

Praxisanleitung unter Berücksichtigung des Pflegeberufereformgesetzes – ein Anleitungskonzept

Masterarbeit

Abgabe: 24.07.2019

Fachhochschule Münster – Fachbereich Gesundheit
Studiengang: MA Bildung im Gesundheitswesen – Pflege
4. Semester

Marc Hachmöller [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Erstgutachterin: Prof. Dr. Nadin Dütthorn
Zweitgutachterin: Meike Schwermann M.A.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Methodisches Vorgehen	7
2.1	Literaturrecherche und -auswahl	8
2.2	Qualitative Datenanalyse	10
3	Rechtliche Grundlagen zur Praxisanleitung in Deutschland	12
3.1	Praxisanleitung im Pflegeberufegesetz und in der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung	12
3.2	Reform der Pflegeberufe – ein Vergleich.....	18
4	Elemente einer „guten“ Praxisanleitung in der Pflege – eine Literaturrecherche	20
4.1	Rahmenbedingungen	22
4.2	Vorgesetzte und Mitarbeiter als Einflussfaktoren.....	22
4.3	Freistellung und Mentoring	24
4.4	Eignung und persönliche Voraussetzungen von Praxisanleitern	26
4.5	Aufgaben von Praxisanleitern.....	26
4.6	Aufgaben von Auszubildenden	37
4.7	Gesprächsführung im Einsatzzeitraum	38
4.8	Beurteilung	39
4.9	Anspruch von Auszubildenden an die Praxisanleitung	40
4.10	Auswirkungen von Praxisanleitung auf die Praxiseinrichtung	41
4.11	Kritische Würdigung	42
5	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	43
5.1	Erstellung des Interviewleitfadens	46
5.2	Informationen zum Befragungshergang.....	47
6	Forschungsbericht zu den Elementen einer „guten“ Praxisanleitung aus Sicht der Pflegepraxis - Ergebnisdarstellung	48
6.1	Sinn und Zweck von Praxisanleitung	49
6.2	Rahmenbedingungen der Praxisanleitung	49

6.3	Struktur der Praxisanleitung	55
6.4	Aufgaben von Praxisanleitern.....	62
6.5	Aufgaben von Auszubildenden.....	68
6.6	Eigenschaften von Praxisanleitern	69
7	Diskussion der Forschungsergebnisse.....	70
8	Das „Total-Support“-Konzept der Praxisanleitung in den Ausbildungsberufen des Pflegeberufegesetzes	71
8.1	Organisation und Koordination der Praxisanleitung auf Institutionsebene	72
8.2	Berufung u. Freistellung von Praxisanleitern und weiteren Ansprechpersonen .	75
8.3	Praxisanleitungskonferenzen als Interaktions- und Austauschforum aller beteiligten Akteure	78
8.4	Organisation der Praxisanleitung durch Stations-/Bereichsleitungen.....	79
8.5	Allgemeine/übergeordnete Aufgaben von Praxisanleitern	80
8.6	Praxisanleitung.....	83
8.7	Praxisanleitertage	86
8.7.1	Einzel- und Gruppenanleitungen	87
8.7.2	Reflexion von Anleitungssituationen/-sequenzen	88
8.8	Gesprächsführung während der Einsatzzeiträume	88
8.8.1	Einführungsgespräch	89
8.8.2	Zwischengespräch	89
8.8.3	Abschlussgespräch	90
8.9	Bearbeitung von Lernaufgaben	91
8.10	Qualifizierte Leistungsbewertung.....	92
8.11	Aufgaben von Auszubildenden.....	95
8.12	Weitere Optionen zur Qualitätssteigerung der Praxisanleitung.....	97
9	Chancen und Grenzen des Praxisanleitungskonzeptes.....	98
	Literaturverzeichnis	100
	Anhangverzeichnis	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kompetenzdimensionen nach § 5 Abs. 1 PflBG.....	12
Abbildung 2: Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungskosten	18
Abbildung 3: Position der Praxisanleitung.....	23
Abbildung 4: Systematik einer jeden Lernsituation	27
Abbildung 5: Aufgaben von Praxisanleitern in der Pflege	29
Abbildung 6: Kennzeichnende Aspekte praktischer Lernsituationen	32
Abbildung 7: Knowledge mobilized by a critical thinking process in practical care situations	33
Abbildung 8: Schritte einer Anleitungssituation	34
Abbildung 9: Basismerkmale von Anleitungsprotokollen.....	35
Abbildung 10: Verantwortungsbeziehungen in der Anleitungssituation	36
Abbildung 11: Wünsche von Auszubildenden an die Praxisanleitung	40
Abbildung 12: Ergebnisse der Feldforschung „Praxisanleitung in der Pflege“ - das Kategoriensystem.....	48
Abbildung 13: Das „Total-Support“-Konzept	72
Abbildung 14: Systematik von Lernsituationen	81
Abbildung 15: Abstimmungsdimensionen stationsbezogener Praxisanleitung	83
Abbildung 16: Mögliche Elemente des Jahreszeugnisses	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ergebnisse der Literaturrecherche	8
Tabelle 2: Ergebnisse der Fachdatenbankrecherche.....	9

Abkürzungsverzeichnis

AltP	Altenpflege
AltPfiAPrV	Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
AltPflG	Altenpflegegesetz
BAUA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BMFSJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BPB	Bundeszentrale für politische Bildung
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
DBR	Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
GKiP	Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
GKP	Gesundheits- und Krankenpflege
GewO	Gewerbeordnung
KMK	Kultusministerkonferenz
KrPfiAPrV	Krankenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
KrPflG	Krankenpflegegesetz
OSCE	Objective Structured Clinical Examination
PA	Praxisanleiter
PfiAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
PflBG	Pflegeberufegesetz
Verdi	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

1 Einleitung

Ab dem 1. Januar 2020 erfolgt ein großer Umbruch in den Ausbildungen der Pflegeberufe, im Speziellen der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Das Pflegeberufegesetz (PflBG) löst das Altenpflegegesetz (AltPflG) sowie das Krankenpflegegesetz (KrPflG) ab. Mit dem PflBG wird das Ziel verfolgt, eine Pflegeausbildung aufzubauen, die „generalistisch“ ausgerichtet ist und mit der Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ abschließt. Somit entfällt eine Differenzierung in die eingangs genannten Ausbildungszweige. Im Rahmen der Ausbildung zur Pflegefachfrau/ zum Pflegefachmann werden „Kompetenzen für die selbstständige und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen [vermittelt]. Damit wird der Wechsel zwischen den einzelnen Pflegebereichen erleichtert“ (BMFSJ, 2017). Innerhalb des sechsjährigen Evaluationszeitraums des Pflegeberufegesetzes besteht neben der Fortsetzung der generalistischen Pflegeausbildung weiterhin die Möglichkeit, im dritten Ausbildungsjahr die Differenzierung zum/zur Altenpfleger/-in oder zum/zur Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zu wählen (BMFSJ, 2017; BMG, 2018). Damit gehen jedoch auch die eingeschränkten beruflichen Perspektiven einher (§ 1 AltPflG; § 1 Abs. 1 Nr. 2 KrPflG). Zusätzlich besteht die Option, mittels der verpflichtend durchzuführenden Zwischenprüfung nach zwei Dritteln der Ausbildung, eine Kompetenzerkennung bezogen auf die Pflegeassistenz oder –helferausbildung anzuschließen. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung einer „zukunftsfähigen und qualitativ hochwertigen Pflegeausbildung“ (BMG, 2018). Wichtig anzumerken ist, dass es sich bei der generalistischen Pflegeausbildung um eine Grundausbildung handelt, „durch die Auszubildende Kompetenzen erwerben, die sie befähigen, typische und regelmäßig wiederkehrende pflegerische Tätigkeiten in unterschiedlichen pflegerischen Settings selbstständig oder eigenständig durchzuführen“ (Hatziliadis & Kieschnick, 2017, S. 30). Entsprechende Einarbeitungskonzepte im Anschluss an die Ausbildung, welche den Bedarf der Absolventen nach einem spezifischen, über die Inhalte der grundständigen Ausbildung hinausgehenden Wissenserwerb der jeweiligen Disziplin berücksichtigen, gewinnen an Bedeutung.

Diese kurzen Ausführungen zum Pflegeberufegesetz spiegeln die Komplexität des Ausbildungsgefüges wider, welche sich folglich auf die theoretische und praktische Ausbildung am Lernort Schule und Praxis gleichermaßen erstrecken. Ausbildungsreformen erfordern ebenso neue Konzepte, welche die Anforderungen aufgreifen und in strukturierter Art und Weise handhaben. Gegenstand dieser Arbeit bildet dabei der Bereich der Praxisanleitung in der Pflege. Ruth Mamerow (2018, S. 12) definiert Praxisanleitung als „geplante, zielgerichtete Aktivitäten, in denen Lernende von Praxisanleitern an pflegerisches Handeln herangeführt werden. Lernerfordernisse in der Schule und Angebote der praktischen Ausbildung sind aufeinander abzustimmen“. Praxisanleiter selbst „sind Mitglied des Pflgeteams

[...] [und] verfügen neben der pflegerischen Berufsqualifikation über eine entsprechende berufspädagogische Zusatzqualifikation“ (Mamerow, 2018, S. 12). Der Verfasser beabsichtigt im Rahmen dieser Arbeit, ein Praxisanleitungskonzept unter den Bedingungen des Pflegeberufgesetzes zu erstellen. Damit wird einerseits den Forderungen aus dem Pflegeberufgesetz entsprochen, wonach der Träger der praktischen Ausbildung verpflichtet ist, „die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form [...] zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann“ (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 PflBG). Andererseits entspricht eine konzeptgeleitete Praxisanleitung den Anforderungen der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, welche sinngemäß die Sicherstellung einer geplant und strukturiert ablaufenden Praxisanleitung verlangt (§ 4 Abs. 1 PflAPrV). Grundlage der Forschung und Konzepterstellung bildet die Frage: „Was sind Elemente einer „guten“ Praxisanleitung?“

Im ersten Teil der Arbeit werden die gesetzlichen Grundlagen der Praxisanleitung im Pflegeberufgesetz differenziert betrachtet und ein Vergleich zum Kranken- sowie Altenpflegegesetz vorgenommen. Darüber hinaus wird der theoretische Hintergrund der Praxisanleitung beleuchtet und im Rahmen einer umfangreichen Literaturrecherche, mit Blick auf die Zielsetzung der Arbeit, die entsprechenden Informationen zusammengetragen, welche an späterer Stelle Einzug in die Erstellung des Praxisanleitungskonzeptes in Verbindung mit dem Pflegeberufgesetz nehmen. Der erste Teil schließt mit einer kritischen Stellungnahme ab. Im zweiten Teil der Arbeit erfolgt die Auswertung der geführten Interviews anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die gewonnenen Informationen im Hinblick auf die Zielsetzung der Arbeit werden herausgearbeitet und die qualitative Erhebung selbst kritisch reflektiert. Auch diese Ergebnisse werden im letzten Teil, der Erstellung eines Praxisanleitungskonzeptes, aufgegriffen. Dieses Konzept ist auf der Mesoebene verortet (Baur, Besio, Norkus & Petschick, 2016, S. 18) und stellt eine mögliche Vorgehensweise hinsichtlich der Durchführung von Praxisanleitung in der Pflege dar. Abschließend werden Chancen und Grenzen des entwickelten Konzeptes aufgezeigt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text verallgemeinernd das generische Maskulinum verwendet. Diese Formulierungen umfassen gleichermaßen weibliche und männliche Personen; alle sind damit selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen.

2 Methodisches Vorgehen

In Bezug auf die methodische Vorgehensweise wird vom Verfasser eine Zweiteilung vorgenommen. Der Struktur der Arbeit folgend werden das Vorgehen bei der Literaturrecherche sowie das Forschungsvorgehen separat erläutert.

2.1 Literaturrecherche und -auswahl

Als inhaltliche und strukturelle Basis der Konzepterstellung dienen in erster Linie die gesetzlichen Grundlagen:

- Pflegeberufegesetz (PflBG)
- Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV)
- Krankenpflegegesetz (KrPflG)
- Krankenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (KrPflAPrV)
- Altenpflegegesetz (AltPflG)
- Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV)

Darüber hinaus sind in Tabelle 1 thematisch passende Bücher aufgeführt, welche im Rahmen der Konzepterstellung u.a. Berücksichtigung finden.

Tabelle 1: Ergebnisse der Literaturrecherche

Autor	Titel	Jahr
Mamerow, R.	Praxisanleitung in der Pflege	2018
Ilg, G.	Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG), Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV), Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV): Praxiskommentar	2019
Lunk, S.	Praxisanleitung: In Altenpflegeeinrichtungen kompetent ausbilden	2019
Mayer, M. et al.	Handbuch Praxisanleitung [Gesundheits- und Krankenpflege; Gesundheits- und Kinderkrankenpflege; Altenpflege]	2011
Mayring, P.	Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken	2015

Eine ebenfalls erfolgte, spezifische Recherche in Fachdatenbanken zu dieser Thematik brachte hinsichtlich der Suchterme 1 und 2 die in Tabelle 2 aufgeführten Ergebnisse hervor. Eine Einstufung als „verwendbar“ erfolgt durch den Verfasser auf Basis des Informationsgehaltes der jeweiligen Abstracts mit Blick auf die der Arbeit zugrunde liegenden Zielsetzung.

Suchterm 1: ((practical guide) OR (practical manager)) AND (nursing OR (nursing care) OR nurse) AND (student OR apprentice OR trainee OR learner)
Suchterm 2: (Praxisanleiter ODER Anleiter ODER Betreuer ODER Begleiter) UND (Pflege) UND (Schüler ODER Auszubildende ODER Lehrling ODER Praktikant)

Tabelle 2: Ergebnisse der Fachdatenbankrecherche

Datenbank	Suchterm	Filter	Ergebnisse	Verwendbare Ergebnisse
Cinahl	1	Keine	25	11
	2	Keine	0	0
PubMed	1	Keine	92	9
	2	Keine	0	0
Carelit	1	Keine	Recherche mit Suchterm 1 und 2 (auch nach leichten Veränderungen) verweigert!	
	2	Keine		
	Alternativer Suchterm: Praxisanleitung UND Pflege	Keine	94	4
Cochrane	1	Keine	1	0
	2	Keine	0	0

Die Wahl der Fachdatenbanken resultiert aus der Thematik selbst, indem beabsichtigt wird, ein Praxisanleitungskonzept für die pflegerische Grundausbildung zu konzipieren. Die Praxisanleitung in der Pflege weist, ebenso wie andere Ausbildungsberufe, eigene Spezifitäten auf, welche nur aus dem konkreten Setting heraus behandelt werden können. Die Datenbanken Cinahl, PubMed, Carelit und Cochrane besitzen (zumindest anteilig) einen pflegerischen Hintergrund (Fachhochschule Münster, 2019), was die Entscheidung für diese legitimiert. Da Englisch die vorherrschende Wissenschaftssprache ist und auch deutschsprachige Publikationen vielfach in die englische Sprache übersetzt werden, würde eine Ausparung englischsprachiger Publikationen den Verlust eines Großteils potenziell relevanter Informationen bedeuten und dem Anspruch dieser Arbeit widersprechen. Aufgrund der Tatsache, dass in Deutschland, bis auf die gesetzlichen Bestimmungen, welche den Rahmen der Praxisanleitung in der Ausbildung bilden, keine konkreten Vorgaben zur konzeptionellen Ausgestaltung gemacht werden, ist der Verfasser „frei“ in der Nutzung von Literatur, auch anderer Länder mit anderen Ausbildungsformen. Im Sinne der internationalen Vergleichbarkeit von Pflegeausbildungen ist eine solche Vorgehensweise zudem als gewinnbringend anzusehen, trotz oder gerade deshalb, weil andere Länder im Vergleich zu Deutschland andere Maßstäbe für die Pflegeausbildung ansetzen. So erfolgt die pflegerische Grundausbildung in fast allen EU-Staaten im tertiären Bereich an Hochschulen (Landenberger et al., 2005, S. 22) und ist demnach dem Niveau 6 nach DQR/EQR zuzuordnen, während sie in Deutschland aufgrund der Ausbildung an Berufsfachschulen weiterhin primär auf dem Niveau 4 nach DQR/EQR angesiedelt ist. In Verbindung mit einem Studium wird auch in Deutschland das Niveau 6 nach DQR/EQR erreicht (KMK, k.D.).

Stellungnahme des Verfassers zur Nutzung von Artikeln der Datenbankrecherche

An dieser Stelle erfolgt eine kurze Begründung, weshalb einzelne Artikel der Datenbankrecherche (s. Anhang A) keinen Eingang in die Arbeit gefunden haben. Häufig verfolgen die entsprechenden Artikel inhaltlich eine leicht abweichende Zielsetzung, was im Rahmen einer ersten Einschätzung, die eine eher „weit gefasste“ Recherche darstellt, nicht immer klar differenzierbar ist. Der Artikel “The experiences of lecturers and students in the use of microteaching as a teaching strategy” fokussiert insbesondere die Thematik der Mikroschulung und zwar auf der Mikroebene, wo hingegen das vom Verfasser beabsichtigte Praxisanleitungskonzept auf der Mesoebene verortet ist. Auch die Artikel “Supporting nurses' transition to rural healthcare environments through mentorship”, welcher die Einarbeitung neuer Mitarbeiter in den Blick nimmt, sowie „Die praktische Anleitung“, welches den Fokus auf die Praxisbegleitung bzw. die gemeinsame Anleitung von Praxisanleitern, Lehrern und Auszubildenden legt, bleiben unberücksichtigt. Während sich der Artikel “Education. Writing an academic essay: a practical guide for nurses” ausschließlich mit dem Verfassen akademischer Abhandlungen beschäftigt, handelt es sich bei “Castledine column. How to survive nursing school: a practical guide” um eine Kolumne und keinen wissenschaftlichen Fachartikel, der literaturgestützt oder forschungsbasiert erstellt wurde. Bei den Artikeln “Clinical clerkships: students can structure their own learning” und “Professional development. Getting to grips with reflection: an introduction for the novice nurse” handelt es sich um Texte mit sehr allgemeinem und wenig spezifischem Aussagegehalt zum Thema Praxisanleitung, sodass auch sie keinen Einzug in diese Arbeit finden. Der von Ruth Mamerow verfasste Artikel „Praxisanleitung: Voneinander lernen“ aus dem Jahr 2007 wird aus Gründen der autorenbezogenen „Aktualität“ nicht verwendet. Stattdessen bildet das Buch „Praxisanleitung in der Pflege“ (2018) von Ruth Mamerow die inhaltliche Basis des Theorieteils der Arbeit. Einer besonderen Erwähnung bedürfen die Artikel “Practical nursing guide in the critical patient“ und „Projekt Schulstation“. Während der Ursprung von ersterem aufgrund eines fehlerhaften Online-Dateipfades für den Verfasser nicht feststellbar war, ist letzterer auch mittels Fernleihe der Bibliothek nicht beziehbar. Somit finden auch sie in der Arbeit keine Berücksichtigung.

2.2 Qualitative Datenanalyse

Um das Konzept für die Praxisanleitung nicht an den Bedürfnissen der Pflegepraxis vorbei zu entwickeln, sondern es in ihr zu verankern, ergänzt der Verfasser die literaturgestützte Konzeptentwicklung mit aus der Pflegepraxis generierten Informationen zu diesem Thema. Die Wahl des Verfassers fällt auf ein qualitatives Forschungsvorgehen, da dieses im Hinblick auf die Zielsetzung der Arbeit, verglichen mit einer quantitativen Erhebung, die erforderlichen Qualitäten aufweist. Barton und Lazarsfeld (1979, zitiert nach Flick 2011, S. 81-

82) sehen die Stärken qualitativer Forschung u.a. in ihrem explorativen Charakter, der Möglichkeit, nicht direkt beobachtbare Phänomene abzuleiten sowie in der datengestützten Konstruktion und Systematisierung. Bestimmte Erkenntnisse können ohne qualitative Methoden nicht gewonnen oder angemessen interpretiert werden. Vor dem Hintergrund, dass im Rahmen der Forschung möglichst viele Informationen generiert werden sollen, ohne einen oder wenige Aspekte der Praxisanleitung zu fokussieren, empfiehlt sich ein qualitatives Forschungsvorgehen in besonderem Maße. Dazu werden Interviews mit Praxisanleitern sowie erfahrenen Auszubildenden (mehr als die Hälfte der Ausbildung absolviert) aus der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege geführt. Entsprechend der Beschäftigtenstruktur bzw. -zahl (BPB, 2013) werden die meisten Interviews mit Personen aus der Gesundheits- und Krankenpflege und zunehmend abgestuft mit Personen aus dem Bereich der Altenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege geführt. Diese drei Pflegeberufe spiegeln genau diejenigen Bereiche wider, welche unter dem Beruf der Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmannes subsummiert werden. Die Befragung von Praxisanleitern einerseits und erfahrenen Auszubildenden andererseits soll zum einen der Perspektivverschränkung und zum anderen der Blickwinkelerweiterung dienen und so ein realitätsnahes, umfassendes Bild der Praxisanleitung liefern, welche wiederum als Anknüpfungspunkte für die Entwicklung des Konzeptes der Praxisanleitung Berücksichtigung finden. Von Seiten des Verfassers wird beabsichtigt, in jeder Einrichtung, wo Befragungen stattfinden, mindestens einen Praxisanleiter und einen erfahrenen Auszubildenden zu interviewen. Eine Befragung mehrerer Praxisanleiter und Auszubildender derselben Einrichtung wäre zwar wünschenswert, um die Situation der Praxisanleitung „vor Ort“ differenziert zu erfassen. Dies entspricht jedoch nicht der primären Zielsetzung der Arbeit, der Ideengenerierung, um diese schließlich in ein (weitreichendes) Praxisanleitungskonzept zu überführen.

Bezüglich der inhaltlichen Analyse und Auswertung der Interviews orientiert sich der Verfasser an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Diesem Ansatz folgend ist eine „spezifische Fragestellung“ (Mayring, 2015, S. 56) grundlegende Voraussetzung dafür, die (qualitativ) erhobenen Daten zu analysieren, weil diese in der Regel vielfältige Möglichkeiten der analytischen Ausrichtung erlauben (Mayring, 2015, S. 58-59). Ferner erfolgt die Analyse der qualitativ erhobenen Daten regelgeleitet, sodass eine intersubjektive Nachprüfbarkeit gewährleistet wird (Mayring, 2015, S. 12-13). Demnach eignet sich dieser Analyseansatz gut, um ein konkret definiertes „Forschungsvorhaben“ zu bearbeiten. Thematisch setzt sich der Verfasser im Vorfeld mit weiteren qualitativen Forschungsmethodiken auseinander, so auch mit dem Forschungsstil „Grounded Theory“, um eine begründete Entscheidung für sein Forschungsvorgehen zu treffen. Die „Problematik“ der Grounded Theory liegt bezogen auf die inhaltliche Zielsetzung der Arbeit darin, dass diese viele verschiedene Aspekte eines

zu untersuchenden Phänomens erklären möchte (Strauss, 1998, S. 25). Es handelt sich um einen sehr offenen, kreativen Forschungsstil, dessen Forschungsausrichtung sich „erst“ im Verlauf der Datenerhebung herauskristallisiert (Strauss, 1998, S. 56). Zuletzt steht der Aspekt des „offenen Kodierens“ (Strauss, 1998, S. 58) der Entscheidung für die Grounded Theory als forschungsleitendes Vorgehen entgegen, da die Kodierung des erhobenen Datenmaterials aufgrund der Forschungsrichtung bestimmenden Fragestellung, was eine „gute“ Praxisanleitung auszeichnet, bereits vorgezeichnet ist.

3 Rechtliche Grundlagen zur Praxisanleitung in Deutschland

Dem Praxisanleitungskonzept (s. Kap. 8) liegt das Pflegeberufegesetz zugrunde. Aus diesem Grund werden im Folgenden alle direkten und indirekten Forderungen aus dem Pflegeberufegesetz sowie der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung an die Praxisanleitung dargelegt. In Kapitel 3.2 erfolgt ein exemplarischer Vergleich mit dem Kranken- und Altenpflegegesetz sowie den jeweiligen Prüfungsverordnungen.

3.1 Praxisanleitung im Pflegeberufegesetz und in der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung

Bezogen auf das Ausbildungsziel wird in § 5 Abs. 1 PflBG von der Vermittlung „fachlicher und personaler Kompetenzen einschließlich der zugrunde liegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrunde liegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion“ im Hinblick auf „die selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen“ gesprochen (s. Abb. 1).

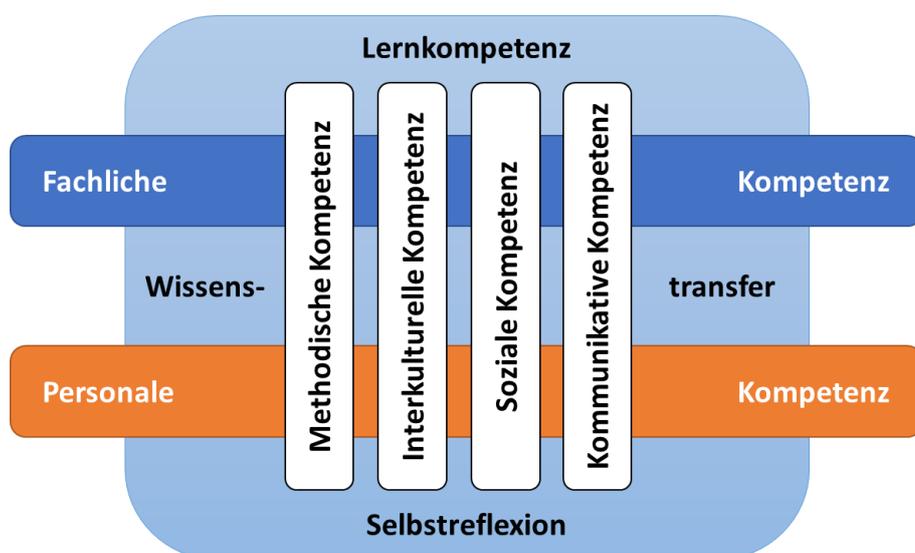


Abbildung 1: Kompetenzdimensionen nach § 5 Abs. 1 PflBG (in Anlehnung an Rüller, 2017, S. 11)

Die Aufgabe des Trägers der praktischen Ausbildung, realisiert durch den Einsatz von Praxisanleitern, besteht darin, den Kompetenzerwerb der Auszubildenden zu planen, zu begleiten, zu steuern und letzten Endes zu beurteilen. Je nach Anleitungssituation stehen unterschiedliche Kompetenzen im Vordergrund. Ziel ist die sinnvolle Auswahl der zu fördernden Kompetenzen und nicht, bei jeder Form der Praxisanleitung alle Kompetenzdimensionen anzusprechen, zumal dies aufgrund der situativen Gegebenheiten i.d.R. nicht möglich ist, sowie die Unterstützung des Auszubildenden, „die im Unterricht und in der praktischen Ausbildung erworbenen Kompetenzen aufeinander zu beziehen, miteinander zu verbinden und weiterzuentwickeln“ (§ 3 Abs. 1 PflAPrV). Unter Selbstständigkeit im beruflichen Handeln, zu dem die Auszubildenden schrittweise befähigt werden sollen, versteht der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR, 2013, zitiert nach Ilg 2018, S. 95) „die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln“.

In § 5 Abs 2 PflBG ist die Rede davon, dass Pflege „entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse“ zu erfolgen hat. Dies wirkt sich indirekt auf die Praxisanleiter, als zentrale Ansprechpartner der Auszubildenden in der Pflegepraxis, aus. Sie sind gefordert, ihr Wissen regelmäßig zu aktualisieren, um wiederum die Auszubildenden auf Basis des aktuellen Wissens anzuleiten und somit den Qualitätsmaßstab zu erfüllen (Ilg, 2018, S. 93). Auch für „ein professionelles, ethisch fundiertes Pflegeverständnis und ein berufliches Selbstverständnis“ (§ 5 Abs. 4 PflBG) der Auszubildenden tragen Praxisanleiter eine Mitverantwortung.

Für die Praxisanleitung relevant ist zudem § 6 Abs. 3 PflBG, welcher zum einen die Erstellung eines Ausbildungsplans durch den Ausbildungsträger für die praktische Ausbildung vorsieht, als zweites die „zu gewährleistende Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit“ (vgl. § 18 Abs. 1 Nr. 3 PflBG) vorschreibt und drittens die Unterstützung der praktischen Ausbildung durch die Pflegeschule mittels Praxisbegleitung in einem angemessenen Umfang nennt. Aus diesem Gesetzesausschnitt ergeben sich für die Praxisanleiter vielfältige Aufgaben. Einerseits können sie in die Erstellung und Einhaltung des Ausbildungsplans einbezogen werden. Dieser muss gewährleisten, dass „die Ausbildung [...] zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt werden kann, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann“ (§ 8 Abs. 3 Nr. 2 PflBG; vgl. § 18 Abs. 1 Nr. 1 PflBG). Dabei „prüft [die Pflegeschule], ob der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung den Anforderungen des schulinternen Curriculums entspricht“ (§ 10 Abs. 1 PflBG). Aus dem zweiten Aspekt ergibt sich direkt wie indirekt eine Nachweispflicht des Praxisanleiters in Bezug auf die von ihm durchgeführte Praxisanleitung. Relevant ist hier auch die (Dienst-) Planung des

Einsatzzeitraumes jedes Auszubildenden, um am Ende die Problematik zu umgehen, die 10%-Grenze nicht einhalten zu können. Mit Blick auf § 1 Abs. 2 Nr. 2 PflAPrV ergibt sich bei 2500 Stunden praktischer Ausbildung ein Praxisanleitungsumfang von 250 Stunden im gesamten Ausbildungsverlauf. Im Rahmen der Praxisbegleitung sind die Praxisanleiter gefordert, diese Schnittstelle auszufüllen und kooperativ mit den Lehrern der Pflegeschule zu interagieren (vgl. § 6 Abs. 4 u. § 10 Abs. 2 PflBG): „Im Rahmen der Praxisbegleitung soll für jede Auszubildende oder für jeden Auszubildenden [...] mindestens ein Besuch einer Lehrkraft je Orientierungseinsatz, Pflichteinsatz und Vertiefungseinsatz in der jeweiligen Einrichtung erfolgen“ (§ 5 PflAPrV). In § 4 Abs. 1 PflAPrV heißt es zusammenfassend:

„Die Einrichtungen der praktischen Ausbildung stellen die Praxisanleitung sicher. Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann heranzuführen, zum Führen des Ausbildungsnachweises [...] anzuhalten und die Verbindung mit der Pflegeschule zu halten. Die Praxisanleitung erfolgt im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit, geplant und strukturiert auf der Grundlage des vereinbarten Ausbildungsplanes.“

Qualifiziert, die praktische Anleitung durchzuführen, sind Pflegefachfrauen bzw. -männer, Gesundheits- und Kranken-/Kinderkrankenpfleger/-innen sowie Altenpfleger/-innen, welche in den letzten fünf Jahren mindestens ein Jahr Berufserfahrung in dieser Funktion vorweisen können. Bestenfalls wurde die Berufserfahrung in dem jeweiligen Einsatzbereich erworben („soll“-Formulierung). Zudem ist eine Befähigung zum/zur Praxisanleiter/-in zwingend erforderlich (§ 4 Abs. 2 PflAPrV). Dies dient der Sicherstellung der „Aktualität der Praxiserfahrung [...] vor Beginn der Tätigkeit als Praxisanleiter“ (Kostorz, 2019, S. 69). Praxisanleiter haben ferner den Auftrag, eine „kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich gegenüber der zuständigen Behörde nachzuweisen“ (§ 4 Abs. 3 PflAPrV). Dies stellt eine notwendige Bedingung zur aktiven Durchführung von (qualitativ hochwertiger) Praxisanleitung durch Praxisanleiter dar.

Ob eine Einrichtung zur Durchführung (von Teilen) der praktischen Ausbildung geeignet ist, hängt wesentlich mit dem Verhältnis von Auszubildenden zu Pflegefachkräften zusammen. Während in § 7 Abs. 5 PflBG nur von einem „angemessenen Verhältnis“ die Rede ist, wird dies in § 27 Abs. 2 PflBG näher erläutert. Demnach sind Auszubildende „in Krankenhäusern und in stationären Pflegeeinrichtungen im Verhältnis 9,5 zu 1 auf die Stelle einer voll ausgebildeten Pflegefachkraft anzurechnen; bei ambulanten Pflegeeinrichtungen erfolgt eine

Anrechnung im Verhältnis von 14 zu 1“. Dies hebt nochmals den Status von Auszubildenden als Lernende hervor, die einer umfassenden Anleitung in den Tätigkeiten des Pflegeberufes bedürfen, was von den Praxisanleitern sowie allen Mitarbeitern internalisiert werden muss. Hervorzuheben ist, dass sich dieses Verhältnis an der Zahl der Pflegefachkräfte allgemein und nicht der Anzahl an Praxisanleitern bemisst. Einzige Ausnahme bilden spezielle Pflichteinsätze im Rahmen der Ausbildung, deren Einrichtungen über keine Pflegefachkräfte verfügen. In diesem Fall ist „ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden zu anderen, zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeigneten Fachkräften zu gewährleisten“ (§ 3 Abs. 4 PflAPrV).

Aus dem Abschnitt „der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation“ (§ 8 Abs. 1 PflBG) resultiert, dass der Ausbildungsträger neben der Vorhaltung einer qualitativ hochwertigen und den gesetzlichen Bestimmungen folgenden Praxisanleitung dazu verpflichtet ist, auf übergeordneter Ebene eine Organisations- bzw. Koordinationsfunktion in Bezug auf Praxisanleitung und Praxisanleiter wahrzunehmen. Die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung können aufgrund von Vereinbarungen der Pflegeschule übertragen werden (§ 8 Abs. 4 PflBG). Dem § 22 PflBG zufolge kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner, also auch dem Träger der praktischen Ausbildung, gekündigt werden. In diesem Zusammenhang sind die Praxisanleiter erneut als wichtiges Bindeglied zu verstehen, arbeiten sie doch eng mit den Auszubildenden zusammen und können sich ein realitätsnahes Bild hinsichtlich der Erreichbarkeit des Ausbildungsziels machen. Dies spielt v.a. in der Probezeit eine wichtige Rolle (§ 22 Abs. 1 PflBG).

Von zentraler Bedeutung für die Praxisanleiter ist zudem § 18 Abs. 2 PflBG: „Der oder dem Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen; die übertragenen Aufgaben müssen den physischen und psychischen Kräften der Auszubildenden angemessen sein“. An dieser Stelle des Gesetzes wird die hohe Verantwortung der anleitenden Pflegenden, insbesondere der Praxisanleiter, deutlich. Eine individuelle Lernstand- und Kompetenzerhebung angelehnt an den jeweiligen Ausbildungsstand ist zwingend erforderlich. Um diesen Anforderungen allgemein zu entsprechen, sind die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Praxisanleiter ausreichend Zeit zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Praxiseinsatzes im Sinne von Praxisanleitung haben. Dies beugt möglichen Dilemmata vor und kann indirekt einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung in der Pflege leisten, indem Auszubildende nicht mit Aufgaben betraut werden, die ihre Fähigkeiten überschreiten. Die Auszubildenden selbst sind verpflichtet, einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen (§ 17 Nr. 3 PflBG).

Die Leistungseinschätzung erhält mit der neuen Gesetzgebung einen höheren Stellenwert. So „erteilt die Pflegeschule den Auszubildenden [für jedes Ausbildungsjahr] ein Zeugnis über die im Unterricht und in der praktischen Ausbildung erbrachten Leistungen. Für jeden der beiden Bereiche ist eine Note zu bilden“ (§ 6 Abs. 1 PflAPrV). „Jede an der Ausbildung beteiligte Einrichtung erstellt eine qualifizierte Leistungseinschätzung über den bei ihr durchgeführten praktischen Einsatz unter Ausweisung von Fehlzeiten“ (§ 6 Abs. 2 PflAPrV). Hier nehmen wiederum Praxisanleiter die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung wahr, indem sie „qualifizierte Leistungseinschätzungen“ (§ 6 Abs. 3 PflAPrV) erstellen und diese am Ende des Einsatzes mit dem Auszubildenden besprechen (§ 6 Abs. 2 PflAPrV). Die Leistungseinschätzung schließt die Durchführung der Zwischenprüfung, gemeinsam mit einem Vertreter der Pflegeschule, zum Ende des zweiten Ausbildungsdrittels ein. Das Ergebnis dient als Basis weiterer Interventionen innerhalb der theoretischen und praktischen Ausbildung, um das Erreichen des Ausbildungsziels zu gewährleisten. In diesem Aushandlungsprozess ist die fachliche Expertise des Praxisanleiters gefordert (§ 7 PflAPrV). In die Note für den praktischen Teil der Ausbildung zählen ebenfalls die Bewertungen der Schule bei Praxisbegleitungen hinein (Kostorz, 2019, S. 150). Ebenso wie bei der Zwischenprüfung sind Praxisanleiter bei der staatlichen Prüfung am Ende der Ausbildung involviert (§ 16 Abs. 6 PflAPrV; Niederschrift § 18 PflAPrV). „Der praktische Teil der Prüfung wird in der Regel in der Einrichtung abgelegt, in der der Vertiefungseinsatz durchgeführt wurde“ (§ 9 Abs. 4 PflAPrV). In diesem „Teil der Prüfung hat die zu prüfende Person nachzuweisen, dass sie über die zur Pflege von Menschen in komplexen Pflegesituationen erforderlichen Kompetenzen verfügt und befähigt ist, die Aufgaben in der Pflege gemäß dem Ausbildungsziel des Pflegeberufgesetzes auszuführen“ (§ 9 Abs. 2 PflAPrV). Der jeweils zuständige Praxisanleiter ist an der Auswahl der Patientengruppe beteiligt (§ 16 Abs. 3 PflAPrV). Im Zuge der staatlichen Prüfung ist auch eine Mitwirkung im Prüfungsausschuss möglich (§ 10 Abs. 1 Nr. 4 PflAPrV). In der PflAPrV (§ 17) wird für die Vornoten sowie die staatliche Prüfung ein Notenschema von „sehr gut“ (1) bis „ungenügend“ (6) hinterlegt. Demzufolge bietet sich für den gesamten Ausbildungsverlauf an, diesem Bewertungsschema einheitlich Folge zu leisten und die kriteriumsorientierte Bezugsnorm als Bewertungsmaßstab zugrunde zu legen. Danach erfolgt die „Bewertung der Leistung eines Schülers nach dem Grad des Erreichens eines vor der Leistungsmessung klar operationalisierten Lernziels bzw. dem Erwerb eines zuvor klar bestimmten angestrebten Kompetenzzuwachses“ (Kostorz, 2019, S. 152). Gleiche Leistungen werden demnach gleich bewertet. Diese Vergleichbarkeit spielt gesellschaftlich hinsichtlich der Aspekte Gerechtigkeit und Chancengleichheit eine wichtige Rolle, bspw. bei Bewerbungen (Kostorz, 2019, S. 153).

Obwohl vom Gesetz keine bestimmte Zeit und Form vorgegeben wird, ist eine „regelmäßige Abstimmung“ (§ 8 Abs. 2 PflAPrV) zwischen Pflegeschule, Träger der praktischen Ausbildung, weiterer an der praktischen Ausbildung beteiligter Einrichtungen sowie Praxisanleitern verankert worden. Aufgaben im Bereich der Kooperation zählen somit ebenfalls zum Aktionsfeld von Praxisanleitern.

Absolviert der Auszubildende die „Ausbildung“ in Form eines Studiums, ist die Hochschule als Äquivalenz zur Pflegeschule aufzufassen (§ 38 Abs. 1, 3-4 PflBG). Auch die Aufgaben der staatlichen Prüfung sind ähnlich gelagert (§ 37 PflAPrV). Darüber hinaus können Praxisanleiter bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen ausländischer Pflegefachkräfte mitwirken, indem diese einen Nachweis ihrer (beruflichen) Fähigkeiten erbringen. „Dieser Nachweis wird durch eine Kenntnisprüfung, die sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung erstreckt, oder einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang erbracht, der mit einer Prüfung über den Inhalt des Anpassungslehrgangs abschließt“ (§ 40 Abs. 3 PflBG). Die Mitwirkungsaufgaben für Praxisanleiter in Anpassungslehrgängen sowie deren Prüfung sind in § 44 Abs. 2, 4 PflAPrV, die Mitwirkung an Kenntnisprüfungen in § 45 Abs. 5 PflAPrV näher beschrieben.

Für Ausbildungsbetriebe ist auch immer die Kostenkalkulation wichtig:

„Kosten der Pflegeberufsausbildung sind die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen und die Kosten der praktischen Ausbildung einschließlich der Kosten der Praxisanleitung. Zu den Ausbildungskosten gehören auch die Betriebskosten der Pflegeschulen nach § 6 Absatz 2 einschließlich der Kosten der Praxisbegleitung. Nicht zu den Ausbildungskosten gehören die Investitionskosten. Investitionskosten sind Aufwendungen für Maßnahmen einschließlich Kapitalkosten, die dazu bestimmt sind, die für den jeweiligen Betrieb notwendigen Gebäude und sonstigen abschreibungsfähigen Anlagegüter herzustellen, anzuschaffen, wiederzubeschaffen oder zu ergänzen.“ (§ 27 Abs. 1 PflBG)

Die Ausbildungskosten werden aus Ausgleichsfonds gezahlt (für nähere Informationen s. § 26 Abs. 2-7 PflBG), welche wiederum durch Umlageverfahren von teilnehmenden Krankenhäusern, ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen (§ 26 Abs. 3 Nr. 1-2 u. § 28 Abs. 1 PflBG) sowie durch Mittel des Landes und der Pflegeversicherung (§ 26 Abs. 3 Nr. 3-4 PflBG) finanziert werden (s. Abb. 2). Auf dieser Basis wird dem Träger der praktischen Ausbildung ein Ausbildungsbudget je Auszubildendem, i.d.R. als Pauschale, zur Finanzierung der Ausbildungskosten zur Verfügung gestellt (§ 29 Abs. 1 u. § 30 Abs. 1 PflBG). Demnach kann die Bereitstellung von Praxisanleitung, zumindest im Rahmen der gesetzlich geforderten 10% der praktischen Ausbildungszeit eines Einsatzes, von finanziellen Gesichtspunkten als gesichert angesehen werden.

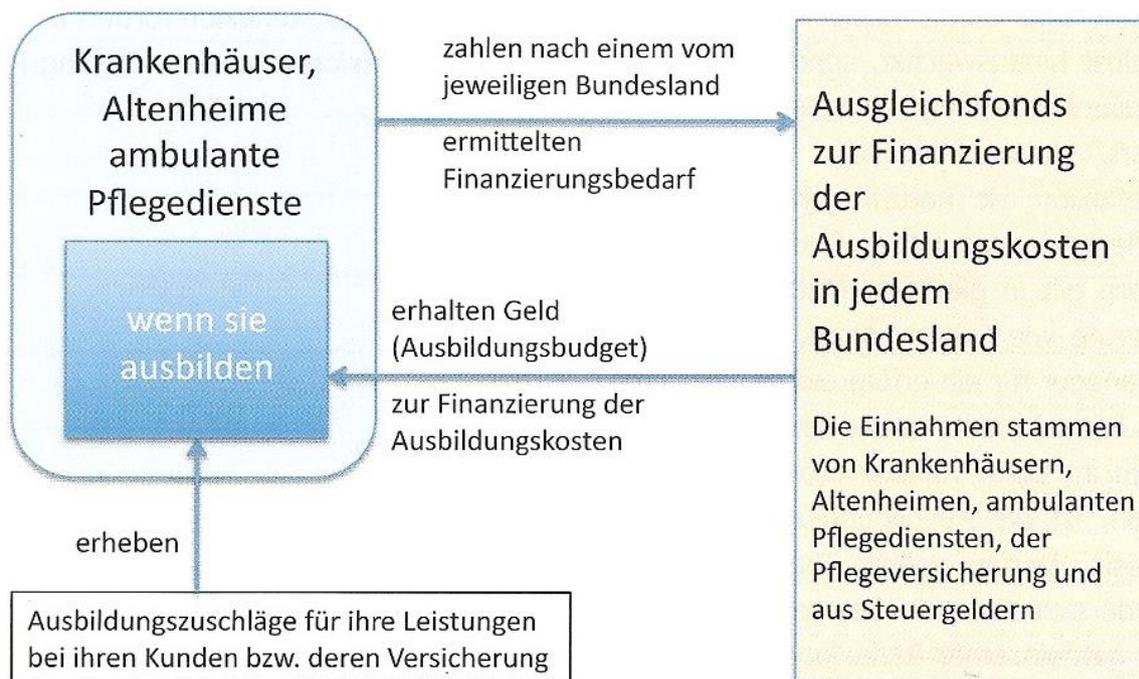


Abbildung 2: Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungskosten (Rüller, 2017, S. 14)

Aus den gesetzlichen Vorgaben wird vor allem eines deutlich: Eine qualitativ hochwertige und den gesetzlichen Bestimmungen Rechnung tragende Praxisanleitung benötigt Zeit. Dass dies in Form unstrukturierter, ohne entsprechend zur Verfügung stehende Zeitfenster für Praxisanleitung realisierbar ist, scheint nur schwer vorstellbar.

3.2 Reform der Pflegeberufe – ein Vergleich

Nachfolgend wird ein Vergleich der Äußerungen zur Praxisanleitung im Pflegeberufegesetz mit dem Altenpflege- und Krankenpflegegesetz vorgenommen. Auch die jeweiligen Prüfungsordnungen werden berücksichtigt. Da letztere ab dem Jahr 2020 endgültig vom Pflegeberufegesetz abgelöst werden, beschränkt sich der Verfasser auf eine kurze, vergleichende Analyse im Sinne spezifischer Besonderheiten.

Das Pflegeberufegesetz baut auf dem Altenpflegegesetz sowie dem Krankenpflegegesetz auf, wobei „das Beste“ aus beiden in das neue Gesetz und die neue Prüfungsordnung überführt wird. So liegt dem Ausbildungsziel laut § 3 KrPflG bereits eine Kompetenzorientierung zugrunde; in § 4 AltPflG ist eine solche nicht vermerkt (Ilg, 2018, S. 87-88). Dabei sind die Kompetenzdimensionen im Krankenpflegegesetz mit den zu fördernden „fachlichen, personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen“ (§ 3 Abs. 1 KrPflG) deutlich allgemeiner als im Pflegeberufegesetz gehalten (s. Kap. 3.1). Eine weitere Grundlage der „klinisch-praktischen Unterweisung“ (Ilg, 2018, S. 88) stellt Art. 31 der Richtlinie 2005/36/EG dar. Darin werden Mindestanforderungen an die Krankenpflegeausbildung hinsichtlich der Ausbildungsinhalte (Art. 31 Abs. 5), erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten (Art. 31 Abs. 6) sowie Kompetenzen (Art. 31 Abs. 7) benannt, unabhängig davon, ob die „formale Qualifikation

[...] an einer Universität, einer Hochschule mit anerkannt gleichwertigem Niveau oder einer Berufsschule für Krankenpflege oder in einem Berufsbildungsgang für Krankenpflege erfolgte“ (Art. 31 Abs. 7 Richtlinie 2005/36/EG). Sie definieren einerseits das Berufsprofil und ermöglichen andererseits eine Einheitlichkeit der Berufsabschlüsse in der Europäischen Union sowie im internationalen Vergleich.

Bereits jetzt unterstützt die Pflegeschule die praktische Ausbildung auf Basis von § 4 Abs. 5 KrPflG durch Praxisbegleitungen. Der jeweilige Ausbildungsplan ist im Altenpflegegesetz (§ 4 Abs. 1 AltPflG) und Krankenpflegegesetz (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG) ebenfalls dem Verantwortungsbereich des Trägers der praktischen Ausbildung zuzuordnen. Im Wortlaut ähnlich sind auch die Aufgaben der Auszubildenden, „die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen; sie sollen ihren physischen und psychischen Kräften angemessen sein“ (§ 10 Abs. 2 KrPflG) bzw. dürfen dem Schüler laut § 15 Abs. 2 AltPflG „nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen; sie müssen ihrem Ausbildungsstand und ihren Kräften angemessen sein“.

In Kontrast zum Krankenpflege- und Altenpflegegesetz erfährt die Praxisanleitung im Pflegeberufegesetz eine deutliche Aufwertung. So ist der Umfang der Praxisanleitung im Krankenpflegegesetz unter der Formulierung „[...] die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel (§ 3) in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann“ (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG) subsummiert. Ähnlich ist die Formulierung in § 15 Abs. 1 Nr. 1 AltPflG gelagert. Im Pflegeberufegesetz hingegen wird von einer „zu gewährleistenden Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit“ (§ 6 Abs. 3 PflBG; § 18 Abs. 1 Nr. 3 PflBG) gesprochen. Zudem sind die Anforderungen an einen Praxisanleiter bzw. dessen pädagogische Weiterqualifizierung gestiegen. In § 2 Abs. 2 KrPflAPrV wird „eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren sowie eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden“ verlangt. Entsprechend § 2 Abs. 2 AltPflAPrV kann die Praxisanleitung nur von Altenpflegern und Krankenpflegern durchgeführt werden, die „mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in der Altenpflege und der Fähigkeit zur Praxisanleitung“ dienen können. In § 4 Abs. 3 PflAPrV hingegen heißt es: „Die Befähigung [...] zum Praxisanleiter ist durch eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich gegenüber der zuständigen Behörde nachzuweisen“. Das Ausmaß an Berufserfahrung muss sich auf mindestens ein Jahr innerhalb der letzten fünf Jahr belaufen (§ 4 Abs. 2 PflAPrV). Während im Krankenpflegegesetz noch kein Zahlenverhältnis von Praxisanleitern und Auszubildenden benannt ist, wird in § 7 Abs. 5 PflBG

zumindest von einem „angemessenen Verhältnis“ von Pflegefachkräften zu Auszubildenden gesprochen. Präzisiert wird dieses Zahlenverhältnis in § 27 Abs. 2 PfIBG (s. Kap. 3.1). Eine weitere wichtige Neuerung des Pflegeberufgesetzes mit direkten Folgen für die Praxisanleiter ist die Benotung bzw. Leistungseinschätzung der Auszubildenden (§ 6 Abs. 1-2 PflAPrV). Das System der Vornoten auf Basis von § 9 AltPflAPrV findet Eingang in das neue Gesetz (§ 13 PflBAPrV). Darüber hinaus löst ein Ausbildungsnachweis die von den Einrichtungen zu erstellende Bescheinigung „über den bei ihr durchgeführten Ausbildungsabschnitt“ (§ 2 Abs. 4 AltPflAPrV) ab. Die Erstellung von Jahreszeugnissen nach § 3 Abs. 1 AltPflAPrV wird im Pflegeberufgesetz fortgesetzt (s. Kap. 3.1). Eine simulierte Form der Abschlussprüfung, welche realitätsnahen Charakter hat (§ 5 Abs. 5 AltPflAPrV), ist mit dem neuen Pflegeberufgesetz hingegen nicht mehr vereinbar.

Wie diesen kurzen Ausführungen zu entnehmen ist, handelt es sich bei dem Pflegeberufgesetz weniger um ein losgelöstes, gänzlich neuartiges Gesetz als vielmehr um eine Erweiterung und Modifizierung des Kranken- und Altenpflegegesetzes, welches inhaltlich darin verwurzelt bleibt. Diese ergeben sich einerseits aus der Zusammenführung qualitätsdefinierender Aspekte beider Gesetzestexte bezogen auf die Ausbildung sowie erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zur Ausübung des Berufes selbst. Andererseits wird den gesellschaftlichen Ansprüchen bzw. Erfordernissen Rechnung getragen und eine Aufwertung der Pflegeberufe beabsichtigt.

4 Elemente einer „guten“ Praxisanleitung in der Pflege – eine Literaturrecherche

Wenn es um die Praxisanleitung in der Pflege in Deutschland geht, ist der Name Ruth Mamerow allgegenwärtig. Aus diesem Grund dient ihr Buch „Praxisanleitung in der Pflege“ (2018) weitgehend als literarische Basis dieser Arbeit; es wird jedoch um die Ergebnisse der Fachdatenbankrecherche sowie weiterer Literatur ergänzt, um eine mehrperspektivische Sicht auf das Thema Praxisanleitung zu gewährleisten. Die Inhalte dieses Kapitels sind nicht immer trennscharf aufzufassen, da sie ineinander greifen und gemeinsame Schnittmengen aufweisen.

Situation von Praxisanleitern in der beruflichen Realität

Das Aufgabenprofil von Praxisanleitern ist häufig nicht klar umschrieben, sodass nicht deutlich ist, wo der jeweilige Verantwortungsbereich beginnt und endet (Mamerow, 2018, S. 13). Daraus resultiert, dass Praxisanleiter mit Aufgaben „überhäuft“ werden, die in keiner Relation zum verfügbaren Zeitkontingent stehen. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist die Motivation, Praxisanleiter zu werden, bei einigen Pflegenden sehr gering (Mamerow, 2018, S. 3-

4, 10). Auch die Rollenzuschreibung, die Süß (2001, zitiert nach Mamerow 2018, S. 5) vornimmt, verdeutlicht, wie umfassend und zeitintensiv die Aufgaben eines Praxisanleiters sind:

- „Pfllegespezialist“, der sein Fachwissen (oft in mehreren Fachdisziplinen) fortwährend aktualisiert
- „Pädagoge und Didaktiker“, der Lernprozesse individuell und andererseits anhand übergeordneter Strukturen und Modelle gestaltet
- „Vertrauensperson“, die Hilfestellung auch neben der praktischen Ausbildung bietet

In all diesen Bereichen werden vom Praxisanleiter zudem ausgeprägte Handlungskompetenzen erwartet: „Handlungskompetenz wird verstanden als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (KMK, 2018, S. 15). Dies ist gleichsam das zentrale Ziel beruflicher Bildung, deren Erwerb von Auszubildenden im Pflegesektor angestrebt wird. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde vom Deutschen Bildungsrat für Pflegeberufe (DBR) gefordert, dass der „notwendige Freiraum [...] [für Praxisanleiter] festzuschreiben und im Berufsalltag so zu organisieren [ist], dass sie qualitativ und quantitativ der Anleiterfunktion gerecht werden können“ (Hamann, Stöcker, Stolz, Winter & Zink, 2017, S. 13). Die organisatorischen Regelungen werden dem Pflegemanagement zugeordnet (§ 8 Abs. 1 PfIBG) und folglich auch dem Stellenplan des Pflegedienstes angerechnet. Um eine professionelle Praxisanleitung zu gewährleisten, ist ferner eine regelmäßige berufspädagogische Weiterbildung erforderlich (Mamerow, 2018, S. 15). Eine adäquate Praxisanleitung ist an die Einhaltung der strukturellen Mindestvoraussetzungen gekoppelt. Auch hier sind die Praxisanleiter, aus eigenem Interesse, gefordert, ihnen bekannte strukturelle Defizite aufzuzeigen und zu benennen, dass die Dienstplangestaltung eine qualifizierte Anleitung nicht erlaubt (Mamerow, 2018, S. 78-79). Häufig befinden sich Praxisanleiter in einem Spannungsgefüge, was aus unterschiedlichen Rollenerwartungen verschiedener Personen in unterschiedlichen Funktionen resultiert. An dieser Stelle sind Praxisanleiter gefordert, Aufklärungsarbeit über ihre Tätigkeit zu leisten und den Austausch mit interessierenden Parteien zu suchen (Mayer et al., 2011, S. 22). Die Situation von Praxisanleitern gestaltet sich darüber hinaus schwierig, da sie nicht nur für die eigenen Handlungen sondern auch zu einem gewissen Grad für die Handlungen der ihnen anvertrauten Auszubildenden „die haftungsrechtliche Verantwortung für die sichere Pflege“ (Lunk, 2019, S. 24) tragen. Davies (2015, S. 66) sagt, dass sie die Fehler der Auszubildenden meist nicht werten, sondern bestrebt sind, zu helfen und die negativen Folgen für den Patienten präventiv zu verhindern oder minimieren.

4.1 Rahmenbedingungen

Bezogen auf die Planung der Ausbildungsstruktur nennt Löffler (2010, S. 17) die Organisation und Rahmenbedingungen betreffend folgende Aspekte:

- Schaffung von hauptamtlichen Praxisanleiterstellen
- Schulung von Mitarbeitern als stationsgebundene Praxisanleiter
- Erstellung von Stellenbeschreibungen von hauptamtlichen und stationsgebundenen Praxisanleitern
- Einrichtung eines Büros für Praxisanleiter
- Planung von Fortbildungen für Praxisanleiter
- Etablierung unterschiedlicher Kommunikationsstrukturen (z.B. Arbeitskreistreffen)
- Erstellung einer EDV-Plattform für Praxisanleiter und Lehrkräfte
- Erstellung von Formularen zur EDV-gestützten Dokumentation (Zeiterfassung von Praxisanleitungen)
- Entwicklung eines kompetenzorientierten Praxisbegleitheftes

Diese Bereiche müssen effizient geplant werden, um die verfügbaren personellen und zeitlichen Ressourcen optimal auszunutzen. Bezogen auf die räumliche Ausstattung sollte den Praxisanleitern ein eigenes Büro, in kleineren Einrichtungen ein Büro zur Mitnutzung, vorgehalten werden, in dem sie den organisatorischen und sonstigen Verpflichtungen eines Praxisanleiters nachkommen. Dieser Raum dient gleichzeitig als Rückzugsort zur individuellen Gesprächsführung und Reflexion von Anleitungssequenzen. Im Optimalfall unterhält die Praxiseinrichtung einen (kleinen) Schulungsraum, welcher mit Krankenbett, Hilfsmitteln und ggf. einer Demopuppe ausgestattet ist. Sollten die räumlichen Kapazitäten bzw. die finanziellen Mittel dies nicht erlauben, ist eine enge Kooperation mit der Pflegeschule und deren Schulungsräumen zu erwägen (BMFSJ, 2006, S. 34). „Die Pflegeschule trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung“ (§ 10 Abs. 1 PflBG) und gleicht die praktische Ausbildung mit dem Schulcurriculum ab. Bei Diskrepanzen „ist der Träger der praktischen Ausbildung zur Anpassung des Ausbildungsplans verpflichtet“.

4.2 Vorgesetzte und Mitarbeiter als Einflussfaktoren

Eine Studie von Murathi, Davhana-Maselesele und Netshandama (2005, S. 15-17), welche nur am Rande das eigentliche Thema „Praxisanleitung“ bedient, greift jedoch einen wichtigen Aspekt in Bezug auf die Stationsleitungen auf. Im Gefüge der Praxisanleitung nehmen diese ebenfalls eine wichtige Rolle ein, sodass eine qualitativ hochwertige Anleitung von Auszubildenden, zumindest indirekt, an die Kommunikation sowohl von Praxisanleiter als auch Pflegeschule mit der Stationsleitung gekoppelt ist. Ist das Verhältnis angespannt und

sieht sich die Stationsleitung nicht als aktiv beteiligte Person, wird sich dies wiederum negativ auf die Einstellung zum Thema Praxisanleitung auswirken und den Aufbau von Widerständen fördern. Dem BMFSJ (2006, S. 29) zufolge nehmen Praxisanleiter besonders auch eine Vermittlerrolle ein (s. Abb. 3).

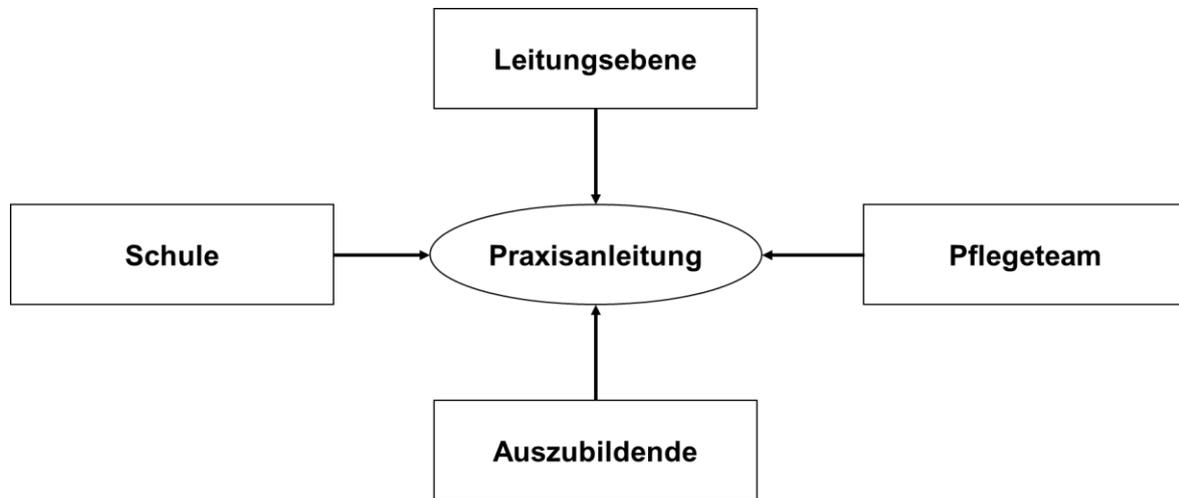


Abbildung 3: Position der Praxisanleitung (in Anlehnung an BMFSJ, 2006, S. 29)

Um dieser Rolle gerecht zu werden, aber auch, um einen schriftlichen Nachweis zu haben, auf den sich Praxisanleiter berufen können, empfiehlt sich die Erstellung einer Stellenbeschreibung mit den folgenden Inhalten (BMFSJ, 2006, S. 29):

- Stellenbezeichnung
- namentliche Zuordnung der Stelle
- Vertretungsregelungen
- vorgesetzte Stellen (pflegerisch, fachlich, disziplinarisch)
- nachgeordnete Stellen (pflegerisch, fachlich, disziplinarisch)
- Anforderungsprofil (orientiert an den Kompetenzdimensionen)
- Ziele der Stelle
- Aufgaben (fachbezogen, betriebsbezogen)
- Schnittstellenkontakte
- Freistellung für die Praxisanleitung
- Vergütungsregelung

Die Leitungsebene, insbesondere die Stationsleitungen, nehmen für die Praktizierung einer hochwertigen Praxisanleitung auf Station eine wichtige Funktion ein. Bereits Ogier (1982, zitiert nach Farley & Hendry 1997, S. 47) vermutete, dass sich eine gute Anleitung von Auszubildenden auf Station positiv auf die Patientenversorgung insgesamt auswirkt. In der Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, in welcher die Anleitung von Auszubildenden einen hohen Stellenwert einnimmt, ist die Stationsleitung eine zentrale Einflussgröße. Sie kann

die Einstellung der Mitarbeiter durch ihre Funktion und ihr Handeln maßgeblich prägen. Zudem nimmt sie durch die Stationsorganisation direkt wie indirekt Einfluss auf den Lernerwerb der Auszubildenden. Werden Auszubildende bspw. nur mit „einfachen“ Tätigkeiten betraut oder können aufgrund organisatorischer Entscheidungen nicht mit Pflegefachkräften im Team arbeiten, reduzieren sich Lerneffekt sowie Lernmöglichkeiten enorm (Farley & Hendry, 1997, S. 47). Um Widerstände im Team zu vermeiden, sollten Anleitungen an Tagen bzw. zu Tageszeiten erfolgen, an denen die (zusätzliche) Arbeitsbelastung für die Kollegen gering ausfällt und keine Arbeitsspitzen vorliegen. Störungen des gewohnten Tagesablaufes aufgrund von Anleitungssituationen sollten vermieden und auf die individuellen Gegebenheiten des Arbeitsbereiches abgestimmt werden (Mamerow, 2018, S. 82-83). Vor allem zu Beginn können konzeptuelle Neuerungen der Praxisanleitung auf Widerstände stoßen. Grundmann (2008, S. 509) erklärt bezüglich der Implementierung eines neuen Praxisanleitungskonzeptes in einer Klinik nach in Kraft treten des Krankenpflegegesetzes, dass es Widerstände „nicht unmittelbar am Anleitungsprozess beteiligter Personen [...] aufgrund der Freistellung von Schülern und Praxisanleitern vom Routinedienst“ gab. Diese stellten den klinischen Unterricht infrage und bezeichneten ihn als unnötigen Luxus. „Nach unermüdlicher Aufklärungsarbeit und positiver Rückmeldungen“ habe sich „klinischer Unterricht mit der Zeit als fester Bestandteil der Praxisanleitung [...] [und] ein von allen Seiten anerkanntes [...] Modell“ etabliert.

4.3 Freistellung und Mentoring

In dem Artikel von Grundmann (2008, S. 508) werden zur Freistellung von Praxisanleitern zwei Vorschläge diskutiert. Eine Möglichkeit bestehe darin, eine entsprechende Anzahl „vollzeitbeschäftigter Praxisanleiter für alle Auszubildenden zu rekrutieren, die den kompletten Anleitungsbedarf abdecken“. Der bedeutendste Nachteil dieser Möglichkeit liegt darin, dass „hauptamtliche Praxisanleiter [...] ständig [...] eine Art unnatürliche ‘Gastrolle‘“ auf Station einnehmen. Einer anderen Option folgend wird pro Station eine gewisse Zahl an Praxisanleitern vorgehalten, welche die gesetzlich geforderte Anleitungszeit in Form von terminiertem klinischem Unterricht sichern. „Während dieser Zeit sollten die Praxisanleiter und die Schüler vom täglichen Routinedienst freigestellt werden“. Charakterisierend für die Notwendigkeit einer Freistellung ist folgender Satz: „Ausbildung kann und darf nicht im Rahmen der pflegerischen Tätigkeiten der [...] Praxisanleiter stattfinden; sie ist keine Nebenbeschäftigung engagierter [...] Mitarbeiter“ (BMFSJ, 2006, S. 30). Die Freistellung selbst orientiert sich an organisatorischen und schülerbezogenen Faktoren. Organisatorisch muss den Praxisanleitern ausreichend Zeit zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Anleitungssequenzen sowie zur kontinuierlichen Wissensaktualisierung eingeräumt werden. Darüber hinaus ist auf eine Kontinuität der Anleitung, feste Terminierungen von

Anleitungen (auch in Urlaubs- oder Krankheitszeiten) sowie die Teilnahme des Praxisanleiters an Dienstbesprechungen zu achten. Bezogen auf die Auszubildenden spielt die Anzahl zu betreuender Lernender, der individuelle Kenntnisstand der Auszubildenden, die Struktur und Organisation der Ausbildung (z.B. Theorie- und Praxisblock) sowie die Zahl an Kooperationspartnern, inklusive Pflegeschulen, eine Rolle. Freistellungszeiten für Praxisanleitungen sollten für alle Kollegen im Dienstplan sichtbar gemacht werden, damit diese entsprechend Rücksicht auf die betreffenden Personen nehmen (BMFSJ, 2006, S. 30-31). Eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung ist an die Erfüllung folgender Kriterien geknüpft (BMFSJ, 2006, S. 32):

- Auszubildende haben jederzeit einen kompetenten Ansprechpartner
- es finden regelmäßig gezielte Anleitungen mit Vor-, Zwischen- und Nachgesprächen statt
- für alle mit der Praxisanleitung verbundenen Tätigkeiten steht ausreichend Zeit zur Verfügung
- die Praxisanleitung hat genügend Zeit für ihre Selbstpflege

Konkrete Orientierung bietet die Faustformel, dass maximal drei Auszubildende je Praxisanleiter zeitgleich qualitativ gut betreut werden können. Hamann et al. (2017, S. 14) konkretisieren diese Aussage näher: „Die Lernenden sollten mindestens 60 Prozent ihrer Praxiszeit mit [...] [ihrem Praxisanleiter] zusammenarbeiten. [...] Es wird empfohlen, einmal pro Woche eine Praxisanleitung als gezielten Lernprozess zu initiieren, zu planen, durchzuführen und zu evaluieren.“

Da ein oder mehrere freigestellte bzw. hauptamtliche Praxisanleiter die Betreuungsaufgaben nicht alleine durchführen können, sind weitere Personen aus dem Pflorgeteam in die Ausbildungsaufgaben einzubeziehen. Mamerow (2018, S. 24-25) erklärt diesbezüglich, dass eine ausschließlich berufliche Qualifikation weiterer sog. „Mentoren“ nicht ausreicht, sondern diese „sorgfältig ausgewählt, [...] motiviert und hinreichend pädagogisch qualifiziert sein“ müssen, um die Praxisanleiter bei ihren Aufgaben zu unterstützen. Diesen Mitarbeitern sollten entsprechende berufspädagogische Weiterbildungen in regelmäßigen Abständen ermöglicht werden. Um ihre Mehrarbeit zu würdigen und Motivationsanreize zu schaffen, sollten ihnen ebenfalls Zeitdeputate bzw. ein Freizeitausgleich für abgeleistete Überstunden eingeräumt werden. Dieser Sachverhalt wird in der Form auch vom BMFSJ (2006, S. 26, 30) vertreten. Das BMFSJ legt zudem nahe, „dass die Schülerinnen und Schüler überwiegend in der gleichen Schicht oder Tour wie die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter“ zugeteilt werden. Je nach Anzahl an Auszubildenden erweist sich eine sog. „übergeordnete Praxisanleitung“ als sinnvoll, welche die Leitungs- und Koordinationsaufgaben der Praxisanleitung insgesamt übernimmt (BMFSJ, 2006, S. 27-28). Das Tätigkeitsprofil

von Praxisanleitern und Mentoren sollte in Einrichtungen klar differenziert und die jeweiligen Zuständigkeiten schriftlich dokumentiert werden (Grundmann, 2008, S. 509).

4.4 Eignung und persönliche Voraussetzungen von Praxisanleitern

Eine gute und qualitativ hochwertige Praxisanleitung gründet zu einem wichtigen Teil in der Person des Praxisanleiters selbst. Im Setting der Pflegepraxis sind sie die primären Ansprechpartner für Auszubildende. Obwohl „der Träger der praktischen Ausbildung [...] die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation [trägt]“ (§ 8 Abs. 1 PflBG), welche wiederum auf Basis von § 8 Abs. 4 PflBG im gemeinsamen Einvernehmen auf die Pflegeschule übertragen werden kann, arbeiten Praxisanleiter weitgehend selbstgesteuert und nehmen somit eine zentrale Rolle im Wissenserwerb der Auszubildenden ein (Mamerow, 2018, S. 3). In Studien wurde belegt, dass die interne Motivation von Praxisanleitern hoch ist; sie möchten sich selbst („personal satisfaction“), aber auf anderen („a desire to ‘give back’ to the students“) etwas (zurück-)geben, obwohl ihre zeitlichen Ressourcen bereits sehr knapp bemessen sind (Barker & Pittman, 2010, S. 145). Andererseits können subjektive Defizite der eigenen Fähigkeiten dazu führen, dass Personen sich gegen die Rolle bzw. Aufgaben des Praxisanleiters entscheiden (Barker & Pittman, 2010, S. 145) oder sich diesen (nach einiger Zeit) nicht (mehr) gewachsen fühlen. Ferner ist wichtig, dass sie sich ihrer Vorbildfunktion für Auszubildende bewusst sind (Lunk, 2019, S. 1; Mamerow, 2018, S. 81). Dies schließt die fortlaufende Wissensaktualisierung ein, um die Auszubildenden in beruflichen Handlungen nach aktuellem fachwissenschaftlichem Standard anzuleiten und folglich den Erwerb falschen oder veralteten Wissens in der Pflegepraxis zu vermeiden. Hamann et al. (2017, S. 14) erklären, dass im Zuge der Akademisierung der Pflegeberufe künftig die Erlaubnis zur Führung der Zusatzbezeichnung „Praxisanleiter“ an ein berufspädagogisch ausgerichtetes Studium auf Bachelorlevel gekoppelt sein sollte. Bagcivan, Cinar, Tosun und Korkmaz (2015, S. 59) wiederum zählen im Allgemeinen sehr gute pflegerische Kenntnisse, Führungskompetenzen, ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten, Vertrauenswürdigkeit und Offenheit, Erreichbarkeit und Toleranz sowie zeitnahe Feedbackgabe und Beratung zu den Charakteristika eines guten Praxisanleiters.

4.5 Aufgaben von Praxisanleitern

Mamerow (2018, S. 6) versteht die Aufgabe eines Praxisanleiters in der Form, dass er den Auszubildenden darin unterstützt, selbstgewählte Ziele zu erreichen, Gesamtzusammenhänge zu erkennen und Selbstständigkeit und Selbstkompetenz zu erreichen. Auch Lunk (2019, S. 1) teilt diese Auffassung und stellt diese noch differenzierter heraus. Demnach sei es wichtig, den Auszubildenden Raum für Selbstständigkeit zu geben und Alternativen sowie Diskussionen zuzulassen. Ferner muss den Auszubildenden die Chance gegeben

werden, eigene Ressourcen zu erkennen, um die selbst gewählten Ziele zu erreichen. Zum Zwecke der Motivationssteigerung sollten Ziele derart gewählt werden, dass diese anspruchsvoll, lohnend und erreichbar sind (Lunk, 2019, S. 6). Der Lernerwerb darf jedoch nicht allein auf den Auszubildenden ausgerichtet werden. Auch die Anforderungen der Pflegepraxis sowie der Pflegeausbildung sind allgegenwärtig und müssen zwingend Beachtung finden (Mayer et al., 2011, S. 39). Wilkinson (1999, S. 218) teilt diese Auffassung, indem er sagt: „[...] learning objectives may be related to the course, the practice setting or be personal to a particular student.“ Eine enge (zeitliche) Abstimmung von Lernzielen zwischen Theorie und Pflegepraxis fördert darüber hinaus den strukturierten Lernerwerb in besonderer Weise (Wilkinson, 1999, S. 218). Praxisanleitung ist demnach eine Übereinkunft von Lernbedingungen, Lernbedarfen und Lernmöglichkeiten. Um die beruflichen Anforderungen nach der Ausbildungszeit auszufüllen, müssen insbesondere die Kompetenzen und Handlungen erworben werden, die an examinierte Pflegende gestellt werden. Die praktische Ausbildung muss aufbauend so verlaufen, dass sie ein Abbild der beruflichen Realität ist, da ansonsten übermäßige Angst bzw. Nervosität resultiert: „Fear of making mistakes, lack of knowledge and experience, lack of organisational skills together with the accountability associated with the new role added to their anxiety“ (Kumaran & Carney, 2014, S. 608). Während sich die Verantwortungsübernahme von Auszubildenden noch stark in Grenzen hält, sind examinierte Pflegefachkräfte „von jetzt auf gleich“ alleine verantwortlich für ihr pflegerisches Handeln und die ihnen zugewiesenen Patienten (Kumaran & Carney, 2014, S. 608). Daraus können Zweifel am eigenen (beruflichen) Selbstbewusstsein erwachsen, was durch mehrere Studien belegt wurde (Kumaran & Carney, 2014, S. 610). Eine Möglichkeit, den Lernerwerb zu bestreiten, besteht in der Strukturierung der Anleitungsphasen je Lernsituation (s. Abb. 4).

