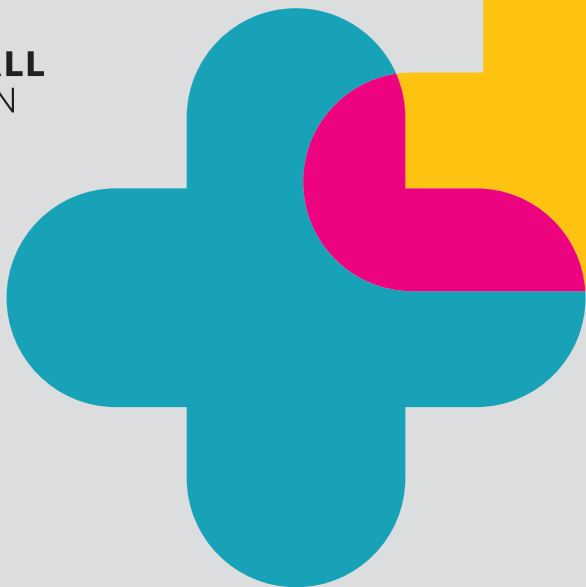




NOTFALL
LERNEN



DAS WAR DOCH FÜR DEN ANFANG **GANZ GUT!**

So **beurteilst** und **bewertest** du als
Praxisanleiter oder Lehrkraft deine Schüler
fair, transparent und **förderst** dabei ihre
Lernmotivation.

www.notfall-lernen.de

Inhalt

04	Vorwort	37	Individuelle Lernstände erkennen und fördern
06	Die Rolle als Praxisanleiter	40	Beurteilungsfehler vermeiden
10	Beurteilung vs. Bewertung: Was ist der Unterschied	44	Aufbaukurs zum Dozenten im Gesundheitswesen
13	Wir sind NOTFALL LERNEN	46	Der Weg zur Praxisreife
14	Objektivität und Fairness sichern	49	Rechtliche Rahmenbedingungen und Dokumentation
17	Methoden der Leistungsbeurteilung	52	Motivationsförderung durch gezielte Bewertung
23	Feedback geben: Konstruktiv und motivierend	56	Noch ein paar Worte zum SCHLUSS
30	Fortbildungen für Praxisanleiter, Dozenten und Lehrkräfte	60	Unsere Tipps für die Praxis
34	Fehlerkultur: Lernende unterstützen statt demotivieren	62	Dein Geschenk!

SCHÖN,

dass du dieses Buch in den Händen hältst.

Wir freuen uns, dass du dir die Zeit nimmst, dich intensiv mit einem Thema auseinanderzusetzen, das uns am Herzen liegt: **die Beurteilung und Bewertung von Schülern als Praxisanleiter oder Lehrkraft**. Du hältst hiermit ein Magazin in den Händen, das dir nicht nur theoretische Ansätze bietet, sondern dir auch ganz praktische Wege aufzeigt, wie du fair und transparent bewertest und dabei die Motivation deiner Schüler förderst.

Mit diesem Magazin möchten wir dir eine Art Kompass an die Hand geben – einen Leitfaden, der dir hilft, **sachliche Beurteilungen** mit einem **fördernden Ansatz** zu verbinden. Denn wir alle wissen: Bewertungen sind mehr als nur Zahlen oder Noten. **Sie sind eine wertvolle Rückmeldung, die den Weg eines Schülers prägen kann**. Genau hier setzt dieses Magazin an: Es zeigt dir, wie du diesen wichtigen Teil deiner Rolle nicht nur richtig, sondern auch mit Weitsicht und Fingerspitzengefühl ausfüllen kannst.

Unsere eigene Reise als Lehrende im Gesundheitswesen hat uns oft gezeigt, wie entscheidend es ist, **Lernende auf ihrem Weg zu begleiten**,

ohne sie zu demotivieren – und gleichzeitig das notwendige Feedback zu geben, das sie weiterbringt. Wir wissen, wie herausfordernd es sein kann, in hektischen Zeiten den Überblick zu behalten und trotzdem jedem Schüler gerecht zu werden. Genau deshalb haben wir dieses Magazin so konzipiert, dass du hier praxisnahe Tipps, Strategien und wertvolle Impulse findest.

Egal, ob du neu in der Rolle des Praxisanleiters bist oder bereits jahrelange Erfahrung mitbringst:

Hier wirst du für jeden Schritt auf dem Weg zur Praxisreife deiner Schüler hilfreiche Methoden und Anregungen entdecken. Dabei geht es nicht nur um **fachliche Bewertungen**, sondern auch darum, wie du als Vorbild und Coach deine Schüler dabei unterstützt, ihre Stärken zu erkennen und auszubauen.

Wir verzichten bewusst auf komplizierte Fachsprache und schreiben so, wie wir es auch im persönlichen Gespräch tun würden – denn wir möchten, dass du die Inhalte direkt in deinem Arbeitsalltag umsetzen kannst.



Mit dem Titel „**Das war doch für den Anfang ganz gut!**“ möchten wir dir bereits ein Lächeln ins Gesicht zaubern – denn jeder Lernprozess beginnt genau da: mit einem Anfang. Und es liegt an uns, diesen Anfang zu gestalten und die richtigen Impulse zu setzen.

Abschließend möchten wir anmerken, dass wir in diesem Magazin – der Lesbarkeit zuliebe – überwiegend die männliche Form verwenden. Selbstverständlich beziehen wir dabei **alle Geschlechter** mit ein. Schließlich geht es nicht um die Formulierung, sondern um den Inhalt und das gemeinsame Ziel: **die beste Ausbildung für unsere zukünftigen Fachkräfte zu gewährleisten.**

Viel Freude beim Lesen und viel Erfolg bei der Anwendung – **deine Schüler werden es dir danken!**

Wir wünschen dir eine spannende Lektüre und viel Erfolg auf deinem Weg als Praxisanleiter!

Wir sehen uns!

Alex & André



Die Rolle als Praxisanleiter

Jakob tritt kräftig in die Pedale, während er den Radweg entlangfährt. Es ist früh am Morgen, und der Nebel über den Feldern verzieht sich langsam, während die Sonne über dem Horizont aufsteigt. Er genießt den Moment der Ruhe in der Natur, bevor ihn der hektische Alltag in der Notaufnahme einholt. **Heute wird ein besonderer Tag** – ein neuer Schüler kommt in die Notaufnahme, und Jakob freut sich schon darauf, ihn in den kommenden Wochen zu begleiten.

Jakob hat in den letzten Jahren viele Schüler ausgebildet. **Seine Rolle als Praxisanleiter bedeutet ihm viel**, und während er durch die Landschaft fährt, denkt er darüber nach, welche Verantwortung er als Anleiter trägt. Es geht nicht nur darum, den Schüler in die fachlichen Abläufe der Notaufnahme einzuweisen. **Es geht darum, eine Brücke zwischen**

Theorie und Praxis zu bauen, dem Schüler Selbstvertrauen zu geben und ihn auf den fordernden Alltag im Gesundheitswesen vorzubereiten. In Jakobs Kopf kreisen die Gedanken um die Herausforderungen, die diese Rolle mit sich bringt, und die Möglichkeiten, die er hat, den Schüler zu motivieren und zu fördern.

Er weiß, dass er als Praxisanleiter mehr ist als nur ein Lehrer – er ist Mentor, Begleiter und Vorbild zugleich. Dieser Gedanke erfüllt ihn mit Stolz, aber auch mit einem Gefühl der Verantwortung. **Wie kann er sicherstellen, dass der Schüler nicht nur das nötige Wissen erwirbt, sondern auch mit Selbstvertrauen in die berufliche Zukunft startet?** Mit diesem Gedanken im Kopf fährt Jakob weiter, bereit, dem neuen Tag und dem neuen Schüler entgegenzutreten.



Deine Rolle als Praxisanleiter

Als Praxisanleiter bist du nicht nur derjenige, der Wissen vermittelt. **Du bist Mentor, Begleiter und Vorbild zugleich.** Die Aufgabe geht weit über das reine Lehren hinaus. Du formst die zukünftigen Pflegefachkräfte oder Rettungsdienstmitarbeiter, die einmal eigenständig arbeiten werden. **Das bedeutet Verantwortung, aber auch die Chance, aktiv an der Ausbildung der nächsten Generation mitzuwirken.**

Schon in den ersten Tagen wirst du merken, wie wichtig dein Verhalten und deine Anleitung für den Erfolg des Schülers sind. Er wird sich stark an dir orientieren, nicht nur fachlich, sondern auch menschlich. **Dein Umgang mit den Patienten, die Art und Weise, wie du Entscheidungen triffst, und wie du mit Stress umgehst – all das wird der Schüler beobachten und von dir lernen.**

Der erste Eindruck zählt

Stell dir vor, du bist der Schüler, der zum ersten Mal in die Notaufnahme kommt. Du kennst die Abläufe noch nicht, weißt nicht, wie du dich in bestimmten Situationen verhalten sollst, und hast viele Fragen im Kopf. In diesem Moment sucht der Schüler nach Orientierung – und **du bist seine erste Anlaufstelle.**

Der erste Eindruck, den du hinterlässt, kann den weiteren Verlauf der Ausbildung maßgeblich beeinflussen. **Schaffst du eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre,** wird der Schüler eher bereit sein, Fragen zu stellen und sich auf den Lernprozess einzulassen. Zeigst du von Anfang an, dass du an seiner Entwicklung interessiert bist, legst du den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Balance zwischen Fördern und Fordern

Als Praxisanleiter wirst du schnell merken, dass es eine feine Balance gibt, die du meistern musst: **Du musst den Schüler fördern, aber auch fordern.** Ein Schüler, der nur beobachtet und keine Verantwortung übernimmt, wird nicht ausreichend lernen. Gleichzeitig darfst du ihn nicht überfordern, denn das führt zu Unsicherheiten und möglicherweise sogar zu Fehlern. Die Kunst besteht darin, dem Schüler schrittweise mehr Verantwortung zu übertragen. Lass ihn zunächst beobachten, erkläre ihm die Abläufe, und sobald du merkst, dass er die Grundlagen verstanden hat, kannst du ihm erste Aufgaben übertragen. **Dabei ist es wichtig, dass du immer präsent bleibst und ihn nicht allein lässt.** Gib ihm das Gefühl, dass du im Hintergrund bist und eingreifen kannst, wenn es nötig ist.

Die Bedeutung von Feedback

Feedback ist ein entscheidendes Element in der Rolle des Praxisanleiters. **Nur durch regelmäßige Rückmeldungen kann der Schüler seine Leistung einschätzen und gezielt verbessern.** Wichtig ist dabei, dass das Feedback konstruktiv und motivierend ist. Schüler benötigen nicht nur Kritik, sondern auch positive Rückmeldungen, die sie ermutigen, weiter an sich zu arbeiten.

Achte darauf, **klar und konkret** zu sein. Ein allgemeines "Das war gut" oder „Da musst du besser werden“ hilft dem Schüler wenig. Beschreibe genau, was gut gelaufen ist und wo es Verbesserungsbedarf gibt. **Gib ihm immer konkrete Hinweise, wie er seine Leistung steigern kann,** und betone, dass jeder Lernprozess Zeit braucht. Fehler sind ein natürlicher Teil des Lernens und sollten als solche gesehen werden – nicht als Misserfolge, sondern als Lernchancen.

