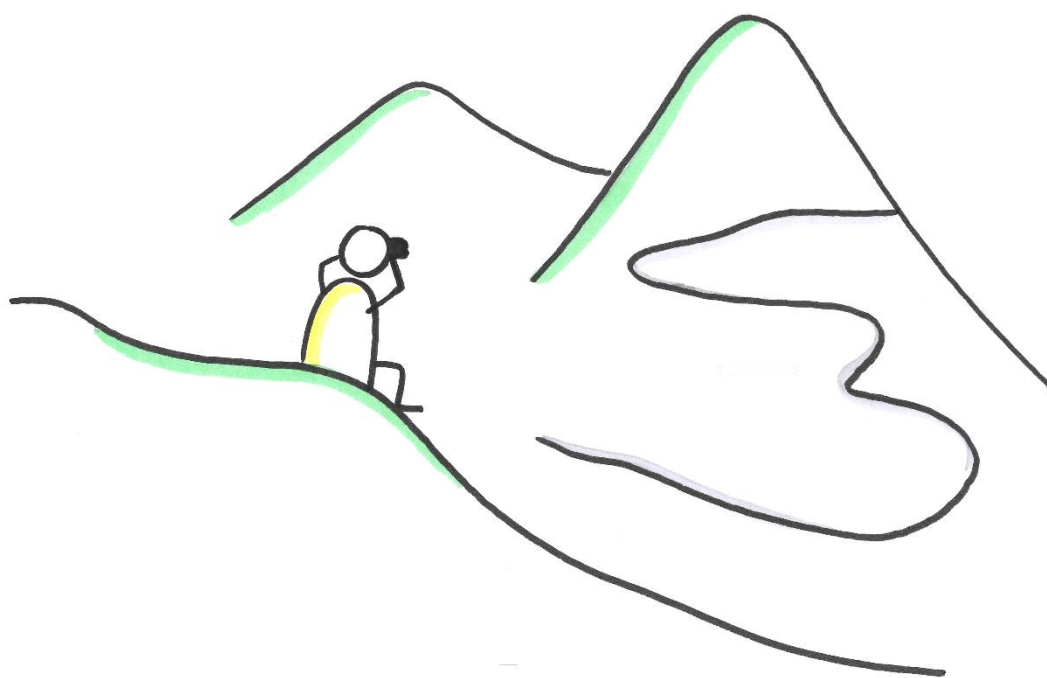


# Didaktisches Begleitmaterial

Hintergründe und Erläuterungen  
zum GAB-Ausbildungskonzept für die  
„generalistische Pflegeausbildung“ nach PflBG





## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Das Lernverständnis für die Pflegeausbildung</b>	<b>5</b>
1.1	... Lernen als gezieltes Wechselspiel von Aktion und Reflexion	6
1.2	... Lernende als Gestalter:innen ihres Lernens	7
1.3	... Von der „Praxisanleiter:in“ zur „Lernbegleiter:in“	8
1.3.1	Herausfinden lassen statt vormachen- und was dabei unterstützt	8
1.3.2	Lernbegleiten statt Instruieren	10
1.3.3	Die Haltung des/der Lernbegleiter:in	12
1.4	... Literaturangaben	12

... AUSZUG...

## Vorwort

### Generalistische Pflegeausbildung als Chance, sich um neue Möglichkeiten zu kümmern

Das Wort „pflegen“ stammt vom mittelhochdeutschen Wort *phlegen* ab, was u.a. mit „sich für etw. einsetzen, sorgen für, Verantwortung tragen für“<sup>1</sup> übersetzt werden kann. Verantwortung bedeutet sich zu kümmern: Wenn wir unseren Körper, unseren Geist oder Freundschaften pflegen, kümmern wir uns um diese Dinge. Dabei ist die Natur so angelegt, dass sich die Lebewesen selbst pflegen, sich selbst um sich kümmern, sich und ihr Leben eigenständig organisieren können. Durch Krankheit oder Alter kann diese Fähigkeit sich selbst zu kümmern jedoch abnehmen, nur noch schwer oder nicht mehr gelingen. In einer Gemeinschaft erhalten alte und kranke Menschen daher Unterstützung bei ihrer Selbstpflege, müssen – in unterschiedlichem Ausmaß – von Anderen gepflegt werden. Pflegefachpersonen tun dies professionell. Es ist ihr Beruf, Menschen nach allen Regeln der Kunst bei ihrer Selbstpflege zu unterstützen, Teile ihrer Pflege komplett zu übernehmen und dabei die Individualität und Einzigartigkeit der zu pflegenden Menschen zu (be)achten. Professionell zu pflegen, lernen Pflegefachpersonen in einer geregelten Ausbildung. Im Pflegeberufegesetz (PflBG), das diese Ausbildung regelt, wird das folgende Ausbildungsziel beschrieben:

„Die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann vermittelt die für die selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen erforderlichen fachlichen und personalen Kompetenzen einschließlich der zugrunde liegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrunde liegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion“ (§5 Abs. 1 PflBG).

