

Anleitungs- und Lernprozesse

Nora Wehrstedt, M.S.M

Leitung Weiterbildung FLP

Leitung berufspädagogische Qualifikation zur/m Praxisanleiter/in

Agenda

- 1 Einstieg in das Thema
- 2 Anleitungs- und Lernprozesse
- 3 Lehr- und Lernkonzepte
- 4 Qualität in der Praxisanleitung

Einstieg in das Thema

Arbeitsauftrag – Dos & Don'ts



Reflexion

- Reflektiere Deine persönliche Entwicklung durch diese Weiterbildung.
- Was hast Du bislang gelernt?

- Mache Dir Gedanken dazu, was für Dich mittlerweile Dos & Don'ts in Bezug auf die Anleitung und die Anleitungsmethoden sind.
- Notiere die Do's auf **grünen** Moderationskarten und die Don'ts auf **roten** Moderationskarten.
- Du hast dafür 5 Minuten Zeit.

- Wir sammeln die Dos & Don'ts gemeinsam an der Metaplanwand.



Do's



Don'ts

Arbeitsauftrag – Dos & Don'ts Ergebnisse

Ergebnissicherung –
gemeinsamer Start WB | 17.06.2026


Agenda

Einführung in
das Thema

**Anleitungs- und
Lernprozesse**

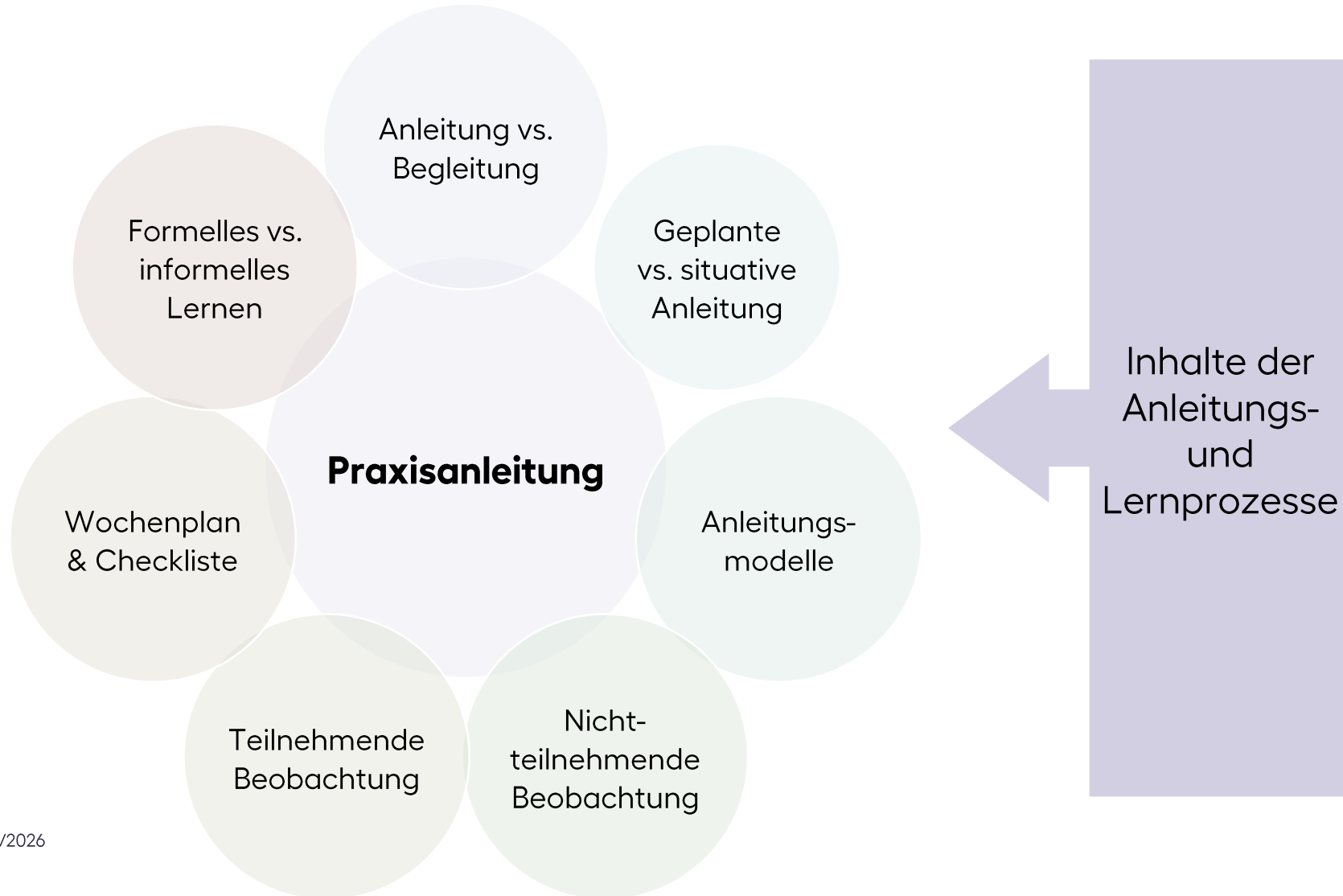
Lehr- und
Lernkonzepte

Qualität in der
Praxisanleitung



Anleitungs- und Lernprozesse

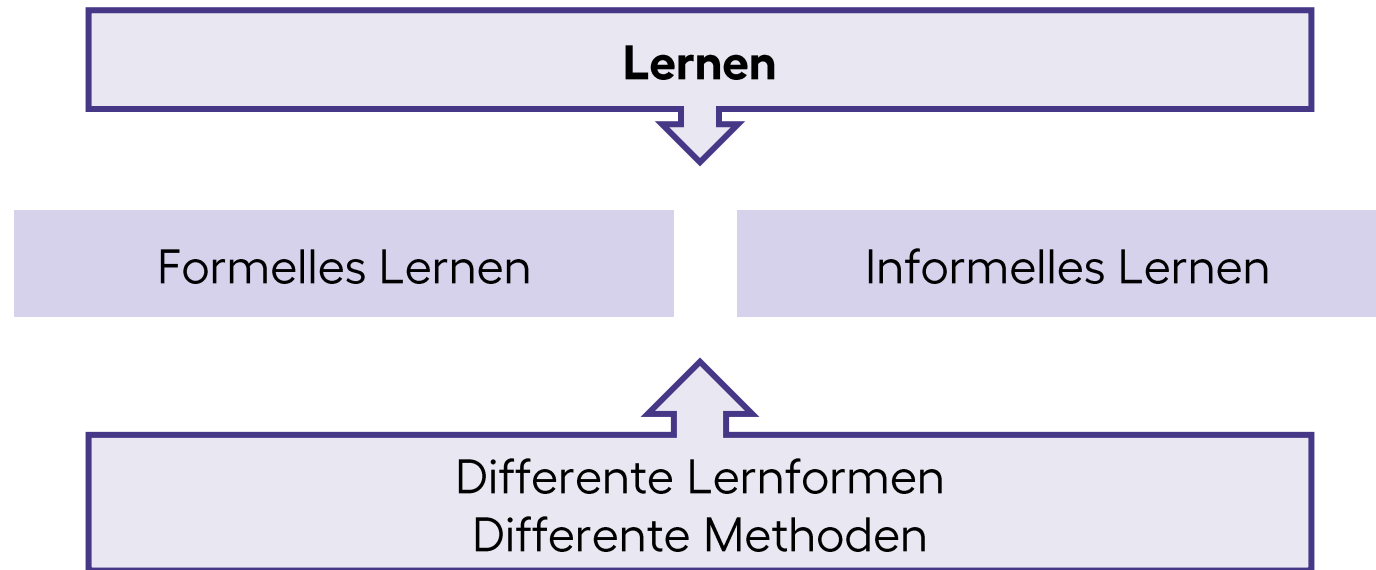
Wiederholung unterschiedlicher Begrifflichkeiten



Formelles vs. informelles Lernen

	Formelles Lernen	Informelles Lernen
Form	Anleiterzentrierte Form	Erfahrungswissen
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Aus Rahmenlehr- und Ausbildungsplan• Bewertung möglich	<ul style="list-style-type: none">• Zufällig• Ritualisiert• „Schülertätigkeiten“• individuell
Methoden	<ul style="list-style-type: none">• Erklären• Vormachen• Gezielte Anleitung• Cognitive Apprenticeship	<ul style="list-style-type: none">• Keine gezielten Methoden, da Erfahrungswissen gesammelt wird• Arbeitsaufträge
Ziel	Verknüpfung von formellem und informellem Lernen durch selbstorganisiertes Lernen mittels Lernaufgaben	

Formelles vs. informelles Lernen



Begriffsbestimmung



- 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

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

Anleitung vs. Begleitung

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

Geplante vs. situative Anleitung

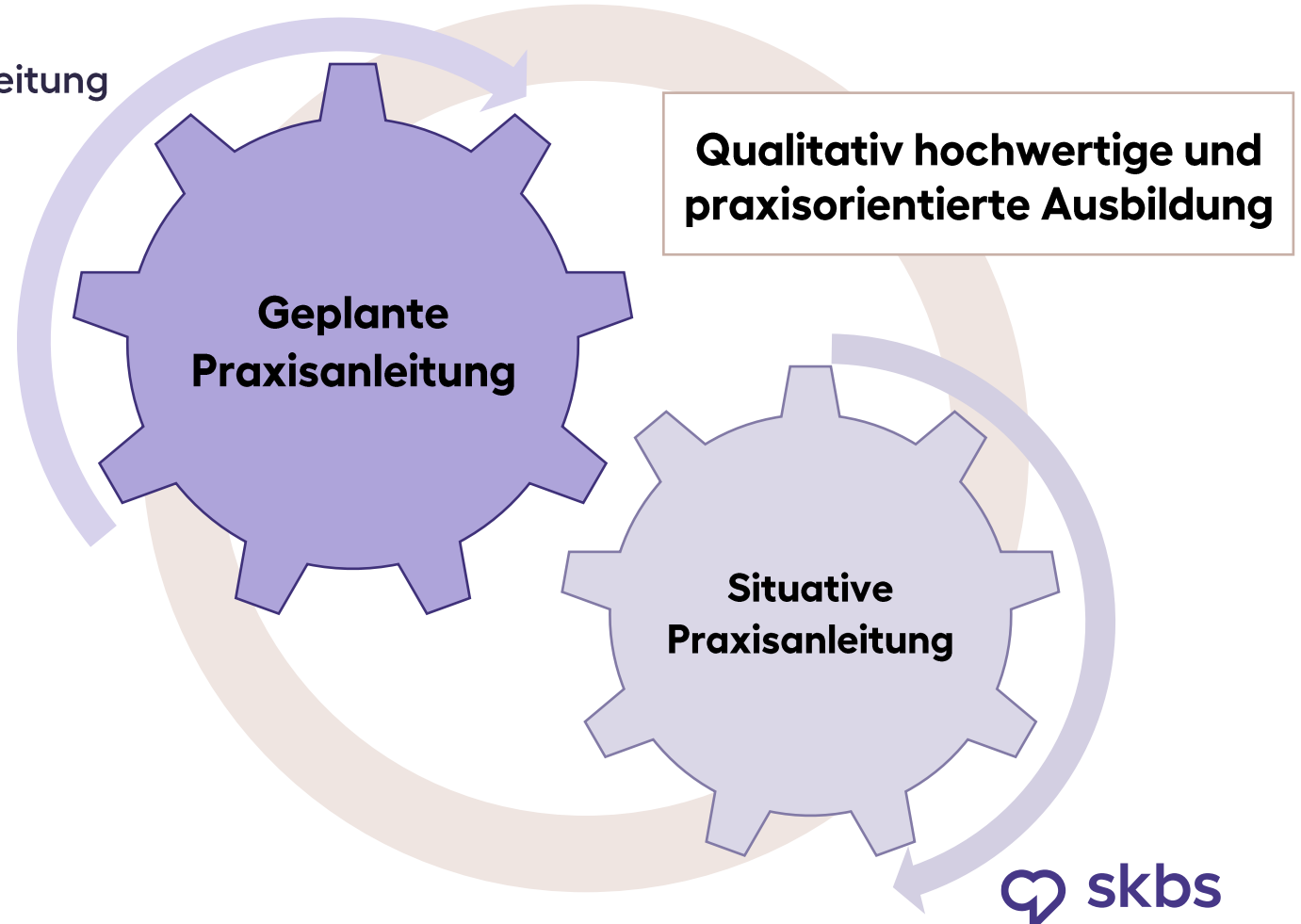
Verzahnung der geplanten und situativen Praxisanleitung