Mentor und Vorbild

Du bist nicht nur der Lehrer, der Fachwissen vermittelt. **Du bist auch ein Vorbild, das den Schüler in seiner beruflichen und persönlichen Entwicklung prägt.** Deine Haltung gegenüber den Patienten, dein Verhalten im Team und deine Art, mit stressigen Situationen umzugehen – all das hat Einfluss auf den Schüler.

Stell dir vor, du arbeitest in einer hektischen Schicht in der Notaufnahme oder im Rettungsdienst, in der alles schiefzulaufen scheint. **Wie du in dieser Situation reagierst, wird dem Schüler wichtige Lektionen vermitteln.** Bleibst du ruhig und überlegt, wird auch der Schüler lernen, wie man mit Stress und Druck umgeht. Wenn du hingegen ungeduldig wirst oder Fehler nicht reflektierst, könnte er sich dieses Verhalten abschauen.

Damit du deinen Schüler erfolgreich begleiten kannst, solltest du folgende Punkte immer im Hinterkopf behalten:

1. Vertrauen aufbauen:

Der Schüler muss sich von Anfang an sicher fühlen, um offen für den Lernprozess zu sein.

2. Vorbildrolle einnehmen:

Dein Verhalten beeinflusst den Schüler mehr, als du denkst. Sei dir dieser Verantwortung bewusst.

3. Klar kommunizieren:

Egal ob Feedback oder Aufgaben – sei konkret, klar und nachvollziehbar in deinen Anweisungen und Rückmeldungen.

4. Fördern und fordern:

Gib dem Schüler Herausforderungen, aber achte darauf, ihn nicht zu überfordern.

5. Kontinuierliches Feedback:

Regelmäßige Rückmeldungen sind der Schlüssel zur Verbesserung. Lob und konstruktive Kritik gehören zusammen.

6. Geduld und Verständnis

zeigen: Jeder Schüler lernt in seinem eigenen Tempo. Fehler sind Teil des Prozesses – unterstütze den Schüler dabei, aus ihnen zu lernen.

Als Praxisanleiter formst du nicht nur Fachkräfte, sondern Menschen. Du hast die Möglichkeit, jemanden zu inspirieren, ihn auf seinem Weg zu begleiten und dabei selbst als Lehrer und Mensch zu wachsen. Nutze diese Chance, um einen positiven und bleibenden Einfluss auf die Zukunft der Pflege und des Rettungsdienstes zu haben.



Beurteilung vs. Bewertung: Was ist der Unterschied

Im Krankenhaus angekommen, nimmt Jakob zunächst an der Frühbesprechung in der Notaufnahme teil. Während die Kollegen die Dienstpläne durchgehen und die aktuellen Fälle besprechen, sitzt Jakob neben dem neuen Schüler, der heute seinen ersten Tag hat. Jakob beobachtet, wie der Schüler aufmerksam zuhört, aber auch leicht nervös wirkt. **Es ist seine Aufgabe, den Schüler nicht nur in die Abläufe einzuführen, sondern ihn während der gesamten Praxisphase zu beurteilen und zu bewerten.** Das sind zwei Begriffe, die oft synonym verwendet werden, aber Jakob weiß: **Es gibt einen entscheidenden Unterschied.**

Während er den Plan für den Tag durchgeht, denkt Jakob darüber nach, wie er dem Schüler von Anfang an ein konstruktives Feedback geben kann. **Beurteilung und Bewertung** – was bedeuten diese Begriffe wirklich? Und wie kann er sie einsetzen, um dem Schüler ein hilfreiches, motivierendes Feedback zu geben, das ihn wachsen lässt?

Der Unterschied zwischen Beurteilung und Bewertung

Stell dir vor, du begleitest einen Schüler durch seine Ausbildung. Jeden Tag beobachtest du, wie er mit Patienten umgeht, wie er lernt, Entscheidungen zu treffen, und wie er mit Stresssituationen umgeht. All diese Eindrücke formen deine **Beurteilung**. **Die Beurteilung ist ein fortlaufender Prozess, bei dem du die gesamte Entwicklung des Schülers beobachtest und einschätzt.** Du analysierst seine Fähigkeiten, sein Verhalten, und versuchst herauszufinden, wo seine Stärken und Schwächen liegen. Hier geht es oft um **qualitative Beobachtungen**: Wie verhält sich der Schüler in unterschiedlichen Situationen? Wie entwickelt er sich weiter? Wo zeigt er Fortschritte, und wo braucht er noch Unterstützung?

Im Gegensatz dazu steht die **Bewertung**, die viel konkreter und formeller ist. **Bewertung bedeutet, dass du am Ende eines bestimmten Zeitraums oder nach einem bestimmten Ereignis die Leistung des Schülers anhand festgelegter Kriterien misst und in eine Note oder ein Feedback übersetzt.** Die Bewertung ist oft das Ergebnis einer Beurteilung – sie ist

der formale Abschluss, bei dem die Leistung des Schülers auf einer Skala eingeordnet wird. Hier spielen objek-

tive Kriterien eine größere Rolle, und die Bewertung wird oft dokumentiert und offiziell festgehalten.

Beurteilung

- fortlaufender Prozess
- qualitative Einschätzung
- kontinuierliche Beobachtungen
- breites Beurteilungsspektrum

Bewertung

- Abschluss einer Lernphase
- formeller Prozess
- Benotung am Ende
- Gutachten einer Momentaufnahme

Wann und wie beurteilst du?

Beurteilung ist ein kontinuierlicher Prozess, der bereits am ersten Tag beginnt. Du beobachtest, wie der Schüler sich in der Praxis einbringt, wie er sich entwickelt, und wie er mit den Anforderungen der Notaufnahme umgeht. Dabei geht es nicht nur darum, ob er seine Aufgaben korrekt ausführt. Du beziehst auch sein Verhalten gegenüber den Patienten, seine Kommunikationsfähigkeit und seine Teamfähigkeit mit ein.

Ein wichtiger Punkt bei der Beurteilung ist, dass sie nicht immer formal sein muss. Oft reicht es, dir mental Notizen zu machen: Wie reagiert der Schüler in stressigen Situationen? Wie schnell lernt er? Zeigt er Initiative oder wartet er auf Anweisungen? Diese kontinuierliche Beobachtung hilft

dir, ein Bild von der gesamten Entwicklung des Schülers zu bekommen.

Die Beurteilung ist oft weniger formell und erlaubt dir, einen flexiblen und individuellen Blick auf den Schüler zu werfen. **Es ist die Grundlage, auf der du später deine Bewertung aufbauen wirst.**

Wann und wie bewertest du?

Im Gegensatz dazu ist die Bewertung formeller und geschieht in regelmäßigen Abständen oder am Ende eines bestimmten Ausbildungsabschnitts. **Hier geht es darum, klare Kriterien anzulegen und die Leistung des Schülers anhand dieser Kriterien zu messen.** Hast du mit dem Schüler im Vorfeld Lernziele definiert? Welche Fähigkeiten sollte er in dieser Zeit entwickelt haben? Die Bewertung ist

das Mittel, um festzuhalten, ob er diese Ziele erreicht hat.

Die Bewertung kann in Form eines offiziellen Berichts oder einer Notenvergabe erfolgen. Sie ist oft standardisiert, da sie dokumentiert und möglicherweise für Prüfungen oder offizielle Abschlüsse relevant ist.

Wichtig ist, dass die Bewertung auf objektiven Kriterien basiert und für den Schüler nachvollziehbar ist. Das bedeutet: Du solltest immer erklären können, warum der Schüler eine bestimmte Bewertung erhalten hat und wie du zu dieser Einschätzung gekommen bist.

Warum ist der Unterschied wichtig?

Warum ist es so wichtig, zwischen Beurteilung und Bewertung zu unterscheiden? Weil beide Prozesse unterschiedliche Zwecke erfüllen. **Die Beurteilung ist flexibler und gibt dir die Möglichkeit, den Schüler in seiner individuellen Entwicklung zu begleiten.** Du kannst ihm regelmäßig Feedback geben, ohne dass es gleich um eine formelle Bewertung geht. Die Bewertung hingegen ist verbindlicher und oft an feste Kriterien geknüpft. Sie dient dazu, die Leistungen des Schülers zu dokumentieren und ihm eine formale Rückmeldung zu geben.

Für den Schüler ist es wichtig, diesen Unterschied zu verstehen. Wenn er weiß, dass du ihn kontinuierlich beobachtest und ihm Beurtei-

lungen gibst, kann er das Feedback nutzen, um sich zu verbessern. Die Bewertung hingegen gibt ihm ein klares Bild davon, wo er steht und wie er sich im Vergleich zu den geforderten Kriterien entwickelt hat.

Beurteilung und Bewertung im praktischen Alltag

Im Alltag als Praxisanleiter wirst du ständig zwischen Beurteilung und Bewertung wechseln. Du beobachtest den Schüler im täglichen Ablauf, gibst ihm regelmäßige Rückmeldungen und nutzt diese Beobachtungen später, um eine formelle Bewertung vorzunehmen.

Beurteilung ist der flexible, laufende Prozess, bei dem du die Entwicklung des Schülers beobachtest und ihm kontinuierlich Feedback gibst. **Bewertung ist die formale, messbare Rückmeldung,** die auf klaren Kriterien basiert und oft schriftlich festgehalten wird. Beide sind wichtig, um den Schüler erfolgreich durch seine Ausbildung zu begleiten.

Verinnerliche den Unterschied zwischen diesen beiden Prozessen, und du wirst in der Lage sein, den Schüler nicht nur korrekt zu bewerten, sondern ihm auch die bestmögliche Unterstützung in seiner persönlichen und fachlichen Entwicklung zu geben.

Wir sind NOTFALL LERNEN

Wir sind der Schlüssel zur professionellen Weiterbildung im Gesundheitswesen. NOTFALL LERNEN bietet maßgeschneiderte Fortbildungen und zeitgemäße Weiterbildungen für Mitarbeiter im Gesundheitswesen, die darauf abzielen, sie praxisnah, handlungssicher und nachhaltig zu qualifizieren.

Wir schließen die Lücke zwischen Theorie und Praxis – sei es bei medizinischen Notfällen oder in der Lehre und Ausbildung. Unsere Kursteilnehmer erwerben bei uns nicht nur fundiertes theoretisches Wissen, sondern entwickeln gleichzeitig sichere und praxisorientierte Handlungskompetenzen.

Als Experten für Notfälle und Lernen bieten wir bei NOTFALL LERNEN folgende Leistungen an:

- **Notfall-Analysen**
- **CRM-basierte Notfalltrainings**
- **Praxisanleiter-Weiterbildung**
- **Fortbildungen für Praxisanleiter**
- **Ausbildung zum Dozenten im Gesundheitswesen**

Gemeinsam im Team entwickeln und führen wir unsere Weiter- und Fortbildungen durch. Unser interdisziplinäres Team besteht aus Pädagogen, Juristen, Grafikdesignern, Ärzten,

Notfallsanitätern, Feuerwehrbeamten und Pflegefachkräften mit Fachweiterbildungen und stellt sicher, dass alle relevanten Perspektiven umfassend berücksichtigt werden und in unsere Angebote einfließen.

