



**Ausbildung in der ambulanten Pflege in Berlin
Planungshilfe**

Inhalt

Ausbildung - eine schöne und herausfordernde Aufgabe	Seite 3
1. Praxiseinsätze in der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann	Seite 4
2. Rechtliche Vorgaben	Seite 6
3. Die praktische Ausbildung in der ambulanten Pflege gestalten	Seite 8
3.1 Einführungswoche	Seite 9
3.2 Bürotage oder -zeiten	Seite 11
3.3 SGB-XI-Tour	Seite 13
3.4 SGB-V-Touren	Seite 14
3.5 Praxisanleitungszeiten oder -tage	Seite 15
3.6 Spezielle Auszubildendentouren - das Beste aus allen Welten	Seite 16
4. Zu erwerbende Kompetenzen während der Ausbildung	Seite 17
5. Finanzierung der Ausbildung	Seite 19
6. Hinweise für Praxisanleitende im Land Berlin - Praxisanleitung im Sinne der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV)	Seite 20

Ausbildung – eine schöne und herausfordernde Aufgabe

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser „Planungshilfe“ möchten wir Ihnen einen Überblick darüber geben, wie die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann regelkonform, qualitativ gut und für die Praxis geeignet umgesetzt werden kann.

In den letzten Jahren haben immer mehr ambulante Dienste in der Pflege ausgebildet. Zum einen, weil jede Einrichtung auf Fachkräftenachwuchs angewiesen ist, wenn sie auf Dauer bestehen will, und zum anderen, weil Ausbildung das Potenzial hat, eine Innovationskraft zu erzeugen. Die Auszubildenden stellen Fragen, wollen lernen und bringen neue Ideen mit in die Einrichtung. Das ist ein „frischer“ Wind, der die eigene Reflexion anregt und die berufliche Neugier fördert.

Wie bei allen Neuerungen, scheint die **Ausbildung zur Pflegefachperson** zunächst noch eine Hürde darzustellen. Natürlich ist es nie einfach, sich auf neue Konzepte und Veränderungen einzulassen, aber es gibt zahlreiche Unterstützungsangebote. Viele Pflegeschulen übernehmen beispielsweise die Koordination der Praxiseinsätze und unterstützen die Träger der praktischen Ausbildung bei der Erarbeitung eines praktischen Ausbildungsplans. Möchten Sie selbst für Ihre Auszubildenden einen geeigneten Praxiseinsatzort suchen, so können Sie das digital über die **Praxiseinsatzbörse** des Projekts Kooperationen in der Pflegeausbildung angehen oder Sie lassen sich vom **KOPA-Team** zu einem Ausbildungsverbund beraten. Die Angebote werden von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung gefördert und sind daher für Pflegeeinrichtungen kostenlos.

Es ist auch ein „erleichterter“ Einstieg in die neue Ausbildung möglich, indem Sie zunächst als Kooperationspartner für den **Pflichteinsatz ambulante Pflege** mit einem Träger der praktischen Ausbildung zusammenarbeiten. Für die damit einhergehenden Kosten kommt der Träger der praktischen Ausbildung auf (weitere Hinweise finden Sie unter Pkt. 6). Auch bei Angebot eines Praxislernortes können Sie leicht über die Praxiseinsatzbörse einen Kooperationspartner finden. Am besten registrieren Sie sich dort gleich, wenn Sie es noch nicht getan haben.

In dieser „Planungshilfe“ finden Sie als Anregung auch Beispiele für Arbeits- und Lernaufgaben, die Sie entsprechend Ihrem Ausbildungsplan anpassen, weiterentwickeln und integrieren können.

Ihre Initiative ist gefragt! Denn neu ist auch, dass keine Ausrichtung der Pflege im Alleingang Pflegefachfrauen oder Pflegefachmänner ausbilden kann. Es geht nur gemeinsam!



1. Praxiseinsätze in der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann

In der Ausbildung lernen die Auszubildenden alle großen Tätigkeitsfelder der Pflege kennen. Sie werden in der ambulanten Pflege, in der stationären Langzeitpflege und im Krankenhaus eingesetzt.

Die Praxiseinsätze gliedern sich in den ersten zwei Ausbildungsdritteln in:

- Orientierungseinsatz 400 Stunden
- Stationäre Langzeitpflege 400 Stunden - Pflichteinsatz
- Ambulante Pflege 400 Stunden - Pflichteinsatz
- Krankenhaus 400 Stunden - Pflichteinsatz
- Pädiatrischer Einsatz 120 Stunden - Pflichteinsatz

