

KRANKENHAUS
GREVESMÜHLEN

DU  Deutsches
Rotes
Kreuz

Der Job des Lebens.
Beim Roten Kreuz.
In Mecklenburg-Vorpommern.

Ausbildungs- konzept



**GENERALISTISCHE
PFLEGEAUSBILDUNG**

Klützer Straße 13-15
23936 Grevesmühlen

Ansprechpartner

Hauptamtliche Praxisanleiterin

Dana Bielefeld

Telefon:

03881 726-982

E-Mail:

dana.bielefeld@drk-kh-gvm.de

praxisanleiter@drk-kh-gvm.de

Pflegedienstleiter

Roman Grams

Telefon:

03881 726-120

E-Mail:

roman.grams@drk-kh-gvm.de

Menschlich . Kompetent . Vor Ort



Inhalt

- 1 Vorwort
- 2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung
- 3 Ausbildungsverständnis
- 4 Praxisanleitung
- 5 Lernortkooperation
- 6 Ausbildungsvertrag
- 7 Betrieblicher Ausbildungsplan
- 8 Raum und Material der Ausbildung
- 9 Zuständigkeiten in der Praxisanleitung
- 10 Dokumentation
- 11 Gewinnung von Auszubildenden

Weitere Informationen auf der Krankenhaus-Homepage und dem DRK-Stellenportal:

www.drk-kh-gvm.de

www.drk-zukunft.de



1 Vorwort

Dieses praktische Ausbildungskonzept wurde auf der Grundlage des Pflegeberufgesetzes und der dazugehörigen Verordnungen erstellt und soll die Erreichung des Ausbildungsziels in der vorgesehenen Zeit ermöglichen. Die konzeptgeleitete Praxisanleitung erfüllt die Erfordernisse des Pflegeberufgesetzes und lässt eine geplante und strukturierte Praxisanleitung zu.

In der **Regelausbildungszeit von 3 Jahren** erwerben die Auszubildenden mit Hilfe von Instrumenten der Planung und Gestaltung der Ausbildungsprozesse berufliche Handlungskompetenz. Diese berufliche Handlungskompetenz wird im Ausbildungsprozess fortlaufend überprüft und weiter gefördert. Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird die Ausbildungsqualität regelmäßig überprüft.

Das Ausbildungskonzept stellt einen **verlässlichen Wegweiser** für alle an der Ausbildung beteiligten Personen bereit. Hier erfolgt die Festlegung von Ressourcen sowie von Rechten und Pflichten. Somit wird eine **Transparenz** geschaffen für Leitungskräfte, Praxisanleiter und Auszubildende. Des Weiteren wird die **Akzeptanz** der Ausbildung im gesamten Team gefördert.

Aufgabe des Trägers der praktischen Ausbildung ist es, durch den Einsatz von Praxisanleitern, den Kompetenzerwerb der Auszubildenden zu planen, zu begleiten, zu steuern und zu beurteilen.

Das DRK-Krankenhaus Grevesmühlen ist eine moderne Klinik der Grund- und Regelversorgung und verfügt über 122 Patientenbetten und rund 230 Mitarbeiter. Der praktische Teil der generalistischen Ausbildung wird in folgenden Bereichen absolviert:

- Allgemein- und Visceralchirurgie
- Unfallchirurgie / Orthopädische Chirurgie
- Kardiologie, Gastroenterologie und Allgemeine Innere
- Funktionsdiagnostik / Endoskopie
- Anästhesie und Intensivmedizin
- Notaufnahme
- OP

2 Rechtliche Rahmenbedingungen



Die Ausbildung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Weiterentwicklung eines jeden Einzelnen und zum beruflichen Fortkommen. Lebenslanges Lernen wird durch Professionalität gewährleistet und einmal erworbenes Fachwissen muss, durch die immer kürzeren Halbwertszeiten des Wissens ständig berufsbegleitend aktualisiert und erweitert werden.

Ausbildung nimmt eine entscheidende Rolle in unserem Haus ein. Das DRK-Krankenhaus Grevesmühlen wahrt die rechtlichen Grundlagen. Dabei werden folgende Rechtsnormen als regulatorischer Rahmen zugrunde gelegt:

- Das Pflegeberufegesetz PflBG / Gesetz über die Pflegeberufe vom 17.07.2019
- PflBG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis (gesetze-im-internet.de)

Das Gesetz bringt einige grundsätzliche Neuerungen mit sich:

- Neue Berufsbezeichnung (Pflegefachmann / Pflegefachfrau)
- Vorbehaltene Tätigkeiten
- Ein zeitgemäßes Ausbildungsziel
- Die hochschulische Ausbildung als zweiten Zugangsweg zum Beruf
- Die Generalistik mit Vertiefung und 2 Sonderabschlüssen
- Ausbildungsfond (Wegfall von Schulgeld)

Die generalistische Ausbildung ist der Kernpunkt des Gesetzes. Allen Absolventen mit dem generalistischen Berufsabschluss wird dieser innerhalb der EU automatisch anerkannt. Wer die generalistische Ausbildung abschließt erwirbt die Bezeichnung Pflegefachmann / Pflegefachfrau.

