es gibt nichts Gutes, außer: Man tut es.“ Auch wer dieser Erkenntnis des Schriftstellers Erich Kästner im professionellen Bereich unmittelbar folgen will, steht womöglich vor der Frage: Gern, aber wie? Gesucht sind dann Empfehlungen. Gerade in diesem Sinne sind die nunmehr vorliegenden **„Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz (PflBG)“** besonders zu begrüßen.

Das Berufsbild „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ hat die Berufe der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege seit dem 1. Januar 2020 in einer generalistischen Ausbildung zusammengeführt. Die Ausbildung befähigt dazu, Menschen aller Altersstufen zu pflegen. Als anerkanntes Kompetenzzentrum für die Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung wurde das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durch das 2017 verabschiedete Pflegeberufgesetz beauftragt, die Umsetzung der neuen Pflegeausbildung zu unterstützen.

Die Praxisanleitung ist dabei ein zentrales Element der Pflegeausbildung. Sie wurde mit dem PflBG neu geregelt: Mindestens zehn Prozent der praktischen Ausbildungszeit sind auf die geplante Praxisanleitung zu verwenden. Zur Unterstützung hat das BIBB im März 2020 einen Fachworkshop mit Expertinnen und Experten für Praxisanleitung durchgeführt. Die vorliegenden **Empfehlungen** sind in diesem Workshop entstanden.

Die Publikation beleuchtet neben Konzepten für eine gelingende Praxisanleitung die Rolle und das Berufsverständnis der Praxisanleitenden. Ferner wird die Praxisanleiterkonferenz als wichtige Form der Vernetzung und Lernortkooperation erkennbar. Ziel ist es, Praxisanleitende zu ermutigen, selbst mehr zu fragen als zu antworten – so soll eine reflektierte und konstruktive Arbeitsweise möglich werden.

Ich wünsche mir eine umfassende Verbreitung der Handreichung bei allen, die mit der Pflegeausbildung befasst sind. Den Autorinnen und Autoren danke ich herzlich für ihre engagierte und qualifizierte Arbeit.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident Bundesinstitut für Berufsbildung

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Verzeichnis der Infokästen	8
Abkürzungsverzeichnis	9
1. Einleitung	11
1.1 Anforderungen und Erwartungen an die Praxisanleitung	12
1.2 Die Aufgaben der Praxisanleitenden	13
2. Konzepte zur praktischen Umsetzung der Praxisanleitung in der Pflegeausbildung nach dem PflBG	21
2.1 Prozess der Ausbildungsplanung	23
2.2 Verzahnung von Theorie und Praxis	36
2.3 Weitere Instrumente für eine gelingende Praxisanleitung	37
3. Die (neue) Rolle der Praxisanleitenden	39
3.1 Die Etablierung der Position der Praxisanleitenden	39
3.2 Wirksamkeit von zentralen und dezentralen Praxisanleitenden	41
3.3 Zwei Kernbereiche der Praxisanleitung	42
3.4 Qualifikation von Praxisanleitenden	43
4. Lernortkooperationen und Konzeption von Praxisanleiterkonferenzen	46
4.1 Kooperation der Lernorte	46
4.2 Ausbildungsverbünde	48
4.3 Planung von Praxisanleiterkonferenzen	48
5. Fazit	52
Literaturverzeichnis	53
Verzeichnis der Gesetzestexte	56

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Das Zusammenspiel von geplanter und situativer Praxisanleitung.	15
Abbildung 2: Planung der praktischen Ausbildungszeit	23
Abbildung 3: Zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung im Ausbildungsplan	24
Abbildung 4: Beispiel für die geplante zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung im Ausbildungsplan mit Vertiefung in der Altenpflege	25
Abbildung 5: Inhaltliche Gliederung der praktischen Ausbildung im Ausbildungsplan	25
Abbildung 6: Beispiel für die inhaltliche Gliederung	26
Abbildung 7: Entwicklung der Arbeits- und Lernaufgaben	27
Abbildung 8: Aufteilung der Arbeits- und Lernaufgaben auf die unterschiedlichen Praxiseinsätze	28
Abbildung 9: Entwicklungsprozess von Arbeits- und Lernaufgaben	28
Abbildung 10: Auswahl und Dokumentation der Arbeits- und Lernaufgaben	29
Abbildung 11: Aufbau der praktischen Pflegeausbildung	33
Abbildung 12: Vernetzung der unterschiedlichen Lernorte	38
Abbildung 13: Zentrale und dezentrale Praxisanleitende und ihre Aufgaben.	41
Abbildung 14: Planungsschritte für Praxisanleiterkonferenzen	49

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Berufliche Handlungskompetenz	19
Tabelle 2: Beispiel für eine Einsatzplanung	30
Tabelle 3: Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung	34
Tabelle 4: Aufgaben und Ziele von Praxisbegleitung und Praxisanleitung	36
Tabelle 5: Checkliste mit Meilensteinen zur Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes im Ausbildungsverbund.	48
Tabelle 6: Kreis der teilnehmenden Personen bei Praxisanleiterkonferenzen bestimmen	50

VERZEICHNIS DER INFOKÄSTEN

Infokasten 1: Ziele der gesetzlichen Pflegeausbildung nach dem PflBG	14
Infokasten 2: Aufgaben der geplanten Praxisanleitung	16
Infokasten 3: Aufgaben für die zusätzliche situative Praxisanleitung	17
Infokasten 4: Dauer und Struktur der Ausbildung nach dem PflBG	22
Infokasten 5: Fünf Kompetenzbereiche nach PflAPrV	35
Infokasten 6: Formulierungshilfe zur Zusammenarbeit der Kooperationspartner	47

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AP	Ausbildungsplan
ArLa	Arbeits- und Lernaufgabe
AZUBI	Auszubildende/-r
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
CE	Curriculare Einheit
KAP	Konzertierte Aktion Pflege
KB	Kompetenzbereich
PAL	Praxisanleiter/-in
PFF	Pflegefachfrau
PFM	Pflegefachmann
PfIBG	Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz)
PfIAPrV	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung)
RAP	Rahmenausbildungsplan
TdpA	Träger der praktischen Ausbildung

1. EINLEITUNG

Der Pflegeberuf befindet sich seit langem im Wandel. Zurzeit erlebt er eine Entwicklung, die sich aufgrund gesetzlicher Reformen und gesellschaftlicher Veränderungen besonders dynamisch gestaltet.

Was bedeutet moderne Pflege?

Professionelle Pflege wird in verschiedenen Arbeitsbereichen in Krankenhäusern, in Einrichtungen der stationären Altenhilfe, der ambulanten bzw. häuslichen Versorgung, in Palliativstationen oder Beratungszentren ausgeübt. Ausgebildet werden angehende beruflich Pflegende entweder an Pflegeschulen oder an Hochschulen.

Die professionelle Pflege umfasst präventive, kurative, rehabilitative, palliative und sozialpflegerische Maßnahmen. Pflegende versorgen kranke und hilfebedürftige Menschen über die ganze Lebensspanne hinweg. Die Einsatzmöglichkeiten werden aufgrund neuer Versorgungsstrukturen, beispielsweise Quartiersmanagement, und zunehmender Digitalisierung (z. B. Telecare) vielfältiger. Deshalb benötigen Personen, die eine Pflegeausbildung absolvieren, Kompetenzen zur Pflege von Menschen aller Altersstufen. Die im Juli 2017 eingeleitete Reform der Pflegeberufe führt daher die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Ausbildungen zu einer generalistischen Pflegeausbildung im Pflegeberufegesetz (PflBG) zusammen. Die neue Berufsbezeichnung lautet „Pflegefachfrau“ oder „Pflegefachmann“. Zudem besteht die Möglichkeit, im zweiten Ausbildungsdrittel ein Wahlrecht auszuüben und den Abschluss „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“ oder „Altenpfleger/-in“ zu erwerben. Wenn im Folgenden von der „Pflegeausbildung nach dem PflBG“ die Rede sein wird, so sind alle diese drei Abschlüsse gemeint.

Die Ausbildungsoffensive Pflege und ihre Bedeutung für die Praxisanleitung

Die Bundesregierung hat zur Aufwertung und Unterstützung neben der Reform der Pflegeberufe im Jahr 2018 die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) ins Leben gerufen.

Im Rahmen der KAP haben verschiedene Arbeitsgruppen (AG 1-5) Ergebnisse zu unterschiedlichen Themen der Pflege erarbeitet.¹ In der Arbeitsgruppe 1 „*Ausbildung und Qualifizierung*“ wurde die Ausbildungsoffensive Pflege erarbeitet, die am 28. Januar 2019 gestartet ist. Im Vereinbarungstext zur Ausbildungsoffensive Pflege wurde unter dem Gliederungspunkt „3.1 *Ausbildungsqualität und Ausbildungserfolg sichern*“ vereinbart, dass ein Fachworkshop mit Expertinnen und

1 Mehr Informationen finden Sie unter: [Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege \(bundesgesundheitsministerium.de\)](https://www.bundesgesundheitsministerium.de) (Stand: 24.02.2021)

Experten aus den Reihen der Partner zur Entwicklung von Empfehlungen zur Umsetzung der geplanten und strukturierten Praxisanleitung in der betrieblichen Praxis und zur Bedeutung der situativen Praxisanleitung durchgeführt wird und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Grundlage der Ergebnisse des Workshops eine Handreichung erstellt.

Dieser Fachworkshop fand am 3. und 4. März 2020 im BIBB in Bonn statt. Die von der Ausbildungsinitiative Pflege berufenen Expertinnen und Experten waren Praxisanleitende, Vertreter/-innen aus Landesregierungen und Referentinnen und Referenten aus der Gesundheitspolitik. Im Wesentlichen gibt diese Broschüre die Arbeitsergebnisse des Fachworkshops und die Erfahrungen der teilnehmenden Expertinnen und Experten wieder. Diese wurden ergänzt mit theoretischen und gesetzlichen Grundlagen für Praxisanleitende. Ziele des Workshops waren sowohl der Austausch über Praxisanleitung sowie über das berufliche Selbstverständnis der Praxisanleitenden als auch die Diskussion über die Rolle und Position der Praxisanleitenden innerhalb der vorgegebenen Strukturen. Die folgenden Empfehlungen möchten diesen Arbeitsergebnissen Rechnung tragen und richten sich an die Zielgruppe der Praxisanleitenden. Die in dieser Handreichung vorgestellten Werkzeuge entstammen den Einreichungen der teilnehmenden Expertinnen und Experten vor und während des Workshops. Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) ist die Rolle der Praxisanleitenden gestärkt worden. In dieser Empfehlung geht es um die Praxisanleitenden und die Einordnung dieser relevanten Rolle innerhalb der Pflegeausbildung nach dem PflBG. Es werden die von den Expertinnen und Experten im Workshop geäußerten Erfahrungen aufbereitet.

Der Arbeitsbereich 2.6 Pflegeberufe im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bedankt sich an dieser Stelle sehr herzlich für die konstruktive und gelungene Zusammenarbeit bei allen Expertinnen und Experten, die an diesem Fachworkshop teilgenommen haben.

Zur Implementierung der hochschulischen Praxisanleitung hat im Dezember 2020 ein weiterer Fachworkshop des BIBB stattgefunden. Zwei zusätzliche Handreichungen für die hochschulische Praxisanleitung werden zu einem späteren Zeitpunkt auf der BIBB-Homepage zur Verfügung gestellt.

1.1 Anforderungen und Erwartungen an die Praxisanleitung

Die Praxisanleitung erfährt im Zuge der Pflegeberufereform eine neue Gewichtung: „Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben [...] heranzuführen, zum Führen des Ausbildungsnachweises nach § 3 Absatz 5 anzuhalten und die Verbindung mit der Pflegeschule zu halten. Die Praxisanleitung erfolgt im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit, geplant und strukturiert auf der Grundlage des vereinbarten Ausbil-

dungsplanes“ (§ 4 Abs. 1 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV)).

Die geplante und strukturierte Praxisanleitung wird durch die weiterhin erforderliche, aber nicht in gleicher Weise gesetzlich regelbare, situative Praxisanleitung ergänzt.

Mit der Pflegeausbildung nach dem PfIBG gibt es die oben beschriebenen veränderten Anforderungen an die geplante und situative Praxisanleitung, mit denen auch Erwartungen einhergehen. Wie erfolgreich die Pflegeausbildung wird, hängt maßgeblich von der Umsetzung in der Pflegepraxis und der Zusammenarbeit mit den Pflegeschulen ab. Praxisanleitende begleiten die Lernprozesse der Auszubildenden in der Pflegepraxis und leben vor, was professionelle Pflege bedeutet. Im Idealfall begleiten Praxisanleitende gemeinsam mit den Lehrenden der Pflegeschulen und anderen Pflegefachpersonen aus der Einrichtung die Umsetzung der Pflegeausbildung nach dem PfIBG, indem sie alle die Reform als Chance der Neuerung verstehen und vorleben. Dies beinhaltet eine offene Kommunikationsweise, die auch Unsicherheiten und Sorgen zulässt und gleichzeitig bereit für neue Konzepte und Ausbildungsideen ist.

1.2 Die Aufgaben der Praxisanleitenden

Die im PfIBG festgelegte Zeit von mindestens zehn Prozent geplanter und strukturierter Anleitung innerhalb eines Einsatzes zeigt die hohe Bedeutung der praktischen Ausbildung in der Pflege. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung in der Pflege benötigt mindestens zehn Prozent geplante und strukturierte Praxisanleitung pro Einsatz sowie ein Anleitungskonzept für Vorgehensweisen der situativen Praxisanleitung. Die geplante und strukturierte Praxisanleitung beinhaltet eine Darstellung der Anleitungszeit im Dienstplan, die Erstellung eines Ausbildungsplans und die Dokumentation der geleisteten Praxisanleitung.

Die Umsetzung der geplanten und strukturierten Anleitungszeit erfolgt anhand von Gesprächen mit den Auszubildenden, der Einschätzung des Lernstands, des Unterstützungsbedarfs und der Lernberatung, der Umsetzung von methodisch geleiteter Anleitung, z. B. dem Einsatz von Arbeits- und Lernaufgaben, sowie der Einschätzung und Bewertung des Lernerfolgs (vgl. BOHRER/WALTER 2020, S. 28). Folgende gesetzliche Ziele, die praktische Ausbildung betreffend, finden sich im PfIBG:

Infokasten 1: Ziele der gesetzlichen Pflegeausbildung nach dem PfIBG

§ 5 Abs. 1 PfIBG

Die Ausbildung [...] vermittelt die für die selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen erforderlichen fachlichen und personalen Kompetenzen einschließlich der zugrundeliegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrundeliegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion. Lebenslanges Lernen wird dabei als ein Prozess der eigenen beruflichen Biographie verstanden und die fortlaufende persönliche und fachliche Weiterentwicklung als notwendig anerkannt.

§ 5 Abs. 2 PfIBG

Pflege im Sinne des Absatzes 1 umfasst präventive, kurative, rehabilitative, palliative und sozialpflegerische Maßnahmen zur Erhaltung, Förderung, Wiedererlangung oder Verbesserung der physischen und psychischen Situation der zu pflegenden Menschen, ihre Beratung sowie ihre Begleitung in allen Lebensphasen und die Begleitung Sterbender. Sie erfolgt entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse auf Grundlage einer professionellen Ethik. Sie berücksichtigt die konkrete Lebenssituation, den sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrund, die sexuelle Orientierung sowie die Lebensphase der zu pflegenden Menschen. Sie unterstützt die Selbstständigkeit der zu pflegenden Menschen und achtet deren Recht auf Selbstbestimmung.

§ 6 Abs. 2 PfIBG

Der theoretische und praktische Unterricht wird an staatlichen, staatlich genehmigten oder staatlich anerkannten Pflegeschulen nach § 9 auf der Grundlage eines von der Pflegeschule zu erstellenden schulinternen Curriculums erteilt. Das schulinterne Curriculum wird auf der Grundlage der Empfehlungen des Rahmenlehrplans nach § 53 Absatz 1 und 2 und der Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 56 Absatz 1 und 2 erstellt. Die Länder können unter Beachtung der Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung einen verbindlichen Lehrplan als Grundlage für die Erstellung der schulinternen Curricula der Pflegeschulen erlassen.

