

**OdA**

Gesundheit und Soziales  
Graubünden

# Handbuch HF Pflege Praxis

Chur, Februar 2017

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>2</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Ziel und Anwendung .....</b>	<b>4</b>
1.1 Pädagogische Grundsätze.....	5
<b>2 Berufsprofil und Kompetenzen .....</b>	<b>6</b>
2.1 Berufsprofil.....	6
2.2 Kompetenzen.....	7
<b>3 Grundlagen des Problem basierten Lernens .....</b>	<b>8</b>
3.1 Konstruktivismus.....	8
3.2 Lernformen.....	10
<b>4 Ausbildungsbewilligung .....</b>	<b>17</b>
4.1 Anforderungen an die Betriebe .....	17
4.2 Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe.....	17
4.3 Arbeitsfelder der Pflege.....	18
<b>5 Bildungsverantwortliche Personen .....</b>	<b>19</b>
5.1 Rollen und Rollenverständnis .....	19
5.2 Qualifikation der bildungsverantwortlichen Personen.....	22
<b>6 Ausbildungskonzept .....</b>	<b>23</b>
6.1 Umsetzung der Lehr- und Lernformen in der Praxis .....	23
6.2 Einführung in die berufliche Praxis.....	24
6.3 Begleitung im Alltag .....	25
6.4 Qualifikation .....	27
6.5 Qualitätssicherung .....	29
<b>7 Lernbereich Training und Transfer - Umsetzung in der Praxis .....</b>	<b>31</b>
7.1 Rahmenbedingungen LTT Praxis .....	31
<b>8 Gesetzliche Grundlagen.....</b>	<b>31</b>
<b>9 Zusammenarbeit der Bildungspartner .....</b>	<b>32</b>

## Abkürzungsverzeichnis

BBG	Berufsbildungsgesetz: SR 412.10 Bundesgesetz über die Berufsbildung
BBV	Berufsbildungsverordnung: SR 412.101 Verordnung über die Berufsbildung
BGS Chur	Bildungszentrum Gesundheit und Soziales, Chur, Bildungsanbieter
BGS	Schweizerischer Verband Bildungszentren Gesundheit und Soziales
CAS	Cognitive Apprenticeship
HF	Höhere Fachschule
KPG	Krankenpflegegesetz: BR 506.000 Gesetz über die Förderung der Krankenpflege und der Betreuung von betagten und pflegebedürftigen Personen
KVG	Krankenversicherungsgesetz: SR 832.10 Bundesgesetz über die Krankenversicherung
LTT	Lernbereich Training und Transfer
MiVo-HF	SR 412.101.61 Verordnung des EVD über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen
OdA G+S	Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales Graubünden
PBL	Problem basiertes Lernen
RLP	Rahmenlehrplan
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. Per. 1. Januar 2013 wurde das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT in die Strukturen des neu gebildeten SBFI überführt.

# 1 Ziel und Anwendung

Die Mindestvorschriften für Höhere Fachschulen (MiVo-HF) des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements weisen den Bildungsanbietern die Gesamtverantwortung für die Ausbildung von diplomierten Pflegefachleuten HF zu. Zudem geben sie vor, dass der Lernort Praxis fünfzig Prozent der Ausbildung zu gestalten und die darin stattfindenden Leistungen zu beurteilen hat. In der Ausbildung von diplomierten Pflegefachleuten HF spielt der berufspraktische Teil also eine entscheidende Rolle. Diesen Teil übernehmen in Graubünden Kliniken und Spitäler, Institutionen der Langzeitpflege und –betreuung und die Spitex Dienste.

Damit die Branche ihre Aufgaben verantwortungsvoll wahrnehmen kann, müssen Bildungsreglemente in Wegbeschreibungen übersetzt werden. Die OdA Gesundheit und Soziales Graubünden hat ein Handbuch HF Pflege Praxis initiiert, damit diese Übersetzung in überbetrieblichen Belangen nicht individuell geschieht respektive geschehen muss. Das vorliegende Handbuch schafft eine einheitliche Handlungsgrundlage, auf der die betrieblichen Ausbildungskonzepte aufgebaut werden können.

In Arbeitsgruppen bestehend aus Ausbildungsverantwortlichen aller Versorgungsbereiche und dem Bündner Bildungsanbieter BGS – Bildungszentrum Gesundheit und Soziales in Chur konnten Ideen der Zusammenarbeit entwickelt werden sowie Anforderungskataloge und Abläufe definiert werden. Resultat der Zusammenarbeit war neben dem vorliegenden Handbuch mehr Verständnis für Anliegen des anderen Lernorts und eine hohe Kooperationsbereitschaft.

Das Handbuch beschreibt die Planung, die Gestaltung der Praktika, die Begleitung der Studierenden und die Qualifikation der Auszubildenden. Die Verantwortlichkeiten und Rollen aller Beteiligten an der praktischen Ausbildung sind darin definiert. Aspekte der alltäglichen Begleitung durch Tagesbezugspersonen und Berufsbildnerinnen sind beschrieben und die Anwendung verschiedener Instrumente aufgelistet. Der Bedarf an infrastrukturellen und personellen Ressourcen für die praktische Ausbildung und den Lernbereich Training und Transfer ist aufgezeigt.

Das vorliegende Handbuch HF Pflege Praxis gibt Bildungsverantwortlichen aller Lernorte, Pflegedienst- und Betriebsleitenden sowie weiteren Interessierten Auskunft über den praktischen Teil der Ausbildung zur diplomierten Pflegefachperson HF Pflege in Graubünden.

Der besseren Lesbarkeit halber wird die weibliche Form verwendet. Männer fühlen sich bitte auch angesprochen.

## 1.1 Pädagogische Grundsätze

Das im Bündner Studienangebot zur Anwendung kommende Curriculum der Stiftung Careum, Zürich, stützt sich auf das pädagogische Konzept des gemässigten Konstruktivismus.

Der Konstruktivismus ist eine erkenntnisorientierte Lerntheorie. Diese geht davon aus, dass Wissen eine individuelle Konstruktion des Menschen ist. Dieses Wissen entsteht aufbauend auf Vorwissen und Können. Wissen braucht Bezug zur Anwendung zum Beispiel im beruflichen Umfeld. Den zentralen Ausgangspunkt des Problem basierten Lernens bilden Problemsituationen aus dem Praxisalltag. Durch diese Aufgabenstellungen wird das selbst gesteuerte Lernen, das vernetzte Denken, die fächerintegrative Auseinandersetzung mit Fragestellungen gefördert und gefordert. Die Bildungsverantwortliche hat die Rolle der Lernprozessbegleiterin. Ausführlichere Definition siehe Kapitel [3.1](#).

Eine Arbeitsgruppe aus Bildungsverantwortlichen Praxis hat sich Überlegungen gemacht, welches Lernverständnis der Berufsbildenden, welche Haltung und welche Lernumgebung Studierende HF Pflege im Erreichen der Lernziele unterstützt:

### Lehr- und Lernverständnis

- Wir orientieren uns am gemässigten Konstruktivismus.
- Wir beachten im Lernprozess Selbstverantwortung, Reflexionsfähigkeit und legen insbesondere Wert auf das Transferlernen.
- Wir fördern das ressourcenorientierte Lernen

### Haltung

- Wir verstehen uns als Vorbilder für die Studierenden.
- Wir sind uns bewusst, dass Lernen sowohl für Studierende als auch für alle an der Ausbildung Beteiligten ein lebenslanger Prozess ist.
- Wir fördern die Fähigkeit der Studierenden, sich neuen Situationen anzupassen und eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen.
- Wir erachten Fehler als Lernchancen.

### Gestaltung der Lernumgebung

- Wir bieten verschiedene Lernformen an, die individuelles Lernen ermöglichen und fördern.
- Wir streben ein Lernklima an, das von gegenseitiger Wertschätzung, Toleranz und Offenheit geprägt ist.
- Wir bieten den Studierenden Raum, ihre Rolle als Lernende wahrzunehmen.
- Wir fördern das vernetzte Denken als Grundlage zur Erfassung von vielschichtigen Situationen und geben den Studierenden Gelegenheit, Zusammenhänge von Theorie und Praxis zu erkennen und auf Pflegesituationen zu transferieren.

## 2 Berufsprofil und Kompetenzen

Das Berufsprofil einer diplomierten Pflegefachperson ist in der ganzen Ausbildungszeit sowohl für Studierende wie für bildungsverantwortliche Personen eine wichtige Marke, nach der es sich immer wieder auszurichten gilt. Schlussendlich geht es darum, die Studierenden auf dem Weg hin zum kompetenten Bewältigen der darin beschriebenen Aufgaben zu begleiten. Das im Rahmenlehrplan zu findende Berufsprofil hilft ein Gesamtbild zu bekommen. Die in Prozesse eingebetteten Zielkompetenzen geben Orientierung im konkreten Ausbildungsalltag. Dass die Praktikumsqualifikationen ebenfalls anhand der vorgegebenen Kompetenzen vorgenommen werden, unterstützt den Ausbildungsweg und weist laufend auf das zu erreichende Ziel hin.

### 2.1 Berufsprofil

Die Tätigkeiten der dipl. Pflegefachperson HF umfassen ein breites Spektrum von Aufgaben der Gesundheitsversorgung:

- die Pflege und Betreuung von physisch und psychisch kranken und behinderten Menschen in allen Lebensphasen und mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen
- die Prävention von Krankheiten und die Gesundheitsförderung
- die Mitarbeit bei der Entwicklung von politischen Strategien zur Förderung der langfristigen Gesundheit der Bevölkerung
- usw.

Die Tätigkeiten lassen sich anhand des Kontinuums der Pflege folgendermassen gliedern:

- Gesundheitserhaltung und –förderung, Prävention
- akute Erkrankungen
- Rekonvaleszenz und Rehabilitation
- Langzeitpflege
- palliative Betreuung

Die diplomierte Pflegefachperson HF trägt die fachliche Verantwortung für den gesamten Pflegeprozess und für die Ausführung der organisatorischen und medizinisch-technischen Aufgaben, die ihr delegiert wurden. Sie arbeitet effizient, analytisch, systematisch, evidenzbasiert und reflektiert. Sie berücksichtigt ethische und rechtliche Prinzipien, den Gesundheitszustand, die Bedürfnisse und Ressourcen, das Alter, das Geschlecht, die Biografie, den Lebensstil und die soziale Umgebung der Patientinnen sowie das kulturelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld.

Sie gestaltet eine professionelle Kommunikation und Beziehung zu Patientinnen und deren Angehörigen. Sie kommuniziert und arbeitet intra- und interprofessionell im Team.

Sie achtet auf ein sorgfältiges und aktuelles Wissensmanagement. Sie bildet sich weiter und nimmt Lehr- und Anleitungsaufgaben wahr.

