

# Praxisanleitung in der Pflege verständlich erklärt

Kurzüberblick: In diesem Leitfaden erfährst du, wie die Weiterbildung zur professionellen Praxisanleitung aufgebaut ist, welche Rolle der oder die Praxisanleiter\*in im Alltag spielt und warum das Thema für eine hochwertige Pflegeausbildung entscheidend ist. Der Beitrag lohnt sich, weil er das Wichtigste kompakt erklärt – von gesetzlichen Grundlagen über Inhalte der Weiterbildung bis hin zu technischen Voraussetzungen und handfesten Tipps für die Anleitung von Auszubildenden im Team.

## Was ist Praxisanleitung und warum ist sie für die Pflegeausbildung zentral?

Praxisanleitung bedeutet, Lernende im Berufsalltag gezielt zu begleiten, Wissen in konkrete Handlungen zu übersetzen und so den Theorie-Praxis-Transfer zu sichern. In der praktischen Anleitung werden Tätigkeiten Schritt für Schritt erläutert, demonstriert und reflektiert, damit Auszubildende ihre Handlungskompetenz sicher entwickeln. Gut geplante Praxisanleitungen sind das Gelenk zwischen Unterricht und Praxis.

Für die Pflegeausbildung ist das elementar: Nur wenn Lernende wiederholt im realen Setting üben, Feedback erhalten und Fortschritte dokumentiert werden, entsteht eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Genau hier setzt der oder die Praxisanleiter\*in an. Als fachliche Begleitung, als Vorbild und als verlässliche Person in jeder Anleitungssituation.

## Welche Aufgaben haben Praxisanleiter in der Pflege und was gehört zur Rolle des Praxisanleiters?

Die Aufgaben der Praxisanleitung umfassen das Planen von Einsätzen, das strukturierte Anleiten am Patienten oder an der Klientin, die Dokumentation von Lernfortschritten sowie die Evaluation und Rückmeldung. Praxisanleiter fördern eigenständiges Denken, unterstützen bei der Vorbereitung auf Prüfungen und achten darauf, dass Lernziele realistisch gesetzt und erreicht werden. Auch die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen profitiert von diesen Fähigkeiten.

Praxisanleiter müssen außerdem den Dienstbetrieb im Blick behalten: Sie koordinieren mit der Pflegedienstleitung, stimmen Lernphasen mit dem Team ab und berücksichtigen landesspezifische Vorgaben. In der ambulanten Versorgung funktioniert das ähnlich. Nur eben dezentral organisiert. So wird gewährleistet, dass Auszubildende sowohl in der stationären als auch in der Gesundheits- und Krankenpflege im Außeneinsatz lernen können.

## Weiterbildung zum Praxisanleiter: Welche Inhalte der Weiterbildung sind entscheidend?

Die Weiterbildung zum Praxisanleiter befähigt Mitarbeitende, Lernprozesse in der Praxis zielgerichtet und professionell zu gestalten. Sie vermittelt fundierte pädagogisch-methodische Grundlagen, rechtliche Rahmenbedingungen sowie praxisnahe Werkzeuge für die Planung und Durchführung von Einsätzen. Zu den zentralen Inhalten zählen unter anderem Lernzielplanung, Gesprächsführung, Feedbacktechniken, Didaktik, Beurteilungs- und Evaluationsverfahren.



Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das ihre erworbene Qualifikation offiziell bestätigt.

Ein wesentlicher Bestandteil ist der Blick auf die Vielfalt der Zielgruppen: Von Pflegeschülerinnen über Quereinsteigerinnen im zweiten oder dritten Berufsweg, Studierende bis hin zu Pflegefachkräften mit ausländischem Abschluss – alle bringen unterschiedliche Vorerfahrungen, Lernstile und Bedürfnisse mit. Professionelle Praxisanleitung erkennt diese Unterschiede, fördert eigenverantwortliches Arbeiten und überprüft kontinuierlich, wie sich Lernwege individuell anpassen lassen. Dieses maßgeschneiderte Vorgehen steigert die Ausbildungsqualität spürbar und damit auch nachhaltig die Qualität der pflegerischen Versorgung.