§ 6 Abs. 3 PfIBG

Die praktische Ausbildung wird in den Einrichtungen nach § 7 auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt. Sie gliedert sich in Pflichteinsätze, einen Vertiefungseinsatz sowie weitere Einsätze. Wesentlicher Bestandteil der praktischen Ausbildung ist die von den Einrichtungen zu gewährleistende Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit. Die Pflegeschule unterstützt die praktische Ausbildung durch die von ihr in angemessenem Umfang zu gewährleistende Praxisbegleitung.

§ 8 Abs. 3 PfIBG

Der Träger der praktischen Ausbildung hat über Vereinbarungen mit den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen zu gewährleisten, dass 1. die vorgeschriebenen Einsätze der praktischen Ausbildung in den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen durchgeführt werden können und 2. die Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplans zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt werden kann, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

§ 10 Abs. 1 PfIBG

Die Pflegeschule trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung. Sie prüft, ob der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung den Anforderungen des schulinternen Curriculums entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist der Träger der praktischen Ausbildung zur Anpassung des Ausbildungsplans verpflichtet.

§ 10 Abs. 2 PfIBG

Die Pflegeschule überprüft anhand des von den Auszubildenden zu führenden Ausbildungsnachweises, ob die praktische Ausbildung gemäß dem Ausbildungsplan durchgeführt wird. Die an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen unterstützen die Pflegeschule bei der Durchführung der von dieser zu leistenden Praxisbegleitung.

§ 18 Abs. 1 Nr. 1 PfIBG

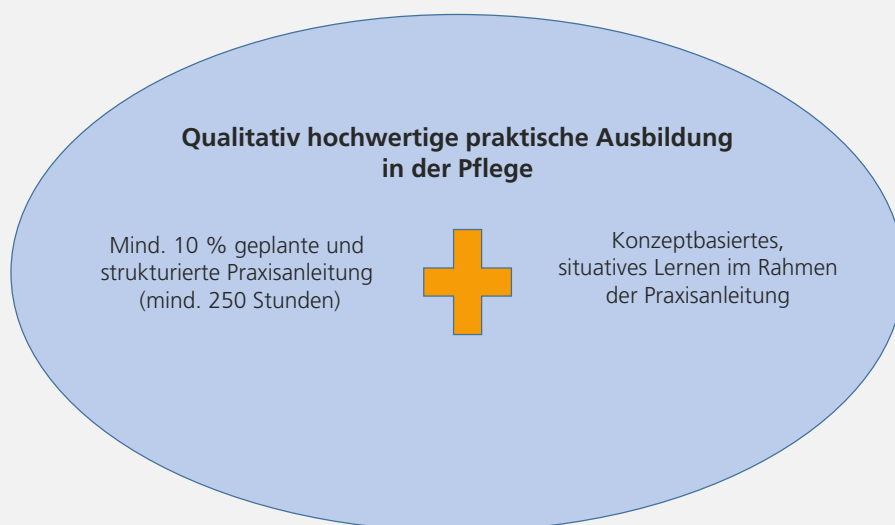
Der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form auf der Grundlage des Ausbildungsplans zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

§ 18 Abs. 2 PfIBG

Der oder dem Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen; die übertragenen Aufgaben müssen den physischen und psychischen Kräften der Auszubildenden angemessen sein.

Im Folgenden werden die daraus resultierenden Aufgaben in der praktischen Ausbildung dargestellt. Diese Zusammenfassung erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es ist in diesem Zusammenhang nicht umfänglich möglich, auf spezifische Situationen vor Ort eingehen zu können. Vielmehr wird eine exemplarische Darstellung der praktischen Pflegeausbildung umrissen und lädt dazu ein, diese fortzuschreiben.

Abbildung 1: Das Zusammenspiel von geplanter und situativer Praxisanleitung



Im Rahmen der geplanten und situativen Praxisanleitung übernehmen die verantwortlichen Personen zahlreiche Aufgaben, die im Folgenden skizziert werden.

Infokasten 2: Aufgaben der geplanten Praxisanleitung

Mindestens zehn Prozent der zu leistenden praktischen Ausbildungszeit:

- ▶ geplante und strukturierte Anleitung in der Praxis, inklusive Vor- und Nachbereitung sowie der jeweiligen Reflexionsgespräche
- ▶ Führen von Gesprächen mit den Auszubildenden: Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch
- ▶ Heranführen der Auszubildenden an die eigenständige Umsetzung beruflicher Aufgaben, Beobachtung sowie Wahrnehmung allgemeiner und spezieller Pflegeaufgaben, Prophylaxen, Ressourcenförderung etc.
- ▶ Sicherstellen der Erreichung der festgelegten Ausbildungsziele
- ▶ adäquate Umsetzung von theoretischen Ausbildungsinhalten in der praktischen Ausbildung
- ▶ Hilfestellung bei der Gestaltung personen- und prozessorientierter Pflege und Betreuung

Aufgaben im Rahmen der Lernortkooperation:

- ▶ enge Zusammenarbeit bzw. Austausch während der Praxisbegleitung durch die Pflegeschule
- ▶ Ansprechpartner/-innen für alle Fragen der Anleitung und Ausbildung in der Einrichtung bzw. auf der Station
- ▶ Mitarbeit bei der Erstellung des hausinternen Ausbildungsplans

Aufgaben im Rahmen von Leistungseinschätzungen und Prüfungen:

- ▶ Vorbereitung der praktischen Prüfung und gleichberechtigte Funktion als Prüfer/-in bei der praktischen Abschlussprüfung in Zusammenarbeit mit der Pflegeschule
- ▶ Durchführung kompetenzorientierter Prüfungen
- ▶ Unterstützung beim Führen des Ausbildungsnachweises
- ▶ qualifizierte Leistungseinschätzungen durch Praxisanleitende, einhergehend mit einer Beurteilung durch Lehrende der Pflegeschule, Jahreszeugnisse und Zwischenprüfung

Aufgaben für die individuelle Weiterentwicklung der Auszubildenden:

- ▶ Initiierung von Lernprozesse
- ▶ individuelle Begleitung der Lern- und Arbeitsprozesse der/des jeweiligen Auszubildenden
- ▶ schrittweise Heranführung an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben von Pflegefachpersonen
- ▶ Arbeitsaufgaben so auswählen, dass sie die Lernenden in ihrer Entwicklung unterstützen
- ▶ Unterstützung der Auszubildenden am „Dritten Lernort“

- ▶ als Ansprechpartner/-innen zur Verfügung stehen
- ▶ Fehler und Umwege als Lernchancen zulassen
- ▶ Vermittlung von Methoden des Selbstlernens
- ▶ Förderung der Kompetenzen, die zu selbstorganisiertem Lernen befähigen
- ▶ Unterstützung der Auszubildenden in der Entwicklung einer selbstständigen und eigenständigen Arbeitsweise
- ▶ Vermittlung von effektivem Zusammenarbeiten

Infokasten 3: Aufgaben für die zusätzliche situative Praxisanleitung

Basierend auf einem zu entwickelnden Anleitungskonzept für Vorgehensweisen bei der situativen Praxisanleitung:

- ▶ Einschätzung von Lernstand, individuellen Lernzielen und Unterstützungsbedarf in situativen Anleitungssituationen
- ▶ situative Anleitung im Pflegealltag, z. B. seitens der Auszubildenden Fragen stellen, beobachten, seitens der Anleitenden Tipps und Rückmeldungen geben, eigene Urteile in Pflegesituationen erklären
- ▶ selbstständiges Arbeiten der Auszubildenden schrittweise unterstützen, d. h., Verantwortung nach Absprache und unter Berücksichtigung des Lernstandes übertragen
- ▶ Einbindung der Pflegefachkräfte im kollegialen Umfeld und Unterstützung durch Anleitungskonzept zur situativen Praxisanleitung
- ▶ Erstellung und Bewertung von Arbeits- und Lernaufgaben (ArLa) für die Auszubildenden
- ▶ Kurzfeedbacks: Einschätzung und Rückmeldung zum Lernstand und zu Kompetenzen, z. B. während eines gemeinsamen Arbeitstages
- ▶ Unterstützung bei der Umsetzung von Lern- und Arbeitsaufgaben aus der Pflegeschule bzw. Hochschule
- ▶ Unterstützung der Auszubildenden bei der Organisation von Lerngruppen mit anderen Auszubildenden

Weiterbildung als Praxisanleitende:

- ▶ Teilnahme an pädagogischen Fortbildungen (24 Stunden/Jahr)

Neben den Anleitungssituationen stehen bei den Aufgaben auch die Kommunikation und die Unterstützung der Auszubildenden im Vordergrund. Die Praxisanleitenden begleiten die Auszubildenden in der Praxis bei der Umsetzung des in der Pflegeschule erworbenen Wissens und leiten, je nach Ausbildungsstand, in einfachen bis hin zu komplexen Pflegesituationen an. Sie entwickeln zusammen mit der Pflegeschule Arbeits- und Lernaufgaben (ArLa), unterstützen bei der Bearbeitung der Lern- und Arbeitsaufgaben, geben Anregungen zu eigenständigem Lernen und fördern den Lernprozess der Auszubildenden zu einem verantwortungsvollen pflegerischen Handeln.

Die BIBB-Broschüre „Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis“ (JÜRGENSEN/DAUER 2021) enthält Empfehlungen und Beispiele für die Vorgehensweise bei der Planung und Durchführung von Anleitungssituationen. Folgende Auszüge wurden hier aus dieser Veröffentlichung zur Erläuterung übernommen:

In der Ausbildungsplanung wird festgelegt, welche Aufgaben die Auszubildenden in welchem Einsatz bekommen sollen. Viele dieser Aufgaben werden in Form von strukturierten und geplanten Praxisanleitungen umgesetzt, wofür es einer weiteren Feinplanung bedarf. Folgende Fragen sind hierfür leitend:

- ▶ In welchem Versorgungssetting findet der Einsatz statt? Welches Lernangebot ist in diesem Einsatz vorhanden (und ggf. einmalig in der Ausbildung)?
- ▶ Welche Kompetenzen sollen mit der Aufgabe gefördert werden?
- ▶ In welchem Ausbildungsabschnitt befinden sich die Auszubildenden? Welcher Lernstand ist zu erwarten und welcher individuelle Lernstand liegt vor?
- ▶ An welche theoretischen Ausbildungsinhalte knüpft die Pflegesituation an? [...]

Vorbereitung der Anleitungssituation

Auswahl geeigneter Handlungsanlässe und zu pflegender Menschen für die Aufgabenstellung

Wie auch für die Lernsituationen im Curriculum (vgl. Fachkommission 2019, S. 16) sind auch für die geplante und strukturierte Praxisanleitung Handlungsanlässe mit entsprechendem Komplexitätsgrad in Abhängigkeit vom Ausbildungsstand auszuwählen. [...]

Erfassung der Lernvoraussetzungen

[...] Individuelle Lernvoraussetzungen der Auszubildenden sind im Erstgespräch zu Beginn des Einsatzes und im Vorgespräch der Anleitungssituation zu klären. Hierbei sollten die Auszubildenden nach Vorkenntnissen für die Aufgabenstellung und Erfahrungen bezüglich der Pflegesituation gefragt werden.

Konkretisierung der Aufgaben, Vorgehensweise und Lernziele

Im Vorgespräch wird die Aufgabenstellung im Kontext des Pflegeprozesses und auf der Grundlage einer Pflegeplanung bekannt gegeben. Die Auszubildenden erhalten die Gelegenheit, sich über den von ihnen zu versorgenden Menschen weitere Informationen einzuholen. Es wird der zeitliche Rahmen und der Ablauf besprochen. Hier wird auch geklärt, inwieweit die Auszubildenden die an sie gestellten Aufgaben je nach Ausbildungsstand selbstständig oder assistierend übernehmen.

Des Weiteren verständigen sich die Praxisanleitenden und die Auszubildenden über die Lernziele, welche aus den Kompetenzschwerpunkten abgeleitet werden können. [...]

Durchführung der Anleitung

Die Wahrnehmung der Aufgaben in der Anleitungssituation erfolgt in den Schritten des Pflegeprozesses. Die/der Auszubildende informiert den zu pflegenden Menschen über die Maßnahmen, erfasst seine aktuellen Bedürfnisse und nimmt ggf. eine Risikoeinschätzung vor. Gemeinsam wird darüber kommuniziert, welche Ziele die pflegerischen Maßnahmen verfolgen. Die/der Auszubildende führt die Pflege, je nach Ausbildungsstand und Schwierigkeitsgrad mit Unterstützung durch die/den Praxisanleitende/-n durch. Nach Beendigung der Pflegemaßnahmen wird das Befinden des zu pflegenden Menschen erfasst und die Pflegedokumentation geschrieben. Die Durchführung sollte von den Praxisanleitenden Kriterien geleitet dokumentiert werden. [...]

Auswertung der Anleitung

Nach der Durchführung der Pflegemaßnahmen wird den Auszubildenden Gelegenheit gegeben, die gesamte Situation nochmals zu durchdenken, während die Praxisanleitenden ihre Dokumentation unter Zuhilfenahme des Reflexionsnetzes auswerten. Im Anschluss daran erfolgt ein Reflexionsgespräch, in dem sich Praxisanleitende und Auszubildende über ihre Wahrnehmung der Situation austauschen. [...] Die Situation wird mithilfe der im Vorgespräch vereinbarten Ziele ausgewertet.

(JÜRGENSEN/DAUER 2021, S. 58–61)

Voraussetzungen für die berufliche Handlungskompetenz

Berufsbildung, und damit auch die praktische Ausbildung, zielt nach RAUNER (2004) nicht nur auf den Erwerb von Qualifikationen, sondern nimmt auch die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten in den Blick (vgl. STOMPOROWSKI 2014, S. 24–25). Ausbildung ist auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz gerichtet. Berufliche Handlungskompetenz besteht aus theoretischem und praktischem Wissen sowie dem sogenannten Arbeitsprozesswissen. Im Arbeitsprozesswissen verbinden sich praktisches und theoretisches Wissen. Theoretisches Wissen wird vorwiegend im theoretischen und praktischen Unterricht in der Pflegeschule vermittelt. Praktisches Wissen ist vorwiegend Wissen, das im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erworben wird (vgl. STOMPOROWSKI 2014, S. 25). Es zeigt sich in Bezug auf pflegerische Tätigkeiten beispielsweise darin, dass die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Körperpflege der zu Pflegenden bei erfahrenen Berufsangehörigen in wiederkehrenden Handlungsabläufen stattfinden.

Tabelle 1: Berufliche Handlungskompetenz

Theoretisches Wissen	Praktisches Wissen	Arbeitsprozesswissen
<ul style="list-style-type: none">▶ fachtheoretisches Wissen, z. B. Kenntnisse über Pflge-theorien, evidenzbasierte Pflege, Expertenstandards, weitere pflege- und gesundheitswissenschaftliche, medizinische und rechtliche Sachverhalte, Anatomie/ Physiologie, Krankheitslehre;▶ wird im theoretischen und praktischen Unterricht vermittelt.	<ul style="list-style-type: none">▶ wird durch Erfahrung erworben.	<ul style="list-style-type: none">▶ wird im Arbeitsprozess unmittelbar benötigt (im Unterschied z. B. zu einem fachsystematisch strukturierten Wissen);▶ wird im Arbeitsprozess selbst erworben, z. B. durch Erfahrungslernen. Es schließt aber die Verwendung fachtheoretischer Kenntnisse nicht aus;▶ „umfasst einen vollständigen Arbeitsprozess, im Sinne der Zielsetzung, Planung, Durchführung und Bewertung der eigenen Arbeit im Kontext betrieblicher Abläufe“ (Fischer, 2000, S. 36).

Praxisanleitende übernehmen im Rahmen der praktischen Ausbildung besondere Verantwortung, da sie die Auszubildenden schrittweise an die beruflichen Aufgaben heranzuführen und die Verbindung zwischen theoretischem und praktischem Wissen herstellen.

Nach JAKOBS (2019) folgt die tägliche Arbeit in der Pflege der Logik praktischen Wissens, die geplante und strukturierte Praxisanleitung dagegen der Logik des Arbeitsprozesswissens. Im Rahmen der täglichen Arbeit kann praktisches Wissen durch verschiedene Methoden vermittelt werden, z. B. durch das Mentor-Mentee-System, Bezugsperson-/Modelllernen, Schulstationen/Ausbildungsstationen mit eigener Verantwortung für Patientengruppen oder Modelle wie „Auszubildende leiten Auszubildende an“. Die Vermittlung von Arbeitsprozesswissen im Rahmen der strukturierten und geplanten Anleitung erfolgt durch das Anwenden von Arbeits- und Lernaufgaben, Demonstration, Üben und Reflexion (vgl. JAKOBS 2019). Die beruflichen Handlungskompetenzen werden ausführlich in der BIBB-Publikation [„Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis“](#) (JÜRGENSEN/DAUER 2021) beschrieben.