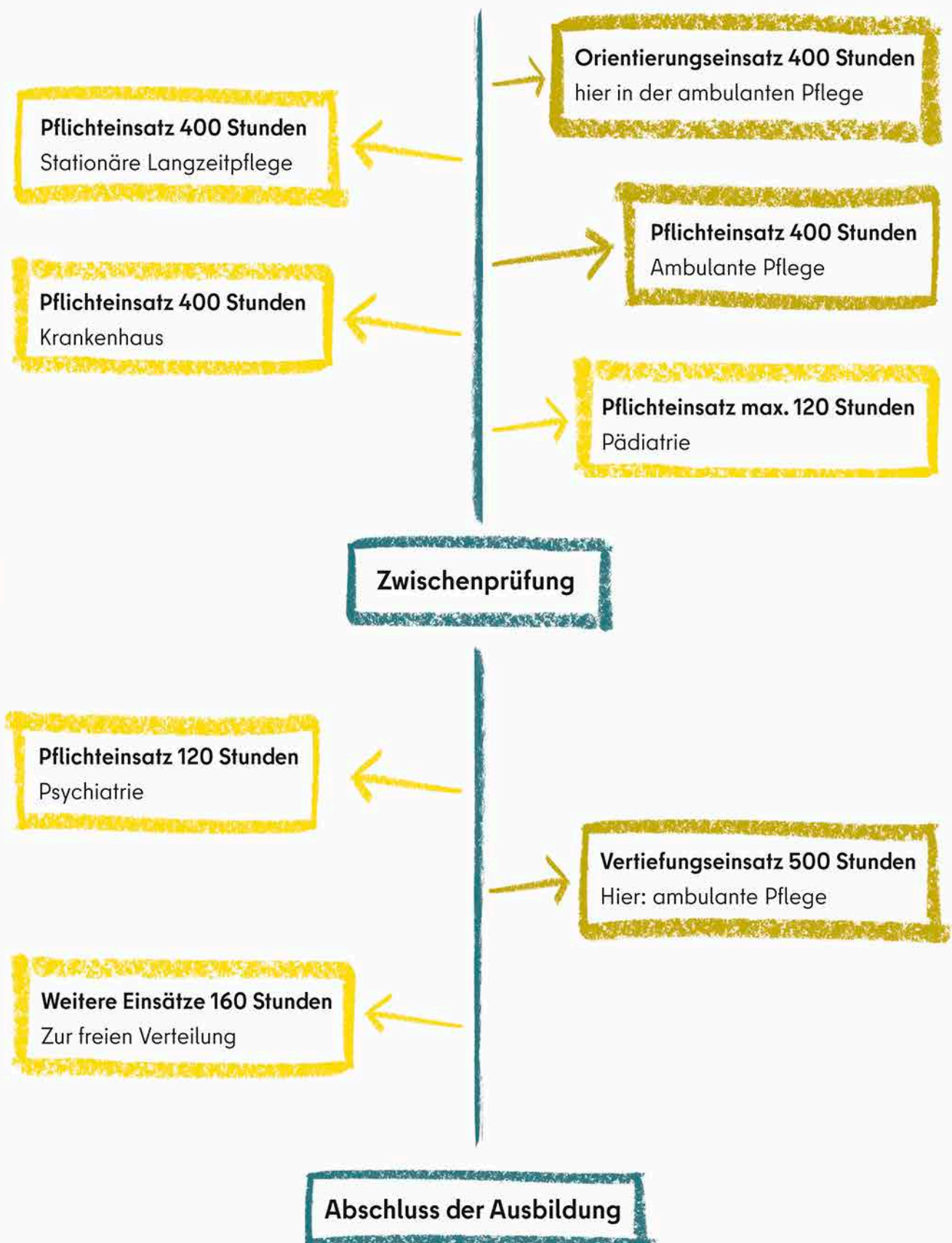
Im letzten Ausbildungsdrittel folgen:

- Psychiatrie 120 Stunden - Pflichteinsatz
- Vertiefungseinsatz 500 Stunden - im Bereich des Pflichteinsatzes
- Weitere Einsätze zur Wahl 160 Stunden - z.B. Hospiz, Pflegeberatungsstelle u.a.

Der Orientierungseinsatz findet beim Träger der praktischen Ausbildung statt, ebenso ein Pflichteinsatz und der Vertiefungseinsatz. Ist der Träger ein ambulanter Pflegedienst, so sind die eigenen Auszubildenden in den ersten beiden Ausbildungsjahren zu Beginn der Ausbildung (Orientierungseinsatz) und während des Pflichteinsatzes in der Einrichtung. Im dritten Ausbildungsjahr sind sie wieder für den Vertiefungseinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung.

Praxiseinsätze in der Ausbildung zur Pflegefachperson

In diesem Beispiel ist ein ambulanter Pflegedienst Träger der Praktischen Ausbildung



2. Rechtliche Vorgaben

Die Ausbildung zur Pflegefachperson wird bundeseinheitlich über das **Pflegeberufegesetz** geregelt. Nach dem Gesetz sollen die Auszubildenden alle wesentlichen Kompetenzen zur Ausübung der vorbehaltenen Tätigkeiten erwerben.

Vorbehaltsaufgaben von Pflegefachkräften sind in § 4 des Pflegeberufegesetzes aufgeführt:

- Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs und Planung der Pflege
- Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses
- Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege

Als Ausbildungsziel sind im § 5 des Pflegeberufegesetzes festgeschrieben, dass die Auszubildenden die fachlichen und personalen Kompetenzen einschließlich der methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrunde liegenden Lernkompetenzen, sowie die Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion erwerben sollen. Lebenslanges Lernen soll als wesentlicher persönlicher und fachlicher Bestandteil der beruflichen Entwicklung verstanden werden.

Die Ausbildung zur Pflegefachperson ist generalistisch geprägt und bezieht sich auf die Pflege von Menschen aller Altersgruppen und in allen Pflegesituationen.

Damit die Auszubildenden alle Kompetenzen erwerben, die besonders zur Durchführung der Vorbehaltsaufgaben erforderlich sind, ist der Träger der praktischen Ausbildung gehalten, einen Ausbildungsplan zu erstellen. Bei der Erarbeitung des Ausbildungsplans kann die kooperierende Pflegeschule unterstützen. Der Rahmenausbildungsplan für die praktische Pflegeausbildung gibt eine Orientierung. Zu finden ist der Rahmenplan auf der **Webseite des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)**.

Darüber hinaus hat jedes Bundesland weitere Regelungen zur Pflegeausbildung getroffen. Die Berliner Pflegeausbildungs- und Schulverordnung enthält u. a. einige Vorgaben zur Ausbildung in der ambulanten Pflege.

Grundsätzlich sind bei jedem Praxiseinsatz der Auszubildenden mindestens 10 Prozent der Einsatzzeit durch strukturierte und geplante Praxisanleitung abzudecken, um die wesentlichen Kompetenzen zu vermitteln. Zur Unterstützung der Praxisanleitenden bietet das Land Berlin eine Handreichung, die bei **ArbeitGestalten GmbH** als Druckversion bestellt werden kann.