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

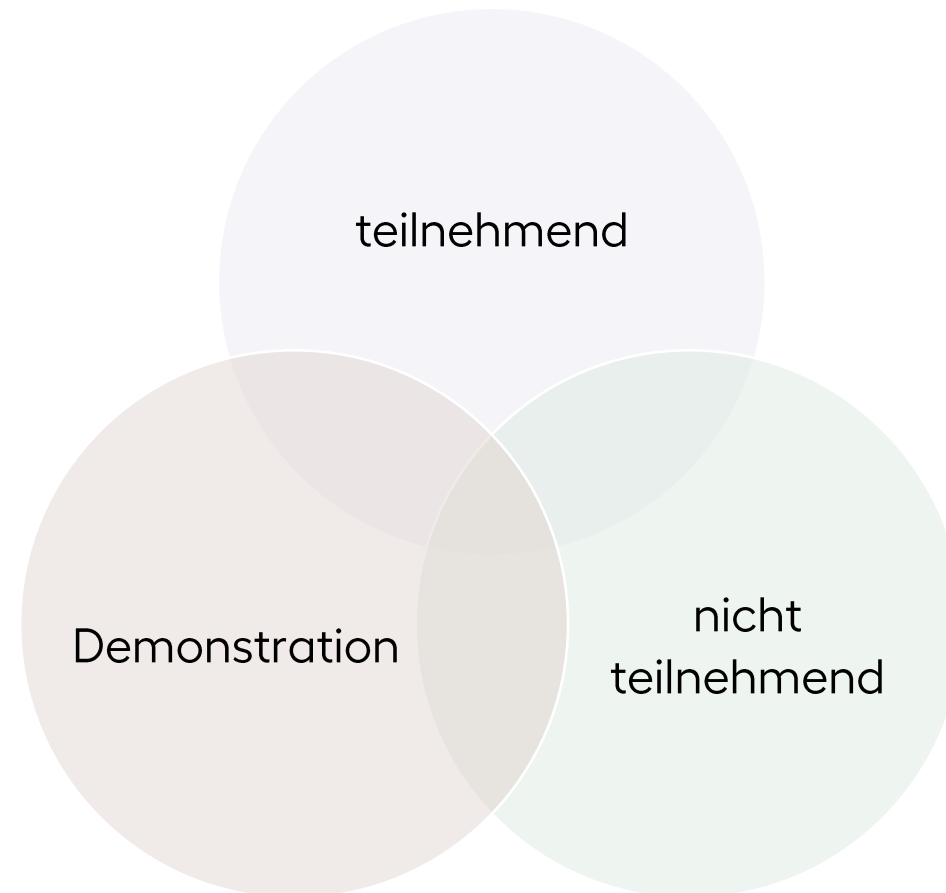


Geplante vs. situative Anleitung

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

Anleitungsmodell und Beobachtungsart

- Auswahl des passenden Anleitungsmodells und der entsprechenden Beobachtungsart
- Individuelle Auswahl treffen



Anleiterzentrierte Anleitung



Anleiterzentriertes Modell – Demonstration

→ Anleiter demonstriert die Maßnahme

- Anzuleitende:r beobachtet
- Anschließend können aufkommende Fragen beantwortet werden, (außerhalb des Patientenzimmers)
- Danach führt die/der Anzuleitende in ähnlicher Situation die Maßnahme durch.
- Die/der Anleitende:r beobachtet

Anzuleitender beobachtet:

- Beobachtungsauftrag wird erteilt
- Genau benennen, was beobachtet werden soll, z. B. mit einer Checkliste
- Beispiel:
 - Beobachte genau die Mimik, Körperbewegung beim Verbandwechsel
 - Welche Rückschlüsse ziehst Du daraus?

Partnerschaftliches Modell



Partnerschaftliches Modell – teilnehmende Beobachtung

→ Praxisanleiter:in und Anzuleitende:r arbeiten partnerschaftlich

- Anleitende führt Maßnahme durch (z.B. Verbandswechsel)
- Anzuleitender assistiert und beobachtet
- Anschließend können aufkommende Fragen beantwortet werden, (außerhalb des Patientenzimmers)
- Danach führt der Anzuleitende in ähnlicher Situation die Maßnahme durch.
- Der Anleitende assistiert bei Bedarf und beobachtet

Teilnehmende Beobachtung

- Anleitende und Schüler führen Tätigkeit gemeinsam aus
- Anleitende beobachtet gleichzeitig
- Gibt im Anschluss Rückmeldung
- Kollegiale Beobachtungsart

Schülerzentrierte Anleitung



Schülerzentriertes Modell – nichtteilnehmende Beobachtung

→ Wie Prüfungssituation, Praxisanleitende ist lediglich Beobachter

- Voraussetzung:
 - Anzuleitende:r kennt bereits die Maßnahme, hat sie unter Aufsicht schon durchgeführt
- Im Vorgespräch erfragt die/der Anleitende den Wissensstand des Anzuleitenden
- Anzuleitende:r führt die Maßnahme durch
- Anleitende:r beobachtet
- Reflexion im Nachgespräch

Anleitungsmodell und Beobachtungsart

Schülerzentriertes Modell – nichtteilnehmende Beobachtung

→ Wie Prüfungssituation, Praxisanleiter ist lediglich Beobachter

Nicht-teilnehmende Beobachtung

- Anleitende beobachtet:
 - Anzuleitender führt Tätigkeit aus
 - Anleiter beobachtet, protokolliert Maßnahmen, Verhalten
 - Prüfungscharakter



Nicht teilnehmende & teilnehmende Beobachtung



- Kollegiale, partnerschaftliche Atmosphäre
- Beide Personen erbringen Arbeitsleistung
- Weniger Zeitaufwand
- Oberflächliche, beiläufige Beobachtung
- Zusatzbelastung für Beobachtende durch Kontrolle der Eigen- und Fremdleistung
- Geringer Lerneffekt, für Auszubildende Alltagssituation
- Beobachtungsergebnisse können schnell vergessen werden
- Oft keine Idealsituation: PA hilft nicht beim Bewegen, Waschen usw., sondern pflegt andere Person



Teilnehmende Beobachtung



- Gezielte Beobachtung
- Konzentration bezieht sich ausschließlich auf den Arbeitsablauf
- Durchführende trainiert, trotz Beobachtung ruhig zu arbeiten (Prüfungsvorbereitung)
- Notizen entlasten die Anstrengung des Beobachtens
- Entspricht eher der Praxisrealität: Mitarbeitende arbeiten überwiegend allein
- Prüfungscharakter
- Beobachtende erbringen keine direkte Arbeitsleistung
- zeitaufwendig



