



Berliner
Bündnis
für Pflege



Pflegefachassistenz
Ein neuer Ausbildungsberuf in Berlin
Handbuch

Willkommen
im Team!



Inhalt

1. Einführung	4
2. Rahmendaten der Ausbildung Pflegefachassistenz – gesetzliche Grundlagen	6
2.1 Die Ausbildung Pflegefachassistenz im Überblick	6
2.2 Ziel der Ausbildung und späteres Aufgabengebiet	6
2.3 Zugangsbedingungen zur Ausbildung	7
2.4 Inhalte der Ausbildung	7
2.5 Für die Ausbildung geeignete Einrichtungen	8
2.6 Ausbildungsvertrag und Entlohnung	8
2.7 Aufbau der Ausbildung	8
2.8 Praxiseinsätze in der Ausbildung	8
2.9 Verantwortung der Pflegeschule und Praxisbegleitung	9
2.10 Praxisanleitung	9
2.11 Prüfung, Zeugnisse, Leistungseinschätzung	10
2.12 Anrechenbarkeit einschlägiger Vorbildung auf die Dauer der Ausbildung	10
2.13 Externenprüfung zur Pflegefachassistenz	11
2.14 Anschlussmöglichkeiten zur Pflegefachperson	12
2.15 Finanzierung der Ausbildung	12
2.16 Förderungsmöglichkeiten für die Ausbildung	12
3. Auszubildende in der Berufspraxis unterstützen und anleiten	13
3.1 Angehende Pflegefachassistentinnen und -assistenten in ihrer Rolle stärken	13
3.2 Einen guten Start ermöglichen	15
3.3 Die Auszubildenden im täglichen Lernprozess stärken	17
3.4 Geplante Anleitung gestalten – gewusst, wie!	19
3.5 Reflektieren und Lernerfolge gemeinsam einschätzen	23
3.6 Gemeinsam im Team für Ausbildung stark machen	24
Literatur	25
Anhang	26



1. Einführung

Professionelle Pflege in ausreichendem Maße und mit guter Qualität für alle pflegebedürftigen Menschen sicherzustellen, ist eine große Herausforderung, der sich nicht nur, aber besonders die Einrichtungen der Langzeit- und Akutpflege stellen müssen. Es ist daher von großer Bedeutung, mehr Erwerbstätige für den Pflegeberuf zu gewinnen. Die Attraktivität des Berufs ist dabei ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Werbung.

Der Pflegeberuf bringt dafür alle Voraussetzungen mit: Er bietet ein vielseitiges Arbeitsfeld, die Aufgaben sind sinnstiftend und abwechslungsreich und lassen den Pflegekräften Freiheiten in der Arbeitsgestaltung. Zudem gibt es zahlreiche Spezialisierungs- und Karrieremöglichkeiten und die dauerhafte Beschäftigung ist gesichert. Auch die Entlohnung ist im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen mittlerweile in der Regel als gut zu bezeichnen.

Allerdings ist die Arbeitsintensität sehr hoch und führt mitunter zu übermäßiger Belastung, weshalb zu viele ausgebildete Pflegekräfte den Beruf wieder verlassen. Diesen Kreislauf gilt es zu durchbrechen, indem Aufgaben anders verteilt werden

und Arbeitsabläufe überdacht und neugestaltet werden. Ein angepasster Einsatz von Pflegekräften mit abgestuften beruflichen Qualifikationen ist dafür geeignet, qualitativ gute Pflege zu sichern und die Arbeitsbelastung insbesondere der Fachkräfte zu senken.

In Berlin fehlte bislang eine landesrechtlich anerkannte Ausbildung in der Pflegehilfe für den Bereich der Langzeitpflege. Seit November 2022 kann nun mit der generalistischen Ausbildung Pflegefachassistenz ein qualifizierter Berufsabschluss in der Pflege unterhalb der dreijährigen Ausbildung erworben werden. Die Pflegefachassistenz schließt eine berufspolitische und arbeitsorganisatorische Lücke. Dabei wird der neue Beruf künftig einen eigenständigen Platz in dem zunehmenden Qualifikationsmix der professionellen Pflege einnehmen. Die Anforderungen des neuen Pflegeberufs orientieren sich an einer mittleren Kompetenzebene (QN3) zwischen Pflegefachkraft und Pflegehilfskraft mit Basisqualifikation.

Das Arbeitsgebiet der Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten umfasst Aufgaben, die sie eigenständig unter

der Prozessverantwortung einer Pflegefachperson durchführen und solche, die sie unter Anleitung und Überwachung einer Pflegefachperson wahrnehmen können. Für einen qualifikationsgerechten Einsatz in der Pflege ist es hilfreich, wenn allen beruflich Pflegenden – und letztlich auch den zu Pflegenden und ihren Zugehörigen – die unterschiedlichen Aufgabengebiete deutlich sind. Denn schließlich ist es die Aufgabenklarheit, die überhaupt erst eine gute Organisation der Arbeit und damit eine Entlastung für alle ermöglicht.

Wie die Ausbildung zur Pflegefachperson, so ist auch die zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten generalistisch ausgerichtet. Das bedeutet, auch die Pflegefachassistentenz wird ihren Platz in der ambulanten und stationären Langzeitpflege und im Krankenhaus haben.

Im Bereich der stationären Langzeitpflege ist die Einbindung von Pflegefachassistentinnen bzw. -assistenten durch die Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens und die damit einhergehende Finanzierung angestoßen worden. Für die Akutpflege werden zurzeit geeignete Instrumente zur Pflegepersonalbemessung erprobt und sollen ab 2025 eingeführt werden. Auch hier wird es, wie in der Langzeitpflege, um eine sinnvolle und kompetenzgerechte Aufteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten gehen.

Der Beruf Pflegefachassistentin bzw. Pflegefachassistent hat den Vorteil, dass der Einstieg relativ niedrigschwellig, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung jedoch groß sind.

Bei der Entwicklung dieser für Berlin neuen Ausbildung Pflegefachassistentenz hat die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege zahlreiche Beteiligungsformate angeboten und erfreulicherweise haben sehr viele Akteure der Pflege ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Praxis in die Entwicklung eingebracht. Jetzt ist es an den Trägern der praktischen Ausbildung und an den späteren Arbeitgebenden,

diesen neuen Pflegeberuf in ihre Strukturen zu integrieren und Arbeitsprozesse neu zu gestalten.

Um Ihnen einen guten Überblick über die Ausbildung und das Berufsbild der Pflegefachassistentenz zu bieten, haben wir im **Kapitel 2** dieses Handbuchs die gesetzlichen Vorgaben, das Pflegefachassistentenzgesetz (PflFAG) und die Pflegefachassistentenz-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (BlnPflFAAPrV) in eine etwas leichter zu lesende Form übersetzt.

Bei juristischen Fragestellungen sollte allerdings immer der Gesetzestext zu Rate gezogen werden. Auch sind im Folgenden zwar die Wesentlichen, aber nicht alle Punkte der gesetzlichen Grundlage wiedergegeben.

Den Gesetzestext im Original über den Beruf der Pflegefachassistentenz im Land Berlin finden Sie unter:
<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassGBErahmen>

Die Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten unter:
<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassAPrVBEplVZ>

Kapitel 3 dieses Handbuchs geht auf die pädagogischen Aspekte der Ausbildung Pflegefachassistentenz ein. Diesen Teil verantwortet das Team des Projekts Curriculare Arbeit für eine innovative Pflegeausbildung (CurAP) an der Evangelischen Hochschule Berlin. Dort finden Sie Anregungen, Hinweise und Erläuterungen für eine gute Praxisanleitung der Auszubildenden.

Im **Anhang** haben wir für Sie weitergehende Informationen und hilfreiche Hinweise zur Ausbildung eingestellt.

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung und Anmerkungen zu diesem Handbuch.



2. Rahmendaten der Ausbildung Pflegefachassistenz – gesetzliche Grundlagen

2.1 Die Ausbildung Pflegefachassistenz im Überblick

Die Ausbildung zur Pflegefachassistentin bzw. zum Pflegefachassistenten dauert in Vollzeit 18 Monate, in Teilzeit höchstens 36 Monate und schließt mit einer Abschlussprüfung ab. Die Ausbildung ist generalistisch ausgerichtet. Dies bedeutet zum einen, dass während der Ausbildung Praxiseinsätze in der Akutpflege, der stationären Langzeitpflege sowie in der ambulanten Pflege vorgesehen sind. Darüber hinaus ist auch der theoretische und praktische Unterricht alters- und versorgungsbereichsübergreifend gestaltet.

Durch die generalistische Ausrichtung der Ausbildung können die Pflegefachassistentinnen bzw. die Pflegefachassistenten nach erfolgreichem Abschluss in allen Bereichen der Pflege tätig zu werden.

Die Ausbildung richtet sich sowohl an Schulabgängerinnen und Schulabgänger, an Menschen mittleren Alters als auch an Pflegehilfskräfte mit Basisqualifikation und Betreuungskräfte. Auf Antrag kann anschließend eine um ein Jahr verkürzte Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann bewilligt werden.

2.2 Ziel der Ausbildung und späteres Aufgabengebiet

Mit der Ausbildung zur Pflegefachassistentin bzw. zum Pflegefachassistenten gewinnt der Pflegeberuf auch für diejenigen Personen an Attraktivität, die keine 3-jährige Ausbildung zur Pflegefachperson anstreben oder (noch) nicht alle Zugangsvoraussetzungen erfüllen. Zugleich fördert die Pflegefachassistenz einen beruflichen Qualifikationsmix in der Pflege, der durch eine veränderte Arbeitsorganisation Pflegefachkräfte entlastet und die Qualität der Pflege durch ausgebildete Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten hebt.

Das im Gesetz dargelegte Ziel der Ausbildung Pflegefachassistenz umreißt zugleich das spätere Aufgabengebiet: So werden in der Ausbildung die fachlichen und persönlichen Fähig- und Fertigkeiten vermittelt bzw. entwickelt, die zu einer *qualifizierten Mitwirkung* bei der Pflege, Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger Menschen in allen für die Pflege wesentlichen Tätigkeitsbereichen führen.

Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten wirken demnach bei der Pflege, Versorgung und Betreuung zu pflegenden Menschen mit, soweit die Aufgaben nicht von anderen Berufsgruppen erfüllt werden müssen. Dazu gehören bspw. die Vorbehaltsaufgaben¹ der Pflegefachpersonen, die nur von diesen ausgeführt werden dürfen.

¹ § 4 Pflegeberufgesetz

Aufgaben von Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten

Im Gesetz sind die Aufgaben von Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten aufgeführt:

Unter der *(Prozess-)Verantwortung einer Pflegefachperson* sollen sie selbstständig die folgenden Aufgaben übernehmen:

- > Körperbezogene Pflegemaßnahmen in stabilen Pflegesituationen sicher durchführen
- > Bei der Erstellung der Pflege- und Betreuungsplanung unterstützen, den Pflegebericht fortschreiben und selbstständig dokumentieren
- > Kontakte mit zu pflegenden Menschen und deren Bezugspersonen herstellen, Ressourcen erkennen und aktivierend in die Pflege einbeziehen
- > Unter Beachtung wesentlicher Vorbeugungsmaßnahmen bei der Pflege und Betreuung zu pflegender Menschen unterstützen
- > Respektvollen Umgang pflegen und die konkrete Lebenssituation, den sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrund und die sexuelle Identität der zu pflegenden Menschen berücksichtigen
- > Zu pflegende Menschen bei der selbstständigen Anwendung digitaler Medien stärken
- > Teilhabe und Autonomie von zu pflegenden Menschen fördern
- > Notfallsituationen und Veränderungen der Pflegesituation durch gezielte Beobachtung rechtzeitig erkennen und angemessen handeln
- > Mit anderen Berufsgruppen zusammenarbeiten

Unter der *Anleitung und Überwachung einer Pflegefachperson* sind Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten dazu befähigt, die im Folgenden benannten Aufgaben durchzuführen:

- > Vitalzeichenkontrolle, Medikamentengabe, subkutane Injektionen, Inhalationen, Einreibungen, An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen
- > Personen in der Endphase ihres Lebens unterstützend begleiten und pflegen
- > An der Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes mitwirken
- > Ausgewählte Assessmentinstrumente sicher anwenden

Insgesamt wird in der Ausbildung ein berufliches, ethisch fundiertes Pflegeverständnis und ein berufliches Selbstverständnis entwickelt und gestärkt.

2.3 Zugangsbedingungen zur Ausbildung

Bewerberinnen oder Bewerber für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten benötigen:

- > Eine Berufsbildungsreife *oder* eine gleichwertige Schulbildung *oder* eine abgeschlossene Berufsausbildung
- > Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse für die Ausbildung
- > Gesundheitliche Eignung

2.4 Inhalte der Ausbildung

Die Ausbildung erfolgt kompetenzorientiert, d.h. die Auszubildenden sollen Fähigkeiten erwerben, die es ihnen ermöglichen, unterschiedliche Informationen zusammenzuführen, zu bewerten, Verhalten zu reflektieren und daraus die richtigen Schlüsse für das Pflegehandeln zu ziehen.

Die Kompetenzen, die die Auszubildenden in der Ausbildung erwerben sollen, sind in der Anlage 1 der Berliner Pflegefachassistenten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (BlnPflFAAPrV) festgelegt und gliedern sich in sieben Bereiche:

1. Pflegefachassistentin oder Pflegefachassistent sein
2. Zu pflegende Menschen in der Bewegung und Selbstversorgung unterstützen
3. Pflegeerfahrungen reflektieren und berufsbezogen kommunizieren
4. Zu pflegende Menschen in kurativen Prozessen pflegerisch unterstützen
5. Zu pflegende Menschen in kritischen Lebenssituationen und in der letzten Lebensphase begleiten
6. Zu pflegende Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen und kognitiven Beeinträchtigungen lebensweltorientiert unterstützen
7. Zu pflegende Menschen in der Alltagsgestaltung unterstützen und begleiten

Im Anhang finden Sie die Anlage 1 in Gänze.

2.5 Für die Ausbildung geeignete Einrichtungen

Pflegefachassistentinnen oder Pflegefachassistenten können ihre Ausbildung in Krankenhäusern, stationären Langzeitpflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegeeinrichtungen – auch bei ambulanten Diensten nach SGB XI – absolvieren.

