



Berliner
Bündnis
für Pflege

Praxisanleitung für Praxisanleitende Anleiten in der Ausbildung zur Pflegefachperson Werkstattgespräch für Praxisanleitende

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
Fachkräftesicherung in der Pflege

Impressum

Dokumentation

„Praxisanleitung für Praxisanleitende – Anleiten in der Ausbildung zur Pflegefachperson“

Berlin, 26. Oktober 2021

Herausgeber:

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Albrechtstr. 11a

10117 Berlin

Telefon: 030/28032086

E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de

Fotos:

© Ralf Henning

Die Dokumentation wurde im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung in der Pflege“ erstellt.

Das Projekt „Fachkräftesicherung in der Pflege“ wird im Auftrag der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung durchgeführt.

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Werkstattphase	6
2.1	Station 1: Gesetzliche Grundlagen und Freistellung der Praxisanleitenden	6
2.2	Station 2: Von der Verrichtung zur kompetenzorientierten Praxisanleitung	8
2.3	Station 3: Rollenverständnis und Verantwortung der Praxisanleitenden – eine Reflexion	10
2.4	Station 4: Möglichkeiten und Varianten der Anleitung	13
2.5	Station 5: Lernortübergreifendes Teamwork von Praxisanleitung und Praxisbegleitung	16
3	Vorstellung des Projekts Kooperationen in der Pflegeausbildung (KOPA)	19
4	Schlussrunde	20
4.1	Welche Themen sollten weiter vertieft werden?	21
4.2	Welche Themen sind offen?	22
4.3	Was wäre hilfreich?	24

1 Einleitung

Im Januar 2022 feiert die generalistische Pflegeausbildung in Deutschland schon ihren zweiten Geburtstag. Der Praxisanleitung kommt innerhalb dieser Ausbildung eine besondere Rolle zu und die neuen Aufgaben werden von Praxisanleiter:innen in vielen Einrichtungen mit großem Engagement erbracht. Trotzdem gibt es noch Unsicherheit in einigen Fragen, z.B. was kompetenzorientiertes Anleiten konkret bedeutet, welche gesetzlichen Richtlinien beachtet werden müssen oder wie die Kommunikation mit den Kooperationspartnern am besten organisiert werden kann.

Die konzeptuellen und organisatorischen Anforderungen für die Praxisanleitung standen im Mittelpunkt des Werkstattgesprächs, zu dem Berliner Praxisanleiter:innen von ambulanten sowie stationären Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern eingeladen waren. Neben kurzen praxisnahen Inputs von zentralen Praxisanleiter:innen aus Berlin ermöglichte die Veranstaltung viel Raum für Austausch zu allen Fragen rund um die neue Pflegeausbildung.

An der Präsenzveranstaltung nahmen etwas über 100 Praxisanleiter:innen aus Berliner Langzeitpflegeeinrichtungen und der Akutpflege teil.

Nach der Begrüßung, bei der Elke Ahlhoff von ArbeitGestalten auf die erweiterten Aufgaben und die gestärkte Rolle der Praxisanleiter:innen einging, konnten die Teilnehmer:innen jeweils zwei von den fünf Angeboten bearbeiten.

Als Themen boten zentrale Praxisanleiter:innen und eine Schulleitung in zwei Werkstattphasen an:

- **Station 1: Gesetzliche Grundlagen und Freistellung der Praxisanleitenden**
Anke Jakobs, Leiterin Ressort praktische Ausbildung, Vivantes Netzwerk für Gesundheit
- **Station 2: Von der Verrichtung zur kompetenzorientierten Praxisanleitung**
Franziska Meyer zu Schwabedissen, Leiterin praktische Ausbildung, Vivantes Hauptstadtpflege
- **Station 3: Rollenverständnis und Verantwortung der Praxisanleitenden – eine Reflexion**
Michael Brantzko und Steffi Rackwitz, Ausbildungsbeauftragte im Pflegewohnzentrum Kaulsdorf-Nord gGmbH sowie Graciana Versteeg, Studentin für Gesundheits- und Pflegemanagement an der ASH Berlin
- **Station 4: Möglichkeiten und Varianten der Anleitung**
Carsten Seide, Leiter der praktischen Ausbildung für Gesundheitsfachberufe, BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin

- **Station 5: Lernortübergreifendes Teamwork von Praxisanleitung und Praxisbegleitung**
Anna Schlicht, Leiterin der Wannseeschulen für Gesundheitsberufe Berlin und stellvertretende Vorsitzende des Bundesverbandes Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS Berlin)

Die Referentinnen und Referenten führten mit einem Kurzreferat in die jeweilige Thematik ein und erarbeiteten anschließend gemeinsam mit den Teilnehmer:innen tiefere Fragestellungen.

2 Werkstattphase

2.1 Station 1: Gesetzliche Grundlagen und Freistellung der Praxisanleitenden



Frau Jakobs machte darauf aufmerksam, dass die Auseinandersetzung mit dem Pflegeberufegesetz sowie den jeweiligen Verordnungen und Anlagen unumgänglich sind, um ein tiefes Verständnis für die Ausbildung und die Ziele zu entwickeln. Ein wesentlicher Aspekt ist, dass aufgrund der Umlagefinanzierung der Ausbildung, die Freistellung der Praxisanleiter:innen für die gesetzlich vorgeschriebene Anleitung der Auszubildenden refinanziert ist. Dies gilt insbesondere für die eigenen Auszubildenden, aber auch im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen für die Auszubildenden von Kooperationspartnern. Damit die Praxisanleiter:innen ihre Aufgaben wahrnehmen können, muss die Praxisanleitung als wesentlicher Teil der Ausbildung, sowohl von den Personalverantwortlichen und vom Team anerkannt und von allen unterstützt werden. Da Anleitung im „Kontext mit pflegebedürftigen Menschen“ erfolgt, ist die Abwägung von Pflegetätigkeit vs. Anleitung widersinnig. Es sollte in jeder Einrichtung eine feste Regelung geben, wie die Zeiten für die Anleitung der Auszubildenden sichergestellt werden kann. Das kann beispielsweise durch eine Kenntlichmachung im Dienstplan erfolgen.

Arbeitsabläufe und -organisation auf den Stationen, Wohnbereichen oder in der ambulanten Pflege müssen überprüft und ggf. neu strukturiert werden, damit die Praxisanleiter:innen ihren Aufgaben in der Ausbildung nachkommen können.

Die finanzierte **Anleitungszeit im Land Berlin** beträgt **10 Prozent bei einem Verhältnis von 1 praxisanleitenden Person zu 1 Auszubildenden**. **Zusätzlich** werden aktuell pauschal **20 Stunden** pro Auszubildenden pro Ausbildungsdrittel im Rahmen des vereinbarten Pauschalbudgets für die Praxisanleitung finanziert. Diese Finanzierung der Praxisanleitung in Berlin geht somit über die im Bundes- und Landesrecht festgelegten Vorgaben hinaus.