Nichtteilnehmende Beobachtung



Agenda

Einführung in
das Thema

Anleitungs- und
Lernprozesse

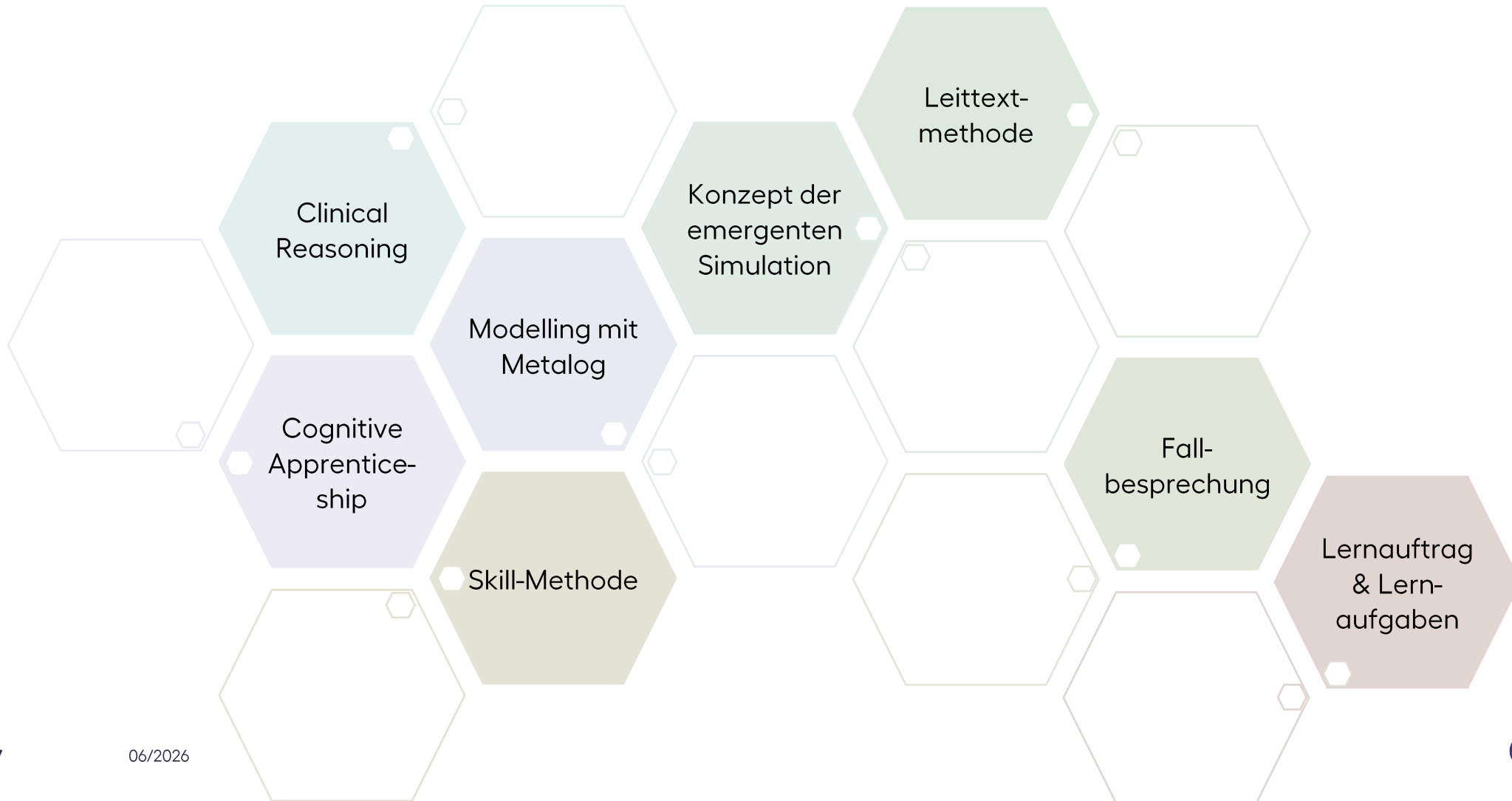
**Lehr- und
Lernkonzepte**

Qualität in der
Praxisanleitung

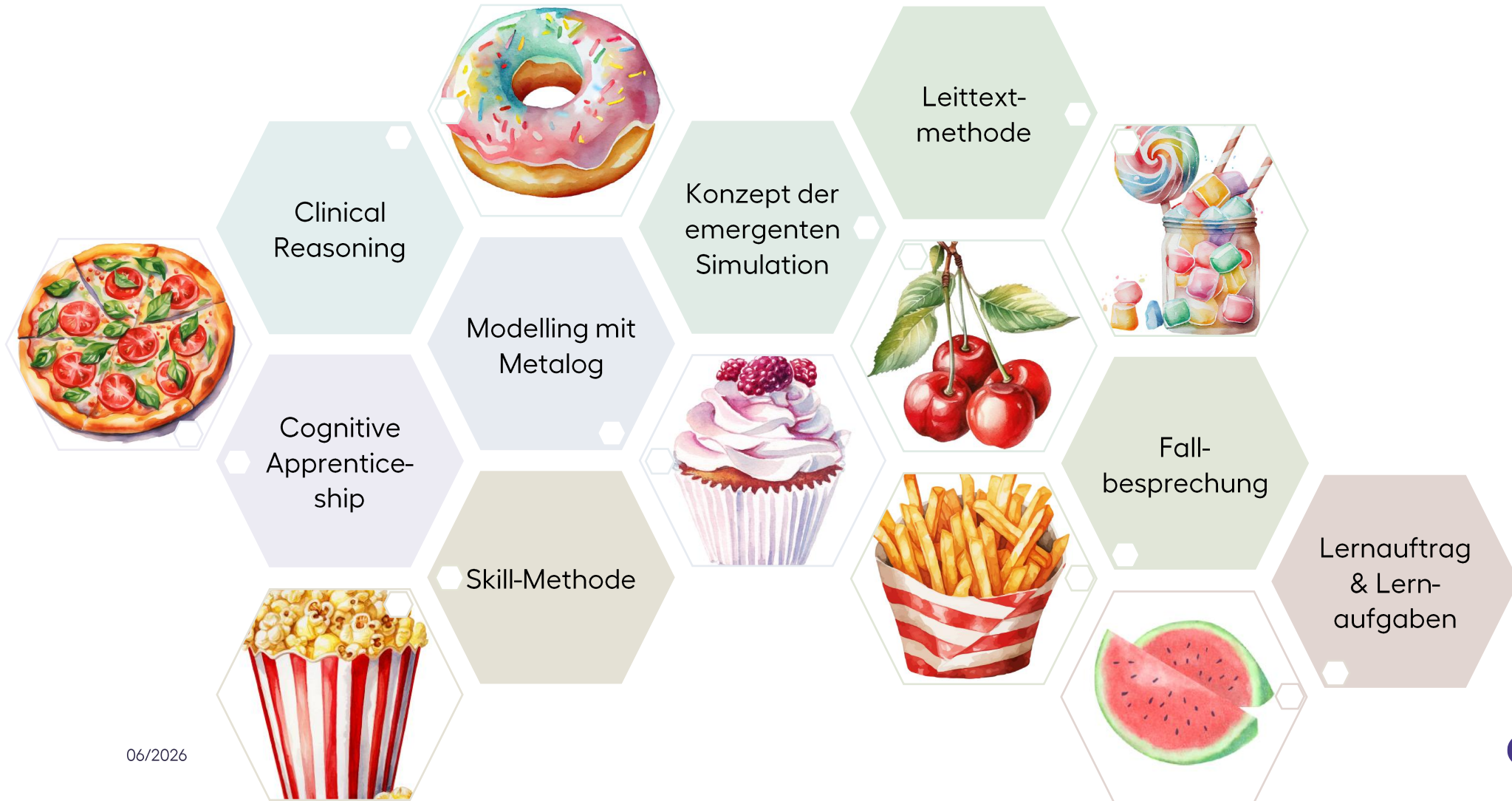


Lehr- und Lernkonzepte

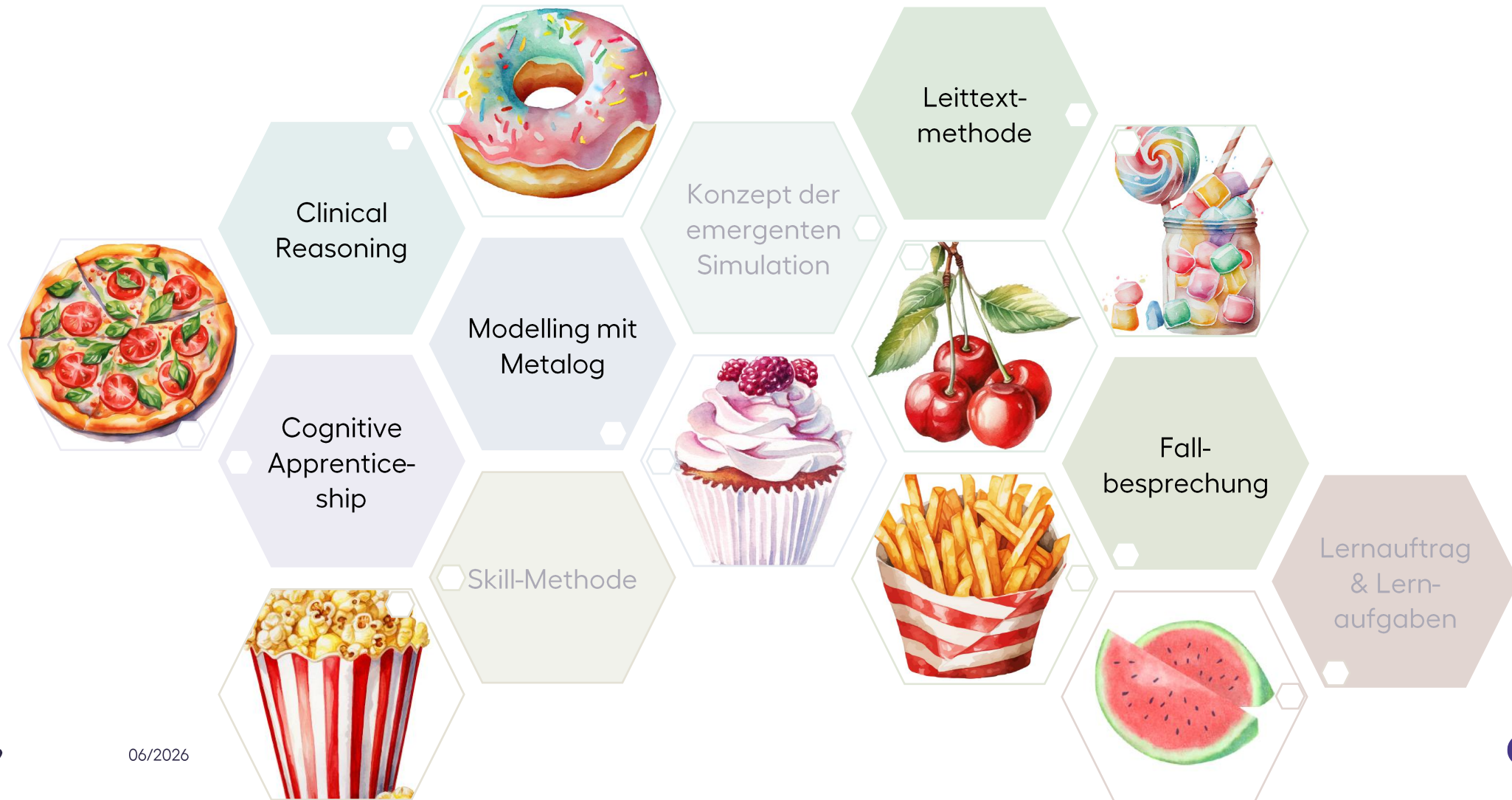
Lehr- und Lernkonzepte | Überblick



Lehr- und Lernkonzepte | Zuordnung



Lehr- und Lernkonzepte | Zuordnung



Lehr- und Lernkonzepte | Gruppeneinteilung I



Clinical Reasoning

- 4 Personen



Cognitive Apprenticeship

- XX



Modeling mit Metalog

- XX



Skill Methode

- Namen



Konzept der emergenten Simulation

- XX



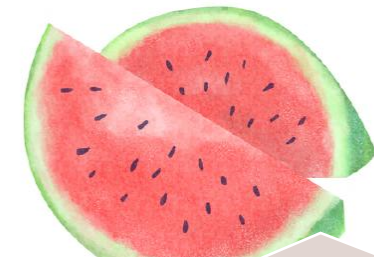
Leittextmethode

- XX



Fallbesprechung

- XX



Lernauftrag & Lernaufgaben

- Namen

Lehr- und Lernkonzepte | Gruppeneinteilung II



Clinical Reasoning

- 4 Personen



Cognitive Apprenticeship

- XX



Modeling mit Metalog

- XX



Skill Methode

- Namen



Konzept der emergenten Simulation

- XX



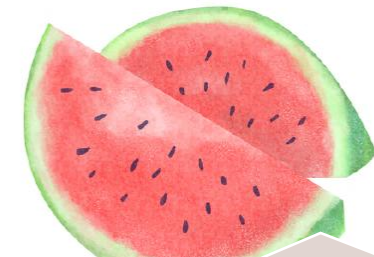
Leittextmethode

- XX



Fallbesprechung

- XX



Lernauftrag & Lernaufgaben

- Namen

Lehr- und Lernkonzepte | Arbeitsauftrag

Gemeinsamer Start der WB

Flipchart und
Beispiel bitte via
Moodle hochladen

Flipchart
aufhängen

Vorgehen

- Mittels Losverfahren zieht ihr ein Thema der Lehr- und Lernkonzepte
- Dadurch gibt es
15 Gruppen á 4 Personen
und
1 Gruppe á 5 Personen



Arbeitsauftrag

- Erarbeitet die Inhalte Eures Themas gemeinsam
- Bereitet ein Flipchart mit den wichtigsten Informationen/Eckpunkten zu Eurem Thema für den gesamten Kurs als **Handout** vor
 - Nutzt bei Bedarf Anregungen zur Erstellung eines Handouts
 - Bindet ein **praktisches Beispiel** ein, das alle Teilnehmenden nutzen können
- Im Anschluss an die Bearbeitung präsentieren vereinzelt Gruppen ihr Flipchart und das praktische Beispiel vor dem Kurs



Zeitumfang der Bearbeitung

- 60 Min. Zeit zur Erarbeitung der Inhalte
- 10 Minuten Zeit zur Präsentation
- Vorstellung der praktischen Anwendung der Thematik



Lehr- und Lernkonzepte



COLLEGE
TAINNENLNEP

Clinical Reasoning



Clinical Reasoning

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Clinical Reasoning

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Clinical Reasoning

Methode CLINICAL REASONING
beschreibt die
klinische Entscheidungsfindung

Förderung der
„**Anbahnung von Denk- und Entscheidungsprozessen**, die auf dem
hypothetisch-deduktiven Weg entstehen“