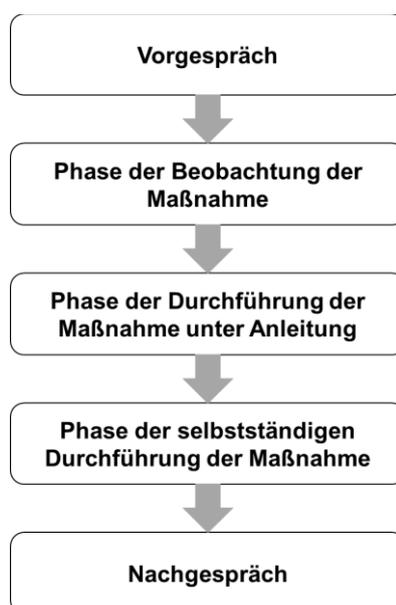


Abbildung 4: Systematik einer jeden Lernsituation (BMFSJ, 2006, S. 42)

Dabei wird der Auszubildende mit jeder pflegerischen Aufgabe schrittweise und eng durch den Praxisanleiter betreut an die selbstständige Durchführung und Bewältigung beruflicher Aufgabenstellungen herangeführt. Häufig werden dabei verschiedene Pflegemaßnahmen gemeinsam in beruflichen Aufgabenkomplexen bearbeitet. Zusätzlich findet auch hier die Exemplarität von Pflegehandlungen Anwendung, welche als Ausgangspunkt für Transferwissen ähnlicher beruflicher Anforderungen fungiert.

Bei Praxisanleitung geht es immer um ein Geben und Nehmen aller beteiligten Personen, vorrangig der Praxisanleiter und Auszubildenden als zentrale Konstellation im Praxisanleitungsgefüge. So erhalten Praxisanleiter bspw. im Gegenzug von den Auszubildenden Rückmeldungen zu ihrer Art und Weise der Praxisanleitung (Lunk, 2019, S. 1). Notwendige Voraussetzung für ein gutes Gelingen von Praxisanleitung ist ein guter kommunikativer Umgang, insbesondere dahingehend, gegenseitig die eigenen Wünsche, Vorstellungen und Ansprüche transparent zu machen. Dafür bietet sich ein Vorgespräch zwischen Praxisanleiter und Auszubildenden an (Lunk, 2019, S. 1-2). Im Rahmen dieses Gespräches wird der Auszubildende u.a. mit den Pflegestandards und sonstigen Besonderheiten der Station vertraut gemacht (Lunk, 2019, S. 10). Jede Einrichtung bzw. jede Station weist andere Gegebenheiten auf und benötigt daher „ein auf ihre speziellen Gegebenheiten zugeschnittenes Ausbildungskonzept“ (BMFSJ, 2006, S. 37). Des Weiteren nimmt der Praxisanleiter in Bezug auf das pflegerische Rollenverständnis und die pflegerische Haltung der Auszubildenden eine Sonderstellung ein, welche er im Rahmen seiner Vorbildfunktion sowie durch gezielte Reflexion mitprägt (Lunk, 2019, S. 11). Eine ebenfalls zentrale Aufgabe des Praxisanleiters besteht darin, eine Atmosphäre für die Auszubildenden auf Station zu kreieren, in der sie sich wohl fühlen. Darüber hinaus sind sie als zentrale Ansprechperson besonders gefordert, diese in das Stationsteam zu integrieren. Dies wirkt sich positiv auf die Motivation und in der Folge auch auf die Lernbereitschaft der Auszubildenden aus (Bagcivan, Cinar, Tosun & Korkmaz, 2015, S. 60). Auszubildende müssen im Rahmen von Praxisanleitung „eingearbeitet, erprobt und überwacht werden, bis ein sicheres Urteil darüber gewonnen werden kann, ob und inwieweit der Schüler zur selbstständigen Erledigung der entsprechenden Aufgaben in der Lage ist“ (Sträßner, 2004, zitiert nach Kostorz 2019, S. 69).

Spezifische Aufgaben von Praxisanleitern

Die originären Aufgaben der Praxisanleiter unterteilt Mamerow (2018, S. 13) in drei Bereiche: Fachliche Aufgaben, organisatorische Aufgaben und erzieherische Aufgaben (s. Abb. 5).

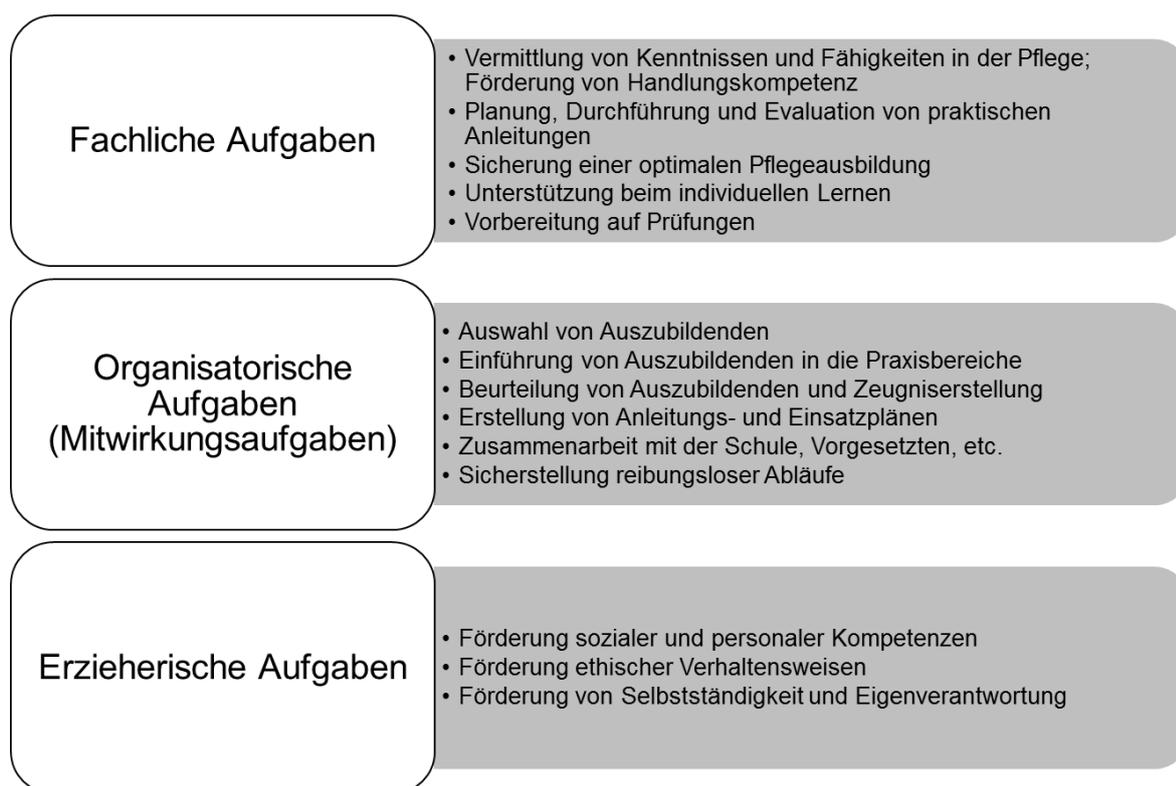


Abbildung 5: Aufgaben von Praxisanleitern in der Pflege (Mamerow, 2018, S. 13; Ruschel, 2008, zitiert nach Mayer et al. 2011, S. 21)

In der Abbildung fällt besonders ein Aspekt ins Auge, der in der Realität wenig bis keine Beachtung findet und aus diesem Grund näher erläutert wird: „Auswahl von Auszubildenden“. Hinsichtlich des Zugangs zur Ausbildung (§ 11 PflBG) werden zur persönlichen Eignung keinerlei Angaben gemacht. Häufig wird diese erst in der 6-monatigen Probezeit eruiert. Dabei stellt der pflegerische Beruf hohe Anforderungen an angehende Pflegende, die nicht selten bis an die individuellen Belastungsgrenzen der Person führen. Neben erheblichen körperlichen und psychischen Belastungen ist die Schichtarbeit als wichtige Einflussgröße zu nennen. Diese wirkt sich direkt auf die außerberufliche Lebenswelt aus, indem das Sozialleben sowie Erholungsmöglichkeiten subjektiv eingeschränkt werden. Der Stressreport Deutschland, auf den an dieser Stelle Bezug genommen wird, besagt, dass in den Pflegeberufen die langfristigen Verbleibzahlen sehr gering sind und gleichzeitig der größte Ausstiegswunsch bestehe (BAUA, 2014, S. 1-2). Auf der anderen Seite würde der Einbezug der Expertise von Praxisanleitern im Bewerbungsverfahren dem bisher häufig unzureichend abgebildeten Aspekt der „persönlichen Eignung“ durch die einseitige Sichtweise aus Lehrerperspektive einen Bedeutungszuwachs verleihen. Eine Kombination von „Experten“ aus der Theorie und der Pflegepraxis ermöglicht eine weitgehend intersubjektive, realistische Einschätzung der beruflichen Eignung vor Ausbildungsbeginn (Mamerow, 2018, S. 16). Dies könnte dazu führen, dass einerseits die Zahl der Auszubildenden, welche die Probezeit nicht bestehen, sinkt und sich andererseits die Abbruchquote aufseiten der

Auszubildenden reduziert. Im Pflegeberufegesetz werden zur Involvierung von Praxisanleitern im Bewerbungsverfahren keine Angaben gemacht. Insbesondere die organisatorischen Aufgaben (s. Abb. 5) lassen sich nur in enger Abstimmung mit dem Lernort Schule bewältigen. Dazu gehören u.a. (Mamerow, 2018, S. 14):

- Gestaltung von individuellen Anleitungssituationen (inhaltlich, zeitlich)
- Gestaltung von Gruppenanleitungen
- Definition des Aufgabenprofils von Praxisanleitern
- Verwendung von Ausbildungs- bzw. Anleitungsdokumentation
- Gestaltung von Einzelgesprächen mit Auszubildenden
- Prüfungsprozedere und –regularien
- Organisation und Auswertung von Beurteilungen
- Teilnahme und Organisation von Arbeitsbesprechungen auf Einrichtungsebene
- Gestaltung der Anleitung von Mentoren

„Erst der intensive Austausch und die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen einer Schule und den Vertretern der Praxiseinrichtung machen für Pflegeschüler den Transfer von theoretischem Wissen in die Pflegepraxis möglich. Praxisanleiter sind ein entscheidendes Bindeglied in diesem Prozess“ (Mamerow, 2018, S. 21). Clifford (1994), zitiert nach Wilkinson 1999, S. 218) präzisiert dies: „[...] clarify links between theory and practice [...]“. Neben Praxisbesuchen der Lehrkräfte stellen Praxisanleitertreffen in der Schule ein wichtiges kommunikatives Austauschforum dar. Das BMFSJ (2006, S. 45) empfiehlt mindestens zwei Treffen pro Jahr, abhängig davon, wie intensiv der Austausch von Schule und Praxiseinrichtung, genauer Praxisanleitern, sonst betrieben wird, bspw. im Rahmen von Praxisbegleitungen (Praxisbesuchen). Um Informationsverlusten vorzubeugen, sollten alle Praxisanleiter diesen Treffen beiwohnen. Inhaltlich werden an solchen Tagen primär organisatorische Angelegenheiten, Neuerungen und Projekte thematisiert und ein Austausch zwischen Schule und Praxisanleitern sowie der Austausch von Praxisanleitern untereinander forciert. Diese Sitzungen sollten von einem Berufspädagogen moderiert werden (Grundmann, 2008, S. 511). Da die Praxisanleiter „Experten“ für die praktische Ausbildung sind, sollte ihnen Raum gegeben werden, um „Wünsche, Bedürfnisse, Anregungen und Probleme“ (BMFSJ, 2006, S. 46) mitzuteilen, z.B. dahingehend, wie sich die Umsetzbarkeit schulischer Neuerungen in der Pflegepraxis gestaltet.

Um den Wissenserwerb der Auszubildenden in der Praxis gewissermaßen zu steuern und gleichzeitig dem Anspruch Rechnung zu tragen, komplexe berufliche Handlungssituationen abzubilden, haben sich vielfach Lernaufgaben etabliert. Diese schließen immer eine Evaluation ein und deren Bearbeitung wird durch Praxisanleiter und Lehrer der Pflegeschule

gleichsam betreut (Lunk, 2019, S. 19). „Das primäre Ziel dabei ist die Erlangung einer umfassenden Handlungskompetenz mit dem implizierten Rückgriff auf das theoretisch Erlernte. Das Pflegehandeln soll in strukturierter, nachvollziehbarer Form beim Auszubildenden internalisiert werden“ (Grundmann, 2008, S. 510). Sinnvoll ist die Bereitstellung eines Pools von Lernaufgaben. Praxisanleiter und Auszubildender können daraus Lernaufgaben auswählen, die dem jeweiligen Lernangebot einer Station Rechnung tragen und am Lernstand und den Lernwünschen des Auszubildenden ausgerichtet sind (Rüller, 2017, S. 17). Auf übergeordneter Ebene besteht die Aufgabe der Praxisanleiter darin, „Lernsituationen je nach Praxiseinsatzort zu erkennen, Lernangebote für Einzelne oder Gruppen entsprechend pädagogisch aufzuarbeiten und mit dem Curriculum abzugleichen“ (Hamann et al., 2017, S. 13). Mit Blick auf die in § 5 Abs. 1 PflBG benannten Kompetenzdimensionen (s. Abb. 1) bewegen sich die erzieherischen Aufgaben von Praxisanleitern, zumal sich die Auszubildenden im Erwachsenenbildungsbereich bewegen, in erster Linie auf dem Gebiet der Berufssozialisation. Erziehung wird von der KMK (2000, S. 3) als „bewusste und absichtsvolle Einflussnahme auf die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen“ verstanden. Dennoch besteht die Möglichkeit, dass minderjährige, junge Menschen in die Pflegeausbildung eintreten (§ 11 PflBG). Somit muss für jeden Auszubildenden individuell eruiert werden, in welchem Umfang erzieherische Aufgaben zum Tragen kommen.

Planung, Durchführung und Nachbereitung von Praxisanleitung und praktischen Anleitungssituationen

Bei der Planung und Durchführung von Anleitungssituationen ist vom Praxisanleiter darauf zu achten, dass diese erstens die individuellen Bedürfnisse des Patienten berücksichtigen, zweitens exemplarischen Charakter haben, um das Wissen und die Handlung auf andere Situationen zu transferieren sowie drittens immer der Situation des Patienten nachgeordnet sind. Die Reaktion auf akute, vitale Bedrohungen oder sonstige Bedürfnisse des Patienten hat immer Vorrang vor der Anleitung eines Auszubildenden (Mamerow, 2018, S. 78). Auch Davies (2015, S. 66) erklärt: „Patient safety and health takes priority over learning“. Der Aspekt Patientensicherheit nimmt sowohl im schulischen als auch klinischen Kontext eine zentrale Rolle ein. Während Auszubildende das Wissen zur Patientensicherheit primär in der Theorie erwerben, wird das Anwendungswissen und die individuelle Problemlösekompetenz im klinischen Setting generiert („training skills such as recognizing patient safety problems, implementing safety solutions, and anticipating and managing high-risk situations are learned in clinical settings“) (Ginsburg, Tregunno, & Norton, 2013; Sullivan et al., 2009, zitiert nach Tella, Smith, Partanen & Turunen, 2015, S. 155). Um einzelne, isolierte Pflegetechniken einzustudieren, eignet sich der reale Patient meist nur bedingt, zumal dies einem prozessorientierten, ganzheitlichen Pflegeablauf entgegensteht und Unsicherheiten aufseiten des Patienten fördert sowie ggf. den Arbeitsablauf auf der Station stört. In diesem Fall

ist auf Übungen im „Lehrkabinett unter Simulationsbedingungen“ (Mamerow, 2018, S. 81) in Form von Rollenspielen auszuweichen. Tella et al. (2015, S. 162) gehen noch einen Schritt weiter und erklären, dass es allgemein wichtig sei, Fähigkeiten, welche die Patientensicherheit betreffen, (vorab) in Simulationen einzuüben: „testing these skills in simulation environments“. Abbildung 6 zeigt die fünf kennzeichnenden Aspekte praktischer Lernsituationen.

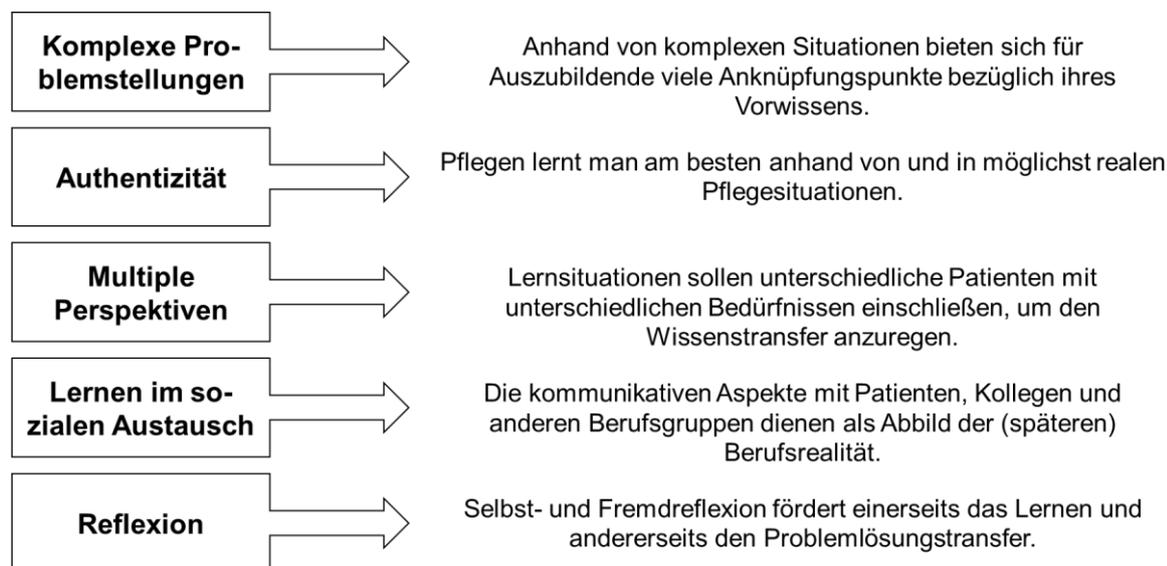


Abbildung 6: Kennzeichnende Aspekte praktischer Lernsituationen (angelehnt an Mandl et al., 2002, zitiert nach Mayer et al. 2011, S. 17)

Mayer et al. (2011, S. 13) erklären, dass „Kommunikation und Interaktion [...] den Anleitungsprozess“ prägen und „nur eine persönliche Kommunikation [mit dem Auszubildenden] [...] individuelle Lernprozesse und Entwicklungen“ ermöglicht. Ohne Anleitung lernen Auszubildende „viel schwerer, langsamer und leicht auch das Falsche“ (Mayer et al., 2011, S. 13). Eine andere Herangehensweise wählten Lechasseur, Lazure & Guilbert (2011, S. 1932, 1934-1936). In ihrer Studie untersuchten sie, welches Wissen in pflegerischen Situationen überhaupt zum Tragen kommt. Sie identifizierten neben der Selbst(er)kenntnis die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, das intuitive Wissen, das moralische/ethische Wissen, das wissenschaftliche Regelwissen, das fachpraktische Wissen, das Erfahrungswissen sowie das Wissen um Kontextfaktoren (s. Abb. 7).

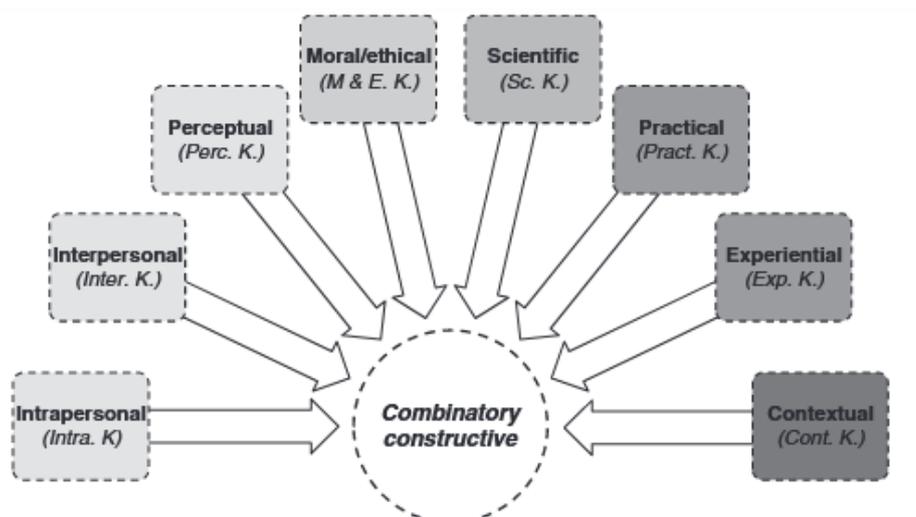


Abbildung 7: Knowledge mobilized by a critical thinking process in practical care situations (Lechasseur, Lazure & Guilbert, 2011, S. 1936)

Praxisanleiter sollten diese Aspekte im Hinterkopf behalten, um geplante Anleitungssituationen mehrperspektivisch aufzubauen und den Auszubildenden bei der Kompetenz- und Wissenserweiterung in all diesen Bereichen gezielt zu unterstützen. Pflege erfolgt in erster Linie in Interaktion mit Individuen. Keine Situation wiederholt sich in exakt derselben Art und Weise. Abbildung 7, als eine mögliche Sichtweise auf die Situation, verdeutlicht dies und ist gleichzeitig ein Instrument, anhand dessen sich eine Anleitungsplanung, -durchführung und -evaluation orientieren kann. Insgesamt sind für einen erfolgreichen Lernprozess folgende fünf Elemente wichtig (Bagcivan, Cinar, Tosun & Korkmaz, 2015, S. 59):

- der Auszubildende
- das Lernen
- das Material
- der Lehrer/Praxisanleiter
- die Lernumgebung

Aus zeitlicher Sicht sollten Anleitungssituationen den Umfang von max. einer Stunde nicht überschreiten, um die Aufmerksamkeit und den gewonnenen Lernerfolg des Auszubildenden nicht zu verlieren. Ausgenommen hiervon sind umfassende Ausbildungs- und Anleitungssituationen mit einem oder mehreren Pflegebedürftigen (meist im dritten Ausbildungsjahr). Das Lernangebot bzw. die Anleitungssituation selbst sollte im Vorfeld mit dem Auszubildenden abgesprochen werden und, wenn möglich, aufeinander aufbauenden Charakter haben (Mamerow, 2018, S. 84-85), sodass Praxisanleiter und Auszubildende ausreichend Zeit haben, um sich vorzubereiten (Grundmann, 2008, S. 510). So kann im Rahmen des Erstgesprächs vom Auszubildenden selbst der individuelle Lernbedarf benannt werden (Mamerow, 2018, S. 105). Sinnvoll ist zudem, die erste Woche als „Eingewöhnungsphase“ zu nutzen, in welcher Praxisanleiter und Auszubildender eng miteinander arbeiten

und (zusätzliche) Lern- und Unterstützungsbedarfe des Auszubildenden aufgedeckt werden (Mayer et al., 2011, S. 25). Zur Festigung neu erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten sollte ein gewisses Zeitintervall zwischen Zwischen- und Abschlussgespräch vorbehalten bleiben (Mayer et al., 2011, S. 25). In diesen Kontext hinein spielt die Kompetenz des Praxisanleiters, die Lernangebote des eigenen Lernortes zu kennen und daraus ausbildungsrelevante Lernsituationen abzuleiten, welche gemeinsam mit dem Auszubildenden in Anleitungssituationen, gestuft nach Ausbildungsfortschritt und individuellen Lernbedürfnissen, bearbeitet werden (Mamerow, 2018, S. 92). Diese sind idealerweise differenziert in Lernschwerpunkte für das erste, zweite oder dritte Ausbildungsjahr und mit den Inhalten der Pflegeschule abgestimmt (Mayer et al., 2011, S. 31-32). Ferner sind Anleitungssituationen am Ausbildungsplan der Schule zu orientieren (Mamerow, 2018, S. 95). Eine Anleitungssituation erfolgt in drei logisch aufeinander aufbauenden Schritten (s. Abb. 8).

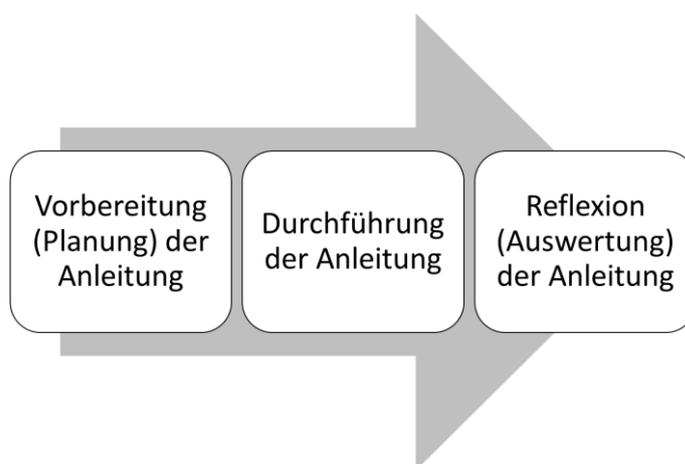


Abbildung 8: Schritte einer Anleitungssituation (Eigenerstellung nach Mamerow, 2018, S. 159)

„Regelmäßiges Feedback [sollte] im Anschluss an eine Anleitungssituation [...] durch den Lernenden selbst und den Praxisanleiter erfolgen“ (Mamerow, 2018, S. 102-103) und stets dokumentiert werden. Wilkinson (1999, S. 221) nennt in diesem Zusammenhang die Begriffe „recency“ und „confidentiality“. Demnach erfolgt eine Reflexion immer vertraulich und in einem geschützten Rahmen; zentrale Elemente werden gesondert herausgestellt. Duffy (2008, S. 334) prägt den Begriff „guided reflection“. Die Praktizierung bzw. Beherrschung einer regelgeleiteten, strukturierten Reflexion ist ein Entwicklungsprozess, der dem Reflektierenden, dem Anleiter sowie dem Erwerb pflegerischer Fähigkeiten zugutekommt. Des Weiteren hat sie „Four stages for guided reflection“ entwickelt, welche jedoch die Reflexion bzw. Reflexionskompetenz allgemein in den Blick nehmen und an dieser Stelle ausgespart werden. Ferner sind einige Aspekte dieser vierstufigen Reflexion nur schwer umsetzbar: „Am I the best person to guide the learner through the reflection?“ (Duffy, 2008, S. 335). In der Realität ist die „Auswahlmöglichkeit“ von Praxisanleitern aufgrund der geringen Zahl in der Regel nicht gegeben; eine individuelle Zuordnung ist vielfach nicht möglich. Der Fokus

von Reflexion und letzten Endes auch Evaluation sollte auf veränderbaren Verhaltensweisen und nicht der Persönlichkeit des Auszubildenden selbst liegen: „The focus should be on behavior and not personality“ (Barker & Pittman, 2010, S. 148). Auch Heath (1998, S. 593) favorisiert eine geleitete Reflexion mittels Modell, da dies der Reflexion eine breitere Sicht sowie die nötige Tiefe verleiht: „[...] add further depth or dimensions“. Letzten Endes ist Lernen „ein individueller, selbstbestimmter Prozess [...], der von Außen [sic!] beeinflusst, nicht aber gesteuert werden kann“ (Müller, 2015, S. 210). Eine tägliche Reflexion von wenigen Minuten bietet eine enorme Unterstützung für den Lernprozess des Auszubildenden (Davies, 2015, S. 66).

Eine Sonderform der Anleitung nimmt das „Peer learning“ ein, im Rahmen dessen die Auszubildenden von- und miteinander lernen und somit dem späteren Berufsleben mit seiner Teamarbeit entsprochen wird (Christiansen, Bjørk, Havnes & Hessevaagbakke, 2011, S. 105-106). Dieser Lerneffekt besteht auch, wenn Auszubildende verschiedener Ausbildungsstände miteinander agieren. Bei der gleichzeitigen Anleitung einer Gruppe von Auszubildenden ist darauf zu achten, dass diese aus maximal vier Personen besteht, welche sich maximal aus zwei unterschiedlichen Ausbildungsjahren zusammensetzt (Grundmann, 2008, S. 511). Die Verwendung von Anleitungspapieren, denen immer dieselben Kriterien zugrunde liegen, ermöglicht eine Vergleichbarkeit und Objektivierbarkeit von Leistungen. Die Merkmale werden in Abbildung 9 gezeigt.

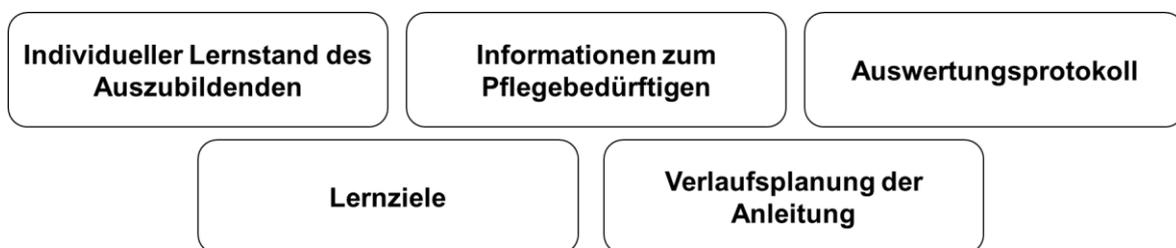


Abbildung 9: Basismerkmale von Anleitungspapieren (Eigenerstellung nach Mamerow, 2018, S. 236)

Dem Praxisanleiter fällt die Aufgabe zu, dem Auszubildenden Lernmöglichkeiten aufzuzeigen und diese mit ihm zu bearbeiten. Darüber hinaus soll er darauf Acht geben, dass es während der Handlung des Auszubildenden zu keinen „Schäden“ am Patienten kommt. Auf diese Weise kann sich der Auszubildende auf den zu lernenden Aspekt fokussieren (Farley & Hendry, 1997, S. 47). Farley und Hendry (1997, S. 47-48) haben folgende Strategien für das Unterrichten von Fähigkeiten durch Praxisanleiter formuliert:

- individuelle Lernstanderhebung theoretischer und praktischer Kenntnisse
- Lernziele formulieren und priorisieren. Lernziele können nur unter Berücksichtigung der Lernangebote der Station definiert werden.
- Vorbereitung auf Lernsituationen durch Auszubildende und Praxisanleiter gleichermaßen

- Lernumgebung derart gestalten, dass eine möglichst sichere Anleitungssituation gewährleistet wird
- komplexe Aufgaben in einzelne Handlungen untergliedern und diese schrittweise erlernen
- Praxisanleiter greifen bei Bedarf in die Handlung des Auszubildenden ein (Überforderung, drohender Patientenschaden,...)

„Die anleitende Pflegekraft [muss] jederzeit die Möglichkeit haben [...], zu intervenieren und korrigierend eingreifen zu können, um das Leben und die Gesundheit des Patienten unmittelbar schützen zu können“ (Kostorz, 2014, zitiert nach Kostorz 2019, S. 71). Notwendige Voraussetzung für das Gelingen von Praxisanleitung sowie die Betreuung von Auszubildenden allgemein ist, dass Praxisanleiter diesen gegenüber weisungsbefugt sind. Diese Befugnis ergibt sich aus § 106 GewO. Danach sind der Ausbildungsträger und in der Folge auch die von ihm beauftragten „Erfüllungsgehilfen“ den Auszubildenden weisungsbefugt (Kostorz, 2019, S. 72-73). Damit geht einher, dass Praxisanleiter grundsätzlich sowohl die Anordnungsverantwortung gegenüber dem Auszubildenden als auch die Durchführungsverantwortung bzgl. der Handlungen des Auszubildenden am Patienten tragen (s Abb. 10; Sträßner, 2004, zitiert nach Kostorz 2019, S. 115).

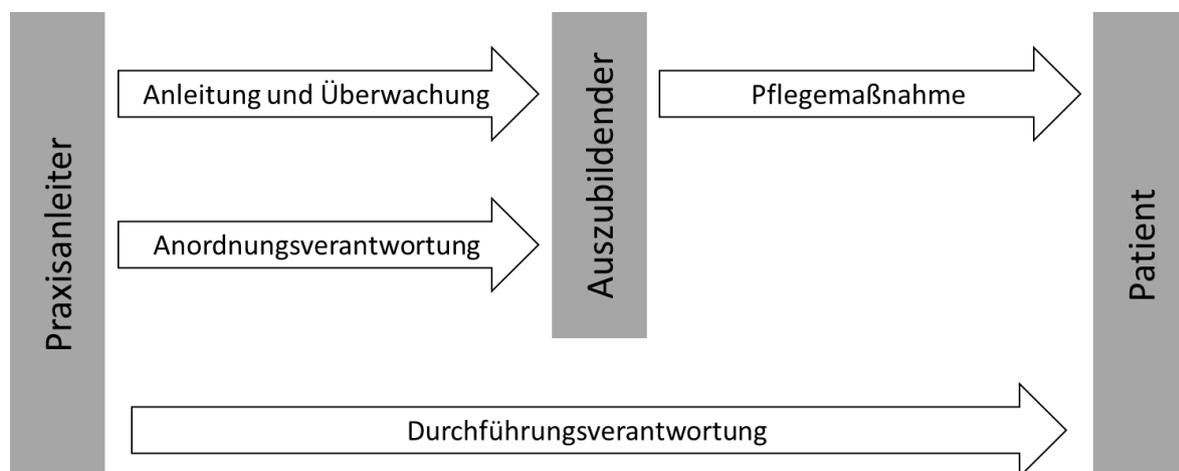


Abbildung 10: Verantwortungsbeziehungen in der Anleitungssituation (Sträßner, 2004, zitiert nach Kostorz 2019, S. 115)

Führt der Auszubildende nach entsprechend geprüftem Erwerb theoretischer und praktischer Kompetenzen und Fertigkeiten Handlungen „im selbstständigen Arbeitseinsatz“ (Kostorz, 2019, S. 117) durch, trägt er die Durchführungsverantwortung. Lehnen Auszubildende Tätigkeiten nicht ab, denen sie sich subjektiv nicht gewachsen fühlen („Wider besseren Wissens“), so trifft sie das Übernahmeverschulden; sie sind ggf. für entstandene Schäden haftbar (Sträßner, 2004, zitiert nach Kostorz 2019, S. 118).

4.6 Aufgaben von Auszubildenden

Dem Auszubildenden kommt die Aufgabe zu, „den Lernprozess durch Mitarbeit und Transfer der in der Schule gelernten Inhalte aktiv mitzugestalten“ (Lunk, 2019, S. 2), das Praxishandbuch und ggf. ein Praxistagebuch zu führen, Inhalte nachzuarbeiten sowie die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft durchzuführen (Lunk, 2019, S. 2-3). Der Tätigkeitsnachweis kann dabei mittels der „Kategorien ´erklärt/gezeigt bekommen`, ´unter Anleitung ausgeführt und geübt` sowie ´selbstständig durchgeführt` [=erlernt] eingestuft werden“ (Müller, 2015, S. 216). Dem Praxisanleiter kommt diesbezüglich eine Kontrollfunktion zu, indem er deren Einhaltung überwacht. Ein Praxistagebuch kann als zusätzliches Reflexionsinstrument Anwendung finden (Heath, 1998, S. 593; Lunk, 2019, S. 6-7). Als „Nachweisdokument“ der Auszubildenden für die praktische Ausbildung bietet sich ein sog. „Praxishandbuch“ an, in welchem „Inhalte, Ausbildungsverlauf, Nachweise und Leistungen der praktischen Ausbildung [...] zusammengefasst“ (Lunk, 2019, S. 131) werden. Damit wird der gesetzlichen Nachweispflicht der Ausbildung entsprochen (§ 17 Nr. 3 PflBG). Gleichzeitig dient das Praxishandbuch als Informationsquelle für Auszubildende, Praxisanleiter und Pflegeschule. Eine fortlaufende Aktualisierung ist durch den Auszubildenden zu gewährleisten (Lunk, 2019, S. 131).

Farley und Hendry (1997, S. 47) sehen sowohl Praxisanleiter als auch den Auszubildenden in der Verantwortung für den Lernerwerb: „[...] it depends in part on the student’s willingness, ability and motivation to learn“. In der Regel erfolgt die Praxisanleitung direkt am realen Menschen, wo die Fehlertoleranz sehr gering ist oder, je nach Maßnahme, Fehler nicht passieren dürfen, da negative oder sogar lebensbedrohliche Folgen für den Patienten möglich sind. In der Gesellschaft ist dieses Bild der „Null-Fehler-Politik“ in Gesundheitseinrichtungen und von Gesundheitsdienstleistern tief verwurzelt, was wiederum von den Berufsgruppen registriert wird und diese massiv unter „Erfolgsdruck“ im Sinne der zwingenden Durchführung ausnahmslos fachlich korrekter Handlungen setzt (Paula, 2017, S. 49). In diesen Fällen ist es sinnvoll, entsprechende Übungen zunächst am Modell zu erproben (Lunk, 2019, S. 6). Das Lernen und Durchführen neuer Fähigkeiten von Auszubildenden im realen Stationssetting direkt am Patienten kann den Lernprozess negativ beeinflussen, weil diese Angst vor den möglichen Folgen haben. Diese schließen gesundheitliche Folgen des Patienten wie auch Kommentare der Mitarbeiter ein. Auszubildende fühlen sich schuldig, weil sie für Tätigkeiten mehr Zeit als ausgelernte Fachkräfte benötigen, während gleichzeitig eine hohe Arbeitsbelastung auf der Station herrscht (Farley & Hendry, 1997, S. 46). Sie bewegen sich fortwährend in einem „öffentlichen“, gleichzeitig aber auch inneren Spannungsgefüge, worunter die Qualität des Lernens leidet.

4.7 Gesprächsführung im Einsatzzeitraum

Neben einem Vorgespräch und ein oder mehreren Zwischengesprächen wird je Einsatz ein Abschlussgespräch geführt und entsprechend dokumentiert (Lunk, 2019, S. 9). Um „bewusstes Lernen“ erfolgreich zu gestalten, sind Müller (2015, S. 212) zufolge Gesprächsleitfäden sinnvoll, welche Schwerpunkte des Lernzielerwerbs fokussieren. Ebenso wie sich diese im Verlauf der Ausbildung ändern, „ist für jede einzelne Praxisphase eine Lernzielvereinbarung [...] erforderlich“. Das Vor- bzw. Einführungsgespräch könnte sich Koeppel (2007, zitiert nach Müller 2015, S. 213) folgend in sieben Schritte aufgliedern:

- Lernvoraussetzungen und Erfahrungen des Auszubildenden feststellen
- Interessen und Vorwissen ermitteln
- Fragen zur Ablauforganisation klären
- Lern- und Bildungsziele vereinbaren
- zu bearbeitende Lernaufgaben auswählen
- Ausbildung planen
- Gespräch abschließen

Im Rahmen des Einführungsgesprächs darf die soziale Komponente nicht unterschätzt werden. Die Ausbildungsplanung wiederum erfolgt auf Basis der vorherigen Schritte des Einführungsgesprächs und schließt terminliche Absprachen für Anleitungssituationen sowie Zwischen- und Abschlussgespräch ein (Müller, 2015, S. 212-213). Im Zentrum des Zwischengesprächs steht der Lernzielerwerb des Auszubildenden. Dieser wird, ebenso wie die Lernzielausrichtung, beurteilt und ggf. angepasst (Müller, 2015, S. 213). In diesem Gespräch kommen die Wahrnehmungen des Auszubildenden sowie des Praxisanleiters gleichermaßen zum Tragen und orientieren sich an folgenden Aspekten (Müller, 2015, S. 214):

- allgemeine Wahrnehmung der Praxisphase
- Entwicklung/Stand der Lern- und Bildungsziele
- Bearbeitung der Lernaufgaben
- Verlauf der geplanten Anleitung
- allgemeiner Verlauf der Ausbildungsphase

Auch hier werden erneut Terminierungen für den weiteren Verlauf des Einsatzes vereinbart und entsprechende Planungsschritte unternommen. Das Abschlussgespräch markiert einerseits das Ende des Einsatzes, leitet gleichsam aber auch zur nächsten Ausbildungsphase über. Inhaltlich ist es ähnlich wie das Zwischengespräch aufgebaut und gliedert sich in vier Abschnitte (Müller, 2015, S. 214):

- allgemeine Bilanz und Rückmeldung der Auszubildenden

- Wahrnehmungen und Rückmeldungen des Praxisanleiters
- Besprechung des Beurteilungsbogens
- Resümee und Verbindung mit der nächsten Ausbildungsphase

Diese Verbindung mit der folgenden Ausbildungsphase wird dadurch erreicht, dass „mögliche Themen und Handlungen identifiziert werden, welche [...] [der Auszubildende] vertiefend oder wiederholend bearbeiten möchte“ (Müller, 2015, S. 215) und Anknüpfungspunkte herausgearbeitet werden. Darüber hinaus ist das gegenseitige Feedbackgeben und -nehmen von Auszubildenden und Praxisanleitern elementar. Nicht nur der Auszubildende kann sich kontinuierlich verbessern, sondern auch der Ausbilder selbst. Bei dieser Struktur der Gesprächsführung werden für das Vor- und Zwischengespräch jeweils ca. 30 Minuten sowie für das Abschlussgespräch ca. 30-45 Minuten veranschlagt (Müller, 2015, S. 218).

4.8 Beurteilung

Hinsichtlich der Beurteilung ist es von Vorteil, wenn die Erwartungen transparent gemacht werden, damit die Auszubildenden diese erfüllen können (Lunk, 2019, S. 30). Neben dem Lernerwerb der Auszubildenden soll auch die Praxisanleitung selbst einer kontinuierlichen Evaluation unterzogen werden, um „die Wirksamkeit der Praxisanleitung zu überprüfen“ (Lunk, 2019, S. 105). Dabei werden sowohl die Lernergebnisse als auch Kriterien zur (Selbst-) Evaluation als Beurteilungsmaßstäbe herangezogen, anhand derer eine zielgerichtete Analyse erfolgt (Lunk, 2019, S. 105). Sinnvoll dabei ist eine Kombination von kontinuierlicher Evaluation (formativ) und abschließender Evaluation (summativ) (Mayer et al., 2011, S. 195). Als zusätzliche Evaluationsform kann die kollegiale Beratung unter Praxisanleitern verstanden werden. Dabei werden klärungsbedürftige Anleitungssituationen geschildert und gemeinsam in der Gruppe Lösungen bzw. Lösungsvorschläge generiert, die für alle beteiligten Praxisanleiter hilfreich sind (Heath, 1998, S. 595; Mayer et al., 2011, S. 199). Auch die Beurteilung der Auszubildenden muss sich an klaren Kriterien orientieren, um eine Vergleichbarkeit und Gerechtigkeit zu gewährleisten (Lunk, 2019, S. 146). Die Einschätzung von Kollegen, welche mit dem Auszubildenden eng gearbeitet haben, sollte Berücksichtigung finden: „Opinions of colleagues should be sought who have experience of working with the student being assessed“ (Wilkinson, 1999, S. 220). Dabei sollte in der Ankommensphase des Auszubildenden kein Urteil über mögliche Leistungen oder die Person selbst, im Sinne von Vorurteilen, gefällt werden. Diese Zeit ist durch Angst und Unsicherheit geprägt, was sich wiederum auf die Leistung auswirkt und eine realitätsnahe Einschätzung unmöglich macht (Eysenck & Keane, 1995, zitiert nach Wilkinson 1999, S. 219). Die Beurteilung der Praxisphase gliedert sich Müller (2015, S. 215) entsprechend in drei Teile. Die Bewertung des Auszubildenden orientiert sich an den Kompetenzdimensionen

und schließt die Selbst- und Fremdeinschätzung ein. Im zweiten Teil erfolgt eine Beurteilung der Ausbildungsbedingungen, unter denen die Praxisanleitung stattfindet. Dem dritten Teil liegt die Dokumentation der Lernzielerreichung sowie der bearbeiteten Lernaufgabe(n) zugrunde.

4.9 Anspruch von Auszubildenden an die Praxisanleitung

Der Wunsch der Auszubildenden bzgl. der Praxisanleitung lässt sich übergeordnet mit folgendem Satz beschreiben: Auszubildende möchten sinnvoll und professionell ausgebildet werden und nicht als Lückenbüsser in einer Zeit des Pflegefachkräftemangels fungieren (Rothgang, Müller & Unger, 2012, S. 10-11), deren Ausbildung nur unsystematisch und nebenbei erfolgt (Mamerow, 2018, S. 16, 77). Konkretisiert wird diese Aussage mittels der Inhalte in Abbildung 11.

Klare Informationen und am Ausbildungsstand orientierter Sprachgebrauch	Konstruktive Rückmeldung, Anerkennung und Ermunterung	Aufeinander abgestimmte Dienstzeiten von Praxisanleitern und Auszubildenden
Keine Über- und Unterforderung	Unterstützung in belastenden Situationen	Kennenlernen möglichst vieler Pflegeetätigkeiten
Einheitliche Pflege- und Betreuungsstil	Objektive Rückmeldung	Beratung in sozialen Fragen
Zeit, Verständnis und Geduld vom Praxisanleiter	Systematische Anleitung	Integration ins (Pflege-) Team

Abbildung 11: Wünsche von Auszubildenden an die Praxisanleitung (Mamerow, 2018, S. 16-17)

Auszubildende sind, wie der Name bereits ausdrückt, Personen, die sich in einem beruflichen Lern- und Qualifizierungsprozess befinden. Ihre Funktion ist nicht, die Missstände in der Pflege aufzufangen. Sie sind Menschen mit gewissen Fähigkeiten, aber auch, je nach Fortschritt der Ausbildung, mit individuellen Schwächen und möchten genau so vom Praxisanleiter und dem Team wahrgenommen und akzeptiert werden (Lunk, 2019, S. 2). Nicht selten werden aufgrund der hohen Arbeitsbelastung Anleitungssituationen als störend empfunden, weil bei Kollegen die Auffassung herrscht, dass Praxisanleiter und Auszubildende besser den erhöhten pflegerischen Aufwand auf der Station kompensieren könnten. Dennoch muss im Team verstanden werden, dass es sich bei Praxisanleitung um eine „geplante, zielgerichtete Aktivität, in der Lernende von Praxisanleitern an pflegerisches Handeln herangeführt werden“ (Mamerow, 2018, S. 77), handelt. Eine Praxisanleitung „zwischen Tür und Angel“ stünde diesem Grundsatz entgegen, zumal mit dem Pflegeberufgesetz mind. 10% der praktischen Ausbildung als Anleitungszeit zu absolvieren sind (§18 Abs. 1 Nr. 3 PflBG). Ein Blick in den Ausbildungsreport für Pflegeberufe zeigt, dass ein Anleitungsrichtwert längst überfällig ist. 42,6 % der Auszubildenden fühlen sich überwiegend nicht oder nicht gut angeleitet, was eine Steigerung von 7,3 % verglichen mit dem Jahr 2012

bedeutet. Die Zahlen sind unabhängig von der Kompetenz der Praxisanleiter zu sehen, zumal annähernd 80% der Befragten den Eindruck haben, die Praxisanleiter seien gut qualifiziert (Verdi, 2015, S. 11). Darüber hinaus vertreten mehr als 60% der Auszubildenden die Meinung, dass die Praxisanleiter nicht ausreichend Zeit bekommen, um sie anzuleiten (Verdi, 2015, S. 32). Auf eine regelmäßig strukturierte Praxisanleitung können nur 35,7% vertrauen; bei weiteren 29,6% verläuft die Praxisanleitung manchmal strukturiert (Verdi, 2015, S. 34). Neben Problemen mit Patienten und Bewohnern belasten Auszubildende auch Probleme im Team selbst. Praxisanleiter sollten den Auszubildenden Möglichkeiten bieten bzgl. ihrer Anliegen Gehör zu finden und sich derer annehmen (Mamerow, 2018, S. 17). Darüber hinaus möchten Auszubildende in der Praxis „arbeiten, wie es in der Schule gelehrt wird“ (Lunk, 2019, S. 2). Auch hier nehmen die Praxisanleiter eine Schlüsselrolle ein, indem sie dem Theorie-Praxis-Schock entgegenwirken. Es ist wichtig, dass die Praxisanleiter die Auszubildenden an die Pflegerealität heranführen, dabei jedoch nicht die fachliche Korrektheit des Handelns in den Hintergrund tritt. Dies würde Auszubildende, auch in Hinblick auf Prüfungen, verunsichern. Dem „Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015“ sind weitere „Baustellen“ der praktischen Ausbildung zu entnehmen. So liegt bei 38,5 % der Befragten aus der Gesundheits- und Kranken-/Kinderkrankenpflege sowie 27,2 % der Befragten aus der Altenpflege kein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil der Ausbildung vor (Verdi, 2015, S. 27). Ferner sind zwei Drittel der Praxisanleiter weiterhin im Stationsalltag eingebunden, wobei die Gefahr besteht, „dass die Praxisanleitung im betrieblichen Alltag auf der Strecke bleibt“ (Verdi, 2015, S. 31).

Auszubildende erwarten einen fairen Umgang und eine unterstützende Haltung von allen Mitarbeitern der Pflegepraxis sowie eine objektive Bewertung (Bagcivan, Cinar, Tosun & Korkmaz, 2015, S. 63). Um der Stellung von Auszubildenden als Lernende gerecht zu werden, wurde vom Oberlandesgericht Karlsruhe (5. September 1988 [Az. 1 Ss 134/88], zitiert nach Kostorz 2019, S. 74) beschlossen, dass Auszubildenden nur dem Ausbildungszweck dienliche Aufgaben übertragen werden dürfen. Darunter ist „die systematische Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie [...] charakterliche Bildung zu verstehen“. „Die Grenze zwischen erlaubt und unerlaubt liegt dort, wo die berufsnotwendige Fertigkeiten bereits hinreichend gegeben sind und der Einsatz bei bestimmten Verrichtungen dem Mangel entsprechender Arbeitnehmer abhelfen soll“. Dieser Aspekt wird auch in § 18 Abs. 2 PflIBG ähnlich benannt.

4.10 Auswirkungen von Praxisanleitung auf die Praxiseinrichtung

Durch das Anbieten von hochwertiger Praxisanleitung hat die Einrichtung nicht nur „Nachteile“ im Sinne von erhöhten Personalkosten, wobei diese i.d.R. vollständig refinanziert werden, sowie einer verringerten Zahl originär Pflegenden auf den einzelnen Stationen. Sinnvoll

genutzt lassen sich aus den dynamischen Prozessen der Praxisanleitung bspw. Erkenntnisse für Klinikstandards, Qualitätsverbesserungen etc. ableiten, da sich Auszubildende im Stationsalltag mit dem aktuellen theoretischen und praktischen Wissen aus der Pflegeschule kritisch-konstruktiv in die Pflegepraxis einbringen, Stärken, aber auch Problemfelder aufzeigen. Diese kommen in den Gesprächen zwischen Auszubildenden und Praxisanleitern zum Vorschein und müssen entsprechend dokumentiert und weitergeleitet werden, um diese Effekte auf Institutionsebene nutzbar zu machen (Lunk, 2019, S. 107). Eine zielgerichtete Praxisanleitung kann außerdem dazu führen, dass das Stationsteam, zumindest zu einem gewissen Grad, entlastet wird, indem bspw. die Auszubildenden zu Beginn ihres Einsatzes auf den Gebieten angeleitet werden, wo sie „schnell“ ein gewisses Maß an Eigenverantwortung übernehmen können. Dieser Aktionsradius der Auszubildenden muss jedoch durch den Praxisanleiter bzw. den Mentor überwacht werden (Mayer et al., 2011, S. 21).

4.11 Kritische Würdigung

Eine vom Verfasser beabsichtigte kritisch-vergleichende Analyse und Darstellung der Anforderungen an die Praxisanleitung in der Pflege ist aufgrund des homogenen Bildes von qualitativ hochwertiger Praxisanleitung in der verfügbaren Literatur nicht möglich. Divergierende Ansichten zu dieser Thematik sind sehr selten bis nicht existent. Einzelne Autoren weisen, je nach individueller Schwerpunktsetzung, zwar Ergänzungen auf, die inhaltliche Basis präsentiert sich jedoch gleich. Diesem Beispiel folgend wählt der Verfasser in Kapitel 4 eine ähnliche Vorgehensweise, indem er die verschiedenen Spezifika der Autoren in ein Gesamtabbild qualitativ hochwertiger Praxisanleitung in der Pflege überführt. Die inhaltliche Basis bildet das Buch „Praxisanleitung in der Pflege“ von Ruth Mamerow. Die jeweils aktuelle Auflage dieses Werkes wurde vielfach von anderen Autoren auf diesem Gebiet genutzt, was einerseits dessen Bedeutsamkeit im Rahmen der Praxisanleitung in der Pflege untermauert und andererseits den Verfasser in seiner Wahl der „Grundlagenliteratur“ bestärkt. Einzig der Vergleich der Literatur zum Thema „Praxisanleitung“ aus Deutschland mit Publikationen anderer Länder macht deutlich, dass sich das deutsche Ausbildungssystem bzgl. der Pflegeausbildung von anderen Ländern unterscheidet. So geht bspw. aus dem Artikel „How to get the best from mentoring“ von Nicola Davies (2015, S. 66), erschienen im Nursing Standard, einem Magazin aus Großbritannien, hervor, dass von den Schülern bereits sehr früh im Ausbildungsverlauf eine hohe eigenverantwortliche Arbeitsweise erwartet wird. Vor dem Hintergrund, dass in anderen Ländern andere Zugangsvoraussetzungen gelten und die Pflegeausbildung häufig auf Hochschulebene verortet ist, scheint dies nachvollziehbar, zumal in der GesinE-Studie belegt wurde, dass die „Kompetenz zur Erschließung

und Übertragung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis sowie zur Umsetzung reflektierter Entscheidungsfindungsprozesse“ (Lehmann et al., 2015, S. 6) von Auszubildenden an Hochschulen der untersuchten Länder aufgrund der erhöhten Zugangsvoraussetzungen ausgeprägter sind. Die Studie sagt jedoch auch aus, dass „die deutsche Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen nicht pauschal unterbewertet werden sollte“, was wiederum die Verwendung englischsprachiger Literatur im Rahmen dieser Arbeit, trotz (in Teilen) unterschiedlicher Ausbildungssysteme, legitimiert.

Die Ausführungen in Kapitel 4 verdeutlichen, dass eine „gute“ Praxisanleitung vielfältige Elemente berücksichtigt. Ohne konkrete Regelungen und eine feste Struktur sind und bleiben bestimmte Elemente „Wunschdenken“ und/oder werden genutzt, ohne das jeweilige Potenzial voll auszuschöpfen.

5 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Der Begriff der Inhaltsanalyse beinhaltet Mayring (2015, S. 12-13) zufolge die Aspekte Analyse von Kommunikation, Analyse fixierter Kommunikation, systematisches Vorgehen, regelgeleitetes Vorgehen, theoriegeleitetes Vorgehen und Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation.

Bei der *Analyse von Kommunikation* werden neben der Kommunikation selbst auch Symbole und die Symbolsprache berücksichtigt (Mayring, 2015, S. 12). Die *Analyse fixierter Kommunikation* besagt, dass das zu analysierende Kommunikationsmaterial in einer „festgehaltenen“ Form (z.B. Text, Bild, Audiodatei etc.) vorliegt (Mayring, 2015, S. 12). Im Rahmen des *systematischen Vorgehens* wird das zu analysierende Material nicht frei, sondern durch eine systematische Vorgehensweise durchdrungen. Die Inhaltsanalyse ist „kein Standardinstrument“ (Mayring, 2015, S. 51), sondern muss auf den Untersuchungsgegenstand, das Material sowie die Fragestellung angepasst werden (Mayring, 2015, S. 12, 51-52). Ein *regelgeleitetes Vorgehen* besagt, dass die „Analyse nach expliziten Regeln“ (Mayring, 2015, S. 12) erfolgt, um die „intersubjektive Nachprüfbarkeit“ (Mayring, 2015, S. 13) zu gewährleisten. Dem *theoriegeleiteten Vorgehen* entsprechend wird das Material „unter einer theoretisch ausgewiesenen Fragestellung“ (Mayring, 2015, S. 13) beleuchtet, an diesen Untersuchungsgegenstand angeknüpft und die Ergebnisse vor dem jeweiligen Theoriehintergrund interpretiert (Mayring, 2015, S. 13). Dabei wird „der Stand der Forschung zum Gegenstand und vergleichbaren Gegenstandsbereichen systematisch bei allen Verfahrensentscheidungen herangezogen“ (Mayring, 2015, S. 53). Zuletzt werden *Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation* auf Basis des zu analysierenden Materials selbst gezogen (z.B. Absicht, Wirkung,...) (Mayring, 2015, S. 13).

Da bei dieser Form der Inhaltsanalyse die Untersuchung über die reinen Inhalte von Kommunikation hinausgeht, wird konkreter von einer „kategoriegeleiteten Textanalyse“ (Mayring, 2015, S. 13) gesprochen, wobei auch die „Einbettung des Materials in den Kommunikationszusammenhang“ (Mayring, 2015, S. 50) eine wichtige Rolle spielt, indem das erhobene Material in Beziehung zu seinem Kontext sowie seiner Entstehung gesetzt wird. Im Kern der Analyse steht die Kategorienbildung. Paradoxe Weise sei Mayring (2015, S. 51) zufolge, um eine „synthetische Kategorienkonstruktion“ vorzunehmen, zunächst „eine analytisch-zergliedernde Vorgehensweise“ notwendig. Die auf diese Weise ermittelten Kategorien sind jedoch entscheidend im Hinblick auf Vergleichbarkeit und Reliabilität der Analyse. Konkretisiert in einem Ablaufmodell zeichnet dies die wissenschaftliche Methodik aus (Mayring, 2015, S. 52, 61). Innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring sind ergänzende quantitative Analyseelemente explizit erwünscht, wenn diese sinnvoll und begründet Anwendung finden. So kann bspw. eine (inhaltliche) Häufung in verschiedenen Datenmaterialien bestimmten Kategorien einen Bedeutungszuwachs verleihen. Solche quantitativen Analyseschritte sind besonders dann wichtig, „wenn es um eine Verallgemeinerung der Ergebnisse geht“ (Mayring, 2015, S. 53). Darüber hinaus müssen auch qualitative Erhebungen an sog. Gütekriterien ausgerichtet werden. Neben der Objektivität, Reliabilität und Validität nimmt die Intercoderrabilität, also die Vergleichbarkeit der Ergebnisse bei der Untersuchung desselben Datenmaterials durch verschiedene Inhaltsanalytiker, einen zentralen Stellenwert ein (Mayring, 2015, S. 53).

Hinsichtlich des methodischen Vorgehens erfolgt zunächst eine begründete Auswahl des der Analyse zugrunde liegenden Materials, indem Ein- und Ausschlusskriterien definiert werden. Die gewählte Stichprobe sollte dabei immer Repräsentativitätscharakter haben (s. Kap. 2.2). Ferner ist die Entstehungssituation des Datenmaterials zu berücksichtigen. Relevante Parameter sind u.a. die Forscher selbst, die konkrete Erhebungssituation oder der soziokulturelle Hintergrund (s. Kap. 5.2). Im Hinblick auf die formale Gestaltung sind bspw. einheitliche Transkriptionsregeln einzuhalten (Mayring, 2015, S. 54-55). Insofern das Ausgangsmaterial vorliegt, muss vom Forscher zunächst eine „Richtung der Analyse“ vorgenommen, also eine „spezifische Fragestellung“ (Mayring, 2015, S. 56) formuliert werden, auf dessen Basis er die Daten analysieren möchte, zumal Daten in der Regel vielfältige Möglichkeiten der analytischen Ausrichtung erlauben (z.B. Forschungsgegenstand, emotionaler Zustand, soziokultureller Kontext, Intentionen,...) (Mayring, 2015, S. 58-59). In dem aktuellen Forschungsvorhaben möchte der Verfasser möglichst viele positive und verbesserungswürdige Elemente der Praxisanleitung ermitteln, um diese in ein Konzept zu überführen, welches eine mögliche Option zur Praktizierung einer „guten“, an der Berufsrealität ausgerichteten Praxisanleitung bietet. Die Analyse baut im nächsten Schritt auf dem „System allgemeiner Sätze über den Untersuchungsgegenstand“ (Mayring, 2015, S. 59) auf,

also den bereits existierenden Forschungsstand, um Erkenntnisfortschritte zu erzielen (Mayring, 2015, S. 60). Im Anschluss geht es darum, „die spezielle(n) Analysetechnik(en) festzulegen [...] und ein Ablaufmodell der Analyse aufzustellen“ (Mayring, 2015, S. 61). Bezogen auf die Analysetechnik wird zwischen **Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung** als die „drei Grundformen des Interpretierens“ (Mayring, 2015, S. 67) unterschieden. Diese bestehen unabhängig voneinander, können jedoch gemeinsam im Rahmen einer Auswertung angewendet werden (Mayring, 2015, S. 67). Die **Zusammenfassung** verfolgt das Ziel, eine Reduktion des Datenmaterials auf ein überschaubares Maß zu ermöglichen, in welchem die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben (Mayring, 2015, S. 67). Werden dieser Analyse bestimmte Definitionskriterien zugrunde gelegt, bezeichnet man dies als „induktive Kategorienbildung“ (Mayring, 2015, S. 68). In einem ersten Schritt werden zunächst Paraphrasen inhaltstragender Textstellen in grammatikalischer Kurzform und auf einheitlicher Sprachebene formuliert. Daran anschließend wird das Abstraktionsniveau für die erste Reduktion bestimmt und Paraphrasen, die sich unter diesem Niveau bewegen, zunehmend generalisiert und inhaltsgleiche sowie „unwichtige und nichtssagende Paraphrasen“ (Mayring, 2015, S. 71) gestrichen. In der zweiten Reduktion „werden nun mehrere, sich aufeinander beziehende [...] Paraphrasen zusammengefasst und durch eine neue Aussage wiedergegeben“ (Mayring, 2015, S. 71). Daran schließt sich eine Rückkopplung des erstellten Kategoriensystems mit dem Ausgangsmaterial an, um die Aussagen erneut zu verifizieren. Wird eine weitere Reduktion des Materials angestrebt, so muss das Abstraktionsniveau nochmals erhöht und die entsprechenden Schritte der Zusammenfassung erneut durchlaufen werden (Mayring, 2015, S. 71-72). Indem die Verbindung der entwickelten Kategorien mit dem Ausgangsmaterial kontinuierlich bestehen bleibt (durch konkrete Textpassagen) (Mayring, 2015, S. 87), soll „eine möglichst naturalistische, gegenstandsnahe Abbildung des Materials ohne Verzerrung durch Vorannahmen des Forschers“ (Mayring, 2015, S. 86) erzielt werden. Bei der **Explikation** werden sowohl die Sprache (genaue Definition der Textstelle) als auch der Kontext nochmals analysiert, um zu ergründen, wie „einzelne fragliche Textteile“ (Mayring, 2015, S. 67) wahrheitsgemäß zu verstehen sind. Es geht folglich um die Aufschlüsselung einer Textstelle zu deren Interpretation (Mayring, 2015, S. 90, 91). Wird bei der Erläuterung der Textstelle nur der Kontext der einzelnen Niederschrift (mit direkter Beziehung zur explizierenden Textstelle) berücksichtigt, wird dies als „enge Kontextanalyse“ bezeichnet. Geht die Erläuterung über den einzelnen Text hinaus (bis hin zum gesamten Verstehenshintergrund des Interpreteten), wird dies als „weite Kontextanalyse“ verstanden (Mayring, 2015, S. 68, 92). Als Explikationsregel gilt, „dass vom engsten Kontext zum immer weiteren Umfeld fortgeschritten wird“ (Mayring, 2015, S. 92). Den Abschluss bildet die Formulierung und sinnhafte Überprüfung der explizierenden Paraphrase (Mayring, 2015, S. 93, 97). Auf dieser Basis wird die Zuordnung einzelner Paraphrasen zu

den jeweiligen Kategorien getroffen, wenn diese nicht trennscharf einer einzelnen Kategorie zugeordnet werden können. Die **Strukturierung** (deduktive Kategorienanwendung) dient dazu, das Material „unter vorher festgelegten Ordnungskriterien“ (Mayring, 2015, S. 67) einzuschätzen und einen Querschnitt der Daten zu erhalten, wofür jedoch das Hauptkategoriensystem vorab festgelegt werden muss (Mayring, 2015, S. 67). Sie differenziert sich in die vier Formen *formale Strukturierung*, *inhaltliche Strukturierung*, *typisierende Strukturierung* und *skalierende Strukturierung*.

Die *formale Strukturierung* beschäftigt sich mit der „inneren Struktur“ des Materials nach formalen Gesichtspunkten wie Struktur sprachlicher Formulierungen (syntaktisches Kriterium), Inhalt (thematisches Kriterium), Bedeutungseinheiten (semantisches Kriterium) oder Abfolge von Gesprächsbeiträgen/ -schritten (dialogisches Kriterium) (Mayring, 2015, S. 100-101). Die *inhaltliche Strukturierung* zielt auf inhaltlich zusammengehörige Merkmale des Materials ab, um diese zusammenzufassen, während bei der *typisierenden Strukturierung* „einzelne markante Ausprägungen“ identifiziert und das Material dahingehend analysiert wird. Denkbare Kriterien solcher Ausprägungen sind die Extremität der Ausprägung, ein besonders hohes theoretisches Interesse oder eine besondere Häufung des Merkmals (Mayring, 2015, S. 103). Mögliche Verallgemeinerungen sind mit gebotener Vorsicht zu formulieren (Mayring, 2015, S. 106). Bei der *skalierenden Strukturierung* erfolgt die Einschätzung nach Dimensionen in Skalenform. Die Strukturierung ist „wohl [die] zentralste inhaltsanalytische Technik“ und dient dazu, „eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern“ (Mayring, 2015, S. 97). Elementare Bestandteile sind die Kategorienbildung, die Verwendung von Ankerbeispielen (konkrete Textstellen aus dem Ausgangsmaterial) sowie die Einhaltung von Kodierregeln (Mayring, 2015, S. 97; s. Anhang C-N).

5.1 Erstellung des Interviewleitfadens

Angelehnt an das theoriegeleitete Vorgehen nach Mayring (2015, S. 13) wird auch der Interviewleitfaden literaturbasiert erstellt (s. Anhang B). Neben den Inhalten des § 8 und 18 PflBG sowie des § 4 PflAPrV liegen dem bewusst offen gestalteten Interviewleitfaden u.a. nachfolgende Aussagen des BMFSJ (2008, S. 26, 30-31) zugrunde. In der Berufspraxis ist es wichtig, dass qualifizierte und gezielte Anleitung primär durch Praxisanleiter erfolgt. Aus diesem Grund sollen Auszubildende der gleichen Schicht des verantwortlichen Praxisanleiters zugeteilt werden. Bei Urlaub, Krankheit oder erhöhtem Arbeitsaufkommen soll eine Stellvertretung benannt werden, welche die kontinuierliche Betreuung der Auszubildenden sicherstellt. Auch sie sollte eine berufspädagogische Fort- bzw. Weiterbildung zur Praxisanleitung absolviert haben. Im Pflgeteam selbst richtet sich der Umfang der Freistellung von Praxisanleitern individuell an der Anzahl der zu betreuenden Auszubildenden sowie

deren Kenntnisstand (Fähigkeiten/Fertigkeiten) aus. Die vom Gesetz geforderten zehn Prozent Praxisanleitung an der gesamten praktischen Ausbildungszeit (§ 18 Abs. 1 Nr. 3 PflBG) sind als Mindestmaß aufzufassen. Ferner ist eine offene Kommunikation über Praxisanleitungszeiten im Team sinnvoll. Der DBfK (2017, S. 2) empfiehlt darüber hinaus, „verbindliche Strukturen für geregelte Anleitungssituationen“ zu schaffen und den Praxisanleitern „zeitliche Ressourcen für die Aktualisierung des persönlichen Wissens [...]“ zur Verfügung zu stellen, damit „aktuelle Erkenntnisse der Pflegewissenschaft in die berufliche Praxis umgesetzt werden können“. In § 5 Abs. 1 PflBG ist zudem von den Kompetenzen die Rede, welche Auszubildende im Laufe der Ausbildung erwerben sollen. Dazu zählen die Fach- und Personalkompetenz einschließlich der methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen, welchen wiederum die Lernkompetenz sowie die Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion zugrunde liegen (s. Abb.1). Weitere Aspekte zur Generierung des Interviewleitfadens entstammen Abbildung 11. Beispielhafte Auszüge sind ein einheitlicher Pflege- und Betreuungsstil, eine systematische Anleitung sowie ausreichend Zeit für den Lernerwerb, was sich gleichermaßen auf Zeitkontingente für Praxisanleiter und Auszubildende bezieht.

5.2 Informationen zum Befragungshergang

Die qualitativen Datenerhebungen fanden sowohl im städtischen als auch ländlichen Raum der Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen statt. Darüber hinaus variieren die Einrichtungsgrößen der befragten Personen bewusst von kleinen bis hin zu mittleren und großen Patienten- bzw. Bewohnerzahlen, um das in Kapitel 8 konzipierte Praxisanleitungskonzept auf Basis einer ausgedehnten Bandbreite an unterschiedlichen Eindrücken und einrichtungsspezifischen Voraussetzungen zu stützen. Die Befragungen mit den Praxisanleitern und Auszubildenden sind in den jeweiligen einrichtungsspezifischen Settings erfolgt, um die Nähe zur Thematik „Praxisanleitung“ zu gewährleisten. Im Vorfeld der Befragung wurden sie darüber informiert, dass der Verfasser eine Befragung zu eben diesem Thema mit ihnen durchführt und die Interviews als Grundlage zur Erstellung eines Praxisanleitungskonzeptes unter Berücksichtigung der Vorgaben des Pflegeberufgesetzes fungieren. Um eine Beeinflussung der Befragten sowie der individuellen „Interviewrichtung“, die vom Befragten bestimmt wird, zu vermeiden, wurden im Vorfeld keine weiterführenden Informationen kommuniziert, zumal es dem Verfasser darum geht, möglichst viele verschiedene Aspekte zu dem Thema zu generieren, die im Rahmen der Erstellung des Anleitungskonzeptes diskutiert werden. Vor dem „offiziellen“ Beginn der Befragung informiert der Verfasser die Befragten darüber, dass alle Daten anonymisiert werden und demnach keinerlei negative Konsequenzen für sie zu befürchten sind. Die Interviewatmosphäre selbst sowie das abschließende Gespräch im Anschluss an die leitfadengestützten und mittels Voice-

Recorder aufgezeichneten Interviews helfen dem Verfasser, die im Gespräch geäußerten Aussagen richtig zu deuten (s. Kap. 5). Ferner besteht an dieser Stelle für die Befragten die Gelegenheit, offene Fragen an den Interviewer zu stellen, um die Situation für sich selbst zu ordnen und einen persönlichen und positiven Abschluss zu erzielen.

6 Forschungsbericht zu den Elementen einer „guten“ Praxisanleitung aus Sicht der Pflegepraxis - Ergebnisdarstellung

Das nachfolgende Kapitel beinhaltet die Ergebnisse der Feldforschung zur Praxisanleitung in der Pflege aus Sicht der interviewten Praxisanleiter und Auszubildenden des Gesundheits- und Krankenpflege-, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege- sowie Altenpflegesektors. Strukturiert werden die Ergebnisse entsprechend der Kategorien, die sich auf Grundlage der Daten mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ergeben. Die Darstellung der jeweiligen Kategorien erfolgt vom „Allgemeinen“/ „Übergeordneten“ hin zum „Speziellen“/ „Spezifischen“. Der Bezug zum Ausgangsmaterial, den Interviews, wird durch die Verknüpfung mit einzelnen, prägnanten Ankerbeispielen gewährleistet. In Abbildung 12 werden die jeweiligen Kategorien („graue Kreise“) und Subkategorien („Blöcke“) dargestellt. Der Wortlaut des zentralen Kreises summiert die gewonnenen Erkenntnisse auf und kann als „Überschrift“ der Feldforschung aufgefasst werden.