Neben den Bedürfnissen unserer Kursteilnehmer legen wir großen Wert auf moderne, praxisorientierte Pädagogik, bei der der Erwerb von Handlungskompetenzen im Mittelpunkt steht. Unsere Fort- und Weiterbildungen bieten wir sowohl öffentlich als auch als Inhouse-Veranstaltungen an. Wenn du Interesse an einem maßgeschneiderten Inhouse-Training für deine Einrichtung hast, kontaktiere uns gerne persönlich.

Weitere Informationen zu uns, unserem Team und unserer Bildungsangebote findest du auf unserer Website!



notfall-lernen.de

Objektivität & Fairness sichern

Jakob steht in einem der Untersuchungsräume der Notaufnahme, während er einem Schüler zuschaut, der eine Wundversorgung bei einem Patienten durchführt. Der Schüler wirkt konzentriert, aber Jakob merkt, dass er unsicher ist. Es ist eine komplizierte Situation, der Patient ist unruhig, und der Schüler scheint sich nicht sicher zu sein, ob er die richtigen Schritte unternimmt. Jakob wartet geduldig ab, um zu sehen, wie der Schüler mit der Herausforderung umgeht. Nach dem Eingriff möchte Jakob eine faire und objektive Rückmeldung geben, um dem Schüler zu zeigen, was er gut gemacht hat und wo es noch Verbesserungspotenzial gibt. **Aber wie kann er sicherstellen, dass seine Bewertung wirklich objektiv und fair ist?**

Als der Schüler die Behandlung abgeschlossen hat, geht Jakob mit ihm die Schritte durch und stellt ihm einige Fragen zu seinen Entscheidungen. Er möchte den Schüler ermutigen, selbst über sein Handeln nachzudenken, bevor er ihm Feedback gibt. **Denn Feedback und Bewertungen sind nur dann sinnvoll, wenn sie auf klaren und transparenten Kriterien basieren** – eine Herausforderung, die Jakob in seiner Rolle als Praxisanleiter oft begegnet.

Warum sind objektive und faire Bewertungskriterien so wichtig?

Stell dir vor, du bist in der Situation von Jakob. Du beobachtest deinen Schüler jeden Tag bei der Arbeit, und irgendwann kommt der Moment, in dem du seine Leistung bewerten musst. **Wie stellst du sicher, dass deine Bewertung nicht von persönlichen Vorlieben oder unbewussten Vorurteilen beeinflusst wird?** Der Schlüssel liegt in klaren und transparenten Bewertungskriterien. Objektive und faire Bewertungskriterien sind entscheidend, um dem Schüler eine faire Chance zu geben, sich zu verbessern und seine Leistungen korrekt einschätzen zu können. Wenn die Bewertung rein subjektiv ist, besteht die Gefahr, dass der Schüler nicht versteht, woran er arbeiten muss, oder dass er sich unfair behandelt fühlt. **Das kann seine Motivation und seinen Lernprozess erheblich beeinträchtigen.**

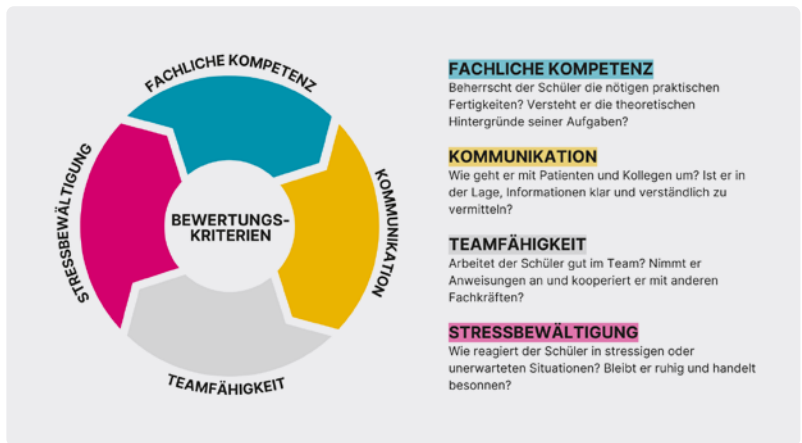
Objektivität bedeutet, dass du die Leistung des Schülers nach vorher festgelegten Kriterien bewertest, die für alle Beteiligten nachvollziehbar sind. **Fairness bedeutet, dass du den individuellen Lernstand des Schülers berücksichtigst und seine Bewertung auf seine Fortschritte und Fähigkeiten abstimmt.**

Klare Kriterien definieren

Um objektiv und fair zu bewerten, musst du klare Kriterien festlegen, bevor du die Leistung des Schülers bewertest. Überlege dir, welche

Fähigkeiten und Kompetenzen der Schüler in einem bestimmten Zeitraum entwickelt haben sollte.

Hier ein Beispiel zur Veranschaulichung für dich:



Diese Kriterien helfen dir, die Leistung des Schülers strukturiert und nachvollziehbar zu bewerten. Sie bieten dir einen Rahmen, der sicherstellt, dass du keine wichtigen Aspekte übersiehst und deine Bewertung auf mehr als nur deinem persönlichen Eindruck basiert.

Regelmäßige Beobachtung und Dokumentation

Ein weiterer wichtiger Punkt, um Fairness und Objektivität zu sichern, ist die regelmäßige Beobachtung

und Dokumentation. Wenn du die Leistung des Schülers nur einmal beobachtest, besteht die Gefahr, dass du eine Momentaufnahme bewertest, die nicht unbedingt die tatsächliche Entwicklung des Schülers widerspiegelt.

Stattdessen solltest du den Schüler über einen längeren Zeitraum hinweg beobachten und deine Eindrücke dokumentieren. Dies ermöglicht dir, **Muster und Fortschritte** zu erkennen und nicht nur auf einer einmaligen Leistung zu basieren. Durch

regelmäßige Rückmeldungen kannst du dem Schüler zudem die Möglichkeit geben, sich kontinuierlich zu verbessern, bevor es zu einer finalen Bewertung kommt.

Subjektivität erkennen & vermeiden

Trotz klarer Kriterien kann es immer wieder vorkommen, dass subjektive Einschätzungen in deine Bewertung einfließen. Vielleicht findest du den Schüler sympathisch, oder es gab eine stressige Situation, in der du ungeduldig warst. **Es ist wichtig, dir dieser möglichen Verzerrungen bewusst zu sein** und sie aktiv zu vermeiden.

Ein guter Ansatz ist es, **mehrere Perspektiven** in deine Bewertung einzubeziehen. Frage Kollegen nach ihrer Meinung oder beobachte den Schüler in verschiedenen Situationen. So kannst du sicherstellen, dass deine Einschätzung nicht allein auf deinem persönlichen Eindruck basiert.

Der Schüler als Teil des Prozesses

Es ist entscheidend, dass der Schüler versteht, nach welchen Kriterien du seine Leistung bewertest. Indem du ihm die Bewertungsmaßstäbe transparent machst, gibst du ihm die Möglichkeit, sich gezielt auf die Anforderungen vorzubereiten. **Offene Kommunikation ist in der Regel der Schlüssel**, damit der Schüler sich nicht nur als Bewertungsobjekt

fühlt, sondern als aktiver Teil seines Lernprozesses.

Du kannst den Schüler auch in den Reflexionsprozess einbinden, indem du ihn fragst, wie er seine eigene Leistung einschätzt. Selbstreflexion ist ein wertvolles Instrument, das den Schüler dazu ermutigt, Verantwortung für seine eigene Entwicklung zu übernehmen.

Um objektive und faire Bewertungskriterien zu schaffen, solltest du also klare, strukturierte Maßstäbe anlegen, regelmäßig beobachten und dokumentieren sowie Subjektivität erkennen und vermeiden. Gleichzeitig ist es wichtig, den Schüler in den Prozess einzubinden und ihm transparente Rückmeldungen zu geben.

Mit klaren Kriterien und regelmäßiger Beobachtung kannst du sicherstellen, dass deine Bewertung nicht nur fair, sondern auch motivierend ist. Eine objektive Bewertung gibt dem Schüler die Sicherheit, dass er auf dem richtigen Weg ist, und hilft ihm, seine eigenen Stärken und Schwächen besser zu verstehen. **So wird die Bewertung zu einem wertvollen Instrument**, das den Lernprozess unterstützt und den Schüler motiviert, sein volles Potenzial zu entfalten.

Unsere 7 Methoden der Leistungsbeurteilung

Jakob steht in der Notaufnahme und beobachtet, wie der Schüler eine Patientin begrüßt und ihre Vitalzeichen misst. Es ist nicht das erste Mal, dass Jakob diese Situation miterlebt, und er merkt, dass der Schüler an Selbstvertrauen gewonnen hat. Die Handgriffe sind sicherer geworden, die Kommunikation mit der Patientin klarer. Jakob fragt sich, wie er diesen Fortschritt am besten festhalten und bewerten kann.

Es gibt viele Methoden der Leistungsbeurteilung, aber welche ist die richtige für diese Situation?

Jakob weiß, dass es wichtig ist, nicht nur eine Momentaufnahme zu bewerten, sondern den gesamten Lernprozess des Schülers im Blick zu behalten. **Verschiedene Methoden können helfen, ein vollständiges Bild von den Leistungen des Schülers zu bekommen.** Während er den Schüler weiterhin beobachtet, denkt Jakob über die verschiedenen Ansätze nach, die er in den kommenden Wochen einsetzen könnte.

1. **Direkte Beobachtungen**

2. **Feedbackgespräche**

3. **Lernzielkontrollen**

4. **Selbstreflexion**

5. **360-Grad-Feedback**

6. **Peer-Feedback**

7. **Fallbesprechungen & Fallanalysen**

Warum verschiedene Methoden?

Stell dir vor, du bist in Jakobs Rolle. Du hast einen Schüler, den du über einen längeren Zeitraum begleiten und bewerten musst. Wie kannst du sicherstellen, dass du ein möglichst vollständiges und faires Bild von sei-

ner Leistung bekommst? Eine Methode allein reicht oft nicht aus, um die gesamte Bandbreite der Fähigkeiten eines Schülers zu erfassen. Jeder Schüler hat unterschiedliche Stärken und Schwächen, **und verschiedene Situationen erfordern unterschiedliche Beurteilungsansätze.**

Es ist wichtig, dass du mehrere Methoden der Leistungsbeurteilung anwendest, um ein ausgewogenes und vollständiges Bild der Fähigkeiten und Fortschritte des Schülers zu erhalten. Jede Methode bietet einen anderen Blickwinkel und ermöglicht es dir, die Leistung des Schülers aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

Direkte Beobachtung

Die direkte Beobachtung ist eine der häufigsten und effektivsten Methoden der Leistungsbeurteilung. **Du beobachtest den Schüler direkt in der Praxis, während er seine Aufgaben ausführt,** und kannst sofort Rückmeldungen geben. Diese Methode bietet dir die Möglichkeit, das Verhalten des Schülers in Echtzeit zu bewerten und auf konkrete Situationen einzugehen.

