

Wer soll es lehren? \_\_\_\_\_  
(Praxisanleiter/in und/oder Co-Mentoren)

Wer soll es lernen? \_\_\_\_\_  
(Auszubildende/r / Ausbildungsjahr)

PA-Schablone geplant am \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_  
Hz

Was soll gelernt werden?

(Lerninhalt gemäß betrieblichem/individuellem  
Ausbildungsplan oder Anforderungs- & Adressatenanalyse)

\_\_\_\_\_   
(Lerninhalt / Thema)

Welches Wissen und Können  
soll am Ende gezeigt werden?  
(Feinlernziel gemäß Reifegrad)

\_\_\_\_\_   
(Feinlernziel)

Wie soll es gelernt werden?  
(Lehr-Lern-Methode gemäß Lernzielbereich)

\_\_\_\_\_   
(Lehr-Lern-Methode)

Wo soll es gelernt werden?  
(Lernort)

\_\_\_\_\_   
(Lernort)

Womit soll es gelernt werden?  
(Lehr-Lern-Mittel)

\_\_\_\_\_   
(Lehr-Lern-Mittel)

Wann soll es gelernt werden?  
(Zeitpunkt und Dauer)

\_\_\_\_\_   
(Datum, Uhrzeit, Dauer)

Wie kann die Anwendung des gelernten  
Wissens und Könnens auf ähnliche  
Situationen sichergestellt werden?  
(Lerntransferprozess)

\_\_\_\_\_   
(Lerntransfer-Aufgabe / Anknüpfungspunkt)

Welche Erfolgskontrolle  
soll eingesetzt werden?  
(Soll-Ist-Vergleich als  
Selbst- und Fremdeinschätzung)

\_\_\_\_\_   
(pädagogische Lernerfolgskontrolle)

6. Richtige  
Transfersicherung

Nachbereitung

5. Richtige  
Erfolgskontrolle

4. Richtige  
Durchführung

Durchführung

3. Richtige  
Lerngestaltung

2. Richtiges  
Lernziel

Vorbereitung

1. Richtiger  
Lerninhalt



Realisierung der Anleitungssituation /  
Personalentwicklungsmaßnahme

## Kurzanleitung zur Handhabung der PA-Schablone für den Anleitungsprozess

Lehr-Lern-Schablonen ersetzen keinesfalls die vom Qualitätszirkel des Hauses erarbeiteten lernort- und einrichtungsspezifischen Standards und Formulare zum Ausbildungsprozess. Schablonen kommen immer nur dann zum Einsatz, wenn zu wenig oder sogar keine Zeit für Praxisanleitung besteht. Durch ihre klare Struktur, sind sie mit wenig Vor- und Nachbereitungsaufwand für jedes Setting und Szenarium jederzeit rasch einsetzbar. Ihr Fokus liegt auf den Kern-Elementen des Anleitungsprozesses, um ihn planen, steuern, kontrollieren und dokumentieren zu können. Zu sehen sind sie als Aktionsschritte mit Leitfragen.

Die PA-Schablone (PA = Praxisanleitung) für den Anleitungsprozess orientiert sich am Phasenmodell der Personalentwicklung nach Becker und dem Modell der vollständigen Handlung nach Hacker und Volpert. Beides sind sechsstufige Zyklen, die Aktionsschritte zur Planung / Vorbereitung, Durchführung und Evaluation / Nachbereitung vorgeben. Sie besteht aus einem Innen- und einem Außenkreis. Der Innenkreis fungiert als Steuerungsinstrument, bestehend aus **Vorbereitung**, **Durchführung** und **Nachbereitung**. Der Außenkreis ist ein Zyklus, d.h. ein Kreislauf mit sechs Aktionsschritten, die in vorgegebener Reihenfolge zu bearbeiten sind. Ihre farbliche Kennzeichnung (**rot**, **blau**, **grün**) ermöglicht eine Zuordnung zum Innenkreis / Steuerungsinstrument.