Quelle: Hinweise für Praxisanleitende im Land Berlin – Praxisanleitung im Sinne der Pflegeberufe-, Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV).

Praxisanleiter:innen haben außer den berufspädagogischen Aufgaben auch eine wesentliche Funktion in der Personalbindung. Ihnen obliegt es unter anderem, die Auszubildenden zu fördern und für unsere Beruflichkeit zu sensibilisieren, was Aspekte „des Erziehens“ enthält. Die Ausbildung sollte ein ausgewogenes Maß an Fördern und Fordern umfassen. Allerdings sollten Anleitungszeiten von den Auszubildenden als Übungssituation erlebt werden und in keiner Prüfungsatmosphäre stattfinden.

Wenn Auszubildende die geplanten Zeiten der strukturierenden Anleitung nicht wahrnehmen, sollte unbedingt nachgefragt und im Gespräch gemeinsam der Grund einer Vermeidung herausgearbeitet werden. Den Auszubildenden muss deutlich gemacht werden, dass sie in der Pflicht sind die erforderlichen Anleitungszeiten einzuhalten, um ihr Ausbildungsziel zu erreichen.

Für manche Auszubildenden ist die Anleitung eher eine einschüchternde Situation, wie insgesamt die institutionelle Hierarchie. Auch ist bei vielen Auszubildenden altersbedingt die Eigenreflexion noch wenig ausgeprägt.

Eine gute Willkommenskultur und Zeit für Gespräche ermöglicht ein Fördern und Fordern und stabilisiert die Ausbildungssituation. Kommunikation ist das „A“ und „O“ für eine erfolgreiche Ausbildung.

Es gibt aber auch Auszubildende, die noch nicht die notwendige emotionale Reife haben, um die Ausbildung zu absolvieren. Hier gilt es sensible Gespräche zu führen, damit die Auszubildenden die Handlungen und Konsequenzen nachvollziehen können.

Die Pflegeausbildung ist kompetenzorientiert aufgebaut. Der Rahmenausbildungsplan der Fachkommission nimmt eine Zuordnung der Kompetenzen zu den jeweiligen Einsätzen je Ausbildungsdrittel vor. Jedoch ist es notwendig, sich als Einrichtung die spezifischen Kompetenzen, die während des Einsatzes angebahnt werden können, herauszuarbeiten und dann gemeinsam mit der oder dem Auszubildenden diese individuell auf den Einsatzfall zuzuschneiden.

Literaturhinweis von Frau Jakobs: Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) und die dazu gehörige Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) sowie die Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) von Gerhard Igl.

2.2 Station 2: Von der Verrichtung zur kompetenzorientierten Praxisanleitung



Frau Meyer zu Schwabedissen bestimmt gemeinsam mit den Teilnehmer:innen das Ziel von Praxisanleitung. Es geht darum, die Auszubildenden bei der Entwicklung der notwendigen Kompetenzen für die Bewältigung ihrer beruflichen Aufgaben, zu unterstützen.

Pflegekompetenzen, die in der Ausbildung angebahnt werden sollen, richten sich nach den fünf Kompetenzbereichen der Anlage 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe:

- Pflegeprozess und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.
- Kommunikation und Beratung personen- und situationsorientiert gestalten.
- Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.
- Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.
- Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.

Mit der Reform des Pflegeberufgesetzes wurden erstmals Vorbehaltsaufgaben für Pflegefachkräfte gesetzlich fixiert. Zu den vorbehaltenen Pflegetätigkeiten zählt die Erhebung des Pflegebedarfs, die Steuerung, Gestaltung und Organisation der Pflege sowie die Analyse, Entwicklung, Evaluation und Sicherung der Qualität von Pflege. Frau Meyer zu Schwabedissen macht darauf aufmerksam, dass die Durchführung der Pflege nicht den Vorbehaltsaufgaben zugeordnet ist. Bestimmte pflegerische Tätigkeiten dürfen von ungelernten Beschäftigten also durchgeführt, jedoch nicht geplant, gesteuert und evaluiert werden – dies ist ausschließlich qualifizierten Pflegefachkräften vorbehalten.

Gemeinsam mit den Teilnehmer:innen sammelt Frau Meyer zu Schwabedissen „klassische“ Themen, die oft für Praxisanleitungsphasen gewählt werden. Genannt werden unter anderem Verbandswechsel, Körperpflege, das Erfassen von Vitalzeichen und das Verabreichen subkutaner Injektionen. Diese Themen beziehen sich vordergründig auf die Durchführung von Pflege (Verrichtungsebene), während die anzubahnenden Pflegekompetenzen über die Verrichtungsebene hinausgehen. Vor diesem Hintergrund scheint es fraglich, ob Auszubildende anhand der genannten Themen tatsächlich alle notwendigen Pflegekompetenzen entwickeln können.

Damit der Kompetenzerwerb tatsächlich im Zentrum der Praxisanleitung steht, sollten sich Praxisanleiter:innen stets fragen, welche Kompetenzen hinter einer pflegerischen Tätigkeit stehen. So ist beispielsweise lediglich die Verabreichung einer subkutanen Injektion als Handlung sichtbar. Deutlich mehr passiert jedoch im Kopf der handelnden Pflegefachkraft und ist damit unsichtbar: Beispielsweise muss zunächst Kontakt zu den pflegebedürftigen Menschen aufgenommen werden, um notwendige Informationen zu sammeln und Vertrauen aufzubauen. Dabei ist das eigene Wissen über die Pflegebedürftigen ebenso wichtig wie theoretisches und handlungsbezogenes Wissen, das vor der Durchführung einer pflegerischen Handlung aktiviert werden muss.

Es gilt also der Grundsatz, dass professionelle Pflege (überwiegend) bewußt und reflektiert („im Kopf“) passiert. Daraus leitet Frau Meyer zu Schwabedissen einen Appell ab, an dem sich Praxisanleiter:innen bei der Planung und Durchführung von Anleitungsphasen orientieren können: „Mache sichtbar, was in Deinem Kopf passiert!“.

Bei kompetenzorientierter Praxisanleitung geht es also darum, für die Auszubildenden den gesamten Vorgang professioneller Pflege sichtbar und somit nachvollziehbar zu machen. Im Zentrum einer Praxisanleitung soll daher nicht eine einzelne pflegerische Tätigkeit stehen, sondern der ganze Pflegeprozess.