Dabei kannst du folgende Aspekte beobachten:

- **Fachliche Kompetenz:** Beherrscht der Schüler die notwendigen technischen Fähigkeiten? Führt er die Aufgaben sicher und korrekt aus?
- **Kommunikation:** Wie spricht er mit den Patienten und dem Team? Ist seine Kommunikation klar und verständlich?
- **Verhalten in Stresssituationen:** Wie reagiert der Schüler, wenn unerwartete oder stressige Situationen auftreten?

Ein Vorteil der direkten Beobachtung ist, dass du sehr spezifisches Feedback geben kannst, das sich auf konkrete Situationen bezieht. Gleichzeitig besteht die Herausforderung darin, dass diese Methode oft subjektiv ist, da sie stark von deinem persönlichen Eindruck abhängt. Um diese Subjektivität zu reduzieren, ist es hilfreich, feste Kriterien im Vorfeld festzulegen, nach denen du beobachtest.

Feedbackgespräche

Feedbackgespräche bieten eine strukturierte Möglichkeit, mit dem Schüler über seine Leistungen zu sprechen. Dabei gehst du auf konkrete Situationen ein, besprichst Stär-

ken und Schwächen und gibst dem Schüler die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren. Ein regelmäßiges, konstruktives Feedback hilft dem Schüler, seinen eigenen Lernprozess besser zu verstehen und gezielt an seinen Schwächen zu arbeiten.

Du kannst Feedbackgespräche in verschiedenen Formen durchführen:

- **Tägliche kurze Rückmeldungen:** Ein schnelles, informelles Gespräch am Ende eines Arbeitstages kann oft Wunder wirken, um dem Schüler eine direkte Rückmeldung zu geben.
- **Formelle Feedbackgespräche:** Diese finden in regelmäßigen Abständen statt und bieten die Möglichkeit, detaillierter auf die Entwicklung des Schülers einzugehen. Hier ist es hilfreich, das Gespräch gut vorzubereiten und konkrete Beispiele zu nennen.

Feedbackgespräche fördern den Dialog und ermöglichen es dir, nicht nur deine Beobachtungen mitzuteilen, sondern auch die Sicht des Schülers zu erfahren. Diese Methode stärkt die Eigenverantwortung des Schülers und zeigt ihm, dass sein Beitrag geschätzt wird.

Lernzielkontrollen

Lernzielkontrollen sind eine formalisierte Methode, um den Fortschritt des Schülers zu überprüfen. Dabei wird überprüft, ob der Schüler bestimmte, im Vorfeld festgelegte Lernziele erreicht hat. **Diese Methode ist besonders dann sinnvoll, wenn es darum geht, konkrete, messbare Fähigkeiten zu bewerten.**

Ein Beispiel für Lernzielkontrollen könnte sein:

- Die korrekte Durchführung einer Blutdruckmessung
- Der sichere Umgang mit bestimmten Geräten oder Medikamenten
- Das Erkennen und Handeln in Notfallsituationen

Du kannst Lernzielkontrollen sowohl praktisch als auch theoretisch durchführen. In der Praxis könnte das bedeuten, dass du den Schüler eine Aufgabe ausführen lässt und dabei beobachtest, ob er die nötigen Schritte korrekt durchführt. **Diese Methode hat den Vorteil, dass sie klare, messbare Ergebnisse liefert,** die gut dokumentiert werden können. Sie eignet sich besonders gut für den Nachweis von fachlichen Fähigkeiten.

Selbstreflexion

Die Selbstreflexion ist eine oft unterschätzte, aber sehr wirkungsvolle Methode der Leistungsbeurteilung. Hierbei geht es darum, den Schüler zu ermutigen, seine eigene Leistung kritisch zu hinterfragen und zu bewerten. **Selbstreflexion hilft dem Schüler, Verantwortung für seinen eigenen Lernprozess zu übernehmen und sich selbstständig weiterzuentwickeln.**

Du kannst den Schüler nach einem Arbeitstag oder einer bestimmten Situation bitten, sich selbst zu reflektieren:

- Was habe ich gut gemacht?
- Wo hatte ich Schwierigkeiten?
- Was hätte ich besser machen können?

Selbstreflexion kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Ein Reflexionsgespräch bietet dir die Möglichkeit, die Sicht des Schülers zu erfahren und ihn gleichzeitig zu unterstützen, über sein eigenes Verhalten nachzudenken. **Diese Methode fördert die Eigenverantwortung und zeigt dem Schüler, dass Fehler ein natürlicher Teil des Lernprozesses sind,** aus denen er lernen kann.

360-Grad-Feedback

Das 360-Grad-Feedback ist eine umfassende Methode, bei der **verschiedene Perspektiven in die Beurteilung** einfließen. Neben deiner eigenen Einschätzung als Praxisanleiter kannst du auch die Meinung von Kollegen, anderen Fachkräften oder sogar Patienten einholen. **Diese Methode ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung der Leistung des Schülers,** da sie nicht nur auf deiner eigenen Beobachtung beruht.

Das 360-Grad-Feedback kann dabei helfen, Aspekte zu beleuchten, die du als Anleiter vielleicht nicht immer direkt wahrnimmst. Zum Beispiel:

- Wie verhält sich der Schüler gegenüber anderen Kollegen, wenn du nicht anwesend bist?
- Wie erleben Patienten den Schüler?

Diese Methode ist besonders wertvoll, um ein ausgewogenes Bild der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten des Schülers zu bekommen. Allerdings erfordert sie eine sorgfältige Planung, da du die Rückmeldungen strukturiert einholen und auswerten musst.

Peer-Feedback

Eine weniger formale, aber äußerst nützliche Methode der Leistungsbeurteilung ist das Peer-Feedback. Hierbei bewerten sich die Schüler gegenseitig und geben sich untereinander Rückmeldungen. Diese Methode ist besonders wertvoll, weil sie die Sichtweise anderer Lernender einbezieht, die vielleicht ähnliche Herausforderungen durchlaufen haben. Sie fördert auch das Verständnis unter den Schülern und bietet neue Einsichten, die dir als Praxisanleiter möglicherweise entgehen.

Schüler können Peer-Feedback nach gemeinsamen Aufgaben oder Arbeitssituationen geben, wobei sie sich auf bestimmte Kriterien konzentrieren, wie zum Beispiel:

- **Teamarbeit:** Wie gut hat der Schüler im Team gearbeitet?
- **Kommunikation:** Hat er klar kommuniziert und war er verständlich?

Peer-Feedback fördert das kritische Denken und die Fähigkeit, konstruktiv zu reflektieren, während es gleichzeitig die Lernenden näher zusammenbringt.

Fallbesprechungen und Fallanalysen

Fallbesprechungen und Fallanalysen sind eine wertvolle Methode, um die Entscheidungsfindung und das klinische Urteilsvermögen des Schülers zu beurteilen. Du kannst den Schüler bitten, einen Fall, an dem er beteiligt war, vorzustellen und eine **detaillierte Analyse der Situation und der getroffenen Entscheidungen** zu geben. Dies gibt dir die Möglichkeit, sein **klinisches Verständnis** und seine Fähigkeit zur kritischen Reflexion zu bewerten.

Fragen, die in einer Fallbesprechung gestellt werden können, sind zum Beispiel:

- Warum hast du diese Entscheidung getroffen?
- Was hättest du anders machen können?
- Welche Alternativen gab es?

Diese Methode fördert ebenfalls das **kritische Denken** und zeigt dir, wie der Schüler in der Lage ist, komplexe Situationen zu analysieren und aus seinen Erfahrungen zu lernen.

Es gibt keine perfekte Methode, die alle Aspekte der Leistung eines Schülers abdeckt. **Deshalb ist es wichtig, verschiedene Methoden zu kombinieren**, um ein vollständiges Bild zu erhalten. Die direkte Beobachtung gibt dir Einblicke in das tägliche Verhalten, Feedbackgespräche ermöglichen einen offenen Dialog, und formalisierte Methoden wie Lernzielkontrollen liefern messbare Ergebnisse.



Als Praxisanleiter solltest du einen **vielseitigen Methodenkoffer** bereithalten, dessen Anwendung du **sicher beherrschst** und **flexibel** auf die **jeweilige Situation** anpassen kannst. So stellst du sicher, dass dir stets eine fundierte Beurteilung gelingt.

Feedback geben: Konstruktiv & motivierend

Jakob sitzt auf einer Bank im Garten des Krankenhauses, während er einen kurzen Moment der Ruhe genießt. Er trinkt einen Schluck Kaffee und denkt über das Feedbackgespräch nach, das er gleich mit seinem Schüler führen wird. Es war ein anspruchsvoller Tag – mehrere Notfälle, hektische Abläufe und die ein oder andere stressige Situation. Der Schüler hat gute Arbeit geleistet, aber es gab auch einige Momente, in denen er unsicher wirkte und Fehler machte.

Jakob überlegt, wie er das Feedback am besten formuliert, ohne den Schüler zu demotivieren. **Er will die richtigen Worte finden**, um die kritischen Punkte anzusprechen und gleichzeitig die Stärken des Schülers hervorzuheben. Während er über verschiedene Ansätze nachdenkt, kommt ihm die Sandwich-Methode in den Sinn – eine bewährte Strategie, um Kritik in eine motivierende Struktur zu verpacken. Er weiß, dass es nicht nur darum geht, auf Fehler hinzuweisen, sondern auch darum, den Schüler zu ermutigen und ihm zu zeigen, wie er sich verbessern kann.

Die Bedeutung von Feedback: Warum es so entscheidend ist

Stell dir vor, du bist in Jakobs Situation. Dein Schüler hat Fortschritte gemacht, aber es gibt auch Bereiche, in denen er noch Unsicherheiten zeigt. **Wie gibst du ihm Rückmeldung, ohne seine Motivation zu gefährden?** Feedback ist nicht nur eine einfache Rückmeldung, sondern ein entscheidendes Instrument, um den Lernprozess zu fördern und dem Schüler zu helfen, seine Leistung zu reflektieren und zu verbessern.

Gutes Feedback ist ehrlich, klar und vor allem motivierend. Es soll den Schüler nicht entmutigen, sondern ihm helfen, seine Stärken zu erkennen und gleichzeitig an seinen Schwächen zu arbeiten. Die Art und Weise, wie du Feedback gibst, kann den Unterschied machen, ob der Schüler aus seinen Fehlern lernt oder frustriert reagiert.

Die Sandwich-Methode

Eine der bekanntesten und bewährtesten Methoden des konstruktiven Feedbacks ist die Sandwich-Methode. Diese Technik hilft dir, Kritik in

eine positive Struktur zu verpacken, um den Schüler nicht zu demotivieren. **Dabei wird Kritik zwischen zwei positiven Rückmeldungen „eingepackt“**, ähnlich wie bei einem Sandwich.



ERSTER POSITIVER PUNKT

Starte das Gespräch mit einer positiven Bemerkung, indem du auf einen Bereich eingehst, in dem der Schüler Fortschritte gemacht hat. Dies fördert eine offene und motivierende Stimmung.

