

Kompetenzorientierte mündliche Prüfungen gestalten

Eine Handreichung für Lehrerinnen und Lehrer an Pflegeschulen

Anhang

- Anlage 1 – ein möglicher Prüfungsfall
- Anlage 2 – Aufgaben und Erwartungshorizont – Vorschlag A
- Anlage 3 – Bewertungsmatrix
- Anlage 4 – Aufgaben und Erwartungshorizont – Vorschlag B
- Anlage 5 – Vorlage Prüfungsprotokoll
- Anlage 6 – Matrizes zur Generierung geeigneter Prüfungsfälle
- Anlage 7 – Matrix zur Fallgenerierung - blanko

Senftenberg im Juni 2022

 NEKSA

b-tu

Brandenburgische
Technische Universität
Cottbus - Senftenberg

Einleitung

Diese Anlage enthält einen möglichen Prüfungsfall sowie zwei Vorschläge zu Prüfungsaufgaben mit dazugehörigem Erwartungshorizont.

In der AG, auf deren Arbeit die Handreichung beruht, haben wir viel diskutiert, um gute Empfehlungen zur Gestaltung der Abschlussprüfung geben zu können. Es ist nicht einfach, geeignete authentische Fallsituationen zu finden, in denen die laut PflAPrV geforderten Kompetenzbereiche im Mittelpunkt stehen. Auch die vorliegende ausgewählte Situation (Anlage 1) lässt sich durchaus kritisch betrachten. Zum einen scheinen einige Phänomene bzw. Situationsmerkmale auf, die in der mündlichen Abschlussprüfung nicht zum Prüfungsgegenstand werden sollen, weil sie primär mit anderen Kompetenzbereichen korrespondieren (z.B. Schmerz, Transfer, Gewalt). Es gilt, diese Phänomene in den Hintergrund zu rücken. Zum anderen wird in der Situation eine aus Sicht der erzählenden Auszubildenden defizitäre Pflege durch eine Pflegehelferin dargestellt. Die einseitige Schilderung der Ereignisse könnte Zuschreibungen und vorschnelle Urteile manifestieren. Wir haben uns dennoch für diese Fallsituation entschieden, weil sie unserer Ansicht nach das Potenzial hat, die geforderten Inhalte zu bearbeiten. Die Auseinandersetzung im mündlichen Prüfungsgespräch bietet zudem die Möglichkeit, die genannten kritischen Momente herauszuarbeiten und zu thematisieren. Dieses wiederum ist originäres Ziel der Prüfung: die Auseinandersetzung mit dem beruflichen Selbstverständnis.

Auch über die Aufgabenstellung und die daran geknüpfte erwartbare Leistung haben wir kontrovers diskutiert. Wie nah am Fall soll die Aufgabe bleiben? Wie stark soll das Gespräch durch Fragen gelenkt werden? Wie kann es gelingen alle geforderten Kompetenzen zu berücksichtigen und ein angemessenes Anforderungsniveau zu erhalten? Wie konkret kann der Erwartungshorizont sein, um zum einen eine Leitplanke für die Prüfenden darzustellen und Anforderung und Leistung transparent zu machen, aber zum anderen auch sinnvolle alternative Gesprächsverläufe zu ermöglichen? Wie gelingt eine Bewertung, die sowohl die Einzelleistung würdigt, als auch das Gesamte in den Blick nimmt? Es gibt nicht nur einen richtigen Weg. Somit haben wir uns entschieden, zwei Vorschläge für Aufgaben, Erwartungshorizont und Bewertung (Anlage 2 und 4) zu machen. Auch diese sind nicht perfekt. Sie sollen Sie inspirieren, eigene Lösungen zu finden. Zu Vorschlag A gehört eine Bewertungsmatrix (Anlage 3). Beide Vorschläge integrieren das Protokoll in den Erwartungshorizont. Ein weiteres mögliches Prüfungsprotokoll ist angefügt (Anlage 5). Die Vorschläge und Dokumente sind bislang nicht getestet worden. Wir freuen uns, wenn Sie ausprobieren, ob und inwieweit sie hilfreich sind, und uns von Ihren Erfahrungen berichten. Möglicherweise geben die Aufsichtsbehörden andere Verfahrensweisen und Dokumente vor – dies gilt es natürlich im Vorfeld zu klären.

Schließlich finden Sie hier noch einige ausgefüllte Matrizes zur Generierung von Fällen, die Ihnen die Suche danach erleichtern sollen (Anlage 6), sowie eine Blanko-Vorlage für Ihre Ideen (Anlage 7).

Wir danken den Mitgliedern der „AG Prüfung“ im Land Brandenburg für Ihr Engagement und freuen uns über Ihre Rückmeldungen und weiterführenden Gedanken.

Ihr Neksa-Team

Anlage 1 – ein möglicher Prüfungsfall

„Die schmerzhafte Mobilisation“

Eine Auszubildende aus dem zweiten Ausbildungsjahr berichtet aus ihrem Pflichteinsatz im Seniorenheim:

Auf unserem Wohnbereich haben wir einen Bewohner, Herr Mond. Er ist ein charakterstarker Mensch und chronischer Schmerzpatient, der starke Kontrakturen in beiden Beinen hat. Herr Mond äußert sich oft lautstark mit Beleidigungen und kann auch mal handgreiflich werden. So war mein erster Eindruck von ihm und ließ Vorsicht in mir walten. Eines Vormittags bat mich Pflegehelferin Heidi, ihr bei der Mobilisation von Herrn Mond in den Rollstuhl zu helfen. Wir gingen zu ihm ins Zimmer und ich spürte eine leichte Anspannung. Heidi sagte zu ihm: „Wir setzen dich jetzt in den Rollstuhl und du kannst dann raus in die Sonne fahren.“ Er schaute sie nur finster an. Wir versuchten, ihm eine Jogginghose anzuziehen, und dies war mit großen Anstrengungen verbunden. Heidi drehte ihn ruckartig zu mir, um nach der Einlage zu sehen, und zog ihn dann wieder zurück auf den Rücken. Sie riss eines seiner Beine hoch, um die Hose anzuziehen. Aufgrund der Kontrakturen schrie er vor Schmerzen auf und fing an zu fluchen und nach ihr zu schlagen. Sie ließ sich davon nicht abhalten und machte einfach weiter. Herr Mond wurde von ihr von einer Seite zur anderen Seite gedreht, bis die Hose endlich an war. Ich holte den Rollstuhl ans Bett und Heidi setzte ihn erneut ruckartig an den Bettrand. Zu zweit setzten wir ihn dann in den Rollstuhl. Heidi richtete das Bett, während ich Herrn Mond an den Tisch fuhr. Dort gab ich ihm etwas zu trinken und stellte seinen kleinen Spiegel auf den Tisch. Damit konnte er sich die Haare richten.

Nachdem wir das Zimmer verließen, fragte ich Heidi, wieso sie so ruckartig und schnell mit Herrn Mond umgegangen ist. Sie meinte: „ Wir haben noch viel zu tun und mit ihm ist es einfach zu schwierig, da er bei jeder Bewegung schreit und zu schlagen beginnt.“ Ich habe dies erstmal so hingenommen.

In der darauffolgenden Zeit lernte ich Herrn Mond besser kennen und stellte fest, dass er ein freundlicher und interessierter Mensch ist. In einer Spätschicht wollte Herr Mond bereits nach dem Kaffee wieder zurück in sein Bett, da er ziemlich müde war. Ich sah an seinem Schrank ein Rutschbrett und dachte mir: „Du schaffst das auch allein.“ Während des Transfers erzählte ich ihm jeden noch so kleinen Schritt, den ich tat. Der Transfer ins Bett gelang weitestgehend ohne Schmerzen, Beleidigung und Ähnliches. Zum Schluss fragte ich nach seinem Befinden und ob er noch etwas benötige. Herr Mond bat mich, das Radio anzustellen. Ich räumte alles an Ort und Stelle und wünschte ihm eine angenehme Ruhe. Als ich den Raum verließ, bedankte er sich herzlich bei mir. Ich war sehr stolz auf mich, den Transfer alleine gemeistert zu haben, ohne Herrn Mond Schmerzen zugefügt zu haben.

Als ich etwas Zeit hatte, bat ich die Wohnbereichsleitung um ein Gespräch. Ich erzählte ihr alles, was ich mit Herrn Mond erlebt hatte. Die Wohnbereichsleitung fand mein Handeln sehr gut und suchte zu einem anderen Zeitpunkt das Gespräch mit Pflegehelferin Heidi.

Anlage 2 – Aufgaben und Erwartungshorizont – Vorschlag A

Die Auszubildenden ziehen die Fallsituation und erhalten die Aufgaben für die Vorbereitung der mündlichen Prüfung. In der 20-minütigen Vorbereitungszeit bearbeiten sie diese Aufgaben:

Aufgaben für die Vorbereitung der mündlichen Prüfung (Vorbereitungszeit 20 Min.)

1. Lesen Sie die Fallsituation und fassen Sie sie zusammen, sodass Sie sie zu Beginn des Prüfungsgesprächs kurz mit eigenen Worten wiedergeben können.

2. Folgende Schwerpunkte sollen im Prüfungsgespräch thematisiert werden:

- Pflegeverständnis und berufliches Selbstverständnis
- Intraprofessionelle Zusammenarbeit
- Orientierung am Bewohner
- Berufliche Belastung

Analysieren Sie die Situation mit Blick auf diese Schwerpunkte. Arbeiten Sie dazu relevante Situationsmerkmale heraus:

- Handlungsanlässe: Wie kommt es zur Handlung?
- Akteure: Wer ist beteiligt?
- Erleben, Deuten, Verarbeiten: Wie nehmen die Personen die Situation vermutlich wahr, was denken sie darüber und wie gehen sie damit um?
- Handlungsmuster: Wie handeln die beteiligten Personen?
- Kontext: Welche Rolle spielen die Umgebungsfaktoren?

Bereiten Sie eine kurze Vorstellung dieser Analyse vor.

--

Im anschließenden Prüfungsgespräch stellen die Auszubildenden die Ergebnisse der Aufgaben aus der Vorbereitung kurz vor (Zusammenfassung und Analyse anhand der Situationsmerkmale).