Herleitung von **Hypothesen**,
die den **Entscheidungsprozess** unterstützen

Cognitive Apprenticeship



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

Cognitive Apprenticeship

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Cognitive Apprenticeship

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Cognitive Apprenticeship

→ *Kognitive Lehre*

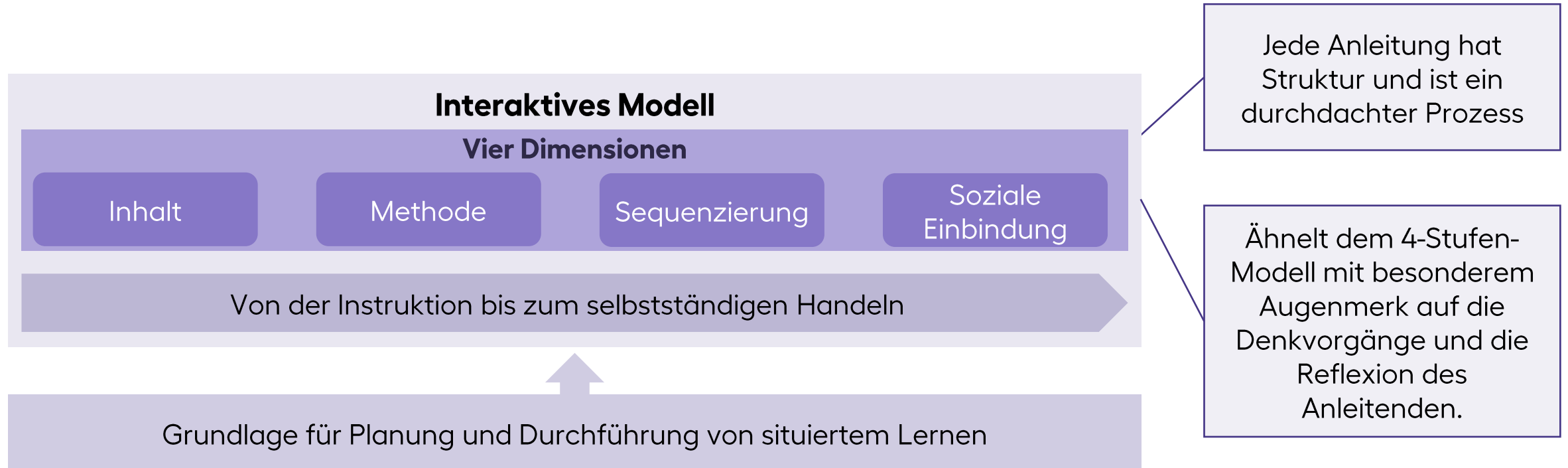
Lernmethodischer Ansatz, Entwicklung Ende der 1980er Jahre

- Modell nutzt Prinzipien aus der traditionellen Handwerkslehre
- Modell beschreibt Verhältnis zwischen Meister und Lehrling

Anfänger greift auf das Wissen des Meisters zurück

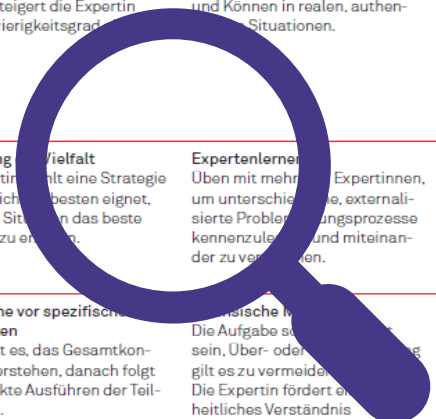
Lernende greifen auf das Wissen von Praxisanleitenden zurück

Cognitive Apprenticeship



Cognitive Apprenticeship

Dimension 1 Inhalt	Dimension 2 Methode in sechs Schritten	Dimension 3 Sequenzierung	Dimension 4 Soziale Einbindung
Fachspezifisches Wissen Fakten- und Fachwissen als Grundlage, um fachspezifische Fragen in authentischen Situationen zu beantworten.	Modeling Die Expertin zeigt, wie sie eine Aufgabe löst, wobei sie ihre kognitiven und metakognitiven Problemlösungsprozesse in Worte fasst. Dadurch wird implizites Wissen explizit. Die Auszubildenden beobachten und hören genau zu.	Steigerung der Komplexität Ausgehend vom Vorwissen und Können steigert die Expertin den Schwierigkeitsgrad der Aufgabe.	Situationslernen Aktive Aneignung von Wissen und Können in realen, authentischen Situationen.
Allgemeine Strategien Allgemeine Problemlösungsstrategien und -techniken. „Rezepte“ der Expertin ergänzen das Faktenwissen.	Coaching Die Auszubildenden lösen die Aufgabe mit gezielter Anleitung und Unterstützung der Expertin. Sie erhalten Feedback in Form von Korrekturen, Vorschlägen und Anregungen.	Steigerung der Vielfalt Die Expertin wählt eine Strategie aus, die sich am besten eignet, um in der Situation das beste Ergebnis zu erzielen.	Expertenlernen Üben mit mehreren Expertinnen, um unterschiedliche, externalisierte Problemlösungsprozesse kennenzulernen und miteinander zu vergleichen.
Kontrollstrategien Strategien, um Problemlösungsstrategien auf der Metaebene zu überwachen, zu kontrollieren und anzupassen.	Scaffolding und Fading Die Expertin überlässt den Auszubildenden Teilaufgaben und bietet ein unterstützendes „Gerüst“, das sie schrittweise reduziert.	Allgemeine vor spezifische Fähigkeiten Zuerst gilt es, das Gesamtkonzept zu verstehen, danach folgt das korrekte Ausführen der Teilaufgaben.	Soziale Interaktion Die Aufgabe sollte in Gruppen sein, Über- oder Unterforderung gilt es zu vermeiden. Die Expertin fördert ein gemeinsames, heiliches Verständnis.
Lernstrategien Metakognitive Fähigkeiten: Das eigene Lernen reflektieren, um ein höheres Niveau zu erreichen bzw. ein neues Problem zu bearbeiten.	Artikulation Die Auszubildenden fassen ihre Denk- und Problemlösungsprozesse in Worte. Sie machen ihr Fachwissen und ihre Probleme beim Lösen der Aufgabe transparent.		Kooperatives Lernen Lernen in der Gruppe unter Nutzung verschiedener Ressourcen. Rollentausch und Unterstützung analog Dimension 2 bei unterschiedlichem Vorwissen / Ausbildungsstand.
	Reflektion Die Auszubildenden denken über die Lösung der Aufgabe nach und vergleichen ihre Lösung mit dem Modeling der Expertin.		Wettbewerbsverhalten Auszubildende vergleichen ihre Lösungswege zu gleichen Aufgabenstellungen und diskutieren Vor- und Nachteile. Konkurrenzverhalten gilt es zu vermeiden.
	Exploration Die Auszubildenden setzen ihre Problemlösungsstrategien im praktischen Alltag um und transferieren sie auf andere Situationen.		

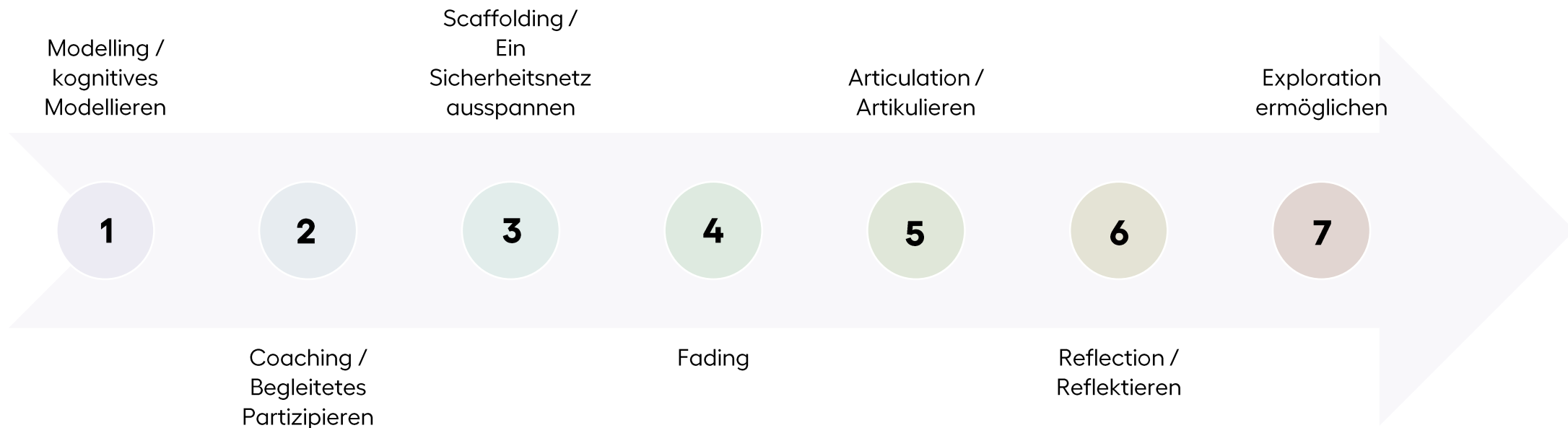


Cognitive

Dimension 1 Inhalt	Dimension 2 Methode in sechs Schritten	Dimension 3 Sequenzierung	Dimension 4 Soziale Einbindung
Fachspezifisches Wissen Fakten- und Fachwissen als Grundlage, um fachspezifische Fragen in authentischen Situationen zu beantworten.	Modeling Die Expertin zeigt, wie sie eine Aufgabe löst, wobei sie ihre kognitiven und metakognitiven Problemlösungsprozesse in Worte fasst. Dadurch wird implizites Wissen explizit. Die Auszubildenden beobachten und hören genau zu.	Steigerung der Komplexität Ausgehend vom Vorwissen und Können steigert die Expertin den Schwierigkeitsgrad einer Aufgabe.	Situationslernen Aktive Aneignung von Wissen und Können in realen, authentischen Situationen.
Allgemeine Strategien Allgemeine Problemlösungsstrategien und -techniken. „Rezepte“ der Expertin ergänzen das Faktenwissen.	Coaching Die Auszubildenden lösen die Aufgabe mit gezielter Anleitung und Unterstützung der Expertin. Sie erhalten Feedback in Form von Korrekturen, Vorschlägen und Anregungen.	Steigerung der Vielfalt Die Expertin wählt eine Strategie aus, die sich am besten eignet, um in der Situation das beste Ergebnis zu erzielen.	Expertenlernen Üben mit mehreren Expertinnen, um unterschiedliche, externalisierte Problemlösungsprozesse kennenzulernen und miteinander zu vergleichen.
Kontrollstrategien Strategien, um Problemlösungsstrategien auf der Metaebene zu überwachen, zu kontrollieren und anzupassen.	Scaffolding und Fading Die Expertin überlässt den Auszubildenden Teilaufgaben und bietet ein unterstützendes „Gerüst“, das sie schrittweise reduziert.	Allgemeine vor spezifischen Fähigkeiten Zuerst gilt es, das Gesamtkonzept zu verstehen, danach folgt das korrekte Ausführen der Teilaufgaben.	Intrinsische Motivation Die Aufgabe soll interessant sein, Über- oder Unterforderung gilt es zu vermeiden. Die Expertin fördert ein ganzheitliches Verständnis
Lernstrategien Metakognitive Fähigkeiten: Das eigene Lernen reflektieren, um ein höheres Niveau zu erreichen bzw. ein neues Problem zu bearbeiten.	Artikulation Die Auszubildenden fassen ihre Denk- und Problemlösungsprozesse in Worte. Sie machen ihr Fachwissen und ihre Probleme beim Lösen der Aufgabe transparent.		Kooperatives Lernen Lernen in der Gruppe unter Nutzung verschiedener Ressourcen. Rollentausch und Unterstützung analog Dimension 2 bei unterschiedlichem Vorwissen / Ausbildungsstand.
	Reflektion Die Auszubildenden denken über die Lösung der Aufgabe nach und vergleichen ihre Lösung mit dem Modeling der Expertin.		Wettbewerbsverhalten Auszubildende vergleichen ihre Lösungswege zu gleichen Aufgabenstellungen und diskutieren Vor- und Nachteile. Konkurrenzverhalten gilt es zu vermeiden.
	Exploration Die Auszubildenden setzen ihre Problemlösungsstrategien im praktischen Alltag um und transferieren sie auf andere Situationen.		

Cognitive Apprenticeship

Anleitungsprozess, der als sequentielles Lernen bezeichnet wird



Cognitive Apprenticeship

Zusammenfassung

- Das Modell des Cognitive Apprenticeship bietet viel Potential.
- Es ist gekennzeichnet durch eine klare Struktur und die Methodenvielfalt.
- Mittels dieses Lernkonzepts kann ein lernförderliches Klima geschaffen werden, wodurch Lernende individuell durch die Anleitenden oder Lehrende gefördert werden können.
- Von Beginn an bietet die Struktur eine sinnstiftende Kommunikationsweise, die die Leistungserwartung transparent darstellen kann.
- Für die praktische Umsetzung kann eine Lernkarte für die Kitteltasche genutzt werden.