2. KONZEPTE ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG DER PRAXISANLEITUNG IN DER PFLEGE-AUSBILDUNG NACH DEM PFLBG

Die folgenden Empfehlungen stellen eine Art „Werkzeugkasten“ für die Organisation der Praxisanleitung im Rahmen der praktischen Pflegeausbildung dar. Da die Einrichtungen je nach Lage, Größe oder Träger unterschiedliche Voraussetzungen aufweisen, sind die einzelnen „Bausteine“ bewusst abstrakt formuliert. Die verwendeten Begriffe entsprechen den Bezeichnungen aus dem Pflegeberufegesetz (PflBG) und der dazugehörigen Pflegeausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV). Da in der Pflegepraxis unterschiedliche Begriffe für einige der im Folgenden verwendeten Konzepte existieren, werden diese in den Empfehlungen definiert, um Missverständnissen vorzubeugen. Die Empfehlungen können damit auch eine Grundlage für inhaltliche Diskurse bieten. Die Empfehlungen basieren auf den Arbeitsergebnissen des „Fachworkshops für die betriebliche und situative Praxisanleitung“, der im März 2020 im BIBB in Bonn stattgefunden hat. Es wurden verschiedene Aspekte beleuchtet, die eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung im Rahmen der neuen Pflegeausbildung sicherstellen. Hierzu gehören im Ausbildungsverbund oder innerhalb der Lernortkooperation vereinbarte Konzepte und Vorstellungen zur Ausbildung sowie aufeinander abgestimmte schulinterne Curricula und praktische Ausbildungspläne. Ausbildungsverbünde werden in dieser Empfehlung als verfestigte Lernortkooperationen verstanden, über die sich die Organisation der Ausbildung in der Praxis stark vereinfacht (vgl. BT-Drs. 18/7823, S. 70). Die nachfolgenden Hinweise gelten für verschiedene Formen von Lernortkooperationen.

Gesetzliche Vorgaben zur Dauer und Struktur der praktischen Ausbildung

Gesetzlich festgelegt ist in § 6 PfIBG die Dauer und Struktur der Ausbildung:

Infokasten 4: Dauer und Struktur der Ausbildung nach dem PfIBG

§ 6 PfIBG

- (1) Die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung in Vollzeitform drei Jahre, in Teilzeitform höchstens fünf Jahre. Sie besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht und einer praktischen Ausbildung; der Anteil der praktischen Ausbildung überwiegt.
- (2) Der theoretische und praktische Unterricht wird an staatlichen, staatlich genehmigten oder staatlich anerkannten Pflegeschulen nach § 9 auf der Grundlage eines von der Pflegeschule zu erstellenden schulinternen Curriculums erteilt. Das schulinterne Curriculum wird auf der Grundlage der Empfehlungen des Rahmenlehrplans nach § 53 Absatz 1 und 2 und der Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 56 Absatz 1 und 2 erstellt. Die Länder können unter Beachtung der Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung einen verbindlichen Lehrplan als Grundlage für die Erstellung der schulinternen Curricula der Pflegeschulen erlassen.
- (3) Die praktische Ausbildung wird in den Einrichtungen nach § 7 auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt. Sie gliedert sich in Pflichteinsätze, einen Vertiefungseinsatz sowie weitere Einsätze. Wesentlicher Bestandteil der praktischen Ausbildung ist die von den Einrichtungen zu gewährleistende Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit. Die Pflegeschule unterstützt die praktische Ausbildung durch die von ihr in angemessenem Umfang zu gewährleistende Praxisbegleitung.
- (4) Die Pflegeschule, der Träger der praktischen Ausbildung und die weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen wirken bei der Ausbildung auf der Grundlage entsprechender Kooperationsverträge zusammen.
- (5) Zum Ende des zweiten Ausbildungsdrittels findet eine Zwischenprüfung statt.

Der praktische Unterricht kann dabei auch von Praxisanleitenden in der Pflegeschule übernommen werden. Die praktische Ausbildung wird in den Einrichtungen nach § 7 PflBG auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt. Sie gliedert sich in Pflichteinsätze, einen Vertiefungseinsatz sowie weitere Einsätze. Wesentliche Bestandteile der praktischen Ausbildung sind die von den Einrichtungen zu gewährleistende geplante Praxisanleitung im Umfang von mindestens zehn Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit und die situative Praxisanleitung, die in der Verantwortung aller Pflegefachkräfte der Einrichtung liegt. Die Pflegeschule unterstützt die praktische Ausbildung durch die von ihr in angemessenem Umfang zu gewährleistende Praxisbegleitung (vgl. § 6 Abs. 3 PflBG).

2.1 Prozess der Ausbildungsplanung

Für alle Beteiligten in der Lernortkooperation ist es hilfreich, wenn Begrifflichkeiten eindeutig und einheitlich verwendet werden. Dazu gehört die gemeinsame Verständigung über den sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildungsplan (§ 8 Abs. 3 PflBG). Der Ausbildungsplan stellt die Grundlage der Planung der gesamten praktischen Ausbildungszeit dar. Die Ausbildungsplanung insgesamt beinhaltet folgende Aspekte:

Abbildung 2: Planung der praktischen Ausbildungszeit

Wann werden Lerninhalte vermittelt (z. B. in welchem Ausbildungsabschnitt)?

Wo werden sie vermittelt (am Lernort Schule oder Praxis, in welcher Abteilung/Station/Wohnbereich/Tour eines ambulanten Dienstes)?

Was genau soll gelernt werden (welche Kompetenzen sollen die Auszubildenden erwerben)?

Wie (mit welchen berufspädagogischen Methoden) wird der Kompetenzerwerb gefördert?

Wer ist am Lernprozess beteiligt (Auszubildende plus Praxisanleitung oder auch weitere Fachkräfte)?

Quelle: BOGUTH/KNOCH 2017, S. 17

2.1.1 Zeitliche und inhaltliche Gliederung des Ausbildungsplans

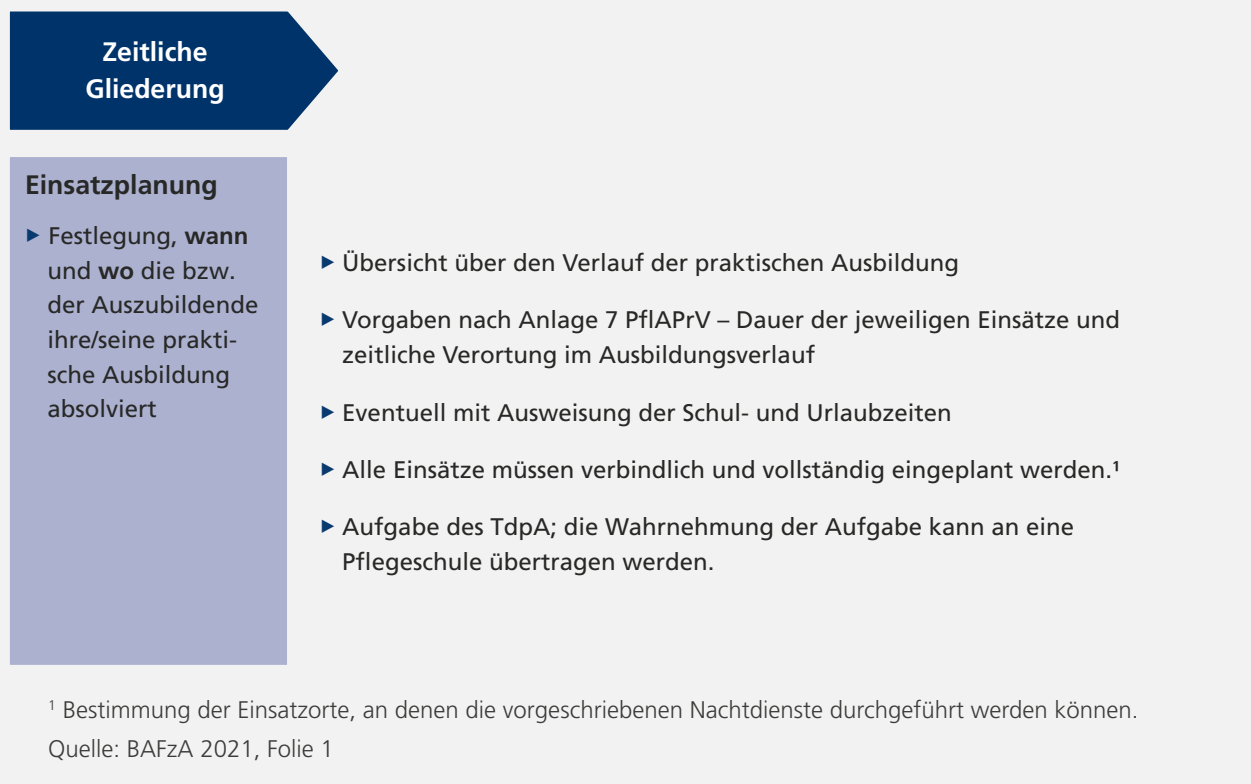
Auf den folgenden Seiten wird die Planung der praktischen Ausbildung modellhaft dargestellt. Dieses Modell wurde nach den Vorgaben des PflBG vom Beratungsteam Pflegeausbildung des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erarbeitet (BAFzA 2021):

Der Ausbildungsplan ist eine gesetzliche Pflichtaufgabe. Zuständig für die Erstellung des gesamten Ausbildungsplans ist der Träger der praktischen Ausbildung (TdpA), der die Wahrnehmung dieser Aufgabe auch an eine Pflegeschule übertragen kann. Der Ausbildungsplan ist dem Ausbildungsvertrag beizufügen.

Er besteht aus:

1. der **zeitlichen** Gliederung der praktischen Ausbildung:
Benennung der konkreten Einrichtung und des konkreten Zeitraums für alle Einsätze der praktischen Ausbildung, inklusive vorgeschriebener Nachtdienstzeiten,
2. der **inhaltlichen** Gliederung der praktischen Ausbildung:
für alle Einsätze Angaben zu den Aufgabenstellungen, die den Kompetenzerwerb ermöglichen.

Abbildung 3: Zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung im Ausbildungsplan



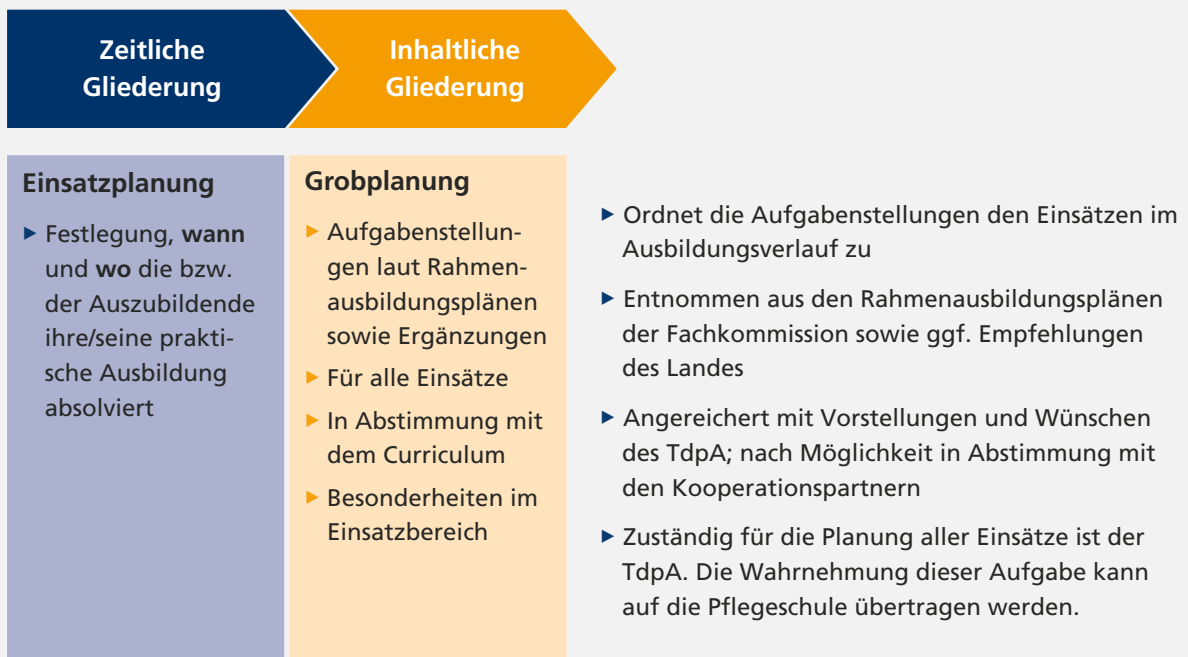
Im Folgenden wird ein Beispiel für eine geplante zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung anhand einer Vertiefung in der Altenpflege gegeben:

Abbildung 4: Beispiel für die geplante zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung im Ausbildungsplan mit Vertiefung in der Altenpflege

Lfd. Nr.	Einsatzform Bezeichnung nach Anlage 7 PflAPrV									Einrichtung	Einsatzbereich	Zeitraum von – bis	Stunden
	I Orientierungseinsatz	Pflichteinsätze						VI 1. weiterer Einsatz	VI 2. Stunden zur freien Verteilung				
		II 1. Stationäre Akutpflege	II 2. Stationäre Langzeitpflege	II 3. Ambulante Akut/Langzeitpflege*	III Pädiatrische Versorgung	IV Psychiatrische Versorgung	V Vertiefungseinsatz						
1	X									Seniorenzentrum Musterstadt	2 verschiedene Wohnbereiche	10 Wochen von – bis	400
2		X								Krankenhaus Musterstadt	Chirurgie und Innere Medizin	10 Wochen von – bis	400
3			X							Seniorenzentrum Musterstadt	2 verschiedene Wohnbereiche	10 Wochen von – bis	400
4					X					Kinderklinik Musterstadt	1 Station	3 Wochen von – bis	120
5				X						Ambulanter Pflegedienst	Team Musterstadt	von – bis	400
6						X				Psychiatrische Klinik		von – bis	120
7								X		Hospiz		von – bis	80
8									X	Seniorenzentrum Musterstadt		von – bis	80
9							X			Seniorenzentrum Musterstadt		von – bis	500

Quelle: BAFzA 2021, Folie 2

Abbildung 5: Inhaltliche Gliederung der praktischen Ausbildung im Ausbildungsplan



Quelle: BAFzA 2021, Folie 3

Im Folgenden wird anhand eines Orientierungseinsatzes beim Träger der praktischen Ausbildung ein Beispiel für die inhaltliche Gliederung der praktischen Ausbildung gegeben:

Abbildung 6: Beispiel für die inhaltliche Gliederung

ORIENTIERUNGSEINSAZT	KB I – Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern, evaluieren		
	Kompetenzen laut Rahmenausbildungsplan OE	Aufgabenstellungen laut Rahmenausbildungsplan OE	Arbeits- und Lernaufgaben
I.1	Pflege von Menschen aller Altersstufen von der Planung bis zu Evaluation verantwortlich gestalten (RAP S. 202)	(1) Grundprinzipien zum Pflegekonzept des TdpA ermitteln und in der durchgeführten Pflege am Einsatzort identifizieren.	OE 1, OE 3, ...

