

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Praxisanleitung als Abenteuer</b> .....	14		
1.1	Für Neulinge und „alte Hasen“ ..	14	1.6.2	Bildungspläne und berufsspezifische Prägungen .....
1.2	Begriffsbestimmung: Was ist Praxisanleitung? .....	14	1.7	<b>Aufgaben der Praxisanleitung</b> ..
1.3	Anleitung in (sozial-)pflegerischen Berufen – Versuch eines integrativen Ansatzes .....	15	1.7.1	Die Kernkompetenzen .....
1.3.1	Integrierende Perspektive als Chance .....	15	1.7.2	Der Anleiter an der Schnittstelle zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Praxis .....
1.4	<b>Altenpflege</b> .....	16	1.8	<b>Qualifikation und Bezahlung</b> ...
1.4.1	Arbeitsfelder und zu begleitender Personenkreis .....	16	1.9	<b>Rechtliche Rahmenbedingungen</b>
1.4.2	Tätigkeitsschwerpunkte und berufsspezifische Prägungen .....	16	1.9.1	Rechte und Pflichten des Lernenden
1.5	<b>Gesundheits- und Krankenpflege</b>	17	1.9.2	Recht auf Anleitung .....
1.5.1	Arbeitsfelder und zu begleitender Personenkreis .....	17	1.9.3	Jugendarbeitsschutz .....
1.5.2	Tätigkeitsschwerpunkte .....	17	1.9.4	Sonstige arbeitsrechtliche Aspekte
1.6	<b>Arbeit mit Menschen mit Assistenzbedarf</b> .....	18	1.9.5	Haftungsrechtliche Aspekte .....
1.6.1	Arbeitsfelder und zu begleitender Personenkreis .....	18	1.9.6	Datenschutz .....
			1.10	<b>Digitalisierung</b> .....
			1.11	<b>Das „Basislager“ – Beginn des Abenteurers Anleitung</b> .....
			1.11.1	Die „Grundausrüstung“ .....
			1.11.2	„Wo stehe ich?“ – ein persönliches Fazit .....
<b>2</b>	<b>„Ich“ sagen – das Selbstverständnis des Anleiters</b> .....	30	2.3	<b>Wichtige Partner im Stück „Praxisanleitung“</b> .....
2.1	Eine Rolle – viele Forderungen ..	30	2.3.1	Die Lernenden .....
2.2	<b>Das Rollenverständnis des Anleiters</b> .....	31	2.3.2	Das Pflegeteam – Teammitglieder als Co-Anleiter .....
2.2.1	Das „System Institution“ – offizielle Rollensegmente .....	31	2.3.3	Die Pflegeempfänger .....
2.2.2	Das „System Team“ – inoffizielle Rollensegmente .....	32	2.3.4	Die Ausbildungsstätte .....
2.2.3	Wenn Forderungen kollidieren: Rollenkonflikte .....	33	2.4	<b>Als Anleiter ein neues Gleichgewicht schaffen</b> .....