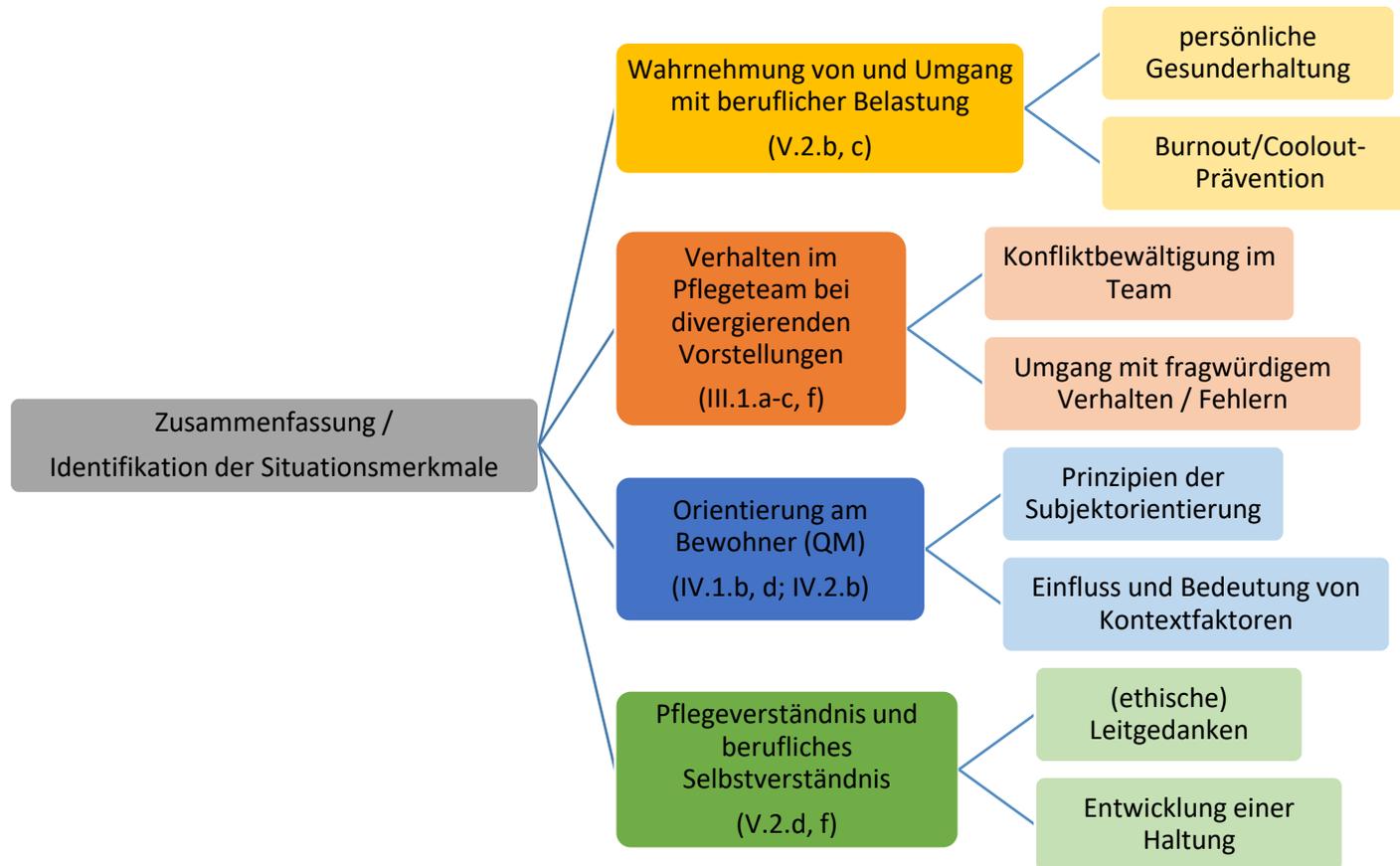
Die Prüfungsthemen werden anschließend aufgegriffen und vertieft, die Reihenfolge bestimmen die Auszubildenden (z. B., indem sie gefragt werden: „Welches Thema erscheint Ihnen am wichtigsten? Worüber möchten Sie als Erstes sprechen?“).

Im Gespräch sollten alle Themen berücksichtigt werden, müssen allerdings nicht im gleichen Umfang oder in der gleichen Tiefe bearbeitet werden. Die Leitfragen können eine Hilfe darstellen. Die Prüfenden achten darauf, dass in der vorgesehenen Zeit Aufgaben aus allen drei Kompetenzbereichen (III-V) und aus allen drei Anforderungsbereichen (AFB I-III) bearbeitet werden.

Im Erwartungshorizont ist die erwartete Leistung beschrieben (Spalte 2). Die inhaltlichen Stichpunkte in Spalte 3 sind Hinweise, in welche Richtung das Gespräch gehen könnte. Sie sind lediglich ein Teil des möglichen Spektrums. Es obliegt der Entscheidung der Fachprüferinnen und Fachprüfer, in welche Richtung das Gespräch gelenkt wird und welche Aspekte vertieft werden sollen. Spalte 4 dient dazu, die wesentlichen Aussagen der Auszubildenden zu protokollieren.

Im Anschluss an das Prüfungsgespräch erfolgt die Bewertung der gezeigten Leistung mit Hilfe der Bewertungsmatrix (Anlage 3). Statt für einzelne Prüfungsleistungen Punkte zu vergeben, werden die Kriterien Zielgerichtetheit, Selbstständigkeit, Kommunikation und Inhalt (Gegenstandsbezug) jeweils als Gesamtes bewertet und unterschiedlich stark gewichtet zu einer Note zusammengezogen.

Vorschlag A - Übersicht Prüfungsgegenstände



Vorschlag A - Aufgaben und Erwartungshorizont

Aufgabe	Erwartete Leistung (Anforderungsbereich)	Inhaltliche Stichpunkte	Protokoll / Anmerkungen
<p>Fassen Sie den Fall mit eigenen Worten zusammen.</p>	<p>gibt die wesentlichen Inhalte des Falls mit eigenen Worten wieder (I)</p>	<p>Vier (Teil)Situationen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Versorgung von Herrn Mond durch Pflegehelferin Heidi und Auszubildende (für Auszubildende unbefriedigend: Schmerz, Gewalt, mangelnde Subjektorientierung) 2. Gespräch zwischen Heidi und Auszubildender (Frage nach Gründen für Handeln und Rechtfertigung) 3. Versorgung von Herrn Mond durch Auszubildende allein (gelingt aus Sicht der Azubi besser) 4. Gespräch mit Bereichsleitung über Handeln der Pflegehelferin Heidi (Anzeigen fragwürdigen Verhaltens) 	
<p>Identifizieren Sie, worum es mit Blick auf KB III, IV und V in diesem Fall schwerpunktmäßig geht. Arbeiten Sie dazu relevante Situationsmerkmale heraus und erläutern Sie diese.</p> <p><i>(Achtung: Prüfende müssen darauf achten, dass der Bezug zu den Kompetenzen gewahrt bleibt. Themen wie Transfer/Mobilisation, Schmerz, Gewalt oder Kommunikation sind keine Prüfungsgegenstände der mündlichen Prüfung, auch</i></p>	<p>analysiert zentrale Situationsmerkmale und erläutert deren Bedeutung (II)</p>	<p>Handlungsanlässe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung einer Kollegin beim Transfer eines bewegungseingeschränkten Menschen in/aus Rollstuhl • Etwas anders / besser machen wollen • Fehlverhalten einer Kollegin <p>Akteure</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herr Mond, Heidi, Auszubildende, Bereichsleitung <p>Deuten, Erleben, Verarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herr Mond: fühlt sich von Heidi unverstanden, als Objekt behandelt, nicht ernstgenommen; von der Auszubildenden eher verstanden, ist ihr dankbar; drückt Widerstand durch körperliche Gewalt aus... • Heidi: agiert unter Zeitdruck, will fertig werden; schätzt Herrn Mond als aggressiv und unkooperativ ein; will evtl. vor 	

<p>wenn sie als Phänomene genannt werden können)</p>		<p>Auszubildender Gesicht wahren, zeigen, wie es geht; ist ggf. abgestumpft...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende: empfindet Unbehagen bei der Versorgung Herrn Monds durch Heidi, versteht Gründe nicht; hat zunächst Angst vor Herrn Mond, revidiert dies später; ist stolz, dass sie es besser machen kann; will, das Heidi Verhalten ändert, übergibt Verantwortung dafür an Vorgesetzte • Bereichsleitung: offen für Anliegen der Auszubildenden; evtl. erschrocken über Heidis Verhalten; wünscht gute Versorgung der Bewohner*innen und gutes Miteinander im Team... <p>Kontextfaktoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck • Routineabläufe • Hierarchie • evtl. Stereotype der Einrichtung (z.B. Gerontopsychiatrie – „die Bewohner sind schwierig“) <p>...</p> <p>Handlungsmuster</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich einer erfahrenen Kollegin unterordnen – Anordnungen befolgen • übergriffiger / gewalttätiger Transfer inkl. Kommunikation durch Heidi vs. schonende, subjektorientierte Handlungsweise durch Auszubildende • kollegiales Gespräch über Pflegehandlung / Pflegeverständnis, Reflexion • Gespräch mit Vorgesetzten über Dritte <p>...</p>	
--	--	--	--

Gespräch über Pflegeverständnis und berufliches Selbstverständnis			
Leitfragen	erwartete Leistung (Anforderungsbereich)	inhaltliche Stichpunkte	Protokoll / Anmerkungen
Was verstehen die beteiligten Personen jeweils unter „guter Pflege“? An welchen Stellen im Text wird das deutlich?	interpretiert, welches Pflegeverständnis dem Verhalten der Akteure zugrunde liegt und nimmt Bezug auf Passagen des Textes (II)	Herr Mond: Gute Pflege ist, wenn meine Bedürfnisse befriedigt werden und ich nicht zu Schaden komme... Heidi: Gute Pflege ist, wenn alle Bewohner in der vorgegebenen Zeit versorgt sind... Auszubildende: Gute Pflege orientiert sich an den Bedürfnissen der Bewohner*innen, ist zugewandt und nimmt sich Zeit... Bereichsleitung: gute Pflege ist, wenn sich niemand beklagt...	
In welchen „offiziellen“ Quellen wird beschrieben, wie professionelle Pflege erfolgen soll? Welche Rolle spielen diese Quellen in Ihrem beruflichen Alltag? <i>(hier ggf. Ausschnitt aus einer Quelle vorlegen und diskutieren)</i>	nennt Leitlinien, Gesetze o.ä, die Qualitätskriterien für die professionelle Pflege beinhalten (I) erläutert nachvollziehbar, ggf. anhand von Beispielen den Einfluss der Gesetze, Leitlinien etc. (II)	z.B. Pflegeberufegesetz, ICN, Gütekriterien des MDK, Leitbilder der Einrichtungen, Prüfkriterien der Gütesiegel, Grundgesetz....	
Wie entwickelt sich ein Pflegeverständnis? Ein berufliches Selbstverständnis? Inwieweit gibt es da richtig oder falsch?	erläutert, wie Pflegende ihr Pflegeverständnis / berufliches Selbstverständnis entwickeln und welche Einflussfaktoren eine Rolle spielen (II)	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion als Grundlage • Kontextgebundenheit und Einfluss: Biografie, Pflegeerfahrung und Schlüsselerlebnisse (passiv und aktiv), Kultur und Religion insbes. deren Werte, Vorbilder, Zeitgeschehen, Gesellschaft und Medien, Leitsätze... • Berufliches Selbstverständnis in Abgrenzung zu / Anlehnung an anderen Gesundheitsberufen und anderen Qualifikationsniveaus 	