Cognitive Apprenticeship

Kreativer Arbeitsauftrag

Wir laminieren gemeinsam diese beidseitig bedruckte Karte „für die Kitteltasche“.

Cognitive Apprenticeship (CAS) / Kognitive Berufslehre			
Die 6 Lehr- und Lernphasen			
Phase	Rolle Lehrperson	Rolle Lernende	Lernwirkung
Vorbereitung		<ul style="list-style-type: none"> - Vorwissen aktivieren und mit den Anforderungen der zu erlernenden Skills überprüfen. - Lernbedarf ermitteln. 	
1. Modeling (modellieren, Modell sein)	<ul style="list-style-type: none"> - Vormachen, -zeigen, laut denken, beobachtbar machen, wie Lehrperson eine Aufgabe löst (Modell, Vorbild sein). - Handlungen schrittweise begründen (Gedanken weitergeben). 	<ul style="list-style-type: none"> - Beobachten, zuhören, nachdenken, nachvollziehen. - Sich ein (inneres) Bild/Modell aufbauen und daraus Handlungsleitfaden ableiten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Konfrontiert werden mit zu lernendem Objekt. - Spüren der Defizite und Erleben des kognitiven Konfliktes. - Erleben des Vorbilds in dieser Aufgabe.
2. Coaching (begleiten, beraten)	<ul style="list-style-type: none"> - Begleiten, anleiten, beraten, unterstützen. - Handlungsablauf vorbesprechen. - Gezielte, individuelle Unterstützung anbieten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Erproben, lösen von At unter Anleitung. - Handlungen unter gezielter Unterstützung durchführen. 	
3. Scaffolding/Fading (Lerngerüst geben / zurückziehen)	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützen und loslassen, Hilfestellung zurücknehmen. - Bei Unsicherheiten zur Verfügung stehen, evtl. Teilprozesse nochmals vorzeigen. - Als Lerngerüst Material, Regeln, Leitfäden, Checklisten anbieten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zunehmend selbständig lösen, bei Bedarf anfordern - Vermehrt Verantwortung übernehmen - Zunehmend selbständig lösen, Leitfäden etc. nt. 	

Phase	Rolle Lehrperson	Rolle Lernende	Lernwirkung
4. Articulation (beschreiben, verbalisieren)	<ul style="list-style-type: none"> - Durchdenken, durchsprechen, begründen lassen - Auf lückenlose Beschreibung der Aufgabenbewältigung achten. - Kommentieren der Beschreibungen aus fachlicher und persönlicher Sicht (Fremdbeurteilung, externe Kontrolle). 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben selbstständig durchführen. - Denkprozesse verbalisieren, durchgeführte Handlungen beschreiben und begründen. - Beobachtungen, Wahrnehmungen, Überlegungen, Varianten, Methoden aufzeigen, die bei eine Rolle gespielt haben. 	<ul style="list-style-type: none"> - Verbalisieren, transparent machen des Problemlösungsprozesses. - Eigenes Verstehen (kognitiver Prozess) überprüfen. - Vorläufiges Konstrukt erstellen.
5. Reflection (hinterfragen, vergleichen)	<ul style="list-style-type: none"> - Moderieren des Lernprozesses. - Reflektieren lassen. - Hilfe zur Strukturierung des Reflexionsprozesses anbieten (geeignete Reflexionsraster) - Kriterienorientiertes Bewerten von Lösungen und Ergebnissen 	<ul style="list-style-type: none"> - Beurteilung des Handelns nach Kriterien (Selbstbeurteilung) - Vergleich mit anderen Vorgehensweisen. - Verbesserungsvorschläge, Konsequenzen formulieren. - Transfer auf andere Situationen anbahnen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hinterfragen eigener Bilder, Problemlösungs- und Handlungsmuster vergleichen. - Überdenken der Aufgabenbewältigung (Selbst- und Fremdbeurteilung).
6. Exploration (erforschen, untersuchen, weiterentwickeln)	<ul style="list-style-type: none"> - Auffordern, selbständig nach neuen Problemstellungen und Aufgaben zu suchen und diese mit den erlernten Fähigkeiten zu lösen. - Ziele, Qualitätsnormen, Standards, Beurteilungskriterien zur Verfügung stellen. - Rahmen bieten, der zur Weiterentwicklung anregen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Erweitern des Handlungsrepertoires und Suche nach neuen Lösungen, um das Handeln laufend zu verbessern. - Eigenständig Aufgaben lösen und evaluieren. - Lernprozess selbstverantwortlich überwachen + evaluieren. - Gelerntes auf neue Aufgaben übertragen (Transfer). 	<ul style="list-style-type: none"> - Anwenden des neu Gelernten in verschiedenen Situationen und Kontexten (Transfer).

Modeling mit Metalog



Modeling mit Metalog

Flipchart der Gruppe

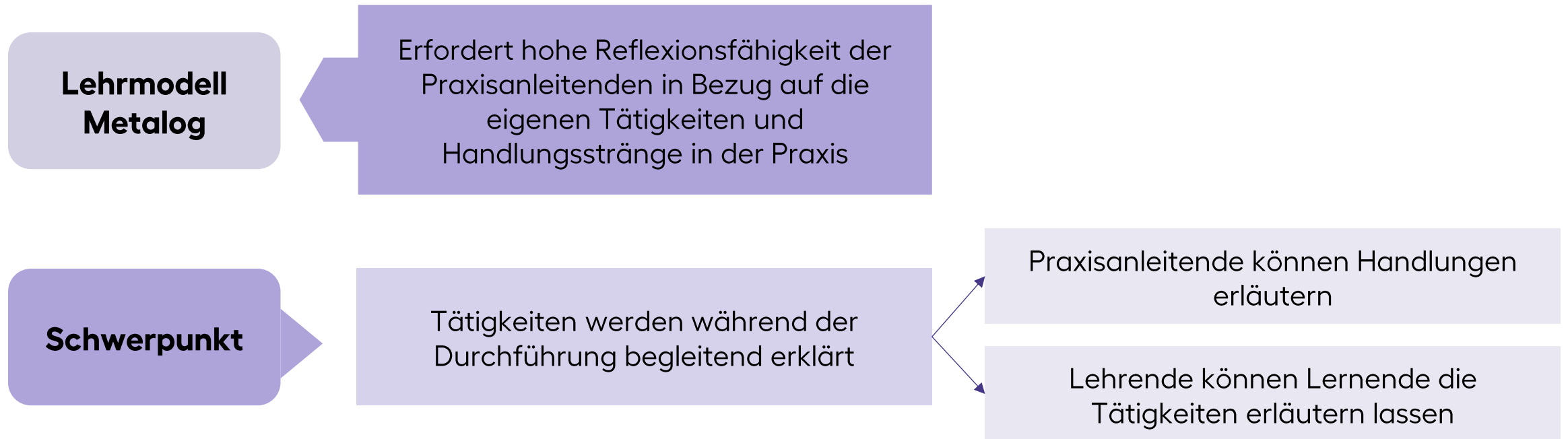
Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Modeling mit Metalog

Flipchart der Gruppe

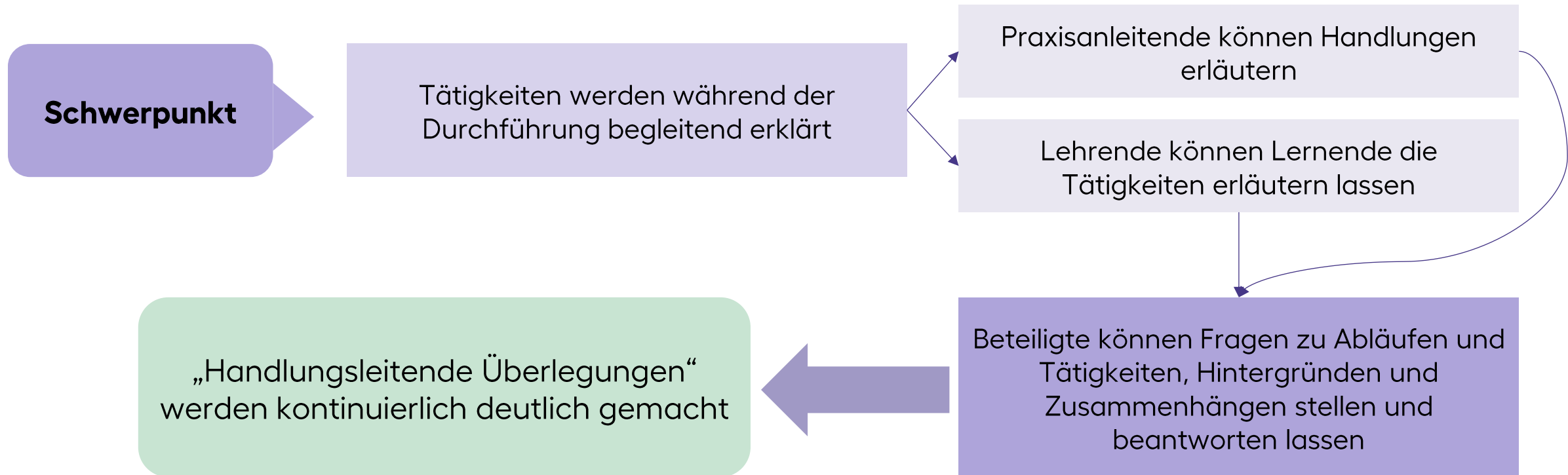
Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Modeling mit Metalog



Modeling mit Metalog

- Durch diese Methode werden „handlungsleitende Überlegungen“ kontinuierlich deutlich gemacht.



Skill Methode



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Skill Methode

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Skill Methode

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Skill-Methode

4-Stufen-Methode als Basis



Skill-Methode



Vergleich unterschiedlicher Methoden

differenzierte Anleitungs-situation	4-Stufen-Methode oder traditional Apprenticeship	Cognitive Apprenticeship	Modeling im Metalog	Wer ist aktiv? Studierende* Praxisanleiter*in
Vorbereitung	Vorbereiten	Vorgespräch		
Durchführung	Vorführen und Erklären	Modeling	Handlung durchführen mit Metalog	
	Ausführen lassen	Scaffolding		
		Fading		
		Coaching		
Auswertung	Auswerten und Abschließen	Nachgespräch	Nachgespräch Fragen beantworten	