Als Ausbildungseinrichtungen werden Krankenhäuser und ambulante oder stationäre Langzeitpflegeeinrichtungen bezeichnet, in denen die Auszubildenden die unterschiedlichen Abschnitte der praktischen Ausbildung absolvieren. Die Ausbildungseinrichtung, mit der Auszubildende einen Ausbildungsvertrag Pflegefachassistenz abgeschlossen haben, wird im Gesetzestext – und auch hier im Folgenden – als *Träger der praktischen Ausbildung (TpA)* bezeichnet.

Die Träger der praktischen Ausbildung müssen entweder eine eigene Pflegeschule haben oder mit mindestens einer Pflegeschule einen Kooperationsvertrag abschließen. Die Pflegeschule muss von der zuständigen Behörde (Landesamt für Gesundheit und Soziales – LAGeSo) für die Ausbildung Pflegefachassistenz zugelassen sein.

2.6 Ausbildungsvertrag und Entlohnung

Der Träger der praktischen Ausbildung schließt mit dem oder der Auszubildenden einen schriftlichen Vertrag zur Ausbildung Pflegefachassistenz ab. Eine schriftliche Zustimmung der Pflegeschule zu dem Ausbildungsvertrag ist erforderlich.

Darüber hinaus zahlt der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden über den gesamten Zeitraum der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung, die sich in der Regel an der Ausbildungsvergütung des 1. Ausbildungsjahres der dreijährigen Ausbildung orientiert, insofern keine andere tarifliche Regelung vorliegt.

Welche Punkte der Ausbildungsvertrag berücksichtigen muss, ist im §16 des Gesetzes über den Beruf Pflegefachassistenz festgeschrieben und hier im Anhang wiedergegeben.

2.7 Aufbau der Ausbildung

Die Ausbildung teilt sich in einen praktischen und einen theoretischen Teil, wobei die praktische Ausbildung mit 1.200 Stunden überwiegt. Insgesamt 1.000 Stunden theoretischer und fachpraktischer Unterricht wird in Pflegeschulen erteilt.

Über schriftliche Kooperationsverträge regeln die verschiedenen Ausbildungseinrichtungen und die Pflegeschulen ihre Zusammenarbeit. Muster für die Verträge wurden von der Berliner Krankenhausgesellschaft und dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste erarbeitet (einen entsprechenden Link finden Sie im Anhang dieses Handbuchs).

Den Pflegeschulen liegt ein verbindlicher Rahmenlehrplan des Landes Berlin für den Unterricht vor. Auf dieser Basis erarbeiten die Pflegeschulen schulinterne Lehrpläne. Der theoretische und fachpraktische Unterricht in den Pflegeschulen und die praktische Ausbildung im Krankenhaus, in der stationären und in der ambulanten Langzeitpflege finden im Wechsel statt. Verantwortlich für die gesamte praktische Ausbildung ist der Träger der praktischen Ausbildung.

Dieser erstellt zu Beginn der Ausbildung einen Ausbildungsplan, der die Praxiseinsätze zeitlich plant. Die verschiedenen Praxiseinsätze müssen mit den Kooperationspartnern (sprich: den anderen Ausbildungseinrichtungen) abgestimmt und die Zeiten festgelegt werden. Es sind insgesamt vier Praxiseinsätze zu planen, wobei der erste und der letzte Praxiseinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung erfolgt (siehe Abbildung 1, Seite 9).

Für die inhaltliche Planung der Ausbildung ist die enge Abstimmung mit der Pflegeschule erforderlich. Im Ausbildungsplan wird festgehalten, welche Aufgabenbereiche an welchem Einsatzort im Mittelpunkt der praktischen Ausbildung stehen sollen.

2.8 Praxiseinsätze in der Ausbildung

Der erste und der letzte Praxiseinsatz finden beim Träger der praktischen Einrichtung statt, die beiden anderen Praxiseinsätze in einer entsprechend anderen Einrichtung der Pflege.

In der folgenden beispielhaften Darstellung ist der Träger der praktischen Einrichtung ein ambulanter Pflegedienst. Der erste Praxiseinsatz dauert 200 Stunden. Hier werden die Auszubildenden in das Berufsfeld eingeführt und lernen ihre Einrichtung kennen. Dieser Einsatz ist besonders wichtig, weil es hier gelingen kann, eine erste Bindung des Auszubildenden an die Einrichtung herzustellen.

Im Anschluss wird die praktische Ausbildung für jeweils 240 Stunden in einer stationären Langzeitpflegeeinrichtung und im Krankenhaus fortgesetzt. Die letzten 520 Stunden der praktischen Ausbildung finden erneut beim Träger der praktischen Ausbildung statt – hierbei wird das Wissen in diesem Bereich der Pflege vertieft. Gleichzeitig beginnt die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung.

Damit ersichtlich ist, wo der oder die Auszubildende in der inhaltlichen Ausbildung und bei der Absolvierung der Praxiseinsätze steht, müssen die Auszubildenden einen Ausbildungsnachweis führen. Die Vorlage dafür erstellt die Pflegeschule.

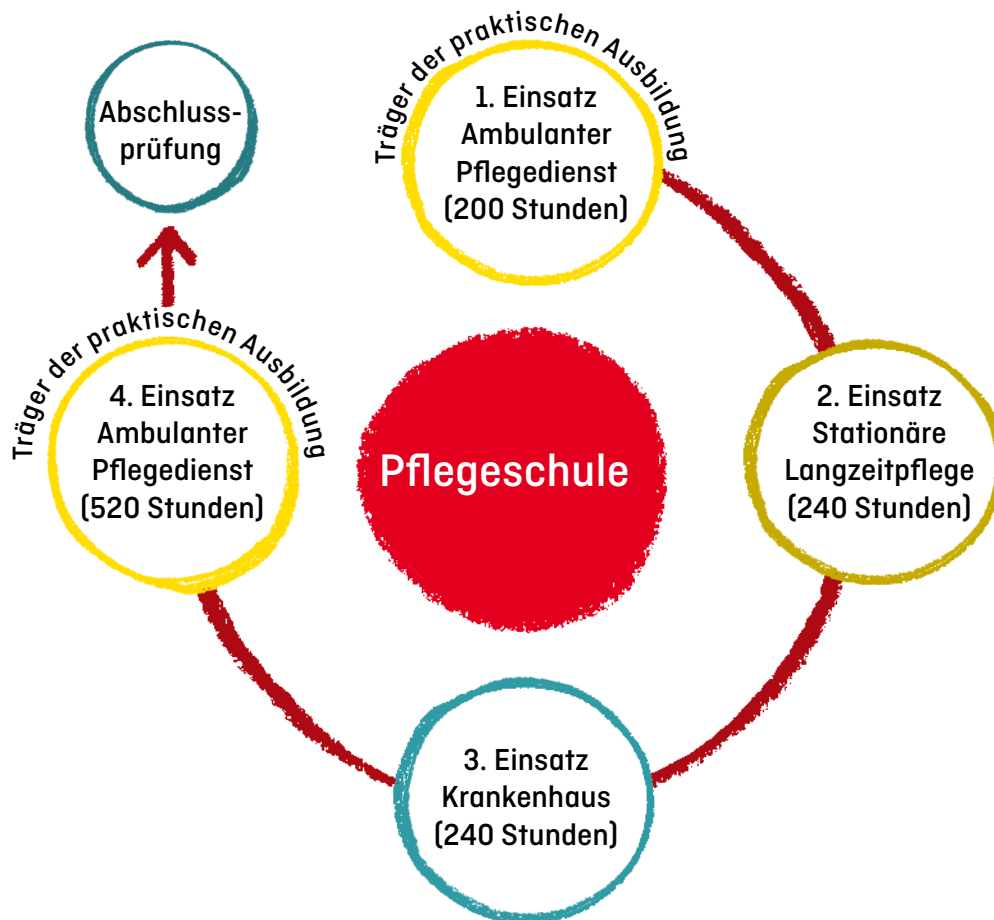


Abb. 1: Beispielhafte Darstellung der praktischen Einsätze in der Ausbildung Pflegefachassistenten nach BlnPflFAAPrV §3 Anlage 3

2.9 Verantwortung der Pflegeschule und Praxisbegleitung

Die Pflegeschule ist dafür verantwortlich, dass die Inhalte des Unterrichts und der praktischen Ausbildung aufeinander abgestimmt sind. Sie überprüft, ob der praktische Ausbildungsplan dem schulinternen Lehrplan entspricht. Sollte das nicht der Fall sein, ist der Träger der praktischen Ausbildung zur Anpassung des Ausbildungsplans verpflichtet. Die Pflegeschule achtet darüber hinaus darauf, dass die praktische Ausbildung entsprechend dem Ausbildungsplan durchgeführt wird. Auch fördert sie die praktische Ausbildung durch Besuche einer Lehrkraft am Ort des Praxiseinsatzes der Auszubildenden.

Diese Praxisbegleitung betreut die Auszubildenden fachlich, beurteilt sie und unterstützt zugleich die Praxisanleitenden. Jede Auszubildende oder jeder Auszubildender soll mindestens einmal während eines Praxiseinsatzes von der Lehrkraft am Einsatzort besucht werden. Wenn eine entsprechende technische Ausstattung vorhanden und der Datenschutz gewährleistet ist, kann die Praxisbegleitung auch digital erfolgen. Es sollte aber sichergestellt werden, dass die Aufgaben erfüllt werden.

Die Träger der praktischen Ausbildung und die weiteren Ausbildungseinrichtungen wirken dabei unterstützend mit.

2.10 Praxisanleitung

Aufgaben

Alle Ausbildungseinrichtungen müssen sicherstellen, dass die Auszubildenden mindestens 10 Prozent der auf einen Einsatz entfallenden Zeit geplant und strukturiert entsprechend dem Ausbildungsplan angeleitet werden.

Aufgabe der Praxisanleitenden ist es, die Auszubildenden schrittweise an die beruflichen Aufgaben heranzuführen und die Kompetenzen zu vermitteln, die die späteren Pflegefachassistentinnen oder Pflegefachassistenten benötigen. Auch ist es Aufgabe der Praxisanleitenden, darauf zu achten, dass die Auszubildenden regelmäßig die Ausbildungsnachweise führen.

Zeitgleich sollten maximal zwei Auszubildende von einer oder einem Praxisanleitenden angeleitet werden.

Voraussetzungen der Praxisanleitenden

Als Praxisanleitung können Pflegekräfte tätig sein, die einen Abschluss als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann oder in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder Gesundheits- und Krankenpflege oder Altenpflege haben. Zudem muss eine mindestens einjährige Berufserfahrung in den letzten fünf Jahre in dem Einsatzgebiet nachgewiesen werden, in dem die Anleitung erfolgen soll. Um für die Aufgabe gut vorbereitet zu sein, wird eine mindestens 300 Stunden umfassende berufspädagogische Qualifizierung gefordert. Damit das Wissen aktuell bleibt, sind jährlich mindestens 24 Stunden Fortbildung vorzuweisen.

Zeitliche Aufteilung

Die Hälfte der während eines Einsatzes geplanten und strukturierten Anleitungzeit kann auch von anderen geeigneten Personen mit berufspädagogischer Qualifizierung und regelmäßiger Fortbildung erfolgen. Das kann beispielsweise ein Pflegefachassistent, eine Physiotherapeutin für den Bereich der Mobilisation oder eine dreijährig ausgebildete Hauswirtschafterin sein. Die Verantwortung bleibt jedoch stets bei einer oder einem Praxisanleitenden.

Bis zum 31. Dezember 2027 gilt eine **Übergangsregelung**: Demnach kann die Anleitung in der Hälfte der Anleitungzeit eines Praxiseinsatzes durch eine Pflegefachperson, Pflegefachassistentin oder Pflegehilfskräfte ohne berufspädagogische Zusatzqualifikation, aber mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung wahrgenommen werden.

Beispiel zeitliche Aufteilung der Praxisanleitung:

Während eines 240 Stunden dauernden Praxiseinsatzes müssen 24 Stunden geplant und strukturiert angeleitet werden.

Von den 24 Stunden müssen mindestens 12 Stunden von einer Pflegefachkraft mit berufspädagogischer Weiterbildung (Praxisanleitende) durchgeführt werden.

In Verantwortung der Praxisanleitenden können die weiteren 12 Stunden bspw. von einem Pflegefachassistenten, einer Physiotherapeutin oder einem Hauswirtschafter mit berufspädagogischer Fortbildung angeleitet werden.

oder

Bis zum 31.12.2027 können auch Pflegefachkräfte, Pflegefachassistenten und Pflegehilfskräfte mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung und ohne berufspädagogische Fortbildung die Auszubildenden in den genannten 12 Stunden anleiten.

2.11 Prüfung, Zeugnisse, Leistungseinschätzung

Die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten schließt mit einer Abschlussprüfung ab, die aus einem schriftlichen, mündlichen und praktischen Teil besteht. Während die schriftliche und mündliche Prüfung in der Pflegeschule erfolgt, wird die praktische Prüfung in der Regel beim Träger der praktischen Einrichtung durchgeführt. Die Prüfung soll sicherstellen, dass die Auszubildenden die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und das Reflexionsvermögen erworben haben, die dem Ausbildungsziel entsprechen.

Für die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfungen bildet die Pflegeschule einen Prüfungsausschuss. Der oder die Praxisanleitende des Trägers der praktischen Einrichtung ist Mitglied im Prüfungsausschuss.

Die Auszubildenden erhalten nach vier Monaten und nach Ende des 13. Monats der Ausbildung (bei einer beschleunigten Ausbildung nach drei und acht Monaten) ein Zeugnis über ihre Leistungen im Unterricht und in der praktischen Ausbildung. Die Zeugnisse bilden die Grundlage für die Vornote, mit der die Auszubildenden in die Abschlussprüfung gehen.

2.12 Anrechenbarkeit einschlägiger Vorbildung auf die Dauer der Ausbildung

Pflegehilfskräfte mit Pflegebasiskurs und Betreuungskräfte mit Berufserfahrung, die bereits mindestens zwei Jahre in Vollzeit (bei Teilzeit entsprechend länger) beruflich in der Pflege gearbeitet haben und die allgemeinen Zugangsvoraussetzungen erfüllen, können bei Bestehen eines Kompetenzfeststellungsverfahrens eine **beschleunigte Ausbildung Pflegefachassistenten** beim Landesamt für Gesundheit und Soziales beantragen.

