

## **Empfehlende Richtlinie: Weiterbildung Praxisanleitung**

Begründung zur Rahmenvorgabe: Weiterbildung Praxisanleitung

Diese Rahmenvorgabe stellt eine Empfehlung der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen dar und hat keinen verbindlichen Charakter.

An dieser Stelle wird ausführlich die Vorgehensweise und die pflegedidaktische Legitimation ergänzend zur allgemeinen didaktischen Begründung dargelegt.

Zur Vorgehensweise der AG

An dieser Stelle bedankt sich die Arbeitsgruppe der „Rahmenvorgabe: Weiterbildung Praxisanleitung“ bei den extern Beratenden. Unser Dank gilt dabei Bianka Köster und Sebastian Nies, die sich in den vielen AG-Treffen am Nachmittag konstruktiv einbrachten und die Weiterbildungsordnung mit ihrer (berufs-)pädagogischen Expertise bereicherten.

Unser Dank geht zudem an die Arbeitsgruppe des MAGS-Projekts INTRO NW. Innerhalb dieses Projekts wurde im Teilbereich 2b, durch den Anbieter II: Alters-Institut – Das Zentrum für Versorgungsforschung und Geragogik gGmbH, unter der Projektleitung von Ulrike Overkamp, ein Rahmenplan zur Weiterbildung Praxisanleitung entwickelt (INTRO NW, 2021). Auf ausgewählte Erkenntnisse dieses Projektes (INTRO NW, 2023) durften wir nach Rücksprache mit dem MAGS zurückgreifen.

Da die Eruierung von Handlungssituationen innerhalb der kurzen Zeit der Entwicklung dieser Rahmenvorgabe nicht möglich war (Februar- August 2023), entschied sich die AG, bereits vorhandene Lehrpläne, Curricula und Empfehlungen zu sichten, zu diskutieren und entsprechend eine Rahmenvorgabe für die Weiterbildung Praxisanleitung zu entwickeln.

Folgende Unterlagen wurde in diese Diskussion einbezogen:

- Die „Rahmenvorgabe: Funktionsweiterbildung für Praxisanleiterin in den Pflegeberufen“ der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz“ (2018): Diese Rahmenvorgabe wurde nach Rücksprache, als Grundlage für die hier vorliegende Rahmenvorgabe genutzt, um zukünftig eine bundeslandübergreifende Durchlässigkeit bezüglich der Weiterbildung Praxisanleitung anzustreben.
- Das „Modellcurriculum für die berufspädagogische Zusatzqualifikation zur Praxisanleiterin/zum Praxisanleiter und ein Konzept für die berufspädagogischen Fortbildungen für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter der Pflegeausbildung im Land Brandenburg“ der NEKSA-Arbeitsgruppe (2020): Das NEKSA-Curriculum fungiert als Modellcurriculum im Land Brandenburg und wurde auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse erstellt.

Die empirischen Erkenntnisse in Abbildung 1 schließt die NEKSA-Arbeitsgruppe ein:

Fichtmüller / Walter (2007, 2010), Walter (2011, 2015)	Bohrer (2013, 2015)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufmerksam-Sein</li> <li>• Pflegerische Einzelhandlungen gestalten, inkl. Kontaktgestaltung</li> <li>• Arbeitsabläufe gestalten</li> <li>• Urteilsbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstständigwerden</li> <li>• Kontakt und Beziehungen gestalten</li> </ul>
Bohrer / Walter (2015)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliche Identitätsentwicklung / Selbstbehauptung</li> </ul>	

Abbildung 1: Empirische erschlossene Lerngegenstände (übernommen aus: NEKSA, 2020, S. 6).<sup>1</sup>

- Von vielen Weiterbildungsstätten wird die „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Praxisanleitung“ (DKG, 2022) als Grundlage für die bisherige, entsprechende Weiterbildung genutzt. Eine Berücksichtigung der zugehörigen Anlage I mit den Modulbeschreibungen empfand die Arbeitsgruppe als obligat.
- Ebenfalls in die Arbeit integriert, wurden die „Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen
- der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG)“ von Klein, Peters, Garcia González & Dauer (2021), welche vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben wurden.
- Erweitert werden diese Arbeiten mit den Erkenntnissen von Schlosser (2022). Praxisanleitende agieren oftmals in einem Balanceakt zwischen Rollenklarheit und Rollendifusität. Die Reflexion dieses Spannungsfeldes und das Agieren darin, werden ebenfalls Bestandteil dieser Rahmenvorgabe. Zusätzlich konnte eruiert werden, dass auch Praxisanleitende zum ethischen Handeln innerhalb von Anleitungssituationen aufgefordert sind. Hinweise diesbezüglich liefert Schlosser (2022, vgl. S. 296 & 297, 302, 323) hinsichtlich des Umgangs mit den Lernenden und zu Pflegenden innerhalb von Anleitungssituationen (z. B. in Bezug auf Korrekturen oder der Wahrung der Intimsphäre bzw. auch des Selbstbestimmungsrechts des zu Pflegenden).

Bei der Sichtung und Diskussion der benannten Dokumente konnte festgestellt werden, dass diese sich auch gegenseitig validieren. Die AG hat es sich zur Aufgabe gemacht, die besonders wegweisenden Aspekte der bereits vorhandenen Empfehlungen und Curricula innerhalb der vorliegenden Rahmenvorgabe zu einen und sie an den aktuellen „state-of-the-art“ der Berufspädagogik anzupassen. Dies beinhaltet auch die Integration des FQR Pflegedidaktik und der Situationsmerkmale.

Didaktischer Begründungsrahmen der „Rahmenvorgabe Weiterbildung Praxisanleitung“

Der FQR-Pflegedidaktik

Da angehende Praxisanleitende als praktisch Lehrende in der Pflege zu verstehen sind, wurde der Fachqualifikationsrahmen Pflegedidaktik (Walter & Dütthorn, 2019) als Grundlage für die Modulentwicklung der zugrundeliegenden Rahmenvorgabe herangezogen. Hier orientierte sich die AG an der NEKSA-Arbeitsgruppe (2020), welche diese Vorgehensweise als Empfehlung

<sup>1</sup> Auf eine Ausformulierung dieser empirischen Erkenntnisse wird an dieser Stelle verzichtet. Die Neksa-Arbeitsgruppe nimmt diesbezüglich eine Darlegung vor. Aus diesem Grunde verweist die Arbeitsgruppe auf das Modellcurriculum der Neksa Arbeitsgruppe, welches unter folgendem Link abrufbar ist: [https://kopa-berlin.de/wp-content/uploads/2021/01/Neksa\\_Modell-Curriculum\\_Praxisanleitung.pdf](https://kopa-berlin.de/wp-content/uploads/2021/01/Neksa_Modell-Curriculum_Praxisanleitung.pdf)

von Expert\*innen vorsieht. Der Fachqualifikationsrahmen Pflegedidaktik (Walter & Dütthorn, 2019) ermöglicht eine Offenlegung der verschiedenen Ebenen (Makro-, Meso- und Mikroebene) und tituliert Handlungs- und Reflexionsfelder, welche an dieser Stelle als Orientierung innerhalb der Modulentwicklung fungieren. Konkret werden diese auch in den Moduleinheiten unter dem Aspekt: Kontextbedingungen, erneut aufgegriffen.

Folgend sollen mögliche Handlungs- und Reflexionsfelder illustriert werden. Die Ausführungen in Tabelle 1 wurden ebenfalls aus dem Modellcurriculum der NEKSA-Arbeitsgruppe (2020, S. 17 & 18) entnommen:

	Pflegedidaktische Handlungs- und Reflexionsfelder	Ausgewählte konkrete Handlungssituationen
Makroebene	<p>Berufs- und Bildungssystem/-politik (inkl. Pflege-/Gesundheitspolitik), systemisch-politische Bedingungen und Entwicklungen, die für die Pflegebildung relevant sind, werden einer Analyse unterzogen und Möglichkeiten der (Mit)Gestaltung werden identifiziert.</p> <p>Pflegedidaktik wird als wissenschaftliche Disziplin vorgestellt und reflektiert.</p> <p>Eine professionelle Identität wird entwickelt. (...) Gegenstände dieses Reflexions- und Handlungsfeldes sind auch die persönliche Weiterentwicklung und der Umgang mit strukturellen und persönlichen Grenzen sowie den Grenzen des pflegfachlich und pädagogisch Machbaren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolle als Praxisanleiterin oder -anleiter einnehmen und vertreten</li> <li>• Pflegedidaktische Modelle und Theorien als Begründungs- und Argumentationsgrundlagen nutzen</li> <li>• Professionalisierungsdebatten verfolgen und Stellung beziehen</li> <li>• In pflegepolitischen Gremien mitarbeiten</li> </ul>
Mesoebene	<p>Curriculumentwicklung umfasst die systematische und theoriegeleitete Erstellung, Analyse, Evaluation und Revision von Dokumenten, die Bildungsangebote strukturieren. Dabei werden die Spezifika der Lernorte berücksichtigt und systematisch eingebunden. Praxisanleitende wirken an diesem Prozess mit.</p> <p>Lernortgestaltung umfasst die arbeitsplatzbezogene und pflegedidaktisch legitimierte Gestaltung der Lernumgebung in der Pflegepraxis sowie am dritten Lernort als praxisbezogenes Lernsetting ohne Handlungsdruck.</p> <p>Lernortkooperation umfasst Konzepte zur zukunfts-fähigen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliche Ausbildungsplanung anhand der Rahmenausbildungspläne (curriculare Arbeit) erstellen</li> <li>• Ausbildungs- und Anleitungskonzepte erarbeiten</li> <li>• Rahmenbedingungen gestalten (Dienstplangestaltung, Räume für Anleitung)</li> <li>• Lernortkooperationstreffen /Ausbildungskonferenzen organisieren, mit Lehrenden zusammenarbeiten</li> <li>• Mit anderen Praxisanleitenden zusammenarbeiten</li> </ul>

	<p>Gestaltung eines dynamischen Verhältnisses von Wissen und Handeln sowie strukturell der Bildungsinstitution und der Pflegepraxis. Strukturell verankerte innovative Lernortkooperationen werden an-visiert, die neben der institutionellen und personellen Vernetzung der beteiligten Lernorte, insbesondere auch eine sinnstiftende Kombination der Lernangebote thematisieren</p>	
Mikroebene	<p>Theoriegeleitete Vorbereitung von Lehr-Lernsituationen am Lernort Pflegepraxis (...) und in simulativen Lernumgebungen.  Bei der Planung von Lehr-Lernsituationen sind pflege- und bezugswissenschaftliche sowie pflegedidaktische Wissensbestände zu analysieren, zu reflektieren. Lehr-Lernsituationen durchführen umfasst die konkrete Durchführung von Lehr-Lernsituationen in Institutionen beruflicher Pflege und am dritten Lernort. Theorie-geleitete Nachbereitung von Lehr-Lernsituationen umfasst die Reflexion von Lehr-Lernsituationen in Institutionen beruflicher Pflege und am dritten Lernort.  Prüfen und Bewerten umfasst das Prüfen und Bewerten von Leistungen in Lehr-Lernsituationen sowie die Reflexion entsprechender Formate in Institutionen beruflicher Pflege und am dritten Lernort.  Lernberatung umfasst die Unterstützung der Lernen-den in der Erkundung individueller Lernbedarfe. Im Prozess der Lernberatung geraten Lerngegenstände aus Institutionen beruflicher Pflege und des dritten Lernortes in den Blick.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Lernende/mein Lernender kommt, Erstgespräche führen, Lernstand erheben, (...) Ziele festlegen, Anleitungskonzept vorstellen, Lernangebote/(...) Ausbildungsplanung vorstellen</li> <li>• Geplante und ungeplante Anleitungssituationen</li> <li>• Demonstration, Instruktion</li> <li>• Reflexionsgespräche führen</li> <li>• Fortlaufend Kompetenzen einschätzen, bewerten,</li> <li>• Beurteilungen schreiben</li> <li>• Abschlussprüfungen abnehmen</li> <li>• Spannung zwischen Versorgungs- und Bildungsauftrag austarieren</li> <li>• Das eigene Handeln reflektieren und begründen</li> <li>• Die Notwendigkeit gezielter Anleitung im Team vertreten</li> </ul>
<p>Tabelle 1: Pflegedidaktische Handlungs- und Reflexionsfelder von Praxisanleitenden (wortwörtlich entnommen aus NEKSA 2020, S. 17f, orientiert an Walter &amp; Dütthorn, 2019)</p>		

