

**Anlage 3**

(zu den §§ 30 und 32)

<b>Modul 3.1</b>	<b>Ein professionelles Berufsverständnis als praxisanleitende Person entwickeln</b>
	<b>Arbeitsaufwand</b> 60 Stunden
<p><b>Modulbeschreibung</b></p> <p>Das Modul soll eine Orientierung geben, sich sowohl der Bedeutung von Praxisanleitung im Allgemeinen als auch der eigenen Rolle und den damit verbundenen Aufgaben im Rahmen der berufsspezifischen Profession im (interprofessionellen) Team bewusst zu werden. Das Rollenverständnis als praxisanleitende Person wird durch vielfältige Zuschreibungen und Bedingungen beeinflusst. Es ist insbesondere durch kollektive Zuschreibungen im Team, durch persönliche und gesellschaftliche Ziele, Normen und Werte, durch die eigene berufliche Sozialisation und die jeweiligen Bedingungen, unter denen Praxisanleitung stattfindet, geprägt. Darüber wurden subjektive Theorien entwickelt, die – meist implizit – das Handeln in Anleitungssituationen und die Beziehungsgestaltung zu den Auszubildenden bestimmen und einer Reflexion bedürfen.</p> <p>Die Zielsetzung besteht in diesem Modul in der Anbahnung eines professionellen Berufs- und Rollenverständnisses, in dem subjektive Theorien bewusstgemacht und erweitert sowie konstitutive Spannungsverhältnisse im Wirkgefüge des jeweiligen Systems reflektiert und Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden.</p> <p>Dazu ist die Auseinandersetzung mit wissenschaftlich begründetem Wissen notwendig. Somit erfolgt in diesem Modul eine Einführung in die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens, um den Umgang mit wissenschaftlicher Literatur zu erleichtern und eigenes Wissen zu erweitern und zu vertiefen. Dabei wird auf die Erkenntnisse vorhandener Bezugswissenschaften, wie beispielsweise der Pflegewissenschaft, der Therapiewissenschaft sowie der Berufspädagogik und Pflergedidaktik Bezug genommen. Wissenschaftliches Arbeiten wird nicht isoliert betrachtet, sondern in Inhalte des Moduls eingebunden und in den weiteren Modulen fortgeführt, um bei den Weiterbildungsteilnehmenden Handlungssicherheit im wissenschaftlichen Arbeiten zu entwickeln.</p>	
<p><b>Bildungsziele</b></p> <p>Die Weiterbildungsteilnehmenden reflektieren ihre Rolle als Anleitende vor dem Hintergrund selbst- und fremdbestimmter Momente in der beruflichen Praxis, die sie im Spannungsfeld von eigenen Ansprüchen und Idealen, den Ansprüchen der (Hoch-)Schule und den beruflichen institutionellen und professionsbedingten Normen und Werten sowie gesellschaftlichen Entwicklungen erleben. Sie sind dafür sensibilisiert, sich sowohl für ihre Rolle(n) und Aufgaben innerhalb der eigenen als auch gegenüber anderen Professionen einzusetzen und ihre Standpunkte argumentativ zu vertreten.</p> <p>In diesem Verständnis sind eine kritische Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie die differenzierte Betrachtung der eigenen Handlungsweisen und eine begründete Neuausrichtung erforderlich.</p>	
<p><b>Kompetenzen</b></p> <p>Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sie rekonstruieren ihre Vorstellungen und ihre Rolle zur pädagogischen Begleitung der Auszubildenden in der beruflichen Praxis hinsichtlich persönlicher Ziele und Erwartungen sowie der individuellen beruflichen Sozialisation.</li> <li>2. Sie reflektieren Anforderungen im Kontext institutioneller, berufsgesetzlicher und gesellschaftlicher Einflussfaktoren.</li> <li>3. Sie reflektieren die Besonderheit ihres beruflichen Handelns und aktuelle Anforderungen in unterschiedlichen Settings und leiten daraus Aufgaben für die praktische Ausbildung ab.</li> <li>4. Sie vollziehen einen Perspektivwechsel von der berufspraktischen zur anleitenden Rolle.</li> <li>5. Sie reflektieren und diskutieren die Bedeutung von Macht und Hierarchien in ihrem berufsspezifischen Arbeitsfeld und ihrer pädagogischen Führungsrolle.</li> <li>6. Sie verstehen ihre Rolle als Bindeglied zwischen der (Hoch-)Schule, dem eigenen Team, den Auszubildenden und weiteren Beteiligten im interprofessionellen Team und positionieren sich dazu.</li> <li>7. Sie reflektieren ihre Motivation hinsichtlich der eigenen beruflichen Kompetenzentwicklung und der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.</li> <li>8. Sie nutzen Methoden wissenschaftlichen Arbeitens, um eigenes Wissen begründet zu erweitern und im Kontext des lebenslangen Lernens zu vertiefen.</li> <li>9. Sie setzen sich mit evidenzbasierten Erkenntnissen auseinander und leiten daraus begründete Handlungsalternativen ab.</li> <li>10. Sie verfügen über Techniken des Moderierens und Präsentierens.</li> </ol>	
<p><b>Situationsmerkmale und Inhalte</b></p>	
<p><b>Handlungs- und Lernanlässe</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ankommen in der Weiterbildung</li> <li>2. individuelle Bedürfnisse an die Weiterbildung</li> <li>3. eigene Vorstellungen zu Aufgaben und Zielen der Praxisanleitung</li> <li>4. Perspektivwechsel von der berufspraktischen zur anleitenden Rolle</li> <li>5. Besonderheiten der unterschiedlichen beruflichen Handlungsfelder und deren Einfluss auf die Rolle der Praxisanleitung</li> <li>6. Fragen zu erlebten Begegnungen mit Auszubildenden</li> <li>7. Komplexität und beeinflussende Bedingungen von Anleitungssituationen</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Divergierende systembedingte Interessen</li> <li>9. Relevanz wissenschaftlichen Arbeitens und deren Bedeutung für die Praxisanleitung</li> </ol>