Sie trägt zum effizienten Ablauf logistischer und administrativer Prozesse bei. Sie plant, organisiert, koordiniert, delegiert und überwacht pflegerische Aufgaben. Sie übernimmt jedoch keine personelle Führungsverantwortung auf der Kaderstufe.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> vgl. RLP HF Pflege, S. 6 – 7.

## 2.2 Kompetenzen

Die 30 zu erreichenden Endkompetenzen sind im Rahmenlehrplan HF Pflege beschrieben und im folgenden Dokument in einer Abstufung bezüglich Komplexität nach Bildungsjahren dargestellt:

**Dokument** Kompetenzvergleich nach Bildungsjahren ([link](#))

Sämtliche Kompetenzen leiten sich aus zehn Arbeitsprozessen ab. Diese Arbeitsprozesse sind vier Hauptprozessen zugeordnet.

### 2.2.1 Haupt- und Arbeitsprozesse

#### Pflegeprozess

##### 1. Datensammlung und Pflegeanamnese

Die dipl. Pflegefachperson HF führt ein Assessment und wenn nötig Re-Assessments durch. Im (Re-)Assessment erfasst und beurteilt sie die aktuellen körperliche, kognitive, psychische und soziale Situation, die Biografie und die Krankengeschichte der Patientinnen. Sie schätzt deren Pflegebedarf, Bedürfnisse und Ressourcen ein.

##### 2. Pflegediagnose und Pflegeplanung

Die dipl. Pflegefachperson HF identifiziert und beurteilt die aktuellen und potenziellen Gesundheitsprobleme sowie die Ressourcen der Patientinnen. Sie stellt die Pflegediagnosen. Sie setzt zusammen mit den Patientinnen und/oder den Angehörigen Ziele und plant die Pflege.

##### 3. Pflegeintervention

Die dipl. Pflegefachperson HF pflegerische Interventionen, führt sie durch und überwacht sie auf der Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen und mit Hilfe evidenzbasierter Kriterien.

##### 4. Pflegeergebnisse und Pflegedokumentation

Die dipl. Pflegefachperson HF überprüft im Sinne der Qualitätssicherung die Wirksamkeit der Pflege anhand der (Mess-)Ergebnisse. Sie beendet die Pflegeprozesse und gestaltet die Aus- und Übertritte. Sie dokumentiert wichtige Aspekte des Pflegprozesses.

#### Kommunikationsprozess

##### 5. Kommunikation und Beziehungsgestaltung

Die dipl. Pflegefachperson HF schafft und unterhält durch die Wahl geeigneter Kommunikationsmittel und -methoden eine empathische und vertrauensfördernde Beziehung mit Patientinnen und deren Angehörigen.

##### 6. Intra- und interprofessionelle Kommunikation

Die dipl. Pflegefachperson HF gewährleistet den Informationsfluss im intra- und interprofessionellen Team.

#### Wissensmanagement

##### 7. Weiterbildung

Die dipl. Pflegefachperson HF bildet sich fortlaufend weiter.

##### 8. Lehr- und Anleitungsfunktion

Die dipl. Pflegefachperson HF nimmt Lehr- und Anleitungsfunktionen wahr.

## Organisationsprozess

### 9. Organisation und Führung

Die dipl. Pflegefachperson HF übernimmt die fachliche Führung im Bereich der Pflege. Sie nimmt berufspädagogische Aufgaben wahr. Sie arbeitet effizient mit Fachpersonen intra- und interprofessionell zusammen.

### 10. Logistik und Administration

Die dipl. Pflegefachperson HF gestaltet die für die Pflege förderlichen strukturellen Rahmenbedingungen selbstständig oder in Zusammenarbeit mit den zuständigen Personen und Diensten. Im Rahmen ihrer Tätigkeit trägt sie zum effizienten Ablauf der administrativen Prozesse bei.

## 3 Grundlagen des Problem basierten Lernens

Kenntnisse über und ein Verständnis für die an allen Lernorten zur Anwendung kommenden Lerntheorien und –formen unterstützt das koordinierte Miteinander in der Ausbildung. Darum widmet sich dieses Kapitel auch den im Lernbereich Schule angewendeten Lernformen ausführlich und gibt Hinweise auf weiterführende Literatur.

In Graubünden wird auf der Grundlage des Curriculums der Stiftung Careum, Zürich ausgebildet. Das Curriculum Careum orientiert sich am pädagogischen Verständnis des Problem basierten Lernens, welches sich wiederum auf den gemässigten Konstruktivismus stützt.

### 3.1 Konstruktivismus

Konstruktivistisch orientierte Lerntheorien gehen auf eine lange, erkenntniskritische Tradition zurück. Ende der 70er Jahre avanciert der Konstruktivismus aufgrund neuer Forschungserkenntnisse aus Hirnforschung, Neurobiologie, Systemtheorie und Kognitionspsychologie. Die vermeintlich objektive Wirklichkeit wird durch das Individuum subjektiv konstruiert, interpretiert und mit schon Bekanntem assoziiert, denn Beobachtung und Interpretation der Wirklichkeit ist Beobachter abhängig<sup>2</sup>. Auf dieser Grundlage wird in der Lern- und Lehrforschung der Lernprozess als eine aktive Wissenskonstruktion dargestellt, Wissen eignet man sich nicht einfach an, sondern muss aktiv bearbeitet werden und fordert vom Individuum Dekonstruktion, Konstruktion und Rekonstruktion seiner Wirklichkeit. Wissen kann demnach nicht einfach vermittelt werden, denn:

- Es kann nur das verstanden und gelernt werden, was sich mit bereits vorhandenem Wissen verbinden lässt.
- Die eingesetzten Konstruktionsprozesse sind individuell verschieden; deshalb sind auch die Ergebnisse von Lernprozessen nicht identisch.
- Wissen ist immer "subjektives" Wissen, das sich selbst für Lernende, die im gleichen sozialen Kontext lernen, beträchtlich unterscheiden kann. Auch deshalb sind die Ergebnisse von Lernprozessen individuell verschieden.
- Neues Wissen impliziert die Umstrukturierung bereits vorhandenen Wissens. Der soziale Kontext, die soziale Interaktion sind (insofern) beim Lernenden von ausschlaggebender Bedeutung.
- Weil die Konstruktion von neuem Wissen an bereits vorhandenes Wissen angebunden ist, müssen Lernprozesse in gehaltvolle und authentische Lernumgebungen eingebettet werden.

---

<sup>2</sup>Siebert H. (2005), Pädagogischer Konstruktivismus, Beltz Verlag Wertheim und Basel.



Von besonderer Bedeutung ist das Prinzip der Selbstorganisation. Der Mensch als in sich geschlossenes System organisiert sich selbst und organisiert damit für sich die Welt. Selbstorganisation verbindet sich mit Eigenverantwortlichkeit. Der Mensch ist für das eigene Lernen verantwortlich, weil er damit sein Überleben als System sichert." <sup>3</sup>

Aufbauend auf diesen Aussagen verläuft der konstruktivistische Lernprozess über die Phasen der Assoziation, Assimilation, Akkommodation und dem Konstrukt.

<b>Assoziation</b>	Bei der Assoziation findet eine emotionale Reaktion auf einen Input statt. Eine Herausforderung wird erkannt. Es erfolgt eine intellektuelle Reaktion. Erfahrungen, bestehendes Wissen und Können werden aktiviert und Bewusstes oder Unbewusstes mit der neuen Situation verknüpft.
<b>Assimilation</b>	Aufgrund von Hypothesenbildungen und Abgleich mit bestehenden Handlungsmustern, Fähigkeiten, Ressourcen, Kompetenzen wird versucht die Herausforderung zu bewältigen.
<b>Akkommodation</b>	Sobald der Lernbedarf erkannt ist, werden die Ressourcen und Handlungsmuster erweitert, diskutiert und vertieft. Die möglichen Lösungen werden geprüft und getestet. Gefestigt wird das Gelernte durch Zusammenfassen, Anwenden und Ableiten eigener Schlussfolgerungen.
<b>Konstrukt</b>	Das Vergleichen der Resultate mit jenen von Kolleginnen und Experten erlaubt die Reflexion des Gelernten. Bei positiver Beurteilung wird das Konstrukt gesichert bzw. die neuen Handlungsmuster als tauglich verankert.

Die konstruktivistische Auffassung stellt Forderungen an die Lerninhalte und Gestaltung der Lernumgebung. Kongruent zu zentralen Aussagen des gemässigten Konstruktivismus beschreibt Siebert<sup>4</sup> folgende Faktoren des nachhaltigen Lernens:

<b>Faktoren</b>	<b>Voraussetzungen</b>	<b>Konstruktivistische Aussagen</b>
<b>Bedeutsamkeit des Themas</b>	Die Bedeutung des Themas muss von den Studierenden verstanden und als relevant eingestuft werden	Relevant: Das zu Lernende ist bedeutsam, sinnvoll
<b>Praxisrelevanz</b>	Die Studierenden müssen eine konkrete, mittelbare Nützlichkeit und Anwendung in ihrem Alltag erkennen	Situiert: Das neue Wissen hat Anwendungsbezug z. B. im beruflichen Kontext Viabel: Das zu Lernende ist in der momentanen Situation nützlich
<b>Anschlussfähigkeit</b>	Die Studierenden müssen auf schon Bekanntes und Erfahrungen zurück greifen können, um Neues wirksam zu verknüpfen	Anschlussfähig: Lernen ist aktive Wissenskonstruktion in Verbindung mit bereits bestehendem Wissen
<b>Flow-Gefühl</b>	Die Studierenden müssen beim Bestehen der Herausforderung ein Hochgefühl empfinden. Ein solches entsteht, wenn sich der Einsatz gelohnt hat bzw. der Lernaufwand als nützlich und das Erreichen des Ziels als persönliche Leistung beurteilt werden.	Neugierig: Die Situation/Herausforderung perturbiert, überrascht und löst einen kognitiven Konflikt aus, der ein „Handeln“ erfordert

<sup>3</sup> Wolff, D. (1997): Lernen lernen. Wege zur Autonomie des Schülers. In: Lernmethoden - Lehrmethoden. Wege zu Selbstständigkeit. Friedrich Jahresheft XV. Seelze: E. Friedrich, S.106-108.

<sup>4</sup> Siebert, H. (2005): Pädagogischer Konstruktivismus, Beltz Verlag Weinheim und Basel

<b>Vielfalt der Lernwege</b>	Die Wahl des individuellen Lernweges erlaubt, aufgrund der eigenen Lernstrategien vorzugehen	Mitmenschlich: Soziales Lernen, das heisst das Lernen im Dialog mit Kolleginnen erweitert die Ressourcen und erlaubt das Überprüfen des Gelernten.
<b>Angenehme Lernatmosphäre</b>	Eine Lernumgebung, die zum Lernen animiert, Ressourcen zu Verfügung stellt und Kreativität zulässt, unterstützt den Lernerfolg	Lustbetont: Lernen bekommt die Bedeutung von kreativem und aktivem Handeln
<b>Metakognitive Reflexion</b>	Die Beurteilung des Gelernten und des Lernprozesses festigt das Konstrukt und ermöglicht eine Weiterentwicklung der Lernstrategien	Verantwortlich: Verantwortung für das Lernen beinhaltet die Selbstbeurteilung des Lernprozesses und des Lernergebnisses. Dies sind Anteile des geplanten und selbst gesteuerten Prozesses.