↑

Themen der Arbeits- und Lernaufgaben
Entnommen aus dem RAP

Quelle: BAFzA 2021, Folie 5

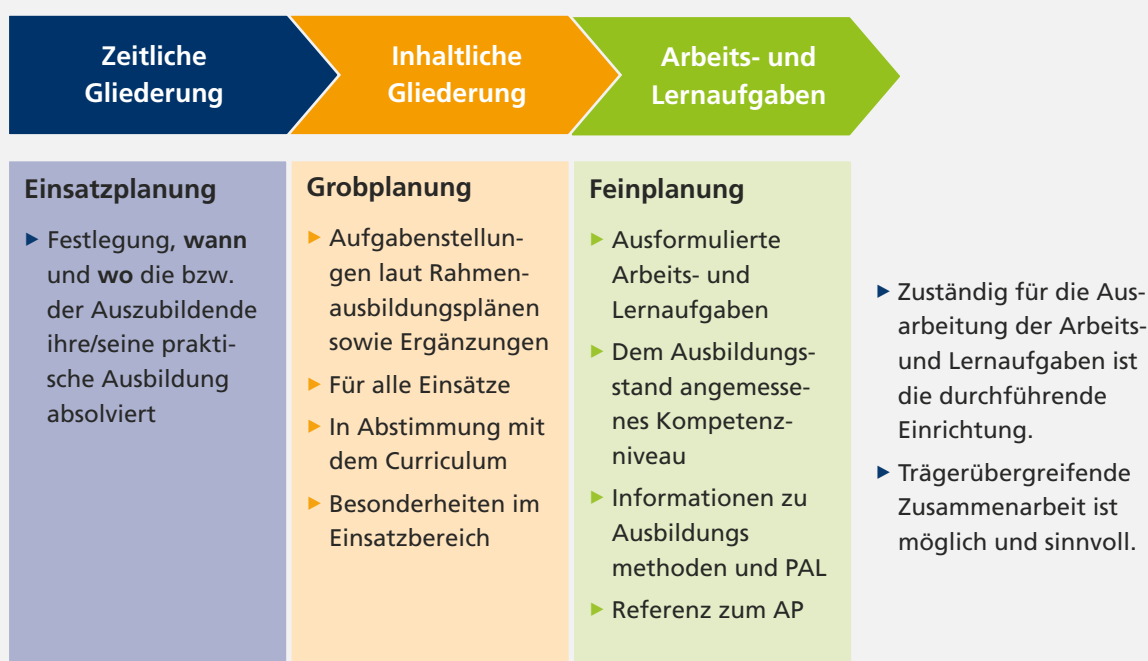
Der Ausbildungsplan benennt für jeden Einsatz die Aufgabenstellungen, die den für diesen Einsatz vorgesehenen Kompetenzerwerb ermöglichen. Die Auswahl der Aufgabenstellungen erfolgt auf Basis des Rahmenausbildungsplans. Auf dieser Grundlage erfolgt im nächsten Schritt die weitere Feinplanung in Form der Arbeits- und Lernaufgaben.

Arbeits- und Lernaufgaben (ArLa)

Ein weiterer inhaltlicher Bestandteil der praktischen Ausbildung sind die Arbeits- und Lernaufgaben, welche ebenfalls im Ausbildungsplan festzuhalten sind. Hilfreich sind hierfür Instrumente, anhand derer die praktische Ausbildung in Arbeits- und Lernaufgaben übersetzt werden kann. Die von der Fachkommission nach § 53 PflBG in den [Rahmenausbildungsplänen](#) (vgl. Fachkommission nach § 53 PflBG 2020) entwickelten Aufgabenstellungen für mögliche Arbeits- und Lernaufgaben können hierfür als Orientierung dienen. Arbeits- und Lernaufgaben sind an reale Arbeitsprozesse gebunden und Bestandteil betrieblicher Bildungsarbeit, die eingesetzt werden, „um eine erfahrungsbezogene individuelle Kompetenzentwicklung durch die Bearbeitung betrieblicher Arbeitsaufgaben sowie Arbeitsprozesse am betrieblichen Arbeitsplatz zu ermöglichen“ (SCHROEDER 2009, S. 7). Die Praxisanleitenden können in den ArLa die Ausbildungsplanung an die Gegebenheiten vor Ort anpassen und erweitern. Davon abzugrenzen sind Lern- und Arbeitsaufgaben, die seitens der Pflegeschule für die praktischen Einsätze erteilt und im Rahmen der Praxisbegleitung erarbeitet und reflektiert werden. Im Sinn der Feinplanung erfolgt die Konkretisierung der Aufgabenstellung des Ausbildungsplans an den jeweiligen Einsatzorten.

Durch die am Einsatzort entwickelten Arbeits- und Lernaufgaben kann die geplante und strukturierte Praxisanleitung erfolgen. Die ArLa unterstützen dabei die Phasen des selbstständigen Lernens während der Praxiseinsätze und bahnen die entsprechenden Kompetenzen an. Dabei können mit den ArLa verschiedene Aufgabenstellungen abgedeckt werden, die sowohl aufeinander als auch auf die Ausrichtung der jeweiligen praktischen Einsätze und Ausbildungsphase abgestimmt sind.

Abbildung 7: Entwicklung der Arbeits- und Lernaufgaben

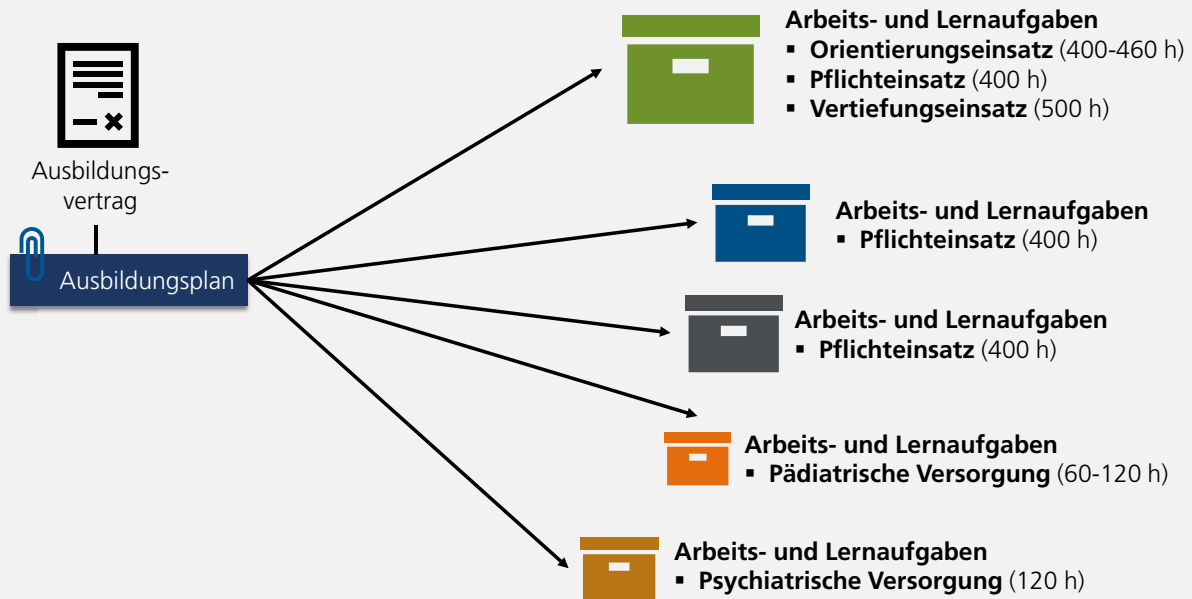


Quelle: BAFzA 2021, Folie 4

Folgende Fragen können die Entwicklung einer ArLa leiten:

- ▶ Welche Kompetenzen sollen die Auszubildenden erwerben?
- ▶ Welche Vorkenntnisse bringen die Auszubildenden mit?
- ▶ Welche Handlungsfelder bietet der Einsatz?
- ▶ Welches Thema kann vor Ort bearbeitet bzw. welche Kenntnisse und Fähigkeiten können vermittelt werden?
- ▶ Welche Methoden stehen dafür zur Verfügung?
- ▶ Wieviel Zeit bringen die Praxisanleitenden in die ArLa und Anleitungssituation inklusive der gemeinsam mit den Auszubildenden zu leistenden Vor- und Nachbereitung mit ein?
- ▶ Wird die ArLa auch an anderen Lernorten oder von der Pflegeschule (als Lern- und Arbeitsaufgabe) angeboten?

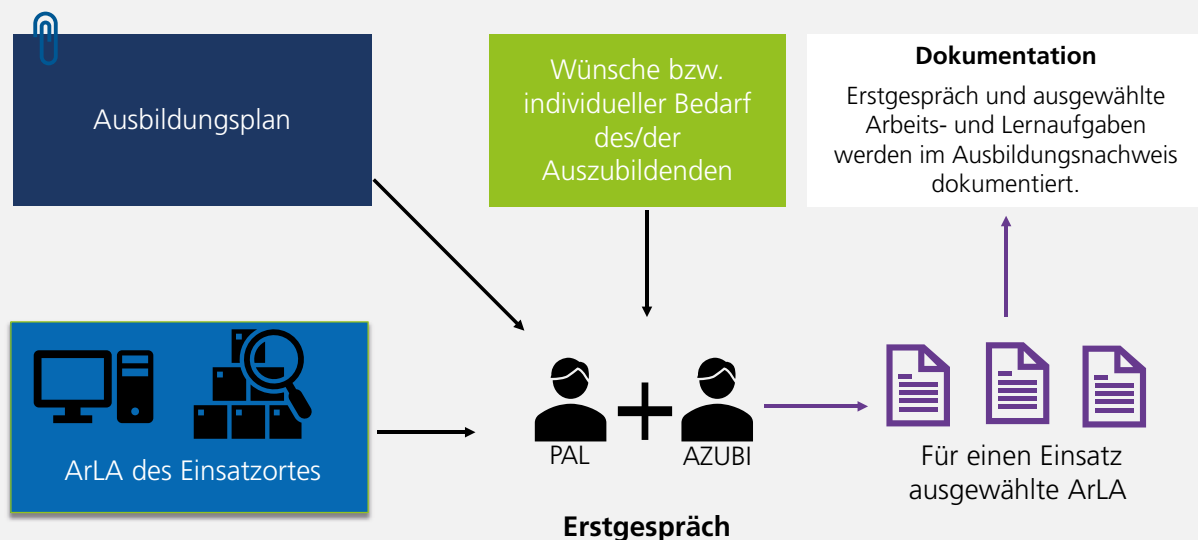
Abbildung 8: Aufteilung der Arbeits- und Lernaufgaben auf die unterschiedlichen Praxiseinsätze



Quelle: BAFzA 2021, Folie 6

Abbildung 8 zeigt die Verteilung der ArLa auf die vorgeschriebenen Praxiseinsätze. So bietet jeder Einsatzort Möglichkeiten von ArLa unter Berücksichtigung der jeweiligen zu erwerbenden Kompetenzen. Zu Beginn eines jeden Einsatzes wählen die Praxisanleitenden und Auszubildenden im Rahmen des Erstgesprächs gemeinsam die ArLa aus, die während des Einsatzes umgesetzt werden sollen. Die Auswahl orientiert sich am jeweiligen Ausbildungsstand, den Möglichkeiten des Einsatzgebietes und den Wünschen der/des Auszubildenden.

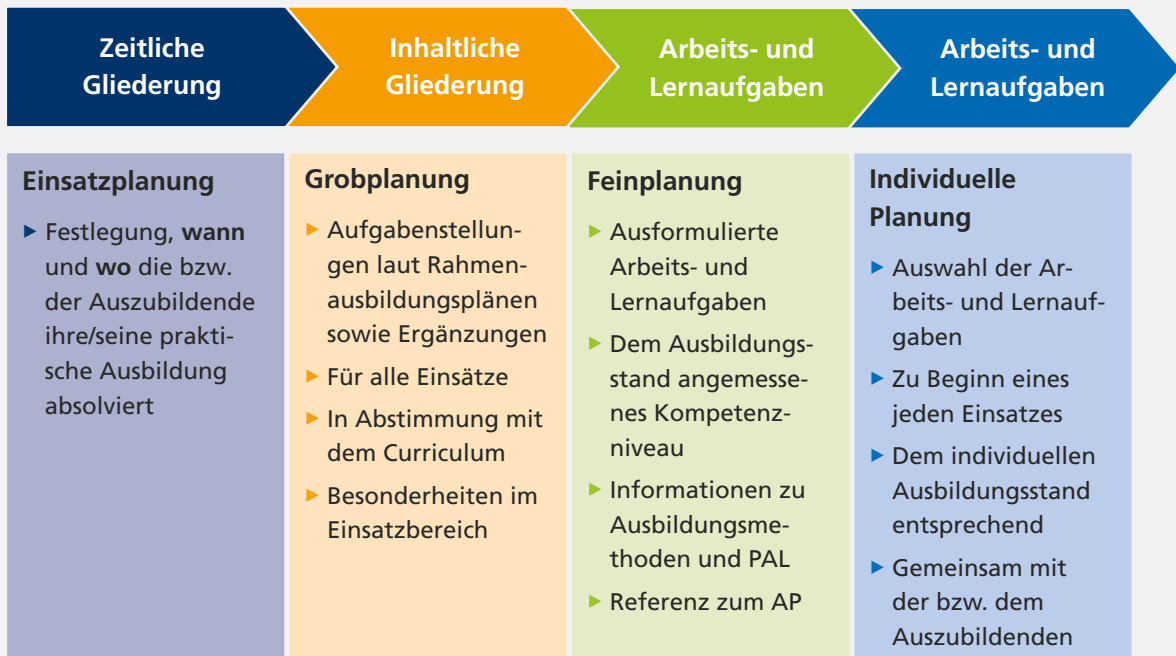
Abbildung 9: Entwicklungsprozess von Arbeits- und Lernaufgaben



Quelle: BAFzA 2021, Folie 8

Die Dokumentation dieser Auswahl erfolgt im Ausbildungsnachweis. Das BIBB hat einen [Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis](#) entwickelt, auf dessen Grundlage Pflegeschulen den individuellen Ausbildungsnachweis erstellen können.

Abbildung 10: Auswahl und Dokumentation der Arbeits- und Lernaufgaben



Quelle: BAFzA 2021, Folie 7

2.1.2 Beispiel für eine Einsatzplanung

Unter einem zeitlich gegliederten Ausbildungsplan ist die Stundenverteilung der praktischen Ausbildung der beruflichen Pflegeausbildung nach Anlage 7 PflAPrV (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2, § 26 Abs. 2 S. 1, § 28 Abs. 2 S. 1) zu verstehen. Ein Beispiel für einen Ausbildungsverlauf unter Einbeziehung sowohl der Praxis-einsätze als auch des theoretischen Unterrichts in der Pflegeschule findet sich in der BIBB-Broschüre „[Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis](#)“ (JÜRGENSEN/DAUER 2021). Im Folgenden ist dieses Beispiel dargestellt.

Tabelle 2: Beispiel für eine Einsatzplanung (Quelle: JÜRGENSEN/DAUER 2021, S. 103ff.)

