

# Praxisanleitung Grundlagen

Nora Wehrstedt, M.S.M

Leitung Weiterbildung FLP

Leitung berufspädagogische Qualifikation zur/m Praxisanleiter/in

# Agenda

- 1 Begriffsbestimmung
- 2 Lernorte
- 3 Rahmenbedingungen
- 4 Kommunikation
- 5 Handlungskompetenz
- 6 Kompetenzen & Kompetenzentwicklung
- 6 Berufsspezifische Kompetenzen

# Begriffsbestimmung

## **definition**

[def-uh-nish-uh n]

### **noun**

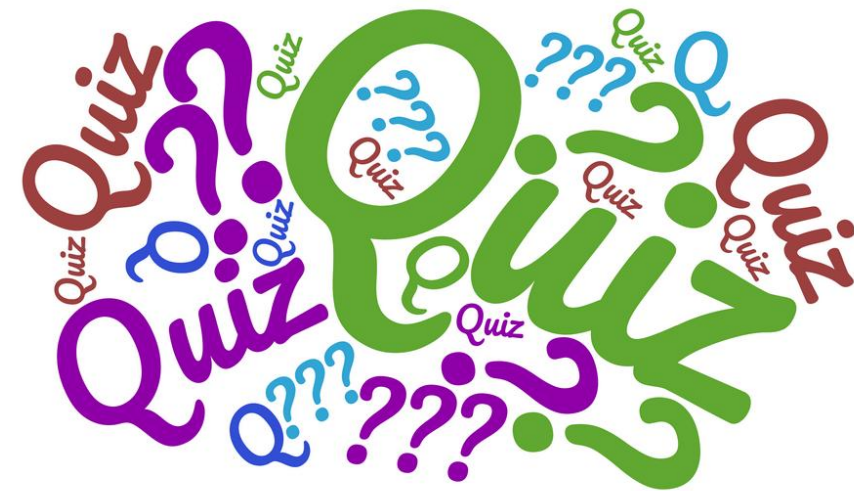
1. the act of defining, or of making something definite, distinct, or clear.
  2. the formal statement of the meaning or significance of a word, phrase, idiom, etc., as found in dictionaries.
  3. the condition of being definite, distinct, or clearly outlined.
- otics. sharpness of the image formed by an

4 Television. the accuracy of

# ABC-Quiz – Begriffsbestimmungen

## Bitte bearbeite das ABC-Quiz

- Suche dazu zu jedem Buchstaben einen Begriff, den Du mit Praxisanleitung verbindest.
- Du hast für die Bearbeitung 15 Minuten Zeit.
- Bitte tausche Dich danach 5 Minuten mit Deinem/Deiner Sitznachbar/in aus.
- Die Besprechung der Ergebnisse erfolgt im Plenum.

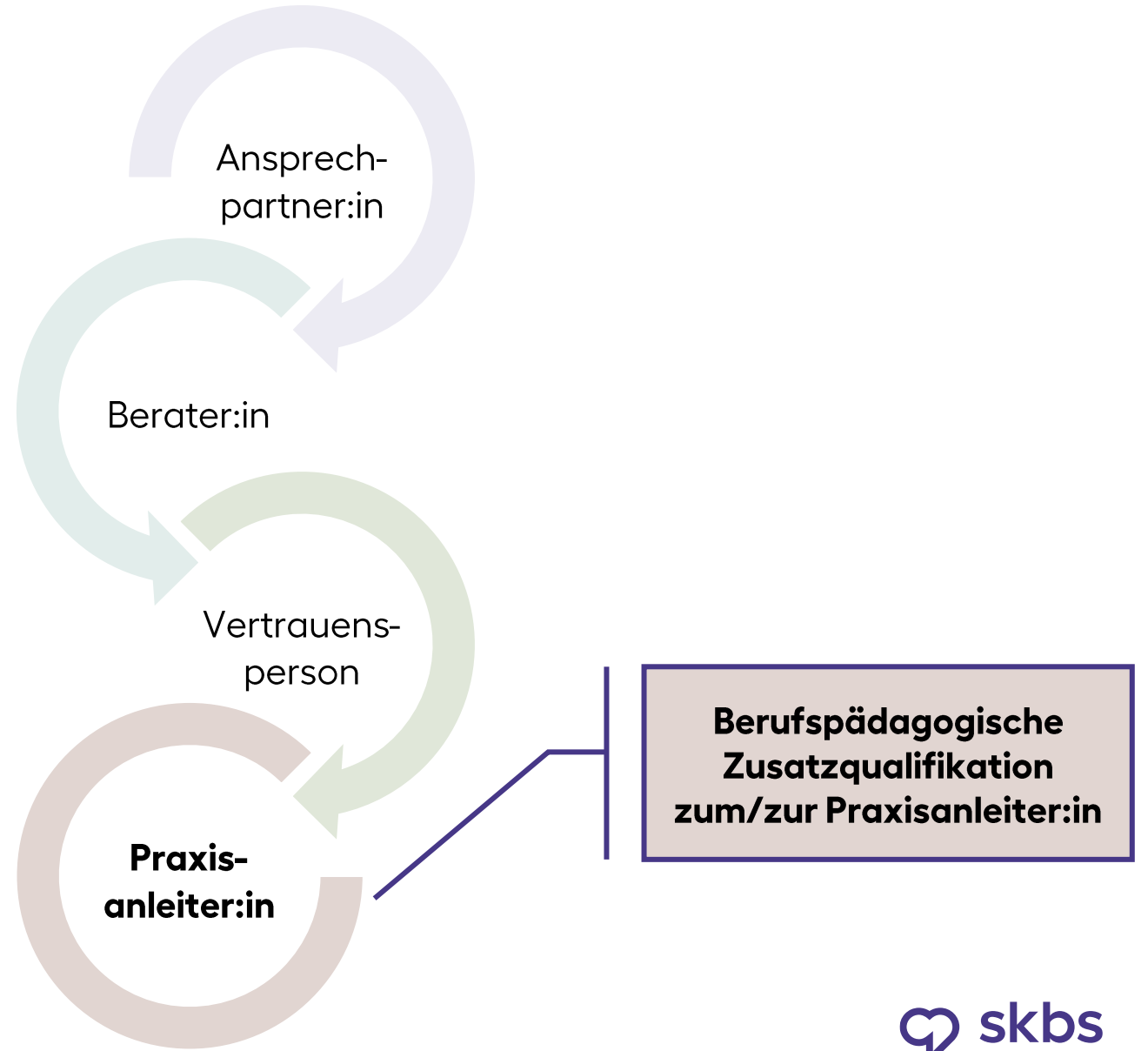


# Begriffsbestimmung



# Begriffsbestimmung - Praxisanleiter:in

Berufsgruppenangehörige:r,  
die/der Auszubildende,  
Studierende oder neue  
Mitarbeitende einarbeitet  
und/oder in  
berufsgruppenspezifischen  
oder übergreifenden  
Tätigkeiten anleitet.



# Begriffsbestimmung – Praxisanleitung

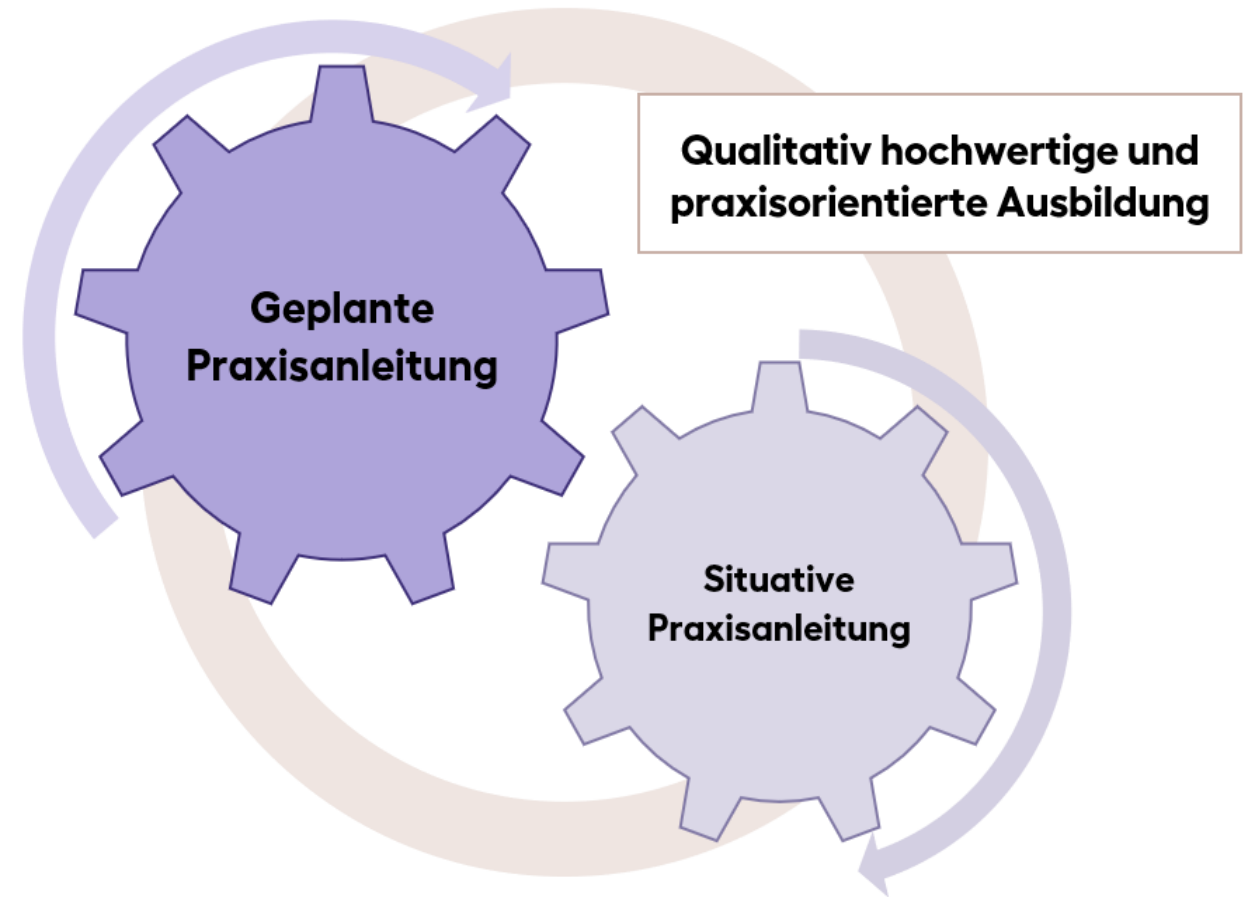
## Verzahnung der geplanten und situativen Praxisanleitung

### Geplante Praxisanleitung:

- Langfristig, im Dienstplan geplant
- Durchführung sowie Dokumentation
- Gespräche mit Lernenden
- Geplante Inhalte

### Situative Praxisanleitung:

- Situatives Angebot im praktischen Alltag
- Lernstand des Auszubildenden ist Basis
- Individuelle Inhalte