Wodurch könnten die Pflegenden im Fall bei der Weiterentwicklung ihres beruflichen Selbstverständnisses unterstützt werden?	erläutert Angebote (Konzepte), die auf die Reflexion und Entwicklung einer Haltung abzielen (II)	z.B. Supervision, Balint-Gruppe, Fallbesprechung, Fortbildung zum Thema...	
Gespräch über Umgang mit Konflikten und/oder Fehlern im Pflgeteam			
Leitfragen	erwartete Leistung (Anforderungsbereich)	inhaltliche Stichpunkte	Protokoll / Anmerkungen
Was tut die Auszubildende, als sie feststellt, dass ihre Einschätzung und Herangehensweise von der der Pflegehelferin Heidi abweicht? Wie reagieren die anderen Akteure darauf?	identifiziert die Handlungsweisen der Auszubildenden und die Reaktionen der anderen Akteure (Heidi, Herr Mond, Bereichsleiterin) aus dem Text (II)	<ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende hält sich in der ersten Situation zurück, sucht im Anschluss das Gespräch mit Heidi, fragt nach Begründung, diese nimmt sie erstmal hin; probiert bei der nächsten Gelegenheit Handlungsalternative aus; spricht im Anschluss mit Bereichsleiterin, ohne vorher noch einmal mit Heidi gesprochen zu haben • Heidi stellt sich der Nachfrage und liefert zwei Begründungen (wenig Zeit, schwieriger Bewohner) • Herr Mond zeigt seine Dankbarkeit für die veränderte Vorgehensweise • Die Bereichsleiterin hört sich die Schilderung der Auszubildenden an, bestärkt sie und kündigt an, mit Heidi reden zu wollen <p>....</p>	

<p>Warum hat die Auszubildende so gehandelt? Wie schätzen Sie dieses Verhalten ein?</p>	<p>erläutert, welche Rollenerwartungen und – konflikte die Auszubildende im Fall vermutlich spürt (II)</p> <p>bezieht Stellung zum Verhalten der Auszubildenden (III)</p>	<p>Rollenkonflikt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • als Auszubildende gut pflegen wollen – „besser“ wissen und handeln als die pflegeerfahrene Kollegin, • Scheu, gegenüber einer erfahrenen Kollegin Kritik zu äußern, lieber mit der Vorgesetzten reden als mit der Kollegin <p>Unterscheidung Ziel-, Beziehungs- oder identitätsbasierter Konflikt, hier vermutlich identitätsbasiert, andere Formen könnten aber auch zutreffen</p>	
<p>Welche Handlungsalternativen sind denkbar? Was würden Sie empfehlen?</p>	<p>erläutert Handlungsalternativen und positioniert sich dazu (II – III)</p>	<p>Handlungsalternative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erst mit Heidi reden, danach ggf. mit Bereichsleitung • genauer ergründen, warum Heidi so handelt, Gründe ernst nehmen und nach (strukturellen) Lösungsmöglichkeiten suchen, z.B. in Bezug auf Zeitmanagement, Umgang mit „schwierigen“ Bewohner*innen... • eigenes Deuten und Handeln hinterfragen, inwieweit trägt es zur schwierigen Situation bei? • Heidi von der positiven Erfahrung mit Herrn Mond berichten und ggf. Transfer zeigen <p>....</p>	
<p>Welche Möglichkeiten gibt es, um auf betrieblicher Ebene einen offenen Umgang mit fragwürdigem Verhalten / Fehlern zu etablieren? Was könnte das für den Fall bedeuten?</p>	<p>erläutert Prinzipien des Fehlermanagements (II)</p> <p>bezieht dieses auf den Fall und leitet Strategien ab (III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kultur des offenen Umgangs mit Fehlern bzw. unklaren Verhaltensweisen • barrierearme Fehlerberichterstattung (ggf. anonym, digital) • Fallbesprechungen, Balint-Gruppe o.ä. • Einüben primär nicht wertender Reaktionen, wertschätzende Kritik etc. <p>....</p>	

Gespräch über Patientenorientierung / Bewohnerorientierung			
Leitfragen	erwartete Leistung (Anforderungsbereich)	inhaltliche Stichpunkte	Protokoll / Anmerkungen
<p>Was verstehen Sie unter einer bewohnerorientierten Pflege? Nach welchen Prinzipien richtet sie sich? Welche Umstände erschweren im Fall eine bewohnerorientierte Versorgung?</p>	<p>definiert und erläutert bewohnerorientierte Pflege anhand von Kriterien (I – II)</p> <p>Identifiziert individuelle und strukturelle Faktoren, die die Versorgung beeinflussen, nimmt Bezug auf Textpassagen (II)</p> <p>wägt kritisch ab, inwieweit eine bewohnerorientierte Pflege erfolgt bzw. erfolgen kann (III)</p>	<p>z.B. Autonomie, Fürsorge, Pflege als Beziehungsprozess, Gestaltung von Aushandlungsprozessen...</p> <p>individuelle Faktoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heidi: evtl. überfordert, abgestumpft, gestresst; gestörte Beziehung zu Herrn Mond, Unkenntnis • Auszubildende: traut sich nur, wenn sie allein ist, unsicher, will nicht anecken <p>strukturelle Faktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitmangel, ggf. Personalmangel • etablierte Routinen • Gestaltung von Delegation und Kontrolle (keiner guckt, was Heidi macht) • evtl. widersprüchliche Unternehmenskultur (Gewinnorientierung vs. Bewohnerorientierung) 	
<p>Welche strukturellen Maßnahmen können dazu beitragen, dass die Pflege bewohnerorientierter erfolgen kann?</p>	<p>nennt strukturelle Maßnahmen (I)</p> <p>erläutert fallbezogen, inwieweit diese zu einer bewohner-orientierten Versorgung beitragen könnten (II)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ausreichend Personal, dadurch mehr Zeit • kritische Analyse der Arbeitsabläufe, ggf. Veränderung der Ablauforganisation • Einführung von Instrumenten wie z.B. Pflegevisite, Fallbesprechung • Fortbildung aller Mitarbeitenden in Bezug auf z.B. Subjektorientierung, Biografiearbeit, Wahrnehmung <p>...</p>	

Gespräch über berufliche Belastung und Bewältigungsstrategien			
Leitfragen	erwartete Leistung (Anforderungsbereich)	inhaltliche Stichpunkte	Protokoll / Anmerkungen
Welche beruflichen Belastungen scheinen im Fall auf?	identifiziert Aussagen aus dem Fall, die die Belastung der Pflegenden aufzeigen (II)	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitmangel vermutlich resultierend aus Personalmangel • Umgang mit herausfordernden zu pflegenden Menschen 	
Welche Folgen können diese beruflichen Belastungen für die Pflegenden haben? Woran erkennt man diese? Welche Anzeichen scheinen im Fall auf?	nennt und erläutert mögliche Folgen (I –II) identifiziert mögliche Anzeichen bei Heidi (II)	<ul style="list-style-type: none"> • Burnout • Coolout • Erschöpfung • Somatische Erkrankung • Berufsflucht • Verringertes Engagement • Unzufriedenheit ... 	
Was können die Pflegenden tun, um sich gesund zu erhalten? Wie kann das Unternehmen dazu beitragen, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern? <i>(hier evtl. auf besondere Aspekte der Burnout-/Coolout-Prävention fokussieren)</i>	nennt Möglichkeiten der persönlichen Gesundheitsvorsorge (I) charakterisiert Merkmale betrieblicher Gesundheitsförderung und erläutert Beispiele (II)	<p>persönlich: Bewegung und Sport, gesunde Ernährung, soziale Kontakte, sinnstiftende Aktivität...</p> <p>Gelingensfaktoren BGF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partizipation der Beschäftigten • BGF als Führungsaufgabe (Beziehungsgestaltung) • Bereitstellung von Ressourcen <p>Beispiele: flexible Arbeitszeiten, gesundes Kantinenessen, gestaltete Pausenräume, betriebliches Sportangebot, ergonomische Möbel, Gesprächsgruppen...</p>	

Anlage 3 - Bewertungsmatrix mündliche (Abschluss)Prüfung

Name der zu prüfenden Person:

Datum:

Zeit:

Kriterium	Beschreibung	Ungenügend ausgeprägt	Mangelhaft ausgeprägt	Ausreichend ausgeprägt	Befriedigend ausgeprägt	Gut ausgeprägt	Sehr gut ausgeprägt
Zielgerichtetheit	erfüllt die Anforderungen der Aufgabe	0	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10
	baut eigene Gesprächsanteile logisch auf	Bemerkung/ Begründung					
Selbstständigkeit	bewältigt die Anforderungen selbstständig	0	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10
	nutzt die Zeit effektiv	Bemerkung/ Begründung					
Kommunikatives Verhalten	kommuniziert in der Situation angemessen	0	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20
	spricht verständlich verwendet Fachbegriffe korrekt	Bemerkung/ Begründung					
Gegenstandsbezug	(siehe Prüfungsprotokoll)	Aufgaben im AFB I					
		0	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20
	stellt Inhalte der Anforderung entsprechend dar	Bemerkung/ Begründung					
		Aufgaben im AFB II					
	stellt Zusammenhänge her	0	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20
		Bemerkung/ Begründung					
	begründet Aussagen theoriegeleitet	Aufgaben im AFB III					
		0	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20
		Bemerkung/ Begründung					

Gesamtpunktzahl:

Unterschrift Prüfer*in 1

Note:

Unterschrift Prüfer*in 1

Notenschlüssel

Note	1	2	3	4	5	6
Punkte / Prozent	95 - 100	80 - 94	65 - 79	50 - 64	30 - 49	29 - 0

Erläuterung der Bewertungsmatrix

Die Prüfenden bewerten, wie ausgeprägt sich die Leistung in den vier Kriterien gezeigt hat. Durch die Vergabe der Punkte können Tendenzen berücksichtigt werden. So könnte z. B. eine gerade noch ausreichende Leistung im Bereich Kommunikatives Verhalten mit 5 Punkten bewertet werden, eine voll ausreichende Leistung hingegen mit 8 Punkten.

Durch die in den einzelnen Kriterien unterschiedliche Höhe der maximal erreichbaren Punkte erfolgt eine Gewichtung: Der Gegenstandsbezug macht 60 % der Note aus, das kommunikative Verhalten 20%, während Zielgerichtetheit und Selbstständigkeit zu jeweils 10 % einfließen. Im Kriterium Gegenstandsbezug werden die gezeigten Leistungen in den drei Anforderungsbereichen unterteilt. In dieser Matrix liegt eine gleichmäßige Gewichtung (jeweils 20 % der Gesamtnote) vor. Soll die Gewichtung anders erfolgen, können die Punkte entsprechend anders verteilt und die Matrix angepasst werden. Gegebenenfalls kann die Unterteilung in die drei Anforderungsbereiche auch ganz entfallen – dann werden für dieses Kriterium maximal 60 Punkte vergeben.

Da insgesamt maximal 100 Punkte vergeben werden können, stimmt die erreichte Punktzahl immer mit dem Prozentsatz überein, sodass keine Umrechnungen nötig sind.