**1. Richtiger Lerninhalt:** Mit der Leitfrage „Was soll gelernt werden?“ wird das Thema der Anleitungssituation ausgewählt. Es kann eines aus dem betrieblichen bzw. individuellen Ausbildungsplan sein (z.B. Blutzucker messen / Kompetenzbereich 1.2 im Pflichteinsatz / Erstes Ausbildungsdrittel) oder mithilfe einer Anforderungs- und Adressatenanalyse gefunden werden. Letzteres stellt die am Einsatzort aktuell vorzufindenden Anforderungen der Ist-Befähigung des Auszubildenden gegenüber. Verfügt er nicht über entsprechende Fähigkeiten und Fertigkeiten, bedarf es einer Anleitung, auch wenn diese im betrieblichen Ausbildungsplan noch nicht vorgesehen wäre.

**2. Richtiges Lernziel:** Mit der Leitfrage „Welches Wissen und Können soll am Ende gezeigt werden?“ wird der Kompetenzstand, den der/die Auszubildende am Ende der Anleitungssituation erreicht haben soll, möglichst präzise, eindeutig und unmissverständlich von der/dem Ausbilder/in formuliert. Das ist das Feinlernziel gemäß Setting, Szenarium und Reifegrad (Kompetenzstand und Commitment-Grad) des Auszubildenden (z.B. Blutzucker beim Patienten Herrn Bernd Faller bis zum 18. Februar 2021 erheben, dokumentieren, interpretieren, mit den bisherigen Werten abgleichen und bei Abweichungen vom Normalwert die Schichtleitung informieren können)

**3. Richtige Lerngestaltung:** Mit folgenden vier Leitfragen wird das Feinlernziel unter Beachtung methodisch-didaktischer Prinzipien (z.B. Praxisnähe, Anschaulichkeit, Aktivität) und pädagogischer Grundsätze (z.B. Vom Einfachen zum Schweren, Vom Bekannten zum Unbekannten) aufbereitet: „Wann soll es gelernt werden?“ (Zeitpunkt und Dauer der Anleitung), „Wo soll es gelernt werden?“ (Lernort wie z.B. Patientenzimmer oder Skills-Lab), „Womit soll es gelernt werden?“ (visuelle, auditive, audiovisuelle und/oder taktile Lehr-Lern-Mittel) und „Wie soll es gelernt werden?“ (Lehr-Lern-Methode gemäß Lernzielbereich). Je nach Reifegrad des Auszubildenden und im Vordergrund stehendem Lernzielbereich (kognitiver (Erwerb von Wissen), (psycho-)motorischer (Erwerb eines Könnens) und/oder affektiver (Erwerb einer Haltung und Einstellung)) entscheidet sich der/die Praxisanleiter/in für eine hierfür geeignete Lehr-Lern-Methode (ausbilder-aktive (z.B. Demonstration, (modifizierte) Vier-Stufen-Methode, fragend-entwickelndes Lehrgespräch, Vortrag), auszubildenden-aktive (z.B. Leittext-Methode, SOL-Handlungsauftrag, Projektarbeit, Fallbeispiel) oder Mischformen).

**4. Richtige Durchführung:** In diesem Aktionsschritt findet die Realisierung der vorab geplanten Anleitungssituation statt.

**5. Richtige Erfolgskontrolle:** Mit der Leitfrage „Welche Erfolgskontrolle soll eingesetzt werden?“ entscheidet sich der/die Praxisanleiter/in für eine (oder mehrere) pädagogische Lernerfolgskontrolle/n (schriftliche (z.B. Eintrag in den Ausbildungsnachweis), mündliche (z.B. Zusammenfassung des neu Gelernten) und/oder praktische (z.B. Demonstration der Blutzuckermessung durch den Auszubildenden). Der Soll-Ist-Vergleich findet als Selbst- und Fremdeinschätzung statt. Das Feinlernziel ist dabei das 'Soll'.

**6. Richtige Transfersicherung:** Die Leitfrage „Wie kann die Anwendung des gelernten Wissens und Könnens auf ähnlich Situationen sichergestellt werden?“ legt Anknüpfungspunkte des neu Gelernten im Berufsalltag fest, so dass es auch in ähnlichen Situationen und nicht nur im speziellen Setting und Szenarium, in dem es gelernt wurde, Anwendung findet (z.B. Lerntransferaufgabe `Auszubildende/r misst bei Frau Gerda Richter und Herrn Karl Klose im morgigen Frühdienst den Blutzucker).