Die Ausbildung wird dann in 12 statt in 18 Monaten absolviert.

Das **Kompetenzfeststellungsverfahren** erfolgt an einer Pflegeschule. Dazu müssen bei der Pflegeschule folgende Unterlagen eingereicht werden:

- > Nachweis von mindestens zwei Jahren Berufserfahrung in Vollzeit
- > Ein Arbeitszeugnis
- > Ein Motivationsschreiben
- > Nachweis der abgeschlossenen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme bzw. Teile einer Ausbildung

Des Weiteren ist die erfolgreiche Teilnahme an einem Wissenstest in der Pflegeschule notwendig.

Die beschleunigte Ausbildung umfasst 700 Stunden theoretischen und fachpraktischen Unterricht in einer Pflegeschule für Pflegefachassistenz und 800 Stunden praktische Ausbildung.

Auch in der beschleunigten Ausbildung sind **Praxiseinsätze** in verschiedenen Versorgungsbereichen der Pflege enthalten.

Zu Beginn der Ausbildung ist kein Einsatz bei der Einrichtung vorgesehen, mit der der Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Kenntnisse in diesem Bereich bereits während der Tätigkeit als Pflegehilfs- oder Betreuungskraft erworben wurden. Es folgen gleich zu Beginn zwei Praxiseinsätze von je 240 Stunden in anderen Bereichen der Pflege und zum Ende der Ausbildung 320 Stunden beim Träger der praktischen Ausbildung.

In der unteren Abbildung besteht der Ausbildungsvertrag mit einer Einrichtung der stationären Langzeitpflege. Der erste Praxiseinsatz während der beschleunigten Ausbildung Pflegefachassistenz findet im Krankenhaus für 240 Stunden statt, darauf folgen 240 Stunden praktische Ausbildung in der ambulanten Pflege und schließlich der Praxiseinsatz von 320 Stunden beim Träger der praktischen Ausbildung in der stationären Langzeitpflege.

Die konkrete Stundenverteilung im Rahmen des theoretischen und praktischen Unterrichts bzw. im Rahmen der praktischen Ausbildung finden Sie im Anhang dieses Handbuchs – sowohl für die reguläre als auch für die beschleunigte Ausbildung Pflegefachassistenz.

2.13 Externenprüfung zur Pflegefachassistenz

Ohne die Ausbildung Pflegefachassistenz durchlaufen zu haben, kann durch eine externe Prüfung die Berechtigung zum Tragen der Berufsbezeichnung erworben werden.

Zur Externenprüfung kann sich anmelden, wer

- > die ersten zwei Jahre der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann absolviert hat und die Ausbildung abbricht, oder
- > die Abschlussprüfung der Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann endgültig nicht bestanden hat.

Ein Antrag auf die Prüfungszulassung zur Externenprüfung erfolgt über die Pflegefachassistenzschule beim LAGeSo.

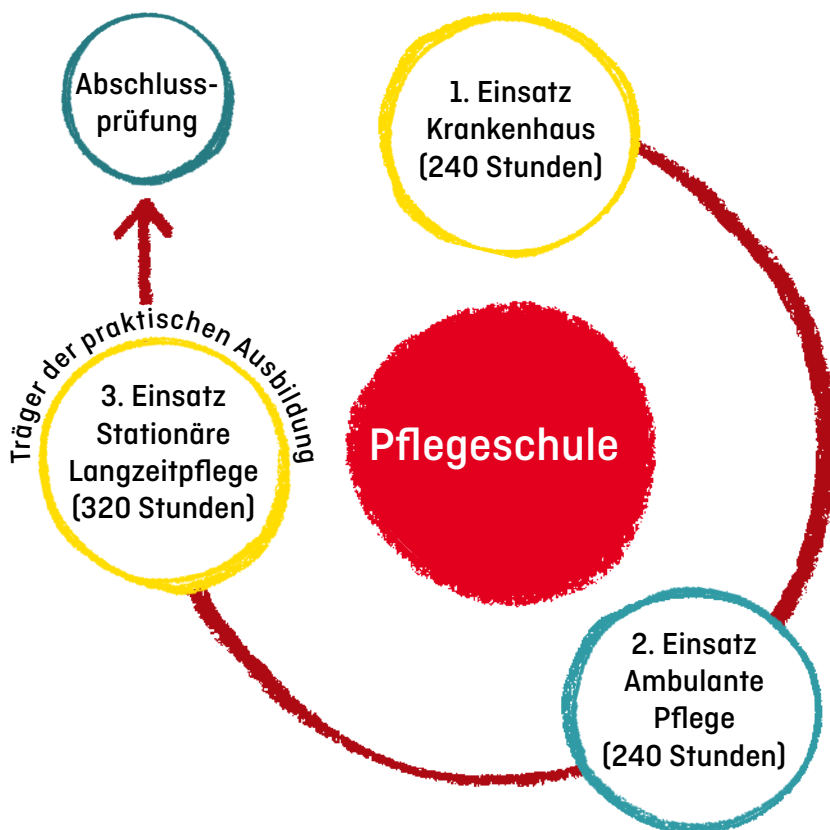


Abb. 2: Praxiseinsätze während der beschleunigten Ausbildung Pflegefachassistenz

2.14 Anschlussmöglichkeiten zur Pflegefachperson

Mit Berufsbildungsreife und einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung Pflegefachassistenz eröffnet sich für interessierte Personen der Zugang zur 3-jährigen Pflegeausbildung.

Zudem kann beim LAGeSo eine Verkürzung der dreijährigen Ausbildung um ein Jahr beantragt werden.

2.15 Finanzierung der Ausbildung

Der Träger der praktischen Ausbildung zahlt den Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung und stellt die Ausbildungsmittel, einschließlich der Fachbücher und Instrumente, die für die praktische Ausbildung und für die staatliche Abschlussprüfung notwendig sind, kostenfrei zur Verfügung. Selbstverständlich sind die Auszubildenden für Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule frei zu stellen. Der Ausbildungsgedanke steht an erster Stelle, daher dürfen den Auszubildenden auch nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. Bei der Arbeitsorganisation und Aufgabenteilung soll Rücksicht auf Vor-, Nachbereitungs- und Lernzeiten genommen werden.

Refinanziert werden die Ausbildungsvergütung und die Kosten für die Praxisanleitung für Krankenhäuser über das Krankenhausfinanzierungsgesetz § 2 Abs. 1a, Buchstabe g [zuletzt geändert 20.12.2022]. Für Einrichtungen der stationären und ambulanten Langzeitpflege erfolgt die Finanzierung durch Umlage nach § 82a SGB XI [analog der Altenpflegeausbildung].

Anträge auf Refinanzierung der Ausbildung nach § 82a SGB XI können gestellt werden:

- > von ambulanten Diensten bei der AOK Nordost. Ein Formblatt ist dafür nicht notwendig.
Kontakt: TP_ST_5_0_4@NORDOST.AOK.DE
- > von stationären Langzeitpflegeeinrichtungen bei der zuständigen Pflegekasse mit der auch die Verhandlungen zur Pflegevergütung nach § 82 SGB XI geführt werden.

Alle Anträge in Zuständigkeit der AOK können gesendet werden an: Vertragspartner_Pflege_BLN_stationaer@nordost.aok.de.

Die Bearbeitung für den Verband der Ersatzkassen e.V. erfolgt durch die Techniker Krankenkasse für vollstationär: Berlin-Pflege-VST@tk.de; für teilstationär: Berlin-Pflege-TST@tk.de und die vdek-Landesvertretung Berlin: BE-Pflege-stat@vdek.com.

Die Anträge in der Zuständigkeit der IKK Berlin sind an folgendes Postfach zu übermitteln: StationaerPflegeBLN@ikkbb.de

2.16 Förderungsmöglichkeiten für die Ausbildung

Eine Förderung der Weiterbildung von Pflegehilfskräften zu Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten ist über das Qualifizierungschancengesetz durch die Agentur für Arbeit möglich. Lassen Sie sich dazu von Ihrem zuständigen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit beraten. Im Anhang finden Sie Links zum Download weiterführender Informationen.

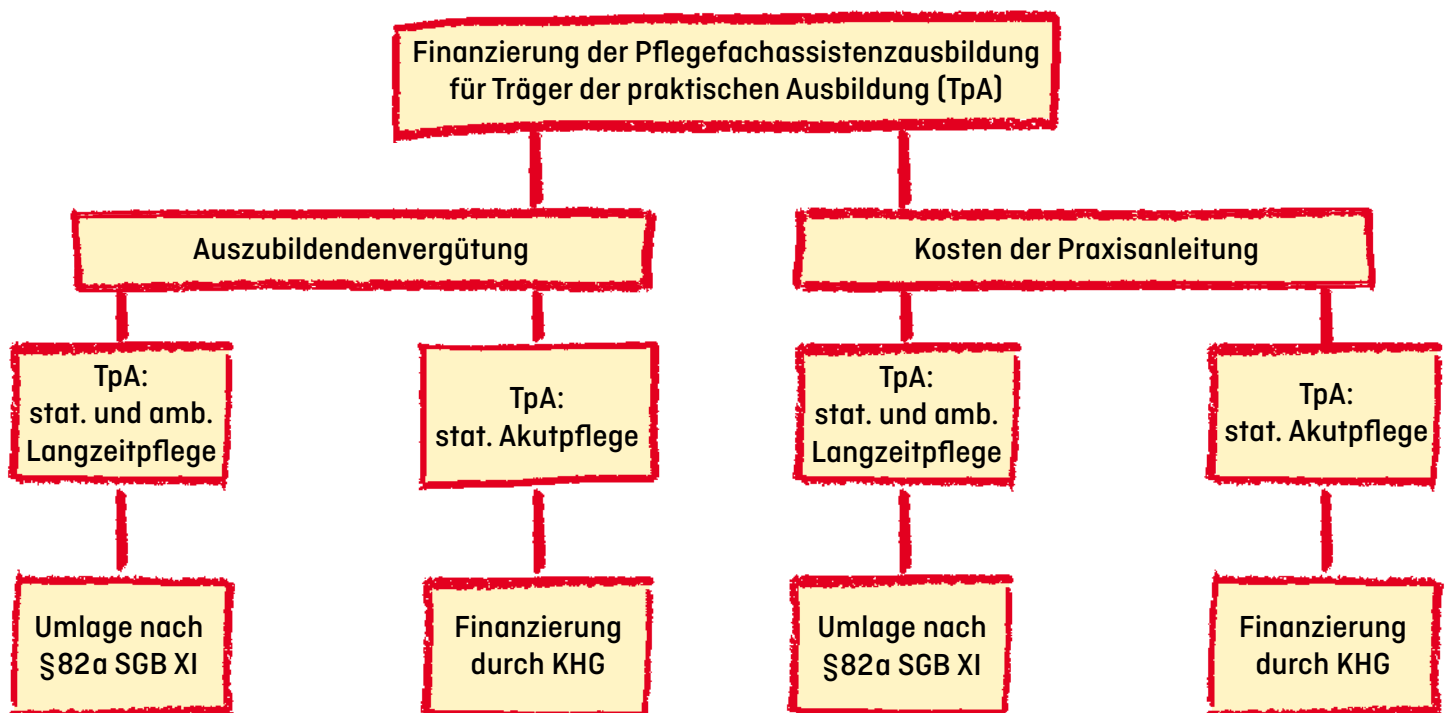


Abb. 3: Finanzierung der Pflegefachassistentenausbildung für Träger der praktischen Ausbildung



3. Auszubildende in der Berufspraxis unterstützen und anleiten

Anleitung zu gestalten ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Wenn sie gut gelingt, bereitet sie allen Beteiligten viel Freude. Die folgenden Kapitel geben Ihnen ausgewählte Anregungen rund um die Anleitung von Auszubildenden in der Pflegefachassistenz. Sie werden feststellen: Neben dem Zeigen von einzelnen pflegerischen Handlungen gehört noch viel mehr dazu. Einiges davon setzen Sie vielleicht mehr oder weniger bewusst schon genau so um?

3.1 Angehende Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten in ihrer Rolle stärken

Wer sind die Auszubildenden?

Die Menschen, die eine Ausbildung zur Pflegefachassistenz anstreben, bringen vielfältige und unterschiedliche Motivationen, Erfahrungen, Lebensgeschichten und Lernvoraussetzungen mit. Für Auszubildende zählt es, wenn sie in ihrer Individualität und mit ihren jeweiligen Lernbedürfnissen wahrgenommen werden.

Die Vielfalt wird von den Auszubildenden selbst als sehr motivierend und unterstützend wahrgenommen. Auszubildende erzählen von positiven Wirkungen auf ihre persönliche Entwicklung, das soziale Umfeld sowie auf ihre weiteren Lebensperspek-

tiven. Durch die vielfach hoch motivierten Auszubildenden ist diese Ausbildung oftmals eine wirkliche Chance (Pilz, 2021, 174).

Durch die neu eingeführte Ausbildung ist die Pflegefachassistenz in Berlin ein Beruf mit einheitlich anerkanntem Abschluss. Ein Verbleib im Berufsfeld ist für viele attraktiv und passend. Manche streben im Anschluss den Einstieg in die dreijährige Pflegeausbildung an, dies ist jedoch nicht das primäre Ziel für alle. Wie die Identifikation mit der eigenen Rolle im Team und der Verbleib im gewählten Arbeitsfeld gelingt, ist auch abhängig davon, welche Vorbilder die Auszubildenden vorfinden und wie sie aufgenommen, in ihrer Rolle gestärkt und anerkannt werden.

Was glauben Sie? Impulse zum Weiterdenken ...

Wie wirkt sich der individuelle Hintergrund der Auszubildenden auf das Lernen in der Berufspraxis aus? Was geht Sie das als Anleitende an?

Was denken Sie über die Aussage: „Auszubildende der Pflegefachassistenz brauchen, um im Beruf zu verbleiben, erfahrene Pflege(fach)assistenten, die sich mit ihrer Rolle identifizieren und somit für sie Vorbilder sind“?