Frau Meyer zu Schwabedissen verdeutlicht den Teilnehmer:innen, dass sich der Fokus auf den Pflegeprozess idealerweise bereits im Thema einer Praxisanleitung widerspiegelt. So stellen klassische Anleitungsthemen wie „subkutane Injektion“ eine einzelne Tätigkeit in den Mittelpunkt, während ein Titel wie „Pflegerische Versorgung von Patient:in XY“ den Fokus auf den ganzen Pflegeprozess lenkt, der die Anwendung vielfältiger Kompetenzen miteinbezieht.

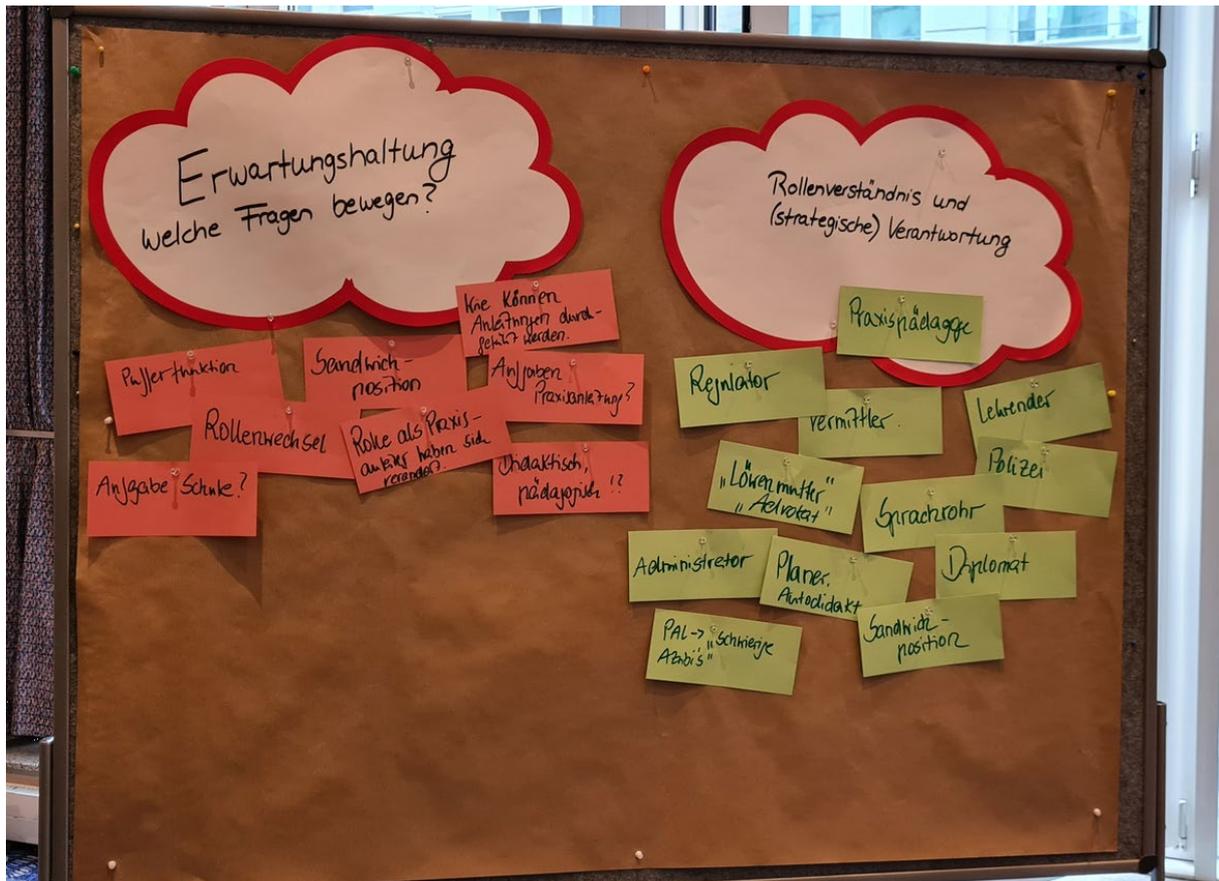
2.3 Station 3: Rollenverständnis und Verantwortung der Praxisanleitenden – eine Reflexion



Einleitend machten die Referent:innen darauf aufmerksam, dass um Ausbildung langfristig und nachhaltig gut gestalten zu können, es unter anderem dem Bewusstwerden der vielfältigen Rollen von Praxisanleiter:innen und der damit einhergehenden Verantwortung, welche diese mit sich tragen, bedarf. Dieses Rollenverständnis wird zum einen in 10 Prozent geplanter, strukturierter Anleitung sichtbar, zum anderen aber auch in 90 Prozent „übriger“ Ausbildungszeit, in der die Auszubildenden und/oder Studierenden im praktischen Einsatz sind.

Im Anschluss wurden in zwei Durchläufen unterschiedliche Erwartungshaltungen bezugnehmend zum Titel als auch die Fragen festgehalten, welche die Praxisanleiter:innen zum Thema bewegen. Neben der Darstellung vielfältiger Rollen und einem grundlegenden Rollenverständnis zur Funktion „Praxisanleitung“ mündeten die Workshops schließlich in der Frage, was man selbst dafür tun könne, die Kolleg:innen bzw. Teams für Ausbildung und somit auch für die „90 Prozent“ zu sensibilisieren. Die Ergebnisse wurden am Schluss festgehalten.

Seit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung kam hier die Frage auf, ob sich die Rolle der Praxisanleiter:innen (tatsächlich) verändert hat? Diese Frage konnte im Verlauf der Workshops insofern relativiert werden, als dass die Bedeutung und der Wert der Funktion Praxisanleitung als auch die der Personen dahinter, den Praxisanleiter:innen, deutlich gestiegen ist. Des Weiteren kamen Fragen zu den Aufgaben der Praxisanleiter:innen, der Durchführung geplanter Anleitungssequenzen, aber auch zu dem Gefühl, damit eine Puffer- bzw. eine Sandwichfunktion inne zu haben. Hiernach wurden neben den gesetzlichen Grundlagen Argumente gefunden, welche unterstützend für die Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen 10 Prozent Praxisanleitung genutzt werden können. Auch die Verantwortlichkeit für die Planung der 10 Prozent strukturierten Anleitung wurden in den Fokus genommen und der damit verbundene Appell an die Dienstplangestaltung, diese auch umzusetzen.