Konzept der emergenten Simulation



Konzept der emergenten Simulation

Flipchart der Gruppe

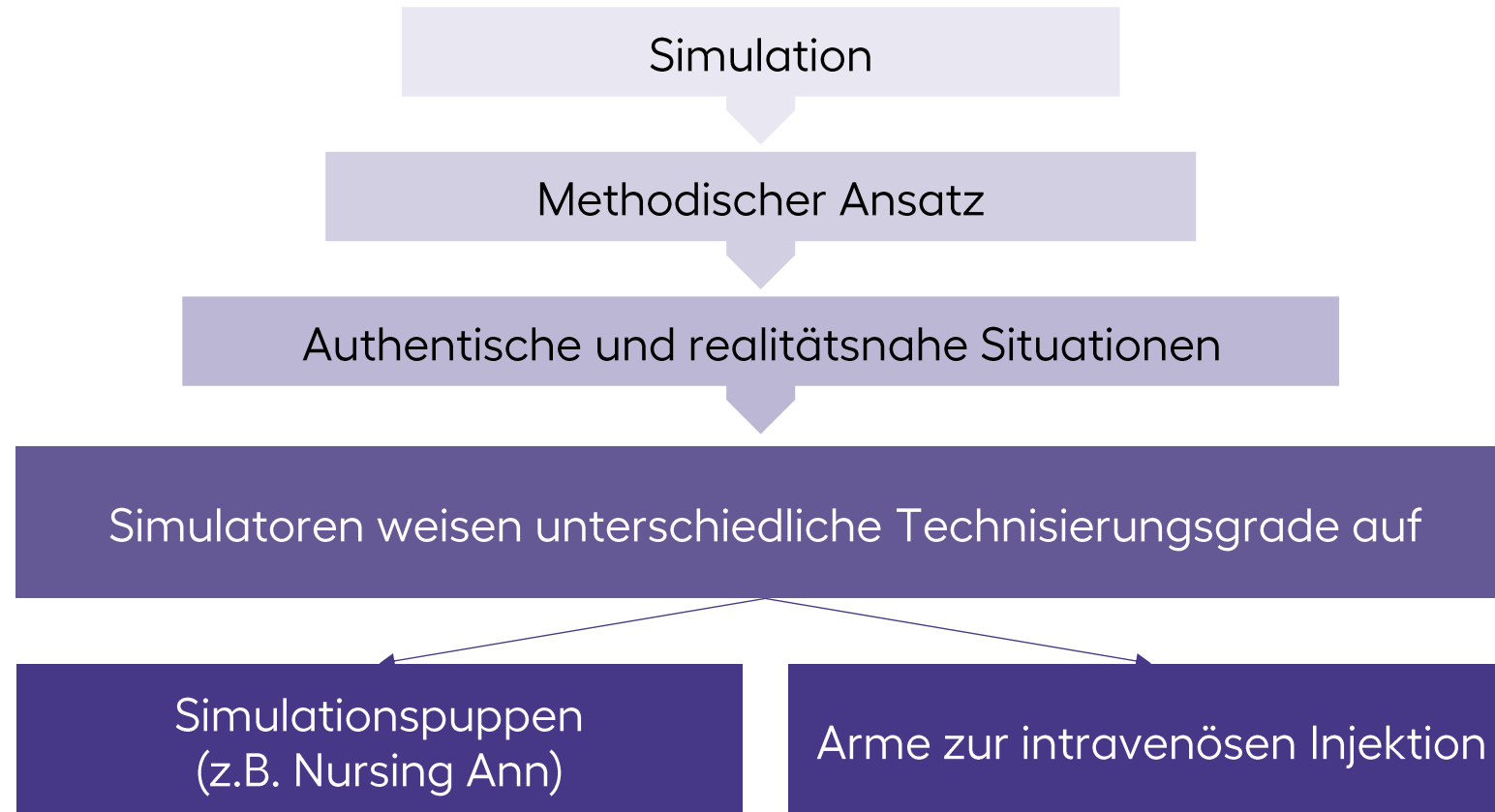
Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Konzept der emergenten Simulation

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Konzept der emergenten Simulation



Konzept der emergenten Simulation

„Lernen gilt als Entdeckungsprozess, in dem Lernende versuchen Probleme zu verstehen.“

Erlangen, verbessern oder entwickeln von

Wissen



Fähigkeiten



Haltung

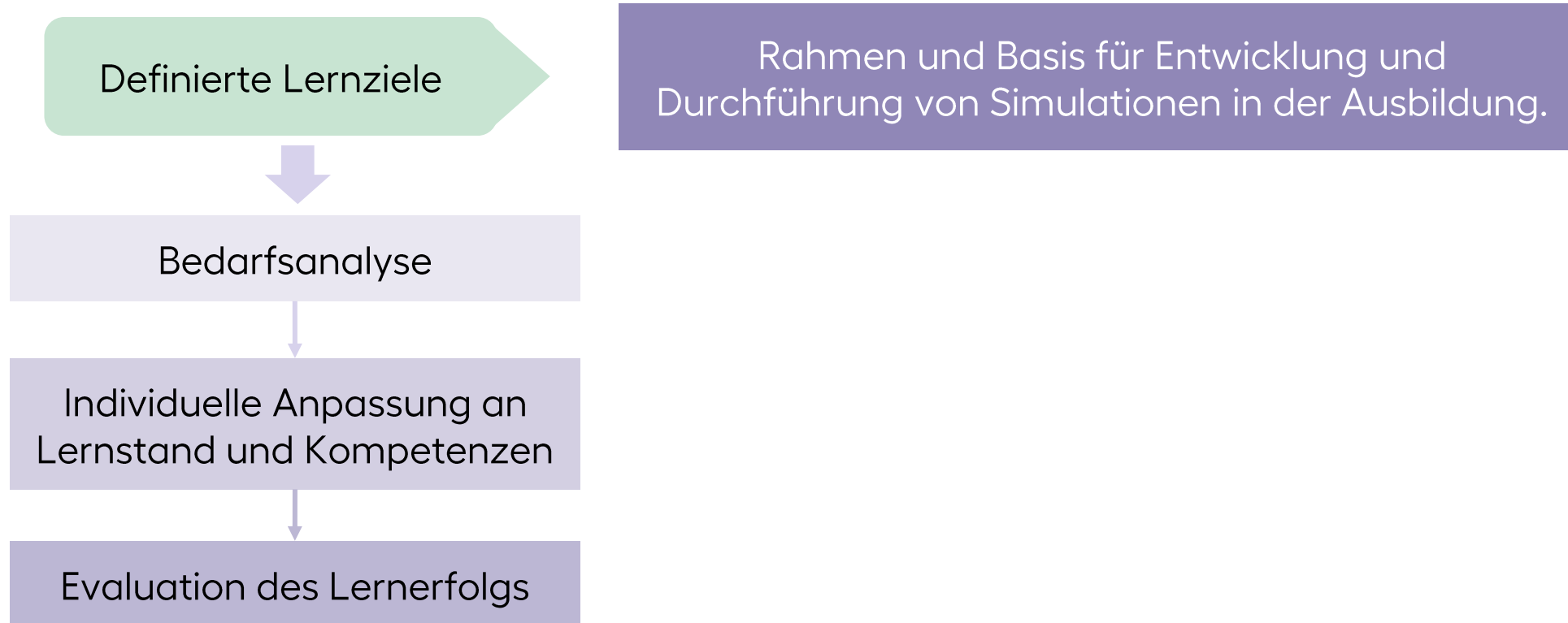


Voraussetzungen

- sichere und vertrauensvolle Lernumgebung
- Respekt und Wertschätzung
- konstruktiver und ehrlicher Umgang

Simulationsbasiertes Lernen bietet die Chance, dass interprofessionelles Lernen und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit nicht nur gefördert, sondern auch reflektiert werden.

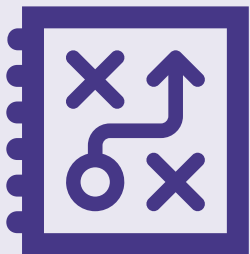
Konzept der emergenten Simulation



Konzept der emergenten Simulation



Lernzielformulierung nach folgenden Kriterien



- Klare, präzise und realistische Formulierung der Lerndomänen sowie Beschreibung der Handlung
- Präzise Beschreibung des entsprechenden Themas
- Berücksichtigung der individuellen Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden
- Die Kompetenzstufen nach Benner können hier Berücksichtigung finden
- Logischer Aufbau der Simulationen, an den Lernauftrag angepasst
- Nutzung evidenzbasierter Inhalte
- Angemessener Zeitraum

Konzept der emergenten Simulation

Rolle der Lehrenden / Praxisanleitenden

- Moderator/in und Lernbegleitende
- Sie unterstützen das Erreichen der definierten Lernziele und übernehmen nicht nur die Planung des simulationsbasierten Lernens, sondern auch die Durchführung im bspw. PflegeLab.
- Dem Praxisanleitenden ist die Komplexität der Sachverhalte bewusst. Er oder sie ist die Schlüsselfigur für die Teilnehmenden und erstellt die Simulation.
- Diese Rolle des Gatekeepers ist essentiell für den Lernerfolg, denn der Lehrende leitet und unterstützt die Lernenden während des gesamten simulationsbasierten Lernprozesses.
- So werden „Denkprozesse zur Entscheidungsfindung gefördert, Wissen transferiert und Lernziele erreichbar gemacht“.
- Der Lehrende als Lernbegleiter unterstützt die Auszubildenden mit einer offenen Haltung und strahlt Ruhe aus.
- Beiderseitiges Vertrauen wird durch wertschätzende Kommunikation gefördert.
- Während der Simulation greift der/die Praxisanleiter/in nicht in die Situation ein, sondern begleitet.

Konzept der emergenten Simulation

Umsetzung der Simulation

- Vor dem Start einer Simulation findet ein sogenanntes Präbriefing statt, in dem der Lehrende die Teilnehmenden über die Umgangsformen, Rahmenbedingungen, technische Ausstattung und geplanten Inhalte aufklärt.
- Direkt im Anschluss an das simulationsbasierte Lernen und Erfahren erfolgt ein „teilnehmer-, ergebnis- und zielorientiertes Debriefing“.
- Auch dieses Briefing wird durch die Praxisanleitung geführt. Hierbei werden die Teilnehmenden dabei gefördert die Simulation sowie den eigenen Kompetenzerwerb zu reflektieren.
- Die Reflexion erfolgt anhand von videografisch festgehaltenen Beispielen aus der Simulation, wodurch das Debriefing sehr individuell erfolgen kann.
- Ziel ist es ebenfalls mögliche Wissenslücken mit Hilfe des Debriefings bei den Teilnehmenden zu schließen.

Evaluationen

Evaluationen

Konzept der emergenten Simulation - Evaluation

Überprüfung und Reflexion der Simulation und der vorab festgelegten Lernziele

Formen der Evaluation

Formative Evaluation

Förderung der persönlichen und professionellen Entwicklung der Lernenden

Summative Evaluation

Leistungserfassung und Kompetenzermittlung am Ende von Lernprozess der Teilnehmenden

High-Stakes-Evaluation

Erfassung des Ergebnisses von fachlicher Kompetenz oder einer erreichten Kompetenzstufe

Evaluationen

Formative Evaluation

- Förderung der persönlichen und professionellen Entwicklung der Lernenden
- Während des Lernprozesses (lernprozess-begleitend)
- Beispiel:
 - Feedback während der Anleitung
 - Lernmaterialien vorab zukommen und erproben lassen

Summative Evaluation

- Leistungserfassung und Kompetenzermittlung am Ende von Lernprozess der Teilnehmenden
- Nach dem Lernprozess
- Beispiel:
 - Gesamtevaluation
 - Abschlussfeedback
 - Lernzielkontrolle

High-Stakes-Evaluation

- Erfassung des Ergebnisses von fachlicher Kompetenz oder einer erreichten Kompetenzstufe
- Beispiel:
 - Testen des Sprachniveaus
 - Hochschulzugangsberechtigung
 - Weiterentwicklung von Qualität

Leittextmethode



Leittextmethode

Flipchart der Gruppe

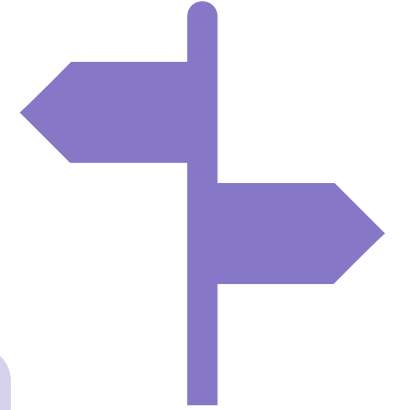
Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Leittextmethode

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Leittextmethode



Allgemeines

- „Die Leittextmethode basiert auf dem Gedanken der Handlungsorientierung und des vollständigen Handelns beim Bewältigen einer Aufgabe.“
- Die Methode verlangt einen hohen Grad an Eigeninitiative des Lernenden und fördert dabei die Fach-, Methoden sowie Sozialkompetenz.
 - Die Leittextmethode ist in Teilen stark auf den theoretischen Anteil der Ausbildung beschränkt, da der Schwerpunkt der der praktischen Ausbildung nicht konkrete Aufgaben, sondern komplexe Sachverhalte sind.
 - Die Leittextmethode folgt standardisierten Handlungsschritten, die in der Vermittlung von Wissen

Leittextmethode



Ziele

- Die Leittextmethode soll selbstgesteuertes Lernen fördern und basiert auf der Vier-Stufen-Methode der Unterweisung.
- Die Lernenden arbeiten sich eigenständig in einen Themenkomplex, eine Aufgabe oder eine Problemstellung ein. Dies kann auch in kleinen Gruppen geschehen.
- Hierbei können Auszubildende lernen, Ressourcen und Kompetenzen in einer Gruppe zu erkennen und zu nutzen, um die gemeinsame Handlungskompetenz zu fördern.