Einige Auszubildende berichten von ihrer Motivation und ihren Sorgen zum Ausbildungsstart:



Lernen macht mir grundsätzlich Spaß, ich brauche nur manchmal mehr Zeit. Und ich finde es toll, mit Menschen zu arbeiten. Dass dieser Beruf voll mein Ding ist – darauf hat mich erst das Arbeitsamt gebracht!
E., 20 Jahre

Ich habe schon einen Beruf gehabt und mein Studium zählt in Deutschland nicht. Mit der Ausbildung werde ich einen anerkannten Abschluss haben.
K., 32 Jahre



Ich habe bisher nur Service gemacht. Meine Leitung hat mich jetzt zu der Ausbildung überredet. Ich bin mir noch nicht sicher, ob ich das wirklich machen möchte.
B., 40 Jahre



Ich freue mich schon darauf, etwas Neues zu lernen – das letzte Mal ist schon etwas her. Ein wenig Sorgen mache ich mir, ob ich ausreichend Zeit dazu finde – meine Familie ist ja auch noch da und braucht mich. Von daher passt das gut mit der kürzeren Ausbildung. Danach sehe ich weiter.
M., 26 Jahre



Was in dieser neuen Ausbildung verlangt wird, mache ich schon seit Jahren auf Station. Jetzt hat mich meine Leitung überzeugt, doch auch noch offiziell den Abschluss zu machen.
J., 45 Jahre

3.2 Einen guten Start ermöglichen

Was erleichtert das Ankommen in der Berufspraxis?



Nächste Woche kommt eine neue Schülerin. Elif heißt sie. Und „Pflegefachassistenz“ steht im Dienstplan – hatten wir bisher noch nicht, oder?

Ja, lass uns mal darüber nachdenken, wie wir Elif hier in Empfang nehmen. Damit sie sich wohl fühlt und von Anfang an dazugehört. Was wissen wir denn schon? Und wie lange bleibt sie?



Ein gelungener Start ist motivierend und macht Lust aufs Lernen. Fühlen sich die Auszubildenden gut aufgenommen und im Einsatzverlauf wertgeschätzt, wirkt sich dies förderlich auf die

Identifikation mit ihrem Arbeitsbereich aus – und hat oftmals zur Folge, dass sie sich nach dem Abschluss für eine Festanstellung in der Einrichtung entscheiden.

Das Ankommen vorbereiten

- > Die Kolleginnen und Kollegen im Team ins Boot holen, über Pflegefachassistenz informieren
- > An Bewährtes erinnern: Was hat in den Helferausbildungen gut funktioniert?
- > Einsatzart und -dauer klären (Informationen vorab aus der Schule bei der Einsatzmeldung)
- > Feste Bezugspersonen im Einsatzzeitraum einplanen: Praxisanleitende und weitere Ansprechpersonen (Wer ist hauptverantwortlich, wer unterstützt?)
- > Gemeinsame Dienste im Dienstplan kennzeichnen
- > Die ersten Tage planen: Ankommen, Vorstellen der Teammitglieder, einzelne Positionen, Funktionen und Abläufe transparent machen (wenn möglich spielerisch und gemeinsam mit anderen Auszubildenden oder Studierenden, z. B. Ankommensralley)
- > Ausstattung und benötigte Zugänge vorbereiten (z. B. Zugang zur Pflegedokumentation)
- > Ausbildungsunterlagen bereithalten, z. B. Lernmaterial zum Einsatzbereich
- > Termine für geplante Anleitungen (auch Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräch) und die Praxisbegleitung reservieren (Zeitpunkt, Inhalt, Beteiligte)

Was hilft, eine Position als Lernende einzunehmen?

Untersuchungen zum Lernen in der Praxis zeigen: Wenn sich Auszubildende tatsächlich als Lernende fühlen (und nicht als Personen, die lediglich „untergeordnete Arbeitskraft“ sind), gelingt es ihnen leichter, sich eigene Lernziele zu setzen, Lernbedürfnisse zu äußern und mit Freude zu lernen (siehe dazu ausführlicher Walter/Bohrer 2020, 23).

Gleichzeitig ist etwas Neues zu lernen häufig einfacher, als etwas „umzulernen“, wenn sich schon langjährige Routinen eingeschliffen haben.

Es geht los – was ist im Erstgespräch zu klären?

Während eines Einsatzes werden Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche geführt. Sie werden möglichst im Voraus fest eingeplant und die wichtigsten Ergebnisse werden dokumentiert. Eine ungestörte und angenehme Atmosphäre erleichtert die Gesprächssituation.

Das Erstgespräch findet zu Beginn des Einsatzes statt. Es dient dem gegenseitigen Kennenlernen, zum Beispiel dem Austausch über Vorerfahrungen und bisherigen Ausbildungsstand. Ein gelungenes Gespräch hilft Angst abzubauen. Es ermutigt, Fragen zu stellen und motiviert, sich aktiv am Praxisort einzubringen. Gemeinsam gleichen Sie Erwartungen zur Kompetenzentwicklung mit dem Lernangebot Ihres Einsatzortes ab und vereinbaren konkrete Lernziele.

Was glauben Sie? Impulse zum Weiterdenken ...

Was heißt es für die künftigen Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten, Auszubildende zu sein (mit Rechten und Pflichten)?

Wie können Sie Auszubildende darin unterstützen, sich als Lernende zu fühlen (insbesondere, wenn diese ggf. zuvor schon in Ihrer Einrichtung als Pflegehelfer gearbeitet haben)?

Wie ermutigen Sie Ihre Auszubildenden, Lernbedürfnisse zu äußern? Oder aber auf einen bestimmten Lernbedarf erst einmal aufmerksam zu werden?

Wann und wie begrenzen Sie Ihre Auszubildenden?

Das Erstgespräch eignet sich zudem dafür, mit den Auszubildenden Absprachen zum Führen des Ausbildungsnachweises zu treffen, damit sichergestellt ist, dass alle notwendigen Dokumentationen im Nachweisheft erfolgen.

Literaturtipp: Weitere Informationen zum Erstgespräch finden Sie bei Bedarf in Winter 2022 und Bohrer 2023 (siehe Literaturverzeichnis).

Mögliche Fragen im Erstgespräch:	Mögliche Erwartungen und Angebote:
<ul style="list-style-type: none">> Was macht Dir in der Pflege Freude? Worauf freust Du Dich besonders?> Ist dies Dein erster, ... Einsatz? Welche Erfahrungen bringst Du mit? (Erfahrungen im Vorfeld, z. B. Praktika, Ausbildungen, Studium, langjährige Erfahrung als Pflegehelferin bzw. -helfer, ...)> Welche Aufgaben interessieren Dich besonders? Was traust Du Dir schon zu?> Welche Lernaufträge hast Du aus der Schule mitgebracht?> Welche Situationen im Kontakt mit zu pflegenden Menschen verunsichern Dich?> Wie leicht/schwer fällt es Dir, Deinen Lernbedarf zu äußern?> Was hilft Dir beim Lernen?> Wie zeigst Du, wenn Du Unterstützung brauchst?	<ul style="list-style-type: none">> Was Du bei uns besonders gut lernen kannst ...> Worauf es uns in der Pflege ankommt ...> Was wir als Team erwarten ...> Was wir Dir bieten ... (z. B. Lernzeit, Pflegeliteratur, einmal wöchentlich Teambesprechungen)> Die wichtigsten Ansprechpersonen und Bezugspersonen sind ... <p>Was es sonst noch zu klären gibt:</p> <ul style="list-style-type: none">> Wer führt das Gespräch? Pädagogisch qualifizierte Praxisanleitende bzw. weitere Verantwortliche?> Siezen oder duzen? Welche Anrede passt?> Welche Regeln, z. B. zur Krankmeldung, sind wichtig?

3.3 Die Auszubildenden im täglichen Lernprozess stärken

Die Lernumgebung förderlich gestalten

Die alltägliche Arbeit bietet unglaublich viele Lernanlässe. Lernen findet eher spontan und „im Vorbeigehen“ statt, weniger über lange vorbereitete Anleitungssituationen. Dabei kommt es mitunter zu Situationen, die sich wie ein „Sprung ins kalte Wasser“ anfühlen. Damit Auszubildende diese alltäglichen Lernanlässe gut für sich nutzen können und nicht überfordert werden, brauchen sie in erster Linie eine förderliche Lernumgebung.

Auszubildende in ihrer Kompetenzentwicklung unterstützen

In der Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten (BlnPflFAAPrV, Anlage 1,) sind Kompetenzen formuliert, die die Auszubildenden am Ende ihrer 18monatigen Ausbildung zur Prüfung erlangt haben sollen. Die Anlage finden Sie in Gänze im Anhang dieses Handbuches. Ein Blick in die Anlage lohnt sich, da sie viele Beispiele benennt und einen Eindruck davon gibt, welche Kompetenzen am Lernort Schule bereits angebahnt werden.

Was gehört zu einer förderlichen Lernumgebung?	Was tun anleitende Personen konkret?
<ul style="list-style-type: none"> > bietet anfangs einen geschützten Rahmen, z. B. eine überschaubare Anzahl zu pflegender Menschen in derselben Pflage tour/Wohngruppe bzw. Stationsbereich > ermöglicht gemeinsamen Dienst mit einer festen Bezugsperson (dies kann gerne eine Pflegefachassistenzperson sein => Rollenmodell) > ermöglicht Lernen in Gemeinschaft, z. B. mit anderen Lernenden im Patensystem –das hilft, Unsicherheiten abzubauen > gibt die Aussicht auf eigenständige Aufgabenbereiche, in denen sich die/der Auszubildende einbringen und sich kompetent erleben kann („ich kann das“, „mir wird das zugetraut“) > bietet „Räume“ für Lernen, z. B. Lernzeiten während des Dienstes für kleine Gespräche, Nachfragen, Wiederholungen, Reflexion 	<ul style="list-style-type: none"> > Interesse zeigen, z. B. nach Gefühlen der Auszubildenden fragen (evtl. mit Smileys oder „Gefühlskarten“) > Fragen stellen („Deine Frage des Tages ist ...“) > zu Urteilen auffordern („Was hast Du beobachtet? Wie schätzt Du das ein?“) > etwas zeigen und dabei „laut denken“ > bei der gemeinsamen Arbeit beobachten, Tipps und Hinweise geben > kleine Denkstopps und Momente der Reflexion einbauen; auch: über das Lernen aus Fehlern sprechen > einen geschützten Rahmen bieten und Verantwortung schrittweise übertragen (siehe förderliche Lernumgebung) <p>(vgl. Bohrer 2023)</p>

Was glauben Sie? Impulse zum Weiterdenken ...

Wie sieht in Ihrem Einsatzbereich ein „geschützter Rahmen“ aus? Welche Gruppe zu pflegender Menschen, welche konkreten Aufgaben, ... wählen Sie aus?

Was möchten Sie konkret tun, so dass Auszubildende ihr bisherigen Wissen und Können „zeigen“ können?

Wie erleichtern Sie den Auszubildenden, mit Unsicherheit oder anderen erlebten Gefühlen umzugehen?

Übergeordnet geht es um folgende Bereiche, in denen Kompetenzen erlangt werden (siehe auch Kapitel 2.4):

1. Pflegefachassistentin oder Pflegefachassistent sein
2. Zu pflegende Menschen in der Bewegung und Selbstversorgung unterstützen
3. Pflegeerfahrungen reflektieren und berufsbezogen kommunizieren
4. Zu pflegende Menschen in kurativen Prozessen pflegerisch unterstützen
5. Zu pflegende Menschen in kritischen Lebenssituationen und in der letzten Lebensphase begleiten
6. Zu pflegende Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen und kognitiven Beeinträchtigungen lebensweltorientiert unterstützen
7. Zu pflegende Menschen in der Alltagsgestaltung unterstützen und begleiten

Die aufgeführten Kompetenzbereiche zeigen, dass Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten in verschiedenen Settings für die Pflege ausgebildet werden, so z. B. für die Akut- und Langzeitpflege oder die ambulante Pflege. Da sie vielfältige körpernahe Aufgaben übernehmen, aber auch bei der Alltagsgestaltung unterstützen, spielt die Fähigkeit zur Kommunikation eine große Rolle.

Ein ebenso wichtiger Teil ist es, sich der eigenen Rolle als Pflegefachassistentin bzw. -assistent bewusst zu sein und regelmäßig erlebte Pflegesituationen zu reflektieren.

„Nicht die standardmäßige Erledigung einer vorgesehenen Abfolge macht professionelle Pflege aus, sondern das umfassende Wahrnehmen und Eingehen auf die individuellen Befindlichkeiten und Bedürfnisse eines unterstützungsbedürftigen Menschen. Dies betrifft beispielsweise die Kompetenz zur Beziehungspflege bei einer so komplexen Tätigkeit wie der Unterstützung bei der Körperpflege.“
(Mamerow, 2021, 114)

Um die Auszubildenden entsprechend des angestrebten Kompetenzniveaus zu unterstützen, kann es helfen, sich vor Augen zu führen: Die Pflegefachassistenz ist eine Ausbildung, die im Deutschen Qualifikationsrahmen auf Niveau 3 angesiedelt ist. Diese Qualifikationsstufe „beschreibt Kompetenzen zur selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld“ (BMBF o.J./o.S.).

Veränderungen in Pflegesituationen erkennen – eine Kernkompetenz!

Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten werden dazu befähigt, in überschaubaren, eher *stabilen* Pflegesituationen *selbstständig* zu handeln. Gleichzeitig lernen sie, *Veränderungen in Pflegesituationen zu erkennen*. Eine stabile Pflegesituation ist nicht vollkommen eindeutig definierbar. Der Begriff gibt dennoch eine Richtung vor: Die Situationen, in denen Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten selbstständig handeln, sollen eher beständige, sichere und in der Regel vorhersagbare Pflegesituationen sein.