## 3.2 Lernformen

In Graubünden wird auf der Grundlage des Curriculums der Stiftung Careum, Zürich ausgebildet. Basierend auf dieses Curriculum kommen an den verschiedenen Lernorten die folgenden Lernformen zur Anwendung:

	Lernort Schule	Lernort LTT Schule	Lernort LTT Praxis	Lernort Praxis
<b>Lernsituationen</b>	schriftliche Fallbeispiele	Lernen mit Simulationspatientinnen	Lernen an realen Situationen	Lernen an realen Situationen
<b>Lernformen</b>	Problem basiertes Lernen <u>Portfolio</u>	<u>Skillstraining</u> Portfolio	<u>Cognitive Apprenticeship</u> Portfolio	Cognitive Apprenticeship Portfolio
<b>Anteil Ausbildungszeit</b>	40 %	10 %	10 %	40 %

### 3.2.1 Problem basiertes Lernen

**Definition** Das Problem basierte Lernen (PBL) ist eine der Hauptlernformen des Curriculums im Lernbereich Schule. Nach Barrows und Tamblyn<sup>5</sup> resultiert das Wissen der Studierenden aus dem Prozess, Probleme zu verstehen oder zu lösen. Dieser Lernprozess beginnt immer mit einer Problemstellung, einer Herausforderung, die als Lernstimulus dient. Dabei werden folgende Fähigkeiten gefördert: Problemlösefähigkeiten, Begründungsfähigkeiten sowie Fähigkeiten, Informationen zu suchen und zu verstehen.

Konkret ist Problem basiertes Lernen (PBL) eine Unterrichtsmethode, bei der den Studierenden eine realistische Problemstellung vorgelegt wird. Diese kann ein Phänomen darstellen, eine Frage, ein Fall, welcher in unterschiedlicher Form (Bild, Text, Video, etc.) präsentiert wird. Die Problemstellung wirft Fragen auf, macht neugierig und motiviert zum Nachforschen. In Lerngruppen – Tutoratsgruppen – von acht bis zwölf Personen identifizieren Studierende den für sie zentralen Inhalt des Problems und formulieren dazu selbstständig Lernfragen. Im Selbststudium erarbeiten sie jenes Wissen, welches zum Verständnis der Thematik nötig ist. Danach wird das

<sup>5</sup> Barrows, H.S., & Tamblyn, R.M. (1980). Problem-based learning: an approach to medical education (Vol.1.). New York, Springer.

neu erworbene Wissen im Tutorium diskutiert, reflektiert und auf die Problemstellung angewandt. Die Tutorien werden von den Studierenden geleitet und von einer Tutorin begleitet. Der Unterschied zum herkömmlichen Unterricht liegt darin, dass Wissen nicht mehr vermittelt wird, sondern die Studierenden es sich selbstständig aneignen. Das bedeutet auch eine Veränderung der Rolle der Lehrpersonen. Sie beraten und unterstützen Studierende und begleiten ihre Lernprozesse. Sie achten dabei darauf, dass Studierende ein Thema nicht mit falschen Vorstellungen beiseitelegen. Statt Wissen zu vermitteln, stellen sie offene Fragen.<sup>6</sup>

### **Lernphasen im PBL**

Die Bearbeitung der Aufgabenstellungen erfolgt in verschiedenen Lernphasen und Lernschritten. Die drei Phasen im Lernprozess, die allen Problem basierten Ansätzen ähnlich sind, gliedern sich wie folgt<sup>7</sup>.

#### **Phase I: Problemanalyse**

Die Phase I findet in der Tutoratsgruppe statt und wird von einer Tutorin begleitet. Sie dauert zwischen 45 und 90 Minuten. Dabei ist zu beachten, dass dem Aktualisieren des eigenen Vorwissens und der Hypothesenbildung genügend Zeit eingeräumt wird.

In der ersten Phase des vorläufigen Problemverständnisses werden die Studierenden in Gruppen mit einem Problem konfrontiert, bevor sie sich mit dem Unterrichtsstoff auseinander gesetzt haben. Sie bearbeiten in den Schritten 1 bis 5 der Siebensprung-Methode das Problem vorläufig, aufgrund ihres eigenen Vorwissens.

#### **Phase II: Problembearbeitung**

In der Phase der Problembearbeitung werden die vorläufigen Lösungen im selbst gesteuerten Lernen einer Prüfung unterzogen und die Lernfragen beantwortet. Anhand verschiedener Informationsquellen wird unter anderem in der Studienlandschaft neues Wissen generiert, ergänzt und korrigiert. Die Studierenden können einzeln, in kleinen Lerngruppen oder Lerntandems arbeiten. Während dieser Phase wird meist eine Vorlesung oder eine Expertinnen-Befragung zum Thema angeboten.

#### **Phase III: Erweitertes Problemverständnis**

In der dritten Phase, der Phase des vertieften Problemverständnisses, wird das neue Wissen durch kritische Diskussionen und Vergleiche in der Gruppe überprüft und gesichert. Diese Phase wird mit einer Reflexion über die Problemlösung und die Arbeit in der Gruppe beendet.

### **Lernschritte im Problem basierten Lernen**

Der strukturierte Ablauf in der Tutoratsgruppe folgt der so genannten Siebensprung-Methode:

---

#### **Phase I: Problemanalyse**

---

<b>Schritt 1:</b> Begriffe klären	Von einem gemeinsamen Verständnis ausgehen, um Missverständnisse zu vermeiden.
--------------------------------------	--

---

<b>Schritt 2:</b> Zentrale Fragestellungen bestimmen	Das Wesen der Aufgabe erkennen. Grenzen des Themas resp. der Problemstellung abstecken.
---	---

---

---

<sup>6</sup> Weber, A. (2004). Problem-Based Learning. Ein Handbuch für die Ausbildung auf Sekundarstufe II und auf der Tertiärstufe. Bern: hep-Verlag, Pädagogik.

<sup>7</sup> Schwarz-Govaers (2002): Problemorientiertes Lernen in der Pflegeausbildung PR\_Internet, 2/2202.

---

<b>Schritt 3:</b> Aktivieren des Vorwissens, Erklärungen suchen	Mittels Brainstorming vorhandenes Wissen auffrischen und aktivieren. Erklärungen, Alternativen und/oder Hypothesen für das zugrundeliegende Problem sammeln und entwickeln.
---	---

---

<b>Schritt 4:</b> Erklärungen systematisieren und Aussagen zusammenfassen	Ideen und Erklärungen ordnen, Zusammenhänge zwischen den einzelnen Aspekten erkennen, Wissenslücken entdecken.
---	--

---

<b>Schritt 5:</b> Lernziele oder Lernfragen formulieren	Auf der Basis der gegebenen Erklärungen die Lernziele formulieren, um das Wissen festzulegen, das noch fehlt oder unklar ist.
---	---

---

### **Phase II Problembearbeitung**

---

<b>Schritt 6:</b> Informationen beschaffen und bearbeiten	<b>Plan erstellen</b> Zeit effektiv und effizient nutzen.
---	--

	<b>Informationsquellen auswählen</b> Relevante Informationsquellen suchen und auswählen. Erwerben von Such- und Denkstrategien, um die Lernangebote wie Literatur, Internet und Datenbanken effizient und effektiv zu nutzen.
--	--

	<b>Quellen studieren</b> Informationen einholen, die Antwort auf die Lernziele und Lernfragen geben.
--	---

	<b>Zusammenfassung erstellen</b> Bezüge zur Eingangsdiskussion und zu den Lernzielen herstellen, damit die gefundenen Lösungen und Antworten in der Gruppe überprüft und ausgetauscht werden können.
--	---

---

### **Phase III: Erweitertes Problemverständnis**

---

<b>Schritt 7:</b> Präsentation der Lösungen	<b>Resultate der Gruppe präsentieren</b> Antworten auf die Lernfragen und die Lernziele präsentieren, um in kritischer Diskussion mit anderen Studierenden eigenes Wissen auszutauschen und zu vergleichen.
--	--

	<b>Überprüfen der Resultate der Gruppenmitglieder</b> Fragen stellen und Unklarheiten diskutieren. Sicherstellen, dass das neue Wissen verstanden wurde, die bedeutsamen Inhalte gründlich bearbeitet wurden und das Thema anderen erklärt werden kann.
--	--

	<b>Vergleichen der Antworten mit der Problemstellung</b> Neue Erkenntnisse in Beziehung zur Aufgabe setzen, um die neuen Lösungen als Zuwachs des eigenen Wissens zu erkennen.
--	---

	<b>Beurteilen des Lernprozesses</b> Den Lernprozess beurteilen und Veränderungsbedarf festlegen, um Lernergebnisse, die Zusammenarbeit in der Gruppe sowie die Übernahme der einzelnen Rollen bestätigen oder verbessern zu können.
--	--

	<b>Planen von Anwendungs- und/oder Übungsaufgaben</b> Erarbeitete Ergebnisse in verschiedenen Situationen oder anderem Kontext üben, um das neue Wissen unter vielfältigen Perspektiven anwenden zu können.
--	--

---

### 3.2.2 Skillstraining

#### Definition

Die Lernform Skillstraining ist die Hauptlernform im Lernbereich Training und Transfer Schule. Das Skillstraining beschreibt, wie berufsrelevante Skills möglichst praxisnah, jedoch in einer Laborsituation trainiert und theoretisches wie praktisches Wissen und Können transferiert werden. In verschiedenen Lern-Arrangements werden motorische, kommunikative und kognitive Skills mit grosser Praxisnähe bzw. Authentizität trainiert und evaluiert. Aufgrund dieses Prozesses wird eine Handlungskompetenz erreicht, die der Stufe „Shows How“ nach Miller<sup>8</sup> entspricht. Die Studierenden sind auf diese Weise gut vorbereitet, die trainierten Skills in der konkreten Patientensituation anzuwenden und effektiv zu handeln, sich angemessen zu verhalten und die vorhandenen Ressourcen ökonomisch einzusetzen.