Ein weiterer Teil des Ausbildungsziels weist darauf hin, dass auch diese Kompetenzen gepflegt werden müssen. Pflegefachpersonen müssen demnach nicht „nur“ Pflegefachwissen und -können erlernen, sondern sich auch um Erhalt und Weiterentwicklung ihrer pflegerischen Kompetenzen selbst kümmern. D.h., sie sollen Lernkompetenzen erwerben:

„Lebenslanges Lernen wird dabei als ein Prozess der eigenen beruflichen Biographie verstanden und die fortlaufende persönliche und fachliche Weiterentwicklung als notwendig anerkannt.“ (ebd.)

Um diese ebenso wichtigen wie anspruchsvollen Ausbildungsziele zu erreichen wurde „mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe, das im Juli 2017 verkündet wurde, [...] der Grundstein für eine zukunftsfähige und qualitativ hochwertige Pflegeausbildung für die Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege gelegt“<sup>2</sup>. Und so herausfordernd es sich nun zunächst gestalten mag, die neue „generalistische Pflegeausbildung“ in der Praxis umzusetzen, so viele Chancen bietet sie auch, sich tatsächlich um eine neue Qualität in der Pflegeausbildung zu kümmern.

Denn in den berufspädagogischen Konstruktionsprinzipien *Kompetenzorientierung*, *Situationsorientierung*, *Pflegeprozessverantwortung* und der *entwicklungslogischen Struktur*<sup>3</sup> stecken jede Menge Chancen dafür, die Pflegeausbildung so auszugestalten, dass die Auszubildenden

<sup>1</sup> „pflegen“, in: Wolfgang Pfeifer et al., Etymologisches Wörterbuch des Deutschen (1993), digitalisierte und von Wolfgang Pfeifer überarbeitete Version im Digitalen Wörterbuch der deutschen Sprache, <https://www.dwds.de/wb/pflegen>, abgerufen am 26.08.2020

<sup>2</sup> Vgl. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz.html>

<sup>3</sup> Vgl. Bundesministerium für Gesundheit/ Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB), 2019: S. 11

schneller selbstverantwortlich und selbstorganisiert Verantwortung für das eigene Lernen und die eigene Entwicklung übernehmen<sup>4</sup> und sich zu kompetenten Pflegefachpersonen und Persönlichkeiten entwickeln.

Die Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung GAB München eG (kurz: GAB)<sup>5</sup> hat unterstützt von Praxispartnern – v.a. dem Haus Aja Textor Goethe in Frankfurt a. M. – auf Grundlage dieser Konstruktionsprinzipien und der geltenden Ordnungsdokumente<sup>6</sup> ein übertragbares Ausbildungskonzept entwickelt. Herzstück sind die *GAB-Arbeits- und Lernaufgaben zur generalistischen Pflegeausbildung*.

Im vorliegenden *didaktischen Begleitmaterial* sind die Hintergründe und die Handhabung der einzelnen Bestandteile des Ausbildungskonzepts, insbes. der Arbeits- und Lernaufgaben, beschrieben:

**Kap. 1 – Das Lernverständnis:** Welche Vorstellung und Grundprinzipien von Lernen stecken hinter dem GAB-Ausbildungskonzept?

**Kap. 2 – Die Arbeits- und Lernaufgaben (Erläuterungen):** Aus welchen Teilen setzen sich Arbeits- und Lernaufgaben zusammen, wie funktionieren sie, was sollten wir als Praxisanleiter:innen dabei beachten?

**Kap. 3 – Die Organisation des Lernens in der Praxis:** Aus welchen Bestandteilen setzt sich das Ausbildungskonzept konkret zusammen? Was gehört alles dazu und wie steht es zueinander in Beziehung – wie sieht das „Lernsystem“ aus?

## Anmerkung zur Erprobung

Das Ausbildungshandbuch besteht aus dem konkreten in der und für die Ausbildung einsetzbaren Materialien (Arbeits- und Lernaufgaben, „Spickzettel“ mit blicklenkenden Fragen, usw., hier beschrieben in Kap. 2 sowie diesen didaktischen Begleitmaterialien, in denen diese Instrumente sowie deren wesentlichen Hintergründe beschrieben und erklärt sind.

Beides ist keine finale Version. Im Gegenteil: Es handelt sich um Material, das auf Grundlage der Erfahrungen damit in der praktischen Erprobung weiter reifen – d.h.: verändert und erweitert – werden soll. Geplant ist auch die Ergänzung um weitere Instrumente und deren Beschreibung.

Wir freuen uns daher über Rückmeldungen, Anmerkungen und Fragen!

---

<sup>4</sup> „Verantwortungsübernahme“ wird vom BIBB als „zentrales Prinzip“ hervorgehoben. (vgl. ebd.).