# Geplante vs. situative Anleitung

|                                       | <b>Geplante Anleitung</b>   | <b>Situative Anleitung</b>  |
|---------------------------------------|---|---|
| <b>Inhalt</b>                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Durchdachte Planung als Basis</li><li>• Einschätzung des individuellen Lernstandes und Unterstützungsbedarfs des Lernenden</li><li>• Einschätzung der Ressourcen und Probleme des Lernenden</li><li>• Diese Bewertung ist Grundlage für Umsetzung der praktischen Anleitung sowie Lernberatung</li><li>• Gestaltung von Methodik und Didaktik darauf aufbauend</li><li>• Individuell angepasste Lern- und Arbeitsaufgaben</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Individueller Lernstand ebenfalls die Grundlage zur Gestaltung der Anleitung</li><li>• Beobachtung von Pfllegetätigkeiten durch Lernenden</li><li>• Erklärung der Tätigkeiten durch Anleiter:in</li><li>• Schaffen einer lernförderlichen Umgebung, indem Fragen zugelassen und beantwortet werden</li><li>• Förderung der selbstständigen Übernahme von Aufgaben</li><li>• Aufgabenübertragung (unter Beaufsichtigung) schrittweise entsprechend der individuellen Fähig- und Fertigkeiten</li></ul> |
| <b>Aufgaben der Praxisanleitenden</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Geben von individuellem Feedback</li><li>• Unterstützung der Auszubildenden bei Bewältigung von Lern- und Arbeitsaufgaben</li></ul>   |   |

# Begriffsbestimmung – Praxisanleitung vs. Praxisbegleitung



- Unterschiedliche Formen der Anleitung von Lernenden
- Geplante, prozesshafte Aktivität, der Lernenden im Rahmen der praktischen Einsätze
- Basierend auf individuellen Lernzielen, Kompetenzen, dem allgemeinen Ausbildungsziel, beruflichen Handlungskompetenz
- Aufgaben:
  - Einführung in praktischen Alltag
  - Verknüpfung von Theorie & Praxis
  - Begleitung individueller Lernerfahrungen
  - Vermittlung praktischen Fachwissens

- Begleitung der Auszubildenden im Einsatzbereich
- Besuch durch Praxisanleitende / Lehrkräfte
- Aufgaben:
  - Reflexion des Einsatzes
  - Beratung und Begleitung der Lernenden
  - Klärung des Rollenverständnisses & des Berufsbildes
  - Förderung der Persönlichkeitsentwicklung

# Anleitung vs. Begleitung

|                   | <b>Praxisanleitung</b>   | <b>Praxisbegleitung</b>  |
|-------------------|--|--|
| <b>Definition</b> | <p>Unterschiedliche Formen der Anleitung des Lernenden in Praxis, Schule, SkillsLab</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Geplante prozesshafte Aktivität, durch die Lernende an Handlungsweisen herangeführt werden</li></ul> | <p>Begleitung des Lernenden während der praktischen Einsätze vor Ort</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Besuch des Lernenden durch Praxisanleiter:in oder Lehrkraft</li></ul> |
| <b>Inhalt</b>     | <p>Erweiterung der Handlungskompetenz, basierend auf individuellen Lernzielen, Kompetenzen und dem allgemeinen Ausbildungsziel</p>   | <p>Begleitung und Beratung der Lernenden während der praktischen Einsätze und exemplarischen Pflegesituationen</p>   |

# Anleitung vs. Begleitung

|  | <b>Praxisanleitung</b>   | <b>Praxisbegleitung</b>   |
|--|--|---|
| <b>Aufgaben<br/>Praxisanleiter:in</b>            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Einführung in das Berufsfeld</li><li>• Verknüpfung von Theorie und Praxis</li><li>• Hilfe zur Entwicklung personen- und prozessorientierter Gestaltung der beruflichen Praxis</li><li>• Begleitung individueller Lernerfahrungen der Lernenden</li><li>• Vermittlung praktischen Fachwissens unter Berücksichtigung theoretischer Inhalte</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexion von Praxiserfahrungen und Aufarbeitung von Praxisproblemen im Umgang mit zu pflegenden Menschen</li><li>• Aufarbeitung durch Reflexion von Prozesserfahrungen im Sinne der Praxisziele</li><li>• Klärung des Rollenverständnisses und des Berufsbildes</li><li>• Förderung der Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden</li></ul> |
| <b>Tägliche Aufgaben<br/>der Praxisanleitung</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Planung von Inhalten und Anforderungen der praktischen Einsätze</li><li>• Kommunikation und Beziehungsaufbau mit den Lernenden</li><li>• Erfüllung des Anspruchs Ratgeber/in und Ansprechpartner/in zu sein</li><li>• Festlegung von Standards für die Begleitung der Lernenden im Praxiseinsatz (z.B. Erst-, Zwischen- und Nachgespräch)</li><li>• Auswertungen von Einzelbetreuungen und Gruppenbegleitung</li></ul> |   |

# Begriffsbestimmung – Methodik vs. Didaktik

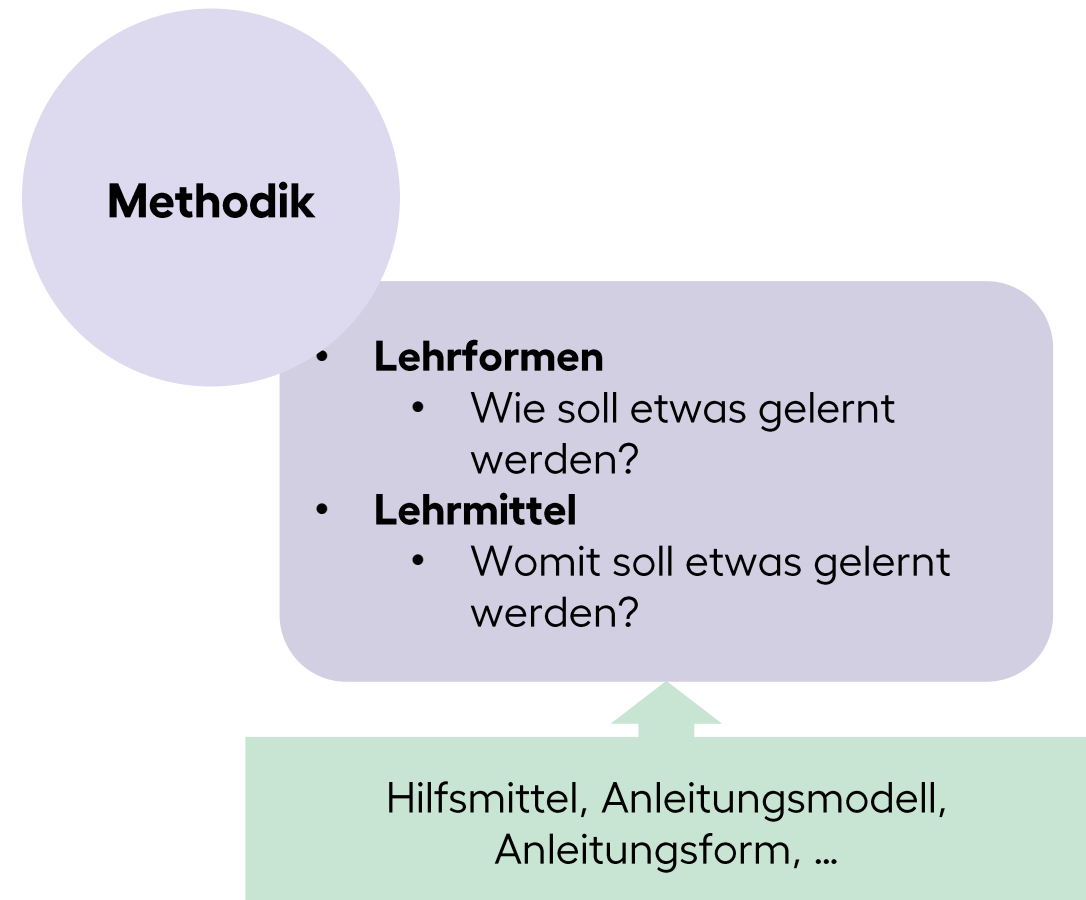
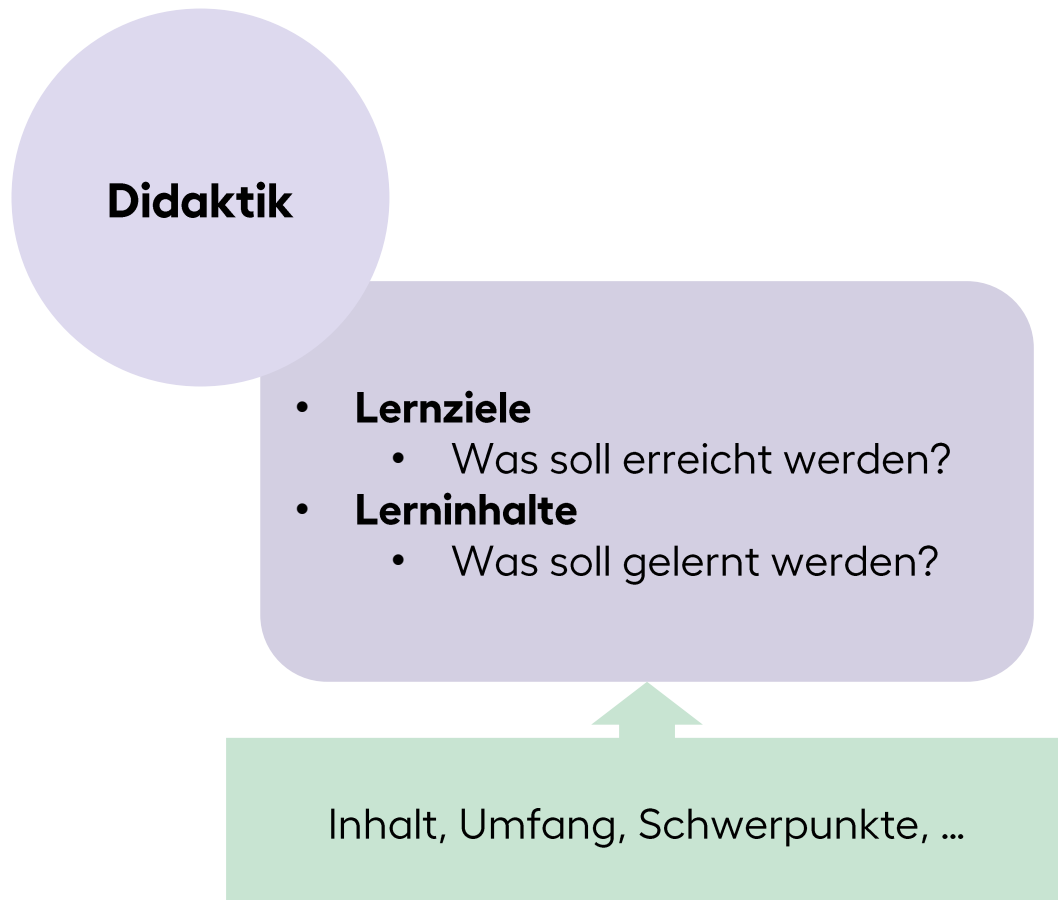
## Didaktik