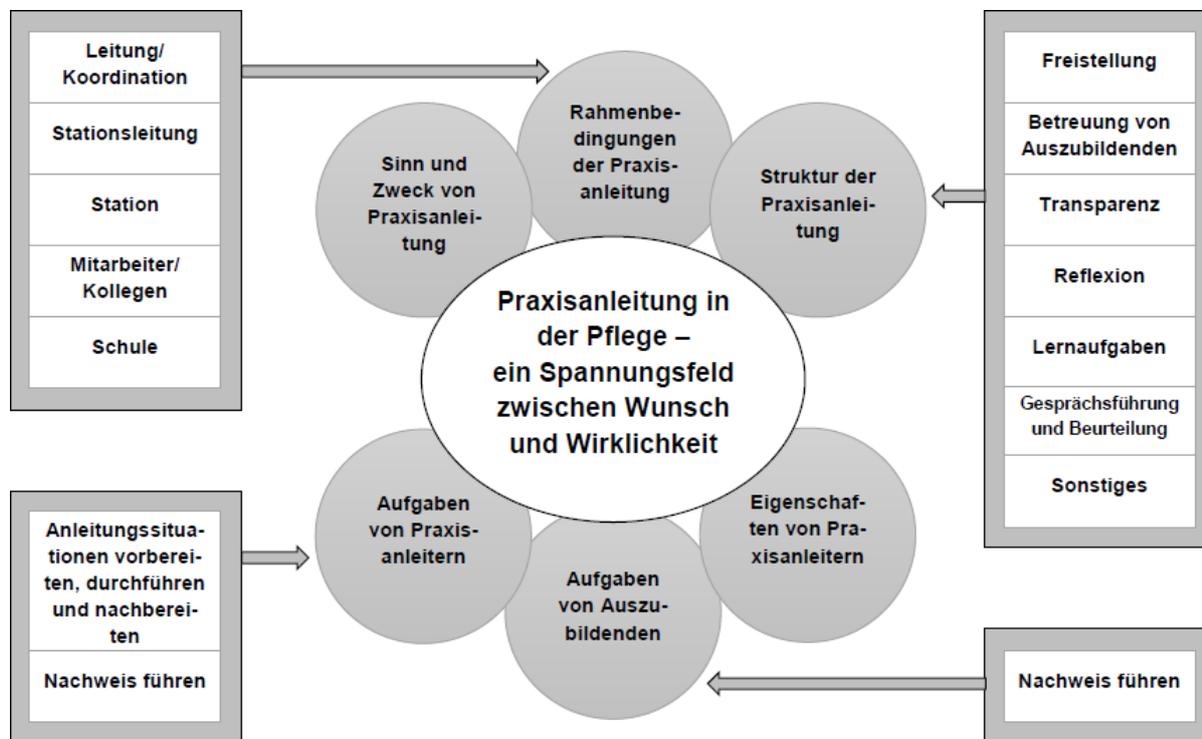


Abbildung 12: Ergebnisse der Feldforschung „Praxisanleitung in der Pflege“ - das Kategoriensystem

6.1 Sinn und Zweck von Praxisanleitung

Der Sinn und Zweck von Praxisanleitung liegt zunächst und vornehmlich in der Sicherung des Theorie-Praxis-Transfers. Dies wird von nahezu allen interviewten Personen direkt wie indirekt benannt (s. Anhang O). Dementsprechend dient Praxisanleitung der Anwendung von Regelwissen auf die individuelle Patientensituation („[...] in der Schule lernt man immer nur diesen einen straighten Weg. I.: [...] Aber wenn jetzt was Unvorhergesehenes vor- kommt, [...] ist das irgendwie hinfällig“ (A-P-GKiP, Z. 27-30)). Der Theorie-Praxis-Transfer besteht auch darin, den „Goldstandard“ der Pflegeschule, geleitet durch den Praxisanleiter, auf die Pflegepraxis zu übertragen und mit den (begrenzten) Ressourcen bzw. Materialien in Einklang zu bringen (A-P-GKiP, Z. 17-18, 21-22). Ein weiterer Sinn von Praxisanleitung liegt darin, dass Auszubildende in der Pflegepraxis eine kontinuierliche Betreuung erfahren. Sie haben im Praxisanleiter eine feste Ansprechperson, mit der sie im besten Fall immer gemeinsam die Dienste bestreiten (A-A-GKP, Z. 16-19). Diese Betreuung umfasst auch die Vorbereitung des Auszubildenden auf praktische Prüfungen (D-P-AltP, Z. 46-49). Letztendlich dient Praxisanleitung im Kern dazu, dass Auszubildende schrittweise zum beruflichen Handeln befähigt werden (B-A-GKP, Z. 31-32) und berufliche Handlungskompetenzen erwerben: „Die müssen das, was die Fachkraft macht, [...] lernen“ (E-P-AltP, Z. 26). Ausbildungsmaßstab stellt demnach das Wissen und Können dar, welches an eine examinierte Pflegefachkraft gestellt wird. Ein Auszubildender erklärt, dass Lernen in der Praxis nachhaltiger als in der Schule sei (D-A-AltP, Z. 119-120). Dies wird von anderen Auszubildenden und Praxisanleitern in der Form weder bestätigt noch widerlegt. Personengruppen- und pflegesektorenübergreifend herrscht jedoch die Auffassung, dass Praxisanleitung ein unersetzbarer Teil der Pflegeausbildung ist.

6.2 Rahmenbedingungen der Praxisanleitung

Die Aussagen der Interviewpartner hinsichtlich der Rahmenbedingungen werden den Bereichen „Leitung/Koordination“, „Stationsleitung“, „Station“, „Mitarbeiter/Kollegen“ und „Schule“ zugeordnet. Zuordnungs- und Entscheidungsgrundlage ist dabei, an welchem „Ort“ bzw. durch welche Person/Funktion eine Anpassung der Rahmenbedingungen zugunsten einer „guten“ Praxisanleitung erfolgt.

Leitung/Koordination

Eine „gute“ Praxisanleitung kann nur auf einem gemeinsamen Grundverständnis aller Beteiligten und mit den Auszubildenden interagierenden Personen und Berufsgruppen aufbauen. Hier sind insbesondere die Vorgesetzten in der Verantwortung, das Bewusstsein für Praxisanleitung in der gesamten Institution zu fördern und ggf. eine Bewusstseinsveränderung zu erwirken. Es ist ein offenes Geheimnis, dass Auszubildende einen wichtigen Beitrag für einen reibungsarmen Stationsbetrieb leisten: „[...] wenn der Schüler mal fehlt...man

denkt das so gar nicht, aber das sind ja schon viele Aufgaben, die die [...] natürlich im Verlauf der Zeit, [...] den Kollegen abnehmen [...]“ (A-A-GKiP, Z. 191-193). Aus mehreren Interviews verschiedener Einrichtungen (s. Anhang P) geht jedoch hervor, dass Auszubildende oft zur Kompensation fehlender Arbeitskräfte eingesetzt werden und ihre Rolle als Lernende zunehmend in den Hintergrund tritt bzw. sie ihnen aufgrund des Personalmangels „aberkannt“ wird: „[...] man ist als Schüler häufig jemand, der [...] da ist, um zu helfen...nicht der, der lernt“ (B-A-GKP, Z. 102-105). Dies wird auch von Praxisanleitern wahrgenommen („Das ist definitiv nicht meine Meinung, weil das ein Schüler ist...den kann man nicht voll werten.“ (E-P-AltP, Z. 98-99)). Zwecks Koordination der Praxisanleitung ist es sinnvoll, je nach Größe der Institution, einen Praxiskoordinator oder eine Gruppe von Praxiskoordinatoren zur Steuerung der Praxisanleitung auf übergeordneter Ebene zu berufen. Diese kontrollieren, ob die Vorgaben zur Praktizierung von Praxisanleitung eingehalten werden. Sie stellen ferner die Verknüpfung der Pflegepraxis zur Schule dar (A-P-GKiP, Z. 40-41) und sorgen dafür, dass Barrieren und Widersprüche abgebaut werden. Der Aspekt „Praxisanleitertreffen in regelmäßigen Abständen durchführen“ wird vom Verfasser primär der Kategorie „Struktur der Praxisanleitung“ (s. Kap. 6.3) zugeordnet, erfährt an dieser Stelle jedoch eine kurze Darstellung, da diese von Leitungsebene freigegeben und entsprechend geplant bzw. durchgeführt werden. Zum Zwecke des gegenseitigen Austauschs und der Schaffung und Kommunikation einer gemeinsamen Basis und Struktur von Praxisanleitung, sind regelmäßige Praxisanleitertreffen unabkömmlich. Die Zusammenkunft einer Vielzahl an Praxisanleitern ist mit großem finanziellem und organisatorischem Aufwand verbunden. Um die Qualität der Praxisanleitung jedoch auf einem hohen Niveau zu halten, sind diese Praxisanleitertreffen alternativlos. Im Hinblick auf die Einsatzplanung sind mehrere Aspekte zu berücksichtigen. Einerseits muss festgelegt werden, welche Einsatzorte für Auszubildende welchen Ausbildungsstandes geeignet sind. So ist der Einsatz eines Unterkursschülers in der Notaufnahme wenig sinnvoll. In einem von Hektik und Notfällen geprägten Einsatzort bleibt wenig Zeit und Raum, Auszubildende adäquat anzuleiten. Darüber hinaus besteht ein erhöhtes Überforderungspotenzial aufseiten der Auszubildenden und Gefährdungspotenzial bei den Patienten, da die Kenntnisse eines Unterkursschülers ggf. nicht zur Bewältigung der beruflichen Aufgaben ausreichen (C-P-GKP, Z. 90-91). Ein weiterer Aspekt bezieht sich auf die Verfügbarkeit von Praxisanleitern an den Einsatzorten. Demnach dürfen und sollen Auszubildende nur auf den Stationen/Abteilungen eingesetzt werden, wo während des Einsatzzeitraumes überhaupt Praxisanleiter zur Verfügung stehen: „[...] Also meistens ist es so, dass wir, auch hier im Wohnbereich, einen [...] Praxisanleiter haben. Wenn nicht, kommen die [...] auf diesen Wohnbereich [...] nicht“ (D-P-AltP, Z. 23-27). Auch das Zahlenverhältnis von Auszubildenden und Praxisanleitern spielt für eine qualitativ hoch-

wertige Praxisanleitung eine wichtige Rolle. Insbesondere von den Praxisanleitern der Einrichtung A werden konkrete Aussagen getroffen. Demnach sei es nicht möglich, fünf bis sechs Auszubildende gleichzeitig zu betreuen; realistisch seien zwei bis maximal drei Auszubildende (A-P-GKiP, Z. 103-106; A-P-GKP, Z. 110-112, 114-115, 117-118). Problematisch sei ebenfalls, dass die Zahl an Auszubildenden je Einsatzort keiner Kontinuität unterliegt: „[...] dass ich teilweise nicht verstehe, warum die Schüler in so Horden kommen [...]“. Der Leitung obliegt es, auch zur Einhaltung der gesetzlich festgelegten 10 % Praxisanleitung, eine entsprechende Zahl weitergebildeter Praxisanleiter vorzuhalten. Diese müssen in den Bereichen stationiert werden, wo der Einsatz von Auszubildenden geplant ist. Eine weitere Planungsaufgabe auf Leitungs- bzw. Koordinationsebene besteht darin, eine gewisse Kontinuität der Auszubildendenzahlen je Station zu gewährleisten. Daraus ergibt sich eine Planungssicherheit der Stations- bzw. Bereichsleitung hinsichtlich der Dienstplangestaltung. Andererseits können die Ressourcen der Praxisanleiter bei kontinuierlich ähnlicher Anzahl zu betreuender Auszubildender optimal genutzt werden, ohne eine Überforderung hervorzurufen. Die Auszubildenden wiederum können bei entsprechend abgestimmter Kapazität der Praxisanleiter und der Anzahl an Auszubildenden auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen 10 % Praxisanleitung vertrauen. Wenn es um die Planung und Kalkulation von Praxisanleitern geht, kann folgende Aussage eines Auszubildenden Aufklärung liefern: „[...] wenn man alleine eine Anleitungssituation hat an einem PA-Tag...dass dann nochmal gezielter auf den Einzelnen eingegangen wird [...]“ (A-A-GKiP, Z. 159-160). Vor dem Hintergrund, dass Praxisanleitung sowohl als Einzel- als auch Gruppenanleitung erfolgen kann und somit mehrere Auszubildende durch einen Praxisanleiter zeitgleich angeleitet werden können, muss jedoch bedacht werden, dass die Einzelanleitung für Auszubildende den größeren Nutzen aufweist und somit den größten Anteil einnehmen sollte. Der Mangel an Praxisanleitern ist vor allem den Praxisanleitern selbst bewusst, welche sich mit einem erhöhtem Arbeits- und Auszubildendenaufkommen konfrontiert sehen: „...wie sind halt nicht so viele. Das ist das [...] Problem“ (B-P-GKP, Z. 26).

Stationsleitung

Der häufigste Aspekt, der im Verantwortungsbereich der Stationsleitung von verschiedenen Personen benannt wird, ist derjenige, dass die Dienste von Praxisanleitern und Auszubildenden aufeinander abgestimmt werden sollen (s. Anhang P). Während dies in den befragten Altenpflegeeinrichtungen vergleichsweise gut funktioniert („[...] Das wird eigentlich immer so geplant.“ (E-A-AltP, Z. 94-95)), ist die Planung in den befragten Kliniken häufig ausbaufähig: „Ich fände schön, wenn die Schüler wirklich immer mit dem Praxisanleiter zusammenarbeiten würden...“ (C-P-GKP, Z. 120-121). Darüber hinaus besteht der Wunsch, dass Praxisanleitertage/-zeiten für freigestellte Praxisanleiter auf die Dienste der Auszubildenden

den abgestimmt werden: „[...] primär geht es halt darum, mit dem Auszubildenden irgendwas praktisch zu tun und wenn der halt nicht da ist [...]...[...] die Schülereinteilung und Planung macht die Stationsleitung“ (A-P-GKiP, Z. 117-120). Auf diese Weise profitieren die Auszubildenden am meisten von möglichen Freistellungszeiten der Praxisanleiter. Eine Freistellung von Praxisanleitern durch die Stationsleitung bietet sich zudem am ersten Praxistag neuer Auszubildender an. Ein Praxisanleiter kann mehrere Auszubildende gleichzeitig in die Station, die Stationsabläufe und folglich in die „Pflegepraxis“ allgemein einführen (B-P-GKP, Z. 64-66). Dadurch werden andere Mitarbeiter der Station entlastet und Störungen des Stationsablaufes auf ein Minimum reduziert. Die Auszubildenden selbst erhalten eine enge Betreuung und optimale Einführung zum Beginn ihrer praktischen Ausbildung. Auch an anderer Stelle werden für die Praxisanleitung Zeitkontingente benötigt, bspw. wenn es um das Einführungsgespräch geht: „[...] das ist ja auch sehr zeitintensiv...so eine halbe Stunde...dieses Gespräch...ist halt nicht einzuhalten“ (A-A-GKP, Z. 110-111). Zuletzt obliegt es der Stationsleitung, Anleitungszeiten im Sinne freigestellter Praxisanleitertage sinnvoll im Einsatzzeitraum zu verorten: „[...] Manchmal macht das vom Zeitpunkt gar keinen Sinn [...], wenn es der letzte Einsatztag ist [...]“ (A-A-GKiP, Z. 137-139). Ebenso wie der letzte Einsatztag sind auch die ersten Einsatztage auf einer (neuen) Station wenig sinnvolle Alternativen, da die Station selbst, Abläufe und Strukturen dem Auszubildenden mitunter nicht bekannt sind und mit einem Verlust effektiver Lernzeit zu rechnen ist.

Station

Auf Ebene der Station sind die Faktoren „Zeit“ und „Arbeitsbelastung“ als zentrale Einflussgrößen für die Qualität der Praxisanleitung zu sehen. Praxisanleitung kann nur dann intensiv erfolgen, wenn die Arbeitsbelastung dies zulässt. An dieser Stelle besteht jedoch häufig die Problematik der geringen Zeitressourcen, vor allem, wenn keine Freistellungszeiten für Praxisanleiter existieren: „Ehrlich gesagt werden die Schüler hier so reingeschmissen. Man erklärt denen kurz und knapp eben die Abteilung...gerade die Notaufnahme ist [...] schwierig“ (C-P-GKP, Z. 24-26) und als weiteres Beispiel: „Wenn es um den PC geht, machen wir das meistens um 19.00 Uhr...das ist die Zeit, wo etwas weniger zu tun ist [...]“ (E-A-AltP, Z. 29-30). Unabhängig davon, ob Freistellungszeiten für Praxisanleiter in einer Einrichtung existieren, sollten Praxisanleitertage und/oder Anleitungssituationen auf Stationen zu den Zeiten anberaumt werden, wenn erfahrungsbasiert die Arbeitsbelastung als geringer einzustufen ist. Dadurch werden störungsarme Anleitungssituationen begünstigt und der Lernprozess für Auszubildende intensiviert (s. Anhang P). In Einrichtung E wird eine weitere Problematik deutlich, nämlich, dass verschiedene pflegerische Ausbildungsberufe unterschiedliche Arbeitszeitregelungen haben, was für Unverständnis bei den Auszubildenden sorgt, die sich subjektiv benachteiligt fühlen (E-P-AltP, Z. 128-129). Sofern es keine Vorgaben gibt, die eine spezielle Arbeitszeitregelung bestimmter Ausbildungsberufe vorsieht,

sollten alle Auszubildenden aus Gründen der Fairness gleich behandelt werden. Bestehen hingegen Regularien, sollten diese im gesamten Team (auch den anderen Auszubildenden gegenüber) transparent gemacht werden, um möglichen Widerständen vorzubeugen.

Mitarbeiter/Kollegen

Die Akzeptanz der Praxisanleitung bzw. des „Systems“ Praxisanleitung durch die Mitarbeiter und Kollegen ist in allen befragten Einrichtungen überwiegend gegeben (s. Anhang P). Dennoch gibt es Widerstände, personenbezogene Unterschiede sowie divergierende Sichtweisen zum Thema Praxisanleitung. Bezüglich der Akzeptanz spielt wiederum die Arbeitsbelastung auf der Station eine wichtige Rolle. Haben Praxisanleiter einen Freistellungstag während die Arbeitsbelastung auf Station hoch ist, kann das Verständnis der Kollegen auf die Probe gestellt werden (A-A-GKiP, Z. 184-185, 187-188). Andererseits ist die Akzeptanz bei den Kollegen höher, die selber Kinder in Ausbildungsberufen haben. Sie erkennen den Sinn und Zweck sowie die Notwendigkeit eher als andere Kollegen (E-P-AltP, Z. 95-97). Eine Besonderheit der Einrichtung E besteht darin, dass Praxisanleitung von den Kollegen teilweise nicht als (zusätzliche) Arbeit anerkannt wird (E-P-AltP, Z. 104-105). Auch der Praxisanleiter von Einrichtung B sagt: „Ich glaube, was viele einfach unterschätzen, ist, dass das auch Zeit kostet...zusätzlich“ (B-P-GKP, Z. 140-141). Basierend auf den Interviews wird deutlich, dass die Einstellung zur Praxisanleitung teils positiv, teils negativ, aber teils auch ambivalent zu sein scheint. Ausgehend von der Aussage des Praxisanleiters aus Einrichtung B könnten regelmäßige Informations- und Austauschforen im Team, aber auch auf Institutionsebene hilfreich sein, um das Ansehen und die Akzeptanz von Praxisanleitung weiter zu steigern. Ein weiterer, häufig benannter Aspekt ist, dass Praxisanleitung Aufgabe des gesamten Teams ist: „Ich muss nicht alles alleine als PA machen. Meine Kollegen hier auf Station dürfen und sollen [...] mithelfen. Alleine geht das einfach nicht“ (A-P-GKiP, Z. 54-55). Dies liegt u.a. daran, dass die Praxisanleiter nicht Rund-um-die-Uhr mit dem Auszubildenden zusammen sein können. Bspw. in der Notaufnahme ist es im Interesse aller Mitarbeiter, wenn jeder auf die Auszubildenden mit aufpasst (C-P-GKP, Z. 112-113, 116), um mögliche Gefahren für die Patienten präventiv abzuwenden. Darüber hinaus ist für eine Beurteilung des Auszubildenden die Einschätzung der Kollegen unabkömmlich, um eine realistische Einschätzung vorzunehmen (A-P-GKiP, Z. 154-155). In einer Einrichtung, in der die Praxisanleitung durch alle Personen individuell wechselnd erfolgt, wurde dies vom Auszubildenden positiv bewertet, da dieser so vom Wissen aller Pflegepersonen profitiert. In den geführten Interviews steht diese Person mit der Aussage jedoch isoliert da (B-A-GKP, Z. 26); die anderen machen dazu keine Angaben. Eine ablehnende Haltung von Kollegen zur aktiven Mitwirkung an der Praxisanleitung kann aus persönlichen Unsicherheiten und Überforderung resultieren: „Ich glaube, manche [...] haben vielleicht selber auch Angst, was Falsches zu sagen [...] oder es auch anders gelernt haben“ (B-P-GKP, Z. 153-154, 156).

Ein Auszubildender aus Einrichtung A erklärt zudem, dass er die Betreuung von Teilzeitkräften weniger effektiv erlebt und das Interesse, Auszubildende anzuleiten, bei älteren Pflegenden weniger stark ausgeprägt ist (A-A-GKP, Z. 21-22, 145-147, 154-156). Demnach sollten Praxisanleiter, als primäre Ansprechpersonen der Auszubildenden, Rücksprache mit den Kollegen halten, um in Erfahrung zu bringen, wer der Betreuungsaufgabe neben den weitergebildeten Praxisanleitern gewachsen ist. Darüber hinaus sollten sie den Kollegen Hilfe anbieten, zumal sie die „Experten“ für die Praxisanleitung sind. Haben Praxisanleiter entsprechende Freistellungszeiten für die Praxisanleitung, könnte dies von Kollegen als Grund angeführt werden, sich, soweit möglich, aus der Anleitung von Auszubildenden rauszuhalten, so der Eindruck des Forschers auf Basis der Daten. Dies würde dem Eindruck eines Auszubildenden entsprechen, der anmerkt, dass Auszubildende von den Mitarbeiter auf Station als Last empfunden werden. Dies wiederum ist eine stark emotional geprägte Aussage, zumal er sagt: „Aber man möchte ja auch nicht als Last empfunden werden“ (A-A-GKP, Z. 180). Unabhängig von der Einrichtung führt eine solch empfundene „ablehnende Haltung“ gegenüber Auszubildenden dazu, dass Vertrauen erschüttert, Lernchancen vermindert und Distanz aufgebaut werden. Der vom Auszubildenden selbst identifizierte Widerspruch, dass von einer guten Anleitung das gesamte Team profitiert, ist nachvollziehbar: „[...] wenn man die Auszubildenden frühzeitig [...] einbindet und vernünftig gelehrt wird, reduziert sich auch die Einarbeitungszeit...“ (A-A-GKP, Z. 173-174). Demnach sollte es im Interesse aller Mitarbeiter sein, ihren Beitrag zur Praxisanleitung zu leisten, um die Vorteile zu nutzen, die sich daraus für den weiteren Einsatzzeitraum ergeben.

Schule

Im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen und der Schule fällt häufig direkt wie indirekt das Wort „Kommunikation“. Einerseits besteht eine intensiv wahrgenommene Theorie-Praxis-Diskrepanz. Diese wird in mehreren Einrichtungen registriert (s. Anhang P). Problematisch ist diesbezüglich, dass den Lehrern der Pflegeschulen häufig der Praxisbezug fehlt, was in praktischen Prüfungen und Hospitationen Konfliktpotenzial bietet: „[...] den Lehrern fehlt der Praxisbezug extrem und da müssen wir uns immer rechtfertigen“ (E-P-AltP, Z. 116-117). Bessere Absprachen zwischen Schule und Praxis könnten ein erster Schritt sein, diese Diskrepanzen abzubauen. Die Kommunikation sollte sich aus Sicht eines Auszubildenden in einem Dreieck realisieren, dem Schule, Praxisanleiter und Auszubildende angehören. Der Kommunikationsfluss erfolgt dabei in alle Richtungen, um Informationsverlusten vorzubeugen: „[...] Nicht nach dem Stille-Post-Prinzip, dass alle Sachen verloren gehen“ (A-A-GKP, Z. 173-174). Dies schafft zusätzlich Transparenz für alle Beteiligten im „System“ Praxisanleitung. Ein letzter Aspekt fokussiert den Informationsfluss der Schule bzgl. unterrichteter Themen an die Praxis. Im Sinne der Rahmenbedingungen sind diese Informationen bspw. wichtig, um danach die Einsatzplanung Auszubildender auszurichten.

Spezielle Tätigkeitsbereiche wie z.B. eine Notaufnahme machen die Bearbeitung spezifischer Themen im Unterricht erforderlich, um das volle Lernpotenzial der Station auszuschöpfen. Ansonsten bleiben wichtige Lernchancen ungenutzt, die für die spätere berufliche Tätigkeit notwendig sind.

6.3 Struktur der Praxisanleitung

Zur Struktur der „aktiv“ wahrgenommenen und praktizierten Praxisanleitung geben mehrere interviewte Personen an, dass diese nicht einheitlich ist, was i.d.R. jedoch wertneutral aufgefasst wird (s. Anhang Q). Eine zu starke Reglementierung der Durchführung von Praxisanleitung in der Praxisanleiter-Auszubildenden-Interaktion würde darüber hinaus der pädagogischen Freiheit entgegenstehen und eine individualisierte Anleitung erschweren. Dennoch ist eine gemeinsame Basis und ein gemeinsames Verständnis von Praxisanleitung auf Institutionsebene sinnvoll, um bspw. gegenseitige Anleitungsmodelle und -formen zu vermeiden: „[...] Die haben ja alle dieselbe Weiterbildung gemacht [...] und die haben so Praxisanleitertreffen. Da sprechen die sich ab“ (B-A-GKP, Z. 48-50). Ein Auszubildender einer anderen Einrichtung merkt kritisch an, dass die Praxisanleiter der Anleitung gewisse Standards zugrunde legen sollen, um Unsicherheiten aufseiten der Auszubildenden zu vermeiden, da sie sich den wechselnden Anforderungen der Praxisanleiter immer wieder neu fügen müssen (A-A-GKP, Z. 160-161). Für den optimalen Lernerwerb in der Pflegepraxis findet häufig ein dreistufiges Schema Anwendung:

- (1) Beobachtung der Handlung
- (2) Durchführung der Handlung unter Anleitung
- (3) Selbstständige Durchführung der Handlung durch den Auszubildenden

Je nach Bedarf können die einzelnen Stufen mehrfach wiederholt werden, bis der Auszubildende die entsprechende (Handlungs-) Sicherheit gewonnen hat, um seine Kompetenzen auf der nächsten Stufe auszubauen. Dieses Schema wird für jede neue (Pflege-) Handlung von vorne durchlaufen, findet einrichtungsübergreifend Beachtung und ist von Praxisanleitern und Auszubildenden gleichermaßen internalisiert (C-A-GKP, Z. 13-16, 18; E-P-AltP, Z. 28-30). Ein gemeinsamer Austausch der Praxisanleiter erfolgt an sog. Praxisanleitertreffen. Die Anzahl dieser Treffen, basierend auf den Interviews, variiert je nach Einrichtung von zwei Treffen pro Jahr (B-P-GKP, Z. 45, 48-49, 51) bis zu vier Treffen pro Jahr, welche um gesonderte Treffen zwecks Besprechung der praktischen Examensprüfung mit ausgewählten Praxisanleitern ergänzt werden: „Also einmal im Quartal mindestens und zwischendurch auch nochmal [...]. Ich werde nicht zu allen Gesprächen eingeladen, weil ich nicht beim Examen [...] mitmache“ (C-P-GKP, Z. 59-61). Diese dienen einerseits der Abstimmung von Schule und Praxis und andererseits der kontinuierlichen Verbesserung der Praxisanleitung.

Während die Erhebung des Lernbedarfes der Auszubildenden in allen Einrichtungen einen hohen Stellenwert einnimmt, wartet Einrichtung A diesbezüglich mit einer Besonderheit auf. Dort wird explizit ein einsatz- und lernortübergreifender Lernprozess initiiert, indem die Lernbedarfe des neuen Einsatzortes an denen des vorherigen Einsatzortes orientiert und um neue Zielsetzungen ergänzt werden: „[...] normalerweise soll das so sein, dass die Auszubildenden die Leistungseinschätzung vom vorherigen Einsatz mit zum Erstgespräch bringen. [...] da stehen dann Empfehlungen drin, was gut war und was vielleicht noch verbessert werden kann“ (A-P-GKP, Z. 87-88, 90-91). Dadurch wird einerseits erreicht, dass mögliche Lernschwierigkeiten durch die praktische Ausbildungszeit getragen werden, bis diese in entsprechenden Anleitungssituationen aufgearbeitet werden können. Nicht immer ermöglicht das vorherrschende Patientenklintel die sofortige Bearbeitung spezifischer Fragestellungen bzw. Lernziele. Auf der anderen Seite entspricht diese Vorgehensweise dem aufeinander aufbauenden Lernprozess im Laufe der dreijährigen Ausbildungszeit. Handlungen sowie Einsatzorte werden miteinander verknüpft und so Transfermöglichkeiten geschaffen.

Die Aussage, dass sich Praxisanleitung am jeweiligen Ausbildungsstand sowie den Fähigkeiten, die von den Auszubildenden in der Praxis benötigt werden, orientiert, führt auf einer abstrakteren Ebene die Interessen der Auszubildenden sowie der Klinik/Einrichtung zusammen. Auszubildende werden anteilig im Dienstplan berechnet und somit als Pflegende im Stationsbetrieb benötigt. Daraus folgt, dass Praxisanleiter sie möglichst früh im Ausbildungsverlauf in den Tätigkeiten unterweisen, die häufig auftreten und/oder ggf. hohe pflegerische Ressourcen erfordern (z.B. Körperpflege, Vitalzeichenkontrolle). Der Praxisanleiter von Einrichtung D erklärt, dass Praxisanleitung zu Ausbildungsbeginn und zum Ausbildungsende im Hinblick auf das Examen besonders intensiv erfolgen muss und stützt somit diese Aussage (D-P-AltP, Z. 16-17). Bezüglich der Durchführung von Anleitungssituationen erklärt ein Auszubildender, dass häufigere, kleinere und gezielte Anleitungssequenzen den Lernerwerb intensiver fördern und in der Folge eine realitätsnahe Entwicklungsbeurteilung möglich machen: „Meistens ist es ja nicht so ein ganzer Tagesablauf, der [...] infrage gestellt wird, sondern [...] spezielle Frage oder [...] Aufgaben. Und da finde ich, macht es mehr Sinn, [...] dass diese fünf Stunden, die man sonst an einem Tag machen würde, besser aufgeteilt sind. [...] ...dann kann man auch den Entwicklungsfortschritt nochmal sehen...“ (A-A-GKiP, Z. 218-220, 222-223, 226-227). Je häufiger Praxisanleiter und Auszubildender miteinander interagieren, desto mehr Eindrücke gewinnt jener und kann die Leistung des Auszubildenden realistisch einschätzen. Positiv erwähnt wird von einem Interviewpartner die Bearbeitung eines „Lernzielkataloges“ durch die Auszubildenden über den gesamten Verlauf des Ausbildungszeitraumes. Darin enthalten sind Aufgaben, die vom Auszubildenden bearbeitet und in der Praxis erprobt bzw. umgesetzt werden.

Freistellung

In Einrichtung A und D existieren Praxisanleitertage bzw. Schüler-Anleiter-Tage, für die die Praxisanleiter entsprechende Freistellungszeiten erhalten. An diesen Tagen steht die Praxisanleitung im Fokus; eine Mitarbeit der betroffenen Praxisanleiter im regulären Stationsdienst ist nicht vorgesehen (s. Anhang Q). In Einrichtung A werden die Praxisanleiter mit einem Stellenanteil von 20% freigestellt: „Wir sind ja freigestellte Praxisanleiter. Ich glaube 20% [...]. Die sind dann wirklich nur dafür [...]. Ich kann mir die Zeit [...], wie es mir passt, einteilen“ (A-P-GKP, Z. 35-39). In Einrichtung D ist diese Freistellungszeit an bestimmte Bedingungen geknüpft. So ist der Auszubildende regulär im Frühdienst geplant; „nur“ der Praxisanleiter ist freigestellt. Die Aufgaben entsprechen den regulären Aufgaben eines Frühdienstes. Zeiten geringerer Arbeitsbelastung können für individuelle Lernwünsche des Auszubildenden genutzt werden. In dieser Einrichtung richten sich die Schüler-Anleiter-Tage nach dem Auszubildenden; jeden Monat wird diesem ein solcher Tag ermöglicht (D-P-AltP, Z. 34-36, 86-89). Während vom Praxisanleiter der einzige Wunsch zur Verbesserung darin besteht, dass auch der Auszubildende ab 10.00 Uhr freigestellt wird, um sich gemeinsam individuellen Lernschwierigkeiten zu widmen und die Lernmöglichkeiten der Einrichtung auszunutzen (D-P-AltP, Z. 141-143), wünscht sich der Auszubildende den Schüler-Anleiter-Tag zwei Mal pro Monat. Grund dafür ist, dass im regulären Stationsbetrieb die Praxisanleitung vielfach nebenbei erfolgt, weil zeitliche Ressourcen fehlen. Die Lernmöglichkeiten sind begrenzt (D-A-AltP, Z. 114-116). In Einrichtung A hingegen sind die Praxisanleitertage den Praxisanleitern zugeordnet. Sie können diese frei gestalten und entweder Bürotätigkeiten durchführen oder mit einem oder mehreren Auszubildenden in Einzel- und/oder Gruppenanleitungen gezielt arbeiten. Zu diesem Zweck entbinden sie die Auszubildenden zeitweise vom regulären Stationsdienst. Demnach besteht für Praxisanleiter die Möglichkeit, an einem Tag mit mehreren Auszubildenden Anleitungssituationen durchzuführen. Die Verfügbarkeit dieser Praxisanleitertage für Praxisanleiter ist jedoch an die Rahmenbedingungen geknüpft: „Wenn das personell nicht drin ist, dann gibt es dafür einfach keine Zeit“ (A-P-GKP, Z. 104). Demnach ist eine Abstimmung von Praxisanleitertagen für freigestellte Praxisanleiter mit der Arbeitsbelastung auf Station erforderlich. Existieren Tage, an denen erfahrungsgemäß weniger Betrieb ist, bietet es sich an, sie dort zu verorten. In beiden Einrichtungen werden die Praxisanleitertage von Auszubildenden und Praxisanleitern gleichermaßen positiv erlebt. Der positive Effekt wird u.a. von der Pflegeschule bestätigt und an die Praxis zurückgemeldet (D-P-AltP, Z. 86-89). Bei allen anderen Befragten, Auszubildenden wie Praxisanleitern, besteht ausnahmslos der intensive Wunsch nach freigestellten Praxisanleitungszeiten bzw. -tagen. Für eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung stellen diese sogar eine Notwendigkeit dar, wie folgende Aussage eines Praxisanleiters belegt: „Dieses zwischendurch mal eben jedem gerecht werden...den

Patienten, meinem Bereich, den Kollegen, den Schülern...finde ich [...] schwierig“ (B-P-GKP, Z. 97-99). Erfolgt die Praxisanleitung neben dem regulären Stationsdienst, gibt es immer eine oder mehrere Personen, die dadurch benachteiligt werden, nicht zuletzt der Praxisanleiter selbst, der seine eigenen Ansprüche ggf. nicht erfüllen kann und mit sich, seiner Situation oder Leistung unzufrieden ist. Der Auszubildende aus Einrichtung C erklärt für die Perspektive der Auszubildenden, dass Praxisanleitertage die Anleitung intensivieren und Sicherheit beim Lernerwerb schaffen würden (C-A-GKP, Z. 99-101). Es wird deutlich, dass die Implementierung von Praxisanleitertagen bzw. Schüler-Anleiter-Tagen sowohl in Kliniken als auch Altenpflegeeinrichtungen möglich ist. Die Existenz dieser Anleitungsform ist allen Befragten bewusst und deren Einführung wird von Auszubildenden und Praxisanleitern gleichermaßen befürwortet.

Betreuung von Auszubildenden

Für Auszubildende ist es wichtig und hilfreich immer einen Praxisanleiter bzw. eine Ansprechperson zu haben (D-A-AltP, Z. 69-70). Ohne Ansprechpartner in der Praxis sind Auszubildende (teilweise) auf sich alleine gestellt (s. Anhang Q). Aus diesem Grund ist es unabdingbar, dass bereits am ersten Einsatztag für den Auszubildenden ein Praxisanleiter als Ansprechpartner benannt wird. Eine weitere notwendige Bedingung ist, dass der Praxisanleiter ausreichend Kapazitäten hat, um sich adäquat um den Auszubildenden zu kümmern. Bei Auszubildenden und Praxisanleitern besteht ein Konsens darüber, dass dies nur dann möglich ist, wenn die Zahlen Auszubildender je Praxisanleiter begrenzt sind (s. Kap. 6.2 Leitung/Koordination). Ein gesteigerter Betreuungsbedarf durch Praxisanleiter besteht bei Auszubildenden im ersten Lehrjahr (E-P-AltP, Z. 32-34), da noch eine erhöhte Unsicherheit besteht sowie bei Auszubildenden zu Beginn ihrer Tätigkeit an einem neuen Einsatzort (D-A-AltP, Z. 21). Eine weitere, isolierte Aussage stammt vom Auszubildenden der Einrichtung B. Seiner Meinung nach sollten Auszubildende bei der Wahl des Praxisanleiters mitentscheiden können. Eine nähere Ausführung dazu erfolgt nicht. Inwiefern dieser Aspekt praktikabel ist, wird im Praxisanleitungskonzept näher erläutert (s. Kap. 8.2).

Transparenz

Die Transparenz der Praxisanleitung wird von den Auszubildenden der Einrichtungen A und B kritisch gesehen (s. Anhang Q). Für sie sind die Praxisanleitung sowie die Rolle und Aufgaben der Praxisanleiter intransparent: „[...] wäre es schön, solche Infos auch mal zu haben, weil wir wissen ja überhaupt nicht, was die jetzt betrifft [...] oder sonst was“ (A-A-GKiP, Z. 121-123). Daraus kann der Wunsch der Auszubildenden abgeleitet werden, über Angelegenheiten und Neuerungen, die die Praxisanleitung betreffen, informiert zu werden, zumal sie aktiv beteiligte Personen in diesem Interaktionsgefüge sind. Eine offene Kommunikation kann Barrieren abbauen und das Verständnis der Auszubildenden für die Situation

der Praxisanleiter fördern. Eine erhöhte Transparenz bzgl. Praxisanleitung ist jedoch nicht nur bei Auszubildenden erforderlich, sondern beim gesamten (pflegerischen) Personal der Institution. Der Praxisanleiter der Einrichtung D sagt: „Aber wenn man die Weiterbildung gemacht hat, sieht man das Ganze mit anderen Augen“ (D-P-AltP, Z. 136-137). Dieser Aussage nach zu urteilen, bleiben Pflegenden, die die Weiterbildung zum Praxisanleiter nicht absolviert haben, wesentliche Informationen zur Praxisanleitung verborgen, was wiederum Missverständnisse und Konflikte mit Kollegen begünstigt. Der pädagogischen Tätigkeit als Praxisanleiter wird aufgrund mangelnder Informationen und vor dem Hintergrund des Pflegefachkräftemangels nicht die notwendige Bedeutung beigemessen, sodass aktiv und regelmäßig Aufklärung betrieben werden muss.

Reflexion

Alle befragten Personen messen der Reflexion eine hohe Bedeutung bei (s. Anhang Q). Nicht nur in der Ausbildung, sondern auch im Berufsleben einer Pflegefachkraft ist und bleibt die Reflexion ein elementarer Bestandteil (D-P-AltP, Z. 117-118). Ein Praxisanleiter sagt: „[...] ohne Reflexion gibt es keinen Lernfortschritt [...]“ (A-P-GKP, Z. 175-176). Diese Aussage untermauert die hohe Bedeutung der Reflexion im Rahmen der Ausbildung. Ebenfalls geben alle Befragten an, nach Anleitungssituationen eine mündliche Reflexion, jedoch in unterschiedlicher Länge und Intensität, durchzuführen. Als „Reflexionsstruktur“ hat sich vielfach die Selbst- gefolgt von der Fremdrelexion durchgesetzt: „...dass man nicht nur den Input bekommt, sondern erstmal selber überlegt und dann schaut, wo er halt andere Sachen gesehen hat, die mir gar nicht aufgefallen sind“ (A-A-GKP, Z. 117-119). Dadurch wird dem Auszubildenden erstens die Möglichkeit gegeben, seine selbstreflexiven Kompetenzen auszubauen, zweitens wird eine Perspektivverschränkung angeregt und mittels Fremdeinschätzung durch den Praxisanleiter drittens sichergestellt, dass keine Fehler oder besprechungswürdige Aspekte unbenannt und folglich unbearbeitet bleiben. Der Auszubildende aus Einrichtung A fände es darüber hinaus hilfreich, die Reflexion instrumenten- gestützt bzw. in dokumentierter Form durchzuführen (A-A-GKP, Z. 138). Dies bietet den Auszubildenden die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt Einsicht in die Unterlagen zu nehmen und die Reflexionsniederschriften als Ausgangspunkt weiterer Lernförderung und Formulierung von Lernzielen zu nutzen.

Lernaufgaben

Im Laufe der praktischen Einsatzzeiträume bearbeiten Auszubildende verschiedene Lernaufgaben. Der Aussage des Praxisanleiters aus Einrichtung D folgend sind diese nach Ausbildungsjahren gestaffelt, sodass jedes Lehrjahr anhand von Lernaufgaben unterschiedliche Aufgaben und Anforderungen an die Auszubildenden stellt: „Blutzucker messen, Insulin spritzen oder Blutdruck messen. Es kommt immer auf das Lehrjahr an“ (D-P-AltP, Z. 57-

58). Diese Zuordnung birgt jedoch Problematiken, da verfügbare Lernaufgaben und das Lernangebot der Station nicht aufeinander abgestimmt sind (B-P-GKP, Z. 36-37). Beschäftigt einen Auszubildenden während eines Einsatzes bspw. die Pflege eines Verstorbenen, doch es gibt keine entsprechende Lernaufgabe, die sich dieser Thematik annimmt, bleiben Lernpotenziale ungenutzt, da der intrinsischen Motivation des Auszubildenden nicht entsprochen wird. Eine weitere Problematik resultiert aus den unterschiedlichen Anforderungen der Pflegelehrer an die Bearbeitung von Lernaufgaben (A-P-GKP, Z. 224-225). Diese unterschiedlichen Erwartungen führen zu großer Verunsicherung bei den Auszubildenden. Ferner ist es den Praxisanleitern aufgrund der wechselnden Anforderungen je nach Lehrer nicht möglich, die Auszubildenden bei der Bearbeitung der Lernaufgabe in der Praxis adäquat zu unterstützen. Eine einheitliche Handhabung bzgl. der Lernaufgaben sei unverzichtbar.

Gesprächsführung und Beurteilung

Die Gesprächsführung und Beurteilung wird von den befragten Personen häufig gemeinsam benannt, sodass eine klare Trennung der Informationen nicht immer möglich ist. Teilweise wird die Beurteilung als Bestandteil des Abschlussgespräches verstanden: „Im Abschlussgespräch...da ist ja so ein Beurteilungsbogen drin“ (B-A-GKP, Z. 43).

In ausnahmslos allen Einrichtungen werden ein Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt (s. Anhang Q). Bei den Gesprächsformen werden vereinzelt unterschiedliche Bezeichnungen gewählt. So wird das Einführungsgespräch auch Vor- oder Erstgespräch genannt und das Abschlussgespräch als Endgespräch bezeichnet. Sinn und Zweck bleiben jedoch unberührt. Zeitlich gesehen sollte das Einführungsgespräch am ersten Tag des Einsatzes, das Zwischengespräch etwa in der Mitte und das Abschlussgespräch innerhalb der letzten Tage des Einsatzes erfolgen (A-P-GKP, Z. 165-166, 168-169, 171-172). Alle Gespräche werden protokolliert (B-A-GKP, Z. 37). In Einrichtung C wird die Durchführung des Zwischengesprächs an der Einsatzzeit bemessen. Beträgt diese sechs Wochen oder weniger, entfällt dieses, „...außer die Schüler [...] oder wir verlangen ein Zwischengespräch...falls es Probleme gibt oder uns was auffällt“ (C-P-GKP, Z. 44-45). Gegenstand der Gespräche ist primär der Lernbedarf/-fortschritt des Auszubildenden. Zudem werden insbesondere im Einführungsgespräch gegenseitige Wünsche und Erwartungen zwischen Praxisanleitern und Auszubildenden formuliert (D-A-AltP, Z. 53-57). Zwischen- und Abschlussgespräch dienen der Lernfortschrittkontrolle. Der Praxisanleiter der Einrichtung A misst dem Zwischengespräch die größte Bedeutung bei, da eine gegenseitige Rückmeldung erfolgt und ggf. neue Lernziele für den weiteren Einsatzzeitraum festgelegt werden (A-P-GKP, Z. 168-171). Auch Kritik und Verbesserungspotenziale zur Praxisanleitung selbst können Gegenstand der Gespräche sein und wiederum

vom Praxisanleiter in Teamsitzungen mit den Kollegen diskutiert werden (A-A-GKP, Z. 92-94). Unabhängig von den Gesprächen äußert der Praxisanleiter von Einrichtung C, dass er sich jede Woche ein kurzes Feedbackgespräch mit dem Auszubildenden wünscht (C-P-GKP, Z. 123), um einen kontinuierlichen Austausch zu praktizieren. Von den anderen Befragten wird dieser oder ein ähnlicher Wunsch nicht geäußert. Der Auszubildende der Einrichtung B äußert sich zu den Gesprächsprotokollen und Beurteilungsbögen sehr kritisch. Er hat die Erfahrung gemacht, dass die Struktur der Dokumente Praxisanleiter und Auszubildende gleichermaßen dazu verleitet, diese immer in ähnlicher Weise auszufüllen: „Da möchte man immer dasselbe reinschreiben und die Stationen wissen auch nicht mehr, was man dazu sagen kann....weil es immer das gleiche ist“ (B-A-GKP, Z. 109-111). Der individuelle Aussagegehalt und damit Sinn und Zweck der Protokolle und Bögen gehe damit verloren. Mögliche Alternativen, die dieses Dilemma auflösen, werden nicht benannt.

Neben der Gesprächsführung zählt die Leistungsbewertung des Auszubildenden zu den Aufgaben eines Praxisanleiters; diese erfolgt in allen befragten Einrichtungen anhand eines Beurteilungsbogens am Ende des Einsatzzeitraums (s. Anhang Q). In Einrichtung D besteht die Besonderheit, dass die Auszubildenden zusätzlich eine Zwischennote erhalten (D-P-AltP, Z. 77), wodurch der gegenwärtige Leistungsstand transparent gemacht wird. Die Beurteilung bzw. die Beurteilungsbögen werden vor allem von den Praxisanleitern aus den Klinikbereichen kritisch gesehen. Zum einen werden die Beurteilungsbögen der Individualität der Auszubildenden häufig nicht gerecht (C-P-GKP, Z. 46-47). Darüber hinaus sei eine realistische, faire Beurteilung aufgrund von Betreuungslücken durch den Praxisanleiter nicht möglich, „weil man nicht genug Kontaktpunkte hat. Man muss sich ja eigentlich alles mehrmals anschauen, um da eine richtige Beurteilung schreiben zu können“ (A-P-GKP, Z. 129-130). Ansonsten sei es nicht möglich, die Fähigkeiten des Auszubildenden korrekt einzuschätzen. Damit einher geht die Problematik, dass der Praxisanleiter in Einrichtung A gezwungen ist, den Beurteilungsbogen, bis auf wenige Ausnahmen, vollständig auszufüllen (A-P-GKP, Z. 219-220). Ist er jedoch nicht in der Lage, alle Kriterien aufgrund seiner Eindrücke vom Auszubildenden einzuschätzen, führen die „Ausfüllzwänge“ dazu, dass die Beurteilung der Leistung verfälscht wird. Ferner sieht er die Notenvergabe selbst kritisch, da diese keine Vergleichbarkeit erzeuge, weder für den Auszubildenden selbst noch für externe Dritte. Grund dafür ist, dass Auszubildende immer gemessen am derzeitigen Ausbildungsstand bewertet werden sollen (A-P-GKP, Z. 204-206, 208). Dies wiederum wird vielfach missverstanden, sodass trotz objektiver Kriterien ein vereinheitlichtes Bewertungsvorgehen nicht praktiziert wird und in der Folge keine Vergleichbarkeit existiert. Es ist anzunehmen, dass dieser problematische Aspekt auf andere Einrichtungen übertragen werden kann, da in den anderen befragten Einrichtungen teilweise weniger Austausch im Sinne von bspw. Praxisanleitertreffen erfolgt. Auch wird Praxisanleitung in anderen Einrichtungen teils

überwiegend von nicht weitergebildeten Praxisanleitern durchgeführt, sodass an dieser Stelle Informationsdefizite nicht sicher ausgeschlossen werden können.

Sonstiges

Unter dieser Subkategorie werden die Aspekte Zeit, Gesetzlicher Rahmen, Weiterbildung und Schule subsummiert, da diese nur ein bis zwei Generalisierungen beinhalten und ansonsten isoliert stehen.

Praxisanleitung ist mit einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden ist. Neben der Praxisanleitung selbst, häufig von mehreren Auszubildenden gleichzeitig, zählen die Leistungsbeurteilung, die Gesprächsführung sowie die Betreuung von Lernaufgaben zu den Aufgaben eines Praxisanleiters. Auch die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von 10% Praxisanleitung spielt in diesen Aspekt hinein (A-P-GKiP, Z. 46-48, 60, 62, 66-67). Dies ist bei der Planung und Koordination der Praxisanleitung auf Institutionsebene zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Struktur der Praxisanleitung muss erwogen werden, die Praxisanleitung überwiegend von pädagogisch weitergebildeten Praxisanleitern durchführen zu lassen. Die Aussage des Auszubildenden aus Einrichtung E „Ich war vorher in der ambulanten Pflege und meine Anleiterin hatte nicht die Weiterbildung [...] ...zum Tätigkeitsnachweis...dass sie damit nicht viel anfangen konnte. Das war so eine Sache“ (E-A-AltP, Z. 25-26) erweckt den Eindruck, dass gewisse Informationen und pädagogische Kenntnisse, die für eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung erforderlich sind, fehlen bzw. nicht erworben wurden. Zuletzt wird auf die Abstimmung der praktischen Ausbildung mit den theoretischen Inhalten der Schule Bezug genommen. Der Aussage des Praxisanleiters von Einrichtung E folgend dürfen Auszubildende Handlungen in der Praxis offiziell erst dann üben und durchführen, wenn sie den theoretischen Hintergrund in der Schule bearbeitet haben (E-P-AltP, Z. 74-76). Daraus ergibt sich der Auftrag der Schule, die Stationen etc. mit Informationen der im Unterricht behandelten Themen zu versorgen.

6.4 Aufgaben von Praxisanleitern

Die Auszubildenden und Praxisanleiter sind sich bezüglich der übergeordneten Aufgaben eines Praxisanleiters einig. Diese besteht zum einen darin, die Auszubildenden schrittweise zum selbstständigen beruflichen Handeln zu befähigen. Dazu zählt den Worten des Auszubildenden von Einrichtung C zufolge u.a., „[...] dass man am Anfang die Station gezeigt bekommt und [...] die Strukturen [...] erklärt werden und...dass einem neue Sachen erklärt werden...dass man viel gezeigt bekommt [...]“ (C-A-GKP, Z. 5-7). Zum anderen sind sie die zentralen Ansprech- und Vertrauenspersonen für Auszubildende in der Pflegepraxis (s. Anhang R). Ein Auszubildender erklärt diesbezüglich, „...dass die Person immer für einen da ist. So stelle ich mir das vor“ (E-A-AltP, Z. 22). Der Praxisanleiter aus Einrichtung C hat

eine sehr ähnlich gelagerte Vorstellung, „...dass die Schüler jemanden an die Hand kriegen, der die da durch führt...“ (C-P-GKP, Z. 13-14). Ein Aspekt ist den Auszubildenden jedoch häufig nicht bewusst. Praxisanleiter sind „[...] sowohl für die Auszubildenden zuständig als auch für die Praktikanten und neuen Mitarbeiter“ (A-P-GKP, Z. 43-44), so der Praxisanleiter von Einrichtung A. Inwieweit diese Aufgaben den Praxisanleitern der anderen befragten Einrichtungen zugeordnet werden, geht aus den Daten nicht hervor. Es ist jedoch denkbar, dass auch dort die Praktikantenbetreuung sowie Einarbeitung neuer Mitarbeiter durch Praxisanleiter erfolgt bzw. erfolgen könnte, zumal diese sich aufgrund der Weiterbildung sowie dem Interesse an der Zusammenarbeit mit „Lernenden“ besonders empfehlen. Praxisanleiter begleiten und unterstützen Auszubildende kontinuierlich in arbeits- und lernbezogenen Angelegenheiten der Pflegepraxis (D-A-AltP, Z. 4-5). Eine Problematik, die von Auszubildenden und Praxisanleitern nahezu aller befragten Einrichtungen, egal ob Klinik oder Altenpflegeeinrichtung, benannt wird, sind die personenbezogenen Qualitätsunterschiede der Praxisanleitung: „Es gibt natürlich auch nicht so tolle Praxisanleiter [...]“ (D-A-AltP, Z. 8). Diese oder ähnliche Aussagen werden mehrfach benannt. Der Praxisanleiter als Personifizierung der Praxisanleitung ist der Maßstab, an dem eine gute oder schlechte Praxisanleitung bemessen wird. Dabei ist zunächst unerheblich, ob die Verantwortung für die praktizierte Anleitung, gut oder schlecht, beim Praxisanleiter selbst liegt oder Rahmenbedingungen und Struktur darauf Einfluss nehmen. Der Praxisanleiter bleibt, vor allem für die Auszubildenden, die zentrale Figur in Bezug auf die Praxisanleitung. Problematisch wird von einem Auszubildenden auch gesehen, wenn die Praxisanleitertage eines Einsatzzeitraumes jeweils von unterschiedlichen Praxisanleitern durchgeführt werden, die mitunter von „(fach-) fremden“ Stationen kommen (A-A-GKiP, Z. 231-232, 235, 237). Damit wird die Chance aufeinander bezogener Lernsequenzen verwirkt, zumindest aber stark gemindert. Auf der anderen Seite sind die Effektivität und Effizienz anzuzweifeln, wenn Praxisanleiter fremder Stationen nicht mit den Strukturen und Gegebenheiten der Station, auf der die Anleitung erfolgt, vertraut sind. Die Aufgabe des Praxisanleiters besteht ferner darin, die Sicherheit des Patienten in Anleitungssituationen zu gewährleisten. Auch für Pflegemaßnahmen, die Auszubildende nach dem „erfolgreichen“ Erwerb selbstständig durchführen, trägt der Praxisanleiter bzw. die zuständige Pflegefachkraft zuweilen eine Mitverantwortung. Vor diesem Hintergrund ist eine entsprechende Vertrauensbasis zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem erforderlich: „Wenn er Fragen hat, meldet er sich...Da kann ich mich bei ihm wirklich drauf verlassen“ (E-P-GKP, Z. 30-31). Der Praxisanleiter muss sicher sein, dass der Auszubildende seine Kompetenzen nicht überschreitet, auch und besonders dann, wenn dieser Tätigkeiten „alleine“ ausführt, was im Pflegealltag keine Seltenheit darstellt.

Praxisanleitung setzt sich aus direkten und indirekten Anleitungsaufgaben zusammen: „Ich kann mir [...] die Auszubildenden [...] rauspicken, die ihre Anleitungszeit dann bekommen. Ich kann mich theoretisch aber auch in mein Büro setzen [...]“ (A-P-GKP, Z. 43-45). Diesen direkten wie indirekten Aufgaben sehen sich alle Praxisanleiter konfrontiert, jedoch mit unterschiedlichen zeitlichen Ressourcen. Freistellungszeiten für Praxisanleiter würden dazu führen, dass diese Aufgaben nicht mehr nebenbei erfolgen, wie es bspw. in den Einrichtungen B, C, E und anteilig in Einrichtung D der Fall ist. Eine weitere wichtige Aufgabe besteht in der Ernennung einer bzw. mehrerer Ansprechpersonen für den Auszubildenden durch den Praxisanleiter, welche die Aufgaben des Praxisanleiters bei dessen Abwesenheit übernehmen: „Wir müssen ja immer auch die Ansprechpartner zuteilen [...]. Wir haben ja auch mal Nachtdienst oder Urlaub“ (A-P-GKP, Z. 119-121). In den Einrichtungen, wo diese Vorgehensweise institutionsweit praktiziert wird, also primär Einrichtung A, ist die Verantwortung für die Vertretungsregelung klar dem Praxisanleiter zugeordnet, der als Vertreter nicht weitergebildete examinierte Pflegefachkräfte benennt: „Also ich teile im Vorfeld den Auszubildenden Kollegen, die keine Praxisanleiter sind, zu [...]“ (A-P-GKiP, Z. 162). Besteht eine solche Regelung nicht, kann es zu einer wie vom Auszubildenden aus Einrichtung C beschriebenen Situation kommen: „...ich hatte das mal, dass der länger krank war...[...] dass man dann sechs Wochen [...] keinen Praxisanleiter hat [...]“ (C-A-GKP, Z. 52-56). In jedem Fall muss der Praxisanleiter mit den von ihm benannten Vertretungspersonen einen engen Austausch pflegen, um diese bei der Durchführung von Praxisanleitung zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurden von einigen Praxisanleitern entsprechende Mappen als Hilfestellung für die Kollegen entwickelt, welche die wichtigsten Informationen und Dokumente zur Durchführung der Praxisanleitung beinhalten. Sie stehen stationsintern zur Verfügung (A-P-GKP, Z. 196-199). Letztendlich ist ein enger Austausch auch dazu nötig, die jeweiligen Auszubildenden am Ende des Einsatzzeitraumes adäquat zu bewerten und „Beobachtungs- und Beurteilungslücken“ zu vermeiden (B-A-GKP, Z. 43-45). Diese Bündelung der Eindrücke verschiedener Personen im Hinblick auf die Leistungsbeurteilung wird in allen befragten Einrichtungen betrieben.

Im Kern ihrer Tätigkeit unterstützen die Praxisanleiter die Auszubildenden bei ihrem individuellen Lernprozess. Demnach sei es „[...] total wichtig, dass man die Schüler an die Hand nimmt [...]... Wissen vermittelt, eigene Erfahrungen [...] unterstützt. Indem man den Lernprozess [...] unterstützt [...]“ (B-P-GKP, Z. 14, 16-17). Im Rahmen dieser Unterstützungsleistung erfolgt eine Abstimmung von Lernbedarf des Auszubildenden und Lernangebot der Station zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem (A-A-GKP, Z. 34-35). Eine Praxisanleitung am Stationsangebot vorbei würde der Berufsrealität entgegenstehen und dem konkreten Sinn widerstreben. Mit Blick auf die individuellen Lerndefizite der Auszubildenden

sollten Praxisanleitungszeiten, wenn möglich, dann erfolgen, wenn die pflegerische Tätigkeit im Stationsablauf anfällt (A-A-GKP, Z. 61-62). Dies ermöglicht eine gezielte Lernförderung, v.a., wenn die zeitlichen Kapazitäten von Praxisanleitern knapp bemessen sind. Praxisanleiter sind gefordert, mit Auszubildenden Lernpotenziale, spezifische Patienten betreffend, zu besprechen, auch wenn dies nicht dem aktuellen Ausbildungsstand entspricht. Es sei ungewiss, ob sich im Laufe der Ausbildung eine solche Lernmöglichkeit erneut biete (E-P-AltP, Z. 78-80). Diese Aussage wird von einem Praxisanleiter aus dem Setting Altenpflege getätigt. Dies könnte in ähnlicher Weise auch für das Setting Klinik/Krankenhaus gelten, wobei leicht einschränkend erwähnt werden muss, dass hier die Verweildauern von Patienten deutlich geringer sind und damit die Chance, eine ähnliche Situation erneut zu erleben, erhöht ist. So belief sich die durchschnittliche Krankenhausweildauer von Patienten im Jahr 2017 auf 7,3 Tage (Radtko, 2019). Dennoch sollten dort vor dem Hintergrund der ständig wechselnden Einsatzorte situative Lernmöglichkeiten genutzt werden. Auch der Ausbildungsstand ist eine zentrale Bezugsgröße in der Durchführung von Praxisanleitung: „Ich habe viele Examensschüler zum Beispiel. Die behandle ich natürlich anders wie einen Unterkursschüler“ (B-P-GKP, Z. 68-69). Dies ist folglich für die Gestaltung der Praxisanleitung unabdingbar, da sich bspw. die Anforderungen unterscheiden oder Grundlagen vorhanden sein müssen, um im Verlauf der Ausbildung spezielle Pflegehandlungen zu erwerben. Bei der Planung von Lernsituationen durch den Praxisanleiter spielen darüber hinaus von ihm beobachtete Lerndefizite im praktischen Handeln von Auszubildenden eine Rolle (A-P-GKP, Z. 159-160). Manche Lernbedarfe werden erst im praktischen Handeln erkennbar. Aus Sicht des Praxisanleiters ist es wichtig, diese aufzugreifen und als Lernanlässe zu verstehen. Eine Möglichkeit, mit Lernbedarfen zu arbeiten, liegt darin, diese auf Stationsebene transparent zu machen. Ein Auszubildender erklärt, dass auf einer Station an die Tafel geschrieben wird, welcher Auszubildende bei welchen Tätigkeiten Lernbedarf hat. Alle Kollegen können diese Übersicht einsehen und bei dem Auftreten entsprechender Lernsituationen die jeweiligen Auszubildenden mitnehmen und anleiten (B-P-GKP, Z. 160-161, 165-167). Diese Vorgehensweise erfordert großes Feingefühl, da Defizite einzelner Auszubildender offen dargelegt werden. Eine Einwilligung des Auszubildenden ist erforderlich.

Praxisanleiter übernehmen einen eigenen Aufgabenbereich auf der jeweiligen Station und sind verantwortlich, für die Verbesserung der Praxisanleitung einzutreten. Insbesondere gegenüber der Stationsleitung müssen Problematiken benannt werden. Der Praxisanleiter aus Einrichtung A trägt das Thema Praxisanleitung zudem in die Teamsitzungen, um Überzeugungsarbeit zu leisten, aber auch, um die Kollegen mit neuen Informationen, die Praxisanleitung betreffend, zu versorgen (A-P-GKP, Z. 196-199). Vor dem Hintergrund, dass

die Akzeptanz der Praxisanleitung unter den Kollegen in allen Einrichtungen häufig unterschiedlich ist, kann diese Vorgehensweise einen Beitrag dazu zu leisten, den Sinn und Zweck deutlich zu machen und regelmäßig wieder ins Bewusstsein der Kollegen zu rufen.

Zu Beginn des Einsatzzeitraumes sind vom Praxisanleiter neben der Vorstellung des Lernangebotes der Praxis (C-A-GKP, Z. 31), der Einweisung in den Einsatzort (E-A-AltP, Z. 11-12) sowie der Erhebung des Lernbedarfes einige weitere Maßnahmen durchzuführen. Bereits vor Einsatzbeginn sollte aus Sicht des Auszubildenden der Einrichtung B eine Kontaktaufnahme mit dem Auszubildenden durch den Praxisanleiter erfolgen (B-A-GKP, Z. 174-176, 179). Obwohl dies nicht näher ausgeführt wird, könnte dies telefonisch oder per E-Mail erfolgen. Darüber hinaus müssen zu Einsatzbeginn nicht nur Lernbedarfe und –defizite erhoben werden, sondern auch bereits vorhandene Fähigkeiten sowie die persönlichen Grenzen des Auszubildenden (C-A-GKP, Z. 75-76; C-P-GKP, Z. 98-99). Vor allem auf Abteilungen, wo schnelles Handeln erforderlich ist, wie in der Notaufnahme, sind diese Aspekte bedeutsam, um eine professionelle Patientenversorgung zu gewährleisten. Auch soll dadurch einer Überforderung der Auszubildenden vorgebeugt werden. Obwohl dies von den anderen Befragten nicht explizit erwähnt wird, lässt sich aus dem Kontext schließen, dass dies potenzielle Elemente des Einführungsgespräches sind.

Eine weitere Aufgabe von Praxisanleitern liegt in der Betreuung von Lernaufgaben, die von den Auszubildenden bearbeitet werden. Da dies in besonderer Weise jedoch nur von den Einrichtungen D und E herausgestellt wird (D-P-AltP, Z. 51-54; E-P-AltP, Z. 38-39), also den Altenpflegeeinrichtungen, ergibt sich die Frage, inwieweit die Praxisanleiter, v.a. im klinischen Setting, in die Bearbeitung der Lernaufgaben involviert sind bzw. ob deren Bearbeitung primär selbstgesteuert durch die Auszubildenden erfolgt. Zumindest kann gemutmaßt werden, dass den Lernaufgaben im Rahmen der Praxisanleitung ein geringerer Stellenwert verglichen mit anderen Aufgaben beigemessen wird oder nicht direkt mit dem Thema Praxisanleitung assoziiert wird. Unabhängig davon ist eine klare Entscheidung auf Institutionsebene zu fällen, ob bzw. inwieweit dies Bestandteil der Aufgaben eines Praxisanleiters ist.

Zwei gesonderte Aspekte zu den Aufgaben von Praxisanleitern werden vom Praxisanleiter der Einrichtung C benannt. Demnach besteht eine Aufgabe von Praxisanleitern darin, ihr fachliches Wissen fortlaufend zu aktualisieren und nach den neuesten Richtlinien zu arbeiten, um Auszubildenden keine falschen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln (C-P-GKP, Z. 15-18). Der zweite Aspekt wird nicht direkt als Aufgabe, sondern vielmehr als Option für Praxisanleiter verstanden. „Wir können uns auch jederzeit mit anderen Praxisanleitern hier auf den Stationen in Verbindung setzen“ (C-P-GKP, Z. 53-54), erklärt der Praxis-

anleiter von Einrichtung C. Demnach können sich Praxisanleiter gegenseitig helfen, Anregungen geben und untereinander austauschen. Dies erfolgt unabhängig von den offiziellen Praxisanleitertreffen.

Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten

Alle befragten Personen stimmen einrichtungsübergreifend darüber überein, dass die Praxisanleiter die Anleitungssituationen anhand der individuellen Lernbedarfe und –bedürfnisse, im Sinne subjektiver Lernschwierigkeiten, des Auszubildenden planen (s. Anhang R): „Wenn ich die Auszubildenden habe, versuche ich vorher mit denen [...] zu planen, was der an dem Tag für Tätigkeiten macht [...]. Das kommt ganz individuell darauf an, was die Lernenden möchten, in welchem Ausbildungsjahr die sind und so weiter“ (A-P-GKP, Z. 72-75). Diesem Zitat nach erfolgt die finale Planung zwar durch den Praxisanleiter, die thematische Ausrichtung jedoch im Vorfeld gemeinsam mit dem Auszubildenden. Die Anleitungssituationen müssen zudem mit den Lernmöglichkeiten der Station abgestimmt werden. Besteht bspw. das Bedürfnis, eine spezielle Maßnahme einzuüben, welche aufgrund der Patientenverfügbarkeit oder der disziplinären Ausrichtung der Station nicht umsetzbar ist, kann diesem Lernwunsch nicht entsprochen werden. Deshalb ist eine Abstimmung von Lernbedarfen/ -bedürfnissen und stationsbedingten Gegebenheiten vorzunehmen. Die Verantwortung, Anleitungssituationen zu initiieren, liegt bei Praxisanleitern und Auszubildenden gleichermaßen (B-A-GKP, Z. 85-88). Die terminierte Anleitungssituation schließt die gemeinsame und detaillierte Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ein, inklusive Vor- und Nachbesprechung. Das gemeinsame Vorgespräch wird vom Praxisanleiter der Einrichtung B besonders sinnvoll erachtet: „Was ich immer gut finde, wenn man ein Vorgespräch hat [...]... und dann auf den Patienten loslasse...“ (B-P-GKP, Z. 72-74). Demnach bietet ein gemeinsames Gespräch im Vorfeld einer Pflegehandlung am Patienten eine subjektiv höhere Sicherheit für den Praxisanleiter. Im Rahmen von Praxisanleitung und Anleitungssituationen nimmt wiederum die Reflexion einen wichtigen Stellenwert ein. Eine differenzierte Selbst- und Fremdrelexion im Kontext von Anleitungssituationen wirkt sich nochmals positiv auf den Lernerwerb aus (A-A-GKP, Z. 41-43). Damit wird auch dem Wunsch des Auszubildenden aus Einrichtung B entsprochen: „Ich sage zumindest immer [...], dass ich mir zeitnahe Kritik wünsche“ (B-A-GKP, Z. 135-136). Die hohe Bedeutung der Reflexion ist allen Befragten auf Nachfrage des Forschers bewusst. Dies ist an den Handlungen der Praxisanleiter, die primär die Initiatoren für Reflexionen sind, erkennbar. Jeder wendet die Reflexion an.

Nachweis führen

Ein erkennbarer Nachweis bzgl. konkreter Praxisanleitungszeiten wird, basierend auf der Datenlage, nur von den Praxisanleitern der Einrichtung A geführt: „[...] wir müssen die Anleitungszeit [...] dokumentieren [...]. Da muss ich immer reinschreiben, mit welchen Auszubildenden ich wann welche Tätigkeiten gemacht habe und wie lange“ (A-P-GKP, Z. 54-56). Aus den Interviews mit den Auszubildenden und Praxisanleitern der anderen Einrichtungen, Kliniken wie Altenpflegeeinrichtungen, geht dies nicht als konkrete Aufgabe der Praxisanleiter hervor.

6.5 Aufgaben von Auszubildenden

Wenn es um die Initiierung von Lernchancen und –situationen geht, sollen Auszubildende keine passive Rolle einnehmen, sondern aktiv für ihren eigenen Lernfortschritt eintreten. Diese Meinung zieht sich durch alle befragten Einrichtungen durch und wird von Auszubildenden und Praxisanleitern gleichermaßen geteilt (s. Anhang S). Dabei wird jedoch deutlich, dass Auszubildende manchmal keine andere Wahl haben, als die Verantwortung für ihren Lernprozess selbst in die Hand zu nehmen, da ansonsten z.B. kaum Anleitung erfolgt: „Also man fordert von sich aus die Anleitung ein. Es ist seltener, dass die von sich aus was sagen...“ (B-A-GKP, Z. 58-59). Bei dieser Aussage ist anzumerken, dass die Praxisanleitung in Einrichtung B „nebenbei“ erfolgt; feste Anleitungszeiten existieren nicht. Auf Basis der Daten wird jedoch auch erkennbar, dass die Auszubildenden eine realistische Sicht auf ihre Verantwortlichkeiten in der Funktion eines Auszubildenden haben. So erklärt der Auszubildende aus Einrichtung D, einer Altenpflegeeinrichtung: „Ich glaube, es liegt auch an einem selbst. Wenn man das sehen möchte, dann kriegt man das auch hin“ (D-A-AltP, Z. 92-93). Der Auszubildende von Einrichtung B, einer Klinik, vertritt folgende Ansicht: „[...] im Unterkurs ist [...] das schwierig. Aber wenn man [...] weiter ist und [...] verstanden hat, dass es um einen selber geht...“ (B-A-GKP, Z. 124-126). Demnach wird eine zunehmende Steigerung der Verantwortung für den Lernprozess im Laufe der Ausbildung durch den Auszubildenden selbst gewünscht. Auch die vom Praxisanleiter der Einrichtung E benannte Aufgabe des Auszubildenden, den theoretischen Hintergrund vor Anleitungssituationen zu wiederholen, ist dahingehend sinnvoll, dass die Lernzeit effektiv genutzt werden und der Auszubildende konkrete statt oberflächliche Nachfragen stellen kann (E-P-AltP, Z. 48-49).

Nachweis führen

Im Hinblick auf die Nachweisführung als Aufgabe der Auszubildenden zeichnet sich ein homogenes Bild ab. In allen befragten Einrichtungen tragen die Auszubildenden die Verantwortung dafür, die Praxisanleitungszeiten zu dokumentieren: „...wie viele Stunden man

mit dem jeweiligen Praxisanleiter gemacht hat [...]. Wir müssen das aufschreiben und er unterzeichnet das“ (B-A-GKP, Z. 38-39, 41).

6.6 Eigenschaften von Praxisanleitern

Diese Kategorie zielt in erster Linie darauf ab, Faktoren zu identifizieren, die ein Praxisanleiter persönlich aufweisen sollte, um eine gute Praxisanleitung zu praktizieren. Bei den befragten Praxisanleitern ist fast ausnahmslos eine hohe intrinsische Motivation zur Durchführung von Praxisanleitung erkennbar. Auch wird diese Aufgabe als persönlicher Zuegewinn verstanden sowie als „neue“ berufliche Herausforderung gesehen. Einige sind wiederum in die Funktion des Praxisanleiters „hineingerutscht“, entschieden sich dann aber bewusst für diese Rolle, indem sie z.B. die Weiterbildung absolviert haben (s. Anhang T).

Ein problematischer Aspekt wird von Seite des Auszubildenden der Einrichtung B wahrgenommen: „Mir ist jetzt aufgefallen, dass aufgrund des Personalmangels darüber gestritten wird, wer uns jetzt mitnimmt [...]. Ich muss meine Sachen erst regeln und kann nicht noch einen Schüler mitnehmen“ (B-A-GKP, Z. 96-98). Einschränkend zu dieser Aussage muss gesagt werden, dass in Einrichtung B die Auszubildenden nicht zwingend mit dem Praxisanleiter zusammenarbeiten, sondern prinzipiell mit jeder examinierten Pflegekraft. Doch hier wird deutlich, dass Personen, die eine Anleiterrolle einnehmen, egal ob weitergebildet oder nicht, entsprechend motiviert sein und Spaß daran haben sollten, den Auszubildenden etwas beizubringen. Ansonsten können eine Konflikthäufung sowie negative Folgen hinsichtlich der Qualität der Praxisanleitung resultieren.