Tip: „Die neue Pflegeausbildung gestalten – eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter.“ Digital ist die Handreichung zu finden auf der **Webseite von Kooperationen in der Praxisausbildung (KoPA):**
(www.kopa-bb.de/download/die-neue-pflegeausbildung-gestalten-handreichung-fuer-praxisanleitende)

Vorgaben für die ambulante Pflege nach der Berliner Pflegeausbildungs- und Schulverordnung (BlnPflASchulV) § 6, Abs. 1, Nr. 3

Einrichtungen der praktischen Ausbildung sind geeignet, wenn

3. die Anzahl der Pflegefachkräfte und der Schülerin oder dem Schüler in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Ein angemessenes Verhältnis besteht

b) in der häuslichen Pflege, wenn die Schülerin oder der Schüler in den beiden ersten Ausbildungsdritteln stets begleitet wird. Die Begleitung hat in der Regel durch eine Pflegefachkraft zu erfolgen. Im Umfang von 20 Prozent der praktischen Einsatzzeit der jeweiligen Ausbildungsstation kann die Schülerin oder der Schüler durch eine langjährig erfahrene Pflegehilfskraft begleitet werden, sofern sichergestellt ist, dass eine Pflegefachkraft für Rückfragen zur Verfügung steht. Im letzten Ausbildungsdrittel kann die Schülerin oder der Schüler in Einzelfällen selbstständig Aufgaben ohne Begleitung wahrnehmen, sofern sichergestellt ist, dass eine Pflegefachkraft für Rückfragen zur Verfügung steht.

Die Berliner Pflegeausbildungs- und Schulverordnung ist auf der **Webseite der Senatsverwaltung zum Pflegeberuf** zu finden:

(<https://www.berlin.de/sen/pflege/pflege-als-beruf/aktuelles>)

3. Die praktische Ausbildung in der ambulanten Pflege gestalten

Die rechtlichen Vorgaben bestimmen den Rahmen der praktischen Ausbildung und die zu vermittelnden Kompetenzen füllen die Ausbildungstage aus. Herausragende Bedeutung haben die Kompetenzen, die zur Erfüllung der vorbehaltenen Tätigkeiten erforderlich sind.

In der ambulanten Pflege lässt sich die praktische Ausbildung organisatorisch sechs Themenblöcken zuordnen.

Zunächst beginnt der Einsatz von eigenen Auszubildenden oder Auszubildenden eines Kooperationspartners mit dem **Vorgespräch**, das auch ggf. telefonisch erfolgen kann. In diesem Gespräch sollten zwischen Praxisanleitenden und den Auszubildenden grundsätzliche Fragen, wie z. B. Arbeitsbeginn oder Arbeitskleidung, geklärt werden.

Möglicherweise wird den Auszubildenden beim Vorgespräch ein Skript ausgehändigt, in dem sich der ambulante Dienst vorstellt und in dem alle wichtigen Informationen festgehalten sind, wie z. B. Teammitglieder, Räumlichkeiten, spezielle Angebote etc., so dass sich die Auszubildenden schon ein wenig auf den Einsatz vorbereiten und in die Thematik ambulante Pflege einlesen können.



3.1 Einführungswoche

Die Einführungswoche ermöglicht den Auszubildenden einen guten Start in den Ausbildungseinsatz ambulante Pflege. Sie sollten die neuen Auszubildenden willkommen heißen, wichtige Arbeitsgrundlagen vermitteln und sie in einen ersten Kontakt mit ihrem zukünftigen Arbeitsfeld bringen. Diese erste Woche verbringen die angehenden Fachkräfte vorwiegend im Büro bzw. Stützpunkt.

a) Ankommen in der Einrichtung

Um die Auszubildenden in der Einrichtung willkommen zu heißen, bietet sich ein gemeinsames Ankommen an. Organisieren Sie diese Begrüßung zu einem Zeitpunkt, an dem die Pflegedienstleitung und/oder die Praxisanleitenden anwesend sind und ausreichend Zeit für eine Einführung ist. Ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung ist die Anwesenheit der Einrichtungsleitung, die ebenfalls die neuen Auszubildenden begrüßen sollte.

Es ist sinnvoll, diesen ersten Tag zu nutzen, um den Auszubildenden ein Kennenlernen der unterschiedlichen Standorte des Trägers/des Unternehmens zu ermöglichen. Auch der Ausbildungsplan wird an diesem ersten Tag im Erstgespräch übergeben und erläutert. So können die individuellen Lerninhalte besprochen und die Lernziele festgelegt werden, die erreicht werden sollen. Eventuell überreichen Sie bereits erste oder sogar alle Arbeits- und Lernaufgaben, die während des Einsatzes bearbeitet werden sollen. Insgesamt sollte es ein entspannter Tag in guter Atmosphäre sein - und darf früher enden als die folgenden Regelarbeitstage.

b) Bürotage in der Einführungswoche

Nach dem ersten Tag können zwei oder drei Tage im Büro folgen, die den Auszubildenden die Möglichkeit geben, Arbeits- und Lernaufgaben (ALA) zu Themen zu bearbeiten, die grundlegend für ihre Ausbildung in der ambulanten Pflege sind. Dazu gehören zum Beispiel:

ALA zum Pflegeleitbild

ALA zu Pflegeplanung

ALA zu Kommunikation

ALA zum Notfallmanagement

c) Tourentage (ein bis zwei Tage) in der Einführungswoche

Während der Einführungswoche begleiten die Auszubildenden erfahrene Pflegefachpersonen oder ihre Praxisanleitenden auf einer oder zwei Touren zu pflegebedürftigen Personen und machen erste Erfahrungen mit der Pflege in der Häuslichkeit.

Alternativ kann die Einführungswoche durch einen Einführungstag ersetzt werden. Wichtig ist auch hier die aktive Teilnahme der zentralen Einrichtungsleitung.



3.2 Bürotage oder -zeiten

Die Arbeit im Büro spielt bislang eine unterschätzte Rolle bei der praktischen Ausbildung in der ambulanten Pflege. Im Büro können die Auszubildenden Arbeits- und Lernaufgaben bearbeiten und gemeinsam mit einer Pflegefachkraft oder den Praxisanleitenden bereits Erlerntes oder Erlebtes reflektieren.

a) Arbeits- und Lernaufgaben

Konkrete Arbeitsschritte bzw. praktische Ausbildungsinhalte müssen erst zu Lernaufgaben gemacht werden, damit sie von Auszubildenden bearbeitet und erlernt werden können. Für Arbeits- und Lernaufgaben eignen sich beispielsweise folgende Themen: Dokumentation, Tourenplanung, Pflegeplanung, Qualitätsmanagement, Finanzierungssystem, Leistungskomplexe/ Abrechnungssystem und Mitarbeiterführung.