- Wissenschaft vom planvollen Lehren & Lernen
- Theorie & Praxis der Gestaltung von Unterricht, Anleitung und Beratung
- Aktive Steuerung von Lernprozessen

## Methodik

- Wissenschaft der Methoden & Verfahren
- Teil der Didaktik
- Direkte Gestaltung von Unterricht, Anleitung & Beratung
- Planmäßig angewandte Verfahren, um Lernziele zu erreichen

# Begriffsbestimmung – Methodik vs. Didaktik



# Lernorte

der theoretischen & praktischen Ausbildung



# Lernorte der Ausbildung

## Verzahnung der Lernorte der theoretischen & praktischen Ausbildung

### Schule:

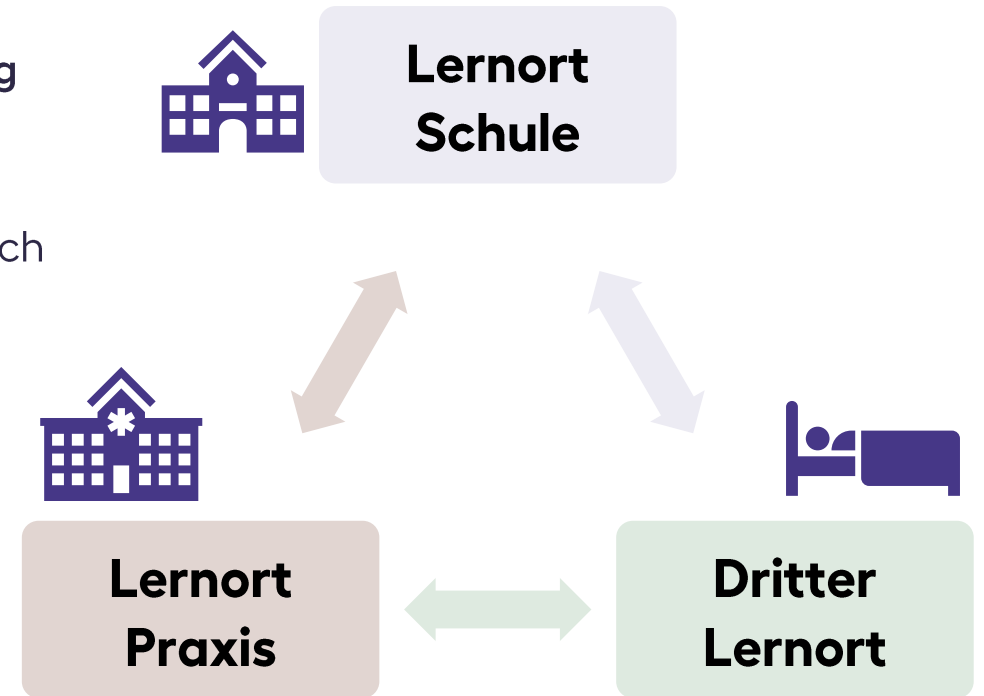
- In diesem Lernort werden theoretische (und praktische) Inhalte durch Lehrkräfte vermittelt

### Praxis:

- Hierbei handelt es sich um die unterschiedlichen Einsätze in den praktischen Bereichen der Ausbildungsträger/Kooperationspartner

### Dritter Lernort:

- Wird auch als Skill(s)-Lab bezeichnet
- Hier wird theoretisches und praktisches Wissen im geschützten Rahmen vermittelt



# Lernort Schule



- Träger der theoretischen Ausbildung
- Beteiligung an Erreichung des Ausbildungsziels
- Kooperation zwischen Lernort Schule und Lernort Praxis notwendig
- Vermittlung von theoretischen und explizitem Wissen

## Herausforderungen

- Verknüpfung von Theorie und Praxis
- Gelingender Theorie-Praxis-Transfer

## Beispiel skbs

- Bereitstellung von Praxisanleitenden
- Bereitstellung des PflegeLabs

# Lernort Praxis



- Träger der praktischen Ausbildung
- Träger kann bei Pflegeberufen bspw. Krankenhaus oder ambulanter Pflegedienst sein
- Beteiligung an Erreichung des Ausbildungsziels
- Kooperation zwischen Lernort Schule und Lernort Praxis notwendig
- Vermittlung von praktischen und implizitem Wissen

## Herausforderungen

- Fehlende Reflexion & Struktur in Bezug auf Wissensvermittlung
- Arbeitsort ist in der Reinform kein Lernort – primär Versorgung der Patient/innen und Klient/innen statt → Auswirkungen auf Rahmenbedingungen bzgl. des Lernens

# Dritter Lernort – Skill Lab



- Dritter Lernort – SkillsLab oder „Skills Laboratory – dt. Fertigkeitenlabore“
- Simulation von Situationen aus der Praxis
- Sicherer Raum, zur Aneignung komplexer Handlungsabläufe

## Chancen

- Ergänzung & Verknüpfung der praktischen und theoretischen Ausbildung
- Zusammenführung von implizitem und explizitem Wissen
- Beitrag dazu, dass Erlerntes verknüpft werden kann

<https://www.hcm-magazin.de/skill-lab-rummelsberg-272841/>

# Dritter Lernort – Skill Lab



## Aufgaben Praxisanleitung

Die Praxisanleiter:innen

- unterstützen die Vernetzung der Lernorte
- Ggben Impulse zu „problem- und handlungsorientierter Wissensvermittlung in den schulischen Bereich“
- Gehen in der Praxis auf verknüpfted Denken ein
- Fördern damit auch situationsangemessenes Handeln
  
- Praxisanleitende bilden die Schnittstelle zwischen den Lernenden und den unterschiedlichen Lernorten.
- Durch diese drei Lernorte ist das Aufgabenspektrum der Praxisanleitenden ausgeweitet worden und dadurch auch spannender und die didaktischen Anforderungen sind höher.

<https://www.hcm-magazin.de/skill-lab-rummelsberg-272841/>

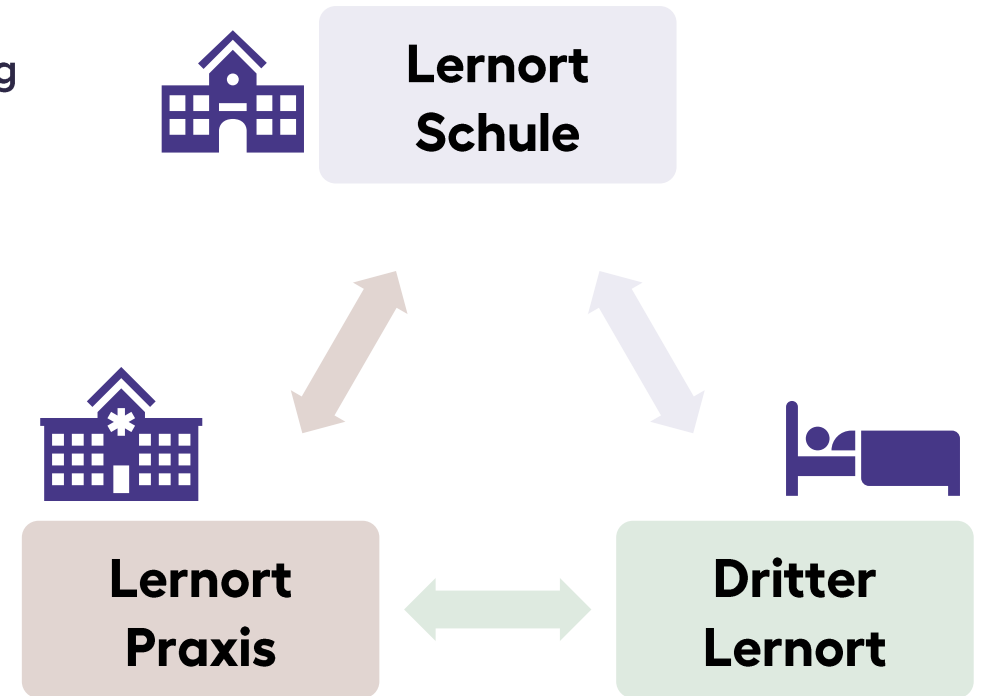
# Lernorte der Ausbildung

## Verzahnung der Lernorte der theoretischen & praktischen Ausbildung

- Ausgestaltung der Lernorte unterliegt in den verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlichen Vorgaben
- SkillsLabs haben noch nicht überall Einzug gefunden

Wie hast Du SkillsLabs in  
Deiner Ausbildung  
erlebt?

Wie erlebst Du  
SkillsLabs heute?



# Unterschiedliche Berufe in Skill Labs



Operationstechnische:  
Assistent:in



Pflegefachfrau /  
Pflegefachmann



Hebamme /  
Entbindungspfleger



Notfallsanitäter:in

# Rahmenbedingungen



# Arbeitsauftrag – Rahmenbedingungen

**Bitte bearbeite Arbeitsblatt 2 „Rahmenbedingungen“.**

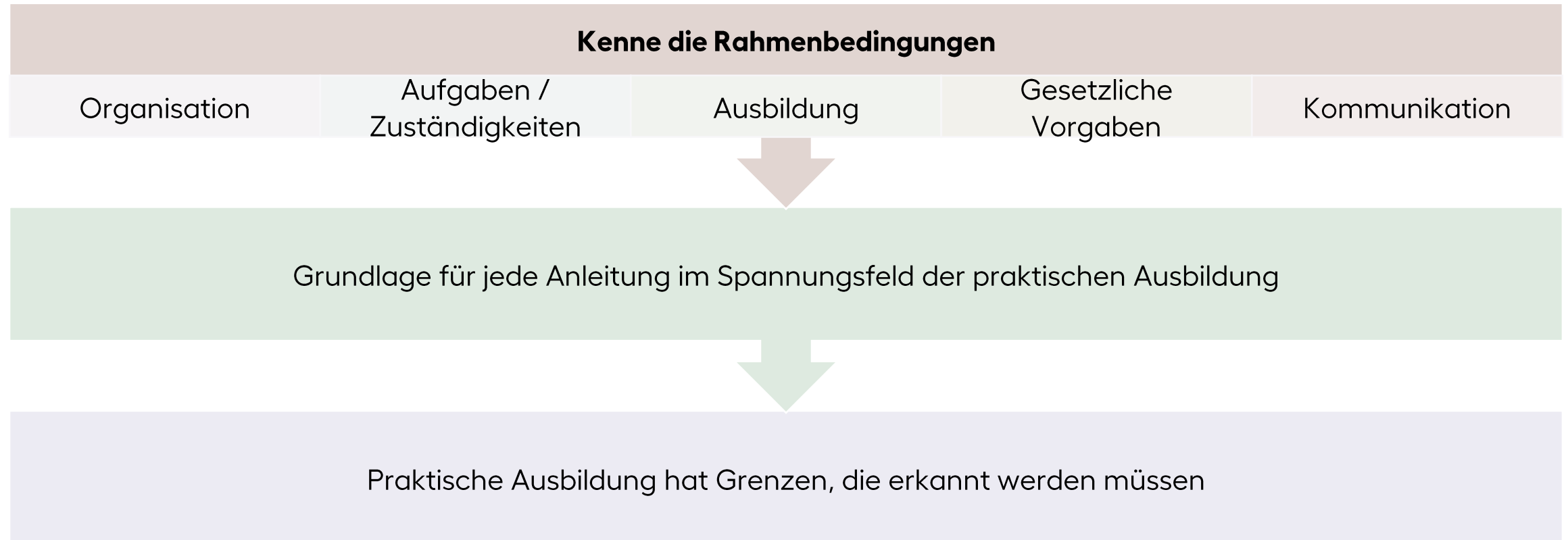
- Du hast für die Ausarbeitung 10 Minuten Zeit.
- Bitte tausche Dich danach 5 Minuten mit Deinem/Deiner Sitznachbar/in aus.
- Die Besprechung der Ergebnisse erfolgt im Plenum.



