Ruth Mamerow

Praxisanleitung in der Pflege

5. Auflage

Springer

Praxisanleitung in der Pflege

Ruth Mamerow

Praxisanleitung in der Pflege

Mit 20 Abbildungen

5., aktualisierte Aufl. 2016

Springer

Ruth Mamerow
Hamburg, www.pflegewerkstatt.org

ISBN 978-3-662-48027-4 ISBN 978-3-662-48028-1 (e-Book)
DOI 10.1007/978-3-662-48028-1

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2006, 2008, 2010, 2013, 2016
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Umschlaggestaltung: deblik Berlin
Fotonachweis Umschlag: © [M] auremar/Fotolia
Herstellung: Crest Premedia Solutions (P) Ltd., Pune, India

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer-Verlag ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer.com

Vorwort 5. Auflage

Wer, wenn nicht wir?

Zuversichtlich, interessiert, empathisch, – solche Attribute zeichnen Pflegende aus, die sich als Praxisanleiter auf den Weg machen. Ermutigend ist es deshalb, dass nun im Erscheinungsjahr dieser 5. Auflage auch die lang erwartete gesetzliche Grundlage für ein neues Pflegeberufsgesetz auf den Weg gebracht wird. Es ist zu hoffen, dass mit diesem Ausbildungsgesetz deutlich zur Verbesserung unzureichender Ausbildungssituationen in der praktischen Ausbildung beigetragen wird und die Praxisanleitung und -begleitung gestärkt werden.

Ich freue mich, wenn Sie sich für diese so wichtige, lange unterschätzte Aufgabe interessieren und dieses Buch Sie dabei unterstützen kann. Denn – weg aus den Nischen – werden wir nach wie vor auf den hohen Wert professioneller Pflege hinweisen müssen. Auch mit einem neuen Pflegeberufegesetz wird oftmals noch in manchen Köpfen das Bewusstsein für den gelegentlich ignorierten Schatz geweckt werden müssen, der in einer qualifizierten Praxisanleitung steckt. Das fortgesetzte Interesse an diesem Buch ist ermutigend. Zeigt die rege Nachfrage doch auch die zunehmende Wertschätzung qualifizierter Praxisanleitung. Eine Wertschätzung, die, so ist zu hoffen, auch spürbar wird für Sie, die Sie sich für diese anspruchsvolle Aufgaben als Experten auf den Weg begeben.

Zu vielen der Fragen und Aufgaben von Praxisanleitern sowie den vielfachen Erwartungen, die an Sie gestellt werden, finden Sie in diesem Buch deshalb neben gesetzlichen Richtlinien auch Anregungen, Fallbeispiele und Bewältigungsstrategien, die auf meiner eigenen Erfahrung als Lernende und Lehrende in der Pflege ebenso wie auf pflegepädagogischer Forschung fußen. Doch ich bin mir auch bewusst, was schon Galileo Galilei einst zum Thema Lernen gesagt haben soll:

» Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken. «

In diesem Sinn wünsche ich Ihnen, dass diese 5. Auflage für Sie eine hilfreiche Quelle und eine Unterstützung beim eigenen Lernen und Entdecken sein kann. Ich möchte Sie ermutigen, statt zu belehren, Lernende zu neuen Erkenntnissen und Erfahrungen anzuregen und auch selbst eigene Handlungsweisen zu reflektieren, um neue Einsichten im Dialog mit Lernenden zu gewinnen. Stellen Sie sich selbstbewusst Ihrer Verantwortung als Pflegende und Anleitende in der Praxis und geben Sie optimistisch auch anderen von Ihrer Begeisterung und Freude am Pflegeberuf weiter. Dass Sie für diese Aufgabe auch die nötige Unterstützung und Anerkennung bekommen, wünsche Ich Ihnen von Herzen!

Ruth Mamerow,
Hamburg, im Frühjahr 2015

Hinweis

Die Praxisanleiter und Lernende werden in den im Buch dargestellten Fallbeispielen, wie noch häufig in der Praxis üblich, mit Vornamen genannt, die jedoch wechseln, um die Unterschiede der Arbeitsfelder, Ausbildungsjahre und Situationen deutlich zu machen. Nur in Fallbeispielen, die in mehreren Stufen aufgebaut und erläutert sind, werden gleiche Namen verwendet. Nichts spricht jedoch gegen die sich mehr und mehr durchsetzende Ansprache von Anleitern und Lernende mit Nachnahmen, es erschien der Autorin für dieses Buch lediglich aus schreibtechnischen Gründen unzweckmäßig. Im Interesse der Lesbarkeit wird in diesem Buch auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet – diese ist immer eingeschlossen.

Danksagung

Mein Dank gilt dem DBfK Landesverband Bremen, Hamburg und Schleswig Holstein e. V., der es mir ermöglichte, beim Schreiben dieses Buches die Ausbildungsunterlagen für den Fernlehrgang zur Weiterbildung von Praxisanleitern zu nutzen, die ich in fünf Bausteinen für den DBfK Landesverband entwickelt habe. Mein besonderer Dank gilt auch dem Deutschen Bildungsrat für Pflegeberufe, der mir mit seinen Anregungen zur Vernetzung von theoretischer und praktischer Pflegeausbildung [1] wesentliche Impulse zur Struktur und inhaltlichen Gestaltung des Buches gab und freundlicherweise die auszugsweise Nutzung der Anregungen ermöglichte. Dem Springer-Verlag danke ich für die Unterstützung bei der Realisierung dieses Buches.

Ruth Mamerow
Hamburg

Die Autorin

Fachkrankenschwester, Dipl. Medizinpädagogin, Pflegelehrerin für Kranken- und Altenpflege einschl. Praxisausbildung Fachzeitschriftenredakteurin und Autorin ist freiberuflich tätig in Aus- und Fortbildungen für Alten- u. Krankenpflege und Praxisanleiter;

Abkürzungsverzeichnis

ADS	Arbeitsgemeinschaft der Schwesternverbände und Pflegeorganisationen
AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AEDL	Aktivitäten und existenzielle Erfahrungen des Lebens
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Arbeitsgemeinschaft
AGs	Arbeitsgemeinschaften
AltPflG	Altenpflegegesetz
AltPflAPrV	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers
APO	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (in der beruflichen Bildung)
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ATL	Aktivitäten des täglichen Lebens
BA	Bundesausschuss der Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BeKD	Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland
BerBiFG	Berufsbildungsförderungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMGS	Bundesgesundheitsministerium
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BSF	Berufsfachschule
BZG	Bildungszentrum Gesundheitsberufe
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
DBR	Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe
DBVA	Deutscher Berufsverband für Altenpflege
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft
DPR	Deutscher Pflegerat
DPV	Deutscher Pflegeverband
EA	Endotracheales Absaugen
EU	Europäische Union
e. V.	Eingetragener Verein
GG	Grundgesetz
GMK	Gesundheitsministerkonferenz
GPA	generalistische bzw. generalisierte Pflegeausbildung
HebG	Hebammengesetz
IPH	Integrierte Pflegehilfeausbildung
ISO	International Organization for Standardization
JarbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz

KDA	Kuratorium Deutsche Altershilfe
KHG	Krankenhausfinanzierungsgesetz
KMK	Kultusministerkonferenz
KrPflAPrV	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege
KrPflG	Krankenpflegegesetz
KTQ®	Kooperation für Transparenz und Qualität im Krankenhaus
LAG	Landesarbeitsgemeinschaften von Lehrerinnen für Pflegeberufe
LVD	Lernverlaufsdokumentation
MFG	Ministerium für Gesundheit
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PflegeVG	Pflegeversicherungsgesetz
QM	Qualitätsmanagement
Reha	Rehabilitation
SGB	Sozialgesetzbuch
TZI	Themenzentrierte Interaktion
UVV	Unfallverhütungsvorschrift
WHO	Weltgesundheitsorganisation
ZNA	Zentrale Notaufnahme

Inhaltsverzeichnis

1 **Das eigene Handlungsfeld wahrnehmen** ... 1
1.1 **Warum bin ich Praxisanleiter?** ... 2
1.2 **Mein Rollenverständnis** ... 3
1.3 **Welche Anforderungen bestehen an meine Eignung und Qualifikation?** ... 7
1.4 **Welche Aufgaben habe ich als Praxisanleiter?** ... 10
1.5 **Mit wem arbeite ich zusammen?** ... 12
Literatur ... 25

2 **Gesetzliche Anforderungen kennen und aktuelle Entwicklungen berücksichtigen** ... 27
2.1 **Welche historischen Entwicklungen prägen die geltenden Berufsgesetze?** ... 29
2.2 **Welche Ausbildungsmodelle sollte ich kennen?** ... 34
2.3 **Welche Aussagen des Krankenpflegegesetzes sollte ich kennen?** ... 36
2.4 **Welche Aussagen des Altenpflegegesetzes sollte ich kennen?** ... 42
2.5 **Pflegeausbildungen im Vergleich** ... 44
2.6 **Welche weiteren Gesetze und Verordnungen sind für Pflegeausbildungen relevant?** ... 46
2.7 **Weiterentwicklung der Pflegeberufe** ... 48
Literatur ... 52

3 **Praxisausbildung in den Pflegealltag einbinden** ... 53
3.1 **Wie kann ich Praxisanleitung im Spannungsfeld zwischen Lernen und Arbeiten wahrnehmen?** ... 54
3.2 **Was sollte ich bei der Arbeit in Pflegeteams berücksichtigen?** ... 59
3.3 **Welche Lernorte sind in der Praxisausbildung möglich?** ... 67
3.4 **Welche Lernangebote gibt es in Pflegebereichen?** ... 68
3.5 **Wie entwickle ich Lernziele?** ... 71
3.6 **Wie erkenne ich Lernbedarfe?** ... 78
Literatur ... 81

4 **Grundlagen der Pflegepädagogik verstehen und anwenden** ... 83
4.1 **Welche berufspädagogischen Fachbezeichnungen sollte ich kennen und anwenden können?** ... 85
4.2 **Welche grundsätzlichen pflegepädagogischen Aufgaben habe ich als Praxisanleiter?** ... 88
4.3 **Was sind Lernfelder und Handlungsfelder innerhalb eines Ausbildungsplans?** ... 93
4.4 **Welche Lern- und Motivationstheorien kann ich nutzen?** ... 96
4.5 **Welche Methoden des Lernens und Lehrens kann ich nutzen?** ... 107
Literatur ... 122

5 **Prozessorientiert anleiten** ... 125
5.1 **Welche Handlungsschritte sollte ich berücksichtigen?** ... 126
5.2 **Wie kann ich den Handlungsschritt »Durchführung« planen und vorstrukturieren?** ... 132

5.3 Wie kann ich Anleitungssituationen prozessorientiert gestalten? ... 142
5.4 Wie arbeite ich mit einem Anleitungsstandard? ... 142
5.5 Beispiel eines standardgerechten Anleitungsentwurfs ... 149
Literatur ... 155