Kann sichergestellt werden, dass Auszubildende der Pflegefachassistenz stets in stabilen Pflegesituationen agieren? Eine stabile Pflegesituation lässt sich nicht garantieren. Veränderungen im Gesundheitszustand oder Befinden der zu pflegenden Menschen können jederzeit auftreten. Eine bisher beständige Situation kann in ein akutes, vielleicht lebensbedrohliches Geschehen umschlagen. Kommt es zu Veränderungen, müssen Auszubildende an dieser Stelle die Kompetenz besitzen, veränderte Zustände wahrzunehmen, zu erkennen und als Folge dieser gemachten Beobachtungen angemessen darauf zu reagieren – beispielsweise indem sie die verantwortliche Pflegefachperson umgehend informieren, selbst in einem Notfall aktiv werden oder ihre Beobachtungen sorgfältig dokumentieren. Gleichzeitig steigen damit auch die Anforderungen an die Pflegefachpersonen zur Kontrolle, insbesondere in Settings, in denen schnelle Veränderungen erwartbar sind wie in der Akutklinik (Darmann-Finck/Baumeister 2017).

Pflegefachassistentinnen bzw. Pflegefachassistenten verbringen einen hohen Anteil ihrer Arbeitszeit im direkten Kontakt mit

den zu pflegenden Menschen: Während der Unterstützung bei der Körperpflege, bei der Nahrungsaufnahme oder bei Alltagsaktivitäten sind sie mit den Menschen zusammen, kommunizieren mit ihnen, können unmittelbare Beobachtungen zum Gesundheitszustand machen. Die Einschätzung veränderter, zum Teil kritischer Situationen hat daher eine herausragende Bedeutung für die Versorgungsqualität. Ebenso wesentlich ist es, die eigenen Kompetenzen und auch Grenzen realistisch einzuschätzen (Walter et al. 2022).

Wie das konkret aussehen kann, veranschaulicht das folgende Beispiel, in dem es um eine Aufgabe in der Bewegungsunterstützung geht.

Im Kompetenzbereich 2 **„Zu pflegende Menschen in der Bewegung und Selbstversorgung unterstützen“** heißt es unter 2.1: **„die Auszubildenden nehmen körperliche und seelische Veränderungen zu pflegender Menschen und eigene Unsicherheiten situativ wahr, richten ihr Handeln daran aus und geben ihre Beobachtungen und eigene Unsicherheiten an Fachpersonen weiter“:**

Die Auszubildende Elif Aslan, die ihren ersten Einsatz seit Ausbildungsbeginn in der stationären Langzeitpflege absolviert, *nimmt* eine psychische Verstimmung bei dem Bewohner Herrn Henze *wahr*. Dies ist ihr in den letzten Tagen bei ihm nicht aufgefallen, er wirkte fröhlich und war wie meistens offen für ihren Vorschlag, nach der teilweisen Unterstützung bei der Körperpflege am Waschbecken mit ihr ein paar Bewegungsübungen durchzuführen. Doch heute verhält er sich richtiggehend abweisend ihr gegenüber, weicht ihren Fragen und Blicken aus. So kennt sie ihn gar nicht. Auch möchte er überhaupt nicht aufstehen, ist blass und liegt kraftlos in den Kissen. Frau Aslan *entscheidet*, ihm zunächst noch etwas Ruhe zu gönnen – wendet sich aber an ihre Anleiterin und *spricht ihre Unsicherheit* bezüglich des Verhaltens von Herrn Henzes Stimmungstief sein könnte. Er war so blass... – ob er vielleicht Schmerzen hat? Eigentlich soll

er sich doch regelmäßig bewegen und zum Frühstück am Tisch sitzen, damit er mobil bleibt! Frau Aslan informiert ihre Bezugsperson auch darüber, wie abgeschlagen und blass Herr Henze im Bett liegt.

Die Anleitende gibt Frau Aslan eine positive Rückmeldung zu den gemachten Beobachtungen, der unverzüglichen Informationsweitergabe und macht sich mit ihr gleich auf den Weg ins Bewohnerzimmer.

Die geschilderte Situation zeigt, wie eine Auszubildende ihre Kompetenzen im Kompetenzprofil 2 zeigen kann. Was aber, wenn eine Auszubildende nicht so agiert wie im Beispiel? Wie kann es laufen, wenn die anleitende Person nicht weiß, ob die Auszubildende in Pflegesituationen so selbstverständlich und verantwortungsvoll handelt wie oben beschrieben? Es wird deutlich: Um einschätzen zu können, ob Auszubildende Veränderungen bei einem zu pflegenden Menschen wahrnehmen, erkennen und auch einordnen können, sind nicht nur Gespräche im Vorfeld bedeutsam, sondern auch das gemeinsame Handeln und die wiederholte Beobachtung der Auszubildenden in konkreten Situationen.

Was glauben Sie? Impulse zum Weiterdenken ...

Wie unterstützen Sie angehende Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten darin, Veränderungen zu erkennen und in angemessener Form weiter zu geben bzw. darauf zu reagieren?

3.4 Geplante Anleitung gestalten – gewusst, wie!

Pädagogisch qualifizierte Praxisanleitende verfügen über vielfältige Konzepte und Methoden der Anleitung und werden diese auch mit Auszubildenden der Pflegefachassistenz nutzen. Beispielhaft werden hier einige Möglichkeiten zum Lernen und Anleiten vorgestellt, in die auch nicht pädagogisch qualifizierte Anleitende je nach ihrer spezifischen Expertise mit einem gezielten Auftrag eingebunden werden können.

Was heißt didaktisch geplante Anleitung?

- > Lernen durch gezielte, pädagogisch aufbereitete Lernangebote
- > auch unter Nutzung spezieller Lernräume (z. B. Skillslab)
- > und mit einem höheren Anteil an Vor- und Nachbereitung sowie Reflexion

Was tun anleitende Personen konkret?

- > schrittweise gezielte Anleitung zu beruflichen Aufgaben, z. B. über Demonstration, wiederholte Übungen, Rollentausch, ...
- > Arbeit an Wochenthemen/mit Arbeits- und Lernaufgaben
- > Simuliertes Lernen im Skillslab der Einrichtung
- > Lernprojekte, z. B. Lerntandems
- > Unterstützung bei der Praxisbegleitung und bei Lernaufträgen aus der Schule, z. B. Lerntagebuch führen
- > Unterstützung bei der strukturierten Reflexion von Pflegesituationen und Lernsituationen, z. B. in einer wöchentlichen Lernübergabe

Einige der genannten Vorschläge für didaktisch geplante Anleitungssituationen werden nun etwas ausführlicher vorgestellt.

Modeling mit Metalog ODER „Ich denke jetzt mal laut.“

Wenn Anleitende in der Berufspraxis routiniert agieren, wird für Auszubildende nicht immer deutlich, welches Wissen und welche Erfahrungen sich hinter bestimmten Handlungen oder Abläufen verbergen (sie können ja nicht in die Köpfe ihrer Anleitenden sehen). Für Auszubildende ist mitunter auch weniger oder gar nicht erkennbar, wie erfahrene Pflegepersonen zu ihren Urteilen kommen, oder auf welcher Basis sie Entscheidungen treffen.

Beim Modeling mit Metalog (Brühlmann 2005) spricht die anleitende Person während ihrer Handlung, sie „denkt laut“. Das Wissen der anleitenden Person wird unmittelbar in der Situation ausgesprochen – somit kann die/der Auszubildende das Gehörte direkt in ihre/seine Denkprozesse integrieren und bekommt umgehend eine Erklärung zu der beobachteten Handlung. Auch der zu pflegende Mensch selbst kann in das laute Denken einbezogen werden, wenn er dies möchte.

Zur Verdeutlichung zwei Beispiele:

Beispiel 1:

Ein in der Bewegung eingeschränkter Bewohner eines Pflegeheims, Herr Özdemir, wird von einer Pflegeperson darin unterstützt, aus dem Bett aufzustehen, um sich zum Nachmittagskaffee an den Tisch zu setzen. Der Auszubildende Mauro Schmid ist zum ersten Mal in der Langzeitpflege eingesetzt. Er möchte lernen, den Transfer vom Bett zum Tisch bei Herrn Özdemir zukünftig selbstständig durchzuführen.

Pflegende: „Herr Özdemir, heute habe ich mir Hilfe mitgebracht. Unser neuer Auszubildender, Mauro Schmid, hat ja vorgestern bei uns angefangen und wird uns in den nächsten Wochen unterstützen. Ich werde beim Aufstehen wie gewohnt mit Ihnen vorgehen, vielleicht ab und zu etwas mehr erklären als sonst, so dass Mauro versteht was wir tun. Sind Sie einverstanden? Ja? Das ist wunderbar. Haben Sie Lust, Mauro zu erzählen, was Ihnen beim Aufstehen besonders wichtig ist?“

Beispiel 2:

Jasmin Bär hat viele Jahre Erfahrung als Pflegehelferin in einem Pflegeheim. Aktuell ist sie im Rahmen ihrer Ausbildung zur Pflegefachassistentin in der Akutklinik eingesetzt. Ihre Praxisanleiterin möchte sie heute dazu anleiten, bei der Verabreichung von Medikamenten und subkutanen Injektionen mitzuwirken. Als Teil der Anleitung spricht die Praxisanleiterin ihre Gedanken aus: „Ich habe zwei Patientinnen ausgesucht, bei denen ich Dich heute bezüglich der subkutanen Injektion anleiten möchte. Mir geht es heute noch gar nicht um die Technik der Injektion, sondern um das ‚Drumherum‘ der gesamten Situation. Bevor ich beginne, ein Medikament vorzubereiten oder zu verabreichen, vergewissere ich mich hier in der Pflegedokumentation – zum Beispiel geht es bei Frau Berg um eine Insulingabe. Wie waren die Blutzuckerwerte der Patientin in den vergangenen Tagen? Wie viel Insulin erhält sie laut Anordnung normalerweise? Hatte sie in den bisherigen Tagen ihres Aufenthaltes einmal Anzeichen von Unterzuckerung, z. B. übermäßiges Schwitzen, Schwindel oder starke Müdigkeit? Steht etwas Besonderes am heutigen Tag an, z. B. eine Untersuchung, so dass sie nüchtern bleiben muss und nicht essen kann? Wenn

wir gleich ins Zimmer zu Frau Berg gehen, achte bitte einmal darauf, wie ich sie selbst danach frage, ob es etwas Besonderes gibt, was heute bezüglich des Insulins zu beachten ist ...“.

Ein Lerntagebuch nutzen

Das Lerntagebuch fördert und unterstützt Auszubildende darin, Situationen in der Berufspraxis zu reflektieren, ihre Erfahrungen zu beschreiben und entstehende Fragen und Probleme zu notieren. Es ist eine gute Übung, um in gewissen Abständen, z. B. einmal täglich, oder am Ende jeder Einsatzwoche, inne zu halten. Wie das Lerntagebuch in der Praxis und am Lernort Schule genutzt wird, sollte gemeinsam in Lernortkooperation besprochen werden. Manchmal gibt die Schule dazu etwas vor, oder ein Einsatzbereich überreicht ihren Auszubildenden zu Einsatzbeginn ein schönes Heft, das sich als Tagebuch eignet. Wichtig ist, dass Anleitende mit den Auszubildenden zum Inhalt des Lerntagebuches regelmäßige Auswertungen ermöglichen. Auch können Auszubildende hier individuelle Lernschritte dokumentieren und diese mit den Anleitenden besprechen. Hilfreich kann hier seitens der Anleitenden sein, den Auszubildenden im Vorfeld bestimmte Fragen oder Aspekte zu einer Pflegehandlung mitzugeben, die sie dann im Nachgang in ihre Überlegungen einfließen lassen, z. B. Was war heute Besonderes? Was geht mir noch durch den Kopf? Wen habe ich versorgt? Wie ging es diesen Menschen? Wie ging es mir selbst während der Pflege und Betreuung? Auf diese Weise nehmen die Auszubildenden etwas Distanz zum Arbeitsalltag ein und können Gedanken und Gefühle, z. B. Freude oder auch Unsicherheit oder Zweifel spüren.



Damit das Instrument des Lerntagebuches als echte Lernmöglichkeit verstanden wird, sollte die Methode regelmäßig angewandt und fest in die Anleitung integriert werden.

Anleitung mit Arbeits- und Lernaufgaben gestalten

Viele Praxiseinsatzorte verfügen bereits über eine gewisse Anzahl von Arbeits- und Lernaufgaben (ALA), da Praxisanleitende diese für die Auszubildenden der dreijährigen Pflegeausbildung entwickelt haben. Arbeits- und Lernaufgaben werden von den Praxisanleitenden in den jeweiligen Pflegesettings entwickelt. Da die Pflegefachassistenz von anderen personellen, inhaltlichen und zeitlichen Voraussetzungen ausgeht, können bereits bestehende ALA nicht „einfach“ eins zu eins von der dreijährigen

auf die 1,5-jährige Ausbildung übertragen werden (s. Kompetenzprofile der Pflegefachassistenz). Dennoch kann überprüft werden, welche „Basisaufgaben“ für alle gelten können, und wie diese an die Zielgruppe der Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten angepasst werden. Das folgende Beispiel dient als Impuls für einrichtungsspezifisch zu erarbeitende Arbeits- und Lernaufgaben. Ferner finden Sie Beispiele im Rahmenausbildungsplan Pflegefachassistenz, S. 117–121.

Passend zum Kompetenzprofil für die Pflegefachassistenz wurde bei der Aufgabe darauf Wert gelegt, dass die Lernenden Veränderungen in der Situation wahrnehmen und eigene Unsicherheiten erkennen.

Beispielhafte Arbeits- und Lernaufgabe

Titel
Zu pflegende Menschen in der Bewegung und Selbstversorgung unterstützen und dabei Veränderungen wahrnehmen

Zeitpunkt/Dauer der Bearbeitung/Einsatzort
Erste Einsatzwoche/3–4 Tage/Beispiel ambulante Pflege

Kompetenzprofil (Bezug zum Rahmenausbildungsplan)

Die Lernenden ...