## Einbezug des Situationsprinzips

Um das Prinzip der Situationsorientierung zu gewährleisten, wurden innerhalb der Konstruktion der Moduleinheiten Situationsmerkmale analog zu den Rahmenplänen der Fachkommission nach § 53 PflBG (2019) eingearbeitet. Da Praxisanleitende innerhalb der Pflegepraxis mit einer Vielzahl von Situationen konfrontiert sind, welche ein pädagogisches Handeln erfordern, wurde sich für die Integration dieser Merkmale entschieden. Zugleich wird das curriculare Verständnis der Rahmenlehrpläne der Fachkommission innerhalb der hier vorliegenden Rahmenvorgabe Weiterbildung Praxisanleitung fortgeführt, was ggf. das pädagogische Handeln der Lehrenden innerhalb dieser Weiterbildung erleichtert. Diese Situationsmerkmale (Handlungsanlässe, Kontextbedingungen, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten und Handlungsmuster) geben den Modulen eine Struktur und lassen Rückschlüsse auf die zu vermittelnden Inhalte zu. Sie werden in der folgenden Tabelle 2 veranschaulicht:

Handlungsanlässe	Handlungsanlässe fordern Praxisanleitende in beruflichen Handlungssituationen / Anleitungssituationen zum Handeln auf. So kann es z. B. zu situativen Anleitungssituationen kommen, es kann notwendig sein, dass sich Praxisanleitende im Team für die Rechte der Lernenden einsetzen müssen oder dass sie in der praktischen Berufsabschlussprüfung die Prüfenden-Rolle laut PflAPrV einnehmen. Die Handlungsanlässe legitimieren somit die Zuständigkeit und das Handeln der Praxisanleitenden in bestimmten Situationen.
Kontextbedingungen	Praxisanleitung findet in unterschiedlichen Institutionen des Gesundheits- und Sozialsystems sowie vielfältigen, pflegeberuflichen Handlungsfeldern statt. Sie sieht sich damit stets mit gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen konfrontiert. Auf der Makroebene sind das z. B. Vorgaben aus dem Pflegeberufegesetz und der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung. Auf der Mesoebene können z. B. Leitbilder, Erwartungen und Organisationsstrukturen des Einrichtungsträgers Einfluss auf die Praxisanleitung nehmen. Auf der Mikroebene kann es eine bestimmte Kultur im Team sein, die als Kontext auf die Anleitung wirkt
Ausgewählte Akteure	In eine Pflege- bzw. Anleitungssituation sind in der Regel mehrere Personen involviert. An einer Visite im Krankenhaus nimmt z. B. eine Vielzahl an Personen teil: Medizinisches Personal, zu Pflegenden, Pflegefachpersonen bzw. Praxisanleitende, ggf. Angehörige und die Lernenden. Jede einzelne Person hat eine bestimmte Rolle inne und es werden an sie bestimmte Erwartungen herangetragen. Die Personen folgen in ihrem Handeln oftmals unterschiedlichen Denkmustern und Handlungslogiken, mit denen sie Einfluss auf die Situation nehmen. Es kann aber auch sein, dass die Praxisanleitenden alleine mit ihren Lernenden eine Gruppe zu pflegender Personen versorgt. Zu Beginn der Ausbildung sind die Lernenden (entsprechend des Rahmenausbildungsplanes) noch nicht herausgefordert, komplexe Situationen mit Angehörigen selbstständig zu gestalten. Dennoch können sie Akteure sein und

	die Praxisanleitenden können die Lernenden bereits für die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Angehörigen sensibilisieren.
Erleben, Deuten, Verarbeiten	Berufliche Handlungssituationen werden von den beteiligten Personen unterschiedlich wahrgenommen und vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen und Deutungsmuster individuell interpretiert. Im Beispiel der Visite erleben die Lernenden diese aufgrund der Informationsfülle vielleicht als Herausforderung und können nur schwer folgen, während die zu pflegenden Personen sich nicht trauen, Fragen zu stellen, obwohl das wichtig wäre. In der Praxisanleitung geht es darum, die unterschiedlichen Situationsdeutungen aufzudecken, um ein gemeinsames Situationsverständnis entwickeln zu können und Lernenden zu ermöglichen, die Gestaltung von Situationen zu lernen.
Handlungsmuster	In den Handlungsmustern der Praxisanleitenden zeigen sich ihre pädagogischen Kompetenzen in unterschiedlichen beruflichen Handlungssituationen bzw. Anleitungssituationen. In Bezug auf die gesetzlich definierte Kernaufgabe „Anleitungen gestalten“ stimmen Praxisanleitende z. B. Lernziele, -bedarfe und -bedürfnisse mit den Lernenden ab und greifen diese in Anleitungssituationen auf
Tabelle 1: Beschreibung der Situationsmerkmale (Eigene Erstellung mit adaptierter <sup>2</sup> wörtlicher Zitation aus NEKSA 2020, S. 19; vgl. Hundenborn, 2007, S. 45-49)	

<sup>2</sup> Adaptiert bedeutet an dieser Stelle, dass die geschlechtsspezifischen Bezeichnungen neutralisiert und Bezeichnungen wie Patient oder Bewohner, in 'zu Pflegende' oder 'zu pflegende Personen' geändert wurden.

<p><b>Weiterbildung</b> Weiterbildung Praxisanleitung</p>
<p><b>Weiterbildungsbezeichnung</b> Praxisanleiterin/Praxisanleiter</p>
<p><b>Art der Weiterbildung</b> Funktionsweiterbildung</p>
<p><b>Ziel der Fachweiterbildung</b> Praxisanleitende entwickeln umfangreiche Kompetenzen, mit denen sie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernende in der beruflichen Praxis unterstützen, individuelle Lernbegleitungen durchführen, Kompetenzentwicklungen der Lernenden fördern und die Lernergebnisse beurteilen und bewerten.</li> <li>• in die Lage versetzt werden, die Kompetenzentwicklung der Lernenden einzuschätzen, und deren kritische Selbstreflexion zu fördern.</li> <li>• ihre eigenen Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenzen erweitern.</li> <li>• als Prüfende im Rahmen von praktischen Zwischen- und Abschlussprüfungen tätig sein können.</li> <li>• Auszubildende, neue Mitarbeitende und weitere Personen in ihren Lern- und Entwicklungsprozessen beraten und zu begleiten.</li> </ul> <p>Praxisanleitende entwickeln ein berufliches Selbstverständnis, welches die Entwicklung und Förderung von Lernen in den Pflegeberufen in unterschiedlichen Settings im Fokus hat. Praxisanleitende handeln wissenschafts-, fall- und situationsorientiert und sind in der Lage, ihr Handeln zu reflektieren. Mit der Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit im pflegeprofessionellen Handeln setzen sie sich aktiv kritisch auseinander. Praxisanleitende bemühen sich um ein gesundheitsförderliches Arbeitsfeld für sich und Lernende. Mit ihren Ressourcen gehen sie achtsam und effizient um. Praxisanleitende zeigen eine transkulturelle Haltung und agieren, wo notwendig, im interprofessionellen Rahmen. Beides transportieren sie an die Lernenden</p>
<p><b>Umfang der Weiterbildung</b> 300 Stunden insgesamt 276 Stunden theoretische Weiterbildung 24 Stunden empfohlener Praxistransfer</p>
<p><b>Präsenzzeit</b> Mindestens 300 Stunden</p>

<b>Modulübersicht</b>	<b>Modulnummer</b>	<b>Modulname</b>	<b>Stunden</b>	<b>CP</b>
<b>Basismodule</b>				
Basismodul	B	Systematisches und wissenschaftliches Arbeiten	30	
Modulprüfung		Präsentation mit Konzeptpapier oder Hausarbeit		
<b>Fachmodule</b>				
Spezialisierungsmodul 1	PA S1	Ein Professionelles Rollenverständnis entwickeln	120	15
Moduleinheit 1	PA S1-ME1	Die Rolle der Praxisanleitenden wahrnehmen	30	
Moduleinheit 2	PA S1-ME2	Interaktion und Beziehungen professionell gestalten	60	
Moduleinheit 3	PA S1-ME3	Selbstfürsorge und die Gesundheit anderer fördern	30	
Empfohlene Modulprüfung		Erstellung eines Entwicklungsportfolio		
Spezialisierungsmodul 2	PA S2	Lehr-, Lern- und Beratungsprozesse im Praxisfeld gestalten	150	20
Moduleinheit 1	PA S2-ME1	Lernprozesse im Praxisfeld gestalten	80	
Moduleinheit 2	PA S2-ME2	Beraten und Schulen im Praxisfeld	30	
Moduleinheit 3	PA S2-ME3	Beurteilen und Bewerten	40	
Empfohlene Modulprüfung		Planung, Durchführung und Reflexion einer praktischen Anleitung		
Mögliches Ergänzungsmodul	PA E1	z. B.: Vertiefung der Inhalte durch Lernen in simulativen Lernumgebungen	(40)	
<b>Abschlussprüfungen</b>				
		Schriftliche Ausarbeitung einer kriteriengeleiteten Evaluation (ca. 10 DIN-A4-Seiten) einer selbst durchgeführten		



	Anleitungssituation sowie deren mündliche Präsentation mit Fachgespräch (20 Minuten)		
<b>Summe:</b>		<b>300</b>	<b>45</b>

<b>(Fach)Weiterbildung</b> Praxisanleitung			
<b>Modulname</b> Systematisches und wissenschaftliches Arbeiten			
<b>Modultyp</b> Basismodul	<b>Modulnummer</b> B		
<b>Präsenzzeit</b> 30 Stunden	<b>Selbststudium</b> 30 Stunden	<b>Workload</b> 60 Stunden	
<p><b>Modulbeschreibung</b></p> <p>Gegenstand dieses Basismoduls ist das systematische und wissenschaftliche Arbeiten in den Pflegeberufen. In diesem Modul trainieren die Teilnehmenden das Erarbeiten von Konzepten, Empfehlungen, Arbeitsabfolgen und schriftlichen Ausarbeitungen für ihr Praxisfeld. Sie werden befähigt, eine Facharbeit zu verfassen, ihre Ergebnisse zu präsentieren und im Kollegenkreis zu diskutieren. Dazu werden allgemeine und persönliche Lernstrategien reflektiert und weiterentwickelt. Die Evaluation von Wissenslücken und des persönlichen Lernbedarfs sowie die Dokumentation und Darstellung von Lehr- und Lernergebnissen werden thematisiert. Ein Repertoire an Methoden und Techniken des selbstorganisierten Lernens wird aufgegriffen und vermittelt. Geeignete Formen der Präsentation von Wissensbeständen werden vorgestellt und eingeübt. Ferner werden die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens in der Pflege vermittelt. Darüber hinaus wird verdeutlicht, dass professionelles, pflegerisches Handeln auf wissenschaftlich begründetem Wissen aufbaut. Die Grundlagen der Pflegeforschung sowie die Entwicklung von praxisrelevanten wissenschaftlichen Fragestellungen sind der Gegenstand der Moduleinheit. Die eigenständige Recherche und Bewertung von Quellen wird trainiert.</p> <p>Ziel ist es, alle weitergebildeten Pflegenden zu befähigen, bei der Beschreibung und Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen in ihrem Handlungsfeld mitzuwirken. Die Motivation und Fähigkeit zum selbstorganisierten Lernen und der eigenständigen evidenzbasierten Recherche ist dazu eine zentrale Kompetenz.</p> <p>Die Weiterbildungsteilnehmer sind in der Lage, ihre eigenen Lernwege zu gestalten. Dazu können sie die Vorteile unterschiedlicher Lerntypen und Lernmethoden abwägen. Sie stellen unter Beweis, dass sie Informationsmedien und fachspezifische Literatur nutzen können. Sie sind in der Lage, sich mit Fachvertreten angemessen zu verständigen und zielorientierte Problemlösungen zu erarbeiten.</p> <p>Die Teilnehmenden entwickeln relevante pflegfachliche Fragestellungen für ihr Praxisfeld und erarbeiten eigenständig Konzepte und Arbeitsprozessbeschreibungen. Sie erkennen hinsichtlich dieser spezifischen Fragestellungen ihren eigenen sowie den Lernbedarf des Teams in ihrem Praxisfeld. Sie führen wissenschaftliche Recherchen durch und integrieren evidenzbasierte Wissensbestände der Pflegeforschung und weiterer Bezugswissenschaften in die Pflegepraxis und beziehen sich in ihrem Handeln auf wissenschaftliche Erkenntnisse. Je nach Fragestellung und Handlungsanlass wählen sie evidenzbasierte Erkenntnisse aus, um ihr Handeln professionell zu planen, zu erklären und zu begründen. Sie reflektieren deren Erklärungs- und Begründungsansätze im Hinblick auf ihre Wirkung und Nützlichkeit in der Pflegepraxis. Sie präsentieren die gewonnenen Informationen und Wissensbestände vor ihrem Team im Praxisfeld und nutzen dazu geeignete Medien. Sie erstellen kriteriengestützt wissenschafts- und situationsorientierte Arbeiten.</p>			

## **Modulprüfung**

Kurzpräsentation zu einem ausgewählten Thema

### **Fachkompetenz**

Die Teilnehmenden...