6 **Lernangebote und Anleitungssituationen in unterschiedlichen Praxisfeldern verwirklichen** ... 157
6.1 Wie entwickle ich Lernangebote und schaffe Lernsituationen? ... 158
6.2 Zu welchen Themen kann ich Lern- und Anleitungssituationen in der ambulanten Pflege gestalten? ... 160
6.3 Zu welchen Themen kann ich Lern- und Anleitungssituationen in der stationären Pflege gestalten? ... 169
Literatur ... 178

7 **Qualität praktischer Ausbildung sichern** ... 181
7.1 Merkmale nach Qualitätsdimensionen ... 182
7.2 Prozessqualität praktischer Ausbildung ... 183
7.3 Ergänzende Hinweise zu Qualitätsmerkmalen ... 190
7.4 Qualitätssicherung durch Dokumentation am Lernort Praxis ... 193
Literatur ... 200

8 **Objektiv und professionell beurteilen** ... 201
8.1 Wie beurteile ich »gerecht«? ... 202
8.2 Wie differenziere ich Beurteilungskriterien? ... 216
Literatur ... 220

9 **Kompetent Gespräche führen** ... 221
9.1 Wie führe ich helfende Gespräche? ... 222
9.2 Wie führe ich Gespräche im Pflegeteam? ... 225
9.3 Gesprächstechniken und Kommunikationsregeln ... 227
9.4 Wie führe ich Beurteilungsgespräche? ... 234
9.5 Wie führe ich Konfliktgespräche? ... 238
Literatur ... 242

10 **An praktischen Prüfungen mitwirken** ... 243
10.1 Wie kann ich Schülern Sicherheit vermitteln? ... 244
10.2 Welche gesetzlichen Aussagen zu Prüfungen sollte ich kennen? ... 246
10.3 Bewertungsbeispiele ... 255
Literatur ... 259

11 **Anleitungssituationen gestalten** ... 261
11.1 Anleitung in der geriatrischen Abteilung zum Thema: Führen eines fachlichen Gespräches ... 262
11.2 Anleitung in der Zentralen Notaufnahme zum Thema: Anlegen eines dorsalen Unterarmgipsverbandes ... 268
11.3 Anleitung in der psychiatrischen Abteilung zum Thema: Gesprächsführung bei der »Morgenrunde« ... 274

11.4 **Anleitung auf der Intensivstation zum Thema: »Endotracheales Absaugen«** 279
11.5 **Anleitung in einer Tagesbetreuungsstätte zur Gruppenaktivierung demenzkranker Gäste** 286
Literatur 293

Stichwortverzeichnis 295

Das eigene Handlungsfeld wahrnehmen

1.1 Warum bin ich Praxisanleiter? – 2

1.2 Mein Rollenverständnis – 3
1.2.1 Ansprüche und Erwartungen – 3
1.2.2 Rollen und Kompetenzen von Praxisanleitern – 5

1.3 Welche Anforderungen bestehen an meine Eignung und Qualifikation? – 7
1.3.1 Anforderungen an Anleiter anderer Berufsgruppen – 7
1.3.2 Anforderungen an Praxisanleitung in Pflegeberufen – 8
1.3.3 Rolle von Praxisanleitern im Rahmen berufspolitischer Entwicklungen – 9

1.4 Welche Aufgaben habe ich als Praxisanleiter? – 10
1.4.1 Grundsätzliche Aufgaben – 10
1.4.2 Tätigkeitsfelder von Praxisanleitern – 11

1.5 Mit wem arbeite ich zusammen? – 12
1.5.1 Schüler, Auzubildende, Studierende? – 13
1.5.2 Ausbildungsträger – 16
1.5.3 Kooperationspartner am Lernort Schule – 18
1.5.4 Mitarbeiter der Pflegeteams – 20
1.5.5 Zusammenarbeit mit anderen Praxisanleitern – 22
1.5.6 Kooperation mit den an der Ausbildung beteiligten Institutionen und Organisationen – 23

Literatur – 25

R. Mamerow, *Praxisanleitung in der Pflege,*
DOI 10.1007/978-3-662-48028-1_1, © Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2016

1

Lernziele

Sie wissen nach diesem Kapitel, was das Handlungsfeld eines Praxisanleiters ausmacht und welche Rollen und Aufgaben diese Tätigkeit prägen. Sie erfahren, welche Anforderungen an die Qualifikation und Kompetenz von Praxisanleitern gestellt sind, wie Sie diesen gerecht werden und auch Grenzen für Ihr Aufgabenfeld definieren können. Sie lernen die Funktionen, Aufgaben und Kompetenzen unterschiedlicher Bezugspersonen und Kooperationspartner von Praxisanleitern kennen und wie Sie Ihre Zusammenarbeit mit allen an der Ausbildung Beteiligten unter Berücksichtigung gesetzlicher Bestimmungen konstruktiv gestalten können.

1.1 Warum bin ich Praxisanleiter?

Praxisbeispiel

In der Rehabilitationsklinik »Gesundheitsdorf« sollen Pflegeschüler künftig verstärkt Praxiseinsätze absolvieren. Die PDL fragt deshalb die Bereichsleiter, wen sie in ihrem Fachbereich für geeignet halten, die Praxisanleitungen der Schüler zu übernehmen. Für die geriatrische Abteilung schlägt Pflegekraft Anke den neu eingestellten Pfleger Alexander mit der Begründung vor: »Alex hat seine Ausbildung erst vor einem Jahr beendet, er weiß noch, was in der Schule gefordert wird und hat noch keine zusätzlichen Aufgaben im Team. Ich sage ihm Bescheid, er wird das schon machen.«

? Warum wird jemand Praxisanleiter?

- Weil es ja irgendjemand tun muss?
- Weil jemand noch nicht genug Aufgaben im Team hat?
- Weil jemand noch nicht genug Verantwortung in der Pflege hat?
- Weil jemand als Pflegespezialist im Team anerkannt ist?
- Weil jemand einfühlsam ist und nie die Mitarbeiter im Stich lässt?
- Weil jemand nicht nein sagen kann?
- Weil jemand sich für jedes Problem und jeden Engpass verantwortlich fühlt?
- Weil jemand pädagogisches Geschick hat?

Lassen wir einige Praxisanleiter selbst zu Wort kommen:

»Seien wir Realisten, versuchen wir das Unmögliche«, zitiert **Ute H.** den südamerikanischen Revolutionär Che Guevara, um ihre inzwischen zehnjährige Tätigkeit als Praxisanleiterin in Karlsruhe zu beschreiben. Sie betont, dass ihr diese Herausforderung Spaß macht und sie mit ihrer Arbeit sehr zufrieden ist. Sie begründet auch, warum: »Ich kann meine Visionen von Pflege weitergeben. Durch die Menschen, mit denen ich arbeite, ist es immer interessant« [1].

Maike B., die gerade als Pflegepädagogin an der FH Mainz ihr Diplom ablegte, imponierte das Schweizer Konzept der Klinik-Lehrer sehr, deshalb wollte sie nach ihrem Studium »gern in der Grundausbildung der Pflege auch in der Praxis arbeiten«. Sie begründet ihren Wunsch mit einer Frage: »Wie kann ich sonst Pflegekompetenz behalten?« [2].

Filiz K., als Gesundheits- und Krankenpflegerin und Mentorin in Neumünster tätig, sagte kurz vor dem Abschluss ihrer Mentorenausbildung: »Viele wundern sich, dass ich als Türkin humorvoll und beruflich selbstständig bin. Ich arbeite gern als Mentorin und bemühe mich auf meiner Station sehr um Gespräche und Aufklärung, ich lerne selbst gern und viel und möchte später Pflegewissenschaft studieren« [3].

»Ich möchte nicht nur fachlich beraten, sondern Mitarbeiterinnen auch auf der sozialen Ebene nahe sein.« Die gebürtige Saarländerin Karin Maria S. ist seit langem Lehrerin für Pflegeberufe in der Praxis, sie schult und leitet Mitarbeiter in unterschiedlichen Seniorenresidenzen von München bis Hamburg an [4].

Wichtigste Lernmotivation für Schüler ist die Begeisterung des Lehrers. Lernende in der Pflegeausbildung spüren sehr schnell, es lernt sich leicht und mit Spaß bei Praxisanleitern, die ihre Tätigkeit selbst mit Leidenschaft wahrnehmen.

Die Aufgaben der Praxisanleitung übernehmen in der Regel die Mitarbeiter in der Pflege, die hochmotiviert und sehr flexibel in verschiedensten Bereichen der Pflege tätig und dort »zu Hause« sind. Es sind meistens Mitarbeiter, die etwas bewegen wollen und keine Mühe scheuen, wenn Einsatz

gefordert ist. Dieses positive Bild von Praxisanleitern, das häufig in Pflegeeinrichtungen anzutreffen ist, macht nicht nur deutlich, wie viel Respekt und Anerkennung der Tätigkeit gezollt wird, sondern auch, dass sich Mitarbeiter nicht immer um diese Aufgabe reißen.

Praxisanleiter, und das wird in den o. g. Begründungen deutlich, finden ihre berufliche Zufriedenheit häufig darin, dass sie

- vielseitig und in wechselnden Fachbereichen gefordert sind (z. B. als Pflegefachmann bzw. -frau, als Pädagoge, Kollege und Berater),
- Schüler in hohem Maße eigenverantwortlich in der Praxis begleiten und an deren zunehmenden Handlungskompetenz maßgeblichen Anteil haben,
- stets neu mit wechselnden Anforderungen der Pflegepraxis konfrontiert sind und ihre Fachkompetenz unter Beweis stellen können,
- gefordert sind, ihr eigenes Fachwissen und Können stets zu aktualisieren und sich fortzubilden,
- anerkannt sind, ihre Meinung gefragt ist und Gewicht hat und dass Schüler und Mitarbeiter ihre Arbeit wertschätzen.

Die Motivation für die Tätigkeit als Praxisanleiter beruht vorwiegend auf einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit in der Praxisausbildung von Schülern und im Umgang mit Mitarbeitern, Pflegebedürftigen und Lernenden.

Motivierend für diese Tätigkeit sind auch wachsende Herausforderungen und Ansprüche an das Sozialverhalten, die Pflegekompetenz und die pädagogische Kompetenz von Praxisanleitern. Praxisanleiter empfinden ein »Gefordertsein« durch angemessene Ansprüche in der Regel nicht als Belastung, sondern als Herausforderung an ihr berufliches Wissen und Können. Damit Praxisanleiter nicht an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit kommen und Praxisanleitung nicht als Abenteuer oder Zufallsprodukt erlebt wird, müssen Aufgaben und Möglichkeiten von Praxisanleitern innerhalb der Rahmenbedingungen einer Einrichtung klar definiert werden. Nur so können sie ihre originären Aufgaben ohne Rollenkonflikte und Störungen verantwortlich und strukturiert wahrnehmen.

1.2 Mein Rollenverständnis

1.2.1 Ansprüche und Erwartungen

Praxisanleiter finden sich in vielen Rollen wieder. Sie tragen nicht nur eine hohe Verantwortung innerhalb des Ausbildungsprozesses, sondern genießen meist auch das Vertrauen vieler Pflegender, die sich in Praxisfragen bei ihnen Rat holen. Die Erwartungshaltung vieler am Ausbildungsprozess beteiligter Personen an Praxisanleiter ist hoch.