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA-NC](#)



# Rahmenbedingungen



# Rahmenbedingungen – Organisation

## Welche organisatorischen Strukturen müssen geschaffen werden?

- Räumliche Bedingungen, z.B. Arbeitsplatz der Praxisanleiter:in, Raum für Gespräche mit Auszubildenden
- Dienstplangestaltung
- Wie viele Auszubildende können im Bereich eingesetzt und betreut werden?
- Einarbeitungskonzept für jeweiligen Bereich
- Zeit für Vorgespräch für gesamten Einsatz
- Zeit für Vorgespräch, Durchführung und Nachbereitung / Evaluation der Anleitung
- Rechtzeitige Terminierung und Zeit / Raum für Zwischen- und Abschlussgespräch der Auszubildenden



# Rahmenbedingungen – Aufgaben / Zuständigkeiten

**Wie sind die Aufgaben und Zuständigkeiten der Praxisanleitenden im jeweiligen Bereich verteilt?**

- Wer führt die Gespräche? Praxisanleitung vor Ort oder Praxisanleitung der Schule(n)?
- Welche Aufgaben sind für die Praxisanleitenden noch vorgesehen?
  - Aufgaben im Bereich
  - z.B. Praxisanleiter:innen Treffen
  - Einarbeitung neuer Mitarbeitenden
  - Anleitung von Auszubildenden/Studierenden und Teilnehmenden von Weiterbildungen



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-NC-ND](#)

# Rahmenbedingungen – Ausbildung

**Wie wird die Praxisanleitung durch die Vorgaben der jeweiligen Ausbildung und des Ausbildungsträgers organisiert?**

**Wie wird die Praxisanleitung durch den Auszubildenden selbst beeinflusst?**

- Umfang Praxisanleitung für die jeweilige Berufsgruppe
- Vorgaben Schule / Hochschule
- Schwerpunkt des praktischen Einsatzes
  - Lernaufgaben etc.
  - Erwartungshorizont
- Persönliche Eigenschaften der Auszubildenden
- Ausbildungsstand der/des Einzelnen



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-NC-ND](#)

# Rahmenbedingungen – Gesetzliche Vorgaben

## Welche Vorgaben schaffen die rechtliche Grundlage?

- Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen
- Gesetze über die jeweiligen Berufe
- Umfang Praxisanleitung
- Vorgabe für Qualifikation der Praxisanleitung
- MuSchG, JuSchG, Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz



# Rahmenbedingungen – Kommunikation

**Wie sind Strukturen der Kommunikation im Unternehmen und zwischen allen Beteiligten?**

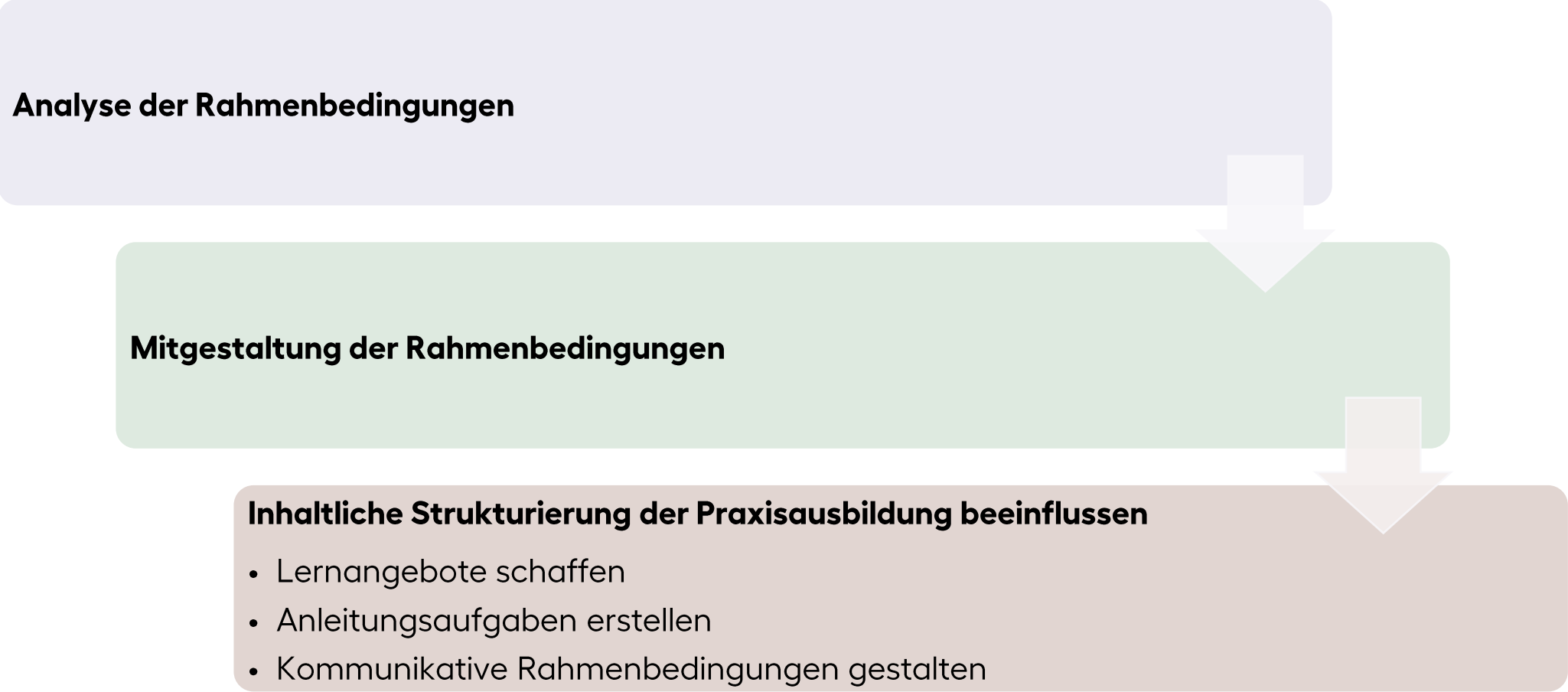
- Verbindliche Kommunikationsstrukturen
- Kontakt und Informationsaustausch zwischen den Beteiligten
- Einfache Regeln der Kommunikation kennen und anwenden



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA-NC](#)

# Rahmenbedingungen mitgestalten

**Analyse der Rahmenbedingungen**



**Mitgestaltung der Rahmenbedingungen**

**Inhaltliche Strukturierung der Praxisausbildung beeinflussen**

- Lernangebote schaffen
- Anleitungsaufgaben erstellen
- Kommunikative Rahmenbedingungen gestalten

# Kommunikation



# Kommunikation als Praxisanleitende:r

## Gespräche & Gesprächsarten als Praxisanleitende:r

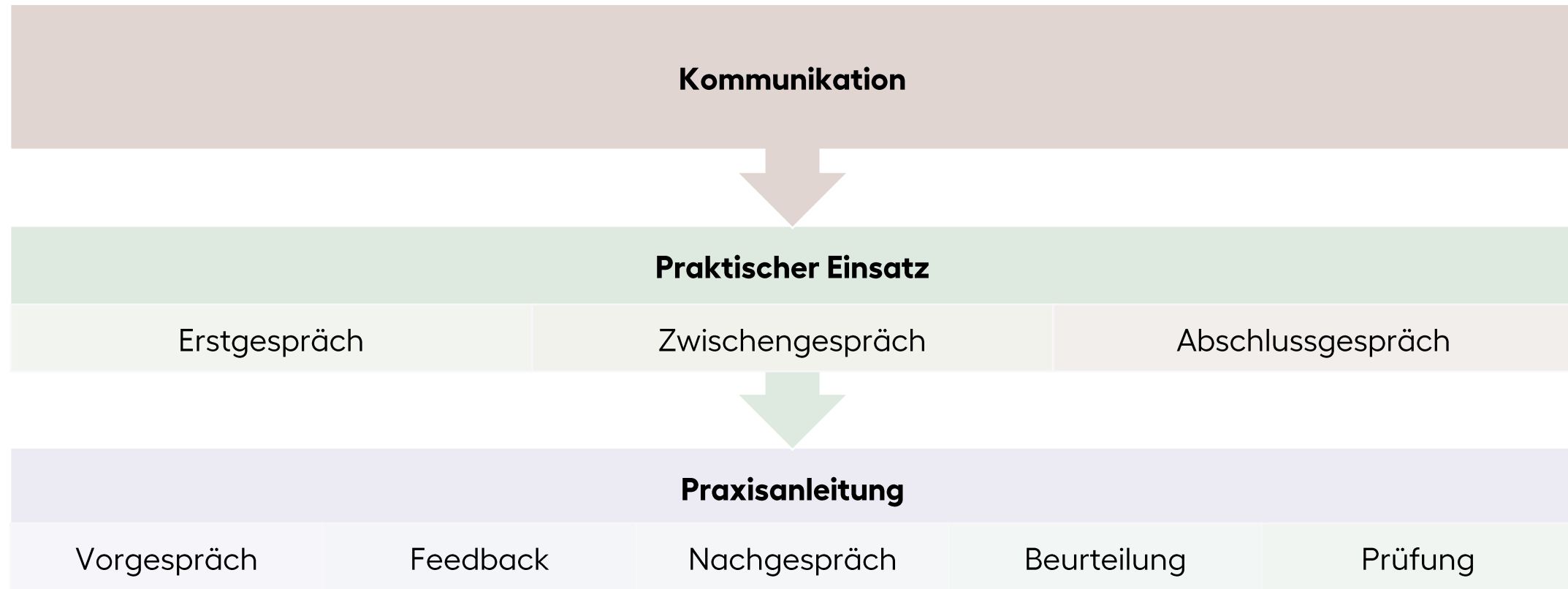
- Bitte beantworte die Fragen:
  - Welche Gespräche führst Du wie & wann rund um die Anleitung?
  - Welche Gespräche führst Du wie & wann mit Auszubildenden / Studierenden / o.ä. im Allgemeinen und rund um die Ausbildung?
- Arbeitet zu zweit und sammelt Eure Ergebnisse auf Moderationskarten.
  - Anleitung **blaue/grüne** Karten
  - Auszubildende **gelbe/weiße** Karten
- Ihr habt dazu 15 Minuten Zeit.
- Die Ergebnisse werden an der Metaplanwand gesammelt.