- evaluieren die Prinzipien zur systematischen Entwicklung und Darlegung von Konzepten und Standards.
- analysieren die Nutzung von externer Evidenz, indem sie die Möglichkeiten zur Literaturrecherche (z. B. Bibliotheken, Datenbanken, Internet...) vergleichen.
- ordnen Systematisierungs- und Strukturierungsmöglichkeiten von Wissensbeständen ein.
- charakterisieren Präsentationsformen und deren mediale Unterstützung.
- bewerten die Kriterien wissenschaftlich verfasster Arbeiten.
- wählen geeignete Wissens- und Informationsquellen aus und bewerten die Quellen.
- präsentieren ihre Ergebnisse anschaulich und diskutieren diese im Kollegenkreis.
- integrieren ihre neu gewonnenen Erkenntnisse in den vorhandenen persönlichen Wissensstand.
- fertigen Facharbeiten, Konzepte und Standards auf der Grundlage der Kriterien des wissenschaftlichen Arbeitens an.
- entwickeln pflegerrelevante Fragestellungen und beurteilen diese entsprechend.
- recherchieren in geeigneten Quellen (Bibliothekskataloge, Datenbanken, Internet).
- werten Literatur vor dem Hintergrund ihrer Fragestellung evidenzbasiert aus.
- entwickeln wissenschaftlich begründete Lösungsansätze, die logisch bzw. forschungserkenntnisbezogen präsentiert und begründet werden.

### **Personale Kompetenz**

Die Teilnehmenden...

- reflektieren kritisch ihr pflegerisches Handeln und sind offen für Fragestellungen, die zur Weiterentwicklung ihres Praxisfeldes dienen.
- sind bereit, sich permanent mit neuen wissenschaftlichen Ergebnissen auseinanderzusetzen und diese systematisch über Konzepte und Standards in die Praxis zu integrieren.

### **Anregungen zur Praxisaufbereitung am Lernort der Weiterbildungsstätte**

- Grundlagen des Forschungsprozesses an einem Beispiel.
- ....

### **Praxistransfer**

- ...

<b>(Fach)Weiterbildung</b> Praxisanleitung			
<b>Modulname</b> Ein professionelles Rollenverständnis entwickeln			
<b>Modultyp</b> Spezialisierungsmodul	<b>Modulnummer</b> PA S1		
<b>Präsenzzeit</b> (in Stunden) 120 (empfohlene praktische Anteile: 16 Stunden)	<b>Selbststudium</b> (in Stunden) 120	<b>Workload</b> (in Stunden) 144	<b>CP</b> 15

### **Modulbeschreibung**

In diesem Modul steht die Interaktion zwischen Praxisanleitenden und den Lernenden im Mittelpunkt. Neben der fachlichen Kompetenz als Pflegefachperson und der pädagogisch-methodischen Kompetenz in der Anleitungssituation sind die Facetten der Sozial- und Selbstkompetenz unabdingbar für eine professionelle Beziehungsgestaltung mit den Lernenden. Praxisanleitende haben eine Schlüsselfunktion im beruflichen Bildungssystem und stellen das Bindeglied zwischen der Bildungseinrichtung, dem eigenen Team und dem Ort des pflegerischen Settings dar. Diese Rolle kann innerhalb des Gesamtsystems und der Subsysteme, in dem die Praxisanleitenden agieren, zu Intrarollenkonflikten führen.

In der ersten Moduleinheit wird die Rolle der Praxisanleitenden reflektiert. Die pädagogische Rolle kollidiert unter Umständen mit der Rolle der Mitarbeitenden innerhalb des Teams. Intra- und Interrollenkonflikte werden analysiert und ein Bewusstsein für die Führungsrolle als Pflege-expertinnen und -experten entwickelt. Konfliktreiche Situationen sollen professionell im Sinne eines klugen Kompromisses bewältigt werden können.

In der zweiten Moduleinheit liegt der Schwerpunkt auf der Interaktion und dem Beziehungsaufbau zwischen Praxisanleitenden und Lernenden. Hier werden gesellschaftlich-systemische Phänomene, die Einfluss auf die Interaktion nehmen, analysiert und reflektiert. Es befähigt die Teilnehmenden darüber hinaus, die Lernvoraussetzungen ihrer Adressaten zu erfassen. Dabei spielen formell oder informell gewonnene Kompetenzen und Ressourcen der Einzelnen eine Rolle, die in die Lernsituationen einfließt. Ebenso sollen diversitätssensible und individuelle Aspekte des Kontaktes professionell reflektiert werden, um entsprechend der individuellen Voraussetzungen der Lernenden den Lernprozess kreativ zu gestalten. Zudem wird den Teilnehmenden das Forum geboten, sich mit schwierigen Situationen der professionellen Beziehungsgestaltung zu den Lernenden auseinanderzusetzen.

In der dritten Moduleinheit liegt der Schwerpunkt auf der Selbstfürsorge. Professionelle Strategien, sich selbst in belastenden Situationen stabilisieren zu können und die eigene Resilienz zu erhalten, ist eine zentrale Aufgabe. Eine Balance zwischen Ruhe und Aktivität sowie die Verbindung mit dem sozialen Umfeld trägt zur Selbstfürsorge bei. Diese Moduleinheit greift vor dem Hintergrund von Interaktions- und Kommunikationsthemen professionelle Selbstfürsorgestrategien der helfenden Berufe auf und ermöglicht den Teilnehmenden eine Reflexion der eigenen Resilienzstrategien und Ressourcen. Neue Blickwinkel auf das Thema Selbstfürsorge ermöglichen den Teilnehmenden ihre eigenen Strategien weiterzuentwickeln und diese auch an Lernende weiterzugeben.

Das Ziel des Moduls liegt in der Förderung der Sozial- und Selbstkompetenz der Praxisanleitenden und orientiert sich damit an dem Situations- und Persönlichkeitsprinzip.

### **Empfohlene Modulprüfung**

- Entwicklungsportfolio (über die ersten vier Wochen in der Weiterbildung) oder
- Hausarbeit (mind. 8 bis max. 10 DIN-A4-Seiten)

### **Moduleinheiten**

PA S1-ME 1: Die Rolle der Praxisanleitenden wahrnehmen	30 Stunden
PA S1-ME 2: Interaktion und Beziehung professionell gestalten	60 Stunden
PA S1-ME 3: Selbstfürsorge und die Gesundheit anderer fördern	30 Stunden

**Moduleinheit**

PA S1-ME 2: Die Rolle der Praxisanleitenden wahrnehmen

**Beschreibung der Moduleinheit**

Die Teilnehmenden erkennen die Vielfalt der Anforderungen in der Rolle als Praxisanleitende und analysieren deren Bedeutung für die praktische Anleitungstätigkeit. Dabei nehmen sie ihre pädagogische Führungsrolle an und verstehen sich als Bindeglied zwischen der Aus- und Weiterbildungsstätte und dem eigenen Team. Sie reflektieren ihre Rolle vor dem Hintergrund der eigenen Grenzen und den Grenzen des Systems und entwickeln Lösungen in konfliktreichen Problemsituationen. Sie verfügen über individuelle Strategien im Konfliktmanagement, indem sie ihre Gedanken, Gefühle und Einstellungen bewusst reflektieren und personen- und situationsbezogen kommunizieren.

„Für die eigene Positionierung sowie für die Partizipation an politischen Entscheidungsprozessen hinsichtlich der Pflegebildung entwickeln die Teilnehmenden Urteils- und Handlungsfähigkeit“ (NEKSA, 2020, S. 35; vgl. auch INTRO NW, 2023).

**Fachkompetenz**

Die Teilnehmenden...

- unterscheiden ihre beruflichen Rollen und Perspektiven in ihrem Praxisfeld.
- beschreiben die Bedeutung von sozialen Rollen und Inter- und Intra-Rollenkonflikte im eigenen Tätigkeitsbereich.
- reflektieren ihre eigene Person vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kontexte (als Pflegefachperson, als Praxisanleitende, als ehemals Auszubildende).
- erklären die Bedeutung von Konflikten im Praxisfeld.
- setzen sich mit aktuellen pflegepolitischen und pflegebildungspolitischen Inhalten auseinander und entwickeln eine begründete Position bezüglich der Weiterentwicklung des Pflegeberufs.
- „reflektieren Professionalisierungsprozesse in der Pflege und Pflegebildung vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Ansprüche (NEKSA, 2020, S. 35; vgl. auch INTRO NW, 2023).
- reflektieren und definieren sich in ihren beruflichen Rollen und setzen sich aktiv mit ihrer Position als praktisch Lehrende auseinander.
- führen auf der Basis eines rollenkonformen Kommunikationsverständnisses geplante und zielorientierte Gespräche.
- führen und moderieren Konfliktgespräche und entwickeln Lösungen.

**Personale Kompetenz**

Die Teilnehmenden...

- sind motiviert, sich mit ihrer Rolle auseinanderzusetzen.
- nehmen Konflikte als Lernsituation und als Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung an.
- verstehen Kommunikation als Instrument zur Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen.
- nehmen ihre pädagogische Führungsrolle in ihrem Praxisfeld an.
- erweitern ihre Rollen von der Pflegefachperson hin zur/zum Praxisanleitenden.