Das etwas diffuse Bild von Praxisausbildung hat dazu geführt, dass Pflegedienstleitungen und auch Schulen alle möglichen (und unmöglichen) Aufgaben an Praxisanleiter übertragen, im vollen Vertrauen darauf, dass diese leistungsfähig, zuverlässig, belastbar und verantwortungsbewusst sind. Praxisanleiter dagegen übernehmen oft Verpflichtungen, weil sie häufig ein nicht klar abgegrenztes Aufgabenfeld haben. Nicht selten finden sie es schließlich selbstverständlich, Ansprechpartner für alle und für alles zuständig zu sein. Verantwortliche in Pflegeeinrichtungen und Schulen delegieren dementsprechend gern Aufgaben, die allen »unter den Nägeln brennen«, aber kaum nebenher zu erledigen sind, an Praxisanleiter. Häufig gehören dazu Anfragen, Aufträge und Erwartungen wie:

- Pflegemethoden und -prozesse vereinheitlichen (und damit eigentlich die Entwicklung von Pflegestandards und Aufgaben der Qualitätssicherung übernehmen) oder die »ausgleichende Mitte« zwischen theoretischen Anforderungen und Realitäten der Praxis in der Pflege herstellen
- Pflegebereiche durch Übernahme von Diensten unterstützen
- Ansprechpartner für alle möglichen Mitarbeiter in Pflegefragen sein (und damit häufig Fortbildungsaufgaben zu übernehmen)

- Vertrauensperson für Schüler und Mitarbeiter bei Konflikten und Problemen im dienstlichen und privaten Bereich sein
- Die gesamte Berufsgruppe Pflege einer Einrichtung gegenüber der ausbildenden Schule repräsentieren

Viele dieser Erwartungen an Praxisanleiter orientieren sich noch immer an einem aus früheren Jahren bekannten unermüdlichen Einsatz von »Schulschwestern«, die die gesamte Pflegeausbildung in Theorie und Praxis vorwiegend allein unterrichteten und organisierten und die nebenher häufig auch noch als Pflegeleitung tätig waren.

Zweifellos leisten Praxisanleiter einen wichtigen Beitrag in der Pflegeausbildung, dessen Stellenwert mit den neuen Berufsgesetzen deutlich betont wurde, doch sie sollten sich nicht in die Rolle einer Allroundkraft drängen lassen und sich für alle Dinge verantwortlich fühlen, die an sie herangetragen werden.

Praxisanleiter neigen nicht selten zur Arbeitssucht. Die folgenden Rollen sind ihnen deshalb oft nicht fremd [5]:

- Der »**Workaholiker**«, der rundum in Aktivitäten verstrickt ist
- Das »**fleißige Lieschen**«, das sich kaum eine Pause gönnt, keine Aufgabe scheut, aber oft still leidet
- Die »**Seelsorgerin**« und »**Mutter**« aller Schüler, die für alle und alles Verständnis, ein offenes Ohr und Rat hat
- »**Hans Dampf in allen Gassen**«, der überall »mitmischen« muss, sich leicht verzettelt und oft nicht den langen Atem hat, um durchzuhalten
- Der »**Kopflose**«, der einen Berg Aufgaben vor sich sieht und planlos darauf losstürmt, ohne sich über das Wie Gedanken zu machen
- Der **Fachspezialist**, der auf allen Gebieten grundsätzlich alles besser kann und weiß

Generell sind hohe psychomentale Belastungen für Pflegetätigkeiten kennzeichnend, sowohl in Pflegeheimen und Krankenhäusern als auch in der ambulanten Pflege. Dies betrifft auch die Tätigkeit von Praxisanleitern. Deshalb lebt der Berufsstand heute vielfach leider noch oft damit, dass Menschen sich individuell überfordern. Es ist für Praxisanleiter nicht immer leicht, zwischen allen Anforderungen und der Vielfalt an Aufgaben, die sie zu bewältigen haben, eine gesunde Balance zu finden. Sie sollten sich deshalb bewusst mit Erwartungen an ihre Tätigkeit auseinander setzen, wenn sie ihre Aufgaben und Grenzen definieren.

Praxistipp

Praxisanleiter, die gesund, zufrieden und leistungsfähig bleiben, brauchen im Rahmen all ihrer Rollen, Aufgaben und Tätigkeitsfelder auch Distanz zum Beruf, die sich u. a. in Selbstpflege und Selbstfürsorge und einem gesunden Gleichgewicht zwischen Anspannung und Entspannung ausdrückt [5].

In den Pflegeeinrichtungen existieren bisher unterschiedlichste Bezeichnungen für die Funktion von Ausbildern in der Praxis. Der Terminus »Praxisanleiter« steht seit langem unklar neben dem Begriff des »Mentors« oder »Tutors«. Doch unabhängig von der Bezeichnung, für die lediglich mit den neuen Berufsgesetzen der Begriff »Praxisanleiter« festgeschrieben wurde (► Abschn. 1.3.2), weichen die Aufgaben und Rollen anleitender Pflegender nicht sehr voneinander ab (► Abschn. 1.5.4), lediglich die Rahmenbedingungen für Praxisanleitungen sind unterschiedlich. Deshalb ist den Praxisbedingungen, unter denen Praxisanleitungen in der Pflege stattfinden, auch ein gesondertes Kapitel gewidmet (► Kap. 3). Im Rahmen dieses Buches mögen sich deshalb alle anleitenden Personen in der Pflege mit dem Begriff »**Praxisanleiter**« angesprochen fühlen.

Praxisanleitung existiert nicht im freien Raum und unabhängig von den Organisationsstrukturen der ausbildenden Einrichtungen. Praxisanleiter können ihren Auftrag nur erfüllen, wenn sie mit anderen Mitarbeitern kooperieren (► Kap. 1.5) und wenn entsprechende Rahmenbedingungen innerhalb ihrer Einrichtung für den Anleitungsprozess geschaffen wurden. Doch Patentrezepte für Erwartungen an Praxisanleiter kann es nicht geben. Ihre Aufgaben und Grenzen können sie nur selbst

einrichtungsbezogen und handlungsfeldbezogen formulieren.

1.2.2 Rollen und Kompetenzen von Praxisanleitern

Merkmale und Handlungshinweise zu Kompetenzbereichen

Einen Ansatz zur Beschreibung von Rollen und Berufskompetenzen Pflegender, die natürlich auch Praxisanleiter betreffen, hat der **Deutsche Bildungsrat (DBR) für Pflegeberufe** im Oktober 2002 vorgelegt. In der Studie haben die Autoren dargestellt ([6], S. 10), welche Kompetenzen Pflegekräfte für die Ausübung ihres Berufes benötigen. Die Kompetenzen sind nach den unterschiedlichen Rollen gegliedert, die Pflegende, also auch Praxisanleiter, u. a. einnehmen:

- Direkte Pflegende
- Beziehungsgestalter
- Leiter
- Forscher
- Manager
- Coach
- Koordinator
- Patientenanwalt
- Lehrer in der Pflege
- Professionelle Pflegende

Süß ([7], S. 15) sieht Praxisanleiter vorwiegend in folgenden Rollen:

- Der **Pflegespezialist**, von dem erwartet wird, dass sein Fachwissen ständig auf dem neuesten Stand ist, der häufig in mehreren Fachdisziplinen eingesetzt ist und dort entsprechend informiert und handlungskompetent sein muss.
- Der **Pädagoge und Didaktiker**, der Lernprozesse plant und gestaltet, dabei lernpsychologische Erkenntnisse berücksichtigt und die Lernenden entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen, Erfordernissen und Interessen fördert.
- Die **Vertrauensperson**, die als Ansprechpartner häufig auch für Belange in Anspruch genommen wird, die nicht unmittelbar mit der praktischen Ausbildung zusammenhängen.

Anders gesagt, sind Praxisanleiter Trainer, man könnte sie neudeutsch auch als »Coach« bezeichnen.

Auch Praxisanleiter coachen Menschen auf dem Weg zu einem Ziel. In unserem Fall wird das Berufsziel als Pflegende angestrebt. Der Begriff »Coaching«, der in früheren Zeiten nur im Sport verwandt wurde, findet längst auch Anwendung im Management. Dort übernimmt der Coach das Kompetenztraining von Menschen in Führungspositionen. Ein Coach stellt auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und seiner persönlichen Fachkompetenz und Erfahrungen einen individuellen Trainingsplan mit und für Lernende auf und fördert sie darin, ihr Ziel zu erreichen. Diese Funktion zeichnet die Tätigkeit von Praxisanleitern ebenso aus wie die von Coachs.

Praxistipp

Der Coach gibt das Ziel nicht vor, sondern unterstützt Menschen darin, selbstgesteckte Ziele zu erreichen ([8], S. 20).

Coaching stellt umfassende fachliche und persönliche Anforderungen an einen Coach: Der Coach, dessen persönliche Bedürfnisse, Meinungen und Ziele stets im Hintergrund zu bleiben haben, regt Menschen fachkompetent dazu an,

- eigene Ziele zu erkennen und anzustreben,
- Gesamtzusammenhänge zu erkennen und
- Selbstständigkeit und Selbstkompetenz zu erreichen.

Die beschriebenen Rollen machen deutlich, dass sich nicht alle Erwartungen mühelos und selbstverständlich verwirklichen lassen. Praxisanleiter benötigen **Handlungskompetenz** als **Pflegende und Ausbildende** in der Pflege, diese Kompetenz ist nicht automatisch in ständig wechselnden Praxissituationen vorhanden, sondern muss erworben werden. Handlungskompetenz als Praxisanleiter bedarf gezielter Weiterbildung und Lernprozesse.

Doch was zeichnet Handlungskompetenz als Coach und Anleiter in der Praxis aus? Prinzipiell entwickelt sich Handlungskompetenz aus folgenden Kernkompetenzen [9, 10, 11]:

- Fachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Personale Kompetenz (Ich-Kompetenz)
- Methodenkompetenz

Pflegerische und pädagogische Fachkompetenz **Pflegerische und pädagogische Fachkompetenz** als Anleiter bezeichnen die Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens, Aufgaben zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und Ergebnisse zu beurteilen. Dazu gehören z. B.:

- Fähigkeit zur umfassenden, prozessorientierten Pflege
- Organisationsfähigkeit
- Fähigkeit, Lernprozesse zu gestalten und Lernende zu fördern
- Fähigkeit zur Planung und Durchführung von Lerneinheiten
- Fähigkeit zur Anwendung lernpsychologischer und didaktischer Erkenntnisse

Personale Kompetenz **Personale Kompetenz** bezeichnet u. a. die Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Anforderungen und Einschränkungen im Beruf wahrzunehmen und zu steuern. Dazu gehören Fähigkeiten wie:

- Selbsteinschätzungsvermögen und Selbstkritik
- Reflexionsvermögen
- Selbstbewusstsein und Selbstpflege
- Rollenflexibilität
- Entscheidungsfähigkeit
- Zielstrebigkeit
- Sorgfalt
- Verantwortungs- und Pflichtgefühl
- Zuverlässigkeit
- Motivation
- Flexibilität
- Belastbarkeit

Soziale Kompetenz **Soziale Kompetenz** bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendung und Spannungen zu erfassen, zu verstehen sowie sich damit rational auseinander zu setzen. Hierzu gehören insbesondere:

- Ethische Kompetenz
- Einfühlungsvermögen (Empathie)
- Nähe und Distanzverhalten gegenüber Schülern, Mitarbeitern und Pflegebedürftigen
- Toleranz
- Teamfähigkeit
- Konflikt- und Kritikfähigkeit
- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit

Methodenkompetenz **Methodenkompetenz** bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, überlegt, systematisch und planvoll handeln zu können, Lehr- und Lernprozesse selbstständig steuern zu können sowie mit Methoden, Techniken und Medien vertraut zu sein.