Insbesondere von Praxisanleitern werden ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten erwartet. Sie sind die zentralen Ansprechpersonen für Auszubildende an den praktischen Einsatzorten. Ein Negativbeispiel wird von einem Auszubildenden näher erläutert: „Und dann vor allem dann so vor der ganzen Station so angeschrien zu werden: ‚Man hat jetzt kein Bett [während der Anleitungszeit] zu schieben‘ [...] es wäre [...] schöner gewesen...hätte sie mich zur Seite genommen [...]“ (A-A-GKiP, Z. 123-125, 135-136). Der Auszubildende hat in diesem Fall in einer „Freilaufphase“ der Praxisanleitung die Kollegen auf der Station unterstützt und ein Bett zum OP gebracht. Derartige Verhaltensweisen von Praxisanleitern führen dazu, dass das Vertrauensverhältnis zerrüttet wird. Nicht alle Auszubildenden sind in der Lage, sich in einer solchen Situation zu erklären. Weitere Äußerungen von anderen Befragten existieren diesbezüglich nicht.

Der Auszubildende von Einrichtung A benennt drei Rollen bzw. Funktionen eines Praxisanleiters: kompetente Ansprechperson, Vertrauensperson und Lernbegleiter. Aufgrund der Weiterbildung verfügen sie über vertiefte pädagogische Kenntnisse, die für die Umsetzung und Durchführung von Praxisanleitung profitabel sein können. In eine ähnliche Richtung

zielt die Rolle des Lernbegleiters ab. Praxisanleiter sind diejenigen, die während des praktischen Einsatzes primär die Betreuungsaufgaben des Auszubildenden übernehmen und seinen Lernprozess begleiten und mitgestalten. Diese Rolle des Praxisanleiters ist direkt wie indirekt in allen Interviews erkennbar.

7 Diskussion der Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die erhobenen Daten einer kritischen Begutachtung unterzogen. Zunächst wird vom Verfasser angemerkt, dass die Durchführung von insgesamt zwölf Interviews aufgrund der geringen Anzahl keinen Anspruch auf Vollständigkeit bzgl. der Bearbeitung des Untersuchungsgegenstandes erlaubt und folglich keinen Repräsentativitätscharakter aufweist, wenngleich die befragten Personen nach diesem Gesichtspunkt ausgewählt wurden, um alle Berufsgruppen, die unter dem Pflegeberufegesetz zusammengefasst werden, abzubilden (s. Kap. 2.2). Von den befragten Praxisanleitern muss angenommen werden, dass es sich bei ihnen um Personen handelt, die eine ähnlich positive Grundeinstellung zu dieser Thematik haben, zumal die Teilnahme an den Interviews auf Freiwilligkeit beruht. Dies lässt die Mutmaßung zu, dass weitere, gewinnbringende Perspektiven auf das Thema Praxisanleitung im Rahmen dieser Arbeit unberücksichtigt bleiben. Diese Problematik würde sich durch eine Erhöhung der Interviewzahl reduzieren. Auch die Befragungsumstände wirken limitierend auf die Forschungsergebnisse. Obwohl der Forscher kontinuierlich darauf geachtet hat, dass Praxisanleiter und Auszubildender derselben Einrichtung unabhängig voneinander befragt werden, waren letztere mit Kritik an der Praxisanleitung häufig sparsam, insofern die Befragung des Praxisanleiter unmittelbar vor oder nach dem eigenen Interview erfolgte. „Zwischen den Zeilen“ ließen sich zwar Kritikpunkte identifizieren, die von den befragten Personen wiederum „wörtlich“ relativiert wurden; das Abhängigkeitsgefüge konnte in diesem Moment nicht ausgeblendet werden, obwohl der Forscher im Vorfeld seine Diskretion versicherte. In den Einrichtungen, wo die jeweiligen Befragungen zeitlich und örtlich voneinander getrennt verliefen, stellte sich diese Problematik nicht ein. Eine weitere Einschränkung resultiert aus der Vermittlung des befragten Praxisanleiters und Auszubildenden der Einrichtung E. Im Laufe der Durchführung der Interviews wurde deutlich, dass der Praxisanleiter zwar einen Praxisanleiterschein, nicht aber die Weiterbildung zum Praxisanleiter absolviert hat. Der Auszubildende wiederum befand sich wenige Wochen unter der festgelegten Befragungsgrenze des Forschers, welche durch das Absolvieren von mind. der Hälfte der Ausbildungszeit gekennzeichnet ist. Die inhaltliche Qualität der Interviews war jedoch mit denen der anderen Befragungen vergleichbar, sodass die Ergebnisse Einzug in diese Arbeit gefunden haben. Eine weitere Schwierigkeit bestand darin, dass mehrere Einrichtungen keinerlei Antwort auf die Interviewanfragen des Forschers

rückgemeldet haben, sodass auch aus zeitlicher Sicht weitere Befragungen nur schwer oder nicht möglich gewesen wären. Ein letzter kritischer Aspekt bezieht sich auf den Forscher selbst. Dieser hat die Wortwahl aus den ersten Interviews internalisiert und teilweise in die nachfolgenden Interviews hineingetragen, sodass auch vor diesem Hintergrund Limitationen des Aussagegehaltes anzunehmen sind, wenngleich sich diese in einem überschaubaren Rahmen bewegen. Positiv anzumerken ist, dass die befragten Personen aus der Pflegepraxis sowie die Aussagen der Literatur ein weitgehend einheitliches Bild von „guter“ Praxisanleitung zeichnen. So wird beispielsweise durch die Interviews belegt, dass zeitlich überschaubare Anleitungssituationen für Auszubildende gewinnbringender sind als „stundenlange“ Anleitungen. Auf der anderen Seite lassen sich jedoch auch Informationen aus den Forschungsergebnissen zu einzelnen Themen entnehmen, wo die Literaturrecherche „vage“ geblieben ist, bspw. bei dem Umfang der Freistellung von Praxisanleitern. Ein konkreter Wert sowie eine realistische Einschätzung des Umfanges an praxisanleitungsbezogenen Tätigkeiten war nur aus dem Forschungsmaterial heraus zu beantworten und wurde gleichsam mit Erfahrungswerten belegt, z.B. dass ein Praxisanleiter mit einer Freistellung von 20% zwei bis maximal drei Auszubildende gleichzeitig betreuen kann. Inwieweit die einzelnen Elemente der Forschung in der Berufsrealität umsetzbar sind, wird an den entsprechenden Stellen des neu generierten Praxisanleitungskonzeptes (s. Kap. 8) diskutiert.

8 Das „Total-Support“-Konzept der Praxisanleitung in den Ausbildungsberufen des Pflegeberufegesetzes

Der Name „Total-Support“-Konzept findet seinen Ursprung im Konzept selbst. Im Fokus steht nicht nur die umfassende Unterstützung von Auszubildenden im Sinne von Praxisanleitung, wenngleich sie als zentrale Personengruppe in diesem Gefüge zu verstehen sind. Dem Konzept folgend sind auch die Praxisanleiter, neben ihren Aufgaben und Pflichten, als Empfänger von Unterstützungsleistungen zu sehen, ohne die sie ihre Aufgaben nicht motiviert und in der erforderlichen Qualität ausüben können. Zuletzt meint „Total-Support“, dass alle Beteiligten einer Institution im „System“ Praxisanleitung durch Wahrnehmung ihrer Aufgaben einen Beitrag dazu leisten, das Konzept zum Erfolg zu führen und die gemeinsamen, aber auch einzelnen Interessen der involvierten Personengruppen jederzeit zu wahren. Es handelt sich um ein Gemeinschaftsprojekt, welches von der Vielseitigkeit, aber auch von der Koordination sowie Abstimmung von Aufgaben und Prozessen lebt (s. Abb. 13).



Abbildung 13: Das „Total-Support“-Konzept

Die einzelnen Elemente des „Total-Support“-Konzeptes werden nachfolgend diskutiert und näher erläutert. Obwohl das Konzept auf der Mesoebene verortet ist, werden vereinzelt Umsetzungsideen auf der Mikroebene (Baur et al., 2016, S. 19-20) aufgezeigt.

8.1 Organisation und Koordination der Praxisanleitung auf Institutionsebene

Den Ausführungen des Pflegeberufegesetzes entsprechend liegt die Verantwortung bzw. Aufgabe der Organisation der praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung (§ 8 Abs. 1 PflBG) und demzufolge auch die Erstellung eines Ausbildungsplans (§ 6 Abs. 3 PflBG). Als zentrale Herausforderung ist die Sicherstellung von 10% Praxisanleitung während der praktischen Ausbildung anzusehen. In § 6 Abs. 3 PflBG sowie § 4 Abs. 1 PflAPrV wird von einem „Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit“ gesprochen. Dem Wortlaut folgend müssten diese 10 % in jedem Einsatzzeitraum erfüllt werden. Um den Leitungs- und Koordinationsaufgaben der Praxisanleitung gerecht zu werden, bietet sich eine „übergeordnete Praxisanleitung“, im Folgenden als Praxiskoordination bezeichnet, an (s. Kap. 4.3). Diese kann aus einer Gruppe von Personen bestehen oder sich in einer Einzelperson realisieren. In Anlehnung an die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 6.2 (Leitung/Koordination) wird vom Verfasser die Berufung möglichst weniger bzw. eines Praxiskoordinators empfohlen.

Die Anzahl der Praxiskoordinatoren bzw. der Stellenanteil orientiert sich an der Anzahl Auszubildender. Ein konkreter Richtwert wird weder aus der Literatur noch aus der qualitativen Datenerhebung erkennbar, sodass an dieser Stelle keine Empfehlung möglich ist. Der Vorteil der Ernennung von einem oder maximal zwei Praxiskoordinatoren liegt darin, dass Informationen und Verantwortlichkeiten, welche die Praxisanleitung betreffen, an einem Ort zusammenlaufen, Entscheidungen schnell getroffen werden und folglich die Gefahr von Informationsverlusten minimiert wird. In jedem Fall muss eine Vertretungsregelung für den Praxiskoordinator bestehen, um die Leitungs- und Koordinationsfunktion der Praxisanleitung auch im Krankheits- oder Urlaubsfall im Sinne der Kontinuität fortzuführen. Diesbezüglich sollten ein bis zwei weitere, feste Ansprechpersonen benannt werden, die regelmäßig über die Fortschritte der Praxisanleitung in Kenntnis gesetzt werden und die Vertreterrolle des Praxiskoordinators einnehmen können. Eine entsprechende Stellenbeschreibung für den Praxiskoordinator ist vorzunehmen (in Anlehnung an BMFSJ, 2006, S. 29).

Der Praxiskoordinator stellt das Bindeglied zwischen Pflegeschule und Pflegepraxis dar (s. Kap. 6.2 Leitung/Koordination). Er leistet einen wesentlichen Beitrag zur gesetzlich geforderten, regelmäßigen Abstimmung zwischen Schule, Ausbildungsträger, Praxisanleiter und weiterer an der Ausbildung beteiligter Einrichtungen (§ 8 Abs. 2 PflAPrV), indem er z.B. Praxisanleitungskonferenzen plant, durchführt und nachbereitet (s. Kap. 8.3). Ferner überprüft er, inwieweit die gesetzlich geforderten 10 % Praxisanleitung tatsächlich eingehalten sowie die grundlegenden Vorgaben zur Praxisanleitung von den Akteuren befolgt werden. Dadurch wird die Basis einer qualitativ hochwertigen Praxisanleitung in der Pflegepraxis gelegt. Auch die kontinuierliche Verbesserung der Praxisanleitung auf übergeordneter Ebene sowie das Lösen von Problemen zählen zu seinen Aufgaben (s. Kap. 6.2 Leitung/Koordination). Der Praxiskoordinator überwacht fortwährend die personelle Ausstattung von Praxisanleitern auf den jeweiligen Abteilungen und steht in engem Kontakt mit den Stations-/Bereichsleitungen, um die Einsatzzahlen Auszubildender je Abteilung zu ermitteln. Diese orientieren sich an der individuellen Personalsituation auf Station sowie der Verfügbarkeit von Praxisanleitern. Kann eine Abteilung keinen Praxisanleiter vorhalten, werden dort für diesen Zeitraum keine Auszubildenden eingesetzt. Ausnahmen sind nur für spezielle Pflichteinsätze von Auszubildenden möglich (s. Kap. 3.1). Die Kapazitäten der jeweiligen Abteilungen sind als Richtwert für die Einsatzplanung von Auszubildenden zu verstehen, der möglichst einzuhalten ist. Darüber hinaus sieht die Einsatzplanung den kontinuierlichen Einsatz gleicher Auszubildendenzahlen auf den Stationen vor, um die Planungssicherheit der Stations-/Bereichsleitungen zu erhöhen und möglichen Problematiken vorzubeugen. In gegenseitiger Abstimmung mit den Stationen/Abteilungen wird zudem eruiert, ab welchem Ausbildungsstand Einsätze von Auszubildenden sinnvoll sind. Der Einsatz in der Notauf-

nahme ist bspw. erst ab dem zweiten Ausbildungsjahr sinnvoll (s. Kap. 6.2 Leitung/Koordination). Zur Praktizierung der Praxisanleitung ist eine gemeinsame EDV-Plattform für alle beteiligten Akteure unabkömmlich. Diese ist dem Intranet der Institution angeschlossen und für alle Mitarbeiter einsehbar. Alle für die Praxisanleitung erforderlichen Formulare, Standards etc. sind dort abrufbar. Sinnvolle Ergänzung ist ein „automatisiertes“ Zeiterfassungsdokument für die erfolgte Praxisanleitung. Darin dokumentieren die Praxisanleiter die jeweiligen Praxisanleitungssituationen/-sequenzen mit den Auszubildenden (s. Kap. 8.6); eine separate Dokumentation ist nicht erforderlich. Damit wird einer doppelten Dokumentation vorgebeugt und die jeweiligen Praxisanleitungszeiten transparent gemacht. Automatisch wird der Praxisanleitungsumfang je nach Auszubildendem, Abteilung und sonstigen Parametern errechnet. Diese Übersicht dient insbesondere dem Praxiskoordinator, aber auch weiteren interessierenden Parteien als Soll-Ist-Abgleich mit den gesetzlichen Vorgaben und als Ausgangspunkt weiterführender Maßnahmen. Um einen missbräuchlichen Umgang mit diesem Dokument zu vermeiden, ist die Bearbeitung nur für Praxisanleiter und den Praxiskoordinator möglich sowie aus Datenschutzgründen die Einsicht für alle, außer den Praxiskoordinator, auf das notwendige Mindestmaß zu beschränken. Die „Pflege“ der Plattform und Gewährleistung der Aktualität der Dokumente ist Aufgabe des Praxiskordinators (s. Kap. 4.1).

Um die erforderlichen Rahmenbedingungen für eine „gute“ Praxisanleitung zu schaffen, ist die Verfügbarkeit von Büros mit Computern für Praxisanleiter vorgesehen. Die Aufgaben eines Praxisanleiters machen die Nutzung eines Computers sowie eine Rückzugsmöglichkeit für sich bzw. gemeinsam mit dem Auszubildenden (z.B. zur Reflexion, Gesprächsführung) erforderlich. Da der Praxisanleiter nicht täglich auf einen Büroplatz angewiesen ist, reicht die „Mitnutzung“ eines Büros auf Station aus. Alternativ können in entsprechenden Gebäudeabschnitten Gemeinschaftsbüros für Praxisanleiter (verschiedener Abteilungen) eingerichtet werden. Wichtig ist, dass die Entfernung zur „Heimatstation“ nicht allzu groß ist, um v.a. in Anleitungssituationen mit Auszubildenden aufgrund langer Wege keine wertvolle Lernzeit zu vergeuden (s. Kap. 4.1).

Auf Basis der Interviews wird deutlich, dass die Haltung der Mitarbeiter und Kollegen zur Praxisanleitung sehr stark, positiv bis negativ, variiert (s. Kap. 6.2 Mitarbeiter/Kollegen). Für die Prägung des Bildes von Praxisanleitung bzw. das Verständnis für dessen Sinn und Zweck nehmen Vorgesetzte eine wichtige Funktion ein. Eine vorausschauende Planung und Organisation der Praxisanleitung auf allen Ebenen, wodurch eine Mehrbelastung der Kollegen vermieden oder zumindest auf ein Minimum reduziert wird, könnte die Einstellung zur Praxisanleitung positiv beeinflussen. Diesem Konzept folgend wird die Praxisanleitung institutionsweit durch regelmäßige Informationen transparent gemacht. Dies lässt sich ein-

fach in die bestehenden Kommunikationskanäle einflechten (z.B. Mitarbeiterzeitung, Intranet). In einer regelmäßigen Rubrik („Stimmen von Praxisanleitern und Auszubildenden“) kommen die betreffenden Personen selbst zu Wort und geben Einblick in die Praxisanleitung, um „Informationslücken“ bei Kollegen und anderen Mitarbeitern zu schließen (s. Kap. 6.3 Transparenz).

8.2 Berufung und Freistellung von Praxisanleitern und weiteren Ansprechpersonen

Praxisanleiter sind Pflegespezialisten mit aktuellem Fachwissen, Pädagogen/Didaktiker und Vertrauenspersonen (Süß, 2001, zitiert nach Mamerow, 2018, S. 5). Sie verfügen über ausgeprägte kommunikative Kompetenzen (s. Kap. 4.4) und sind motiviert, die Aufgaben eines Praxisanleiters auszuführen (s. Kap. 6.6). Diese hohen Anforderungen werden auch im Gesetz deutlich. Demnach darf Praxisanleitung nur durch geeignete Fachkräfte, welche die pädagogische Weiterqualifikation erwerben, erfolgen (§ 4 Abs. 2 PflAPrV). Um die Aktualität der pflegepraktischen Erfahrungen von Praxisanleitern nicht zu gefährden, spricht sich der Verfasser in diesem Konzept gegen hauptamtliche Praxisanleiter (100%), welche die praktische Anleitung von Auszubildenden übernehmen, aus. Eine weitere Problematik wird auf diesem Wege ebenfalls umgangen. Hauptamtliche Praxisanleiter kommen immer als Gast auf die jeweiligen Stationen; sie sind weder mit den Räumlichkeiten noch mit den Abläufen und Strukturen vertraut (Grundmann, 2008, S. 510). Dadurch erfolgt die Praxisanleitung weniger effektiv und effizient; der faktische Nutzen für den Auszubildenden ist reduziert (s. Kap. 6.4). All diese Aspekte sprechen dafür, stationsgebundene Praxisanleiter zu qualifizieren, die mit einem definierten Stellenanteil für die Aufgaben des Praxisanleiters freigestellt werden. Eine entsprechende Stellenbeschreibung ist erforderlich (BMFSJ, 2006, S. 29). Die Interviews bestätigen, dass eine „nebenher“ erfolgende Praxisanleitung ohne Freistellungszeiten dazu führt, dass das nicht existierende Zeitkontingent unzureichend für eine qualitativ hochwertige Anleitung ist (s. Kap. 6.2 Station). Vielmehr werden Auszubildende unter diesen Umständen zur Kompensation fehlender Pflegekräfte in die Stationsarbeit eingebunden (s. Kap. 6.2 Leitung/Koordination). Aufgrund der Tatsache, dass in § 7 Abs. 5 PflBG nur von einem „angemessenen Verhältnis“ von Praxisanleitern zu Auszubildenden gesprochen wird, beruft sich der Verfasser in seinem Konzept auf die Erfahrungen der interviewten Praxisanleiter. Demnach sei es möglich, mit einem Freistellungsanteil von 20% als Praxisanleiter zwei bis max. drei Auszubildende gleichzeitig zu betreuen, wobei die Tendenz basierend auf den Aussagen eher in Richtung zwei geht (s. Kap. 4.2, 6.2 Leitung/Koordination, 6.3 Freistellung). Dieser Richtwert wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006, S. 32) bestätigt. Damit werden die positiven Erfahrungen mit Freistellungszeiten ebenso wie der Wunsch nach Freistellungszeiten der

übrigen befragten Einrichtungen adäquat im Praxisanleitungskonzept berücksichtigt (s. Kap. 6.3 Freistellung). Um Transparenz zu schaffen, werden die Freistellungszeiten von Praxisanleitern für alle Stationsmitarbeiter und Auszubildenden im Dienstplan kenntlich gemacht. Dem Wunsch eines Auszubildenden, bei der Zuordnung des Praxisanleiters mitzuentscheiden, wird nicht entsprochen. Dies ist aufgrund der geringen Zahl an Praxisanleitern auf den Stationen nicht praktikabel. Auch besitzen Auszubildende vor Einsatzbeginn keine Entscheidungsgrundlage, auf der sie bei einer möglichen „Wahl“ eines Praxisanleiters zurückgreifen könnten, zumal sie in der Regel denselben Einsatzort kein zweites Mal durchlaufen (s. Kap. 6.3 Betreuung von Auszubildenden).

Gesetzlich vorgeschrieben ist die fortlaufende Wissensaktualisierung von Praxisanleitern (§ 5 Abs. 2 PflBG). Demnach müssen Praxisanleiter jährlich 24 Stunden insbesondere berufspädagogische Fortbildungen absolvieren (§ 4 Abs. 3 PflAPrV). Da „insbesondere“ ein dehnbarer Begriff ist, beabsichtigt der Verfasser, einen Teil dieser Stunden (< 50%) dafür aufzuwenden, die Praxisanleiter über pflegepraktische Neuerungen (z.B. veränderte hygienische Anforderungen bei spezifischen pflegerischen Tätigkeiten) zu informieren. Dadurch soll gesichert werden, dass die Praxisanleiter Auszubildende immer nach den neuesten Erkenntnissen anleiten und keine „veralteten“ Handlungen vermittelt werden. Die Schulungsaufgabe kommt u.a. der angegliederten bzw. kooperierenden Pflegeschule zu, deren Lehrpersonen zur Vermittlung von aktuellem Regelwissen verpflichtet sind. Sie bündeln die Neuerungen im Kollegium, da jeder Lehrer mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten vertraut ist, und bereiten diese zu einer kurzen Schulungsreihe auf. Damit werden Kosten und Aufwand gering gehalten und andererseits dem Bedürfnis der Praxisanleiter entsprochen, auf dem aktuellen Wissensstand anzuleiten (s. Kap. 6.4). Da die Wissensvermittlung durch Lehrer derselben Institution erfolgt, ist der Abstraktionsgrad reduziert und folglich die direkte Transfermöglichkeit in die Pflegepraxis durch die Praxisanleiter erhöht. Darüber hinaus wird institutionsweit, insbesondere aber den Praxisanleitern, ein Zugang zu Fachdatenbanken eingerichtet (Grundmann, 2008, S. 511).

Praxisanleiter sind nicht in der Lage, den Auszubildenden während der gesamten Einsatzzeit zu betreuen. Nachtdienste, Urlaub und Krankheit sind mögliche Gründe für „Betreuungslücken“. Um den Auszubildenden jedoch nicht „alleine“ auf Station zurückzulassen, benennt der Praxisanleiter in Rücksprache zwei weitere offizielle Ansprechpersonen, welche ihn bei seiner Abwesenheit vertreten (s. Kap. 6.4). Diese Information wird dem Auszubildenden am ersten Tag auf der neuen Station mitgeteilt (s. Kap. 6.3 Betreuung von Auszubildenden). In der Literatur wird darauf verwiesen, dass auch die Vertretung des Praxisanleiters pädagogisch qualifiziert und engagiert sein muss, um die Qualität der Praxisanleitung zu gewährleisten (s. Kap. 4.3). Vor allem die pädagogische Qualifikation stellt eine

zentrale Herausforderung dar. Um diesem Anspruch zumindest ansatzweise zu entsprechen, werden jährlich bspw. vier Module zu „Pädagogische Grundlagen“ im Rahmen der innerbetrieblichen Fortbildung für nicht-weitergebildete „Praxisanleiter“ angeboten. Um die Arbeit der Vertretungspersonen zu würdigen und um Widerstände zur Unterstützung der Praxisanleitung aufseiten der Kollegen zu vermeiden, werden diesen Zeitdeputate oder ein Freizeitausgleich für geleistete Überstunden bei Übernahme der Praxisanleitungsaufgaben zugestanden (s. Kap. 4.3). Um die Problematik der (Anleitungs-) Unsicherheit von Teilzeitpflegenden (s. Kap. 6.2 Mitarbeiter/Kollegen) zu umgehen und um „Betreuungslücken“ durch Vertretungspersonen bei Abwesenheit des Praxisanleiters vorzubeugen, sollen diese mit einem hohen Stellenanteil auf Station beschäftigt sein. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl Teilzeitbeschäftigter in den Pflegeberufen ist ein Stellenanteil von über 50% realistisch. 57% der Erwerbstätigen in diesem Bereich arbeiten in Teilzeit oder sind geringfügig beschäftigt. Problematisch für die Betreuungsaufgaben im Rahmen der Praxisanleitung ist zudem der wachsende Anteil der Leiharbeit (Bundesagentur für Arbeit, 2019, S. 6, 9). Um die Vertreter bei der Durchführung der Praxisanleitung zu unterstützen, wird die Idee, eine Mappe als Hilfsmittel durch die Praxisanleiter zu erstellen (s. Kap. 6.4), vom Verfasser in modifizierter Form in das Praxisanleitungskonzept überführt. Der Hilfsordner „Praxisanleitung: Grundlagen“ wird demnach nicht von den jeweiligen Praxisanleitern auf Station individuell angefertigt, sondern vom Praxiskoordinator, der diesen z.B. im Rahmen einer Arbeitsgruppe entwickelt. Eine Vielzahl verschiedener Anleitungshefter, die von Station zu Station unterschiedlich sind, steht einer qualitativ hochwertigen und einheitlichen Praktizierung von Praxisanleitung entgegen. Ein einheitlicher Grundlagenordner, der allen Abteilungen zur Verfügung gestellt wird, beugt dieser Problematik vor. Im Rahmen der pädagogischen Freiheit ist es den Praxisanleitern erlaubt, diesen Ordner bspw. um Stationspezifika und sonstige Hilfen zu erweitern. Eine Modifikation des bestehenden Ordners bzw. der Inhalte in seiner Grundform ist hingegen nicht gestattet.

Die Ausbildungskosten (§ 27 Abs. 1 PflBG) schließen die Kosten für Praxisanleitung ein und werden aus Ausgleichsfonds finanziert (§ 26 Abs. 2-7 PflBG). Neben Auszubildenden betreuen Praxisanleiter ggf. Praktikanten und/oder führen die Einarbeitung neuer Mitarbeiter durch (s. Kap. 6.4). Die Kosten und der Zeitaufwand für deren Betreuung dürfen nicht zulasten der Praxisanleitung von Auszubildenden gehen; dies entspricht nicht dem Finanzierungshintergrund. Zwar wären Praxisanleiter aufgrund ihrer pädagogischen Zusatzqualifikation prädestiniert, die Anleitung dieser Personengruppen zu übernehmen; v.a. in Bezug auf die Einarbeitung neuer Mitarbeiter muss jedoch kritisch überlegt werden, ob eine intensive Einarbeitung durch den Praxisanleiter, neben seinen regulären Aufgaben in der Funktion des Praxisanleiters, geleistet werden kann.

8.3 Praxisanleitungskonferenzen als Interaktions- und Austauschforum aller beteiligten Akteure

Praxisanleitungskonferenzen werden vom Praxiskoordinator geplant, ausgerichtet und nachbereitet (s. Kap. 8.1) und finden in der Schule statt. Der Empfehlung von Grundmann (2008, S. 511) wird Folge geleistet, indem die Moderation einer solchen Veranstaltung durch einen Berufspädagogen erfolgen soll. Da der Praxiskoordinator die Moderation übernimmt, muss dieser mindestens den Bachelorabschluss in einem berufspädagogisch ausgerichteten Studiengang aufweisen. Praxisanleitungskonferenzen dienen der Organisation der Praxisanleitung, der Vorstellung von Neuerungen, der Initiierung von Projekten sowie dem Austausch. Dieser bezieht sich z.B. darauf, inwieweit Neuerungen aus der Schule, vom Praxiskoordinator oder aus vergangenen Konferenzen in der Praxis umsetzbar sind. Um Informationsverlusten vorzubeugen und ein großes Austauschforum zu generieren, werden alle Praxisanleiter zu diesen Treffen eingeladen. Sie dienen dem Erhalt einer gemeinsamen „Grundstruktur“ der Praxisanleitung sowie der Vereinheitlichung bspw. von Anforderungen und Bewertungen, um eine Vergleichbarkeit der Praxisanleitung zu erhalten und Fairness zu erzeugen (s. Kap. 4.5, 6.2 Leitung/Koordination). Die Literaturempfehlung von mind. zwei Treffen jährlich wird auf Basis der Befragungen präzisiert und findet in dieser Form im Praxisanleitungskonzept Anwendung. Demnach werden Praxisanleitungskonferenzen einmal pro Quartal anberaumt und um Vorbereitungstreffen, die praktische Examensprüfung betreffend, ergänzt. Im Gegensatz zu den Praxisanleitungskonferenzen nehmen an diesen Treffen nur diejenigen Praxisanleiter teil, die aktiv in den praktischen Examensprüfungen involviert sind. Sowohl an den Konferenzen als auch den Vorbereitungstreffen nehmen Vertreter der Pflegeschule teil (s. Kap. 6.3). Einerseits reduziert dies Diskrepanzen zwischen Schule und Praxis, andererseits sind sowohl Lehrer als auch Praxisanleiter an den Examensprüfungen beteiligt, sodass ein gemeinsamer Austausch sinnvoll ist. Um zu vermeiden, dass Verbesserungspotenziale auf Institutionsebene, die sich aus der Interaktion von Praxisanleitern und Auszubildenden im Rahmen von Praxisanleitung heraus ergeben, ungenutzt bleiben (s. Kap. 4.10), wird einmal pro Jahr die Pflegedienstleitung für ein definiertes Zeitfenster zur Praxisanleitungskonferenz geladen, um diese im Austausch mit den Praxisanleitern zu eruieren. Die gesammelten Erkenntnisse dienen der Pflegedienstleitung als Ausgangspunkt möglicher Planungen von Maßnahmen. Ebenfalls einmal pro Jahr wird für ein definiertes Zeitfenster im Rahmen der Praxisanleitungskonferenz ein Austausch zwischen Auszubildenden und Praxisanleitern initiiert, um im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Anhaltspunkte zur Verbesserung der Praxisanleitung zu erhalten. Die Auszubildenden sollten sich im zweiten Ausbildungsjahr befinden. Im Unterricht sind die Erfahrungen von Auszubildenden mit der Praxisanleitung meist begrenzt,

ebenso die Bereitschaft, sich kritisch zu äußern bzw. in einen kritisch-konstruktiven Austausch mit den Praxisanleitern zu treten. Im Oberkurs hingegen besteht ggf. das Dilemma, dass Auszubildende fürchten, bei kritischen Äußerungen die Meinung der Praxisanleiter zu beeinflussen, die letztendlich die Examensprüfungen bei ihnen abnehmen. Die „Gefahr“ für den Mittelkurs ist hingegen gering einzustufen. Zu Beginn der Ausbildung vor dem ersten praktischen Einsatz erhalten die Kurse eine allgemeine Informationsveranstaltung zur Praxisanleitung, wie sie in der Institution praktiziert wird. Um den Auszubildenden auch die Inhalte der Praxisanleitungskonferenzen transparent zu machen, wie es ihr Wunsch ist (s. Kap. 6.3 Transparenz), werden die jeweiligen Kurssprecher zum ersten Programmpunkt des Tages eingeladen. Zu Beginn einer jeden Konferenz gibt der Praxiskoordinator einen Rückblick zur letzten Veranstaltung und erläutert, welche Neuerungen eingeführt wurden. Darüber hinaus werden wichtige Informationen, die die Praxisanleitung betreffen, weitergegeben. Bevor die „eigentliche“ Veranstaltung beginnt, verlassen die Kurssprecher die Konferenz. Die neuen Informationen geben sie bei nächster Gelegenheit an den eigenen Kurs weiter.

8.4 Organisation der Praxisanleitung durch Stations-/Bereichsleitungen

Die Stations-/Bereichsleitungen sind für die Stationsorganisation zuständig und leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, welcher Stellenwert der Praxisanleitung aus Sicht der Stationsmitarbeiter beigemessen wird. Praxisanleitung und Betreuung von Auszubildenden ist letzten Endes Aufgabe der gesamten Station (s. Kap. 6.2 Mitarbeiter/Kollegen). Fehler können direkte Auswirkungen auf die Gesundheit von Patienten haben, sodass alle ein Auge auf die Auszubildenden haben sollten. Im Rahmen der Stationsorganisation tragen Stations-/Bereichsleitungen die Verantwortung, die gesetzlich geforderten 10% Praxisanleitung in der Realität umzusetzen (s. Kap. 6.2 Leitung/Koordination). Von zentraler Bedeutung ist darüber hinaus die Dienstplangestaltung. Um die Kontinuität der Betreuung von Auszubildenden zu gewährleisten, müssen die Dienste von Praxisanleitern und Auszubildenden zwingend aufeinander abgestimmt werden (s. Kap. 6.2 Stationsleitung). Eine Zusammenarbeit von Praxisanleiter und Auszubildendem soll laut Hamann et al. (2017, S. 14) in mindestens 60% der Einsatzzeit erfolgen. Obwohl dieses Ziel sehr ambitioniert ist, sollte es zumindest als Richtwert gesehen werden, an dem sich die Dienstplanung orientiert. In jedem Fall bzw. zusätzlich sollte der Betreuungsumfang des Auszubildenden durch den Praxisanleiter sowie erste (und zweite) Vertretungsperson (s. Kap. 8.2) annähernd 100% betragen, um von einer kontinuierlichen Betreuung zu sprechen. Diese „lückenlose“ Betreuung durch möglichst wenige Personen ist für die Leistungseinschätzung am Ende des Einsatzzeitraumes von großer Bedeutung, um eine reelle Beurteilung vorzunehmen (s. Kap.

6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Eine weitere Aufgabe der Stations-/Bereichsleitungen besteht in der Terminierung von Praxisanleitertagen. Diese werden den jeweiligen Praxisanleitern zugeordnet. Deren Häufigkeit orientiert sich am freigestellten Stellenanteil eines Praxisanleiters für Praxisanleitung. Bei einer Freistellung von 20% entspricht dies in etwa einem Praxisanleitertag pro Woche je Praxisanleiter. Der jeweilige Wochentag sollte entsprechend der verhältnismäßig „geringsten“ Arbeitsbelastung auf Station gewählt werden (s. Kap. 4.2). Bewertungsgrundlage des Arbeitsumfangs je Wochentag sind die Erfahrungswerte der Stations-/Bereichsleitung bzw. der Mitarbeiter auf Station. Im Optimalfall wird der Wochentag einmalig im Rahmen einer Teamsitzung gemeinsam festgelegt und in regelmäßigen Abständen einer Prüfung unterzogen. Dies wiederum beugt Störungen im Stationsablauf vor und steigert die Akzeptanz der Praxisanleitung, wenn die entsprechenden Praxisanleitungstage nicht an Wochentagen mit erfahrungsgemäßen Arbeitsspitzen verortet werden (s. Kap. 6.2 Station, Mitarbeiter/Kollegen). Wenig sinnvoll sind Praxisanleitungstage aus Sicht der Auszubildenden in den ersten Tagen auf einer neuen Station sowie am letzten Einsatztag und werden ins Konzept überführt (s. Kap. 6.2 Stationsleitung). Bei ersterem liegt der Fokus des Auszubildenden auf dem Kennenlernen der Station sowie dem „Ankommen“ auf Station. Eine Anleitung am letzten Einsatztag begrenzt die Chancen, an entsprechende Lernbedarfe des Auszubildenden nach dem Praxisanleitertag anzuknüpfen. Die Ausnahme bildet der erste Tag der praktischen Ausbildung. Um die „Pflegeneulinge“ adäquat in die Einrichtung, die Station und die Strukturen und Abläufe einzuführen, stellt die Stations-/Bereichsleitung einen Praxisanleiter frei, der die neuen Auszubildenden am ersten Tag langsam mit der Umgebung vertraut macht (s. Kap. 6.2 Stationsleitung). Auf diese Weise werden die Kollegen entlastet und mögliche Beeinträchtigung des Stationsablaufes auf ein Minimum reduziert. Vor allem zu Beginn der praktischen Ausbildung haben Auszubildende viele Fragen. Auf diese Art und Weise wird den Bedürfnissen aller Beteiligten bestmöglich entsprochen.

8.5 Allgemeine/übergeordnete Aufgaben von Praxisanleitern

Die übergeordnete Aufgabe von Praxisanleitern besteht darin, Auszubildende schrittweise an die Wahrnehmung beruflicher Aufgaben heranzuführen (§ 4 Abs. 1 PflAPrV). In der Regel besteht ein und dieselbe Lernsituation im pflegerischen Alltag nicht dreimal zeitgleich, sodass neue Fertigkeiten von Auszubildenden „gestuft“ erworben werden (s. Abb. 14).

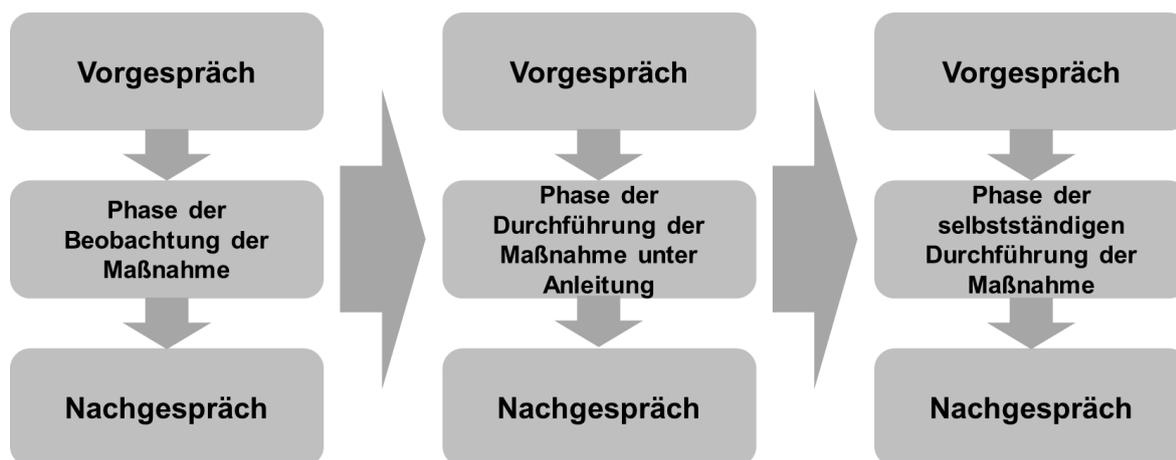


Abbildung 14: Systematik von Lernsituationen (modifiziert nach BMFSJ, 2006, S. 42)

Um einen optimalen Lernerwerb zu forcieren, kann die jeweilige Stufe mehrfach durchlaufen werden, bevor der Lernprozess auf die nächste Stufe verlagert wird. Dieser Ablauf wiederholt sich für jede neue Handlung in gleicher oder ähnlicher Weise, um den Auszubildenden nicht zu überfordern und das größtmögliche Maß an Sicherheit für den Patienten zu gewährleisten (s. Kap. 4.5, 6.3). Insbesondere Handlungen mit einem erhöhten Gefahrenpotenzial für den Patienten müssen vorab im Rahmen einer Simulation einstudiert werden (s. Kap. 4.6). Zu diesem Zweck wird ein zentraler Schulungsraum am Ort der praktischen Ausbildung zur Verfügung gestellt, der von Praxisanleitern und Auszubildenden in „freigestellten Praxisanleitungszeiten“ genutzt werden kann. Die entsprechenden Materialien sind in den Einrichtungen bzw. auf den Stationen verfügbar. Einzig die Anschaffung einer oder mehrerer „Demopuppen“ ist zu erwägen. Alternativ können in Abstimmung mit der Pflegeschule die entsprechenden Schulungsräumlichkeiten für praktische Übungen genutzt werden. Bedingung ist, dass sich diese in unmittelbarer Nähe zur Einrichtung befindet, um lange Wege, die mit einem hohen Zeitverlust potenzieller Lernzeit einhergehen, zu verhindern (s. Kap. 4.1). Das übergeordnete Ziel von Praxisanleitung liegt darin, Auszubildenden im Laufe der Ausbildung die beruflichen Handlungskompetenzen zu vermitteln. Als Maßstab sind diejenigen Aufgaben und Kompetenzen anzulegen, die von einer examinierten Pflegefachkraft erwartet werden (s. Kap. 6.1). Dies schließt u.a. die „eigenverantwortliche“ Betreuung einer Patientengruppe unter Aufsicht und in Abhängigkeit vom jeweiligen Ausbildungsstand ein.

Neben der Betreuung und „Überwachung“ von Handlungen der Auszubildenden beinhaltet die Tätigkeit als Praxisanleiter eine Reihe weiterer, allgemeiner Aufgaben. Aufgrund ihrer Vorbildfunktion für Auszubildende (s. Kap. 4.4) müssen Praxisanleiter stets auf ihre sozialen Umgangsformen achten und ihrer Arbeit gewissenhaft und fachlich korrekt nachgehen, um einen Erwerb fehlerhafter Handlungen aufseiten der Auszubildenden zu vermeiden. Als zentrale Ansprechperson für Auszubildende auf der Station sind sie insbesondere dafür

verantwortlich, die Auszubildenden, sofern möglich, in das Stationsteam zu integrieren und allgemein eine Wohlfühlatmosphäre für Auszubildende auf der Station zu schaffen (s. Kap. 4.5, 4.9). Dazu trägt die Kontaktaufnahme zum Auszubildenden durch den Praxisanleiter vor Einsatzbeginn bei. Etwa eine Woche vor Beginn des Einsatzzeitraums stellt der Praxisanleiter telefonisch oder per Mail Kontakt zum Auszubildenden her, um einen positiven Impuls zu setzen und den Auszubildenden über den Ablauf des ersten Einsatztages zu informieren (s. Kap. 6.4). Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, den Auszubildenden an das Mitbringen erforderlicher Unterlagen zu erinnern. Um den Arbeitsaufwand für Praxisanleiter gering zu halten, können Dokumentenvorlagen zum Einsatz kommen, welche bereits die erforderlichen Informationen enthalten. Aus diesem Grund wird der Kontakt per Mail in diesem Anleitungskonzept favorisiert. Für den Zeitraum der Ausbildung erhalten die Auszubildenden eine betriebseigene Mailadresse, die den Praxisanleitern zugänglich ist. Diese dient dem Auszubildenden als Austauschmedium für alle schulischen und betrieblichen Belange. Eine weitere Aufgabe besteht in der Vorbereitung der Auszubildenden auf Prüfungen (s. Kap. 4.5, 6.1). Da dies jedoch in erster Linie mittels praktischer Anleitung erfolgt, wird es indirekt als Bestandteil von Kapitel 8.6 aufgefasst und in dieser Form thematisiert.

Eine gesonderte Betrachtung erhält der Aspekt, dass Praxisanleiter in das Bewerbungsverfahren von Auszubildenden eingebunden werden sollen (Mamerow, 2018, S. 16). Eine Einbindung in das Bewerbungsverfahren vor Ausbildungsbeginn wäre mit einem hohen organisatorischen Aufwand verbunden und ist demnach nicht praktikabel. Zudem ist der Sinn und Zweck fraglich, da die Lehrer der Pflegeschule in engem Austausch mit den Praxisanleitern sowie der Pflegepraxis stehen und deren Anforderungen, ohne personelle Anwesenheit von Praxisanleitern, mit in das Bewerbungsverfahren tragen. Sinnvoll ist der Einbezug der Expertise der Praxisanleiter jedoch dahingehend, eine Entscheidung für oder gegen den Verbleib von Auszubildenden am Ende der Probezeit vorzunehmen. Die Praxisanleiter formulieren für Auszubildende in der Probezeit zusätzlich zur Leistungseinschätzung eine kurze, begründete Stellungnahme, in der sie sich für oder gegen den Verbleib von Auszubildenden nach der Probezeit aussprechen. Diese „Gutachten“ werden unter Umgehung der Auszubildenden an die Schule weitergeleitet und dienen gemeinsam mit der Einschätzung der Schule sowie absolvierter Prüfungen als Entscheidungsgrundlage. Hintergrund dieses Verfahrens ist, dass Beurteilungsbögen nicht immer ein realistisches Abbild der Leistungen eines Auszubildenden während des Einsatzzeitraumes liefern (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Zudem wird diesbezüglich von der Schule häufig eine mündliche Einschätzung von den Praxisanleitern eingeholt. Dieses Verfahren überführt diesen Tatbestand demnach „nur“ in eine dokumentierte Form.

8.6 Praxisanleitung

Praxisanleitung findet im Aushandlungsprozess objektiver Anforderungen an die Fähigkeiten einer Pflegefachkraft sowie individueller Lernziele und –bedarfe Auszubildender statt. Im Stationssetting orientiert sich diese Abstimmung anhand der Dimensionen Lernbedingungen, Lernbedarfe und Lernmöglichkeiten (s. Kap. 4.5, 6.4; s. Abb. 15).

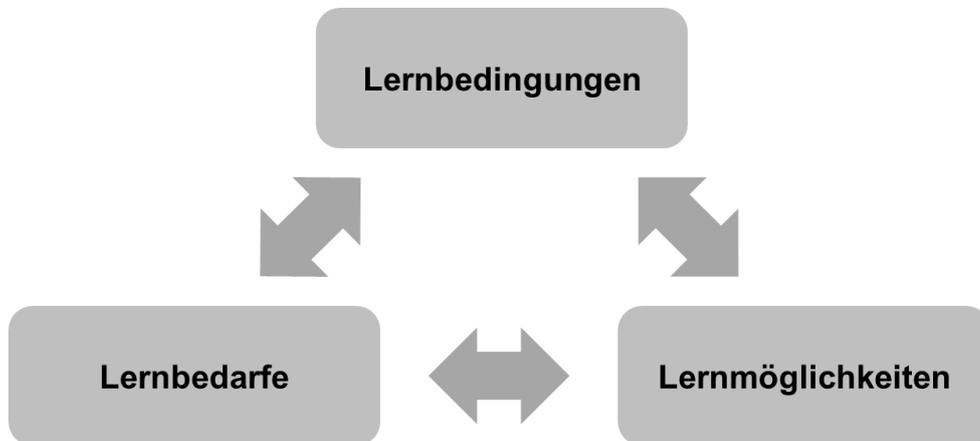


Abbildung 15: Abstimmungsdimensionen stationsbezogener Praxisanleitung

Die Bedingungen des Lernens ergeben sich einerseits aus übergeordneten bzw. gesetzlichen Anforderungen und Vorgaben, andererseits aus den stationsbezogenen Rahmenbedingungen selbst. Auch die Lernmöglichkeiten können je nach Station variieren. Demnach ist eine prä- und postoperative Patientenversorgung primär auf chirurgischen Abteilungen erlernbar. Auch entsprechende Krankheitsbilder weisen abteilungs- und fachspezifisch eine gewisse Häufung auf und begrenzen ggf. die Lernmöglichkeiten einer Station. Demnach kann nicht allen Lernbedarfen eines Auszubildenden auf jeder Station gleich entsprochen werden. Eine Adaption an die jeweiligen Lernbedingungen und –möglichkeiten ist erforderlich. Zusätzlich erfolgt in der ersten Einsatzwoche eine enge Zusammenarbeit zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem. Auf diese Weise lassen sich Lern- und Unterstützungsbedarfe, die vom Auszubildenden nicht im Einführungsgespräch benannt wurden (s. Kap. 8.8.1), durch den Anleiter „praktisch“ aufdecken (s. Kap. 4.5). Die gewonnenen Erkenntnisse werden in die individuelle Planung und Durchführung der Praxisanleitung für den Auszubildenden überführt. Dieses Vorgehen wird vom Praxisanleiter den gesamten Einsatzzeitraum über praktiziert (s. Kap. 6.4). Vor dem Hintergrund, dass die Praxisanleiter die Anordnungsverantwortung und je nach Kenntnisstand des Auszubildenden auch die Durchführungsverantwortung tragen (s. Abb.10), ist diese Vorgehensweise sehr zu empfehlen. Die anleitende Pflegefachkraft muss jederzeit in der Lage sein, zu intervenieren (s. Kap. 4.5). Sie muss den Auszubildenden nicht auf „Schritt und Tritt“ begleiten, wenn dieser Handlungen durchführt, zu denen er nachweislich fähig ist. Sie muss aber in der Lage sein, mög-

liche negative Folgen für den Patienten aufgrund von Handlungen des Auszubildenden abzuwenden bzw. zu minimieren. Demnach sind Anleitungsformen möglich, bei denen der Auszubildende die Versorgung von z.B. zwei Patienten aus der von seinem Anleiter zu versorgenden Patientengruppe übernimmt. Die Pflegefachkraft überwacht die Handlungen des Auszubildenden, versorgt darüber hinaus jedoch weitere Patienten. Die anderen Stationsmitarbeiter erfahren dabei keine zusätzliche Belastung und der Auszubildende selbst eine intensive Pflegeerfahrung und Übung (Barker & Pittman, 2010, S. 147). Aus diesen Ausführungen wird die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Reflexion deutlich. Während eine tägliche Reflexion (s. Kap. 4.5) wenig praktikabel ist und im Stationsalltag in den Hintergrund gerät, lässt sich ein terminiertes und mündliches Feedbackgespräch von fünf Minuten in Form eines Wochenrückblicks einfacher und sinngebender mit den Stationsabläufen vereinbaren (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Eine weitere, teils begrenzende Einflussgröße im Rahmen der Lernbedingungen stellt die Abstimmung der Praxisanleitung auf das Curriculum der Schule dar. Mit dem Pflegeberufegesetz (§ 7 PfIBG) verändert sich die Einsatzplanung der Auszubildenden; die Vielfältigkeit der praktischen Einsätze nimmt ab und das Transferwissen gewinnt an Bedeutung. Die Anwendung von Regelwissen auf die individuelle Patientensituation ist und bleibt ein wesentliches Element von Praxisanleitung (s. Kap. 4.5). Von der Illusion, dass Handlungen im Rahmen von Praxisanleitung ausschließlich nach der Bearbeitung im theoretischen und praktischen Unterricht des Lernortes Schule behandelt werden können, muss zunehmend Abstand genommen werden (s. Kap. 6.3 Sonstiges). Vielmehr muss allen Beteiligten an der Praxisanleitung bewusst werden, dass sich gewisse Lernmöglichkeiten ggf. nur einmal oder wenige Male im Laufe der Ausbildung ergeben und aus diesem Grund, wenn möglich, für die Auszubildenden genutzt werden müssen, auch wenn das Wissen dazu im Unterricht noch nicht vermittelt wurde. Dies spiegelt sich auch in der Formulierung individueller Lernziele sowie deren Priorisierung wider (Farley & Hendry, 1997, S. 47-48). Außer Frage steht, dass vor praktischen Handlungen ein entsprechender theoretischer Hintergrund vorhanden sein muss. Diesbezüglich steigen die Anforderungen an Praxisanleiter und v.a. Auszubildende, die sich eigenverantwortlich die entsprechenden theoretischen Grundlagen aneignen müssen, um Lernsituationen auf Station nutzen zu können; Auszubildende müssen sich vorbereiten und werden bei dem Wissenserwerb durch den Praxisanleiter unterstützt (s. Kap. 6.5). Auf diese Gegebenheiten abgestimmte Lernaufgaben können eine Form der Unterstützung darstellen (s. Kap. 8.9). Daran anschließend erfolgt der praktische Erwerb der Handlung entsprechend der Stufen in Abbildung 14. Als Austauschmedium erfolgter Unterrichtsthemen am Lernort Schule an die Praxis existieren sog. „Blockbriefe“. Darin werden alle im Theorieblock behandelten Inhalte vermerkt und anschließend im Intranet, für alle Mitarbeiter einsehbar, hinterlegt (s. Kap. 8.1). Dieses Verfahren beugt einer Theorie-Praxis-Diskrepanz vor und

macht den Unterricht für anleitende Pflegende transparent. Zu Beginn der Ausbildung liegt der Fokus des Lernerwerbs auf Tätigkeiten, die gehäuft auftreten bzw. wiederkehrend sind oder hohe personelle Ressourcen erfordern (z.B. Körperpflege, Vitalzeichenkontrolle) (s. Kap. 6.3). Dieser Aussage folgend sind regelmäßige Rückkopplungsprozesse der Bedürfnisse „der Pflegepraxis“ mit dem Schulcurriculum erforderlich, um den schulischen Unterricht nicht vorbei an den Bedarfen der Pflegepraxis auszurichten. Diese Rückkopplung ist Gegenstand von Praxisanleitungskonferenzen und wird von den Vertretern der Schule angenommen. Um die Ausnutzung von Lernmöglichkeiten für Auszubildende auf der Station zu erhöhen, werden die individuellen Lernbedarfe der Auszubildenden (z.B. Harnwegskatheter legen) im Dienstzimmer an einer Tafel transparent gemacht (s. Kap. 6.4). Obwohl dies ein geschützter, für „stationsfremde“ Personen unzugänglicher Ort ist, muss zwingend die Einwilligung des Auszubildenden eingeholt werden, da seine „Daten“ im Sinne individueller Lernbedarfe namentlich offengelegt werden. Im Dienstzimmer ist diese Tafel für alle Pflegenden sichtbar, sodass alle Kollegen, wenn sich eine dort vermerkte Lernmöglichkeit ergibt, die entsprechenden Auszubildenden einbinden und die pflegerische Handlung zu einer Anleitungssituation ausbauen können. Eine Aktualisierung der Tafel erfolgt wöchentlich durch den/die Praxisanleiter am Praxisanleitertag.

Der Praxisanleitung liegt institutionsweit eine gemeinsame Basis zugrunde. Darüber hinaus sind die Praxisanleiter verpflichtet, zu dokumentieren, mit welchem Auszubildenden sie wann welche Tätigkeit wie lange durchgeführt haben (s. Kap. 6.4, 8.1). Ansonsten sind Praxisanleiter frei in der Gestaltung. Eine einheitliche „Grundstruktur“ von Praxisanleitung beugt zu starken Qualitätsunterschieden vor und vereinheitlicht die Anforderungen, die an die Auszubildenden gestellt werden, was wiederum Transparenz schafft und Unsicherheiten verringert (s. Kap. 6.3, 6.4). Basierend auf der gesetzlich geforderten Praxisanleitung „im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit“ (§ 6 Abs. 3 PflBG) und den Bedarfen aus der Pflegepraxis heraus, demnach die Praxisanleitung zu Beginn der Ausbildung und zum Ende als Vorbereitung auf das Examen intensiviert werden müsse (s. Kap. 6.3), werden folgende prozentualen Richtwerte für den Umfang der Praxisanleitung im Verlauf der Ausbildung benannt:

- 1. Semester 12,5%
- 2. Semester 10%
- 3. Semester 10%
- 4. Semester 10%
- 5. Semester 10%
- 6. Semester 12,5%

Insofern die 10% nicht je Einsatzzeitraum zählen, sondern flexibel über die drei Ausbildungsjahre hinweg erzielt werden dürfen, wie vom Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (k.D.) interpretiert wird, reduziert sich der Umfang im 3. und 4. Semester auf jeweils 7,5%, um im Durchschnitt die 10% Praxisanleitung für den gesamten Ausbildungsverlauf zu gewährleisten. Dadurch wird einer kostendeckenden Praxisanleitung aus Sicht der Einrichtungen unter finanziellen Gesichtspunkten entsprochen. Unabhängig davon ist zu erwägen, diesen Überschuss im 3. und 4. Semester in Kauf zu nehmen, um einen „überschaubaren Puffer“ bzgl. der Praxisanleitungszeiten zu erhalten. Vor dem Hintergrund der wachsenden Konkurrenz um Auszubildende in den Pflegeberufen kann dies zudem als Werbeelement einer Einrichtung nutzbar gemacht werden.

8.7 Praxisanleitertage

Die Gestaltung von Praxisanleitertagen, welche den Praxisanleitern entsprechend ihres Freistellungsumfanges zugeordnet werden (s. Kap. 6.3 Freistellung), obliegt grundsätzlich dem jeweiligen Praxisanleiter selbst. Primär sollten Praxisanleitertage jedoch den gemeinsamen praktischen Übungen mit den zu betreuenden Auszubildenden vorbehalten sein, da die Auszubildenden davon am meisten profitieren (s. Kap. 6.2 Stationsleitung). Im Rahmen der Freistellungszeiten müssen und sollen die Praxisanleiter jedoch auch Bürotätigkeiten ausführen (z.B. Leistungseinschätzungen schreiben, Anleitungssituationen planen) (s. Kap. 6.4). Jeder Auszubildende erhält einmal pro Woche eine gezielte Anleitung (s. Kap. 4.3, 6.3), die sich an den fünf Aspekten einer praktischen Lernsituation orientiert (s. Abb. 6). Diese gezielten, wöchentlichen Anleitungen lassen sich sehr gut mit den Praxisanleitertagen vereinbaren, zumal Anleitungssituationen den Umfang von max. einer Stunde nicht überschreiten sollen, um den gewonnenen Lerneffekt nicht zu verlieren (Mamerow, 2018, S. 84-85). Darüber hinaus werden meist einzelne Handlungen und nicht der gesamte Tagesablauf infrage gestellt (s. Kap. 6.3). Ausgenommen davon sind umfassende Anleitungssituationen bspw. im Rahmen der Betreuung einer Patientengruppe durch den Auszubildenden unter Anleitung des Praxisanleiters. Der Inhalt der jeweiligen Anleitungssituation wird einige Tage vorher mit den betreffenden Auszubildenden abgesprochen (s. Kap. 4.5, 6.4). Dies ermöglicht sowohl dem Auszubildenden als auch dem Praxisanleiter, sich auf die Anleitungssituation vorzubereiten und/oder diese zu planen. Bei der Absprache und Planung von Anleitungssituationen mit dem Auszubildenden achtet der Praxisanleiter darauf, dass diese, sofern möglich, aufeinander aufbauenden Charakter haben und somit fortlaufend an das bestehende bzw. neu erworbene Wissen des Auszubildenden angeknüpft wird (s. Kap. 4.5, 6.4). Die Anleitungssituationen an Praxisanleitertage folgen der Struktur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung/Evaluation (s. Abb. 8), sodass alle Elemente

der zu erlernenden Handlung gleichermaßen in den Blick genommen werden. Um eine Vergleichbarkeit und Objektivierbarkeit der Leistungen des Auszubildenden in Anleitungssituationen zu erzeugen, nutzt der Praxisanleiter ein entsprechendes Anleitungskoll, welches sich an den Kriterien der Abbildung 9 orientiert. Um die positiven Effekte des Praxisanleitertages zu optimieren, werden die Auszubildenden für den Zeitraum der Anleitungssituation vom Stationsdienst entbunden. Ausgenommen von dieser Regelung sind Auszubildende, die im Rahmen der Praxisanleitung eine Patientengruppe unter Anleitung „eigenverantwortlich“ betreuen (s. Kap. 6.3 Freistellung). Eine Entbindung vom Stationsdienst würde in diesem Fall zulasten der Patienten bzw. der Kollegen gehen und ist zu vermeiden. Eine solche Konstellation innerhalb eines Praxisanleitertages bietet jedoch die Möglichkeit, weitere Auszubildende zu involvieren und eine Gruppenanleitung zu initiieren (s. Kap. 8.7.1). Der Praxisanleiter kann sich seine Zeit am Praxisanleitertag frei bzw. flexibel einteilen. Dadurch ist er in der Lage, seine Dienstzeit an die Tätigkeiten der geplanten Anleitungssituationen auszurichten. Manche Tätigkeiten erfolgen zu spezifischen Zeiten im Tagesverlauf. Auf diese Weise wird ein störungsarmer Stationsablauf gewährleistet, indem sich Handlungen an Patienten nicht zwecks Anleitung zeitlich verlagern (s. Kap. 6.4). Die Anleitung eines Auszubildenden ist immer der individuellen Patientensituation und seinen Bedürfnissen nachgeordnet (s. Kap. 4.5). Ausgehend davon, dass derartige Praxisanleitertage vor Festlegung des Mindestumfangs von mind. 10% Praxisanleitung und der entsprechenden Finanzierung mit dem neuen Pflegeberufegesetz bereits möglich waren, wird die Praktikabilität und Umsetzbarkeit von Praxisanleitertagen vom Verfasser als sehr hoch eingestuft.

8.7.1 Einzel- und Gruppenanleitungen

Im Hinblick auf Einzel- und Gruppenanleitungen ist festzuhalten, dass Einzelanleitungen mit einem größeren Lernzuwachs einhergehen (s. Kap. 6.2 Leitung/Koordination) und demnach den überwiegenden Anteil von Praxisanleitungen einnehmen sollen. Bei der gleichzeitigen Betreuung mehrerer Auszubildender z.B. am Praxisanleitertag kann die Praktizierung einer Gruppenanleitung für den Praxisanleiter sinnvoll sein, um den Anleitungsbedürfnissen eines jeden Auszubildenden Rechnung zu tragen. Dabei dürfen Grundmann (2008, S. 511) zufolge maximal vier Personen aus höchstens zwei verschiedenen Ausbildungsjahren gleichzeitig angeleitet werden. Vor dem Hintergrund, dass Gruppenanleitung weniger individuelles Lernpotenzial bieten und Praxisanleiter zwei bis maximal drei Auszubildende zeitgleich betreuen (s. Kap. 8.2) wird die Aussage in diesem Konzept dahingehend verändert, dass max. drei Auszubildende aus höchstens zwei verschiedenen Ausbildungsjahren als Gruppe angeleitet werden dürfen. Je nach Ausbildungsstand können diese eine Handlung durchführen, bei einer Handlung assistieren oder diese beobachten (s. Kap. 4.5).

8.7.2 Reflexion von Anleitungssituationen/-sequenzen

Der Aspekt Reflexion nimmt im Rahmen der Ausbildung sowie später im Beruf als Pflegefachkraft eine zentrale Rolle ein. Aus diesem Grund erfolgt nach jeder Anleitungssituation zeitnah eine Selbstreflexion durch den Auszubildenden sowie Fremdreiflexion durch den Praxisanleiter (Mamerow, 2018, S. 102-103). An Praxisanleitertagen erfolgt die Reflexion zwingend in schriftlicher Form, damit der Auszubildende dies als Ausgangspunkt für darauf aufbauende Lernprozesse nutzen kann. Zu diesem Zweck sind die Reflexionsdokumente für den Verbleib in den Unterlagen des Auszubildenden vorgesehen. Um eine oberflächliche Reflexion zu vermeiden, wird die Reflexion anhand eines Reflexionsinstrumentes (z.B. Korthagen) strukturiert (s. Kap. 6.3 Reflexion). Dieses ist institutionsweit vereinheitlicht. Die Reflexion erfolgt im Rahmen eines privaten Gespräches zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem unter Ausschluss der „Öffentlichkeit“ (z.B. im Büro des Praxisanleiters).

8.8 Gesprächsführung während der Einsatzzeiträume

Die dokumentengestützte Durchführung von Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch wird in allen befragten Einrichtungen durchgeführt und als sinnvoll erachtet, weshalb diese Form im Praxisanleitungskonzept gewahrt bleibt (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Derart terminierte „Meilensteine“ während des Einsatzzeitraumes schaffen Verbindlichkeit und leisten einen wertvollen Beitrag zur Lernfortschrittkontrolle und Adaption von individuellen Lernzielen. Somit dienen diese Gespräche der gemeinsamen, aber auch gegenseitigen Reflexion von Praxisanleitern und Auszubildenden sowie der „Neuausrichtung“ der Praxisanleitung auf die sich kontinuierlich wandelnden Lernbedarfe, Lernbedingungen und Lernmöglichkeiten (s. Abb. 15). Sie sind als zentrales Element zur Steuerung der Praxisanleitung aufzufassen. Als inhaltliche und strukturelle Basis der Gesprächsprotokolle und –inhalte dienen die in Kapitel 4.7 dargestellten Aspekte. Diese „grundlegenden“ Elemente werden ggf. um institutionsspezifische Präferenzen erweitert. Die Kritik, dass der Sinn und Zweck dieser Gespräche bzw. der Gesprächsprotokolle für Praxisanleiter und Auszubildende gleichermaßen fraglich erscheint, da diese immer ähnlich oder gleich ausgefüllt werden, wird im Anleitungskonzept berücksichtigt (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Von dieser Problematik ausgehend bewegen sich die Gesprächsinhalte auf drei Niveaustufen, entsprechend der drei Ausbildungsjahre. Der Aufbau und die Struktur der Gesprächsprotokolle verändern sich jedoch nicht. Basierend auf dem Curriculum der Schule, den Bedürfnissen der Praxis sowie dem Schwierigkeitsgrad werden jedem Ausbildungsjahr Lern- bzw. Tätigkeitsempfehlungen zugeordnet, welche sich primär an pflegerischen Kernaufgaben orientieren. Dadurch wird einerseits dem übergeordneten Ziel der Ausbildung, dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen, sowie andererseits dem Wunsch nach einer sinnhaften Nutzung der Gesprächsprotokolle aus

Sicht der Pflegepraxis entsprochen. Um diese positive Entwicklung nicht zu unterwandern, dürfen die jeweiligen Tätigkeitsempfehlungen je Ausbildungsjahr ein überschaubares und arbeitsfreundliches Maß nicht überschreiten. Diese „Empfehlungen“ sind als solche zu verstehen und bieten lediglich Ansatzpunkte zur Gestaltung von Gesprächen sowie der Praxisanleitung selbst. Der zeitliche Umfang von Einführungs- und Zwischengespräch beläuft sich auf ca. 30 Minuten, der des Abschlussgesprächs auf ca. 30-45 Minuten (Müller, 2015, S. 218). Basierend auf der Aussage einer Einrichtung, dass bei einem Einsatzzeitraum von weniger als sechs Wochen das Zwischengespräch ausgespart wird (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung), erfolgt eine Reduktion der Gesprächsdauer für Einsatzzeiträume bis sechs Wochen um ein Drittel. Demnach liegen die Zeitrichtwerte für das Einführungs- und Zwischengespräch bei 20 Minuten sowie des Abschlussgesprächs bei 20-30 Minuten, um eine Verhältnismäßigkeit herzustellen. Von einer weiteren Unterschreitung dieser Werte ist unter Qualitätsaspekten der Praxisanleitung abzusehen.

8.8.1 Einführungsgespräch

Das Einführungsgespräch erfolgt am ersten Tag des Einsatzzeitraumes (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Es werden die gegenseitigen Wünsche, Erwartungen und Ansprüche von Praxisanleiter und Auszubildendem kommuniziert sowie dem Auszubildenden eine kurze Einführung in die Abteilung gegeben (s. Kap. 4.5). Darüber hinaus nimmt der Praxisanleiter eine Lernbedarfserhebung beim Auszubildenden vor; er fragt nach bereits erworbenen Fähigkeiten sowie persönlichen Grenzen des Auszubildenden (s. Kap. 6.4). Für jeden Einsatz wird eine neue Lernzielvereinbarung getroffen, welche sich jedoch auf den Empfehlungen des vorangegangenen Einsatzes stützen kann und sollte. Darüber hinaus wird im Einführungsgespräch der Termin für das Zwischengespräch festgelegt (s. Kap. 4.7). Um die Betreuungskontinuität zu gewährleisten, werden die Namen des Praxisanleiters sowie weiterer von ihm benannter Vertretungspersonen auf dem Protokoll des Einführungsgesprächs notiert (s. Kap. 6.3 Betreuung von Auszubildenden).

8.8.2 Zwischengespräch

Das Zwischengespräch wird in der Mitte des Einsatzzeitraumes verortet und fokussiert insbesondere den Lernerwerb des Auszubildenden in der ersten Hälfte des Einsatzes (s. Kap. 4.7, 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Die Standortbestimmung im Rahmen des Zwischengesprächs dient u.a. als Ausgangspunkt für die Planung der zweiten Einsatzhälfte. Eingangs formulierte Lernziele wurden ggf. schon erreicht und/oder die Lernmöglichkeiten der Station haben sich gewandelt. Diese und weitere Einflüsse machen eine Planungsmodifikation der Praxisanleitung für die zweite Einsatzhälfte erforderlich. Ferner wird im Rahmen dieses Gesprächs der bisherige Einsatzzeitraum evaluiert (s. Kap. 4.7). Aus diesen Gründen misst ein befragter Praxisanleiter dem Zwischengespräch die höchste Bedeutung

bei (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Eine ähnlich hohe Bedeutung liegt auch dem Zwischengespräch dieses Anleitungskonzeptes zugrunde. Dieser Überlegung folgend bleibt das Zwischengespräch auch bei kurzen Einsatzzeiten von nur wenigen Wochen ein verpflichtendes Element im Rahmen der Praxisanleitung. Aufgrund des zeitlichen Umfangs sind mehrere Zwischengespräche während eines Einsatzzeitraumes nicht praktikabel. An dieser Stelle greifen jedoch die in Kapitel 8.6 benannten, wöchentlichen Feedbackgespräche zwischen dem Praxisanleiter und Auszubildenden. Neben dem Erwerb neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten soll die zweite Einsatzhälfte zur Festigung neuen Wissens genutzt werden (s. Kap. 4.5), um den Lernerwerb nachhaltig zu gestalten.

8.8.3 Abschlussgespräch

Das Abschlussgespräch findet innerhalb der letzten Tage des Einsatzes statt und dient zum einen dazu, den Einsatz des Auszubildenden zu besprechen sowie den Lernfortschritt zu ermitteln und eine Beurteilung der Leistung des Auszubildenden vorzunehmen (s. Kap. 4.7, 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Zum anderen wird die Praxisanleitung selbst evaluiert (s. Kap. 4.5, 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung), um eine kontinuierliche Verbesserung anzustreben. Diese Evaluation kann nur sinnvoll durch die Personen praktiziert werden, welche aktiv an der Praxisanleitung beteiligt sind, also insbesondere die Praxisanleiter und Auszubildenden. Mögliche Verbesserungspotenziale müssen in stationsbezogene und institutionelle Potenziale unterschieden sowie mit entsprechenden Maßnahmen bedacht werden. So handelt es sich bei institutionellen Potenzialen bspw. um Aspekte, die einer Klärung auf Leitungsebene bzw. durch den Praxiskoordinator bedürfen. Die Informationsweitergabe erfolgt durch den Praxisanleiter persönlich an die betreffende Person oder im Rahmen von Praxisanleitungskonferenzen. Zuletzt werden Lernempfehlungen für den nächsten praktischen Einsatzzeitraum formuliert (s. Kap. 6.3). Dieses Vorgehen verknüpft die einzelnen Lernorte miteinander und trägt dazu bei, dass die Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung einen kontinuierlichen, aufeinander aufbauenden Lernprozess vollziehen. Auf diese Weise wird der individuelle „Lernprozess“ dem Begriff und Sinn nach entsprechen. Die Lernempfehlungen befinden sich auf einer separaten Seite des Abschlussgesprächsprotokolls, um sie zu kopieren und im Rahmen des Einführungsgespräches auf der Folgestation beim zuständigen Praxisanleiter vorzuzeigen.

Die Gesprächsprotokolle sowie der Beurteilungsbogen werden am ersten Tag der darauf folgenden Theoriephase vom Auszubildenden bei der Schule abgegeben und dort in der jeweiligen Schülerakte hinterlegt.