**Inhalte/Situationsmerkmale**

Handlungsanlässe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ankommen in der Weiterbildung und im Kursverbund</li> <li>• Eine Position als professionelle Pflegefachperson beziehen</li> <li>• Einfinden in der Rolle als Praxisanleitende</li> <li>• Auseinandersetzung mit ausgewählten, gesellschaftlichen und berufspolitischen Fragen</li> <li>• Widersprüche und Konflikte innerhalb der Institution, mit der Leitungsebene oder mit dem Team</li> <li>• Netzwerk von Praxisanleitenden</li> </ul>
Kontextbedingungen	<p>Makroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. demographischer Wandel, Migration, Fachkräftemangel, Digitalisierung und Technisierung, etc.)</li> <li>• Gesundheits- und berufspolitische Veränderungen und normative Grundlagen</li> <li>• Struktur des (Pflege-)Bildungssystems</li> </ul> <p>Mesoebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionelle Rahmenbedingungen</li> <li>• Berufliche Handlungsfelder (der Arbeitsbereich mit den entsprechenden Zuständigkeiten)</li> <li>• Settings von Pflege (ambulant, Langzeit- und Akutstationär)</li> </ul> <p>Mikroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammensetzung des Teams und deren Haltung</li> <li>• Kurszusammensetzung der Weiterbildungsmaßnahme</li> <li>• Haltung der Leitungspersonen</li> <li>• Kommunikationskultur im beruflichen Handlungsfeld</li> </ul>
Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisanleitende</li> <li>• Team</li> <li>• Leitungspersonen</li> <li>• Lernende</li> <li>• Zu pflegende Personen</li> </ul>
Erleben, Deuten, Verarbeiten	<p><i>Praxisanleitende/Lernende</i> Neugier, Vorfreude, Lust zu Lernen und praktisch zu lehren, Respekt vor der Weiterbildung und Aufgabe, Erwartungen, Vorstellungen von der Rolle als Praxisanleitende, Vorbilder suchen und reflektieren, Erleben von Herausforderungen, Skepsis</p> <p><i>Team</i> Belastung, Erwartungen, Neugier, Unwissenheit, Angst vor Fehlern, Abgabe von Verantwortung, Bevormundung</p> <p><i>Leitungspersonen</i> Erwartungshaltung, Spannungsfeld zwischen pflegerischer Versorgung und Bildungsarbeit, Belastung</p> <p><i>Lernende</i> Motivation und Engagement, Vorfreude, Angst, Unsicherheit, Neugier, Erwartungen, Suche nach Vorbildern und deren Reflexion, Widersprüche und Grenzen, Spannungsfeld Theorie-Praxis, fehlende Motivation und Lernwiderstände</p> <p><i>Zu pflegende Personen</i> Erwartungen, Neugier, Wertschätzung, Hilfsbereitschaft, Unwissenheit, Ablehnung, Ängste und Befürchtungen</p>

Handlungsmuster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliches Selbstverständnis als Pflegende und Praxisanleitende reflektieren</li> <li>• Die Rolle als Pflegefachperson und Praxisanleitende im Team und innerhalb der Institution vertreten</li> <li>• „Professionalisierungsdebatten im Team verfolgen, fördern“ und die eigene Haltung vertreten</li> <li>• Erwartungen an die soziale Rolle „Praxisanleitung“ diskutieren und eine begründete Position beziehen</li> <li>• Sich mit der zukünftigen pädagogischen Rolle auseinandersetzen</li> <li>• Sich an gesellschaftliche und berufspolitische Diskussionen beteiligen und dabei eine Position vertreten</li> <li>• Mit Widersprüchen und Konflikten konstruktiv sowie lösungsorientiert umgehen</li> <li>• Sich mit weiteren Praxisanleitenden vernetzen</li> </ul>
-----------------	--

**Anregungen zu Methoden/Lern- und Lehrformen**

- Selbstreflexive Momente (Portfolioarbeit)
- Experteninterview (bezüglich der berufspolitischen Interessenvertretungen)
- Fallarbeit zu den Inter- und Intrarollenkonflikten (Spannungsfelder der Praxisanleitung)
- Szenisches Spiel zu den Inter- und Intrarollenkonflikten
- Diskussionsrunden
- Biographische Landkarte bezogen auf den beruflichen Lebensweg
- Digitale Methoden (z. B. padlet oder tweedback)

**Anregungen zur Praxisaufbereitung am Lernort Weiterbildungsstätte**

- Analyse der Rollenerwartungen an eine Praxisanleiterin, anhand von Erfahrungen aus der eigenen Ausbildung, dem Erleben im persönlichen Arbeitsfeld und aufgrund individueller mentaler Modelle.
- Entwicklung und Reflexion eines Szenisches Spiels zu möglichen Inter- und Intrarollenkonflikten von Praxisanleitenden.

**Empfohlener Praxistransfer**

Ein Hospitationstag (8 U-Stunden) bei einem weitergebildeten Praxisanleitenden und dessen Reflexion (Gegenstand: erste Beobachtungen im Hinblick auf die Rolle und das Tätigkeitsprofil von weitergebildeten Praxisanleitenden).

**Curriculare Schnittstellen/Querverweise**

Das vorliegende Modul beleuchtet die Perspektiven der Sozial- und Selbstkompetenz. Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle führt zur Erweiterung von kreativen Gestaltungsräumen bei der Anleitung von Lernenden bzw. Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine Verbindung zur Moduleinheit „PA S2 ME1: Lernprozesse im Praxisfeld gestalten“ ist obligat.

Das Modul PA S1-ME1: „Die Rolle der Praxisanleitenden in den Pflegeberufen wahrnehmen“ sollte über mehrere Weiterbildungswochen angeboten werden, um Entwicklungsprozesse erkennbar und sichtbar zu machen. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, dieses Modul über die ersten vier Weiterbildungswochen einzuplanen.

**Moduleinheit**

PA S1-ME 2: Interaktion und Beziehung professionell gestalten



### **Beschreibung der Moduleinheit**

Die Teilnehmenden gestalten die Interaktion mit den Lernenden wertschätzend und gehen empathisch auf deren Bedürfnisse ein. Dabei berücksichtigen sie Anspruch und Wirklichkeit des beruflichen Handelns und entwickeln eine vertrauensvolle und von Partizipation geprägte Beziehung zu den Lernenden. Sie gestalten die Beziehungsebene interaktionsförderlich und reflektieren die Perspektive der Lernenden im jeweiligen interprofessionellen Setting. Die Teilnehmenden begleiten die Lernenden in neue sowie auch für sie belastenden Situationen im Versorgungskontext wie z. B. Ekel- und Schamsituationen, Versorgung Schwerstkranker, Sterbebegleitung und stehen als Ansprechpartnerinnen und -partner zur Verfügung. Sie berücksichtigen dabei individuelle und komplexe Aspekte der Vielfalt. Die Teilnehmenden entwickeln gemeinsam mit den Lernenden individuelle Lösungsansätze. Zusätzlich unterstützen sie diese in herausfordernden Situationen, wie z. B. Konflikte im Team, sexuelle oder gewaltsame Übergriffe.

Sie setzen sich mit ethischen Konflikten, auch bezüglich kultureller Vielfalt und Diversität, im interprofessionellen Team sowie mit den Lernenden, konstruktiv auseinander und kommunizieren ihren eigenen berufsethischen Standpunkt.

### **Fachkompetenz**

Die Teilnehmenden...

- nehmen professionell Kontakt zu den Lernenden auf und entwickeln eine vertrauensvolle Beziehung.
- zeigen emotionale Präsenz und Einfühlungsvermögen gegenüber der subjektiven Wirklichkeit der Lernenden und interagieren angepasst.
- beschreiben Instrumente und Techniken der Kommunikation auch in herausfordernden Situationen.
- nutzen Gesprächs- und Fragetechniken zur professionellen Kommunikation.
- gestalten eine partizipative Kommunikationskultur mit den Lernenden und stimmen sich mit ihnen (u. a. bezogen auf Anleitungssituationen und Ziele) ab.
- identifizieren die Bedeutung von belastenden Situationen für die Lernenden und entwickeln gemeinsam Lösungsstrategien.
- erläutern die Regeln des Feedbacks und wenden diese an.
- ist die Bedeutung von Beziehungsarbeit unter Reflexion eines angemessenen Nähe- und Distanzverhältnisses bewusst, um Lernende in problembehafteten Situationen begleiten zu können.
- erläutern die Bedeutung von Denken, Fühlen und Handeln und analysieren vor diesem Hintergrund die Entstehung von Belastungssituationen (auch im Kontext von Diversität und kultureller Vielfalt).

### **Personale Kompetenz**

Die Teilnehmenden...

- beurteilen Empathiefähigkeit als eine wichtige Ressource zur professionellen Kommunikation in ihrem Praxisfeld.
- nehmen die Lernenden als Individuen mit eigenen Werten, Bedürfnissen und Interessen wahr und reflektieren ihre persönliche Haltung und Stereotype (NEKSA, 2020, S. 43, vgl. auch INTRO NW, 2023).
- entwickeln den Anspruch einer symmetrischen Beziehungsgestaltung im gegebenen asymmetrischen Interaktionsaktionsprozess.
- respektieren die Gefühle der Lernenden sowie deren Erlebens- und Verarbeitungsweisen.
- reflektieren komplexe Aspekte der Vielfalt, die in Anleitungssituationen relevant oder für die Lernenden selbst von Bedeutung sind.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• schätzen eigene Möglichkeiten und Grenzen in der pädagogischen Zusammenarbeit mit den Lernenden ein.</li> <li>• erkennen, dass eine gelungene, professionelle Beziehungsgestaltung das Lernen fördert.</li> <li>• nehmen Diversität (z. B. kulturelle, religiöse und sexuelle Orientierung) als pädagogische und pflegerische Herausforderung an.</li> <li>• erkennen die Bedeutung von Sozialisation, Erziehung und Lernbiografie für die professionelle Beziehungsgestaltung in beruflichen Bildungsprozessen an.</li> <li>• nehmen die Herausforderung der Begleitung der Lernenden in schwierigen Situationen an.</li> <li>• reflektieren unterschiedliche Sichtweisen von Menschen und entwickeln individuelle Strategien zum Umgang mit Dilemmasituationen in Lehr-/Lernprozessen.</li> <li>• reflektieren ihre berufsethische Haltung und entwickeln diese kontinuierlich weiter.</li> </ul>	
<b>Inhalte/Situationsmerkmale</b>	
Handlungsanlässe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernende im Team willkommen heißen/annehmen</li> <li>• Kontaktaufnahme und Beziehungsgestaltung in Lehr-/Lernprozessen</li> <li>• Diversität / Einzigartigkeit von Menschen</li> <li>• Herausfordernde Situationen</li> <li>• Konflikte</li> </ul>
Kontextbedingungen	<p>Makroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ICN-Ethik-Kodex</li> <li>• Gesellschaftliche Entwicklungen</li> <li>• Diversität und Kulturvielfalt in der BRD</li> </ul> <p>Mesoebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaktions- und Kommunikationsmuster in der Institution</li> </ul> <p>Mikroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaktions- und Kommunikationsmuster im Team</li> <li>• Kommunikationsmuster und Beziehungsstruktur im Lehr-/Lerntandem (Lernende – Praxisanleitende)</li> </ul>
Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisanleitende</li> <li>• Team</li> <li>• Leitungspersonen</li> <li>• Lernende</li> <li>• Zu pflegende Personen</li> </ul>
Erleben, Deuten, Verarbeiten	<p><i>Praxisanleitende/Lernende</i>  Wunsch nach Wertschätzung und Anerkennung, Neugier, Stolz, Zufriedenheit, Bestätigung durch Lernerfolge, Anspruch an sich als praxisanleitende Person/als Lernende, Erleben von Dilemmasituationen, Grenzüberschreitungen erfahren/auslösen/aushaltbar machen/verhindern wollen, Angst vor herausfordernden Situationen (Konfliktgespräche), Angst vor Fehlern, Hilflosigkeit, Sympathie und Antipathie, „Irritationen, Projektionen“ (NEKSA, 2020, S. 44), Ambivalenz gegenüber dem Wunsch nach Toleranz und Unvoreingenommen gegenüber anderen Kulturen/Lebenswirklichkeiten</p> <p><i>Team</i></p>