Praxisanleiter können nicht automatisch über Handlungskompetenz als Pflegende sowie als Anleiter in der Pflege verfügen. Wie andere Lehrende auch, benötigen sie Unterstützung durch berufspädagogische Weiterbildung, um spezielle Fachkompetenzen entwickeln zu können.

Ergänzende Hinweise

Im Mai 2004 machte der Deutsche Bildungsrat für Pflegeberufe (DBR) Aussagen zur Vernetzung theoretischer und praktischer Ausbildung [12]. Unter anderem wird die **Rolle und Einordnung von Praxisanleitern** auf der Basis der neuen Berufsgesetze so zusammengefasst, wie es die folgende Übersicht zeigt.

Rolle und Einordnung von Praxisanleitern

- Sie fördern die Ausbildung im Berufsfeld Pflege und machen Pflegehandlungen transparent
- Sie sind Bindeglied zwischen Praxis und Theorie
- Sie handeln fachpraktisch und berufspädagogisch organisiert
- Sie richten sich weisungsgebunden nach den curricularen Vorgaben der Schule
- Sie sind Mitglied des Prüfungsausschusses

Damit Praxisanleiter diesem Anspruch gerecht werden können, fordert der DBR:

» Der dafür notwendige Freiraum ist festzuschreiben und im Berufsalltag so zu organisieren, dass sie qualitativ und quantitativ der Anleiterfunktion gerecht werden können. Die organisatorische Sicherstellung des Ausbilderauftrags (Aufgabenprofil und Zeitdeputat) obliegt der Führungsverantwortung des Pflegemanagements. Sie sind demzufolge dem Stellenplan des Pflegedienstes und nicht der Schule zuzuordnen. Praxisanleitung ist dokumentarisch Bestandteil der praktischen Ausbildungsstunden ([12], S. 11). «

Es ist zu hoffen, dass die Vorschläge und Hinweise des DBR schnellstmöglich bundesweit umgesetzt werden können und Rahmenbedingungen für die Praxisanleitung, wie sie von Pflegeexperten gefordert werden, bundesweit möglich werden (► Kap. 1.3 und 4).

Praxistipp

Sie sollten immer wieder einmal selbst prüfen, wo auch Grenzen Ihres Auftrags und Ihrer Rolle erreicht sind, um die eigene Handlungsfähigkeit und Professionalität zu wahren. Dies ist nur möglich, wenn es Ihnen gelingt, Ihre **Rollen** und **Aufgaben** nicht nur zu entflechten, sondern auch zu **reflektieren** ([7], S. 17). Kollegiale Supervision kann Ihnen dazu wichtige Anregungen geben.

1.3 Welche Anforderungen bestehen an meine Eignung und Qualifikation?

1.3.1 Anforderungen an Anleiter anderer Berufsgruppen

In Ausbildungsbereichen der beruflichen Bildung werden die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse für Ausbilder über einen Lehrgang nach der **Ausbilder-Eignungsverordnung** vom 27. Oktober 1998 erworben. Ruschel [14] beschreibt für die **berufliche Bildung** besondere Merkmale zur Auswahl von »Ausbildungshelfern«. Diese Merkmale können auch für die Auswahl von Praxisanleitern in Pflegeausbildungen herangezogen werden. Hier einige Beispiele für Merkmale zur Auswahl von Ausbildungshelfern [14]:

- **Persönliche Eigenschaften und Einstellungen:**
  - Physische und psychische Gesundheit
  - Positive Grundhaltung zur Jugend
  - Persönliches Engagement
  - Offenheit, Einfühlungsvermögen
  - Handlungsorientierung
- **Berufliches Können:**
  - Vertrauen erzeugen können
  - Integrationsfähigkeit
  - Konfrontationsfähigkeit
  - Prozesskompetenz
  - Strategische Kompetenz
- **Fachliches Wissen:**
  - Berufliches Fachwissen
  - Fachübergreifendes Wissen
  - Gruppenpsychologisches Wissen
  - Organisationswissen
- **Praktische Erfahrungen:**
  - Erfahrungen mit sich selbst (Selbstkompetenz)
  - Erfahrungen mit anderen Menschen
  - Erfahrungen mit Gruppen
  - Erfahrungen mit dem beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld
- **Methodenkenntnis:**
  - Lehrmethoden und -medien
  - Rhetorik, Moderation
  - Systematik

Demgegenüber war bisher die Funktion von Anleitern in der Pflege kaum konzeptionell untermauert. Für den Terminus »Ausbilder der Praxis« steht der Begriff »Praxisanleiter« unklar neben dem des »Mentors« oder »Tutors«.

Die Anerkennung und Qualifikation von Ausbildern in der beruflichen Bildung sind bereits seit Jahren gesetzlich geregelt durch die Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Der Begriff »Ausbilder« hat sich mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bundesweit durchgesetzt, doch das BBiG findet für Berufe der Pflege keine Anwendung.

In Pflegeausbildungen ist Praxisanleitung erstmals ab 2003 (AltPflG) und 2004 (KrPflG) gesetzlich gefordert und einheitlich der Terminus »Praxisanleiter« eingeführt worden.

1.3.2 Anforderungen an Praxisanleitung in Pflegeberufen

Allgemein gültige Anforderungen an Praxisanleiter gibt es im Rahmen der Berufsgesetze:

» Zur Praxisanleitung geeignet sind Personen mit einer Erlaubnis nach § 1 des Krankenpflegegesetzes, die über eine Berufserfahrung von mindestens einem Jahr sowie eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden verfügen (§ 2 KrPflAPrV). «

Mit diesen Verordnungen ist der Begriff »**Praxisanleitung**« festgeschrieben. Dementsprechend ist es auch logisch, in Pflegeausbildungen von Praxisanleitern zu sprechen statt von Ausbildern. Zu Kompetenzen, über die Praxisanleiter verfügen sollten und die bereits im vorhergehenden Kapitel beschrieben wurden (► Kap. 1.2.2), machen die Berufsgesetze grundsätzlich keine Aussagen.

Die differenzierten **Anforderungen** an Praxisanleitung und an die Qualifikation von Praxisanleitern aus gesetzlicher Sicht finden Sie in den folgenden Abschnitten getrennt voneinander beschrieben, weil es einige Unterschiede zwischen den Ansprüchen nach der AltPflAPrV und denen der KrPflAPrV gibt. Alle weiteren praxisrelevanten Inhalte der Berufsgesetze werden im Rahmen dieses Buches in weiteren Kapiteln erläutert (► Kap. 2 und 9), in diesem Kapitel werden lediglich Aussagen, die grundsätzliche Ansprüche an Praxisanleitung betreffen, erwähnt.

Endlich ist für die Berufsgruppe der Praxisanleiter mit der in den Berufsgesetzen festgeschriebenen Forderung nach Praxisanleitung ein Schritt nach vorn gemacht worden. Die Berufsgesetze verpflichten Einrichtungen ausdrücklich zur Sicherstellung der praktischen Ausbildung, was den Einsatz berufspädagogisch qualifizierter Praxisanleiter erforderlich macht.

Anforderungen an Praxisanleiter nach der AltPflAPrV

Die Qualität praktischer Ausbildung in der Pflege steht und fällt mit der Qualifikation der Praxisanleiter und den Rahmenbedingungen für diese Tätigkeit. Zu Qualifikationsanforderungen an Praxisanleitung in der **Altenpflege** sagt die AltPflAPrV deshalb Folgendes (§ 2 Abs. 1):

» Die ausbildende Einrichtung stellt für die Zeit der praktischen Ausbildung die Praxisanleitung der Schüler durch eine geeignete Fachkraft (Praxisanleiter) auf der Grundlage des Ausbildungsplanes sicher. Geeignet ist eine Altenpflegerin oder ein Altenpfleger oder eine Gesundheits- und Krankenschwester oder ein Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in der Altenpflege und der Fähigkeit zur Praxisanleitung, die in der Regel durch eine berufspädagogische Fortbildung oder Weiterbildung nachzuweisen ist. «

Zum Umfang der geforderten berufspädagogischen Fortbildung von Praxisanleitern in der Altenpflege macht die AltPflAPrV keine Aussagen. Im § 34 Abs. 4 AltPflG wird für die praktische Ausbildung erstmals auch **Praxisbegleitung** gefordert (womit die Begleitung der Schüler in der Praxis durch Lehrkräfte der Altenpflegeschule gemeint ist). Über diese Hinweise hinaus sind in der AltPflAPrV keine Vorgaben für die **Eignung** der Praxisanleiter vorhanden.

Anforderungen an Praxisanleiter nach der KrPflAPrV

Konkrete Hinweise zu Praxisanleitungen und Anforderungen an Praxisanleiter sind in § 2 Abs. 2 KrPflAPrV zu finden (► Abschn. 2.3). Darin werden Einrichtungen der praktischen Ausbildung aufgefordert, Praxisanleitung durch geeignete Fachkräfte sicherzustellen. Wie diese Forderungen nach Praxisanleitung im Einzelnen zu realisieren sind, ist leider nicht erwähnt und bleibt nach wie

vor weitgehend den Einrichtungen der praktischen Ausbildung überlassen. Die zuständige Behörde kann Ausnahmen zum Umfang der berufspädagogischen Zusatzqualifikation bis zu fünf Jahren nach Inkrafttreten der Verordnung, also bis zum Jahr 2009, zulassen (§ 2). Weiterhin entscheiden **Einrichtungsverantwortliche** in der Regel,

- was ein »angemessenes« Verhältnis von Schülerzahlen zu Anleiterzahlen ist,
- ob Praxisanleiter grundsätzlich für Ausbildungszwecke vom Dienst freigestellt sind und
- wie die finanzielle Eingruppierung von Praxisanleitern erfolgt.

Schulverantwortliche entscheiden in der Regel,

- wann und wie oft Lehrkräfte der Schulen die Praxisanleiter beraten und unterstützen,
- wie regelmäßig Lehrer für Pflegeberufe persönlich in den Einrichtungen anwesend sein sollten und
- wie klinischer Unterricht durch Pflegelehrer zu strukturieren ist.