<b>Akteure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. praxisanleitende Personen</li> <li>2. Auszubildende</li> <li>3. (interprofessionelles)Team, Kolleginnen und Kollegen</li> <li>4. leitende und lehrende Personen (Schule und Hochschule)</li> </ol>
<b>Kontextbedingungen</b> (Makro-, Meso- und Mikroebene)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. demografische Entwicklung, epidemiologische Entwicklung und Zuwanderung)</li> <li>2. gesundheits- und berufspolitische Entwicklungen</li> <li>3. gesetzlicher Rahmen (z. B. neue Berufsgesetze, Jugendarbeitsschutzgesetz)</li> <li>4. berufsspezifische Ordnungsmittel</li> <li>5. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (ambulant, teilstationär, stationär)</li> <li>6. Rettungswachen (Einsatz in Öffentlichkeit und Häuslichkeit)</li> <li>7. Zugangsmöglichkeiten zu wissenschaftlicher Literatur und Lernmedien</li> </ol>
<b>Erleben, Deuten und Verarbeiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Perspektive als praxisanleitende Person</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Offenheit für Perspektivwechsel</li> <li>b) Neugierde, Motivation</li> <li>c) positiv erlebte Stärken</li> <li>d) Zufriedenheit und Unzufriedenheit in der Begegnung mit Auszubildenden</li> <li>e) Skepsis gegenüber neuen Aufgaben</li> <li>f) Angst vor Neuem und Ungewissem</li> <li>g) Unzufriedenheit hinsichtlich einengender Rahmenbedingungen, Überforderung</li> <li>h) Erleben von widersprüchlichen Interessen im Team und Sorge um eigene Position im Team</li> <li>i) Offenheit und Skepsis gegenüber neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen</li> </ol> </li> <li><b>2. Perspektive Team</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Entlastung von Aufgaben der Anleitungen</li> <li>b) Erleben von Konkurrenz</li> </ol> </li> <li><b>3. Perspektive Auszubildende</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Neugierde, Motivation</li> <li>b) Engagement, sich einzubringen</li> <li>c) Vorfreude auf praktische Anleitungen</li> <li>d) Aufregung</li> <li>e) Erleben von Fremdheit</li> <li>f) Ohnmacht, nicht akzeptiert werden</li> <li>g) Überforderung</li> </ol> </li> </ol>
<b>Handlungsoptionen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. eigene Haltung zur neuen Rolle als praxisanleitende Person entwickeln und einnehmen</li> <li>2. sich im Team zur neuen Rolle positionieren</li> <li>3. beeinflussende institutionelle, berufsgesetzliche und gesellschaftliche Bedingungen hinsichtlich der Aufgaben der Praxisanleitung reflektieren und Handlungsspielräume für die Ausgestaltung der neuen Rolle entwickeln</li> <li>4. berufliche und (erlebte) pädagogische Handlungsrountinen reflektieren und durch wissenschaftliche Erkenntnisse erweitern</li> <li>5. Spannungsfelder im Handlungsfeld der Praxisanleitung aufdecken und kollegiale Beratung im Team einfordern</li> <li>6. Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens und Techniken des Moderierens und Präsentierens erkunden und in Lernprozessen einsetzen</li> <li>7. Selbstlernstrategien weiterentwickeln und für Fort- und Weiterbildungen nutzen</li> <li>8. als Vorbild agieren</li> </ol>
<b>Methodische Anregungen, Lehr- und Lernformen</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeit mit Szenen und Standbildern</li> <li>2. Arbeit mit Fällen und Situationen aus dem Handlungsfeld der Praxisanleitung</li> <li>3. Reflexionsaufgaben zu Subjektiven Theorien und deren Einfluss auf die Gestaltung von pädagogischen Situationen</li> <li>4. Textarbeit zur Bedeutung der Praxisanleitung (z. B. einschlägige Forschungsstudien)</li> <li>5. Recherchen und Suchstrategien zu ausgewählten Fragestellungen</li> <li>6. Reflexionsmethoden (z. B. Lerntagebuch, Reflexionsfragen, Assoziationsbilder, Brief an mich)</li> <li>7. Portfolioarbeit (Einführung in die Portfolioarbeit, um diese für die gesamte Weiterbildung zu nutzen)</li> </ol>	

### Vorschläge für Modulprüfungsformate

1. kriteriengeleitete Reflexion einer vorgegebenen Handlungssituation in Bezug auf das Rollenverständnis der praxisanleitenden Person (Präsentation oder schriftliche Prüfung)
2. Bewertungsportfolio mit dem Schwerpunkt Rollenverständnis (Hier müssen die Teilnehmenden vorab in die Portfolioarbeit eingeführt werden.)
3. Reflexion von beeinflussenden institutionellen, berufsgesetzlichen und gesellschaftlichen Bedingungen hinsichtlich der Aufgaben der Praxisanleitung mit anschließender Präsentation

### Modul 3.2

#### Beziehungen individuell wahrnehmen und gestalten

Arbeitsaufwand 45 Stunden

### Modulbeschreibung

Praxisanleitende Personen sind von Beginn an wichtige Ansprechpartner für die Auszubildenden. Das erfordert eine kontinuierliche Beziehungsarbeit. Dabei sind die praxisanleitenden Personen vor die Herausforderung gestellt, eine Balance von Nähe und Distanz herzustellen. Grundlegend bedarf es dazu einer Auseinandersetzung mit den Auszubildenden selbst, welche individuelle (Lern-)Biografien vorweisen und eigene Ansprüche an die Ausbildung haben sowie in diversen, auch kulturell vielfältigen, Lebenswelten sozialisiert sind. Diese gilt es, im gemeinsamen Miteinander zu berücksichtigen. Ziel ist es daher, die Weiterbildungsteilnehmenden für ein kultursensibles Handeln im Rahmen ihrer Praxisanleitungstätigkeiten zu sensibilisieren und eine interkulturelle Kompetenz zu fördern, in der die Entwicklung von Solidarität und berufspolitischem Engagement fokussiert wird.

Die Beziehungsarbeit wird auch von belastenden und konfliktreichen Situationen auf der Grundlage individueller Hintergründe und der täglichen Arbeit im Gesundheitswesen beeinflusst. Dies erfordert einen professionellen Umgang mit Erfahrungen und Gefühlen der Auszubildenden sowie die Anbahnung einer emotionalen Kompetenz. Im Praxisalltag sind dabei nicht nur verbale Gesprächsführungen mit den zu versorgenden Menschen, Kolleginnen und Kollegen sowie den Auszubildenden relevant, sondern auch das Wahrnehmen nonverbaler Zeichen und zwischenmenschlicher Atmosphären. Zugleich gilt es, diese in ihrer Wirkung auf das Handeln zu reflektieren.

Darüber hinaus erfordert das Handeln im interprofessionellen Team, einschließlich gelingender Beziehungsgestaltung im Rahmen der Praxisanleitung, kommunikative Kompetenzen, innerhalb derer dem Führen von Konflikt- und Krisengesprächen und dem Einfördern von kollegialer Beratung eine wichtige Aufgabe zukommt.

### Bildungsziele

Die Weiterbildungsteilnehmenden reflektieren innere Widersprüche zwischen dem Anspruch, Auszubildende mit ihren Anliegen ernst zu nehmen und dem Erleben von Abwehr und Nichtakzeptanz. Sie reflektieren darüber hinaus Spannungsfelder im Kontext von Nähe und Distanz hinsichtlich der Gefahr von Abhängigkeitsverhältnissen.

Sie setzen sich kritisch mit den persönlichen Einstellungen hinsichtlich kultureller Vielfalt auseinander und gestalten den Umgang interkultureller Begegnungen ressourcenorientiert. Sie treten für eine durch Diversität und Toleranz geprägte Haltung ein.

### Kompetenzen

Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:

1. Sie reflektieren eigene Erlebnisse im Rahmen der Beziehungsgestaltung mit Auszubildenden vor dem Hintergrund einer gelingenden Gesprächsführung.
2. Sie reflektieren die Relevanz einer gelingenden und professionellen Beziehungsgestaltung auf der Grundlage relevanter Kommunikationsmodelle und didaktischer Konzepte (z. B. Beziehungsdidaktik) im Rahmen der Praxisanleitung und leiten Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich der Förderung des Lernens ab.
3. Sie nutzen in ihrer Kommunikation neben verbalen auch nonverbale, paralinguistische und leibliche Interaktionsformen und berücksichtigen die Relation von Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung.
4. Sie entwickeln hermeneutisches Fallverstehen und berücksichtigen die individuellen (Lern-)Biografien, Interessen, Lernbedürfnisse und Lebenswelten der Auszubildenden im Rahmen von lernförderlichen Anleitungsprozessen.
5. Sie wenden Grundsätze der verständigungsorientierten Gesprächsführung an.
6. Sie berücksichtigen die Vielfältigkeit und Diversität in Anleitungssituationen sowohl im Hinblick auf die Auszubildenden als auch auf die zu versorgenden Menschen.
7. Sie sind für eine weltoffene, interkulturelle und durch Diversität geprägte Haltung sensibilisiert, entwickeln ein Verständnis für die Besonderheiten anderer Kulturen und leiten daraus Möglichkeiten zur Gestaltung individueller und kultursensibler Anleitungssituationen ab.
8. Sie analysieren Konflikte mit dem interprofessionellen Team und den Auszubildenden und entwickeln geeignete Strategien.
9. Sie führen Krisen- und Konfliktgespräche durch und reflektieren diese hinsichtlich ihrer Wirkung.
10. Sie sorgen für ihre eigene Gesundheit und nehmen Unterstützungsangebote wahr.