<sup>5</sup> Die GAB München ist ein seit über 40 Jahren erfolgreiches unabhängiges Forschungs- und Beratungsinstitut, das zu Fragen rund um das Thema Lernen, insbesondere im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung forscht, berät und weiterbildet. Die GAB München ist Experte für ein Lernen durch Handeln in realen Arbeitssituationen.

<sup>6</sup> Pflegeberufegesetz PflBG, Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung sowie Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG



Im folgenden Abschnitt I können Sie das Lernverständnis kennenlernen, das dem GAB-Ausbildungskonzept für die generalistische Pflegeausbildung zugrunde gelegt wurde.

## Das Lernverständnis für die Pflegeausbildung

### Das Wesentliche in aller Kürze:

- Professionelles Pflegefachhandeln erfordert Pflegeaufgaben verantwortungsbewusst zu planen, durchzuführen und auszuwerten.
- Das entsprechende pflegefachpraktische Können entsteht durch das Handeln in realen Arbeitssituationen (BMG/BiBB 2019, S. 17). Das ist mit kompetenzorientiertem Lernen gemeint. Das eigene Handeln und Lernen zu reflektieren ist dabei wichtig, um auch in anderen Situationen bewusst auf neue Handlungsmöglichkeiten zugreifen zu können.
- Entsprechend sind die GAB-Arbeits- und Lernaufgaben in der Logik eines Lernprozessmodells aufgebaut, das aus den Phasen „Vordenken“, „Tun“, „Erleben“ und „Nachdenken“ besteht.
- Sollen Auszubildende auf diese Art und Weise kompetenz- und situationsorientiert lernen, ist es zentral, sie dabei zu unterstützen, ihre eigenen Lernprozesse aktiv, selbstständig und selbstgesteuert zu gestalten.
- Lernen geschieht entsprechend nicht mehr durch klassisches Lehren oder direktes Anleiten, sondern durch Tun und Reflexion. Damit ändert sich auch Ihre Rolle als Praxisanleiter:in: Sie werden zu Lernbegleiter:innen.
- Als Lernbegleiter:innen ermöglichen Sie das selbstständige, eigenaktive Lernen und unterstützen es aktiv. Dies ist Ihre Kernaufgabe.
- Die GAB-Arbeits- und Lernaufgaben sind von ihrer didaktischen Grundstruktur her so angelegt, dass sie Sie als Praxisanleiter:innen dabei unterstützen, als Lernbegleiter:innen zu agieren.
- Die berufspädagogischen Instrumente „Kontrollpunkt“, „Lernarrangement“ und „Erkundungs- und Lernaufgaben“ bieten Ihnen dafür eine Art Kompass.
- Instrumente alleine reichen aber nicht: Das zugrunde gelegte Lernverständnis erfordert von Ihnen als Praxisanleiter:innen, an Stelle von einer „(Be)Lehr“- und „Vormach-Rolle“, eine Begleitungsrolle einzunehmen, in der es darum geht, dass Sie den Auszubildenden Hilfestellungen für ihre selbstgesteuerten Lernprozesse anbieten.
- Die Haltung der Lernbegleiter:in schlägt sich auch in der Beziehungsgestaltung nieder: Es hilft Auszubildenden im Sinne dieses Lernverständnisses zu lernen, wenn sie durch Sie als Lernbegleiter:in Respekt und Wertschätzung, echtes Interesse, Vertrauen in ihre Lern- und Gestaltungsfähigkeit und Partnerschaftlichkeit erfahren.



Die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen zur generalistischen Pflege stellen das *Kompetenzlernen* ins Zentrum der Ausbildung. Sie verstehen Kompetenzen dabei unter Bezugnahme auf Erpenbeck/Rosenstiel 2003

„[a]ls individuelle [...] Handlungsvoraussetzungen, die in selbstorganisierten, subjektorientierten Bildungsprozessen erworben bzw. erweitert werden [...] und die sich in den spezifischen Anforderungen innerhalb pflegerischer Handlungsfelder konkretisieren. Kompetenzen sind demnach an Personen gebunden und hängen vom Kontext ab.“ (BMG/BiBB 2020, S. 14).

Mit anderen Worten: Kompetenzen bilden und zeigen sich, wenn wir in realen Situationen handeln, in denen genau diese Kompetenzen gebraucht werden. Kompetenzlernen erfordert in diesem Verständnis, dass in genau solchen Situationen gelernt wird.

Die *GAB-Arbeits- und Lernaufgaben zur generalistischen Pflegeausbildung* sind entsprechend kompetenzorientiert aufgebaut. Was darunter zu verstehen ist, welches Lernverständnis also dahintersteckt, ist im Folgenden genauer beschrieben.