Praxisanleiter agieren weiterhin in unklar definierten Strukturen. In der Praxisausbildung der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Gesundheits- und Krankenpflege sind jedoch erstmals eindeutig Praxisanleiter gefordert, die über eine berufspädagogische Weiterbildung von mindestens 200 Stunden verfügen.

1.3.3 Rolle von Praxisanleitern im Rahmen berufspolitischer Entwicklungen

Praxisbegleiter und Praxisanleiter

Die Berufsbezeichnung »Praxisanleiter« wurde für Pflegeberufe erstmals in Deutschland bereits 1996 im Land Hessen geschützt, klar definiert und im Staatsanzeiger vom 24.06.1996 veröffentlicht. Die Weiterbildung für Praxisanleiter wurde mit dieser Richtlinie für einen Stundenumfang von 460 Stunden festgelegt und damit auch die formale Gleichstellung von Praxisanleitern mit Wohnbereichs- und Stationsleitungen gesichert. Die Aufgaben und Inhalte der Weiterbildung von Praxisanleitern wurden definiert. Mit der hessischen Richtlinie erfolgte bereits eine deutliche Aufwertung des Berufes Praxisanleiter in der Pflege. Da sich andere Bundesländer dem Prozess nicht anschlossen, konnte dieser Standard nicht bundesweit durchgesetzt werden. Erst im Krankenpflegegesetz mit Gültigkeit ab 2004 ist eine bundeseinheitliche Regelung der Weiterbildung erfolgt (► Abschn. 2.1) und für die Weiterbildung von Praxisanleitern ein Stundenumfang von 200 Stunden festgelegt.

Huber ([13], S. 191) machte bereits 2002 die **Rolle** der Praxisanleiter in einer berufs- und bildungspolitischen Standortbestimmung sehr deutlich. Er definiert Lehrende in der Praxis u. a. folgendermaßen:

- Lehrer = Praxis**begleiter**
- Pflegefachperson = Praxis**anleiter**

Diese Fachbezeichnungen finden sich in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe der Krankenpflege (KrPflAPrV) wieder und werden seitdem allgemein gültig verwendet. Die KrPflAPrV beschreibt im § 2 ausführlich den Beitrag praktischer Ausbildung zur Erreichung des Ausbildungsziels und betont eine sinnvolle Vernetzung von Theorie- und Praxisausbildung. Dementsprechend haben sich auch für die Unterrichtenden in der Pflege inzwischen allgemein gültig folgende Termini in der Praxisausbildung durchgesetzt:

- Lehrer (Praxisbegleiter) übernehmen die **Praxisbegleitung** der Schüler.
- Praxisanleiter (Pflegende) übernehmen die **Praxisanleitung** der Schüler.

Praxisanleiter und Praxisbegleiter haben gleichermaßen umfangreiche, miteinander vernetzte Aufgabenstellungen und Verantwortungsbereiche im Rahmen des Pflegeunterrichts. Dies drückt sich auch darin aus, dass Themenbereiche der Ausbildung nicht mehr getrennt in Theorie- und Praxisanteile benannt worden sind, sondern die Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen grundsätzlich **gemeinsame** Themenbereiche des theoretischen und praktischen Unterrichts nennen.

Ungeklärte Fragen

Es soll hier nicht verschwiegen werden, dass die seit 2003/2004 gültigen Berufsgesetze einschließlich der Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen weit hinter berufs- und bildungspolitischen Forderungen von Pflegeexperten zurückgeblieben waren. Mit dem 2015 beginnenden Gesetzgebungsverfahren für ein neues Pflegegesetz wird endlich den berufspolitischen Forderungen Rechnung getragen.

Der Status und konkrete Einsatz von Praxisanleitern sind noch immer nicht bundeseinheitlich geklärt. Deshalb gab es bereits zu den Entwürfen der Berufsgesetze und Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen u. a. kritische Stellungnahmen des DBfK, DPR und des BA. Die Forderungen bezüglich der in den Berufsgesetzen erwähnten Praxisausbildung betrafen hauptsächlich die Qualifizierung von Praxisanleitern, den Umfang der Zusatzqualifikation, die Aufgaben der Praxisanleiter im Rahmen von Prüfungen sowie die Aufgaben der Lehrer im Rahmen des klinischen Unterrichts. Unverzichtbar sind nach wie vor auch konkrete Regelungen zur Freistellung von Praxisanleitern für Anleitungsaufgaben.

Trotz allgemein anerkannt steigender berufs- und bildungspolitischer Anforderungen an die Praxisausbildung ist die Stellung der Berufsgruppe Praxisanleiter in den einzelnen Bundesländern noch sehr unterschiedlich.

Einen Schritt zur Klärung praktischer Ausbildung und hin zu einheitlichen Regelungen machten führende Vertreterinnen der Pflegewissenschaft [12] mit dem Ziel, allen an der Ausbildung Beteiligten eine Hilfestellung bei der Neuorientierung bezüglich der neuen Berufsgesetze zu geben. Es bleibt zu wünschen, dass auf der Grundlage dieser Empfehlungen einheitliche Regelungen für die Weiterbildung als Praxisanleiter in der gesamten BRD durchgesetzt werden. Unter anderem schlägt der DBR vor ([12], S. 13):

- **Einheitliche** fachlich-inhaltliche Gliederung der Inhalte der **Zusatzqualifikation** für Praxisanleiter
- Umfang der Zusatzqualifikation von **mindestens 200 Stunden**

Der DBR formuliert auch, was auf der Basis der neuen Berufsgesetze unter Praxisanleitung und unter Praxisanleitern zu verstehen ist ([12], S. 8 ff.):

Praxisanleitung: Geplante, zielgerichtete Aktivitäten, in denen Lernende von Praxisanleitern an pflegerisches Handeln herangeführt werden. Lernerfordernisse in der Schule und Angebote der praktischen Ausbildung sind aufeinander abzustimmen.

Praxisanleiter: Sie sind Mitglied des Pflegeteams, verfügen neben der pflegerischen Berufsqualifikation über eine entsprechende berufspädagogische Zusatzqualifikation. Sie formulieren und überprüfen das Ausbildungsangebot in der Pflegepraxis und stellen sicher, dass Schüler keine Maßnahmen durchführen, zu denen sie noch nicht befähigt sind. Praxisanleiter übernehmen die Verantwortung in Bezug auf die Sicherheit des zu pflegenden Menschen sowie die Rechtssicherheit. Sie sind Bindeglied und Nahtstelle zwischen Theorie und Praxis.

Für den hauptamtlichen Einsatz von Praxisanleitern ist es erforderlich, klare Strukturen in den Pflegeeinrichtungen zu schaffen. Eine sorgfältige Stellenbeschreibung ist hierfür das geeignete Instrument.

1.4 Welche Aufgaben habe ich als Praxisanleiter?

1.4.1 Grundsätzliche Aufgaben

Nachdem bereits einiges über die Rollen und Kompetenzen von Praxisanleitern beschrieben wurde, sollen jetzt grundsätzliche Aufgaben näher betrachtet werden.

» Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Schüler schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen und die Verbindung mit der Schule zu gewährleisten (§ 2 Abs. 2 KrPflAPrV). «

Soweit das Zitat aus der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe der Gesundheits-

Tab. 1.1 Aufgaben von Anleitern in der Pflege

Fachliche Aufgaben	Organisatorische Aufgaben	Erzieherische Aufgaben
Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, Förderung von Handlungskompetenz in der Pflege Planung, Durchführung und Evaluation von praktischen Anleitungen Sicherung einer optimalen Praxisausbildung Unterstützung beim individuellen Lernen und Vorbereitung auf Prüfungen	Mitwirkung: bei der Auswahl von Schülern bei der Einführung von Schülern in die Praxisbereiche bei Beurteilungen und Zeugnissen bei der Erstellung von Anleitungs- und Einsatzplänen Zusammenarbeit mit der Schule, mit Einrichtungsverantwortlichen und dem Betriebsrat, mit Behörden, Institutionen, Organisationen Sicherstellung reibungsloser Abläufe	Förderung sozialer und personaler Kompetenzen und ethischer Verhaltensweisen, Förderung von Selbstständigkeit und Eigenverantwortung (► Abschn. 8.1.3)

und Krankenpflege mit der Aufgabendefinition für Praxisanleiter. Noch fehlen, wie bereits erwähnt (► Abschn. 1.3), einheitliche normative Vorgaben für den »Lernort Praxis«.

Als Aufgaben der Praxisanleiter werden in den Berufsgesetzen (► Kap. 2) genannt:

- Schrittweises Heranführen der Schüler an die Wahrnehmung beruflicher Aufgaben
- Gewährleisten der Verbindung zur Schule

Ausdrücklich wird betont: »Hierzu ist ein angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der Schüler zu der Zahl der Praxisanleiter in den jeweiligen Einsatzgebieten […] sicherzustellen.« Systematisch beschreibt Ruschel ([14], S. 100) allgemein gültige **Aufgaben** von »Ausbildern« im Rahmen der **beruflichen Bildung**. Er nennt fachliche, organisatorische und erzieherische Aufgaben- oder Tätigkeitsfelder, in denen sich auch Praxisanleiter in der Pflege wiederfinden können (Tab. 1.1).

1.4.2 Tätigkeitsfelder von Praxisanleitern

Um qualitativ und quantitativ der Anleiterfunktion gerecht zu werden, brauchen Praxisanleiter eine klare Stellenbeschreibung, die die notwendigen zeitlichen Freiräume für die Tätigkeit ermöglicht.

Ihre Tätigkeitsfelder und Aufgaben als Praxisanleiter sollten schließlich nicht nur klar definiert, sondern auch mess- und überprüfbar sein. Praxisanleiter bemühen sich deshalb selbst intensiv darum, in Arbeitsgruppen ihr Tätigkeitsfeld abzustecken und zu definieren. Denn solange Stellenbeschreibungen fehlen oder unklar sind, solange Anforderungen und Aufgaben nicht einheitlich oder gar nicht beschrieben sind, lässt sich das Arbeitsfeld Praxisanleitung nicht einrichtungsbezogen definieren und abgrenzen, sondern Praxisanleiter bekommen statt Anerkennung alle erdenklichen Aufgaben übertragen.

Pflegeschulen und Praxisbereiche planen und erproben längst Projekte zur Weiterentwicklung der praktischen Ausbildung.

Netzwerke von Bildungseinrichtungen für Pflegeberufe regen innovative Prozesse an und unterstützen dabei. So gibt das Netzwerk Pflegeschulen der Robert-Bosch-Stiftung Praxisanleitern ein Forum, in dem miteinander gearbeitet und gelernt werden kann. Sie finden Netzwerke im Bereich Pflege z. B. unter: ► http://www.fh-bielefeld.de.