<b>Situationsmerkmale und Inhalte</b>	
<b>Handlungs- und Lernanlässe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. wertschätzende Gespräche mit Auszubildenden, mit dem Team</li> <li>2. individuelle Bedarfe einer gelingenden Beziehungsarbeit</li> <li>3. Berücksichtigung individueller Lebenswelten, Interessen und Biografien der Auszubildenden in Anleitungssituationen</li> <li>4. Spannungsfeld von Nähe und Distanz in Anleitungssituationen</li> <li>5. Praxisanleitung als wertschätzende Zusammenarbeit zwischen praxisanleitenden Personen und Auszubildenden</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. erlebte (belastende) Situationen in der Begegnung mit Auszubildenden und daraus resultierende Emotionen</li> <li>7. divergierende Interessen in der Kommunikation mit Auszubildenden</li> <li>8. persönliche Grenzen in der Anbahnung emotionaler Kompetenz</li> <li>9. unterschiedliche Kulturen und Weltanschauungen</li> <li>10. Beziehungsgestaltung im interprofessionellen Team</li> <li>11. Bewältigung von kommunikativen Konflikten</li> </ol>
<b>Akteure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auszubildende und deren Bezugspersonen</li> <li>2. praxisanleitende Personen</li> <li>3. interprofessionelles Team, Kolleginnen und Kollegen</li> <li>4. zu versorgende Menschen und ihre Bezugspersonen</li> </ol>
<b>Kontextbedingungen</b> (Makro-, Meso- und Mikroebene)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. politische und gesellschaftliche Einstellungen,</li> <li>2. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (ambulant, teilstationär, stationär)</li> <li>3. Rettungswachen (Einsatz in Öffentlichkeit, Häuslichkeit)</li> <li>4. Zeit und Raum für angemessene Beziehungsgestaltung</li> <li>5. Kulturelle Vielfalt</li> <li>6. informelle sowie formelle Regelungen im Team und in der Einrichtung</li> </ol>
<b>Erleben, Deuten und Verarbeiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Perspektive praxisanleitende Person</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Erleben von stabilen Beziehungen</li> <li>b) Erleben von Irritationen in der Herstellung der Balance zwischen Nähe und Distanz</li> <li>c) Sympathien und Antipathien</li> <li>d) belastende Emotionen in der Kommunikation mit den Auszubildenden und dem Team</li> <li>e) Offenheit und Akzeptanz</li> <li>f) Ignorieren von Konflikten</li> <li>g) sich nicht verstanden fühlen</li> <li>h) Sicherheit und Unsicherheit in der Kommunikation</li> <li>i) Toleranz und Intoleranz gegenüber anderen Einstellungen</li> <li>j) belastende zwischenmenschliche Atmosphären</li> </ol> </li> <li><b>2. Perspektive Auszubildende</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Erleben von Anerkennung und Wertschätzung</li> <li>b) Erleben von Diskriminierung</li> <li>c) Gefühl, sich nicht ausdrücken zu können</li> <li>d) sich nicht trauen, eigene Interessen und Bedürfnisse einzubringen</li> <li>e) Sympathien und Antipathien</li> <li>f) Selbstwirksamkeit in der Kommunikation erleben (Begegnung mit den zu versorgenden Menschen und in der Kommunikation mit der praxisanleitenden Person)</li> <li>g) Toleranz und Intoleranz gegenüber anderen Einstellungen</li> <li>h) belastende zwischenmenschliche Atmosphären</li> </ol> </li> </ol>
<b>Handlungsoptionen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aufbau und Gestaltung von verständigungsorientierten und empathischen Beziehungen</li> <li>2. Gestaltung individueller und kultursensibler Anleitungssituationen</li> <li>3. Emotionsregulation in belastenden Situationen</li> <li>4. wertschätzende Gestaltung von Gesprächen und Nutzen von Kommunikationsformen (mit Auszubildenden, im Team und Vorgesetzten)</li> <li>5. Abbau von Kommunikationsbarrieren mittels geeigneter Methoden</li> <li>6. Gestaltung von Konfliktgesprächen (im interprofessionellen Team, zwischen Kolleginnen und Kollegen, mit den Auszubildenden) unter Berücksichtigung geeigneter Strategien</li> <li>7. Gestaltung von Aushandlungsprozessen zwischen Lernanforderungen und individuellen Bedürfnissen der Auszubildenden</li> <li>8. Vorurteile, Stereotypisierungen mit den Auszubildenden und im Team besprechen sowie sich dazu positionieren</li> <li>9. kollegiale Beratung einfordern</li> </ol>

### Methodische Anregungen, Lehr- und Lernformen

1. Arbeit mit erlebten Situationen und Fallsituationen zur Thematisierung von Spannungsfeldern (Nähe und Distanz)
2. Diskussions- und positionsorientierte Methoden zur Anbahnung interkultureller Kompetenzen (z. B. Stummes Schreibgespräch, Pro- und Kontradiskussionen)
3. szenisches Spiel zur Thematisierung und Bearbeitung von (non-)verbaler Gesprächsführung und Konflikten
4. interkulturelle Begegnungen
5. Fallbesprechungen und kollegiale Beratung bezüglich bestehender und erlebter Konflikte
6. videografiertes Rollenspiel zu divergierenden Interessen in der Interaktion mit Auszubildenden

### Vorschläge für Modulprüfungsformate

1. Bearbeitung einer Fallsituation mit vorgegebenen Lösungsmöglichkeiten, die beurteilt werden müssen und – sofern erforderlich – Erarbeitung eines neuen alternativen Lösungswegs (Stated-Problem-Methode)
2. Bewertungsportfolio mit integrierten Aufgaben zur kommunikativen Kompetenzentwicklung

### Modul 3.3

#### Die praktische Ausbildung planen, Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen, evaluieren und Qualität sichern

Arbeitsaufwand 100 Stunden

### Modulbeschreibung

In diesem Modul werden drei Aufgabenbereiche fokussiert:

1. die praktische Ausbildung planen und eine Orientierung schaffen (Aufgabenbereich 1),
2. Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und evaluieren (Aufgabenbereich 2) und
3. Qualität sichern (Aufgabenbereich 3).

Da diese drei Schwerpunkte nicht isoliert betrachtet werden können, sind sie in diesem Modul zusammengeführt.

#### Aufgabenbereich 1

Die praxisanleitende Person muss berücksichtigen, dass eine reibungslose Durchführung der praktischen Ausbildungsphase inklusive der praktischen Anleitungen von einer Vielzahl organisatorischer und rechtlicher Voraussetzungen abhängig ist. Dabei ist der Lernort Praxis von komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere dem Arbeitsrecht, dem Strafrecht, dem Patientenrechtegesetz und dem zivilrechtlichen Haftungsrecht bestimmt. Im (berufs-) pädagogischen Bereich hingegen wird das Handeln der praxisanleitenden Person durch die Berufsgesetze sowie Rahmen- und Ausbildungspläne bestimmt.

Besonders zu Beginn praktischer Ausbildungsphasen sind die Auszubildenden mit persönlichen Unsicherheiten und Ängsten konfrontiert. Diesen gilt es mittels koordinierter Planung und Einführung in die Praxis entgegenzuwirken und den Auszubildenden einen guten Start zu ermöglichen sowie sie in ihrer Berufswahl zu bestärken. Sowohl administrative Aufgaben sowie deren Wahrnehmung, Organisation und Dokumentation als auch die subjektorientierte Gestaltung der ersten Kontaktaufnahme mit den Auszubildenden nehmen eine wesentliche Rolle ein.