Leittextmethode



Vorgehen

- Die Lernenden erhalten praxisbezogene Unterlagen mit darauf abgestimmten Leitfragen sowie Leittexten.
- Die Unterlagen können auch Verweise zu weiteren (digitalen) Medien enthalten, um die unterschiedlichen Lerntypen der Auszubildenden anzusprechen.
- Im Anschluss an die selbstständige Bearbeitung dieser Unterlagen erfolgt die theoretische sowie praktische Umsetzung des Gelesenen.
- Durch diese Methode wird die Durchführung einer vollständigen Handlung „beim Bewältigen einer Praxisaufgabe“ gefördert.

Leittextmethode

Schritte der Leittextmethode



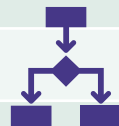
Informieren

- Auszubildende machen sich mit Aufgabe vertraut
- Selbstständige Bearbeitung der notwendigen Informationen



Planen

- Handlungsvorbereitung
- Auszubildende entwickeln Idee eines Vorgehens und leiten daraus konkrete Handlungsschritte ab
- Arbeitsablauf wird schriftlich geplant



Entscheiden

- Gemeinsam mit Anleitenden wird entschieden, ob Lösungsweg sinnvoll ist
- Lücken müssen von Anleitenden erkannt und gemeinsam geschlossen werden



Ausführen

- Durch sorgfältige Vorbereitung ist eigenständige Erledigung durch die Auszubildenden möglich
- Durchführung von komplexen Aufgaben sollte gemeinsam mit Anzuleitenden erfolgen



Kontrollieren

- Selbstbewertung und Reflexion der eigenen Arbeit
- Zusätzlich Einschätzung der Anleitenden
- Beide Beurteilungen erfolgen schriftlich, getrennt voneinander (vorgefertigtes Formular)



Antworten

- Protokoll der Auswertung ist Grundlage für gemeinsames Fachgespräch mit Ziel
- Ursachen und Folgen der Lernleistung zu erkennen
- Kriterien für Arbeitshandlungen zu entwickeln
- Handeln zu bewerten und bei Bedarf zu verbessern





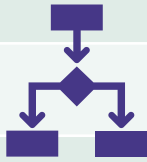
Informieren

- Auszubildende machen sich mit Aufgabe vertraut
- Selbstständige Bearbeitung der notwendigen Informationen



Planen

- Handlungsvorbereitung
- Auszubildende entwickeln Idee eines Vorgehens und leiten daraus konkrete Handlungsschritte ab
- Arbeitsablauf wird schriftlich geplant



Entscheiden

- Gemeinsam mit Anleitenden wird entschieden, ob Lösungsweg sinnvoll ist
- Lücken müssen von Anleitenden erkannt und gemeinsam geschlossen werden



Ausführen

- Durch sorgfältige Vorbereitung ist eigenständige Erledigung durch die Auszubildenden möglich
- Durchführung von komplexen Aufgaben sollte gemeinsam mit Anzuleitenden erfolgen



Kontrollieren

- Selbstbewertung und Reflexion der eigenen Arbeit
- Zusätzlich Einschätzung der Anleitenden
- Beide Beurteilungen erfolgen schriftlich, getrennt voneinander (vorgefertigtes Formular)



Antworten

- Protokoll der Auswertung ist Grundlage für gemeinsames Fachgespräch mit Ziel
 - Ursachen und Folgen der Lernleistung zu erkennen
 - Kriterien für Arbeitshandlungen zu entwickeln
 - Handeln zu bewerten und bei Bedarf zu verbessern

Leittextmethode

Grenzen der Leittextmethode

- Die **Grenzen** der Leittextmethode für die Pflegeausbildung in der Praxis werden mit den vorhergehenden Erklärungen bereits deutlich, beispielsweise
 - betrifft eine Aufgabe eher Funktionszusammenhänge als soziale Kompetenzen und Bezugspflege,
 - gehen die Korrektur und kritische Auseinandersetzung mit erarbeiteten Strukturen leicht verloren,
 - wird die Konzeption wesentlich davon bestimmt, welche (pflege)wissenschaftliche Ausbildung die Anleiter*innen haben,
 - werden individuelle, patientenorientierte Problemlösungen mit dem Blickwinkel der **Aufgabenstellungen** eher zweitrangig und
 - ist der Erfolg sehr abhängig von individuellen Fähigkeiten der Lernenden zu selbstbestimmtem Lernen und von den Informationsquellen, die Auszubildende nutzen bzw. zur Verfügung gestellt bekommen.

Leittextmethode

Anwendung von Leittexten

- Leittexte finden deshalb hauptsächlich Anwendung in Ausbildungsbereichen der beruflichen Bildung, wie z. B. in Handwerksberufen, wo Abfolgen von Tätigkeiten selbstorganisiert erlernt und trainiert werden können. Dagegen gehören neben der Praxisanleitung zu den häufig genutzten Methoden und Instrumenten des Lernens in der Pflegepraxis folgende Möglichkeiten aktiven Lernens:
 - Fallbesprechung,
 - klinische Visite,
 - Projektmethode,
 - Lernbegleitmappe mit Praxisaufgaben bzw. Lernaufgaben im Rahmen des Ausbildungsplans,
 - Lerntagebuch,
 - digitaler Unterricht, Arbeit mit Lernplattformen.

Fallbesprechung



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

Fallbesprechung

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Fallbesprechung

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Fallbesprechung

Allgemeines

- Fallbezogene Methoden sind Verfahrensweisen zur Bearbeitung eines individuellen Falls.
- Sie können für Lern- und Ausbildungszwecke sowohl in der Theorie, als auch in der Praxis herangezogen werden.
- Da die Methode der Fallbesprechung auch außerhalb von Lernsettings, zum Beispiel in unterschiedlichen Pflegebereichen, wie der Psychiatrie Anwendung findet, sollten Lernende schon während der Ausbildung mit dieser Methode in Kontakt kommen.
- Im Zentrum dieser anspruchsvollen Methoden steht der Fall eines pflegebedürftigen Menschen.

Fallbesprechung

Ziele für die Lernenden

- Lernende sollen durch die Nutzung der Methode „Fallbesprechung“ den Patienten in seiner Individualität und seiner Krankheitssituation wahrnehmen und die Komplexität der Krankheitsbilder und deren Zusammenspiel erkennen. Die Pflege(-maßnahmen) dieses Patienten sollen durch den Lernenden prozessorientiert wahrgenommen werden. Durch eine Fallbesprechung kann ein interdisziplinärer Dialog sowie die Akzeptanz im Team gefördert werden. Ebenfalls wird die eigene Kompetenz zur Reflexion, Wahrnehmung der eigenen Gefühle und Ansprüche gefördert werden.

Fallbesprechung

Aufgaben der Praxisanleitung

- Die Praxisanleitung gibt einen festen zeitlichen Rahmen sowie die Teilnehmerzahl für eine Fallbesprechung vor, um dafür Sorge zu tragen, dass die Lernenden nicht überfordert werden. Auch die Struktur und den Ablauf werden durch den Lehrenden vorgegeben, wobei die Schrittfolge dazu immer die gleiche ist. Auch die Auswahl eines Patienten wird durch die Praxisanleitung übernommen, um einen Fall auswählen zu können, der die Struktur sowie den Ablauf einer Fallbesprechung für diese Lehrmethode unterstützt.

Lernauftrag & Lernaufgaben



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Fallbesprechung

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Fallbesprechung

Flipchart der Gruppe

Gemeinsamer Start der WB | 17.06.2026

Lernauftrag & Lernaufgaben

Allgemeines

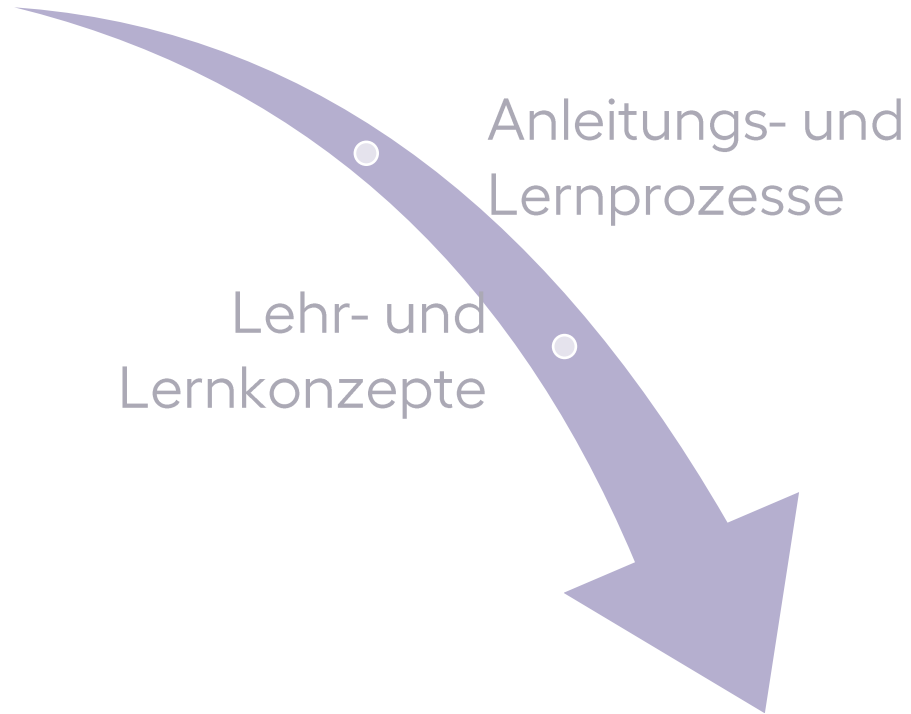
- Ist eine Form der Einzelarbeit
- Entspricht einem klaren Arbeitsauftrag
- Kann eine Arbeitsaufgabe oder ein Beobachtungsauftrag sein
- Nicht mehr als 1 – 3 Aufgaben in einer Lernsituation
- Klare Auswertung/Rückmeldung ist notwendig → kann auch in einer Gruppe erfolgen

Lernauftrag & Lernaufgaben

- Kann durch die Praxisanleitenden erteilt werden
 - Zur Vorbereitung einer Anleitung
 - Während einer Anleitung, z.B. als Beobachtungsaufgabe
 - Nach einer Anleitung zur Vertiefung von Wissen
- Kann auch durch die Schule für den jeweiligen praktischen Einsatz erteilt werden
- Aufgaben/Aufträge sollten nach jedem Tag bestenfalls gemeinsam zwischen Lernenden und Anzuleitenden reflektiert werden