## Lernen als gezieltes Wechselspiel von Aktion und Reflexion

Lernen kann als Kompetenzentwicklungsprozess konzipiert werden durch ein „*Handeln in realen Arbeitssituationen*“ (s. Rahmenpläne der Fachkommission na § 53 PfGBG, S. 17).

„Pflegepraktisches Können [...] wird in der Pflegepraxis dadurch angeeignet, dass die Auszubildenden tun, was sie lernen sollen, nämlich in Pflegesituationen professionell zu handeln“ (ebd. S. 19).

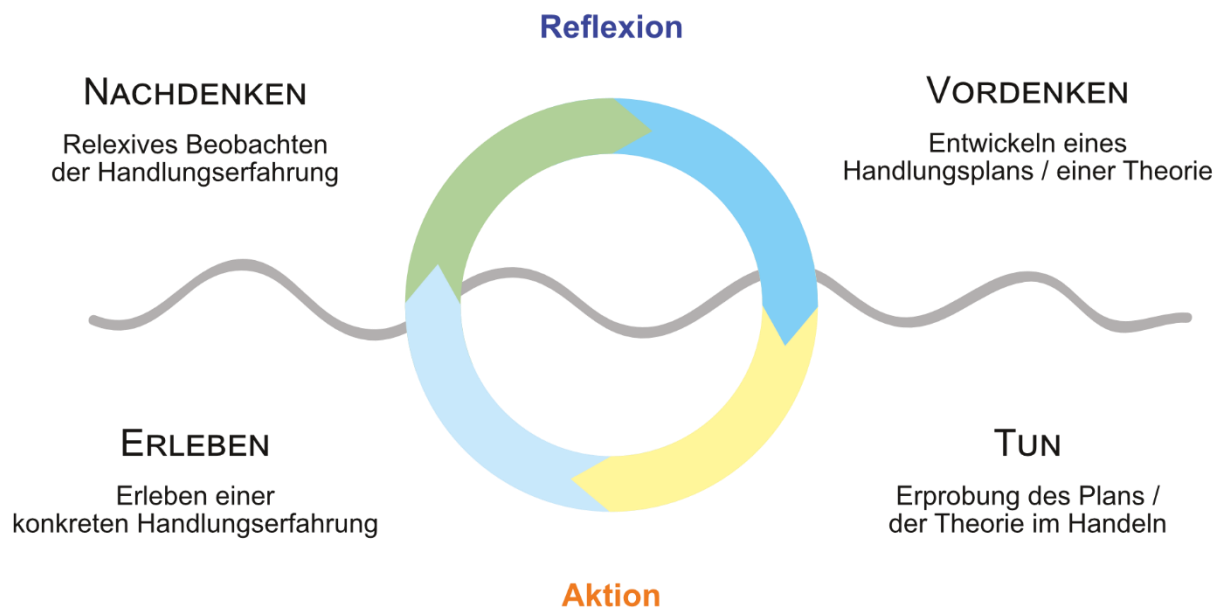
Das heißt konkretisiert: Lernende benötigen immer die passende Handlungssituation in der sie sich „ausprobieren“ und selbst neue Lösungen finden und dadurch „typische und wiederkehrende Pflegesituationen“<sup>7</sup> erlernen können (*Situationsorientierung*)<sup>8</sup>. Geschieht die Lösungsfindung bewusst und wird sie im Handeln und nach der Handlung gezielt reflektiert so kann in unserem Verständnis von Kompetenzlernen gesprochen werden (*Kompetenzorientierung*)<sup>9</sup>. Ein solches Wechselspiel von Aktion und Reflexion reicht ursprünglich zurück auf Ansätze des Handlungslernens (insbes. Schön 1983, Kolb 1984) und wurde von der GAB München als vierphasiger Prozess beschrieben, der aus den folgenden Phasen besteht:

---

<sup>7</sup> BMG/BiBB 2019: S. 11

<sup>8</sup> Eine wichtige didaktische Grundannahme der GAB lautet: „Man lernt Handlungen dadurch, dass man tut, was man erst lernen will. Man lehrt Handlungen dadurch, dass man die Lernenden in Situationen bringt, die zu bewältigen sie lernen sollen“ (Bauer et al. 2006: S. 30).

<sup>9</sup> „Kompetenz wird verstanden als die Fähigkeit und Bereitschaft, in komplexen Pflege- und Berufssituationen professionell zu handeln und sich für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung einzusetzen. Kompetenz ist als Handlungsvoraussetzung des Einzelnen anzusehen, die nicht unmittelbar beobachtet werden kann, sich jedoch mittelbar im Handeln selbst zeigt. Das beobachtbare Handeln wird auch als Performanz bezeichnet. *Erwerb und Weiterentwicklung von Kompetenz erfordern handlungsorientierte Lernprozesse* an den verschiedenen Lernorten, in der Pflegeschule ebenso wie in der Pflegepraxis“ (DARMANN-FINCK/HUNDENBORN u. a. 2018, zitiert nach: BMG/BiBB 2019: S. 10, Herv. d. Verf.).