#### Aufgabenbereich 2

Einen weiteren Schwerpunkt nimmt die Vorbereitung, Durchführung und Evaluation der Anleitungs- und Lernprozesse von Auszubildenden ein. Unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen beruflichen Situationen, ist es das Ziel, Anleitungs- und Lernprozesse unter aktiver Beteiligung der Auszubildenden zu planen, zu gestalten und zu evaluieren. Zugleich lernen die Auszubildenden berufliche Tätigkeiten beiläufig und es gibt ungeplante Anleitungssituationen, die in der Situation ad hoc entstehen und für die Kompetenzentwicklung bedeutsam sind. Hier kommt den praxisanleitenden Personen die Aufgabe zu, dafür Lernräume zur Verfügung zu stellen und einen Reflexionsrahmen anzubieten. In diesem Kontext sind die Spannungsfelder des Sicher- und Selbstständigwerdens der Auszubildenden im Rahmen der Verantwortung, des Zutrauens und des Kompetenzniveaus, das Spannungsfeld von Über- und Unterforderung sowie die Theorie-Praxis-Vernetzung und erlebte Abhängigkeitsverhältnisse zu reflektieren.

Für erfolgreiche Anleitungsprozesse ist zu Beginn die Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen und Bedingungen zur Gestaltung von individuellen Lernprozessen notwendig. Ausgehend von der Lebenswelt und den Erfahrungen der Auszubildenden sowie ihrer pflegeberuflichen Kompetenzentwicklung werden gemeinsam Lernbedürfnisse, Lernanforderungen und Lernziele mit den Auszubildenden abgestimmt.

Bei der Planung, Durchführung und Evaluation von Anleitungssituationen sind pädagogisch-didaktische Theorien, Modelle, Konzepte und Methoden wie auch die jeweilige Spezifik des beruflichen Handelns zu analysieren, zu reflektieren und die sich daraus ergebenden Bildungsanforderungen didaktisch begründet für die jeweiligen Anleitungssituationen zu bestimmen. Hier lassen sich auch Möglichkeiten zum interprofessionellen Lernen erkunden und professionsübergreifend gestalten.

Für die Nachhaltigkeit von Lernprozessen sollte der gesamte Anleitungsprozess durch eine kontinuierliche und konstruktive Feedback- und Fehlerkultur gestaltet werden. Im Rahmen von Nachbesprechungen und Feedbackgesprächen sind sowohl einzelne Anleitungssequenzen als auch der gesamte Praktikumsverlauf mit Hilfe von Reflexionen zu gestalten. Dabei gilt es, bei den Auszubildenden und praxisanleitenden Personen die Selbst- und Fremdrelexionen anzuregen.

#### Aufgabenbereich 3

Das Qualitätsmanagement nimmt im gesamten Anleitungsprozess eine wichtige Rolle ein, um die Qualitätsanforderungen sowohl gegenüber den Auszubildenden, den zu versorgenden Menschen und ihren Bezugspersonen als auch gegenüber den Mitarbeitenden zu sichern und auf die verschiedenen Lernorte abzustimmen.

## **Bildungsziele**

Die Komplexität der Anleitung von Auszubildenden erfordert von den Weiterbildungsteilnehmenden, dass sie ihre bisherigen Handlungsroutrinen und eigenen erlebten Anleitungserfahrungen reflektieren und hinterfragen. Sie setzen sich mit den Erwartungen und Fragen der Auszubildenden auseinander und übernehmen Verantwortung für die berufliche Identitätsentwicklung der Auszubildenden.

Weiterhin reflektieren sie das immanente Spannungsfeld der „Theorie-Praxis-Problematik“ und positionieren sich innerhalb dieses Spannungsfeldes. Gleichzeitig ist es im Rahmen der Persönlichkeitsbildung das Ziel, die Auszubildenden an einen kritischen und selbstbewussten Umgang mit diesem Spannungsfeld heranzuführen.

## **Kompetenzen**

### **Die praktische Ausbildung planen**

Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:

1. Sie reflektieren ihre Rolle als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner und Bindeglied zwischen Team, Vorgesetzten, Schule sowie Hochschule und setzen sich für die Belange der Auszubildenden verantwortungsvoll ein.
2. Sie reflektieren die Integration und Einarbeitung der Auszubildenden ins (interprofessionelle) Team hinsichtlich zugewiesener Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche.
3. Sie erstellen eine Anleitungs- und Terminplanung auf der Grundlage gesetzlicher Rahmenvorgaben und auf Basis der Ausbildungspläne, schulinternen Curricula sowie Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen.
4. Sie entwickeln Leitfäden zur Einarbeitung der Auszubildenden.
5. Sie erkunden die Bedürfnisse, Interessen und Lernvoraussetzungen der Auszubildenden während ihrer ersten Praxistage, berücksichtigen ihren Entwicklungsstand, legen die Erwartungen des (interprofessionellen) Teams offen und leiten Umgangsmöglichkeiten und Handlungserfordernisse ab.
6. Sie planen Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräche unter der Beachtung von gesprächsförderndem Verhalten, Feedbackregeln und der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden.
7. Sie reflektieren und diskutieren Spannungsfelder, in denen rechtliche Grenzsituationen erlebt werden, und finden Handlungsalternativen.
8. Sie analysieren Ursachen für ausfallende Anleitungen und leiten Kriterien zur Verbesserung hin zu einer transparenten, teamübergreifenden und regelmäßigen Planung der praktischen Anleitungen ab.
9. Sie erschließen Räumlichkeiten und Orte des Lernens für Praxisanleitungen und entwickeln Kriterien für lernförderliche Rahmenbedingungen (z. B. Skillslab, Patientenzimmer, Übungsraum, Operationssaal u. a.).
10. Sie analysieren verschiedene aus ihrer beruflichen Praxis stammende Ausbildungsnachweise und bewerten diese in Bezug auf die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden.

### **Anleitungen vorbereiten**

Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:

1. Sie identifizieren institutionelle Bedingungen zur Vorbereitung von Anleitungen und organisieren eine lernförderliche Lernatmosphäre.
2. Sie reflektieren Methoden und (digitale) Medien, um mit den Auszubildenden in Aushandlungsprozessen Lernbedürfnisse, Lernanforderungen und Lernziele abzustimmen.
3. Sie schätzen mittels ausgewählter Verfahren die individuellen Lernvoraussetzungen unter Berücksichtigung des Ausbildungsplans ein und leiten transparente Kriterien zur Einschätzung der Kompetenzentwicklung mit den Auszubildenden ab.
4. Sie formulieren exemplarische Fallsituationen für die Auszubildenden aus ihren persönlichen Erfahrungen, die für ausgewählte Anleitungssituationen relevant sind.

### **Anleitungen durchführen**

Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:

1. Sie berücksichtigen bei der Durchführung von Anleitungssituationen aktuelle einschlägige wissenschaftliche Erkenntnisse zum Lernen in der Praxis und zu Anleitungsmustern und -konzepten, um Zugänge zu Lerngegenständen zu ermöglichen und wenden diese für die Gestaltung von Anleitungssituationen zielgruppen- und lerngegenstandsspezifisch an.
2. Sie differenzieren die Lerngegenstände der Lernorte und nutzen die Potentiale sowie digitale Medien und Materialien des jeweiligen Praxiseinsatzes für die Durchführung von Anleitungssituationen.
3. Sie führen interprofessionelle Lehr-Lernarrangements durch und reflektieren diese im Kontext der interprofessionellen Zusammenarbeit in den Gesundheitsberufen.

### **Anleitungen evaluieren und Qualität sichern**

Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:

1. Sie berücksichtigen geeignete Feedback- und Reflexionskriterien bei der Beobachtung und Einschätzung der Kompetenzentwicklung der Auszubildenden.
2. Sie berücksichtigen eine kontinuierliche und konstruktive Feedbackkultur im Rahmen der Planung von Vor-, Zwischen- und Abschlussgesprächen unter der Beachtung von gesprächsförderndem Verhalten, Feedbackregeln und der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden.
3. Sie wenden Methoden der Selbst- und Fremdrelexion an.
4. Sie erkennen Lernberatungsbedarfe und führen eine am Subjekt der Auszubildenden ausgerichtete Lernberatung durch.
5. Sie bewerten Konzepte und Instrumente des Qualitätsmanagements und ergänzen diese um qualitätssichernde Instrumente im Rahmen der praktischen Ausbildung.