KONSTRUKTIVE KRITIK

Im Anschluss führst du die eigentliche Kritik an, indem du den Bereich ansprichst, in dem der Schüler Verbesserungspotenzial hat. Die Kritik sollte präzise und lösungsorientiert sein, damit der Schüler genau versteht, woran er arbeiten muss und wie er sich verbessern kann.

ZWEITER POSITIVER PUNKT

Zum Schluss gibst du erneut ein positives Feedback. Das kann eine Bestätigung sein, dass der Schüler insgesamt auf einem guten Weg ist und in der Lage ist, seine Fehler zu beheben. So endet das Gespräch mit einer motivierenden Botschaft.

Erster positiver Punkt: Du beginnst das Gespräch mit einer positiven Rückmeldung. Dies könnte ein Aspekt sein, bei dem der Schüler gute Fortschritte gemacht hat. Dadurch schaffst du eine offene und motivierende Atmosphäre.

Konstruktive Kritik: Danach bringst du die eigentliche Kritik ein, also den Bereich, in dem der Schüler sich verbessern muss. Diese Kritik sollte **konkret und lösungsorientiert** sein, damit der Schüler versteht, woran er arbeiten soll und wie er es besser machen kann.

Zweiter positiver Punkt: Zum Abschluss erwähnst du erneut etwas Positives. Dies kann eine Bestärkung sein, dass der Schüler insgesamt auf einem guten Weg ist und seine Fehler korrigieren kann. Dadurch endet das Gespräch auf einer motivierenden Note.

Hier einmal ein Beispiel:

„Mir ist aufgefallen, dass du die Kommunikation mit den Patienten mittlerweile richtig gut meisterst. Heute warst du bei der Anamnese jedoch etwas unsicher, und die Fragen wirkten etwas unstrukturiert. Vielleicht hilft es dir, im Vorfeld gedanklich durchzugehen, welche Informationen du genau benötigst. Ansonsten machst du das im Umgang mit den Patienten wirklich schon sehr gut.“

Der Vorteil der Sandwich-Methode ist, dass der Schüler die Kritik besser annehmen kann, weil sie von positiven Rückmeldungen eingerahmt wird. Dadurch fühlt er sich nicht entmutigt, sondern erkennt, dass die Kritik ein Teil seines Lernprozesses ist.

Cookie-Lemon-Cookie-Strategie

Eine weitere Methode, die Jakob oft nutzt, ist die Cookie-Lemon-Cookie-Strategie. Diese Technik funktioniert ähnlich wie die Sandwich-Methode, geht jedoch noch einen Schritt weiter, indem sie betont, dass die **positive Rückmeldung besonders stark und motivierend sein sollte**.



ERSTER COOKIE (POSITIVES)

Zu Beginn hebst du eine besonders starke Leistung des Schülers hervor. Dies ist der erste **positive Impuls**, der dem Schüler ein gutes Gefühl vermittelt und ihn für das Gespräch empfänglich macht.



LEMON (KRITIK)

Anschließend kommt der **kritische Teil**, bei dem du auf die Schwächen des Schülers eingehst. Auch hier sollte die Kritik konstruktiv und lösungsorientiert formuliert sein. Das Ziel ist nicht, den Schüler zu entmutigen, sondern ihm klar aufzuzeigen, wo er sich verbessern kann.



ZWEITER COOKIE (POSITIVES)

Zum Abschluss gibst du dem Schüler wieder eine äußerst **positive und motivierende Rückmeldung**. Das Ziel ist, dass der Schüler das Gespräch mit gestärktem Selbstvertrauen verlässt und genau weiß, wie er weiter an sich arbeiten kann.

Erster Cookie (Positives): Zu Beginn betonst du eine wirklich starke, positive Leistung des Schülers. Dies ist der erste „Keks“, der dem Schüler ein gutes Gefühl gibt und ihn für das Gespräch öffnet.

Lemon (Kritik): Danach folgt der „Zitronen“-Teil, bei dem du auf die Schwächen des Schülers eingehst. Auch hier gilt: Die Kritik sollte **konstruktiv und lösungsorientiert** formuliert werden. Es geht nicht darum, den Schüler zu demotivieren, sondern ihm klar zu zeigen, wo er sich verbessern muss.

Zweiter Cookie (Ermutigung): Zum Schluss gibst du dem Schüler erneut eine sehr positive und motivierende Rückmeldung. Das Ziel ist es, dass der Schüler das Gespräch mit einem **gestärkten Selbstbewusstsein und einer klaren Vorstellung verlässt, wie er weiter an sich arbeiten kann.**



Auch zu dieser Methode haben wir ein Beispiel für dich:

„Ich habe gesehen, wie gut du die Vitalzeichenmessung durchgeführt hast – das hast du wirklich sicher gemacht. Bei der Blutabnahme warst du allerdings ein bisschen unsicher, vor allem bei der Vorbereitung. Achte darauf, dass du alle Materialien im Voraus bereitlegst. Du lernst wirklich schnell, und ich bin sicher, dass du beim nächsten Mal sicherer auftreten wirst.“

Der Unterschied zur Sandwich-Methode liegt in der Intensität der positiven Rückmeldung. **Die Cookie-Lemon-Cookie-Strategie legt besonders großen Wert darauf, den Schüler nach der Kritik erneut stark zu bestärken**, damit er das Gespräch mit einem positiven Gefühl verlässt.

Nicht verhätscheln: Ehrliche Rückmeldungen statt Samthandschuhe

Auch wenn positive Rückmeldungen wichtig sind, um den Schüler zu motivieren, ist es genauso wichtig, **ehrlich und direkt zu sein**, wenn es um Fehler oder Defizite geht.

Schüler dürfen nicht mit Samthandschuhen angefasst oder verhätschelt werden, da dies ihren Lernprozess behindern kann. Du kannst klare und deutliche Rückmeldungen geben, ohne den Schüler zu demotivieren – die Balance ist entscheidend.

Schüler müssen verstehen, dass Fehler ein natürlicher Teil des Lernens sind und dass es keine Schande ist, etwas nicht auf Anhieb richtig zu machen. Du solltest dem Schüler nicht den Eindruck vermitteln, dass alles in Ordnung ist, wenn klare Verbesserungspotenziale bestehen. Es ist deine Aufgabe, ihn auf diese Bereiche hinzuweisen, ohne dabei zu hart oder demotivierend zu sein.

Ein **konstruktiver, aber ehrlicher Umgang mit Fehlern** hilft dem Schüler, realistischer an seine Fähigkeiten heranzugehen und sich gezielt zu verbessern. Wenn du Schwächen beschönigst oder aus Angst, ihn zu entmutigen, nicht ansprichst, kann dies langfristig zu Unsicherheiten führen und den Lernfortschritt hemmen. Sei **ehrlich, aber stets lösungsorientiert**, und hilf dem Schüler, die notwendige Verantwortung für seinen Lernprozess zu übernehmen.

Direkte und kontinuierliche Rückmeldungen

Neben diesen Strategien solltest du auch daran denken, dass Feedback nicht nur in formellen Gesprächen stattfinden muss. **Direkte und regelmäßige Rückmeldungen** im Arbeitsalltag sind genauso wichtig. Wenn du bemerkst, dass der Schüler etwas besonders gut macht oder einen Fehler sofort korrigiert, solltest du das unmittelbar ansprechen. Dies stärkt das Vertrauen zwischen dir und dem Schüler und hilft ihm, seine Leistungen kontinuierlich zu reflektieren.

Regelmäßiges Feedback hat den Vorteil, dass der Schüler nicht auf das nächste Feedbackgespräch warten muss, um seine Stärken und Schwächen zu erkennen. Du kannst ihn somit besser durch seinen Lernprozess begleiten und ihm fortlaufend kleine Korrekturen und Bestätigungen geben.

Schriftliche Rückmeldungen

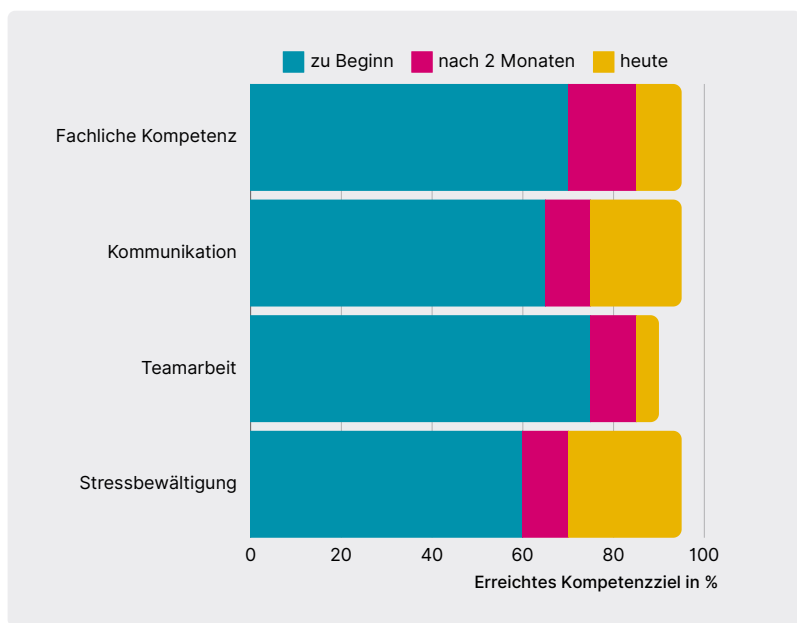
Schriftliche Rückmeldungen bieten eine weitere Möglichkeit, die Leistung des Schülers festzuhalten und zu reflektieren. Diese können in Form von Beurteilungsbögen oder **reflektierenden Berichten** erfolgen. **Schriftliches Feedback hat den Vorteil, dass es dokumentiert und später wieder angeschaut werden kann.** Der Schüler hat so die Mög-

lichkeit, über die Zeit seine Fortschritte nachzuvollziehen.

Um die Entwicklung des Schülers noch deutlicher zu machen, kannst du zusätzlich **Diagramme oder visuelle Darstellungen** verwenden, die den Lernfortschritt grafisch verdeutlichen. Dies kann besonders hilfreich sein, um dem Schüler zu zeigen, wie er sich in verschiedenen Bereichen verbessert hat oder wo noch Handlungsbedarf besteht.

Beispielsweise könntest du **Radar- oder Balkendiagramme** verwenden, um verschiedene Kompetenzen wie Fachwissen, Kommunikation, Teamfähigkeit und Stressbewältigung zu bewerten und diese Entwicklungen über die Zeit hinweg zu vergleichen. So kann der Schüler auf einen Blick erkennen, in welchen Bereichen er Fortschritte gemacht hat und wo er noch weiter üben muss.

Ein Beispiel für ein solches Diagramm könnte wie folgt aussehen:



Diese visuelle Darstellung erleichtert es dem Schüler, seine Fortschritte zu verstehen, und gibt ihm eine klare Vorstellung davon, welche Kompetenzen sich verbessern und in welchen Bereichen er noch stärker arbeiten sollte. Gleichzeitig dient das Diagramm als Ansporn, die nächste Zielmarke zu erreichen.