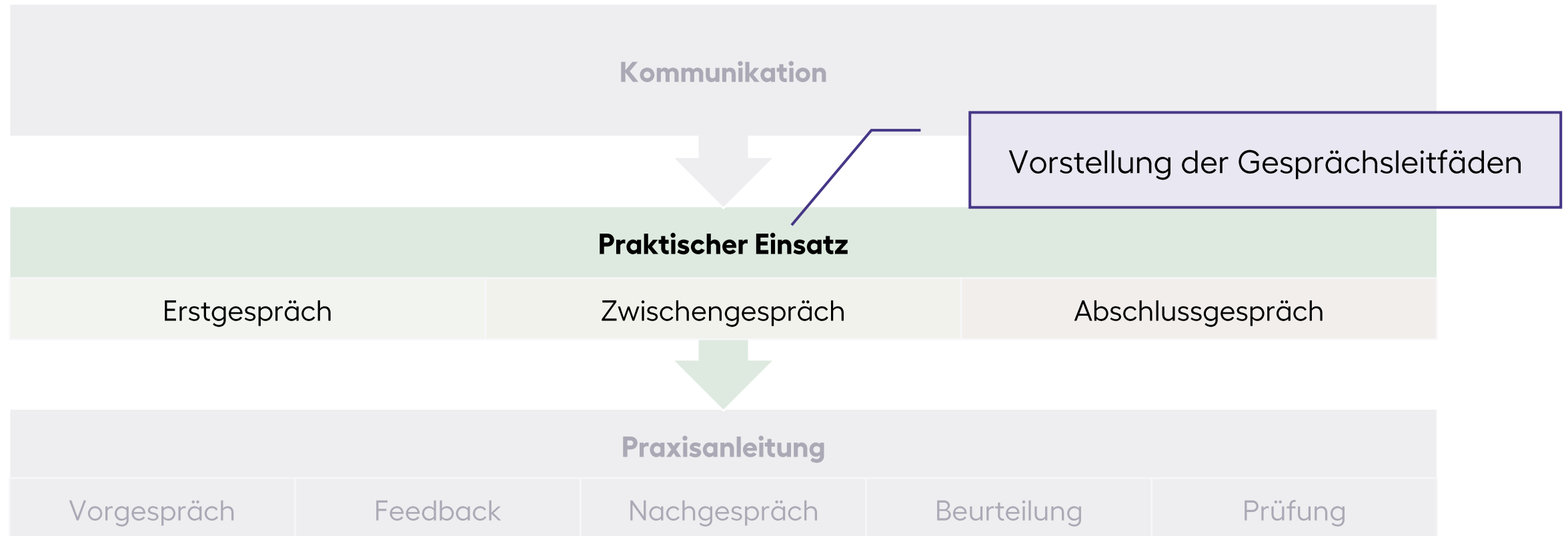
# Gespräche als Praxisanleitende:r – Ergebnissicherung

Ergebnissicherung |  
Gemeinsamer Start WB |  
April 2026

# Gespräche als Praxisanleitende:r



# Gespräche als Praxisanleitende:r



# Kommunikations- modelle

# Kommunikationsmodelle

- Aktives Zuhören
- 5 Axiome nach Watzlawick
- Sender-Empfänger Modell – Shannon / Weaver
- Kommunikationsquadrat – Schulz von Thun
- Johari-Fenster
- ...

# Kommunikationsmodelle

## Kommunikationsmodelle sind die Grundlage

- Bitte bearbeitet als Gruppe jeweils ein Kommunikationsmodell.
- Ihr habt für die Bearbeitung **45 Minuten** Zeit.
- Erarbeitet Euch dazu die wichtigsten Informationen und Fakten. Stellt diese Inhalte auf einem Flipchartpapier anschaulich dar. Werdet gerne auch kreativ.
- Im Anschluss präsentiert jede Gruppe das Kommunikationsmodell in einem 5 minütigen Vortrag.
- Die Gruppe wird ausgelost 😊



# Kommunikationsmodelle



Aktives Zuhören

Gruppe 1 / 2 / 3



5 Axiome nach Watzlawik

Gruppe 4 / 5 / 6



Sender-Empfänger Modell – Shannon / Weaver  
(Popcorn/Pommes)

Gruppe 7 / 8 / 9



Kommunikationsquadrat – Schulz von Thun

Gruppe 10 / 11 / 12



Johari-Fenster  
(Apfel/Kirsch)

Gruppe 13 / 14 / 15

# Gruppenzusammensetzung (4-5 Personen pro Gruppe)

| <b>Gruppe</b>      | <b>Mitglieder</b> |
|--------------------|-------------------|
| Gruppe 1 (Pizza)   |                   |
| Gruppe 2 (Pizza)   |                   |
| Gruppe 3 (Pizza)   |                   |
| Gruppe 4 (Donut)   |                   |
| Gruppe 5 (Donut)   |                   |
| Gruppe 6 (Donut)   |                   |
| Gruppe 7 (Pommes)  |                   |
| Gruppe 8 (Pommes)  |                   |
| Gruppe 9 (Pommes)  |                   |
| Gruppe 10 (Melone) |                   |
| Gruppe 11 (Melone) |                   |
| Gruppe 12 (Melone) |                   |
| Gruppe 13 (Apfel)  |                   |
| Gruppe 14 (Apfel)  |                   |
| Gruppe 15 (Apfel)  |                   |

# Kommunikationsmodelle

Ergebnissicherung | gemeinsamer Start WB | April 2026

# Kommunikationsmodelle

Ergebnissicherung | gemeinsamer Start WB | April 2026

# Kommunikationsmodelle

Ergebnissicherung | gemeinsamer Start WB | April 2026

# Kommunikationsmodelle

Ergebnissicherung | gemeinsamer Start WB | April 2026

# Kommunikationsmodelle

Ergebnissicherung | gemeinsamer Start WB | April 2026

# Kommunikationsmodelle

Ergebnissicherung | gemeinsamer Start WB | April 2026

# Kommunikationsmodelle

Ergebnissicherung | gemeinsamer Start WB | April 2026

# Praktischer Einsatz



# Erstgespräch

Alle Gespräche sind Meilensteine

## Ziele

- Schaffen Verbindlichkeit
- Stärkung Beziehungsaufbau
- Überprüfung des Lernfortschritts
- Festlegung von Lernzielen

## Bedingungen

- Vor dem Einsatz oder am ersten Tag
- Ruhiger Raum
- Ruhige Atmosphäre
- Einhalten von Gesprächsregeln
- Nutzen von Ausbildungsnachweis
- Dokumentation der Gesprächsinhalte

## Inhalte

- Kennenlernen Auszubildende:r
- Kennenlernen Lernstand / Vorerfahrungen
- Abfrage von Erwartungen / Wünschen an Einsatz
- Festlegung inhaltlicher Schwerpunkte & Aufgaben
- Besprechung Rahmenbedingungen des Einsatzes

# Zwischengespräch

## Ziele

- Gemeinsame Reflexion des bisherigen Einsatzes
- Planung weiterer Lernprozess
- Überprüfung des Lernfortschritts
- Festlegung von (weiteren) Lernzielen
- Erkennen von Befinden des Auszubildenden

## Bedingungen

- Ca. Halbzeit eines Einsatzes
- Ruhiger Raum
- Ruhige Atmosphäre
- Einhalten von Gesprächsregeln
- Nutzen von Ausbildungsnachweis
- Dokumentation der Gesprächsinhalte

## Inhalte

- Reflexion Lernprozess
- Evaluation Lernstand & Lernaufgaben
- Selbsteinschätzung Auszubildende:r
- Festlegen von weiteren Vorgehen & Planung des weiteren Einsatzes
- Feedback, wenn nicht unmittelbar geschehen
- Ggf. Konfliktgespräch / -lösung

# Abschlussgespräch

## Ziele

- Rückblick auf Einsatz & Reflexion dessen
- Überprüfung des Lernfortschritts
- Erkennen von Befinden des Auszubildenden

## Bedingungen

- Kurz vor Ende eines Einsatzes
- Ruhiger Raum
- Ruhige Atmosphäre
- Einhalten von Gesprächsregeln
- Nutzen von Ausbildungsnachweis
- Dokumentation der Gesprächsinhalte
- Ggf. Beteiligung von weiteren Mitwirkenden

## Inhalte

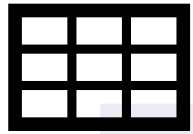
- Reflexion Lernprozess
- Evaluation Lernstand & Lernaufgaben
- Selbsteinschätzung Auszubildende:r
- Feedback
- Beurteilung des Lernenden
- Ggf. Konfliktgespräch / -lösung



# Praxisanleitung Vorgespräch

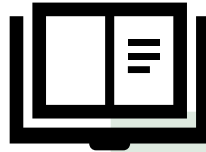
# Kommunikation

## Vorgespräch der Anleitung



### Bedingungen

- Zeit & Ort wählen
- Besetzung & Dienstplan beachten
- Ruhige Atmosphäre schaffen
- Raum vorbereiten (Getränk?)
- 4-Augen-Gespräch
- Max. 20 Minuten
- Kein Zeitdruck



### Inhalte

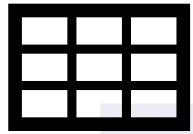
- Struktur
- Absprache /Abstimmung der gesetzten Ziele für diese Anleitungssituation – eigene Aufzeichnungen
- Ziele abgleichen
- Ermittlung der Lernstands
- Verhaltensabsprachen, ggf. Notsignal vereinbaren
- Anleitungsmodell vorstellen und besprechen
- Offene Fragen klären



### Kommunikation

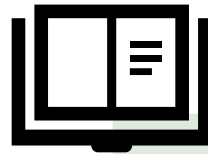
- Bezugskontakt herstellen (Begrüßung, Offenheit, Freundlichkeit, Respekt)
- Körpersprache beachten (eigene & die der anzuleitenden Person)

# Kommunikation



## Bedingungen

- Zeit & Ort wählen
- Besetzung & Dienstplan beachten
- Ruhige Atmosphäre schaffen
- Raum vorbereiten (Getränk?)
- 4-Augen-Gespräch
- Max. 20 Minuten
- Kein Zeitdruck



## Inhalte

- Struktur
- Absprache / Abstimmung der gesetzten Ziele
- Anleitungssituation
- Aufzeichnungen
- Ziele abgleichen
- Ermittlung der Lernaktivitäten
- Verhaltensabsprache
- Notsignal vereinbaren
- Anleitungsmodell vorstellen und besprechen
- Offene Fragen klären



Ein Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch sollte auch für jeden praktischen Einsatz stattfinden.

Bei allg. Vorgespräch auch Erfragen von

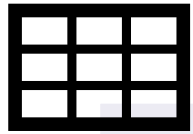
- Lernaufträgen
- Aufgaben
- Interesse für best. Tätigkeiten

A woman in blue scrubs is leaning forward and talking to two other women. One woman has blonde hair and is wearing a green tank top, and the other has dark hair and is wearing a light blue shirt. They are in a clinical setting, possibly a hospital or clinic.