Das Skillslab ist eine der Berufsrealität nachempfundene Lernumgebung, die ermöglicht, komplexes berufliches Handeln und Verhalten in einem konstruierten Setting zu üben und verschiedene Handlungsalternativen auszuprobieren. Im Skillstraining bindet die Studierende theoretisches Wissen in Handlungen ein. In den einzelnen Schritten des Skillstrainings können die individuellen Ressourcen und der Lernbedarf erkannt bzw. bearbeitet werden. Das Skillslab bietet auch Raum, die im Praxisfeld erlebte oder bevorstehende Handlung zu reflektieren, mit Hintergrundwissen zu verbinden und sich die erforderlichen Skills bzw. Kompetenzen anzueignen. Die Transferleistung vom theoretischen Wissen zum praktischen Handeln bzw. vom praktischen Handeln zum theoretischen Wissen geschieht nicht einfach. Diese Transferleistung muss angeregt werden durch die Gestaltung von verschiedenen, jedoch ähnlichen Anwendungssituationen. Beim Transfer besteht die Leistung in einer Anwendungssituation darin, bekannte, ähnliche und fremde Elemente zu erkennen und zu versuchen, das Unbekannte mit den vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen zu bewältigen.<sup>9</sup>

#### Skills

#### Definition

Skills beinhalten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Eine Fähigkeit im pädagogischen Sinn schliesst auch den zwischenmenschlichen Aspekt mit ein. Eine Handlung wird erst dann zur Fähigkeit, wenn sie zielgerichtet ist, aus mehreren Bestandteilen und Aspekten besteht, eine zuvor festgelegte Planung erfordert, ihre Elemente zusammen ein Ganzes ergeben und ihr Erwerb einen Lernprozess bedingt.

Berufspraktische Skills können nur durch wiederholtes und abwechslungsreiches Üben erlernt werden.

#### Phasen im Skillstraining

Die Aneignung von Fähigkeiten erfolgt in drei Phasen:

- der Orientierungsphase,
- der Übungsphase und
- der Beherrschungsphase.

#### Orientierung

Zur Orientierungsphase gehören das Erkennen des Niveaus der letztendlichen Aneignung sowie die Schritte im Aneignungsprozess auf einem kognitiven Niveau. Der Ablauf der Skills kann im Trainingsfilm vergegenwärtigt werden.

---

<sup>8</sup> Miller GE. (1990) The assessment of clinical skills/competence/performance. Acad Med S. 63-7; van Luijk S.J., Assessment in Problem-based Learning (PBL), Annals Academy of Medicine, July 2001, Vol. 20 No. 4: John J Norcini, ABC of learning and teaching in medicine, Work based assessment.

<sup>9</sup> Mühlherr Lilli, Transferunterstützung in der Pflegeausbildung, PR-Internet 4/03, S. 140

## Übung

In der Übungsphase müssen die Skills demonstriert werden. Ebenso müssen die kritischen Momente im Ablauf bewusst gemacht werden. Auch die Vorsichtsmassnahmen, die bei der Ausführung von Bedeutung sind, werden hier verdeutlicht. Anschliessend erhalten die Studierenden die Gelegenheit, die Skills in reduzierten, simulierten oder in realen Situationen zu üben; sie werden so mit der Auswirkung der durchgeführten Skills in unterschiedlichen Situationen konfrontiert.

## Beherrschung

Die Beherrschungsphase führt die Studierende zum „Können“ der Skills. Hier spielen Rhythmus, Geschwindigkeit und Koordination von Teilfähigkeiten sowie die Durchführung unter in der Praxis vorkommenden Stresssituationen eine zentrale Rolle. Dies ist ein wichtiger Grund dafür, dass die Erprobung und Weiterentwicklung der Skills im Praktikum stattfinden.

Erst nach der Beherrschungsphase sind die neu erlernten Skills von der Studierenden genügend „durchdrungen“ worden, so dass im Sinne Piagets<sup>10</sup> von Integration gesprochen werden kann und sie die Skills selbstständig planen und durchführen kann.

### 3.2.3 Cognitive Apprenticeship

## Definition

Für das Problem basierte Lernen in der beruflichen Praxis muss die Lernstruktur konstruktivistisch gestaltet werden. Das Modell Cognitive Apprenticeship<sup>11</sup> (CAS) eignet sich hierfür bestens. Im Gegensatz zum Lernen an theoretischen Fallbeschreibungen bietet die berufliche Praxis eine reale, erlebbare Situation, die reflektiert und bearbeitet werden kann. Diese Reflexion ermöglicht den Transfer von implizitem zu explizitem Wissen<sup>12</sup> und erlaubt so die exemplarische Bearbeitung eines Falles. Das Modell der kognitiven Berufslehre nimmt die Prinzipien des Problem basierten Lernens auf und ermöglicht eine geeignete Gestaltung des Lernprozesses in der Praxis.

### Phasen des CAS-Modells (adaptiert)

Das CAS-Modell umfasst klassisch sechs Phasen. Mit der ergänzenden Phase Vorbereitung wird es dem konstruktivistischen Anspruch nach Aktivierung von Vorwissen und Erfahrung gerecht.

**Vorbereitung:** sich orientieren

Die Studierende orientiert sich über die zu erlernenden Skills, das dazu notwendige Vorwissen und Können. Sie aktiviert und aktualisiert ihr Vorwissen und überprüft dies mit den Anforderungen der zu lernenden Skills.

**1. Modeling:** Eine Expertin beobachten

Die Expertin zeigt durch das Bewusstmachen von kognitiven Prozessen, wie eine Aufgabe zu lösen oder Ziele zu erreichen sind. Die Demonstration erfolgt anhand relevanter Problemstellungen bzw. authentischer Praxissituationen. Wichtig ist auch das Transparentmachen der in der realen Umgebung nicht unmittelbar sichtbaren Prozesse. So werden die normalerweise schwer beobachtbaren mentalen Vorgänge, die sichtbarem Planungs-, Lern- und Problemlösungsverhalten zugrunde liegen, durch lautes Denken demonstriert<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Landwehr N. (1994). Neue Wege der Wissensvermittlung: ein praxisorientiertes Handbuch für Lehrpersonen in der schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sauerländer, Aarau

<sup>11</sup> Collins A., Brown J. S. & Newman S. E., (1989) Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing, and mathematics. In L. B. Resnick (Ed.), Knowing, learning, and instruction. Essays in the honour of Robert Glaser (pp. 453-494), Hillsdal: Erlbaum

<sup>12</sup> Nonaka I., Takeuchi H. (1997): Die Organisation des Wissens, Campus Verlag Frankfurt/New York. Landwehr; Goetze; Gresele; Kübler; Landolt; Marty; Renold; Egger, Der dritte Lernort, Verlag hep.

<sup>13</sup> Fröhlich E. (1999), Formen der Lernprozessbegleitung, denkBar, Coaching-Ausbildung AEB Luzern.

## **2. Coaching:** Angeleitet üben

Die Studierende löst unter gezielter, individueller Unterstützung durch die Expertin die gestellten Aufgaben. Dabei fördert die Expertin die Analyse der Situation und der bestehenden Fragestellungen sowie der vorhandenen Ressourcen und unterstützt das Finden der Lösung bzw. die adäquate Intervention durch die Neubetrachtung der Problemstellung. Feedbacks, Hinweise und konkrete Fragestellungen führen die Studierende zum Ziel.

## **3. Scaffolding und Fading:** Selbstständig Aufgaben übernehmen und bei Bedarf Hilfe anfordern

Die Studierende bearbeitet die Aufgabenstellung bzw. Problemsituation und wird, wenn nötig, spezifisch unterstützt, indem ihr ein „Gerüst“ angeboten wird oder ein Teil des Prozesses nochmals demonstriert wird. Die Lernsteuerung liegt weitgehend bei der Studierenden.

## **4. Articulation:** Kognitive Denkprozesse verbalisieren, Wissen transparent machen

Die Studierende verbalisiert die Denk- und Problemlösungsprozesse sowie ihr Wissen, macht dadurch ihr Denken und Handeln nachvollziehbar.

## **5. Reflection:** Beurteilen und Vergleichen der eigenen Denk- und Handlungsprozesse

Die Studierende beurteilt ihren Problemlösungsprozess nach definierten Kriterien. Dies erlaubt einen Vergleich mit ähnlichen Situationen und Lösungsprozessen anderer Personen. Die Metakognition festigt das Konstrukt ihrer individuellen kognitiven Bilder.

## **6. Exploration:** Eigenständig Aufgaben lösen und evaluieren

### **Rolle der Begleitperson im Cognitive Apprenticeship**

Als Begleitperson der Studierenden haben die Lehrpersonen nicht primär die Aufgabe ihr Expertenwissen weiterzugeben, sondern sie sind in erster Linie Coach und Vorbild. In dieser Rolle lebt die Lehrperson das Handeln und Verhalten einer professionellen Berufsperson (Expertin) vor. Als Coach gestaltet sie die Lernumgebung und unterstützt die Studierenden in ihrem Lernprozess, indem sie beispielsweise durch Hinweise, Qualitätsraster und Expertenwissen den Studierenden Möglichkeiten aufzeigt, wie sie ihre offenen Fragen und ihren Lernbedarf weiter bearbeiten können. Der Coach fördert zudem auch die metakognitive Reflexion und unterstützt so die Fähigkeit zur Beurteilung des Handelns und Verhaltens sowie den Transfer des Gelernten auf ähnliche berufliche Situationen.

Die Studierenden arbeiten und gestalten ihren Lernweg selbstständig, der Coach wird dabei gezielt als Ressource «genutzt». Die Begleitung der Studierenden erfordert von den Lehrpersonen Engagement in der Gestaltung einer förderlichen Lernumgebung und die Fähigkeit, die Studierenden im Sinne von «Hilfe zur Selbsthilfe» durch klare Absprachen und Rahmenbedingungen zu unterstützen.

### **Dokument**

Rollen der Beteiligten in den einzelnen Phasen des CAS ([link](#))

### **3.2.4 Portfolio**

### **Definition/Ziele**

Das Lerninstrument Portfolio, als verbindendes Element zwischen Schule und Praxis, ist ein integraler Bestandteil des Konzeptes Lernen und Lehren und wird in allen drei Lernbereichen angewendet.

Unter einem Portfolio in der Ausbildung wird eine Sammlung von Dokumenten, die im Zusammenhang mit dem Lernprozess und Lernerfolg der Studierenden stehen, verstanden. Es ist ein Instrument, welches den Studierenden ermöglicht ihren Lernprozess und -stand vor, während und nach einer bestimmten Lernperiode in einem Arbeitsbuch festzuhalten, zu reflektieren und zu evaluieren. Als Ergebnis der Reflektion und Evaluation werden weitere Schritte im Lernprozess geplant.

**Aufgaben der Studierenden**

Das Führen des Portfolios liegt in der Verantwortung der Studierenden. Sie übernimmt Selbstverantwortung in der Selbstevaluation, Selbstkontrolle und Selbstregulation ihres Lernprozesses.

**Aufgaben der Lehrpersonen Schule und Betrieb**

Die Lehrperson des Lernbereiches Schule und Betrieb führen die Studierenden zu Beginn der Ausbildung in das Portfolio ein, zeigen die Erwartungen an die Studierenden auf und geben Hinweise, wie das Portfolio effektiv genutzt werden kann. Bei Bedarf unterstützen alle an der Ausbildung beteiligten Lehrpersonen die Studierende im Führen des Portfolios. Pünktuell und bei Bedarf fordern sie die Studierende auf, ihre Lernfortschritte und den Stand ihrer beruflichen Handlungskompetenz schriftlich oder mündlich aufzuzeigen.