Bei einer sehr weit gefassten Formulierung von Aufgaben und Tätigkeitsfeldern geht nicht nur Praxisanleitern schnell die Übersicht verloren, weil eine Systematik in der Beschreibung häufig fehlt. Ohne ein klares Konzept, das ihre Tätigkeiten differenziert beschreibt, wirken Praxisanleiter auch auf

Außenstehende kaum überzeugend, und es entsteht leicht der Eindruck, sie wirkten ständig unter Druck. Niemand überzeugt es, wenn Praxisanleiter immer gehetzt wirken, weil sie ständig

- Ausbildungspläne schreiben und Schülereinsätze planen,
- Anleitungen planen, durchführen, evaluieren,
- Klärungsgespräche führen,
- Beurteilungen organisieren, schreiben, auswerten,
- Schüler und Mitarbeiter beraten, informieren, Kontakte organisieren,
- unterschiedliche Teams informieren und mit diesen zusammenarbeiten,
- Lernangebote entwickeln und einholen und
- Prüfungen organisieren und an ihnen teilnehmen müssen u.v.a.

Wichtige Tätigkeitsfelder der Praxisanleitung ([13], S. 190) lassen sich strukturierter zusammenfassen, wie die folgende Übersicht zeigt.

Tätigkeitsfelder der Praxisanleitung

- Schüler einarbeiten
- Schüler begleiten und beraten
- Zur Selbstreflexion anleiten
- Schüler in konkreten Pflegesituationen anleiten, beraten, bewerten
- Gemeinsam mit Schülern Pflege praktizieren
- Reflexionsgespräche führen
- Informationen sicherstellen
- Mit allen, die an der Pflegeausbildung beteiligt sind, kooperativ zusammenarbeiten
- Praxisbewertungen abgeben

Um diese Tätigkeitsfelder zweckmäßig zu organisieren, zu strukturieren und transparent zu machen, ist es erforderlich, dass Praxisanleiter gemeinsam mit den ausbildenden Schulen Konzepte für die Praxisausbildung entwickeln (► Kap. 6) bzw. Curriucula, in denen Praxisanleitung konkret und verbindlich beschrieben und festgelegt ist. Im Rahmen der Praxiskonzepte von Pflegeeinrichtungen sollten unbedingt mit berücksichtigt werden:

- Organisation und Gestaltung von Einführungstagen für Schülergruppen
- Organisation und Gestaltung von individuellen Anleitungssituationen mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben
- Organisation und Gestaltung von Gruppenanleitungen im Rahmen von Ausbildungsplänen der Schule
- Aufgaben als Ansprechpartner innerhalb der Einrichtung zu Fragen praktischer Ausbildung
- Führen einer Ausbildungsdokumentation Praxisanleitung
- Regelmäßige Gestaltung von Einzelgesprächen mit Schülern einschließlich der Kontrolle von Ausbildungsdokumenten der Schüler
- Beteiligung an Prüfungen
- Organisation und Auswertung von Beurteilungen für Schüler durch die Pflegebereiche
- Teilnahme bzw. Organisation von Arbeitsbesprechungen mit Mentoren und Praxisanleitern der Einrichtung
- Anleitung von Mentoren nach vorliegendem Plan
- Teilnahme an Arbeitstreffen in der Schule und an Pflegekonferenzen in der Einrichtung
- Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Pflegebereichen und Institutionen

Damit Lernsituationen in der Pflegepraxis den gleichen Stellenwert bekommen wie in der Schule, bedarf es u. a. auch anschaulicher Darstellungen und Beschreibungen der Tätigkeitsfelder und Aufgaben von Praxisanleitern.

Grundsätzlich sollten Einrichtungsverantwortliche berücksichtigen, dass die komplexen Aufgaben und Tätigkeitsfelder von Praxisanleitern nicht allein durch eine pflegerische Ausbildung sowie eine Stellen- und Aufgabenbeschreibung zu bewältigen sind. Unverzichtbar für eine professionelle Praxisanleitung ist neben der berufspädagogischen Weiterbildung von Anleitern auch ein regelmäßiger Fachaustausch zu pflegepädagogischen Themen.

1.5 Mit wem arbeite ich zusammen?

Wie Sie aus eigener Erfahrung wissen, gibt es eine Reihe von Personengruppen und Institutionen, die an der Pflegeausbildung beteiligt sind und mit

denen auch Praxisanleiter mittelbar oder unmittelbar zusammenarbeiten. Die folgenden Hinweise zu Ihren möglichen Kooperationspartnern sollen Sie darin unterstützen, eine konstruktive, möglichst störungsfreie Zusammenarbeit mit allen an der Ausbildung Beteiligten zu finden. Ihre Aufmerksamkeit gilt vorrangig natürlich dem Schüler selbst und den Verantwortlichen Ihrer Pflegeeinrichtung (Pflegeleitung, Heimleitung, Geschäftsleitung), d. h. den Vertretern des Ausbildungsbetriebs. Aber auch weitere Ansprech- bzw. Kooperationspartner sind für Sie von Bedeutung. Dazu gehören:

- Lehrer der ausbildenden Schule
- Praxisanleiter, Pflegeteams und andere Mitarbeiter Ihrer Pflegeeinrichtung
- Mitarbeiter in anderen Praktikumseinrichtungen
- Betriebsrat, Schülervertretung und andere an der Ausbildung beteiligte Organisationen und Institutionen

1.5.1 Schüler, Auszubildende, Studierende?

In erster Linie sind Sie Praxisanleiter, um für Pflegeschüler da zu sein. Alle Aufgaben, die Praxisanleitung betreffen, haben letztendlich zum Ziel, »Schüler schrittweise zur eigenständigen Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgaben zu befähigen« und ihnen »Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, damit sie das Ausbildungsziel erreichen und diese Kenntnisse in ihrer beruflichen Tätigkeit nutzen können« (§ 2 KrPflAPrV und AltPflAPrV). Mit dieser Zielbeschreibung wird nebenher deutlich, dass im Altenpflegegesetz ebenso wie im aktuellen Krankenpflegegesetz von **Schülerinnen und Schülern** in der Ausbildung gesprochen wird, obwohl es sich um eine Ausbildung von Erwachsenen mit bisher nach oben unbegrenztem Alter handelt. In der Altenpflegeausbildung ist es z. B. nicht unüblich, dass Frauen, die bereits Großmütter sind, eine Erstausbildung zur Altenpflegerin absolvieren. Der Begriff »Schüler« ist für Auszubildende in der Pflegeausbildung mit den Berufsgesetzen trotzdem festgeschrieben.

In diesem Buch werden, analog zu den Bezeichnungen in den bisherigen Berufsgesetzen, hauptsächlich die Bezeichnungen »Schüler« und »Pflegeschüler« bzw. »Lernende« für Teilnehmer in Altenpflege- sowie Krankenpflegeausbildungen bzw. generalistischen Pflegeausbildungen verwendet, obwohl die Autorin der Meinung ist, Lernende in der Pflege hätten eine andere Wahrnehmung und Bezeichnung ihres Status verdient. Zu der Bezeichnung Studierende im Rahmen von Pflegeausbildungen finden Sie vorwiegend im ► Kapitel 2.2.3 Hinweise.

In den folgenden Abschnitten finden Sie die Formalien zusammengefasst, die bei der Neueinstellung sowie im Umgang mit Schülern von Bedeutung sind.

Zugangsvoraussetzungen für Schüler

Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildungen in der **Gesundheits- und Krankenpflege-** sowie in der **Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildung** ebenso wie für **generalistische Pflegeausbildungen** sind in § 5 KrPflG (► Abschn. 2.3) geregelt. Das Gesetz fordert:

- gesundheitliche Eignung,
- Realschulabschluss oder eine andere, gleichwertige Schulbildung,
- Hauptschulabschluss oder eine andere, gleichwertige Schulbildung in Zusammenhang mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren oder einer Erlaubnis als Krankenpflegehelferin mit Ausbildung nach Landesrecht.

Zugangsvoraussetzungen für die **Altenpflegeausbildung** sind im AltPflG (► Abschn. 2.4) geregelt. Auch hier ist die gesundheitliche Eignung, der Realschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsabschluss als Zugang vorausgesetzt. Personen mit Hauptschulabschluss werden zur Ausbildung zugelassen, wenn sie eine anderweitige zweijährige Berufsausbildung nachweisen oder den Altenpflegehelfer- bzw. Krankenpflegehelferberuf erlernt haben (§ 6 AltPflG).

Zur **persönlichen Eignung** als Zugang für die Ausbildung wird weder im KrPflG noch im AltPflG etwas gesagt. Es liegt also im Ermessen des jeweiligen Berufsstands bzw. der jeweiligen Ausbildungsträger, hier möglichst eindeutige Kriterien

zu entwickeln und anzuwenden (Kompetenzmerkmale ► Abschn. 8.2). Die persönliche Eignung wird deshalb sehr unterschiedlich in Bewerbungsverfahren der Ausbildungsträger entschieden. Es ist zu hoffen, dass **pflegerelevante Kompetenzen** (► Kap. 8) bereits während der Auswahlverfahren getestet werden und zunehmend eine Rolle schon bei der Auswahl von Schülern für die Ausbildung spielen, statt diese Auswahl in die Probezeit zu verlagern.

Weiterhin gelten für die Einstellung auch Regelungen nach dem **Jugendarbeitsschutzgesetz** (JarbSchG) (► Abschn. 2.6).

Pflegeschüler, die gleich nach dem Realschulabschluss eine Ausbildung aufnehmen, sind häufig noch nicht 18 Jahre alt. Für sie gelten Sonderregelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG), die auch Praxisanleiter berücksichtigen müssen.

Was Lernende sich wünschen

Lernende haben oft nur vage Vorstellungen von ihrer Ausbildung. Doch sie können sehr gut einschätzen, ob sie in der Praxis sinnvoll und professionell ausgebildet werden oder hauptsächlich als Arbeitskräfte gebraucht und deshalb in der Praxis nur »nebenbei« und unsystematisch ausgebildet werden. Die meisten Schüler freuen sich auf die Praxis. Doch sie haben auch **Wünsche**, die durchaus realistisch sind. Sehr häufig werden dabei (wie hier von Altenpflegeschülerinnen) folgende Wünsche genannt ([15], S. 19):

- Zeit, Verständnis und Geduld beim Praxisanleiter
- Dieselben Dienstzeiten für Praxisanleiter und Schüler
- Einheitlicher Pflege- und Betreuungsstil
- Klare Vorgaben und systematische Anleitungen
- Integration in die bestehende Gruppe
- Keine Über- und Unterforderung
- Eindeutige Informationen, nicht so viele Fremdwörter am Anfang
- Beteiligung an möglichst vielen Pflegetätigkeiten
- Unterstützung in besonders belastenden Situationen
- Beratung in sozialen Fragen
- Konstruktive Rückmeldung, Anerkennung, Ermunterung und eine objektive Beurteilung

Lernende sind in Lernprozessen in der Praxis auf kooperative Zusammenarbeit mit den jeweiligen Pflegeteams und deren Praxisanleiter bzw. Mentoren angewiesen und in ihren Lernerfolgen abhängig von der Arbeitsorganisation und dem Klima in Pflegeteams.

Insbesondere sind sie angewiesen auf die sorgfältige und fachgerechte Anleitung und Begleitung durch Praxisanleiter (► Kap. 5).