Die hierfür notwendigen Formulare und Dokumentationen (z. B. Qualitätshandbücher, Standards) werden den Auszubildenden zur Verfügung gestellt und durch eine Pflegefachkraft oder den Praxisanleitenden erläutert.

Unbedingt ist zu beachten, dass die Auszubildenden nur für Bürotätigkeiten herangezogen werden dürfen, die in Zusammenhang mit den Kompetenzen des Rahmenplans stehen und nicht im Tätigkeitsbereich der Verwaltungsmitarbeitenden angesiedelt sind.

b) Geplante Reflexion der Arbeits- und Lernaufgaben mit Pflegefachkraft oder Praxisanleitenden

Bei der Vergabe von Arbeits- und Lernaufgaben (ALA) bietet es sich an, mit den Auszubildenden bereits einen Termin für die Reflexion zu verabreden. Bei der Reflexion können die Auszubildenden die eigenen Erkenntnisse überprüfen und das Erlernte vertiefen.

c) Geplante Reflexion von Dilemma-Situationen, herausfordernden Situationen und Konflikten mit Pflegefachkraft oder Praxisanleitenden

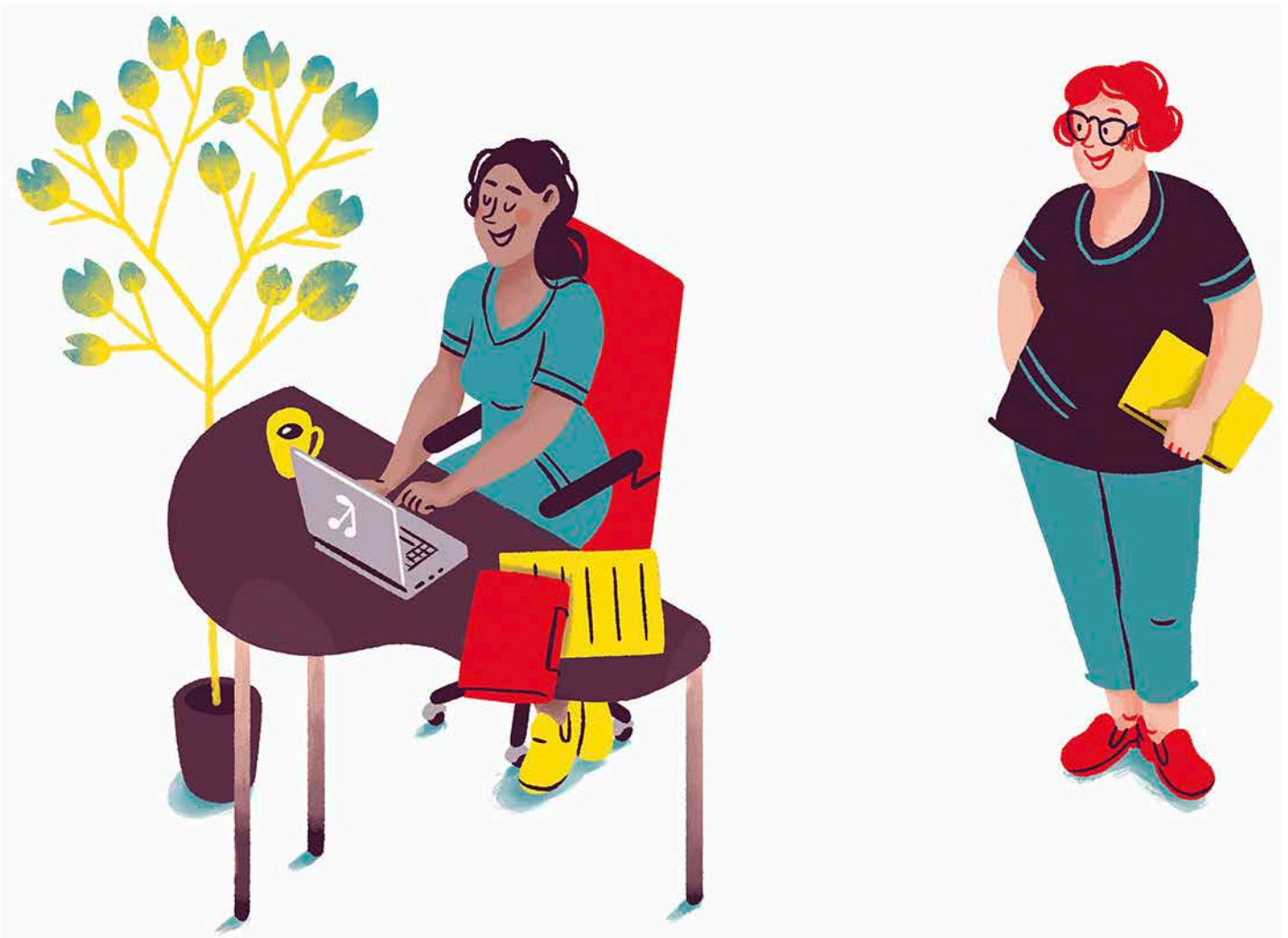
Geplante Zeitfenster ermöglichen es den Auszubildenden, ethische Dilemma-Situationen, den Umgang mit Konflikten und mit herausfordernden Situationen in der Pflege gemeinsam zu besprechen und darüber die wichtige Eigenreflexion zu stärken.

d) Teilnahme an Fortbildungen, an Teamsitzungen und an Fallbesprechungen

Auszubildende sollten an Fortbildungen, Teamsitzungen und Fallbesprechungen teilnehmen. Anschließende Gespräche können das zuvor Erlernte erläutern und ggf. vertiefen. Diese Zeiten fallen nicht unter eine strukturierte Praxisanleitung, ergänzen diese aber sinnvoll.

e) Auszubildendentage oder -stunden

Geplante Tage im Büro eignen sich auch zum sogenannten Peer-Learning: So können sich alle Auszubildenden an bestimmten Tagen im Büro treffen, um sich untereinander oder in einem moderierten Gespräch zu Praxiserfahrungen auszutauschen und gemeinsam an Arbeits- und Lernaufgaben zu arbeiten.