Fachschulische Pflegeausbildung ab 2020				
	1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr	Berufsbezeichnung
Ausbildungsvertrag Falls Vertiefung, hier festlegen!	Generalistische Ausbildung in Theorie und Praxis		Kinderkrankenpflege	Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in
			Generalistik, Vertiefung Pädiatrie	Pflegefachfrau/ Pflegefachmann
			Generalistik	
			Generalistik, Vertiefung Altenpflege	Altenpfleger/in

Quelle: DBfK Homepage, abgerufen am 27.07.2020

2 Rechtliche Rahmenbedingungen



Unsere Auszubildenden müssen die im Gesetz benannten Zugangsvoraussetzungen erfüllen:

Mittlerer Schulabschluss oder anderer gleichwertig anerkannter Abschluss *oder*

Hauptschulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss, zusammen mit dem Nachweis

- einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung von mind. zweijähriger Dauer
- einer erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildung von mind. einjähriger Dauer einer bis 31.12.2019 begonnenen erfolgreich abgeschlossenen Altenpflegehelfer-(APH) oder Krankenpflegehelfer-(KPH) Ausbildung
- eine KPH-Ausbildung gem. KrPflG von 1985

oder

erfolgreiche Abschluss einer sonstigen zehnjährigen allgemeinen Ausbildung.

Die praktische Ausbildung untergliedert sich in Pflichteinsätze (stationäre Akutpflege, stationäre Langzeitpflege, ambulante Akut- und Langzeitpflege sowie pädiatrische und psychiatrische Versorgung) sowie einen Vertiefungseinsatz (in einem der genannten Bereiche). Darüber hinaus gibt es weitere Einsätze, z.B. Rehabilitation, palliative Versorgung, Pflegeberatung.

- Die Pflegeberufe – Ausbildungsfinanzierungsverordnung vom 02.10.2019 PflAFinV - Verordnung über die Finanzierung der beruflichen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz sowie zur Durchführung statistischer Erhebungen (gesetze-im-internet.de)

Durch das Pflegeberufegesetz wird die Pflegeausbildung umfassend modernisiert und an veränderte Herausforderungen angepasst. Auch die Finanzierung wird reformiert. Das Schulgeld wird abgeschafft. Die Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulante Pflegedienste werden verpflichtet, den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Die Finanzierungsverordnung regelt dafür die notwendigen Details.

- Die Pflegeberufe Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 02.10.2019 PflAPrV - Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe* (gesetze-im-internet.de)

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ergänzt das Pflegeberufegesetz und setzt es im Detail um. Die Verordnung regelt z.B. die Einzelheiten zur Ausbildungsstruktur, den Ausbildungsinhalten, den Prüfungen und der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

2 Rechtliche Rahmenbedingungen



Mit der Entscheidung des Pflegeberufgesetzes, dass einerseits die Pflegeschulen ein Curriculum zu erstellen haben und andererseits die Träger der praktischen Ausbildung einen Ausbildungsplan zu erstellen haben, wird den Akteuren der Ausbildung das Privileg eingeräumt, spezifische Profile der Ausbildung innerhalb des gesetzlich festgelegten Rahmens, das Ausbildungsziel und der zu erreichenden Kompetenzen ausprägen.

Im Fall des DRK-Krankenhauses Grevesmühlen besteht zwischen beiden Akteuren (Pflegeschule BZ Teterow und Träger der praktischen Ausbildung) Trägeridentität. Sie ermöglicht und erleichtert eine eng abgestimmte Ausprägung der Ausbildung zwischen Theorie und Praxis.

Als Träger der praktischen Ausbildung wurde entschieden, dass als Ausbildungsziel der generalistische Abschluss verfolgt wird.

Die Sonderformen der Ausbildung mit Abschluss Gesundheits- und Kinderkrankenschwäger und Altenpfleger werden nicht durch das DRK-Krankenhaus Grevesmühlen ausgebildet. Externe Schüler werden mit diesem Ausbildungsziel zu einer bestimmten Zahl zugelassen.