Dieses Modell beschreibt idealtypisch, wie (Pflege-)Fachpersonen

- sich Gedanken dazu machen, wie sie eine Pflegesituation umsetzen, wie sie vorgehen, worauf sie dabei achten wollen (Vordenken),
- sich ins Tun begeben, ihren Handlungsplan umsetzen / „erproben“ (Tun),
- dabei konkrete Handlungserfahrungen machen – wobei ihnen blicklenkende Aspekte und Fragen helfen können (Erleben) und schließlich
- sich überlegen, was sie nun in ihrer Handlungserfahrung konkret erlebt und erfahren, wahrgenommen, verinnerlicht haben (Nachdenken).
- In den Arbeits- und Lernaufgaben bildet sich der Grundgedanke „Lernen im Handeln und seiner Reflexion“ ebenso ab wie die Phasen des Lernprozessmodells. Damit sind die Arbeits- und Lernaufgaben subjektorientiert konzipiert<sup>10</sup>.

## Lernende als Gestalter:innen ihres Lernens

Kompetenz wird in der pädagogischen Psychologie auch als „Selbstorganisationsdisposition“ (von Erpenbeck et al. 2017: XI) bezeichnet. Das heißt: Kompetenzen werden als das Vermögen verstanden, „selbstorganisiert und kreativ [zu] handeln und mit unscharfen oder fehlenden Zielvorstellungen umzugehen“ (Erpenbeck et al. 2017, XIII). Selbstständigkeit und Selbstorganisation, wie sie von Pflegefachpersonen erwartet wird (insbes. auch in den vorbehaltenen Tätigkeiten<sup>11</sup>), kann man

<sup>10</sup> Denn es gilt dem Begleitmaterialien zu den Rahmenplänen der Fachkommission nach § 53 PflBG (BMG/BiBB 2020) entsprechend: „Im Hinblick auf die zu pflegenden Menschen und ihre Bezugspersonen sowie auf die Auszubildenden sind die subjektiven Wahrnehmungen und Deutungen Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit den Lerngegenständen“ (ebd.: 12).

<sup>11</sup> Vgl. BMG/BiBB 2019: S. 11



natürlich nur lernen, wenn man auch die Gelegenheit hat, autonom und selbstbestimmt zu handeln (*Pflegeprozessverantwortung*).

Lernen führt entsprechend auch in der Pflegeausbildung nur dann zu Kompetenzentwicklung, wenn Lernende aktiv ihre eigenen Lernprozesse mitgestalten. Dazu gehört, dass Lernende ihren Lernprozess selbst steuern (Selbststeuerung) und ihre Lernerfolge selbst überprüfen/kontrollieren (Selbstkontrolle).

Für kompetenzorientiertes Lernen nehmen Praxisanleiter:innen eine Rolle als *Lernbegleiter:innen* ein. Was damit genau gemeint ist, beschreiben wir im Folgenden. Darüber hinaus ist für kompetenzorientiertes Lernen ein lernförderliches Umfeld wichtig. Mit dem *GAB-Lernsystem zur generalistischen Pflegeausbildung*<sup>12</sup> beschreiben wir im Weiteren Vorschläge dazu, wie Rahmenbedingungen für das selbständige Lernen aussehen können und welche Akteur:innen und Strukturelemente (Lernorte, Lernmittel, usw.) diese Lerninfrastruktur enthalten sollte oder kann. Die Rollen der einzelnen Akteur:innen sind zudem im *GAB-Rollenkompass zur generalistischen Pflegeausbildung*<sup>13</sup> beschrieben.

## Von der „Praxisanleiter:in“ zur „Lernbegleiter:in“

### Herausfinden lassen statt vormachen- und was dabei unterstützt

Schon dass sich der Begriff der Praxisanleitung etabliert hat, zeigt, dass vormals ein anderes Lernverständnis (nicht nur) in der Pflege vorherrschte und z.T. noch verbreitet ist: Das des „Instruktionslernens“. Gemeint ist damit der folgende Gedanke: Wenn man Auszubildenden nur genau genug erklärt und vormacht, wie etwas geht und sie dann – anschließend – genug Gelegenheit bekommen es noch zu üben, dann werden aus ihnen auch gute Fachkräfte.

Und unbestritten sind natürlich auch früher gute Pflegefachkräfte aus den Ausbildungen hervorgegangen. Doch im neuen Verständnis eines Kompetenzzernens, das viel stärker auf Eigenständigkeit und Selbstorganisation setzt und damit auch den Anspruch verfolgt die Pflege weiter zu „professionalisieren“, wäre das Beibehalten eines klassischen Instruktionslernens kontraproduktiv<sup>14</sup>.