3.3 SGB-XI-Tour

In der Annahme, dass bei den meisten ambulanten Diensten SGB-XI-Touren von Pflegehilfskräften gefahren werden, sollten diese Touren in den ersten beiden Ausbildungsdritteln – insofern sie nicht als spezielle Azubitour stattfinden – nicht mehr als 20 Prozent der Gesamtzeit während eines Praxiseinsatzes umfassen (siehe BlnPflASchulV), bei einem Einsatz von 400 Stunden gleich 80 Stunden. Die Tour mit Auszubildenden sollte jeweils durch eine Pflegefachkraft oder Praxisanleitung vorbereitet und nachbereitet werden (z. B. auf Basis von „Zweitakten“, auf Grundlage von ALA). Somit kann die Dauer der Tour für Auszubildende nur vier Stunden betragen und an 20 Ausbildungstagen des 400-Stunden-Einsatzes geplant werden.

Bereits im zweiten Ausbildungsdrittel können Auszubildende im Rahmen der SGB-XI-Tour bestimmte Tätigkeiten in Begleitung einer Pflegehilfskraft selbstständig übernehmen.

Tipp: Im Pflegevertrag sind beispielsweise große Körperpflege (LK 4), Nahrungszubereitung (LK 15) und Müllentsorgung (LK 11a) enthalten. Im ersten Ausbildungsdrittel lernt der oder die Auszubildende durch Hospitation, später durch angeleitete Übernahme einzelner Tätigkeiten. Ab dem zweiten Ausbildungsdrittel übernimmt der oder die Auszubildende in Abhängigkeit vom Ausbildungsstand die große Körperpflege selbstständig, in der Zeit bereitet die Pflegehilfskraft die Nahrung zu und entsorgt den Müll.

Im letzten Ausbildungsdrittel schließlich können die Auszubildenden ein oder zwei feste pflegebedürftige Menschen („Einzelfälle“) in stabiler Pflegesituation, abhängig vom Ausbildungsstand und nach eingehender Vorbereitung, selbstständig pflegen. Eine Auswertung und Reflexion sollte allerdings auch hier unbedingt mit einer Pflegefachkraft oder den Praxisanleitenden stattfinden.



3.4 SGB-V-Touren

Bei den meisten Pflegediensten fahren Pflegefachkräfte überwiegend SGB-V-Touren, daher bietet diese Organisationsform die beste Möglichkeit, Auszubildende durch Fachkräfte anleiten zu können.

Im Rahmen des Orientierungseinsatzes stehen Beobachtungsaufträge und die Kommunikation im Vordergrund, im weiteren Verlauf der Ausbildung erfolgt die Aufgabenübertragung entsprechend des Ausbildungsstands; abhängig von den jeweiligen Pflegesituationen können ebenso Beratungs- und Anleitungstätigkeiten in den Fokus genommen werden.

Die zu erwerbenden Kompetenzen während der Ausbildung und die Vorbereitung auf die Wahrnehmung der Vorbehaltsaufgaben sind unbedingt auch bei diesen Touren zu beachten.



3.5 Praxisanleitungszeiten oder -tage

Die Praxisanleitung lässt sich zeitlich unterschiedlich organisieren. Die geplante und strukturierte Anleitung im Umfang von mindestens zehn Prozent des Einsatzes der Auszubildenden kann generell stundenweise oder tageweise erfolgen oder als zeitliche „Mischform“ beides berücksichtigen. Auf jeden Fall müssen die Zeiten der Praxisanleitung im Dienstplan ausgewiesen sein und eingehalten werden. Darüber hinaus bietet auch der übliche Arbeitsablauf gute Gelegenheiten für situative Lernsituationen.

Tipp: Beispiele für die Praxisanleitung:

- Die/der Praxisanleitende übernimmt eine Tour und gemeinsam mit den Auszubildenden die Tätigkeiten der Pflegefachkraft und der Pflegehilfskraft. Entsprechend des Ausbildungsstands können Tätigkeiten beobachtet, angeleitet oder durch die Auszubildenden selbstständig ausgeführt werden. Im Anschluss an die Tour werden die Pflegesituationen ausgewertet bzw. reflektiert oder im Rahmen von ALA nachbereitet.
- Eine pflegebedürftige Person steht im Fokus eines ganzen Tages. Es wird die Pflegeanamnese erhoben, die Pflege geplant und evaluiert, es werden Interventionen angeleitet und geübt, und Einzelsituationen reflektiert – dieser Tag findet sowohl vor Ort in der Wohnung der pflegebedürftigen Person als auch im Büro statt.
- Praxisanleitung kann auch ganztägig oder stundenweise im Büro stattfinden, um Arbeits- und Lernaufgaben auszuwerten, Reflexionsgespräche zu führen, selbstständige Tätigkeiten vorzubereiten und auszuwerten. Aber auch gezielte Anleitungen z. B. im Rahmen der Pflegedokumentation und Qualitätssicherung, der Finanzierung oder anderer Besonderheiten der ambulanten Pflege sind denkbar. Insbesondere für größere Träger ist auch eine Praxissimulation in eigenen Räumen eine Möglichkeit.