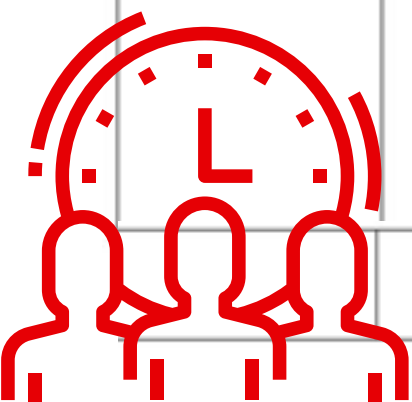


2 Rechtliche Rahmenbedingungen



Die Gesamtzeit von 2.500 Stunden praktischer Ausbildung unterteilt sich wie folgt:

Erstes und zweites Ausbildungsdrittel	I. Orientierungseinsatz Flexibel gestaltbarer Einsatz zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung (DRK Krankenhaus Grevesmühlen)	400 Stunden
	II. Pflichteinsätze in den drei allgemeinen Versorgungsbereichen 1. Stationäre Akutpflege 2. Stationäre Langzeitpflege 3. Ambulante Akut-/ Langzeitpflege	400 Std. 400 Std. 400 Std.
	III. Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung Pädiatrische Versorgung	120 Std.
Drittes Ausbildungsdrittel	IV. Pflichteinsatz in der psychiatrischen Versorgung <i>Allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung</i> <i>bei Ausübung des Wahlrechts nach §59 Absatz 2 PflBG: nur kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung</i> <i>Bei Ausübung des Wahlrechts nach §59 Absatz 3 PflBG: nur gerontopsychiatrische Versorgung</i>	120 Std.
	V. Vertiefungseinsatz im Bereich des Pflichteinsatzes Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II bis IV.1 <i>Im Bereich des Pflichteinsatzes nach II.3 auch mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege für das Wahlrecht nach §59 Absatz 2 PflBG: im Bereich eines Pflichteinsatzes nach III. für das Wahlrecht nach §59 Absatz 3 PflBG im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II.2 oder II.3 mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege</i>	500 Std.
	VI. Weitere Einsätze / Stunden zur freien Verteilung 1. Weiterer Einsatz (z.B. Pflegeberatung, Rehabilitation, <u>Palliation</u>) - <i>bei Ausübung des Wahlrechts nach §59 Absatz 2 PflBG: nur in Bereichen der Versorgung von Kindern und Jugendlichen</i> <i>Bei Ausübung des Wahlrechts nach §59 Absatz 3 PflBG nur in Bereichen der Versorgung alter Menschen</i>	80 Std.
	2. Zur freien Verteilung im Versorgungsbereich des Vertiefungseinsatzes	80 Std.