# Praxisanleitung Nachgespräch

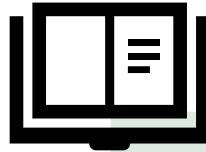
# Kommunikation

## Nachgespräch der Anleitung



### Bedingungen

- Zeit & Ort wählen
- Unmittelbar nach Anleitung, nach kurzer Pause
- Auch später möglich
- Ruhige & vertrauensvolle Atmosphäre schaffen
- Raum vorbereiten (Getränk?)
- 4-Augen-Gespräch
- Max. 20 Minuten
- Kein Zeitdruck



### Inhalte

- Erreichen der Ziele abgleichen
- Gedankenaustausch
- Selbsteinschätzung der/des Anzuleitenden
- Feedback geben
- Feedback & Selbsteinschätzung anhand der geplanten Kompetenzen & Ziele
- Ggf. Neuplanung und Dokumentation



### Kommunikation

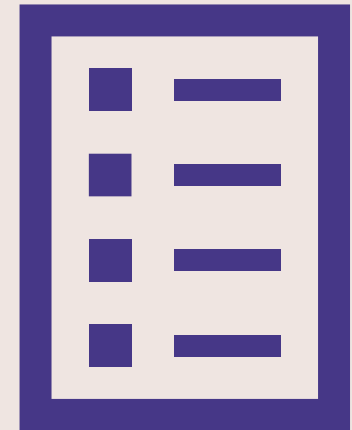
- Bezugskontakt herstellen (Begrüßung, Offenheit, Freundlichkeit, Respekt)
- Aktives Zuhören
- Körpersprache beachten (eigene & die der anzuleitenden Person)
- Feedback geben

# Gesprächsleitfäden

Bitte lies Dir die Gesprächsleitfäden des BIBB durch. Du hast 5 Minuten Zeit.

## Wir besprechen im Plenum folgende Fragen:

- Fällt Dir etwas auf?
- Fehlt Dir etwas bei den Leitfäden?
- Was müsste angepasst oder verändert werden, damit die Gesprächsleitfäden auch für Deinen Bereich passen?



# Feedback



# Feedback

## Was stellst Du Dir unter Feedback vor?

- Wie sollte es aussehen?
- Was sollte beachten werden?
- Was sollte vermieden werden?



# Feedback

Ein Feedback ist eine Rückmeldung und soll das Verhalten einer Person aktuell spiegeln und kritisch bewerten.

Feedback bewertet nicht die Persönlichkeit, deren Charakter oder Eigenschaften, sondern beschreibt das wahrgenommene Verhalten einer Person in einer ausgewählten Situation.



# Feedback

Ein Feedback ist eine Rückmeldung und soll das Verhalten einer Person aktuell spiegeln und kritisch bewerten.

Feedback bewertet nicht die Persönlichkeit, deren Charakter oder Eigenschaften, sondern beschreibt das wahrgenommene Verhalten einer Person in einer ausgewählten Situation.

## Regeln für Feedbackgeber:innen

- Bleibe beschreibend, werde nicht bewertend
- Konkrete, realistische und angemessene Formulierung bei direkter Ansprache
- Zuerst Lob & Anerkennung, danach Kritik
- Formulierung in Ich-Form
- Beobachtungshintergründe benennen
- Konstruktive Hinweise geben
- Freundlicher Umgangston

# Feedback geben



# Feedback

Ein Feedback ist eine Rückmeldung und soll das Verhalten einer Person aktuell spiegeln und kritisch bewerten.

Feedback bewertet nicht die Persönlichkeit, deren Charakter oder Eigenschaften, sondern beschreibt das wahrgenommene Verhalten einer Person in einer ausgewählten Situation.

## **Regeln für Feedbacknehmer:innen**

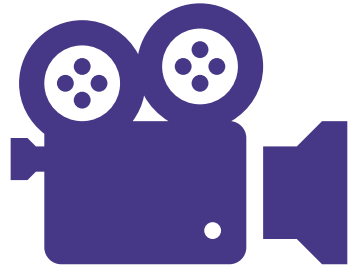
- Zuhören, ohne Rechtfertigung oder Verteidigung
- Feedbackgeber:in ausreden lassen
- Nachfragen und Nachdenken erlaubt, Verständnisfragen sind jederzeit willkommen
- Grenzen aufzeigen, wenn es zu viel wird
- Bedanken für das Feedback

# Feedback annehmen



# Feedbackmethoden

# Feedbackmethode W W W



## Film zur WWW- Methode

- 1. Wahrnehmung** beschreiben
  - ohne Wertung und Vorwürfe
  - so konkret wie möglich

- 2. Wirkung** erklären
  - mit Bezug auf die eigenen Gefühle
  - positiv sowie negativ möglich

- 3. Wunsch** mitteilen
  - positives Bedürfnis
  - Erwartungen schildern und wie Verhalten in Zukunft sein soll

# Feedbackmethode

## W W W

- 1.** **Wahrnehmung** beschreiben
- ohne Wertung und Vorwürfe
  - so konkret wie möglich

Ich habe beobachtet, dass ...

- 2.** **Wirkung** erklären
- mit Bezug auf die eigenen Gefühle
  - positiv sowie negativ möglich

Auf mich hat XYZ so gewirkt, ...

- 3.** **Wunsch** mitteilen
- positives Bedürfnis
  - Erwartungen schildern und wie Verhalten in Zukunft sein soll

Ich wünsche mir stattdessen ...

# Feedbackmethode W W W

„Die Spülmaschine ist voll.“

## Schritt 1: Wahrnehmung äußern

- Beobachtung, keine Bewertung
- objektiv
- Fakten

„Mir ist aufgefallen, dass du bei den letzten Meetings nicht dabei warst. Irre ich mich?“



## Schritt 2: Wirkung beschreiben

- Deine subjektive Wahrnehmung
- Wie wirkt sich das auf dich oder andere aus?
- Warum ist dir das wichtig?

„Ich finde das schade. Mir ist nämlich wichtig, dass du dabei bist, da ich deine Beiträge schätze. Ist das für dich nachvollziehbar?“



## Schritt 3: Wunsch äußern

- Zukunft
- Wie könnte es anders gehen?
- Sind Änderungen notwendig?
- Einigung

„Ich möchte dich gern bei unseren Besprechungen dabei haben und ich bitte dich, deinen Termin so einzurichten, dass du teilnehmen kannst. Können wir uns darauf einigen?“

# Feedbackmethode 5-Finger-Feedback



<https://berg-macher.com/agile-organisation-7-praxis-tipps-fuer-die-erfolgreiche-transformation/>

## Feedback-Hand



<https://www.lmz-bw.de/medienbildung/themen-von-f-bis-z/medienbildung-theoretische-grundlagen/definitionen-von-medienkompetenz-und-methoden/methoden/feedback-hand>

# Feedbackmethode Ampel Feedback

## Methode zur Reflexion mit drei Farben

- Möglichkeit zur individuellen Anpassung an die Situation
- Bedenke: Du bist Lernbegleiter:in Du hilfst bei der Entwicklung von Fähigkeiten

### Gelb

- Nicht gut, aber auch nicht schlecht
- Etwas Potential zur Verbesserung, weil ...
- Potential zur Entwicklung ist kaum vorhanden, weil ...
- Ich habe fast alles verstanden, weil ...



### Rot

- Nicht gut
- Potential zur Verbesserung, weil ...
- Potential zur Entwicklung ist groß, weil ...
- Ich habe es nicht verstanden, weil ...

### Grün

- Ist gut gelaufen
- Kaum Potential zur Verbesserung, weil ...
- Ich habe alles verstanden, weil ...
- Mein Lieblingsbestandteil war XY, weil ...

# Praktische Übung - Feedback

## Praktische Übung in Partnerarbeit

### ERSTER TEIL

- Setzt Euch zu zweit zusammen und übt gegenseitig das Geben von Feedback.
- Nutzt dazu das **5-Finger-Feedback**. Dazu eignet sich die Vorlage.
- Ihr habt 10 Minuten Zeit.

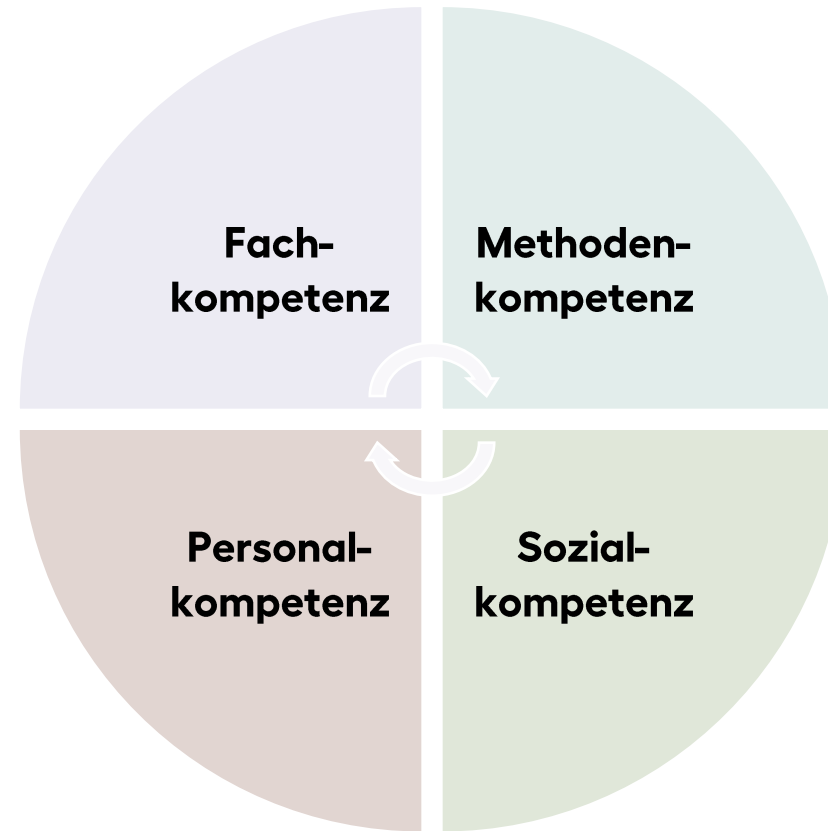
### ZWEITER TEIL

- Setzt Euch zu zweit zusammen, gerne auch in einer neuen „Partnerkonstellation“.
- Übt das gegenseitige Geben von Feedback mit der **WWW-Methode**.
- Ihr habt dazu 10 Minuten Zeit.



# Handlungs- kompetenz

# Handlungskompetenzen



# Handlungskompetenzen

- Fachwissen
- Berufliches Handeln auf Grundlage von erworbenen Qualifikationen
- Lösung von Aufgaben zielorientiert, methodengeleitet, sachgerecht & selbstständig
- Praktische Fähig- & Fertigkeiten
- Arbeitsmaterialien

Wie?

Was?