## 4 Ausbildungsbewilligung

Gemäss Artikel 10, Absätze 1 bis 3 der Mindestvorschriften für höhere Fachschulen tragen die Bildungsanbieter (Höhere Fachschulen) die Verantwortung für die Auswahl der Praktikumsbetriebe, stellen Anforderungen an die Betriebe und beaufsichtigen die Bildungstätigkeit in den Betrieben.

Der Rahmenlehrplan HF Pflege beschreibt: „Die Organisation und die Auswahl der Praktika unterstützen das Aneignen von pflegerischen Kompetenzen im breiten Spektrum der Gesundheitsversorgung. Die Praktika halten sich an die inhaltlichen Vorgaben des Bildungsanbieters. Erfahrungsreflektiertes Lernen kann stattfinden. Die Praktika fördern die Sozialisierung im Berufsfeld und die Persönlichkeitsentwicklung.“

Ausgehend von diesen Ausbildungsvoraussetzungen hat das BGS in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe HF Pflege Praxis und der OdA G+S eine Grundlage zur Erteilung von Ausbildungsbewilligungen gesucht und in einer schlanken Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe gefunden. (Siehe [4.2](#))

### 4.1 Anforderungen an die Betriebe

In den gesetzlichen Grundlagen sind Ausbildungsvoraussetzungen für Praktikumsbetriebe formuliert. Sie definieren personelle, infrastrukturelle, berufspädagogische und finanzielle Voraussetzungen. Im nachfolgenden Dokument sind sie tabellarisch zusammengeführt.

#### Dokument

Anforderungen an Praktikumsbetriebe ([link](#))

Sie bilden die Grundlage für die in Kapitel [4.2](#) beschriebene Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe.

### 4.2 Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe

Als Grundlage für die Erteilung einer Ausbildungsbewilligung dient dem BGS die Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe. Das Instrument berücksichtigt folgende Aspekte:

- Erfüllt die gesetzlichen Vorgaben und den RLP
- Minimaler administrativer Aufwand
- Fördert Lernortkooperation

Die Hauptelemente der Selbstdeklaration:

- Angaben zum Ausbildungsangebot
  - Arbeitsfelder der Pflege
- Ausbildungsverantwortliche Personen und Berufsbildner/innen
  - Berufspädagogische Qualifikationen
  - Berufliche Qualifikationen
- Betriebliches Ausbildungskonzept
- Kenntnis der gesetzlichen Grundlagen / Richtlinien
- Zusammenarbeit der Bildungspartner

#### Formular

Erstdeklaration für Praktikumsbetriebe ([link](#))

Das BGS ist für die Erteilung und die administrative Abwicklung der Ausbildungsbewilligung zuständig. Alle fünf Jahre findet eine Überprüfung der Ausbildungsbewilligung statt.

### 4.3 Arbeitsfelder der Pflege

Das Arbeitsfeld der Pflege ist definiert durch den primären Leistungsauftrag des Praktikumsbetriebs. Die Institutionen haben Leistungsaufträge. Leistungsaufträge werden durch kantonale Spitalplanungen gemäss Krankenversicherungsgesetz Art. 39 oder durch anderweitige Versorgungsplanungen des Gesundheits- und Sozialwesens geregelt (zum Beispiel für Spitex, Pflegeheime).

Arbeitsfelder der Pflege mit dem primären Leistungsauftrag des Praktikumsbetriebes in der:

- Pflege und Betreuung von Menschen mit Langzeiterkrankungen
- Pflege und Betreuung von Kindern, Jugendlichen, Familien und Frauen
- Pflege und Betreuung psychisch erkrankter Menschen
- Pflege und Betreuung von Menschen in Rehabilitation
- Pflege und Betreuung somatisch erkrankter Menschen
- Pflege und Betreuung von Menschen zu Hause

Damit die breite Ausrichtung des Bildungsganges Pflege garantiert ist, muss das Arbeitsfeld der Pflege abgedeckt sein, insbesondere die vier Arbeitsprozesse: Pflegeprozess, Kommunikationsprozess, Wissensmanagement und Organisationsprozess. Es ist möglich, den Kontext des Arbeitsfeldes zu vertiefen, wobei maximal zwei Drittel der praktischen Ausbildung im gleichen oder in einem ähnlichen Kontext stattfinden. Der Rahmenlehrplan empfiehlt, einmal während der Ausbildung den Praktikumsbetrieb zu wechseln.

## 5 Bildungsverantwortliche Personen

### 5.1 Rollen und Rollenverständnis

An der Bildung im Lernbereich berufliche Praxis sind Berufsbildende, diplomiertes Fachpersonal und Führungspersonen mit unterschiedlichen Aufgaben beteiligt. Sie haben die gemeinsame Aufgabe, eine Lernumgebung zu gestalten, in der die Studierende gefördert und in der Erarbeitung beruflicher Kompetenzen unterstützt wird. Sie orientieren sich idealerweise an den pädagogischen Grundsätzen, siehe Kapitel [1.1](#). Die bildungsverantwortlichen Personen begleiten die Studierenden im Lernalltag Praxis. Dabei ist es wichtig, dass sie:

- über ein umfassendes, fundiertes Fachwissen verfügen,
- vertraut sind mit dem konstruktivistischen Lern- und Lehrverständnis, dem Problem basierten Lernen und mit dem CAS-Modell,
- die Rolle als Fachexpertin und Coach wahrnehmen.

#### Rolle des Coachs

Die Rolle des Coachs besteht darin, die Studierenden entsprechend den Zielvereinbarungen im Lernprozess zu unterstützen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, gestaltet der Coach seine Rolle situationsgerecht als Berater, Initiant, Fachmann, Trainer oder Begleiter. In allen Rollen ist der Coach Vorbild bezüglich Handeln, Verhalten und Expertise einer Berufsfachperson.

#### 5.1.1 Ausbildungsverantwortliche

Sie verfügt über einen Abschluss als dipl. Pflegefachperson HF oder eine gleichwertige Ausbildung im Fachgebiet, mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet und eine berufspädagogische Qualifikation im Äquivalent von 600 Lernstunden.<sup>14</sup>

Die Ausbildungsverantwortliche trägt die Verantwortung für die operative Umsetzung der Ausbildung, sie regelt die Delegation der Aufgaben innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs.

Aufgaben können sein:

- Organisation, Koordination und Überwachung aller Ausbildungsaufgaben innerhalb des Pflegedienstes; in fachlichen-, pädagogischen und administrativen Belangen.
- Koordination und Planung der Einsätze.
- Führung, Beratung und Unterstützung der Berufsbildenden und den Pflegefachpersonen in Ausbildungsfragen.
- Sicherstellen des Lernbereichs Training und Transfer Praxis.
- Sicherstellen einer gezielten Praktikumsbegleitung und -beratung der Studierenden in Bezug auf den Lernprozess.
- Unterstützung der Entscheidungsträger beim Festlegen der Anzahl Studierenden.
- Die externe Kommunikation: Sie ist Ansprechperson in der Institution für den Lernbereich Praxis und für die OdA G+S.

#### 5.1.2 Berufsbildnerin

Sie verfügt über einen Abschluss als dipl. Pflegefachperson HF oder eine gleichwertige Ausbildung im Arbeitsfeld der Pflege, Berufserfahrung im Fachgebiet der Pflege und eine berufspädagogische Qualifikation im Äquivalent von 100 Lernstunden.<sup>15</sup>

Die Berufsbildnerin ist während der Praktikumsdauer verantwortlich für die Lernprozessbegleitung und für die Qualifikation der Studierenden.

---

<sup>14</sup> vgl. RLP HF Pflege, S. 15

<sup>15</sup> vgl. RLP HF Pflege, S. 15

### **5.1.3 Tagesbezugsperson**

Tagesbezugspersonen verfügen über einen Abschluss als dipl. Pflegefachperson HF oder eine gleichwertige Ausbildung im Arbeitsfeld der Pflege. Sie tragen die Verantwortung für die Pflege entsprechend dem Pflegeverständnis und der Zielsetzung des Lernortes Praxis. Sie sind für die Studierenden ein Vorbild. Als Berufsperson übernehmen sie punktuell die Anleitung und Begleitung der Studierenden und evaluieren die Pflegesituationen mit ihnen. Sie ermöglichen den Studierenden, Beobachtungsaufgaben im Pflegealltag zu erfüllen.

### **5.1.4 Stationsleitung**

Die Stationsleitung ist übergeordnet verantwortlich für die Umsetzung der Ausbildung der Studierenden auf der Abteilung. Sie berücksichtigt die Ausbildungssituation im Dienstplan.

### **5.1.5 Leitung Pflegedienst**

Unterstützung der Entscheidungsträger beim Festlegen der Anzahl Studierenden. Sie ermöglicht auf betrieblicher Ebene die Umsetzung des Ausbildungskonzepts.

### **5.1.6 Studierende**

Die Studierenden haben im Hinblick auf das Erreichen der Ausbildungsziele Lernaufträge zu erfüllen, welche vom Lernort Schule, vom Lernort Praxis und vom Lernort Training und Transfer vorgegeben werden.

#### **Aufgaben der Studierenden:**

- Übernehmen Verantwortung für ihr Lernen und für ihr Handeln, sie fordern Unterstützung ein, wenn sie diese benötigen
- Regelmässiges und eigenverantwortliches Führen des Portfolios
- Dokumentation aller während des Praktikums stattfindenden Gespräche
- Vorbereitung auf die Gespräche anhand des Portfolios
- Holen aktiv Feedback ein zu ihren Lernfortschritten
- Bearbeiten Lernsituationen nach dem CAS-Modell

#### **Rechte der Studierenden:**

- Einführung in den Lernort Praxis und in die Ausbildungsstation
- Einen den Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Einsatz und Überwachung, gemäss den abteilungsspezifischen Regelungen für den Einsatz von Studierenden
- Mitteilen, wenn ihnen Verantwortung auferlegt wird, der sie nicht gewachsen sind
- Kompetente Beurteilung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens
- Anleitung im Umgang mit ethischen Fragen
- Erforderliche Lernzeit für den Kompetenzerwerb
- Aus Fehlern zu lernen
- Teilnahme an den festgelegten Lerntagen

#### **Pflichten der Studierenden:**

- Regelungen, Standards und Weisungen des Lernortes Praxis kennen und befolgen
- Alles tun, um das Ausbildungsziel zu erreichen
- Ihre Aufgabe und Rolle gemäss dem Ausbildungsmodell zu erfüllen
- Für anvertraute Aufgaben, die Verantwortung tragen
- Bei Fehlern ohne Verzug die Berufsbildnerin oder die verantwortliche Person informieren
- Berufsgeheimnis wahren und die Vorschriften des Datenschutzes einhalten
- Nutzen der Lernzeit für den Kompetenzerwerb
- Abmachungen bezüglich Arbeitseinsatz und Arbeitszeiten einhalten

### **5.1.7 Bildungszentrum Gesundheit und Soziales BGS**

Das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales ist eine selbstständige, öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons Graubünden. Das BGS ist von der Regierung des Kantons Graubünden als Bildungsanbieter des Bildungsgangs HF Pflege festgelegt. Daraus ergibt sich die Hauptverantwortung für den gesamten Bildungsgang sowie die direkte Umsetzung des Lernbereichs Schule. Der Bildungsanbieter ist für die Auswahl der Praktikumsbetriebe<sup>16</sup>, für die Koordination der drei Lernorte sowie für die Übereinstimmung der Bildungskonzepte<sup>17</sup> verantwortlich.