Den Praxisanleiter:innen ist bewusst, dass sie sich in verschiedenen Rollen befinden. Bedeutsam waren neben vielen anderen vor allem die der Vorbilder, der Schnittstellen, aber insbesondere auch der Vermittelnden. Hervorzuheben waren auch prägende Bezeichnungen wie die der Berufsbildenden, der Praxispädagog:innen oder auch der Löweneltern, die sich anwaltlich in bestimmten Situationen vor die Auszubildenden stellen. Ganz egal, welche Rolle in bestimmten Situationen vorrangig eingenommen wird, die Ausbildung kann nur gelingen, wenn der Weitblick auch auf die 90 Prozent gerichtet wird. Es wurde die Relevanz thematisiert, auch die Kolleg:innen bzw. Teammitglieder abzuholen und sie in Ausbildungsprozesse einzubeziehen. Das schafft Transparenz, stärkt das Selbstbewusstsein weiterer an der Ausbildung beteiligter Personen und führt schließlich zu einem impliziten Lernen, das nachhaltig und idealerweise reflektiert beim Auszubildenden und /oder Studierenden hängen bleibt.

Zusammenfassend ließ sich festhalten, dass Ausbildung, wenn sie gut gelingen soll, eine gesamtunternehmerische Ausbildung wird. Es ist zudem ein Prozess, die strategische Verantwortung in der Praxisanleitung als auch die Rolle der (umfassenden) Ausbilder:innen gemeinsam zu entwickeln.

2.4 Station 4: Möglichkeiten und Varianten der Anleitung



Herr Seide benennt zunächst Faktoren, die Praxisanleitung üblicherweise limitieren: das (Nicht-)Vorhandensein von ausreichend Zeit, Personal und geeigneten Räumlichkeiten. Damit die Praxisanleitung geplant und strukturiert durchgeführt werden kann, müssen in Bezug auf alle drei Aspekte angemessene Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Bei der Anleitungsplanung ist es wichtig, die Anleitungszeiten im Dienstplan kenntlich zu machen. Herr Seide gibt den Tipp, dass Praxisanleiter:innen den Dienstplan für ihre Auszubildenden optimalerweise selbst schreiben, um die festen Anleitungszeiten dort frühzeitig verankern zu können.

Einige Teilnehmer:innen berichten davon, dass aufgrund von Personalmangel in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern auch frühzeitig erstellte Dienstpläne oft nochmal kurzfristig verändert werden. Dies kann dazu führen, dass sich geplante Anleitungsphasen verschieben oder ganz ausfallen. Da ausgefallene Praxisanleitungen nachgeholt werden müssen, sollten mögliche „Ausfallzeiten“ (z.B. durch Schichtverschiebungen, Urlaub, Krankheit, usw.) von vornherein miteingeplant werden.

Insbesondere Gruppenanleitungen setzen zudem voraus, dass sich Praxisanleiter:innen mit ihren Auszubildenden in einen ruhigen Raum zurückziehen können, um dort ungestört zu arbeiten.

Wenn angemessene Rahmenbedingungen für die Praxisanleitung geschaffen sind, gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, um die Anleitungsphasen zu gestalten. Grundsätzlich wird dabei zwischen Einzel- und Gruppenanleitungen als zwei Anleitungsformen unterschieden, die gewinnbringend kombiniert werden können.



Für Gruppenanleitungen stellt Herr Seide den Teilnehmer:innen drei Methoden vor:

1. Bei der Methode „Auszubildende leiten Auszubildende an“ erhalten in Ausbildung fortgeschrittene Auszubildende den Auftrag, eine konkrete Lernsituation vorzubereiten und anschließend Auszubildende, die noch weniger Erfahrung haben, anzuleiten. Auf diese Weise wird eine herausfordernde Anleitungssituation erzeugt, bei der die Auszubildenden selbstständig mit- und voneinander lernen.
2. Im Rahmen einer sogenannten „Ausbildungsstation“ ist es möglich, fortgeschrittenen Auszubildenden die Leitung einer gesamten Station zu übertragen. Bei dieser Methode ist besonders wichtig, dass das gesamte Team den Praxisanleiter:innen bei den Vorbereitungen und bei der Begleitung der Auszubildenden unterstützt.
3. „Klinischer Unterricht“ ist eine weitere Anleitungsmethode, die sehr gut vorbereitet werden muss. Praxisanleiter:innen laden Expert:innen ein, die mit einer Gruppe von Auszubildenden gezielt ein ausgewähltes Fachthema (z.B. Seelsorge oder Spezialverbände) bearbeiten. Anschließend reflektieren die Auszubildenden das Erlernete gemeinsam mit den Praxisanleiter:innen. Um den klinischen Unterricht zu einer

möglichst lehrreichen Erfahrung zu machen, sollte dafür ein gesamter Anleitungstag eingeplant werden.

Eine Besonderheit der generalistischen Ausbildung sind die Praxiseinsätze, in denen die Auszubildenden alle häufigen Tätigkeitsbereiche der Pflege kennenlernen. Die Frage „Was ist das Besondere an unserem Pflegesetting?“ kann Praxisanleiter:innen dabei helfen, settingspezifische Kompetenzen zu definieren, die Auszubildende in dem jeweiligen Praxiseinsatz erwerben können.

Anhand der definierten Lernziele erstellen Praxisanleiter:innen Arbeits- und Lernaufgaben, die für Einzelanleitungen verwendet werden können. Arbeits- und Lernaufgaben bearbeiten Auszubildende entweder alleine oder gemeinsam mit den Praxisanleiter:innen. Bei beiden Varianten werden die Lösungen anschließend mit den Praxisanleiter:innen ausgewertet und reflektiert.

Praxisanleiter:innen können ihren Auszubildenden auch Begleitmaterialien zur Verfügung stellen, mithilfe derer eine Arbeits- und Lernaufgabe gelöst werden soll (Leittextmethode).

Herr Seide empfiehlt, gezielt interprofessionelle Anleitungen einzuplanen. Hierfür können Praxisanleiter:innen einzelne Anleitungssequenzen an Kolleg:innen anderer Berufsgruppen delegieren, die für das vorgesehene Thema qualifiziert sind. Anschließend führen die Praxisanleiter:innen gemeinsam mit den Auszubildenden eine Reflexion durch und dokumentieren die Anleitung.

Praxisanleiter:innen sollten sich mit ihren Kooperationspartnern regelmäßig darüber austauschen, welche Arbeits- und Lernaufgaben in den jeweiligen Settings gestellt werden. So können Praxisanleiter:innen sicherstellen, dass ihre Auszubildenden settingspezifische Lernziele tatsächlich erreichen.