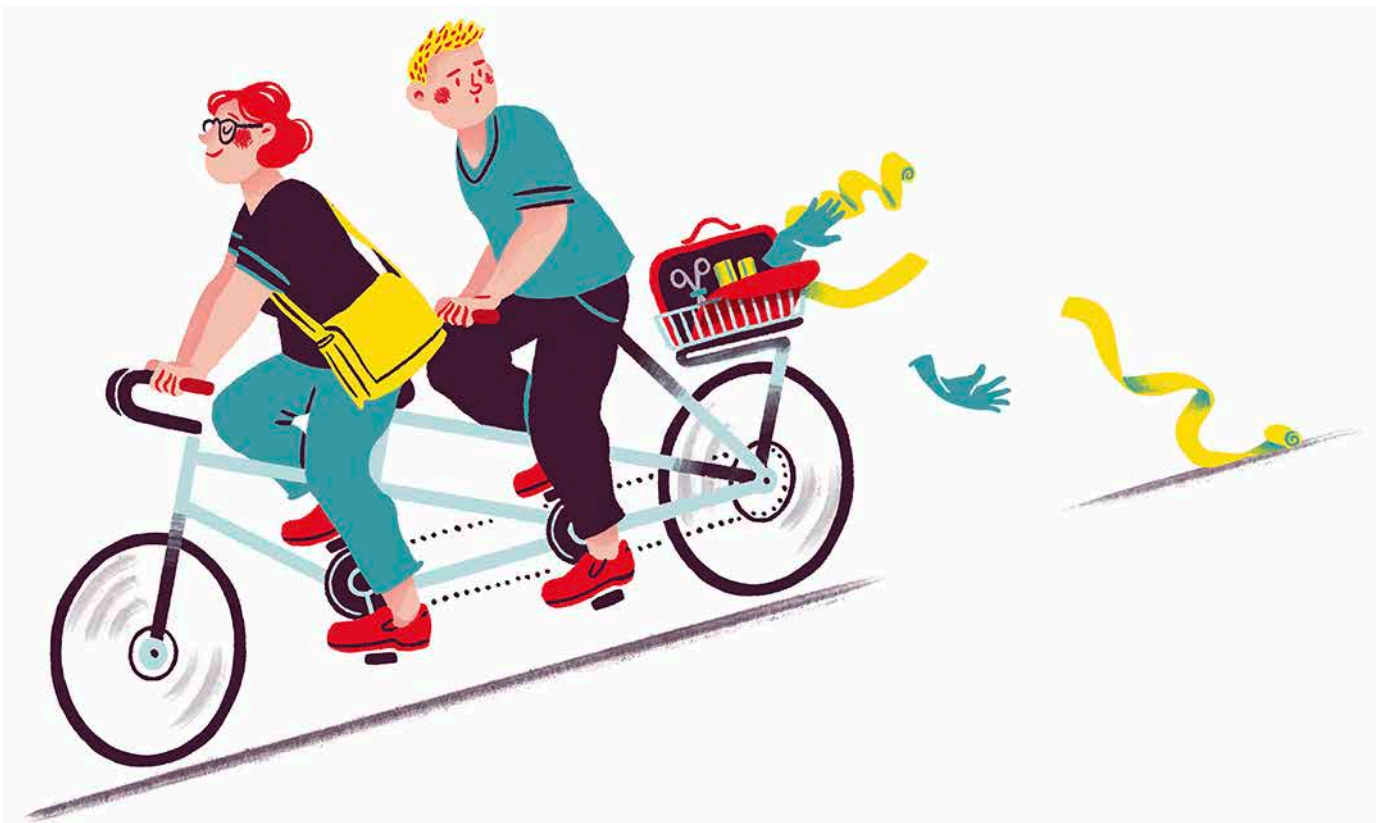
Weitere Hinweise, was der Praxisanleitung zugerechnet werden kann, finden Sie unter Punkt 6.

3.6 Spezielle Auszubildendentouren – das Beste aus allen Welten

Eine Kombination aus Tourenbegleitung, Bürozeiten und Praxisanleitungszeiten an einem Tag ermöglicht ohne interne Umstrukturierung die Zusammenstellung von speziellen Ausbildungstouren. Dadurch entstehen unterschiedliche Lern-, Betreuungs- und Anleitungssituationen.

Tipp: „Übergabe“ an Auszubildende:

- Viele pflegebedürftige Personen erhalten sowohl SGB-XI- als auch SGB-V-Leistungen. Hier könnte ein zeitliches Überlappen geplant werden, sodass die Auszubildenden von einer Tour zur anderen wechseln.
- Nach oder vor einer bestimmten Tour können Auszubildende Ausbildungszeiten im Büro wahrnehmen (siehe Bürotage).
- Besondere Wohnformen, wie z. B. eine Demenz-WG, die vom ambulanten Dienst betreut wird, können mit geeigneten Konzepten in die Ausbildung eingebunden werden: Dort können Auszubildende möglicherweise eine bestimmte Pflegetätigkeit mitausführen und im Anschluss weiter an einer Tour teilnehmen oder umgekehrt.
- Weiterhin kann sich eine geplante Praxisanleitung an eine „halbe“ Tour anschließen, indem die/der Praxisanleitende zum Pflegebedürftigen hinzukommt und die Pflegehilfskraft oder Pflegefachkraft ablöst.



4. Zu erwerbende Kompetenzen während der Ausbildung

Die Idee der Rahmenpläne für die Ausbildung zur Pflegefachperson ist, dass nicht einzelne Tätigkeiten oder Handlungsabläufe erlernt werden, sondern die grundlegenden Fähigkeiten zur Planung und Durchführung von Pflege erworben werden. Die einzelnen Fähigkeiten, die es zu entwickeln und zu stärken gilt, werden in den Rahmenplänen als Kompetenzen aufgeführt.

Auf der folgenden Seite wird beispielhaft anhand einer Tabelle gezeigt, welche Kompetenzen im Orientierungseinsatz während der praktischen Ausbildung in der ambulanten Pflege vermittelt werden können.