Denn etwas vorgemacht zu bekommen erfordert ja genau nicht, selbst darauf kommen zu müssen, wie es gehen könnte. Es benötigt kein eigenes Nachdenken und keine selbstständige Erkundung der Möglichkeiten. Damit nimmt es Auszubildenden wichtige Lernchancen weg. Denn auch wenn das (Vor-)Denken immer erst der Anfang ist, so entsteht doch genau dort die Fähigkeit, selber auf Lösungsmöglichkeiten für komplexe Herausforderungen zu kommen!

---

<sup>12</sup> Siehe Kapitel „Die Organisation des Lernens in der Praxis“

<sup>13</sup> Siehe Kapitel „Rollen(verständnis) und Aufgaben“

<sup>14</sup> Die Fachkommission beschreibt dazu in ihrem „Lernverständnis“ die Rolle der Praxisanleitung als „einen Prozess der Verständigung über Bedeutungen anregen bzw. Lernumgebungen so zu gestalten, dass subjektive Bedeutungen entdeckt, mit anderen verglichen, beibehalten oder modifiziert werden können und somit Lernen ermöglicht wird (vgl. DARMANN-FINCK 2010a: S. 158 ff.)“ (BGM/BiBB 2020, S. 15).



*Aber: Ist das nicht gefährlich? Pflegeprozesse sind schließlich keine Spielwiese für Experimente!*

Natürlich sind viele Pflegehandlungen riskant, wenn sie falsch ausgeführt werden. Aus diesem Grund misstrauen immer wieder Praxisanleiter:innen dem Ansatz, die Auszubildenden wirklich selber darauf kommen zu lassen, wie eine komplexe Pflegehandlung auszuführen ist. Doch es gibt verschiedene Instrumente für den Lernprozess, die davor bewahren, aus diesem Grund lieber doch vorzumachen, „wie es richtig geht, damit keine Fehler passieren“. Drei dieser Instrumente möchten wir Ihnen an dieser Stelle vorstellen: *Kontrollpunkt*, *Lernarrangement* und *Erkundungs- und Lernaufgaben*:

„Kontrollpunkte“, „Lernarrangement“ und „Erkundungs- und Lernaufgaben“ sind berufspädagogische Instrumente die eingesetzt werden, um Lernen im praktischen Tun zu ermöglichen und zu steuern.

## Kontrollpunkte

An Kontrollpunkten überprüfen Sie als Praxisanleiter:innen die Überlegungen, die der/die Auszubildende sich vorab zur komplexen Pflegehandlung, an der er/sie etwas neues lernen will, gemacht hat. An solchen Kontrollpunkten, die damit Besprechungs- und Reflexionsstationen darstellen, können Sie somit genaustens erkennen, wo die Planung schlecht oder falsch ist, wo sie Lücken hat – und vor allem: wo diese zu gefährlichen Konsequenzen führen können. Sie können Auszubildende dann darum bitten, nochmal darüber nachzudenken, ob sie nicht etwas vergessen haben oder auffordern, einen bestimmten Planungsschritt bitte dringend nochmal zu überdenken. Erst wenn die Planung soweit in Ordnung ist, geben Sie sie dann frei: Der/die Auszubildende kann dann selbstständig losmarschieren<sup>1</sup> und im Tun wichtige eigene Lernerfahrungen machen<sup>1</sup>.

## Lernarrangement<sup>1</sup>

Das Lernarrangement beschreibt drei Aspekte, welche den Zuschnitt und die Umsetzung einer Lernaufgabe betrifft:

1. die Frage, wie offen oder geschlossen Praxisanleiter:innen eine Arbeits- und Lernaufgabe an eine/n Auszubildende:n übergeben und, ob es sich dabei um Teilhandlungen oder die vollständige Pflegehandlung handelt. Das richtet sich danach, wie fit der/die Auszubildende bereits ist<sup>1</sup>. Man spricht hier auch vom „Formalisierungsgrad“.
2. den Aspekt der Arbeitsteilung, also der Frage, ob die Arbeits- und Lernaufgabe von der/der Auszubildenden alleine, mit einer Pflegefachperson zusammen (z.B. in Hospitationsform oder arbeitsteilig) oder mit einem/einer anderen Auszubildenden gemeinsam angegangen werden soll.
3. den Aspekt der „Bearbeitungstechnik“, bei dem Lernbegleiter:in und Auszubildende vorab gemeinsam überlegen: ist es eine Arbeits- und Lernaufgabe, die in erster Linie



manuell, schriftlich, mündlich oder in einer kombinierten Form auszuführen ist (je nachdem, wo der oder die Lernende einen Lernbedarf hat kann man hier einen Schwerpunkt setzen) . In der Pflegeausbildung sind sehr viele Aufgaben auch dahingehend „ganzheitlich“, dass sie die Bearbeitungstechniken kombinieren. Bei einer Pflegedokumentation oder einer schriftlichen Reflexion liegt aber beispielsweise der Fokus eher auf dem Schriftlichen, bei einer physisch umgesetzten Pflegehandlung z.B. zur Mobilisierung oder zur Körperpflege hingegen auf dem Manuellen, usw.