2.5 Station 5: Lernortübergreifendes Teamwork von Praxisanleitung und Praxisbegleitung



Die Pflegeausbildung sieht eine Ausbildungsbegleitung durch die Lehrkräfte der Pflegeschule und die Praxisanleitung der Praxiseinrichtung vor. Im § 4 der Pflegeberufe – Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist unter anderem festgelegt, dass die Praxisleiter:innen die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachperson im beruflichen Handlungsfeld des jeweiligen Versorgungsbereichs heranführen sollen, darauf achten, dass die geforderten Ausbildungsnachweise geführt werden und zeitgleich die Verbindung mit den Akteur:innen der Pflegeschule zu halten ist. Zudem sollen Praxisleiter:innen sich im Team dafür einsetzen, dass das Ausbildungskonzept in der jeweiligen Praxiseinrichtung gelebt wird.

Aufgabe der Praxisbegleitung ist es, die Auszubildenden fachlich zu betreuen, zu beurteilen und Praxisleiter:innen zu unterstützen.

Praxisbegleitung und Praxisanleitung muss jetzt mehr den je gemeinsam gedacht werden. Es muss sich für Auszubildende und die beteiligten Akteur:innen das Bild einer gemeinsamen Ausbildung ergeben.

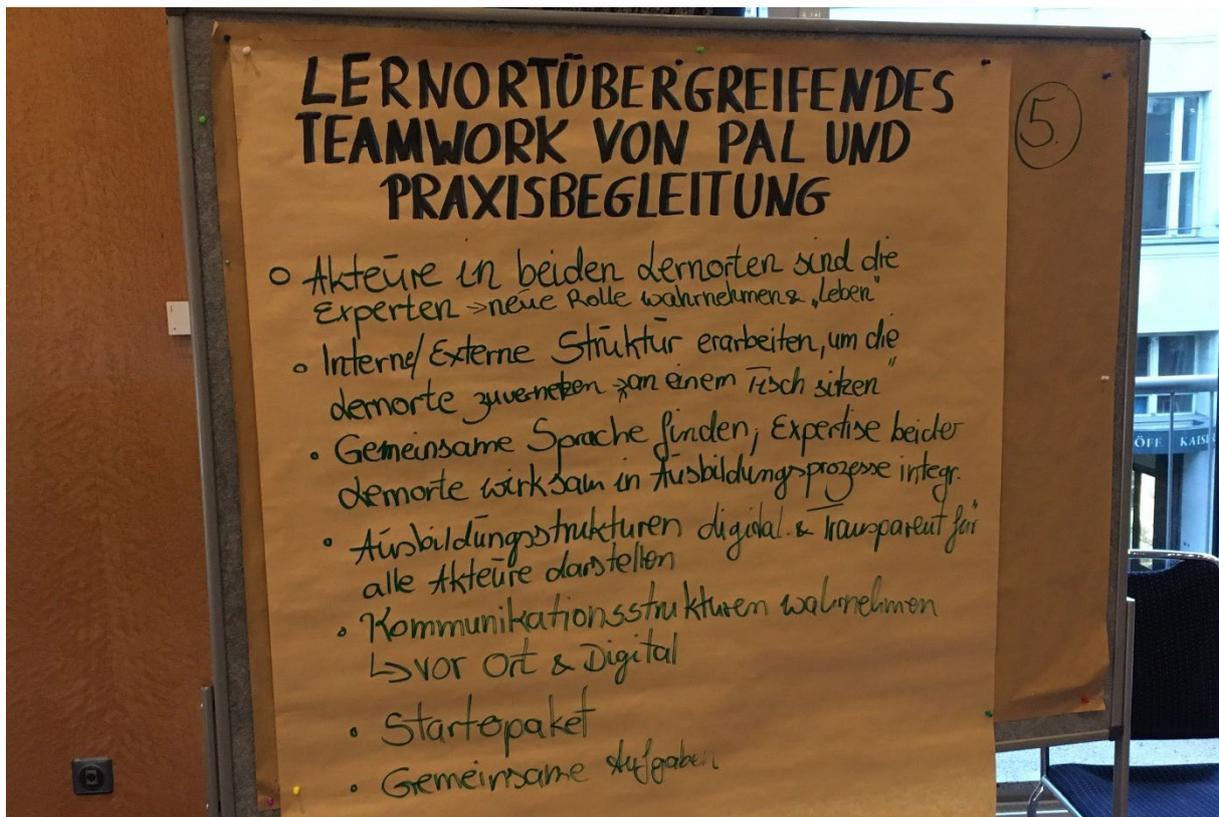
Die Ausbildung zur Pflegefachperson ist noch zu neu, als dass sich schon eine gefestigte Rolle als Praxisleiter:innen oder auch für die zentralen Praxisleiter:innen hätte ergeben

können. Auch hakt es noch etwas in der Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen der Anleitung in der Praxis und der Praxisbegleitung der Pflegeschule. Alle Akteur:innen sollten sich neu orientieren und die tradierten Vorstellungen ablegen, um einen neuen Weg für die Pflegefachausbildung von morgen gehen zu können.

Wichtig ist zu wissen, dass sich die Auszubildenden mit dem Träger der praktischen Ausbildung identifizieren und das der „Anker“ in der gesamten Pflegeausbildung ist.

Die Akteur:innen aus der Pflegeschule bringen die Expertise aus dem schulischen Kontext mit. Während die Praxisanleiter:innen die Expert:innen der Praxis sind. Die gemeinsame Reflexion von Praxisbegleitenden und Praxisanleiter:innen zur Umsetzung der Ausbildung für einzelne Auszubildende fördert die Qualität der Ausbildung und gibt allen eine Sicherheit auf dem richtigen Weg zu sein.

Teilnehmer:innen an dem Werkstattgespräch merken an, dass ihnen die Information fehlt, was in der Theorie bereits vermittelt wurde, um in der Praxis darauf aufzubauen bzw. zu vertiefen. Es ist den Praxisanleiter:innen wichtig, eine Lösung zu finden, um die Kommunikation zwischen beiden Lernorten zu sichern.



Als Idee erscheint eine gemeinsame Kommunikationsplattform für einen regelmäßigen kurzen Austausch als hilfreich. Dies kann auf dem digitalen Weg, in Verbindung mit regelmäßigen Treffen der Praxisanleiter:innen erfolgen. Das festigt die Ausbildungssäule

zwischen Praxisanleitung und Praxisbegleitung und stärkt die Zusammenarbeit der beteiligten Akteur:innen zwischen den Lernorten. Darüber hinaus ist die direkte Kontaktaufnahme zwischen den Lernorten anlassbezogen auf einem kurzen Weg wichtig. Das kann ebenso über eine gemeinsame Plattform erfolgen.

Die Pflegeschulen arbeiten häufig mit der Software easysoft. Diese ermöglicht, dass Praxiseinrichtungen über einen eigenen Zugang auf die Daten der Schule zugreifen können. Die Datensicherheit ist durch den eigenen Zugang gegeben.

Auch die Plattform KOPA – Kooperationen in der Pflegeausbildung Berlin-Brandenburg bietet digitale Austauschräume für Schulen und Praxiseinrichtungen an.