**Fach-  
kompetenz**

**Methoden-  
kompetenz**

- Fähigkeit, systematische & konsequente Vorgehens-/Verfahrensweisen zu erreichen
- Ökonomische & ökologische Gestaltung von Tätigkeiten
- Planung & Strukturierung von Arbeitsabläufen
- Gesprächsführung & Informationswiedergabe
- Denk- & Reflexionsfähigkeit
- Anwendung von Arbeitsmaterialien

- Fähigkeit, Chancen, Perspektiven & Hürden als individuelle Persönlichkeit zu erkennen & zu reflektieren
- Reflexion eigener Standpunkt & Grenzen
- Erkennen & Vertreten von Bedürfnissen
- Auseinandersetzung mit Strukturen & Denkmustern
- Eigenständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Lernkompetenz, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- & Pflichtgefühl

Wer?

Wie?

**Personal-  
kompetenz**

**Sozial-  
kompetenz**

- Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben/zu gestalten, Teamfähigkeit
- Interkulturelle & ethische Kompetenzen
- Emotionale Kompetenz
- Reflexion von Nähe & Distanz
- Erfassen, verstehen von Spannungen, Auseinandersetzung damit, Konfliktfähigkeit
- Entwicklung sozialer Verantwortung
- Empathie, Toleranz, Solidarität
- Kommunikationsfähigkeit
- Umgang mit Arbeitsmaterialien (auch mit anderen)

# Handlungskompetenz

## Fachkompetenz

### Ziel:

- Anzuleitende:r kennt die Gründe, warum Tätigkeit XYZ durchgeführt wird und beschreibt diese.

### Methode:

- Lernauftrag im Vorgespräch klären
- Anzuleitende:r erklärt mit eigenen Worten kurz die Definition, Indikation, Kontraindikation

### Konkret:

- Abfrage der Fachkompetenz ist bereits mit Auszubildenden Lisa erfolgt



# Handlungskompetenz

## Fachkompetenz

### Ziel:

- Anzuleitende:r kennt die Indikationen und Kontraindikationen einer pflegerischen Tätigkeit und benennt diese eigenständig.

### Methode:

- Wissensabfrage vor der Anleitung mittels Spiel
- Anzuleitende:r erklärt mit eigenen Worten die Definition, Indikation, Kontraindikation

### Konkret:

- Anzuleitende:r vertieft mithilfe eines Legespiels/Kreuzworträtsels das Wissen



# Handlungskompetenz

## Methodenkompetenz

### Ziel:

- Anzuleitende:r stellt die Materialien für Tätigkeit selbstständig zusammen und richtet diese.

### Methode:

- Anzuleitende:r erlernt bspw. durch 4 Stufenmethode und mithilfe von Checkliste das Zusammenstellen und Richten der Materialien

### Konkret:

- Auszubildende Lisa hat bereits mehrfach mit Praxisanleitenden und mittels Checkliste Materialien zusammengestellt und gerichtet und bereitet diese heute ohne Hilfe vor



# Handlungskompetenz

## Sozialkompetenz

### Ziel:

- Anzuleitende:r geht auf die Reaktionen und Bedürfnisse des Zuversorgenden ein

### Methode:

- Anzuleitende:r beobachtet Tätigkeit sowie die Reaktion/Bedürfnisse des Zuversorgenden
- Anzuleitende:r reagiert auf die Reaktionen/Bedürfnisse des Patienten

### Konkret:

- Auszubildende Lisa weiß aufgrund der häufigen Beobachtung der Tätigkeit, dass Patient:in X Reaktion Y aufweist. Lisa reagiert entsprechend und leitet die Maßnahmen ein.



# Handlungskompetenz

## Personalkompetenz

### Ziel:

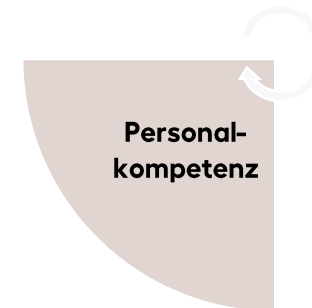
- Anzuleitende:r erkennt die Nebenwirkung der Tätigkeit anhand der Reaktion des Zuversorgenden und kann sie einem Gefühl zuordnen

### Methode:

- Anzuleitende:r kann die Gefühle benennen und die eigenen Grenzen klar machen, z.B. erschwerter Umgang mit Erbrochenem

### Konkret:

- Auszubildende Lisa kann Reaktionen von Patient X erkennen und bei der Versorgung unterstützen/Versorgung übernehmen. Lisa kennt ihre eigenen Grenzen, z.B. bei der Versorgung von Patient X mit Erbrechen und kann sich Hilfe holen



# Handlungskompetenz

## Berufliche Handlungskompetenz



Die berufliche Handlungskompetenz ist die Summe aller Fertigkeiten, Wissensbestände und Erfahrungen, die zur Bewältigung beruflicher Aufgaben erforderlich ist.  
Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Personalkompetenz.  
Methoden- und Lernkompetenz erwachsen aus einer ausgewogenen Entwicklung dieser drei Dimensionen.

# Arbeitsauftrag – Handlungskompetenz

**Bitte bearbeite Arbeitsblatt 4 „Handlungskompetenz“.**

- Du hast für die Ausarbeitung 10 Minuten Zeit.
- Bitte tausche Dich danach 5 Minuten mit Deinem/Deiner Sitznachbar/in aus.
- Die Besprechung der Ergebnisse erfolgt im Plenum.



# Kompetenznetz

- Kompetenznetz soll dazu beitragen, Kompetenzen einschätzen und auswerten zu können
- Ausführliche Erklärungen finden sich auf dem entsprechenden Bogen „Kompetenznetz“
- Das Kompetenznetz kann im Rahmen von Gesprächen mit bspw. Auszubildenden genutzt werden



# Erweiterung der eigenen Handlungskompetenz

## Weiterführende Literatur zur Erweiterung der eigenen Handlungskompetenz

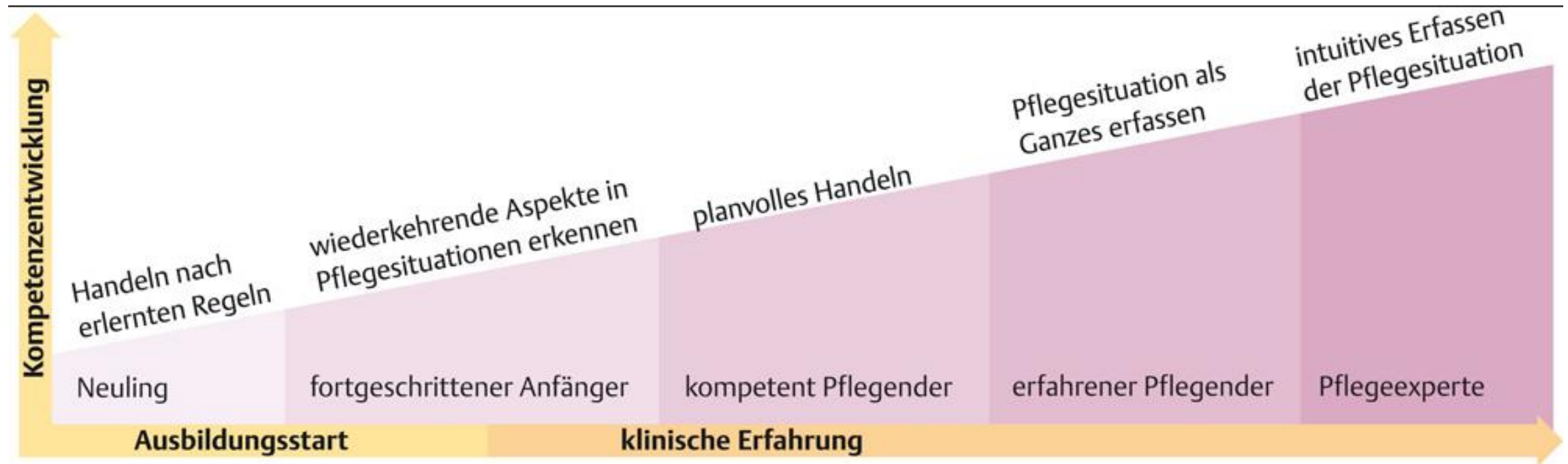
- CurAP (Hrsg.) (2020): Die neue Pflegeausbildung gestalten. Eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter, Cottbus
- ArbeitGestalten (Hrsg.) (2021): Pflegeausbildung in der Praxis. Handlungshilfe für Praxisanleitende, Berlin
- Landesverband der Hebammen Nordrhein-Westfalen e.V. (Hrsg.) (2022): Leitfaden Praxisanleitung, Köln
- Dokumente des BIBB