## Erkundungs- und Lernaufgaben

Erkundungs- und Lernaufgaben sind Möglichkeiten für Lernende, um entweder gezielt Informationen zur eigentlichen Arbeitshandlung einzuholen und/oder sich einem bestimmten Thema entdeckend anzunähern und es für sich zu erforschen bzw. zu erschließen. In beiden Fällen können die Auszubildenden zum einen selbst herausfinden, wie sie an die Aufgabe herangehen und was sie dafür brauchen („Vordenken“). Zum anderen können sie mit Hilfe von Erkundungs- und Lernaufgaben all jene Aspekte erforschen, die mit in die Situation oder das Setting hineinwirken und sie beeinflussen. Beispiele für Fragen in Erkundungs- und Lernaufgaben sind: Was darf auf keinen Fall passieren (Risikoabschätzung)? Wie wirkt der zu pflegende Mensch hinsichtlich bspw. seiner Mobilität, seiner Selbstorganisation? (Wahrnehmungsaufgabe), Was spielt hier alles eine Rolle und kann die Pflegehandlung und das Befinden des zu pflegenden Menschen beeinflussen? (Erforschung von Situationen und Settings)

Diese drei berufspädagogischen Instrumente unterstützen Sie als Praxisanleiter:in dabei, Lernende stärker selbstständig lernen zu lassen. Sie erlauben didaktische Vorkehrungen und damit gute Voraussetzungen, dass die Auszubildenden wohlüberlegt an die professionellen Pflegehandlungen herantreten, die neu für sie sind und die sie im Tun lernen wollen. Die drei Instrumente sind daher in allen Arbeits- und Lernaufgaben<sup>15</sup> in diesem Handbuch verankert. Sie sind also Hilfestellungen: Wie Kompass und Karte bei der Orientierung in unbekanntem Terrain: Doch es ist mehr gefragt als diese strukturgebenden Elemente, gerade dann, wenn man unwegsame Stellen kommt und (unerwartete) Herausforderungen auftauchen.

Für den Lernprozess der Auszubildenden heißt das, dass sie als Praxisanleiter:in die Rolle und Haltung eines/einer Lernbegleiter:in an- und einnehmen.

## Lernbegleiten statt Instruieren

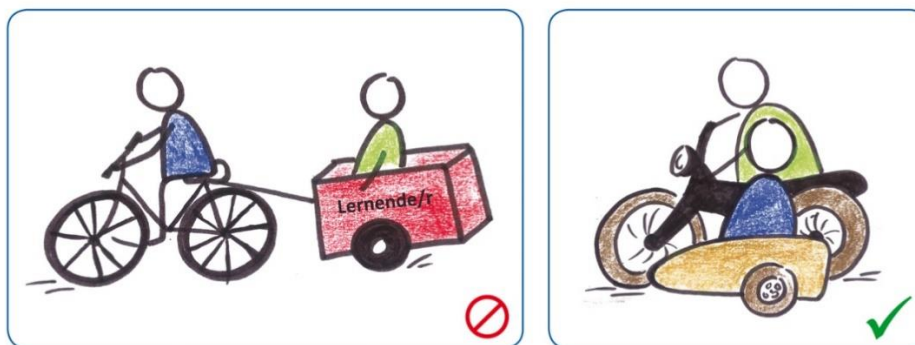
Tatsächlich funktioniert Kompetenzlernen, wie es hier beschrieben ist, nur, wenn sich auch die Rolle und Haltung der Auszubildenden ändern. Statt klassische Anleiter:innen zu sein, sind Sie viel stärker als *Begleiter:innen der Lernprozesse* von Auszubildenden gefragt.

---

<sup>15</sup> Zur Unterscheidung von Erkundungs- und Lernaufgaben und Arbeits- und Lernaufgaben: siehe Kap. 2.1

Als Lernbegleiter:in haben Sie die Aufgabe, Auszubildende schrittweise an die Aufgaben der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner heranzuföhren und dabei:

- (Selbst-)Lernprozesse zu ermöglichen,
- zur Reflexion der Arbeitsergebnisse und -erfahrungen anzuregen<sup>16</sup>,
- von Erfahrungen spezieller beruflicher Situationen zur eigenen, generalisierten Theoriebildung zu kommen,
- Transfer von Erkenntnissen auf andere Situationen zu leisten,
- Kompetenzen zu fördern, die zu selbstorganisiertem Lernen befähigen,
- die Auszubildenden in der Entwicklung einer selbstständigen und eigenständigen Arbeitsweise zu unterstützen.
- Es gibt zu diesem Rollenwandel ein Bild, das vielleicht mehr sagt als tausend Worte zu diesem Thema:



Lernbegleitung kann als eine Antwort auf die Anforderung des Kompetenzlernens gesehen werden. Wenn sich Lernende pflegepraktisches Können aneignen sollen, indem sie selbst in Pflegesituationen professionell handeln (vgl. Rahmenpläne der Fachkommission na § 53 PfGBG, S. 19), bedeutet das für Praxisanleiter:innen: Es geht darum, ein möglichst günstiges Umfeld und gute Hilfestellungen für den Eigenprozess des Lernens zu schaffen. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie man ein günstiges Umfeld für das Lernen arrangieren und Lernende bei ihren Bewegungen darin begleiten kann.