<b>Situationsmerkmale und Inhalte</b>	
<b>Handlungs- und Lernanlässe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erstkontakt mit den Auszubildenden</li> <li>2. Orientierung geben, Planung und Koordination der praktischen Ausbildungsphasen</li> <li>3. Umgang mit erlebten rechtlichen Grenzüberschreitungen</li> <li>4. Handlungsspielräume der Auszubildenden hinsichtlich curricularer, rechtlicher und organisatorischer Vorgaben erkunden</li> <li>5. Lernbedarfe der Auszubildenden ermitteln und gemeinsam Lernziele aufstellen</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Unterstützung beim Führen von Ausbildungsnachweisen</li> <li>7. Ermittlung von Anleitungsmethoden im Kontext unterschiedlicher Lerngegenstände</li> <li>8. Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche führen</li> <li>9. Planung, Durchführung und Reflexion einer geplanten Anleitung</li> <li>10. Auffinden von interprofessionellen Lernmöglichkeiten</li> <li>11. Unsicherheit im Kontext von Lerngegenständen besprechen (z. B. Routinehandlungen, Urteilsbildung, Beziehungsgestaltung, Emotionen, leibbezogene Kommunikation, Aushandlungsprozesse etc.)</li> <li>12. Selbst- und Fremdreflexion einüben wollen</li> <li>13. Umgang mit der Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung</li> <li>14. ausgewählte ethische Fragestellungen erörtern</li> <li>15. Theorie-Praxis-Problematik behandeln</li> </ol>
<b>Akteure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. praxisanleitende Personen</li> <li>2. Auszubildende</li> <li>3. Lehrende (Schule und Hochschule)</li> <li>4. zu versorgende Menschen und ihre Bezugspersonen</li> <li>5. (interprofessionelles) Team, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte</li> <li>6. Qualitätsbeauftragte und Qualitätsbeauftragter</li> </ol>
<b>Kontextbedingungen</b> (Makro-, Meso- und Mikroebene)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gesellschaftliche und berufspolitische Entwicklungen</li> <li>2. gesetzlicher Rahmen (z. B. Berufsgesetze, Jugendarbeitsschutzgesetz)</li> <li>3. Rahmenausbildungspläne und Ordnungsmittel</li> <li>4. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (stationär, teilstationär, ambulant)</li> <li>5. Rettungswachen (Einsatz in Öffentlichkeit und Häuslichkeit),</li> <li>6. Lernort Skillslab</li> <li>7. geplante und ungeplante Anleitungssituationen</li> <li>8. institutionell vorgegebene Standards</li> <li>9. (digitale) Dokumentationssysteme (Protokolle und Patientenakten)</li> <li>10. Gepflogenheiten der jeweiligen Einrichtung</li> <li>11. Ausstattung, Material, Instrumente, Geräte, technische Assistenzsysteme</li> </ol>
<b>Erleben, Deuten und Verarbeiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Perspektive praxisanleitende Person</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Vorfreude, Neugierde</li> <li>b) sich als Vorbild erleben</li> <li>c) Aufregung</li> <li>d) Selbstwirksamkeit erleben</li> <li>e) Zerrissensein zwischen den Anforderungen im Team und den Anforderungen der Auszubildenden</li> <li>f) Zutrauen zu den Auszubildenden</li> <li>g) Erleben von rechtlichen Grenzüberschreitungen</li> </ol> </li> <li><b>2. Perspektive der Auszubildenden</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Neugierde, Vorfreude</li> <li>b) Erleben von Handlungsspielräumen</li> <li>c) Selbstvertrauen</li> <li>d) sich trauen, Fragen zu stellen</li> <li>e) Unsicherheit</li> <li>f) Ängste und Gefühl der Nichtakzeptanz</li> <li>g) Erleben von Lernfortschritten, von Lernschwierigkeiten und Überforderung</li> <li>h) Hilflosigkeit bei unerwarteten Ereignissen während der Anleitungssituation</li> <li>i) Ängste, zu versorgende Menschen zu gefährden</li> </ol> </li> </ol>

<b>Handlungsoptionen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planung und Koordination des Praxiseinsatzes unter Berücksichtigung rechtlicher und curricularer Bedingungen</li> <li>2. Gespräche im Team sowie mit Vorgesetzten, Schule und Hochschule hinsichtlich der Belange der Auszubildenden während der praktischen Ausbildung</li> <li>3. Erstellen von Leitfäden zur Einarbeitung von Auszubildenden</li> <li>4. Erstellung eines Ausbildungsplans für einen reibungslosen Ablauf</li> <li>5. Unterstützung der Auszubildenden beim Zugang zum Lernen und zu Lernräumen</li> <li>6. Gestaltung von Aushandlungsprozessen (Lernbedarfe)</li> <li>7. Berücksichtigung unterschiedlicher Lernmodi der Auszubildenden in Anleitungssituationen</li> <li>8. Gestaltung interprofessioneller Lehr- und Lernarrangements</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Erproben von aktuellen Anleitungsmethoden (z. B. Cognitive-Apprenticeship-Ansatz, Modeling mit Metalog, Fallbesprechungen, Peerteaching, Simulationskonzepte, Konzept Lernstation, multiperspektivische Arbeits- und Lernaufgaben)</li> <li>10. Durchführung von Erst-, Zwischen- und Abschlussgesprächen inkl. Dokumentation</li> <li>11. Durchführung einer Lernberatung</li> <li>12. Gestaltung von zielgruppenspezifischen Anleitungskonzepten unter Berücksichtigung der Diversität der Auszubildenden</li> <li>13. transparente Reflexion von durchgeführten Anleitungssituationen hinsichtlich der Kompetenzentwicklung der Auszubildenden</li> <li>14. Anpassen von Kompetenzniveaus in Anleitungssituationen</li> <li>15. Unterstützung beim Führen des Ausbildungsnachweises und bei der Gestaltung eines lernortbezogenen Ausbildungsnachweises in Zusammenarbeit mit dem Lernort Schule (z. B. Portfolio, Lerntagebuch, digitale Lernformen)</li> <li>16. interprofessionelle Zusammenarbeit mitgestalten und qualitätssichernde Instrumente für die praktische Ausbildung initiieren und weiterentwickeln</li> </ol>
<b>Methodische Anregungen, Lehr- und Lernformen</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeit mit Fallsituationen</li> <li>2. Arbeit mit wissenschaftlichen Texten zu berufsspezifischen Lerngegenständen und aktuellen konzeptionellen Anleitungsmöglichkeiten</li> <li>3. erfahrungsbasierte Methoden (z. B. Rollenspiel zur Erstkontaktaufnahme szenisches Spiel zu rechtlichen Grenzüberschreitungen)</li> <li>4. Anleitungsentwurf und Hospitationsauftrag mit kriteriengeleiteten Beobachtungsbögen</li> <li>5. Methoden zur Biografiearbeit</li> <li>6. Methoden zur Lerndiagnostik</li> <li>7. Diskussionsförderliche Methoden zur Thematisierung von Spannungsfeldern</li> <li>8. Portfolio (soll in allen Modulen weitergeführt werden)</li> <li>9. Erproben von Methoden der Anleitung inkl. Reflexion (im Skillslab der Weiterbildungseinrichtung oder in der beruflichen Praxis der Weiterbildungsteilnehmenden)</li> </ol>	
<b>Vorschläge für Modulprüfungsformate</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schriftliche Planung der ersten Praxistage</li> <li>2. Erstellung eines Ausbildungsplanes für einen ausgewählten Praxiseinsatz</li> <li>3. Schriftlich begründeter Anleitungsentwurf</li> <li>4. Präsentation von Beobachtungsschwerpunkten für eine geplante Anleitung und Reflexion der Hospitation</li> <li>5. Hospitation bei einer Anleitung in der beruflichen Praxis und einem anschließenden Reflexionsgespräch</li> <li>6. Durchführung und Reflexion einer Anleitung (z. B. in der beruflichen Praxis oder im Skillslab)</li> </ol>	
<b>Modul 3.4</b>	<b>Prüfen und Bewerten</b>
	<b>Arbeitsaufwand</b> 40 Stunden
<b>Modulbeschreibung</b>	
<p>Während des gesamten Ausbildungsverlaufs übernehmen praxisanleitende Personen die Aufgabe, die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden zu prüfen und zu bewerten. Prüfungs- und Bewertungsprozesse gehen mit berufspädagogischen, fachlichen und prüfungsrechtlichen Anforderungen einher. Eine qualifizierte Beurteilung und Bewertung setzt gemeinsam festgelegte Kompetenzen und Kriterien sowie die Auseinandersetzung mit Methoden zur Einschätzung des Lernerfolgs voraus, wobei die jeweiligen Entwicklungsprozesse der Auszubildenden im Vordergrund stehen.</p> <p>Einen besonderen Stellenwert besitzen Prüfungssituationen, in welchen praxisanleitende Personen mitwirken. Praxisanleitende Personen sind vor die Herausforderung gestellt, Prüfungsvorbereitungen zu gestalten, sich der Ausnahmesituation für Auszubildende bewusst zu sein sowie sich in Kooperationen mit den Lehrerinnen und Lehrern sowie Dozentinnen und Dozenten des Lernortes Hochschule und Schule zu den eigenen Aufgaben und Rollen zu positionieren.</p>	
<b>Bildungsziele</b>	
<p>Die Weiterbildungsteilnehmenden reflektieren das eigene Bewertungshandeln im Rahmen ihrer eigenen Persönlichkeitsentwicklung kritisch. Sie vertreten argumentativ die eigene Einschätzung und Bewertung sowohl gegenüber den Auszubildenden als auch den an der Prüfung Beteiligten. Sie sind vor die Herausforderung gestellt, diskret und vertrauensvoll mit Prüfungsergebnissen und mit den sich daraus resultierenden Spannungsfeldern umzugehen.</p>	