### **5.1.8 OdA Gesundheit und Soziales Graubünden**

Die OdA Gesundheit und Soziales Graubünden ist eine Organisation der Arbeitswelt. Insbesondere vertritt sie die Belange der Praxis in der Berufsbildung auf der Sekundarstufe II und der höheren Berufsbildung. Sie fördert und koordiniert die Berufsbildung mit den zuständigen staatlichen und privaten Instanzen und berät Betriebe in Ausbildungsfragen.

---

<sup>16</sup> vgl. Art. 10 MiVo-HF

<sup>17</sup> vgl. RLP HF Pflege, S. 16

## 5.2 Qualifikation der bildungsverantwortlichen Personen

Das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales – BGS beurteilt die Eignung von Betrieben als Praktikumsanbieter in der HF-Pflege Ausbildung. Diese Beurteilung erfolgt auf der Grundlage einer Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe. In der Selbstdeklaration formulieren die Betriebe, wie sie die berufspädagogischen Kriterien aus dem Rahmenlehrplan HF Pflege erfüllen. (Siehe Kapitel [4.2](#))

### Empfehlung

#### Umgang mit dem Kriterium berufspädagogische Qualifikation in der Selbstdeklaration:

- Die Vielseitigkeit der unterschiedlichen Qualifikationen soll gefördert werden. Deswegen empfiehlt die OdA G+S keine konkreten Lehrgänge.
- Ausgangslage für die Selbstdeklaration ist die Überlegung, welche Kompetenzen dazu dienen, die Rolle der bildungsverantwortlichen Personen dem Ausbildungskonzept entsprechend zu gestalten.
- In der Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe wird für das BGS nachvollziehbar dargestellt, welche Kompetenzen die bildungsverantwortlichen in welchen Weiterbildungen erworben haben.
- Kleinere Betriebe können gemeinsam eine ausbildungsverantwortliche Person engagieren (berufspädagogische Qualifikation von 600 Lernstunden). Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Person auf der Basis einer klaren Stellenbeschreibung mit den Kompetenzen ausgestattet ist, in den einzelnen Betrieben Einfluss auf die betriebliche Ausbildung nehmen zu können.
- Jede bildungsverantwortliche Person verfügt über folgende Kenntnisse:
  - Bildungssystematik Schweiz
  - Berufsbild und Berufskompetenzen dipl. Pflegefachpersonen HF
  - Problem basiertes Curriculum HF Pflege am BGS (PBL, Skillstraining, CAS und Portfolio)
  - Qualifizieren
  - Umfassendes, fundiertes Fachwissen (Evidenz basierte Pflege, aktuelles Wissen zum Thema Pflegeprozess)
- Ausbildungsverantwortliche verfügen zusätzlich über folgende Fähigkeiten (siehe auch Aufgabenbeschreibung Ausbildungsverantwortliche Kapitel [5.1.1](#)):
  - Strategie- und Konzeptentwicklung im Bereich Ausbildung
  - Qualitative Sicherstellung des Lernbereichs Training und Transfer Praxis
  - Führen und begleiten von Berufsbildenden

→ Diese Kompetenzen können in Management- und/oder Führungsausbildungen erworben werden. Auch Anteile von Ausbildung in Coaching / Beratung können für den Kompetenzerwerb geeignet sein.
- Eine nicht abschliessende Liste mit berufspädagogischen Weiterbildungen gibt Orientierung in der Suche nach passenden Angeboten: ([link](#))

### Formular

Selbsteinschätzung für ausbildungsverantwortliche Personen ([link](#))

## 6 Ausbildungskonzept

Die Praktikumsbetriebe sind für die Ausbildung in der Praxis verantwortlich. Sie verfügen über ein Konzept für die praktische Ausbildung der Studierenden.<sup>18</sup> Das betriebliche Ausbildungskonzept ist Teil der Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe und damit Kriterium für die Erteilung einer Ausbildungsbewilligung durch den Bildungsanbieter.

In der Selbstdeklaration für Praktikumsbetriebe sind die Elemente eines Ausbildungskonzeptes aufgelistet. Folgende Themen müssen darin betriebspezifisch beschrieben sein:

- Pflegeleitbild oder Grundsätze, Leitgedanken der jeweiligen Institution
- Zielsetzung des Ausbildungskonzepts
- Pädagogische Grundsätze
- Organisation für den pädagogischen Auftrag
  - Organigramm
  - Funktion/Rolle
  - interner Informationsfluss
- Umsetzung der Lehr- und Lernformen in der Praxis
- Portfolio/Lernprozessdokumentation
- Cognitive Apprenticeship im Arbeitsalltag
- Einführung der Studierenden in die berufliche Praxis
- Umsetzung des Lernbereichs Training und Transfer in der Praxis
- Qualitätssicherung

### 6.1 Umsetzung der Lehr- und Lernformen in der Praxis

#### 6.1.1 Cognitive Apprenticeship – Umsetzung in der Praxis

Das Modell des Cognitive Apprenticeship wird vor allem in der Praxis und im Skillstraining angewendet und für die Bearbeitung von Lernsituationen genutzt. Siehe [3.2.3](#) Lernform Cognitive Apprenticeship.

Die Studierende schlägt der Tagesbezugsperson anhand des CAS-Modells die Art der Unterstützung in den einzelnen Arbeitssituationen vor. Diese Fähigkeit der Selbsteinschätzung gilt es zu entwickeln. Die Studierende kann ihre Handlung mit einem Instrument aus dem Portfolio reflektieren.

#### 6.1.2 Portfolio in der Praxis

Das Lerninstrument wird in Kapitel [3.2.4](#) Portfolio beschrieben. Für den Einsatz in der Praxis stellt die OdA G+S folgende Formulare zur Verfügung:

#### Formulare

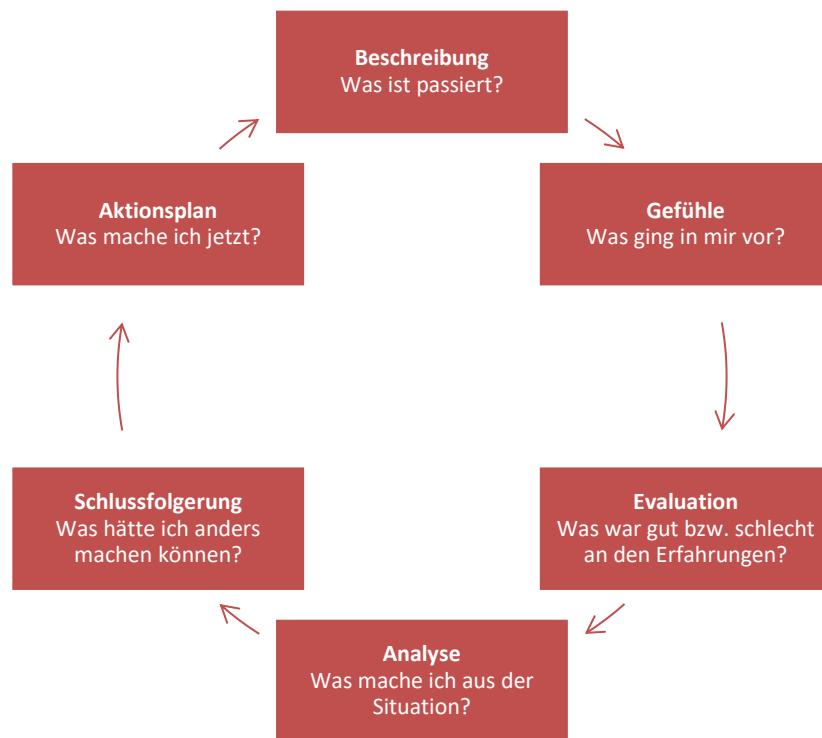
Reflexionsvorschlag ([link](#))

Lernplan ([link](#))

---

<sup>18</sup> vgl. RLP HF Pflege, S. 15

Die Arbeiten im Portfolio am BGS orientieren sich in Struktur und Ablauf am Reflexionskreis von Palmer, Burns und Bulmann<sup>19</sup>:



## 6.2 Einführung in die berufliche Praxis

### 6.2.1 Einführungsprogramm

Der Praktikumsbetrieb bereitet ein Einführungsprogramm vor.<sup>20</sup>

Eine gute Einführung der eintretenden Studierenden in den Praktikumsbetrieb oder in eine neue Abteilung hilft mit, sie von Anfang an in das Unternehmen respektive in die entsprechende Abteilung zu integrieren. Der erste Eindruck und die damit verbundenen Erfahrungen sind oft entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg des Einsatzes. Folgende Kriterien unterstützen eine erfolgreiche Einführung:

**Die für die Ausbildung zuständigen Personen sind bestimmt.**

Siehe Kapitel 5 Bildungsverantwortliche Personen.

**Die persönliche Begrüssung und Einführung am ersten Praktikumstag sind organisiert.**

Die Begrüssung am ersten Praktikumstag ist sowohl für die Studierenden als auch für die Berufsbildenden von grosser Bedeutung. Für die Studierenden ist es wichtig zu wissen, dass die Mitarbeitenden des Praktikumsbetriebs über den Praktikumsbeginn informiert sind. Die berufsbildende Person und weitere an der Ausbildung mitwirkende Personen bereiten sich auf den Praktikumsbeginn vor.

<sup>19</sup> in Holenstein, H. (1997) Spielräume in der Pflege. Bern: Huber

<sup>20</sup> vgl. Handbuch QualiCarte, 2011, S. 7



**Die Studierenden werden über die Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld des Praktikumsbetriebes informiert.**

Die Studierenden erfahren, in welchen Bereichen der Praktikumsbetrieb tätig ist, was von den Studierenden erwartet wird und welche Regeln und Routinen gelten. Dadurch lassen sich viele Missverständnisse vermeiden.