Insgesamt besteht der Wunsch nach einer besseren Vernetzung der beiden Lernorte.

Wie kann die Praxisbegleitung in der Praxiseinrichtung gestaltet werden? Wichtig ist, dass die Akteur:innen aus der Pflegeschule mit denen aus dem praktischen Lernort das Treffen gemeinsam durchführen. Schließlich sind diese bei der Pflegeausbildung aktiv beteiligt und begleiten die Auszubildenden während der gesamten Ausbildungsdauer. Zunächst sollte es zur Vorbereitung des gemeinsamen Termins einen kurzen vertraulichen Austausch g.

Während einer Praxisbegleitung können der oder die Auszubildenden, die Lehrkraft und die Praxisanleitung gemeinsam den bisherigen Kompetenzerwerb und den Theorie-Praxis-Transfer reflektieren. Ebenso werden Impulse aus der Praxis in die Theorie hinein gegeben. Durch den Austausch der Ausbildungsbeteiligten wird die Umsetzung der Pflegeausbildung gestärkt und mögliche Hürden beseitigt. Die fachliche Expertise beider Akteur:innen ist elementar für einen optimalen Ausbildungsverlauf.

In der Pflegeausbildung geht es um Teamwork. So ist zum Beispiel ein gemeinsames „Starterpaket“ von Pflegeschule und Praxiseinrichtung ein starkes Signal für Auszubildende.

Wenn Praxiseinrichtungen mit verschiedenen Pflegeschulen zusammenarbeiten, wäre auch eine Vernetzung der Schulen untereinander für alle hilfreich. So könnten die Träger der praktischen Ausbildung (TpA) alle Akteur:innen zu einem gemeinsamen Treffen einladen, um die Pflegeausbildung im eigenen Unternehmen sicherzustellen.

3 Vorstellung des Projekts Kooperationen in der Pflegeausbildung (KOPA)

Während des Werkstattgesprächs konnten sich die Praxisanleiter:innen über das Projekt KOPA – Kooperationen in der Pflegeausbildung Berlin-Brandenburg informieren.

KOPA bietet eine Vermittlungsbörse zur Findung von Kooperationspartnern und auch digitale Austauschräume für alle an, die an der Pflegeausbildung beteiligt sind. Zur Einführung und Unterstützung ist eine Beratung vor Ort möglich. Ebenso bietet das KOPA-Projekt klassische Beratungen zur Gründung von Ausbildungsverbänden an.

[Website zum KOPA-Projekt.](https://kopa-bb.de/)

(<https://kopa-bb.de/>)

Die Angebote sind kostenfrei, da das Projekt aus Bundesmitteln gefördert wird.

4 Schlussrunde

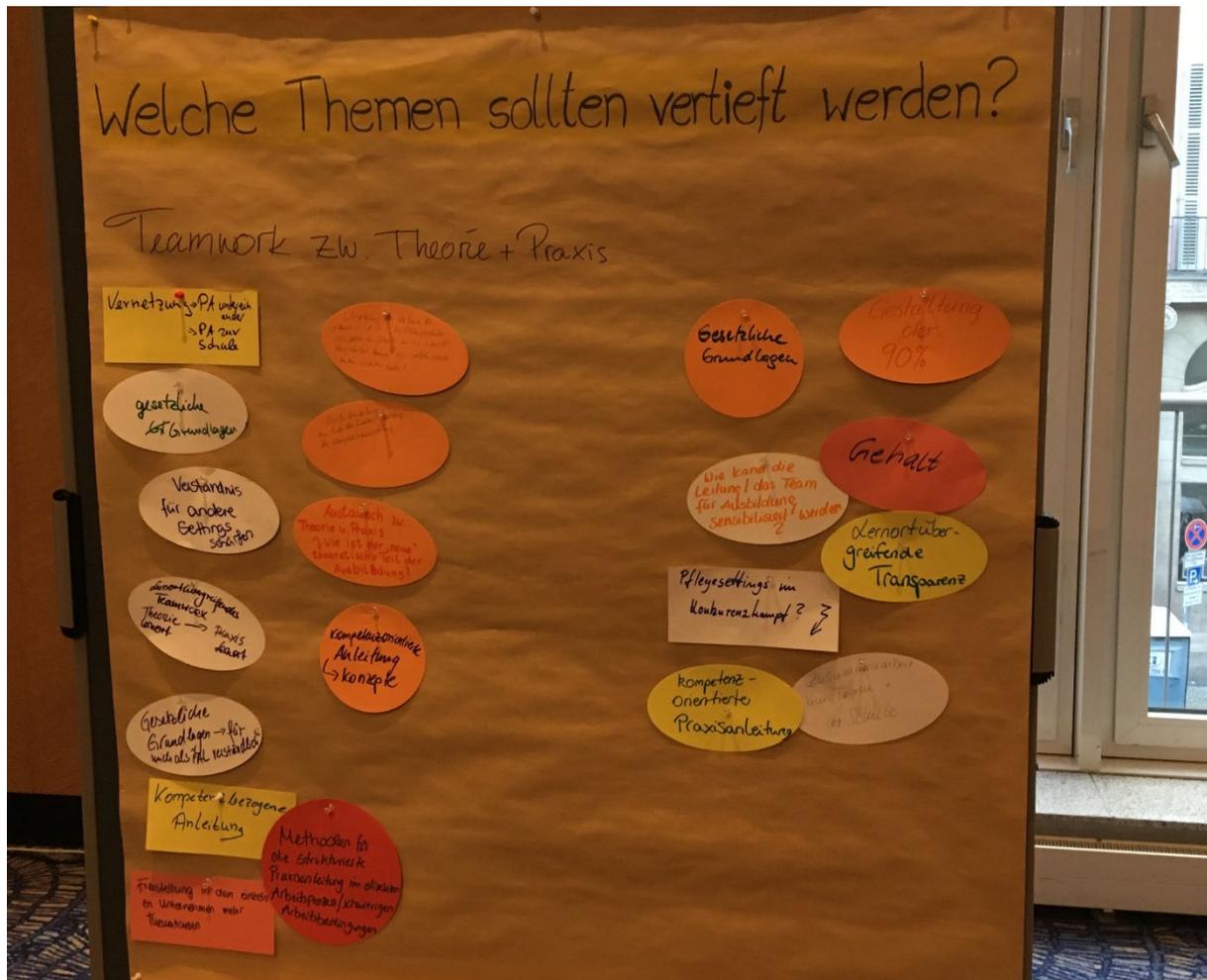
Zum Ende der Veranstaltung stellten die Referent:innen die wichtigsten Punkte und Erkenntnisse der einzelnen Stationen vor. Die Teilnehmer:innen bedauerten, dass sie in der Werkstattphase nicht alle Stationen durchlaufen konnten.