### **Weiterbildung zur Praxisanleitung: Wie läuft sie ab und welche Unterrichtsstunden sind einzuplanen?**

Die Weiterbildung zur Praxisanleitung ist auf systematisches Lernen ausgelegt. Abhängig vom Träger umfasst sie meist mehrere Module, in denen Unterricht und Praxistraining wechseln. Häufig orientieren sich Programme an mindestens 300 Stunden – eine Formulierung, die in vielen Konzepten mit „Praxisanleitung im Umfang von mindestens 300 Stunden“ verknüpft wird.

Neben Theorieblöcken gehören Beobachten, Mitlaufen und selbstständiges Anleiten zum Programm. Verbindlich sind dokumentierte Unterrichtsstunden, eine klare Einsatzplanung und reflexive Gespräche. Die Inhalte reichen von Pflegepädagogik bis Recht: Wer Ausbildung von Auszubildenden verantwortet, braucht Überblick über Zuständigkeiten, Haftung und Dokumentation und muss Lernnachweise sauber führen.

### **Welche technischen Voraussetzungen brauchen Praxisanleitende und Pflegeschulen?**

Digitales Arbeiten erleichtert die Praxisanleitung erheblich: Lernzielkataloge, Beurteilungsbögen und Einsatzpläne lassen sich effizient mit gängiger Software abbilden. Voraussetzung dafür sind sichere Endgeräte, zuverlässige Zugänge zu Lernplattformen sowie klar definierte Datenschutzprozesse. Diese Grundlagen fördern eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen Pflegeschulen und Praxisanleitenden – und helfen, Missverständnisse zu vermeiden.

Besonders wenn mehrere Lernorte eingebunden sind – etwa Station, Pflegeschule und ambulanter Dienst – ist ein strukturierter Informationsfluss entscheidend. So können Pflegefachkräfte und Lehrkräfte Lernfortschritte transparent teilen, Unterrichtsinhalte eng mit der Praxis verzahnen und die Ausbildung kontinuierlich begleiten. Das Ergebnis: weniger Abbrüche, mehr Kontinuität für Auszubildende sowie klare Strukturen und zeitnahe Reaktionen bei Bedarf.

### **Praxisanleiter in der Pflege: Welche pädagogisch-didaktischen Grundlagen sichern den Theorie-Praxis-Transfer?**

Ein wirksamer Theorie-Praxis-Transfer setzt ein durchdachtes didaktisches Konzept voraus. Dazu gehören klar formulierte, überprüfbare Lernziele, präzise Beobachungskriterien sowie die gezielte Auswahl geeigneter Lehr- und Lernmethoden. Methoden wie Rollenspiele,



Fallbesprechungen oder strukturierte Praxisaufgaben verbinden theoretisches Wissen direkt mit der Handlungskompetenz im Berufsalltag. So lernen Auszubildende nicht nur, *wie* eine Aufgabe ausgeführt wird, sondern verstehen auch, *warum* sie wichtig ist.

Ebenso entscheidend ist die Beziehungsarbeit: Praxisanleitende, die geduldig erklären, aufmerksam zuhören und Feedback konstruktiv sowie konkret geben, fördern Motivation und Selbstwirksamkeit der Lernenden. Diese berufspädagogische Haltung trägt maßgeblich dazu bei, die Attraktivität der Pflegeberufe zu stärken – von der generalistische Pflegefachkraft bis hin zu hochspezialisierten Fachkräften in Intensiv-, Kinderkranken- oder Altenpflege.