- > unterstützen zu pflegende Menschen unter Einbeziehung ihrer Ressourcen insbesondere beim An- und Auskleiden sowie bei der Körperpflege [2.3]
- > nehmen körperliche und seelische Veränderungen zu pflegender Menschen und eigene Unsicherheiten situativ wahr, richten ihr Handeln daran aus und geben ihre Beobachtungen und eigene Unsicherheiten an Fachpersonen weiter [2.1]
- > reflektieren ihr pflegerisches Handeln kritisch und ziehen daraus Konsequenzen für ihr zukünftiges Handeln [1.17]

Vorüberlegungen der Lernenden





- > Habe ich bereits einen Menschen in seiner Häuslichkeit bei der Körperpflege unterstützt? Welche Erfahrungen habe ich dabei gemacht?
- > Wie sicher fühle ich mich im „privaten Raum“ des pflegebedürftigen Menschen?
- > Was weiß ich über die Person, die ich heute unterstützen werde? Welche Pflegeleistungen gehören bei dieser Person zu der Körperpflege dazu? Kann ich mich bei der Körperpflege mit der Person austauschen und z. B. Wünsche erfragen?
- > Worauf möchte ich bei diesem Menschen besonders achten? (z. B. Hautzustand, Eigeninitiative und Mobilität des zu pflegenden Menschen, Sicherheit, ...)

Arbeits- und Lernaufgabe (Arbeitsauftrag)





1. Informieren Sie sich (mit Unterstützung Ihrer anleitenden Person) zu einem von ihm/ihr ausgewählten zu pflegenden Menschen anhand der Dokumentationsunterlagen.
2. Besprechen Sie im Vorfeld mit Ihrer anleitenden Person, welchen Unterstützungsbedarf dieser Mensch hat und über welche Fähigkeiten bei der Körperpflege er verfügt. Sprechen Sie darüber, wie Sie vorgehen wollen.
3. Führen Sie (mit Unterstützung Ihrer anleitenden Person) die Körperpflege durch. Denken Sie dabei an die Kommunikation und die Ressourcen des zu pflegenden Menschen.
4. Besprechen Sie nach der Pflegehandlung mit Ihrer anleitenden Person, welche Beobachtungen Sie hinsichtlich des Befindens der Person, des Hautzustandes, der Mobilität gemacht haben und was Ihnen sonst noch aufgefallen ist.

Rückmeldung – Selbsteinschätzung/Reflexion

- > Wie habe ich den zu pflegenden Menschen heute erlebt? Passte die Situation zu dem, was ich erwartet habe?
- > Welche Art der Unterstützung bei der Körperpflege war für den zu pflegenden Menschen heute notwendig und hilfreich?
- > Was habe ich beobachtet (z. B. zum Befinden, zum Hautzustand, zur Mobilität)? Was davon will ich weitergeben?
- > Wie habe ich mich vorbereitet gefühlt? Was hat mir geholfen, die Situation zu meistern?
- > Gab es etwas, das mich verunsichert hat? Wenn ja, was?

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kriterien	Was ist mir gut gelungen? Begründung	Was ist mir nicht so gut gelungen? Begründung	
Vorbereitung zur Körperpflege Durchführung der Pflegemaßnahme Hautbeobachtung Kommunikation Gefühl der Sicherheit Ggf. Umgang mit Unerwartetem			
Was würde ich das nächste Mal verändern?			

Rückmeldung – anleitende Person/Fremdeinschätzung-Feedback

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Rückmeldung Praxisanleitung/Pflegefachkraft			
Weiterarbeit			
<p>Hier können die Erfahrungen/Erkenntnisse bei der Körperpflege, Hautbeobachtung und Kommunikation z. B. <u>im</u> Lerntagebuch festgehalten werden. Bei zukünftigen körperpflegebezogenen Tätigkeiten kann das Lerntagebuch zur „Einstimmung“ genutzt werden.</p>			

3.5 Reflektieren und Lernerfolge gemeinsam einschätzen

Die richtigen Fragen stellen

Die Reflexionsfähigkeit ist ein zentrales Element in der pflegeberuflichen (Aus-)Bildung. Reflexionsfähigkeit bedeutet, über das eigene Handeln, Denken und Fühlen nachzudenken und Situationen und sich selbst zu hinterfragen. Im Reflexionsgespräch können Anleitende durch gezielte Fragen dazu beitragen, dass Lernende sich das eigene Handeln bewusster machen. In einem Reflexionsgespräch können viele Aspekte zur Sprache kommen – nicht alle auf einmal, sondern immer wieder einmal andere.

Einige Beispiele für Reflexionsfragen:

- > Wie ging es den Menschen, die ich heute gepflegt oder betreut habe? Was habe ich wahrgenommen? Wie habe ich diese Menschen heute unterstützt?
- > Welche Fragen sind heute aufgetaucht?
- > Welche Beobachtung oder Information war heute besonders wichtig? Wie habe ich diese weitergegeben oder dokumentiert?

> Was ist mir heute gut gelungen? Worauf bin ich stolz?

> Was hat heute nicht so geklappt, wie ich es wollte?
Was war da los?

> Wenn ich an die Zusammenarbeit heute denke, geht's mir ...

Neben der Selbstreflexion ist das gemeinsame Einschätzen von Lernerfolgen und das Feedback für Auszubildende wichtig. Ein konstruktives Feedback ist eine gezielte Rückmeldung durch eine andere Person, die konkrete Hilfen für nächste Lernschritte gibt – unerlässlich für die Weiterentwicklung in der Ausbildung. Nur durch den Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung erhalten Lernende die Möglichkeit, eigenes Verhalten und Wissen zu überprüfen und weiter zu entwickeln.

Balance zwischen Vertrautheit und professioneller Distanz

Praxisanleitende und andere anleitende Personen begleiten Auszubildende ein Stück auf ihrem Lebensweg – menschlich und persönlich. Bei aller Vertrautheit und einer guten Beziehung zu den Lernenden bleibt es wichtig, Grenzen aufzuzeigen und professionelle Distanz zu wahren. Aus scheinbaren „Kleinigkeiten“ können andernfalls Konflikte entstehen. Dazu ein Beispiel:

Toll, ein runder Geburtstag! Das ist wirklich besonders! Da wünsche ich dir einen schönen Abend! Bei aller Feierlaune: trotzdem bist Du morgen früh am vereinbarten Treffpunkt – wer feiert, kann auch arbeiten!

Heute Abend feiert mein bester Freund seinen 20. Geburtstag. Ich freu' mich total und werde da richtig abfeiern! Morgen bin ich bestimmt zu nichts zu gebrauchen.

Klar, kein Thema!



3.6 Gemeinsam im Team für Ausbildung stark machen

Motivation im Team zur Anleitung von Auszubildenden – der Mix macht's

Die Zusammenarbeit in einem Team mit Pflegenden unterschiedlicher Qualifikationsniveaus („Qualifikationsmix“) wird zukünftig weiter zunehmen. Akademisch oder schulisch qualifizierte Pflegefachpersonen, Pflegefachassistentinnen und -assistenten, Pflegehelferinnen und -helfer, Auszubildende der dreijährigen Ausbildung sowie angehende Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten – die Mischung ist mitunter sehr vielfältig. Dadurch entsteht die Chance, voneinander zu profitieren und den zu pflegenden Menschen gemeinsam eine gute Pflege zu ermöglichen. „Wir brauchen sie alle!“, bringt es Iris Ludwig (2015) in ihrem Buch auf den Punkt, in welchem sie sehr anschaulich verschiedene Pflegeteams im Qualifikationsmix in der Schweiz porträtiert.

Wenn viele gemeinsam im Team zusammenarbeiten, liegt es nahe, dass auch die Anleitung neuer Auszubildender gemeinsam im Team gestemmt wird – und nicht allein in der Verantwortung einer einzelnen Praxisanleitung liegt. Ausbildung wird von vielen Mitarbeitenden in Pflegeteams als positiv und bereichernd wahrgenommen. Allerdings: Manche möchten sich dieser Herausforderung eher nicht stellen. „Keine Angst vor (neuen) Herausforderungen“ – das ist leicht gesagt. In einer Untersuchung zum Thema: Wie erleben nicht-pädagogisch qualifizierte Pflegefachpersonen die praktische Ausbildung in unterschiedlichen Arbeitsbereichen? äußerten die befragten Pflegenden beispielsweise: „Ich bin mir manchmal selbst nicht




sicher, ob ich dem Schüler das Richtige zeige oder, ja, ich hab' ja keine Weiterbildung oder so was.“ (Sahmel 2020, 51) In diesem Zitat wird deutlich: Der Pflegefachperson fehlt die Sicherheit in der Umsetzung von Anleitungen aufgrund fehlender pädagogischer Qualifizierung. Sie hinterfragt sich selbst, ob ihr Anleitungshandeln „richtig“ ist.

Auch hinsichtlich verschiedener Altersstufen bestehen Unsicherheiten von jüngeren Pflegefachpersonen oder Pflegehelferinnen bzw. -helfern im Umgang mit älteren Auszubildenden. Dies kann zu einem Rollenkonflikt führen, da in der eigenen Biografie stets von Älteren gelernt wurde (gewohnte Vorstellung von Hierarchie muss überdacht werden).

Dies sind nachvollziehbare Bedenken und Sorgen, die vielleicht manche Pflegefach- und Pflegehilfspersonen haben, die sich mit der im Ausbildungsplan zur Pflegefachassistenz formulierten neuen Herausforderungen konfrontiert sehen. Um sich hier gesehen und wahrgenommen zu fühlen, ist ein unmittelbarer Austausch und Einbezug aller an der praktischen Ausbildung beteiligten Menschen im Pflegeteam unabdingbar.

Damit sich bei der Gestaltung der praktischen Pflegefachassistenz-Ausbildung möglichst viele Pflegenden angesprochen und motiviert fühlen, die ihnen anvertrauten Auszubildenden zu unterstützen, sollte es innerhalb des Pflegeteams konkrete Absprachen und Aufgabenverteilungen geben, die den weniger geübten Anleitenden Sicherheit und Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten vermitteln.

Überprüfen Sie, wie gut Sie in Ihrem Team dabei schon sind:

Leitfragen zur Einschätzung im Team			
Wir sprechen im Team über unsere Einstellungen zur Ausbildung der Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten.			
Wir sind im Team über die Anforderungen an die praktische Ausbildung und die Prüfungen der Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten informiert.			
Wenn uns etwas rund um die Anleitung Sorgen macht, hat unsere Leitung ein offenes Ohr.			
Unsere fortgebildeten Praxisanleitenden beziehen uns in ihre Ideen zur Anleitung ein und machen uns konkrete Vorschläge, was wir tun können.			
Wenn eine Anleitende neu in die Anleitung einsteigt, achten wir darauf, dass wir die ersten Anleitungen gemeinsam im Tandem machen.			
Wir holen uns Feedback von unseren Auszubildenden und überlegen im Team, wie wir die Ausbildung auch zukünftig gut gestalten können.			
Wir sehen Fehler als Lernanlässe und Chancen zur Verbesserung an.			
Wir nutzen interne und externe Fortbildungen zu Themen rund um die Pflegefachassistenzausbildung und die Anleitung.			

Zum guten Schluss: Auf eigene Grenzen achten und Unterstützung einfordern

Qualifizierte Praxisanleitende übernehmen viele Aufgaben und nehmen in diesem Zusammenhang unterschiedliche Rollen ein. Sie haben häufig ein nicht eindeutig abgegrenztes Aufgabenfeld und sind Ansprechpersonen für unterschiedlichste Fragen und Anliegen – Vorgesetzte und Teamkolleginnen und -kollegen vertrauen auf die Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit sowie auf das große Verantwortungsbewusstsein Praxisanleitender im beruflichen Miteinander. Eine Abgren-

zung hinsichtlich der vielfältigen Aufgaben und eine gesunde Balance zu finden, gestaltet sich daher nicht ganz einfach (Mamerow, 2021). Die eigene Rollenklärung als Praxisanleitende und eine fortwährende Klärung der Aufgaben des Teams ist und bleibt wichtig, um in der Anleitung langfristig Freude erleben zu können. „Hilfe holen ist ganz leicht – ein Anruf reicht“? So einfach ist es vielleicht nicht, bringt aber auf den Punkt, dass Sie sich als Anleitende Unterstützung einfordern dürfen und müssen.

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): **Der DQR – DQR-Niveaus**. Online verfügbar unter https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/dqr-niveaus/dqr-niveaus__node.html [20.03.23]

Bohrer, A. (2023) (im Erscheinen): **Lernort Praxis. Kompetent begleiten und anleiten**. 5. vollständig überarbeitete Auflage. Brake: Prodos.

Darmann-Finck, I, Baumeister, A. (2017). **Qualifikationsmix in der stationären Krankenpflege. Einsatzpotenziale für Pflegehelferberufe**. BWP online 1/2017, 16-19. Online verfügbar unter [BWP-2017-H1-16ff.pdf](https://www.bwp-online.de/2017/01/16ff.pdf) [20.3.23]

Walter, A., Bohrer, A. (2020): **Die neue Pflegeausbildung gestalten – eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter**. Herausgegeben im Rahmen der Projekte NEKSA & CURAP, gefördert durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz in Brandenburg und die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung in Berlin. Online verfügbar unter <https://kopa-bb.de/ressourcen/die-neue-pflegeausbildung-gestalten-handreichung-fuer-praxisanleitende/>

Ludwig, I. (2015): **Wir brauchen sie alle. Pflege benötigt Differenzierung**. Nidda: hpsmedia.

Mamerow, R. (2021): **Praxisanleitung in der Pflege**. 7. Auflage. Berlin: Springer.

Pilz, W. (2021): **Bildungsbiografien benachteiligter und behinderter Jugendlicher in Pflegeberufen. Qualitative Interviews**. Frankfurt am Main: Mabuse.

Sahmel, K.-H. (Hrsg.)(2020): **Die praktische Pflegeausbildung auf dem Prüfstand. Herausforderungen und Perspektiven**. Stuttgart: Kohlhammer.

Walter, A., Herzberg, H. & Alheit, P. (2022): **Pflegefachassistenz. Handlungsempfehlungen für die Anpassung von in Landeszuständigkeit liegenden Ausbildungen in Assistenzberufen in der Pflege als Folge des Pflegeberufereformgesetzes**. Band 6 der Schriftenreihe des Instituts für Gesundheit. Cottbus: btu.

Winter, C. (Hrsg.)(2022): **Pflegias. Praxisanleitung**. Berlin: Cornelsen.