8.9 Bearbeitung von Lernaufgaben

Die Zielsetzung von Lernaufgaben besteht darin, eine umfassende Handlungskompetenz unter Rückbezug auf das theoretische Wissen (des Auszubildenden) anzubahnen (Grundmann, 2008, S: 510). Um diesem Ziel gerecht zu werden, ist die individualisierte Pflegeplanung mit Blick auf die jeweilige Thematik ein Bestandteil einer jeden Lernaufgabe (Lunk, 2019, S. 96). Im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit Vertretern aus Theorie und Praxis wird ein Pool an Lernaufgaben konzipiert, welche in einem entsprechenden Ordner des EDV-Systems der Einrichtung (s. Kap. 8.1) hinterlegt werden. Die Aussage von Rüller (2017, S. 17), dass Praxisanleiter und Auszubildende aus diesem Pool gemeinsam eine Lernaufgabe auswählen, die sich am Lernangebot der Station sowie an dem Lernstand und –wunsch des Auszubildenden orientiert, wird in diesem Anleitungskonzept konkretisiert. Demnach treffen Praxisanleiter eine Vorauswahl an Lernaufgaben, die sich an den Lernmöglichkeiten der Station ausrichtet. Nicht umsetzbare und wenig „sinnvolle“ Lernaufgaben, bezogen auf den Einsatzort, werden herausgefiltert und dem Auszubildenden eine sinnvolle, übersichtliche Auswahl an maßgeschneiderten Lernaufgaben präsentiert, aus der wiederum Praxisanleiter und Auszubildender gemeinsam wählen (Lunk, 2019, S. 29). Auf diese Weise wird ferner dem Wunsch der Befragten aus der Pflegepraxis entsprochen, Lernaufgaben und individuelle Lernbedürfnisse der Auszubildenden besser aufeinander abzustimmen (s. Kap. 6.3 Lernaufgaben). Eine weitere Besonderheit der Lernaufgaben besteht darin, dass diese i.d.R. in drei Schwierigkeitsgraden vorliegen, um eine Bearbeitung im Unter-, Mittel- bzw. Oberkurs zu ermöglichen. So könnte bspw. die Lernaufgabe „Pflege eines Menschen mit Diabetes“ im Unterkurs die korrekte Durchführung der Blutzuckermessung fokussieren, während sie bis zum Oberkurs dahingehend modifiziert wird, einen Patienten mit entgleisem Diabetes ganzheitlich pflegerisch zu versorgen, die Blutzuckerwerte zu interpretieren und die Medikamente zur Behandlung des Diabetes zu analysieren. Bei Lernaufgaben, für die eine solche Staffelung nicht möglich ist, muss eine entsprechende Zuordnung zum jeweiligen Lehrjahr erfolgen, ausgerichtet am individuellen Schwierigkeitsgrad der Lernaufgabe (s. Kap. 6.3 Lernaufgabe). Um die Problematik der subjektiv unterschiedlichen Anforderungen an die Bearbeitung einer Lernaufgabe je nach Lehrer zu vermeiden (s. Kap. 6.3 Lernaufgabe), wird bei der Erstellung der Lernaufgaben bzw. des Lernaufgabenpools bereits ein Erwartungshorizont hinterlegt, um die Anforderungen der Lernaufgabe zu objektivieren und allen Beteiligten transparent zu machen. Dieses Vorgehen erlaubt nur wenig Interpretationsspielraum und erleichtert die Unterstützung der Auszubildenden bei der Bearbeitung der Lernaufgabe durch den Praxisanleiter. Je Einsatz ist eine sog. Stamm-Lernaufgabe zu bearbeiten, die inhaltlich an den vorangegangenen Theorieblock anknüpft, zur Vorlage in der Schule bestimmt ist und entsprechend bewertet wird (Klos, 2010, S. 15). Im

Verlauf der drei Ausbildungsjahre dürfen identische Lernaufgaben kein zweites Mal bearbeitet werden, da der Lerneffekt im Vergleich zur intensiven Bearbeitung einer neuen Lernaufgabe geringer anzusehen ist. Zu diesem Zweck werden die bearbeiteten Lernaufgaben der Auszubildenden in der Schule archiviert. Im Rahmen des selbstgesteuerten Lernens spricht jedoch nichts dagegen, wenn Auszubildende während eines Einsatzzeitraumes z.B. eine zweite Lernaufgabe (sog. Pool-Lernaufgabe) in Abstimmung mit dem Praxisanleiter bearbeiten (Klos, 2010, S. 15). Vor dem Hintergrund des Pflegeberufgesetzes ist dies sogar sinnvoll, da aufgrund der veränderten Einsatzstruktur und der verminderten Einsatzortvariation das exemplarische Lernen an Bedeutung gewinnt. Dies bedeutet aber auch, dass ein Auszubildender im Rahmen der Ausbildung die Lernmöglichkeiten, die sich ihm bieten, nutzen muss. Unter diesem Gesichtspunkt nehmen die Lernaufgaben im Praxisanleitungskonzept eine zentrale Rolle ein. Geleitet von Lernaufgaben, welche die entsprechende Thematik zum Gegenstand haben, kann sich ein Auszubildender die Hintergründe eines Patienten mit der jeweiligen pflegerischen Problemstellung bzw. Erkrankung strukturiert und in engem Austausch mit dem Praxisanleiter erarbeiten. Er kann nicht immer darauf warten, den jeweiligen Theoriehintergrund „rechtzeitig“ in der Schule zu erhalten und dieses Wissen dann auf die Pflegepraxis zu transferieren. Dies wiederum steigert die Anforderungen an den Praxisanleiter, der neben dem Erwerb praktischer Fertigkeiten zunehmend auch in der Aufbereitung des theoretischen Hintergrundes spezieller Themen involviert und demzufolge auch mitverantwortlich für den korrekten Lernerwerb ist (s. Kap. 6.4). Folglich erfahren Lernaufgaben einen enormen Bedeutungszuwachs, da sie nicht ausschließlich der Festigung des Wissens, sondern auch als unterstützendes Instrument zum Erwerb neuen Wissens dienen. Unabhängig davon ist und bleibt die Schule der Ort, an dem die jeweiligen theoretischen Hintergründe eine differenziertere Auseinandersetzung erfahren. Dies ist in der Form in der Pflegepraxis nicht umsetzbar.

8.10 Qualifizierte Leistungsbewertung

In der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung wird eine qualifizierte Leistungseinschätzung explizit gefordert (§ 6 Abs. 3 PflAPrV). Demnach wird jeder Einsatz unter Angabe von Fehlzeiten bewertet und diese Bewertung am Einsatzende mit dem Auszubildenden besprochen (§ 6 Abs. 2 PflAPrV). Sinn und Zweck dieser Leistungsbewertung ist in erster Linie die individuelle Förderung des Auszubildenden mit Blick auf das Erreichen des Ausbildungsziels. Die Beurteilung der praktischen Leistungen des Auszubildenden hat jedoch noch einen weiteren Grund. Sie dienen als „Vornoten“ der staatlichen Prüfung am Ausbildungsende und finden Eingang in die jährlich auszustellenden Zeugnisse, welche die theoretischen und praktischen Leistungen des Auszubildenden auflisten. Um eine Ver-

gleichbarkeit herzustellen, werden die „Vornoten“ ebenso wie die Noten der staatlichen Prüfung von „sehr gut“ (1) bis „ungenügend“ (6) bewertet (§ 17 PflAPrV). Um den Bezug zu den Kompetenzdimensionen herzustellen (§ 5 Abs. 1 PflBG), werden diese im Rahmen der Einsatzbeurteilung zunächst separat bewertet und schließlich in eine übergeordnete „Endnote“ überführt. Die jeweilige Aufgliederung der Kompetenzdimensionen muss jede Einrichtung individuell wählen. Die Jahreszeugnisse weisen dieselbe Struktur auf und werden im Abschnitt „Leistungen der praktischen Ausbildung“ um das Element „Praktische Prüfungen“ ergänzt. Diese Note wird aus den praktischen Prüfungen (z.B. im Rahmen von Praxisbegleitungen) des jeweiligen Ausbildungsjahres gebildet. Letztes Element des Abschnitts „Leistungen der praktischen Ausbildung“ der Zeugnisse sind die „Lernaufgaben“. Je Einsatz ist eine Lernaufgabe zu absolvieren, die von einem Lehrer der Schule korrigiert und bewertet wird (s. Kap. 8.9). Die Durchschnittsnote aller Lernaufgaben eines Ausbildungsjahres wird auf dem Zeugnis vermerkt. Der Zeugnisabschnitt „Leistungen der theoretischen Ausbildung“ umfasst neben den schriftlichen (z.B. Klausuren) und mündlichen Leistungen (z.B. mündliche Prüfungen) wahlweise weitere Elemente, bspw. spezielle Prüfungsverfahren in der Theorie (z.B. OSCE-Prüfungen) (s. Abb. 16).

Jahreszeugnis

Leistungen der praktischen Ausbildung

Fachkompetenz _____

Methodenkompetenz _____

Personalkompetenz _____

Sozialkompetenz _____

Lernaufgaben _____

Praktische Prüfung _____

Leistungen der theoretischen Ausbildung

Schriftliche Leistung _____

Mündliche Leistung _____

OSCE-Prüfung _____

Abbildung 16: Mögliche Elemente des Jahreszeugnisses

Diese differenzierte Übersicht wird einem realitätsnahen Abbild der Leistungen des Auszubildenden gerecht; einzelne Qualitäten wie auch Defizite bleiben erkennbar. Im Sinne einer institutionsübergreifenden Vergleichbarkeit ist jedoch eine flächendeckend einheitliche Struktur zu empfehlen, zumal die Zeugnisse Bewerbungszwecken dienen und Arbeitgeber

die Bewerber ins Verhältnis zueinander setzen. Die „Leistungen der praktischen Ausbildung“ werden maßgeblich durch die Leistungseinschätzungen der Praxisanleiter generiert. Um eine möglichst objektive Beurteilung des Auszubildenden zu erhalten (s. Kap. 4.9) sind gewisse Voraussetzungen erforderlich. Zunächst müssen in allen zum Zwecke der Ausbildung miteinander kooperierenden Einrichtungen dieselben Bewertungsbögen verwendet werden. Verschiedene Beurteilungsinstrumente führen dazu, dass unterschiedliche Maßstäbe für die Leistungseinschätzung der Auszubildenden angelegt werden und weder eine realistische Einordnung der Leistung für sie selbst noch für externe Beobachter (z.B. die Schule) möglich ist. Vor dem Hintergrund der Erstellung von Jahreszeugnissen ist eine solche Verfahrensweise zudem widersprüchlich und muss vermieden werden. Beim Aufbau der Beurteilungsbögen ist darauf zu achten, dass eine „Tendenz zur Mitte“ durch Verwendung einer ungeraden Anzahl an Ankreuzmöglichkeiten je Bewertungskriterium vermieden wird. In Anlehnung an das gesetzlich zugrunde liegende Notenschema von „sehr gut“ (1) bis „ungenügend“ (6) werden sechs Leistungsabstufungen je Kriterium vorgegeben. Diese werden separat erläutert, um Praxisanleitern und Auszubildenden gleichermaßen die jeweiligen Anforderungen darzulegen. Um eine „Verfälschung“ der Leistungen eines Auszubildenden zu vermeiden, existiert die siebte Ankreuzmöglichkeit „in dieser Phase nicht beurteilbar“. Vor allem in kurzen Einsatzzeiträumen können nicht alle Kriterien des Beurteilungsbogens adäquat durch den Praxisanleiter eingeschätzt werden. Kreuzt er diesen „Beurteilungswert“ an, wird das entsprechende Kriterium bei der Notenberechnung ausgespart und nur diejenigen Aspekte berücksichtigt, die tatsächlich vom Praxisanleiter beurteilt werden können. Wichtig ist zudem, dass die erste Einsatzwoche von der Bewertung ausgenommen wird. Diese Zeit ist von Unsicherheit geprägt; der Auszubildende muss sich mit der neuen Station, neuen Kollegen, dem neuen Patientenspektrum etc. vertraut machen. Die Leistung des Auszubildenden in dieser Zeit entspricht nicht der Realität und muss als „Eingewöhnungsphase“ aufgefasst werden (s. Kap. 4.8). Aufgrund der Neuerung für einige Ausbildungszweige, dass mit dem Pflegeberufegesetz Vornoten und Jahreszeugnisse Einzug in die Ausbildung halten, ist die Verwendung von Beurteilungsbögen mit entsprechender Benotung alternativlos, auch wenn dies von Auszubildenden und Praxisanleitern teilweise problematisch gesehen wird (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Wichtig ist, dass sich die Beurteilung immer am jeweiligen Ausbildungsstand des Auszubildenden orientiert. Für die Leistungen eines Unterkursschülers können nicht dieselben Maßstäbe angelegt werden wie für einen Oberkursschüler. Diese teils mangelhafte Differenzierung wird von einem befragten Praxisanleiter kritisch gesehen (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung). Zum Zwecke der regelmäßigen Erinnerung wird dieser Aspekt dem Bewertungsbogen als Anwendungshinweis vorangestellt (Lunk, 2019, S. 151). Darüber hinaus wird dies als wiederkehrendes Element zu Beginn von Praxisanleitungskonferenzen in

Form von Lob und/oder Kritik an der Ausfüllqualität der Beurteilungsbögen aufgegriffen. Der Problematik, dass eine realistische Bewertung der Leistung des Auszubildenden nicht möglich sei (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung), wird durch eine kontinuierliche Betreuung durch den Praxisanleiter bzw. einer bis maximal zwei weiterer Vertretungspersonen entgegengewirkt (s. Kap. 8.2). Der Praxisanleiter erhält nach längerer Unterbrechung der Zusammenarbeit mit dem Auszubildenden (Urlaub, Dienstunterschiede, Krankheit) eine Übergabe von der jeweiligen Vertretungsperson. Darüber hinaus fordert er zum Ende des Einsatzes zwecks Beurteilung die Einschätzungen der Vertretungsperson(en) ein, um eine realistische Leistungseinschätzung des Auszubildenden abzubilden (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung, 6.4). Auf diese Weise findet eine Relativierung der von einem Praxisanleiter benannten Beurteilungszwänge statt. Darüber hinaus führt diese Betreuungskontinuität und enge Absprache von Praxisanleiter und Vertretungsperson(en) dazu, dass ein Ankreuzen von Kriterien mit „in dieser Phase nicht beurteilbar“ selbstregulierend auf ein Minimum reduziert wird. Das Erteilen einer Zwischennote (s. Kap. 6.3 Gesprächsführung und Beurteilung) wird aufgrund des hohen Zeitaufwandes und der geringen Praktikabilität nicht im Anleitungskonzept umgesetzt. Um eine weitgehend objektive Note zu bestimmen, müsste auch hier die Leistung mittels Beurteilungsbogen dargestellt werden. Vor dem Hintergrund, dass die erste Einsatzwoche von der Beurteilung generell ausgenommen werden muss, ist die Sinnhaftigkeit dieser Beurteilung zu hinterfragen, die sich ggf. nur auf den Zeitraum von zwei Wochen bezieht. Eine Leistungstendenz wird hingegen auch im Rahmen des Zwischengesprächs (s. Kap. 8.8.2) sowie der wöchentlichen, mündlichen Feedbackgespräche (s. Kap. 8.6) erkennbar und macht das Finden einer Zwischennote unnötig.

8.11 Aufgaben von Auszubildenden

§ 17 Nr. 3 PfIBG folgend führen die Auszubildenden einen schriftlichen Ausbildungsnachweis, der die Dokumentation der Praxisanleitungszeiten, das Führen eines Tätigkeitsnachweises sowie weiterer Nachweisdokumente einschließt (s. Kap. 4.6). Die separate Dokumentation der Praxisanleitungszeiten dient dem Auszubildenden als Beweisgrundlage dafür, die gesetzlich vorgeschriebenen Zeiten für Praxisanleitung zu erhalten. Wichtig ist, dass Auszubildende darüber informiert werden, was alles unter „Praxisanleitung“ fällt. Demnach ist Praxisanleitung nicht nur mit praktischen Anleitungssituationen gleichzusetzen. So zählen bspw. auch die Gesprächsführung und die Reflexion zur Praxisanleitung. Eine entsprechende Aufklärung der Auszubildenden muss spätestens am Ende der ersten Theoriephase der Ausbildung erfolgen. Bei dem parallel zur Ausbildung zu führenden Tätigkeitsnachweis handelt es sich um einen übergeordnet formulierten Lernzielkatalog, welche die pflegerische Versorgung von Menschen mit bestimmten Erkrankungen oder Bedürfnissen

fokussiert (s. Kap. 6.3). Mögliche Beispiele sind die Versorgung von Menschen mit Erkrankungen des Herzens, die prä- und postoperative Versorgung von Menschen mit Einschränkungen des Bewegungsapparats oder die Versorgung/Begleitung von Menschen in der letzten Lebensphase. Diese übergeordnete Lernzielformulierung sorgt zum einen dafür, dass ein überschaubares, handhabbares Ausmaß an „Tätigkeiten“ gewahrt bleibt und sich somit der zeitliche Umfang für die Aktualisierung dieses Nachweisdokumentes in Grenzen hält. Zum anderen hat der Auszubildende die Freiheit, die jeweiligen Lernziele abhängig von den stationsbezogenen Lernmöglichkeiten zu bearbeiten. Auch die Lernziele selbst erlauben viele Freiheiten. Demnach ist im Rahmen der Bearbeitung des Lernziels „Versorgung von Menschen mit Erkrankungen des Herzens“ das Krankheitsbild der Hypertonie ebenso möglicher Lerngegenstand wie der Herzinfarkt. Um sich den Lerngegenstand zu erschließen, verfassen die Auszubildenden einen Bericht über wenige Seiten, der sich in seiner Struktur an übergeordneten Kriterien ausrichtet. Auf diese Weise wird dem exemplarischen Lernen und dem Transferlernen Rechnung getragen. Eine vertiefte Auseinandersetzung hinsichtlich der Versorgung verschiedener Patientengruppen erfolgt in der Theorie, sodass Wissenslücken geschlossen werden. Unabhängig davon werden die Auszubildenden in der Praxis mit „häufigen“ Krankheitsbildern in Kontakt kommen und einen Lerneffekt daraus ziehen, ohne diese im Rahmen der Bearbeitung des Lernzielkataloges differenziert und in schriftlicher Form aufzubereiten. Inhaltlich passende Lernaufgaben (s. Kap. 8.9) können ergänzend zur Bearbeitung von Lernzielen des Lernzielkataloges ausgewählt werden und zum Tragen kommen. Die Lernziele unterliegen drei Fähigkeitsstufen, die vom Praxisanleiter mittels Unterschrift bescheinigt werden müssen: „Versorgung mit großer Hilfestellung“, „Versorgung mit geringer Hilfestellung“ und „selbstständige Versorgung“ (in Anlehnung an Müller, 2015, S. 216). Als zentrale Person im Kontext von Praxisanleitung und gleichsam als ihr „Objekt“, welches durch sie im Hinblick auf die beruflichen Aufgaben geformt wird, obliegt dem Auszubildenden die Aufgabe, die Praxisanleitung während des Einsatzzeitraumes zu beurteilen. In Vorbereitung auf das Abschlussgespräch füllt der Auszubildende diesbezüglich ein Beurteilungsinstrument aus (s. Kap. 4.8), welches ebenso wie die Leistungsbeurteilung des Auszubildenden inhaltlicher Gegenstand des Abschlussgespräches ist. Bei der Konzipierung des Beurteilungsinstrumentes ist darauf zu achten, dass die Praxisanleitung und nicht der Praxisanleiter als Person zum Thema der Beurteilung gemacht wird, um möglichen Konflikten vorzubeugen. Diese Einstellung ist regelmäßig während Praxisanleitungskonferenzen ins Bewusstsein von Praxisanleitern und Auszubildenden zu rufen.

8.12 Weitere Optionen zur Qualitätssteigerung der Praxisanleitung

Vielfach wird der Praxisanleitung, auch von Stationskollegen, nicht der notwendige Stellenwert beigemessen, teilweise auch dadurch, dass sie kaum Berührungspunkte mit und Informationen über die Praxisanleitung haben (s. Kap. 6.2 Mitarbeiter/Kollegen). Große Wirkung bei minimalem Aufwand entfalten zum einen Gespräche von Praxisanleitern mit der Stationsleitung (s. Kap. 6.4). Zeitlich werden diese kurz nach den Praxisanleitungskonferenzen anberaumt, um Neuerungen bzgl. der Praxisanleitung in Abstimmung mit der Stationsleitung zeitnah auf der Station zu implementieren. Darüber hinaus wird die Praxisanleitung als fester Tagesordnungspunkt in den Ablauf von Stationssitzungen aufgenommen (Mayer, 2011, S. 22). Die Praxisanleiter erhalten Zeit und Raum, um die Kollegen über Neuerungen, Hinweise und sonstige Mitteilungen zur Praxisanleitung zu informieren. Dies schafft einerseits Transparenz, andererseits ist Praxisanleitung Aufgabe der gesamten Station, sodass eine Informationsweitergabe zu diesem Thema im Interesse aller Teammitglieder sein sollte. Eine weitere starke Empfehlung wird für die Nutzung der Praxisbegleitung als zusätzliches Austauschmedium für Theorie und Praxis ausgesprochen. Dabei wird ein Zeitfenster von ca. fünf Minuten der Kommunikation zwischen Praxisanleiter und Lehrer über Neuerungen der Pflegepraxis einerseits sowie der Pflegewissenschaft andererseits vorbehalten, um die Theorie-Praxis-Diskrepanzen auch im Kleinen abzubauen. Die jeweiligen Informationen werden zurück in die Schule oder das Stationsteam getragen und ggf. Maßnahmen daraus abgeleitet (s. Kap. 6.2 Schule).

Bei diesen Optionen handelt es sich um Empfehlungen zur Optimierung der Praxisanleitung, die sich an den individuellen Ressourcen einer Einrichtung orientieren. So benötigen auch Praxisanleiter hin und wieder Unterstützung, was die Praxisanleitung angeht. Problematische Auszubildende, klärungsbedürftige Anleitungssituationen, Tipps und Hinweise zur Gestaltung der Praxisanleitung – all dies können Gesprächs- und Beratungsanlässe für Praxisanleiter sein (s. Kap. 4.8). Aus diesem Grund ist die Implementierung einer kollegialen Beratung für Praxisanleiter zu erwägen (s. Kap. 4.1). Bei der kollegialen Beratung handelt es sich um „ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln“ (Tietze, 2012, S. 11). Demnach schließt sich eine Gruppe von Praxisanleitern zusammen, die sich in regelmäßigen Abständen gegenseitig beraten. Abgestimmt auf die Dauer der Einsatzzeiträume von Auszubildenden wird die kollegiale Beratung einmal monatlich zu einem festen Termin anberaumt, um die Erkenntnisse zeitnah auf die Problematik anzuwenden. Betrifft diese die Interaktion mit einem Auszubildenden, sind weiter voneinander entfernt liegende Termine wenig sinnvoll, da dann ggf. der Einsatzzeitraum des Aus-

zubildenden vorüber und die Chance auf Veränderung verwirkt ist. Obwohl es dem Grundsatz der kollegialen Beratung entgegensteht, macht der Schichtdienst eine Variation der Gruppenkonstellation erforderlich; eine kontinuierlich gleiche Gruppenzusammensetzung würde mit einem übermäßig hohen Planungsaufwand einhergehen. Aus diesem Grund erfolgt eine Anmeldung von Praxisanleitern zu kollegialen Beratungstreffen. Weitere Planungsgrundsätze und –entscheidungen zur kollegialen Beratung werden an dieser Stelle ausgespart. Nicht nur Praxisanleiter, auch Auszubildende sehen sich mit Problemen in der Pflegepraxis konfrontiert, die einen Austausch erforderlich machen. Vor diesem Hintergrund werden in diesem Anleitungskonzept zwei Praxisanleiter je Einrichtung benannt, die die Rolle eines „Vertrauenslehrers“ einnehmen. Zwei Personen deshalb, weil immer die Möglichkeit besteht, dass einer der Praxisanleiter an der Problematik des Auszubildenden beteiligt ist. Dadurch bleibt die Möglichkeit gewahrt, Probleme der Pflegepraxis vor Ort zu klären, sofern dies dem Wunsch der Auszubildenden entspricht. Nehmen die Probleme größere Ausmaße an, liegt es in der Verantwortung des Praxisanleiters, den Auszubildenden an die Schule zu verweisen, da sie die Gesamtverantwortung für die praktische Ausbildung (§ 10 Abs. 2 PflBG) und demzufolge auch für den Auszubildenden trägt.

9 Chancen und Grenzen des Praxisanleitungskonzeptes

Im Hinblick auf die Neuregelung der Praxisanleitung sowie der Finanzierung mit dem Pflegeberufegesetz im Jahr 2020 erweist sich das „Total-Support“-Konzept als praktikables Instrument zur Gestaltung der Praxisanleitung auf Institutionsebene. Wenngleich basierend auf der geringen Anzahl an befragten Auszubildenden und Praxisanleitern nicht die Antworten auf alle Fragen geliefert werden können, so sind die derzeitigen Erkenntnissen als praxisnah einzustufen, da vom Verfasser eine fortwährende Abstimmung der Sichtweisen von Theorie und Pflegepraxis verfolgt wird. Die Ergebnisse der Befragung (s. Kap. 6) zeigen, dass von Auszubildenden und Praxisanleitern aller Einrichtungen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Verbesserungspotenziale der Praxisanleitung gesehen und entsprechende Maßnahmen der Umstrukturierung gewünscht werden. Genau dort liegt das „Total-Support“-Konzept verankert, weshalb bei sachgerechter Anwendung von einem hohen Maß an Akzeptanz ausgegangen werden kann. Ein solches Praxisanleitungskonzept leistet einen wesentlichen Beitrag zur Qualität der Ausbildung und prägt u.a. die Sichtweisen der Auszubildenden auf die Einrichtung. So kann einem gut konzipierten Praxisanleitungskonzept zudem eine wichtige Rolle bzgl. der Akquirierung neuer Auszubildender, aber auch des Verbleibes von Personen nach Ausbildungsende in der Einrichtung beigemessen werden. Eine Problematik dieses Konzeptes besteht darin, dass die ausreichende Verfügbarkeit von Praxisanleitern auf den jeweiligen Stationen eine notwendige Bedingung für das

erfolgreiche Gelingen darstellt. Weiterqualifizierungsmaßnahmen nehmen viel Zeit in Anspruch, sodass davon auszugehen ist, dass zumindest während der Anfangszeit des Pflegeberufgesetzes auf eine adaptierte Form dieses Anleitungskonzeptes ausgewichen werden muss. Darüber hinaus macht dieses Konzept, wie jede Neuerung, zeitliche und finanzielle Ressourcen zum Aufbau der erforderlichen Strukturen bzw. zur Modifikation bestehender Strukturen erforderlich. Vielfach bestehen jedoch bereits Dokumente, Praxisanleitungstreffen, Lernaufgaben etc., die mit verhältnismäßig geringem Aufwand an das „Total-Support“-Konzept angepasst werden können. Die Implementierung eines solchen Praxisanleitungskonzeptes stellt einen weiteren, möglichen Bearbeitungsschwerpunkt dar, welcher sich aus dieser Arbeit ergibt. Ferner spiegelt diese Arbeit nur einen sehr kleinen, allgemeinen Ausschnitt dieser Thematik wider. Zur Verifikation, Ergänzung und ggf. Anpassung des Anleitungskonzeptes ist die qualitative Datenerhebung einer größeren Stichprobe erforderlich. Die Einschlusskriterien des Verfassers (s. Kap. 2.2) haben sich zur Bearbeitung der Forschungsfrage als sinnvoll erwiesen, wenngleich ein genaueres Abbild der Realität nur durch eine zusätzliche Befragung mehrerer Personen derselben Einrichtung möglich ist. Diesbezüglich muss beachtet werden, dass die verschiedenen Einsatzgebiete Auszubildender bei der Auswahl berücksichtigt werden, um ein mehrperspektivisches Bild zu erhalten. Unterschiedliche (Funktions-) Bereiche (z.B. Notaufnahme) stellen unterschiedliche Anforderungen an die Praxisanleitung bzw. weisen Spezifika auf, die ggf. eine Anpassung erforderlich machen.

Die Frage, was eine „gute“ Praxisanleitung auszeichnet, lässt sich nicht abschließend beantworten, da jeder Befragte eine subjektiv geprägte Meinung dazu hat. Dennoch muss eingeräumt werden, dass sowohl in der Literatur als auch von den Befragten der Pflegepraxis eine ähnliche Vorstellung vertreten wird. Begrenzend wirken in erster Linie die Rahmenbedingungen und Strukturen der Praxisanleitung, welche zu Unzufriedenheit bei Auszubildenden und Praxisanleitern führen. Das „Total-Support“-Konzept soll mögliche Differenzen reduzieren und der Praxisanleitung den Stellenwert (zurück-) geben, den es verdient und braucht. Es sicher darüber hinaus die Qualität der pflegerischen Grundausbildung in besonderer Weise und zeigt Lösungswege auf, wie trotz Zunahme des exemplarischen Lernens ein breiter und gleichzeitig fundierter Wissenserwerb von Auszubildenden gesichert wird, sodass diese nach Absolvieren der Ausbildung in der Lage sind, beruflichen Aufgaben professionell und selbstsicher zu begegnen.

Literaturverzeichnis

- Bagcivan, G., Cinar, F., Tosun, N. & Korkmaz, R. (2015). Determination of nursing student's expectations for faculty members and the perceived stressors during der education. *Contemporary Nurse*, 50 (1), 58-71.
- Barker, E. & Pittman, O. (2010). Becoming a super preceptor: a practical guide to preceptorship in today's clinical climate. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 22 (3), 144-149.
- BAUA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2014). Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche. Verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-10.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [09.05.2019]
- Baur, N, Besio, C., Norkus, M. & Petschick, G. (2016). Wissenschaft als Mehrebenen-Phänomen. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft im Spannungsfeld zwischen Wissen, Organisation und Forschungspraxis. In N. Baur, C. Besio, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), *Wissen-Organisation-Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft* (S. 13-46). Weinheim: Beltz.
- BMFSJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2006). Erfolgreiche Praxisanleitung in der Altenpflegeausbildung. Eine Investition in die Zukunft. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/77210/67948dc35344fd1d0dd88978c-b5e9b1f/handlungsempfehlung-altenpflegeausbildung-data.pdf> [03.05.2019]
- BMFSJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2008). Erfolgreiche Praxisanleitung in der Altenpflegeausbildung. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/94480/933d7dd3cf3d0b001d50e70dd17d87d4/praxisanleitung-altenpflegeausbildung-cd-inhalt-data.pdf> [08.02.2019]
- BMFSJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2017). Pflegeberufereformgesetz. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/pflegeberufe-reformgesetz-/119230> [06.03.2019]
- BMG – Bundesministerium für Gesundheit. (2018). Pflegeberufereformgesetz. Verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegeberufegesetz.html> [06.03.2019]
- BPB – Bundeszentrale für politische Bildung. (2013). Beschäftigte im Gesundheitswesen. Verfügbar unter <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61807/beschaeftigte> [06.03.2019]

- Bundesagentur für Arbeit (2019). Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf> [12.07.2019]
- Christiansen, B., Bjørk, I., Havnes, A. & Hessevaagbakke, E. (2011). Developing supervision skills through peer learning partnership. *Nurse Education in Practice*, 11 (2), 104-108. DOI: 10.1016/j.nepr.2010.11.007
- Davies, N. (2015). How to get the best from mentoring. *Nursing Standard*, 30 (9), 66.
- DBfK – Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (k.D.). Das Pflegeberufegesetz. Verfügbar unter <https://www.dbfk.de/de/themen/Bildung.php> [30.06.2019]
- DBfK – Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe. (2017). Position der BAG Pflege im Funktionsdienst zur verpflichtenden Praxisanleitenden-Quote im Funktionsdienst. Verfügbar unter <https://www.dbfk.de/media/docs/expertengruppen/pflege-im-funktionsdienst/Position-BAG-Funktionsdienst-Praxisanleitungsquote-2017-12-12.pdf> [08.02.2019]
- Duffy, A. (2008). Guided reflection: a discussion of the essential components. *British Journal of Nursing*, 17 (5), 334-339.
- Fachhochschule Münster. (2019). Datenbanken – Kategorie: Gesundheit. Verfügbar unter <https://www.digibib.net/template/digilink/CategoryView?SID=MASTER:3bccdde8fffb-9f8c4704e975bef5c06d&LOCATION=836&FUNC=CategoryView&FILTER=All&CID=2393> [07.03.2019]
- Farley, A. & Hendry, C. (1997). Teaching practical skills: a guide for preceptors. *Nursing Standard*, 11 (29), 46-48.
- Flick, U. (2011). *Triangulation. Eine Einführung* (3. aktual. Aufl.). Wiesbaden: VS Springer.
- Grundmann, P. (2008). Durchführung einer adäquaten Praxisanleitung: Klinischer Unterricht ist etabliert. *Pflegezeitschrift*, 9, 508-512.
- Hamann, E., Stöcker, G., Stolz, K.-H., Winter, C. & Zink, C. (2017). Pflegeausbildung vernetzend gestalten – ein Garant für Versorgungsqualität. Verfügbar unter <http://bildungsrat-pflege.de/wp-content/uploads/2014/10/broschuere-Pflegeausbildung-vernetzend-gestalten.pdf> [09.05.2019]
- Hatziliadis, M. & Kieschnick, I. (2017). Altenpflegeschulen planen den Einstieg in die „Generalistik“. *Forum Ausbildung*, 12 (2), 30-36.
- Heath, H. (1998). Keeping a reflective practice diary: a practical guide. *Nurse Education Today*, 18 (7), 592-598.

- Ilg, G. (2018). *Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG). Praxiskommentar* (2. Aufl.). Heidelberg: medhochzwei.
- Klos, J. (2010). Auswertung von Stamm- und Poolaufgaben organisieren. *Forum Ausbildung*, 4 (2), 12-15.
- KMK – Kultusministerkonferenz. (k.D.). Europäischer Qualifikationsrahmen/ Deutscher Qualifikationsrahmen. Verfügbar unter <https://www.kmk.org/themen/internationales/eqr-dqr.html> [08.03.2019]
- KMK – Kultusministerkonferenz. (2000). Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern heute - Fachleute für das Lernen. Verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2000/2000_10_05-Aufgaben-Lehrer.pdf [11.07.2019]
- KMK – Kultusministerkonferenz. (2018). Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/Daten/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23-GEP-Handreichung.pdf [09.05.2019]
- Kostorz, P. (2019). *Ausbildungsrecht in der Pflege. Einführung in das Pflegeberufegesetz und die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung* (unveröffentlichtes Manuskript). Stuttgart: Kohlhammer.
- Kumaran, S. & Carney, M. (2014). Role transition from student nurse to staff nurse: Facilitating the transition period. *Nurse Education in Practice*, 14 (6), 605-611.
- Landenberger, M. (2005). *Ausbildung der Pflegeberufe in Europa. Vergleichende Analyse und Vorbilder für eine Weiterentwicklung in Deutschland*. Hannover: Schlütersche.
- Lechasseur, K., Lazure, G. & Guilbert, L. (2011). Knowledge mobilized by a critical thinking process deployed by nursing students in practical care situations: a qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, 67 (9), 1930-1940. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2011.05637.x
- Lehmann, Y. et al. (2015). Bestandsaufnahme der Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen im europäischen Vergleich (GesinE) – zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen. Verfügbar unter https://www.medicin.uni-halle.de/fileadmin/Bereichsordner/Institute/GesundheitsPflgewissenschaften/Sonstige_Downloads/Ayerle/13_Artikel_Ausbildung-GFB-europ%C3%A4ischer_Vergleich_GesinE_Lehmann2015.pdf [11.07.2019]

- Löffler, A. (2010). Konzept zur Organisation von Praxisbegleitung und Praxisanleitung. *Forum Ausbildung*, 4 (2), 16-22.
- Lunk, S. (2019). *Praxisanleitung. In Altenpflegeeinrichtungen kompetent ausbilden* (4. Aufl.). München: Elsevier.
- Mamerow, R. (2018). *Praxisanleitung in der Pflege* (6. aktual. Aufl.). Berlin: Springer.
- Mayer, M. et al. (2011). *Handbuch Praxisanleitung* [Gesundheits- und Krankenpflege; Gesundheits- und Kinderkrankenpflege; Altenpflege]. Braunschweig: Westermann.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Müller, K. (2015). Planung, Reflexion und Interpretation von Lernprozessen – empirische Befunde. In F. Ahrens (Hrsg.), *Praxisbegleitung in der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung. Eine Standortbestimmung* (S. 210-223). Berlin: wvb.
- Murathi, L., Davhana-Maselesele, M. & Netshandama, V. (2005). Clinical teaching of student nurses by unit managers of selected hospitals in Limpopo Province. *Curationis*, 28 (1), 13-20.
- Paula, H. (2017). *Patientensicherheit und Risikomanagement in der Pflege: Für Stationsleitungen und PDL* (2. überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Radtke, R. (2019). Durchschnittliche Verweildauer in deutschen Krankenhäusern in den Jahren 1992 bis 2017 (in Tagen). Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2604/umfrage/durchschnittliche-verweildauer-im-krankenhaus-seit-1992/> [11.07.2019]
- Rothgang, H., Müller, R. & Unger, R. (2012). Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun?. Verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf [10.05.2019]
- Rüller, H. (2017). Ausbildungsziele und Konsequenzen für die praktische Ausbildung. *Forum Ausbildung*, 12 (2), 6-13.
- Rüller, H. (2017). 10 % des Praxiseinsatzes unter Anleitung. *Forum Ausbildung*, 12 (2), 14-17.
- Strauss, A. L. (1998). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (2. Auflage). München: Wilhelm Fink.

- Tella, S., Smith, N.-J., Partanen, P. & Turunen, H. (2015). Learning Patient Safety in Academic Settings: A Comparative Study of Finnish and British Nursing Students' Perceptions. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 12 (3), 154-164. DOI: 10.1111/wvn.12088
- Tietze, K.- O. (2012). *Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln* (5. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
- Verdi – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. (2015). Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015. Verfügbar unter <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=2ahUKEwiP3Jzo0JDIAhUMaIAKHAEaDUUQFjACegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fjugend.dgb.de%2F%2B%2Bco%2B%2B25e23860-f717-11e5-a09b-525400808b5c%2FAusbildungsreport-Pflegeberufe-2015-der-verdi-Jugend.pdf&usg=AOvVaw37CTzjpx6pUyOv9F9C6JJg> [10.05.2019]
- Wilkinson, J. (1999). Clinical assessment. A practical guide to assessing nursing students in clinical practice. *British Journal of Nursing*, 8 (4), 218-222.

Anhangverzeichnis

A	Ergebnisse der Datenbankrecherche.....	S. 106
B	Interviewleitfaden.....	S. 108
C	Interviewauswertung A-A-GKiP.....	S. 109
D	Interviewauswertung A-P-GKiP.....	S. 115
E	Interviewauswertung A-A-GKP.....	S. 120
F	Interviewauswertung A-P-GKP.....	S. 125
G	Interviewauswertung B-A-GKP.....	S. 132
H	Interviewauswertung B-P-GKP.....	S. 138
I	Interviewauswertung C-A-GKP.....	S. 144
J	Interviewauswertung C-P-GKP.....	S. 149
K	Interviewauswertung D-A-AltP.....	S. 155
L	Interviewauswertung D-P-AltP.....	S. 159
M	Interviewauswertung E-A-AltP.....	S. 164
N	Interviewauswertung E-P-AltP.....	S. 168
O	Kategorie „Sinn und Zweck von Praxisanleitung“	S. 173
P	Kategorie „Rahmenbedingungen der Praxisanleitung“	S. 175
Q	Kategorie „Struktur der Praxisanleitung“	S. 183
R	Kategorie „Aufgaben von Praxisanleitern“	S. 197
S	Kategorie „Aufgaben von Auszubildenden“	S. 206
T	Kategorie „Eigenschaften von Praxisanleitern“	S. 209

A Ergebnisse der Datenbankrecherche

Titel	Autor	Jahr	Verwendet?
Cinahl: 11 von 25			
1. Clinical assessment. A practical guide to assessing nursing students in clinical practice.	Wilkinson, J.	1999	Ja
2. Practical nursing guide in the critical patient.	Navarro, A., Orgiller, U. & de Haro, M.	2005	Nein
3. Clinical teaching of student nurses by unit managers of selected hospitals in Limpopo Province.	Murathi, L., Davhana-Maselesele, M. & Netshandama, V.	2005	Ja
4. Professional development. Getting to grips with reflection: an introduction for the novice nurse.	McKinnon, J.	2004	Nein
5. Education. Writing an academic essay: a practical guide for nurses.	Booth, Y.	1996	Nein
6. Guided reflection: a discussion of the essential components.	Duffy, A.	2008	Ja
7. Becoming a super preceptor: a practical guide to preceptorship in today's clinical climate.	Barker, E. & Pittman, O.	2010	Ja
8. Castledine column. How to survive nursing school: a practical.	Castledine, G.	2004	Nein
9. Keeping a reflective practice diary: a practical guide.	Heath, H.	1998	Ja
10. Teaching practical skills: a guide for preceptors.	Farley, A. & Hendry, C.	1997	Ja
11. How to get the best from mentoring.	Davies, N.	2015	Ja
PubMed: 9 von 92			
1. Supporting nurses' transition to rural healthcare environments through.	Rohatinsky, N. & Jahner, S.	2016	Nein
2. Determination of nursing students' expectations for faculty members and the perceived stressors during their education.	Bagcivan, G., Cinar, F., Tosun, N. & Korkmaz, R.	2015	Ja
3. Learning Patient Safety in Academic Settings: A Comparative Study of Finnish and British Nursing Students' Perceptions.	Tella, S., Smith, N.-J., Partanen, P. & Turunen, H.	2015	Ja
4. Knowledge mobilized by a critical thinking process deployed by nursing students in practical care situations: a qualitative study.	Lechasseur, K., Lazure, G. & Guilbert, L.	2011	Ja
5. Developing supervision skills through peer learning partnership.	Christiansen, B., Bjørk, I., Havnes,	2011	Ja

	A. & Hessevaagbakke, E.		
6. The experiences of lecturers and students in the use of microteaching as a teaching strategy.	Higgins, A. & Nicholl, H.	2003	Nein
7. Clinical clerkships: students can structure their own learning.	Smith, P. & Morrison, J.	2006	Nein
8. Role transition from student nurse to staff nurse: Facilitating the transition period.	Kumaran, S. & Carney, M.	2014	Ja
9. Teaching practical skills: a guide for preceptors.	Farley, A. & Hendry, C.	1997	Ja
Carelit: 4 von 94			
1. Durchführung einer adäquaten Praxisanleitung: Klinischer Unterricht ist etabliert.	Grundmann, P.	2008	Ja
2. Praxisanleitung: Voneinander lernen.	Mamerow, R.	2007	Nein
3. Projekt Schulstation.	Hayes, E.	2007	Nein
4. Die praktische Anleitung.	Schlesselmann, E.	1998	Nein

B Interviewleitfaden

- 1 Was hat Sie dazu bewogen, Praxisanleiter zu werden? (nur für Praxisanleiter)
- 2 Was verstehen Sie persönlich unter „Praxisanleitung“?
- 3 Erzählen Sie mir ein wenig über die Art und Weise, wie Praxisanleitung bei Ihnen (im „Haus“) durchgeführt wird.
 - 3.1 Welche Regelungen oder Vereinbarungen gibt es?
 - 3.2 Gibt es Dokumente, die Sie beachten bzw. ausfüllen müssen?
 - 3.3 Gibt es ein Schema, welches sich bei der Praxisanleitung wiederholt?
 - 3.4 Welche Aufgaben gehören dazu?
- 4 Beschreiben Sie mir den Ablauf einer „typischen“ Anleitungssituation.
- 5 Was finden Sie positiv an der Praxisanleitung, wie Sie bei Ihnen (im „Haus“) durchgeführt wird? Erläutern Sie.
- 6 Welche Aspekte finden Sie aktuell bei der Praxisanleitung verbesserungswürdig? Warum?
- 7 Inwieweit spielt der individuelle Lernstand der Auszubildenden bei der Praxisanleitung eine Rolle?
- 8 Welchen Stellenwert nimmt die Reflexion im Rahmen von Praxisanleitung ein? Wie wichtig ist die Reflexion Ihrer Meinung nach in diesem Kontext?
- 9 Welche Einstellung haben Kollegen bzw. Mitarbeiter zur Praxisanleitung? Welche Gründe hat dies Ihrer Meinung nach?
- 10 Wenn Sie Veränderungen in der Art und Weise von Praxisanleitungen vornehmen könnten, was würden Sie sich wünschen? Warum?
- 11 Möchten Sie noch Aspekte ergänzen, die wir bisher nicht besprochen haben?

C Interviewauswertung A-A-GKiP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	In Praxisanleitungen wird theoretisches Wissen praktisch angewendet.	Theorie-Praxis-Transfer durch Praxisanleitung gewährleisten.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung	(1) „[...] dass bestimmte Sachen, die man in der Theorie gelernt hat, [...] in der Praxis nochmal geübt werden [...]“ (A-A-GKiP, Z. 6-7)
2	Ein Praxisanleiter ist eine fachlich qualifizierte Ansprechperson.	Praxisanleiter sind kompetente Ansprechpersonen.	- Theorie-Praxis-Transfer durch Praxisanleitung gewährleisten. (1, 13)	(13) „Dass die dann auch wirklich nochmal danach fragen, was wir in der Schule dazu gelernt haben“ (A-A-GKiP, Z. 78-79)
3	Der Praxisanleiter ist eine Vertrauensperson auf Station.	Praxisanleiter sind Vertrauenspersonen für Auszubildende.		
4	Praxisanleitung wird auf den Stationen unterschiedlich betrieben.	Keine einheitliche Struktur der Praxisanleitung.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung	Leitung/Koordination:
5	Praxisanleitung wird an festgelegten Praxisanleitertagen mit verschiedenen Schülern durchgeführt, für die die Praxisanleiter freigestellt werden.	Terminierte Praxisanleitungen durch freigestellte Praxisanleiter.	Leitung/Koordination: - Je geringer die Zahl zu betreuender Auszubildender in Anleitungssituationen, desto intensiver und gezielter die Anleitung und Reflexion. (20)	(20) „[...] wenn man alleine eine Anleitungssituation hat an einem PA-Tag...dass dann nochmal gezielter auf den Einzelnen eingegangen wird [...]“ (A-A-GKiP, Z. 159-160)
6	Praxisanleitungszeiten werden den Auszubildenden im Vorfeld mitgeteilt und der Inhalt, je nach Lernbedarf und -möglichkeiten, gemeinsam mit dem Auszubildenden festgelegt.	Praxisanleiter planen Praxisanleitungen; sie richten diese an die Lernmöglichkeiten sowie die individuellen Lernbedarfe Auszubildender aus.	- Auszubildende leisten einen wichtigen Beitrag für einen reibungsarmen Stationsbetrieb. (23)	(23) „[...] wenn der Schüler mal fehlt...man denkt das so gar nicht, aber das sind ja schon viele Aufgaben, die die [...] natürlich im Verlauf der Zeit, [...] den Kollegen abnehmen [...]“ (A-A-GKiP, Z. 191-193)
7	Praxisanleiter beaufsichtigen die Handlungen der Auszubildenden.	Praxisanleiter sind Lernbegleiter.	Stationsleitung: - Anleitungszeiten sinnvoll im Einsatzzeitraum verorten. (18)	Stationsleitung:
8	Auszubildende führen einen Nachweis für Praxisanleitungszeiten.	Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Auszubildende).		(18) „...die sind dann ja fest vorgegeschrieben, diese PA-Tage [...]. Manchmal macht das vom Zeitpunkt gar keinen Sinn [...], wenn es der

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
9	Pflegerische Handlungen werden in/nach Anleitungssituationen selbst und durch den Praxisanleiter bewertet.	Selbst- und Fremdrelexion im Kontext von Anleitungssituationen durchführen.	Station: - Im Stationsalltag fehlen Zeiten für Reflexionsgespräche. (15)	letzte Einsatztag ist [...]“ (A-A-GKiP, Z. 137-139) Station: (15) „Sonst geht das im Stationsalltag [...] ein bisschen unter.“ (A-A-GKiP, Z. 102-103)
10	Praxisanleiter führen einen Nachweis für Praxisanleitungszeiten.	Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Praxisanleiter).	Mitarbeiter/Kollegen: - Akzeptanz von Praxisanleitung ist eng an die Arbeitsbelastung auf Station gekoppelt. (22)	Mitarbeiter/Kollegen: (22) „Da macht das keinen Unterschied, weil die Arbeit dann trotzdem locker zu schaffen ist. Wenn es aber blöd geplant ist [...] ...die Kollegin hat PA-Tag und das wird eingeplant und es ist total viel auf der Station zu tun...“ (A-A-GKiP, Z. 184-185, 187-188)
11	Praxisanleiter führen einen Nachweis über die Tätigkeiten im Rahmen von Praxisanleitungen.	Tätigkeiten im Rahmen der Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Praxisanleiter).	- Praxisanleitung ist im Stationsteam überwiegend akzeptiert. (24)	(24) „Aber im Allgemeinen finden die das auch gut [...]“ (A-A-GKiP, Z. 195)
12	Praxisanleiter übertragen Auszubildenden Aufgaben, welche sie selbstständig durchführen sollen; dabei begleiten sie diese.	Praxisanleiter führen Auszubildende an das selbständige berufliche Handeln heran.		
13	Praxisanleiter prüfen in Anleitungssituationen das theoretische Wissen der Auszubildenden.	Theorie-Praxis-Transfer durch Praxisanleitung gewährleisten.		
14	Praxisanleiter überzeugen sich im Vorfeld von den theoretischen Kenntnissen der Auszubildenden, bevor diese spezielle/neue Maßnahmen am Patienten durchführen.	Praxisanleiter gewährleisten die Patientensicherheit in Anleitungssituationen.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Keine einheitliche Struktur der Praxisanleitung. (4) - Häufigere, kleinere und gezielte Handlungssequenzen fördern den individuellen Lernerwerb von Auszubildenden in-	(4) „Also ich habe das auf den Stationen jetzt auch schon unterschiedlich erlebt.“ (A-A-GKiP, Z. 24) (25) „Meistens ist es ja nicht so ein ganzer Tagesablauf, der [...] infrage gestellt wird, sondern [...] spezielle Fragen oder [...] Aufgaben. Und da finde ich, macht es mehr Sinn, [...] dass diese fünf Stunden, die man
15	Im Stationsalltag wird die Reflexion mit dem Ansprechpartner häufig vernachlässigt.	Im Stationsalltag fehlen Zeiten für Reflexionsgespräche.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
16	Auszubildende erhalten wenig bis keine Informationen darüber, was die Regelungen und Aufgaben für/von Praxisanleitern betrifft.	Intransparenz der Rolle und Aufgaben von sowie Regularien für Praxisanleiter aufseiten der Auszubildenden.	tensiver und machen eine realitätsnahe Entwicklungsbeurteilung möglich. (25) Transparenz:	sonst an einem Tag machen würde, besser aufgeteilt sind. [...] ...dann kann man auch den Entwicklungsfortschritt nochmal sehen...“ (A-A-GKiP, Z. 218-220, 222-223, 226-227)
17	Mögliche Konflikte sollen von Praxisanleitern unter vier Augen mit dem Auszubildenden besprochen werden und nicht lautstark auf Station für jeden hörbar.	Praxisanleiter benötigen ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten.	- Intransparenz der Rolle und Aufgaben von sowie Regularien für Praxisanleiter aufseiten der Auszubildenden. (16) Freistellung:	Transparenz: (16) „[...] wäre es schön, solche Infos auch mal zu haben, weil wir wissen ja überhaupt nicht, was die jetzt betrifft [...] oder sonst was.“ (A-A-GKiP, Z. 121-123)
18	Anleitungstage am letzten Einsatztag zu planen, erachten Auszubildende wenig sinnvoll.	Anleitungszeiten sinnvoll im Einsatzzeitraum verorten.	- Terminierte Praxisanleitungen durch freigestellte Praxisanleiter. (5)	Freistellung:
19	Auszubildende können Einfluss auf die Gestaltung und Themen von Anleitungssituationen nehmen.	Auszubildende müssen Eigeninitiative bzgl. ihrer Lernentwicklung zeigen.		(5) „[...] die Praxisanleiter haben [...] bei uns [...] diese festgelegten Praxisanleitertage, wo die [...] mit unterschiedlichen Schülern [...] was machen können...weil die dann dafür [...] freigestellt werden.“ (A-A-GKiP, Z. 25-27)
20	In Anleitungssituationen mit nur einem Auszubildenden je Praxisanleiter erfolgt eine gezieltere Reflexion.	Je geringer die Zahl zu betreuender Auszubildender in Anleitungssituationen, desto intensiver und gezielter die Anleitung und Reflexion.		
21	Reflexion ist hilfreich für den gesamten Ausbildungsverlauf.	Reflexion ist ein zentrales Element im Rahmen von Praxisanleitung.	K4-Eigenschaften von Praxisanleitern	(2) „[...] Ansprechpartner [...], die [...] auch nochmal [...] schulisch richtig [...] Rückmeldung geben können.“ (A-A-GKiP, Z. 10-13)
22	Bei geringem Arbeitsaufkommen sind Widerstände gegen die „freigestellte“ Praxisanleitung gering.	Akzeptanz von Praxisanleitung ist eng an die Arbeitsbelastung auf Station gekoppelt.	- Praxisanleiter sind kompetente Ansprechpersonen. (2)	(3) „I.: ...also quasi eine Vertrauensperson auf der Station? A.: Ja [...].“ (A-A-GKiP, Z. 18-19)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	ger als bei hohem Arbeitsaufkommen, wo jede Person gebraucht würde.		- Praxisanleiter sind Vertrauenspersonen für Auszubildende. (3)	(7) "[...] und der Praxisanleiter drüber guckt und vielleicht nochmal Hilfestellungen geben kann, wo noch Fragen sind? A.: Genau." (A-A-GKiP, Z. 36-38)
23	Auszubildende entlasten Pflegekräfte, indem sie, je nach Ausbildungsstand, eigenverantwortlich Aufgaben übernehmen.	Auszubildende leisten einen wichtigen Beitrag für einen reibungsarmen Stationsbetrieb.	- Praxisanleiter sind Lernbegleiter. (7) - Praxisanleiter benötigen ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten. (17)	(17) „Und dann vor allem dann so vor der ganzen Station so angeschrien zu werden: ‘Man hat jetzt kein Bett [während der Anleitungszeit] zu schieben` [...] es wäre [...] schöner gewesen...hätte sie mich zur Seite genommen [...]“ (A-A-GKiP, Z. 123-125, 135-136)
24	Pflegefachkräfte sehen die Praxisanleitung überwiegend sinnvoll und positiv.	Praxisanleitung ist im Stationsteam überwiegend akzeptiert.		
25	Der Lernbedarf von Auszubildenden erstreckt sich meist nicht über mehrere Stunden eines Dienstes, sondern auf gezielte Aufgaben, sodass häufige, kleine Anleitungssituationen weniger, langen vorzuziehen sind, auch, um den Entwicklungsfortschritt besser beurteilen zu können.	Häufigere, kleinere und gezielte Anleitungssequenzen fördern den individuellen Lernerwerb von Auszubildenden intensiver und machen eine realitätsnahe Entwicklungsbeurteilung möglich.		
26	Praxisanleitertage sollten stationsbezogen und im Verlauf der Einsatzzeitraumes von demselben Praxisanleiter durchgeführt werden.	Eine kontinuierliche, effektive Praxisanleitung gewährleisten.	K6-Aufgaben von Praxisanleitern - Praxisanleiter führen Auszubildende an das selbständige berufliche Handeln heran. (12) - Praxisanleiter gewährleisten die Patientensicherheit in Anleitungssituationen. (14)	(12) „[...] dass sie einen erstmal haben machen lassen und man dann bei Fragen [...] direkt fragen konnte...weil sie [...] dabei waren [...]“ (A-A-GKiP, Z. 68-70) (14) „...dass man vorher einmal genau den Ablauf erzählt oder was man beachten soll.“ (A-A-GKiP, Z. 80-81)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>- Eine kontinuierliche, effektive Praxisanleitung gewährleisten. (26)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>- Praxisanleiter planen Praxisanleitungen; sie richten diese an die Lernmöglichkeiten sowie die individuellen Lernbedarfe Auszubildender aus. (6)</p> <p>- Selbst- und Fremdrelexion im Kontext von Anleitungssituationen durchführen. (9)</p> <p>- Reflexion ist ein zentrales Element im Rahmen von Praxisanleitung. (21)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Praxisanleiter). (10)</p> <p>- Tätigkeiten im Rahmen der Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Praxisanleiter). (11)</p>	<p>(26) „Da waren drei unterschiedliche PA-Tage mit unterschiedlichen Praxisanleitern und teilweise kamen die dann immer von der anderen Station [...]. I.: Die sollten dann schon [...] Bescheid wissen [...]? A.: Ja genau [...].“ (A-A-GKiP, Z. 231-232, 235, 237)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(6) „Ich habe da einen PA-Tag und [...] wir haben [...] Zeit, was zu machen. Entweder wird dann an dem Tag geschaut [...] oder [...] Absprachen getroffen [...], was man gerne machen möchte.“ (A-A-GKiP, Z. 29-32)</p> <p>(9) „[...] dass man am Ende [...] nochmal ein Gespräch hatte... [...] dass man selber nochmal eine Rückmeldung [...] geben konnte...und dass der Praxisanleiter nochmal eine Rückmeldung gegeben hat [...].“ (A-A-GKiP, Z. 41-43)</p> <p>(21) „Das ist total hilfreich für die gesamte Ausbildung [...].“ (A-A-GKiP, Z. 174)</p>

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
				<p>Nachweis führen:</p> <p>(10) „[...] weil die das irgendwie genau so eintragen müssen, wie wir es in dem Nachweisheft machen.“ (A-A-GKiP, Z. 45-46)</p> <p>(11) „Die müssen das ja auch genau aufschreiben...die einzelnen Tätigkeiten [...]“ (A-A-GKiP, Z. 48)</p>
			<p>K7-Aufgaben von Auszubildenden</p> <p>- Auszubildende müssen Eigeninitiative bzgl. ihrer Lernentwicklung zeigen. (19)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Auszubildende). (8)</p>	<p>(19) „[...] man kann [...] selbst einbringen, was man lernen möchte... [...] selbstverantwortlich.“ (A-A-GKiP, Z. 148-149)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>„[...] wir müssen das [...] immer in unsere Nachweishefte reinschreiben.“ (A-A-GKiP, Z. 38-39)</p>

D Interviewauswertung A-P-GKiP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Praxisanleiter möchte nach dem Sammeln von Berufserfahrung Wissen und Motivation für den Beruf an Auszubildende weitergeben.	Praxisanleiter geben eigene Erfahrungen, Wissen und Motivation an Auszubildende weiter.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Praxisanleitung dient dem Theorie-Praxis-Transfer von Pflegehandlungen in der Berufsrealität. (2)	(2) „...die Verknüpfung von dem Lernort Schule [...] mit der Praxis. [...] mit dem Setting, das man hier hat, mit den Materialien, die einem zur Verfügung stehen, Dinge durchzuführen.“ (A-P-GKiP, Z. 17-18, 21-22)
2	Der Praxisanleiter ist die Verknüpfung vom Lernort Schule mit der Praxis unter realen Bedingungen, wobei der Schwerpunkt auf dem Erwerb praktischer Tätigkeiten liegt.	Praxisanleitung dient dem Theorie-Praxis-Transfer von Pflegehandlungen in der Berufsrealität.	- Praxisanleitung dient der Anwendung von Regelwissen auf die individuelle Patientensituation. (3)	(3) „[...] in der Schule lernt man immer nur diesen einen straighten Weg. I.: [...] Aber wenn jetzt was Unvorhergesehenes vorkommt, [...] ist das irgendwie hinfällig.“ (A-P-GKiP, Z. 27-30)
3	Im Rahmen von Praxisanleitung lernen Auszubildende, theoretisch erworbene Pflegehandlungen je nach Patient zu variieren.	Praxisanleitung dient der Anwendung von Regelwissen auf die individuelle Patientensituation.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Leitung/Koordination:	Leitung/Koordination: (4) „Ich weiß, dass es [...] fast auf allen Stationen Praxisanleiter gibt oder aktuell auch wieder nicht überall...aber dass das jetzt so der Plan ist.“ (A-P-GKiP, Z. 34-35)
4	Es ist geplant, Praxisanleiter auf allen Stationen einzusetzen/vorzuhalten.	Praxisanleiter in allen Bereichen einsetzen, wo Auszubildende beherbergt werden.	- Praxisanleiter in allen Bereichen einsetzen, wo Auszubildende beherbergt werden. (4)	(5) „Es gibt zwei Praxiskoordinatoren, [...] die das Ganze irgendwie koordinieren, die Schülereinsatzlisten rumschicken und gucken, dass die Praxisanleiter auch ihre PA-Tage auf den Stationen kriegen und und und.“ (A-P-GKiP, Z. 35-38)
5	Praxiskoordinatoren organisieren die Praxisanleitung, indem sie Einsatzlisten rumschicken und auf die Einhaltung von Praxisanleitertagen achten.	Praxisanleitung auf übergeordneter Ebene koordinieren.	- Praxisanleitung auf übergeordneter Ebene koordinieren. (5) - Praxiskoordinatoren stellen die Verknüpfung zur Schule dar. (6)	

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
6	Praxiskoordinatoren stellen die Verknüpfung zur Schule dar.	Praxiskoordinatoren stellen die Verknüpfung zur Schule dar.	- Praxisanleitertreffen in regelmäßigen Abständen durchführen. (15)	(6) „[...] dass die Praxiskoordinatoren [...] die Verknüpfung zur Schule [...] darstellen.“ (A-P-GKiP, Z. 40-41)
7	Praxisanleiter sind für die Einarbeitung und Betreuung von Auszubildenden, Praktikanten und neuen Mitarbeitern zuständig.	Praxisanleiter betreuen Lernende und neue Mitarbeiter.	- Nur eine kontinuierliche, jedoch begrenzte Zahl an Auszubildenden je Station kann von Praxisanleitern qualitativ gut betreut werden. (16)	(15) „Es gibt viermal im Jahr so Praxisanleitertreffen in der Schule, wo wir [...] mit allen Praxisanleitern [...] zusammen kommen und uns austauschen [...]“ (A-P-GKiP, Z. 98-100)
8	Praxisanleitung ist mit einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden, der u.a. das Führen von Gesprächen, die Betreuung von Lernaufgaben sowie das Schreiben von Leistungseinschätzungen einschließt.	Praxisanleitung geht mit einem hohen zeitlichen Aufwand einher.	Stationsleitung: - Praxisanleitertage/-zeiten für freigestellte Praxisanleiter auf die Dienste der Auszubildenden abstimmen. (17)	(16) „[...] dass ich teilweise nicht verstehe, warum die Schüler in so Horden kommen [...] und dann muss man auf einmal fünf, sechs Auszubildenden gerecht werden. Das finde ich sehr anspruchsvoll.“ (A-P-GKiP, Z. 103-106)
9	Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräch sind zwingend im Einsatzzeitraum durchzuführen und zu dokumentieren.	Praxisanleitung ist an einheitliche Regularien und Dokumente gebunden.	Mitarbeiter/Kollegen: - Praxisanleiter erhalten Unterstützung durch Kollegen. (10)	Stationsleitung: (17) „primär geht es halt darum, mit dem Auszubildenden irgendwas praktisch zu tun und wenn der halt nicht da ist [...]...[...] die Schülereinteilung und Planung macht die Stationsleitung.“ (A-P-GKiP, Z. 117-120)
10	Der Praxisanleiter wird bei seiner Tätigkeit von seinen Kollegen unterstützt.	Praxisanleiter erhalten Unterstützung durch Kollegen.	- Eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung erfordert die Mitarbeit des gesamten Stationsteams. (19)	
11	Der Nachweis der Praxisanleitungszeiten durch die Praxisanleiter wird Online, für die Praxiskoordinatoren einsehbar, geführt, um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.	Praxisanleitungszeiten müssen transparent gemacht werden und den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
12	Auszubildende dokumentieren Praxisanleitungszeiten separat.	Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Auszubildende).		Mitarbeiter/Kollegen: (10) „Ich muss nicht alles alleine als PA machen. Meine Kollegen hier auf Station dürfen und sollen [...] mithelfen. Alleine geht das einfach nicht.“ (A-P-GKiP, Z. 54-55)
13	Praxisanleiter sind frei in der Planung und Gestaltung der Praxisanleitertage; diese ist abhängig von der Verfügbarkeit von Schülern zu diesem Zeitpunkt.	Praxisanleiter können ihre Freistellungszeiten für Praxisanleitung im Rahmen ihrer Tätigkeitsbeschreibung frei gestalten.		(19) „Ich brauche die Einschätzung meiner Kollegen und kann da immer nur wieder appellieren.“ (A-P-GKiP, Z. 154-155)
14	Die Planung von Praxisanleitertagen erfolgt in Absprache mit den jeweiligen Auszubildenden und entsprechend seines Lerntyps und seiner Lernbedarfe.	Praxisanleitung erfolgt in Rücksprache mit und orientiert an den jeweiligen Bedürfnissen des Auszubildenden.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Praxisanleitung ist an einheitliche Regularien und Dokumente gebunden. (9)	(9) „Also es gibt ja zum einen die festen Gespräche [...]. Die müssen sein. Wie gesagt, die Leistungsbeurteilung am Ende des Einsatzes [...]“ (A-P-GKiP, Z. 51-53)
15	Viermal im Jahr erfolgen Praxisanleitertreffen in der Schule, um sich untereinander auszutauschen.	Praxisanleitertreffen in regelmäßigen Abständen durchführen.	Freistellung: - Praxisanleiter können ihre Freistellungszeiten für Praxisanleitung im Rahmen ihrer Tätigkeitsbeschreibung frei gestalten. (13)	Freistellung: (13) „Also man ist eigentlich [...] sehr frei, wie man einen Praxisanleitertag gestalten kann.“ (A-P-GKiP, Z. 78-79)
16	Wenn Auszubildende in „Horden“ eingesetzt werden, also mal sehr viele und dann wieder keiner, können die Praxisanleiter diesen nicht gerecht werden.	Nur eine kontinuierliche, jedoch begrenzte Zahl an Auszubildenden je Station kann von Praxisanleitern qualitativ gut betreut werden.	Reflexion: - Selbst- und Fremdrelexion als feste Bestandteile von Anleitungssituationen etablieren. (18)	Reflexion: (18) „Ich finde die Reflexion sehr wichtig und wir bemühen uns ja auch, selbst nach kleinen Sequenzen [...] eine Reflexion durchzuführen... am besten anhand der Teilkompetenzen.“ (A-P-GKiP, Z. 134-136)
17	Praxisanleitertage dienen primär dazu, mit den Auszubildenden pflegerische Aufgaben praktisch einzuüben.	Praxisanleitertage/-zeiten für freigestellte Praxisanleiter auf die Dienste der Auszubildenden abstimmen.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
18	Eine Selbst- und Fremdrelexion sollte nach jeder Anleitungssituation anhand der Teilkompetenzen erfolgen, um die Auszubildenden auf die Reflexion im Examen vorzubereiten.	Selbst- und Fremdrelexion als feste Bestandteile von Anleitungssituationen etablieren.	Zeit: - Praxisanleitung geht mit einem hohen zeitlichen Aufwand einher. (8) Gesetzlicher Rahmen:	Zeit: (8) „Und wir teilen das auf, dass jeder so zwei Auszubildende betreut. Am Ende muss man ja Leistungseinschätzungen schreiben [...]. Plus die Gespräche führen und die Lernaufgaben betreuen [...].“ (A-P-GKiP, Z. 46-48) Gesetzlicher Rahmen:
19	Kollegen sind in unterschiedlichem Ausmaß daran interessiert, an der Praxisanleitung mitzuwirken; Praxisanleiter können eine kontinuierliche Betreuung nicht alleine gewährleisten und müssen in Teamsitzungen für Unterstützung werben.	Eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung erfordert die Mitarbeit des gesamten Stationsteams.	- Praxisanleitungszeiten müssen transparent gemacht werden und den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen. (11)	Gesetzlicher Rahmen: (11) „[...] meine Zahl an Stunden [...] muss ich aufschreiben. [...] 10% Praxisanleitung [müssen] gewährleistet werden [...].“ (A-P-GKiP, Z. 60, 62, 66-67)
20	Der Praxisanleiter benennt weitere Ansprechpersonen für Auszubildende, um die Kontinuität der Betreuung zu gewährleisten.	Vertretungsregelungen für Praxisanleiter vereinbaren.	K4-Aufgaben von Praxisanleitern - Praxisanleiter geben eigene Erfahrungen, Wissen und Motivation an Auszubildende weiter. (1)	(1) „[...] wenn ich mal ein bisschen erfahrener bin auf meiner Station, dass ich [...] die Weiterbildung zum Praxisanleiter machen möchte, um mein Wissen neuen Auszubildenden weiterzugeben... vor allem auch die Motivation für diesen Beruf.“ (A-P-GKiP, Z. 5-8)
21	Der theoretische und praktische Unterricht in der Schule soll auf die Standards und Bedingungen der Einrichtung/Stationen Bezug nehmen sowie die Expertise von „Praktikern“ im Unterricht genutzt werden.	Verminderung der Theorie-Praxis-Diskrepanz durch Einbindung pflegerischer Fachexperten in den theoretischen Unterricht.	- Praxisanleiter betreuen Lernende und neue Mitarbeiter. (7) - Vertretungsregelungen für Praxisanleiter vereinbaren. (20)	(7) „[...] sowohl für die Auszubildenden zuständig als auch für die Praktikanten und neuen Mitarbeiter.“ (A-P-GKiP, Z. 43-44) (20) „Also ich teile im Vorfeld den Auszubildenden Kollegen, die keine

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>- Praxisanleitung erfolgt in Rücksprache mit und orientiert an den jeweiligen Bedürfnissen des Auszubildenden. (14)</p>	<p>Praxisanleiter sind, zu [...]“ (A-P-GKiP, Z. 162)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(14) „[...] dass ich mich mit den Schülern [...] ein, zwei Tage vorher bespreche. [...] Was sind deine Lernziele? Was möchtest du konkret [...] machen? Was ist der Schüler für ein Lerntyp?“ (A-P-GKiP, Z. 83-87)</p>
			<p>K5-Aufgaben von Auszubildenden</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Auszubildende). (12)</p>	<p>Nachweis führen:</p> <p>(12) „Die Auszubildenden müssen das parallel nämlich auch machen.“ (A-P-GKiP, Z. 74)</p>

E Interviewauswertung A-A-GKP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Durch Praxisanleitung wird Auszubildenden von fachlich kompetenten Personen der Theorie-Praxis-Transfer in der Pflegepraxis ermöglicht.	Theorie-Praxis-Transfer gewährleisten.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Theorie-Praxis-Transfer gewährleisten. (1) - Kontinuierliche Betreuung von Auszubildenden durch feste Praxisanleiter und weitere, zugewiesene Ansprechpersonen gewährleisten. (2)	(1) „[...] Theorie und Praxis miteinander verknüpft und [...] feste Ansprechpartner auf Station [...] Abweichungen erklären können, zeigen können [...].“ (A-A-GKP, Z. 5-8) (2) „[...] es gibt feststehende Praxisanleiter [...]. Dann ist es meistens so, dass man [...] Ansprechpartner zugewiesen bekommt [...], mit denen man [...] im besten Fall immer auch Dienst hat.“ (A-A-GKP, Z. 16-19)
2	Es existieren feste Praxisanleiter und weitere Ansprechpartner, mit denen man im besten Fall immer Dienst hat.	Kontinuierliche Betreuung von Auszubildenden durch feste Praxisanleiter und weitere, zugewiesene Ansprechpersonen gewährleisten.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Stationsleitung: - Ausreichend Zeit für Praxisanleitung zur Verfügung stellen. (16)	Stationsleitung: (16) „[...] das ist ja auch sehr zeitintensiv...so eine halbe Stunde...dieses Gespräch...ist halt nicht einzuhalten.“ (A-A-GKP, Z. 110-111)
3	Werden Teilzeitkräfte als Ansprechpersonen zugewiesen, wird die Kontinuität der Betreuung meist als nicht so gut erlebt.	Betreuung von Auszubildenden durch Teilzeitkräfte weniger effektiv.	- Dienstplanung von Praxisanleiter und zugeordnetem Auszubildenden aufeinander abstimmen. (18)	(18) „Oder dass man mit dem Praxisanleiter vielleicht auch mal zusammenarbeitet [...]. Ich denke schon, dass es klappen würde, aber meist geben die Rahmenbedingungen es nicht her.“ (A-A-GKP, Z. 128-130)
4	Praxisanleitertage werden am Lernbedarf des jeweiligen Auszubildenden ausgerichtet.	Praxisanleitungen am individuellen Lernbedarf des Auszubildenden orientieren.	Mitarbeiter/Kollegen: - Betreuung von Auszubildenden durch Teilzeitkräfte weniger effektiv. (3)	Mitarbeiter/Kollegen: (3) „Also es sind viele Teilzeitkräfte [...] ...das klappt meistens auch
5	Im praktischen Einsatzzeitraum werden Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt	Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch führen und dokumentieren;		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	und dokumentiert; das Einführungsgespräch zielt vornehmlich auf die Vorerfahrungen und den Lernbedarf des Auszubildenden ab.	Lernbedarf und Lernentwicklung zum Gegenstand der Gespräche machen.	- Das Interesse, Auszubildende anzuleiten, ist bei älteren Pflegenden weniger stark ausgeprägt. (20)	nicht so gut [...]. Einfach personal-schlüsselmäßig.“ (A-A-GKP, Z. 21-22)
6	Praxisanleiter und Auszubildende stimmen Lernbedarf und Lernmöglichkeiten der Station aufeinander ab.	Abstimmung von Lernbedarf und Lernangebot zwischen Auszubildendem und Praxisanleiter.	- Von einer guten Anleitung der Auszubildenden profitiert das gesamte Team; dies sollte allen Personen bewusst sein. (22)	(20) „Häufig ist es so, dass Teilzeitkräfte eher weniger Lust auf Anleitung haben. Die sind dann auch länger im Beruf [...]. Die wissen auch nicht, habe ich das Gefühl, mit Schülern umzugehen... [...] bei jüngeren Kollegen, die halt viel [...] mehr Lust darauf haben, einem das alles beizubringen...“ (A-A-GKP, Z. 145-147, 154-156)
7	Zwischen- und Abschlussgespräch dienen der Lernfortschritt-kontrolle.	Zwischen- und Abschlussgespräch dienen der Lernfortschritt-kontrolle.	- Auszubildende werden als Last empfunden. (24)	
8	Die Anleitung von Auszubildenden an Praxisanleitertagen wird mündlich reflektiert.	Anleitungssituationen reflektieren.	Schule:	(22) „[...] wenn man die Auszubildenden frühzeitig [...] einbindet und vernünftig gelehrt wird, reduziert sich auch die Einarbeitungszeit...“ (A-A-GKP, Z. 167-169)
9	In Anleitungsheften wird benannt, was zu einer Anleitungssituation zählt; sie dienen als Nachweis für erfolgte Praxisanleitungszeiten.	Auszubildende führen einen Nachweis über erhaltene Praxisanleitungszeiten.	- Kommunikation zwischen Schule, Praxisanleitern und Auszubildenden intensivieren, um Informationsverlusten vorzubeugen. (23)	(24) „Aber man möchte ja auch nicht als Last empfunden werden.“ (A-A-GKP, Z. 180)
10	Frühdienste eignen sich besonders für Praxisanleitungen, weil in diesem Zeitrahmen nahezu alle Aufgaben möglich sind.	Praxisanleitungszeiten entsprechend der Kompatibilität von Lernbedarf des Auszubildenden und dem Ablaufplan pflegerischer Aufgaben auf Station terminieren.		Schule: (23) „I.: ...dass man eine engere Kommunikation hat? A.: Ja...Nicht nach dem Stille-Post-Prinzip, dass alle Sachen verloren gehen.“ (A-A-GKP, Z. 173-174)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
11	Handlungen an Praxisanleitertagen werden kleinschrittig und zeitintensiv bearbeitet (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung).	Pflegerische Handlungen während Praxisanleitungszeiten detailliert bearbeiten.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Lernbedarfe des neuen Einsatzortes u.a. auf die Empfehlungen des vorherigen Einsatzes stützen. (15)	(15) „Eigentlich soll [...] man zu dem Einführungsgespräch das von der letzten Station mitbringen...[...]: ‘[...] Da habe ich Defizite. Das möchte ich für den nächsten Einsatz machen.’“ (A-A-GKP, Z. 101-104)
12	Eine Anleitung in Form von Beobachtung wird weniger intensiv und nachhaltig erlebt wie die praktische Durchführung der Handlung.	Lernerwerb ist bei selbstständiger praktischer Durchführung von Handlungen im Vergleich zur Beobachtung von Handlungen erhöht.	- Keine einheitliche Regelung der Praxisanleitung. (21) Gesprächsführung und Beurteilung:	(21) „[...] auf der einen Station wird das so gemacht, auf der anderen so...aber eigentlich soll es so.“ (A-A-GKP, Z. 160-161)
13	Sofern Auszubildende Fragen haben, können sie sich an alle Pflegenden wenden; dies müssen sie aktiv machen, da das Lernen sonst in den Hintergrund tritt.	Auszubildende müssen aktiv für ihren Lernfortschritt eintreten.	- Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch führen und dokumentieren; Lernbedarf und Lernentwicklung zum Gegenstand der Gespräche machen. (5)	Gesprächsführung und Beurteilung: (5) „...es gibt Einführungsgespräch, Zwischengespräch und Abschlussgespräch [...]. Was habe ich schon an Vorerfahrungen? [...] Wo besteht jetzt Lernbedarf?“ (A-A-GKP, Z. 31-32, 34-35)
14	Kritik zur Praxisanleitung(-ssituation) kann von Seiten der Auszubildenden im Zwischengespräch und von Praxisanleitern in Team- bzw. Stationssitzungen benannt werden.	Kritik und Verbesserungspotenziale der Praxisanleitung zum Gegenstand von Gesprächen sowie Teamsitzungen machen.	- Zwischen- und Abschlussgespräch dienen der Lernfortschrittkontrolle. (7) - Kritik und Verbesserungspotenziale der Praxisanleitung zum Gegenstand von Gesprächen sowie Teamsitzungen machen. (14)	(7) „Das wird dann im Zwischengespräch und im Abschlussgespräch nochmal geprüft...was man gelernt hat...was man gut mitgenommen hat.“ (A-A-GKP, Z. 43-44)
15	Lernbedarfe des Auszubildenden u.a. auf Basis des Abschlussgespräches der letzten Station ermitteln; dies wird von den Praxisanleitern selten gefordert.	Lernbedarfe des neuen Einsatzortes u.a. auf die Empfehlungen des vorherigen Einsatzes stützen.		(14) „Wir haben ja auch die Zwischengespräche [...]: ‘Hier, das läuft nicht so gut, weil...’. Dann gibt es noch diese Teamsitzungen bzw.