### **Pflegeausbildung & Berufsausbildung: Wie greifen Pflegeschule, Berufsfachschule und Praxis zusammen?**

Die generalistische Berufsausbildung verknüpft die Lernorte Schule und Praxis gezielt miteinander. Unterrichtsinhalte werden zeitnah in der praktischen Ausbildung aufgegriffen und vertieft. Besonders effektiv ist es, wenn Praxisanleitende frühzeitig über die aktuellen Unterrichtsthemen informiert sind. So können sie gezielt Aufgaben und Lernsituationen planen, die den Transfer in den Berufsalltag unterstützen – ob in der Grundpflege, der Behandlungspflege oder in projektorientierten Arbeitsphasen.

Früher verlief die Ausbildung in getrennten Bahnen: Das Krankenpflegegesetz (KrPflG) und das Altenpflegegesetz (AltPflG) regelten jeweils eigene Ausbildungsgänge. Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) wurde daraus das generalistische Modell, das Einsätze in Akut-, Langzeit- und ambulanter Pflege kombiniert.

Diese Vielfalt eröffnet den Auszubildenden ein breites Spektrum an beruflichen Perspektiven und Einsatzmöglichkeiten in unterschiedlichen Pflegebereichen.

### **Rechtlicher Rahmen: PflBG, PflAPrV & Prüfungsverordnung – was gilt gemäß § 4?**

Die zentrale rechtliche Grundlage für die Pflegeausbildung ist das Pflegeberufegesetz (PflBG). Darauf aufbauend regelt die Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) wichtige Details, etwa zu Ausbildungsinhalten, Prüfungsverfahren und Praxisanteilen. In einigen Einrichtungen wird ergänzend noch auf die früheren Regelwerke – das Krankenpflegegesetz und das Altenpflegegesetz – verwiesen. Diese sind zwar historisch bedeutsam, maßgeblich ist heute jedoch das generalistische Ausbildungsrecht, das häufig – gemäß § 4 PflBG – in Ausbildungsplänen und Kooperationsvereinbarungen zwischen Schulen und Praxiseinrichtungen konkretisiert wird.

Für Teams besonders wichtig: Die Abkürzung PflAPrV begegnet in Ausbildungs- und Konzeptpapieren regelmäßig. Sie legt verbindlich fest, wie Lernorte, Praxisanteile und Praxisanleitungen gestaltet werden. Wer sich im Detail informieren möchte, findet die Originaltexte und amtlichen Fassungen hier: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/>

### **Berufserfahrung, Qualifikation & Pflegepädagogik: Wer darf anleiten?**

Wer Auszubildende professionell begleiten möchte, benötigt neben fachlicher Sicherheit und



einschlägiger Berufserfahrung auch eine ergänzende Qualifizierung. Viele Einrichtungen setzen deshalb auf Weiterbildungen mit berufspädagogischen Modulen, die gezielt auf die Rolle der Anleitenden vorbereiten. Zu den zentralen Inhalten gehören Rechtskunde, Pflegepädagogik, Lernstandsdiagnostik sowie Verfahren zur Beurteilung von Kompetenzen.

Ergänzend zur Qualifikation als Praxisanleiter\*in können weitere Nachweise sinnvoll sein – etwa die Ausbildereignungsprüfung oder interne *Train-the-Trainer*-Programme. Solche Zusatzqualifikationen eröffnen nicht nur neue Karrierewege, sondern stärken auch die Rolle im Team: Praxisanleitende werden zu wichtigen Multiplikatoren, beraten Kolleginnen und Kollegen, optimieren Ausbildungsstrukturen und tragen aktiv zur Evaluation und Weiterentwicklung der Lernprozesse bei.

### **Evaluation und Lernziele: Wie messen wir Ausbildungsqualität und die Qualität der Ausbildung?**

Gute Praxisanleitung arbeitet mit klaren Zielbildern: Jedes Lernziel ist beobachtbar beschrieben, an realen Situationen messbar und im Portfolio dokumentiert. Das stärkt die Ausbildungsqualität und macht Fortschritt sichtbar. Bewertungen orientieren sich an Kompetenzen, nicht nur an Zeitvorgaben.