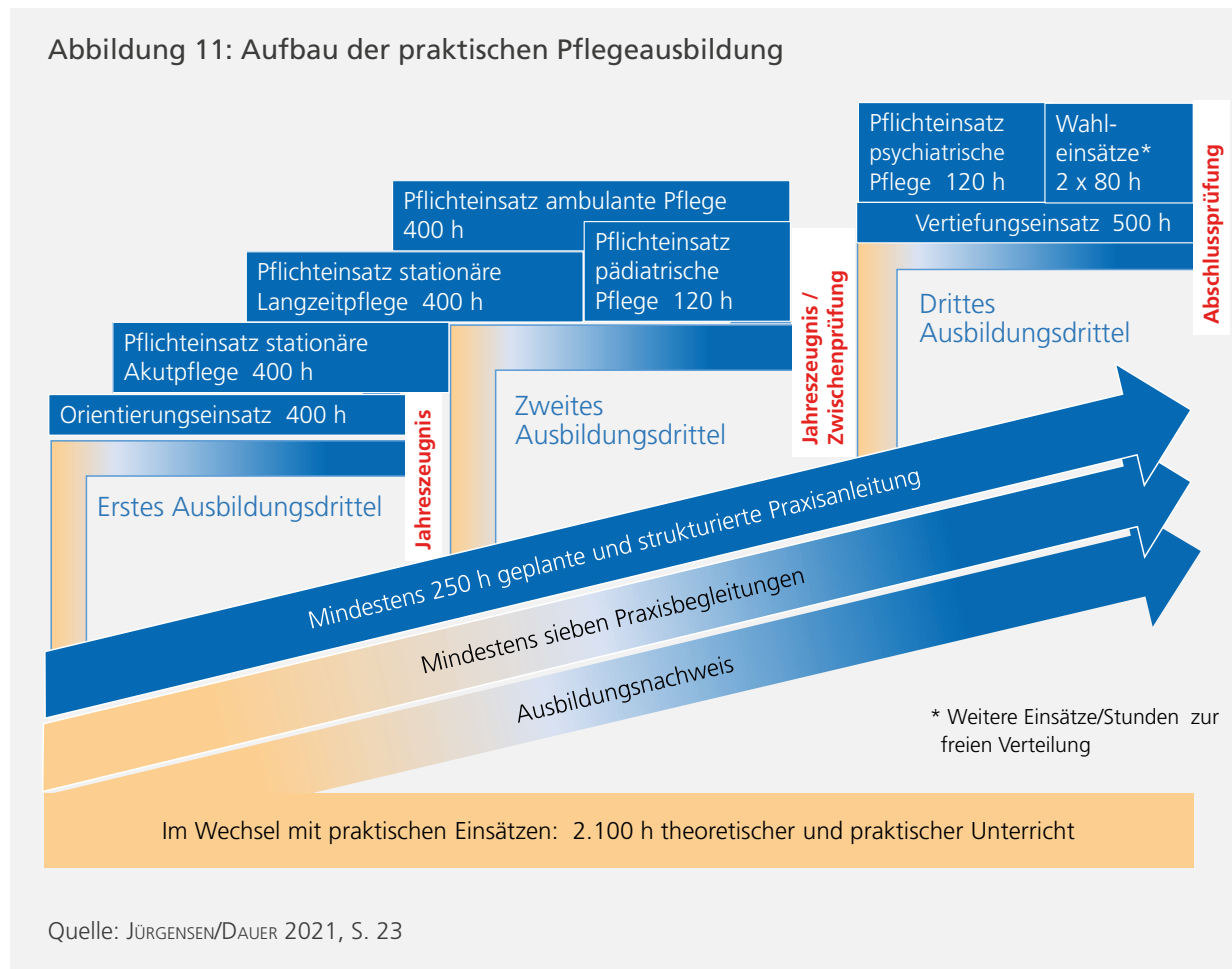
Erstes Ausbildungsjahr																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Oktober																																
	Block 1 – CE 1 / CE 2 / CE 4																															
November																																
	Block 2 – CE 03 - Probezeitbeurteilung Theorie																															
Dezember																																
	Orientierungseinsatz (TdPA)																															
Januar																																
	Block 3 – CE 04 / CE 05 / CE 06																															
Februar																																
	Pflichteinsatz 1 (6 Wochen)																															
März																																
	Block 4 – CE 06 / CE 09 / CE 10																															
April																																
	Block 5 – CE 08 / CE 09 / CE 10 – Jahreszeugnisse																															
Mai																																
	Pflichteinsatz 1 (5 Wochen) – Jahresnoten Praxis																															
Juni																																
	Pflichteinsatz 1 (5 Wochen) – Jahresnoten Praxis																															
Juli																																
	Pflichteinsatz 1 (5 Wochen) – Jahresnoten Praxis																															
August																																
	Pflichteinsatz 1 (5 Wochen) – Jahresnoten Praxis																															
September																																
	Pflichteinsatz 1 (5 Wochen) – Jahresnoten Praxis																															
	Pflichteinsatz 1 (5 Wochen) – Jahresnoten Praxis																															
	Pflichteinsatz 1 (5 Wochen) – Jahresnoten Praxis																															

Zweites Ausbildungsjahr																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Oktober																															
	Pflichteinsatz 2 (6 Wochen)																														
November																															
	Block 6 – CE 06 / CE 08 / CE 09 / CE 10																														
Dezember																															
	Pflichteinsatz 2 (6 Wochen)																														
Januar																															
	Pflichteinsatz 2 (6 Wochen)																														
	Urlaub																														
Februar																															
	Block 7 – CE 09 / CE 10																														
März																															
	Pflichteinsatz 3 (6 Wochen)																														
April																															
	Block 8 CE 04 (60h-Seminar) / CE 09 (30h)																														
Mai																															
	Pflichteinsatz 3 (5 Wochen)																														
Juni																															
	Urlaub 15 Tage																														
Juli																															
	Pädiatrie (3 Wochen)																														
August																															
	Block 9 Theorie CE 04 (20h) / CE 05 (100h) / CE 08 (30h)																														
	ZP-Vorbereitung																														
	Jahresnoten Praxis Zwischenprüfung																														
	ZP-Theorie																														
	Zwischenprüfung																														
September																															
	Block 10 – CE 07 / CE 11 – Jahresnoten Theorie																														
	Urlaub																														

Drittes Ausbildungsjahr																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Oktober																																
November																																
Dezember																																
Januar																																
Februar																																
März																																
April																																
Mai																																
Juni																																
Juli																																
August																																
September																																

2.1.3 Der Ablauf der praktischen Ausbildung

Im Verlauf der Pflegeausbildung gibt es einen Wechsel zwischen Abschnitten mit theoretischem und praktischem Unterricht sowie Einsätzen der praktischen Ausbildung. Der Aufbau der praktischen Ausbildung lässt sich aus der folgenden Grafik entnehmen:



Eine Übersicht über die detaillierte Verteilung der Stunden in den praktischen Einsätzen zeigt folgende Tabelle auf der Grundlage von Anlage 7 PflAPrV:

Tabelle 3: Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung

Erstes und zweites Ausbildungsdrittel		
I.	Orientierungseinsatz	
	Flexibel gestaltbarer Einsatz zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	400 Std.*
II.	Pflichteinsätze in den drei allgemeinen Versorgungsbereichen	
	1. Stationäre Akutpflege	400 Std.
	2. Stationäre Langzeitpflege	400 Std.
	3. Ambulante Akut-/Langzeitpflege	400 Std.
III.	Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung	
	Pädiatrische Versorgung	Bis 2024 mind. 60 und höchstens 120 Std.
Summe erstes und zweites Ausbildungsdrittel		1.720 Std.
Letztes Ausbildungsdrittel		
IV.	Pflichteinsatz in der psychiatrischen Versorgung	
	1. Allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung Bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Abs. 2 PflBG: nur kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung Bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Abs. 3 PflBG: nur gerontopsychiatrische Versorgung	120 Std.
V.	Vertiefungseinsatz im Bereich eines Pflichteinsatzes	
	1. Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II. bis IV.1. Im Bereich des Pflichteinsatzes nach II.3. auch mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege	500 Std.
	2. Für das Wahlrecht nach § 59 Absatz 2 PflBG: Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach III.	
	3. Für das Wahlrecht nach § 59 Absatz 3 PflBG: Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II.2. oder II.3. mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege	
VI.	Weitere Einsätze/Stunden zur freien Verteilung	
	1. Weiterer Einsatz (z. B. Pflegeberatung, Rehabilitation, Palliation) ▶ bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 2 PflBG: nur in Bereichen der Versorgung von Kindern und Jugendlichen ▶ bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 3 PflBG: nur in Bereichen der Versorgung von alten Menschen	80 Std.
	2. Zur freien Verteilung im Versorgungsbereich des Vertiefungseinsatzes	80 Std.
Summe letztes Ausbildungsdrittel		780 Std.
Gesamtsumme		2.500 Std.

Quelle: Anlage 7 PflAPrV

Der Träger der praktischen Ausbildung stellt einen Ausbildungsplan zur Verfügung, mit dessen Hilfe die praktische Ausbildung seitens der Praxisanleitenden und die schulischen Lerninhalte seitens der Praxisbegleitenden abgestimmt werden. Die Pflegeschule indes trägt die Gesamtverantwortung der praktischen Ausbildung. Sie prüft, ob der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung den Anforderungen des schulinternen Curriculums entspricht. Die Ausbildung auf Grundlage des Ausbildungsplans muss zeitlich und inhaltlich so gegliedert sein, dass die Ausbildungsziele erreicht werden können. Daher beschreibt der Ausbildungsplan die Kompetenzen bzw. Teilziele, die in den jeweiligen Ausbildungsabschnitten zu erreichen sind.

Eine inhaltliche Gliederung des Ausbildungsplans (vgl. Kapitel 2.1.1.) sollte sich an den fünf Kompetenzbereichen der PflAPrV ausrichten:

Infokasten 5: Fünf Kompetenzbereiche nach PflAPrV

- KB I** Die Pflege von Menschen aller Altersstufen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.
- KB II** Kommunikation und Beratung personen- und situationsorientiert gestalten.
- KB III** Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.
- KB IV** Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.
- KB V** Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.

Zur Darstellung und Dokumentation des individuellen Ausbildungsverlaufes hat das BIBB einen [Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis](#) zur Verfügung gestellt, auf dessen Grundlage die Pflegeschule den individuellen Ausbildungsnachweis gestalten kann. In § 3 PflAPrV gibt es dazu die folgenden Vorgaben:

„Der von den Auszubildenden zu führende Ausbildungsnachweis nach § 17 Satz 2 Nummer 3 des Pflegeberufgesetzes ist von der Pflegeschule so zu gestalten, dass sich aus ihm die Ableistung der praktischen Ausbildungsanteile in Übereinstimmung mit dem Ausbildungsplan und eine entsprechende Kompetenzentwicklung feststellen lassen. Die Pflegeschule berücksichtigt bei der Gestaltung des Ausbildungsnachweises den Musterentwurf nach § 60 Absatz 5.“ (§ 3 Abs. 5 PflAPrV)

2.2 Verzahnung von Theorie und Praxis

Die starke Verzahnung von Theorie und Praxis ist ein wesentlicher Bestandteil der neuen Pflegeausbildung nach dem PflBG. Diesem Ziel dienen vor allem die Lern- und Arbeitsaufgaben, die von der Pflegeschule entwickelt und von den Auszubildenden während der praktischen Einsätze durchgeführt werden. Die Arbeits- und Lernaufgaben können von den Praxisanleitenden als didaktisches Prinzip für den Aufbau von Lernmodulen für die praktische Ausbildung der Rahmenlehr- und Ausbildungsplan eingesetzt werden. Die Lernmodule können innerhalb des Ausbildungsplans auch als Praxismodule bezeichnet werden. Auf Basis der Arbeits- und Lernaufgaben sollte ein Kompetenzzuwachs sichtbar werden. Praxisanleitende wählen für die geplante und strukturierte Praxisanleitung gemeinsam mit den Auszubildenden jeweils Schwerpunkte. Eine gelungene Verzahnung von schulinternem Curriculum und Ausbildungsplan gelingt über die verbindenden Elemente der Praxisanleitung und Praxisbegleitung bzw. der Zusammenarbeit von Praxisanleitenden und dem Lehrpersonal in den Pflegeschulen:

Tabelle 4: Aufgaben und Ziele von Praxisbegleitung und Praxisanleitung

Praxisbegleitung	Praxisanleitung
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lehrkräfte der Pflegeschulen ▶ Praxistransferaufträge ▶ Situationsgeleitete Praxisbegleitung ▶ Lerntagebuch ▶ Erhebung von Leistungsnachweisen/Korrektur und Reflexion der Praxisberichte ▶ Abschlussprüfungen ▶ Beratung von Praxisanleitenden ▶ Organisation von Kooperationstreffen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Praxisanleitende ▶ Überführung und Weiterbearbeitung von schulischen Ausbildungsinhalten durch Lernangebote in der Berufspraxis (Handlungsfelder) ▶ Durchführung von ausbildungsrelevanten Gesprächen (Erst-, Zwischen-, Abschlussgespräch) ▶ Beratung von Auszubildenden ▶ Erhebung von praktischen Leistungsnachweisen ▶ Mitwirkung beim praktischen Examen ▶ Austausch über ausbildungsrelevante Themen
<p>Gemeinsames Ziel:</p> <p>Förderung berufsspezifischer Kompetenzen und wesentlicher Beitrag zur Zukunftsfähigkeit professioneller Pflege</p>	

Quelle: angelehnt an: SCHERB/DROSSEL 2020

Lehr- und Lernräume für die Praxisanleitung

Für die Praxisanleitung sind weiterhin angemessene Lehr- und Lernräume sinnvoll, wobei „Räume“ sowohl zeitlich als auch örtlich verstanden werden. Ziel ist es, Rückzugsorte für die Vorbereitung und Nachbereitung von geplanter und strukturierter Praxisanleitung, aber auch für die Durchführung von Reflexionsgesprächen bereitzustellen, um eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung sicherzustellen. Dies gilt auch für die Nutzung dieser Räume durch die Auszubildenden. Idealerweise werden Gespräche, die in diesem Rahmen stattfinden, mithilfe entsprechender Werkzeuge geplant und dokumentiert.

Die „Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis“ (JÜRGENSEN/DAUER 2021) stellt beispielsweise entsprechende Gesprächsleitfäden vor. Darüber hinaus sollte den Auszubildenden innerhalb dieser Räume der Zugang zum Internet und Intranet ermöglicht werden. Auszubildende können sich so in Lerngruppen vernetzen. Der Wissenserwerb kann durch die Nutzung wissenschaftlicher Literatur über den Zugang zu Bibliotheken in Lehr- und Lernräumen gefördert werden. Dort können Praxisanleitende Materialien zur Vorbereitung von Anleitungssituationen bereitstellen.

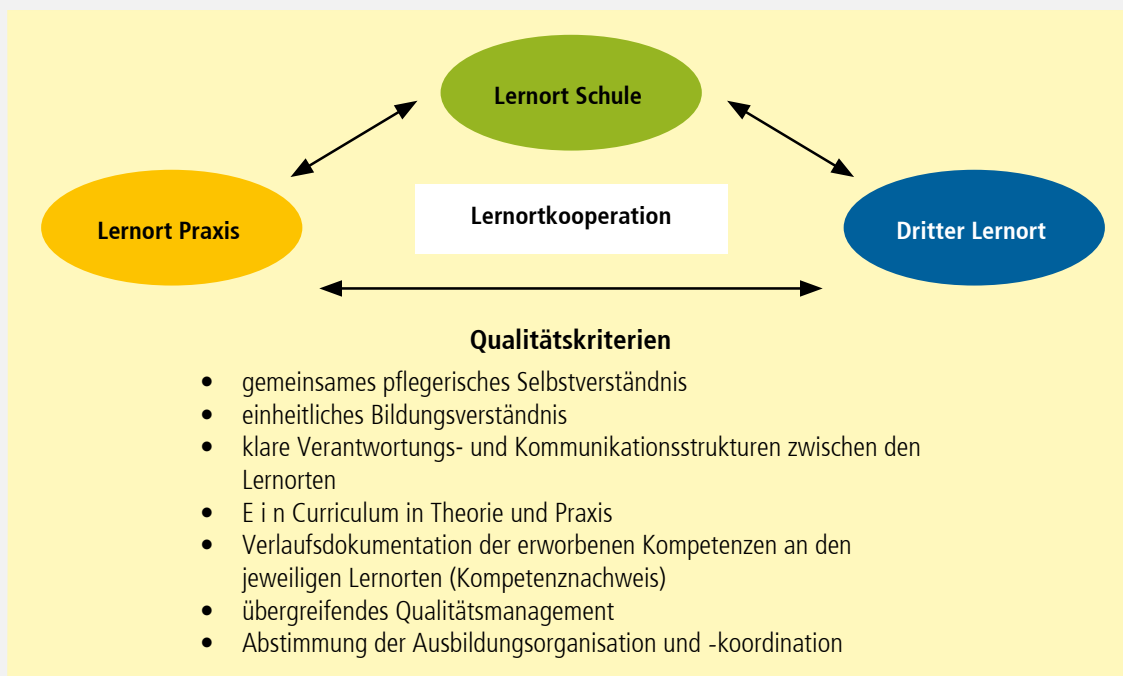
2.3 Weitere Instrumente für eine gelingende Praxisanleitung

Eine gelingende Praxisanleitung beinhaltet verschiedene Lehr- und Lernformen. Um gut in der praktischen Ausbildung anzukommen, helfen den Auszubildenden zum Beispiel Theorie-Praxis-Tage, aber auch „Schüler leiten Schüler an“-Tage oder die Etablierung von Ausbildungsstationen. Im klinischen Bereich können einzelne Stationen ohne zeitliche Begrenzung als Ausbildungsstation geführt werden. Diese Form des Lernens ist in der Organisation aufwendig, sie bietet Auszubildenden aber die Möglichkeit des realitätsnahen Lernens. Alternativ kann dieses Modell in Projektform für die Dauer eines begrenzten Zeitraumes innerhalb des letzten Ausbildungsdrittels angeboten werden. Die Methode „Schüler leiten Schüler an“ stellt keinen Ersatz für eine strukturierte und geplante Praxisanleitung dar, sondern ist eine sinnvolle Ergänzung zu den Aufgaben der Praxisanleitenden. Die Anleitung sollte demnach begleitet erfolgen. Das Modell „Schüler leiten Schüler an“ kann auch ein fester Bestandteil im Ausbildungsplan sein. Im Rahmen solcher Projekte setzen sich Auszubildende des dritten Ausbildungsjahres im Unterricht und in der Praxis mit den Themen Teamarbeit sowie auszubildenden- und patientenorientierter Anleitung auseinander. Sie entwickeln erste Einsichten in den Anleitungsprozess und dessen Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsalltag am Praxisort. Mit der fachlichen Begleitung durch Praxisanleitende organisieren sie sich am Einsatzort, wählen gemeinsam mit den Auszubildenden aus dem ersten Ausbildungsjahr Themen zur Anleitung aus und führen diese durch. Weitere konkrete Werkzeuge können die Gestaltung eines Portfolios oder entlang von Lernsituationen entwickelte Arbeits- und Lernaufgaben sein. Praxisanleitende sind im Rahmen der neuen Pflegeausbildung zunehmend aufgefordert, Lernende auch zu beurteilen und zu bewerten. Allerdings sollte die geplante und strukturierte Praxisanleitung als Lehr-/Lernform keiner Benotung unterliegen. Empfohlen werden regelmäßige Kompetenzfeststellungen der Auszubildenden.