Orientierungseinsatz

Kompetenzen nach PflBG bzw. Rahmenplan	Tätigkeit bzw. Tätigkeitskomplex
<p>I. Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.</p>	-
<p>I.1 Die Pflege von Menschen aller Altersstufen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren (bewerten).</p>	-
<ul style="list-style-type: none"> • Grundprinzipien zum Pflegekonzept des Trägers der praktischen Ausbildung ermitteln und in der durchgeführten Pflege am Einsatzort identifizieren. 	<p>a) Im Büro, mit Hilfe von ALA, ca. 2 Std.</p> <p>b) Identifikation der Grundprinzipien nach einzelnen Einsätzen in der Praxis mit der PFK/PAL. Exemplarisch 1-2 mal pro Woche</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Struktur des in der Pflegeeinrichtung eingesetzten Pflegedokumentationssystems (digital und/ oder analog) nachvollziehen, um diesem für die Pflege der jeweils zu pflegenden Menschen gezielt Informationen über den Pflegebedarf, die aktuelle Situation und den geplanten Pflegeprozess zu entnehmen. Dabei die Maßgaben des Datenschutzes beachten. 	<p>Mit PFK/PAL, im Büro, erstmalig mind. 8 Std., ggf. aufgeteilt auf 2 oder mehrere Tage, dann nach einzelnen Einsätzen in der Praxis mit der PFK/PAL.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Zu pflegende Menschen mit einem geringen Grad an Pflegebedürftigkeit nach vorliegender Planung in ihrer Mobilität und bei der Selbstversorgung unterstützen. Hierfür eine Einschätzung des Pflegebedarfs und die Beobachtung von Veränderungen des Gesundheitszustandes vornehmen, die geplanten Pflegeinterventionen, ggf. in Abstimmung mit der Pflegefachperson situativ anpassen. Ressourcen der zur pflegenden Person in die Durchführung der geplanten Pflege einbeziehen und die durchgeführte Pflege dokumentieren. 	<p>Mit PHK, Durchführung in der Praxis auf Grundlage von ALA, Planung und Reflexion mit PFK/PAL</p> <p>Mögliche Leistungskomplexe: Kleine Körperpflege (LK 2) Große Körperpflege (LK 4) Nahrungszubereitung (LK 15)</p>
<p>Legende: ALA Arbeits- und Lernaufgabe · PAL Praxisanleitende · PHK Pflegehilfskraft LK Leistungskomplexe · MA Mitarbeitende PFK Pflegefachkraft · GMB Qualitätsmanagementbeauftragte</p>	

5. Finanzierung der Ausbildung

Alle Pflegeanbieter, die zugleich als **Ausbildungseinrichtung** für die Ausbildung zur Pflegefachperson geeignet sind, sind an der Umlagefinanzierung der Ausbildung beteiligt.

Die zuständige Stelle des Landes – in Berlin angesiedelt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales – setzt nach einem gesetzlich definierten Schlüssel fest, wer wieviel in den Ausbildungsfonds einzuzahlen hat. Aus dem Ausbildungsfonds erhalten die Pflegeschulen eine Pauschale je Schülerin oder Schüler für die notwendigen Mittel für den Unterricht und die Praxisbegleitung. Die Träger der praktischen Ausbildung bekommen für jeden ihrer Auszubildenden ein Ausbildungsbudget, das sich aus einem Pauschalbudget (Personalkosten für die Praxisanleitung, anteilige Personalkosten zur Koordinierung der Ausbildung, Weiterbildung für die Praxisanleitenden usw.) und der Ausbildungsvergütung auf der Grundlage des Ausbildungsvertrags zusammensetzt.

Im ersten Ausbildungsdrittel wird die Ausbildungsvergütung zu hundert Prozent refinanziert. Im zweiten und dritten Ausbildungsdrittel trägt ein ambulanter Pflegedienst einen Anteil an der Ausbildungsvergütung selbst (ein Viertel der durchschnittlichen Personalkosten seiner Pflegefachkräfte), die sogenannte „Wertschöpfungspauschale“.

Wichtig: Bietet ein ambulanter Pflegedienst im Rahmen einer Kooperation eine **Praxiseinsatzstelle** für einen Träger der praktischen Ausbildung, muss er hierfür – insofern kein Ausbildungsverbund besteht – mit dem Träger der praktischen Ausbildung einen Kooperationsvertrag abschließen. Der Träger der praktischen Ausbildung leitet die in den Ausgleichzuweisungen enthaltenen Kosten auf Grundlage des Kooperationsvertrages an den Vertragspartner weiter (§ 34 Abs. 2 PflBG). Soweit vertraglich vereinbart, werden die Kosten für die Freistellung der Praxisanleitung erstattet, um den Auszubildenden während der Einsatzzeit anzuleiten. Dies sind 10 Prozent der Zeit, die auf einen Praxiseinsatz entfällt für geplante und strukturierte Anleitung.

6. Hinweise für Praxisanleitende im Land Berlin – Praxisanleitung im Sinne der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV)

Die folgende Darstellung soll Praxisanleitenden eine Orientierung geben, welche Aufgaben und Tätigkeiten einer Praxisanleitung zugeordnet werden können. Wobei es keinesfalls um einzelne Aktivitäten geht, sondern um die in ihrer Gesamtheit in ein pädagogisches Konzept eingebetteten Aufgaben bei der praktischen Ausbildung von Pflegefachpersonen.

Die Darstellung basiert auf einem Positionspapier des **Bundesverbandes der Lehrenden in Gesundheits- und Sozialberufen e.V., Landesgruppe Baden-Württemberg** und wurde von der Arbeitsgemeinschaft Praktische Ausbildung zur Umsetzung der Pflegeberufereform in Berlin bearbeitet und an die Gegebenheiten im Land Berlin angepasst.

Weitere Informationen zur Praxisanleitung stellt das Projekt CurAP mit einer Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter „Die neue Pflegeausbildung gestalten“ zur Verfügung.

Die finanzierte **Anleitungszeit im Land Berlin** beträgt **10 Prozent bei einem Verhältnis von 1 praxisanleitenden Person zu 1 Auszubildenden. Zusätzlich** werden aktuell pauschal **20 Stunden** pro Auszubildenden pro Ausbildungsdrittel im Rahmen des vereinbarten Pauschalbudgets für die Praxisanleitung finanziert. Diese Finanzierung der Praxisanleitung in Berlin geht somit über die im Bundes- und Landesrecht festgelegten Vorgaben hinaus.

1. Allgemeine Hinweise:

An der Pflegeausbildung von Auszubildenden beteiligen sich alle Mitarbeitenden einer Einrichtung.