# Kompetenzen & Kompetenzentwicklung



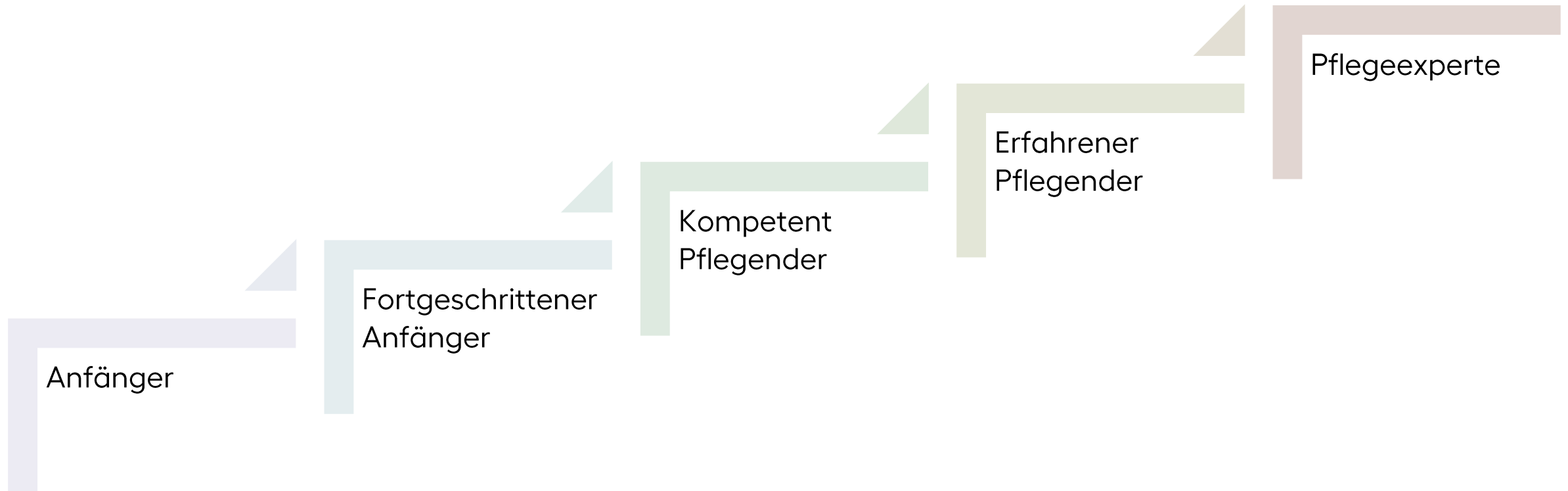
# Kompetenzstufen nach P. Benner



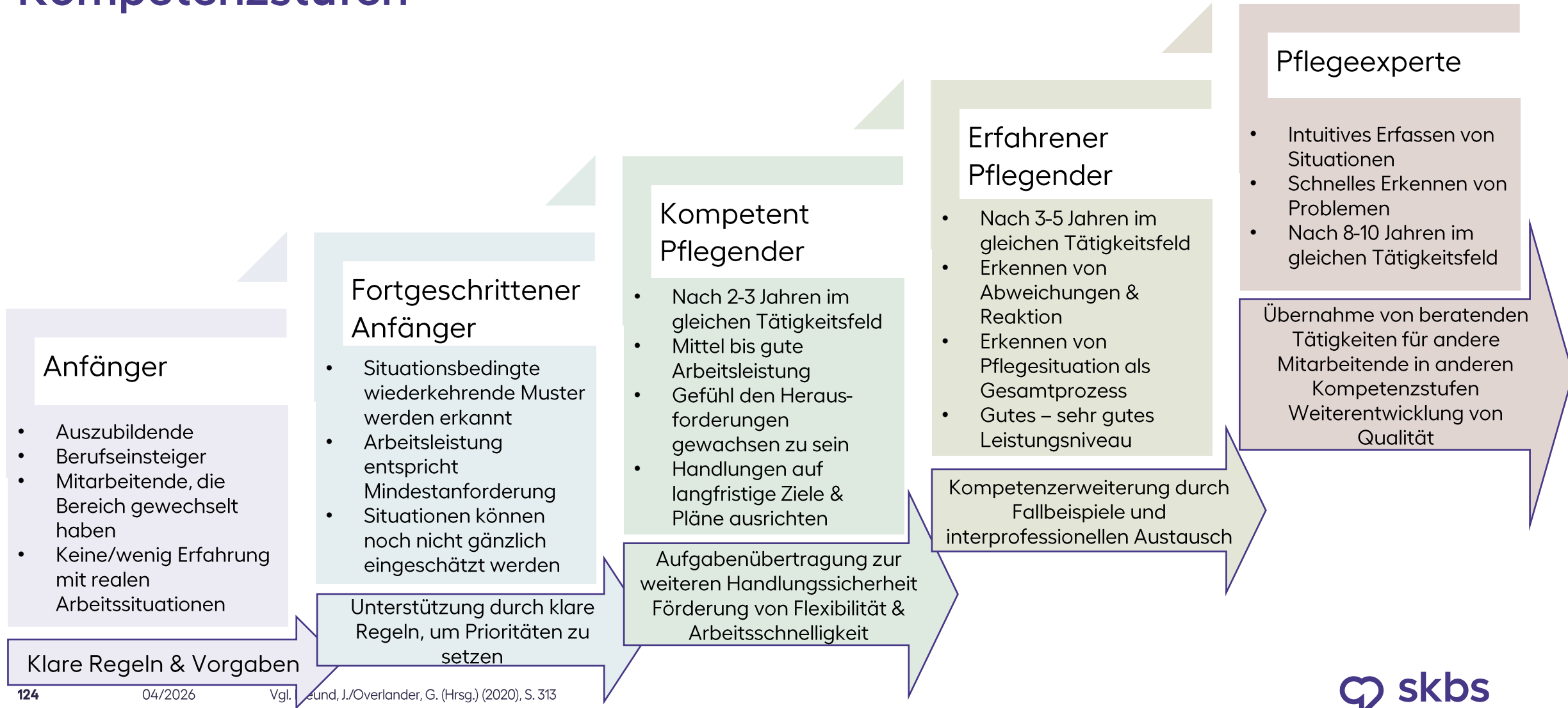
Georg Thieme Verlag, Stuttgart · New York  
I care Pflege · 2015

[abb-03-08-pflegekompetenz-nach-benner.jpg \(1000x336\) \(thieme.de\)](http://thieme.de)

# Kompetenzstufen



# Kompetenzstufen



# Kompetenzstufen

**Auf welcher Kompetenzstufe befindest Du Dich und warum?**

## Anfänger

- Auszubildende
- Berufseinsteiger
- Mitarbeitende, die Bereich gewechselt haben
- Keine/wenig Erfahrung mit realen Arbeitssituationen

Klare Regeln & Vorgaben

## Fortgeschrittener Anfänger

- Situationsbedingte wiederkehrende Muster werden erkannt
- Arbeitsleistung entspricht Mindestanforderung
- Situationen können noch nicht gänzlich eingeschätzt werden

Unterstützung durch klare Regeln, um Prioritäten zu setzen

## Kompetent Pflegender

- Nach 2-3 Jahren im gleichen Tätigkeitsfeld
- Mittel bis gute Arbeitsleistung
- Gefühl den Herausforderungen gewachsen zu sein
- Handlungen auf langfristige Ziele & Pläne ausrichten

Aufgabenübertragung zur weiteren Handlungssicherheit  
Förderung von Flexibilität & Arbeitsschnelligkeit

## Erfahrener Pflegender

- Nach 3-5 Jahren im gleichen Tätigkeitsfeld
- Erkennen von Abweichungen & Reaktion
- Erkennen von Pflegesituation als Gesamtprozess
- Gutes – sehr gutes Leistungsniveau

Kompetenzerweiterung durch Fallbeispiele und interprofessionellen Austausch

## Pflegeexperte

- Intuitives Erfassen von Situationen
- Schnelles Erkennen von Problemen
- Nach 8-10 Jahren im gleichen Tätigkeitsfeld

Übernahme von beratenden Tätigkeiten für andere Mitarbeitende in anderen Kompetenzstufen  
Weiterentwicklung von Qualität

# Kompetenzentwicklung nach C. Olbrich



[abb-03-07-handlungsdimensionen-nach-christa-olbrich.jpg \(1000x777\) \(thieme.de\)](#)

# Berufsspezifische Kompetenzen



# Indikatoren für die Kompetenzsteigerung

## Kompetenzsteigerung in vier Stufen

- Veranschaulichung der Entwicklung von Kompetenzen
- Formulierungshilfe für Ziele in unterschiedlichen Kompetenzen
- Formulierungshilfe für Planung von Anleitung
- Formulierungshilfe für Beurteilungen

| Fachsystematische Kenntnisse   |          |
|--|----------|
| <p><b>Elementares allgemeines Wissen, z. B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlegende Kenntnisse in verschiedenen Fachgebieten haben</li> <li>- Kenntnisse über die Zielgruppen der Pflege und Beratung (Patientinnen und Patienten / Bewohnerinnen und Bewohner, Auszubildende, Angehörige und Ehrenamtliche) haben</li> <li>- die allgemeinen Assessmentverfahren und Standards der Institution kennen</li> <li>- Einen Überblick über das Unterstützungs- und Versorgungsangebot der Institution haben</li> </ul>                                  | <b>1</b> |
| <p><b>Grundlegendes Fachwissen, z. B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlegende Kenntnisse über gängige Theorien und Konzepte haben, z.B. zu Bewältigungsformen, Beratung, Anleitung, Schulung</li> <li>- Die besonderen Standards der Institution kennen</li> <li>- Grundlegende Kenntnisse in Ökologie, Ökonomie, Gesellschaft, Recht, Verwaltung haben</li> </ul>  | <b>2</b> |
| <p><b>Grundlegendes und erweitertes Fachwissen, z. B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlegende Kenntnisse über Theorien und Konzepte haben, z.B. zu Sterbephasen, Entwicklungsaufgaben, integrierte Versorgung</li> <li>- ausgewählte Assessmentverfahren und Expertenstandards kennen</li> <li>- Wissensgrundlagen aus verschiedenen Bereichen miteinander in Beziehung setzen</li> <li>- Wissen um verschiedene Versorgungsangebote, z. B. Palliativversorgung, haben</li> <li>- Ein Verständnis des rechtlichen Kontextes <u>haben</u></li> </ul> | <b>3</b> |
| <p><b>Vertieftes fachtheoretisches und vernetztes Wissen, z. B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse über spezielle Theorien und Konzepte haben, z.B. zu Empowerment, Compliance, Trajekt-Modell, Case Management</li> <li>- Wissen um spezifische Versorgungsangebote haben</li> <li>- Spezifisches Wissen in Beziehung setzen zu anderen Fachgebieten und Ökologie, Ökonomie, Gesellschaft, Recht, Verwaltung</li> </ul>   | <b>4</b> |

# Berufsspezifische Kompetenzen

**Jeder Berufsgruppe liegen unterschiedliche rechtliche Vorgaben zugrunde.**

Die zu erlernenden Kompetenzen sind in den jeweiligen Prüfungsverordnungen festgehalten:

- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (PflAPrV)
- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten und Assistentinnen (ATA-OTA-APrV)
- Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen (HebStPrV)
- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV)

# Berufsspezifische Kompetenzen

## Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (PflAPrV)

- Anlage 2 – Kompetenzen für die staatliche Prüfung nach § 9 zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann (*ab Seite 35*)
- Anlage 3 – Kompetenzen für die staatliche Prüfung nach § 26 Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger (*ab Seite 41*)
- Anlage 4 – Kompetenzen für die staatliche Prüfung nach § 28 zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger (*ab Seite 46*)
- Anlage 5 – Kompetenzen für die Prüfung der hochschulischen Pflegeausbildung nach § 32 (*ab Seite 52*)

# Berufsspezifische Kompetenzen

## Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten und Assistentinnen (ATA-OTA-APrV)

- Anlage 1 – Theoretischer und praktischer Unterricht in der Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistentin oder zum Anästhesietechnischen Assistenten (*ab Seite 35*)
- Anlage 3 – Theoretischer und praktischer Unterricht in der Ausbildung zur Operationstechnischen Assistentin oder zum Operationstechnischen Assistenten (*ab Seite 40*)

# Berufsspezifische Kompetenzen

## Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen (HebStPrV)

- Anlage 1 – Kompetenzen für die staatliche Prüfung zur Hebamme (*ab Seite 19*)

# Berufsspezifische Kompetenzen

## **Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV)**


- Anlage 1 – Theoretischer und praktischer Unterricht
- Anlage 2 – Praktische Ausbildung in genehmigten Lehrrettungswachsen
- Anlage 3 – Praktische Ausbildung in geeigneten Krankenhäusern

# Literaturverzeichnis

- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten und Assistentinnen (ATA-OTA-APrV)
- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (PfiAPrV)
- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV)
- Cantiani, C. (2019): Motivation von Praxisanleitenden, in: Georg Thieme Verlag KG (2019): Psychiatrische Pflege Heute, Nr. 25, Stuttgart, S. 281-286
- Denzel, S. (2019): Praxisanleiter. Pflegen, ausbilden, begleiten, 4. Aufl., Stuttgart
- Klein, Z./Peters, M./Garcia González, D./Dauer, B. (2021): Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PfIBG). Fachworkshop-Empfehlungen zur Umsetzung in der Praxis, Bonn
- Mamerow, R. (2019): Praxisanleitung in der Pflege, 7. Aufl., Berlin
- Schewior-Popp, (2014): Lernsituationen planen und gestalten. Handlungsorientierte Unterricht im Lernfeldkontext, 2. Aufl., Stuttgart
- Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen (HebStPrV)



Mehr Cartoons unter:

 [www.medi-learn.de/cartoons](http://www.medi-learn.de/cartoons)

 [www.facebook.de/medilearn](https://www.facebook.de/medilearn)