	<p>Unsicherheit im Kontakt mit Lernenden, Ängste (etwas „falsch“ zu kommunizieren), Lernende als „Gast“ im Team, Wunsch nach Arbeitsentlastung versus Schaffen eines lernförderlichen Umfelds</p> <p><i>Leitungspersonen</i></p> <p>Spannungsfeld zwischen der Sicherstellung der Versorgung von zu Pflegenden und Ausbildung von Pflegefachpersonen zur Nachwuchssicherung bzw. Fachkräftesicherung, Wunsch nach Integration der Lernenden in bestehende Interaktions- und Kommunikationsstrukturen</p> <p><i>Zu pflegende Personen</i></p> <p>Neugier, Freude, Wertschätzung, Empathie, Erwartungen, Angst, Hilflosigkeit, Abhängigkeit, Grenzüberschreitungen und Scham</p>
Handlungsmuster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Einsatzbeginn und -verlauf am Lernort Praxis wertschätzend sowie lernförderlich gestalten</li> <li>• Als Anwalt für die Lernenden fungieren</li> <li>• Feedback als wertvolle Kommunikationsmöglichkeit anwenden</li> <li>• Gesprächstechniken (auch in herausfordernden Situationen) anwenden</li> <li>• Gespräche mit Lernenden, dem Team und der Leitungsebene führen (auch um eigene Interessen zu vertreten)</li> <li>• Kommunikationsmodelle anwenden und reflektieren</li> <li>• Strategien zur Konfliktbewältigung und Deeskalation einsetzen</li> <li>• Werte, Stereotype, Vorurteile sowie Menschenbilder mit den Lernenden und dem Team thematisieren und in Bezug auf das eigene Fühlen und Handeln reflektieren</li> <li>• Sich der Vorbild-Funktion bewusst sein und entsprechend danach handeln.</li> <li>• Reflexionsmodelle (z. B. Schön, Rolfes, Korthagen) nutzen</li> <li>• Zu pflegende Personen kommunikativ in Anleitungs- und Pflegesituationen einbinden</li> </ul>
<p><b>Anregungen zu Methoden/Lern- und Lehrformen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallarbeit</li> <li>• Gesprächsübungen</li> <li>• Diskussionsrunden und Podiumsdiskussion mit Menschen aus anderen Kulturen</li> <li>• Übung von Feedback-Gesprächen/Reflexiver Dialog</li> <li>• Standbilder</li> </ul>	
<p><b>Anregungen zur Praxisaufbereitung am Lernort Weiterbildungsstätte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion von erlebten professionellen Beziehungsgestaltungen mit Lernenden (Balance von Nähe und Distanz, Atmosphäre, Grenzen, persönliche Erfahrungen...).</li> <li>• Szenisches Spiel (z. B. bezogen auf Diskriminierung) Simulation des ersten Zusammentreffens zwischen Lernenden und Praxisanleitenden (professioneller Beziehungsaufbau)</li> <li>• Reflexion einer schwierigen asymmetrischen Interaktionssituation zwischen Pflegefachkraft, Menschen mit Pflegebedarf und ggf. deren Bezugspersonen.</li> </ul>	

**Empfohlener Praxistransfer**

Kollegialer Hospitationstag (8 U-Stunden) bei einer/einem Kurskollegin/-kollegen mit kriteriengeleiteter Reflexion der Hospitation anhand eines ausgewählten Reflexionsmodells (Gegenstand: Beziehungsgestaltung).

**Curriculare Schnittstellen/Querverweise**

Es wird empfohlen, diese Moduleinheit vor dem Spezialisierungsmodul 2 anzubieten, da die gelingende Beziehungsarbeit für das pädagogische Handeln unabdingbar ist.

**Moduleinheit**

PA S1-M3: Selbstfürsorge und die Gesundheit anderer fördern

**Beschreibung der Moduleinheit**

Die angehenden Praxisanleitenden akzeptieren besondere emotionale Belastungssituationen, die durch die Interaktion mit Menschen (Pflegeempängern, Auszubildenden, Führungspersonen, Kolleginnen, Kollegen, etc.) entsteht und setzen sich reflexiv mit den Lernenden diesbezüglich auseinander. Sie analysieren spezifische Belastungsfaktoren (psychisch, physisch und zeitlich) in ihrem Praxisfeld und stellen die Risiko- und Schutzfaktoren heraus. Sie hinterfragen ihre eigenen Selbstfürsorgestrategien und entwickeln, gemeinsam mit den Lernenden, im Bedarfsfall alternative, individuelle Möglichkeiten zum Erhalt der Gesundheit und der Berufszufriedenheit.

**Fachkompetenz**

Die Teilnehmenden...

- beschreiben die Bedeutung von Empathie und Mitgefühl im Hinblick auf Übertragungsphänomene.
- benennen die Zusammenhänge zwischen Berufszufriedenheit und Gesundheit.
- analysieren die Zusammenhänge zwischen dem Erleben und Bewältigen der beruflichen Belastungsfaktoren und Gesundheit.
- identifizieren die spezifischen Belastungsindikatoren ihres Praxisfeldes.
- wenden Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Belastungen und allgemeine Strategien der Selbstfürsorge in helfenden Berufen (z. B. ABC- der Selbstfürsorge) an.
- erläutern den Zusammenhang von beruflicher (sekundärer) Traumatisierung und moralischem Stress für die psychische Gesundheit.
- schätzen ihre eigene Belastungssituation und die der Lernenden ein.
- entwickeln Ansätze zur Selbstfürsorge.
- leiten den Lernenden dazu an, Strategien der Selbstfürsorge zu erweitern und anzuwenden.
- setzen sich mit den eigenen und den Grenzen der Lernenden auseinander.
- setzen sich mit Risiko- und Schutzfaktoren am eigenen Arbeitsplatz auseinander.
- setzen sich mit ihrem eigenen Denken, Fühlen und Handeln am Arbeitsplatz auseinander.
- wenden Techniken der Emotionsregulation (z. B. Achtsamkeits- oder Entspannungstechniken, etc.) an und geben diese an die Lernenden weiter.

**Personale Kompetenz**

Die Teilnehmenden...

- verstehen Selbstfürsorge als Bestandteil des professionellen Pflegehandelns und als Teil der beruflichen Identität als Praxisanleitende.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektieren, gemeinsam mit den Lernenden, die Haltung zum „helfenden“ Pflegeberuf.</li> <li>• nehmen Stress als Bestandteil des (Berufs-)Lebens an.</li> <li>• integrieren Selbstfürsorgestrategien in ihr Leben.</li> <li>• achten auf ihre persönlichen Grenzen und die des Lernenden.</li> <li>• übernehmen Verantwortung, den eigenen Potenzialen entsprechend, ihr berufliches Leben zu gestalten.</li> <li>• verstehen sich als Förderer der Selbstfürsorgekompetenz der Lernenden.</li> </ul>	
<b>Inhalte/Situationsmerkmale</b>	
Handlungsanlässe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spannungsfeld Praxisanleitung und Pflegefachperson (Agieren in rollendiffusen Strukturen)</li> <li>• Verantwortung gegenüber der eigenen Gesundheit und der Gesundheit der Lernenden</li> <li>• „verminderte / erhöhte Selbstwirksamkeitserwartungen bzgl. der eigenen Gesundheit“ (NEKSA, 2020, S. 39)</li> <li>• Überforderung, Erschöpfungszustände (physisch und psychisch) und Burnout-Symptomatik</li> <li>• Cool-out</li> <li>• Emotionale Belastungssituationen</li> <li>• Institutionelle und individuelle Gesundheitsförderung und/oder Prävention mitgestalten</li> </ul>
Kontextbedingungen	<p>Makroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesellschaftliche Entwicklungen (z.B. Fachkräftemangel im Gesundheitswesen)</li> <li>• Soziale Ungleichheiten (Zugang zu gesundheitsversorgenden Systemen)</li> <li>• Institutionen der (beruflichen) Gesundheitsversorgung (BG und Präventionsangebote)</li> </ul> <p>Mesoebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliches/institutionelles Gesundheitsmanagement</li> </ul> <p>Mikroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsförderliche Strukturen bzw. Haltung zur Gesundheitsförderung im Team</li> <li>• Individuelles Verständnis von Gesundheit und Gesundheitsförderung</li> </ul>
Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisanleitende</li> <li>• Team</li> <li>• Leitungspersonen</li> <li>• Lernende</li> </ul>
Erleben, Deuten, Verarbeiten	<p><i>Praxisanleitende/Team/Leitungspersonen/Lernende</i></p> <p>Wohlbefinden, innere Stärke fühlen, Stabilität, Kohärenzgefühl, Vertrauen in Selbstwirksamkeitserwartungen (INTRO NW, 2023), Überforderung, Überlastung, Erschöpfung, Hilflosigkeit, Zerrissenheit, Unwissenheit (bzgl. Angeboten zur Gesundheitsförderung und Health Literacy), Fürsorgeverantwortung für die Gesundheit anderer (z. B. Leitungspersonen, Team und Praxisanleitende)</p>

Handlungsmuster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resilienz und Ambiguitätstoleranz fördern und weiterentwickeln</li> <li>• Reflexion des eigenen Gesundheitsverhaltens und Gesundheitszustandes</li> <li>• Work-Life-Balance gestalten,</li> <li>• Gesundheitskompetenz (Health Literacy) und Mental Health bei sich und anderen fördern</li> <li>• Erschöpfungssymptome (physisch und psychisch) bei sich und anderen wahrnehmen</li> <li>• Bewältigungsstrategien initiieren (z.B. Kollegiale Fallberatung)</li> <li>• Methoden zur Emotionsregulation und Stressbewältigung (im Akutfall und präventiv) anwenden</li> <li>• Unterstützungsangebote (Beratungsstellen, Kurse, Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements) nutzen</li> <li>• Am betrieblichen bzw. institutionellen Gesundheitsmanagement mitwirken</li> </ul>
<p><b>Anregungen zu Methoden/Lern- und Lehrformen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstreflexionsphasen bezogen auf die eigene Gesundheitskompetenz</li> <li>• Reflexion der eigenen Berufsbiografie</li> <li>• Kollegiale Fallberatung</li> <li>• Expertenvortrag</li> <li>• Ausgewählte, praktische Übungen zur Emotionsregulation und Stressbewältigung</li> </ul>	
<p><b>Anregungen zur Praxisaufbereitung am Lernort Weiterbildungsstätte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der persönlichen Selbstfürgestrategien unter Berücksichtigung der Belastungssituationen im beruflichen Setting.</li> <li>• Szenisches Spiel zu Belastungssituationen in Lehr-/Lernprozessen.</li> <li>• Durchführung einer kollegialen Fallberatung (im Tandem oder Kleingruppen)</li> </ul>	
<p><b>Empfohlener Praxistransfer</b> Keine Anteile zum Praxistransfer vorgesehen</p>	
<p><b>Curriculare Schnittstellen/Querverweise</b> Die Selbstreflexion als zentrales Element in dieser Moduleinheit greift die Moduleinheit „PA S1-ME1: Die Rolle der Praxisanleiterin“ auf, da Selbstfürsorge einerseits als Teil der beruflichen Identität zu sehen ist, andererseits die Auseinandersetzung mit sich selbst die Identifikation von Rollenerwartungen erleichtert. Darüber hinaus kann gelebte Selbstfürsorge als positives Vorbild für die Lernenden fungieren. Aus diesen Gründen wird empfohlen, diese Moduleinheit vor der Moduleinheit „PA S2-ME1: Lernprozesse im Praxisfeld gestalten“ in der Weiterbildung anzubieten.</p>	

<b>(Fach)Weiterbildung</b> PA S2 „Lehr-, Lern- und Beratungsprozesse im Praxisfeld gestalten“			
<b>Modulname</b>  Lehr-, Lern- und Beratungsprozesse im Praxisfeld gestalten			
<b>Modultyp</b> Spezialisierungsmodul	<b>Modulnummer</b> PA S2		
<b>Präsenzzeit</b> (in Stunden) 150 (empfohlene praktische Anteile: 8 Stunden – inkl. praktischer Prüfungsleistung)	<b>Selbststudium</b> (in Stunden) 150	<b>Workload</b> (in Stunden) 189	<b>CP</b>  20
<b>Modulbeschreibung</b> <p>Im zweiten Spezialisierungsmodul werden die zentralen Aufgaben der Praxisanleitenden bearbeitet. Hierzu gehören der Anleitungsprozess, das Beurteilen und Bewerten von Leistungen sowie Beratung der Lernenden der Aus- und Weiterbildungen. Die Kernaufgabe von Praxisanleitenden besteht im Anleiten von Lernenden jeder Kompetenz- und Entwicklungsstufe im Prozess des lebenslangen Lernens. Um dieser komplexen Aufgabe gerecht zu werden, bedarf es grundlegender berufspädagogischer Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie einer professionellen pädagogischen Einstellung.</p> <p>In der ersten Moduleinheit werden berufspädagogische Grundlagen sowie pädagogisch-didaktische Modelle der Anleitung vermittelt. Des Weiteren werden die strukturellen als auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen von Aus- und Weiterbildung in den Pflegeberufen beleuchtet.</p> <p>Flankierend zu den berufspädagogischen Grundlagen lernen die Teilnehmenden dementsprechend in der zweiten Moduleinheit, lösungsorientierte Beratungsmethoden kennen, die sie im betrieblichen Kontext einsetzen können. Beratungsgegenstand ist das „Lernen im Praxisfeld“. Das Praxis-feld soll dabei als soziales System angenommen werden, aus dem sich aus Sicht der Lernenden Probleme im Lernprozess ergeben können. Somit wird auch die psycho-sozio-emotionale Perspektive des Lernens in den Blick genommen. Dazu ist es für Praxisanleitende hilfreich, ein grundlegendes Verständnis von Beratung im Allgemeinen und von lösungsorientierter Gesprächsführung im Speziellen zu erwerben. Die hier erworbenen Kompetenzen sind zusätzlich für die folgende Moduleinheit relevant.</p> <p>In der dritten Moduleinheit werden Beurteilungs- und Bewertungsprozesse bearbeitet. Diesen Prozessen liegt eine besondere Bedeutung im Aufgabenspektrum der Praxisanleitenden zugrunde. Zur professionellen Begleitung von Lernprozessen gehört die Anwendung von Methoden, die eine Einschätzung des Lernerfolgs ermöglichen. Für die Lernenden stehen die Formulierung von individuellen learning outcomes und deren Bearbeitung mit den Praxisanleitenden im Vordergrund. Die Beurteilung und Bewertung kann nur auf Grundlage festgelegter Kriterien oder gesetzlicher Regelungen erfolgen. Der Arbeitsprozess der „Anleitung“ soll durch eine kontinuierliche Feedbackkultur Nachhaltigkeit entfalten. Praxisanleitende prägen nicht nur die fachliche Ausbildung, sondern auch die persönliche Entwicklung der Auszubildenden.</p> <p>Ziel des Moduls ist die Weiterentwicklung und Spezialisierung von fachlich-methodischer Kompetenz im Hinblick auf das pädagogische Handeln der Praxisanleitenden.</p>			