Gruppenanleitungen und „Dritter Lernort“

Werden Gruppenanleitungen im Rahmen der zehn Prozent gesetzlich vorgegebenen strukturierten und geplanten Anleitungszeit durchgeführt, so ist einerseits auf den Fallbezug und andererseits auf die Größe der Gruppe zu achten. Als Empfehlung gilt, dass die Gruppe nicht mehr als fünf Personen umfassen sollte, da eine Gruppenanleitung in einer Einrichtung sowohl vom fachpraktischen Unterricht an der Pflegeschule als auch von Lerneinheiten am „Dritten Lernort“ abzugrenzen ist. Sinnvoll erscheint es auch, Praxisanleitende in das Lernen am „Dritten Lernort“ einzubinden. Hierdurch kann eine Vernetzung der verschiedenen Lernorte in der Pflegeausbildung gefördert werden.

Abbildung 12: Vernetzung der unterschiedlichen Lernorte



Quelle: DBR 2017, S. 8

Der „Dritte Lernort“ ist dabei als eigenständiger Ort zu betrachten, der dem Prinzip des selbstgesteuerten und eigenverantwortlichen Lernens folgt. Prinzipien des Denkens, Sich-Austauschens, Probierens und Reflektierens bestimmen das Lernen am „Dritten Lernort“. Erprobt werden dort Situationen aus der Pflegepraxis, mit dem Ziel, die geforderten Kompetenzen zu entwickeln.

3. DIE (NEUE) ROLLE DER PRAXISANLEITENDEN

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) legt neue Schwerpunkte in der Ausbildung. Mit der zunehmenden Bedeutung der praktischen Ausbildung stehen auch die Rolle der Praxisanleitung sowie das Selbstverständnis der Praxisanleitenden im Fokus. Die Praxisanleitenden selbst haben die Aufgabe, diese Rolle zu gestalten, neu zu interpretieren und sichtbar zu machen.

Voraussetzung für die Übernahme von Verantwortung in der Rolle der Praxisanleitenden ist die Freiwilligkeit, so selbstverständlich das auch erscheinen mag. Die Chancen für eine gelingende Ausbildung werden dann besonders hoch sein, wenn die hierfür eingesetzten Pflegefachkräfte die Weiterbildung zur Praxisanleitung aus eigener Motivation wählen. Sie handeln aus der Überzeugung heraus, das berufliche Handlungsfeld mitgestalten zu wollen, und nicht aufgrund äußerer Faktoren. Aus den verschiedenen Erwartungen der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure an die Praxisanleitenden ergibt sich ein multiples Rollenverständnis, das verschiedene Funktionen umfasst. Dazu zählen neben der Rolle als Pflegefachkraft, die einen Versorgungsauftrag und in der Funktion als Praxisanleitende einen gesetzlich festgelegten Arbeitsauftrag in Bezug auf die Ausbildung zu erfüllen hat, die Rollen als Beurteilende, Wertevermittelnde, praktische Personalentwickler/-innen, zentrale Ansprechpartner/-innen und Netzwerker/-innen. Ein Teil dieser Rolle ist es auch, Botschafter/-in für die Ausbildung, das eigene Tätigkeitsfeld sowie die generalistische Pflegeausbildung zu sein. Praxisanleitende begleiten die Auszubildenden in ihrem individuellen Lernprozess – sie erklären nicht nur und führen vor, sondern fördern auch Methoden des Selbstlernens bei den Auszubildenden, unterstützen diese in der reflektierten Entwicklung einer selbstständigen Arbeitsweise und lassen auch Such- und Umwege als Lernchancen zu (vgl. BMFSFJ 2014, S. 79f.). Neben diesen unterschiedlichen Rollenaspekten ist zudem das Bewusstsein für die eigenen Rechte seitens der Praxisanleitenden wichtig. Diese Rechte zu kennen, einzufordern und anzuwenden, sollte daher Teil ihres Selbstverständnisses sein.

3.1 Die Etablierung der Position der Praxisanleitenden

Der Träger der praktischen Ausbildung (TdpA) ist für das Ausbildungskonzept verantwortlich, die Praxisanleitung führt die Ausbildung in der Praxis durch. Dieser Satz macht deutlich, dass als Voraussetzung für die Etablierung der Position der Praxisanleitenden im Team eine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten vom TdpA und den Praxisanleitenden wichtig ist. Mit klaren Zuständigkeiten, die teamübergreifend kommuniziert und verinnerlicht werden sollten, werden adäquate Rahmenbedingungen für die Ausbildung geschaffen. Dies drückt sich im Idealfall in einer eindeutig formulierten Stellenbeschreibung mit klar definierten

Aufgaben für Praxisanleitende aus, in der auch ihre Beteiligung an Bewerbungsverfahren, an der Entwicklung des Ausbildungsplans sowie ihre Rolle als gleichberechtigte Prüfer/-innen im praktischen Teil der staatlichen Prüfung beschrieben werden. Zudem sollten Praxisanleitende, unabhängig von ihrer Anzahl in der jeweiligen Einrichtung, eine feste Position im Organigramm der Trägereinrichtung erhalten, um ihre verantwortungsvolle Rolle für alle Mitarbeitenden sowie Bezugspersonen präsent zu halten.

Daraus ergibt sich eine entsprechende Position der Praxisanleitenden im Team: Die Zeiten der Anleitung sind transparent im softwarebasierten oder analogen Dienstplan einzutragen und die dafür notwendige Zeit ausschließlich der Praxisanleitung vorbehalten. Die jeweilige Ausgestaltung kann dabei je nach Einsatzbereich variieren – ob auf Station, in der Pflegeschule oder für freiberufliche Praxisanleitende, die trägerübergreifend arbeiten.

Sichtbarkeit und Anerkennung der Praxisanleitung

Die Anleitung der Auszubildenden ist je nach Versorgungsbereich systematisch zu planen, dabei aber flexibel zu gestalten. Sie orientiert sich nicht an der hierarchischen Einordnung der jeweiligen Praxisanleitungen im Organigramm. Mit einer systematischen Planung wird der alltägliche Spagat zwischen der Rolle als Schnittstellenmanager/-in mit übergeordneten Koordinationsaufgaben und dem Einsatz als Pflegefachkraft berücksichtigt. Es sollte klar definiert werden, was Anleitung ist und was nicht, und dies in einer Aufgabenbeschreibung festgehalten werden. Sinnvoll erscheint hier ein Messinstrument zur Erfassung und Dokumentation der Anleitungszeit für bestimmte Tätigkeiten (Vorbereitung, Nachbereitung, Reflexion etc.), um Zeitkontingente und Einsatzplanung nachhalten, evaluieren und ggf. anpassen zu können. Der durch das BIBB entwickelte [Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis](#) kann diese Planung vereinfachen.

Im Sinne der Sichtbarkeit und Anerkennung der Aufgaben von Praxisanleitenden sollte die Praxisanleitung im Dienstplan als Anleitungszeit ausgewiesen werden. Dazu gehört auch das Einbeziehen von Vor- und Nachbereitungszeit, welche außerdem das Korrigieren der Arbeits- und Lernaufgaben (ArLa) einschließen. Diese Aufgaben sind dauerhaft innerhalb der regulären Arbeitszeit zu leisten. Hierzu zählen zum Beispiel die Vorbereitung von Lernsituationen für Auszubildende oder die Erarbeitung schriftlicher Aufgaben zur Intensivierung von praktischen Übungssituationen, denen die Auszubildenden auf Station oder in der Einrichtung begegnet sind. Die Entbindung von der Arbeit in der direkten Patientenversorgung stellt eine weitere Möglichkeit in der Entwicklung der Praxisanleitung dar.

Der Begriff „Freistellung“

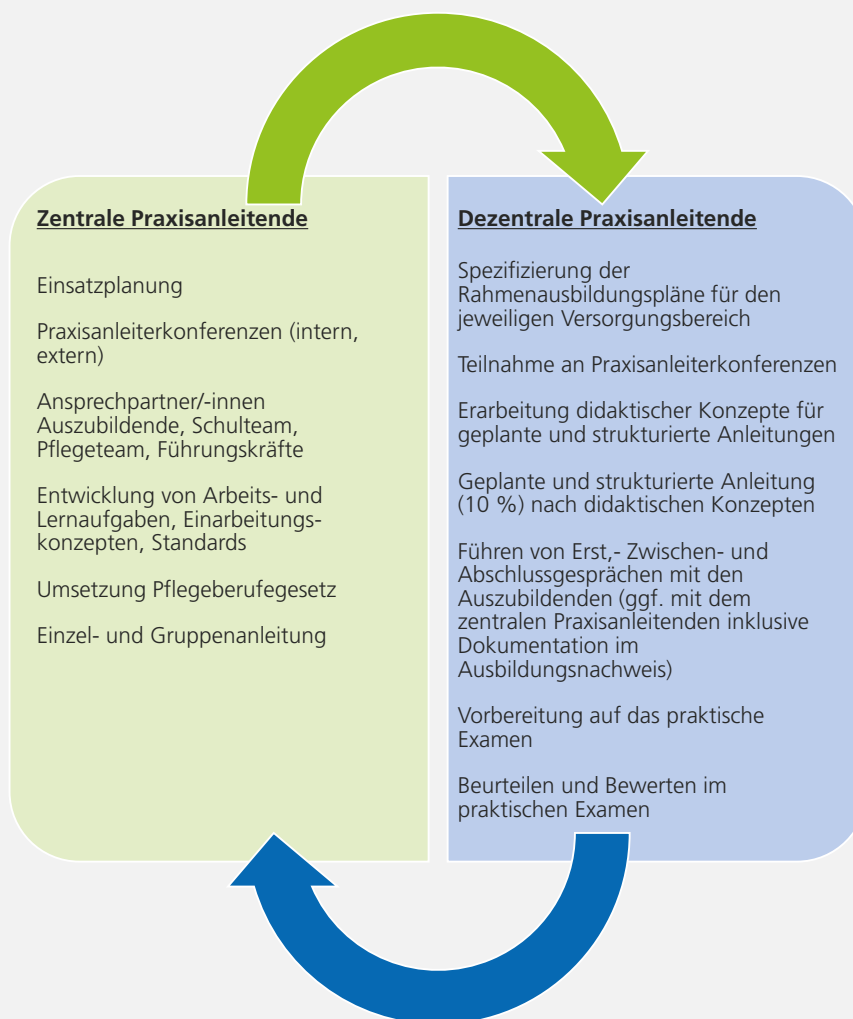
Eine Freistellung der Praxisanleitenden bedeutet, dass diese in einem festgelegten Stundenumfang von ihrer Arbeit in der Patientenversorgung entbunden sind und in der Regel eine entsprechende tarifliche Einordnung nach TVAöD-Pflege erhalten.

In dieser Zeit übernehmen sie die Aufgaben der Praxisanleitung. Zum Gelingen der praktischen Ausbildung, eines zentralen Elements der Personalentwicklung, leisten die Praxisanleitenden einen wichtigen Beitrag. Nicht immer aber wird unter dem Begriff „Freistellung“ im kollegialen Umfeld die Arbeitszeit der Praxisanleitenden verstanden. Daher wäre es hilfreich, statt „Freistellung“ den Begriff „Praxisanleitung“ so zu verwenden, dass alle damit verbundenen Aufgaben impliziert sind.

3.2 Wirksamkeit von zentralen und dezentralen Praxisanleitenden

Der Einsatz von zentralen und dezentralen Praxisanleitenden kann eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung sichern. Als Anhaltspunkt für die jeweilige Rolle der Praxisanleitenden kann die Position im Organigramm dienen.

Abbildung 13: Zentrale und dezentrale Praxisanleitende und ihre Aufgaben



Die beschriebenen Aufgaben stehen nicht in Konkurrenz zueinander und sind in den Einrichtungen jeweils den Bedingungen vor Ort entsprechend zu gestalten. In einigen Einrichtungen werden die zentralen Praxisanleitenden auch als „Praxiskoordinatorinnen/Praxiskoordinatoren“ bezeichnet. Klare Begriffsbestimmungen mit entsprechenden Qualifikationsprofilen stehen jedoch noch aus. Zentrale Praxisanleitende, die an der Schnittstelle zwischen praktischer, theoretischer Ausbildung und dem Management tätig sind, benötigen Wertschätzung und eine strukturierte Kommunikation, um in engem Austausch mit allen Akteurinnen und Akteuren zu bleiben.

3.3 Zwei Kernbereiche der Praxisanleitung

Die Aufgaben für Praxisanleitende, die sich aus dem Rollenverständnis und aus der Aufgabenzuweisung in der jeweiligen Einrichtung und im jeweiligen Team ergeben, lassen sich im Wesentlichen in zwei Kernbereiche gliedern.

Der erste Kernbereich ist die pädagogische Arbeit. Diese umfasst neben der gesetzlich vorgeschriebenen Anleitungszeit auch die Delegation von situativen Anleitungssituationen der praktischen Ausbildungszeit an andere Pflegefachkräfte. Dies setzt ein Konzept zur Vorgehensweise in der situativen Praxisanleitung voraus. Die Zeiten der gesetzlich vorgeschriebenen geplanten und strukturierten Praxisanleitung in Höhe von zehn Prozent der Arbeitszeit der Auszubildenden während eines Einsatzes sind im Dienstplan der Auszubildenden festzuhalten. Im Rahmen der weiteren praktischen Ausbildungszeit erfolgen zudem spontane situative Praxisanleitungen. Die geplante und strukturierte Anleitungssituation umfasst die Vorbereitungszeit, die gemeinsame Durchführung sowie die Evaluation und Dokumentation. Die Themen für die geplanten und strukturierten Anleitungssituationen ergeben sich aus dem Profil des Praxiseinsatzortes und sollen die Stufe des Kompetenzerwerbs des Auszubildenden erfassen. Geplante und strukturierte Anleitung erfolgt im Regelfall als Einzelanleitung und kann abhängig vom jeweiligen Thema auch als Gruppenanleitung geplant werden. Wichtig ist, dass die Praxisanleitung am Praxiseinsatzort stattfindet und bei Gruppenanleitungen nur im Rahmen von Kleinstgruppen (maximal fünf Auszubildende) durchgeführt wird. Darüber hinaus könnten Pflegefachkräfte punktuell an der geplanten Praxisanleitung teilnehmen, um Anleitungssituationen zu verinnerlichen und in der situativen Anleitung anwenden zu können. Praxisanleitung sollte zudem kultursensible und soziodemografische Aspekte berücksichtigen. Die Berücksichtigung der Aspekte Geschlecht, Bildungsstand, Auffassungsgabe, Alter, Erfahrung, Ausbildungshemmnisse und Migrationshintergrund tragen zu einer Verbesserung der Beziehung der Praxisanleitenden und Auszubildenden bei und können sich positiv auf den Ausbildungserfolg auswirken.

Der zweite Kernbereich ist die Netzwerkarbeit. Dies meint unter anderem den regelmäßigen Austausch der Akteurinnen und Akteure aus Theorie und Praxis. Der Transfer von theoretischen Ausbildungsinhalten in die praktische Tätigkeit über die Vermittlung von Arbeitsprozesswissen (vgl. S. 19 f.), um Begründungswissen

und Anwendungswissen aktiv verbinden zu können, stellt ebenfalls eine Aufgabe von Praxisanleitenden dar. Hier ist die proaktive Mitarbeit in der Zusammenarbeit mit der Pflegeschule von großem Nutzen für den erfolgreichen Lernprozess der Auszubildenden. In diesem Zusammenhang wird es als sinnvoll erachtet, ein digitales Netzwerk zu schaffen, um einen besseren und kontinuierlichen Austausch zwischen Praxisanleitenden, Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen und Auszubildenden gewährleisten zu können.