<b>2.5</b>	<b>Das Selbstbild des Anleiters – Anleiteridentität</b> .....	38	2.6.2	Der Laissez-faire-Führungsstil . . . .	44
			2.6.3	Der partnerschaftliche Führungsstil	44
2.5.1	Grundposition des Anleiters. . . . .	38	<b>2.7</b>	<b>Selbstmanagement und Psychohygiene – Entlastung und Selbstfürsorge</b> .....	46
2.5.2	Seiner selbst sicher sein – kann man Autorität lernen? .....	39	2.7.1	Selbstgemachter Stress .....	46
<b>2.6</b>	<b>Das Leitungsverständnis des Anleiters – Führung übernehmen, aber wie?</b> .....	42	2.7.2	Vorsicht: Burnout. ....	48
			2.7.3	Psychohygiene von außen .....	52
2.6.1	Der autoritäre Führungsstil .....	42			
<b>3</b>	<b>„Du“ sagen – die Anleiter-Auszubildenden-Beziehung</b> .....	56			
<b>3.1</b>	<b>Der Anleiter als Impulsgeber</b> . . .	56	3.5.1	„Das hat mir gefallen, wie Sie das gemacht haben!“ – das Lob .....	66
<b>3.2</b>	<b>Das Bild des anderen – Orientierung und Handicap in der Beziehung.</b> .....	58	3.5.2	„Das sollten Sie das nächste Mal anders machen!“ – Tadel, negative Kritik .....	68
3.2.1	Erste Begegnung – Weichenstellung für die Anleiter-Auszubildenden-Beziehung .....	56	3.5.3	Rückmeldungs-Knigge .....	70
3.2.2	Eingefahrenes neu gestalten – Chancen für Neuanfänge in der Anleiter-Auszubildenden-Beziehung.	58	3.5.4	Was tun, wenn ...? .....	70
			3.5.5	Rückmeldung von anderen Beteiligten .....	71
<b>3.3</b>	<b>Balance aus Distanz und Nähe – Klarheit in der Beziehung</b> .....	58	<b>3.6</b>	<b>„Hör mir bitte zu“ – Gespräche in emotional belastenden Situationen</b> .....	72
3.3.1	Beziehung braucht Distanz. ....	58	3.6.1	Aspekte des hilfreichen Gesprächs	72
3.3.2	Gefahren fehlender Distanz .....	58	3.6.2	Belastende Erlebnisse – ohne Begleitung eine Gefahr .....	72
3.3.3	Wertschätzung leben und vorleben	61	3.6.3	Das einführende Gespräch .....	73
3.3.4	Lernend in Bewegung sein – das Lernbündnis .....	61	<b>3.7</b>	<b>Wenn es einmal „hakt“ – Konflikte in der Anleiter-Auszubildenden-Beziehung</b> . . . .	76
<b>3.4</b>	<b>Kommunikation – der Draht zueinander.</b> .....	62	3.7.1	Konflikte machen Angst .....	76
3.4.1	Am Anfang der Kommunikation: die Anrede – kleine Ursache, große Wirkung .....	62	3.7.2	Klärung der Spannungsursache – ein erster Schritt zur Lösung .....	76
3.4.2	Kommunikation in Aktion: eine Aussage – vier Klangfarben. ....	63	3.7.3	Das Konfliktgespräch. ....	77
3.4.3	Was können wir für eine funktionierende Kommunikation tun? . . .	65	3.7.4	Gesprächsfallen .....	78
<b>3.5</b>	<b>Vom schwierigen Umgang mit Lob und Tadel – Lernen durch Rückmeldung</b> .....	66	<b>3.8</b>	<b>Das lösungsorientierte Beratungsgespräch</b> .....	79
			<b>3.9</b>	<b>Gespräche führen – Führen im Gespräch</b> .....	80

<b>4</b>	<b>„Wir“ sagen – die Beziehung Anleiter-Auszubildende-Team</b> .....				84
<b>4.1</b>	<b>Anleitung als Gruppengeschehen</b>	84	4.3.4	Der Auszubildende schlägt zurück.	86
<b>4.2</b>	<b>Das Team als Gruppe</b> .....	84	<b>4.4</b>	<b>Konfliktherde im Verhältnis Team-Auszubildenden-Anleiter</b> .	87
4.2.1	Anleitung vor dem Team-Hintergrund .....	85	4.4.1	„Gesunde“ Teams sind offen .....	88
			4.4.2	Der Anleiter als Mittler .....	88
<b>4.3</b>	<b>„Ich wusste doch gleich, dass der nicht zu uns passt“ – Abgrenzungsmechanismen im „System Gruppe“</b> .....	86	<b>4.5</b>	<b>„Die Stellvertretung der stellvertretenden Stationsleitung“ – Pochen auf Hierarchie und Status in der Anleitung</b> .....	89
4.3.1	Abgrenzung macht stark, vor allem, wenn man schwach ist .....	86	4.5.1	„Wer darf was ...?“ .....	89
4.3.2	„Störe unsere Kreise nicht!“ .....	86	4.5.2	Sonderstatus „Auszubildender“ ..	89
4.3.3	„Abstoßungsmechanismen“ schwacher Gruppen .....	86	4.5.3	Der Auszubildende als Anleiter – verkehrte Welt .....	90
<b>5</b>	<b>Zielgeleitet fördern und fordern – Anleitung im Lernprozess</b> .....				92
<b>5.1</b>	<b>Der Anleiter als Lernprozessbegleiter</b> .....	92	5.2.3	Lernen in der Erwachsenenbildung	98
5.1.1	Der Leitungsprozess .....	94	<b>5.3</b>	<b>Was das Lernen erleichtert</b> .....	99
<b>5.2</b>	<b>Vom Lernen</b> .....	95	<b>5.4</b>	<b>Motivation des Auszubildenden – die goldene Mitte zwischen Über- und Unterforderung</b> .....	99
5.2.1	Deklaratives und prozedurales Wissen .....	96	5.4.1	Sanftes Lernen. ....	101
5.2.2	Stationen des Lernprozesses .....	97	5.4.2	Wie man Vorbild wird .....	102
<b>6</b>	<b>Stufen der Ausbildung</b> .....				106
<b>6.1</b>	<b>Ausbildungsziele</b> .....	106	<b>6.4</b>	<b>Der erste Praxiseinsatz</b> .....	112
6.1.1	Gesetzliche Grundlagen der Ausbildungsziele .....	106	6.4.1	Vorbereitung einer Praxisphase ..	112
6.1.2	Die Handlungskompetenz .....	107	6.4.2	Das Vorgespräch vor dem ersten Praxiseinsatz .....	113
6.1.3	Strukturierung der Lernziele .....	108	6.4.3	Informationen für die Wohn- oder Pflegegruppe .....	113
<b>6.2</b>	<b>Lernen muss organisiert werden</b>	110	6.4.4	Keine Überforderung am Anfang ..	114
6.2.1	Organisation durch die Ausbildungsstätte .....	110	6.4.5	Planung eines ersten Arbeitstags ..	115
6.2.2	Organisation durch die Praxisstelle	110	6.4.6	Wichtige Informationen für den Anfang .....	116
<b>6.3</b>	<b>Lernvereinbarungen und Lernangebote</b> .....	111	<b>6.5</b>	<b>Das Zwischengespräch</b> .....	117
6.3.1	Spezifische Lernangebote .....	112	<b>6.6</b>	<b>Ablösung und Auswertung</b> .....	117
			6.6.1	Das Gespräch am Schluss .....	117