- Die vom Gesetzgeber lt. § 4 Abs.1 PflAPrV vorgesehene geplante und strukturierte Anleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent jedes praktischen Ausbildungseinsatzes darf nur durch Praxisanleitende erbracht werden.
- Mindestens die gesetzliche Untergrenze von 10 Prozent Praxisanleitung sollten im Rahmen von konkreten Anleitungsplanungen schon bei der Erstellung des Dienstplanes berücksichtigt werden. Ein mögliches Ausfallen der praxisanleitenden Person sollte einberechnet werden. Eine Praxisanleitende pro Station/Bereich statistisch auszuweisen reicht nicht aus, denn die geplante und strukturierte Anleitung muss in jedem Fall gewährleistet sein.
- Da Praxisanleitung immer sehr individuell abläuft, können die erforderlichen Zeiten für einzelne Anleitungssequenzen unterschiedlich lang sein.
- Die strukturierte Praxisanleitung und das interdisziplinäre Lernen im Ausbildungsalltag sichern die kompetente Versorgung der zu Pflegenden.

2. Als geplante und strukturierte Anleitungszeit wird anerkannt:

2.1 Gespräche führen

- Erst- bzw. Eintrittsgespräch
- Zwischengespräch: Verknüpfung der Zusammenhänge, Rückmeldung über die persönliche Entwicklung im Berufsfeld. Lerncoaching
- Evaluations- und Endgespräch mit Auszubildenden
- Angeleitete Reflexions- und Fallbesprechungen

2.2 Anleitungen durchführen (mit Präsenz der Praxisanleitenden)

- Thematische Vor- und Nachbereitungsgespräche mit Auszubildenden, dabei konkrete Zeitrahmen setzen, den die Lernenden zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung benötigen.
- Anleitungen mit Einsatz von Checklisten, Wochenthemen, Quiz, Rechercheaufgaben/-ergebnissen, Gruppenarbeitsformen, Leitungsaufträgen und deren Evaluation, ggf. Arbeit im Skillslab.
- Instruierende und konstruierende „Gezielte Anleitungen“ nach unterschiedlichen Modellen (z. B. Cognitive Apprenticeship oder mittels Fallvignetten...).
- Hinzuziehen von spezialisierten Fachkräften zur Umsetzung besonderer Anleitungsthemen, wie beispielsweise Wundmanagement, Kinästhetik u.a. unter Hoheit des zuständigen Praxisanleitenden.
- Bearbeitung der Arbeits- und Lernaufgaben mit einem Auszubildenden, auch zur Ermittlung einer Note als Teil der Jahresnote.
- Anleitung zur Vorbereitung auf Prüfungen (Probeexamen)

2.3 Lernstandsanalyse

- Analyse des Ausbildungsstands anhand des Ausbildungsplanes inklusive der gesetzten bzw. anzubahrenden Lernziele für den Einsatz: Was sollte in welcher Einsatzwoche mit welchem Ziel erlernt werden und was ist erreicht worden?

3. Berücksichtigung weiterer Aufgaben der Praxisanleitenden im Rahmen der Pflegeausbildung

Bei der Arbeitszeitplanung von Praxisanleitenden ist es wichtig, Arbeitszeit für weitere Aufgaben zu berücksichtigen, die in Berlin mit 20 Arbeitsstunden pro Auszubildenden und Ausbildungsdrittel refinanziert wird.

Dazu zählen:

3.1 Gespräche

- Vorbereitung und Dokumentation der Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche
- Sozialpädagogische Gespräche mit Auszubildenden

3.2 Anleitungen

- Ausarbeitung von Arbeits- und Lernaufgaben und weiteren Materialien
- Auszubildendenspezifische Vor- und Nachbereitung von jeweiligen Anleitungen
- Vorbereitung, Beteiligung und Nachbereitung der Praxisbegleitung

3.3 Lernstandsbewertung/Prüfung

- Kontrolle der von den Auszubildenden zu führenden Lernstandsordner
- Vorbereitung und Dokumentation der Evaluation und Beurteilung
- Durchführen der praktischen Prüfung inklusive deren Organisation, Vorbereitung und Dokumentation.

3.4 Übergeordnete und einrichtungsbezogene Aufgaben

- Erstellung eines Ausbildungskonzepts für die Einrichtung und für das jeweilige Einsatzgebiet.
- Kooperationstreffen
- Teamgespräche
- Zusatzaufgaben wie z. B. das Zusammenstellen von Nachweisen für Praxisanleitungszeiten, Einsatzzeiten, Sitzungszeit hausintern, Sitzungszeit mit Schule, Arbeitsgemeinschaften, Koordination bei Krankheitsausfällen, Dienstplangestaltung, Problemlösungen und Trouble-Shooting im Alltagsgeschäft u. a.

4. Qualifizierende Maßnahmen

Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, insbesondere an berufspädagogischen Fortbildungen gemäß § 4 Abs. 3 PflAPrV im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich.



Projekträger:
ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff

Albrechtstr. 11 a

10117 Berlin

<https://arbeitgestaltengmbh.de>

© 2021 ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft

Arbeits- und Lernaufgaben:

Heike Jacobi-Wanke, Pflegepädagogin

Illustration:

Annika Huskamp

Grafische Gestaltung und Layout:

Ralf Henning

Die Planungshilfe wurde durch eine Unterarbeitsgruppe der Arbeitsgruppe „Praktische Pflegeausbildung“ zur Umsetzung der Pflegeberufereform in Berlin erarbeitet.

Mitgewirkt haben: Michael Brantzko, Pflegewohnzentrum Kaulsdorf-Nord gGmbH; Christiane Lang, Schule für Gesundheitsberufe am St. Josef Krankenhaus; Nadin Pohl, Caritas Altenhilfe gGmbH; Florian Schuhwerk, Stiftung SPI; Claudia Seiffert, Diakonie-Pflege Simeon gGmbH und Anja Lull, Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung.

Hinweis:

Abbildungen in dieser Veröffentlichung, die nicht den Infektionsschutzmaßnahmen einer Pandemie entsprechen, gehen von einer stabilen post-pandemischen Situation aus.

Das Projekt Fachkräftesicherung in der Pflege erfolgt im Auftrag der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung von Berlin.