Praxisanleitung und Digitalisierung

Die Expertinnen und Experten des Fachworkshops waren sich einig, dass eine digitale Erfassung der geleisteten Anleitungssituationen hilfreich ist. Dies führt zu einem besseren Überblick der praktischen Ausbildung, mehr Kontrolle und geringerem Zeitaufwand. Hierfür könnten Schulungsprogramme zur Digitalisierung von Anleitungssituationen konzipiert werden.

3.4 Qualifikation von Praxisanleitenden

Im Rahmen des Fachworkshops wurden von den Expertinnen und Experten Handlungsanforderungen an Praxisanleitende benannt und ausformuliert. Diese werden unter der Zielsetzung einer professionellen Haltung gedacht und umgesetzt sowie im Sinne einer übergeordneten „anforderungsgerechten, professionellen und pflegebezogenen Handlungskompetenz“ (KRELL 2017, S. 38) gesehen. Hierbei ist es wichtig, erlernte Methoden zur Anleitung und Ausübung beruflicher Aufgaben verantwortungsvoll und situationsgerecht anwenden sowie diese fachlich korrekt einschätzen zu können. Die Planung und Evaluation von Maßnahmen durch Praxisanleitende soll zudem evidenzbasiert vorgenommen werden. Evidenzbasierte Pflege oder auch Evidence-based Nursing (EBN) beschreibt evidenzbasierte Verfahren zur objektiven Beurteilung pflegerischer Maßnahmen. Das vorrangige Ziel evidenzbasierter Pflege ist es, eine Grundlage zu schaffen, um Pflegebedürftigen die beste und wirksamste Pflege zukommen zu lassen. Die pflegerische Handlung soll nicht allein auf Traditionen, Überlieferungen oder auf Erfahrung, sondern auch auf wissenschaftlichen Belegen beruhen. Daneben spielt die Fähigkeit, Auszubildende anhand ihrer individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten einschätzen, anleiten und einsetzen zu können, eine wichtige Rolle.

Im zwischenmenschlichen Umgang sollen psychosoziale und emotionale Hintergründe durch Praxisanleitende erkannt und berücksichtigt werden. Dabei wurde die Reflexionsfähigkeit als Fähigkeit, das eigene Handeln konstruktiv-kritisch hinterfragen, evaluieren und anpassen zu können, durch die Expertinnen und Experten im Rahmen des Fachworkshops hervorgehoben. Unter der ebenfalls geforderten Abstraktionsfähigkeit wird verstanden, dass die Praxisanleitenden induktiv aus besonderen Situationen logische Rückschlüsse auf Allgemeines ziehen können, um übergeordnete Zusammenhänge, Ordnungen und Strukturen erkennbar zu machen. Zudem wurde die Fähigkeit zur Binnendifferenzierung beschrieben als dasjenige pädagogische Prinzip, das einen produktiven Umgang

mit Heterogenität in Lehr-/Lernsituationen fordert, indem individuelle Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden in anzuleitenden Gruppen oder Teams entsprechend erkannt, berücksichtigt und gefördert werden. Des Weiteren wurde Handlungsorientierung in den verschiedenen Lernsituationen als Fähigkeit genannt. Das bedeutet, das eigene Handeln situativ variabel anzupassen und dies auch begründen zu können, um Entscheidungs- und Handlungsprozesse nachvollziehbar zu machen. Interkulturelles Bewusstsein war überdies ein Begriff, der als Fähigkeit beschrieben wurde, in einem interkulturellen und diversen Arbeitsumfeld respekt- und rücksichtsvoll zu interagieren.

Inhalte der berufspädagogischen Zusatzqualifikation und der jährlichen Fortbildung

Die Fortbildungspflicht für Praxisanleitende ist in § 4 Abs. 3 PflAPrV geregelt:

„Die Befähigung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter ist durch eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und kontinuierliche berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich gegenüber der zuständigen Behörde nachzuweisen. Für Personen, die am 31. Dezember 2019 nachweislich über die Qualifikation zur Praxisanleitung nach § 2 Absatz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung oder § 2 Absatz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung verfügen, wird diese der berufspädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellt.“

Daraus ergeben sich entsprechende Anforderungen an die inhaltliche Ausgestaltung der berufspädagogischen Zusatzqualifikation zur Praxisanleitung sowie der jährlichen Fortbildung. Neben dem erwähnten Rollenverständnis zählen pflegetheoretische Inhalte, Bedingungs- und Bedarfsanalysen und das Erlernen von Konzepten wie beispielsweise Diversität, aber auch berufspolitische Inhalte zu den Themen. Besonderes Augenmerk wird auf die Kompetenzen nach der PflAPrV gelegt, die in den Anlagen 1 bis 5 beschrieben sind und sich auf die Zwischenprüfung und die staatlichen Prüfungen zum jeweiligen Berufsabschluss beziehen. Auch wird in diesem Kontext auf einen anzubahrenden Perspektivwechsel bei den Auszubildenden verwiesen, der weg von der Krankheitslehre hin zur Ressourcenorientierung führen soll.

Neben den Konzepten der geplanten und situativen Praxisanleitung oder der Entwicklung von Ausbildungsplänen könnten Praxisanleitende im Rahmen der vorgeschriebenen jährlichen Fortbildungen im Umfang von 24 Stunden auch in pädagogischen Themen oder beispielsweise Schulungen zur Mediation geschult werden. Die Rechte der Praxisanleitenden – sie zu kennen, einzufordern und anzuwenden – sollten ebenfalls Teil der berufspädagogischen Qualifizierung sein.

Eine einheitliche Richtlinie zur inhaltlichen Gestaltung und Strukturierung für die vorgeschriebenen 24 Stunden berufspädagogischer Fortbildungen pro Jahr lässt sich aufgrund der föderalen Struktur des Bildungssystems und den daraus resultierenden verschiedenen Anforderungen der Bundesländer schwer realisieren. In Erweiterung der bisher im Gesetz festgeschriebenen überwiegend berufspädagogischen Ausrichtung besteht in der Praxis auch der Wunsch nach individuellen Themen und Fragestellungen, die nicht nur Pädagogik umfassen, sondern beispielsweise berufspolitische Inhalte betreffen. Auch die Möglichkeit zur Partizipation bei der Gestaltung von Fortbildungsinhalten wird von Expertinnen und Experten als erstrebenswert erachtet.

Austausch durch Hospitationen

Darüber hinaus werden Hospitationen von Praxisanleitenden und Lehrenden mit klarem pädagogischen Auftrag bei den anderen Trägern der praktischen Ausbildung innerhalb eines Ausbildungsverbundes als sinnvoll angesehen. Dies fördert sowohl das gegenseitige Verständnis als auch die Identifikation mit der eigenen Einrichtung. Diese Form der Lernortkooperation kann dazu beitragen, den Mehrwert der Pflegeausbildung nach PflBG und ein gemeinsames Ausbildungsverständnis für die Akteurinnen und Akteure erfahrbar zu machen.



4. LERNORTKOOPERATIONEN UND KONZEPTION VON PRAXISANLEITERKONFERENZEN

Der Begriff der „Praxisanleiterkonferenz“ greift die Professionalisierung in der Pflege auf und wird daher in dieser Empfehlung verwendet. Andere Begriffe für diese Form der Zusammenarbeit sind unter anderem: Praxisanleitertreffen, Praxisanleiterworkshops, Praxisanleiterarbeitstreffen oder Praxisanleitersitzungen. Solche Treffen von Praxisanleitenden können als eine Form der Lernortkooperation betrachtet werden. Dies bedeutet eine Zusammenarbeit der auszubildenden Lernorte im berufspädagogischen Sinne:

„Die Zusammenarbeit kann je nach Form und angelegter Dauer der Kooperation unterschiedlich organisiert sein. Im Allgemeinen lässt sich jedoch feststellen, dass die Gestaltung und Organisation von Lernortkooperationen ausschlaggebende Determinanten für den individuellen Lernerfolg von Auszubildenden sind. Daher sollten die Lernorte der praktischen Ausbildung und des theoretischen und praktischen Unterrichts eng zusammenarbeiten. Sie sind zur Erreichung des Ausbildungsziels aufeinander angewiesen. Die Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit und eines regelmäßigen Austauschs der Kooperationspartner zur Gewährleistung einer hohen Ausbildungsqualität wird in der Gesetzesbegründung zum Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) unterstrichen.“ (BT-Drs 18/7823, S. 68)

4.1 Kooperation der Lernorte

Auch langjährige Erfahrungen aus dem dualen System zeigen: Eine gute Kooperation führt zu einer Effizienzsteigerung im Ausbildungsgeschehen (vgl. BIBB 2019, S. 18). „Das Wissen um die Bedingungen und Anforderungen am jeweils anderen Lernort ist für Lehrende und praktisch Auszubildende wesentlich. Abhängig von den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort kann die Kooperation der Lernorte auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen: Sie kann sich auf fachliche, pädagogische und/oder organisatorische Schwerpunkte beziehen“ (BIBB 2019, S. 18). In einem BIBB-Preprint zum Thema „[Kooperationsverträge in der beruflichen Pflegeausbildung](#)“ werden Formulierungshilfen gegeben, die eine Zusammenarbeit in einer Lernortkooperation schriftlich regeln. Das folgende Beispiel zeigt eine mögliche Regelung für die Zusammenarbeit der einzelnen Praxiseinsatzstellen, abhängig von ihrer Rolle in Bezug auf die Ausbildung:



Passend für alle Kooperationsformen

Die Partner der Kooperation

- ▶ tauschen sich auf Leitungsebene mindestens alle ____ Wochen/Monate aus
- ▶ tauschen sich auf Arbeitsebene alle ____ Wochen/Monate aus
- ▶ vereinbaren Regeln zur zuverlässigen und transparenten wechselseitigen Kommunikation
- ▶ entwickeln ein gemeinsames Ausbildungsverständnis
- ▶ entwickeln gemeinsame Beurteilungskriterien
- ▶ überprüfen regelmäßig die Qualität der gemeinsamen Ausbildung
- ▶ beraten sich bei einer Gefährdung der Erreichung des Ausbildungsziels gemeinsam mit der oder dem Auszubildenden über geeignete Maßnahmen zur Sicherung des Ausbildungserfolgs und setzen diese unverzüglich gemeinsam mit der oder dem Auszubildenden um



Träger der praktischen Ausbildung und Pflegeschule

Siehe oben.



Träger der praktischen Ausbildung und weitere Einrichtung

(einseitige Praxiseinsatzstellen)

Siehe oben und zusätzlich

- ▶ legen der praktischen Ausbildung ein in der jeweiligen Einrichtung entwickeltes Ausbildungskonzept zugrunde.



Träger der praktischen Ausbildung und weitere Einrichtung, die zugleich Träger der praktischen Ausbildung in Bezug auf eigene Auszubildende ist

(wechselseitige Praxiseinsatzstellen)

Siehe oben und zusätzlich

- ▶ legen der praktischen Ausbildung ein in der jeweiligen Einrichtung entwickeltes Ausbildungskonzept zugrunde

Quelle: BIBB 2019, S. 20

4.2 Ausbildungsverbände

Im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem PflBG kooperieren die Einrichtungen unterschiedlicher Träger miteinander, um ihren Auszubildenden Praxiseinsätze in allen gesetzlich vorgeschriebenen Bereichen zu ermöglichen. Die Kooperationspartner im Ausbildungsverbund sollten sich möglichst auf ein gemeinsames Ausbildungskonzept verständigen. Die Broschüre „Arbeitshilfe für die praktische Pflegeausbildung“ des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (vgl. BAFzA 2019) hält für die TdpA Checklisten mit Meilensteinen bereit. Die folgende Darstellung ist an diese Art der Planung angelehnt:

Tabelle 5: Checkliste mit Meilensteinen zur Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes im Ausbildungsverbund

	Trifft zu	Trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen
Im Ausbildungsverbund gibt es ein Ausbildungskonzept.				
Im Ausbildungsverbund ist die Ausbildungsarbeit positiv verankert.				
Alle Beschäftigten sind über die Veränderungen in der Ausbildungsarbeit durch die neuen Pflegeausbildungen ausreichend informiert.				

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an BAFzA 2019, S. 15

Die Pflegeschule, die TdpA und weitere an der Ausbildung beteiligte Einrichtungen könnten ein gemeinsames Leitbild entwickeln. Beispielsweise könnten ein katholischer Träger und ein Wirtschaftsunternehmen ein gemeinsam geteiltes Verständnis von Ausbildung finden. Denkbar wäre auch ein Beirat oder Qualitätszirkel innerhalb der Strukturen, der für die Akteurinnen und Akteure im Ausbildungsverbund ein gemeinsames Konzept entwickelt.

4.3 Planung von Praxisanleiterkonferenzen

Der Kreis der an Praxisanleiterkonferenzen teilnehmenden Personen ist entscheidend für die Inhalte und die Thematik der Sitzungen. So kann der Kreis aus Praxisanleitenden, Lehrenden und Entscheidungsträgerinnen und -trägern beteiligter Einrichtungen bestehen. Bei einem bestehenden Ausbildungsverbund senden alle beteiligten Institutionen ihre Praxisanleitenden aus ambulanter Pflege, pädiatrischer Pflege, Psychiatrie, Langzeitpflege und Akutpflege. Damit sind alle Versorgungssettings vertreten. Pflegedienstleitungen sowie Stationsleitungen können ebenfalls anlassbezogen und bei ausgesuchten Themen in die Praxisanleiterkonferenzen miteinbezogen werden.

Als Planungsgrundlage könnte man daher folgende Checkliste anwenden:

Abbildung 14: Planungsschritte für Praxisanleiterkonferenzen

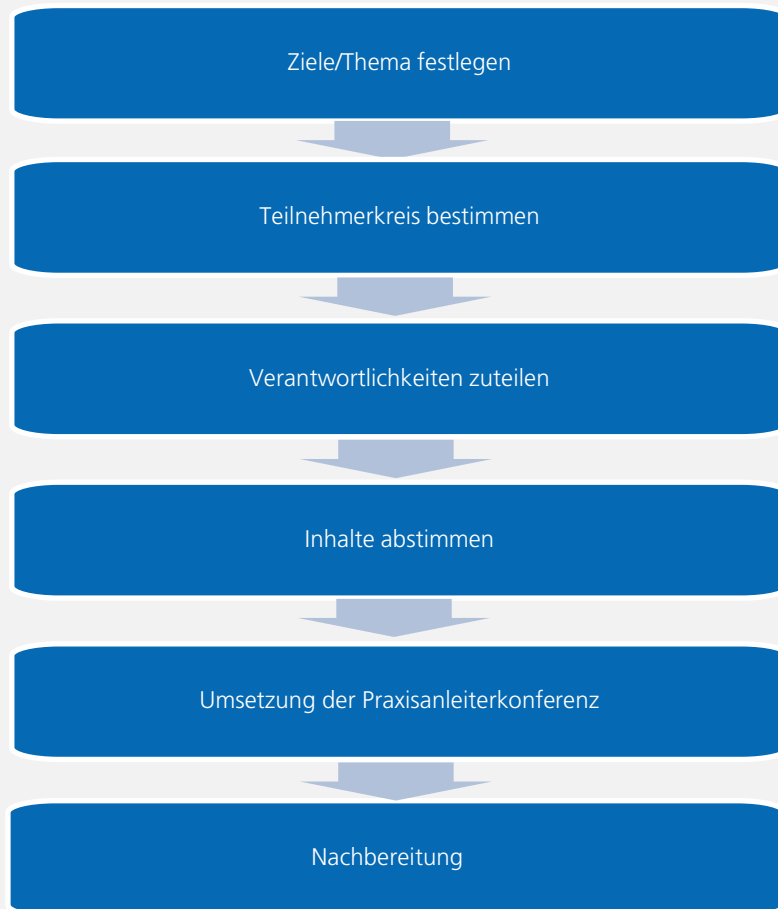


Tabelle 6: Kreis der teilnehmenden Personen bei Praxisanleiterkonferenzen bestimmen