Anlage 4 – Aufgaben und Erwartungshorizont – Vorschlag B

Die Auszubildenden ziehen die Fallsituation und erhalten die Aufgaben für die Vorbereitung der mündlichen Prüfung. In der 20-minütigen Vorbereitungszeit bearbeiten sie die Aufgaben A1-A3 und bereiten sich auf die kurze Vorstellung der Arbeitsergebnisse zu Beginn der mündlichen Prüfung vor. Für die Vorstellung der Arbeitsergebnisse werden Punkte gegeben.

Im anschließenden Prüfungsgespräch wird ein Teil der Themen, die von den Auszubildenden identifiziert und vorgestellt wurden, aufgegriffen und vertieft. Das Prüfungsgespräch folgt somit stärker den Relevanzen der Auszubildenden, die sich in der Vorbereitungszeit entwickelt haben. Die Themen müssen jedoch nicht erschöpfend – im Sinne der Bearbeitung aller enthaltener Aufgabenstellungen – im Prüfungsgespräch behandelt werden. Wichtig ist, dass von jeder / jedem Auszubildenden Aufgabenstellungen aus allen drei Kompetenzbereichen (III-V) bearbeitet werden. Die Anzahl und Komplexität der gewählten Aufgabenstellungen müssen der Prüfungszeit entsprechen.

Die Prüfenden achten außerdem, dass allen Auszubildenden Aufgaben aus allen drei Anforderungsbereichen (AFB I-III) gestellt werden, sodass alle Auszubildenden mit den gleichen Leistungsanforderungen geprüft werden. Die bearbeiteten Aufgaben können z. B. in der nachfolgenden Übersicht angekreuzt werden.

Der Erwartungshorizont ist ferner so angelegt, dass die Prüfenden darin arbeiten können (Kommentare einfügen, Aussagen der Auszubildenden notieren etc.). Somit geht auch aus dem Erwartungshorizont hervor, welche Aufgaben bearbeitet wurden. Die Antwortbeispiele im Erwartungshorizont sind ausdrücklich als ein Teil der möglichen Lösungen der Auszubildenden zu verstehen und sollen den Prüfenden Hinweise für die Beurteilung liefern. Die ausgewiesenen Punkte stellen pro Aufgabe immer das Maximum dar. Je nach Qualität und Selbstständigkeit der von den Auszubildenden vorgenommenen Ausführungen, können Abstufungen (unterhalb der Maximalpunktzahl) in 0,5 Punkte-Schritten vorgenommen werden.

Aufgaben für die Vorbereitung der mündlichen Prüfung (Vorbereitungszeit 20 Min.)

Analyse der Fallsituation anhand ausgewählter Situationsmerkmale

A1: Lesen Sie bitte die Fallsituation und fassen Sie die zentralen Themen zusammen. Worum geht es in der Fallsituation?

A2: Identifizieren Sie die handelnden Personen in der Fallsituation. Wie nehmen diese Personen die dargestellte Pflegesituation vermutlich wahr, was denken sie darüber und wie gehen sie damit um?

A3: Beschreiben Sie bitte, wie die beteiligten Personen in der Fallsituation handeln (Handlungsmuster) und welche Gründe es für ihre Handlungen gibt (Handlungsanlässe).

Hinweis: Machen Sie sich bitte Notizen zu den Aufgaben A1-A3 und stellen Sie Ihre Ergebnisse zu Beginn der mündlichen Prüfung vor (Vortragszeit: 10 Min.). Sie können dafür Ihre Notizen verwenden. Im Prüfungsgespräch greifen wir die einzelnen Themen aus der Fallsituation auf.

Prüfungsaufgaben (Beispiele)

Kompetenzbereich III: Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.

Thema 1: Konflikte mit KollegInnen / persönlicher Umgang mit Konflikten

- A4:** Beschreiben Sie bitte den Konflikt zwischen der Pflegehelferin Heidi, Herrn Mond und der Auszubildenden. Wodurch wird dieser Konflikt offensichtlich ausgelöst?
- A5:** Die Auszubildende bespricht den Konflikt mit der Wohnbereichsleiterin. Erläutern Sie mögliche Handlungsschritte, die Sie in ähnlichen Berufssituationen für eine direkte Konfliktlösung ergreifen können.

Thema 2: KollegInnen mit Abschlüssen in der Pflegehilfe / Pflegeassistenz beraten, schulen und bei der Entwicklung von Handlungsalternativen unterstützen (Verantwortung im qualifikationsheterogenen Pflorgeteam)

- A6:** Welche Gründe können neben dem hohen Arbeitsaufkommen dazu geführt haben, dass Pflegehelferin Heidi Herrn Mond so ruckartig bewegt hat?
- A7:** Erläutern Sie zwei Maßnahmen, mit denen Pflegefachpersonen die PflegehelferInnen / PflegeassistentInnen im Team dabei unterstützen können, in ähnlichen Pflegesituationen professioneller zu handeln.

Thema 3: Gewaltsituationen wahrnehmen, ansprechen und vorbeugen

- A8:** Nehmen Sie bitte die Perspektiven der beteiligten Personen *Heidi, Herr Mond, die Auszubildende* ein und beschreiben Sie, inwiefern die Personen die schmerzhafteste Mobilisation ggf. als Gewaltsituation wahrnehmen.
- A9:** Vergleichen Sie bitte die von Heidi durchgeführte Mobilisation mit dem Transfer der Auszubildenden. Erläutern Sie, warum es bei dem Transfer der Auszubildenden nicht zu gewalttätigen Handlungen kommt. Leiten Sie zwei allgemeine Regeln für die Prävention von Gewalt gegenüber zu Pflegenden Menschen aus Ihren Überlegungen ab.

Kompetenzbereich IV: Das eigenen Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.

Thema 4: Berufsbezogene Gesetze / Pflichten im Handeln beachten – Grenzen beachten

Im Pflegeberufegesetz § 5 Ausbildungsziel heißt es in Absatz 2:

„Sie [Pflege] erfolgt entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse auf Grundlage einer professionellen Ethik. Sie berücksichtigt die konkrete Lebenssituation, den sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrund, die sexuelle Orientierung sowie die Lebensphase der zu pflegenden Menschen. Sie unterstützt die Selbstständigkeit der zu pflegenden Menschen und achtet deren Recht auf Selbstbestimmung.“

- A10:** Nehmen Sie bitte Bezug auf das Zitat aus dem Pflegeberufegesetz und beurteilen Sie, wie Heidi und die Auszubildende die benannten Prinzipien in ihrem Handeln berücksichtigen.
- A11:** Ziehen Sie eine Schlussfolgerung, inwiefern Heidi und die Auszubildende im Sinne des Pflegeberufegesetzes professionell handeln.
- A12:** Entwerfen Sie bitte eine Handlungsalternative, wie professionelles pflegerisches Handeln in der Fallsituation aussehen sollte.

Kompetenzbereich V: Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.

Thema 5: Verletzung ethischer Prinzipien und Handeln nach ethischen Leitlinien (-> KB IV)

In Element 1 Pflegefachpersonen und PatientInnen und Personen mit Pflegebedarf des ICN-Ethikkodex steht:

„Pflegefachpersonen zeigen professionelle Werte wie Respekt, Gerechtigkeit, Verlässlichkeit, Fürsorge, Mitgefühl, Empathie, Vertrauenswürdigkeit und Integrität. Sie unterstützen und respektieren die Würde und die universellen Rechte aller Menschen, einschließlich Patientinnen, Kolleginnen und Familien.“ (ICN, 2021: 10)

- A13:** Nehmen Sie bitte auf das Zitat aus dem ICN-Ethikkodex Bezug und beschreiben Sie, wie die Auszubildende diese Werte in ihrem pflegerischen Handeln berücksichtigt.
- A14:** Erläutern Sie, wie sich Berücksichtigung und Vernachlässigung der professionellen Werte in der Fallsituation auswirken.

A15: Ziehen Sie aus der Fallsituation eine Schlussfolgerung für Ihr eigenes pflegerisches Handeln in ähnlichen Situationen und begründen Sie diese. Wie würden Sie in ähnlichen Situationen handeln und warum würden Sie so handeln?

Thema 6: Fachwissen bewusst verwenden, um Handlungsalternativen zu entwickeln / professionell handeln

A16: In der Fallsituation transferiert die Auszubildende Herrn Mond selbstständig vom Rollstuhl in das Bett. Beurteilen Sie bitte die Bedeutung der theoretischen Fachkenntnisse und Praxiserfahrungen der Auszubildenden zum Thema Transfer in dieser Situation. Wie hilft der Auszubildenden ihr Fachwissen bei dem Transfer?

A17: Beschreiben Sie zwei Strategien, die Sie persönlich verfolgen, wenn Ihnen in beruflichen Handlungssituationen die notwendigen Fachkenntnisse und Praxiserfahrungen fehlen.

Vorschlag B - Erwartungshorizont zur Fallsituation „Die schmerzhaft Mobilisation“

Aufgaben für die Vorbereitung der mündlichen Prüfung				
Aufgaben und erwartete Leistungen (Beispiele)	AFB	Punkte	Antworten der zu prüfenden Person	Anmerkungen zu Qualität und Selbstständigkeit der Antworten
<p>A1: Lesen Sie bitte die Fallsituation und fassen Sie die zentralen Themen zusammen. Worum geht es in der Fallsituation?</p> <p>Zentrale Themen der Fallsituation werden von der / dem Auszubildenden identifiziert und im 10-minütigen Kurzvortrag vorgestellt. Für die nachvollziehbar genannten Themen können maximal 3 Punkte vergeben werden. Der Bezug zur Fallsituation muss für die Punktevergabe erkennbar sein. Zu den Themen gehören bspw.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (unausgesprochener) Konflikt mit einer Kollegin bzgl. Umgang mit einer zu pflegenden Person / Arbeitsweise, persönlicher Umgang mit Konflikten • KollegInnen mit geringeren Qualifikationsniveaus anleiten / schulen / beraten (Verantwortungsübernahme im qualifikationsheterogenen Pflgeteam) • Gewaltsituationen wahrnehmen, ansprechen und vorbeugen • berufsbezogene Gesetze und Pflichten im eigenen Handeln beachten • Verletzung bzw. Nicht-Beachtung ethischer Prinzipien im pflegerischen Handeln, Handeln nach ethischen Leitlinien • Fachwissen (zum Transfer) bewusst anwenden, um professionell zu handeln 	AFB I	____ / 3 P.		
<p>A2: Identifizieren Sie die handelnden Personen in der Fallsituation. Wie nehmen diese Personen die dargestellte Pflegesituation vermutlich wahr und wie gehen sie damit um?</p> <p>Die / der Auszubildende benennt die drei zentralen Personen: Herr Mond, Pflegehelferin Heidi, Auszubildende. Als weitere</p>	AFB I AFB II	____ / 1,5 P.		