**Empfohlene Modulprüfung**

- Planung, Durchführung und Reflexion einer praktischen Anleitung im Praxisfeld (3 Unterrichtsstunden, inkl. Vor- und Nachbereitungszeit)

oder

- Planung, Durchführung und Reflexion einer praktischen Anleitung in simulativer Lernumgebung (3 Unterrichtsstunden, inkl. Vor- und Nachbereitungszeit).

**Moduleinheiten**

Moduleinheiten

PA S2-ME 1: Lernprozesse im Praxisfeld gestalten	80 Stunden
PA S2-ME 2: Beraten und Schulen im Praxisfeld	30 Stunden
PA S3-ME 3: Beurteilen und Bewerten	40 Stunden

**Moduleinheit**

PA S2-ME 1: Lernprozesse im Praxisfeld gestalten

**Beschreibung der Moduleinheit**

Die Teilnehmenden reflektieren das Lehr-/Lernsetting in ihrem Praxisort und planen und gestalten gemeinsam mit den Lernenden den Lernprozess in der Praxis. Dabei thematisieren sie die Widersprüche von „Sollen und Sein“, die in der Pflegepraxis und auch in Anleitungssituationen transparent werden. Sie schätzen die Lernvoraussetzungen der Lernenden in einer konkreten Situation ein. Die Teilnehmenden planen die Anleitung unter Anwendung einer geeigneten Methode und führen diese zielgerichtet und strukturiert durch. Die Teilnehmenden reflektieren und dokumentieren den Lehr-/Lernprozess mit den Lernenden. Sie entwickeln individuelle Konzepte für die Anleitung in ihrem Praxisfeld.

**Fachkompetenz**

Die Teilnehmenden...

- skizzieren die normativen Voraussetzungen für Aus- und Weiterbildung in ihrem Praxisfeld.
- erläutern exemplarische Anleitungsmodelle und -methoden sowie ihre didaktischen und lernpsychologischen Hintergründe.
- beschreiben ausgewählte allgemeine und pflegedidaktische Modelle und identifizieren relevante Aspekte für die Praxisanleitung.
- erläutern die berufspädagogischen Grundlagen und entwickeln darauf aufbauend Möglichkeiten der Lernortkooperation und des Anleitens im Prozess der Arbeit.
- berücksichtigen inhaltliche und strukturelle Komponenten von Aus- und Weiterbildungsordnungen, Rahmenplänen und Curricula.
- beteiligen sich an der Konzeption von innerbetrieblichen Ausbildungsplänen und / oder praktischen Curricula.
- planen Anleitungssituationen strukturiert, zielgerichtet und systematisch.
- nehmen situative Handlungsanlässe als Lernanlässe wahr und setzen eine spontane, ungeplante Anleitung um.
- analysieren die institutionellen Rahmenbedingungen ihres Arbeitsbereichs bezüglich der Umsetzung von Praxisanleitung.
- identifizieren Lernangebote und entwickeln Anleitungssettings für ihren Arbeitsbereich.
- setzen sich differenziert mit verschiedenen Anleitungsmethoden auseinander und setzen sie situationsorientiert ein.
- legen individuelle learning outcomes im Sinne der Kompetenzorientierung gemeinsam mit den Lernenden fest.



- planen individuell die Anleitungsschritte und wählen geeignete Anleitungsmethoden aus.
- begründen die Planungsschritte der Anleitung und führen diese durch.
- evaluieren die Anleitung und halten das Ergebnis des Reflexionsgesprächs fest.
- konzipieren Praxisaufgaben für ihr Berufsfeld.
- setzen sich gemeinsam mit den Lernenden mit dem „Soll und Sein“ der Pflegewirklichkeit auseinander.

### **Personale Kompetenz**

Die Teilnehmenden...

- sind motiviert, sich in Lehr-Lernprozessen aktiv einzubringen.
- sind sich ihrer Verantwortung beim Transfer theoretischer Inhalte in die Praxis bewusst.
- sehen (eigene) Fehler als Chance für eine kontinuierliche Verbesserung und berufliche Weiterentwicklung an.
- nehmen eine selbstreflektierende Haltung ein.
- sind sich der Bedeutung bezüglich der eigenen Person im Hinblick auf den Lernerfolg bewusst.
- verstehen den Lernprozess im Praxisfeld als zielgerichteten Prozess.
- entwickeln eine Ambiguitätstoleranz mit dem „Soll und Sein der Pflegewirklichkeit“ vor dem Hintergrund der Anleitungssituation, der eigenen Pflegepraxis sowie den gesetzlichen, berufsethischen und gesellschaftlichen Anforderungen an die Berufsgruppe.

### **Inhalte/Situationsmerkmale**

Handlungsanlässe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzeskonform agieren</li> <li>• Lernen im Prozess der Arbeit</li> <li>• Berufssituation als Lernsituation</li> <li>• Geplante, strukturierte Anleitung auf Grundlage des vereinbarten Ausbildungsplanes (§ 4 Abs. 1 PflAPrV) im Umfang von 10 %</li> <li>• Der Anleitungsprozess</li> <li>• Theorie-Praxis-Konflikt und „Soll- und Sein der Pflegewirklichkeit“</li> <li>• Fehler als Chance</li> <li>• Lernortkooperation</li> </ul>
Kontextbedingungen	<p>Makroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normative Grundlagen (PflAPrV, PflBG, Rahmenpläne, DVO,</li> <li>• „Pflegedidaktische und pflegewissenschaftliche Diskurse und Entwicklungen“ (NEKSA, 2020, S. 50)</li> <li>• Lernpsychologische Erkenntnisse</li> <li>• Konzepte der beruflichen Bildung</li> </ul> <p>Mesoebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliche Curricula</li> <li>• Gestaltung der Lernortkooperation</li> <li>• Haltung des Trägers gegenüber dem Bildungsauftrag</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionelle Rahmenbedingungen (Settings, Personal, Räumlichkeiten, materielle Ressourcen, Zeitkontingente, Arbeitsabläufe)</li> </ul> <p>Mikroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollegialität im Team</li> <li>• Haltung gegenüber dem Bildungsauftrag im Prozess der Arbeit</li> <li>• Individuelle Kompetenzen der Personen Praxisanleitende bzw. Lernende</li> </ul>
Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisanleitende</li> <li>• Team</li> <li>• Leitungspersonen</li> <li>• Lernende</li> <li>• Zu pflegenden Person</li> </ul>
Erleben, Deuten, Verarbeiten	<p><i>Praxisanleitende</i> Neugier, die eigene Kompetenz wahrnehmen und empfinden, Lust am Lernen, Selbstwirksamkeit, Freude Vorbildfunktion, Advokat für Lernende, Lust am Mitgestalten, Lust auf Ko-operation, Unsicherheit, Angst, Herausforderung Ärger, Skepsis, Überforderung, Ambivalenz, wenig Unterstützung durch Team und Leitungspersonen, Hilflosigkeit, Frustration</p> <p><i>Team</i> Unsicherheit bezüglich des Bildungsauftrags, Ängste (etwas „falsch“ zu erklären und demonstrieren), Lernende als „Gast“ im Team, Wunsch nach Arbeitsentlastung versus Schaffen eines lernförderlichen Umfelds</p> <p><i>Leitungspersonen</i> Spannungsfeld zwischen der Sicherstellung der Versorgung von zu Pflegenden und Ausbildung von Pflegefachpersonen zur Nachwuchssicherung bzw. Fachkräftesicherung, Wunsch nach Sicherstellung der gesetzlich, geforderten Anleitungszeit von 10 %.</p> <p><i>Lernende</i> Neugier, Sicherheitsgefühl, Motivation, Lernerfolge bzw. die eigene Kompetenz wahrnehmen und empfinden, Fortschritte identifizieren, im Team mitarbeiten können, Angst, Lust auf Lernen, Unsicherheit Demotivation, Überforderung, Lernschwächen/Lernprobleme, Barrieren, Um Praxisanleitung kämpfen, nicht akzeptiert werden, sich nicht als Teil des Teams fühlen, emotionaler Rückzug und Distanzierung, Frustration</p> <p><i>Zu pflegende Personen</i> Neugier, Freude, Wertschätzung, Empathie, Erwartungen, Angst, Hilflosigkeit, Abhängigkeit, Grenzüberschreitungen und Scham</p>
Handlungsmuster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der beruflichen Bildung analysieren und nutzen (Lernfeldkonzept, Rahmenpläne der Fachkommission und Ausbildungsprinzipien, Curriculumentwicklung)</li> <li>• Lernen arbeitsgebunden, arbeitsverbunden und ggf. arbeitsorientiert planen, durchführen und evaluieren</li> <li>• Ungeplante Berufssituationen als spontan entstandene Anleitungssituation identifizieren und nutzen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An einer wertschätzenden Fehlerkultur mitwirken</li> <li>• Anleitung anhand der Ausbildungsprinzipien planen, umsetzen und evaluieren</li> <li>• Den Anleitungsprozess lernendenorientiert und individuell gestalten, Lernschwächen identifizieren und berücksichtigen</li> <li>• Lernpsychologische Grundlagen berücksichtigen (z. B. Lerntypen, Lernstrategien und -methoden, Ausgewählte Lerntheorien, Reflective Practitioner)</li> <li>• Ausgewählte (pflege)didaktische Modelle sowie erfahrungs- und problemorientiertes Lernen in die Anleitungsplanung integrieren</li> <li>• Geeignete Methoden und (digitale) Medien für die Praxisanleitung auswählen und einsetzen</li> <li>• Lehr-/Lernprozesse kriteriengeleitet reflektieren und evaluieren</li> <li>• An der Lernortkooperation mitwirken (Arbeits- und Lernaufgaben mitgestalten, Praxisdokumente entwickeln und nutzen, Ausbildungspläne analysieren, evaluieren und weiterentwickeln, mit Praxisbegleitenden zusammenarbeiten, Kooperationsnetzwerke aufbauen und nutzen, Lernplattformen und Kommunikationsmedien anwenden)</li> </ul>
<p><b>Anregungen zu Methoden/Lern- und Lehrformen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodenwerkstatt und Methodensteckbriefe</li> <li>• Rechercheaufträge und Leittextmethode</li> <li>• Fallarbeit</li> <li>• EOL und POL didaktisch aufbereiten und durchführen, um es erfahrbar zu machen</li> <li>• Kopfstandmethode</li> <li>• Lerntypentest</li> <li>• Wikis, Task-Cards</li> <li>• Diskussions- und Reflexionsrunden</li> </ul>	
<p><b>Anregungen zur Praxisaufbereitung am Lernort Weiterbildungsstätte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der abteilungsinternen Organisation in Bezug auf die Gestaltung von Lernprozessen</li> <li>• Reflexion von Lernortkooperation (Praxisbegleitung und Praxisanleitung)</li> </ul>	
<p><b>Empfohlener Praxistransfer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung einer Anleitungsplanung mit Umsetzung der Anleitungsplanung im Skills Lab und anschließender Reflexion (2 Unterrichtsstunden)</li> <li>• Praxisbegleitung einer Anleitungssituation durch Lehrende der PA-Weiterbildungsstätte in Vorbereitung auf die Modulprüfung (3 Unterrichtsstunden, inkl. Vor- und Nachbereitungszeit)</li> <li>• Weiterführung des Entwicklungsportfolios aus Modul S1</li> </ul>	
<p><b>Curriculare Schnittstellen/Querverweise</b></p> <p>In diesem Modul steht die Entwicklung von berufspädagogischer Handlungskompetenz im Vordergrund und hat einen direkten inhaltlichen Zusammenhang mit den folgenden Moduleinheiten „PA S2 -ME2: Beraten im Praxisfeld“ und „PA S2-ME3: Beurteilen und Bewerten“. Um eine individuelle Begleitung der Lernenden am Praxisort professionell gestalten zu können, steht diese Moduleinheit in direkter Verbindung mit dem Modul „PA S1: Ein professionelles Rollenverständnis entwickeln“.</p>	