Zusätzlich dazu kannst du dem Schüler eine kurze Einschätzung in Textform geben. Hier ein Beispiel:

→ Positive Entwicklung:

„Du hast dich in den letzten Wochen bei der Kommunikation mit den Patienten deutlich verbessert. Deine ruhige und freundliche Art kommt gut an.“

→ Verbesserungspotenzial:

„In Stresssituationen hast du noch Schwierigkeiten, Prioritäten zu setzen. Ich empfehle dir, dich auf die wichtigsten Aufgaben zu konzentrieren und die Ruhe zu bewahren.“

Schriftliche Rückmeldungen kombiniert mit grafischen Darstellungen sind nicht nur nützlich, um den Lernfortschritt des Schülers zu dokumentieren, sondern auch, um ihm klare Ziele für die nächsten Wochen zu setzen. Auf diese Weise wird Feedback nicht nur greifbar, sondern auch messbar, was dem Schüler zusätzliche Orientierung und Motivation gibt.

Egal, ob du die **Sandwich-Methode** oder die **Cookie-Lemon-Cookie-Strategie** verwendest – der Kern konstruktiven Feedbacks liegt darin, **ehrliche Kritik** mit motivierenden **Rückmeldungen zu kombinieren**. Der Schüler sollte nach jedem Gespräch das Gefühl haben, dass er sich weiterentwickeln kann und dass Fehler eine Chance zum Lernen sind.

Nutze Feedback als Werkzeug, um deinen Schüler nicht nur zu bewerten, sondern auch zu motivieren. Regelmäßige, klare und lösungsorientierte Rückmeldungen sind der Schlüssel dazu, dass der Schüler an seinen Schwächen arbeiten kann, ohne seine Stärken aus den Augen zu verlieren. **Sei dabei stets ehrlich und vermeide es, den Schüler zu verhätscheln**, denn nur durch ehrliches und direktes Feedback kann er wirklich wachsen.

Fortbildungen für Praxisanleiter, Dozenten & Lehrkräfte

Wir halten dich auf dem Laufenden:

Die Berufswelt, insbesondere in der Lehre und im Gesundheitswesen, verändert sich rasant. Deshalb ist es umso wichtiger, sich kontinuierlich fortzubilden, um Schritt zu halten. In unseren Fortbildungen bringen wir dich nicht nur auf den neuesten Stand, sondern schließen auch die Lücke zwischen Theorie und Praxis. Zudem fördern wir den Austausch von Erfahrungen zwischen Praxisanleitern, Dozenten, Pädagogen und Lehrkräften.

Wenn du an unseren Fortbildungen teilnehmen möchtest, solltest du offen für konstruktiven Erfahrungsaustausch sein und Interesse an fachlichen Updates sowie methodischen Neuerungen haben. Unsere Fortbildungen richten sich in erster Linie an Praxisanleiter, Dozenten und Lehrkräfte im Gesundheitswesen – jedoch sind auch alle anderen Interessierten herzlich willkommen.

Aktuell bieten wir folgende Fortbildungen an:

Das “kleine Einmaleins” der Praxisanleitung – Wie werden Praxisanleitende ihren Aufgaben gerecht? *8 Stunden*

Mit den gesetzlichen Änderungen rund um die Ausbildungen im Gesundheitswesen hat sich der Tätigkeitsbereich des Praxisanleitenden deutlich verändert. Aber was ist eine gute Basis einer erfolgreichen Praxisanleitung und welche Aufgaben und Pflichten besitzen Praxisanleitende?

„Das war doch für den Anfang ganz gut“ – Beurteilung und Bewertung von Lernenden

8 Stunden

Die Beurteilung und Bewertung von Lernenden ist eine der Hauptaufgaben von Praxisanleitenden; so erhält nicht nur der Lernende ein Feedback, optimalerweise orientiert sich die weitere Lehre bzw. Anleitung an Beurteilungen und Bewertungen. Aber wie beurteile ich richtig und fair? Welche Bewertungsmethode wähle ich und wie kann ich dadurch motivationale Anreize schaffen?

Ohne Medien geht's nicht! Aber wie gestalte ich meine Medien zeitgerecht und anschaulich?

8 Stunden

Egal ob Flipchart, Metaplan, PowerPoint oder Whiteboard – ohne Medien funktionieren nachhaltige Lehrveranstaltungen nur sehr schwer. Aber welche Medien sind die richtigen für mich, wann setze ich welches Medium passend ein und wie gestalte ich Medien zeitgerecht und anschaulich?

„Don't be speechless!“ – Wie führe ich Motivations-, Konflikt- und Kritikgespräche?

8 Stunden

Eine kontinuierliche und klare Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrenden bildet die Basis jedes guten Lehr-Lern-Verhältnisses. Aber wie kann ich die Lernenden kommunikativ motivieren? Wie führe ich Gespräche, wenn einmal nicht alles rund läuft?

Generationsgerechte Lehre – wie lernt die Generation „Y“ und „Z“? *8 Stunden*

Die Welt und unsere Gesellschaft obliegen einem stetigen Wandel, der, so wie einige Experten behaupten, immer stärker zunimmt. Immer mehr Lernende stammen aus der Generation „Y“ oder „Z“ – sie haben andere Anforderungen an das Lernen und dementsprechend auch andere Bedürfnisse. Aber wie werde ich diesen Anforderungen und Bedürfnissen gerecht? Wie kann ich Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen generationsgerecht entwickeln und durchführen?

“Rückenschule war gestern” – ergonomisches Anleiten und Arbeiten durch Praxisanleiter // 8 Stunden

Ergonomie ist heute wichtiger denn je – besonders im Gesundheitswesen, wo körperliche Belastungen häufig auftreten. In dieser Fortbildung erfährst du, wie du ergonomisches Arbeiten sowohl für dich als auch für deine Lernenden sicherstellst. Du lernst, wie du ergonomische Prinzipien in den Arbeitsalltag integrierst, typische Fehlhaltungen vermeidest und deine Lernenden gesundheitsbewusst anleitest. Ziel ist es, durch einfache Anpassungen und bewusste Bewegungen langfristig Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern.

Künstliche Intelligenz in der Lehre – wie gehe ich als Praxisanleiter oder Lehrkraft damit um? // 8 Stunden

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Lehre und Praxisanleitung erheblich. Doch wie kann KI sinnvoll in den Unterricht integriert werden? Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich? In dieser Fortbildung lernst du, wie KI-Tools den Lehrprozess verbessern, personalisiertes Lernen unterstützen und ethische Fragen aufwerfen. Wir entwickeln praxisnahe Strategien, um KI effektiv in den Lehralltag zu integrieren und diskutieren, wie sich dadurch die Rolle der Lehrenden verändert.

Masterclass of Teaching & Training – so gelingt jede Fortbildung! *16 Stunden*

Was macht eigentlich eine gute Fortbildung aus? Mit welchen Techniken und Tools, aber auch mit welchem Rahmen, gelingt eine Fortbildung, sodass sie in den Köpfen der Teilnehmenden bleibt? In der Masterclass of Teaching & Training erhalten die Teilnehmenden einen Werkzeugkoffer und das richtige Know-How, um die Werkzeuge richtig einzusetzen.

Mission Lernheld – Wie du als Praxisanleiter oder Lehrkraft den Lernerfolg von Auszubildenden nachhaltig steigertest! // 24 Stunden

Sind wir nicht alle auf einer Mission als Praxisanleiter oder Lehrkraft? Unser aller Ziel ist es doch, andere Menschen in unserem Berufsbild groß zu machen – und das so gut es geht. Aber wie stellt man das als Praxisanleiter oder Lehrkraft an? In unserer dreitägigen Blockfortbildung teilen wir elf große Praxistipps, mit denen Praxisanleiter und Lehrkräfte den Lernerfolg von Auszubildenden positiv beeinflussen können und nachhaltig steigern.

Wenn du dich austauschen, von den Erfahrungen anderer profitieren und regelmäßig pädagogische Updates und Trends erhalten möchtest, kannst du dir direkt deinen persönlichen Platz in unseren Fortbildungen sichern.

Bei Fragen zu unseren Fortbildungen oder wenn du eine Inhouse-Veranstaltung für dein Team wünschst, stehen wir dir gerne für eine individuelle und unverbindliche Beratung zur Verfügung!



fortbildung.notfall-lernen.de

Fehlerkultur: Lernende unterstützen statt demotivieren

Jakob steht am Ende eines langen Tages in der Notaufnahme und lehnt sich kurz an die Wand, während er beobachtet, wie der Schüler die letzte Patientenakte des Tages bearbeitet. Es war ein hektischer Tag voller unerwarteter Situationen. Der Schüler hat sein Bestes gegeben, aber Jakob weiß, dass er heute einige Fehler gemacht hat. Ein falsches Medikamentenprotokoll, eine verpasste Rücksprache mit einem Kollegen – alles kleine Fehler, die jedoch wichtige Auswirkungen haben könnten. **Wie bringt er dem Schüler bei, dass Fehler normal sind, ohne ihn zu demotivieren? Jakob denkt nach:** Die Herausforderung besteht darin, den Schüler dazu zu bringen, aus seinen Fehlern zu lernen, anstatt sich von ihnen entmutigen zu lassen.

Während Jakob zum Pausenraum geht, um das Feedbackgespräch vorzubereiten, erinnert er sich an seine eigene Ausbildungszeit. **Fehler wurden oft als Misserfolg betrachtet** und mit Kritik beantwortet. Aber inzwischen weiß er, dass Fehler ein wichtiger Teil des Lernprozesses sind – wenn man sie richtig nutzt. Eine positive Fehlerkultur kann einen entscheidenden Unterschied machen, ob ein Schüler weiter motiviert bleibt oder sich verunsichert fühlt.

Die Bedeutung einer konstruktiven Fehlerkultur

Stell dir vor, du bist in Jakobs Position. Du hast einen Schüler, der noch am Anfang seines Lernprozesses steht, aber bereits unter großem Druck steht, keine Fehler zu machen. **Wie gehst du damit um, wenn Fehler passieren?** In der Praxis können Fehler nicht immer vermieden werden, vor allem dann nicht, wenn Lernende sich in komplexen und stressigen Situationen befinden. **Eine gute Fehlerkultur ist entscheidend, um den Schüler zu unterstützen und ihm zu zeigen, dass Fehler ein natürlicher Teil des Lernprozesses sind.**

Fehler bieten eine Gelegenheit, zu reflektieren und zu lernen, und sie sollten als Chance gesehen werden, die Fähigkeiten des Schülers zu verbessern. Eine konstruktive Fehlerkultur ermutigt den Schüler dazu, über seine Fehler nachzudenken und sie als Teil seines beruflichen Wachstums zu sehen.

10 Grundprinzipien für eine gute Fehlerkultur

Damit Fehler zur Lernchance werden und der Schüler ermutigt wird, sich weiterzuentwickeln, sollten be-

stimmte Grundprinzipien beachtet werden. Diese Grundprinzipien helfen dir dabei, eine positive und konstruktive Fehlerkultur zu schaffen:

1 Fehler als Lernchance

sehen: Betone, dass Fehler keine Misserfolge sind, sondern eine Gelegenheit, sich zu verbessern. Fehler gehören zum Lernprozess dazu und bieten die Möglichkeit, das eigene Wissen zu vertiefen.