**Die Studierenden werden über die Arbeits-, Sicherheits-, Gesundheits- und Hygienevorschriften informiert.**

Die Arbeits-, Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen sind pro Arbeitsfeld und Praktikumsbetrieb unterschiedlich. Es ist unabdingbar, den Studierenden die Risiken und Gefahren des Arbeitsfeldes sowie die spezifischen Regeln des Praktikumsbetriebes zu erklären. Weiter sollen die Studierenden über Berufsethik und Berufsgeheimnis informiert werden.

**Die Studierenden werden bei Praktikumsbeginn über das Ausbildungskonzept informiert.**

Das betriebliche Ausbildungskonzept – abgestützt auf das Handbuch HF Pflege Praxis und die Ausbildungsinstrumente der OdA G+S – bildet den Leitfaden für Studierende und bildungsverantwortliche Personen. Es ist sinnvoll diese Unterlagen den Studierenden bei Praktikumsbeginn vorzustellen.

## **6.3 Begleitung im Alltag**

### **6.3.1 Begleitung durch die Tagesbezugsperson**

Den Studierenden wird jeden Tag eine Tagesbezugsperson zugeteilt.

Die Tagesbezugspersonen sind diplomierte Pflegefachpersonen, welche die Studierenden HF Pflege in ihrer täglichen Arbeit in der Praxis begleiten und unterstützen. Sie sind in erster Linie dafür verantwortlich, die Pflegequalität bzw. -sicherheit der Patientinnen durch die Betreuung der Studierenden zu gewährleisten.

Tagesbezugsperson sein beinhaltet drei zentrale Aufgaben:

#### **1. Situationsbesprechung mit der Studierenden vor Pflegebeginn**

Die Studierende bespricht vor Pflegebeginn mit der Tagesbezugsperson ihre geplante Pflege bei den zugeteilten Klienten. Im Zentrum dieser Besprechung steht das Darstellen der Studierenden, wie sie gedenkt, die auf sie zukommenden Arbeiten zu meistern und welche Fragen sich ihr diesbezüglich stellen. Dabei kann der Studierenden die bereits erprobte Methode des Problem basierten Lernens (Siebensprungmethode) dienen.

Ziel ist, dass die Studierende das Vorgespräch selber plant und leitet. Der Termin für das Feedbackgespräch und die Besprechung der Konsequenzen wird in Absprache mit der Tagesbezugsperson organisiert.

Gemeinsam besprechen die Studierende und die Tagesbezugsperson im Abschluss, welche Rolle die Tagesbezugsperson anhand des Modells CAS in der Begleitung der einzelnen Aufgaben einnehmen soll.

Dauer max. 15 Minuten.

## **2. Begleitung der Studierenden in der Bewältigung der Situation**

Im Zentrum dieser Aufgabe steht der Grundsatz: „Es gibt nicht nur einen einzigen Lösungsweg.“ Die Studierende wird durch das CAS-Modell unterstützt. Vorhandenes Wissen, Erfahrungen bzw. Bilder, Schemata und Reaktionstypen der Studierenden sollen bewusst und somit veränderbar gemacht werden. Hier wird der Studierenden das selbstverantwortliche Bearbeiten von Aufgaben ermöglicht.

## **3. Feedbackgespräch und Konsequenzenbesprechung vor Arbeitsschluss**

Zum abgemachten Zeitpunkt findet das Feedbackgespräch und die Konsequenzenbesprechung statt – wenn möglich ungestört in einem separaten Raum. Das Gespräch ist durch die Aktivität der Studierenden geprägt. Sie zeigt anhand einer Reflexion der durchgeführten Arbeiten der Tagesbezugsperson ihre Konsequenzen für das weitere Arbeiten auf. Dabei kann sie Reflexionsinstrumente zur Hilfe nehmen, zum Beispiel das Portfolio.

Die Tagesbezugsperson nimmt mit klaren Feedbacks Stellung zu den formulierten Konsequenzen der Studierenden. Sie hat die Möglichkeit, weitere Beobachtungen zurückzumelden. Weisen Beobachtungen der Tagesbezugsperson oder mangelndes Erkennen der Konsequenzen durch die Studierende darauf hin, dass die Pflegequalität bzw. –sicherheit gefährdet ist, fordert die Tagesbezugsperson eine schriftliche Reflexion bei der Studierenden ein und/oder hält ihre Beobachtungen auf dem Blatt „Dokumentation Lernprozess“ fest.

Dauer max. 15 Minuten.

### **6.3.2 Lernsituationen**

Die berufliche Praxis bietet unzählige geplante und ungeplante Lernsituationen. Dies sind Pflegesituationen, die komplex sind und von den Studierenden Wissen aller vier Dimensionen (regelgeleitetes, situativ-beurteilendes, reflektiertes und aktiv-ethisches Wissen) des pflegerischen Handelns erfordern. Die Aufgabe der an der Ausbildung beteiligten Personen sowie der Studierenden besteht im Planen von Lernsituationen sowie im Erkennen und Nutzen von ungeplanten Lernsituationen. Die Reflexion von Pflegesituationen erlaubt den Studierenden ihr Handeln und Verhalten zu analysieren und die notwendigen Konsequenzen für den weiteren Lernprozess abzuleiten. Die Studierende baut so ein adäquates Kontextwissen auf. Das implizite Wissen wird dadurch zu explizitem Wissen. Die Expertinnen des Pflegefeldes stellen den Studierenden in geplanten sowie ungeplanten Lernsituationen ihr Wissen und Können zur Verfügung.

Die Auswahl der Lerninhalte ergibt sich einerseits aufgrund der spezifischen Pflegesituationen des Pflegefeldes, der Klinik bzw. Station, der Interdisziplinarität und des Lernbedarfs der Studierenden. Andererseits berücksichtigt die Auswahl der Lerninhalte, diejenigen Lerninhalte, die in den Lernbereichen Schule und Training und Transfer bearbeitet wurden und nun vertieft und ergänzt werden müssen.

### **6.3.3 Lernprozessdokumentation**

Zur Beurteilung der Studierenden ist es wichtig, die Lernfortschritte regelmässig zu besprechen und zu dokumentieren. Bei der Dokumentation des Lernfortschrittes geht es nicht um das Festhalten der einzelnen Tätigkeiten, sondern um einen schriftlichen Beleg, dass ein Gespräch zwischen der Studierenden und der berufsbildenden Person zu benannten Themen stattgefunden hat. Die berufsbildende Person kann die Tagesbezugsperson oder die Berufsbildnerin sein. Das Schriftstück dokumentiert vielmehr das Gespräch mit dem Inhalt „Lernprozess“ als die Lerninhalte selbst. Das entspricht dem Konzept des selbstverantwortlichen Lernens und unterstützt dieses. Die Verantwortung für den Lernprozess trägt die Studierende. Berufsbildende Personen bieten Gelegenheit, das persönliche Lernen zu gestalten. Ausserdem bieten sie den Studierenden die Möglichkeit, Feedback einzuholen und die festgelegten Konsequenzen auf deren Eig-

nung, die gewünschten Lernschritte zu tun und die vorgegebenen Kompetenzen zu erreichen, zu besprechen. Die OdA G+S stellt ein Formular für die Lernprozessdokumentation zur Verfügung.

## Formular

Dokumentation Lernprozess [\(link\)](#)

Folgende Kriterien sind bei der Lernverlaufsdokumentation zu beachten

- Gesprächsprotokolle werden von Studierenden wie auch berufsbildende Person unterschrieben.
- Das Original bleibt bei der Protokollantin und eine Kopie geht an die anderen Gesprächsteilnehmenden.
- Die Dokumente können elektronisch oder handschriftlich geschrieben werden.
- Zugang und Archivierung der Dokumente im Betrieb werden geregelt (z. B. PDF Datei).
- Bei Praktikumsbeginn werden die Studierenden informiert, wie der Betrieb den Lernprozess dokumentiert und was von den Studierenden erwartet wird.
- Bei Gefährdung der Pflegequalität bzw. –sicherheit durch die Studierende oder den Studierenden werden die Gesprächsinhalte und der besprochenen Konsequenzen immer festgehalten.

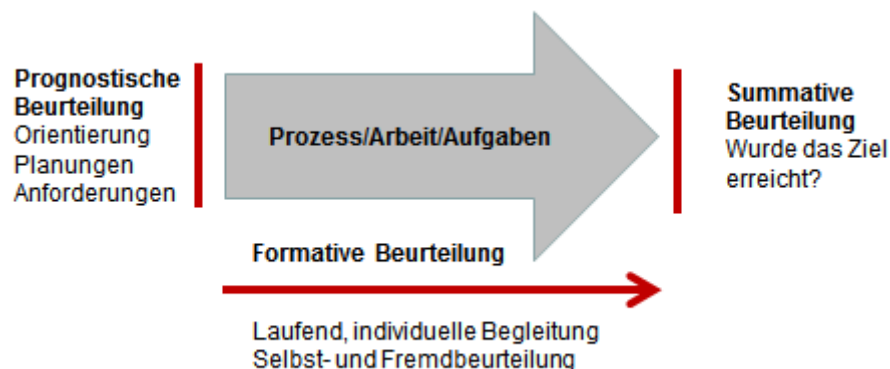
### Einsatz von Gesprächsprotokollen und Portfolio-Einträge

- Gesprächsprotokolle dienen zum Festhalten von Gesprächsinhalten und Abmachungen mit den Studierenden. Die Verantwortung liegt bei der berufsbildenden Person.
- Das Portfolio ist ein Instrument zur Reflexion der Studierenden. Das Führen ihres Portfolios liegt in der Verantwortung der Studierenden. Anhand des Portfolios kann die Reflexionskompetenz beurteilt werden. Siehe Praktikumsqualifikation: Kompetenz 7.2 „Die/der Studierende beurteilt die Qualität der eigenen Arbeit und nutzt die eigenen Erfahrungen mit dem Ziel, kritisch-konstruktiv zu urteilen und selbstständig zu arbeiten.“

Wenn auf der Basis der Selbstreflexion der Studierenden gemeinsam Massnahmen festgehalten werden, dient das von beiden Seiten unterschriebene Papier der Studierenden als Portfolio-Eintrag und der Berufsbildenden als Gesprächsprotokoll.