**Moduleinheit**

PA S2-ME 2: Beraten und Schulen im Praxisfeld

**Beschreibung der Moduleinheit**

Die Teilnehmenden nehmen ihre professionelle Rolle als Beratende im Kontext „Lernen im Praxisfeld“ an. Sie reflektieren und deuten den Widerspruch von Anspruch und Wirklichkeit in den Rahmenbedingungen des Gesundheitssystems. Sie beraten/coachen/schulen Lernende sowie das Pflorgeteam und aktivieren deren Ressourcen. Im Fokus steht die gemeinsame Lösungsfindung zwischen den Praxisanleitenden, Lernenden und dem Pflorgeteam. Sie unterstützen bei der Entwicklung neuer Verhaltensstrategien und tragen damit zu einem Erleben von Selbstwirksamkeit bei. Sie gehen bei der Beratung/dem Coaching/der Schulung strukturiert vor, legen gemeinsam mit den Akteuren Auftrag und Ziele fest, klären die Ist-Situation und suchen nach Ressourcen. Sie unterstützen dabei, eigene Lösungsansätze zu finden.

**Fachkompetenz**

Die Teilnehmenden...

- grenzen Lernberatung, Lerncoaching, Mentoring und Schulung sowie deren Prozessschritte voneinander ab und analysieren deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede.
- erläutern den Unterschied zwischen dem personenzentrierten und lösungsorientierten Beratungsansatz.
- beschreiben verschiedenen Kommunikationstechniken innerhalb einer Beratungs-, Coachings- und Schulungssituation und wenden diese an.
- erkennen die Bedeutung einer positiven Lernatmosphäre.
- klären den Beratungsauftrag und das Ziel mit dem Lernenden im Praxisfeld.
- analysieren Probleme am Lernort Praxis.
- entwickeln Lösungsmöglichkeiten und wägen Spielräume innerhalb der rechtlichen und organisatorischen Grenzen ab.
- regen in Beratungen die Handlungspotentiale der Lernenden an und lassen damit neue Lösungsmöglichkeiten entstehen.
- planen individuelle und kollegiale Beratungs- und Schulungsprozesse und führen diese durch.
- evaluieren und dokumentieren Beratungs- und Schulungsergebnisse.
- planen, gestalten und evaluieren (berufspädagogische) Fortbildungsveranstaltungen für Praxisanleitende.

**Personale Kompetenz**

Die Teilnehmenden...

- erkennen die Wirkung von Beratungs- und Schulungsprozessen im Lern- und Entwicklungsprozess.
- reflektieren lernförderliche und lernhinderliche Lebensumstände.
- sehen Fehler als Entwicklungsmöglichkeit für die berufliche Handlungskompetenz.
- verstehen sich in ihrer beratenden Rolle als Lernprozessbegleitende.
- verstehen Vertrauen und Wertschätzung als Basis von Beratung und Schulung.
- verstehen die Suche nach Lösungen als effektiver als das Beschreiben von Problemen.
- Sind sich der Bedeutung der eigenen Person im Kontext von Erfolgen bewusst.

**Inhalte/Situationsmerkmale**

Handlungsanlässe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation zur Entwicklung</li> <li>• Lernverhalten (z. B. Organisationsprobleme, Zeitmanagement, Disziplin, fehlende/unwirksame Strategien)</li> <li>• Lernprobleme und Lernschwierigkeiten</li> <li>• Prüfungsangst</li> <li>• Herausfordernde und belastende Situationen</li> <li>• Schulungsmomente im Team</li> <li>• Fehler</li> <li>• Sozialverhalten</li> <li>• Individuelle oder private Probleme</li> </ul>
Kontextbedingungen	<p>Makroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesellschaftliche Entwicklungen</li> <li>• Beratungsansätze</li> <li>• Schulungsansätze</li> <li>• Normative Vorgaben zu Pflichtfortbildungen</li> </ul> <p>Mesoebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprächsleitfäden</li> <li>• Protokollvorlagen</li> <li>• Konzepte zur kollegialen Beratung/Schulung</li> <li>• Innerbetriebliche Fortbildungspläne</li> <li>• Räume zur Beratung/Schulung/Fortbildung</li> </ul> <p>Mikroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Haltung zu Beratungs-/Schulungs- und Fortbildungsanlässen</li> <li>• Wissensvorrat und Methodenkompetenz zu Beratungs-/Schulungs- und Fortbildungsanlässen</li> <li>• Individuelle Handlungsstrategien und Kommunikationsmuster (verbal/nonverbal)</li> </ul>
Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisanleitende</li> <li>• Team</li> <li>• Lernende</li> </ul>
Erleben, Deuten, Verarbeiten	<p><i>Praxisanleitende/Team</i>  Motivation, Neugier, Mut, Vorbild und Vermittelnde sein, Wirksamkeit, Unterstützung, innere Stärke, Sicherheit, Achtsamkeit, Dankbarkeit, Fortschritte, Bedürfnis nach Wertschätzung und Anerkennung, Herausforderung, Aufregung, Nähe und Distanz, Wut, Ungeduld, Hilflosigkeit, Unsicherheit, Frustration, Grenzen spüren</p> <p><i>Lernende</i>  Motivation, Neugier, Mut, Wirksamkeit, Unterstützung, innere Stärke, Sicherheit, Achtsamkeit, Dankbarkeit, Fortschritte, Herausforderung, Bedürfnis nach Wertschätzung und Anerkennung, Stärken und Schwächen, Aufregung, Nähe und Dis-tanz, Wut, Ungeduld, Hilflosigkeit, Unsicherheit, Frustration, Grenzen spüren</p>

Handlungsmuster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine wertschätzende Lern- und Arbeitsatmosphäre herstellen</li> <li>• Coaching- und Mentoring anbieten</li> <li>• Gesprächstechniken einsetzen</li> <li>• Beratungs- und Schulungssituationen mit Lernenden und kollegial im Team gestalten, reflektieren und dokumentieren</li> <li>• Problemlöseprozesse initiieren</li> <li>• Fehler reflektieren und Handlungsalternativen entwickeln</li> <li>• Lernprozesse unterstützen, reflektieren und dokumentieren</li> <li>• Fortbildungsveranstaltungen planen, durchführen und reflektieren</li> </ul>
<p><b>Anregungen zu Methoden/Lern- und Lehrformen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden zur Selbsterfahrung</li> <li>• Szenisches Spiel und Simulationen (mit Videoanalyse)</li> <li>• Entwicklung von Schulungs- und Fortbildungssequenzen</li> <li>• Kommunikations- und Sensibilisierungsübungen</li> <li>• One-Minute—Wonder (Poster, Podcast, Video) bezüglich der Notwendigkeit einer kollegialen Zusammenarbeit hinsichtlich der Praxisanleitung bzw. Lernprozesse</li> </ul>	
<p><b>Anregungen zur Praxisaufbereitung am Lernort Weiterbildungsstätte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion einer schwierigen Gesprächssituation mit einem Lernenden (z. B. Unzufriedenheit über Anleitungssituation, oder schwierige Feedbacksituation) mit dem Ziel, lösungsorientierte Gesprächsansätze herauszuarbeiten.</li> <li>• ...</li> </ul>	
<p><b>Empfohlener Praxistransfer</b> Keine praktischen Weiterbildungsanteile vorgesehen.</p>	
<p><b>Curriculare Schnittstellen/Querverweise</b> Diese Moduleinheit soll inhaltlich an die anderen Moduleinheiten aus den Spezialisierungsmodulen anknüpfen (z. B. Beurteilen und Bewerten im Zusammenhang mit Lernberatung bzw. Lern-prozesse entwickeln mit Hilfe von Lernberatung/-coaching und Mentoring).</p>	

<p><b>Moduleinheit</b> PA S2-ME 3: Beurteilen und Bewerten</p>
<p><b>Beschreibung der Moduleinheit</b> Die Praxisanleitenden schätzen die Fähigkeiten und Ressourcen der Lernenden professionell ein und fördern die Entwicklung einer lernförderlichen Beziehung im Spannungsfeld zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und den Interaktionsstrukturen im Praxisfeld. Sie beurteilen und bewerten den Lernprozess unter Beachtung der festgelegten Ziele der Lernenden. Sie nutzen dazu – u. a. die Vielfalt an – festgelegten Kriterien und geben dem Lernenden konstruktive Rückmeldungen über ihre Entwicklung während des Lernprozesses und begründen diese sinnvoll. Sie legen zusammen mit den Lernenden unter Berücksichtigung der individuellen Ressourcen Ziele fest und führen gemeinsam eine Überprüfung durch. Ein Austausch mit der Aus- und Weiterbildungsstätte findet regelmäßig statt. Die Teilnehmenden reflektieren die Verpflichtung, die Leistungen der Lernenden zu beurteilen und entwickeln ein Bewusstsein für die Verantwortung im Umgang mit Leistungseinschätzungen und deren Folgen (NEKSA, 2020, S. 48; vgl. auch INTRO NW, 2023).</p>

**Fachkompetenz**

Die Teilnehmenden...

- erläutern den Bezug zu gesetzlichen Grundlagen beim Beurteilen und Bewerten und erläutern Kriterien zur Leistungsbeurteilung und -bewertung.
- beschreiben verschiedene Beurteilungs- und Bewertungsinstrumente sowie die unterschiedlichen Formen von Leistungskontrollen.
- erklären den Ablauf praktischer Zwischen- und Abschlussprüfungen.
- begründen die Problematik der Objektivität im Zusammenhang mit Beurteilung und Bewertung und stellen Beobachtungsfehler dar.
- Analysieren die Kompetenzentwicklung der Lernenden kriteriengeleitet und wenden Beurteilungsinstrumente an.
- beteiligen sich an der Konzeption von Beurteilungsinstrumenten.
- erläutern die Bedeutung und Konsequenzen von Beurteilungen und Bewertungen für die Lernenden.
- analysieren den individuellen Lernprozess und leiten geeignete Maßnahmen zur Lernförderung ab.
- identifizieren Entwicklungsmöglichkeiten der Lernenden.
- führen Leistungsbeurteilungen und -bewertungen unter Beachtung vorgegebener Kriterien durch.
- berücksichtigen bei der Beurteilung und Bewertung den jeweiligen Aus- und Weiterbildungsstand.
- reflektieren, dokumentieren und evaluieren Prüfungssituationen.

**Personale Kompetenz**

Die Teilnehmenden...

- sind sensibilisiert für Fragestellungen im Zusammenhang mit Vergleichbarkeit und Objektivität.
- sind in der Lage sich auf verschiedene Bewertungsinstrumente einzulassen.
- sind sich des Einflusses der eigenen Person und der eigenen Rolle auf die Anleitung- oder Prüfungssituation bewusst und gehen verantwortungsbewusst damit um.
- Reflektieren ihre Rolle innerhalb von Beurteilungs- und Bewertungssituationen auch als mögliche Belastungssituation
- sind sich der Belastungssituation der Lernenden in Prüfungssituationen bewusst.
- reflektieren sich selbst bezogen auf den Anleitungsprozess.