2 Konstruktives Feedback geben:

Anstatt den Fokus ausschließlich auf das Negative zu legen, solltest du dem Schüler zeigen, was er aus seinem Fehler lernen kann. Gib ihm konkrete Hinweise, wie er ähnliche Situationen in Zukunft besser meistern kann.

3 Keine Schuldzuweisungen:

Vermeide es, den Schüler für Fehler zu beschuldigen. Dies führt nur zu Unsicherheit und Angst. Stattdessen solltest du gemeinsam mit ihm reflektieren, wie es zu dem Fehler kam und welche Lösungsansätze es gibt.

4 Offenheit für Fehler fördern:

Schaffe ein Klima, in dem sich der Schüler traut, über seine Fehler zu sprechen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Offenheit und Transparenz sind die Basis für eine gesunde Fehlerkultur.

5 Fehler frühzeitig ansprechen:

Warte nicht zu lange, um über Fehler zu sprechen. Je schneller du sie ansprichst, desto klarer und hilfreicher ist das Feedback. Direkte und zeitnahe Rückmeldungen helfen dem Schüler, den Zusammenhang besser zu verstehen.

6 Fehler dokumentieren und reflektieren:

Es kann hilfreich sein, Fehler schriftlich festzuhalten und gemeinsam mit dem Schüler zu reflektieren. Dies schafft Klarheit über wiederkehrende Muster und ermöglicht es, gezielte Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln.

7 Selbstreflexion fördern: Ermutige den Schüler, seine Fehler selbst zu erkennen und darüber nachzudenken, was er beim nächsten Mal anders machen würde. Selbstreflexion stärkt die Eigenverantwortung und hilft dem Schüler, aus seinen Erfahrungen zu lernen.

8 Realistische Erwartungen setzen: Der Schüler sollte wissen, dass von ihm nicht erwartet wird, perfekt zu sein. Fehler sind unvermeidlich, besonders in komplexen Umgebungen wie der Notaufnahme oder dem Rettungsdienst. Wichtig ist, dass er aus ihnen lernt und sich stetig verbessert.

9 Wiederholung vermeiden: Es ist in Ordnung, Fehler zu machen – aber die gleichen Fehler sollten nicht wiederholt werden. Zeige dem Schüler Wege auf, wie er Fehler analysieren und sicherstellen kann, dass sie nicht erneut passieren.

10 Unterstützung bieten: Stelle sicher, dass der Schüler das Gefühl hat, nicht allein zu sein. Biete ihm Unterstützung und Hilfestellungen an, damit er sich sicher genug fühlt, an seinen Schwächen zu arbeiten, ohne Angst vor Verurteilungen zu haben.

Fehler als Motor für die Entwicklung

Eine gute Fehlerkultur trägt dazu bei, dass der Schüler nicht nur aus seinen Fehlern lernt, sondern sie auch als Teil seines Lernprozesses akzeptiert. **Indem du als Praxisanleiter eine offene und unterstützende Atmosphäre schaffst, in der Fehler nicht bestraft, sondern reflektiert werden, hilfst du dem Schüler, sich sicher und motiviert weiterzuentwickeln.**

Der Umgang mit Fehlern sollte nicht dazu führen, dass der Schüler sich verunsichert fühlt, sondern dass er die Verantwortung für seine Fehler übernimmt und die Bereitschaft entwickelt, aus ihnen zu lernen. **Deine Rolle ist es, den Schüler durch diesen Prozess zu begleiten und ihm zu zeigen, dass Fehler unvermeidlich, aber wertvolle Lerngelegenheiten sind.**

Individuelle Lernstände erkennen & fördern

Jakob sitzt in der Mittagspause auf einer Bank im Garten des Krankenhauses. Neben ihm blättert sein Schüler konzentriert durch seine Notizen. Jakob beobachtet ihn kurz und überlegt, wie unterschiedlich die Lernstände seiner Schüler in den letzten Monaten waren. Manche hatten von Anfang an viel Selbstvertrauen und zeigten schnelle Fortschritte, während andere mehr Zeit und Anleitung benötigten. **Jeder Schüler lernt in seinem eigenen Tempo und auf seine eigene Weise**, das weiß Jakob mittlerweile. Aber wie kann er sicherstellen, dass er den individuellen Lernstand jedes Schülers richtig erkennt und ihn gezielt fördert?

Jakob erinnert sich an einen Schüler, der anfangs Schwierigkeiten hatte, einfache Pflegemaßnahmen selbstständig durchzuführen. Mit geduldiger Anleitung und gezieltem Feedback konnte dieser Schüler jedoch enorme Fortschritte machen. Andere Schüler hingegen waren von Anfang an sehr sicher und benötigten nur wenig Unterstützung. **Jeder Lernweg ist anders**, und genau das muss Jakob in seiner Rolle als Praxisanleiter berücksichtigen.

Warum ist das Erkennen des individuellen Lernstands so wichtig?

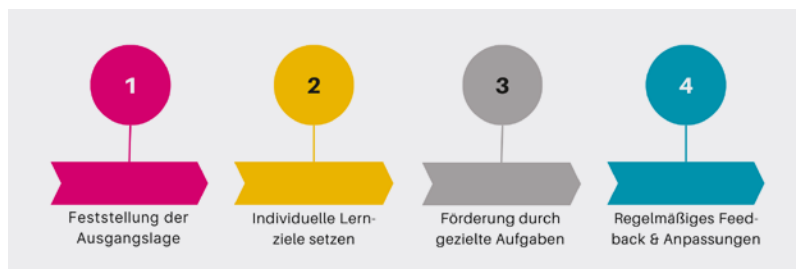
Stell dir vor, du hast mehrere Schüler, die alle gleichzeitig ihre Ausbildung absolvieren. **Jeder Schüler bringt unterschiedliche Vorkenntnisse, Fähigkeiten und Lerntempi mit.** Als Praxisanleiter ist es entscheidend, diese Unterschiede frühzeitig zu erkennen, um den Lernprozess optimal zu gestalten. **Wenn du die individuellen Lernstände nicht berücksichtigst**, riskierst du, dass manche Schüler überfordert und andere unterfordert werden.

Der Lernstand eines Schülers bestimmt, wie du ihn förderst und welche Art von Unterstützung er benötigt. Ein Schüler, der bereits viel theoretisches Wissen hat, benötigt möglicherweise mehr praktische Aufgaben, während ein anderer mehr Zeit und Erklärungen braucht, um die theoretischen Grundlagen zu verstehen. **Eine individuelle Förderung stellt sicher, dass jeder Schüler die beste Unterstützung für seinen eigenen Lernprozess erhält.**

Roadmap: 4 Schritte, um individuelle Lernstände zu erkennen und zu fördern

Eine gute Struktur hilft dir als Praxisanleiter dabei, den Lernprozess

deines Schülers effektiv zu begleiten. Im Folgenden findest du eine **Roadmap**, die dir zeigt, wie du in vier Schritten den individuellen Lernstand deines Schülers erkennst und gezielt förderst.



Schritt 1: Den Ausgangspunkt feststellen

Der erste Schritt auf der Roadmap besteht darin, den **aktuellen Lernstand des Schülers zu erkennen**. Dazu musst du dir einen Überblick verschaffen, wo der Schüler steht:

→ **Gespräch führen:** Frage den Schüler nach seinen bisherigen Erfahrungen, Stärken und Schwächen. Nutze offene Fragen wie: „Welche Aufgaben traust du dir zu?“ oder „Wo siehst du noch Unsicherheiten?“

→ **Beobachtung in der Praxis:** Achte darauf, wie der Schüler in den ersten Tagen arbeitet. Wie sicher ist er in verschiedenen Abläufen? Wo benötigt er noch Unterstützung?

Ziel: Ein klares Verständnis vom Lernstand des Schülers gewinnen.

Schritt 2: Individuelle Lernziele setzen

Basierend auf dem Ausgangspunkt legst du nun **realistische und individuell abgestimmte Lernziele** fest. Diese Ziele dienen als Orientierung für den Lernprozess des Schülers:

→ **Kurzfristige Lernziele:** Setze Ziele für einfache, direkt umsetzbare Aufgaben, z. B. sicherere Kommunikation mit den Patienten oder das Durchführen einer Pflegemaßnahme.

→ **Langfristige Lernziele:** Definiere komplexere Ziele, die über einen längeren Zeitraum erreicht werden sollen, z. B. die selbstständige Durchführung einer Patientenaufnahme.

Ziel: Dem Schüler eine klare Richtung für seinen Lernprozess geben und den Fortschritt messbar machen.

Schritt 3: Förderung durch gezielte Aufgaben

Nachdem die Lernziele gesetzt wurden, besteht der nächste Schritt der Roadmap darin, den Schüler mit **Aufgaben zu fördern, die seinem individuellen Lernstand entsprechen:**

→ **Einfachere Aufgaben für Anfänger:** Der Schüler soll einfache, grundlegende Aufgaben übernehmen, um Selbstvertrauen zu gewinnen und Routine zu entwickeln.

→ **Herausfordernde Aufgaben für Fortgeschrittene:** Ist der Schüler sicherer, kannst du ihm komplexere oder verantwortungsvollere Aufgaben übertragen, die seine Fähigkeiten weiter fordern.

Ziel: Den Schüler gezielt fördern, indem du ihm Aufgaben gibst, die seinen Lernstand herausfordern, ohne ihn zu überfordern.

Schritt 4: Regelmäßiges Feedback und Anpassung

Der letzte Schritt in der Roadmap ist entscheidend, um den Fortschritt des Schülers kontinuierlich zu begleiten. **Gib regelmäßig Feedback** und überprüfe den Lernprozess:

→ **Regelmäßiges Feedback:**

Achte darauf, dem Schüler regelmäßig Rückmeldungen zu geben, damit er seine Fortschritte erkennen und gezielt an seinen Schwächen arbeiten kann.

→ **Anpassung der Lernziele:** Überprüfe die Fortschritte des Schülers

und passe die Ziele entsprechend an. Manche Schüler machen schneller Fortschritte, während andere mehr Zeit benötigen. Sei flexibel und passe die Förderung an den aktuellen Stand an.

Ziel: Den Lernprozess dynamisch gestalten, damit der Schüler sich kontinuierlich verbessert und motiviert bleibt.

Das Erkennen und Fördern des individuellen Lernstands ist eine der wichtigsten Aufgaben eines Praxisanleiters. Jeder Schüler bringt unterschiedliche Voraussetzungen mit, und es liegt an dir, diese zu berücksichtigen und die Lerninhalte entsprechend anzupassen. Durch klare Lernziele, gezielte Aufgaben und regelmäßiges Feedback kannst du sicherstellen, dass jeder Schüler auf seinem eigenen Lernweg vorankommt.

Indem du flexibel auf den Lernprozess reagierst und individuell förderst, hilfst du dem Schüler nicht nur, seine Fachkenntnisse zu verbessern, sondern auch, Vertrauen in seine eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.