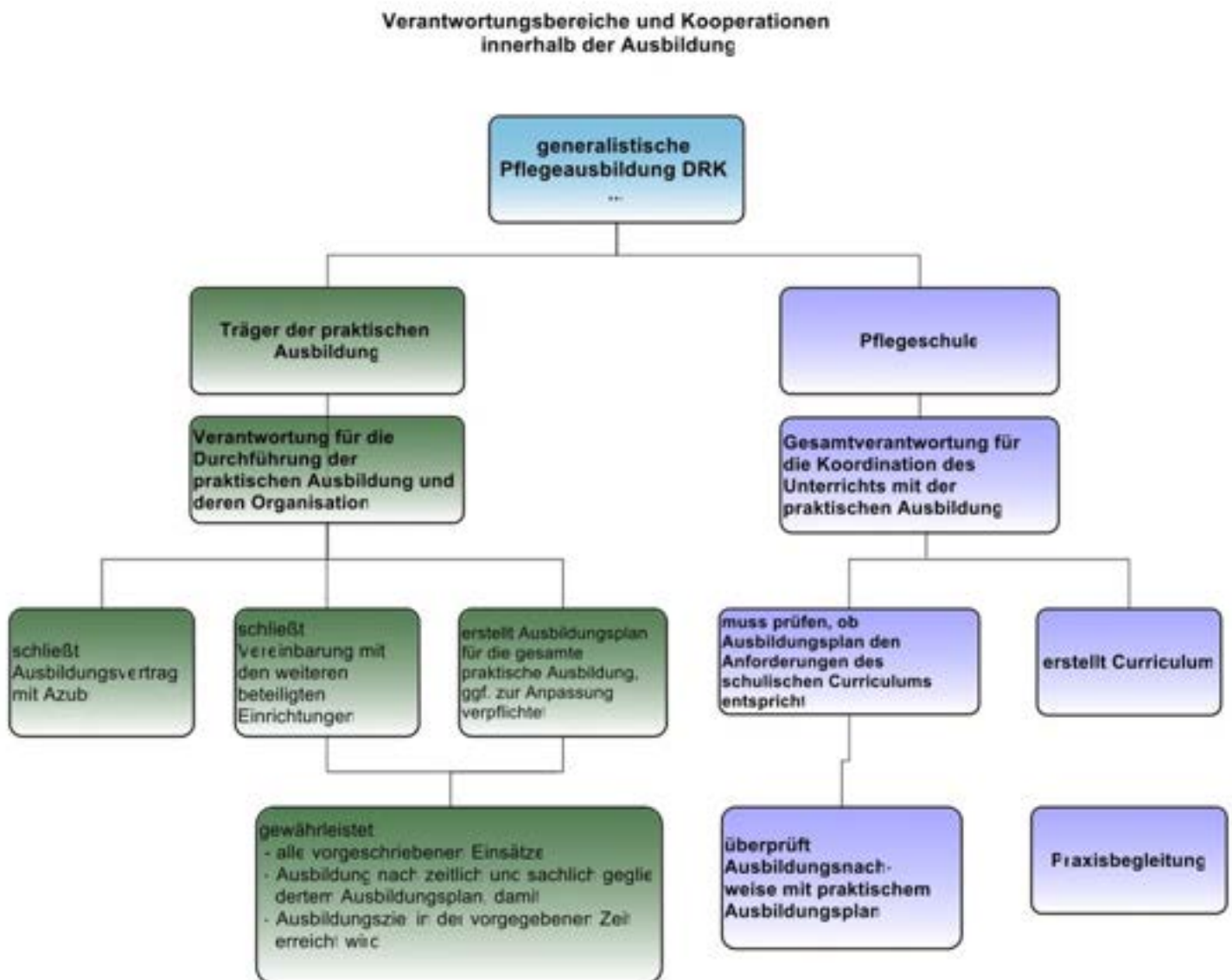


2 Rechtliche Rahmenbedingungen



Gemäß §4 Absatz 3 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe sind alle Praxisanleiter dazu verpflichtet, jährlich eine berufspädagogische Fortbildung im Umfang von 24 Stunden nachzuweisen. Am Ende der Fortbildung erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung.

In unserem Haus sind die Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche entsprechend der nachfolgenden Grafik verteilt.



Quelle: eigene Abbildung, 2022

3 *Ausbildungsverständnis*



Das Ziel und der Auftrag der praktischen Ausbildung ist die berufliche Kompetenzentwicklung der Auszubildenden zu begleiten und herzustellen. Wir gehen von folgendem Kompetenzbegriff aus:

Kompetenzen sind im Zusammenhang mit der Bildung als individuelle Handlungsvoraussetzungen zu verstehen, die in Bildungsprozessen erworben werden. Kompetenzen umfassen Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, sind beeinflusst vom sozialen Umfeld und von der Haltung und der Motivation der betreffenden Person. Kompetenzen werden benötigt, um berufliche Aufgaben zu bewältigen. Die Kompetenz eines Menschen wird in mehr oder weniger komplexen beruflichen Herausforderungen gemeistert. Damit werden Kompetenzen nur „indirekt“, also über das Handeln erkennbar.

Als Träger der praktischen Ausbildung tragen wir zur Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz bei, da diese nur durch praktisches Handeln eingeübt werden kann. Das Lernen durch praktisches Handeln:

- vollzieht sich aktiv handelnd in authentischen beruflichen Situationen im Kontext der Zusammenarbeit und bei der Arbeit mit Menschen
- bekommt einen Sinn durch die Verknüpfung von Wissen, Handeln und Erfahrung und knüpft an bereits vorhandene Kompetenzen an
- dient der beruflichen und persönlichen Identitätsbildung
- ermöglicht eine Zunahme von Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit

Quelle: „Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis“, BIBB 2021

Die Inhalte und Ziele der Ausbildung mit der jetzt geltenden Pflegeberufe- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) enthalten die Systematik, dass für den Abschluss in dem Pflegeberuf (PFF/PFM) in den Anlagen 1 und 2 der PflAPrV **fünf Kompetenzbereiche mit 16 Kompetenzschwerpunkten** angegeben sind, welche die Auszubildenden am Ende der Ausbildung vorweisen müssen.

Die Ausbildungsziele nach § 5 PflBG bilden den Überbau der Kompetenzen, die in der Ausbildung entwickelt werden. Die Kompetenzbereiche können dem Ausbildungsziel nach § 5 PflBG zugeordnet werden und bilden die Grundlage für die Bewertungen im Rahmen der theoretischen Ausbildung, der praktischen Ausbildung, Zwischenprüfung und Abschlussprüfung.