Agenda

Einführung in
das Thema



**Qualität in der
Praxisanleitung**

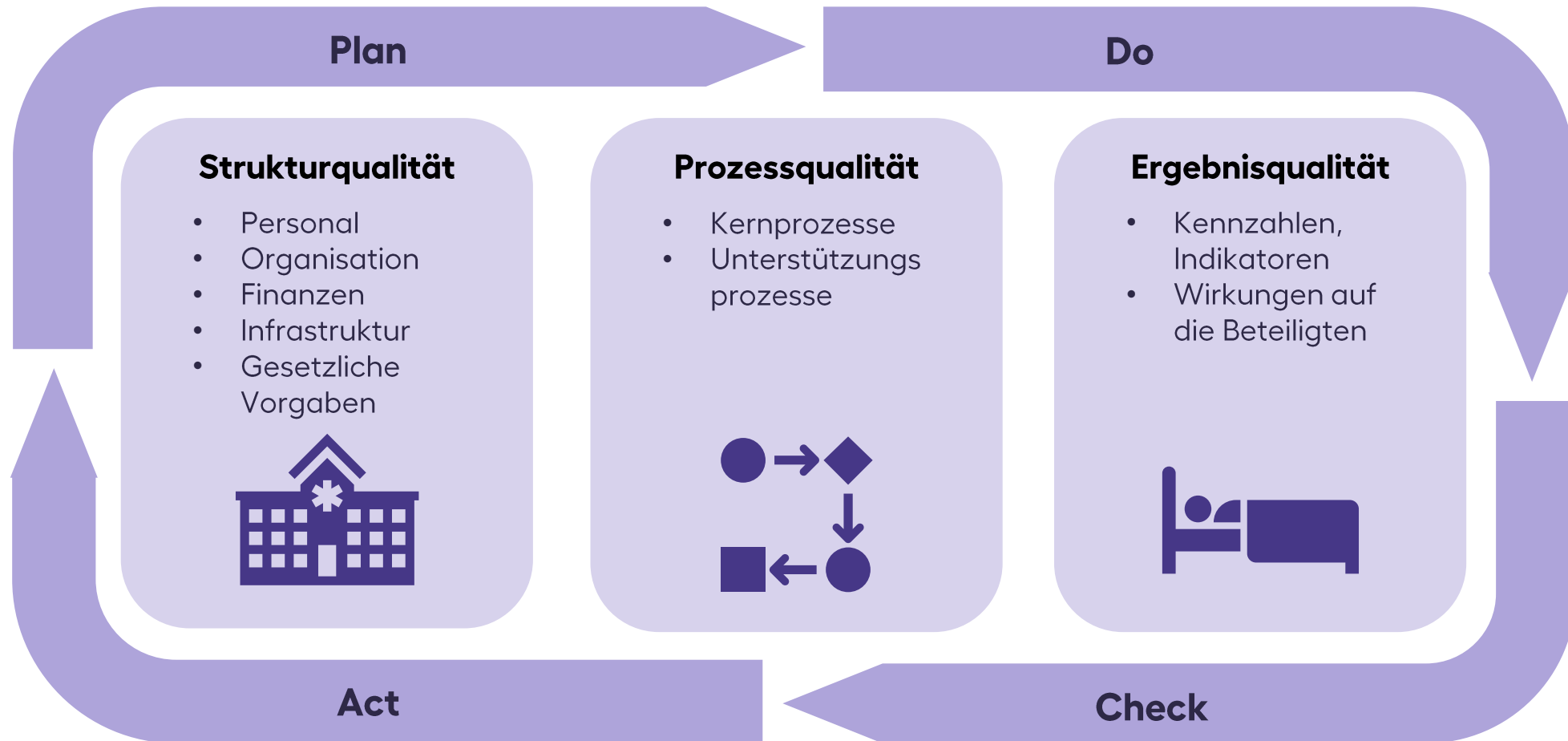
Qualität in der Praxisanleitung



Qualität in der pflegerischen Ausbildung

- Die PflAPrV schreibt für die generalistische Ausbildung im Rahmen von Kompetenzen für die Zwischenprüfung (Anlage 7 Abs. IV Pkt. 1) zur **Qualität** der pflegerischen Leistungen: Die Auszubildenden
 - integrieren grundlegende Anforderungen zur internen und externen Qualitätssicherung in ihr unmittelbares Pflegehandeln,
 - orientieren ihr Handeln an qualitätssichernden Instrumenten wie z. B. evidenzbasierten Leitlinien und Standards,
 - berücksichtigen ökonomische und ökologische Prinzipien,
 - sind aufmerksam für die Ökologie in den Gesundheitseinrichtungen,
 - verfügen über grundlegendes Wissen zu Konzepten und Leitlinien ...

Qualitätsdimensionen nach Donabedian & PDCA-Zyklus

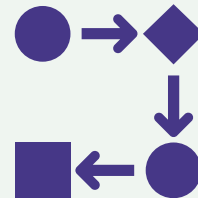


Qualitätsdimensionen nach Donabedian



Strukturqualität

- Organisatorische Grundlagen (z.B. Leitlinien, gesetzliche Grundlagen, Lage der Einrichtung etc.)
- Personelle Grundlagen (z.B. Qualifikation und Anzahl von Mitarbeitenden, Anzahl Auszubildende, Personalentwicklung, etc.)
- Sachliche Grundlagen (z.B. Infrastruktur, Räume, Stand der Digitalisierung, Qualitätshandbuch, Schutzkleidung, etc.)



Prozessqualität

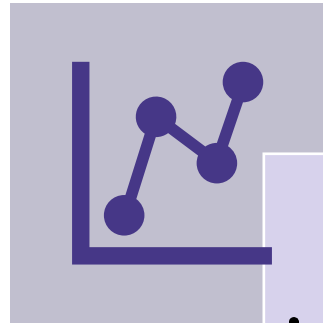
- Inhalte und Organisation (praktischer) Ausbildung
- Pflgetheoretische Modell als Grundlage
- Zusammenarbeit zwischen den Akteuren
- Zusammenarbeit zwischen den Lernorten
- Gestaltung der praktischen Anleitung



Ergebnisqualität

- Ergebnisse der praktischen Ausbildung
- Kompetenzerwerb der Auszubildenden
- Verbesserung der Pflegequalität
- Leistungseinschätzungen, wie z.B. Jahreszeugnisse und Prüfungen
- Zufriedenheit von Mitarbeitenden und Auszubildenden
- Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung

Qualitätssicherung der Praxisanleitung



Instrumente der Qualitätssicherung für die praktische Ausbildung sowie Praxisanleitung

Auch Instrumente, die im praktischen Alltag der Patientenversorgung Einzug erhalten.

- Pflegeleitbild
- Pflegeprozessplanung
- Pflegeprozessdokumentation
- Pflegestandard
- Clinical pathways (Behandlungspfade)
- Pflegevisite
- Öffentlichkeitsarbeit
- Organisationsentwicklung
- Qualitätszirkel
- Arbeitsanalysen
- Benchmarking
- Beschwerdemanagement

- Instrumente sind nicht nur Teil der Versorgung von Patient/innen und Klient/innen, sondern sind ebenfalls in der Ausbildung und der Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden essentiell.
- Praxisanleitende sollen diese Instrumente kennen, vorstellen können und in die praktische sowie theoretische Ausbildung und Begleitung von Lernenden implementieren können.

Instrumente der Qualitätssicherung

Integration der Instrumente zur Qualitätssicherung in die praktische Ausbildung

Pflegeleitbild	Pflegeprozessplanung & -dokumentation	Pflegestandards	Clinical Pathways (Behandlungspfade)	Pflegevisite
<ul style="list-style-type: none">• Beschreibung des Pflegeverständnisses• Bezugnahme darauf in den Anleitungssituationen	<ul style="list-style-type: none">• Gestaltung auf Grundlage eines Pflegemodells• Nutzung in Anleitungen• Sicherung des planvollen und effizienten Handelns	<ul style="list-style-type: none">• Verbindlich einzuhaltende berufliche Normen – einrichtungsbezogen oder als Expertenstandard• Theoretische Basis für Anleitungssituationen	<ul style="list-style-type: none">• Fachübergreifende, standardisierte Behandlungspläne• Organisierte, effektive, effiziente und transparente, interdisziplinäre Arbeitsweise	<ul style="list-style-type: none">• Instrument zur Überprüfung der Kund:innenzufriedenheit• Gegenseitige Beratung• Evaluation von Pflege• Punktuelle Teilnahme in Anleitung

Dokumentation der Praxisanleitung

- Die **Ausbildungsdokumentation** trägt ebenfalls zur Qualitätssicherung im Rahmen der Ausbildung bei und wird als Instrument der Qualitätssicherung vor dem Hintergrund des gesamten Qualitätsmanagements von Lehre und Praxis, also der Berufsfachschule Pflege sowie der jeweiligen Institution, in der der praktische Teil der Ausbildung angeboten wird, betrachtet.
- Für die generalistische Pflegeausbildung wird durch das PfIBG gefordert, dass neben einem schriftlichen Ausbildungsnachweis durch den Auszubildenden auch Noten und Beurteilungen zu dokumentieren sind.
- Der Ausbildungsnachweis ist die Grundlage für Dokumentation und Überprüfung der Kompetenzentwicklung der Lernenden. Der vollständig geführte Nachweis ist ein Bestandteil für die Zulassung zur staatlichen Abschlussprüfung.

Dokumentation der Praxisanleitung

- Diese **Leistungseinschätzungen** sind sowohl für die Träger der theoretischen Ausbildung, als auch für die Beteiligten in den praktischen Einsätzen notwendig.
- Auch die Dokumentation der Anleitung ist verpflichtend. Sie trägt dazu bei, den Arbeitgeber haftungsrechtlich zu entlasten, da so ein Nachweis über die durchgeführte, geplante Praxisanleitung erfolgt ist.
- Der Nachweis sollte die Namen der Lernenden und Lehrenden sowie das Datum der Anleitung enthalten. Darüber hinaus sollte der Inhalt der Anleitung sowie die erreichten und bestehenden Kompetenzen des Lernenden dokumentiert werden.

Dokumentation der Praxisanleitung

- Die Grundlagen für die Dokumentation der (Lern-)Fortschritte und der Kompetenzen sowie der Kompetenzerweiterung sollte Teil der Ausbildungsdokumentation sein. Diese Dokumentation in standardisierten Formularen sollten bestenfalls digital erfolgen, um den Dokumentations- und Zeitaufwand so gering wie möglich zu halten. Die Vorgaben für die Dokumentation sollte durch die jeweilige Schule vorgegeben werden. Praxisanleitenden können diese Dokumente dann für die praktische Anleitung am Lernort Praxis nutzen. Allgemein gehören zu diesen Dokumenten der Ausbildungsplan mit einer Übersicht über das Curriculum der Schule, der Einsatzplan mit einer Darstellung der praktischen Einsätze des Lernenden, allgemeine Dokumente, die den Kompetenzstand des Lernenden festhalten (z.B. in Form einer Praxisbegleitmappe) sowie eine Kopie des Klassenbuches mit den Inhalten der theoretischen Unterrichte. Die/Der Lernenden kann ebenfalls auf freiwilliger Basis selbstständig ein Lerntagebuch führen. Empfehlenswert ist dabei eine regelmäßige Reflexion der Inhalte zwischen Praxisanleiter/in und Lernendem. Die Anleitungsprotokolle, die die Inhalte der einzelnen Anleitungen enthalten sollten ebenfalls standardisiert durch die Praxisanleitenden geführt werden. In der nachfolgenden Abbildung werden die genannten Inhalte der Ausbildungsdokumentation visualisiert.

Dokumentation der Praxisanleitung

Ausbildungsdokumentation



Ausbildungsplan



Einsatzplan



Praxisbegleitmappe



Klassenbuchkopie



Lerntagebuch

Literaturverzeichnis

- Agel, L. (2024): Praxisanleitung im Hebammenstudium, Stuttgart
- Denzel, S. (2021): Praxisanleiter. Pflegen, ausbilden, begleiten, 4. Aufl. Stuttgart
- Jürgensen, A. /Dauer, B. (2021): Handreichung am Lernort Praxis, Bonn
- Klein, Z./Peters, M./Garcia González, D./Dauer, B. (2021): Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG). Fachworkshop-Empfehlungen zur Umsetzung in der Praxis, Bonn
- Mamerow, R. (2021): Praxisanleitung in der Pflege, 7. Aufl., Berlin
- Quernheim, G. (2022): Spielend anleiten, 6. Aufl., München



<http://www.medi-learn.de/cartoons/pflege-motivation/>