Zur Evaluation gehören Feedbackgespräche, strukturierte Praxisbeurteilungen und Verlaufsdocumentationen. Hilfreich ist, wenn Praxisanleitende eine gemeinsame Sprache nutzen: So wird aus der einzelnen Beobachtung eine verlässliche Entscheidung über Kompetenzniveaus. Bis hin zur Vorbereitung auf die Prüfungsverordnung im Examen.

### **Fortbildung & Karrierechancen: Wie bleiben Praxisanleitende am Ball?**

Auch nach der Weiterbildung heißt es: dranbleiben und fortbilden. Kurzseminare, interne Workshops oder Hospitationen helfen, neue Methoden zu erproben und Kolleginnen sowie Kollegen zu coachen. So entwickelt sich eine Lernkultur, in der Lernende und Teammitglieder voneinander profitieren und Fachkräfte langfristig gebunden werden.

Wer Verantwortung für die Anleitung von Auszubildenden trägt, gestaltet die Zukunft mit: Indem man Strukturen verbessert, Prozesse standardisiert und digitale Werkzeuge nutzt, entsteht ein lernfreundliches Umfeld. Das wirkt sich direkt auf die Gewinnung von Pflegefachkräften aus und stärkt die Organisation im Wettbewerb um gute Pflegefachkräfte.

### **Wie sieht die Zusammenarbeit mit Schule und Pflegedienstleitung konkret aus?**

Erfolg wird wahrscheinlicher, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen: Pflegeschulen, Einsatzorte und Pflegedienstleitung stimmen Abläufe gemeinsam ab. Einsatzpläne sollten Lernziele berücksichtigen, Verantwortlichkeiten klar regeln und verlässliche Ansprechpartner benennen. Damit wird die praktische Ausbildung planbar – für Lernende wie für Teams.

Transparente Kommunikation vermeidet Doppelarbeit: Wenn die Schule ankündigt, welche Themen im Unterricht anstehen, kann die Praxis passende Fälle bereitstellen. Gleichzeitig dokumentieren Anleitende nachvollziehbar, was geübt wurde. So wächst Vertrauen und die Prozesse rund um die Ausbildung von Auszubildenden werden effizient.



## Welche Rollenbilder und Profile gibt es – vom Praxisanleiter bis zur Pflegefachkraft?

In der Praxis begegnen uns unterschiedliche Profile: Manche Anleitende sind sehr schulnah, andere eher stationsbezogen. Wichtig ist, dass das Profil zum Team passt. Der oder die Praxisanleiter\*in koordiniert Lerngelegenheiten, erkennt Stärken und schafft Sicherheit. Daneben agieren Mentorinnen und Mentoren, Mitarbeitende mit Ausbildereignung und Personen, die Lernmaterial aufbereiten.

Rollenklarheit hilft Lernenden und Kolleginnen: Wer wofür zuständig ist, wer entscheidet, wie dokumentiert wird und wo Unterstützung zu finden ist. So können Praxisanleiter in der Pflege verlässlich planen und die Rolle bleibt attraktiv für Praxisanleitende, die Verantwortung übernehmen möchten.

## Wie viele Stunden, welche Nachweise – und was ist mit Zertifikat?

Die Anforderungen variieren je nach Anbieter, doch in der Regel umfasst die Qualifizierung zur Praxisanleitung mindestens 300 Stunden – ein spürbarer Lernumfang, der Theorie und Praxis eng miteinander verknüpft. In vielen Konzepten wird dies als „Praxisanleitung im Umfang von 300 Stunden“ beschrieben und durch zusätzliche Elemente wie Hospitationen oder kollegiale Beratung ergänzt.

Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat. Es dient als offizieller Nachweis gegenüber Einrichtung, Schule und Aufsichtsbehörde, dass alle Voraussetzungen für die Weiterbildung erfüllt sind. In Bewerbungen signalisiert dieses Dokument nicht nur die Bereitschaft, Verantwortung in der Praxis zu übernehmen, sondern auch den Nachweis fundierter berufspädagogischer Kompetenz, etwa für die Planung und Durchführung von Einsätzen mit Auszubildenden bis hin zur Begleitung und Vorbereitung auf die Abschlussprüfung gemäß Prüfungsverordnung.