<p>Person kann die Wohnbereichsleiterin benannt werden. Je korrekt identifizierte Person gibt es 0,5 Punkte.</p> <p>Die / der Auszubildende vollzieht einen Perspektivwechsel und beschreibt das Erleben / Deuten und Verarbeiten der beteiligten Akteure. Es können max. 6 Punkte vergeben werden, wenn der Bezug zur Fallsituation hergestellt wird und die Interpretationen nachvollziehbar sind. Zum Erleben / Deuten / Verarbeiten kann z. B. gewertet werden:</p> <p>Herr Mond: Fühlt sich von Heidi nicht verstanden und nicht ernstgenommen (Schmerzen, Duzen). Er reagiert daher aggressiv und kann Heidi ggf. nicht leiden. Er fühlt sich ggf. als Objekt, dem die Handlungsschritte nicht erklärt werden. Herr Mond fühlt sich von der Auszubildenden besser verstanden und wertgeschätzt. Sie erklärt ihm die Pflegemaßnahmen und interessiert sich für seine Situation.</p> <p>Die Auszubildende: Versteht nicht, warum Heidi Herrn Mond so gewaltsam behandelt und findet Heidis Verhalten falsch – möchte es anders / besser machen. Sie hat einen unausgesprochenen Konflikt mit Heidi. Sie hat anfangs Furcht vor Herrn Mond – positive Pflegeerfahrungen verändern ihr Bild von Herrn Mond. Sie interessiert sich für den Bewohner, bleibt bewusst mit ihm in Kontakt und möchte wissen, warum es zu den gewalttätigen Auseinandersetzungen kommt.</p> <p>Pflegehelferin Heidi: Fühlt sich unter Zeitdruck gesetzt und erlebt Herrn Mond aufgrund seiner Aggressivität als besondere Belastung. Sie kann sich schlecht in die Situation von Herrn Mond versetzen und scheint nicht zu verstehen, dass die schmerzhaften Bewegungen Auslöser für die Aggressivität sind. Sie möchte den Kontakt zu Herrn Mond ggf. möglichst kurz halten. Heidi scheint keinen Konflikt mit der Auszubildenden zu haben.</p> <p>Die Wohnbereichsleiterin: Ist fassungslos / enttäuscht von Heidi. Sie kann die Problemschilderung nicht so stehenlassen und sucht das Gespräch mit Heidi. Sie ist zufrieden mit der Arbeit der Auszubildenden und ggf. auch dankbar über die Offenheit der Auszubildenden.</p>		<p>____ / 6 P.</p>		
---	--	------------------------	--	--

A3: Beschreiben Sie bitte, wie die beteiligten Personen in der Fallsituation handeln (Handlungsmuster) und welche Gründe es für ihre Handlungen gibt (Handlungsanlässe).

Die / der Auszubildende beschreibt in Bezugnahme auf die Fallsituation die Handlungsanlässe und Handlungsmuster der beteiligten Personen – in erster Linie geht es um Heidi, Herrn Mond und die Auszubildende. Ausführungen zur Wohnbereichsleiterin können ebenso gewertet werden. Für drei benannte Personen werden die nachvollziehbaren Handlungsanlässe und Handlungsmuster mit maximal 6 Punkten gewertet.

Zu den Handlungsanlässen und Handlungsmustern gehören u. a.:

Handlungsanlässe	Handlungsmuster
Pflegehelferin Heidi	
<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck / hohes Arbeitsaufkommen • Bild von Herrn Mond: aggressiver Bewohner, der viel Zeit in Anspruch nimmt 	<ul style="list-style-type: none"> • rascher, ruckartiger Transfer (schmerzhaft und ohne Hilfsmittel) • zügiges Arbeiten, um schnell fertig zu werden • distanzlose Kommunikation (Duzen)
Herr Mond	
<ul style="list-style-type: none"> • Fühlt sich als Objekt, an dem Pflegehandlungen durchgeführt werden • hat Schmerzen durch die Mobilisation • fühlt sich von der Auszubildenden verstanden 	<ul style="list-style-type: none"> • wehrt die Pflegehandlungen ab • schreit und zeigt abwehrende Mimik / Gestik • zeigt sich der Auszubildenden ggü. aufgeschlossen und kooperativ
Die Auszubildende	

AFB I

____ /
6 P.

<ul style="list-style-type: none"> • nimmt Herrn Monds Schmerzen wahr • Problem / Konflikt durch Heidis unangemessenes Handeln • Herr Mond muss ins Bett transferiert werden (selbstständig durch die Auszubildende) 	<ul style="list-style-type: none"> • schmerzreduzierender Transfer mit Hilfsmitteln • spricht mit der Wohnbereichsleiterin über das Problem mit Heidi – sucht nur kurz das Gespräch mit Heidi (Vermeidung?) 				
Die Wohnbereichsleiterin					
<ul style="list-style-type: none"> • ist zufrieden mit der Arbeit der Auszubildenden • erfährt von einem gewalttätigen Übergriff im Wohnbereich 	<ul style="list-style-type: none"> • lobt die Auszubildende • führt ein Gespräch mit Heidi 				
<p>[gesamt = 16,5 Punkte: AFB I: 10,5 P., AFB II: 6 P.] / erreichte Punktezahl: _____ von maximaler Punktezahl: _____</p>					

Kompetenzbereich III: Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.				
Thema 1: Konflikte mit KollegInnen / persönlicher Umgang mit Konflikten				
Aufgaben und erwartete Leistungen (Beispiele)	AFB	Punkte	Antworten der zu prüfenden Person	Anmerkungen zu Qualität und Selbstständigkeit der Antworten
<p>A4: Beschreiben Sie bitte den Konflikt zwischen der Pflegehelferin Heidi, Herrn Mond und der Auszubildenden. Wodurch wird dieser Konflikt offensichtlich ausgelöst?</p> <p>Der / die Auszubildende beschreibt und kennzeichnet den Konflikt mit Bezug zur Fallsituation. Die Schilderungen sollen mindestens enthalten: Ursachen / Auslöser des Konfliktes (0,5 P.) und Positionen der Konfliktparteien, d. h.: Wer steht mit wem in Konflikt? (1 P.) Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auslöser ist das gewalttätige Handeln der Pflegehelferin Heidi. • Die Auszubildende lehnt das Handeln der Pflegehelferin Heidi ab, findet es falsch und hat ein Problem damit. Sie erfragt Heidis Gründe nur kurz – unternimmt aber keine weiteren Versuche der direkten Konfliktlösung. • Herr Mond steht in Konflikt mit Heidi, fühlt sich von ihr nicht verstanden, bekommt von ihr Schmerzen zugefügt. • Heidi scheint keinen bewussten Konflikt mit Herrn Mond oder der Auszubildenden zu haben. 	AFB I	_____/ 1,5 P.		
<p>A5: Die Auszubildende bespricht den Konflikt mit der Wohnbereichsleiterin. Erläutern Sie mögliche Handlungsschritte, die Sie in ähnlichen Berufssituationen für eine direkte Konfliktlösung ergreifen können.</p> <p>Der / die Auszubildende stellt eine Schrittfolge vor, mit der ähnlich gelagerte Konflikte direkt gelöst werden können. Er / sie erläutert, was diese Schritte im Einzelnen beinhalten und welche Ziele damit verfolgt werden. Der / die</p>	AFB II	_____/ 5 P.		

<p>Auszubildende kann z. B. ein Konzept zur Konfliktlösung (z.B. Gordon, 2005) aufzeigen. Für die nachvollziehbaren Ausführungen können maximal 5 Punkte vergeben werden.</p>				
<p>Thema 2: KollegInnen mit Abschlüssen in der Pflegehilfe / Pflegeassistenten beraten, schulen und bei der Entwicklung von Handlungsalternativen unterstützen (Verantwortung im qualifikationsheterogenen Pflorgeteam übernehmen)</p>				
<p>A6: Welche Gründe können neben dem hohen Arbeitsaufkommen dazu geführt haben, dass Pflegehelferin Heidi Herrn Mond so ruckartig bewegt hat?</p> <p>Die / der Auszubildende beschreibt nachvollziehbare Gründe für den schmerzhaften Transfer durch Pflegehelferin Heidi. Es können maximal 2 Punkte vergeben werden. Gründe können bspw. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fehlende Kenntnisse zum fachlich korrekten, schmerzarmen Transfer / Einsatz von Hilfsmitteln • fehlende Anteilnahme (Schmerzen), mangelnde Empathiefähigkeit (Situation des Bewohners wird z. B. nicht erkannt) • Die Pflegehelferin ist ggf. abgestumpft(Cool-out) • Die Mobilisation strengt durch die Gegenwehr des Bewohners an, so dass Heidi möglichst ruckartig und schnell fertig werden will. • Heidi möchte den Kontakt zum vermeintlich aggressiven Bewohner möglichst kurz halten und arbeitet daher schnell und nicht schonend. 	<p>AFB I</p>	<p>_____/ 2 P.</p>		
<p>A7: Erläutern Sie zwei Maßnahmen, mit denen Pflegefachpersonen die PflegehelferInnen / PflegeassistentInnen im Team dabei unterstützen können, in ähnlichen Pflegesituationen professioneller zu handeln.</p> <p>Die / der Auszubildende benennt zwei Maßnahmen und erläutert diese im Anschluss z. B. in Bezug auf Ziele und Merkmale. Für die Benennung und Erläuterung beider Maßnahmen gibt es maximal 5 Punkte. Beispiele können u. a. sein:</p>	<p>AFB II</p>	<p>_____/ 5 P.</p>		

<p>1. Der / dem PflegehelferIn kann ein kollegiales Beratungsgespräch angeboten werden (wenn nicht selbst eingefordert). Im Gespräch wird das Problem analysiert und es werden Handlungsalternativen abgeleitet. Die kollegiale Beratung eignet sich für die systematische Bearbeitung kritischer Situationen oder Probleme im Berufsalltag. Die Stärke der kollegialen Beratung liegt darin, dass der Reflexions- und Problemlöseprozess auf Augenhöhe stattfindet. So fühlen sich PflegehelferInnen ggf. nicht durch Pflegefachpersonen bevormundet.</p> <p>2. PflegehelferInnen werden, sofern Anlässe dafür bestehen, von den Pflegefachpersonen zu Themen wie Transfer / Arbeit mit Hilfsmitteln geschult und angeleitet. Dadurch wird die berufliche Handlungskompetenz der PflegehelferInnen weiterentwickelt. Praktische Übungen können in die tägliche Arbeit integriert werden, während kleine theoretische Inputs z. B. im Anschluss an Dienstübergaben oder -beratungen stattfinden können. Im Team sollte eine offene Gesprächskultur vorhanden sein bzw. entwickelt werden, in der KollegInnen ihre Fragen und Fortbildungsbedarfe kommunizieren können.</p>				
Thema 3: Gewaltsituationen wahrnehmen, ansprechen und vorbeugen				
<p>A8: Nehmen Sie bitte die Perspektiven der beteiligten Personen Heidi, Herr Mond, die Auszubildende ein und beschreiben Sie, inwiefern die Personen die schmerzhaft Mobilisation ggf. als Gewaltsituation wahrnehmen.</p> <p>Die / der Auszubildende beleuchtet die Fallsituation aus den Perspektiven von Heidi, Herrn Mond und der Auszubildenden. Sie / er macht deutlich, auf welche Form der Gewalt sie / er sich bezieht. Im Fall stecken bspw. die beiden Formen: <u>körperliche Gewalt</u> durch ruckartiges, schmerzhaftes Bewegt werden (sollte klar benannt werden!) und <u>psychische Gewalt</u>, da die Pflegehelferin den Bewohner wie ein Objekt behandelt und dabei nicht mit ihm kommuniziert, Schmerzen ignoriert und ihn vor der Mobilisation duzt (ist durch Interpretation der Situation zu erkennen). Für die Identifikation und Bezeichnung</p>	<p>AFB II (Fokus Analyse)</p>	<p>_____/ 4 P.</p>		