<b>Kompetenzen</b>	
Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sie reflektieren Aufgaben und ihre eigene Rolle als praxisanleitende Person im Kontext der Bewertung von Prüfungen und positionieren sich dazu.</li> <li>2. Sie berücksichtigen grundlegende prüfungsrechtliche, fachliche und berufspädagogische Grundsätze in Abschluss- und Prüfungssituationen.</li> <li>3. Sie sind für die Bedeutung, Auswirkungen und Konsequenzen von Beurteilungen und Bewertungen für die Auszubildenden sensibilisiert.</li> <li>4. Sie beurteilen die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden und nutzen dafür einschlägige Beobachtungs- und Bewertungsinstrumente.</li> </ol>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Sie reflektieren die Prüf- und Bewertbarkeit von berufsspezifischen Lerngegenständen.</li> <li>6. Sie erstellen fachlich und berufspädagogisch begründete Kriterien zur Leistungsbeurteilung und -bewertung und stellen diese zur Diskussion.</li> <li>7. Sie diskutieren Chancen und Grenzen verschiedener Prüfungs- und Bewertungsformate, die die berufliche Handlungskompetenz abbilden und wenden ausgewählte Formate für berufsspezifische Lerngegenstände an.</li> <li>8. Sie bewerten kriteriengeleitet die Lernfortschritte der Auszubildenden und geben dazu eine Rückmeldung an die Auszubildenden.</li> <li>9. Sie führen Bewertungsgespräche unter Berücksichtigung von gesprächsförderndem Verhalten, Feedbackregeln, der curricularen Anforderungen und der individuellen Kompetenzentwicklung der Auszubildenden.</li> <li>10. Sie sind für die Belastungen der Auszubildenden in Prüfungssituationen sensibilisiert und leiten Unterstützungsangebote ab.</li> <li>11. Sie reflektieren den Einfluss der eigenen Person und struktureller Gegebenheiten auf die Prüfungssituation.</li> <li>12. Sie führen eine kontinuierliche Verlaufsdokumentation hinsichtlich Bewertung und Prüfung durch.</li> <li>13. Sie nehmen ethische Aspekte in (Abschluss-)Prüfungssituationen wahr und richten ihr Handeln danach aus.</li> </ol>	
<b>Situationsmerkmale und Inhalte</b>	
<b>Handlungs- und Lernanlässe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. individuelle Gestaltung von Prüfungssituationen</li> <li>2. Bewältigung von Unsicherheiten in Prüfungssituationen</li> <li>3. Einschätzung von Kompetenzen</li> <li>4. Erstellen und Anwenden von Bewertungskriterien</li> <li>5. Feedbackgespräche führen</li> <li>6. Rollenfindung in Prüfungssituationen</li> <li>7. Umgang mit Kritik</li> <li>8. Dokumentation von Beurteilungen</li> <li>9. Unterstützungsangebote in belastenden Situationen</li> </ol>
<b>Akteure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. praxisanleitende Personen</li> <li>2. Auszubildende</li> <li>3. interprofessionelles Team, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte</li> <li>4. zu versorgende Menschen und ihre Bezugspersonen</li> <li>5. Lehrerinnen und Lehrer (Schule und Hochschule)</li> </ol>
<b>Kontextbedingungen</b> (Makro-, Meso- und Mikroebene)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gesetzlicher Rahmen, Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, Rahmenausbildungspläne</li> <li>2. Schulbehörde, Landesdirektion</li> <li>3. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (ambulant, teilstationär, stationär)</li> <li>4. Rettungswachen (Einsatz in Öffentlichkeit und Häuslichkeit)</li> <li>5. Prüfungssituation</li> <li>6. Dokumentationssysteme, Formulare</li> <li>7. Materialien, Technik (Robotik, digitale Unterstützungsleistungen)</li> </ol>
<b>Erleben, Deuten und Verarbeiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Perspektive praxisanleitende Person</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) sich als Vorbild fühlen</li> <li>b) Aufregung</li> <li>c) Erleben von Stress</li> <li>d) Verantwortung für Patientensicherheit</li> </ol> </li> <li><b>2. Perspektive der Auszubildenden</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Erleben von Erfolg</li> <li>b) Stress, Aufregung</li> <li>c) Angst vor Fehlern, Prüfungsangst</li> <li>d) Gefühl des Beobachtens</li> <li>e) Umgang mit Kritik</li> <li>f) Erleben von Belastungen und Misserfolg</li> <li>g) sich ungerecht bewertet fühlen</li> <li>h) sich der Situation ausgeliefert fühlen</li> </ol> </li> </ol>