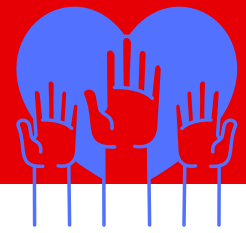
3 Ausbildungsverständnis



Kompetenzbereiche	Kompetenzschwerpunkte
I Pflegeprozess	<ul style="list-style-type: none">• I.1 Planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern, evaluieren• I.2 Pflegeprozess bei gesundheitlichen Problemen mit Fokus auf Prävention• I.3 Pflegeprozess in hoch belasteten, kritischen Lebenssituationen• I.4 Handeln in lebensbedrohlichen, Krisensituationen, Katastrophen• I.5 Unterstützen bei der Lebensgestaltung• I.6 Fördern der Entwicklung
II Kommunikation	<ul style="list-style-type: none">• II.1 Kommunikation und Interaktion gestalten und Information sicherstellen• II.2 Information, Schulung, Beratung organisieren, gestalten, steuern und evaluieren• II.3 Ethisch reflektiert handeln
III Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none">• III.1 Verantwortung in der Organisation des Teams übernehmen• III.2 Ärztliche Anordnungen durchführen• III.3 In interdisziplinären Teams mitwirken
IV Rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none">• IV.1 Qualität sichern• IV.2 Ökonomische und ökologische Prinzipien beachten
V Wissenschaftliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none">• V.1 Pflegehandeln an wissenschaftlichen Erkenntnissen ausrichten• V.2 Verantwortung für die eigene persönliche Entwicklung übernehmen

Quelle: „Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis“, BIBB 2021

4 Praxisanleitung



Der Praxisanleitung liegt das Pflegeberufegesetz zugrunde. Aus diesem Grund werden im Folgenden alle direkten und indirekten Forderungen aus den rechtlichen Grundlagen (Pflegeberufegesetz und Pflegeberufe – Ausbildungs- und Prüfungsverordnung dargestellt.

Wie definiert man Praxisanleitung?

Mamerow (2018) definiert Praxisanleitung als geplante und zielgerichtete Aktivitäten, an denen Lernende von Praxisanleitern an pflegerisches Handeln herangeführt werden. Lernerfordernisse von der Schule und Angebote der praktischen Ausbildung sind aufeinander abzustimmen.

Als Praxisanleiter wird ein Mitglied des Pflgeteams definiert, welches über die pflegerische Berufsqualifikation und eine

entsprechende rechtlich benannte, berufspädagogische Zusatzqualifikation verfügt.

Bezogen auf das Ausbildungsziel werden nach dem Pflegeberufegesetz folgende Kompetenzdimensionen vermittelt. § 5 Abs. 1 PflBG benennt die Vermittlung „fachlicher und personaler Kompetenzen einschließlich der zugrundeliegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrundeliegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion im Hinblick auf die selbständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen.“

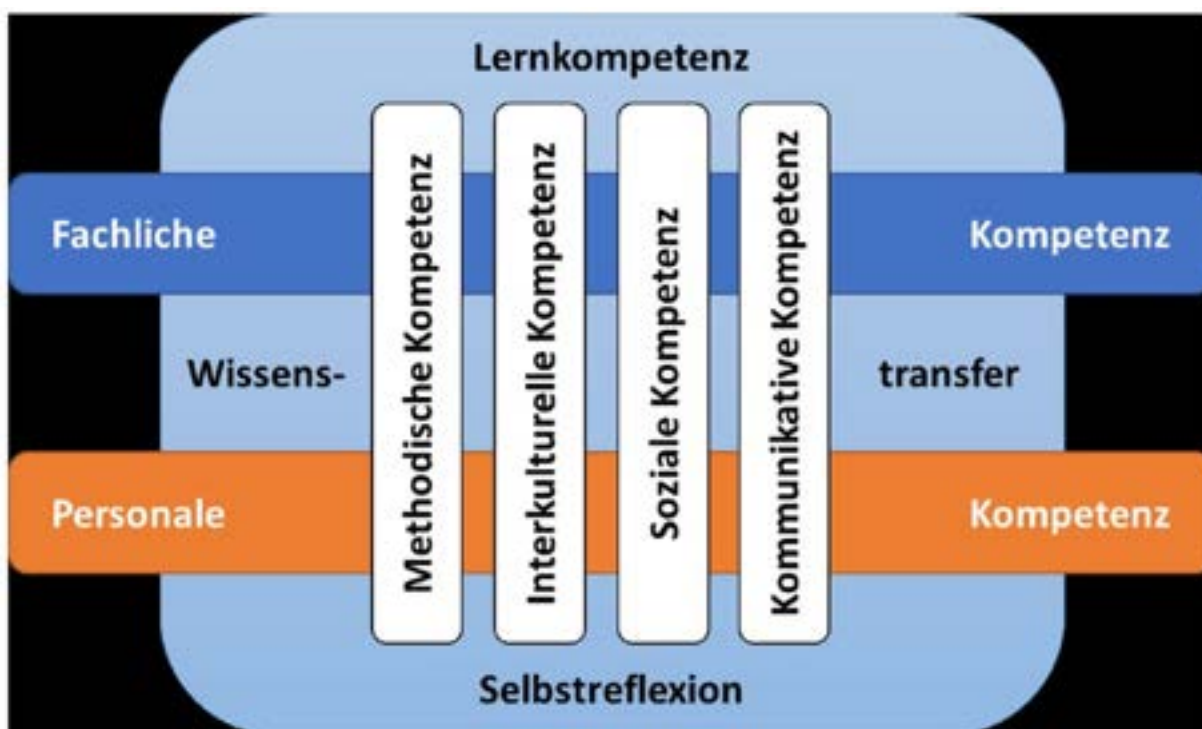
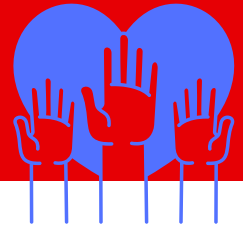