<p>mindestens einer Gewaltform und die nachvollziehbare Beschreibung können maximal 4 Punkte vergeben werden.</p> <p>Herr Mond: Er hat Schmerzen durch die ruckartigen Bewegungen und reagiert darauf abwehrend und aggressiv. Das ist ein Zeichen dafür, dass er die Handlungen von Heidi als körperliche Gewalt erlebt. Es wird außerdem deutlich (finsterer Blick, duzen), dass er sich von Heidi nicht verstanden fühlt und sie evtl. nicht leiden kann. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass er Heidis Verhalten auch als psychischen Gewaltakt wahrnimmt.</p> <p>Heidi: Sie nimmt Herrn Monds abwehrende Haltung und das gelegentliche Schlagen als körperliche Gewalt ggü. den Pflegenden wahr. Im Team wird von Herrn Mond das Bild eines aggressiven Bewohners gezeichnet.</p> <p>Die Auszubildende: Sie nimmt Herrn Mond anfänglich ebenfalls als aggressiven Bewohner wahr, der körperliche Gewalt ggü. den Pflegenden ausübt. Sie nimmt Heidis schmerzhaft Bewegungen als körperliche Gewalt ggü. eines Bewohners wahr. Das wird u. a. darin deutlich, dass sie nach Heidis Beweggründen fragt. Inwiefern sie die psychische Gewalt ggü. Herrn Mond wahrnimmt wird in der Fallsituation nicht richtig deutlich.</p>				
<p>A9: Vergleichen Sie bitte die von Heidi durchgeführte Mobilisation mit dem Transfer der Auszubildenden. Erläutern Sie, warum es bei dem Transfer der Auszubildenden nicht zu gewalttätigen Handlungen kommt. Leiten Sie zwei allgemeine Regeln für die Prävention von Gewalt gegenüber zu Pflegenden Menschen aus Ihren Überlegungen ab.</p> <p>Der / die Auszubildende vergleicht die Vorgehensweisen von Heidi und der Auszubildenden. In der Erläuterung sollte deutlich werden, dass es durch die subjektorientierte, partizipative und unter Verwendung von Fachkenntnissen gestaltete Mobilisation durch die Auszubildende nicht zur Gewaltsituation kommt. Heidi beachtet diese Prinzipien hingegen nicht und berücksichtigt nicht, dass Ihre Mobilisation die Schmerzen des Bewohners auslöst. Für den Vergleich, die</p>	<p>AFB III (Fokus etwas entwickeln)</p>	<p>_____/ 6 P.</p>		

<p>nachvollziehbare Erläuterung und die Ableitung zweier allgemeiner Regeln zur Gewaltprävention gibt es maximal 6 P. Mögliche Beispiele können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die individuelle Situation und das Verhalten der zu pflegenden Personen verstehen, z. B. durch genaue Beobachtung der Körpersprache, gezieltes Nachfragen. Die Informationen in der Pflege berücksichtigen. • Situationen, in denen es zu Aggressionen kommt oder kommen kann entschärfen, indem bewusst auf die eigene Mimik, Gestik und Kommunikation geachtet wird, z. B. ruhig bleiben, nicht schimpfen – ggf. Situation kurz verlassen (vgl. ZQP, 2020) 				
<p>[KB III gesamt = 23,5 Punkte: AFB I: 3,5 P., AFB II: 14 P., AFB III: 6 P.] / erreichte Punktezahl: _____ von maximaler Punktezahl: _____</p>				

Kompetenzbereich IV: Das eigenen Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.				
Thema 4: Berufsbezogene Gesetze / Pflichten im Handeln beachten – Grenzen des pflegerischen Handelns beachten				
Aufgaben und erwartete Leistungen (Beispiele)	AFB	Punkte	Antworten der zu prüfenden Person	Anmerkungen zu Qualität und Selbstständigkeit der Antworten
<p>Im Pflegeberufegesetz § 5 Ausbildungsziel heißt es in Absatz 2:</p> <p><i>„Sie [Pflege] erfolgt entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse auf Grundlage einer professionellen Ethik. Sie berücksichtigt die konkrete Lebenssituation, den sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrund, die sexuelle Orientierung sowie die Lebensphase der zu pflegenden Menschen. Sie unterstützt die Selbstständigkeit der zu pflegenden Menschen und achtet deren Recht auf Selbstbestimmung.“</i></p>	AFB III	_____/ 9 P.		

A10: Nehmen Sie bitte Bezug auf das Zitat aus dem Pflegeberufegesetz und beurteilen Sie, wie Heidi und die Auszubildende die benannten Prinzipien in ihrem Handeln berücksichtigen.

Die / der Auszubildende verwendet die Handlungsprinzipien aus dem Zitat und beurteilt, inwiefern Heidi und die Auszubildende diese Prinzipien in der Pflege von Herrn Mond berücksichtigen. Für die Beurteilung werden maximal 9 Punkte vergeben. Beispiele können sein:

Heidi	Auszubildende
Prinzip: wissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen	
<ul style="list-style-type: none"> achtet nicht darauf, dass Immobilität und Kontrakturen zu Schmerzen beim Bewegen führen können / beachtet nicht die besondere Situation des immobilen Bewohners Prinzip wird im Handeln nicht berücksichtigt. 	<ul style="list-style-type: none"> interessiert sich für die besondere Situation des Bewohners, erkennt den Zusammenhang zwischen Immobilität, Schmerzen und aggressivem Verhalten wahrscheinlich Prinzip wird im Handeln nicht berücksichtigt.
Prinzip: Selbstständigkeit unterstützen (fördern)	
<ul style="list-style-type: none"> fördert die Selbstständigkeit des Bewohners nicht, bewegt ihn passiv wie ein Objekt Prinzip wird im Handeln nicht berücksichtigt. 	<ul style="list-style-type: none"> fördert die Selbstständigkeit, z.B. Haare am Tisch selbst kämmen lassen, Einbezug der Ressourcen beim Transfer Prinzip wird im Handeln berücksichtigt.
Prinzip: Recht auf Selbstbestimmung achten	
<ul style="list-style-type: none"> Handelt Pflegemaßnahmen nicht mit dem 	<ul style="list-style-type: none"> bespricht Pflegemaßnahmen mit Bewohner, stimmt sich

<p>Bewohner aus – handelt entgegen den Wünschen des Bewohners / bevormundet ihn (Raus in die Sonne fahren)</p> <ul style="list-style-type: none"> Prinzip wird im Handeln nicht berücksichtigt. 	<p>mit ihm ab, fragt nach Bedürfnissen</p> <ul style="list-style-type: none"> Prinzip wird im Handeln berücksichtigt 								
<p>A11: Ziehen Sie eine Schlussfolgerung, inwiefern Heidi und die Auszubildende im Sinne des Pflegeberufegesetzes professionell handeln.</p> <p>Die / der Auszubildende beurteilt, inwiefern bei Heidi und der Auszubildenden von professionellem Handeln ausgegangen werden kann. Die Auszubildenden greifen z. B. die Prinzipien aus Aufgabe A10 auf und beurteilen jede Akteurin separat. Alternativ kann die / der Auszubildende auch auf die doppelte Handlungslogik eingehen (beschreiben). Für die nachvollziehbaren Schlussfolgerungen werden maximal 3 Punkte vergeben. Im Bsp. wird mit der doppelten Handlungslogik argumentiert:</p>		<p>AFB III</p>	<p>_____/ 3 P.</p>						
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="165 949 465 981">Heidi</th> <th data-bbox="465 949 763 981">Auszubildende</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="165 981 465 1396"> <p>Heidi scheint im Handeln ihren Routinen (im Umgang mit Herrn Mond) zu folgen. Dass sie ihm bspw. Schmerzen bei der Mobilisation zufügt und ihn duzt, obwohl er es offensichtlich nicht möchte, legt den Schluss nahe, dass sie (in der Situation) nicht regelgeleitet arbeitet. Im Fall wird außerdem deutlich, dass sie Herrn</p> </td> <td data-bbox="465 981 763 1396"> <p>Die Auszubildende verwendet beim Transfer theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen. Sie kommuniziert wertschätzend und unter Wahrung von Nähe und Distanz mit dem Bewohner. Die Auszubildende versucht, sich in Herrn Monds Lage zu versetzen – sie fragt ihn, handelt Pflegemaßnahmen mit ihm</p> </td> </tr> </tbody> </table>		Heidi	Auszubildende	<p>Heidi scheint im Handeln ihren Routinen (im Umgang mit Herrn Mond) zu folgen. Dass sie ihm bspw. Schmerzen bei der Mobilisation zufügt und ihn duzt, obwohl er es offensichtlich nicht möchte, legt den Schluss nahe, dass sie (in der Situation) nicht regelgeleitet arbeitet. Im Fall wird außerdem deutlich, dass sie Herrn</p>	<p>Die Auszubildende verwendet beim Transfer theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen. Sie kommuniziert wertschätzend und unter Wahrung von Nähe und Distanz mit dem Bewohner. Die Auszubildende versucht, sich in Herrn Monds Lage zu versetzen – sie fragt ihn, handelt Pflegemaßnahmen mit ihm</p>				
Heidi	Auszubildende								
<p>Heidi scheint im Handeln ihren Routinen (im Umgang mit Herrn Mond) zu folgen. Dass sie ihm bspw. Schmerzen bei der Mobilisation zufügt und ihn duzt, obwohl er es offensichtlich nicht möchte, legt den Schluss nahe, dass sie (in der Situation) nicht regelgeleitet arbeitet. Im Fall wird außerdem deutlich, dass sie Herrn</p>	<p>Die Auszubildende verwendet beim Transfer theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen. Sie kommuniziert wertschätzend und unter Wahrung von Nähe und Distanz mit dem Bewohner. Die Auszubildende versucht, sich in Herrn Monds Lage zu versetzen – sie fragt ihn, handelt Pflegemaßnahmen mit ihm</p>								