## 6.4 Qualifikation

### 6.4.1 Beurteilungsprozess<sup>21</sup>



<sup>21</sup> Vgl. Handbuch betriebliche Grundbildung S. 255

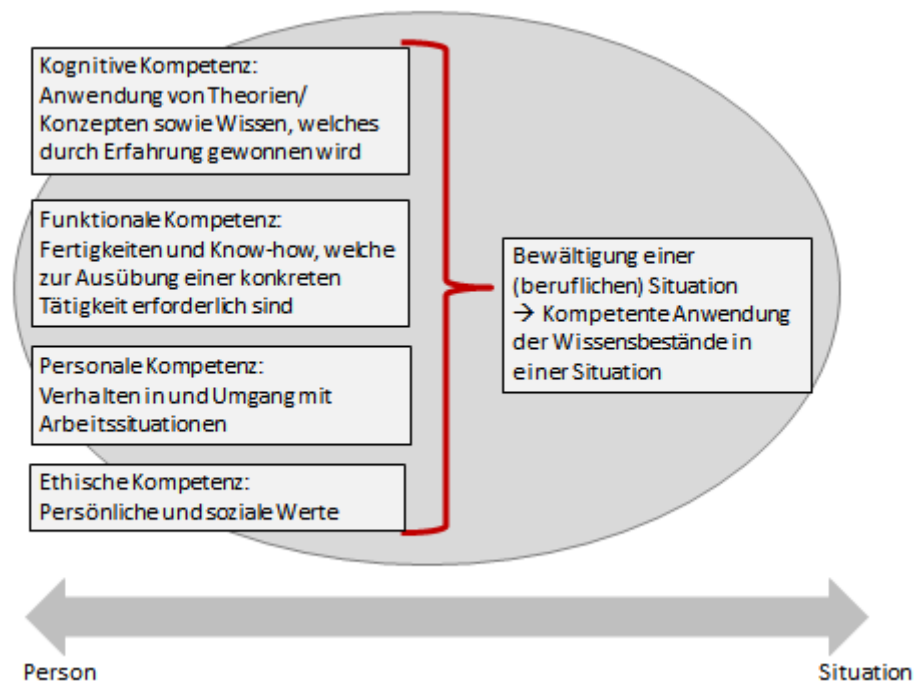
Während jedes Praktikums werden formative Zwischenbeurteilungen vorgenommen. Daraus sind die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen für die Folgezeit abzuleiten und zu dokumentieren. Bei ungenügenden Leistungen wird der Abteilungsleiter Schule frühzeitig informiert. Die summative Beurteilung am Ende jedes Praktikums wird elektronisch ausgefüllt, ausgedruckt und von der Studierenden und von zwei berufsbildenden Personen unterschrieben. Die Schlussqualifikation im dritten Studienjahr ist Bestandteil der Diplompprüfung.

#### 6.4.2 Bewertung der Kompetenzen

##### Definition

Die Kompetenzen werden aus den Arbeitsprozessen abgeleitet. Sie beschreiben, was eine Fachperson wissen und können muss, um die zentralen beruflichen Aufgaben (d. h. Arbeitsprozesse) fachgerecht ausführen zu können. Die nachfolgende Definition stützt sich auf die Terminologie des Kopenhagen-Prozess: Kompetenzen bezeichnen die Fähigkeit zu Anwendung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Know-how in gewohnten oder neuen Arbeitssituationen. Sie setzen sich aus Wissen (savoir), Fachkompetenz (savoir-faire) und Verhalten (savoir-être) zusammen. Sie werden durch die Zielorientierung, die Selbstständigkeit, das Ergreifen von Initiative, die Verantwortung, das Beziehungsumfeld, die verwendeten Mittel und das Anforderungsprofil der dipl. Pflegefachperson HF definiert.<sup>22</sup>

Eine Kompetenz umfasst folgende Komponenten:



Die Beurteilung der Qualität einer Kompetenz stützt sich auf die Qualitätsnormen (Standards) des Praktikumsbetriebs.

Einzelne Kompetenzen wurden in verschiedenen Settings diskutiert (Forum HF Pflege, AG HF Pflege Praxis usw.). Das Ergebnis ist in einem Dokument zusammengefasst.

##### Dokument

Kompetenzen HF Pflege ([link](#))

<sup>22</sup> Vgl. Praktikumsqualifikation Bildungsgang HF Pflege S. 2

### Bewertungsskala

Die Kompetenzen werden anhand folgender Skala bewertet:

ECTS-Stufe	Notenwert	Definition	
A	6	Hervorragend	Ausgezeichnete Leistung
B	5.5	Sehr gut	Überdurchschnittliche Leistung
C	5	Gut	Insgesamt gute solide Arbeit
D	4.5	Befriedigend	Mittelmässige Leistung
E	4	Ausreichend, genügend	Die gezeigte Leistung entspricht den Mindestanforderungen
F	< 4	Nicht bestanden	Es sind Verbesserungen erforderlich, bevor die Leistung anerkannt wird

### Beurteilungsgrundsätze

Mindestens 27 von 30 Kompetenzen müssen bewertet sein. Nicht bewertete Kompetenzen bedeuten im jeweiligen Arbeitsfeld ein nicht garantiertes Ausbildungsangebot. Dies muss in der Praktikumsqualifikation schriftlich klar deklariert sein.

Jede Kompetenz wird einzeln beurteilt. Für nicht bestandene Kompetenzen wird der Notenwert 3 vergeben. Kompetenzen, die aufgrund fehlender Situationen im Praktikumsfeld nicht beurteilt werden können, werden von der Gesamtbeurteilung des jeweiligen Hauptprozesses ausgeschlossen.

Für jeden Hauptprozess gibt es eine Note. Diese wird aus dem Durchschnitt aller bewerteten Kompetenzen des jeweiligen Hauptprozesses errechnet. Die Note für jeden Hauptprozess wird auf zwei Stellen hinter dem Komma.

Für die Gesamtbeurteilung wird der Durchschnitt der vier Noten der Hauptprozesse errechnet. Das Praktikum ist bestanden, wenn jeder Hauptprozess mindestens mit der Note 4 bewertet wird und somit die Gesamtbeurteilung mindestens die Qualitätsstufe E erreicht.

### Formulare

Alle nötigen Dokumente stehen auf der Website der OdA G+S zum Download bereit ([link](#)).

## 6.5 Qualitätssicherung

Ziel der Qualitätssicherung ist es, Optimierungspotenzial zu erkennen und den Ausbildungsprozess Praxis laufend zu verbessern. Die Qualitätsanforderungen entsprechen im Minimum den gesetzlichen Vorschriften, die in den MiVo-HF und im Rahmenlehrplan HF Pflege festgehalten sind (siehe Selbstdeklaration „Anerkennung von Praktikumsbetriebe“). Kontinuität in der Ausbil-

derung und die Überprüfung der Wirksamkeit von getroffenen Massnahmen sind in einem Qualitätsentwicklungsprozess zentral.

Evaluation ist ein Instrument zur Qualitätssicherung. Im Zusammenhang mit der Ausbildung HF Pflege dient sie der Beurteilung von Massnahmen, Abläufen und Strukturen auf ihre Wirksamkeit.

Die Evaluation des Praktikums dient der Optimierung der Ausbildung HF Pflege in allen betroffenen Bereichen und als Instrument für die Kommunikation im Betrieb und mit der Schule. Die Handhabung der zur Verfügung gestellten Evaluationsbögen ist Sache der Betriebe.

## **Formulare**

[Link](#) auf die Evaluationsformulare:

- Muster Evaluation Praktikum (betriebsinterne Auswertung)
- Muster Austrittsfragebogen HF Studierende
- Muster Auswertung LTT

## 7 Lernbereich Training und Transfer - Umsetzung in der Praxis

### Definition

Mit dem Lernbereich Training und Transfer (LTT) wird ein Lernangebot erschlossen, das den Studierenden erlaubt, sich eine Grundlage an Sicherheit im Handeln zu erarbeiten und ihr theoretisches Wissen zu verknüpfen, um sich in der beruflichen Praxis auf die Patientensituation einstellen zu können.

Im LTT werden Reflexions- und Transferkompetenz in Übungsanlagen gezielt gefördert. Inhalte und Methoden des LTT bieten das Erlernen und Einüben von Transferleistungen vom Allgemeingültigen zum Konkreten. Der LTT bietet als integrativer Teil des Bildungsganges eine Verbindung zwischen Lern- und Anwendungssituationen und Möglichkeiten, theoretisches und praktisches Lernen zu verbinden. Die im LTT im Vordergrund stehende Methodik des Problem basierten Lernens fördert und unterstützt die Transferfähigkeit.

Der LTT ermöglicht:

- das gezielte Training von Fähigkeiten und Fertigkeiten von beruflichen Kompetenzen
- das Trainieren der klinischen Begründungskompetenz
- das Lernen durch Reflexion und Systematisierung von praktischen Erfahrungen
- das Transfer-Lernen der Theorie in die Praxis und der Praxis in die Theorie

### 7.1 Rahmenbedingungen LTT Praxis

In Bearbeitung

### Formulare

Arbeitsstruktur ([link](#))

Lernzeitnachweis LTT ([link](#))

Mustervertrag LTT-Verbund ([link](#))

## 8 Gesetzliche Grundlagen

Mit der Teilrevision der Bundesverfassung von 1999 wurde dem Bund die Regelungskompetenz über sämtliche Berufsbildungsbereiche übertragen. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz von 2004 und der Teilrevision des Fachhochschulgesetzes 2005 wurden die Gesundheitsberufe auch auf Gesetzesstufe integriert. Somit wurde der neue Bildungsgang zur diplomierten Pflegefachperson HF entwickelt und auf die Tertiärstufe B integriert und unterliegt dem Berufsbildungsgesetz.

Im Bildungsgang HF Pflege sind die folgenden Erlasse direkt relevant:

Erlasse ( <a href="#">link</a> )	Zuständige Instanz
Mindestvorschriften HF	Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)
Rahmenlehrplan HF Pflege (genehmigt durch das SBFI)	OdASanté und schweizerischer Verband BGS
<ul style="list-style-type: none"><li>– Aufnahmereglement</li><li>– Promotionsordnung</li></ul>	Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur (BGS)

## 9 Zusammenarbeit der Bildungspartner

Die Zusammenarbeit der Bildungspartner ist in Art. 10 der MiVo-HF beschrieben:

- In den Bildungsgängen mit Praktikum sind die Bildungsanbieter für die Auswahl der Praktikumsbetriebe verantwortlich
- Die Anforderungen an die Praktikumsbetriebe werden von den Bildungsanbietern festgelegt.
- Die Praktika sind kompetenzorientiert, werden von Fachkräften begleitet und stehen unter der Aufsicht der Bildungsanbieter. Die Einsatz- und Tätigkeitsgebiete entsprechen dem Bildungsstand der Studierenden.

Damit die Ausbildung sowohl für die Studierenden als auch für die berufsbildenden Personen unter optimalen Bedingungen erfolgt, haben die Partner Bildungszentrum Gesundheit und Soziales und OdA G+S die Zuständigkeiten, Rollen und Aufgaben gemeinsam definiert.

Die Abstimmung der drei Lernorte Praktikumsbetrieb, Schule und Lernbereich Training und Transfer trägt wesentlich zur erfolgreichen Berufsausbildung bei. Je besser die drei Orte vernetzt sind, desto mehr gewinnt die Ausbildung an Qualität. Eine Plattform für den wiederkehrenden Austausch ist in Graubünden das Forum HF Pflege.

### Dokumente

Zusammenarbeit der Bildungspartner HF Pflege Vollzeit ([link](#))  
Konzept Forum HF Pflege ([link](#))