Anhang

Anlage 1 – Kompetenzen für die staatlichen Prüfungen

Amtliche Abkürzung:	BlnPflFAAPrV
Fassung vom:	5.7.2022
Dokumenttyp:	Verordnung
Gültig ab:	17.7.2022

Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten (Berliner Pflegefachassistenten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – BlnPflFAAPrV) vom 5. Juli 2022 ^{1,2}

Anlage (zu § 1 Absatz 1 Satz 2, § 10 Absatz 1 Satz 2, § 15 Absatz 1 Satz 1, § 16 Absatz 1 Satz 1, § 28 Absatz 1 Satz 4, § 29 Absatz 2 Satz 5)

¹ Diese Verordnung dient der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22; L 271 vom 16.10.2007, S. 18; L 93 vom 4.4.2008, S. 28; L 33 vom 3.2.2009, S. 49; L 305 vom 24.10.2014, S. 115), die zuletzt durch den Delegierten Beschluss (EU) 2021/2183 (ABl. L 444 vom 10.12.2021, S. 16) geändert worden ist.

² Verkündet als Artikel 3 der Verordnung zum Erlass und zur Änderung landesrechtlicher Vorschriften im Bereich der Ausbildung und Weiterentwicklung der Pflegeberufe vom 5. Juli 2022 (GVBl. S. 457).

1. Pflegefachassistentin oder Pflegefachassistent sein

Die Auszubildenden

- 1.1. übernehmen Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung als professionelle Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten,
- 1.2. bewerten das lebenslange Lernen als ein Element der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und nutzen hierfür verschiedene, auch digitale Informations- und Kommunikationstechnologien,
- 1.3. verfügen über eine Vorstellung von personenzentrierter, individueller und professioneller Pflege und welche Kernbereiche sie als Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten übernehmen,
- 1.4. fordern kollegiale Beratung ein und nehmen sie an,
- 1.5. sind für die Unterscheidung von Pflegesituationen nach den Kriterien Ausmaß an Verantwortung (Prozess- oder Durchführungverantwortung), Schwierigkeitsgrad, Stabilität, Standardisierung sensibilisiert und wirken an der Feststellung der für sie zu bewältigenden Pflegesituationen und sonstigen Aufgaben mit,

- 1.6. nehmen drohende Über- oder Unterforderungen frühzeitig wahr, erkennen die veränderungsbedürftigen Bedingungen am Arbeitsplatz oder in ihren Kompetenzen und leiten daraus entsprechende Handlungsalternativen ab,
 - 1.7. verfügen über ein berufliches Selbstverständnis als Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten,
 - 1.8. reflektieren den Einfluss der ambulanten und stationären Versorgungsbedingungen auf ihr pflegerisches Handeln,
 - 1.9. reflektieren ihre Kompetenzen in konkreten Pflegesituationen und gehen verantwortungsbewusst mit erkannten Grenzen der eigenen Fähigkeiten um,
 - 1.10. übernehmen die Durchführungsverantwortung für ihnen übertragene Aufgaben und holen gegebenenfalls Hilfe von Pflegefachpersonen oder Personen anderer Berufsgruppen ein,
 - 1.11. begegnen Menschen ungeachtet von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und Geschlechtsidentität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Identität sowie sozialer Herkunft mit einer offenen und wertschätzenden Haltung, nehmen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen wahr und beziehen ihre Wahrnehmungen in ihr berufliches Handeln ein,
 - 1.12. wirken an der Arbeitsorganisation und Durchführung der Pflege mit,
 - 1.13. dokumentieren durchgeführte Pflegemaßnahmen und Beobachtungen in der Pflegedokumentation auch unter Zuhilfenahme digitaler Dokumentationssysteme,
 - 1.14. wirken bei der Aufnahme und Entlassung von zu pflegenden Menschen mit,
 - 1.15. wirken an der Erhebung pflegebezogener Daten sowie zugehöriger Ressourcen und Widerstandsfaktoren mit und erklären sich die vorliegenden Daten anhand von grundlegenden pflegeberuflichen Erkenntnissen,
 - 1.16. beziehen Angehörige und Bezugspersonen in die pflegerische Versorgung ein,
 - 1.17. reflektieren ihr pflegerisches Handeln kritisch und ziehen daraus Konsequenzen für ihr zukünftiges Handeln,
 - 1.18. integrieren grundlegende Anforderungen der Qualitätssicherung in ihr Pflegehandeln,
 - 1.19. nehmen an Dienstbesprechungen teil und informieren fachgerecht über ihre Beobachtungen und Wahrnehmungen zu den von ihnen gepflegten Menschen,
 - 1.20. sind sich der Bedeutung von Abstimmungs- und Koordinierungsprozessen in qualifikationsheterogenen Teams bewusst und kennen die jeweils unterschiedlichen Verantwortungs- und Aufgabenbereiche,
 - 1.21. beteiligen sich an Teamentwicklungsprozessen und gehen im Team wertschätzend miteinander um,
 - 1.22. gehen selbstfürsorglich mit sich um und tragen zu ihrer eigenen Gesunderhaltung bei,
 - 1.23. nehmen Hinweiszeichen auf mögliche Gewaltausübung wahr und geben entsprechende Beobachtungen weiter,
 - 1.24. halten die Vorschriften der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein,
 - 1.25. wenden die Hygienestandards und Hygienerichtlinien der unterschiedlichen pflegerischen Versorgungsbereiche an,
 - 1.26. setzen Maßnahmen zur Unfallverhütung um,
 - 1.27. wenden die Richtlinien der Patientensicherheit in verschiedenen pflegerischen Versorgungsbereichen an,
 - 1.28. üben ihren Beruf unter Einbeziehung der gesetzlichen Vorgaben, ihrer Rechte und Pflichten als Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten aus,
 - 1.29. verfügen über grundlegendes Wissen zur Gesetzgebung im Gesundheits- und Sozialbereich,
 - 1.30. verfügen über ausgewähltes Wissen zu gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, ökonomischen, technologischen sowie epidemiologischen und demografischen Entwicklungen im Gesundheits- und Sozialsystem,
 - 1.31. wenden einrichtungsinterne Instrumente zur Ressourcenschonung und zum Umgang mit umweltbezogenen Veränderungen, insbesondere Hitzeaktionspläne, im Rahmen ihrer pflegerischen Tätigkeit an.
- ## 2. Zu pflegende Menschen in der Bewegung und Selbstversorgung unterstützen
- Die Auszubildenden
- 2.1. nehmen körperliche und seelische Veränderungen zu pflegender Menschen und eigene Unsicherheiten situativ wahr, richten ihr Handeln daran aus und geben ihre Beobachtungen und eigene Unsicherheiten an Fachpersonen weiter,
 - 2.2. integrieren gesundheitsförderliche und präventive Aspekte und Maßnahmen in das pflegerische Handeln,

- 2.3. unterstützen zu pflegende Menschen unter Einbeziehung ihrer Ressourcen insbesondere beim An- und Auskleiden sowie bei der Körperpflege und beim Ruhen und Schlafen,
- 2.4. unterstützen zu pflegende Menschen unter Einbeziehung ihrer Ressourcen bei mobilitätsbezogenen Alltagsaktivitäten – insbesondere bei Positions- und Ortswechseln und hilfreichen Bewegungsabläufen – und folgen dabei Bewegungskonzepten,
- 2.5. wirken auf Anweisung von Pflegefachpersonen bei der Kompressionstherapie mit,
- 2.6. unterstützen zu pflegende Menschen unter Einbeziehung ihrer Ressourcen insbesondere bei der Ernährung und Ausscheidung,
- 2.7. messen auf Anweisung von Pflegefachpersonen aufgenommene Flüssigkeits- und Nahrungsmengen und dokumentieren die ermittelten Werte,
- 2.8. führen auf Anweisung von Pflegefachpersonen Gewichts- und Größenkontrollen durch und dokumentieren die ermittelten Werte,
- 2.9. messen auf Anweisung von Pflegefachpersonen Ausscheidungsmengen und dokumentieren die ermittelten Werte,
- 2.10. applizieren auf Anweisung von Pflegefachpersonen Nahrung und Flüssigkeit über PEG-Sonden.

3. Pflegeerfahrungen reflektieren und berufsbezogen kommunizieren

Die Auszubildenden

- 3.1. erkennen und reflektieren eigene Emotionen sowie Deutungs- und Handlungsmuster in der Interaktion,
- 3.2. bauen kurz- und langfristige Beziehungen mit zu pflegenden Menschen und ihren Bezugspersonen auf und gestalten sie wertschätzend, achtsam und kongruent,
- 3.3. tarieren in der Pflegebeziehung professionelle Nähe und Distanz aus,
- 3.4. erkennen grundlegende, insbesondere gesundheits-, alters- oder kulturbedingte Kommunikationsbarrieren und setzen unterstützende Maßnahmen ein, um diese zu überbrücken,
- 3.5. reflektieren Asymmetrie und institutionelle Einschränkungen in der pflegerischen Kommunikation,
- 3.6. wenden Regeln der Kommunikation und Gesprächsführung im Pflegealltag und in der Zusammenarbeit im Team an,

- 3.7. nutzen ihre Möglichkeiten zur Gestaltung von intensiven Gesprächssituationen auf Grund der Häufigkeit ihrer Nähe zu zu pflegenden Menschen,
- 3.8. verfügen über kommunikative Strategien, auch auf Basis neuer Technologien, sich Unterstützung in verschiedenen Settings einzuholen,
- 3.9. sind kritikfähig und geben Feedback,
- 3.10. reagieren auf unerwartete Situationen während der Pflegeinteraktion flexibel und angemessen,
- 3.11. integrieren Grundprinzipien ethischen Handelns in ihren Pflegealltag. In Grenzsituationen informieren sie die Pflegefachperson,
- 3.12. erkennen sich abzeichnende oder bestehende Konflikte mit zu pflegenden Menschen, wenden grundlegende Prinzipien der Konfliktlösung an und nutzen kollegiale Beratung,
- 3.13. sind für Risikofaktoren für das Entstehen von Gewalt in der Pflege sensibilisiert und wirken im Team an gewaltpräventiven Maßnahmen mit.

4. Zu pflegende Menschen in kurativen Prozessen pflegerisch unterstützen

Die Auszubildenden

- 4.1. verfügen über grundlegendes Wissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen für den Sektor Krankenhaus sowie der häuslichen Krankenpflege,
- 4.2. wirken entsprechend den rechtlichen Bestimmungen, der Verfahrensanweisung der Einrichtung sowie der individuellen Pflegesituation auf Anweisung einer Pflegefachperson an der Durchführung ärztlich veranlasster Maßnahmen der medizinischen Diagnostik und Therapie im Rahmen des erarbeiteten Kenntnisstandes mit,
- 4.3. ermitteln bei zu pflegenden Menschen auf Anweisung von Pflegefachpersonen die Vitalwerte (Blutdruck, Puls, Körpertemperatur, Atmung) kriteriengeleitet und schätzen die ermittelten Werte ein,
- 4.4. führen auf Anweisung von Pflegefachpersonen subkutane Injektionen durch,
- 4.5. verabreichen auf Anweisung von Pflegefachpersonen Augen- und Ohrentropfen/-salben,
- 4.6. führen auf Anweisung von Pflegefachpersonen Einreibungen mit Externa durch,

- 4.7. verteilen und verabreichen auf Anweisung von Pflegefachpersonen orale Medikamente,
- 4.8. wirken auf Anweisung einer Pflegefachperson an Maßnahmen mit, die auf medizinische Eingriffe vorbereiten,
- 4.9. beobachten die mit einem medizinischen Eingriff verbundenen Pflegephänomene und Komplikationen und geben die Beobachtungen weiter,
- 4.10. führen auf Anweisung von Pflegefachpersonen Blutzuckerkontrollen durch,
- 4.11. begleiten Patientinnen und Patienten im Krankenhaus in stabilen gesundheitlichen Situationen auch abteilungsübergreifend zu medizinischen Untersuchungen.

5. Zu pflegende Menschen in kritischen Lebenssituationen und in der letzten Lebensphase begleiten

Die Auszubildenden

- 5.1. erkennen lebensgefährdende Situationen im außerklinischen Umfeld und leiten bis zum Eintreffen von Rettungskräften lebensrettende Sofortmaßnahmen ein,
- 5.2. erkennen lebensgefährdende Situationen im Krankenhaus und leiten bis zum Eintreffen von Pflegefachpersonen bzw. Ärzten und Ärztinnen lebensrettende Sofortmaßnahmen ein,
- 5.3. erkennen kriteriengeleitet Schmerzen bei zu pflegenden Menschen als Ausdruck einer subjektiven Wahrnehmung und als mögliches Warnsignal und ziehen Pflegefachpersonen zur Einleitung weiterer Maßnahmen hinzu,
- 5.4. wirken an der Begleitung von schwerstkranken und sterbenden Menschen mit und respektieren dabei deren spezifische körperliche und spirituelle Bedürfnisse,
- 5.5. begleiten den Trauerprozess von Bezugspersonen empathisch und kongruent,
- 5.6. versorgen verstorbene Menschen würdevoll.

6. Zu pflegende Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen und kognitiven Beeinträchtigungen lebensweltorientiert unterstützen

Die Auszubildenden

- 6.1. übernehmen die Perspektive von Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen,

- 6.2. berücksichtigen die Wahrnehmungen von Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen bei der Beziehungsgestaltung sowie der Durchführung von Pflegemaßnahmen,
- 6.3. übernehmen die Perspektive von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen,
- 6.4. berücksichtigen die Wahrnehmungen von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei der Beziehungsgestaltung sowie der Durchführung von Pflegemaßnahmen.