Mond (Bedürfnisse, Wünsche, Situation etc.) nicht versteht bzw. sich nicht in ihn hinein versetzen kann oder will. Heidi handelt in der Fallsituation nicht professionell.	aus und interessiert sich für seine Situation. Ihre gewonnen Informationen scheint sie in der Pflege zu berücksichtigen. Die Auszubildende handelt in der Fallsituation professionell.				
A12: Entwerfen Sie bitte eine Handlungsalternative, wie professionelles pflegerisches Handeln in der Fallsituation aussehen sollte. Die / der Auszubildende schildert ihre / seine Sicht bzw. Vorstellung von professioneller Pflege in der Fallsituation. Die Schilderung kann bspw. auf die folgenden Handlungsmuster abzielen und sollte nachvollziehbar und realisierbar sein (max. 4,5 Punkte):	AFB III	_____/4,5 P.			
<ul style="list-style-type: none"> wertschätzende Kommunikation / Wahrung von Nähe und Distanz Beachtung der Autonomie / Aushandlung von Zielen und Maßnahmen Gestaltung fach- und situationsgerechter Mobilisation bzw. Transfers / Förderung der Selbstständigkeit des Bewohners Ermittlung und Beachtung der individuellen Situation des Bewohners 					
[KB IV gesamt = 16,5 Punkte: AFB III: 16,5 P.] / erreichte Punktezahl: _____ von maximaler Punktezahl: _____					

Kompetenzbereich V: Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.				
Thema 5: Verletzung ethischer Prinzipien und Handeln nach ethischen Leitlinien (-> KB IV)				
Aufgaben und erwartete Leistungen (Beispiele)	AFB	Punkte	Antworten der zu prüfenden Person	Anmerkungen zu Qualität und Selbstständigkeit der Antworten

<p>In Element 1 Pflegefachpersonen und PatientInnen und Personen mit Pflegebedarf des ICN-Ethikkodex steht:</p> <p><i>„Pflegefachpersonen zeigen professionelle Werte wie Respekt, Gerechtigkeit, Verlässlichkeit, Fürsorge, Mitgefühl, Empathie, Vertrauenswürdigkeit und Integrität. Sie unterstützen und respektieren die Würde und die universellen Rechte aller Menschen, einschließlich Patientinnen, Kolleginnen und Familien.“ (ICN, 2021: 10)</i></p> <p>A13: Nehmen Sie bitte auf das Zitat aus dem ICN-Ethikkodex Bezug und beschreiben Sie, wie die Auszubildende diese Werte in ihrem pflegerischen Handeln berücksichtigt.</p> <p>Die / der Auszubildende wählt einzelne Werte aus dem Zitat aus und wendet sie auf die Fallsituation an. Für die folgerichtige Anwendung der Werte können maximal 4 Punkte vergeben werden. Beispiele können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Auszubildende zeigt Empathie, ihr geht die schmerzhaft Mobilisation nahe und sie möchte besser handeln. Sie versucht im Gespräch mit Herrn Mond mehr über seine Situation zu erfahren und seine Bedürfnisse zu berücksichtigen. • Die Auszubildende stimmt ihre Handlungen mit Herrn Mond ab und informiert ihn über alle Handlungsschritte. Sie berücksichtigt seine Wünsche und schafft so Vertrauen. 	<p>AFB II (Fokus Anwendung)</p>	<p>____ / 4 P.</p>		
<p>A14: Erläutern Sie, wie sich Berücksichtigung und Vernachlässigung der professionellen Werte in der Fallsituation auswirken.</p> <p>Die / der Auszubildende nimmt Bezug auf den Fall und erläutert anhand von Textpassagen die Wirkungen der Berücksichtigung / Vernachlässigung der professionellen Werte. Für die folgerichtige Begründung können maximal 4</p>	<p>AFB II</p>	<p>____ / 4 P.</p>		

Punkte vergeben werden. Die / der Auszubildende kann z. B. eingehen auf:								
<table border="1"> <tr> <td>Vernachlässigung der professionellen Werte</td> <td>Berücksichtigung der professionellen Werte</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • erzeugt Aggressivität des Bewohners (Eskalationsspirale) • führt zu Konflikt zwischen Kolleginnen • erzeugt Gesundheitsschäden des Bewohners (Schmerzen) </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • fördert das Vertrauen des Bewohners (aufgeschlossen ggü. der Auszubildenden) • wirkt präventiv gegen körperliche / psychische Gewalt </td> </tr> </table>	Vernachlässigung der professionellen Werte	Berücksichtigung der professionellen Werte	<ul style="list-style-type: none"> • erzeugt Aggressivität des Bewohners (Eskalationsspirale) • führt zu Konflikt zwischen Kolleginnen • erzeugt Gesundheitsschäden des Bewohners (Schmerzen) 	<ul style="list-style-type: none"> • fördert das Vertrauen des Bewohners (aufgeschlossen ggü. der Auszubildenden) • wirkt präventiv gegen körperliche / psychische Gewalt 				
Vernachlässigung der professionellen Werte	Berücksichtigung der professionellen Werte							
<ul style="list-style-type: none"> • erzeugt Aggressivität des Bewohners (Eskalationsspirale) • führt zu Konflikt zwischen Kolleginnen • erzeugt Gesundheitsschäden des Bewohners (Schmerzen) 	<ul style="list-style-type: none"> • fördert das Vertrauen des Bewohners (aufgeschlossen ggü. der Auszubildenden) • wirkt präventiv gegen körperliche / psychische Gewalt 							
<p>A15: Ziehen Sie aus der Fallsituation eine Schlussfolgerung für Ihr eigenes pflegerisches Handeln in ähnlichen Situationen und begründen Sie diese. Wie würden Sie in ähnlichen Situationen handeln und warum würden Sie so handeln?</p> <p>Die / der Auszubildende entwickelt, ausgehend vom Fall, eine Schlussfolgerung für das eigene berufliche Handeln (Abstraktion). Die Schlussfolgerung kann bspw. die Werte des ICN-Kodex oder die Prinzipien aus dem PflBG enthalten. Die Begründung kann bspw. anhand der antizipierten Wirkung des Handlungsentwurfs vorgenommen werden. Für die Schlussfolgerung und die Begründung können maximal 4,5 Punkte vergeben werden.</p>		AFB III	____ / 4,5 P.					
Thema 6: Fachwissen bewusst verwenden, um Handlungsalternativen zu entwickeln / professionell handeln								
<p>A16: In der Fallsituation transferiert die Auszubildende Herrn Mond selbstständig vom Rollstuhl in das Bett. Beurteilen Sie bitte die Bedeutung der theoretischen Fachkenntnisse und Praxiserfahrungen der Auszubildenden zum Thema Transfer in dieser Situation. Wie hilft der Auszubildenden ihr Fachwissen bei dem Transfer?</p>		AFB III	____ / 3 P.					

<p>Die / der Auszubildende beurteilt die Bedeutung des theoretischen Wissens / der Praxiserfahrungen für die Gestaltung des Transfers in der Fallsituation. Für die folgerichtige Schlussfolgerung können maximal 3 Punkte vergeben werden. Beispiele können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Auszubildenden helfen ihre Kenntnisse und praktischen Erfahrungen in der Verwendung von Transferhilfsmitteln (Rutschbrett). Sie ist sich sicher, den Transfer mit dem Hilfsmittel allein und schonend gestalten zu können. In Fall wird deutlich, dass sie Herrn Mond alle Transferschritte erläutert und ihn aktiv mithelfen lässt. Die Auszubildende zeigt damit, dass sie Transfers professionell gestalten kann. 				
<p>A17: Beschreiben Sie zwei Strategien, die Sie persönlich verfolgen, wenn Ihnen in beruflichen Handlungssituationen die notwendigen Fachkenntnisse und Praxiserfahrungen fehlen.</p> <p>Der / die Auszubildende schöpft aus seiner / ihrer Erfahrung und beschreibt persönliche Strategien im Umgang mit fehlenden Fachkenntnissen / Praxiserfahrungen. Für die Beschreibung kann maximal 1 Punkt vergeben werden.</p>	AFB I	_____/ 1 P.		
<p>[KB V gesamt = 16,5 Punkte: AFB I: 1 P., AFB II: 8 P., AFB III: 7,5 P.] / erreichte Punktezahl: _____ von maximaler Punktezahl: _____</p>				

Literatur für die Erstellung des Erwartungshorizontes

Bundesministerium der Justiz / Bundesamt für Justiz (2021): Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) in der aktualisierten Fassung vom 11.07.2021. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/PflBG.pdf> (Stand: 11.05.2022).

Gordon, Thomas (2005): Managerkonferenz. Effektives Führungstraining. München: Heyne Verlag.

ICN – International Council of Nurses (2021): Der ICN-Ethikkodex für Pflegefachpersonen. Verfügbar unter: https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/ICN_Code-of-Ethics_DE_WEB.pdf (Stand: 11.05.2022).

Willing, W.; Kommerell, T.; Hamann, S. et al. (2008): Konflikt und Konfliktlösung. In: Willing, W.; Kommerell, T. (Hrsg.): Geistes- und Sozialwissenschaften pflegerelevant. 2. Auflage. Balingen: Selbstverlag Willing, S. 401-412.

ZQP – Zentrum für Qualität in der Pflege (2020): Gewalt vorbeugen. Praxistipps für den Pflegealltag. 4. Auflage. Verfügbar unter: https://www.zqp.de/wp-content/uploads/ZQP-Ratgeber_Gewalt_vorbeugen.pdf (Stand: 11.05.2022).

Prüfungsprotokoll für den mündlichen Teil der Prüfung in der Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann nach dem PfIBG und der PflAPrV

I. Allgemeine Angaben zum mündlichen Prüfungsteil		
Datum der mündlichen Prüfung	Beginn der Vorbereitung	Ende der Vorbereitung
Name der zu prüfenden Person	Beginn der Prüfung	Ende der Prüfung
Name der / des ersten FachprüferIn	<input type="checkbox"/> Die zuerst gewählte Prüfungsaufgabe wurde nicht bearbeitet und eine neue Prüfungsaufgabe wurde gewählt. Für die verworfene Prüfungsaufgabe wird die Note 6 erteilt und mit der Prüfungsnote verrechnet.	
Name der / des zweiten FachprüferIn	Nummer der Prüfungsaufgabe	

II. Prüfungsthemen und -inhalte	
Prüfungsaufgaben und –fragen, Antworten der zu prüfenden Person	Anmerkungen zu den Kriterien lt. Bewertungsmatrix

II. Prüfungsthemen und -inhalte	
Prüfungsaufgaben und -fragen, Antworten der zu prüfenden Person	Anmerkungen zu den Kriterien lt. Bewertungsmatrix

II. Prüfungsthemen und -inhalte	
Prüfungsaufgaben und –fragen, Antworten der zu prüfenden Person	Anmerkungen zu den Kriterien lt. Bewertungsmatrix

III. Noten für den mündlichen Prüfungsteil	
Note der / des ersten FachprüferIn	Note der / des zweiten FachprüferIn
Unterschrift der / des ersten FachprüferIn	Unterschrift der / des zweiten FachprüferIn