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
16	Um dem Sinn und Zweck des Einführungsgesprächs gerecht zu werden, sind ca. 30 Minuten erforderlich; dies ist aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen oft nicht möglich.	Ausreichend Zeit für Praxisanleitung zur Verfügung stellen.	Reflexion: - Anleitungssituationen reflektieren. (8) - Selbst- und Fremdrelexion als festen Bestandteil nach Anleitungssituationen etablieren. (17)	Stationssitzungen, wo es [...] auch angesprochen wird.“ (A-A-GKP, Z. 92-94) Reflexion: (8) „I.: Aber wenn Sie jetzt diese Praxisanleitertage haben [...] das wird einfach durchgeführt praktisch und dann mündlich reflektiert...A.: Genau [...].“ (A-A-GKP, Z. 45-48)
17	Selbst- und Fremdrelexion nach Anleitungssituationen ergänzen einander.	Selbst- und Fremdrelexion als festen Bestandteil nach Anleitungssituationen etablieren.	- Reflexionen im Rahmen von Praxisanleitungen dokumentieren und den Auszubildenden als Grundlage zur Ermittlung individueller Lernbedarfe zur Verfügung stellen. (19)	(17) „...dass man nicht nur den Input bekommt, sondern erstmal selber überlegt und dann schaut, wo er halt andere Sachen gesehen hat, die mir gar nicht aufgefallen sind.“ (A-A-GKP, Z. 117-119)
18	Durch kontinuierliche Zusammenarbeit (Dienste) des Auszubildenden mit dem Praxisanleiter könnten aufeinander aufbauende Lernsequenzen gebildet werden.	Dienstplanung von Praxisanleiter und zugeordnetem Auszubildenden aufeinander abstimmen.		(19) „[...] dass man es dann schriftlich hat und da nochmal nachgucken kann.“ (A-A-GKP, Z. 138)
19	Reflexionen, die schriftlich festgehalten werden, geben Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Lernprozess nachzuverfolgen und Lernbedarfe abzuleiten.	Reflexionen im Rahmen von Praxisanleitungen dokumentieren und den Auszubildenden als Grundlage zur Ermittlung individueller Lernbedarfe zur Verfügung stellen.	K4-Aufgaben von Praxisanleitern - Abstimmung von Lernbedarf und Lernangebot zwischen Auszubildendem und Praxisanleiter. (6) - Praxisanleitungszeiten entsprechend der Kompatibilität von Lernbedarf des Auszubildenden und dem Ablaufplan	(6) „Wo besteht jetzt Lernbedarf? ...und was der Praxisanleiter auf Station anbieten kann.“ (A-A-GKP, Z. 34-35) (10) „Am sinnvollsten ist ein Frühdienst, weil die meisten Aufgaben dann ja auch da sind.“ (A-A-GKP, Z. 61-62)
20	Ältere Teilzeitkräfte wissen wenig mit Auszubildenden anzufangen und übertragen diesen primär Hilfsaufgaben, während jüngere	Das Interesse, Auszubildende anzuleiten, ist bei älteren Pflegenden weniger stark ausgeprägt.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	Kollegen deutlich mehr Interesse zeigen, ihnen etwas beizubringen.		<p>pflegerischer Aufgaben auf Station terminieren. (10)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p>	<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p>
21	Auf den Stationen besteht keine Einheitlichkeit, was die Praxisanleitung betrifft.	Keine einheitliche Regelung der Praxisanleitung.	<p>- Praxisanleitungen am individuellen Lernbedarf des Auszubildenden orientieren. (4)</p>	<p>(4) „Was möchte ich hier in so Anleitungssituationen [...] durchführen?“ (A-A-GKP, Z. 25-26)</p>
22	Frühzeitig eingebundene und gut eingearbeitete Auszubildende können schneller (eigenverantwortlich) Aufgaben übernehmen und das Stationsteam entlasten.	Von einer guten Anleitung der Auszubildenden profitiert das gesamte Team; dies sollte allen Personen bewusst sein.	<p>- Pflegerische Handlungen während Praxisanleitungszeiten detailliert bearbeiten. (11)</p>	<p>(11) „[...] alles mit Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung...sehr kleinschrittig [...]. Dass es dann auch mal eine Stunde dauert [...].“ (A-A-GKP, Z. 64-66)</p>
23	Auszubildende sollten enger in die Kommunikation zwischen Schule und Praxisanleitern eingebunden werden, um Informationsverlusten vorzubeugen.	Kommunikation zwischen Schule, Praxisanleitern und Auszubildenden intensivieren, um Informationsverlusten vorzubeugen.	<p>- Lernerwerb ist bei selbstständiger praktischer Durchführung von Handlungen im Vergleich zur Beobachtung von Handlungen erhöht. (12)</p>	<p>(12) „Häufig guckt man dann zu und kann nachher nochmal Fragen stellen. Dann wird beim Tun dann halt erklärt...klar, es ist jetzt nicht so intensiv.“ (A-A-GKP, Z. 75-77)</p>
24	Auszubildende haben das Gefühl, als zusätzliche Last auf den Stationen empfunden zu werden.	Auszubildende werden als Last empfunden.	<p>K5-Aufgaben von Auszubildenden</p> <p>- Auszubildende müssen aktiv für ihren Lernfortschritt eintreten. (13)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen einen Nachweis über erhaltene Praxisanleitungszeiten. (9)</p>	<p>(13) „Eigentlich sind alle bereit, dass [...] einem was erklärt wird [...]. A.: Wenn man es [...] nicht aktiv macht, würde es auch oft untergehen.“ (A-A-GKP, Z. 85-86, 90)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(9) „Es gibt zusätzlich noch Anleitungshefte, wo wir halt eintragen...Anleitungssituationen.“ (A-A-GKP, Z. 48-49)</p>

F Interviewauswertung A-P-GKP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Der Praxisanleiter hat eine positive Erinnerung an eine Praxisanleiterin aus der eigenen Ausbildungszeit. Er hat sich schon immer gerne um Auszubildende gekümmert und Spaß daran, einen Lernprozess zu beobachten.	Praxisanleiter müssen Spaß daran haben, Auszubildende bei ihrem individuellen Lernprozess zu begleiten.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Praxisanleiter vermitteln Transferwissen. (2)	(2) „[...] wir übertragen das theoretische Wissen der Schüler [...] auf die Patienten [...] und das lässt sich dann auf alle anderen Bereiche übertragen.“ (A-P-GKP, Z. 26-27, 29-30)
2	Praxisanleiter vermitteln Auszubildenden Transferwissen, welches sie individuell auf den jeweiligen Patienten anwenden.	Praxisanleiter vermitteln Transferwissen.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Leitung/Koordination:	Leitung/Koordination: (13) „Das ist ja eines der Probleme. Es ist so wellenförmig manchmal [...]. Manchmal sind es fünf auf einmal. Dann ist es schwer, dem gerecht zu werden.“ (A-P-GKP, Z. 110-112)
3	Praxisanleiter führen Auszubildende schrittweise zum selbstständigen beruflichen Handeln.	Praxisanleiter führen Auszubildende schrittweise zum selbstständigen beruflichen Handeln.	- Praxisanleiter können nur eine kleine Zahl an Auszubildenden adäquat betreuen; diese sollten gleichmäßig auf den Stationen eingesetzt werden. (13)	(14) „I.: Was würden Sie sagen, wie viele man maximal betreuen kann? P.: ...so zwei, drei. [...] es ist schwierig, eine individuelle Anleitung zu machen, wenn man fünf Leute hat.“ (A-P-GKP, Z. 114-115, 117-118)
4	Der Praxisanleiter ist mit einem Stellenanteil von 20% für die Praxisanleitung freigestellt und hat monatlich drei bis vier Praxisanleitertage; die Zeit an den Tagen kann sich der Praxisanleiter in Absprache mit der Stationsleitung selbstständig einteilen.	Praxisanleiter sind mit einem definierten Stellenanteil für diese Tätigkeit freigestellt; sie können diese Zeit eigenverantwortlich nutzen.	- Praxisanleiter können maximal drei Auszubildende zeitgleich betreuen. (14) - Zuteilung von Auszubildenden auf die Stationen muss sich an den Kapazitäten der Praxisanleiter ausrichten. (18)	(18) „Es werden immer mehr, aber die Praxisanleiter werden ja nicht mehr. Die PA-Tage werden auch nicht mehr. Die werden eher weniger [...]. Man muss gucken, [...] dass
5	Die Aufgaben eines Praxisanleiters bestehen neben der Anleitung von Auszubildenden auch aus Bürotätigkeiten.	Praxisanleitung setzt sich aus direkten und indirekten Anleitungsaufgaben zusammen.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
6	Praxisanleiter müssen an Praxisanleitertagen, wie auch im normalen Dienst dokumentieren, mit welchem Auszubildenden sie wann welche Tätigkeiten gemacht haben und wie lange.	Praxisanleiter führen Nachweis über erbrachte Praxisanleitung.	Mitarbeiter/Kollegen: - Das „System“ der Praxisanleitung wird von den Kollegen überwiegend akzeptiert. (24)	man die Einsatzplanung [...] irgendwie strukturieren kann.“ (A-P-GKP, Z. 138-141) Mitarbeiter/Kollegen: (24) „Die wissen auch, dass ich damit viel Arbeit habe.“ (A-P-GKP, Z. 193)
7	Auszubildende führen ein separates Anleitungsheft, in welchem sie alle Anleitungszeiten, auch von Personen, die keine Praxisanleiter sind, dokumentieren.	Auszubildende führen Nachweis über erfolgte Praxisanleitung.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Einsatzübergreifende Lernfortschritte in der praktischen Ausbildung etablieren. (10)	(10) „[...] normalerweise soll das so sein, dass die Auszubildenden die Leistungseinschätzung vom vorherigen Einsatz mit zum Erstgespräch bringen. [...] da stehen dann Empfehlungen drin, was gut war und was vielleicht noch verbessert werden kann.“ (A-P-GKP, Z. 87-88, 90-91)
8	Der Praxisanleiter gestaltet den Praxisanleitertag anhand der individuellen Wünschen und des Ausbildungsstandes des Auszubildenden.	Praxisanleiter gestalten Anleitungssituationen anhand individueller Bedürfnisse der Auszubildenden.	Freistellung: - Praxisanleiter sind mit einem definierten Stellenanteil für diese Tätigkeit freigestellt; sie können diese Zeit eigenverantwortlich nutzen. (4)	Freistellung: (4) „Wir sind ja freigestellte Praxisanleiter. Ich glaube 20% [...]. Die sind dann wirklich nur dafür [...]. Ich kann mir die Zeit [...], wie es mir passt, einteilen.“ (A-P-GKP, Z. 35-39)
9	Der Praxisanleiter präsentiert den Auszubildenden das individuelle Lernangebot der Station und macht diese zum Anlass von Anleitungssituationen.	Praxisanleiter vermitteln Auszubildenden das individuelle Lernangebot der Station.	- Freistellung für Praxisanleitung ist unmittelbar mit den personellen Rahmenbedingungen verknüpft. (11)	(11) „Wenn das personell nicht drin ist, dann gibt es dafür einfach keine Zeit.“ (A-P-GKP, Z. 104)
10	Im Erstgespräch zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem wird auf die Lernempfehlungen der Vorgängerstation Rückbezug genommen, um den individuellen Lernbedarf des Auszubildenden	Einsatzübergreifende Lernfortschritte in der praktischen Ausbildung etablieren.	- Praxisanleitertage sind sinnvolle Ergänzungen in der Durchführung von Praxisanleitung. (12)	

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	für den kommenden Einsatz festzulegen.		Reflexion: - Lernfortschritt und Reflexion sind untrennbar miteinander verbunden. (22)	(12) „Also ich finde es sehr gut, dass ich diese Praxisanleitertage vor allem habe.“ (A-P-GKP, Z. 108)
11	Ein freies Zeitkontingent für die Ausübung von Praxisanleitung wird vom Praxisanleiter positiv bewertet; dieses ist jedoch an die personellen Rahmenbedingungen gebunden.	Freistellung für Praxisanleitung ist unmittelbar mit den personellen Rahmenbedingungen verknüpft.	Lernaufgaben: - Einheitliche Anforderungen an die Auszubildenden schaffen Transparenz und Fairness. (29)	Reflexion: (22) „[...] ohne Reflexion gibt es keinen Lernfortschritt [...].“ (A-P-GKP, Z. 175-176)
12	Praxisanleitertage werden vom Praxisanleiter besonders positiv bewertet.	Praxisanleitertage sind sinnvolle Ergänzungen in der Durchführung von Praxisanleitung.	Gesprächsführung und Beurteilung: - Praxisanleiter und Auszubildender führen zu Beginn, in der Mitte und zum Ende des Einsatzzeitraums jeweils ein Gespräch. (20)	Lernaufgaben: (29) „[...] mit den Lernaufgaben...ich hätte da gerne eine einheitliche Handhabung bei den Lehrern...[...] Was die Ansprüche angeht.“ (A-P-GKP, Z. 224-225)
13	Ein zentrales Problem liegt in der Einsatzplanung; wellenförmig kommen mal wenige, dann fünf Auszubildende auf einmal auf die Station. Dieser Menge an Auszubildenden können Praxisanleiter dann nicht gerecht werden.	Praxisanleiter können nur eine kleine Zahl an Auszubildenden adäquat betreuen; diese sollten gleichmäßig auf den Stationen eingesetzt werden.	- Das Zwischengespräch dient der Evaluation des vergangenen und der Planung des weiteren Einsatzzeitraums. (21)	Gesprächsführung und Beurteilung: (20) „Es gibt das Vorgespräch [...]. Das versuche ich meist, in den ersten [...] Tagen zu machen. Am besten natürlich am ersten Tag [...]. Dann gibt es ein Zwischengespräch [...] ungefähr in der Mitte [...] und das Abschlussgespräch innerhalb der letzten Tage.“ (A-P-GKP, Z. 165-166, 168-169, 171-172)
14	Eine individuelle Anleitung ist nur bei der Betreuung von maximal drei Auszubildenden zeitgleich möglich.	Praxisanleiter können maximal drei Auszubildende zeitgleich betreuen.	- Eine absolut faire Beurteilung ist aufgrund von Betreuungslücken des Praxisanleiters nicht möglich. (17)	
15	Praxisanleiter sind nicht in der Lage, Auszubildende die ganze Zeit über zu betreuen (z.B. Nachtdienste). Sie teilen den Auszubildenden weitere Ansprechpartner	Praxisanleiter benennen weitere Ansprechpartner für Auszubildende, welche die Aufgaben des Praxisanleiters bei dessen Abwesenheit übernehmen.	- Eine Vergleichbarkeit von Auszubildenden auf Basis von Noten in Beurteilungsbögen ist aufgrund unterschiedlicher	(21) „Dann gibt es auch noch ein Zwischengespräch [...]. Und das ist eigentlich auch das Wichtigste, weil man da schon reflektieren kann und

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	zu, welche dann die Betreuung übernehmen.		Verständnisse zu deren Funktion nicht möglich. (26)	neue Lernziele stecken kann und überhaupt Rückmeldung gibt.“ (A-P-GKP, Z. 168-171)
16	Praxisanleiter tauschen sich zwecks Bewertung von Auszubildenden mit den jeweiligen Ansprechpartnern aus.	Praxisanleiter praktizieren einen engen Austausch mit den zugeteilten Ansprechpartnern der Auszubildenden.	- Eine Beurteilung entspricht nur dann der Realität, wenn der Praxisanleiter ein umfassendes Bild von den Fähigkeiten des Auszubildenden hat. (27)	(17) „Weil man nicht genug Kontaktpunkte hat. Man muss sich ja eigentlich alles mehrmals anschauen, um da eine richtige Beurteilung schreiben zu können.“ (A-P-GKP, Z. 129-130)
17	Praxisanleiter müssten alle Handlungen der Auszubildenden mehrfach ansehen, um eine realistische Beurteilung zu verfassen.	Eine absolut faire Beurteilung ist aufgrund von Betreuungslücken des Praxisanleiters nicht möglich.	- Die Beurteilung wird durch „Ausfüllzwänge“ verfälscht. (28)	(26) „Es reicht die Bewertung an sich, ohne eine abschließende Benotung, weil die Note keine Vergleichbarkeit erzeugt. Es wird eben nur am derzeitigen Ausbildungsstand benotet [...]. Ich glaube, dass das oft falsch verstanden wird...“ (A-P-GKP, Z. 204-206, 208)
18	Die Zahl der Praxisanleiter wird im Vergleich zur Zahl der Auszubildenden immer geringer, weshalb die Einsatzplanung zwingend besser strukturiert werden muss.	Zuteilung von Auszubildenden auf die Stationen muss sich an den Kapazitäten der Praxisanleiter ausrichten.		(27) „Auf vielen Stationen wird vielleicht auch nicht richtig darüber nachgedacht, sondern die Kreuze gemacht: ‘Ach, ich kenne dich eigentlich nicht, aber ich glaube, du kannst das ganz gut machen.’“ (A-P-GKP, Z. 215-217)
19	Lerndefizite von Auszubildenden können von Praxisanleitern im praktischen Handeln beobachtet und als zukünftige Lernanlässe genutzt werden.	Praxisanleiter gestalten Lernanlässe auf Basis beobachteter Lerndefizite im praktischen Handeln von Auszubildenden.		(28) „[...] ich kann nicht alles beurteilen...fair. Ich muss aber, bis auf zwei Punkte, alles beurteilen.“ (A-P-GKP, Z. 219-220)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
20	Das Vorgespräch erfolgt am besten am ersten Tag, ein im Vorgespräch terminiertes Zwischengespräch ungefähr in der Mitte des Einsatzzeitraums und das Abschlussgespräch innerhalb der letzten Tage.	Praxisanleiter und Auszubildender führen zu Beginn, in der Mitte und zum Ende des Einsatzzeitraums jeweils ein Gespräch.	K4-Eigenschaften von Praxisanleitern - Praxisanleiter müssen Spaß daran haben, Auszubildende bei ihrem individuellen Lernprozess zu begleiten. (1)	(1) „Also ich habe mich schon immer gerne um die gekümmert und [...] ich habe halt gemerkt, dass es Spaß macht, einen Prozess zu beobachten...einen Lernprozess [...]“ (A-P-GKP, Z. 15-16, 19-20)
21	Das Zwischengespräch nimmt die wichtigste Funktion ein, da es einerseits Raum für Reflexion und andererseits zum Formulieren neuer Lernziele bietet.	Das Zwischengespräch dient der Evaluation des vergangenen und der Planung des weiteren Einsatzzeitraums.	K5-Aufgaben von Praxisanleitern - Praxisanleiter führen Auszubildende schrittweise zum selbstständigen beruflichen Handeln. (3)	(3) „Erstmal zeigen und dann sollen sie es am Ende selbstständig machen.“ (A-P-GKP, Z. 31-32)
22	Lernfortschritt und Reflexion sind untrennbar miteinander verbunden.	Lernfortschritt und Reflexion sind untrennbar miteinander verbunden.	- Praxisanleitung setzt sich aus direkten und indirekten Anleitungsaufgaben zusammen. (5)	(5) „Ich kann mir [...] die Auszubildenden [...] rauspicken, die ihre Anleitungzeit dann bekommen. Ich kann mich theoretisch aber auch in mein Büro setzen [...].“ (A-P-GKP, Z. 43-45)
23	Praxisanleiter fordert Auszubildende auf, sich eigenverantwortlich und am besten täglich Feedback zu einzuholen.	Auszubildende sind in der Verantwortung, sich Feedback zu ihrer Leistung einzuholen.	- Praxisanleiter vermitteln Auszubildenden das individuelle Lernangebot der Station. (9)	(9) „Unser spezifisches Angebot...das präsentiere ich natürlich.“ (A-P-GKP, Z. 80)
24	Die Einstellung von Kollegen zur Praxisanleitung ist überwiegend positiv; ihnen ist der hohe Arbeitsaufwand bewusst.	Das „System“ der Praxisanleitung wird von den Kollegen überwiegend akzeptiert.	- Praxisanleiter benennen weitere Ansprechpartner für Auszubildende, welche die Aufgaben des Praxisanleiters bei dessen Abwesenheit übernehmen. (15)	(15) „Wir müssen ja immer auch die Ansprechpartner zuteilen [...]. Wir haben ja auch mal Nachtdienst oder Urlaub.“ (A-P-GKP, Z. 119-121)
25	Das Team wird regelmäßig in Teamsitzungen über seinen Beitrag zur Praxisanleitung informiert; den Kollegen steht eine Informationsmappe zur Verfügung, die ihnen als Hilfe dient.	Praxisanleiter machen die Praxisanleitung regelmäßig zum Thema in Teamsitzungen und unterstützen die Kollegen bei ihrem Beitrag zur Praxisanleitung.	- Praxisanleiter praktizieren einen engen Austausch mit den	(16) „Mit denen muss man sich dann auch nochmal immer auseinandersetzen, wie die das wahrnehmen.“ (A-P-GKP, Z. 122-123) (25) „[...] das ist regelmäßig in der Teamsitzung Thema. [...] ...dann

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
26	Noten in Beurteilungsbögen erzeugen keine Vergleichbarkeit, da diese vielfach falsch verstanden werden. Der Aspekt, dass lediglich der aktuelle Ausbildungsstand benotet wird, ist oft nicht präsent.	Eine Vergleichbarkeit von Auszubildenden auf Basis von Noten in Beurteilungsbögen ist aufgrund unterschiedlicher Verständnisse zu deren Funktion nicht möglich.	zugeteilten Ansprechpartnern der Auszubildenden. (16) - Praxisanleiter machen die Praxisanleitung regelmäßig zum Thema in Teamsitzungen und unterstützen die Kollegen bei ihrem Beitrag zur Praxisanleitung. (25)	habe ich für die Kollegen auch eine Mappe erstellt, [...] was wann zu beachten ist und so.“ (A-P-GKP, Z. 196-199) Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:
27	Der Aussagegehalt von Beurteilungen ist fraglich, wenn die Praxisanleiter kein umfassendes Bild vom Auszubildenden haben und teilweise nach Gefühl ankreuzen.	Eine Beurteilung entspricht nur dann der Realität, wenn der Praxisanleiter ein umfassendes Bild von den Fähigkeiten des Auszubildenden hat.	Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten: - Praxisanleiter gestalten Anleitungssituationen anhand individueller Bedürfnisse der Auszubildenden. (8)	(8) „Wenn ich die Auszubildenden habe, versuche ich vorher mit denen [...] zu planen, was der an dem Tag für Tätigkeiten macht [...]. Das kommt ganz individuell darauf an, was die Lernenden möchten, in welchem Ausbildungsjahr die sind und so weiter.“ (A-P-GKP, Z. 72-75)
28	Praxisanleiter können nicht alles beurteilen, haben aber die Aufgabe, bis auf zwei Aspekte alles zu beurteilen.	Die Beurteilung wird durch „Ausfüllzwänge“ verfälscht.	- Praxisanleiter gestalten Lernanlässe auf Basis beobachteter Lerndefizite im praktischen Handeln von Auszubildenden. (19)	(19) „Ich gucke mir an, wie sie praktisch vorgehen die Schüler...und das sieht man ja relativ schnell, wo...“ (A-P-GKP, Z. 159-160)
29	Unterschiedliche Anforderungen verschiedener Lehrer an dieselbe Lernaufgabe erschwert die Unterstützung des Praxisanleiters bei dessen Bearbeitung durch den Auszubildenden.	Einheitliche Anforderungen an die Auszubildenden schaffen Transparenz und Fairness.	Nachweis führen: - Praxisanleiter führen Nachweis über erbrachte Praxisanleitung. (6)	Nachweis führen: (6) „[...] wir müssen die Anleitungszeit [...] dokumentieren [...]. Da muss ich immer reinschreiben, mit welchen Auszubildenden ich wann welche Tätigkeit gemacht habe und wie lange.“ (A-P-GKP, Z. 54-56)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>K6-Aufgaben von Auszubildenden</p> <p>- Auszubildende sind in der Verantwortung, sich Feedback zu ihrer Leistung einzuholen. (23)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen Nachweis über erfolgte Praxisanleitung. (7)</p>	<p>(23) „Feedback müssen die sich selber einholen [...]. Ich sage denen [...] immer [...], dass die sich das Feedback [...] jeden Tag [...] einholen sollen.“ (A-P-GKP, Z. 176-177, 181-182)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(7) „[...] die Auszubildenden selber haben [...] auch ihr Instrument...die haben ja ein Heftchen [...]. Da dürfen alle Kollegen unterschreiben.“ (A-P-GKP, Z. 61-63)</p>

G Interviewauswertung B-A-GKP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Praxisanleitung ist der Erwerb beruflicher Handlungen unter Anleitung bzw. Aufsicht der Auszubildenden.	Auszubildende werden durch Praxisanleitung schrittweise zum beruflichen Handeln befähigt.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Auszubildende werden durch Praxisanleitung schrittweise zum beruflichen Handeln befähigt. (1)	(1) „...dass man unterschiedliche Situationen...Handlungsschritte kennenlernt und auch selber irgendwann durchführt und einem da immer einer bei über die Schulter guckt.“ (B-A-GKP, Z. 7-8)
2	Auszubildende werden zu Dienstbeginn der Pflegeperson zugeteilt, die am meisten Hilfe benötigt; die Praxisanleitung erfolgt situativ.	Auszubildende haben wechselnde Ansprechpartner und erhalten ungeplant Praxisanleitung.	- Auszubildende durch Praxisanleitung schrittweise zum beruflichen Handeln befähigen. (5)	(5) „Also es wurde mir erst gezeigt [...]. Und dann hieß es am nächsten Tag: ‘Jetzt zeig mal, was du gelernt hast.’“ (B-A-GKP, Z. 31-32)
3	Praxisanleiter führen in erster Linie das Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch; alles andere erfolgt mit jeder Pflegeperson auf Station.	Alle Pflegepersonen führen Praxisanleitung durch.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Leitung/Koordination: - Auszubildende haben wechselnde Ansprechpartner und erhalten ungeplant Praxisanleitung. (2)	Leitung/Koordination: (2) „Man geht halt mit der Pflegeperson mit, die [...] am meisten Hilfe braucht und erfährt dann unterschiedliche, [...] neue Sachen.“ (B-A-GKP, Z. 14-16)
4	Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Personen wird vom Auszubildenden als hilfreich empfunden.	Auszubildende profitieren von dem Wissen verschiedener Pflegepersonen.	- Auszubildende werden zur Kompensation fehlender Pflegekräfte eingesetzt. (18)	(18) „Es ist eher so, dass Sie zur Kompensierung von Arbeitskraft...A.: Genau. [...] man ist als Schüler häufig jemand, der [...] da ist, um zu helfen...nicht der, der lernt.“ (B-A-GKP, Z. 102-105)
5	In einer Praxisanleitung kann eine Prüfungssimulation erfolgen, indem sich der Auszubildende zunächst die Pflege eines Patienten anschaut und Verständnisfragen stellt; am nächsten Tag übernimmt er die Pflege unter Aufsicht.	Auszubildende durch Praxisanleitung schrittweise zum beruflichen Handeln befähigen.	Mitarbeiter/Kollegen: - Alle Pflegepersonen führen Praxisanleitung durch. (3)	Mitarbeiter/Kollegen: (3) „Der Praxisanleiter ist wirklich nur dazu da, die Gespräche durch-

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
6	Der Verlauf des Einsatzzeitraumes wird im Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch sowie einem Beurteilungsbogen dokumentiert.	Einsatzzeitraum durch Nutzung festgelegter Dokumente abbilden.	- Auszubildende profitieren von dem Wissen verschiedener Pflegepersonen. (4) - Das „System“ der Praxisanleitung wird allgemein akzeptiert. (25)	zuführen. [...] alles andere wird eigentlich mit jeder Person auf der Station gemacht.“ (B-A-GKP, Z. 18, 21-22)
7	Auszubildende notieren, wie viele Stunden Praxisanleitung sie erhalten haben; die Praxisanleiter unterzeichnen dies.	Auszubildende führen Nachweis über erfolgte Praxisanleitungen.		(4) „Also ich selber finde das hilfreich.“ (B-A-GKP, Z. 26) (25) „Eigentlich wird das schon ziemlich akzeptiert.“ (B-A-GKP, Z. 150)
8	In die Beurteilung von Auszubildenden fließen die Meinungen aller Personen ein, die mit dem Auszubildenden zusammengearbeitet haben.	Leistungsbeurteilung von Auszubildenden erfolgt in Rücksprache mit den betreuenden Kollegen.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Bis auf geringe Vorgaben können Praxisanleiter die Praxisanleitung frei gestalten. (9)	(9) „Frei würde ich sagen. Die haben ja alle dieselbe Weiterbildung gemacht [...] und die haben so Praxisanleitertreffen. Da sprechen die sich ab.“ (B-A-GKP, Z. 48-50)
9	Die Basis der Praxisanleitung bilden die Weiterbildung und die Praxisanleitertreffen; ansonsten sind die Praxisanleiter frei in der Gestaltung.	Bis auf geringe Vorgaben können Praxisanleiter die Praxisanleitung frei gestalten.	Gesprächsführung und Beurteilung: - Einsatzzeitraum durch Nutzung festgelegter Dokumente abbilden. (6)	Gesprächsführung und Beurteilung: (6) „Vorgesprächsprotokoll, Zwischengesprächsprotokoll und das Abschlussprotokoll [...]. Im Abschlussgespräch...da ist ja so ein Beurteilungsbogen drin. (B-A-GKP, Z. 37, 43)
10	Auszubildende erhalten keine Informationen zu/aus den Praxisanleitertreffen.	Informationen zur Praxisanleitung für Auszubildende intransparent.	- Protokolle und Beurteilungsbögen werden immer ähnlich ausgefüllt; der individuelle Aussagegehalt geht verloren. (19)	
11	In der Regel sind die Auszubildenden gefordert, sich Praxisanleitung aktiv einzufordern, seien es Informationen, Aufsicht oder der Erwerb praktischer Handlungen.	Auszubildenden fällt die Aufgabe zu, Praxisanleitung aktiv einzufordern.		(19) „Da möchte man immer dasselbe reinschreiben und die Stationen wissen auch nicht mehr, was man dazu sagen kann...weil es immer das gleiche ist.“ (B-A-GKP, Z. 109-111)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
12	Nach einer Anleitungssituation erfolgt eine kurze Nachbesprechung zwischen Auszubildendem und Pflegekraft, in welcher beide ihre Eindrücke schildern.	Reflexion im Rahmen von Praxisanleitung schließt die Selbst- und Fremdrelexion ein.	- In regelmäßigen Abständen wird der individuelle Lernbedarf der Auszubildenden neu ermittelt. (20)	(20) „Im Vorgespräch gibt es die eine Frage, was man selber lernen möchte [...]. I.: Wird dann auch vom Praxisanleiter geschaut...im Laufe des Einsatzes, wo vielleicht noch Defizite sind [...]? A.: Da gibt es das Zwischengespräch für...“ (B-A-GKP, Z. 114-118)
13	Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig.	Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig.	- Reflexion im Rahmen von Praxisanleitung schließt die Selbst- und Fremdrelexion ein. (12)	Reflexion:
14	Viele Praxisanleiter unterbreiten den Auszubildenden Lernangebote und besprechen diese im Vorfeld gemeinsam.	Praxisanleitung schließt die Vorbereitung von Anleitungssituationen ein.	- Zuteilung des Praxisanleiters an einen Auszubildenden im gegenseitigen Einvernehmen. (26)	(12) „Das weiß man erst, wenn man nachfragt, ob etwas gut oder schlecht war...was wem aufgefallen ist.“ (B-A-GKP, Z. 72-73)
15	Auszubildende wünschen sich, dass Praxisanleiter bzgl. Lernsituationen vermehrt auf Auszubildende zugehen, sehen aber auch ihre Verantwortung, Lernsituationen einzufordern.	Verantwortung, Anleitungssituationen zu initiieren, liegt bei Praxisanleiter und Auszubildendem gleichermaßen.	- Informationen zur Praxisanleitung für Auszubildende intransparent. (10)	Betreuung von Auszubildenden:
16	Manche Praxisanleiter nutzen ihre Position aus, um Auszubildende vorzuführen.	Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig.	- Praxisanleitung für Auszubildende intransparent. (22)	(26) „[...] dass man selber mitentscheiden kann, wer Anleiter werden soll.“ (B-A-GKP, Z. 154)
17	Betreuung von Auszubildenden wird aufgrund des Personalmanagements als zusätzliche zeitliche Belastung empfunden.	Anleitung von Auszubildenden stellt eine zusätzliche Belastung für Pflegekräfte dar.		Transparenz:

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
18	Auszubildende nehmen eher die Rolle einer Arbeitskraft statt eines Lernenden ein; sie sind da, um zu helfen, nicht, um zu lernen.	Auszubildende werden zur Kompensation fehlender Pflegekräfte eingesetzt.	K4-Eigenschaften von Praxisanleitern - Anleitung von Auszubildenden stellt eine zusätzliche Belastung für Pflegekräfte dar. (17)	(17) „Mir ist jetzt aufgefallen, dass aufgrund des Personalmangels darüber gestritten wird, wer uns jetzt mitnimmt [...]. Ich muss meine Sachen erst regeln und kann nicht noch einen Schüler mitnehmen.“ (B-A-GKP, Z. 96-98)
19	Im Verlauf von drei Ausbildungsjahren werden immer dieselben Bögen ausgefüllt; es wird häufig dasselbe eingetragen bzw. wissen die Personen nicht, was sie noch eintragen sollen.	Protokolle und Beurteilungsbögen werden immer ähnlich ausgefüllt; der individuelle Aussagegehalt geht verloren.		
20	Das Vorgespräch dient der Ermittlung des individuellen Lernbedarfs; das Zwischengespräch dient der Anpassung des individuellen Lernbedarfs.	In regelmäßigen Abständen wird der individuelle Lernbedarf der Auszubildenden neu ermittelt.	K5-Aufgaben von Praxisanleitern - Leistungsbeurteilung von Auszubildenden erfolgt in Rücksprache mit den betreuenden Kollegen. (8)	(8) „...da ist ja so ein Beurteilungsbogen drin. Da fließen alle Meinungen mit ein. Also die fragen immer die anderen, wie es so gelaufen ist und sammeln das dann.“ (B-A-GKP, Z. 43-45)
21	Schüler müssen die Verantwortung für den Lernerwerb übernehmen und verstehen, dass es um sie geht; im Unterkurs ist dies jedoch zu viel verlangt.	Verantwortung des Auszubildenden für den eigenen Lernerwerb sollte im Verlauf der Ausbildung ansteigen.	- Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig. (13, 16, 24)	(13) „Also momentan unterscheidet sich das noch davon, wer es macht...“ (B-A-GKP, Z. 80)
22	Auszubildende haben keine Informationen zu den Aufgaben eines Praxisanleiters und wünschen sich mehr Transparenz.	Praxisanleitung für Auszubildende intransparent.	- Lernbedarfe von Auszubildenden auf Stationsebene transparent machen und in den Stationsalltag involvieren. (27)	(16) „Ich nehme den jetzt mal mit und kann dann halt meine Macht ausspielen und ihn kritisieren...vorsätzlich...“ (B-A-GKP, Z. 90-91)
23	Eine zeitnahe Reflexion, die Lob und Kritik beinhaltet, wird vom Auszubildenden wichtig erachtet.	Reflexion sollte immer zeitnah erfolgen.		(24) „Je nachdem, wie motiviert die sind.“ (B-A-GKP, Z. 144) (27) „[...] wo auf einer Tafel verschiedene Anleitungssituationen

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
24	Die Motivation, Auszubildende in ihrem Lernprozess zu unterstützen, ist von Person zu Person unterschiedlich.	Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig.	- Kontaktaufnahme mit dem Auszubildenden durch Praxisanleiter vor Einsatzbeginn. (28)	drauf standen [...] die anderen Kollegen haben dann auch gesehen...die Situation ist gerade da [...] ...den nehme ich mal mit.“ (B-A-GKP, Z. 160-161, 165-167)
25	Das „System“ der Praxisanleitung wird allgemein akzeptiert.	Das „System“ der Praxisanleitung wird allgemein akzeptiert.	Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:	(28) „Vielleicht wäre das auf Station gut, wenn [...] die sich selber vorstellen [...]. Manchmal weiß man auch gar nicht, wer wirklich Praxisanleiter ist [...].“ (B-A-GKP, Z. 174-176, 179)
26	Auszubildende sollten bei der Zuteilung an einen Praxisanleiter mitentscheiden können.	Zuteilung des Praxisanleiters an einen Auszubildenden im gegenseitigen Einvernehmen.	- Praxisanleitung schließt die Vorbereitung von Anleitungssituationen ein. (14)	Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:
27	Lernbedarfe einzelner Auszubildender für alle Kollegen transparent machen; Pflegende können Auszubildende zu Tätigkeiten mitnehmen, wo diese noch Defizite bzw. Lernbedarf haben.	Lernbedarfe von Auszubildenden auf Stationsebene transparent machen und in den Stationsalltag involvieren.	- Verantwortung, Anleitungssituationen zu initiieren, liegt bei Praxisanleiter und Auszubildendem gleichermaßen. (15)	(14) „Heute liegt das und das an. Ich kann dir das und das zeigen.“ Dann wird das vorher noch besprochen.“ (B-A-GKP, Z. 83-84)
28	Praxisanleiter haben sich teilweise vor Einsatzbeginn bei den Auszubildenden vorgestellt.	Kontaktaufnahme mit dem Auszubildenden durch Praxisanleiter vor Einsatzbeginn.	- Reflexion sollte immer zeitnah erfolgen. (23)	(15) „I.: Würden Sie sich [...] wünschen, dass die Praxisanleiter eher mal auf die Schüler zugehen? A.: Schon [...] ...aber ich kann auch die Argumentation verstehen [...]: ‘Ihr wollt ja was lernen.’“ (B-A-GKP, Z. 85-88) (23) „Ich sage zumindest immer [...], dass ich mir zeitnahe Kritik wünsche.“ (B-A-GKP, Z. 135-136)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>K6-Aufgaben der Auszubildenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildenden fällt die Aufgabe zu, Praxisanleitung aktiv einzufordern. (11) - Verantwortung des Auszubildenden für den eigenen Lernerwerb sollte im Verlauf der Ausbildung ansteigen. (21) <p>Nachweis führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende führen Nachweis über erfolgte Praxisanleitungen. (7) 	<p>(11) „Also man fordert von sich aus die Anleitung ein. Es ist seltener, dass die von sich aus was sagen...“ (B-A-GKP, Z. 58-59)</p> <p>(21) „[...] im Unterkurs ist [...] das schwierig. Aber wenn man [...] weiter ist und [...] verstanden hat, dass es um einen selber geht...“ (B-A-GKP, Z. 124-126)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(7) „...wie viele Stunden man mit dem jeweiligen Praxisanleiter gemacht hat [...]. Wir müssen das aufschreiben und er unterzeichnet das.“ (B-A-GKP, Z. 38-39, 41)</p>

H Interviewauswertung B-P-GKP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Motivation des Praxisanleiters, die Weiterbildung zu machen, bestand darin, Neues zu lernen, einen persönlichen Zugewinn zu erhalten sowie aus Spaß an der Tätigkeit.	Praxisanleiter benötigen eine intrinsische Motivation zur Ausübung der Tätigkeit.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Praxisanleitung bereitet schrittweise auf das selbstständige berufliche Handeln vor. (21)	(21) „Auch v.a. in Bezug auf das Examen hin...da müssen die ja auch reflektieren...“ (B-P-GKP, Z. 130)
2	Praxisanleiter begleiten die Auszubildenden kontinuierlich, geben ihr Wissen an sie weiter und unterstützen sie bei ihrem Lernprozess.	Praxisanleiter unterstützen Auszubildende bei ihrem Lernprozess.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Leitung/Koordination: - Anzahl an Praxisanleitern ist unzureichend. (3)	Leitung/Koordination: (3) „...wir sind halt nicht so viele. Das ist das eine Problem.“ (B-P-GKP, Z. 26)
3	Aktuell arbeiten wenige Praxisanleiter auf der Station.	Anzahl an Praxisanleitern ist unzureichend.	- Auszubildende werden als Arbeitskraft, nicht als Lernende gezählt. (25)	(25) „Meist ist es ja so: ´Ihr seid ja zu zweit...` I.: Dann kriegt ihr noch ein Zimmer dazu? P.: ...genau.“ (B-P-GKP, Z. 148-150)
4	Praxisanleiter müssen mit den Auszubildenden ein Vor-, Zwischen- und Endgespräch führen sowie ein Zeugnis schreiben.	Praxisanleitung umfasst u.a. das Führen von Vor-, Zwischen- und Endgespräch sowie die Beurteilung der Auszubildenden.	Stationsleitung: - Praxisanleiter am ersten Praxistag neuer Auszubildender freistellen, um diese adäquat in die Pflegepraxis einzuführen. (12)	Stationsleitung: (12) „Dass die wirklich den ersten Tag...da war ich freigestellt, hatte dann drei Unterkursschüler...dass die wirklich so die Station kennenlernen, den Ablauf kennenlernen [...].“ (B-P-GKP, Z. 64-66)
5	Praxisanleiter unterstützen ihre Kollegen, indem sie z.B. einen Ordner erstellen, aus dem diese die notwendigen Informationen zur Praxisanleitung entnehmen können.	Praxisanleiter unterstützen Kollegen bei der Anleitung von Auszubildenden.	Mitarbeiter/Kollegen: - Viele Nicht-Praxisanleiter sind mit der Praxisanleitung überfordert. (6)	Mitarbeiter/Kollegen: (6) „[...] und haben das dann erstellt, weil viele sich bei uns damit auch überfordert fühlen.“ (B-P-GKP, Z. 33-34)
6	Viele Kollegen sind mit der Praxisanleitung überfordert, weshalb der Ordner erstellt wurde.	Viele Nicht-Praxisanleiter sind mit der Praxisanleitung überfordert.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
7	Auszubildende haben Schwierigkeiten mit der Bearbeitung von Praxisaufgaben, weil diese nicht auf die Bedürfnisse abgestimmt sind.	Lernaufgaben und Stations- bzw. Lernangebot sind nicht aufeinander abgestimmt.	- Informationen zur Praxisan- leitung in der Pflegepraxis we- nig verbreitet. (23) Ablehnende Haltung von Kolle- gen zur aktiven Mitwirkung an der Praxisanleitung resultiert aus persönlichen Unsicherhei- ten. (26)	(23) „Ich glaube, was viele einfach unterschätzen, ist, dass das auch Zeit kostet...zusätzlich.“ (B-P-GKP, Z. 140-141)
8	Praxisaufgaben sollten von den Auszubildenden individuell nach ihren individuellen, aktuellen Be- dürfnissen bearbeitet werden können.	Auszubildende bearbeiten Lernaufgaben, die ihren derzeitigen Lernbedürfnis- sen entsprechen.	Schule: - Theorie-Praxis-Diskrepanzen durch bessere Absprachen zwischen Schule und Praxis abbauen. (28)	(26) „Ich glaube, manche [...] haben vielleicht selber auch Angst, was Falsches zu sagen [...] oder es auch anders gelernt haben.“ (B-P-GKP, Z. 153-154, 156-157) Schule:
9	Praxisanleiter erlebt zwei- bis dreimal jährlich stattfindende Pra- xistage zum Austausch mit der Schule sowie der Praxisanleiter untereinander hilfreich.	Mehrere Tage jährlich zum Austausch beteiligter Ak- teure an der Praxisanleitung sinnvoll.		(28) „[...] Praxis und Theorie...dass das ein bisschen auseinanderklafft.“ (B-P-GKP, Z. 173-174)
10	Die Auszubildenden haben „Blaue Mappen“, in welchen sie u.a. einen Praxisstundennach- weis führen.	Auszubildende führen Nachweis über Anleitungs- zeiten.	K3-Struktur der Praxisanlei- tung - Mehrere Tage jährlich zum Austausch beteiligter Akteure an der Praxisanleitung sinn- voll. (9)	(9) „Dann haben wir auch noch ei- nen Praxistag [...]. Das finde ich [...] ganz hilfreich...sich mal auszutau- schen [...] zwei- bis dreimal im Jahr.“ (B-P-GKP, Z. 45, 48-49, 51)
11	Praxisanleiter können Praxisan- leitung frei gestalten.	Praxisanleiter können Pra- xisanleitung frei gestalten.		(11) „I.: Sind Sie eher frei, in dem, was Sie machen? P.: Echt sehr frei...“ (B-P-GKP, Z. 59-60)
12	Praxisanleiter erhält einmalig ei- nen Tag Freistellung, um neue Auszubildende in die Station so- wie die Abläufe einzuweisen.	Praxisanleiter am ersten Praxistag neuer Auszubil- dender freistellen, um diese adäquat in die Pflegepraxis einzuführen.	- Praxisanleiter können Praxis- anleitung frei gestalten. (11) - Praxisanleitung erfolgt ne- benbei. (16)	(16) „Also ich finde es positiv, wenn es überhaupt läuft, weil das für die

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
13	Praxisanleiter führt die Anleitung bei Unterkursschülern und Oberkursschülern unterschiedlich durch.	Art und Weise der Praxisanleitung orientiert sich am Ausbildungsstand.	- Praxisanleitung orientiert sich am jeweiligen Ausbildungsstand sowie den Fähigkeiten, die von den Auszubildenden in der Praxis benötigt werden. (19)	Schüler...die profitieren davon einfach voll. [...] das läuft nebenbei irgendwie [...].“ (B-P-GKP, Z. 86-87, 90)
14	Bevor der Praxisanleiter die Auszubildenden „auf die Patienten loslässt“, erfolgt eine gemeinsame Besprechung der Vorgehensweise.	Die Durchführung von Anleitungssituationen schließt die gemeinsame Vorbereitung mit dem Auszubildenden ein.	Lernaufgaben: - Lernaufgaben und Stations- bzw. Lernangebot sind nicht aufeinander abgestimmt. (7)	(19) „Also einen Unterkursschüler kann ich nicht mit einem Oberkursschüler vergleichen. Das heißt auch, die individuellen Aufgaben sind nochmal anders...“ (B-P-GKP, Z. 110-112)
15	Praxisanleiter erachtet die Selbst- und Fremdrelexion nach Anleitungssituationen sinnvoll, obwohl dies kein fester Bestandteil der Praxisanleitung „im Haus“ ist.	Selbst- und Fremdrelexion als festen Bestandteil von Anleitungssituationen etablieren.	Gesprächsführung und Beurteilung: - Praxisanleitung umfasst u.a. das Führen von Vor-, Zwischen- und Endgespräch sowie die Beurteilung der Auszubildenden. (4)	Lernaufgaben: (7) „Praxisaufgaben. [...] ...manche Schüler können damit nicht so viel anfangen [...].“ (B-P-GKP, Z. 36-37)
16	Obwohl Praxisanleitung wichtig ist, geht sie im Stationsalltag oft unter.	Praxisanleitung erfolgt nebenbei.	Reflexion: - Selbst- und Fremdrelexion als festen Bestandteil von Anleitungssituationen etablieren. (15)	Gesprächsführung und Beurteilung: (4) „Also es gibt Vorgespräch... [...] Zwischengespräch. Endgespräch...Zeugnis [...].“ (B-P-GKP, Z. 26-27)
17	Praxisanleiter wünscht sich Freistellungszeiten, um den Aufgaben nachzukommen. Wenn Praxisanleitung nebenbei erfolgt, kann man weder den Patienten, noch dem Bereich, Kollegen und Auszubildenden gerecht werden.	Freistellungszeiten für Praxisanleiter zwingend erforderlich.	- Reflexion ist elementarer Bestandteil des Lernprozesses. (22)	Reflexion: (15) „Und dann auf jeden Fall [...] am Schluss nochmal besprechen. Was ist ihm aufgefallen? [...] Was ist mir aufgefallen?“ (B-P-GKP, Z. 74-75)
18	Wenn Praxisanleitung nebenbei läuft, bleibt keine Zeit, um auf die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden einzugehen.	Freistellungszeiten für Praxisanleiter zwingend erforderlich.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
19	Die Aufgaben von Auszubildenden sind je nach Ausbildungsstand unterschiedlich und werden bei der Praxisanleitung berücksichtigt.	Praxisanleitung orientiert sich am jeweiligen Ausbildungsstand sowie den Fähigkeiten, die von den Auszubildenden in der Praxis benötigt werden.	<p>Freistellung:</p> <p>- Freistellungszeiten für Praxisanleiter zwingend erforderlich. (17, 18)</p> <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>- Schwankende Zahlen an Auszubildenden auf Station bzw. übermäßig viele Auszubildende auf Mal können von Praxisanleitern nicht adäquat betreut werden. (27)</p>	(22) „...für sich auch nochmal die Zeit haben, sich zu reflektieren...finde ich einfach super wichtig. Wenn man die einfach so da stehen lässt, haben die ja auch nichts davon.“ (B-P-GKP, Z. 131-133)
20	Der Lernbedarf der Auszubildenden wird im Vorgespräch ermittelt.	Praxisanleitung am individuellen Lernbedarf der Auszubildenden ausrichten.		Freistellung:
21	Reflexion im Rahmen von Praxisanleitung dient u.a. der Vorbereitung auf das Examen.	Praxisanleitung bereitet schrittweise auf das selbstständige berufliche Handeln vor.		(17) „Dieses zwischendurch mal eben jedem gerecht werden...den Patienten, meinem Bereich, den Kollegen, den Schülern...finde ich [...] schwierig.“ (B-P-GKP, Z. 97-99)
22	Wenn man nach Anleitungssituationen nicht mit den Auszubildenden reflektiert, werden Chancen für den weiteren Lernerwerb nicht genutzt.	Reflexion ist elementarer Bestandteil des Lernprozesses.		(18) „Auch wenn gerade bei einem Schüler vielleicht etwas nicht so gut läuft...oder auch Schüler, wo es gut läuft...dass die dann dazwischen her rutschen.“ (B-P-GKP, Z. 99-101)
23	Viele Kollegen unterschätzen den zeitlichen Aufwand der mit Praxisanleitung verbunden ist.	Informationen zur Praxisanleitung in der Pflegepraxis wenig verbreitet.		K4-Aufgaben von Praxisanleitern

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
24	Der Praxisanleiter kommuniziert fehlende Zeit für Praxisanleitung mit der Stationsleitung.	Praxisanleiter müssen Überzeugungsarbeit bzgl. ihrer Tätigkeit nach allen Seiten leisten.	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter unterstützen Auszubildende bei ihrem Lernprozess. (2) - Praxisanleiter unterstützen Kollegen bei der Anleitung von Auszubildenden. (5) 	<p>...Wissen vermittelt, eigene Erfahrungen [...] unterstützt. Indem man den Lernprozess [...] unterstützt [...].“ (B-P-GKP, Z. 14, 16-17)</p>
25	Wenn der Praxisanleiter einen Auszubildenden im Dienst betreut, erhöht sich ihr Arbeitspensum, um die anderen Kollegen zu entlasten.	Auszubildende werden als Arbeitskraft, nicht als Lernende gezählt.	<ul style="list-style-type: none"> - Art und Weise der Praxisanleitung orientiert sich am Ausbildungsstand. (13) 	<p>(5) „Dann haben wir zum Beispiel auch einen Ordner bei uns auf Station [...] für die Leute, die jetzt keine Praxisanleiterfortbildung haben...dass die [...] Hilfsmittel haben [...].“ (B-P-GKP, Z. 28-30)</p>
26	Manche Kollegen verschließen sich der Mitwirkung an der Praxisanleitung aus Angst, etwas Falsches zu sagen/machen bzw. den Auszubildenden etwas Falsches beizubringen.	Ablehnende Haltung von Kollegen zur aktiven Mitwirkung an der Praxisanleitung resultiert aus persönlichen Unsicherheiten.	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitung am individuellen Lernbedarf der Auszubildenden ausrichten. (20) - Praxisanleiter müssen Überzeugungsarbeit bzgl. ihrer Tätigkeit nach allen Seiten leisten. (24) 	<p>(13) „Ich habe viele Examensschüler zum Beispiel. Die behandle ich natürlich anders wie einen Unterkurschüler.“ (B-P-GKP, Z. 68-69)</p>
27	Praxisanleiter sieht ein Problem darin, dass immer unterschiedlich viele Schüler auf Station eingesetzt werden, teilweise fünf bis sechs auf einmal. Dieser Menge können Praxisanleiter nicht gerecht werden.	Schwankende Zahlen an Auszubildenden auf Station bzw. übermäßig viele Auszubildende auf Mal können von Praxisanleitern nicht adäquat betreut werden.	<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Durchführung von Anleitungssituationen schließt die gemeinsame Vorbereitung mit dem Auszubildenden ein. (14) 	<p>(20) „I.: Und im Rahmen des Vorgesprächs wird [...] geguckt, wo man noch Bedarfe hat? P.: Genau [...].“ (B-P-GKP, Z. 119-121)</p> <p>(24) „Da habe ich auch schon das ein oder andere Gespräch mit meiner Stationsleitung geführt...“ (B-P-GKP, Z. 141-142)</p>
28	Eine bessere Abstimmung von Schule und Praxis ist erforderlich, um die „Kluft“ für die Auszubildenden zu schließen.	Theorie-Praxis-Diskrepanzen durch bessere Absprachen zwischen Schule und Praxis abbauen.		<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(14) „Was ich immer gut finde, wenn man ein Vorgespräch hat [...] ... und dann auf den Patienten loslasse...“ (B-P-GKP, Z. 72-74)</p>

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>K5-Eigenschaften von Praxisanleitern</p> <p>- Praxisanleiter benötigen eine intrinsische Motivation zur Ausübung der Tätigkeit. (1)</p>	<p>(1) „[...] ich fand zum einen eine neue Herausforderung ganz schön und nochmal was dazulernen und dazugewinnen. Mir hat das auch schon immer [...] Spaß gemacht [...].“ (B-P-GKP, Z. 5-6)</p>
			<p>K6-Aufgaben der Auszubildenden</p> <p>Lernaufgaben:</p> <p>- Auszubildende bearbeiten Lernaufgaben, die ihren derzeitigen Lernbedürfnissen entsprechen. (8)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen Nachweis über Anleitungszeiten. (10)</p>	<p>Lernaufgaben:</p> <p>(8) „[...] der eine hat den Schwerpunkt auf einer Sterbephase auf Station...dass das den Schüler dann beschäftigt, dazu was zu schreiben [...]“ (B-P-GKP, Z. 41-43)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(10) „Also die haben ja auch immer diese blauen Mappen...die Schüler. Und die müssen ja auch immer ihren Praxisnachweis...“ (B-P-GKP, Z. 55-56)</p>

I Interviewauswertung C-A-GKP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Praxisanleiter haben die Aufgabe, Auszubildende an die Stationsarbeit heranzuführen und diese beim Wissenserwerb zu unterstützen.	Praxisanleiter unterstützen Auszubildende beim Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen.	K1-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Stationsleitung: - Dienste von Auszubildendem und Praxisanleiter aufeinander abstimmen. (8)	Stationsleitung: (8) „[...] dass man gar nicht mit seinem Praxisanleiter eingeteilt wurde und in ganz anderen Schichten ist...“ (C-A-GKP, Z. 50-51)
2	Praxisanleitung erfolgt in drei Stufen: Beobachten von Handlungen, Durchführen von Handlungen unter Anleitung, selbstständiges Durchführen von Handlungen. Bei Bedarf können Handlungen mit dem Praxisanleiter wiederholt oder erneut geprüft werden.	Praxisanleiter führen Auszubildende schrittweise an das berufliche Handeln heran.	Mitarbeiter/Kollegen: - Bereitschaft zur Anleitung von Auszubildenden besteht von allen Pflegenden. (11) Schule: - Keine strukturierte Informationsweitergabe der Schule bzgl. unterrichteter Inhalte an die Praxis. (14)	Mitarbeiter/Kollegen: (11) „Aber es ist so, dass einem alle was zeigen...oder bei Fragen.“ (C-A-GKP, Z. 59-60) Schule: (14) „I.: Aber das würden Sie dann sagen, was Sie in der Schule hatten? A.: Ja genau.“ (C-A-GKP, Z. 78-79)
3	Im Verlauf des Einsatzzeitraums werden Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt. Dauert der Einsatz weniger als sechs Wochen, wird das Zwischengespräch ausgespart.	Je Einsatzzeitraum werden Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt.		
4	Im Vorgespräch erklärt der Praxisanleiter, was das Lernangebot der Praxis ist.	Zu Beginn des Einsatzes unterbreitet der Praxisanleiter dem Auszubildenden das Lernangebot der Station.	K2-Struktur der Praxisanleitung	(2) „...wenn man was Neues gelernt hat, das erst einmal gezeigt wird [...] und beim zweiten Mal, dass...man das durchführt und der Praxisanleiter zuguckt, um sicherzugehen, dass

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
5	Im Vorgespräch wird dokumentiert, ob dem Auszubildenden ein Praxisanleiter zugeteilt wurde.	Einen Praxisanleiter spätestens am ersten Tag benennen.	- Praxisanleiter führen Auszubildende schrittweise an das berufliche Handeln heran. (2)	man es richtig macht und [...] dass man das dann selber machen kann.“ (C-A-GKP, Z. 13-16, 18)
6	Praxisanleitung ist von Station zu Station unterschiedlich.	Praxisanleitung wird unterschiedlich praktiziert.	- Praxisanleitung wird unterschiedlich praktiziert. (6)	(6) „Das ist eigentlich immer unterschiedlich...“ (C-A-GKP, Z. 37)
7	Der Lernzuwachs bei Auszubildenden ist besonders hoch, wenn diese viel selbstständig unter Aufsicht und Anleitung des Praxisanleiters üben/durchführen können.	Lernzuwachs von Auszubildenden durch geleitete praktische Übungen am höchsten.	- Lernzuwachs von Auszubildenden durch geleitete praktische Übungen am höchsten. (7)	(7) „[...] dass ich auch immer einen Patienten habe, wo ich selber viel machen kann [...] ...viel selbstständig.“ (C-A-GKP, Z. 41-44)
8	Auszubildende und Praxisanleiter sollten denselben Schichten zugeteilt werden.	Dienste von Auszubildenden und Praxisanleiter aufeinander abstimmen.	Gesprächsführung und Beurteilung: - Je Einsatzzeitraum werden Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt. (3)	Gesprächsführung und Beurteilung: (3) „Auf jeden Fall wird immer das Vorgespräch ausgefüllt...[...] wenn der Einsatz länger als sechs Wochen ist, das Zwischengespräch [...] und dann das Abschlussgespräch [...] die Beurteilungsbögen...“ (C-A-GKP, Z. 23-27)
9	Vertretung für Praxisanleiter benennen, um Kontinuität der Betreuung bei Krankheit/Urlaub zu gewährleisten.	Vertretung für Praxisanleiter benennen.	- Ohne eine kontinuierliche Betreuung ist keine realistische Beurteilung des Auszubildenden möglich. (12)	(12) „[...] es ist dann nachher bei der Beurteilung schwer, weil der das ja gar nicht richtig einschätzen kann...der Praxisanleiter [...]. I.: Jeder hat eine Momentaufnahme, aber keiner hat [...] ein komplettes Bild? A.: Ja.“ (C-A-GKP, Z. 62-63, 67-68)
10	Wenn Auszubildende keine konkrete Ansprechperson haben, sind sie in der Praxis primär auf sich selbst gestellt.	Ohne Ansprechpartner in der Praxis sind Auszubildende auf sich gestellt.	Betreuung von Auszubildenden: - Einen Praxisanleiter spätestens am ersten Tag benennen. (5)	Betreuung von Auszubildenden: (5) „[...] ob der Praxisanleiter zugeteilt wurde [...]“ (C-A-GKP, Z. 31-32)
11	Alle Pflegenden sind gewillt, den Auszubildenden Dinge zu zeigen und ihre Fragen zu beantworten.	Bereitschaft zur Anleitung von Auszubildenden besteht von allen Pflegenden.		
12	Wenn Auszubildende nicht kontinuierlich von Praxisanleiter werden, sondern von vielen verschiedenen	Ohne eine kontinuierliche Betreuung ist keine realistische Beurteilung des Auszubildenden möglich.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	denen Personen, ist eine realistische Einschätzung/Beurteilung schwierig.		- Ohne Ansprechpartner in der Praxis sind Auszubildende auf sich gestellt. (10)	(10) „Nimmt Sie dann morgens jemand mit [...]? A.: Eigentlich nicht. Eigentlich eher so alleine.“ (C-A-GKP, Z. 57, 59)
13	Die Pflegenden am „neuen“ Einsatzort vergewissern sich, welche Fähigkeiten der Auszubildende (bereits) hat.	Fähigkeiten und Lernbedarf von Auszubildenden zu Einsatzbeginn durch Praxisanleiter einschätzen.	- Praxisanleiter können nur eine begrenzte Zahl an Auszubildenden gut betreuen. (19) Reflexion:	(19) „[...] dass ein Praxisanleiter nur eine gewisse Zahl an Schülern hat. Manchmal hat ein Praxisanleiter auch so viele Schüler, dass man auch durcheinanderkommt.“ (C-A-GKP, Z. 101-103)
14	Die theoretischen Inhalte der Schule werden, wenn überhaupt, mündlich mit den Praxisanleitern durch die Auszubildenden kommuniziert.	Keine strukturierte Informationsweitergabe der Schule bzgl. unterrichteter Inhalte an die Praxis.	- Reflexion ist für den korrekten Lernerwerb unersetzlich. (16) Freistellung:	Reflexion: (16) „Würden Sie [...] sagen, dass Ihnen Reflexion wichtig wäre? A.: Das auf jeden Fall. Sonst kann man [...] nicht wissen, ob das gut war oder nicht...weil es ja falsch sein kann.“ (C-A-GKP, Z. 87-89)
15	Eine Reflexion erfolgt meist nicht nach einer Anleitungssituation, sondern höchstens mal im Abschlussgespräch.	Reflexion ist kein festes Element von Anleitungssituationen.	- Praxisanleitertage intensivieren die Anleitung und schaffen Sicherheit beim Lernerwerb. (18)	Freistellung: (18) „Vielleicht könnte man so Praxisanleitertage machen [...], wo man dann nur Anleitung hat...dass man sichergehen kann, ob man das jetzt alles richtig macht.“ (C-A-GKP, Z. 99-101)
16	Reflexion ist wichtig, um Handlungen korrekt zu erwerben.	Reflexion ist für den korrekten Lernerwerb unersetzlich.		
17	Wenn Auszubildende Fragen habe, können sie sich an alle wenden. Diese zeigen ihnen ggf. die Handlung oder beantworten die Frage.	Auszubildende müssen bzgl. ihres Lernerwerbs Eigeninitiative zeigen.		
18	Aus Sicht des Auszubildenden sind Praxisanleitertage sinnvoll, die einzig der Anleitung von Aus-	Praxisanleitertage intensivieren die Anleitung und schaffen Sicherheit beim Lernerwerb.	K3-Aufgaben von Praxisanleitern - Praxisanleiter unterstützen Auszubildende beim Erwerb	(1) „[...] dass man am Anfang die Station gezeigt bekommt und [...] die Strukturen [...] erklärt werden

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	zubildenden vorbehalten sind, so dass sie Handlungen richtig erlernen.		beruflicher Handlungskompetenzen. (1)	und...dass einem neue Sachen erklärt werden...dass man viel gezeigt bekommt [...]“ (C-A-GKP, Z. 5-7)
19	Um den Überblick über die Auszubildenden zu behalten, sollten Praxisanleiter nur eine begrenzte Zahl an Auszubildenden betreuen.	Praxisanleiter können nur eine begrenzte Zahl an Auszubildenden gut betreuen.	- Zu Beginn des Einsatzes unterbreitet der Praxisanleiter dem Auszubildenden das Lernangebot der Station. (4) - Vertretung für Praxisanleiter benennen. (9)	(4) „Also erst einmal, was das Lernangebot der Praxis ist.“ (C-A-GKP, Z. 31) (9) „...ich hatte das mal, dass der länger krank war...[...] dass man dann sechs Wochen [...] keinen Praxisanleiter hat. I.: Und es ist auch keine Vertretung benannt? A.: Nein. Das ist [...] schade.“ (C-A-GKP, Z. 52-56)
20	Auszubildende müssen dokumentieren, ob sie und der Praxisanleiter zusammen im selben Dienst gearbeitet haben.	Auszubildende führen einen Praxisanleitungsnachweis.	- Fähigkeiten und Lernbedarf von Auszubildenden zu Einsatzbeginn durch Praxisanleiter einschätzen. (13) Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten: - Reflexion ist kein festes Element von Anleitungssituationen. (15)	(13) „Aber die gucken meistens schon, ob man das schon kann...ob man das schon hatte in der Schule...“ (C-A-GKP, Z. 75-76) Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten: (15) „Also ich hatte jetzt auch eine Praxisanleiterin, die hat direkt danach was gesagt. Aber viele sagen dann auch nur was im Abschlussgespräch.“ (C-A-GKP, Z. 82-83)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>K4-Aufgaben der Auszubildenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende müssen bzgl. ihres Lernerwerbs Eigeninitiative zeigen. (17) <p>Nachweis führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende führen einen Praxisanleitungsnachweis. (20) 	<p>(17) „Wenn ich jetzt was hab...dass mir das dann jeder zeigt.“ (C-A-GKP, Z. 94-95)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(20) „[...] wir müssen eintragen, ob man mit dem im Dienst war [...]“ (C-A-GKP, Z. 105)</p>

J Interviewauswertung C-P-GKP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Praxisanleiterin ist in die Rolle hineingewachsen, da sie die Auszubildenden zuvor schon immer angeleitet hat.	Praxisanleiter wachsen in die Rolle des Praxisanleiters hinein.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Auszubildende zum selbstständigen beruflichen Handeln befähigen. (18)	(18) „Die Schüler haben hier sehr viel Freiraum, Tätigkeiten zu lernen [...] Und das finde ich ganz wichtig für den späteren Werdegang.“ (C-P-GKP, Z. 72-73)
2	Praxisanleiter nehmen Auszubildende während des Einsatzzeitraumes an die Hand.	Praxisanleiter betreuen Auszubildende und sind ihre Vertrauensperson.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Leitung/Koordination:	Leitung/Koordination: (22) „Unterkursschüler werden hier fast nicht eingesetzt [...]“ (C-P-GKP, Z. 90-91)
3	Praxisanleiter müssen nach den neuesten Richtlinien arbeiten, um keine fehlerhaften Handlungen und Informationen an die Auszubildenden weiterzugeben.	Praxisanleiter müssen ihr fachliches Wissen fortlaufend aktualisieren.	- Einsatzorte und Ausbildungsstand von Auszubildenden aufeinander abstimmen. (22) Stationsleitung:	Stationsleitung: (27) „Ich fände schön, wenn die Schüler wirklich immer mit dem Praxisanleiter zusammenarbeiten würden...“ (C-P-GKP, Z. 120-121)
4	Praxisanleiter sorgen dafür, dass Auszubildende sich wohl fühlen und den Beruf gerne ausüben.	Praxisanleiter unterstützen das Interesse der Auszubildenden am Beruf.	- Dienste von Praxisanleiter und Auszubildenden aufeinander abstimmen. (27) Station:	Station: (5) „Ehrlich gesagt werden die Schüler hier so reingeschmissen. Man erklärt denen kurz und knapp eben die Abteilung... gerade Notaufnahme ist [...] schwierig.“ (C-P-GKP, Z. 24-26)
5	Auszubildende erhalten aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens in der Notaufnahme nur eine kurze Einweisung.	Intensität der Einweisung von Auszubildenden ist abhängig vom Arbeitsaufkommen auf der Station.	- Intensität der Einweisung von Auszubildenden ist abhängig vom Arbeitsaufkommen auf der Station. (5)	
6	Die Anleitung von Auszubildenden erfolgt in drei Schritten: Beobachtung der Handlung, Durchführung der Handlung unter Anleitung, selbstständige Durchführung der Handlung.	Auszubildende werden im Rahmen von Praxisanleitung schrittweise an das berufliche Handeln herangeführt.	Mitarbeiter/Kollegen: - Vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre wirkt sich positiv auf die Praxisanleitung aus. (17)	Mitarbeiter/Kollegen: (17) „Dann finde ich gut, dass es hier alles familiär abläuft [...]. Die

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
7	Auszubildende lernen und übernehmen Tätigkeiten in Abhängigkeit von ihrem Ausbildungsstand.	Praxisanleiter berücksichtigen jederzeit den Ausbildungsstand der Auszubildenden.	<p>- Alle Pflegenden unterstützen die Praxisanleitung mittels Durchführung situativer Anleitungssituationen sowie die Kontrolle der Handlungen von Auszubildenden. (26)</p> <p>Schule:</p> <p>- Schule gibt Informationen über bearbeitete Unterrichtsthemen an die Praxisanleiter weiter. (23)</p>	<p>Schüler können jeden ansprechen.“ (C-P-GKP, Z. 70-71)</p> <p>(26) „Irgendwie leitet doch jeder jeden Schüler hier ein bisschen an, weil das auch anders gar nicht möglich ist [...] und passen auf die Schüler mit auf.“ (C-P-GKP, Z. 112-113, 116)</p> <p>Schule:</p> <p>(23) „Ab Mittelkurs kann man anfangen...wenn die schon Blutentnahme und so weiter gemacht haben.“ (C-P-GKP, Z. 92-93)</p>
8	Auszubildende erlernen die stationsbezogenen Tätigkeiten; in der Notaufnahme sind dies u.a. das Legen von Braunülen und die Blutgasanalyse.	Praxisanleiter unterbreiten den Auszubildenden das stationsbezogene Lernangebot.		
9	Wenn sich Möglichkeiten und (interessante) Lernsituationen bieten, nehmen Pflegende die Auszubildenden selbstständig mit.	Pflegende weisen Auszubildende aktiv auf (interessante) Lernsituationen hin.	<p>K3-Struktur der Praxisanleitung</p> <p>- Auszubildende werden im Rahmen von Praxisanleitung schrittweise an das berufliche Handeln herangeführt. (6)</p>	<p>(6) „[...] dann sollen die den ersten Tag erstmal nur mitlaufen, gucken [...]. Am zweiten Tag [...], dass die dann zum Beispiel EKG schreiben und wir stehen daneben [...]“ (C-P-GKP, Z. 26-28)</p>
10	Während des Einsatzzeitraumes werden ein Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt und dokumentiert. Darüber hinaus werden die Leistungen der Auszubildenden beurteilt. Bei Einsatzzeiträumen unter sechs Wochen entfällt das Zwischengespräch.	Während des Einsatzzeitraumes werden Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt.	<p>- Praxisanleitertreffen zu organisatorischen Zwecken in regelmäßigen Zeiträumen anberaumen. (13)</p> <p>- Praxisanleitertreffen viermal jährlich mit allen Praxisanleitern durchführen; weitere Tref-</p>	<p>(13) „[...] wir haben regelmäßige Praxisanleitertreffen von den Anleitern hier im Haus [...]. Da werden wir auf den neuesten Stand gebracht.“ (C-P-GKP, Z. 51-53)</p>
11	Bei Problemen oder Auffälligkeiten können sowohl vom Praxisan-	Bei Besonderheiten während des Einsatzzeitraumes		<p>(15) „Also einmal im Quartal mindestens und zwischendurch auch nochmal [...]. Ich werde nicht zu allen Gesprächen eingeladen, weil ich</p>