Inhalt der Praxisanleiterkonferenz	Teilnehmende Personen
<p>Individuelle Ausbildungsthemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Austausch über den Ausbildungsstand der Auszubildenden ▶ Planung Einführungstage ▶ Planung Praxisprojekt ▶ Ausbildungssituation in der jeweiligen Einrichtung oder Station 	<p>dezentrale Praxisanleitende einer Einrichtung oder Station, Praxisbegleitende</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ verschiedene Einsatzbereiche eines Ausbildungsjahrganges, ▶ Ausbildungssituation der verschiedenen Einrichtungen oder Stationen 	<p>zentrale und dezentrale Praxisanleitende verschiedener TdpA, Praxisbegleitende</p>
<p>Netzwerktreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ gemeinsames Ausbildungsverständnis entwickeln ▶ Vernetzung von Theorie und Praxis ▶ Austausch über diverse Anleitungssituationen im Sinne von Fallbesprechungen ▶ Bedarfsermittlung und Planung relevanter Fortbildungen (pflegepädagogisch/pflegepolitisch/pflegewissenschaftlich) ▶ praktische Prüfungen inklusive Ausfallkonzept ▶ Erarbeitung eines trägerübergreifenden Ausbildungskonzeptes: <ul style="list-style-type: none"> – Einführungstage – Ausbildungsnachweis – Praxisbegleitung – Erarbeitung eines gemeinsamen Beurteilungs- und Förderbogens – Erarbeitung einheitlicher Arbeits- und Lernaufgaben und Lern- und Arbeitsaufgaben – gemeinsames Reflexionsgespräch nach praktischem Einsatz – Erarbeitung eines Reflexionsgesprächsleitfadens 	<p>zentrale und dezentrale Praxisanleitende verschiedener TdpA, Pflegeschulen, beauftragte Personen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)</p>
<p>Netzwerktreffen für übergeordnete Strukturen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Organisation und Abstimmung ▶ Berufspolitik ▶ Wissenstransfer 	<p>zentrale und dezentrale Praxisanleitende verschiedener TdpA, Entscheidungsträger/ Leitungsebene der TdpA und Pflegeschulen, beauftragte Personen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)</p>

Die Praxisanleitenden innerhalb einer Einrichtung können sich im Rahmen einer Konferenz über die Ausbildungssituation austauschen, um die Kontinuität in der Ausbildung und die individuelle Entwicklung der Auszubildenden zu gewährleisten. Im erweiterten Kreis sind die Praxisanleitenden anderer an der Ausbildung beteiligter Einrichtungen eingebunden, um sich über die verschiedenen Einsatzbereiche eines Ausbildungsjahrganges auszutauschen. Bei einem Netzwerktreffen wiederum können sich die Praxisanleitenden aller Träger der praktischen Ausbildung und die verantwortlichen Personen von Pflegeschulen über übergeordnete Strukturen informieren. Auf einer weiteren Ebene sind die Leitungen der Träger der praktischen Ausbildung und der Pflegeschulen involviert. Die Zusammensetzung der an einer Praxisanleiterkonferenz teilnehmenden Personen sollte nicht hierarchisch organisiert werden, vielmehr gilt es, sich an Informationsgehalt und Bedarf zu orientieren.

Ziele und Rahmenbedingungen von Praxisanleiterkonferenzen

Mögliche Ziele von Praxisanleiterkonferenzen können mehr Transparenz und eine einheitliche Dokumentation sein. Dadurch wird eine Kontinuität in der Ausbildung gewährleistet. Eine Grundvoraussetzung hierfür ist die Begegnung der Austauschpartner/-innen mit wertschätzender Haltung, mit synchronen Kommunikationsstrukturen und den Auszubildenden als Zielperspektive.

Eine digitale Unterstützung der Netzwerke wird ebenfalls empfohlen. Unabhängig davon, ob eine übergeordnete Stelle, der Träger der praktischen Ausbildung oder die Pflegeschule sich verantwortlich für eine digitale Kommunikation und Vernetzung zeichnet, sollte diese Aufgabe der Digitalisierung entsprechend entlohnt und die Ausstattung regelmäßig aktualisiert werden.

Was den Turnus von Praxisanleiterkonferenzen betrifft, so wurden von den Expertinnen und Experten des Fachworkshops unterschiedliche Vorgehensweisen beschrieben und favorisiert: Praxisanleiterkonferenzen können je nach Bedarf zwei- bis viermal im Kalenderjahr an einem zentralen Ort stattfinden. Die Anzahl richtet sich nach der Zahl der eingesetzten Praxisanleitenden und nach dem Informationsgehalt der einzelnen Treffen. Es gibt ebenso unterschiedliche Zeitrahmen für diese Zusammenkünfte, welche von 90 Minuten bis zu einem vollen Arbeitstag reichen. Um die besondere Bedeutung hervorzuheben, sollten diese Veranstaltungen im Dienstplan stehen.

5. FAZIT

Die Praxisanleitung ist ein zentrales Element der Pflegeausbildung. Praxisanleitende brauchen hierfür Raum im multiplen Sinne – gedanklich, inhaltlich (z. B. im Rahmen der Dienstbesprechungen) und auch räumlich (z. B. in Form eines Arbeitszimmers oder Bereichs im Dienstzimmer). Ihre Arbeit sollte zudem sichtbar gemacht werden. Ein strukturierter Ausbildungsplan und feste Anleitungszeiten im Dienstplan sind die Grundvoraussetzungen für die Anerkennung der vielfältigen Aufgaben, denen sich Praxisanleitende widmen. Gemessen am Umfang ihrer Aufgaben ist auch eine tarifliche Eingruppierung erforderlich, die je nach Organisation und Stellung der Praxisanleitenden geregelt werden sollte und deren besondere Qualifikation berücksichtigt. Der Berücksichtigung der Qualifikation der Praxisanleitenden folgt auch die Empfehlung, Praxisanleitende zu ermächtigen, selbst „mehr zu fragen als zu antworten“, um eine reflektierende, instruierende und konstruktive Arbeitsweise zu entwickeln. Diese Arbeitsweise soll dazu befähigen, Anwendungs- und Begründungswissen explizit ausformulieren zu können, um Entscheidungs- und Handlungsprozesse für Auszubildende transparent und nachvollziehbar machen zu können.

Ein einheitliches und auf den benötigten Kompetenzerwerb abgestimmtes Fortbildungsangebot wird benötigt, das die Praxisanleitenden in ihrer Rolle und der Etablierung ihres beruflichen Selbstverständnisses unterstützt. Diese Wahrnehmungs- und Aneignungsprozesse sowie eine nachhaltig kritisch-konstruktive Reflexion der eigenen Rolle könnten innerhalb der berufspädagogischen Zusatzqualifikation zur Praxisanleitung und der jährlichen Fortbildungen und Supervisionen angestoßen werden.

Die Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren der Pflegeausbildung wird durch Praxisanleiterkonferenzen vertieft. Praxisanleitende sind bislang zu oft in der beruflichen Praxis auf sich allein gestellt. Der kollegiale Austausch und eine umtriebige Netzwerkarbeit können durch verschiedene Formen der Praxisanleiterkonferenzen vorangetrieben werden. Diese Arbeitskreise sind Kommunikations- und Informationsforen, in denen auch auf das PflBG abgestimmte Methoden für Praxisanleitende erarbeitet werden können. Von den Pflegeschulen oder Trägern der praktischen Ausbildung organisiert, kann eine verbesserte Einbindung der Praxisanleitung angestrebt werden. Die professionelle Pflege profitiert von einer geplanten und strukturierten Praxisanleitung, da dies die Zufriedenheit der Praxisanleitenden, Lehrenden und Auszubildenden gleichermaßen steigert, was im besten Fall eine fachlich fundierte Pflege, ein gutes Arbeitsklima und langfristig den Verbleib der professionell Pflegenden in ihrem Beruf sichert.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Professionalisierung des Pflegeberufes, ein kollegialer Austausch sowie gemeinsame Lösungen durch Lernortkooperationen dem Wandel des Pflegeberufes Rechnung tragen werden.

LITERATURVERZEICHNIS

- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND PFLEGE (Hrsg.): Generalistische Pflegeausbildung. München 2020. URL: <https://www.stmgp.bayern.de/meine-themen/fuer-fach-und-pflegekraefte/generalistische-pflegeausbildung/> (Stand: 20.05.2020)
- BOGUTH, K.; KNOCH, T.: Praxisheft Praxisanleitung. Arbeitshilfe für die Prozessgestaltung von Ausbildungsabschnitten in der praktischen Pflegeausbildung. Berlin 2017
- BOHRER, A.; WALTER, A.: Die neue Pflegeausbildung gestalten – eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter. Senftenberg 2020. URL: [https://www-docs.b-tu.de/institut-gesundheit/public/Projekte/Pflegeausbildung%20Neksa/Die%20neue%20Pflegeausbildung%20gestalten_Handreicherung%20f%c3%bcf%20Praxisanleitende%20\(barrierefreies%20PDF\).pdf](https://www-docs.b-tu.de/institut-gesundheit/public/Projekte/Pflegeausbildung%20Neksa/Die%20neue%20Pflegeausbildung%20gestalten_Handreicherung%20f%c3%bcf%20Praxisanleitende%20(barrierefreies%20PDF).pdf) (Stand: 23.03.2021)
- BRIESE, V.: Kooperation der Lernorte im Pflegeausbildungssystem. Pflegedidaktische Konzeption der Praxisanleiterkonferenz. Wiesbaden 2018
- BUNDESAMT FÜR FAMILIE UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHE AUFGABEN (Hrsg.): PowerPoint-Präsentation zur Planung eines Ausbildungsplans, Köln 2021 (Mehr Information zur Arbeit des Beratungsteams Pflegeausbildung erhalten Sie unter: www.pflegeausbildung.net)
- BUNDESAMT FÜR FAMILIE UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHE AUFGABEN (Hrsg.): Arbeitshilfe für die praktische Ausbildung. Köln 2019. URL: http://www.pflegeausbildung.net/fileadmin/de.altenpflegeausbildung/content.de/Publikationen/Broschuere_Arbeitshilfe_Pflegeeinrichtungen.pdf (Stand: 12.05.2020)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Kooperationsverträge in der beruflichen Pflegeausbildung. Fachworkshop-Empfehlungen zur Umsetzung in der Praxis. BIBB-Preprint, Version 1.1, Bonn 2019. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184381> (Stand: 23.03.2021)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis. Empfehlungen für den Nachweis der praktischen Pflegeausbildung nach § 60 Abs. 5 Pflegeberufe- Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV, Bonn 2019. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Musterentwurf-Ausbildungsnachweis.pdf> (Stand: 23.03.2021)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ, Hrsg.): Die praktische Altenpflegeausbildung. Ein Handbuch für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen. Berlin 2014
- DENZEL, S.: Praxisanleiter. Pflegen, ausbilden, begleiten. 4. Aufl. Stuttgart 2019
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT FÜR PFLERGEWERBE (DBR, Hrsg.): Pflegeausbildung vernetzend gestalten – ein Garant für Versorgungsqualität. Berlin 2017. URL: <http://bildungsrat-pflege.de/wp-content/uploads/2014/10/broschuere-Pflegeausbildung-ernetzend-gestalten.pdf> (Stand: 15.05.2020)

- FACHKOMMISSION NACH § 53 PflBG: Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 Pflegeberufegesetz (PflBG). o. O. 2020. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16560> (Stand: 23.03.2021)
- FISCHER, M.: Arbeitsprozesswissen von Facharbeitern – Umriss einer forschungsleitenden Fragestellung. In: Pahl, Jörg-Peter; Rauner, Felix; Spöttl, Georg (Hrsg.): Berufliches Arbeitsprozesswissen. Ein Forschungsgegenstand der Berufswissenschaften. Baden-Baden 2000, S. 31–47
- JAKOBS, A.: Strukturierte beziehungsweise kompetenzorientierte Praxisanleitung in der generalistischen Ausbildung. Vortrag auf der 6. Fachtagung der AG-Praxisanleiter 22.11.2019. URL: https://bildungszentrum.drk.de/content/1-pflegeberufe/3-ag-praxisanleiter/pa-fachtagung_pa_2019_vortrag_jakobs.pdf (Stand: 23.03.2021)
- JÜRGENSEN, A.; DAUER, B.: Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17175> (Stand: 05.07.2021)
- KNOCH, T.: Praxisanleitung nach der neuen Pflegeausbildung. Die Vorgaben erfolgreich umsetzen. Hannover 2019
- KRELL, J.: Die Entwicklung professioneller Handlungskompetenz durch das Lösen von Problemen in der stationären Krankenpflege. Ansatzpunkte für Praxisanleiter/innen und anderes betriebliches Bildungspersonal. München 2017. URL: <http://mediatum.ub.tum.de/doc/1388231/document.pdf> (Stand: 23.03.2021)
- MINISTERIUM FÜR SOZIALES, ARBEIT, GESUNDHEIT UND DEMOGRAPHIE RHEINLAND-PFALZ (Hrsg.): Instrumente des Theorie-Praxis-Transfers. Handreichung ausgewählter Beispiele. Anlage zum Endbericht. Mainz 2016. URL: https://msgd.rlp.de/fileadmin/msgd/Gesundheit_und_Pflege/GP_Dokumente/Anlage_Handreichung_Projekt_Theorie-Praxis-Transfer.pdf (Stand: 18.05.2020)
- RAUNER, F.: Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz (ITB Forschungsberichte 14) Institut Technik und Bildung der Universität Bremen 2004. URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/36604> (Stand: 23.03.2021)
- ROBERT-BOSCH-STIFTUNG (Hrsg.): 360° Pflege – Qualifikationsmix für den Patienten. Stuttgart 2019. URL: https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2018-02/485_17-2018-02-07_RBS_Broschuere_360%C2%B0_Pflege_A4_WEB_ES.pdf (Stand: 23.03.2021)
- SCHERB, R.; DROSSEL, M.: PowerPoint-Präsentation Praxisbegleitung und Praxisanleitung zusammen denken, im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege, Einreichung zum Fachworkshop „Praxisanleitung“ des BIBB in Bonn, März 2020
- SCHRÖDER, T.: Arbeits- und Lernaufgaben für die arbeitsprozessintegrierte beruflich-betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse aus einem Handlungsforschungsprojekt. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2009) 17, S. 1–23. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe17/schroeder_bwpat17.pdf (Stand: 23.03.2021)

STOMPOROWSKI, S.: Die Bedeutung ‚Praktischen Wissens‘ für die Entwicklung gestaltungsorientierter Curricula. In: HiBiFo (2014) 1, S. 22–34. URL: <https://www.budrich-journals.de/index.php/HiBiFo/article/view/15559> (Stand: 23.05.2020)

VERZEICHNIS DER GESETZESTEXTE

Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) – Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung vom 2. Oktober 2018 (BGBl. I S. 1572), die durch Artikel 10 des Gesetzes vom 19. Mai 2020 (BGBl. I S. 1018) geändert worden ist

Bundestagsdrucksache (BT-Drs.) 18/7823: Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) vom 9. März 2016. URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/078/1807823.pdf> (Stand: 23.03.2021)

EFN-Leitlinie für die Umsetzung von Artikel 31 der Richtlinie über die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen 2005/36/EC, geändert durch die Richtlinie 2013/55/EU, EFN-Kompetenzrahmen verabschiedet durch die EFN-General-Versammlung, Brüssel: April 2015

Gesetz über die Pflegeberufe (PflBG) – Pflegeberufegesetz vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581), das zuletzt durch Artikel 13a des Gesetzes vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist



Die Praxisanleitung ist ein zentrales Element der Pflegeausbildung. Sie wurde mit dem Pflegeberufegesetz (Pfl BG) neu geregelt: Mindestens zehn Prozent der zu leistenden praktischen Ausbildungszeit sollen auf die geplante Praxisanleitung verwendet werden.

Im Rahmen der geplanten und situativen Praxisanleitung übernehmen die verantwortlichen Personen zahlreiche Aufgaben. Zur Unterstützung wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im März 2020 ein Fachworkshop mit Expertinnen und Experten für Praxisanleitung durchgeführt. Die vorliegenden Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pfl BG sind aus diesem Workshop entstanden und richten sich an Praxisanleitende und alle an der Pflegeausbildung beteiligten Akteure. Neben Konzepten für eine gelingende Praxisanleitung werden die Rolle und das Berufsverständnis der Praxisanleitenden beleuchtet. Außerdem werden Praxisanleiterkonferenzen als Form der Vernetzung und Lernortkooperation vorgestellt. Die Empfehlung möchte Praxisanleitende ermutigen, selbst „mehr zu fragen als zu antworten“, um eine reflektierte, instruierende und konstruktive Arbeitsweise zu entwickeln

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-96208-279-6