Anlage 6 – Matrizes zur Generierung geeigneter Prüfungsfälle

Als (junge) Pflegefachperson eine Schichtleitung übernehmen

Fallsituation für die mündliche Prüfung	Altersstufe der / des zu pflegenden Menschen	beliebig
	Soziales und kulturelles Umfeld der / des zu pflegenden Menschen	beliebig
	Versorgungsbereich (Kontext), in dem die Fallsituation verortet ist	Stationäre Akut- oder Langzeitpflege
Kompetenzbereiche / Kompetenzschwerpunkte	Situationsmerkmale: Handlungsanlässe, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten, Handlungsmuster	
III. Intra- und Interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten. III.2 Verantwortung im qualifikationsheterogenen Team übernehmen	Zusammenarbeit mit Pflegeassistenz, Servicekräften, Betreuungskräften, Ehrenamtlichen o.ä. Organisation und Absprache Ablaufplanung und -dokumentation	
IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen. IV.2.a üben den Beruf im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben sowie unter Berücksichtigung ihrer ausbildungs- und berufsbezogenen Rechte und Pflichten eigenverantwortlich aus	Vorbehaltene Tätigkeiten Delegationsrecht Verantwortungsübernahme	
V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen. V.2 Verantwortung für die Entwicklung (lebenslanges Lernen) der eigenen Persönlichkeit sowie des beruflichen Selbstverständnisses übernehmen. (-> d, e)	Kontrollieren müssen vs. Vertrauen Rollenzuschreibung und –erwartung Umgang mit Unsicherheit	

Ein (ungeimpftes) Kind mit Infektionskrankheit versorgen und seine Eltern begleiten

Fallsituation für die mündliche Prüfung	Altersstufe der / des zu pflegenden Menschen	Kleinkind
	Soziales und kulturelles Umfeld der / des zu pflegenden Menschen	Eltern, Geschwister, Kita-Eintritt steht bevor
	Versorgungsbereich (Kontext), in dem die Fallsituation verortet ist	Klinik (oder ggf. ambulanter Dienst)
Kompetenzbereiche / Kompetenzschwerpunkte	Situationsmerkmale: Handlungsanlässe, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten, Handlungsmuster	
III. Intra- und Interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten. III.2 a beachten umfassend die Anforderungen der Hygiene und wirken verantwortlich an der Infektionsprävention in den unterschiedlichen pflegerischen Versorgungsbereichen mit	Hygiene und Infektionsschutz bei viralen Infektionskrankheiten (Masern, Röteln o.ä.) Impfung: Wirkung und UAW Information durch interprofessionelles Team	
IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen. IV. 2 c erkennen die Funktion der Gesetzgebung im Gesundheits- und Sozialbereich zur Sicherstellung des gesellschaftlichen Versorgungsauftrags in stationären, teilstationären und ambulanten Handlungsfeldern	IfSG Impfpflicht Elterliche Sorge und Verantwortung	
V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen. V.1.c begründen und reflektieren das Pflegehandeln kontinuierlich auf der Basis von vielfältigen oder spezifischen pflegewissenschaftlichen und bezugswissenschaftlichen evidenzbasierten Studienergebnissen, Theorien, Konzepten und Modellen	Gesellschaftliche Verantwortung vs. individuelle Freiheit Besondere Pflichten Pflegender am Beispiel Masernimpfpflicht Fürsprache Interpretation epidemiologischer Daten	

Infektionsausbruch im Seniorenheim

Fallsituation für die mündliche Prüfung	Altersstufe der / des zu pflegenden Menschen	Alte Menschen
	Soziales und kulturelles Umfeld der / des zu pflegenden Menschen	leben in WG
	Versorgungsbereich (Kontext), in dem die Fallsituation verortet ist	Stationäre Langzeitpflege
Kompetenzbereiche / Kompetenzschwerpunkte	Situationsmerkmale: Handlungsanlässe, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten, Handlungsmuster	
<p>III. Intra- und Interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.</p> <p>III.2 a beachten umfassend die Anforderungen der Hygiene und wirken verantwortlich an der Infektionsprävention in den unterschiedlichen pflegerischen Versorgungsbereichen mit)</p>	<p>Hygiene und Infektionsschutz bei Salmonellose, Noro-Virus o.ä. Hygienischer Umgang mit Lebensmitteln Zusammenarbeit mit Servicekräften</p>	
<p>IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.</p> <p>IV. 2 c erkennen die Funktion der Gesetzgebung im Gesundheits- und Sozialbereich zur Sicherstellung des gesellschaftlichen Versorgungsauftrags in stationären, teilstationären und ambulanten Handlungsfeldern</p>	<p>Hygieneverordnung, Meldepflicht IfSG</p>	
<p>V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.</p> <p>V.2 Verantwortung für die Entwicklung (lebenslanges Lernen) der eigenen Persönlichkeit sowie des beruflichen Selbstverständnisses übernehmen. (-> b, c, d, f)</p>	<p>Je nach Fall, z.B. Verantwortungsübernahme, Schuldzuweisung</p>	

Zu pflegende Menschen mit knappen personellen und zeitlichen Ressourcen versorgen

Fallsituation für die mündliche Prüfung	Altersstufe der / des zu pflegenden Menschen	beliebig
	Soziales und kulturelles Umfeld	beliebig
	Versorgungsbereich (Kontext), in dem die Fallsituation verortet ist	Stationäre Akut- oder Langzeitpflege
Kompetenzbereiche / Kompetenzschwerpunkte	Situationsmerkmale: Handlungsanlässe, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten, Handlungsmuster	
III. Intra- und Interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten. III.2 Verantwortung im qualifikationsheterogenen Team übernehmen	Personalmangel, viele Aufgaben erledigen müssen Ablaufplanung und Priorisierung von Tätigkeiten Unterstützung und Abgrenzung im inter- und intraprofessionellen Team	
IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen. IV. 1 d überprüfen regelmäßig die eigene pflegerische Praxis durch kritische Reflexionen und Evaluation im Hinblick auf Ergebnis- und Patientenorientierung und ziehen Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der Pflegequalität IV. 2 Versorgungskontexte und Systemzusammenhänge im Pflegehandeln berücksichtigen und ökonomische und ökologische Prinzipien beachten. (-> a, b)	Versorgungsauftrag Pflegecharta Überlastungsanzeige	
V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen. V.2.b nehmen drohende Über- oder Unterforderungen frühzeitig wahr, erkennen die notwendigen Veränderungen am Arbeitsplatz und/oder des eigenen Kompetenzprofils und leiten daraus entsprechende Handlungsinitiativen ab	Überforderung Coolout / Burnout - Prävention	

An der Überleitung eines zu pflegenden Menschen in die Langzeitpflege mitwirken

Fallsituation für die mündliche Prüfung	Altersstufe der / des zu pflegenden Menschen	Alter Mensch
	Soziales und kulturelles Umfeld	beliebig
	Versorgungsbereich (Kontext), in dem die Fallsituation verortet ist	Akutklinik oder Rehaklinik
Kompetenzbereiche / Kompetenzschwerpunkte	Situationsmerkmale: Handlungsanlässe, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten, Handlungsmuster	
<p>III. Intra- und Interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.</p> <p>III.3.a übernehmen Mitverantwortung in der interdisziplinären Versorgung und Behandlung von Menschen aller Altersstufen und unterstützen die Kontinuität an interdisziplinären und institutionellen Schnittstellen</p>	<p>Fallbesprechung</p> <p>Auswahl einer Folgeeinrichtung unter pflegerischen Aspekten</p>	
<p>IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.</p> <p>IV. 1.d überprüfen regelmäßig die eigene pflegerische Praxis durch kritische Reflexionen und Evaluation im Hinblick auf Ergebnis- und Patientenorientierung und ziehen Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der Pflegequalität</p> <p>IV. 2.b erfassen den Einfluss gesamtgesellschaftlicher Veränderungen, ökonomischer Anforderungen, technologischer sowie epidemiologischer und demografischer Entwicklungen auf die Versorgungsverträge und Versorgungsstrukturen im Gesundheits- und Sozialsystem</p>	<p>Qualitätskriterien pflegerischer Leistung</p> <p>Alternde Gesellschaft und Versorgungsengpässe</p>	
<p>V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.</p> <p>V.1.c begründen und reflektieren das Pflegehandeln kontinuierlich auf der Basis von vielfältigen oder spezifischen pflegewissenschaftlichen und bezugswissenschaftlichen evidenzbasierten Studienergebnissen, Theorien, Konzepten und Modellen</p>	<p>Expertenstandard Entlassungsmanagement</p> <p>Abschied nehmen</p>	

Verdacht auf Vernachlässigung eines Kleinkinds

Fallsituation für die mündliche Prüfung	Altersstufe der / des zu pflegenden Menschen	Kind
	Soziales und kulturelles Umfeld	
	Versorgungsbereich (Kontext)t	Kinderklinik
Kompetenzbereiche / Kompetenzschwerpunkte	Situationsmerkmale: Handlungsanlässe, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten, Handlungsmuster	
<p>III. Intra- und Interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.</p> <p>III.3.b bringen die pflegfachliche Sichtweise in die interprofessionelle Kommunikation ein</p>	<p>Bedürfnis nach Zuwendung Unklare Familienverhältnisse Verdacht auf Vernachlässigung Fallbesprechung im interdisziplinären Team</p>	
<p>IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.</p> <p>IV.1.d überprüfen regelmäßig die eigene pflegerische Praxis durch kritische Reflexionen und Evaluation im Hinblick auf Ergebnis- und Patientenorientierung und ziehen Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der Pflegequalität</p> <p>IV.2.c erkennen die Funktion der Gesetzgebung im Gesundheits- und Sozialbereich zur Sicherstellung des gesellschaftlichen Versorgungsauftrags in stationären, teilstationären und ambulanten Handlungsfeldern</p>	<p>Sorgerecht (staatliche) Aufsicht und Fürsorge Nähe und Distanz EACH-Charta / UN-Kinderrechtskonvention</p>	
<p>V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.</p> <p>V.2.c setzen Strategien zur Kompensation und Bewältigung unvermeidbarer beruflicher Belastungen gezielt ein und nehmen Unterstützungsangebote frühzeitig wahr oder fordern diese aktiv ein.</p> <p>V.2.d reflektieren ihre Entwicklung als professionell Pflegende und entwickeln ein eigenes Pflegeverständnis sowie ein berufliches Selbstverständnis unter Berücksichtigung berufsethischer und eigener ethischer Überzeugung</p>	<p>Verantwortungsübernahme und Abgrenzung Umgang mit psych. Belastung</p>	

Anlage 7 - Matrix mündliche Prüfung

Fallsituation für die mündliche Prüfung	Altersstufe der / des zu pflegenden Menschen	
	Soziales und kulturelles Umfeld der / des zu pflegenden Menschen	
	Versorgungsbereich (Kontext), in dem die Fallsituation verortet ist	
Kompetenzbereiche / Kompetenzschwerpunkte	Situationsmerkmale: Handlungsanlässe, Akteure, Erleben/Deuten/Verarbeiten, Handlungsmuster	
III. Intra- und Interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.		
IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.		
V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.		