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
	leiter als auch vom Auszubildenden ein Zwischengespräch eingefordert werden.	können zusätzliche Gespräche zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem vereinbart werden.	fen mit ausgewählten Praxisanleitern ausgerichtet am Sinn und Zweck. (15)	nicht beim Examen [...] mitmache.“ (C-P-GKP, Z. 59-61)
12	Es ist schwierig, die Beurteilungsbögen auszufüllen, da diese nicht dem individuellen Auszubildenden gerecht werden.	Beurteilungsbögen werden der Individualität der Auszubildenden nicht gerecht.	- Bearbeitung eines Lernzielkataloges dient den Auszubildenden zur Theorie-Praxis-Vernetzung. (16)	(16) „Positiv finde ich, dass die Schüler einen Lernzielkatalog haben, wo die Aufgaben vorbereiten [...] und das dann auch in der Praxis umsetzen.“ (C-P-GKP, Z. 64-66)
13	In regelmäßigen Abständen finden Praxisanleitertreffen statt, in denen Informationen an die Praxisanleiter weitergegeben werden und sich die Praxisanleiter untereinander austauschen.	Praxisanleitertreffen zu organisatorischen Zwecken in regelmäßigen Zeiträumen anberaumen.	- Praxisanleiter anteilig für Praxisanleitung freistellen. (21, 29) Freistellung:	Freistellung: (21) „Nein, das läuft nebenbei. Leider. Das wäre schön, wenn es dafür Freistellungen geben würde.“ (C-P-GKP, Z. 85-86)
14	Praxisanleiter „im Haus“ haben jederzeit die Möglichkeit, untereinander in Kontakt zu treten.	Praxisanleiter stehen untereinander in Verbindung.	- Während des Einsatzzeitraumes werden Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt. (10)	(29) „Ich finde, es sollte Lernzeit für den Praxisanleiter und für den Schüler zusammen geben...“ (C-P-GKP, Z. 123-124)
15	Praxisanleitertreffen finden mindestens einmal im Quartal statt; Praxisanleiter, die in Examenprüfungen involviert sind, haben zusätzliche Treffen.	Praxisanleitertreffen vierteljährlich mit allen Praxisanleitern durchführen; weitere Treffen mit ausgewählten Praxisanleitern ausgerichtet am Sinn und Zweck.	- Bei Besonderheiten während des Einsatzzeitraumes können zusätzliche Gespräche zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem vereinbart werden. (11)	Gesprächsführung und Beurteilung: (10) „Wir führen ja Gesprächsprotokolle mit den Schülern und Beurteilungsbögen. Da wir in der Notaufnahme ja nur einen kurzen Zeitraum haben von sechs Wochen, machen wir nur ein Vor- und ein Abschlussgespräch.“ (C-P-GKP, Z. 40-42)
16	Auszubildenden führen einen Lernzielkatalog, im Rahmen dessen sie Aufgaben bearbeiten und in der Praxis umsetzen.	Bearbeitung eines Lernzielkataloges dient den Auszubildenden zur Theorie-Praxis-Vernetzung.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
17	Im „Haus“ herrscht eine familiäre Atmosphäre, sodass sich Auszubildende jederzeit an jeden wenden können.	Vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre wirkt sich positiv auf die Praxisanleitung aus.	- Wöchentliche Feedbackgespräche zwischen Praxisanleiter und Auszubildenden etablieren. (28)	(11) „...außer die Schüler [...] oder wir verlangen ein Zwischengespräch...falls es Probleme gibt oder uns was auffällt.“ (C-P-GKP, Z. 44-45)
18	Den Auszubildenden wird viel Raum gegeben, wodurch sie bereits auf den späteren Beruf, den sie eigenverantwortlich ausüben, vorbereitet werden.	Auszubildende zum selbstständigen beruflichen Handeln befähigen.	- Beurteilungsbögen werden der Individualität der Auszubildenden nicht gerecht. (12)	(28) „Warum nicht einfach jede Woche mal so ein kurzes Feedback geben?“ (C-P-GKP, Z. 123)
19	Treten größere Probleme im Rahmen der Praxisanleitung auf, werden die Praxisanleiter von Seite der Schule darauf hingewiesen.	Missstände im Rahmen der Praxisanleitung müssen kommuniziert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden.		(12) „Beurteilungsbögen finde ich immer etwas schwierig auszufüllen, weil es nicht ganz individuell zu jedem Schüler passt.“ (C-P-GKP, Z. 46-47)
20	Praxisanleiter wünschen sich, bzgl. pflegerische relevanter Neuerungen von der Schule engmaschig auf den neuesten Kenntnisstand gebracht zu werden.	Schule informiert Praxisanleiter zeitnah über aktuelle pflegewissenschaftliche Erkenntnisse.	K4-Eigenschaften von Praxisanleitern - Praxisanleiter wachsen in die Rolle des Praxisanleiters hinein. (1)	(1) „Ich leite [...] die Schüler hier immer an und habe mich deshalb entschieden, die Fachweiterbildung zu machen [...]“ (C-P-GKP, Z. 6-7)
21	Derzeit läuft die Praxisanleitung nebenbei; es besteht der Wunsch nach Freistellungszeiten.	Praxisanleiter anteilig für Praxisanleitung freistellen.	K5-Aufgaben von Praxisanleitern - Praxisanleiter betreuen Auszubildende und sind ihre Vertrauensperson. (2)	(2) „...dass die Schüler jemanden an die Hand kriegen, der die da durch führt...“ (C-P-GKP, Z. 13-14)
22	Insbesondere in der Notaufnahme spielt der Lern- bzw. Ausbildungsstand eine wichtige Rolle; darauf legt die Abteilung wert.	Einsatzorte und Ausbildungsstand von Auszubildenden aufeinander abstimmen.		(3) „...dass die nach den neuesten Richtlinien [...] arbeiten. [...] wenn die Praxisanleiter das falsch machen und die Schüler das überall anders

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
23	Praxisanleiter orientieren die Praxisanleitung u.a. an dem theoretischen und praktischen Unterricht der Schule.	Schule gibt Informationen über bearbeitete Unterrichtsthemen an die Praxisanleiter weiter.	- Praxisanleiter müssen ihr fachliches Wissen fortlaufend aktualisieren. (3)	lernen...dann wissen die [...] nicht, was richtig und falsch ist.“ (C-P-GKP, Z. 15-18)
24	Praxisanleiter schätzen Fähigkeiten, Lernbedarf, aber auch persönliche Grenzen von Auszubildenden zu Einsatzbeginn ein, um eine Überforderung zu vermeiden.	Praxisanleiter erheben den individuellen Lernstand und persönliche Grenzen Auszubildender zu Einsatzbeginn.	- Praxisanleiter unterstützen das Interesse der Auszubildenden am Beruf. (4) - Praxisanleiter berücksichtigen jederzeit den Ausbildungsstand der Auszubildenden. (7)	(4) „[...] sich wohl fühlen und diesen Beruf gerne ausüben.“ (C-P-GKP, Z. 20-21) (7) „Die dürfen hier Blut abnehmen [...]...je nach Ausbildungsstand natürlich.“ (C-P-GKP, Z. 29-31)
25	Die Reflexion bietet Verbesserungspotenziale; sie erfolgt meist nur kurz und mündlich.	Reflexion als festes Element von Anleitungssituationen etablieren.	- Praxisanleiter unterbreiten den Auszubildenden das stationsbezogene Lernangebot. (8)	(8) „Die dürfen hier Blut abnehmen, Braunülen legen [...], Wundversorgung [...], i.m. spritzen [...] Blutgasanalysen.“ (C-P-GKP, Z. 29-31)
26	Aufgrund der Vielzahl an verschiedenen Schichten und der Tatsache, dass es sich um eine Notaufnahme handelt, haben alle Pflegenden die Aufgabe, Anleitung durchzuführen und die Handlungen der Auszubildenden zu kontrollieren.	Alle Pflegenden unterstützen die Praxisanleitung mittels Durchführung situativer Anleitungssituationen sowie die Kontrolle der Handlungen von Auszubildenden.	- Pflegende weisen Auszubildende aktiv auf (interessante) Lernsituationen hin. (9) - Praxisanleiter stehen untereinander in Verbindung. (14)	(9) „Meistens ist es so, die sind gerade weg und dann...Schockraum. Aber wenn wir die Möglichkeit haben, nehmen wir die auch gerne mit.“ (C-P-GKP, Z. 35-36)
27	Eine „lückenlose“, kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem Auszubildenden wird vom Praxisanleiter gewünscht.	Dienste von Praxisanleiter und Auszubildenden aufeinander abstimmen.	- Praxisanleiter erheben den individuellen Lernstand und persönliche Grenzen Auszubildender zu Einsatzbeginn. (24) Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:	(14) „Wir können uns auch jederzeit mit anderen Praxisanleitern hier auf den Stationen in Verbindung setzen.“ (C-P-GKP, Z. 53-54)
28	Ein wöchentliches Zeitfenster für ein kurzes Feedback mit dem Auszubildenden wird sinnvoll erachtet.	Wöchentliche Feedbackgespräche zwischen Praxisanleiter und Auszubildenden etablieren.	- Reflexion als festes Element von Anleitungssituationen etablieren. (25)	(24) „Gerade wegen der Notfälle. Da sind die jüngeren oder gerade angefangenen Schüler doch überfordert. Das kann man denen nicht zumuten.“ (C-P-GKP, Z. 98-99)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
29	Eine gemeinsame Lernzeit von Praxisanleiter und Auszubildendem ist erforderlich, um bestimmte Aspekte vertieft zu bearbeiten.	Praxisanleiter anteilig für Praxisanleitung freistellen.		<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(25) „...also eine kurze Reflexion findet immer statt, aber nicht so, wie es sein sollte.“ (C-P-GKP, Z. 108)</p>

K Interviewauswertung D-A-AltP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Der Praxisanleiter ist eine Person, an die sich Auszubildende jederzeit werden können und die den Auszubildenden alles in der Pflegepraxis zeigt.	Praxisanleiter begleiten und unterstützen Auszubildende kontinuierlich in arbeits- und lernbezogenen Angelegenheiten der Pflegepraxis.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Lernen in der Praxis ist nachhaltiger als in der Schule. (18)	(18) „[...] aber wenn man das selber erlebt, dann wirkt das mehr.“ (D-A-AltP, Z. 119-120)
2	Es gibt gute und weniger gute Praxisanleiter.	Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Mitarbeiter/Kollegen: - Praxisanleitung ist von Kollegen akzeptiert. (16)	Mitarbeiter/Kollegen: (16) „Also ich finde schon, dass viele dafür sehr offen sind.“ (D-A-AltP, Z. 110)
3	Im ersten Lehrjahr liegt der Schwerpunkt auf dem Erlernen der „Grundpflege“. Dann kommen nach und nach andere Aufgaben hinzu.	Aufgaben und Lernschwerpunkte von Auszubildenden variieren je nach Ausbildungsjahr.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Aufgaben und Lernschwerpunkte von Auszubildenden variieren je nach Ausbildungsjahr. (3)	(3) „Also im ersten Lehrjahr wird einem ja erstmal die „Pflege“ beigebracht [...] und dann fängt das irgendwann an [...] ...wie man Insulin injiziert [...], die Dokumentation...“ (D-A-AltP, Z. 20, 22-23)
4	In den ersten zwei Wochen der praktischen Ausbildung gehen die Auszubildenden mit dem Praxisanleiter mit und bekommen alles gezeigt.	Intensive Betreuung und Einweisung des Auszubildenden durch Praxisanleiter in den ersten zwei Wochen der praktischen Ausbildung.	- Schüler-Anleiter-Tag umfasst die regulären Aufgaben eines Frühdienstes ergänzt um die individuellen Lernbedarfe des Auszubildenden. (6)	(6) „Also wir machen erstmal die „Pflege“. Und dann haben wir uns zum Beispiel am PC gesetzt und [...] das gemacht, wo ich noch Schwierigkeiten hatte [...]. Da hat sie mir nochmal alles gezeigt.“ (D-A-AltP, Z. 32-34)
5	An Schüler- Anleiter-Tagen besteht für Auszubildende die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Praxisanleiter Anleitungssituationen durchzuführen, die sich an den individuellen Lernwünschen und –schwierigkeiten orientieren.	Anleitungssituationen auf die individuellen Lernbedürfnisse und –schwierigkeiten des Auszubildenden ausrichten.	Freistellung: - Schüler-Anleiter-Tage flächendeckend einführen. (7) - Anzahl an Schüler-Anleiter-Tagen bzw. Anleitungszeiten	Freistellung: (7) „[...] in diesem Haus gibt es [...] den Schüler-Anleiter-Tag. Ich weiß aber von mehreren Häusern, dass

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
6	Am Schüler-Anleiter-Tag wird zunächst gemeinsam mit dem Praxisanleiter die allgemeine „Pflege“ (Frühdienst) durchgeführt. Danach besteht Zeit, um Lernschwierigkeiten in individuell gewählten Anleitungssituationen zu bearbeiten.	Schüler-Anleiter-Tag umfasst die regulären Aufgaben eines Frühdienstes ergänzt um die individuellen Lernbedarfe des Auszubildenden.	am individuellen Lernbedarf der Auszubildenden ausrichten. (17) Gesprächsführung und Beurteilung: - Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch führen sowie die Leistung des Auszubildenden mittels Beurteilungsbogen bewerten. (8) - Fokus der Gespräche im Einsatzzeitraum liegt auf dem Lernbedarf-/fortschritt des Auszubildenden sowie auf der Bewertung der Praxisanleitung und des Einsatzes. (9) - Beurteilung der Praxisanleitung und des Einsatzes durch Auszubildende. (14)	es den Tag gar nicht gibt.“ (D-A-AltP, Z. 43-44) (17) „[...] so einen Schüler-Anleiter-Tag hat man ja nur einmal im Monat...dass man die vielleicht zweimal im Monat hätte? Dann hat man einfach mehr Zeit. Sonst kriegt man das immer nur so nebenbei erklärt oder bringt sich das halt selbst bei.“ (D-A-AltP, Z. 114-116) Gesprächsführung und Beurteilung:
7	Der Schüler-Anleiter-Tag ist eine Besonderheit des „Hauses“ und wird in anderen Häusern nicht praktiziert.	Schüler-Anleiter-Tage flächendeckend einführen.		(8) „[...] Zwischengespräch [...] Abschlussgespräch [...]. Also wir haben dann noch so einen Bogen. Dann muss der Anleiter das [...] bewerten.“ (D-A-AltP, Z. 55-56, 59-60)
8	Im Einsatzzeitraum wird ein Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie der Auszubildende mittels Beurteilungsbogen bewertet. Dies ist von der Schule vorgegeben.	Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch führen sowie die Leistung des Auszubildenden mittels Beurteilungsbogen bewerten.		(9) „Man schreibt rein, was man sich gerne wünscht und was der Anleiter [...] wünscht [...]. Im Zwischengespräch wird [...] erzählt, was man [...] noch gerne lernen möchte und was schon sehr gut lief. Und im Abschlussgespräch, was einem [...] gut [...] und nicht gut gefallen hat.“ (D-A-AltP, Z. 53-57)
9	In den Gesprächen geht es um den Lernbedarf und Lernfortschritt sowie darum, dass sich Auszubildende und Praxisanleiter gegenseitig eine Rückmeldung geben und den Einsatz bewerten.	Fokus der Gespräche im Einsatzzeitraum liegt auf dem Lernbedarf-/fortschritt des Auszubildenden sowie auf der Bewertung der Praxisanleitung und des Einsatzes.	Betreuung von Auszubildenden: - Intensive Betreuung und Einweisung des Auszubildenden durch Praxisanleiter in den ersten zwei Wochen der praktischen Ausbildung. (4)	
10	Es ist hilfreich für Auszubildende, im Praxisanleiter immer einen Ansprechpartner zu haben.	Auszubildenden einen Praxisanleiter zuweisen.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
11	Im Krankheitsfall des Praxisanleiters geht der Auszubildende mit einer anderen examinierten Pflegekraft mit.	Vertretungsperson für den Praxisanleiter benennen.	- Auszubildenden einen Praxisanleiter zuweisen. (10)	(14) „...aber die Lehrer hatten auch überlegt, ob man vielleicht die Anleiter reflektiert.“ (D-A-AltP, Z. 99-100)
12	Auszubildenden tragen mit die Verantwortung, sich Lernsituationen einzufordern.	Auszubildende müssen Eigeninitiative beim Lernerwerb zeigen.		<p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>(4) „Darum geht man [...] die ersten zwei Wochen erstmal mit. Da wird einem alles gezeigt [...]“ (D-A-AltP, Z. 21)</p> <p>(10) „Ja...es ist auf jeden Fall hilfreich. Man hat immer einen Ansprechpartner.“ (D-A-AltP, Z. 69-70)</p>
13	Auszubildende müssen aktiv an sich selber arbeiten, um gute Pflegekräfte zu werden.	Auszubildende sind für ihren eigenen Lernfortschritt (mit-)verantwortlich.	<p>K4-Aufgaben von Praxisanleitern</p> <p>- Praxisanleiter begleiten und unterstützen Auszubildende kontinuierlich in arbeits- und lernbezogenen Angelegenheiten der Pflegepraxis. (1)</p>	(1) „...wenn eine Schülerin da ist, der Praxisanleiter einfach da ist...ihr alles zeigt, man immer wieder auf sie zurückkommen kann...“ (D-A-AltP, Z. 4-5)
14	In Zukunft möchte die Schule eine Bewertung der Praxisanleiter durch Auszubildende einführen.	Beurteilung der Praxisanleitung und des Einsatzes durch Auszubildende.	- Praxisanleiter begleiten und unterstützen Auszubildende kontinuierlich in arbeits- und lernbezogenen Angelegenheiten der Pflegepraxis. (1)	(2) „Es gibt natürlich auch nicht so tolle Praxisanleiter [...]“ (D-A-AltP, Z. 8)
15	Eine Besprechung zwischen Auszubildendem und Praxisanleiter findet vor und nach Anleitungssituationen statt.	Vor- und Nachbesprechungen von Anleitungssituationen durchführen.	- Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig. (2)	(11) „Ich gehe dann einfach mit jemand anderen mit...also diejenige, die examiniert ist meistens.“ (D-A-AltP, Z. 78-79)
16	Viele Kollegen stehen der Praxisanleitung positiv gegenüber.	Praxisanleitung ist von Kollegen akzeptiert.	- Vertretungsperson für den Praxisanleiter benennen. (11)	
17	Um den Lernprozess weiter zu intensivieren/verbessern, sind mehr Schüler-Anleiter-Tage erforderlich.	Anzahl an Schüler-Anleiter-Tagen bzw. Anleitungszeiten am individuellen Lernbedarf der Auszubildenden ausrichten.	<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>- Anleitungssituationen auf die individuellen Lernbedürfnisse</p>	<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(5) „[...] und dann hat man noch einen Schüler-Anleiter-Tag [...]. Und</p>

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
18	In der Praxis wird das Handeln erfahrbar; es wirkt intensiver auf Auszubildende. Schule ist sehr theoretisch.	Lernen in der Praxis ist nachhaltiger als in der Schule.	und –schwierigkeiten des Auszubildenden ausrichten. (5) - Vor- und Nachbesprechungen von Anleitungssituationen durchführen. (15)	dann haben wir [...] einfach das gemacht, wo ich noch Schwierigkeiten hatte.“ (D-A-AltP, Z. 26-27, 32-33) (15) „Vielleicht auch vorher [...] und dann verarbeitet man das ja auch noch.“ (D-A-AltP, Z. 103-104)
			K5-Aufgaben der Auszubildenden - Auszubildende müssen Eigeninitiative beim Lernerwerb zeigen. (12) - Auszubildende sind für ihren eigenen Lernfortschritt (mit-) verantwortlich. (13)	(12) „Ich glaube, es liegt auch an einem selbst. Wenn man das sehen möchte, dann kriegt man das auch hin.“ (D-A-AltP, Z. 92-93) (13) „Also auch selbst an sich arbeiten.“ (D-A-AltP, Z. 96)

L Interviewauswertung D-P-AltP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Praxisanleiterin ist in die Rolle des und Weiterbildung zum Praxisanleiter gerutscht; sie hat zuvor bereits Schüler angeleitet.	Praxisanleiter verfügen über eine intrinsische Motivation, Auszubildende anzuleiten.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Die praktische Ausbildung ist für das Verständnis von Lerninhalten essentiell. (7)	(7) „[...] dass sie auch Hilfestellung geben, wenn was in der Theorie nicht verstanden wurde. P.: Genau. Manchmal lernt man das in der Praxis einfach besser.“ (D-P-AltP, Z. 43-45)
2	Praxisanleitung ist besonders zu Ausbildungsbeginn und zum Ausbildungsende wichtig.	Praxisanleitung zu Ausbildungsbeginn und am Ausbildungsende intensivieren.	- Praxisanleitung dient u.a. der Vorbereitung von Auszubildenden auf praktische Prüfungen im Rahmen der Ausbildung. (8)	(8) „Dann haben die während des Praktikums entweder eine normale Hospitation, die Zwischenprüfung oder [...] das Examen [...]. Vorher, bevor die dann die Hospitation haben...dass ich dann nochmal Tipps geben kann [...].“ (D-P-AltP, Z. 46-49)
3	Pflegedienstleitung teilt Auszubildende auf Wohnbereiche ein, wo Kapazitäten zur Durchführung von Praxisanleitung sowie Praxisanleiter selbst vorhanden sind.	Auszubildende in Bereichen stationieren, in denen Praxisanleiter mit freien Kapazitäten sind.		
4	Praxisanleitung wird am Tätigkeitsnachweis der Schule orientiert.	Inhalte von Praxisanleitung an übergeordneten Vorgaben orientieren.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Leitung/Koordination:	Leitung/Koordination:
5	Am Anfang, in der Mitte und am Ende des dreimonatigen Einsatzzeitraumes erhalten die Auszubildenden einen Schüler-Anleiter-Tag, für den der Praxisanleiter freigestellt ist.	Praxisanleiter werden einmal monatlich für einen Schüler-Anleiter-Tag freigestellt.	- Auszubildende in Bereichen stationieren, in denen Praxisanleiter mit freien Kapazitäten sind. (3) Mitarbeiter/Kollegen:	(3) „Das geht dann erst zur Pflegedienstleitung. Die teilt dann ein, wo gerade Luft ist [...]. Dann wird der Praxisanleiter zugeteilt. Also meistens ist es so, dass wir, auch hier im Wohnbereich, einen [...] Praxisanleiter haben. Wenn nicht, kommen die [...] auf diesen Wohnbereich [...] nicht.“ (D-P-AltP, Z. 23-27)
6	Praxisanleiter plant den Schüler-Anleiter-Tag anhand des Lernangebotes der Einrichtung sowie dem individuellen Lernbedarf des Auszubildenden.	Praxisanleiter planen die Praxisanleitung anhand des Lernangebotes der Praxis sowie des individuellen	- Alle Mitarbeiter leisten in unterschiedlichem Umfang einen Beitrag zur Praxisanleitung. (12)	Mitarbeiter/Kollegen: (12) „Dann sage ich denen auch immer, wenn die irgendwas haben, sie

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
		Lernbedarfs des Auszubildenden.	- Praxisanleitung wird von Kollegen akzeptiert. (18)	immer zu mir kommen können...aber auch zu den Kollegen [...].“ (D-P-AltP, Z. 66-67) (18) „[...] selbst die Kollegen, die keine Praxisanleiter sind, sagen, dass das super ist, dass es das gibt...dass man dann auch Zeit hat für die Schüler.“ (D-P-AltP, Z. 131-132)
7	Manchmal lernen Auszubildende theoretische Inhalte besser im praktischen Versorgungskontext.	Die praktische Ausbildung ist für das Verständnis von Lerninhalten essentiell.		
8	Schüler-Anleiter-Tage dienen u.a. dazu, Auszubildende auf Hospitationen der Schule, die Zwischenprüfung und das Examen vorzubereiten.	Praxisanleitung dient u.a. der Vorbereitung von Auszubildenden auf praktische Prüfungen im Rahmen der Ausbildung.		
9	Praxisanleiter unterstützen und kontrollieren die Bearbeitung der Lernaufgaben Auszubildender in der Praxis.	Praxisanleiter unterstützen Auszubildende bei der Bearbeitung von Lernaufgaben.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Praxisanleitung zu Ausbildungsbeginn und am Ausbildungsende intensivieren. (2)	(2) „...so im ersten Lehrjahr finde ich das immer wichtig, aber auch im Dritten, wenn die kurz vor dem Examen sind.“ (D-P-AltP, Z. 16-17)
10	Je nach Lehrjahr müssen Auszubildende unterschiedliche Lernaufgaben bearbeiten.	Lernaufgaben sind nach Ausbildungsjahr gestaffelt.	- Inhalte von Praxisanleitung an übergeordneten Vorgaben orientieren. (4)	(4) „Dann haben wir von der Schule einen Tätigkeitsnachweis, was die alles noch machen müssen [...].“ (D-P-AltP, Z. 29-30)
11	Im Einführungsgespräch stellt sich der Praxisanleiter vor; es erfolgt ein gegenseitiger Austausch mit dem Auszubildenden über die Erwartungen aneinander.	Zu Beginn des Einsatzzeitraumes werden die gegenseitigen Erwartungen von Praxisanleiter und Auszubildendem kommuniziert.	- Zu Beginn des Einsatzzeitraumes werden die gegenseitigen Erwartungen von Praxisanleiter und Auszubildendem kommuniziert. (11)	(11) „Wenn die Schüler kommen...[...] dass ich dann meine Stellung sage...was ich von den Schülern erwarte in der Zeit. Aber auch die Schüler sagen, was sie von mir erwarten.“ (D-P-AltP, Z. 63-66)
12	Sowohl die Praxisanleiter selbst als auch alle anderen Kollegen dienen als Ansprechpersonen für Auszubildende.	Alle Mitarbeiter leisten in unterschiedlichem Umfang einen Beitrag zur Praxisanleitung.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
13	Im Einsatzzeitraum werden Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch instrumentengestützt geführt.	Im Einsatzzeitraum werden Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch instrumentengestützt geführt.	Transparenz: - Sinn und Zweck von Praxisanleitung transparent machen. (19)	Transparenz: (19) „Aber wenn man die Weiterbildung gemacht hat, sieht man das Ganze mit anderen Augen.“ (D-P-AltP, Z. 136-137)
14	Die Leistung des Schülers wird mittels einer Zwischen- und Endnote durch den Praxisanleiter bewertet.	Praxisanleiter führen Leistungsbeurteilungen durch.	Freistellung: - Praxisanleiter werden einmal monatlich für einen Schüler-Anleiter-Tag freigestellt. (5)	Freistellung: (5) „Dann haben wir in den drei Monaten am Anfang, in der Mitte und am Ende einen Schüler-Anleiter-Tag. Das heißt, die Praxisanleiter gehen mit dem Schüler mit...den ganzen Tag [...].“ (D-P-AltP, Z. 34-36)
15	Der Schüler-Anleiter-Tag samt Freistellung des Praxisanleiters wird von Auszubildenden und der Schule gleichermaßen positiv bewertet.	Durch Anleitungstage wird der Lernerwerb intensiv gefördert.	- Durch Anleitungstage wird der Lernerwerb intensiv gefördert. (15) - Auszubildende während Anleitungszeiten (zeitweise) vom Stationsdienst entbinden. (20)	(15) „Den Schüler-Anleiter-Tag [...] finde ich total klasse [...]. Man läuft auch „über“ als Anleiterin und das kommt auch positiv zurück von der Schule.“ (D-P-AltP, Z. 86-89)
16	Inhalte der Praxisanleitung orientieren sich am Ausbildungsjahr sowie dem individuellen Lernbedarf des Auszubildenden.	Inhalte der Praxisanleitung orientieren sich am Ausbildungsjahr sowie dem individuellen Lernbedarf des Auszubildenden.	Lernaufgaben: - Lernaufgaben sind nach Ausbildungsjahr gestaffelt. (10)	(20) „Was beim Schüler-Anleiter-Tag schön wäre, wenn man sich so ab 10.00 Uhr komplett mit dem Schüler zurückziehen könnte und noch mehr Zeit hätte, um ihm noch mehr zu erklären [...].“ (D-P-AltP, Z. 141-143)
17	Reflexion ist vor dem Hintergrund der kontinuierlichen beruflichen Selbstreflexion, auch nach Ausbildungsende, wichtig.	Reflexion nimmt einen hohen Stellenwert in Ausbildung und Beruf ein.	Gesprächsführung und Beurteilung: - Im Einsatzzeitraum werden Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch instrumentengestützt geführt. (13)	Lernaufgaben: (10) „Blutzucker messen, Insulin spritzen oder Blutdruck messen. Es
18	Kollegen erkennen, nach anfänglichen Startschwierigkeiten, den Nutzen der Schüler-Anleiter-Tage für die Auszubildenden.	Praxisanleitung wird von Kollegen akzeptiert.	- Praxisanleiter führen Leistungsbeurteilungen durch. (14)	
19	Nach Absolvieren der Weiterbildung zum Praxisanleiter sieht der	Sinn und Zweck von Praxisanleitung transparent machen.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
20	<p>Praxisanleiter die Praxisanleitung mit ganz anderen Augen.</p> <p>Freistellung der Auszubildenden am Schüler-Anleiter-Tag ab 10.00 Uhr sinnvoll, um die Praxisanleitung frei zu gestalten.</p>	<p>Auszubildende während Anleitungszeiten (zeitweise) vom Stationsdienst entbinden.</p>	<p>Reflexion:</p> <p>- Reflexion nimmt einen hohen Stellenwert in Ausbildung und Beruf ein. (17)</p>	<p>kommt immer auf das Lehrjahr an.“ (D-P-AltP, Z. 57-58)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(13) „Wenn die Schüler kommen...also man führt ein [...] Einführungsgespräch [...]. Dann macht man [...] eine Art Zwischengespräch und [...] ein Endgespräch.“ (D-P-AltP, Z. 63-64, 67-68)</p> <p>(14) „[...] Benoten am Ende. Es gibt auch eine Zwischennote [...].“ (D-P-AltP, Z. 77)</p> <p>Reflexion:</p> <p>(17) „Hoch, sehr hoch...weil sich der Schüler auch später, wenn er [...] fertig ist, reflektieren muss.“ (D-P-AltP, Z. 117-118)</p>
			<p>K4-Eigenschaften von Praxisanleitern</p> <p>- Praxisanleiter verfügen über eine intrinsische Motivation, Auszubildende anzuleiten. (1)</p>	<p>(1) „Das hat sich eigentlich so ergeben. Ich habe [...]...[...] nachdem ich ausgelernt war...so nach und nach mal hier Schüler gehabt.“ (D-P-AltP, Z. 5-6)</p>

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>K5-Aufgaben von Praxisanleitern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter unterstützen Auszubildende bei der Bearbeitung von Lernaufgaben. (9) - Inhalte der Praxisanleitung orientieren sich am Ausbildungsjahr sowie dem individuellen Lernbedarf des Auszubildenden. (16) <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter planen die Praxisanleitung anhand des Lernangebotes der Praxis sowie des individuellen Lernbedarfs des Auszubildenden. (6) 	<p>(9) „Dann haben die von der Schule [...] eine Praktikumsaufgabe. Da frage ich [...] immer, [...] ob die [...] Hilfe brauchen [...]. Die müssen die am Ende auch uns Praxisanleitern zeigen...“ (D-P-AltP, Z. 51-54)</p> <p>(16) „Jeder Schüler ist da ganz, ganz unterschiedlich und auch unterschiedlich weit. Und es kommt immer auch auf das Lehrjahr drauf an.“ (D-P-AltP, Z. 107-108)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(6) „Ich plane im Vorfeld, was möchte ich mit dem Schüler alles machen? [...] Dann frage ich auch, [...] ob die noch bei irgendwas Hilfe brauchen.“ (D-P-AltP, Z. 37-38, 41-42)</p>

M Interviewauswertung E-A-AltP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Bei der Praxisanleitung werden theoretische Inhalte der Schule praktisch durchgeführt; es ist immer eine Person da, die dem Auszubildenden zur Seite steht.	Praxisanleitung ist die geleitete Anwendung theoretischen Wissens in der Praxis.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Praxisanleitung ist die geleitete Anwendung theoretischen Wissens in der Praxis. (1)	(1) „...das, was man in der Schule lernt, dass man das in der Praxis wiederfindet [...]. I.: ...und dann auch, dass dann da eine Person ist, die dann hilft...A.: Genau.“ (E-A-AltP, Z. 4-5, 7-8)
2	In den ersten zwei Wochen geht der Auszubildende mit dem Praxisanleiter mit; dieser macht ihn mit dem Einsatzort vertraut.	Auszubildende erhalten zu Einsatzbeginn eine Einweisung durch die Praxisanleiter in den Einsatzort.	- Auszubildende übernehmen schrittweise eigenständig Aufgaben. (3)	(3) „[...] das ist allgemein so, dass man herangeführt wird und später...dass einem das auch zugetraut wird.“ (E-A-AltP, Z. 17-18)
3	Auszubildende werden zunächst an Aufgaben herangeführt, bis ihnen letztendlich die eigenständige Übernahme zugetraut wird.	Auszubildende übernehmen schrittweise eigenständig Aufgaben.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Stationsleitung:	Stationsleitung: (16) „Werden Sie denn auch im selben Dienst geplant wie die Anleiterin? A.: Ja. Das wird eigentlich immer so geplant.“ (E-A-AltP, Z. 94-95)
4	Praxisanleitung bedeutet, immer eine Ansprechperson, den Praxisanleiter, zu haben.	Praxisanleiter sind Ansprech- und Vertrauenspersonen für Auszubildende.	- Dienste von Praxisanleiter und Auszubildenden aufeinander abstimmen. (16)	Station:
5	Im Einsatzzeitraum werden Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch geführt.	Durchführung von Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch sind Bestandteile von Praxisanleitung.	Station: - Praxisanleitung erfolgt primär zu Zeiten geringerer Arbeitsbelastung. (6)	(6) „Wenn es um den PC geht, machen wir das meistens um 19.00 Uhr...das ist die Zeit, wo etwas weniger zu tun ist. Und sonst so gegen 16.00 Uhr...nach der Pause eben.“ (E-A-AltP, Z. 29-30)
6	(Spezifische) Anleitungssituationen erfolgen zu Zeiten im Tagesverlauf, zu denen das Arbeitsaufkommen geringer ist.	Praxisanleitung erfolgt primär zu Zeiten geringerer Arbeitsbelastung.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
7	Der Praxisanleiter gibt dem Auszubildenden zu Beginn des Einsatzes einen Eindruck darüber, welche Aufgaben (später) auf ihn zukommen.	Praxisanleiter führt Auszubildende schrittweise an das berufliche Handeln heran.	Mitarbeiter/Kollegen: - Mitarbeiter der Station unterstützen das „System“ der Praxisanleitung. (15)	Mitarbeiter/Kollegen: (15) „Die nehmen da Rücksicht drauf. Auf jeden Fall. I.: ...und die erklären Ihnen auch Dinge [...]? A.: Ja, von den anderen Kollegen genauso wie von meiner Anleiterin.“ (E-A-AltP, Z. 90-92)
8	Praxisanleiter bietet Auszubildenden von sich aus Anleitung an.	Praxisanleiter machen Auszubildenden aktiv Lernangebote.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Keine terminierten Anleitungszeiten. (13)	(13) „Haben Sie denn eine feste Zeit...A.: Ne. Das gibt es nicht. Das wird sich [...] spontan ergeben.“ (E-A-AltP, Z. 80, 82)
9	Nicht weitergebildete Anleiter wissen mitunter nicht, was Sinn und Zweck des Tätigkeitsnachweises ist und was ihre Aufgabe ist.	Ohne eine entsprechende Weiterbildung fehlen Praxisanleitern notwendige Grundlagen zur Durchführung von Praxisanleitung.	Weiterbildung: - Ohne eine entsprechende Weiterbildung fehlen Praxisanleitern notwendige Grundlagen zur Durchführung von Praxisanleitung. (9)	Weiterbildung: (9) „Ich war vorher in der ambulanten Pflege und meine Anleiterin hatte nicht die Weiterbildung [...] ...zum Beispiel mein Tätigkeitsnachweis...dass sie damit nicht viel anfangen konnte. Das war so eine Sache.“ (E-A-AltP, Z. 51-53)
10	Auszubildende müssen einen Tätigkeitsnachweis führen. Dieser stellt eine Liste von Themen dar, die bereits in der Theorie bearbeitet wurden und in der Praxis nachweislich erworben werden sollen.	Auszubildende führen einen Tätigkeitsnachweis.	Gesprächsführung und Beurteilung: - Durchführung von Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch sind Bestandteile von Praxisanleitung. (5)	Gesprächsführung und Beurteilung: (5) „Das Zwischengespräch ist [...] in der Mitte. Das Endgespräch führen wir am letzten Tag und das Einführungsgespräch am ersten Tag.“ (E-A-AltP, Z. 25-26)
11	Auszubildende bewerten positive und negative Aspekte der Praxisanleitung mittels eines Bogens.	Auszubildende führen eine instrumentengestützte Bewertung der Praxisanleitung durch.	- Auszubildende führen eine instrumentengestützte Bewertung der Praxisanleitung durch. (11)	
12	Reflexionen werden fest nach Anleitungssituationen eingeplant.	Jede Anleitungssituation schließt mit einer Reflexion ab.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
13	Es existieren keine festen Anleitungszeiten.	Keine terminierten Anleitungszeiten.	Reflexion:	(11) „[...] wir haben einen Bogen, wo wir Positives und Negatives beschreiben können.“ (E-A-AltP, Z. 74)
14	Reflexion wird für den eigenen Lernfortschritt als wichtig erachtet.	Reflexion als festen Bestandteil von Praxisanleitung etablieren.	- Reflexion als festen Bestandteil von Praxisanleitung etablieren. (14)	Reflexion:
15	Kollegen nehmen Rücksicht auf die Anleitung des Auszubildenden; auch sie unterstützen ihn beim Lernen.	Mitarbeiter der Station unterstützen das „System“ der Praxisanleitung.	Freistellung:	(14) „Ich finde das ziemlich wichtig, damit man auch weiß, was gut und schlecht gelaufen ist. Was kann man jetzt noch verbessern.“ (E-A-AltP, Z. 84-85)
16	Praxisanleiter und Auszubildende werden grundsätzlich demselben Dienst zugeteilt.	Dienste von Praxisanleiter und Auszubildenden aufeinander abstimmen.	- Feste Praxisanleitungszeiten implementieren. (17)	Freistellung:
17	Es werden feste Zeiträume für die Durchführung von Praxisanleitung gewünscht.	Feste Praxisanleitungszeiten implementieren.		(17) „[...] vielleicht, dass mehr Zeit aufgewendet wird [...]. Dass [...] ein Zeitrahmen festgelegt wird...I.: ...wo die Praxisanleitung stattfinden kann...A.: Genau.“ (E-A-AltP, Z. 99, 103-105)
			K4-Aufgaben von Praxisanleitern - Auszubildende erhalten zu Einsatzbeginn eine Einweisung durch die Praxisanleiter in den Einsatzort. (2) - Praxisanleiter sind Ansprech- und Vertrauenspersonen für Auszubildende. (4) - Praxisanleiter führt Auszubildende schrittweise an das berufliche Handeln heran. (7)	(2) „Also die ersten zwei Wochen gehe ich mit meiner Anleiterin mit und sie bringt mit die Dinge bei, die ich über das Haus lernen muss.“ (E-A-AltP, Z. 11-12) (4) „...dass die Person immer für einen da ist. So stelle ich mir das vor.“ (E-A-AltP, Z. 22) (7) „Man hat einen ersten Eindruck darüber, was auf einen zukommt...was man an Aufgaben machen muss.“ (E-A-AltP, Z. 35-36)

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
			<p>- Praxisanleiter machen Auszubildenden aktiv Lernangebote. (8)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>- Jede Anleitungssituation schließt mit einer Reflexion ab. (12)</p>	<p>(8) „I.: [...] kam das von der Anleiterin aus? A.: [...] also da musste ich nicht großartig nachfragen. Das war alles von alleine.“ (E-A-AltP, Z. 42-44)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(12) „Harnblasenkatheterisierung...[...] das werden wir die nächsten Tage [...] durchführen. Und dann haben wir [...] eine Reflexion geplant.“ (E-A-AltP, Z. 78-79)</p>
			<p>K5-Aufgaben der Auszubildenden</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen einen Tätigkeitsnachweis. (10)</p>	<p>Nachweis führen:</p> <p>(10) „Ich bekomme eine Liste...da stehen dann Sachen drauf, die ich in der Theorie durchgenommen habe...I.: ...und die Sie dann in der Praxis üben sollen? A.: Genau. I.: Und das müssen die Praxisanleiter dann abzeichnen? A.: Ja.“ (E-A-AltP, Z. 55-60)</p>

N Interviewauswertung E-P-AltP

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
1	Praxisanleiter findet in der Anleitung von Schülern Erfüllung; dies hat sie bereits während ihrer vorherigen Tätigkeit in der Intensivpflege gemacht.	Zusätzliche Verantwortungsbereiche geben dem Beruf einen Mehrwert.	K1-Sinn und Zweck von Praxisanleitung - Auszubildende erwerben mit der Ausbildung berufliche Handlungskompetenzen. (4)	(4) „Die müssen das, was die Fachkraft macht, auch hier lernen.“ (E-P-AltP, Z. 26)
2	Mal haben Auszubildende gute Anleiter, mal haben sie keine Anleiter; das variiert auch von Haus zu Haus.	Qualität der Praxisanleitung unterschiedlich.	K2-Rahmenbedingungen der Praxisanleitung Leitung/Koordination: - Auszubildenden die „Lernerrolle“ zugestehen. (20)	Leitung/Koordination: (20) „Das ist definitiv nicht meine Meinung, weil das ein Schüler ist...den kann man nicht voll werten.“ (E-P-AltP, Z. 98-99)
3	Schüler sollen in der Ausbildung alles sehen, was sie sehen können, da man nicht weiß, ob sich solche Chancen erneut bieten.	Lernchancen auf Station nutzen (Auszubildende).	Station: - Unterschiedliche Arbeitszeitregelungen verschiedener pflegerischer Ausbildungsberufe wirken sich negativ auf die Lern- und Arbeitsatmosphäre aus. (24)	Station: (24) „[...] oder an Feiertagen müssen Pflegehelfer nicht arbeiten und in der Ausbildung die Schüler ja schon...das ist dann immer ein Knackpunkt...“ (E-P-AltP, Z. 128-129)
4	Auszubildende müssen im Rahmen von Praxisanleitung all das lernen, was im späteren Beruf von ihnen gefordert wird.	Auszubildende erwerben mit der Ausbildung berufliche Handlungskompetenzen.	Mitarbeiter/Kollegen: - Akzeptanz der Kollegen bzgl. Praxisanleitung ist personenabhängig. (19)	Mitarbeiter/Kollegen: (19) „Wir haben Kollegen, wo die Kinder selber in der Ausbildung sind [...] ...da geht das. Andere sagen zum Beispiel: '[...] Der zählt voll mit.'“ (E-P-AltP, Z. 95-97)
5	Der Auszubildende beobachtet zunächst pflegerische Aufgaben, führt diese unter Anleitung durch und wiederholt diese, bis er sie selbstständig ausführen kann.	Auszubildende mittels Praxisanleitung schrittweise an berufliche Tätigkeiten heranzuführen.		(21) „[...] heißt es schnell: 'Die sitzt wieder mal mit dem Hintern davor.'“
6	Praxisanleiter überträgt Auszubildendem eigenverantwortliche Aufgaben, wenn sie ihm vertrauen kann.	Vertrauensbasis zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem im Rahmen von Praxisanleitung erforderlich.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
7	Aufgrund von erhöhten Unsicherheiten im ersten Lehrjahr benötigen Auszubildende in dieser Zeit eine besonders intensive Betreuung.	Auszubildende im ersten Lehrjahr benötigen eine besonders intensive Betreuung.	- Praxisanleitung wird von Kollegen teilweise nicht als (zusätzliche) Arbeit anerkannt. (21) Schule:	Und das ist auch, wenn ich mich mal mit dem Schüler hinsetze.“ (E-P-AltP, Z. 104-105) Schule:
8	Von der Schule werden für den Einsatzzeitraum ein Zwischen- und Endgespräch sowie eine Bewertung des Auszubildenden vorgeschrieben.	Zwischen- und Endgespräch sowie Beurteilung des Auszubildenden instrumentengestützt durchführen.	- Es besteht eine ausgeprägte Theorie-Praxis-Diskrepanz. (24)	(23) „[...] den Lehrern fehlt der Praxisbezug extrem und da müssen wir uns immer rechtfertigen.“ (E-P-AltP, Z. 116-117)
9	Auszubildende müssen während des Einsatzzeitraumes eine Praktikumsaufgabe bearbeiten; der Praxisanleiter unterstützt den Auszubildenden.	Praxisanleiter betreuen Auszubildende bei der Bearbeitung von Lernaufgaben.	K3-Struktur der Praxisanleitung - Auszubildende mittels Praxisanleitung schrittweise an berufliche Tätigkeiten heranzuführen. (5)	(5) „Am Anfang ist der mitgelaufen...hat sich alles angeguckt...ich ihm das gezeigt habe und er das wiederholt hat. Wo ich jetzt weiß, dass er es kann, lasse ich ihn das machen.“ (E-P-AltP, Z. 28-30)
10	Es existieren keine festen Zeiten, in denen Praxisanleitung ungestört durchgeführt werden kann; häufig ist dies auf wenige Minuten begrenzt.	Anleitungssituationen erfolgen spontan und unter potenziellen Störeinflüssen.	- Anleitungssituationen erfolgen spontan und unter potenziellen Störeinflüssen. (10)	(10) „...also ich kann eigentlich nie sagen, man hat mal fünf Minuten Ruhe, wo man sich mal rausziehen kann.“ (E-P-AltP, Z. 47-48)
11	Vor praktischen Anleitungssituationen soll sich der Auszubildende die Inhalte zu dem jeweiligen Thema durchlesen.	Theoretischen Hintergrund vor Anleitungssituationen wiederholen (Auszubildender).	- Anleitung erfolgt stufenweise: Beobachtung, Durchführung unter Anleitung, selbstständige Durchführung. (12) Freistellung:	(12) „Ich zeige ihm das einmal. Beim nächsten Mal leite ich ihn an...Schritt für Schritt.“ (E-P-AltP, Z. 50-51)
12	Neue Tätigkeiten werden dem Auszubildenden einmal gezeigt; beim nächsten Mal wird er Schritt für Schritt angeleitet.	Anleitung erfolgt stufenweise: Beobachtung, Durchführung unter Anleitung, selbstständige Durchführung.	- Praxisanleitertage mit Freistellungszeiten für Praxisanleiter und Auszubildende implementieren. (14)	Freistellung: (14) „Also ich finde, es müsste Praxisanleitertage geben [...]. Dass man einfach mal raus ist aus dem

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
13	Praxisanleiter führt Praxisanleitung dann durch, wenn zeitliche Freiräume dies ermöglichen.	Zeitliche Freiräume für Praxisanleitung nutzen.	Gesprächsführung und Beurteilung:	Ganzen und alles durchgehen kann.“ (E-P-AltP, Z. 63-65)
14	Praxisanleitertage, für die Praxisanleiter und Auszubildende freigestellt sind, werden als sinnvoll erachtet.	Praxisanleitertage mit Freistellungszeiten für Praxisanleiter und Auszubildende implementieren.	- Zwischen- und Endgespräch sowie Beurteilung des Auszubildenden instrumentengestützt durchführen. (8) Schule:	Gesprächsführung und Beurteilung: (8) „Von der Schule sind das Unterlagen...Bewertung, Zwischengespräch, Endgespräch.“ (E-P-AltP, Z. 37-38)
15	Tätigkeitsnachweis der Schule dient Praxisanleiter und Auszubildendem als Orientierung, was Gegenstand von Praxisanleitung sein soll.	Auszubildende führen einen Tätigkeitsnachweis.	- Praktische Ausbildung an den theoretischen Inhalten der Schule ausrichten. (16) - Keine regelmäßigen Treffen zwecks Austausch mit der Schule. (22) Betreuung von Auszubildenden:	Schule: (16) „Dürfen Sie denn auch Tätigkeiten machen, wenn er sich das selber theoretisch erarbeitet? Dass Sie das hier üben unter Anleitung? A.: Offiziell dürfen wir das nicht von der Schule...“ (E-P-AltP, Z. 74-76)
16	Schule untersagt Übungen in der Praxis, die noch nicht theoretisch unterrichtet wurden.	Praktische Ausbildung an den theoretischen Inhalten der Schule ausrichten.	- Auszubildende im ersten Lehrjahr benötigen eine besonders intensive Betreuung. (7) Reflexion:	(22) „Und Sie haben keine Treffen mit der Schule, wo sie sich absprechen? A.: Seltenst. Einmal im halben Jahr ist da ein Treffen.“ (E-P-AltP, Z. 111-112)
17	Praxisanleiter informiert Auszubildende über vorhandene Patienten mit erhöhtem Lernpotenzial, auch wenn die pflegerischen Aufgaben bei diesem Patienten den Ausbildungsstand des Auszubildenden übersteigen.	Lernchancen auf Station nutzen.	- Praxisanleiter führen täglich eine kurze Reflexion mit dem Auszubildenden durch. (18)	Betreuung von Auszubildenden: (7) „[...] die Hospitation steht an [...]. Das machen wir komplett zusammen. Vor allem im ersten Jahr ist man unsicher...“ (E-P-AltP, Z. 32-34)
18	Anleitungssituationen sowie die Dienste werden am Ende immer reflektiert.	Praxisanleiter führen täglich eine kurze Reflexion mit dem Auszubildenden durch.		

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
				Reflexion: (18) „Wird immer drüber gesprochen...also im Nachhinein. Das ist auch die Zeit, die wir abends nutzen.“ (E-P-AltP, Z. 85-86)
19	Kollegen, deren Kinder selbst in der Ausbildung sind, verstehen den Sinn und die Notwendigkeit von Praxisanleitung besser als andere Kollegen.	Akzeptanz der Kollegen bzgl. Praxisanleitung ist personenabhängig.	K4-Eigenschaften von Praxisanleitern - Zusätzliche Verantwortungsbereiche geben dem Beruf einen Mehrwert. (1)	(1) „Ich habe eine ganze Zeit lang in der Intensivpflege gearbeitet und da war das [...] Gang und Gäbe...auch Teamleitung und so gemacht. Und dann stand für mich fest, dass ich in dem Bereich [...] weitermachen will.“ (E-P-AltP, Z. 13-15)
20	Schüler können nicht als volle Arbeitskraft gezählt werden; sie haben eine andere Rolle.	Auszubildenden die „Lernerrolle“ zugestehen.	K5-Aufgaben von Praxisanleitern - Qualität der Praxisanleitung unterschiedlich. (2)	(2) „Mal hatte man super Anleiter, mal hatte man gar keinen Anleiter. Das war oft von Haus zu Haus verschieden.“ (E-P-AltP, Z. 18-20)
21	Praxisanleitung wird von Kollegen teilweise nicht als (zusätzliche) Arbeit anerkannt.	Praxisanleitung wird von Kollegen teilweise nicht als (zusätzliche) Arbeit anerkannt.	- Vertrauensbasis zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem im Rahmen von Praxisanleitung erforderlich. (6)	(6) „Wenn er Fragen hat, meldet er sich...Da kann ich mich bei ihm wirklich drauf verlassen.“ (E-P-AltP, Z. 30-31)
22	Praxisanleiter wird seltenst zu Treffen mit der Schule eingeladen; von Seiten der Schule kommen kaum Informationen.	Keine regelmäßigen Treffen zwecks Austausch mit der Schule.	- Praxisanleiter betreuen Auszubildende bei der Bearbeitung von Lernaufgaben. (9)	(9) „Dann haben die eine Praktikumaufgabe...die wird ausgearbeitet.“ (E-P-AltP, Z. 38-39)
23	Lehrern fehlt der Praxisbezug; es kommt bei deren Besuchen immer wieder zu Widersprüchen der pflegerischen Versorgung, für die sich die Praxisanleiter rechtfertigen müssen.	Es besteht eine ausgeprägte Theorie-Praxis-Discrepanz.	- Zeitliche Freiräume für Praxisanleitung nutzen. (13) - Lernchancen auf Station nutzen. (17)	(13) „...also ich sehe zu, dass da, wo Zeit ist...l.: ...dass man die auch nutzt...P.: Genau.“ (E-P-AltP, Z. 59-61) (17) „Wir hatten hier zum Beispiel einen Patienten mit PEG und starken

Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Kategorien	Ankerbeispiele
24	Auszubildende zum Pflegehelfer müssen nicht an Feiertagen arbeiten, die anderen jedoch schon; dies sind unfaire Bedingungen.	Unterschiedliche Arbeitszeitregelungen verschiedener pflegerischer Ausbildungsberufe wirken sich negativ auf die Lern- und Arbeitsatmosphäre aus.		Wunden. Laut Ausbildungsstand wäre das nicht gewesen und ich finde es trotzdem wichtig, dass er das...Man weiß nie, was nachher auf einen zukommt...“ (E-P-AltP, Z. 78-80)
			<p>K6-Aufgaben der Auszubildenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lernchancen auf Station nutzen (Auszubildende). (3) - Theoretischen Hintergrund vor Anleitungssituationen wiederholen (Auszubildender). (11) <p>Nachweis führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende führen einen Tätigkeitsnachweis. (15) 	<p>(3) „Ich finde es wichtig, dass die Auszubildenden alles, was sie sehen können auch sehen sollen. Wer weiß, ob die das in der Ausbildung wieder kriegen.“ (E-P-AltP, Z. 21-23)</p> <p>(11) „Wichtig ist mir, dass er sich das vorher durchliest.“ (E-P-AltP, Z. 48-49)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(15) „Also die haben einen Tätigkeitsnachweis, wo genau drin steht, was die machen dürfen...was die schon gemacht haben.“ (E-P-AltP, Z. 70-71)</p>

O Kategorie „Sinn und Zweck von Praxisanleitung“

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
A-A-GKiP	- Theorie-Praxis-Transfer durch Praxisanleitung gewährleisten. (1, 13)	(1) „[...] dass bestimmte Sachen, die man in der Theorie gelernt hat, [...] in der Praxis nochmal geübt werden [...]“ (A-A-GKiP, Z. 6-7) (13) „Dass die dann auch wirklich nochmal danach fragen, was wir in der Schule dazu gelernt haben“ (A-A-GKiP, Z. 78-79)
A-P-GKiP	- Praxisanleitung dient dem Theorie-Praxis-Transfer von Pflegehandlungen in der Berufsrealität. (2) - Praxisanleitung dient der Anwendung von Regelwissen auf die individuelle Patientensituation. (3)	(2) „...die Verknüpfung von dem Lernort Schule [...] mit der Praxis. [...] mit dem Setting, das man hier hat, mit den Materialien, die einem zur Verfügung stehen, Dinge durchzuführen.“ (A-P-GKiP, Z. 17-18, 21-22) (3) „[...] in der Schule lernt man immer nur diesen einen straighten Weg. I.: [...] Aber wenn jetzt was Unvorhergesehenes vorkommt, [...] ist das irgendwie hinfällig.“ (A-P-GKiP, Z. 27-30)
A-A-GKP	- Theorie-Praxis-Transfer gewährleisten. (1) - Kontinuierliche Betreuung von Auszubildenden durch feste Praxisanleiter und weitere, zugewiesene Ansprechpersonen gewährleisten. (2)	(1) „[...] Theorie und Praxis miteinander verknüpft und [...] feste Ansprechpartner auf Station [...] Abweichungen erklären können, zeigen können [...]“ (A-A-GKP, Z. 5-8) (2) „[...] es gibt feststehende Praxisanleiter [...]. Dann ist es meistens so, dass man [...] Ansprechpartner zugewiesen bekommt [...], mit denen man [...] im besten Fall immer auch Dienst hat.“ (A-A-GKP, Z. 16-19)
A-P-GKP	- Praxisanleiter vermitteln Transferwissen. (2)	(2) „[...] wir übertragen das theoretische Wissen der Schüler [...] auf die Patienten [...] und das lässt sich dann auf alle anderen Bereiche übertragen.“ (A-P-GKP, Z. 26-27, 29-30)
B-A-GKP	- Auszubildende werden durch Praxisanleitung schrittweise zum beruflichen Handeln befähigt. (1) - Auszubildende durch Praxisanleitung schrittweise zum beruflichen Handeln befähigen. (5)	(1) „...dass man unterschiedliche Situationen...Handlungsschritte kennenlernt und auch selber irgendwann durchführt und einem da immer einer bei über die Schulter guckt.“ (B-A-GKP, Z. 7-8) (5) „Also es wurde mir erst gezeigt [...]. Und dann hieß es am nächsten Tag: ‘Jetzt zeig mal, was du gelernt hast.’“ (B-A-GKP, Z. 31-32)

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
B-P-GKP	- Praxisanleitung bereitet schrittweise auf das selbstständige berufliche Handeln vor. (21)	(21) „Auch v.a. in Bezug auf das Examen hin...da müssen die ja auch reflektieren...“ (B-P-GKP, Z. 130)
C-P-GKP	- Auszubildende zum selbstständigen beruflichen Handeln befähigen. (18)	(18) „Die Schüler haben hier sehr viel Freiraum, Tätigkeiten zu lernen [...] Und das finde ich ganz wichtig für den späteren Werdegang.“ (C-P-GKP, Z. 72-73)
D-A-AltP	- Lernen in der Praxis ist nachhaltiger als in der Schule. (18)	(18) „[...] aber wenn man das selber erlebt, dann wirkt das mehr.“ (D-A-AltP, Z. 119-120)
D-P-AltP	<p>- Die praktische Ausbildung ist für das Verständnis von Lerninhalten essentiell. (7)</p> <p>- Praxisanleitung dient u.a. der Vorbereitung von Auszubildenden auf praktische Prüfungen im Rahmen der Ausbildung. (8)</p>	<p>(7) „[...] dass sie auch Hilfestellung geben, wenn was in der Theorie nicht verstanden wurde. P.: Genau. Manchmal lernt man das in der Praxis einfach besser.“ (D-P-AltP, Z. 43-45)</p> <p>(8) „Dann haben die während des Praktikums entweder eine normale Hospitation, die Zwischenprüfung oder [...] das Examen [...]. Vorher, bevor die dann die Hospitation haben...dass ich dann nochmal Tipps geben kann [...].“ (D-P-AltP, Z. 46-49)</p>
E-A-AltP	<p>- Praxisanleitung ist die geleitete Anwendung theoretischen Wissens in der Praxis. (1)</p> <p>- Auszubildende übernehmen schrittweise eigenständig Aufgaben. (3)</p>	<p>(1) „...das, was man in der Schule lernt, dass man das in der Praxis wiederfindet [...]. I.: ...und dann auch, dass dann da eine Person ist, die dann hilft...A.: Genau.“ (E-A-AltP, Z. 4-5, 7-8)</p> <p>(3) „[...] das ist allgemein so, dass man herangeführt wird und später...dass einem das auch zugetraut wird.“ (E-A-AltP, Z. 17-18)</p>
E-P-AltP	- Auszubildende erwerben mit der Ausbildung berufliche Handlungskompetenzen. (4)	(4) „Die müssen das, was die Fachkraft macht, auch hier lernen.“ (E-P-AltP, Z. 26)

P Kategorie „Rahmenbedingungen der Praxisanleitung“

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
<p>A-A-GKiP</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Je geringer die Zahl zu betreuender Auszubildender in Anleitungssituationen, desto intensiver und gezielter die Anleitung und Reflexion. (20) - Auszubildende leisten einen wichtigen Beitrag für einen reibungsarmen Stationsbetrieb. (23) <p>Stationsleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anleitungszeiten sinnvoll im Einsatzzeitraum verorten. (18) <p>Station:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Stationsalltag fehlen Zeiten für Reflexionsgespräche. (15) <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akzeptanz von Praxisanleitung ist eng an die Arbeitsbelastung auf Station gekoppelt. (22) - Praxisanleitung ist im Stationsteam überwiegend akzeptiert. (24) 	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(20) „[...] wenn man alleine eine Anleitungssituation hat an einem PA-Tag...dass dann nochmal gezielter auf den Einzelnen eingegangen wird [...]“ (A-A-GKiP, Z. 159-160)</p> <p>(23) „[...] wenn der Schüler mal fehlt...man denkt das so gar nicht, aber das sind ja schon viele Aufgaben, die die [...] natürlich im Verlauf der Zeit, [...] den Kollegen abnehmen [...]“ (A-A-GKiP, Z. 191-193)</p> <p>Stationsleitung:</p> <p>(18) „...die sind dann ja fest vorgeschrieben, diese PA-Tage [...]. Manchmal macht das vom Zeitpunkt gar keinen Sinn [...], wenn es der letzte Einsatztag ist [...]“ (A-A-GKiP, Z. 137-139)</p> <p>Station:</p> <p>(15) „Sonst geht das im Stationsalltag [...] ein bisschen unter.“ (A-A-GKiP, Z. 102-103)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(22) „Da macht das keinen Unterschied, weil die Arbeit dann trotzdem locker zu schaffen ist. Wenn es aber blöd geplant ist [...] ...die Kollegin hat PA-Tag und das wird eingeplant und es ist total viel auf der Station zu tun...“ (A-A-GKiP, Z. 184-185, 187-188)</p> <p>(24) „Aber im Allgemeinen finden die das auch gut [...]“ (A-A-GKiP, Z. 195)</p>
<p>A-P-GKiP</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter in allen Bereichen einsetzen, wo Auszubildende beherbergt werden. (4) 	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(4) „Ich weiß, dass es [...] fast auf allen Stationen Praxisanleiter gibt oder aktuell auch wieder nicht überall...aber dass das jetzt so der Plan ist.“ (A-P-GKiP, Z. 34-35)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Praxisanleitung auf übergeordneter Ebene koordinieren. (5)</p> <p>- Praxiskoordinatoren stellen die Verknüpfung zur Schule dar. (6)</p> <p>- Praxisanleitertreffen in regelmäßigen Abständen durchführen. (15)</p> <p>- Nur eine kontinuierliche, jedoch begrenzte Zahl an Auszubildenden je Station kann von Praxisanleitern qualitativ gut betreut werden. (16)</p> <p>Stationsleitung:</p> <p>- Praxisanleitertage/-zeiten für freigestellte Praxisanleiter auf die Dienste der Auszubildenden abstimmen. (17)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>- Praxisanleiter erhalten Unterstützung durch Kollegen. (10)</p> <p>- Eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung erfordert die Mitarbeit des gesamten Stationsteams. (19)</p>	<p>(5) „Es gibt zwei Praxiskoordinatoren, [...] die das Ganze irgendwie koordinieren, die Schülereinsatzlisten rumschicken und gucken, dass die Praxisanleiter auch ihre PA-Tage auf den Stationen kriegen und und und.“ (A-P-GKiP, Z. 35-38)</p> <p>(6) „[...] dass die Praxiskoordinatoren [...] die Verknüpfung zur Schule [...] darstellen.“ (A-P-GKiP, Z. 40-41)</p> <p>(15) „Es gibt viermal im Jahr so Praxisanleitertreffen in der Schule, wo wir [...] mit allen Praxisanleitern [...] zusammen kommen und uns austauschen [...]“ (A-P-GKiP, Z. 98-100)</p> <p>(16) „[...] dass ich teilweise nicht verstehe, warum die Schüler in so Horden kommen [...] und dann muss man auf einmal fünf, sechs Auszubildenden gerecht werden. Das finde ich sehr anspruchsvoll.“ (A-P-GKiP, Z. 103-106)</p> <p>Stationsleitung:</p> <p>(17) „primär geht es halt darum, mit dem Auszubildenden irgendwas praktisch zu tun und wenn der halt nicht da ist [...]...[...] die Schülereinteilung und Planung macht die Stationsleitung.“ (A-P-GKiP, Z. 117-120)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(10) „Ich muss nicht alles alleine als PA machen. Meine Kollegen hier auf Station dürfen und sollen [...] mithelfen. Alleine geht das einfach nicht.“ (A-P-GKiP, Z. 54-55)</p> <p>(19) „Ich brauche die Einschätzung meiner Kollegen und kann da immer nur wieder appellieren.“ (A-P-GKiP, Z. 154-155)</p>
<p>A-A-GKP</p>	<p>Stationsleitung:</p> <p>- Ausreichend Zeit für Praxisanleitung zur Verfügung stellen. (16)</p>	<p>Stationsleitung:</p> <p>(16) „[...] das ist ja auch sehr zeitintensiv...so eine halbe Stunde...dieses Gespräch...ist halt nicht einzuhalten.“ (A-A-GKP, Z. 110-111)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Dienstplanung von Praxisanleiter und zugeordnetem Auszubildenden aufeinander abstimmen. (18)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>- Betreuung von Auszubildenden durch Teilzeitkräfte weniger effektiv. (3)</p> <p>- Das Interesse, Auszubildende anzuleiten, ist bei älteren Pflegenden weniger stark ausgeprägt. (20)</p> <p>- Von einer guten Anleitung der Auszubildenden profitiert das gesamte Team; dies sollte allen Personen bewusst sein. (22)</p> <p>- Auszubildende werden als Last empfunden. (24)</p> <p>Schule:</p> <p>- Kommunikation zwischen Schule, Praxisanleitern und Auszubildenden intensivieren, um Informationsverlusten vorzubeugen. (23)</p>	<p>(18) „Oder dass man mit dem Praxisanleiter vielleicht auch mal zusammenarbeitet [...]. Ich denke schon, dass es klappen würde, aber meist geben die Rahmenbedingungen es nicht her.“ (A-A-GKP, Z. 128-130)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(3) „Also es sind viele Teilzeitkräfte [...] ...das klappt meistens auch nicht so gut [...]. Einfach personalschlüsselmäßig.“ (A-A-GKP, Z. 21-22)</p> <p>(20) „Häufig ist es so, dass Teilzeitkräfte eher weniger Lust auf Anleitung haben. Die sind dann auch länger im Beruf [...]. Die wissen auch nicht, habe ich das Gefühl, mit Schülern umzugehen... [...] bei jüngeren Kollegen, die halt viel [...] mehr Lust darauf haben, einem das alles beizubringen...“ (A-A-GKP, Z. 145-147, 154-156)</p> <p>(22) „[...] wenn man die Auszubildenden frühzeitig [...] einbindet und vernünftig gelehrt wird, reduziert sich auch die Einarbeitungszeit...“ (A-A-GKP, Z. 167-169)</p> <p>(24) „Aber man möchte ja auch nicht als Last empfunden werden.“ (A-A-GKP, Z. 180)</p> <p>Schule:</p> <p>(23) „I.: ...dass man eine engere Kommunikation hat? A.: Ja...Nicht nach dem Stille-Post-Prinzip, dass alle Sachen verloren gehen.“ (A-A-GKP, Z. 173-174)</p>
<p>A-P-GKP</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>- Praxisanleiter können nur eine kleine Zahl an Auszubildenden adäquat betreuen; diese sollten gleichmäßig auf den Stationen eingesetzt werden. (13)</p> <p>- Praxisanleiter können maximal drei Auszubildende zeitgleich betreuen. (14)</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(13) „Das ist ja eines der Probleme. Es ist so wellenförmig manchmal [...]. Manchmal sind es fünf auf einmal. Dann ist es schwer, dem gerecht zu werden.“ (A-P-GKP, Z. 110-112)</p> <p>(14) „I.: Was würden Sie sagen, wie viele man maximal betreuen kann? P.: ...so zwei, drei. [...] es ist schwierig, eine individuelle Anleitung zu machen, wenn man fünf Leute hat.“ (A-P-GKP, Z. 114-115, 117-118)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Zuteilung von Auszubildenden auf die Stationen muss sich an den Kapazitäten der Praxisanleiter ausrichten. (18)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>- Das „System“ der Praxisanleitung wird von den Kollegen überwiegend akzeptiert. (24)</p>	<p>(18) „Es werden immer mehr, aber die Praxisanleiter werden ja nicht mehr. Die PA-Tage werden auch nicht mehr. Die werden eher weniger [...]. Man muss gucken, [...] dass man die Einsatzplanung [...] irgendwie strukturieren kann.“ (A-P-GKP, Z. 138-141)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(24) „Die wissen auch, dass ich damit viel Arbeit habe.“ (A-P-GKP, Z. 193)</p>
B-A-GKP	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>- Auszubildende haben wechselnde Ansprechpartner und erhalten ungeplant Praxisanleitung. (2)</p> <p>- Auszubildende werden zur Kompensation fehlender Pflegekräfte eingesetzt. (18)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>- Alle Pflegepersonen führen Praxisanleitung durch. (3)</p> <p>- Auszubildende profitieren von dem Wissen verschiedener Pflegepersonen. (4)</p> <p>- Das „System“ der Praxisanleitung wird allgemein akzeptiert. (25)</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(2) „Man geht halt mit der Pflegeperson mit, die [...] am meisten Hilfe braucht und erfährt dann unterschiedliche, [...] neue Sachen.“ (B-A-GKP, Z. 14-16)</p> <p>(18) „Es ist eher so, dass Sie zur Kompensierung von Arbeitskraft...A.: Genau. [...] man ist als Schüler häufig jemand, der [...] da ist, um zu helfen...nicht der, der lernt.“ (B-A-GKP, Z. 102-105)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(3) „Der Praxisanleiter ist wirklich nur dazu da, die Gespräche durchzuführen. [...] alles andere wird eigentlich mit jeder Person auf der Station gemacht.“ (B-A-GKP, Z. 18, 21-22)</p> <p>(4) „Also ich selber finde das hilfreich.“ (B-A-GKP, Z. 26)</p> <p>(25) „Eigentlich wird das schon ziemlich akzeptiert.“ (B-A-GKP, Z. 150)</p>
B-P-GKP	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>- Anzahl an Praxisanleitern ist unzureichend. (3)</p> <p>- Auszubildende werden als Arbeitskraft, nicht als Lernende gezählt. (25)</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(3) „...wir sind halt nicht so viele. Das ist das eine Problem.“ (B-P-GKP, Z. 26)</p> <p>(25) „Meist ist es ja so: `Ihr seid ja zu zweit...` I.: Dann kriegt ihr noch ein Zimmer dazu? P.: ...genau.“ (B-P-GKP, Z. 148-150)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Stationsleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter am ersten Praxistag neuer Auszubildender freistellen, um diese adäquat in die Pflegepraxis einzuführen. (12) <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viele Nicht-Praxisanleiter sind mit der Praxisanleitung überfordert. (6) - Informationen zur Praxisanleitung in der Pflegepraxis wenig verbreitet. (23) - Ablehnende Haltung von Kollegen zur aktiven Mitwirkung an der Praxisanleitung resultiert aus persönlichen Unsicherheiten. (26) <p>Schule:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Theorie-Praxis-Diskrepanzen durch bessere Absprachen zwischen Schule und Praxis abbauen. (28) 	<p>Stationsleitung:</p> <p>(12) „Dass die wirklich den ersten Tag...da war ich freigestellt, hatte dann drei Unterkursschüler...dass die wirklich so die Station kennenlernen, den Ablauf kennenlernen [...].“ (B-P-GKP, Z. 64-66)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(6) „[...] und haben das dann erstellt, weil viele sich bei uns damit auch überfordert fühlen.“ (B-P-GKP, Z. 33-34)</p> <p>(23) „Ich glaube, was viele einfach unterschätzen, ist, dass das auch Zeit kostet...zusätzlich.“ (B-P-GKP, Z. 140-141)</p> <p>(26) „Ich glaube, manche [...] haben vielleicht selber auch Angst, was Falsches zu sagen [...] oder es auch anders gelernt haben.“ (B-P-GKP, Z. 153-154, 156-157)</p> <p>Schule:</p> <p>(28) „[...] Praxis und Theorie...dass das ein bisschen auseinanderklafft.“ (B-P-GKP, Z. 173-174)</p>
<p>C-A-GKP</p>	<p>Stationsleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dienste von Auszubildendem und Praxisanleiter aufeinander abstimmen. (8) <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereitschaft zur Anleitung von Auszubildenden besteht von allen Pflegenden. (11) 	<p>Stationsleitung:</p> <p>(8) „[...] dass man gar nicht mit seinem Praxisanleiter eingeteilt wurde und in ganz anderen Schichten ist...“ (C-A-GKP, Z. 50-51)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(11) „Aber es ist so, dass einem alle was zeigen...oder bei Fragen.“ (C-A-GKP, Z. 59-60)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Schule:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine strukturierte Informationsweitergabe der Schule bzgl. unterrichteter Inhalte an die Praxis. (14) 	<p>Schule:</p> <p>(14) „I.: Aber das würden Sie dann sagen, was Sie in der Schule hatten? A.: Ja genau.“ (C-A-GKP, Z. 78-79)</p>
<p>C-P-GKP</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einsatzorte und Ausbildungsstand von Auszubildenden aufeinander abstimmen. (22) <p>Stationsleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dienste von Praxisanleiter und Auszubildenden aufeinander abstimmen. (27) <p>Station:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intensität der Einweisung von Auszubildenden ist abhängig vom Arbeitsaufkommen auf der Station. (5) <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre wirkt sich positiv auf die Praxisanleitung aus. (17) - Alle Pflgenden unterstützen die Praxisanleitung mittels Durchführung situativer Anleitungssituationen sowie die Kontrolle der Handlungen von Auszubildenden. (26) <p>Schule:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schule gibt Informationen über bearbeitete Unterrichtsthemen an die Praxisanleiter weiter. (23) 	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(22) „Unterkursschüler werden hier fast nicht eingesetzt [...]“ (C-P-GKP, Z. 90-91)</p> <p>Stationsleitung:</p> <p>(27) „Ich fände schön, wenn die Schüler wirklich immer mit dem Praxisanleiter zusammenarbeiten würden...“ (C-P-GKP, Z. 120-121)</p> <p>Station:</p> <p>(5) „Ehrlich gesagt werden die Schüler hier so reingeschmissen. Man erklärt denen kurz und knapp eben die Abteilung...gerade Notaufnahme ist [...] schwierig.“ (C-P-GKP, Z. 24-26)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(17) „Dann finde ich gut, dass es hier alles familiär abläuft [...]. Die Schüler können jeden ansprechen.“ (C-P-GKP, Z. 70-71)</p> <p>(26) „Irgendwie leitet doch jeder jeden Schüler hier ein bisschen an, weil das auch anders gar nicht möglich ist [...] und passen auf die Schüler mit auf.“ (C-P-GKP, Z. 112-113, 116)</p> <p>Schule:</p> <p>(23) „Ab Mittelkurs kann man anfangen...wenn die schon Blutentnahme und so weiter gemacht haben.“ (C-P-GKP, Z. 92-93)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
D-A-AltP	<p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitung ist von Kollegen akzeptiert. (16) 	<p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(16) „Also ich finde schon, dass viele dafür sehr offen sind.“ (D-A-AltP, Z. 110)</p>
D-P-AltP	<p>Leitung/Koordination:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende in Bereichen stationieren, in denen Praxisanleiter mit freien Kapazitäten sind. (3) <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle Mitarbeiter leisten in unterschiedlichem Umfang einen Beitrag zur Praxisanleitung. (12) - Praxisanleitung wird von Kollegen akzeptiert. (18) 	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(3) „Das geht dann erst zur Pflegedienstleitung. Die teilt dann ein, wo gerade Luft ist [...]. Dann wird der Praxisanleiter zugeteilt. Also meistens ist es so, dass wir, auch hier im Wohnbereich, einen [...] Praxisanleiter haben. Wenn nicht, kommen die [...] auf diesen Wohnbereich [...] nicht.“ (D-P-AltP, Z. 23-27)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(12) „Dann sage ich denen auch immer, wenn die irgendwas haben, sie immer zu mir kommen können...aber auch zu den Kollegen [...].“ (D-P-AltP, Z. 66-67)</p> <p>(18) „[...] selbst die Kollegen, die keine Praxisanleiter sind, sagen, dass das super ist, dass es das gibt...dass man dann auch Zeit hat für die Schüler.“ (D-P-AltP, Z. 131-132)</p>
E-A-AltP	<p>Stationsleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dienste von Praxisanleiter und Auszubildenden aufeinander abstimmen. (16) <p>Station:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitung erfolgt primär zu Zeiten geringerer Arbeitsbelastung. (6) <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter der Station unterstützen das „System“ der Praxisanleitung. (15) 	<p>Stationsleitung:</p> <p>(16) „Werden Sie denn auch im selben Dienst geplant wie die Anleiterin? A.: Ja. Das wird eigentlich immer so geplant.“ (E-A-AltP, Z. 94-95)</p> <p>Station:</p> <p>(6) „Wenn es um den PC geht, machen wir das meistens um 19.00 Uhr...das ist die Zeit, wo etwas weniger zu tun ist. Und sonst so gegen 16.00 Uhr...nach der Pause eben.“ (E-A-AltP, Z. 29-30)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(15) „Die nehmen da Rücksicht drauf. Auf jeden Fall. I.: ...und die erklären Ihnen auch Dinge [...]? A.: Ja, von den anderen Kollegen genauso wie von meiner Anleiterin.“ (E-A-AltP, Z. 90-92)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
<p>E-P-AltP</p>	<p>Leitung/Koordination:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildenden die „Lernerrolle“ zugestehen. (20) <p>Station:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterschiedliche Arbeitszeitregelungen verschiedener pflegerischer Ausbildungsberufe wirken sich negativ auf die Lern- und Arbeitsatmosphäre aus. (24) <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akzeptanz der Kollegen bzgl. Praxisanleitung ist personenabhängig. (19) - Praxisanleitung wird von Kollegen teilweise nicht als (zusätzliche) Arbeit anerkannt. (21) <p>Schule:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es besteht eine ausgeprägte Theorie-Praxis-Diskrepanz. (24) 	<p>Leitung/Koordination:</p> <p>(20) „Das ist definitiv nicht meine Meinung, weil das ein Schüler ist...den kann man nicht voll werten.“ (E-P-AltP, Z. 98-99)</p> <p>Station:</p> <p>(24) „[...] oder an Feiertagen müssen Pflegehelfer nicht arbeiten und in der Ausbildung die Schüler ja schon...das ist dann immer ein Knackpunkt...“ (E-P-AltP, Z. 128-129)</p> <p>Mitarbeiter/Kollegen:</p> <p>(19) „Wir haben Kollegen, wo die Kinder selber in der Ausbildung sind [...] ...da geht das. Andere sagen zum Beispiel: '[...] Der zählt voll mit.'“ (E-P-AltP, Z. 95-97)</p> <p>(21) „[...] heißt es schnell: ‚Die sitzt wieder mal mit dem Hintern davor.‘ Und das ist auch, wenn ich mich mal mit dem Schüler hinsetze.“ (E-P-AltP, Z. 104-105)</p> <p>Schule:</p> <p>(23) „[...] den Lehrern fehlt der Praxisbezug extrem und da müssen wir uns immer rechtfertigen.“ (E-P-AltP, Z. 116-117)</p>