Anschließend bearbeiteten die Teilnehmer:innen in Gruppen noch drei Fragen:

- Welche Themen sollten weiter vertieft werden?
- Welche Themen sind noch offen?
- Was wäre hilfreich?

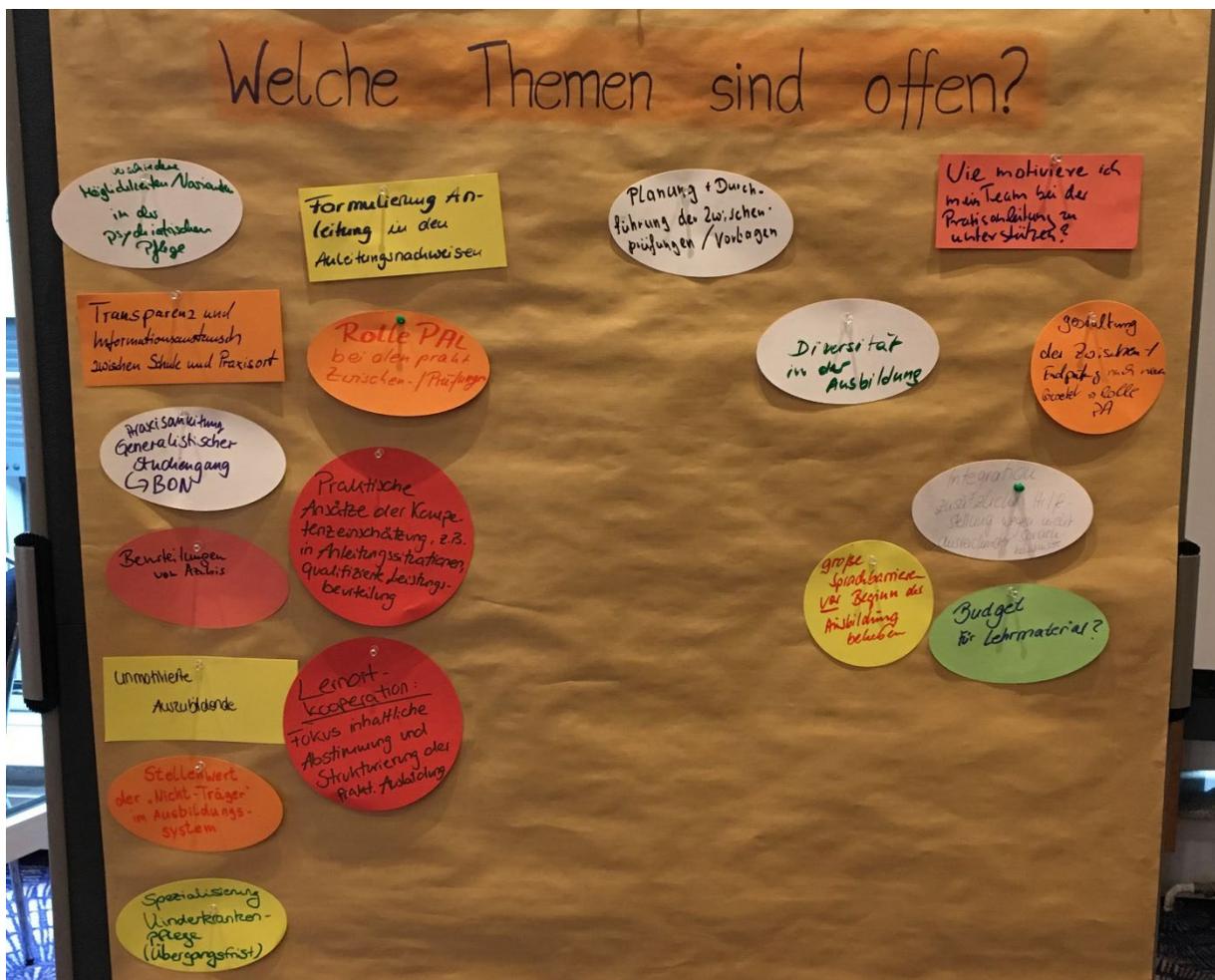
4.1 Welche Themen sollten weiter vertieft werden?



- Teamwork zwischen Theorie und Praxis.
- Austausch zwischen Theorie und Praxis: Wie ist der „neue“ theoretische Teil der Ausbildung?
- Lernortübergreifendes Teamwork: Lernort „Theorie“ und Lernort „Praxis“.
- Lernortübergreifende Transparenz.
- Zusammenarbeit von Team und Schule.
- Die Vernetzung von Praxisanleiter:innen untereinander und mit der Schule.
- Die gesetzlichen Grundlagen der Pflegeausbildung.
- Für Praxisanleiter:innen verständliche gesetzliche Grundlagen.
- Das Verständnis für die anderen Pflegesettings schärfen.
- Gestaltung der 90 Prozent praktischen Ausbildung ohne Anleitungssituation.
- Wie können die Leitung und das Team für Ausbildung sensibilisiert werden?
- Pflegesettings im Konkurrenzkampf.

- Freistellung muss in den einzelnen Unternehmen mehr thematisiert werden.
- Gehalt.
- Kompetenzorientierte Praxisanleitung.
- Konzepte für kompetenzorientierte Anleitung.
- Kompetenzbezogene Anleitung.
- Methoden für die strukturierte Praxisanleitung im direkten Arbeitsprozess bzw. bei schwierigen Arbeitsbedingungen.