## Wer profitiert – und wie zeigt sich der Nutzen im Alltag?

Alle gewinnen: Lernende, Teams und Einrichtungen. Lernende werden sicherer, Teams entlastet, und die Einrichtung steigert ihre Attraktivität. Für Pflegefachmann/-frau und Kolleginnen sowie Kollegen heißt das: praxisnahe Unterstützung, verlässliche Begleitung und messbare Fortschritte.

Auch die Organisation profitiert: Bessere Planung, klarere Abläufe und dokumentierter Lernerfolg zahlen auf Personalbindung und Qualität ein. Teams berichten, dass Praxisanleitungen den Alltag strukturieren, Verantwortung verteilen und Auszubildende sichtbar voranbringen. Von der ersten Einarbeitung bis zur Prüfung.

## Häufige Missverständnisse – und wie man sie vermeidet

Ein Klassiker: „Anleitung passiert nebenher.“ In der Realität ist gute Anleitung Arbeit – mit Planung, Dokumentation und Abstimmung. Wer dafür Zeitfenster schafft, vermeidet



Stressspitzen und verbessert Lernergebnisse.

Ein weiteres Missverständnis: „Nur die Schule ist fürs Lernen zuständig.“ Tatsächlich trägt die Praxis mehr als die Hälfte des Weges. Mit echten Situationen, Verantwortung und Feedback. Wenn Schule und Praxis kooperieren, wird Lernen wirksam und nachhaltig.

**Und wie knüpfen wir das an alte und neue Wege?**

Das generalistische Modell verbindet frühere Schwerpunkte. Auch wer aus der Krankenpflege kommt, findet in der Langzeitpflege neue Lernfelder; umgekehrt gilt das ebenso. Wichtig ist, dass Lernende vielfältige Situationen erleben und dass Anleitende diese Vielfalt in Lernziele übersetzen.

Zusätzlich helfen Spezialisierungen und Wahlpflichtangebote, individuelle Profile zu bilden. Ob Intensiv, Pädiatrie oder Geriatrie, überall braucht es strukturierte Anleitung und verständliche Sprache. So wächst Selbstvertrauen und am Ende stehen sichere Prüfungen und verantwortungsbewusste Pflegefachkräfte.

Was bedeutet das für Bewerbungen und Karrierepfade?

Wer Verantwortung übernimmt, stärkt sein Profil: Praxisanleitende sind geschätzt, weil sie Wissen teilen und Teams entwickeln. Das zahlt auf interne Entwicklung ein und eröffnet Optionen wie Bildungsbeauftragte, Tutorate oder Leitung von Ausbildungsstationen.

Auf dem Weg dorthin helfen gezielte Weiterbildungen, Projektarbeit und die Mitarbeit an Konzepten. So entstehen Profile, die Organisationen suchen, fachlich solide, reflexionsfähig und teamorientiert.

**Zum Schluss: Welche Tipps helfen im Alltag sofort?**

Plane die Woche mit Lernzielen, notiere Beobachtungen kurz und konkret und binde Kolleginnen sowie Kollegen aktiv ein. Nutze Standards, um nichts zu vergessen – vom Erstgespräch bis zur Beurteilung. Und halte Absprachen mit Schule und Pflegedienstleitung fest, damit alle Beteiligten denselben Stand haben.

Nützlich ist außerdem ein Lernportfolio, das Fortschritte und Entwicklungsfelder dokumentiert. So lassen sich Gespräche zielführend führen und Auszubildende sehen, wie weit sie gekommen sind.



© 2025 Refresherzentrum, NRW. Alle Rechte vorbehalten!



[refresher-zentrum.de](http://refresher-zentrum.de)



[info@refresher-zentrum.de](mailto:info@refresher-zentrum.de)



Seite 7