<b>Handlungsoptionen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. eigene Haltung zu Prüfungssituationen einnehmen und reflektieren</li> <li>2. gesetzliche Vorgaben in Prüfungssituationen berücksichtigen</li> <li>3. Koordination, Vorbereitung und Begleitung von Prüfungen und Abschlussprüfungen in Absprache mit dem interprofessionellen Team und den an der Prüfung beteiligten Personen</li> <li>4. Bewertungskriterien mit den an der Prüfung beteiligten Personen abstimmen</li> <li>5. Durchführung kriteriengeleiteter und wertschätzender Bewertungsgespräche</li> <li>6. konstruktive Gespräche im Umgang mit Kritik</li> <li>7. vertrauensvoller Umgang mit den Ergebnissen der Prüfung</li> <li>8. Reflexion und Diskussion ethischer Aspekte in Prüfungssituationen</li> <li>9. Analyse von unvorhergesehenen Ereignissen in Prüfungssituationen</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Unterstützungsangebote für Auszubildende mit Prüfungsangst erkunden</li> <li>11. bei belastenden Prüfungssituationen kollegiale Beratung einfordern</li> </ol>
<b>Methodische Anregungen, Lehr- und Lernformen</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. szenisches Spiel (mit Videoaufzeichnung) zu verschiedenen Beurteilungs- und Prüfungsgesprächen (mehrere Perspektiven)</li> <li>2. diskussionsförderliche Methoden zur Thematisierung von Chancen und Grenzen verschiedener Beurteilungs- und Bewertungsinstrumente</li> <li>3. Üben von konstruktivem Feedback im Prüfungsgespräch</li> <li>4. kollegiale Beratung zu erlebten Anleitungs- und Prüfungssituationen</li> </ol>	
<b>Vorschläge für Modulprüfungsformate</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. schriftliche Erarbeitung eines Beurteilungsbogens</li> <li>2. schriftliche Prüfung zur Bewertung einer Fallsituation mit dem Fokus Prüfen und Bewerten</li> <li>3. Analyse eines Prüfungsgesprächs (z. B. anhand von Video- oder Gesprächssequenzen)</li> </ol>	
<b>Modul 3.5</b>	<b>Lernortkooperation mitgestalten</b>  <b>Arbeitsaufwand 20 Stunden</b>
<b>Modulbeschreibung</b>	
<p>Praxisanleitende Personen sind vor die Herausforderung gestellt, nicht nur die Anleitungen in der Institution Praxis unter den vorherrschenden Rahmenbedingungen zu koordinieren, sondern ebenso die Zusammenarbeit mit der Hochschule und Schule sowie weiteren Einrichtungen im Rahmen der Lernortkooperation zu pflegen. Für die gemeinsame Arbeit sind institutionalisierte Arbeitsgruppen notwendig, in denen curriculare Abstimmungen zwischen den verschiedenen Lernorten fokussiert werden. Dabei geht es um das Verhältnis von Wissen und Handeln und die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen mit dem Ziel, vernetztes Denken und Handeln zu fördern.</p> <p>Die praxisanleitenden Personen haben die Aufgabe, die beruflichen Spezifika des Lernortes Praxis in die curricularen Entwicklungsprozesse einzubringen, um so eine Theorie-Praxis-Vernetzung auch curricular zu festigen.</p>	
<b>Bildungsziele</b>	
<p>Die Weiterbildungsteilnehmenden reflektieren Spannungsfelder, die sich aus den normativen Vorgaben und vorherrschenden institutionalisierten Gegebenheiten der Lernorte ergeben und positionieren sich dazu. Sie entwickeln dazu Handlungsmöglichkeiten, um mit diesem Spannungsfeld umzugehen und die Ausbildungsqualität zu sichern.</p>	
<b>Kompetenzen</b>	
<p>Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:</p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sie verfügen über ein differenziertes Verständnis zu den verschiedenen Lernorten (Hochschule und Schule, berufliche Praxis sowie Skillslab) und erläutern deren jeweiligen Potentiale in Bezug auf die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz und erkennen lernortspezifische Zugänge zu deren Aneignung.</li> <li>2. Sie reflektieren die Bedeutung ihrer Rolle als praxisanleitende Person im Rahmen der Lernortkooperationen und verfügen über ein differenziertes Verständnis von Praxisanleitung und Praxisbegleitung.</li> <li>3. Sie erschließen Kooperationsmöglichkeiten mit der Hochschule und Schule sowie anderen Einrichtungen hinsichtlich verschiedener Formen der Zusammenarbeit (z. B. Netzwerktreffen, Qualitätszirkel u. a.) und reflektieren gegenseitige Erwartungen der an der Kooperation beteiligten Akteure.</li> <li>4. Sie identifizieren berufliche Schlüsselprobleme und erarbeiten Lernaufgaben aus unterschiedlichen Perspektiven (Schule, Hochschule, Praxis).</li> <li>5. Sie beteiligen sich an curricularen Entwicklungsprozessen und bringen ihre Expertise ein.</li> <li>6. Sie wirken an der Entwicklung zukunftsweisender Konzepte zu Lernortkooperationen mit und erkennen die Relevanz berufsdidaktischer Bildungsansprüche.</li> </ol>	
<b>Situationsmerkmale und Inhalte</b>	
<b>Handlungs- und Lernanlässe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Austausch mit Lernortkooperationspartnern</li> <li>2. Mitgestaltung von lernortübergreifenden Arbeitstreffen</li> <li>3. Abstimmung von curricularen Lerngegenständen für die berufliche Praxis</li> <li>4. Gemeinsame Weiterentwicklung curricularer Prozesse von Schule und Praxis</li> <li>5. zukunftsweisende Konzepte der Lernortkooperationen initiieren</li> <li>6. Spannungsfelder der Lernortkooperationen wahrnehmen und Handlungsmöglichkeiten erkunden</li> </ol>