Abbildung 1: Kompetenzdimensionen nach § 5 Abs. 1 PflBG (in Anlehnung an Rüller, 2017, S. 11)

4 Praxisanleitung



Die Praxisanleitung wird von qualifizierten Praxisanleitern (§ 4 PflAPrV) individuell, umfangreich, anspruchsvoll und strukturiert in realen Situationen in unserem Haus, durch unseren Ausbildungsplan überprüfbar, durchgeführt.

Unsere Praxisanleiter spielen im Krankenhaus eine entscheidende Rolle bei der Begleitung und Anleitung der Auszubildenden während ihrer praktischen Ausbildung. Die folgenden vier Punkte verdeutlichen den wesentlichen Beitrag zur Ausbildung von Pflegekräften und zur Förderung einer qualitativ hochwertigen Pflegepraxis:

Kompetente Anleitung: Praxisanleiter verfügen über umfangreiche Erfahrung und Fachkenntnisse in der Pflege. Sie sind in der Lage, Auszubildenden eine qualitativ hochwertige und kompetente Anleitung zu bieten, um deren praktische Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern.

Kontinuität: Praxisanleiter sind feste Mitarbeiter des Krankenhauses, was eine Kontinuität und Stabilität in der Ausbildung sicherstellt. Sie können den Auszubildenden über einen längeren Zeitraum hinweg begleiten und eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen.

Praxisnahe Orientierung: Praxisanleiter sind in der Lage, den Auszubildenden eine praxisnahe Orientierung zu bieten. Sie können ihnen helfen, die erlernten theoretischen Konzepte in der realen Pflegesituation anzuwenden und den Transfer von Wissen zu erleichtern.

Mentoring und Unterstützung: Praxisanleiter können als Mentoren fungieren und den Auszubildenden Unterstützung und Ermutigung bieten. Sie dienen als Ansprechpartner für Fragen, Bedenken oder Herausforderungen, mit denen die Auszubildenden während ihrer Ausbildung konfrontiert werden.

DRK + Deutsches
Rotes
Kreuz

**ZEIT FÜR
MENSCHLICHKEIT.**

Auf uns ist Verlass.



5 Lernortkooperationen



Die DRK-Krankenhaus Grevesmühlen gGmbH, als Träger der praktischen Ausbildung, ist eine Lernortkooperation mit der Pflegeschule in Trägerschaft der DRK Bildungszentrum Teterow gGmbH eingegangen.

Um eine gelungene Ausbildung unserer Auszubildenden, in den Pflichteinsätzen, zu gewährleisten und zu ermöglichen, sind wir als Träger der praktischen Ausbildung mit externen Trägern Lernortkooperationen eingegangen.

Kooperationspartner:

- *DRK-Kreisverband (ambulante Langzeitpflege)* zugehörige Einrichtungen: Sozialstation Neukloster, Grevesmühlen, Gadebusch
- *Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg gGmbH (stationäre Langzeitpflege und Pädiatrie in Kindergärten)* dazugehörige Einrichtungen: Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg gGmbH, Ev. Integrative KiTa "Am Ploggenseering", Ev. Integrative KiTa "Am Tannenberg"
- DRK-Wohnanlage „Uns Hüsung“ in Klütz
- *Helios Kliniken Schwerin GmbH (Pädiatrie und Psychiatrie)*
- *AWO-Soziale Dienste gGmbH Westmecklenburg (stationäre Langzeitpflege)*
- *DRK-Pflegeeinrichtungen M-V gGmbH (stationäre Langzeitpflege)* zugehörige Einrichtungen: Haus am Tannenberg, Haus am Oberteich
- *DRK-Bildungszentrum Teterow gGmbH*
- *Sana HANSE-Klinikum Wismar (Psychiatrie)*
- *Berufsschulzentrum Nord*
- *DRK-Einsatzstelle*
- *Wismarer Werkstätten (Pädiatrie)*



6 Ausbildungsvertrag



Für die Erstellung des Ausbildungsvertrages ist die Personalabteilung zuständig. Der Betriebsrat kommt seinen Mitbestimmungsrechten, § 87 BetrVG, vollumfänglich nach.