Q Kategorie „Struktur der Praxisanleitung“

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
<p>A-A-GKiP</p>	<p>- Keine einheitliche Struktur der Praxisanleitung. (4)</p> <p>- Häufigere, kleinere und gezielte Anleitungssequenzen fördern den individuellen Lernerwerb von Auszubildenden intensiver und machen eine realitätsnahe Entwicklungsbeurteilung möglich. (25)</p> <p>Transparenz:</p> <p>- Intransparenz der Rolle und Aufgaben von sowie Regularien für Praxisanleiter aufseiten der Auszubildenden. (16)</p> <p>Freistellung:</p> <p>- Terminierte Praxisanleitungen durch freigestellte Praxisanleiter. (5)</p>	<p>(4) „Also ich habe das auf den Stationen jetzt auch schon unterschiedlich erlebt.“ (A-A-GKiP, Z. 24)</p> <p>(25) „Meistens ist es ja nicht so ein ganzer Tagesablauf, der [...] infrage gestellt wird, sondern [...] spezielle Fragen oder [...] Aufgaben. Und da finde ich, macht es mehr Sinn, [...] dass diese fünf Stunden, die man sonst an einem Tag machen würde, besser aufgeteilt sind. [...] ...dann kann man auch den Entwicklungsfortschritt nochmal sehen...“ (A-A-GKiP, Z. 218-220, 222-223, 226-227)</p> <p>Transparenz:</p> <p>(16) „[...] wäre es schön, solche Infos auch mal zu haben, weil wir wissen ja überhaupt nicht, was die jetzt betrifft [...] oder sonst was.“ (A-A-GKiP, Z. 121-123)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(5) „[...] die Praxisanleiter haben [...] bei uns [...] diese festgelegten Praxisanleitertage, wo die [...] mit unterschiedlichen Schülern [...] was machen können...weil die dann dafür [...] freigestellt werden.“ (A-A-GKiP, Z. 25-27)</p>
<p>A-P-GKiP</p>	<p>- Praxisanleitung ist an einheitliche Regularien und Dokumente gebunden. (9)</p> <p>Freistellung:</p> <p>- Praxisanleiter können ihre Freistellungszeiten für Praxisanleitung im Rahmen ihrer Tätigkeitsbeschreibung frei gestalten. (13)</p>	<p>(9) „Also es gibt ja zum einen die festen Gespräche [...]. Die müssen sein. Wie gesagt, die Leistungsbewertung am Ende des Einsatzes [...].“ (A-P-GKiP, Z. 51-53)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(13) „Also man ist eigentlich [...] sehr frei, wie man einen Praxisanleitertag gestalten kann.“ (A-P-GKiP, Z. 78-79)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbst- und Fremdrelexion als feste Bestandteile von Anleitungssituationen etablieren. (18) <p>Zeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitung geht mit einem hohen zeitlichen Aufwand einher. (8) <p>Gesetzlicher Rahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitungszeiten müssen transparent gemacht werden und den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen. (11) 	<p>Reflexion:</p> <p>(18) „Ich finde die Reflexion sehr wichtig und wir bemühen uns ja auch, selbst nach kleinen Sequenzen [...] eine Reflexion durchzuführen...am besten anhand der Teilkompetenzen.“ (A-P-GKiP, Z. 134-136)</p> <p>Zeit:</p> <p>(8) „Und wir teilen das auf, dass jeder so zwei Auszubildende betreut. Am Ende muss man ja Leistungseinschätzungen schreiben [...]. Plus die Gespräche führen und die Lernaufgaben betreuen [...].“ (A-P-GKiP, Z. 46-48)</p> <p>Gesetzlicher Rahmen:</p> <p>(11) „[...] meine Zahl an Stunden [...] muss ich aufschreiben. [...] 10% Praxisanleitung [müssen] gewährleistet werden [...].“ (A-P-GKiP, Z. 60, 62, 66-67)</p>
<p>A-A-GKP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lernbedarfe des neuen Einsatzortes u.a. auf die Empfehlungen des vorherigen Einsatzes stützen. (15) - Keine einheitliche Regelung der Praxisanleitung. (21) <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch führen und dokumentieren; Lernbedarf und Lernentwicklung zum Gegenstand der Gespräche machen. (5) - Zwischen- und Abschlussgespräch dienen der Lernfortschrittkontrolle. (7) - Kritik und Verbesserungspotenziale der Praxisanleitung zum Gegenstand von Gesprächen sowie Teamsitzungen machen. (14) 	<p>(15) „Eigentlich soll [...] man zu dem Einführungsgespräch das von der letzten Station mitbringen...[...]: ‘[...] Da habe ich Defizite. Das möchte ich für den nächsten Einsatz machen.’“ (A-A-GKP, Z. 101-104)</p> <p>(21) „[...] auf der einen Station wird das so gemacht, auf der anderen so...aber eigentlich soll es so.“ (A-A-GKP, Z. 160-161)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(5) „...es gibt Einführungsgespräch, Zwischengespräch und Abschlussgespräch [...]. Was habe ich schon an Vorerfahrungen? [...] Wo besteht jetzt Lernbedarf?“ (A-A-GKP, Z. 31-32, 34-35)</p> <p>(7) „Das wird dann im Zwischengespräch und im Abschlussgespräch nochmal geprüft...was man gelernt hat...was man gut mitgenommen hat.“ (A-A-GKP, Z. 43-44)</p> <p>(14) „Wir haben ja auch die Zwischengespräche [...]: ‘Hier, das läuft nicht so gut, weil...’. Dann gibt es noch diese Teamsitzungen bzw. Stationssitzungen, wo es [...] auch angesprochen wird.“ (A-A-GKP, Z. 92-94)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anleitungssituationen reflektieren. (8) - Selbst- und Fremdrelexion als festen Bestandteil nach Anleitungssituationen etablieren. (17) - Reflexionen im Rahmen von Praxisanleitungen dokumentieren und den Auszubildenden als Grundlage zur Ermittlung individueller Lernbedarfe zur Verfügung stellen. (19) 	<p>Reflexion:</p> <p>(8) „I.: Aber wenn Sie jetzt diese Praxisanleitertage haben [...] das wird einfach durchgeführt praktisch und dann mündlich reflektiert...A.: Genau [...].“ (A-A-GKP, Z. 45-48)</p> <p>(17) „...dass man nicht nur den Input bekommt, sondern erstmal selber überlegt und dann schaut, wo er halt andere Sachen gesehen hat, die mir gar nicht aufgefallen sind.“ (A-A-GKP, Z. 117-119)</p> <p>(19) „[...] dass man es dann schriftlich hat und da nochmal nachgucken kann.“ (A-A-GKP, Z. 138)</p>
<p>A-P-GKP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatzübergreifende Lernfortschritte in der praktischen Ausbildung etablieren. (10) <p>Freistellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter sind mit einem definierten Stellenanteil für diese Tätigkeit freigestellt; sie können diese Zeit eigenverantwortlich nutzen. (4) - Freistellung für Praxisanleitung ist unmittelbar mit den personellen Rahmenbedingungen verknüpft. (11) - Praxisanleitertage sind sinnvolle Ergänzungen in der Durchführung von Praxisanleitung. (12) <p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lernfortschritt und Reflexion sind untrennbar miteinander verbunden. (22) 	<p>(10) „[...] normalerweise soll das so sein, dass die Auszubildenden die Leistungseinschätzung vom vorherigen Einsatz mit zum Erstgespräch bringen. [...] da stehen dann Empfehlungen drin, was gut war und was vielleicht noch verbessert werden kann.“ (A-P-GKP, Z. 87-88, 90-91)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(4) „Wir sind ja freigestellte Praxisanleiter. Ich glaube 20% [...]. Die sind dann wirklich nur dafür [...]. Ich kann mir die Zeit [...], wie es mir passt, einteilen.“ (A-P-GKP, Z. 35-39)</p> <p>(11) „Wenn das personell nicht drin ist, dann gibt es dafür einfach keine Zeit.“ (A-P-GKP, Z. 104)</p> <p>(12) „Also ich finde es sehr gut, dass ich diese Praxisanleitertage vor allem habe.“ (A-P-GKP, Z. 108)</p> <p>Reflexion:</p> <p>(22) „[...] ohne Reflexion gibt es keinen Lernfortschritt [...].“ (A-P-GKP, Z. 175-176)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Lernaufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einheitliche Anforderungen an die Auszubildenden schaffen Transparenz und Fairness. (29) <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter und Auszubildender führen zu Beginn, in der Mitte und zum Ende des Einsatzzeitraums jeweils ein Gespräch. (20) - Das Zwischengespräch dient der Evaluation des vergangenen und der Planung des weiteren Einsatzzeitraums. (21) - Eine absolut faire Beurteilung ist aufgrund von Betreuungslücken des Praxisanleiters nicht möglich. (17) - Eine Vergleichbarkeit von Auszubildenden auf Basis von Noten in Beurteilungsbögen ist aufgrund unterschiedlicher Verständnisse zu deren Funktion nicht möglich. (26) - Eine Beurteilung entspricht nur dann der Realität, wenn der Praxisanleiter ein umfassendes Bild von den Fähigkeiten des Auszubildenden hat. (27) - Die Beurteilung wird durch „Ausfüllzwänge“ verfälscht. (28) 	<p>Lernaufgaben:</p> <p>(29) „[...] mit den Lernaufgaben...ich hätte da gerne eine einheitliche Handhabung bei den Lehrern...[...] Was die Ansprüche angeht.“ (A-P-GKP, Z. 224-225)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(20) „Es gibt das Vorgespräch [...]. Das versuche ich meist, in den ersten [...] Tagen zu machen. Am besten natürlich am ersten Tag [...]. Dann gibt es ein Zwischengespräch [...] ungefähr in der Mitte [...] und das Abschlussgespräch innerhalb der letzten Tage.“ (A-P-GKP, Z. 165-166, 168-169, 171-172)</p> <p>(21) „Dann gibt es auch noch ein Zwischengespräch [...]. Und das ist eigentlich auch das Wichtigste, weil man da schon reflektieren kann und neue Lernziele stecken kann und überhaupt Rückmeldung gibt.“ (A-P-GKP, Z. 168-171)</p> <p>(17) „Weil man nicht genug Kontaktpunkte hat. Man muss sich ja eigentlich alles mehrmals anschauen, um da eine richtige Beurteilung schreiben zu können.“ (A-P-GKP, Z. 129-130)</p> <p>(26) „Es reicht die Bewertung an sich, ohne eine abschließende Benotung, weil die Note keine Vergleichbarkeit erzeugt. Es wird eben nur am derzeitigen Ausbildungsstand benotet [...]. Ich glaube, dass das oft falsch verstanden wird...“ (A-P-GKP, Z. 204-206, 208)</p> <p>(27) „Auf vielen Stationen wird vielleicht auch nicht richtig darüber nachgedacht, sondern die Kreuze gemacht: ´Ach, ich kenne dich eigentlich nicht, aber ich glaube, du kannst das ganz gut machen.´“ (A-P-GKP, Z. 215-217)</p> <p>(28) „[...] ich kann nicht alles beurteilen...fair. Ich muss aber, bis auf zwei Punkte, alles beurteilen.“ (A-P-GKP, Z. 219-220)</p>
B-A-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Bis auf geringe Vorgaben können Praxisanleiter die Praxisanleitung frei gestalten. (9) 	<p>(9) „Frei würde ich sagen. Die haben ja alle dieselbe Weiterbildung gemacht [...] und die haben so Praxisanleitertreffen. Da sprechen die sich ab.“ (B-A-GKP, Z. 48-50)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einsatzzeitraum durch Nutzung festgelegter Dokumente abbilden. (6) - Protokolle und Beurteilungsbögen werden immer ähnlich ausgefüllt; der individuelle Aussagegehalt geht verloren. (19) - In regelmäßigen Abständen wird der individuelle Lernbedarf der Auszubildenden neu ermittelt. (20) <p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexion im Rahmen von Praxisanleitung schließt die Selbst- und Fremdrelexion ein. (12) <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zuteilung des Praxisanleiters an einen Auszubildenden im gegenseitigen Einvernehmen. (26) <p>Transparenz:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationen zur Praxisanleitung für Auszubildende intransparent. (10) - Praxisanleitung für Auszubildende intransparent. (22) 	<p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(6) „Vorgesprächsprotokoll, Zwischengesprächsprotokoll und das Abschlussprotokoll [...]. Im Abschlussgespräch...da ist ja so ein Beurteilungsbogen drin.“ (B-A-GKP, Z. 37, 43)</p> <p>(19) „Da möchte man immer dasselbe reinschreiben und die Stationen wissen auch nicht mehr, was man dazu sagen kann...weil es immer das gleiche ist.“ (B-A-GKP, Z. 109-111)</p> <p>(20) „Im Vorgespräch gibt es die eine Frage, was man selber lernen möchte [...]. I.: Wird dann auch vom Praxisanleiter geschaut...im Laufe des Einsatzes, wo vielleicht noch Defizite sind [...]? A.: Da gibt es das Zwischengespräch für...“ (B-A-GKP, Z. 114-118)</p> <p>Reflexion:</p> <p>(12) „Das weiß man erst, wenn man nachfragt, ob etwas gut oder schlecht war...was wem aufgefallen ist.“ (B-A-GKP, Z. 72-73)</p> <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>(26) „[...] dass man selber mitentscheiden kann, wer Anleiter werden soll.“ (B-A-GKP, Z. 154)</p> <p>Transparenz:</p> <p>(10) „I.: ...und wie häufig ist das? Wissen Sie das? A.: Ne, nicht wirklich.“ (B-A-GKP, Z. 51-52)</p> <p>(22) „Theoretisch wissen wir gar nicht, was die Praxisanleiter [...] eigentlich für eine Rolle einnehmen [...].“ (B-A-GKP, Z. 128-129)</p>
B-P-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Mehrere Tage jährlich zum Austausch beteiligter Akteure an der Praxisanleitung sinnvoll. (9) 	<p>(9) „Dann haben wir auch noch einen Praxistag [...]. Das finde ich [...] ganz hilfreich...sich mal auszutauschen [...] zwei- bis dreimal im Jahr.“ (B-P-GKP, Z. 45, 48-49, 51)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Praxisanleiter können Praxisanleitung frei gestalten. (11)</p> <p>- Praxisanleitung erfolgt nebenbei. (16)</p> <p>- Praxisanleitung orientiert sich am jeweiligen Ausbildungsstand sowie den Fähigkeiten, die von den Auszubildenden in der Praxis benötigt werden. (19)</p> <p>Lernaufgaben:</p> <p>- Lernaufgaben und Stations- bzw. Lernangebot sind nicht aufeinander abgestimmt. (7)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>- Praxisanleitung umfasst u.a. das Führen von Vor-, Zwischen- und Endgespräch sowie die Beurteilung der Auszubildenden. (4)</p> <p>Reflexion:</p> <p>- Selbst- und Fremdrelexion als festen Bestandteil von Anleitungssituationen etablieren. (15)</p> <p>- Reflexion ist elementarer Bestandteil des Lernprozesses. (22)</p> <p>Freistellung:</p> <p>- Freistellungszeiten für Praxisanleiter zwingend erforderlich. (17, 18)</p>	<p>(11) „I.: Sind Sie eher frei, in dem, was Sie machen? P.: Echt sehr frei...“ (B-P-GKP, Z. 59-60)</p> <p>(16) „Also ich finde es positiv, wenn es überhaupt läuft, weil das für die Schüler...die profitieren davon einfach voll. [...] das läuft nebenbei irgendwie [...].“ (B-P-GKP, Z. 86-87, 90)</p> <p>(19) „Also einen Unterkursschüler kann ich nicht mit einem Oberkursschüler vergleichen. Das heißt auch, die individuellen Aufgaben sind nochmal anders...“ (B-P-GKP, Z. 110-112)</p> <p>Lernaufgaben:</p> <p>(7) „Praxisaufgaben. [...] ...manche Schüler können damit nicht so viel anfangen [...].“ (B-P-GKP, Z. 36-37)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(4) „Also es gibt Vorgespräch... [...] Zwischengespräch. Endgespräch...Zeugnis [...].“ (B-P-GKP, Z. 26-27)</p> <p>Reflexion:</p> <p>(15) „Und dann auf jeden Fall [...] am Schluss nochmal besprechen. Was ist ihm aufgefallen? [...] Was ist mir aufgefallen?“ (B-P-GKP, Z. 74-75)</p> <p>(22) „...für sich auch nochmal die Zeit haben, sich zu reflektieren...finde ich einfach super wichtig. Wenn man die einfach so da stehen lässt, haben die ja auch nichts davon.“ (B-P-GKP, Z. 131-133)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(17) „Dieses zwischendurch mal eben jedem gerecht werden...den Patienten, meinem Bereich, den Kollegen, den Schülern...finde ich [...] schwierig.“ (B-P-GKP, Z. 97-99)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schwankende Zahlen an Auszubildenden auf Station bzw. übermäßig viele Auszubildende auf Mal können von Praxisanleitern nicht adäquat betreut werden. (27) 	<p>(18) „Auch wenn gerade bei einem Schüler vielleicht etwas nicht so gut läuft...oder auch Schüler, wo es gut läuft...dass die dann dazwischen her rutschen.“ (B-P-GKP, Z. 99-101)</p> <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>(27) „Das Problem, was wir auch haben...wir haben unterschiedlich viele Schüler [...]. Und letztens hatten wir fünf oder sechs.“ (B-P-GKP, Z. 165-166)</p>
<p>C-A-GKP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter führen Auszubildende schrittweise an das berufliche Handeln heran. (2) - Praxisanleitung wird unterschiedlich praktiziert. (6) - Lernzuwachs von Auszubildenden durch geleitete praktische Übungen am höchsten. (7) <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Je Einsatzzeitraum werden Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt. (3) - Ohne eine kontinuierliche Betreuung ist keine realistische Beurteilung des Auszubildenden möglich. (12) <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einen Praxisanleiter spätestens am ersten Tag benennen. (5) - Ohne Ansprechpartner in der Praxis sind Auszubildende auf sich gestellt. (10) 	<p>(2) „...wenn man was Neues gelernt hat, das erst einmal gezeigt wird [...] und beim zweiten Mal, dass...man das durchführt und der Praxisanleiter zuguckt, um sicherzugehen, dass man es richtig macht und [...] dass man das dann selber machen kann.“ (C-A-GKP, Z. 13-16, 18)</p> <p>(6) „Das ist eigentlich immer unterschiedlich...“ (C-A-GKP, Z. 37)</p> <p>(7) „[...] dass ich auch immer einen Patienten habe, wo ich selber viel machen kann [...] ...viel selbstständig.“ (C-A-GKP, Z. 41-44)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(3) „Auf jeden Fall wird immer das Vorgespräch ausgefüllt...[...] wenn der Einsatz länger als sechs Wochen ist, das Zwischengespräch [...] und dann das Abschlussgespräch [...] die Beurteilungsbögen...“ (C-A-GKP, Z. 23-27)</p> <p>(12) „[...] es ist dann nachher bei der Beurteilung schwer, weil der das ja gar nicht richtig einschätzen kann...der Praxisanleiter [...]. I.: Jeder hat eine Momentaufnahme, aber keiner hat [...] ein komplettes Bild? A.: Ja.“ (C-A-GKP, Z. 62-63, 67-68)</p> <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>(5) „[...] ob der Praxisanleiter zugeteilt wurde [...]“ (C-A-GKP, Z. 31-32)</p> <p>(10) „Nimmt Sie dann morgens jemand mit [...]? A.: Eigentlich nicht. Eigentlich eher so alleine.“ (C-A-GKP, Z. 57, 59)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Praxisanleiter können nur eine begrenzte Zahl an Auszubildenden gut betreuen. (19)</p> <p>Reflexion:</p> <p>- Reflexion ist für den korrekten Lernerwerb unersetzlich. (16)</p> <p>Freistellung:</p> <p>- Praxisanleitertage intensivieren die Anleitung und schaffen Sicherheit beim Lernerwerb. (18)</p>	<p>(19) „[...] dass ein Praxisanleiter nur eine gewisse Zahl an Schülern hat. Manchmal hat ein Praxisanleiter auch so viele Schüler, dass man auch durcheinanderkommt.“ (C-A-GKP, Z. 101-103)</p> <p>Reflexion:</p> <p>(16) „Würden Sie [...] sagen, dass Ihnen Reflexion wichtig wäre? A.: Das auf jeden Fall. Sonst kann man [...] nicht wissen, ob das gut war oder nicht...weil es ja falsch sein kann.“ (C-A-GKP, Z. 87-89)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(18) „Vielleicht könnte man so Praxisanleitertage machen [...], wo man dann nur Anleitung hat...dass man sichergehen kann, ob man das jetzt alles richtig macht.“ (C-A-GKP, Z. 99-101)</p>
C-P-GKP	<p>- Auszubildende werden im Rahmen von Praxisanleitung schrittweise an das berufliche Handeln herangeführt. (6)</p> <p>- Praxisanleitertreffen zu organisatorischen Zwecken in regelmäßigen Zeiträumen anberaumen. (13)</p> <p>- Praxisanleitertreffen viermal jährlich mit allen Praxisanleitern durchführen; weitere Treffen mit ausgewählten Praxisanleitern ausgerichtet am Sinn und Zweck. (15)</p> <p>- Bearbeitung eines Lernzielkataloges dient den Auszubildenden zur Theorie-Praxis-Verzahnung. (16)</p>	<p>(6) „[...] dann sollen die den ersten Tag erstmal nur mitlaufen, gucken [...]. Am zweiten Tag [...], dass die dann zum Beispiel EKG schreiben und wir stehen daneben [...]“ (C-P-GKP, Z. 26-28)</p> <p>(13) „[...] wir haben regelmäßige Praxisanleitertreffen von den Anleitern hier im Haus [...]. Da werden wir auf den neuesten Stand gebracht.“ (C-P-GKP, Z. 51-53)</p> <p>(15) „Also einmal im Quartal mindestens und zwischendurch auch nochmal [...]. Ich werde nicht zu allen Gesprächen eingeladen, weil ich nicht beim Examen [...] mitmache.“ (C-P-GKP, Z. 59-61)</p> <p>(16) „Positiv finde ich, dass die Schüler einen Lernzielkatalog haben, wo die Aufgaben vorbereiten [...] und das dann auch in der Praxis umsetzen.“ (C-P-GKP, Z. 64-66)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Freistellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter anteilig für Praxisanleitung freistellen. (21, 29) <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Während des Einsatzzeitraumes werden Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch geführt sowie ein Beurteilungsbogen ausgefüllt. (10) - Bei Besonderheiten während des Einsatzzeitraumes können zusätzliche Gespräche zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem vereinbart werden. (11) - Wöchentliche Feedbackgespräche zwischen Praxisanleiter und Auszubildenden etablieren. (28) - Beurteilungsbögen werden der Individualität der Auszubildenden nicht gerecht. (12) 	<p>Freistellung:</p> <p>(21) „Nein, das läuft nebenbei. Leider. Das wäre schön, wenn es dafür Freistellungen geben würde.“ (C-P-GKP, Z. 85-86)</p> <p>(29) „Ich finde, es sollte Lernzeit für den Praxisanleiter und für den Schüler zusammen geben...“ (C-P-GKP, Z. 123-124)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(10) „Wir führen ja Gesprächsprotokolle mit den Schülern und Beurteilungsbögen. Da wir in der Notaufnahme ja nur einen kurzen Zeitraum haben von sechs Wochen, machen wir nur ein Vor- und ein Abschlussgespräch.“ (C-P-GKP, Z. 40-42)</p> <p>(11) „...außer die Schüler [...] oder wir verlangen ein Zwischengespräch...falls es Probleme gibt oder uns was auffällt.“ (C-P-GKP, Z. 44-45)</p> <p>(28) „Warum nicht einfach jede Woche mal so ein kurzes Feedback geben?“ (C-P-GKP, Z. 123)</p> <p>(12) „Beurteilungsbögen finde ich immer etwas schwierig auszufüllen, weil es nicht ganz individuell zu jedem Schüler passt.“ (C-P-GKP, Z. 46-47)</p>
<p>D-A-AltP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben und Lernschwerpunkte von Auszubildenden variieren je nach Ausbildungsjahr. (3) - Schüler-Anleiter-Tag umfasst die regulären Aufgaben eines Frühdienstes ergänzt um die individuellen Lernbedarfe des Auszubildenden. (6) <p>Freistellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schüler-Anleiter-Tage flächendeckend einführen. (7) 	<p>(3) „Also im ersten Lehrjahr wird einem ja erstmal die „Pflege“ beigebracht [...] und dann fängt das irgendwann an [...] ...wie man Insulin injiziert [...], die Dokumentation...“ (D-A-AltP, Z. 20, 22-23)</p> <p>(6) „Also wir machen erstmal die „Pflege“. Und dann haben wir uns zum Beispiel am PC gesetzt und [...] das gemacht, wo ich noch Schwierigkeiten hatte [...]. Da hat sie mir nochmal alles gezeigt.“ (D-A-AltP, Z. 32-34)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(7) „[...] in diesem Haus gibt es [...] den Schüler-Anleiter-Tag. Ich weiß aber von mehreren Häusern, dass es den Tag gar nicht gibt.“ (D-A-AltP, Z. 43-44)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Anzahl an Schüler-Anleiter-Tagen bzw. Anleitungszeiten am individuellen Lernbedarf der Auszubildenden ausrichten. (17)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>- Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräch führen sowie die Leistung des Auszubildenden mittels Beurteilungsbogen bewerten. (8)</p> <p>- Fokus der Gespräche im Einsatzzeitraum liegt auf dem Lernbedarf-/fortschritt des Auszubildenden sowie auf der Bewertung der Praxisanleitung und des Einsatzes. (9)</p> <p>- Beurteilung der Praxisanleitung und des Einsatzes durch Auszubildende. (14)</p> <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>- Intensive Betreuung und Einweisung des Auszubildenden durch Praxisanleiter in den ersten zwei Wochen der praktischen Ausbildung. (4)</p> <p>- Auszubildenden einen Praxisanleiter zuweisen. (10)</p>	<p>(17) „[...] so einen Schüler-Anleiter-Tag hat man ja nur einmal im Monat...dass man die vielleicht zweimal im Monat hätte? Dann hat man einfach mehr Zeit. Sonst kriegt man das immer nur so nebenbei erklärt oder bringt sich das halt selbst bei.“ (D-A-AltP, Z. 114-116)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(8) „[...] Zwischengespräch [...] Abschlussgespräch [...]. Also wir haben dann noch so einen Bogen. Dann muss der Anleiter das [...] bewerten.“ (D-A-AltP, Z. 55-56, 59-60)</p> <p>(9) „Man schreibt rein, was man sich gerne wünscht und was der Anleiter [...] wünscht [...]. Im Zwischengespräch wird [...] erzählt, was man [...] noch gerne lernen möchte und was schon sehr gut lief. Und im Abschlussgespräch, was einem [...] gut [...] und nicht gut gefallen hat.“ (D-A-AltP, Z. 53-57)</p> <p>(14) „...aber die Lehrer hatten auch überlegt, ob man vielleicht die Anleiter reflektiert.“ (D-A-AltP, Z. 99-100)</p> <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>(4) „Darum geht man [...] die ersten zwei Wochen erstmal mit. Da wird einem alles gezeigt [...]“ (D-A-AltP, Z. 21)</p> <p>(10) „Ja...es ist auf jeden Fall hilfreich. Man hat immer einen Ansprechpartner.“ (D-A-AltP, Z. 69-70)</p>
D-P-AltP	<p>- Praxisanleitung zu Ausbildungsbeginn und am Ausbildungsende intensivieren. (2)</p> <p>- Inhalte von Praxisanleitung an übergeordneten Vorgaben orientieren. (4)</p>	<p>(2) „...so im ersten Lehrjahr finde ich das immer wichtig, aber auch im Dritten, wenn die kurz vor dem Examen sind.“ (D-P-AltP, Z. 16-17)</p> <p>(4) „Dann haben wir von der Schule einen Tätigkeitsnachweis, was die alles noch machen müssen [...]“. (D-P-AltP, Z. 29-30)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Zu Beginn des Einsatzzeitraumes werden die gegenseitigen Erwartungen von Praxisanleiter und Auszubildendem kommuniziert. (11)</p> <p>Transparenz:</p> <p>- Sinn und Zweck von Praxisanleitung transparent machen. (19)</p> <p>Freistellung:</p> <p>- Praxisanleiter werden einmal monatlich für einen Schüler-Anleiter-Tag freigestellt. (5)</p> <p>- Durch Anleitungstage wird der Lernerwerb intensiv gefördert. (15)</p> <p>- Auszubildende während Anleitungszeiten (zeitweise) vom Stationsdienst entbinden. (20)</p> <p>Lernaufgaben:</p> <p>- Lernaufgaben sind nach Ausbildungsjahr gestaffelt. (10)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>- Im Einsatzzeitraum werden Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch instrumentengestützt geführt. (13)</p> <p>- Praxisanleiter führen Leistungsbeurteilungen durch. (14)</p>	<p>(11) „Wenn die Schüler kommen...[...] dass ich dann meine Stellung sage...was ich von den Schülern erwarte in der Zeit. Aber auch die Schüler sagen, was sie von mir erwarten.“ (D-P-AltP, Z. 63-66)</p> <p>Transparenz:</p> <p>(19) „Aber wenn man die Weiterbildung gemacht hat, sieht man das Ganze mit anderen Augen.“ (D-P-AltP, Z. 136-137)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(5) „Dann haben wir in den drei Monaten am Anfang, in der Mitte und am Ende einen Schüler-Anleiter-Tag. Das heißt, die Praxisanleiter gehen mit dem Schüler mit...den ganzen Tag [...].“ (D-P-AltP, Z. 34-36)</p> <p>(15) „Den Schüler-Anleiter-Tag [...] finde ich total klasse [...]. Man läuft auch „über“ als Anleiterin und das kommt auch positiv zurück von der Schule.“ (D-P-AltP, Z. 86-89)</p> <p>(20) „Was beim Schüler-Anleiter-Tag schön wäre, wenn man sich so ab 10.00 Uhr komplett mit dem Schüler zurückziehen könnte und noch mehr Zeit hätte, um ihm noch mehr zu erklären [...].“ (D-P-AltP, Z. 141-143)</p> <p>Lernaufgaben:</p> <p>(10) „Blutzucker messen, Insulin spritzen oder Blutdruck messen. Es kommt immer auf das Lehrjahr an.“ (D-P-AltP, Z. 57-58)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(13) „Wenn die Schüler kommen...also man führt ein [...] Einführungsgespräch [...]. Dann macht man [...] eine Art Zwischengespräch und [...] ein Endgespräch.“ (D-P-AltP, Z. 63-64, 67-68)</p> <p>(14) „[...] Benoten am Ende. Es gibt auch eine Zwischennote [...].“ (D-P-AltP, Z. 77)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexion nimmt einen hohen Stellenwert in Ausbildung und Beruf ein. (17) 	<p>Reflexion:</p> <p>(17) „Hoch, sehr hoch...weil sich der Schüler auch später, wenn er [...] fertig ist, reflektieren muss.“ (D-P-AltP, Z. 117-118)</p>
<p>E-A-AltP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keine terminierten Anleitungszeiten. (13) <p>Weiterbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ohne eine entsprechende Weiterbildung fehlen Praxisanleitern notwendige Grundlagen zur Durchführung von Praxisanleitung. (9) <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durchführung von Einführungs-, Zwischen- und Endgespräch sind Bestandteile von Praxisanleitung. (5) - Auszubildende führen eine instrumentengestützte Bewertung der Praxisanleitung durch. (11) <p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexion als festen Bestandteil von Praxisanleitung etablieren. (14) <p>Freistellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feste Praxisanleitungszeiten implementieren. (17) 	<p>(13) „Haben Sie denn eine feste Zeit...A.: Ne. Das gibt es nicht. Das wird sich [...] spontan ergeben.“ (E-A-AltP, Z. 80, 82)</p> <p>Weiterbildung:</p> <p>(9) „Ich war vorher in der ambulanten Pflege und meine Anleiterin hatte nicht die Weiterbildung [...] ...zum Beispiel mein Tätigkeitsnachweis...dass sie damit nicht viel anfangen konnte. Das war so eine Sache.“ (E-A-AltP, Z. 51-53)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(5) „Das Zwischengespräch ist [...] in der Mitte. Das Endgespräch führen wir am letzten Tag und das Einführungsgespräch am ersten Tag.“ (E-A-AltP, Z. 25-26)</p> <p>(11) „[...] wir haben einen Bogen, wo wir Positives und Negatives beschreiben können.“ (E-A-AltP, Z. 74)</p> <p>Reflexion:</p> <p>(14) „Ich finde das ziemlich wichtig, damit man auch weiß, was gut und schlecht gelaufen ist. Was kann man jetzt noch verbessern.“ (E-A-AltP, Z. 84-85)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(17) „[...] vielleicht, dass mehr Zeit aufgewendet wird [...]. Dass [...] ein Zeitrahmen festgelegt wird...I.: ...wo die Praxisanleitung stattfinden kann...A.: Genau.“ (E-A-AltP, Z. 99, 103-105)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
<p>E-P-AltP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende mittels Praxisanleitung schrittweise an berufliche Tätigkeiten heranzuführen. (5) - Anleitungssituationen erfolgen spontan und unter potenziellen Störeinflüssen. (10) - Anleitung erfolgt stufenweise: Beobachtung, Durchführung unter Anleitung, selbstständige Durchführung. (12) <p>Freistellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitertage mit Freistellungszeiten für Praxisanleiter und Auszubildende implementieren. (14) <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zwischen- und Endgespräch sowie Beurteilung des Auszubildenden instrumentengestützt durchführen. (8) <p>Schule:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praktische Ausbildung an den theoretischen Inhalten der Schule ausrichten. (16) - Keine regelmäßigen Treffen zwecks Austausch mit der Schule. (22) <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende im ersten Lehrjahr benötigen eine besonders intensive Betreuung. (7) 	<p>(5) „Am Anfang ist der mitgelaufen...hat sich alles angeguckt...ich ihm das gezeigt habe und er das wiederholt hat. Wo ich jetzt weiß, dass er es kann, lasse ich ihn das machen.“ (E-P-AltP, Z. 28-30)</p> <p>(10) „...also ich kann eigentlich nie sagen, man hat mal fünf Minuten Ruhe, wo man sich mal rausziehen kann.“ (E-P-AltP, Z. 47-48)</p> <p>(12) „Ich zeige ihm das einmal. Beim nächsten Mal leite ich ihn an...Schritt für Schritt.“ (E-P-AltP, Z. 50-51)</p> <p>Freistellung:</p> <p>(14) „Also ich finde, es müsste Praxisanleitertage geben [...]. Dass man einfach mal raus ist aus dem Ganzen und alles durchgehen kann.“ (E-P-AltP, Z. 63-65)</p> <p>Gesprächsführung und Beurteilung:</p> <p>(8) „Von der Schule sind das Unterlagen...Bewertung, Zwischengespräch, Endgespräch.“ (E-P-AltP, Z. 37-38)</p> <p>Schule:</p> <p>(16) „Dürfen Sie denn auch Tätigkeiten machen, wenn er sich das selber theoretisch erarbeitet? Dass Sie das hier üben unter Anleitung? A.: Offiziell dürfen wir das nicht von der Schule...“ (E-P-AltP, Z. 74-76)</p> <p>(22) „Und Sie haben keine Treffen mit der Schule, wo sie sich absprechen? A.: Seltenst. Einmal im halben Jahr ist da ein Treffen.“ (E-P-AltP, Z. 111-112)</p> <p>Betreuung von Auszubildenden:</p> <p>(7) „[...] die Hospitation steht an [...]. Das machen wir komplett zusammen. Vor allem im ersten Jahr ist man unsicher...“ (E-P-AltP, Z. 32-34)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	Reflexion: - Praxisanleiter führen täglich eine kurze Reflexion mit dem Auszubildenden durch. (18)	Reflexion: (18) „Wird immer drüber gesprochen...also im Nachhinein. Das ist auch die Zeit, die wir abends nutzen.“ (E-P-AltP, Z. 85-86)

R Kategorie „Aufgaben von Praxisanleitern“

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
<p>A-A-GKiP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter führen Auszubildende an das selbständige berufliche Handeln heran. (12) - Praxisanleiter gewährleisten die Patientensicherheit in Anleitungssituationen. (14) - Eine kontinuierliche, effektive Praxisanleitung gewährleisten. (26) <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter planen Praxisanleitungen; sie richten diese an die Lernmöglichkeiten sowie die individuellen Lernbedarfe Auszubildender aus. (6) - Selbst- und Fremdrelexion im Kontext von Anleitungssituationen durchführen. (9) - Reflexion ist ein zentrales Element im Rahmen von Praxisanleitung. (21) <p>Nachweis führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Praxisanleiter). (10) - Tätigkeiten im Rahmen der Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Praxisanleiter). (11) 	<p>(12) „[...] dass sie einen erstmal haben machen lassen und man dann bei Fragen [...] direkt fragen konnte...weil sie [...] dabei waren [...]“ (A-A-GKiP, Z. 68-70)</p> <p>(14) „...dass man vorher einmal genau den Ablauf erzählt oder was man beachten soll.“ (A-A-GKiP, Z. 80-81)</p> <p>(26) „Da waren drei unterschiedliche PA-Tage mit unterschiedlichen Praxisanleitern und teilweise kamen die dann immer von der anderen Station [...]. I.: Die sollten dann schon [...] Bescheid wissen [...]? A.: Ja genau [...].“ (A-A-GKiP, Z. 231-232, 235, 237)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(6) „Ich habe da einen PA-Tag und [...] wir haben [...] Zeit, was zu machen. Entweder wird dann an dem Tag geschaut [...] oder [...] Absprachen getroffen [...], was man gerne machen möchte.“ (A-A-GKiP, Z. 29-32)</p> <p>(9) „[...] dass man am Ende [...] nochmal ein Gespräch hatte... [...] dass man selber nochmal eine Rückmeldung [...] geben konnte...und dass der Praxisanleiter nochmal eine Rückmeldung gegeben hat [...].“ (A-A-GKiP, Z. 41-43)</p> <p>(21) „Das ist total hilfreich für die gesamte Ausbildung [...].“ (A-A-GKiP, Z. 174)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(10) „[...] weil die das irgendwie genau so eintragen müssen, wie wir es in dem Nachweisheft machen.“ (A-A-GKiP, Z. 45-46)</p> <p>(11) „Die müssen das ja auch genau aufschreiben...die einzelnen Tätigkeiten [...]“ (A-A-GKiP, Z. 48)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
<p>A-P-GKiP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter geben eigene Erfahrungen, Wissen und Motivation an Auszubildende weiter. (1) - Praxisanleiter betreuen Lernende und neue Mitarbeiter. (7) - Vertretungsregelungen für Praxisanleiter vereinbaren. (20) <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitung erfolgt in Rücksprache mit und orientiert an den jeweiligen Bedürfnissen des Auszubildenden. (14) 	<p>(1) „[...] wenn ich mal ein bisschen erfahrener bin auf meiner Station, dass ich [...] die Weiterbildung zum Praxisanleiter machen möchte, um mein Wissen neuen Auszubildenden weiterzugeben...vor allem auch die Motivation für diesen Beruf.“ (A-P-GKiP, Z. 5-8)</p> <p>(7) „[...] sowohl für die Auszubildenden zuständig als auch für die Praktikanten und neuen Mitarbeiter.“ (A-P-GKiP, Z. 43-44)</p> <p>(20) „Also ich teile im Vorfeld den Auszubildenden Kollegen, die keine Praxisanleiter sind, zu [...].“ (A-P-GKiP, Z. 162)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(14) „[...] dass ich mich mit den Schülern [...] ein, zwei Tage vorher bespreche. [...] Was sind deine Lernziele? Was möchtest du konkret [...] machen? Was ist der Schüler für ein Lerntyp?“ (A-P-GKiP, Z. 83-87)</p>
<p>A-A-GKP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Abstimmung von Lernbedarf und Lernangebot zwischen Auszubildendem und Praxisanleiter. (6) - Praxisanleitungszeiten entsprechend der Kompatibilität von Lernbedarf des Auszubildenden und dem Ablaufplan pflegerischer Aufgaben auf Station terminieren. (10) <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleitungen am individuellen Lernbedarf des Auszubildenden orientieren. (4) - Pflegerische Handlungen während Praxisanleitungszeiten detailliert bearbeiten. (11) 	<p>(6) „Wo besteht jetzt Lernbedarf? ...und was der Praxisanleiter auf Station anbieten kann.“ (A-A-GKP, Z. 34-35)</p> <p>(10) „Am sinnvollsten ist ein Frühdienst, weil die meisten Aufgaben dann ja auch da sind.“ (A-A-GKP, Z. 61-62)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(4) „Was möchte ich hier in so Anleitungssituationen [...] durchführen?“ (A-A-GKP, Z. 25-26)</p> <p>(11) „[...] alles mit Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung...sehr kleinschrittig [...]. Dass es dann auch mal eine Stunde dauert [...].“ (A-A-GKP, Z. 64-66)</p> <p>(12) „Häufig guckt man dann zu und kann nachher nochmal Fragen stellen. Dann wird beim Tun dann halt erklärt...klar, es ist jetzt nicht so intensiv.“ (A-A-GKP, Z. 75-77)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Lernerwerb ist bei selbstständiger praktischer Durchführung von Handlungen im Vergleich zur Beobachtung von Handlungen erhöht. (12)</p>	
<p>A-P-GKP</p>	<p>- Praxisanleiter führen Auszubildende schrittweise zum selbstständigen beruflichen Handeln. (3)</p> <p>- Praxisanleitung setzt sich aus direkten und indirekten Anleitungsaufgaben zusammen. (5)</p> <p>- Praxisanleiter vermitteln Auszubildenden das individuelle Lernangebot der Station. (9)</p> <p>- Praxisanleiter benennen weitere Ansprechpartner für Auszubildende, welche die Aufgaben des Praxisanleiters bei dessen Abwesenheit übernehmen. (15)</p> <p>- Praxisanleiter praktizieren einen engen Austausch mit den zugewiesenen Ansprechpartnern der Auszubildenden. (16)</p> <p>- Praxisanleiter machen die Praxisanleitung regelmäßig zum Thema in Teamsitzungen und unterstützen die Kollegen bei ihrem Beitrag zur Praxisanleitung. (25)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>- Praxisanleiter gestalten Anleitungssituationen anhand individueller Bedürfnisse der Auszubildenden. (8)</p>	<p>(3) „Erstmal zeigen und dann sollen sie es am Ende selbstständig machen.“ (A-P-GKP, Z. 31-32)</p> <p>(5) „Ich kann mir [...] die Auszubildenden [...] rauspicken, die ihre Anleitungszeit dann bekommen. Ich kann mich theoretisch aber auch in mein Büro setzen [...].“ (A-P-GKP, Z. 43-45)</p> <p>(9) „Unser spezifisches Angebot...das präsentiere ich natürlich.“ (A-P-GKP, Z. 80)</p> <p>(15) „Wir müssen ja immer auch die Ansprechpartner zuteilen [...]. Wir haben ja auch mal Nachtdienst oder Urlaub.“ (A-P-GKP, Z. 119-121)</p> <p>(16) „Mit denen muss man sich dann auch nochmal immer auseinandersetzen, wie die das wahrnehmen.“ (A-P-GKP, Z. 122-123)</p> <p>(25) „[...] das ist regelmäßig in der Teamsitzung Thema. [...] ...dann habe ich für die Kollegen auch eine Mappe erstellt, [...] was wann zu beachten ist und so.“ (A-P-GKP, Z. 196-199)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(8) „Wenn ich die Auszubildenden habe, versuche ich vorher mit denen [...] zu planen, was der an dem Tag für Tätigkeiten macht [...]. Das kommt ganz individuell darauf an, was die Lernenden möchten, in welchem Ausbildungsjahr die sind und so weiter.“ (A-P-GKP, Z. 72-75)</p> <p>(19) „Ich gucke mir an, wie sie praktisch vorgehen die Schüler...und das sieht man ja relativ schnell, wo...“ (A-P-GKP, Z. 159-160)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Praxisanleiter gestalten Lernanlässe auf Basis beobachteter Lerndefizite im praktischen Handeln von Auszubildenden. (19)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Praxisanleiter führen Nachweis über erbrachte Praxisanleitung. (6)</p>	<p>Nachweis führen:</p> <p>(6) „[...] wir müssen die Anleitungszeit [...] dokumentieren [...]. Da muss ich immer reinschreiben, mit welchen Auszubildenden ich wann welche Tätigkeit gemacht habe und wie lange.“ (A-P-GKP, Z. 54-56)</p>
<p>B-A-GKP</p>	<p>- Leistungsbeurteilung von Auszubildenden erfolgt in Rücksprache mit den betreuenden Kollegen. (8)</p> <p>- Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig. (13, 16, 24)</p> <p>- Lernbedarfe von Auszubildenden auf Stationsebene transparent machen und in den Stationsalltag involvieren. (27)</p> <p>- Kontaktaufnahme mit dem Auszubildenden durch Praxisanleiter vor Einsatzbeginn. (28)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>- Praxisanleitung schließt die Vorbereitung von Anleitungssituationen ein. (14)</p> <p>- Verantwortung, Anleitungssituationen zu initiieren, liegt bei Praxisanleiter und Auszubildendem gleichermaßen. (15)</p> <p>- Reflexion sollte immer zeitnah erfolgen. (23)</p>	<p>(8) „...da ist ja so ein Beurteilungsbogen drin. Da fließen alle Meinungen mit ein. Also die fragen immer die anderen, wie es so gelaufen ist und sammeln das dann.“ (B-A-GKP, Z. 43-45)</p> <p>(13) „Also momentan unterscheidet sich das noch davon, wer es macht...“ (B-A-GKP, Z. 80)</p> <p>(16) „Ich nehme den jetzt mal mit und kann dann halt meine Macht ausspielen und ihn kritisieren...vorsätzlich...“ (B-A-GKP, Z. 90-91)</p> <p>(24) „Je nachdem, wie motiviert die sind.“ (B-A-GKP, Z. 144)</p> <p>(27) „[...] wo auf einer Tafel verschiedene Anleitungssituationen drauf standen [...] die anderen Kollegen haben dann auch gesehen...die Situation ist gerade da [...] ...den nehme ich mal mit.“ (B-A-GKP, Z. 160-161, 165-167)</p> <p>(28) „Vielleicht wäre das auf Station gut, wenn [...] die sich selber vorstellen [...]. Manchmal weiß man auch gar nicht, wer wirklich Praxisanleiter ist [...].“ (B-A-GKP, Z. 174-176, 179)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(14) „‘Heute liegt das und das an. Ich kann dir das und das zeigen.’ Dann wird das vorher noch besprochen.“ (B-A-GKP, Z. 83-84)</p> <p>(15) „I.: Würden Sie sich [...] wünschen, dass die Praxisanleiter eher mal auf die Schüler zugehen? A.: Schon [...] ...aber ich kann auch die Argumentation verstehen [...]: ‘Ihr wollt ja was lernen.’“ (B-A-GKP, Z. 85-88)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
		(23) „Ich sage zumindest immer [...], dass ich mir zeitnahe Kritik wünsche.“ (B-A-GKP, Z. 135-136)
B-P-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter unterstützen Auszubildende bei ihrem Lernprozess. (2) - Praxisanleiter unterstützen Kollegen bei der Anleitung von Auszubildenden. (5) - Art und Weise der Praxisanleitung orientiert sich am Ausbildungsstand. (13) - Praxisanleitung am individuellen Lernbedarf der Auszubildenden ausrichten. (20) - Praxisanleiter müssen Überzeugungsarbeit bzgl. ihrer Tätigkeit nach allen Seiten leisten. (24) <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Durchführung von Anleitungssituationen schließt die gemeinsame Vorbereitung mit dem Auszubildenden ein. (14) 	<p>(2) „[...] total wichtig, dass man die Schüler an die Hand nimmt [...] ...Wissen vermittelt, eigene Erfahrungen [...] unterstützt. Indem man den Lernprozess [...] unterstützt [...].“ (B-P-GKP, Z. 14, 16-17)</p> <p>(5) „Dann haben wir zum Beispiel auch einen Ordner bei uns auf Station [...] für die Leute, die jetzt keine Praxisanleiterfortbildung haben...dass die [...] Hilfsmittel haben [...].“ (B-P-GKP, Z. 28-30)</p> <p>(13) „Ich habe viele Examensschüler zum Beispiel. Die behandle ich natürlich anders wie einen Unterkursschüler.“ (B-P-GKP, Z. 68-69)</p> <p>(20) „I.: Und im Rahmen des Vorgesprächs wird [...] geguckt, wo man noch Bedarfe hat? P.: Genau [...].“ (B-P-GKP, Z. 119-121)</p> <p>(24) „Da habe ich auch schon das ein oder andere Gespräch mit meiner Stationsleitung geführt...“ (B-P-GKP, Z. 141-142)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(14) „Was ich immer gut finde, wenn man ein Vorgespräch hat [...] ... und dann auf den Patienten loslasse...“ (B-P-GKP, Z. 72-74)</p>
C-A-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter unterstützen Auszubildende beim Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen. (1) - Zu Beginn des Einsatzes unterbreitet der Praxisanleiter dem Auszubildenden das Lernangebot der Station. (4) - Vertretung für Praxisanleiter benennen. (9) 	<p>(1) „[...] dass man am Anfang die Station gezeigt bekommt und [...] die Strukturen [...] erklärt werden und...dass einem neue Sachen erklärt werden...dass man viel gezeigt bekommt [...]“ (C-A-GKP, Z. 5-7)</p> <p>(4) „Also erst einmal, was das Lernangebot der Praxis ist.“ (C-A-GKP, Z. 31)</p> <p>(9) „...ich hatte das mal, dass der länger krank war...[...] dass man dann sechs Wochen [...] keinen Praxisanleiter hat. I.: Und es ist auch keine Vertretung benannt? A.: Nein. Das ist [...] schade.“ (C-A-GKP, Z. 52-56)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Fähigkeiten und Lernbedarf von Auszubildenden zu Einsatzbeginn durch Praxisanleiter einschätzen. (13)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>- Reflexion ist kein festes Element von Anleitungssituationen. (15)</p>	<p>(13) „Aber die gucken meistens schon, ob man das schon kann...ob man das schon hatte in der Schule...“ (C-A-GKP, Z. 75-76)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(15) „Also ich hatte jetzt auch eine Praxisanleiterin, die hat direkt danach was gesagt. Aber viele sagen dann auch nur was im Abschlussgespräch.“ (C-A-GKP, Z. 82-83)</p>
C-P-GKP	<p>- Praxisanleiter betreuen Auszubildende und sind ihre Vertrauensperson. (2)</p> <p>- Praxisanleiter müssen ihr fachliches Wissen fortlaufend aktualisieren. (3)</p> <p>- Praxisanleiter unterstützen das Interesse der Auszubildenden am Beruf. (4)</p> <p>- Praxisanleiter berücksichtigen jederzeit den Ausbildungsstand der Auszubildenden. (7)</p> <p>- Praxisanleiter unterbreiten den Auszubildenden das stationsbezogene Lernangebot. (8)</p> <p>- Pflegende weisen Auszubildende aktiv auf (interessante) Lernsituationen hin. (9)</p> <p>- Praxisanleiter stehen untereinander in Verbindung. (14)</p> <p>- Praxisanleiter erheben den individuellen Lernstand und persönliche Grenzen Auszubildender zu Einsatzbeginn. (24)</p>	<p>(2) „...dass die Schüler jemanden an die Hand kriegen, der die da durch führt...“ (C-P-GKP, Z. 13-14)</p> <p>(3) „...dass die nach den neuesten Richtlinien [...] arbeiten. [...] wenn die Praxisanleiter das falsch machen und die Schüler das überall anders lernen...dann wissen die [...] nicht, was richtig und falsch ist.“ (C-P-GKP, Z. 15-18)</p> <p>(4) „[...] sich wohl fühlen und diesen Beruf gerne ausüben.“ (C-P-GKP, Z. 20-21)</p> <p>(7) „Die dürfen hier Blut abnehmen [...]...je nach Ausbildungsstand natürlich.“ (C-P-GKP, Z. 29-31)</p> <p>(8) „Die dürfen hier Blut abnehmen, Braunülen legen [...], Wundversorgung [...], i.m. spritzen [...] Blutgasanalysen.“ (C-P-GKP, Z. 29-31)</p> <p>(9) „Meistens ist es so, die sind gerade weg und dann...Schockraum. Aber wenn wir die Möglichkeit haben, nehmen wir die auch gerne mit.“ (C-P-GKP, Z. 35-36)</p> <p>(14) „Wir können uns auch jederzeit mit anderen Praxisanleitern hier auf den Stationen in Verbindung setzen.“ (C-P-GKP, Z. 53-54)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexion als festes Element von Anleitungssituationen etablieren. (25) 	<p>(24) „Gerade wegen der Notfälle. Da sind die jüngeren oder gerade angefangenen Schüler doch überfordert. Das kann man denen nicht zumuten.“ (C-P-GKP, Z. 98-99)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(25) „...also eine kurze Reflexion findet immer statt, aber nicht so, wie es sein sollte.“ (C-P-GKP, Z. 108)</p>
D-A-AltP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter begleiten und unterstützen Auszubildende kontinuierlich in arbeits- und lernbezogenen Angelegenheiten der Pflegepraxis. (1) - Qualität der Praxisanleitung ist personenabhängig. (2) - Vertretungsperson für den Praxisanleiter benennen. (11) <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anleitungssituationen auf die individuellen Lernbedürfnisse und –schwierigkeiten des Auszubildenden ausrichten. (5) - Vor- und Nachbesprechungen von Anleitungssituationen durchführen. (15) 	<p>(1) „...wenn eine Schülerin da ist, der Praxisanleiter einfach da ist...ihr alles zeigt, man immer wieder auf sie zurückkommen kann...“ (D-A-AltP, Z. 4-5)</p> <p>(2) „Es gibt natürlich auch nicht so tolle Praxisanleiter [...]“ (D-A-AltP, Z. 8)</p> <p>(11) „Ich gehe dann einfach mit jemand anderen mit...also diejenige, die examiniert ist meistens.“ (D-A-AltP, Z. 78-79)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(5) „[...] und dann hat man noch einen Schüler-Anleiter-Tag [...]. Und dann haben wir [...] einfach das gemacht, wo ich noch Schwierigkeiten hatte.“ (D-A-AltP, Z. 26-27, 32-33)</p> <p>(15) „Vielleicht auch vorher [...] und dann verarbeitet man das ja auch noch.“ (D-A-AltP, Z. 103-104)</p>
D-P-AltP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter unterstützen Auszubildende bei der Bearbeitung von Lernaufgaben. (9) - Inhalte der Praxisanleitung orientieren sich am Ausbildungsjahr sowie dem individuellen Lernbedarf des Auszubildenden. (16) 	<p>(9) „Dann haben die von der Schule [...] eine Praktikumsaufgabe. Da frage ich [...] immer, [...] ob die [...] Hilfe brauchen [...]. Die müssen die am Ende auch uns Praxisanleitern zeigen...“ (D-P-AltP, Z. 51-54)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter planen die Praxisanleitung anhand des Lernangebotes der Praxis sowie des individuellen Lernbedarfs des Auszubildenden. (6) 	<p>(16) „Jeder Schüler ist da ganz, ganz unterschiedlich und auch unterschiedlich weit. Und es kommt immer auch auf das Lehrjahr drauf an.“ (D-P-AltP, Z. 107-108)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(6) „Ich plane im Vorfeld, was möchte ich mit dem Schüler alles machen? [...] Dann frage ich auch, [...] ob die noch bei irgendwas Hilfe brauchen.“ (D-P-AltP, Z. 37-38, 41-42)</p>
E-A-AltP	<ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende erhalten zu Einsatzbeginn eine Einweisung durch die Praxisanleiter in den Einsatzort. (2) - Praxisanleiter sind Ansprech- und Vertrauenspersonen für Auszubildende. (4) - Praxisanleiter führt Auszubildende schrittweise an das berufliche Handeln heran. (7) - Praxisanleiter machen Auszubildenden aktiv Lernangebote. (8) <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jede Anleitungssituation schließt mit einer Reflexion ab. (12) 	<p>(2) „Also die ersten zwei Wochen gehe ich mit meiner Anleiterin mit und sie bringt mit die Dinge bei, die ich über das Haus lernen muss.“ (E-A-AltP, Z. 11-12)</p> <p>(4) „...dass die Person immer für einen da ist. So stelle ich mir das vor.“ (E-A-AltP, Z. 22)</p> <p>(7) „Man hat einen ersten Eindruck darüber, was auf einen zukommt...was man an Aufgaben machen muss.“ (E-A-AltP, Z. 35-36)</p> <p>(8) „I.: [...] kam das von der Anleiterin aus? A.: [...] also da musste ich nicht großartig nachfragen. Das war alles von alleine.“ (E-A-AltP, Z. 42-44)</p> <p>Anleitungssituationen vorbereiten, durchführen und nachbereiten:</p> <p>(12) „Harnblasenkatheterisierung...[...] das werden wir die nächsten Tage [...] durchführen. Und dann haben wir [...] eine Reflexion geplant.“ (E-A-AltP, Z. 78-79)</p>
E-P-AltP	<ul style="list-style-type: none"> - Qualität der Praxisanleitung unterschiedlich. (2) - Vertrauensbasis zwischen Praxisanleiter und Auszubildendem im Rahmen von Praxisanleitung erforderlich. (6) 	<p>(2) „Mal hatte man super Anleiter, mal hatte man gar keinen Anleiter. Das war oft von Haus zu Haus verschieden.“ (E-P-AltP, Z. 18-20)</p> <p>(6) „Wenn er Fragen hat, meldet er sich...Da kann ich mich bei ihm wirklich drauf verlassen.“ (E-P-AltP, Z. 30-31)</p> <p>(9) „Dann haben die eine Praktikumsaufgabe...die wird ausgearbeitet.“ (E-P-AltP, Z. 38-39)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter betreuen Auszubildende bei der Bearbeitung von Lernaufgaben. (9) - Zeitliche Freiräume für Praxisanleitung nutzen. (13) - Lernchancen auf Station nutzen. (17) 	<p>(13) „...also ich sehe zu, dass da, wo Zeit ist...I.: ...dass man die auch nutzt...P.: Genau.“ (E-P-AltP, Z. 59-61)</p> <p>(17) „Wir hatten hier zum Beispiel einen Patienten mit PEG und starken Wunden. Laut Ausbildungsstand wäre das nicht gewesen und ich finde es trotzdem wichtig, dass er das...Man weiß nie, was nachher auf einen zukommt...“ (E-P-AltP, Z. 78-80)</p>

S Kategorie „Aufgaben von Auszubildenden“

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
A-A-GKiP	<p>- Auszubildende müssen Eigeninitiative bzgl. ihrer Lernentwicklung zeigen. (19)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Auszubildende). (8)</p>	<p>(19) „[...] man kann [...] selbst einbringen, was man lernen möchte... [...] selbstverantwortlich.“ (A-A-GKiP, Z. 148-149)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>„[...] wir müssen das [...] immer in unsere Nachweishefte reinschreiben.“ (A-A-GKiP, Z. 38-39)</p>
A-P-GKiP	<p>Nachweis führen:</p> <p>- Praxisanleitungszeiten dokumentieren (Auszubildende). (12)</p>	<p>Nachweis führen:</p> <p>(12) „Die Auszubildenden müssen das parallel nämlich auch machen.“ (A-P-GKiP, Z. 74)</p>
A-A-GKP	<p>- Auszubildende müssen aktiv für ihren Lernfortschritt eintreten. (13)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen einen Nachweis über erhaltene Praxisanleitungszeiten. (9)</p>	<p>(13) „Eigentlich sind alle bereit, dass [...] einem was erklärt wird [...]. A.: Wenn man es [...] nicht aktiv macht, würde es auch oft untergehen.“ (A-A-GKP, Z. 85-86, 90)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(9) „Es gibt zusätzlich noch Anleitungshefte, wo wir halt eintragen...Anleitungssituationen.“ (A-A-GKP, Z. 48-49)</p>
A-P-GKP	<p>- Auszubildende sind in der Verantwortung, sich Feedback zu ihrer Leistung einzuholen. (23)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen Nachweis über erfolgte Praxisanleitung. (7)</p>	<p>(23) „Feedback müssen die sich selber einholen [...]. Ich sage denen [...] immer [...], dass die sich das Feedback [...] jeden Tag [...] einholen sollen.“ (A-P-GKP, Z. 176-177, 181-182)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(7) „[...] die Auszubildenden selber haben [...] auch ihr Instrument...die haben ja ein Heftchen [...]. Da dürfen alle Kollegen unterschreiben.“ (A-P-GKP, Z. 61-63)</p>
B-A-GKP	<p>- Auszubildenden fällt die Aufgabe zu, Praxisanleitung aktiv einzufordern. (11)</p>	<p>(11) „Also man fordert von sich aus die Anleitung ein. Es ist seltener, dass die von sich aus was sagen...“ (B-A-GKP, Z. 58-59)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
	<p>- Verantwortung des Auszubildenden für den eigenen Lernerwerb sollte im Verlauf der Ausbildung ansteigen. (21)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen Nachweis über erfolgte Praxisanleitungen. (7)</p>	<p>(21) „[...] im Unterkurs ist [...] das schwierig. Aber wenn man [...] weiter ist und [...] verstanden hat, dass es um einen selber geht...“ (B-A-GKP, Z. 124-126)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(7) „...wie viele Stunden man mit dem jeweiligen Praxisanleiter gemacht hat [...]. Wir müssen das aufschreiben und er unterzeichnet das.“ (B-A-GKP, Z. 38-39, 41)</p>
B-P-GKP	<p>Lernaufgaben:</p> <p>- Auszubildende bearbeiten Lernaufgaben, die ihren derzeitigen Lernbedürfnissen entsprechen. (8)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen Nachweis über Anleitungszeiten. (10)</p>	<p>Lernaufgaben:</p> <p>(8) „[...] der eine hat den Schwerpunkt auf einer Sterbephase auf Station...dass das den Schüler dann beschäftigt, dazu was zu schreiben [...]“ (B-P-GKP, Z. 41-43)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(10) „Also die haben ja auch immer diese blauen Mappen...die Schüler. Und die müssen ja auch immer ihren Praxisnachweis...“ (B-P-GKP, Z. 55-56)</p>
C-A-GKP	<p>- Auszubildende müssen bzgl. ihres Lernerwerbs Eigeninitiative zeigen. (17)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen einen Praxisanleitungsnachweis. (20)</p>	<p>(17) „Wenn ich jetzt was hab...dass mir das dann jeder zeigt.“ (C-A-GKP, Z. 94-95)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(20) „[...] wir müssen eintragen, ob man mit dem im Dienst war [...]“ (C-A-GKP, Z. 105)</p>
D-A-AltP	<p>- Auszubildende müssen Eigeninitiative beim Lernerwerb zeigen. (12)</p> <p>- Auszubildende sind für ihren eigenen Lernfortschritt (mit-) verantwortlich. (13)</p>	<p>(12) „Ich glaube, es liegt auch an einem selbst. Wenn man das sehen möchte, dann kriegt man das auch hin.“ (D-A-AltP, Z. 92-93)</p> <p>(13) „Also auch selbst an sich arbeiten.“ (D-A-AltP, Z. 96)</p>
E-A-AltP	<p>Nachweis führen:</p> <p>- Auszubildende führen einen Tätigkeitsnachweis. (10)</p>	<p>Nachweis führen:</p> <p>(10) „Ich bekomme eine Liste...da stehen dann Sachen drauf, die ich in der Theorie durchgenommen habe...I.: ...und die Sie dann in der Praxis üben sollen?“</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
		A.: Genau. I.: Und das müssen die Praxisanleiter dann abzeichnen? A.: Ja.“ (E-A-AltP, Z. 55-60)
E-P-AltP	<ul style="list-style-type: none"> - Lernchancen auf Station nutzen (Auszubildende). (3) - Theoretischen Hintergrund vor Anleitungssituationen wiederholen (Auszubildender). (11) <p>Nachweis führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende führen einen Tätigkeitsnachweis. (15) 	<p>(3) „Ich finde es wichtig, dass die Auszubildenden alles, was sie sehen können auch sehen sollen. Wer weiß, ob die das in der Ausbildung wieder kriegen.“ (E-P-AltP, Z. 21-23)</p> <p>(11) „Wichtig ist mir, dass er sich das vorher durchliest.“ (E-P-AltP, Z. 48-49)</p> <p>Nachweis führen:</p> <p>(15) „Also die haben einen Tätigkeitsnachweis, wo genau drin steht, was die machen dürfen...was die schon gemacht haben.“ (E-P-AltP, Z. 70-71)</p>

T Kategorie „Eigenschaften von Praxisanleitern“

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
A-A-GKiP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter sind kompetente Ansprechpersonen. (2) - Praxisanleiter sind Vertrauenspersonen für Auszubildende. (3) - Praxisanleiter sind Lernbegleiter. (7) - Praxisanleiter benötigen ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten. (17) 	<p>(2) „[...] Ansprechpartner [...], die [...] auch nochmal [...] schulisch richtig [...] Rückmeldung geben können.“ (A-A-GKiP, Z. 10-13)</p> <p>(3) „I.: ...also quasi eine Vertrauensperson auf der Station? A.: Ja [...].“ (A-A-GKiP, Z. 18-19)</p> <p>(7) “[...] und der Praxisanleiter drüber guckt und vielleicht nochmal Hilfestellungen geben kann, wo noch Fragen sind? A.: Genau.“ (A-A-GKiP, Z. 36-38)</p> <p>(17) „Und dann vor allem dann so vor der ganzen Station so angeschrien zu werden: ‘Man hat jetzt kein Bett [während der Anleitungszeit] zu schieben` [...] es wäre [...] schöner gewesen...hätte sie mich zur Seite genommen [...]“ (A-A-GKiP, Z. 123-125, 135-136)</p>
A-P-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter müssen Spaß daran haben, Auszubildende bei ihrem individuellen Lernprozess zu begleiten. (1) 	<p>(1) „Also ich habe mich schon immer gerne um die gekümmert und [...] ich habe halt gemerkt, dass es Spaß macht, einen Prozess zu beobachten...einen Lernprozess [...]“ (A-P-GKP, Z. 15-16, 19-20)</p>
B-A-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Anleitung von Auszubildenden stellt eine zusätzliche Belastung für Pflegekräfte dar. (17) 	<p>(17) „Mir ist jetzt aufgefallen, dass aufgrund des Personalmangels darüber gestritten wird, wer uns jetzt mitnimmt [...]. Ich muss meine Sachen erst regeln und kann nicht noch einen Schüler mitnehmen.“ (B-A-GKP, Z. 96-98)</p>
B-P-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter benötigen eine intrinsische Motivation zur Ausübung der Tätigkeit. (1) 	<p>(1) „[...] ich fand zum einen eine neue Herausforderung ganz schön und nochmal was dazulernen und dazugewinnen. Mir hat das auch schon immer [...] Spaß gemacht [...].“ (B-P-GKP, Z. 5-6)</p>
C-P-GKP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter wachsen in die Rolle des Praxisanleiters hinein. (1) 	<p>(1) „Ich leite [...] die Schüler hier immer an und habe mich deshalb entschieden, die Fachweiterbildung zu machen [...]“ (C-P-GKP, Z. 6-7)</p>
D-P-AltP	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisanleiter verfügen über eine intrinsische Motivation, Auszubildende anzuleiten. (1) 	<p>(1) „Das hat sich eigentlich so ergeben. Ich habe [...]...[...] nachdem ich ausgelernt war...so nach und nach mal hier Schüler gehabt.“ (D-P-AltP, Z. 5-6)</p>

Interviewbezeichnung	Generalisierung	Ankerbeispiel
E-P-AltP	- Zusätzliche Verantwortungsbereiche geben dem Beruf einen Mehrwert. (1)	(1) „Ich habe eine ganze Zeit lang in der Intensivpflege gearbeitet und da war das [...] Gang und Gäbe...auch Teamleitung und so gemacht. Und dann stand für mich fest, dass ich in dem Bereich [...] weitermachen will.“ (E-P-AltP, Z. 13-15)



Erklärung zu schriftlichen Arbeiten – Masterarbeit

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und noch nicht veröffentlicht.

Ort, Datum

Unterschrift