<b>7</b>	<b>Wahrnehmen und verstehen – die ersten Lernschritte</b> .....	120		
<b>7.1</b>	<b>Der Anfang – Lernen durch Beobachten</b> .....	120	7.1.4	Informationen richtig dosieren ... 122
			7.1.5	Mit anderen Mitarbeitern zusammenarbeiten .....
				122
7.1.1	Aufmerksam werden als erster Lernschritt .....	120	<b>7.2</b>	<b>Lernen im Erleben</b> .....
7.1.2	Lernfeld wahrnehmen .....	120		122
7.1.3	Routine – Lernen beim Wiederholen .....	121	<b>7.3</b>	<b>Auch der Anleiter lernt dazu</b> ...
				124
<b>8</b>	<b>Demonstrationen, Übungen, Standards – Hilfen zur Handlungskompetenz</b> .....	128		
<b>8.1</b>	<b>Erleben, was Pflegen heißt</b> .....	128	8.3.2	Am Tag der Anleitung: Vorbereitungen treffen .....
				134
8.1.1	Übung macht den Meister .....	128	8.3.3	Durchführung der Pflegemaßnahme
8.1.2	Strukturierungsleitfaden für eine differenzierte Anleitungssituation	128	8.3.4	Nachbereitung .....
			8.3.5	Nachgespräch – Beurteilung des Lernerfolgs .....
				136
<b>8.2</b>	<b>Ergänzung zum Lernangebot: Einzeldemonstrationen</b> .....	130	<b>8.4</b>	<b>Wichtige Regeln für die Anleitungssituation</b> .....
				136
8.2.1	Der Rahmen muss stimmen .....	130	<b>8.5</b>	<b>Pflegestandards als Orientierungshilfe bei der praktischen Anleitung</b> .....
8.2.2	Vorüberlegungen für Einzeldemonstrationen .....	131		137
<b>8.3</b>	<b>Die Durchführung von Einzeldemonstrationen</b> .....	133	8.5.1	Übereinstimmung von Theorie und Praxis .....
				138
8.3.1	Mit Vorlauf: Zielorientiertes Planen	133		
<b>9</b>	<b>Die formalisierte Rückmeldung</b> .....	142		
<b>9.1</b>	<b>Grundsätzliches zur Beurteilungssituation</b> .....	142	9.3.1	Stresssituation Prüfung .....
			9.3.2	Phasen der Prüfungsvorbereitung .....
9.1.1	Es „menschelt“ bei der Beurteilung	142	9.3.3	Prüfungsskiler .....
9.1.2	Hilfen bei der Beurteilung .....	143		152
<b>9.2</b>	<b>Beurteilung am Ende einer Praxisphase</b> .....	143	<b>9.4</b>	<b>Beurteilungskriterien – Wegweiser im Bewertungswirrwarr</b>
				153
9.2.1	Untrennbar: Zwischengespräche und Abschlussgespräch .....	146	9.4.1	Schwerpunkte der Beurteilung ...
9.2.2	Zwei Problemsituationen .....	148	9.4.2	Noten – ein bei aller Problematik wichtiges Instrument .....
9.2.3	Rückmeldung für den Anleiter ...	149	9.4.3	Beurteilungen sind immer relativ – und doch oft angemessen .....
				155
<b>9.3</b>	<b>Praxisproben und fachpraktische Prüfung – Vorbereitung und Bewältigung</b> .....	150		

<b>10</b>	<b>Anhang</b> .....	158
<b>10.1</b>	<b>Formblätter, Kopiervorlagen</b> ...	158
	10.2.2 Auswertung Fragebogen Antreiber	161
<b>10.2</b>	<b>Auswertungen der Fragebögen</b> ..	161
	<b>10.3 Literaturverzeichnis</b> .....	162
10.2.1	Auswertung Fragebogen Anleiter- rolle .....	161
	<b>Sachverzeichnis</b> .....	164