Schüler erwarten von Praxisanleitern zu Recht neben der fachlichen Beratung auch die Begleitung sowie einfühlende Gespräche zu persönlichen Verhaltensweisen (► Abschn. 9.3) und belastenden Situationen in der Pflege. Nicht selten wird unterschätzt, wie groß der Bedarf von Pflegeschülern ist, über belastende Pflegesituationen reden zu können. Nicht nur das Leiden und Sterben von Menschen erleben Schüler oft erstmals sehr persönlich mit, sie werden häufig auch sehr bald mit gewalttätigen Reaktionen von Pflegebedürftigen konfrontiert oder geraten in Situationen, in denen sie zwischen Freiräumen für die Pflegebedürftigen und der Fürsorgepflicht als Pflegende abzuwägen haben.

Damit Schüler nicht in Konflikte mit der obligatorischen Schweigepflicht geraten und ihre psychischen Belastungen mit berufsfremden Personen wie dem Freund oder der Freundin besprechen, sollte ihnen regelmäßig die Möglichkeit zur kollegialen Beratung und angemessenen **Konfliktbewältigung** gegeben werden. Dies kann beispielsweise ein wöchentlicher Gruppentreff mit einem Praxisanleiter innerhalb der Einrichtung sein, aber auch die regelmäßige Auswertung eines »Pflegetagebuchs« mit dem Pflegelehrer. Als besondere Belastungen werden beispielsweise von Altenpflegeschülern häufig genannt ([5], S. 10 ff.):

- Fehlende Zeit für Pflege
- Teamprobleme
- Probleme im Umgang mit Bewohnern
- Umgang mit Demenzkranken
- Konfrontation mit Tod und Leiden

Praxistipp

Praxisanleiter erleben sehr konkret, mit welchen belastenden Situationen Schüler in der Pflege ständig konfrontiert sind. Sie sollten Schülern ein Forum schaffen, in dem diese regelmäßig und einfühlsam Gehör und Unterstützung in ihrer beruflichen Situation finden können.

Rechte und Pflichten von Lernenden

Genaue Kenntnisse der Rechte und Pflichten von Schülern während der Ausbildung erleichtern Ihnen die Zusammenarbeit nicht nur mit Schülern, sondern mit allen, die an der Ausbildung beteiligt sind. Immer stehen den **Rechten** von Lernenden auch entsprechende **Pflichten** gegenüber und umgekehrt. Sie geben Schülern klare Strukturen und fördern einen störungsfreien Ausbildungsverlauf, wenn Sie Lernende rechtzeitig, d. h. mit Beginn der Ausbildung, über ihre Rechte und Pflichten informieren und klären, wo sie bei auftretenden Problemen Rat und Unterstützung bekommen können. Maßgebliche Informationen zum Ausbildungsvertrag gehören dazu.

Jede Pflegeausbildung ist vor Beginn vertraglich zu regeln. Für Pflegeberufe gelten dabei die Bestimmungen der Berufsgesetze (► Kap. 2). In einem **Ausbildungsvertrag** werden grundsätzlich folgende Dinge erwähnt:

- Berufsziel
- Beginn und Ende der Ausbildung
- Inhaltliche Schwerpunkte und zeitliche Gliederungen der Ausbildung gemäß Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (in der Praxis und Theorie)
- Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeiten
- Höhe der Ausbildungsvergütung
- Dauer der Probezeit
- Urlaubsregelungen
- Voraussetzungen, unter denen ein Vertrag gekündigt werden kann
- Grundsätzliche Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die anzuwenden sind

Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Schüler abgeschlossen. Nach Maßgabe des KrPflG ist die Schule Träger der Ausbildung. Sie trägt die Gesamtverantwortung für die Organisation und Koordination der Ausbildung. Nach Maßgabe des AltPflG schließt der Träger der praktischen Ausbildung den Ausbildungsvertrag ab. Der Vertrag bedarf jedoch der Zustimmung der Schule, wenn der Ausbildungsträger die Praxiseinrichtung ist.

Auszubildender, oder wie in den Berufsgesetzen der Pflegeberufe **Schüler** genannt, ist derjenige, der ausgebildet wird. Ist dieser noch minderjährig, muss zum Vertragsabschluss die Zustimmung eines gesetzlichen Vertreters eingeholt werden.

Praxistipp

Eine gute Zusammenarbeit mit Eltern bzw. gesetzlichen Vertretern der Schüler sollte nicht unterschätzt werden. Verpflichtend ist der Kontakt für den Betrieb bzw. für ausbildende Personen, wenn sich minderjährige Jugendliche in der Ausbildung befinden. Natürlich ist bei Kontaktaufnahmen zu Eltern oder Erziehungsberechtigten immer auch der Jugendliche einzubeziehen.

Auch sonst ist es von Vorteil, wenn Eltern z. B. über Ausbildungsabläufe und -modalitäten informiert sind. Es bieten sich hierzu beispielsweise jährliche Informationsveranstaltungen zum Ausbildungsbeginn oder Tage der offenen Tür und besondere Höhepunkte im Rahmen der Einrichtung bzw. der Ausbildungsstätte an, zu denen Bezugspersonen von Schülern gezielt eingeladen werden können.

In ◘ Tab. 1.2 sind Grundrechte und -pflichten von Schülern im Rahmen von Pflegeausbildungen zusammengefasst.

Im § 11 Krankenpflegegesetz sind zusätzlich folgende Pflichten der Schüler ausdrücklich hervorgehoben:

» Die Schüler haben sich zu bemühen, die im § 3 (Ausbildungsziel) genannten Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie sind insbesondere

Tab. 1.2 Rechte und Pflichten von Pflegeschülern

Ausgewählte Grundrechte von Schülern innerhalb des Betriebs und der Schule (§ 10 ff. KrPflG, § 13 ff. AltPflG)	Pflichten von Schülern (§ 11 KrPflG, § 16 AltPflG)
Recht auf eine planmäßig, zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildung gemäß dem Ausbildungsziel	Pflicht zur Teilnahme an der Ausbildung
Recht auf Ausbildung durch geeignetes Personal	Pflicht zum Führen von Ausbildungsunterlagen
Recht auf kostenlose Bereitstellung von Ausbildungsmitteln einschließlich Fachbüchern, Instrumenten, Apparaten	Pflicht zur Befolgung von Weisungen und Verordnungen im Rahmen der betrieblichen und schulischen Ausbildung (z. B. Schweigepflicht, Arbeitsschutz- und Hygieneverordnungen)
Recht auf eine angemessene Ausbildungsvergütung	Pflicht (und Recht) zur Teilnahme an betriebsärztlichen Untersuchungen
Recht auf physisch und psychisch angemessene Beschäftigung	Pflicht, die im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen
Recht auf tariflich festgelegten Urlaub sowie Freizeit	
Recht auf Auskunfts-, Beschwerde- und Klagemöglichkeiten	

verpflichtet, die ihnen im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben und Verrichtungen sorgfältig auszuführen und die für Beschäftigte in Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 Satz 3 (für Ausbildungseinrichtungen) geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht einzuhalten und über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren. «

In den Vorgaben der KrPflAPrV und AltPflAPrV sind außerdem **indirekte Rechte und Pflichten** der Schüler benannt. Beispielweise gibt es bezogen auf die Prüfung gesetzlich geregelte Rechte und Pflichten, die sich auf folgende Inhalte beziehen:

- Zulassung zur Prüfung (§ 1 Abs. 4 und § 5 KrPflAPrV)
- Fehlzeitenregelung
- Möglichkeiten zur Prüfungswiederholung (§ 8) und zum Rücktritt von Prüfungen (§ 9)
- Folgen bei Prüfungsversäumnis (§ 10), Ordnungsverstößen sowie Täuschungsversuchen bei Prüfungen
- Regelungen zur Erteilung der Berufserlaubnis

Differenzierte Aussagen zu Modalitäten der Prüfung finden Sie in ► Kap. 10.

Praxistipp

Damit Pflegeschüler ihre Rechte und Pflichten im Rahmen der Ausbildung und Prüfungen und damit aber auch die Pflichten des Ausbildungsbetriebs kennen und verstehen lernen, sollte im Rahmen der theoretischen und praktischen Ausbildung ausreichende Zeit für Lernende zur Verfügung stehen, um die gesetzlichen Grundlagen der Ausbildung sowie entsprechende Prüfungsverordnungen schrittweise, d. h. mit Ausbildungsbeginn, vermittelt zu bekommen.

1.5.2 Ausbildungsträger

Im Rahmen der Kooperationspartner für Praxisanleiter soll hier nochmals auf die besondere Rolle der Betriebe als Träger der Ausbildung hingewiesen werden. Die Verantwortungsträger der Einrichtung sind entscheidende Kooperationspartner für die praktische Pflegeausbildung und Ansprechpartner für Praxisanleiter. Doch Verantwortliche in Ausbildungsbetrieben befinden sich wegen der **Finanzierung** von Pflegeausbildungen nach wie vor in einem Dilemma. Damit Sie die Schwierigkeiten in

der Ausbildungsfinanzierung nachvollziehen können, soll dieses Thema nicht unerwähnt bleiben.

Pflegeausbildungen sind weiterhin abhängig von finanziellen Schwankungen in der Gesundheitsbranche bzw. bei Krankenkassen, da Kosten für Ausbildungsstätten nach wie vor von Praxiseinrichtungen selbst getragen werden. Die Ausbildungsfinanzierung erfolgt über die Krankenkassen (pauschaliert über Fallzuschläge für ausbildende Krankenhäuser) bzw. umlagenfinanziert in Altenpflegeeinrichtungen über das Heimfinanzierungsgesetz. Viele Fachexperten schlagen eine **umlagenfinanzierte Ausbildung** vor, an der sich sämtliche Pflegeeinrichtungen (auch ambulante Einrichtungen, Reha-Kliniken usw.) beteiligen müssten. Unter anderem wegen des befürchteten Bürokratismus ist dieser Vorschlag jedoch stark umstritten. Doch erst eine grundsätzliche, längst überfällige Änderung der Ausbildungsfinanzierung in Pflegeberufen könnte auch grundsätzliche Veränderungen im Status von Praxisanleitern ermöglichen.

Noch immer sehen sich Einrichtungen genötigt, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze aus betriebswirtschaftlichen Gründen zu reduzieren, weil die finanzielle Situation der Pflegeeinrichtungen über die Zahl der zu besetzenden Ausbildungsplätze entscheidet.

Es besteht erheblicher Bedarf für eine Neuregelung der Ausbildungsfinanzierung im Rahmen der seit 2003/2004 geltenden Berufsgesetze. Mit dem 2015 beginnenden Gesetzgebungsverfahren für ein neues Pflegegesetz wird endlich eine einheitliche Finanzierung der Ausbildungen und Kostenfreiheit für Auszubildende geregelt werden.