Einzelne Bestandteile, zum Ausbildungsvertrag, sind in unseren Betriebsvereinbarungen geregelt.

Das bieten wir Dir:

- faire Bezahlung (Ausbildungsvergütung 1.200€ bis 1.360€)
- Zulagen für Wochenarbeit
- verlässliche Dienstplanung mit Berücksichtigung von Wünschen
- Blockunterricht mit Homeschooling an festen Tagen/Woche
- alle Bereiche des Krankenhauses werden durchlaufen (wie OP, NFA, ITS, Anästhesie, Funktionsdienst)
- Fahrten zur Berufsschule werden bezuschusst (*in Planung*)
- Fahren zu externen Einsätzen werden erstattet
- Zuschuss für Verpflegungskosten während der theoretischen Einsätze im Bildungszentrum (*in Planung*)
- Lernmaterial und Schulungsräume werden gestellt
- moderne Ausstattung in einem digitalen Krankenhaus
- Dienstkleidung
- umfassende Betreuung durch ausgebildete Praxisanleiterteams
- Azubiwohnung
- Shuttleservice von Bahnhof und Azubiwohnung zum Bildungszentrum
- hochwertiges Tablet nach erfolgreich abgeschlossenem Probehalbjahr
- Abschlussfahrt
- Abschlussprämie bei guten Leistungen bis max. 400€
- garantierte Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung



7 Betrieblicher Ausbildungsplan

Das Pflegeberufegesetz schreibt die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans durch den Ausbildungsträger für die praktische Ausbildung vor, § 6 Abs. 3 PflBG. Des Weiteren ist eine Praxisanleitung von mindestens 10% der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit vorgesehen (vgl. § 18 Abs. 1 Nr. 3 PflBG).

Die Schule ist nach PflBG verpflichtet, durch Praxisbegleitung in einem angemessenen Umfang den praktischen Ausbildungsträger zu unterstützen. Liest man diesen Gesetzesabschnitt sorgfältig,

ergeben sich hieraus vielfältige Aufgaben für den Praxisanleiter, z.B.

- Erstellung und Einhaltung des Ausbildungsplans
- Direkte und indirekte Nachweispflicht der Praxisanleitung in Bezug auf durchgeführte Praxisanleitungen
- Somit erhält Dienstplangestaltung von Praxisanleiter und Auszubildendem große Relevanz
- Kooperation und Kommunikation mit den Lehrern der Schule
- Dem Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und Ausbildungsstand entsprechen und dem physischen und psychischen Kräften des Auszubildenden angemessen sind

- Erfordert individuelle Lern- und Kompetenzerhebung angelehnt an den jeweiligen Ausbildungsstand

Um diesen allgemeinen Anforderungen gerecht zu werden, müssen die Rahmenbedingungen für die Praxisanleitung so gestaltet werden, dass Praxisanleiter ausreichend Zeit für die Planung, Durchführung und Nachbereitung des Praxis Einsatzes haben.

Dies kann möglichen Dilemmata vorbeugen und dient der Qualitätsverbesserung in der Pflege, indem Auszubildende nicht mit Aufgaben betraut werden, die ihre Fähigkeiten und ihr Wissen überschreiten.

Die Auszubildenden sind verpflichtet einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen (§17 Nr. 3 PflBG).

Qualifizierte Leistungseinschätzungen (36 Abs. 1 PflAPrV) werden zum Ende des Orientierungseinsatzes und zum Ende eines Pflichteinsatzes im Team der Praxisanleitung erstellt und verschriftlicht.



8 Raum und Material der Ausbildung

Einzelne Bestandteile zur Kostenübernahme zum Beispiel zu **Fahrten zu den externen Kooperationspartnern**, im Rahmen des Pflichteinsatzes, ist in unseren Betriebsvereinbarungen geregelt.