**Inhalte/Situationsmerkmale**

Handlungsanlässe

- Feedbackgespräche
- Lernerfolgsbeurteilungen, Leistungskontrollen und Prüfungssituationen
- Belastungsmomente in Beurteilungs- und Bewertungssituationen
- (Herausfordernde) Anleitungssituationen
- Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche
- Bewertung von Praxisaufgaben
- Vielfalt an festgelegten Beurteilungs- und Bewertungsinstrumenten und -kriterien
- Spannungsfeld zwischen der Verschiedenartigkeit und erwünschter Einheitlichkeit von Beurteilungs- und Bewertungsinstrumenten

Kontextbedingungen	<p>Makroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzliche Grundlagen und Richtlinien zur beruflichen Aus- und Weiterbildung</li> <li>• Psychologische Erkenntnisse zu Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehlern</li> </ul> <p>Mesoebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inner- und außerbetriebliche Bewertungsinstrumente</li> <li>• Praxiscurricula</li> <li>• Praxisdokumente (z. B. Gesprächsprotokolle, Praxisaufgaben)</li> <li>• Zeitliche und räumliche Ressourcen für Beurteilungs- und Bewertungssituationen</li> </ul> <p>Mikroebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Haltung und Haltung des Teams zu Beurteilungs- und Bewertungsprozessen</li> <li>• Wissensvorrat und Methodenkompetenz innerhalb von Beurteilungs- und Bewertungssituationen</li> <li>• Individuelle Handlungsstrategien und Kommunikationsmuster (verbal/nonverbal)</li> <li>• Bereitschaft zur Selbstreflexion und Selbstkritik</li> </ul>
Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisanleitende</li> <li>• Team</li> <li>• Lernende</li> </ul>
Erleben, Deuten, Verarbeiten	<p><i>Praxisanleitende</i> Mut, Motivation, Freude, Stolz, Vorbild sein, Wirksamkeit, Zufriedenheit, innere Stärke, Achtsamkeit, Aufregung, Verantwortung, Nähe und Distanz, Mitgefühl, Empathie, Ambivalenz, Kritik, Angst, Unsicherheit, Unzufriedenheit, Frustration, Wut, Druck, Bindeglied</p> <p><i>Team</i> Bedürfnis zur Mitsprache, Unterstützung, Kollegialität, Freude, Stolz, Mitgefühl, Verantwortungsübertragung, Demotivation</p> <p><i>Lernende</i> Gerechtigkeit, Bestätigung, Stolz, Lob, Lernfortschritt, Sicherheit, Wirksamkeit, Neugier, Dankbarkeit, Wertschätzung und Anerkennung, Kritik, Aufregung, Druck, Ungerechtigkeit, Angst, Frustration, Wut, Verzweiflung, Hilflosigkeit, Ohnmacht, Grenzen erfahren</p>
Handlungsmuster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedbackgespräche wertschätzend gestalten</li> <li>• Grundlagen des Prüfungsrechts anwenden</li> <li>• Lernerfolgsbeurteilungen, Leistungskontrollen und Prüfungssituationen sicher, selbstbewusst und objektiv durchführen und dokumentieren</li> <li>• Eigene Erwartungshaltungen einschätzen und ggf. anpassen</li> <li>• Eigene Beurteilungen sowie die Beurteilung Anderer hinsichtlich Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler reflektieren und kritisch hinterfragen</li> <li>• Den individuellen Umgang mit Hierarchie- und Machtunterschieden reflektieren</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belastungsmomente und ethische Dilemmata (z. B. Konfrontation mit dem Gefühl von Ungerechtigkeiten, beurteilen müssen ggf. mit mangelnder Kenntnis bezüglich der Lernenden) innerhalb von Beurteilungs- und Bewertungssituationen reflektieren und ggf. Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten entwickeln</li> <li>• Herausfordernde Anleitungssituationen reflektieren und alternative Handlungsstrategien für die Zukunft ableiten</li> <li>• Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche führen und dokumentieren</li> <li>• Die Vielfalt an festgelegten Beurteilungs- und Bewertungsinstrumenten und -kriterien analysieren und handhaben</li> </ul>
<p><b>Anregungen zu Methoden/Lern- und Lehrformen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallbesprechungen/fallbasiertes Lernen</li> <li>• Szenisches Spiel</li> <li>• Diskussionen</li> <li>• Bereits vorhandene Beobachtungs- und Beurteilungsinstrumente analysieren</li> <li>• Beobachtungs- und Beurteilungsinstrumente skizzieren</li> </ul>	
<p><b>Anregungen zur Praxisaufbereitung am Lernort Weiterbildungsstätte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• • Die Teilnehmenden reflektieren eigene Erfahrungen zu Leistungsbeurteilungen im persönlichen beruflichen Kontext.</li> </ul>	
<p><b>Empfohlener Praxistransfer</b> In Bewertungs- und Beurteilungssituationen hospitieren und reflektieren.</p>	
<p><b>Curriculare Schnittstellen/Querverweise</b> Beurteilen und Bewerten steht in Verbindung mit der pädagogischen Führungsrolle der Praxisanleitende. Daher steht diese Moduleinheit in enger Verbindung zur Moduleinheit „PA S1 -ME1: Die Rolle der Praxisanleitenden wahrnehmen“.</p>	

## Literatur

Bohrer, A. (2013). Selbstständigwerden in der Pflegepraxis. Eine empirische Studie zum informellen Lernen in der praktischen Pflegeausbildung. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.

Bohrer, A. (2015). Informelles Lernen in der pflegepraktischen Ausbildung. In: R. Ertl-Schmuck & U. Greb (Hrsg.): Pflegedidaktische Forschungsfelder. S. 125-147. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Bohrer, A. & Walter, A. (2015). Entwicklung beruflicher Identität – empirische Erkenntnisse zum Lernen in der Berufspraxis. In: Pädagogik der Gesundheitsberufe 2 (3), S. 23-31.

DKG (Deutsche Krankenhaus Gesellschaft) (2022). Anlage I Weiterbildung Praxisanleitung. Verfügbar unter: [https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/2\\_Themen/2.5.\\_Personal\\_und\\_Weiterbildung/2.5.11.\\_Aus-\\_und\\_Weiterbildung\\_von\\_Pflegeberufen/Praxisanleitung/Download\\_ab\\_01.05.22/Module\\_PA\\_.pdf](https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/2_Themen/2.5._Personal_und_Weiterbildung/2.5.11._Aus-_und_Weiterbildung_von_Pflegeberufen/Praxisanleitung/Download_ab_01.05.22/Module_PA_.pdf) (29.08.2023)

Fachkommission nach § 53 PflBG (2019). Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/86562.php> (29.08.2023)

Fichtmüller, F. & Walter, A. (2007). Pflegen lernen – empirische Begriffs- und Theoriebildung zum Wirkgefüge von Lernen und Lehren beruflichen Pflegehandelns. Göttingen: V&R unipress.

Fichtmüller, F. & Walter, A. (2010). Pflege gestalten lernen – pflegedidaktische Grundlagenforschung. In: R. Ertl-Schmuck & F. Fichtmüller (Hrsg.). Theorien und Modelle der Pflegedidaktik. Eine Einführung. S. 91-123. Weinheim, München: Juventa.

Hundenborn, G. (2007). Fallorientierte Didaktik in der Pflege – Grundlagen und Beispiele für Ausbildung und Prüfung. München: Elsevier GmbH

INTRO NW (2021). „INTRO NW“ Projektdarstellung der Bietergemeinschaft Video-Konferenz mit dem MAGS NRW. 07. Oktober 2021, 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr. Verfügbar unter: [https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/intro\\_nw\\_praesentation.pdf](https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/intro_nw_praesentation.pdf) (31.08.2023).

INTRO NW (Anbieter II - Alters-Institut – Das Zentrum für Versorgungsforschung und Geragogik gGmbH, Projektleitung: Ulrike Overkamp) (2023). ENTWURF: Der modularisierte und kompetenzorientierte Rahmenplan für die Weiterbildung Praxisanleitung innerhalb des Projektes INTRO NW. Unveröffentlichtes Dokument der Arbeitsgruppe des MAGS-Projekts Intro NW – Teilbereich 2b (einschbar bei den Autor\*innen).

Klein, Z., Peters, M., Dauer, B. & Garcia González, D. (2021). Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG). Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/17241> (29.08.2023).

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (2018). 1. RAHMENVORGABE: FUNKTIONSWEITERBILDUNG FÜR PRAXISANLEITERIN IN DEN PFLEGEBERUFEN. Anlage I. Stand: 01.01.2018. Verfügbar unter: <https://www.pflegekammer-rlp.de/index.php/pflege-als-beruf.html#weiterbildung> (31.08.2023).

NEKSA (Neksa-Arbeitsgruppe) (2020). Ein Modellcurriculum für die berufspädagogische Zusatzqualifikation zur Praxisanleiterin /zum Praxisanleiter und ein Konzept für die berufspädagogischen Fortbildungen für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflegeausbildung im Land Brandenburg. Verfügbar unter: [https://kopa-berlin.de/wp-content/uploads/2021/01/Neksa\\_Modell-Curriculum\\_Praxisanleitung.pdf](https://kopa-berlin.de/wp-content/uploads/2021/01/Neksa_Modell-Curriculum_Praxisanleitung.pdf) (29.08.2023).

Schlösser, D. (2022). Die Praxisanleitung in der Pflegeausbildung gestalten. Eine qualitativ-empirische Studie zur Rollenklarheit und Rollendiffusität. Münster: Waxmann.

Walter, A. (2011). Über das Lernen und Lehren in der Pflegepraxis. In: C. Schulze-Kruschke & F. Paschko: Praxisanleitung in der Pflegeausbildung für die Aus-, Fort-und Weiterbildung. S. 36-49. Berlin: Cornelsen.

Walter, A. (2013). Evaluation – Momentaufnahme der Zufriedenheit oder Reflexion von Lernprozessen. Pflegewissenschaft, 15 (5), S. 275-282.

Walter, A. (2015). Pflege gestalten lernen – bedeutsame Phänomene für die Praxisbegleitung. In: F. Arens (Hrsg.): Praxisbegleitung in der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung. Eine Standortbestimmung. S. 187-209. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.

Walter, A. & Dütthorn, N (Hrsg.) (2019). Fachqualifikationsrahmen Pflegedidaktik. Verfügbar unter: [https://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2019/03/2019\\_02\\_20-FQR-Ver%C3%B6ffentlichung\\_ES.pdf](https://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2019/03/2019_02_20-FQR-Ver%C3%B6ffentlichung_ES.pdf) (29.08.2023).

Autoren/Ersteller

Mitglieder der AG Praxisanleitung

Dr. rer. cur. Daniela Schlosser:

Leitung des Zentrums für praktisches Lehren und Lernen sowie Lehrkraft für besondere Aufgaben (FH Münster)

Wibke Barbian (M. A. Lehrerin Pflege und Gesundheit):

Praxisanleiterin (Klinikum Dortmund gGmbH)

Bianka Köster (M. A. Lehrerin Pflege und Gesundheit):

Uniklinik Köln (AÖR)

Angelika Buske (BA soziale Verhaltenswissenschaften):

Krankenschwester Anästhesie

Praxisanleiterin (Diakonie- Klinikum Bethesda in Freudenberg)

Dr. rer. cur. Sebastian Nies (M.A. Dipl.-Pflegepädagoge (FH)):

Schulleiter (Universitätsklinikum Bonn (AÖR))

Sprecher des Centrums für Aus- und Weiterbildung (Universitätsklinikum Bonn (AÖR))

Sabine Botz:

Krankenschwester in der OP-Pflege

Praxisanleiterin

Florian Müller-Drebing:

Altenpfleger

Praxisanleiter

Jasmina Dinter:

Fachaltenpflegerin in der Geriatrie und Gerontopsychiatrie,

Praxisanleiterin (Marienhospital Lünen St. Paulus Gesellschaft)