<b>Akteure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. praxisanleitende Personen</li> <li>2. interprofessionelles Team, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte</li> <li>3. lehrende Personen (Schule und Hochschule)</li> <li>4. Geschäftsführung</li> </ol>
<b>Kontextbedingungen</b> (Makro-, Meso- und Mikroebene)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. berufsdidaktische Diskurse</li> <li>2. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (ambulant, teilstationär, stationär)</li> <li>3. Rettungswachen (Einsatz in Öffentlichkeit und Häuslichkeit)</li> <li>4. Lernorte Hochschule, Schule und Skillslab</li> <li>5. institutionelle Vorgaben und Standards</li> <li>6. Ausbildungs- und Rahmenausbildungspläne, Weiterbildungsverordnungen</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Orte des Lernens</li> </ol>
<b>Erleben, Deuten und Verarbeiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Neugierde für lernortübergreifende Zusammenarbeit</li> <li>2. offen sein für curriculare Entwicklungsprozesse</li> <li>3. Erleben von Unsicherheit, von Auf- und Abwertung des Lernortes Praxis</li> <li>4. Gefühl, neuen curricularen Ansprüchen nicht gerecht zu werden</li> </ol>
<b>Handlungsoptionen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Austausch über Aufgaben und Ziele der Lernortkooperationen</li> <li>2. Austausch über unterschiedliche Theorie-Praxis-Verständnisse</li> <li>3. Ausbildungskonzept erstellen und umsetzen</li> <li>4. Mitgestaltung der Organisation und Durchführung von regelmäßigen Netzwerk- und Lernortkooperationstreffen</li> <li>5. Abstimmung über ausbildungsrelevante Sachverhalte</li> </ol>
<b>Methodische Anregungen, Lehr- und Lernformen</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exkursion, Erkundung und Erprobung neuer Orte des Lernens</li> <li>2. Erkundung eines Schlüsselproblems aus der beruflichen Praxis und Erarbeitung von Arbeits- und Lernaufgaben aus unterschiedlichen Perspektiven (Schule, Hochschule, berufliche Praxis).</li> </ol>	
<b>Vorschläge für Modulprüfungsformate</b>	
Analyse des eigenen Handlungsfeldes und Entwicklung von lernortübergreifenden Aufgaben (schriftlich oder mündlich)	
<b>Modul 3.6</b>	<b>Achtsam sein und verantwortungsvoll handeln</b>
	<b>Arbeitsaufwand</b> 35 Stunden
<b>Modulbeschreibung</b>	
<p>Im Rahmen ihrer Verantwortung in komplexen Anleitungssituationen sind praxisanleitende Personen immanenten ethischen Dilemmasituationen gegenüber den zu versorgenden Menschen und ihren Bezugspersonen sowie den Auszubildenden ausgesetzt. Sie sind vor die Herausforderung gestellt, Auszubildenden praktisches Üben zu ermöglichen, ohne die zu versorgenden Menschen zu gefährden. Die praxisanleitenden Personen müssen in der Lage sein, diese Situationen auszuhalten, um zum Wohl aller unmittelbar Beteiligten zu handeln. Dies geht mit einer aufmerksamen, sensiblen und empathischen Haltung im Rahmen gemeinsamer Interaktionen einher und bedarf personaler und kommunikativer Kompetenzen. Neben der Fokussierung auf die eigene Perspektive soll auch die der zu versorgenden Menschen und ihrer Bezugspersonen im Setting der Anleitung in den Blick genommen werden. Dies ist im Erleben von Abhängigkeit, Fremdbestimmung und Objektivierung der Betroffenen begründet und bedarf daher einer Reflexion ethischer Fragen. Das Ziel besteht darin, sowohl das reflektierte Verantwortungsbewusstsein als auch den Umgang mit ethischen Dilemmasituationen an die Auszubildenden weiterzugeben und zum Lerngegenstand zu machen.</p> <p>Weiterhin ist das Arbeiten der praxisanleitenden Personen in ihrem berufsspezifischen Handlungsfeld stets durch Grenz- und Ausnahmesituationen gekennzeichnet. Dieses Modul eröffnet die Möglichkeit, die Situationen der Auszubildenden und praxisanleitenden Personen aufzugreifen und sich diverser Belastungsfaktoren bewusst zu werden. Dabei tragen die praxisanleitenden Personen nicht nur Verantwortung für die Auszubildenden und die zu versorgenden Menschen, sondern übernehmen auch Verantwortung für sich selbst, weshalb in diesem Modul die Selbstfürsorge der praxisanleitenden Personen thematisiert wird.</p>	
<b>Bildungsziele</b>	
Die Weiterbildungsteilnehmenden setzen sich mit immanenten ethischen Dilemmasituationen auseinander und reflektieren sowohl den Einfluss struktureller Einflüsse als auch die im Handeln entstehenden Belastungen. Sie erläutern Handlungsspielräume, die auf einem verantwortungsvollen und ethisch reflektierten Umgang beruhen und vertreten ihren berufsethischen Standpunkt gegenüber anderen.	
<b>Kompetenzen</b>	
Die Weiterbildungsteilnehmenden erwerben folgende Kompetenzen:	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sie sind für Dilemmasituationen sensibilisiert und reflektieren diese im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit gegenüber den Auszubildenden und den zu versorgenden Menschen und ihren Bezugspersonen.</li> <li>2. Sie reflektieren ihre persönlichen berufsethischen Wertvorstellungen und positionieren sich zu ethischen Fragestellungen.</li> <li>3. Sie entwickeln Strategien zum Umgang mit ethischen Dilemmasituationen und kommunizieren begründete Entscheidungen sowie deren Folgen für ihr professionelles Handeln.</li> <li>4. Sie hinterfragen den eigenen Umgang mit moralischer Desensibilisierung kritisch und leiten Handlungsalternativen im Umgang mit den Auszubildenden ab.</li> </ol>	

5. Sie sind für das Erleben von Abhängigkeit, Fremdbestimmung und Objektivierung unter systemimmanenten Einflüssen der Betroffenen sensibilisiert.
6. Sie entwickeln die Bereitschaft, unterschiedliche Sichtweisen wahrzunehmen und diese im Handeln zu berücksichtigen.
7. Sie schätzen die Autonomie und Selbstbestimmung der zu versorgenden Menschen und ihrer Bezugspersonen als wichtigen Einflussfaktor eines ethischen und verantwortungsvollen Handelns ein und leiten daraus Lernbedarfe für die Auszubildenden ab.
8. Sie beschreiben persönliche Grenz- und Ausnahmesituationen und reflektieren emotionale Belastungen und deren Auswirkungen für die persönliche Gesundheit und entwickeln Strategien zur Selbstfürsorge.
9. Sie wenden Grundlagen der kollegialen Fallberatung in selbst gewählten Situationen an.

#### **Situationsmerkmale und Inhalte**

<b>Handlungs- und Lernanlässe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ethische Dilemmasituationen in Anleitungssituationen verstehen wollen</li> <li>2. Entscheidungskonflikte</li> <li>3. Lernbedarfe der Auszubildenden in ethischen Dilemmasituationen</li> <li>4. Bearbeitungs- und Bewältigungsphänomene</li> <li>5. Phänomene moralischer Desensibilisierung</li> <li>6. Strategien zur Selbstfürsorge</li> </ol>
<b>Akteure</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. praxisanleitende Personen</li> <li>2. Auszubildende</li> <li>3. zu versorgende Menschen und ihre Bezugspersonen</li> <li>4. (interprofessionelles) Team, Kolleginnen und Kollegen</li> </ol>
<b>Kontextbedingungen (Makro-, Meso- und Mikroebene)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gesellschaftliche Werteinstellungen</li> <li>2. gesetzlicher Rahmen (Grundgesetz)</li> <li>3. Ethikkodex (z. B. ICN)</li> <li>4. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (ambulant, teilstationär, stationär)</li> <li>5. Rettungswachen (Öffentlichkeit und Häuslichkeit)</li> <li>6. Notsituationen</li> </ol>
<b>Erleben, Deuten und Verarbeiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verantwortungsbereitschaft</li> <li>2. Mitgefühl, Betroffenheit</li> <li>3. Erfolgsmomente, Glück, Zufriedenheit</li> <li>4. Unsicherheit, Überforderung, Sprachlosigkeit, Hilflosigkeit</li> <li>5. Erleben von Selbst- und Fremdbestimmung</li> <li>6. Dilemmata durch Macht und Hierarchie</li> <li>7. Dilemmata verleugnen</li> <li>8. Grenzerfahrungen</li> <li>9. gesundheitliche Belastungen</li> <li>10. Gelingen und Misslingen von Strategien</li> </ol>
<b>Handlungsoptionen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ethische Haltung und Empathie in Interaktionen bei den Auszubildenden fördern</li> <li>2. eigene moralische Wertvorstellungen hinterfragen und daraus Schlussfolgerungen ziehen</li> <li>3. Emotionen regulieren</li> <li>4. aufmerksam sein für die eigene Gesundheit und die der Auszubildenden sowie Unterstützung einfordern</li> <li>5. gesundheitliche Ressourcen (praxisanleitende Personen, Auszubildenden) ermitteln und Strategien erarbeiten</li> <li>6. kollegiale Beratung für sich in Anspruch nehmen und für die Auszubildenden anbieten</li> <li>7. Deutungs- und Handlungsmuster der Auszubildenden zu ethischen Fragen wahrnehmen sowie als Lernanlass aufgreifen und reflektieren</li> <li>8. Spannungsfeld von Verantwortung für die zu versorgenden Menschen und ihren Bezugspersonen sowie Auszubildenden reflektieren und Strategien erarbeiten</li> </ol>

#### **Methodische Anregungen, Lehr- und Lernformen**

1. szenisches Spiel zur Bearbeitung ethischer Dilemmasituationen
2. ethische Falldiskussion bzw. Fallkonferenz
3. diskussionsförderliche Methoden (z. B. Positionslinie, Fishbowl, 4-Ecken)
4. kollegiale Fallberatung
5. gesundheitsförderliche Maßnahmen (z. B. Yoga, Meditation)
6. Arbeit mit Fachliteratur und Fallsituationen

#### **Vorschläge für Modulprüfungsformate**

1. Präsentation einer Dilemmasituation mit anschließender Diskussion
2. Rekonstruktion einer persönlichen Erfahrung mit Abwägung von begründeten Handlungsansätzen (schriftliche oder mündliche Prüfung)
3. Entwicklung von arbeitsfeldübergreifenden Aufgaben.