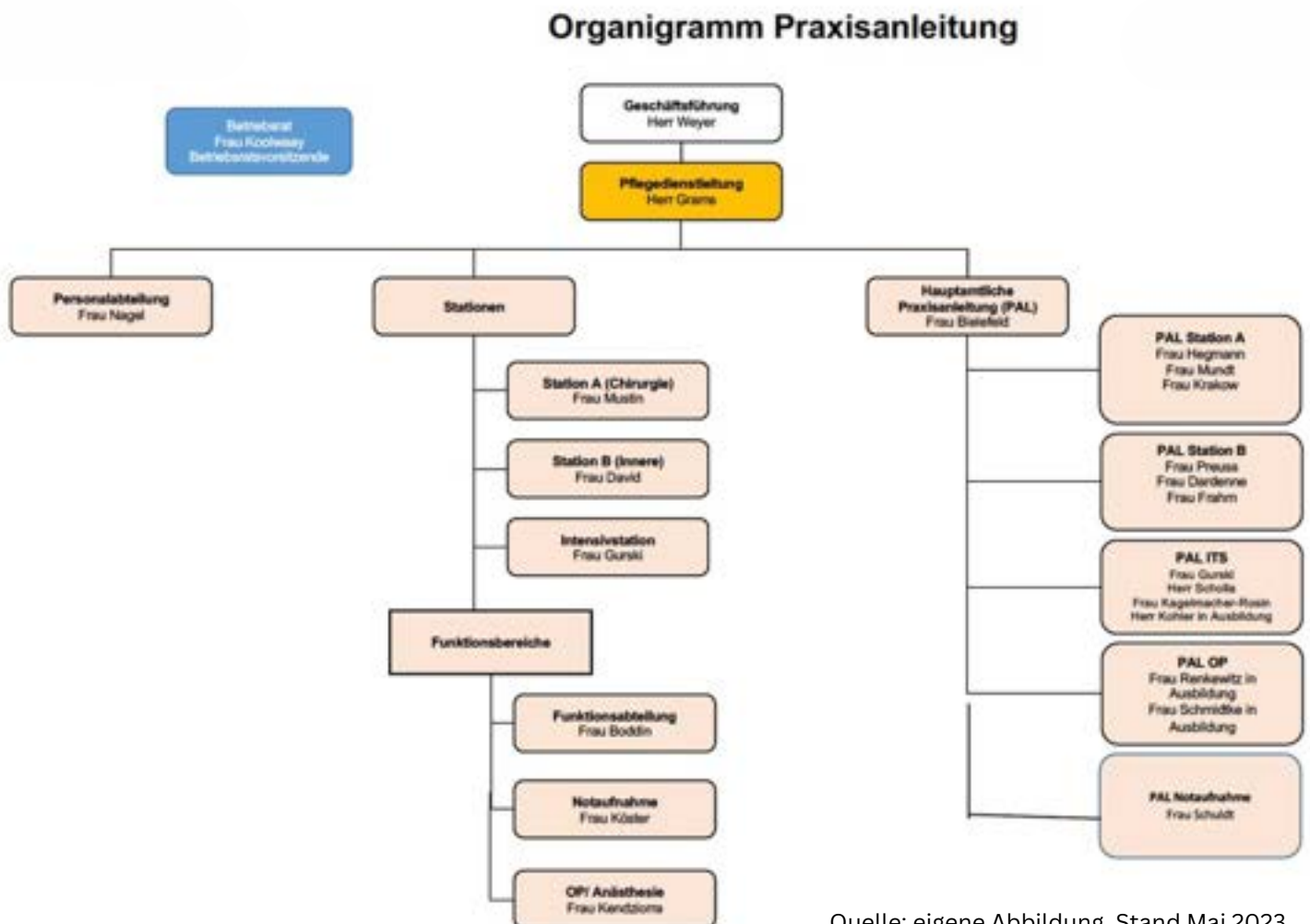
Unsere Auszubildende bekommen ihre notwendige **Dienstkleidung** gestellt. Zudem können unsere Auszubildenden, nach vorheriger Buchung über Outlook, den **Schulungsraum** im Keller nutzen.

Vorhandenes **Lehrmaterial** kann, nach Rücksprache mit der hauptamtlichen Praxisanleiterin, genutzt und geliehen werden.

Nach erfolgreich abgeschlossenen Orientierungseinsatz erhalten unsere Auszubildenden ein **hochwertiges Tablet**, um die Digitalisierung in der Schule zu unterstützen und voranzutreiben.



9 Zuständigkeiten in der Praxisanleitung



Quelle: eigene Abbildung, Stand Mai 2023

10 Dokumentation

Für jeden unserer Auszubildenden wird zu Beginn der Ausbildung eine **Ausbildungs-mappe** angelegt.

Die Dokumente der Ausbildungsmappe werden von der Schule bereitgestellt und sind zudem über die **Lernplattform „lele“** abrufbar.

Außerdem erhalten unsere Auszubildenden einen **Ausbildungsleitfaden Pflege**. Somit können erlernte Kompetenzen rechtssicher dokumentiert werden.



11 Gewinnung von Auszubildenden

Die Gewinnung von Auszubildenden erfolgt auf verschiedenen Wegen:

- Ausbildungsmessen (Hanseschau, Berufsbörse)
- Informationsveranstaltungen an allgemeinbildenden Schulen
- Zusammenarbeit mit den Berufsberatern der Bundesagentur für Arbeit
- Zeitungsinserte
- Homepage / DRK-Stellenportal drk-zukunft.de
- Social-Media
- FSJ / BFD
- Schulpraktikum
- Stellenportale (wie HeyJobs, CareRocket)