7. Zu pflegende Menschen in der Alltagsgestaltung unterstützen und begleiten

Die Auszubildenden

- 7.1. verfügen über grundlegendes Wissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen des Elften Buches Sozialgesetzbuch für stationäre, teilstationäre und ambulante Pflegesektoren,
- 7.2. wirken an der Erhebung pflegerelevanter biographischer Informationen des zu pflegenden Menschen mit und berücksichtigen diese in der spezifischen Pflegesituation,
- 7.3. berücksichtigen bei der Planung und Gestaltung von Alltagsaktivitäten die Bedürfnisse und Erwartungen, die kulturellen und religiösen Kontexte sowie die Lebens- und Entwicklungsphase der zu pflegenden Menschen,
- 7.4. wahren das Selbstbestimmungsrecht des zu pflegenden Menschen, insbesondere auch, wenn dieser in seinen kognitiven oder kommunikativen Fähigkeiten eingeschränkt ist,
- 7.5. verfügen über grundlegendes Wissen zu familiären Systemen und sozialen Netzwerken und berücksichtigen deren Bedeutung in der Zusammenarbeit mit dem professionellen Pflegesystem,
- 7.6. respektieren Menschenrechte, Ethikkodizes sowie religiöse, kulturelle, ethnische und andere Gewohnheiten von zu pflegenden Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen,
- 7.7. erkennen ethische Dilemmata, die einer selbstbestimmten Lebensgestaltung entgegenstehen und entwickeln unter Steuerung einer Pflegefachperson gemeinsam mit Pflegebedürftigen, Angehörigen sowie ggf. anderen Berufsgruppen Lösungsansätze,
- 7.8. wirken bei tagesstrukturierenden Maßnahmen mit,
- 7.9. wirken bei sinnstiftenden Aktivitäten zur sozialen und kulturellen Teilhabe, zum Lernen und Spielen mit und fördern damit die Lebensqualität der zu pflegenden Menschen,

- 7.10. arbeiten mit Bezugspersonen der zu pflegenden Menschen, Laien und anderen Berufsgruppen zusammen,
- 7.11. begleiten zu pflegende Menschen zu behördlichen und gesundheitlich notwendigen Terminen,
- 7.12. unterstützen den zu pflegenden Menschen beim Vor- und Nachbereiten der Mahlzeiten,
- 7.13. unterstützen zu pflegende Menschen bei der Pflege von Wohnbereich, Pflanzen und Tieren,
- 7.14. unterstützen zu pflegende Menschen bei Einkäufen des täglichen Bedarfs,

- 7.15. unterstützen zu pflegende Menschen beim Reinigen von Kleidung und Haushaltswäsche,
- 7.16. wirken bei der Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten für Aktivitäten mit,
- 7.17. unterstützen zu pflegende Menschen in der Kommunikation mit Bezugspersonen und anderen Professionen oder Branchen durch Nutzung neuer Technologien,
- 7.18. ermöglichen zu pflegenden Menschen die Teilhabe an kulturellen, religiösen oder politischen Veranstaltungen durch Einsatz digitaler Medien.

Anlage 2 – Stundenverteilung im Rahmen des theoretischen und praktischen Unterrichts

Amtliche Abkürzung: BlnPflFAAPrV
 Fassung vom: 5.7.2022
 Dokumenttyp: Verordnung
 Gültig ab: 17.7.2022

Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten (Berliner Pflegefachassistenten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – BlnPflFAAPrV) vom 5. Juli 2022 ^{1,2}

Anlage 2
 (zu § 1 Absatz 2 Nummer 1)

Stundenverteilung im Rahmen des theoretischen und praktischen Unterrichts

Nr.	Kompetenzbereich	Stunden	Stunden bei Anrechnung nach § 8 ³ Absatz 2 (beschleunigte Ausbildung)
1.	Pflegefachassistentin oder Pflegefachassistent werden	200	140
2.	Zu pflegende Menschen in der Bewegung und Selbstversorgung unterstützen	220	154
3.	Pflegeerfahrungen reflektieren und berufsbezogen kommunizieren	100	70
4.	Zu pflegende Menschen in kurativen Prozessen unterstützen	160	112
5.	Zu pflegende Menschen in kritischen Lebenssituationen unterstützen	100	70
6.	Zu pflegende Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen und kognitiven Beeinträchtigungen unterstützen	80	56
7.	Zu pflegende Menschen in der Alltagsgestaltung unterstützen und begleiten	100	70
	Stunden zur freien Verfügung	40	28
	Gesamtsumme	1.000	700

¹ Diese Verordnung dient der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22; L 271 vom 16.10.2007, S. 18; L 93 vom 4.4.2008, S. 28; L 33 vom 3.2.2009, S. 49; L 305 vom 24.10.2014, S. 115), die zuletzt durch den Delegierten Beschluss [EU] 2021/2183 (ABl. L 444 vom 10.12.2021, S. 16) geändert worden ist.

² Verkündet als Artikel 3 der Verordnung zum Erlass und zur Änderung landesrechtlicher Vorschriften im Bereich der Ausbildung und Weiterentwicklung der Pflegeberufe vom 5. Juli 2022 (GVBl. S. 457)

³ Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten (Berliner Pflegefachassistenten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – BlnPflFAAPrV) vom 5. Juli 2022

§ 8 Anrechenbarkeit einschlägiger Vorbildung auf die Dauer der Ausbildung (<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassAPrVBEp8>)

Anlage 3 – Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung

Amtliche Abkürzung: BlnPflFAAPrV
 Fassung vom: 5.7.2022
 Dokumenttyp: Verordnung
 Gültig ab: 17.7.2022

Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten (Berliner Pflegefachassistenten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – BlnPflFAAPrV) vom 5. Juli 2022^{1,2}

Anlage 3
 [zu § 1 Absatz 2 Nummer 2 und Absatz 4 Satz 1, § 3 Absatz 2 Satz 1, § 5 Satz 4]

Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung

a) bei Trägern der praktischen Ausbildung einer Einrichtung nach **§ 7 Absatz 5 Nummer 1 des Pflegefachassistentengesetzes**
 (<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassGBEp7>)

Nr.	Einsätze	Stunden	Stunden bei Anrechnung nach § 8 ³ Absatz 2 (beschleunigte Ausbildung)
-	I. Ausbildungsträgerinterner Einsatz Einsatz zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	200	0
-	II. Ausbildungsträgerexterne Einsätze in den zwei allg. Versorgungsbereichen	-	-
1.	Stationäre Langzeitpflege	240	240
2.	Ambulante Pflege	240	240
-	III. Ausbildungsträgerinterner Einsatz Einsatz am Ende der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	520	320
-	Gesamtsumme	1.200	800

b) bei Trägern der praktischen Ausbildung einer Einrichtung nach **§ 7 Absatz 5 Nummer 2 des Pflegefachassistentengesetzes**
 (<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassGBEp7>)

Nr.	Einsätze	Stunden	Stunden bei Anrechnung nach § 8 ³ Absatz 2 (beschleunigte Ausbildung)
-	I. Ausbildungsträgerinterner Einsatz Einsatz zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	200	0
-	II. Ausbildungsträgerexterne Einsätze in den zwei allg. Versorgungsbereichen	-	-
1.	Stationäre Akutpflege	240	240
2.	Ambulante Pflege	240	240
-	III. Ausbildungsträgerinterner Einsatz Einsatz am Ende der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	520	320
-	Gesamtsumme	1.200	800

Fortsetzung auf der Folgeseite

¹ Diese Verordnung dient der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22; L 271 vom 16.10.2007, S. 18; L 93 vom 4.4.2008, S. 28; L 33 vom 3.2.2009, S. 49; L 305 vom 24.10.2014, S. 115), die zuletzt durch den Delegierten Beschluss [EU] 2021/2183 (ABl. L 444 vom 10.12.2021, S. 16) geändert worden ist.

² Verkündet als Artikel 3 der Verordnung zum Erlass und zur Änderung landesrechtlicher Vorschriften im Bereich der Ausbildung und Weiterentwicklung der Pflegeberufe vom 5. Juli 2022 (GVBl. S. 457)

³ Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten (Berliner Pflegefachassistenten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – BlnPflFAAPrV) vom 5. Juli 2022

§ 8 Anrechenbarkeit einschlägiger Vorbildung auf die Dauer der Ausbildung (<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassAPrVBEp8>)

c) bei Trägern der praktischen Ausbildung einer Einrichtung nach **§ 7 Absatz 5 Nummer 3 des Pflegefachassistenzgesetzes**
 (<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PfifachassGBEp7>)

Nr.	Einsätze	Stunden	Stunden bei Anrechnung nach § 8 ³ Absatz 2 (beschleunigte Ausbildung)
-	I. Ausbildungsträgerinterner Einsatz Einsatz zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	200	0
-	II. Ausbildungsträgerexterne Einsätze in den zwei allg. Versorgungsbereichen		
1.	Stationäre Akutpflege	240	240
2.	Stationäre Langzeitpflege	240	240
-	III. Ausbildungsträgerinterner Einsatz Einsatz am Ende der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	520	320
-	Gesamtsumme	1.200	800

Anlage 4 – Inhalte des Ausbildungsvertrags

Amtliche Abkürzung: PflFAG
 Fassung vom: 14.9.2021
 Dokumenttyp: Gesetz
 Gültig ab: 1.1.2022

Berliner Gesetz über den Beruf der Pflegefachassistenz im Land Berlin
 (Pflegefachassistenzgesetz – PflFAG) vom 14. September 2021

§ 16 Ausbildungsvertrag

1) Der Träger der praktischen Ausbildung und die oder der Auszubildende schließen einen Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnittes. Der Vertrag bedarf der Schriftform.

[2] Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:

1. die Bezeichnung des Berufs, in dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,
2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung,
4. eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
5. die Verpflichtung der oder des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
6. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,

7. die Dauer der Probezeit,

8. eine Bestimmung, dass sich bei Nichtbestehen der staatlichen Abschlussprüfung das Ausbildungsverhältnis bis zur Wiederholungsprüfung, höchstens aber um ein Jahr verlängert,

9. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungvergütung nach § 19 einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Absatz 2,

10. den Umfang des Urlaubsanspruches,

11. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und

12. einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag gegebenenfalls zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie die Rechte als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Sinne des § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder der §§ 3 und 4 des Personalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung.

[3] Der Ausbildungsvertrag ist von einer vertretungsberechtigten Person des Trägers der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich von mindestens einem gesetzlichen Vertreter, zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der oder dem Auszubildenden und bei Minderjährigen zusätzlich dem gesetzlichen Vertreter auszuhändigen.

[4] Auf den Ausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für Arbeitsverträge geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

(5) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die Absätze 2 bis 4 finden entsprechende Anwendung.

(6) Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule. Diese Zustimmung darf erst erteilt werden, wenn die Pflegeschule das

Vorliegen der Voraussetzungen nach § 13 festgestellt hat. Liegt die Zustimmung bei Vertragsschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist die oder der Auszubildende und bei Minderjährigen auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen.

Anlage 5 – Vorstellung der Projekte KOPA und BBeRuf

Von der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege geförderte Projekte und Initiativen

KOPA – Koordinierungsstelle Pflegeausbildung Berlin

Beratung, digitale Plattform und Praxiseinsatz-Börse

Das Projekt KOPA unterstützt Pflegeschulen, Träger der praktischen Ausbildung und weitere Ausbildungseinrichtungen kostenfrei bei Ihren Ausbildungsaktivitäten:

Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann, hochschulische Pflegeausbildung sowie Pflegefachassistentenausbildung.

Die digitale Plattform www.kopa-berlin.de bündelt Informationen, Veranstaltungshinweise und Unterstützungsangebote, die vor allem für Praxisanleitende, den Bereich Ausbildungscoordination und Einrichtungs-/Schulleitungen hilfreich sind. Ermöglicht wird auch die Vernetzung in themenspezifischen Austauschgruppen und das Anbieten und Finden von Praxiseinsatzorten in allen beteiligten Pflegebereichen. Neben den digitalen Angeboten kann eine persönliche Beratung in Anspruch genommen werden.

Die telefonischen Sprechzeiten sind montags bis mittwochs von 10–12 Uhr und 14–15 Uhr. Sie erreichen KOPA unter der Telefonnummer 030-28 03 20 86 oder per E-Mail unter info@kopa-berlin.de.

Anlage 6 – Wichtige Links

Gesetz über den Beruf der Pflegefachassistentin im Land Berlin (Pflegefachassistentengesetz –PflFAG)

(<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassGBErahmen>)

Berliner Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten

<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PflfachassAPrVBEpIVZ>

BBeRuf

Ein Projekt der SenWGP durchgeführt an der Paulo Freire Schule im Zentrum ÜBERLEBEN

Der Abschluss der Berufsbildungsreife (BBR) ist die Zugangsvoraussetzung für eine berufliche Ausbildung, so auch im Falle der Pflegefachassistentenausbildung. Die Erreichung des BBR ist eines der Hauptziele des Projektes, denn mit dessen Erwerb steigt die Aussicht auf einen Ausbildungsplatz erheblich.

Das Projekt unterstützt Teilnehmende auch bei der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, bietet individuelles Bewerbungstraining und Coaching, Entwicklungsförderung und Begleitung in schwierigen Lebenssituationen. Das Projekt bietet eine duale Qualifizierung zur Betreuungs- und Pflegeassistenten- und schafft die Zugangsvoraussetzungen zur Weiterführung in die Pflegefachassistentenausbildung.

Kontakt:

Berufsfachschule Paulo Freire im Zentrum ÜBERLEBEN
Turmstr. 21, 10559 Berlin

Projektkoordinatorin: Mihriban Bayram

m.bayram@pflege-lernen.org

Mobil: 01 76-77 86 10 43

Mehr Informationen auf der Projekt-Webseite:

www.ueberleben.org/unsere-arbeit/projekte/bberuf/

Förderprogramme für die Pflegeausbildung

<https://www.berlin.de/sen/pflege/buendnis-fuer-pflege/informationen-zur-pflegeausbildung/foerderprogramme-fuer-die-pflegeausbildung-1059262.php>

Materialsammlung zur Pflegefachassistentin auf KOPA

(u.a. Muster Kooperationsverträge, Informationen zur Refinanzierung, Rahmenlehrplan und vieles mehr)

https://kopa-berlin.de/ressourcen/?_sf_s=Pflegefachassistenten



Impressum

© Berlin, 1. Auflage, Juni 2023

Herausgeber:

ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff

Havelberger Straße 4

10559 Berlin

Telefon: 0 30-2 80 32 08-6

<https://arbeitgestaltengmbh.de>

Das 3. Kapitel wurde verfasst von: Prof. Dr. Annerose Bohrer und Marijke Visée, Projekt CurAP an der Evangelischen Hochschule Berlin



Ein Dank an die Mitglieder der AG Lernortkooperationen Pflegefachassistenz für ihre wertvollen Anregungen, die zur Erstellung des Handbuchs beigetragen haben.

Grafische Gestaltung und Layout: Ralf Henning

Illustration: Annika Huskamp



Das Projekt *Fachkräftesicherung in der Pflege* wird im Auftrag der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege durchgeführt.

Geschafft!