Konkret schlägt sich das Lernbegleiten als Handlung von Praxisanleiter:innen in den unterschiedlichen *Lernsettings* nieder, die von Praxisanleitenden gestaltet werden. Das sind in erster Linie:

- das Föhren von Erst-, Zwischen- und Abschlussgesprächen in jedem Orientierungs- oder Pflichteinsatz,

<sup>16</sup> Reflexion dient dabei nicht nur der Lernertragssicherung, sondern kann Beiträge zur Persönlichkeitsentwicklung leisten. Die Fachkommission schreibt in ihrem Bildungsverständnis: „Gebildet-Sein bedeutet, über ein reflektiertes Verhältnis zu sich, zu anderen und zur Welt zu verfügen. Dazu gehört die Entwicklung von kritischer Reflexionsfähigkeit, Mündigkeit, Emanzipation sowie Selbst-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit (vgl. KLAFKI 1993, S. 52 ff.)“ (BMG/BiBB 2020: 13f.).

- die Gestaltung und Umsetzung von Lerngesprächen am Kontrollpunkt und zum Abschluss der Arbeits- und Lernaufgaben/ Erkundungs- und Lernaufgaben und
- die Moderation von Lerngruppen.

Diese Aufgaben sind im *GAB-Lernsystem zur generalistischen Pflegeausbildung* im Kapitel 3 „Die Organisation des Lernens in der Praxis“ beschrieben.

## Die Haltung des/der Lernbegleiter:in

Für subjekt- und handlungsorientiertes, möglichst selbstgesteuertes Lernen ist es wichtig, der Beziehungsgestaltung viel Aufmerksamkeit zu widmen. Denn ein solches Lernen ist ein sensibler Prozess, in dem Lernende ständig Unsicherheit und auch Verwirrung und Zustände, in denen man nicht mehr weiter weiß, aushalten müssen. Hier hilft es Auszubildenden, von Ihnen als Lernbegleiter:in Vertrauen zu erfahren, vor allem in die eigene Selbstlernfähigkeiten. Das fördert das Kompetenzerleben.

Erleben Auszubildende, dass ihnen auf Augenhöhe begegnet wird, sie respektiert werden, man Vertrauen in ihre Lern- und Gestaltungsfähigkeit setzt, wirkt sich das bestärkend auf sie aus. Empfinden sie Wertschätzung, Partnerschaftlichkeit und wirkliches Interesse an ihren Fragen, Problemen und Herausforderungen, kann es gelingen über die Qualität der Beziehung(en) eine lernförderliche Atmosphäre zu schaffen, die selbst dann Bestand hat, wenn bestimmte strukturelle Bedingungen gerade nicht so optimal sind.

## Literatur zur Vertiefung

Zur **Vertiefung** der zentralen Grundlagen eines Lernens in realen Arbeitssituationen und der Lern(prozess)begleitung empfehlen wir:

### Lernverständnis der GAB München

GAB München (2015): Thesen zum Lernen. Downloadbar als PDF unter: <https://www.gab-muenchen.de/veroeffentlichung/thesen-zum-lernen/> (Bestellfunktion für Druckversion ebenda).

### Lern(prozess)begleitung

Bauer, Hans G. / Brater, Michael / Büchele, Ute / Dufter-Weis, Angelika / Maurus, Anna / Munz, Claudia (2010): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann - Ein Handbuch. Bielefeld.

Buschmeyer, Jost (2015): Kompetenzlernen und Lernprozessbegleitung. Eine Einführung. Onlinepublikation der GAB München. URL unter: <https://www.gab-muenchen.de/veroeffentlichung/kompetenzlernen-und-lernprozessbegleitung/>

## Haltung von Lernbegleiter:innen

Schrode, Nicolas (2018): Die Sprache der Lernbegleitung. Anders miteinander reden - kompetenzorientiert Ausbilden. In: Cramer, Günter / Dietl, Stefan F. / Schmidt, Hermann / Witter, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilderhandbuch. 206. Aktualisierungslieferung. Köln. S. 125-147.



## **Impressum:**

GAB München eG  
Lindwurmstrasse 41/43  
80773 München

<http://www.gab-muenchen.de>

Autor:innen: Nicolas Schrode & Sigrid Hepting  
Illustrationen. Elisa Hartmann

© 2020