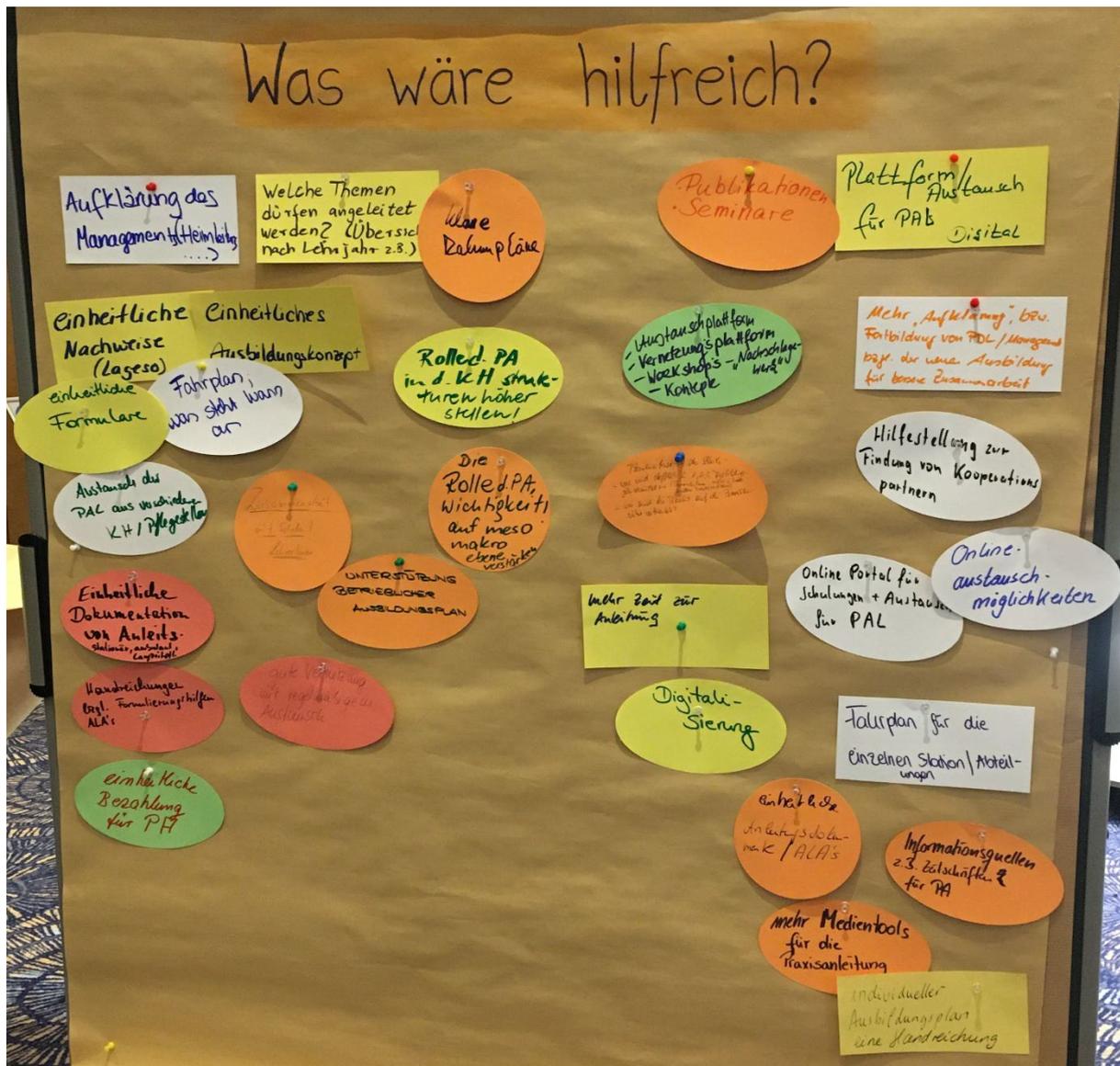
4.2 Welche Themen sind offen?



- Formulierungen zur Anleitung in den Anleitungsnachweisen.
- Rolle der Praxisanleiter:innen in den praktischen Zwischen- und Abschlussprüfungen.
- Praktische Ansätze der Kompetenzeinschätzung zum Beispiel in Anleitungssituationen, qualifizierten Leistungsbeurteilungen.
- Planung und Durchführung der Zwischenprüfung und Vorlagen.

- Gestaltung der Zwischen- und Abschlussprüfung nach dem neuen Gesetz und die Rolle der Praxisanleiter:innen.
- Beurteilung von Auszubildenden.
- Lernortkooperationen: Fokus inhaltliche Abstimmung und Strukturierung der praktischen Ausbildung.
- Transparenz und Informationsaustausch zwischen Schule und Praxisort.
- Praxisanleitung generalistischer Studiengang BON.
- Umgang mit unmotivierten Auszubildenden.
- Stellenwert der „nicht-Träger der praktischen Ausbildung“ im Ausbildungssystem.
- Spezialisierung Kinderkrankenpflege – Übergangsfrist.
- Diversität in der Ausbildung.
- Wie motiviere ich mein Team, bei der Praxisanleitung zu unterstützen?
- Integration zusätzlicher Hilfestellungen bei nicht ausreichenden Sprachkenntnissen.
- Große Sprachbarrieren vor Beginn der Ausbildung beheben.
- Budget für Lehrmaterial.

4.3 Was wäre hilfreich?



- „Übersetzung“ des Rahmenlehrplans 1., 2., 3. Ausbildungsdrittel. Was sollen die Auszubildenden im 1., 2., 3. Drittel können bzw. welche Kompetenzen müssten sie erlangt haben?
- Hinweise zur Beurteilung des Kompetenzzuwachses von Auszubildenden am Ende eines Praxiseinsatzes.
- Welche Themen dürfen angeleitet werden? Übersicht nach Ausbildungsdritteln.
- Ein Fahrplan für die Ausbildung: Was steht wann an?
- Eine Handreichung mit Formulierungshilfe für Arbeits- und Lernaufgaben.
- Unterstützung bei der Erarbeitung eines betrieblichen Ausbildungsplans.
- Ein einheitliches Ausbildungskonzept.
- Klare Rahmenpläne.
- Individueller Ausbildungsplan, eine Handreichung.
- Einheitliche Ausbildungsnachweise (LAGESo).

- Einheitliche Dokumentation der Anleitung, im Krankenhaus und stationäre und ambulante Langzeitpflege.
- Einheitliche Anleitungsdokumentation/ Arbeits- und Lernaufgaben.
- Fahrplan für die einzelnen Stationen oder Abteilungen.
- Publikationen und Seminare.
- Informationsquellen, z.B. Fachzeitschrift für Praxisanleiter:innen.
- Mehr Medientools für Praxisanleiter:innen.
- Rolle der Praxisanleitung in den Strukturen des Krankenhauses höherstellen.
- Aufklärung des Managements.
- Rolle der Praxisanleiter:innen auf der Meso- und Makroebene stärken.
- Mehr Aufklärung bzw. für Pflegedienstleitungen und Management zur neuen Ausbildung, für eine bessere Zusammenarbeit.
- Mehr Zeit zur Anleitung.
- Austausch der Praxisanleiter:innen aus verschiedenen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.
- Einheitliche Bezahlung der Praxisanleiter:innen.
- Gute Vernetzung und regelmäßiger Austausch.
- Zusammenarbeit mit Schule und Lehrkräften.
- Digitaler Austausch von Praxisanleiter:innen/ Plattform.
- Austauschplattform, Vernetzung, Workshops, Nachschlagewerk.
- Digitalisierung.
- Online Austauschmöglichkeiten.
- Hilfestellung zur Findung von Kooperationspartnern.
- Online Portal für Schulungen und Austausch von Praxisanleiter:innen.