Regelungen für Ausbildungsträger nach dem KrPflG

Im § 4 Abs. 5 KrPflG ist die **Gesamtverantwortung** für die Organisation und Koordination des theoretischen und praktischen Unterrichts in die Verantwortung der Krankenpflegeschulen gelegt. Durch die Pflegeeinrichtungen ist die **Praxisbegleitung und -ausbildung** sicherzustellen. Danach müsste als Vertragspartner und Träger der Ausbildung die Schule erscheinen. Von diesem Grundsatz können jedoch Einrichtungen in Abstimmung mit ihren Landesbehörden abweichen. Erstmals ist im Krankenpflegegesetz die Möglichkeit erwähnt, dass auch Verbundschulen und Ausbildungszentren, die organisatorisch und räumlich nicht an Krankenhäuser angegliedert sind, die Voraussetzungen für eine staatliche Anerkennung erfüllen.

Praxisbeispiel

In den zehn Krankenhäusern des Großunternehmens »Gesundheitshaus« gibt es jeweils eine Abteilung Ausbildung, die neben der Gesamtplanung, Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung auch die individuelle Betreuung jedes einzelnen Schülers übernimmt. Jeder Abteilungsleiter für Ausbildung mit der Qualifikation als Lehrer für Pflegeberufe ist ebenso Vorgesetzter der Praxisanleiter wie für die ca. 100 Schüler im jeweiligen Krankenhaus, das im Vertrag als Ausbildungsträger fungiert. Die theoretische Ausbildung für alle Pflegeeinrichtungen gemeinsam erfolgt im gemeinsamen Bildungszentrum Gesundheitsberufe.

Nach § 4 Abs. 2 wird der Unterricht
- in staatlich anerkannten Schulen an Krankenhäusern oder
- in staatlich anerkannten Schulen, die mit Krankenhäusern verbunden sind, vermittelt.

Die praktische Ausbildung wird nach § 4
- an einem oder mehreren Krankenhäusern,
- ambulanten Pflegeeinrichtungen sowie
- an weiteren an der Ausbildung beteiligten geeigneten Einrichtungen, insbesondere stationären Pflegeeinrichtungen oder Rehabilitationseinrichtungen, durchgeführt.

Die staatliche **Anerkennung** als ausbildende Schule erfolgt durch die zuständige Behörde des Landes und bedarf bestimmter Mindestanforderungen (§ 4 Abs. 3). In Ländern, in denen die Ausbildung in der Krankenpflege dem Schulrecht unterliegt, erfolgt die Genehmigung der Schulen nach dem Schulrecht der Länder. Auch für die Anerkennung des Ausbildungsbetriebs als Träger der Ausbildung bzw. zur Durchführung der praktischen Ausbildung bedarf es der Anerkennung durch die Landesbehörde (§ 4 Abs. 3 und 4).

Regelungen für Ausbildungsträger nach dem AltPflG

Auch hier regelt § 4 die Ausbildungsträgerschaften und -strukturen: Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt die Altenpflegeschule (§ 4 Abs. 4), die ebenso wie im Krankenpflegegesetz der Anerkennung durch die zuständige Behörde bedarf. Es ist nach Landesrecht auch die Übertragung an andere Träger möglich.

Die Praxisausbildung ist durch folgende Einrichtungen möglich:

- Heime im Sinne des Heimgesetzes
- Stationäre Pflegeeinrichtungen im Sinne des SGB XI, wenn es sich bei der Pflege und Betreuung um alte Menschen handelt
- Ambulante Pflegeeinrichtungen im Sinne des SGB XI, wenn es sich ebenfalls um die Pflege alter Menschen handelt
- Weitere Praxiseinrichtungen nach § 4, beispielsweise psychiatrische Kliniken, Allgemeinkrankenhäuser mit geriatrischen Abteilungen oder Reha-Abteilungen sowie Einrichtungen offener Altenhilfe

Zu den Rechten der Ausbildungsträger gehört neben dem Recht darauf, Schüler auszubilden und mit ihnen Ausbildungsverträge abzuschließen, auch das Recht zur Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach § 15 KrPflG und § 20 AltPflG.

1.5.3 Kooperationspartner am Lernort Schule

Die kontinuierliche, gut strukturierte Kooperation mit den Lehrern der ausbildenden Schulen sollte für jeden Praxisanleiter eine wichtige Arbeitsgrundlage und deshalb selbstverständlich sein. Schließlich sind sie gemeinsam für das Erreichen der Ausbildungsziele verantwortlich. Die Schule übernimmt die Planung der Ausbildung für die in den Ausbildungsverordnungen geplanten Praxisfelder und ist zuständig für die Abstimmung der Lernangebote der Einrichtungen mit dem Ausbildungscurriculum. Erst der intensive Austausch und die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen einer Schule und den Vertretern der Praxiseinrichtung machen für Pflegeschüler den Transfer von theoretischem Wissen in praktische Fähigkeiten möglich. Praxisanleiter sind ein entscheidendes Bindeglied in diesem Prozess.

Nicht immer ist diese Kooperation schon ausreichend, deshalb wird die Vernetzung von Theorie- und Praxisausbildung in den Berufsgesetzen besonders hervorgehoben. Die Funktion von Pflegelehrern als Praxisbegleiter wurde bereits erwähnt (► Abschn. 1.3.2). Welche **Anforderungen** an Lehrer für Pflege bestehen und welche Aufgaben diese als **Praxisbegleiter** und ihre Kooperationspartner haben, finden Sie in den folgenden Abschnitten.

Berufsbezeichnungen

Die Ausbildung von Lehrkräften an Pflegeschulen gibt es in Deutschland seit 1943 auf der Basis des Krankenpflegegesetzes von 1938, das erstmalig »Lehrschwestern« erwähnt. Zuständig für die Ausbildung von »Unterrichtsschwestern« waren in der Regel Schwesternhochschulen bzw. Weiterbildungsinstitute in privater Trägerschaft. Lehrende in der Pflege kamen in Deutschland bisher selbst aus dem Berufsstand Pflege. Ihre Entwicklung war an eine Erstausbildung in einem Pflegeberuf und mehrjährige Berufspraxis gebunden. So entwickelten sich auch die Berufsbezeichnungen aus Pflegeberufen heraus, z. B. als »Schuloberin«, »Lehrschwester«, »Unterrichtsschwester«, über unterschiedliche Weiterbildungsgänge und mit unklaren Vergütungsregelungen bis heute.

Häufig erteilen Lehrer am Lernort Schule den Pflegeunterricht; sie werden nicht selten noch immer »Lehrschwester«, »Unterrichtsschwester«, »Unterrichtspfleger« oder »Pflegelehrer« genannt. Diese Bezeichnung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ausbildung der Unterrichtenden auf Hochschulebene seit Inkrafttreten des Krankenpflegegesetzes Standard ist. Pflegende profilieren sich an Hochschulen und studieren inzwischen:

- Pflegepädagogik
- Lehramt Pflege
- Pflegemanagement
- Pflegewissenschaft

Anlässlich seiner 5. Bundestagung 1992 vollzog der Bundesausschuss der Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe (BA) die Umbenennung der Berufsbezeichnung von der »Unterrichtsschwester« zur »Lehrerin für Pflegeberufe«. Damit wurde die geforderte Anpassung der Lehrerbildung in den Pfle-

geberufen dokumentiert und ein Prozess der beruflichen Identifizierung mit der Lehrerrolle gestartet.

Mit dem Prozess der Professionalisierung in der Pflege ging auch die Professionalisierung in der Lehre einher.

Lehrer für Pflegeberufe als Kooperationspartner

Das KrPflG fordert (§ 4 Abs. 3) die **Hochschulqualifikation** für **Schulleitungen** und **Lehrende** und gibt Fristen für Übergangsregelungen an. Damit wird nicht nur der fachlichen, sondern auch der pädagogischen Qualifikation mehr Bedeutung zugemessen. Ebenso muss die Schule eine ausreichende Zahl an Lehrkräften nachweisen, um das Ziel einer verbesserten Ausbildungsqualifikation zu erreichen. Doch in Deutschland ist eine fachwissenschaftliche Ausbildung von Pflegelehrern ohne deren Anbindung an Universitäten nicht effizient realisierbar [13]. Ist eine Reformbewegung in Gang gekommen mit dem Ziel, berufsqualifizierende Studienabschlüsse wie **Bachelor** und **Masterabschlüsse** mit einer Modularisierung von Studienanteilen zu etablieren. Derzeit stehen Lehrer mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen und Berufsbezeichnungen für die Ausbildung in Pflegeberufen zur Verfügung ([16], S. 14):

- Lehrer für Pflegeberufe (Unterrichtsschwestern) mit Weiterbildung
- Lehrer, »Lehramt an beruflichen Schulen«, Fachrichtung Pflege
- Diplompflegepädagogen, Dipl.-Medizinpädagogen (Uni)
- Diplompflegepädagogen, Dipl.-Medizinpädagogen (FH)

Neu hinzu gekommen sind:

- Lehrende mit Bachelorausbildung (Fachwissenschaft)
- Lehrende mit Masterausbildung Erziehungswissenschaft und Didaktik

Lehrer für Pflegeberufe haben eine Vergleichbarkeit und Chancengleichheit zu Lehrern an beruflichen Schulen bekommen. Pflege hat den Durchbruch in den tertiären Bildungsbereich geschafft.

Anforderungen an Lehrer

Erstmals mit dem neuen KrPflG und AltPflG ab 2004 und 2003 sind Anforderungen an Unterrichtende in der Pflege benannt. Im § 4 Abs. 3 KrPflG ist zur Anerkennung von Schulen folgende Mindestanforderung erwähnt:

- Hauptberufliche Leitung der Schule durch eine entsprechend qualifizierte Fachkraft mit abgeschlossener Hochschulausbildung
- Nachweis einer im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze ausreichende Zahl fachlich und pädagogisch qualifizierter Lehrkräfte mit entsprechender abgeschlossener Hochschulausbildung für den theoretischen und praktischen Unterricht

Die Hochschulbildung von Pflegelehrern ist somit erstmals gesetzlich untermauert.

Mit Inkrafttreten des neuen **AltPflG** ist seit dem 01.08.2003 für die Lehrtätigkeit an **Altenpflegeschulen** zwar noch kein Hochschulabschluss erforderlich, jedoch besteht die zwingende Notwendigkeit einer pädagogischen Qualifikation (§ 5 AltPflG).

Die **Haupttätigkeit** der Pflegepädagogen ist die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des (Pflege-)Unterrichts am Lernort Schule. Sie organisieren außerdem neben der Klassenleitung die Kooperation zwischen der Schule, weiteren Institutionen und Behörden sowie Praxiseinrichtungen und halten die Kontakte aufrecht.

Der Lernort Schule und damit der Lehrer für Pflegeberufe ist zuständig für die Vermittlung von Inhalten und Lernzielen, orientiert an beruflicher Handlungskompetenz in der Pflege. Im Vordergrund stehen die beruflich relevanten Themenstellungen mit exemplarischem Charakter, was eine enge Zusammenarbeit mit der Praxiseinrichtung erforderlich macht.

Vernetzte Aufgaben

Wie bereits beschrieben, wird in den Berufsgesetzen die **Vernetzung von Aufgabenbereichen** der Lehrenden in Theorie und Praxis betont. Die KrPflAPrV hebt im § 2 »die Herstellung einer sinn-