Beurteilungs- & Bewertungsfehler vermeiden

Jakob sitzt an seinem Schreibtisch, einen Bewertungsbogen hat er vor sich. Sein Schüler hat nun einige Wochen in der Notaufnahme verbracht, und es wird Zeit für eine Zwischenbewertung. Jakob denkt nach – der Schüler hat sich in den letzten Tagen bemüht, war aber auch oft unsicher und wirkte in manchen Situationen überfordert. Doch Jakob erinnert sich auch an Momente, in denen der Schüler gut agiert hat, besonders in ruhigen Situationen. **Aber wie kann er eine faire und objektive Bewertung abgeben?** Jakob weiß, dass es leicht passieren kann, dass er sich von seinen persönlichen Eindrücken leiten lässt – **genau das möchte er vermeiden.**

Während Jakob den Stift in die Hand nimmt, um die Bewertung zu beginnen, erinnert er sich an eine Schulung zum Thema Beurteilungsfehler. **Es ist leicht, unbewusst in solche Fehler zu tappen**, besonders wenn man unter Zeitdruck steht oder nur eine Momentaufnahme bewertet. Jakob will sicherstellen, dass er objektiv bleibt und seinen Schüler fair beurteilt.

Warum Beurteilungsfehler so häufig sind

Stell dir vor, du bist in Jakobs Situation. **Eine gerechte und objektive Beurteilung eines Schülers** ist eine zentrale Aufgabe als Praxisanleiter, aber auch eine Herausforderung. **Beurteilungsfehler entstehen oft unbewusst** und können den Lernprozess deines Schülers stark beeinflussen. Wenn du zum Beispiel einen Schüler aufgrund eines einzigen Fehlers strenger beurteilst oder dich von deinem persönlichen Sympathieempfinden leiten lässt, leidet die Fairness der Beurteilung.

Beurteilungsfehler entstehen oft durch unbewusste Vorurteile, emotionale Eindrücke oder eine zu starke Fokussierung auf einzelne Ereignisse. Diese Fehler können dazu führen, dass du den Schüler entweder zu positiv oder zu negativ bewertest, was langfristig seinen Lernfortschritt hemmt.

Klassische Beurteilungsfehler

Um solche Fehler zu vermeiden, ist es wichtig, sich ihrer bewusst zu sein. In der folgenden Tabelle findest du die klassischen Beurteilungsfehler, die häufig bei der Beurteilung von Schülern auftreten:

Beurteilungsfehler	Beschreibung	Beispiel
Halo-Effekt	Ein einzelner positiver oder negativer Aspekt überstrahlt die gesamte Beurteilung.	Ein Schüler hat eine schwierige Situation gut gemeistert, und dies beeinflusst deine gesamte Beurteilung positiv.
Milde-Effekt	Der Beurteiler ist zu nachsichtig und bewertet generell milder.	Du gibst einem unsicheren Schüler gute Bewertungen, weil du nicht zu hart wirken möchtest.
Strenge-Effekt	Der Beurteiler ist besonders streng und vergibt schwerer gute Noten oder Bewertungen.	Du bewertest einen Schüler kritisch, weil du besonders hohe Standards setzt.
Recency-Effekt	Die letzte Beobachtung oder Leistung wird überbewertet, während frühere Leistungen in den Hintergrund rücken.	Ein Schüler hat am letzten Tag einen Fehler gemacht, und du ignorierst die positiven Leistungen der Wochen davor.
Sympathiefehler	Ein Schüler wird besser bewertet, weil du ihn sympathisch findest.	Du gibst einem freundlichen und offenen Schüler bessere Noten, auch wenn seine Leistung nur durchschnittlich ist.
Ähnlichkeitsfehler	Schüler, die dir in ihrem Verhalten oder ihrer Persönlichkeit ähneln, werden positiver beurteilt.	Du erkennst dich in einem Schüler wieder und neigst dazu, ihn wohlwollender zu bewerten.
Erster-Eindruck-Fehler	Der erste Eindruck bleibt haften und beeinflusst die gesamte Beurteilung, obwohl der Schüler sich entwickelt hat.	Ein Schüler wirkte in der ersten Woche unsicher, und du nimmst an, dass er generell unsicher ist, obwohl er Fortschritte gemacht hat.
Kleber-Effekt	Ein Schüler, der zu Beginn negativ aufgefallen ist, wird weiterhin negativ beurteilt, auch wenn er sich verbessert hat.	Ein Schüler hat anfangs viele Fehler gemacht, und du beachtest seine Fortschritte nicht ausreichend.

Beurteilungsfehler	Beschreibung	Beispiel
Stereotypeffekte	Du lässt dich von Vorurteilen oder Stereotypen leiten, die mit der Person oder dem Hintergrund des Schülers verbunden sind.	Ein Schüler mit bestimmter Herkunft wird fälschlicherweise als weniger leistungsfähig eingeschätzt.
Kontrasteffekt	Der Schüler wird im Vergleich zu anderen Schülern bewertet, anstatt an objektiven Maßstäben gemessen zu werden.	Ein sehr guter Schüler lässt andere Schüler schlechter erscheinen, obwohl sie den Anforderungen entsprechen.
Nikolaus-Effekt	Der Beurteiler bewertet den Schüler gegen Ende des Beurteilungszeitraums milder oder strenger, weil dieser bald endet.	In der letzten Woche einer Praktikumsphase bewertest du einen Schüler milder, um den Abschluss positiv zu gestalten.

Wie du Beurteilungsfehler vermeidest

Um Beurteilungsfehler zu vermeiden, ist es wichtig, sich dieser Fehler bewusst zu sein und **bewusst gegen sie zu steuern**. Hier sind einige Schritte, die dir helfen, deine Beurteilungen objektiver zu gestalten:

Klar definierte Kriterien nutzen

Um den Schüler objektiv zu bewerten, solltest du **klare, messbare Kriterien** festlegen, die auf den Lernzielen basieren. Dies hilft dir, die Leistung des Schülers an konkreten Maßstäben zu messen, anstatt dich von persönlichen Eindrücken leiten zu lassen. Überlege dir im Voraus, welche Fähigkeiten und Kompeten-

zen der Schüler zeigen sollte, und orientiere deine Beurteilung an diesen festgelegten Kriterien.

Regelmäßige Beobachtungen und Dokumentation

Statt eine Momentaufnahme zu bewerten, solltest du den Schüler **regelmäßig und über einen längeren Zeitraum** beobachten. Notiere dir konkrete Beobachtungen, die du später als Grundlage für deine Beurteilung nutzen kannst. Eine kontinuierliche Dokumentation gibt dir einen besseren Überblick über die tatsächlichen Leistungen und verhindert, dass du dich nur auf einzelne Ereignisse oder Eindrücke konzentrierst.

Selbstreflexion und Bewusstsein

Sei dir bewusst, dass **jeder von uns anfällig für Beurteilungsfehler ist**. Selbstreflexion hilft dir, deine eigenen Vorurteile und Eindrücke kritisch zu hinterfragen. Wenn du bemerkst, dass du einen Schüler aufgrund eines bestimmten Merkmals oder Ereignisses positiv oder negativ beurteilst, halte inne und frage dich, ob dies wirklich gerechtfertigt ist. **Hinterfrage deine eigene Wahrnehmung**, um fairer zu bewerten.

Feedback von anderen einholen

Manchmal hilft es, eine zweite Meinung einzuholen. Wenn du unsicher bist, ob deine Beurteilung objektiv ist, kannst du **Kollegen oder andere Ausbilder um ihre Einschätzung bitten**. Das Einbeziehen verschiedener Perspektiven minimiert das Risiko von Beurteilungsfehlern und gibt dir die Möglichkeit, deine eigene Beurteilung zu reflektieren und zu hinterfragen.

Den Fokus auf den gesamten Lernprozess legen

Denke daran, dass **ein einzelnes Ereignis nicht den gesamten Lernprozess des Schülers widerspiegelt**. Es ist wichtig, die Entwicklung des Schülers zu betrachten und nicht nur auf die letzte Leistung oder einen besonders positiven oder negativen Moment zu achten. Beurteile den

Fortschritt und die Anstrengung des Schülers über den gesamten Zeitraum hinweg, um ein ausgewogenes und gerechtes Bild zu erhalten.

Die Vermeidung von Beurteilungsfehlern ist eine Herausforderung, die jeder Praxisanleiter kennt. **Indem du dir der häufigsten Fehler bewusst wirst und deine Beurteilungen strukturiert und objektiv gestaltest, kannst du sicherstellen, dass deine Bewertungen fair und förderlich sind**. Nutze klare Kriterien, dokumentiere regelmäßig, hinterfrage deine Eindrücke und hole dir, wenn nötig, externe Meinungen ein. **Nur so kannst du dem Schüler eine gerechte und hilfreiche Rückmeldung geben, die ihm wirklich weiterhilft**.

Aufbaukurs zum Dozenten im Gesundheitswesen

Dein nächster Karriereschritt als Praxisanleiter: Werde Dozent im Gesundheitswesen!

Du glaubst, deine Karriere als Praxisanleiter hat bereits ihren Höhepunkt erreicht? Weit gefehlt! Wenn du dein Wissen nicht nur in der klassischen Praxisanleitung weitergeben möchtest, sondern auch als Lehrkraft oder Dozent tätig werden willst, ist unser Aufbaukurs zum Dozenten im Gesundheitswesen genau das Richtige für dich.

In diesem Kurs zeigen wir dir, wie du dein Wissen vielfältig in Schulen und Fortbildungen weitervermitteln kannst – praxisnah und mit direktem Bezug zur Lehre. Du hast die Möglichkeit, deinen eigenen, authentischen Lehrstil zu entwickeln und dich in einem geschützten Umfeld auszuprobieren.

Unser 100-stündiger Aufbaukurs ist als Blended-Learning-Programm organisiert. Das bedeutet, du kannst die Weiterbildung berufsbegleitend absolvieren. Neben vier Präsenztagen bearbeitest du in Selbstlernphasen Aufgaben über unsere E-Learning-Plattform. Dabei steht dir unser erfahrenes Dozententeam jederzeit bei Fragen zur Verfügung.

Am Ende des Kurses erwartet dich eine kleine Abschlussprüfung, für die du ein bis zwei zusätzliche Tage einplanen solltest. Unsere Weiterbildung orientiert sich an moderner Pädagogik und wissenschaftlichen Standards – aber keine Sorge, wir machen keinen „verrückten Wissenschaftler“ aus dir!

In unserer Weiterbildung lernst du unter anderem:

- wie das Bildungssystem wirklich funktioniert.
- wie du Lernangebote zielgruppen-gerecht konzipierst.
- wie du Qualität in die Ausbildung bringst und dabei effizient bleibst.
- wie du Lernende faszinierst und begeisterst, sodass sie Spaß am Lernen haben.
- wie du Lerngruppen motivierst, lenkst und erfolgreich steuerst.

Deshalb solltest du unseren Aufbaukurs zum Dozenten im Gesundheitswesen absolvieren:

- **Berufsbegleitend und flexibel:**
Du kannst den Kurs bequem neben deinem Job absolvieren, da er im flexiblen Blended-Learning-Modell organisiert ist.

→ **Direkte Praxisanwendung:**

Du hast jederzeit die Möglichkeit, das neu Erlernte auszuprobieren und sofort in die Praxis umzusetzen.

→ **Praxisorientierte, fundierte**

Inhalte: Du erhältst fundierte, praxisnahe und anwenderfreundliche Kursinhalte, die du direkt in deinem beruflichen Alltag nutzen kannst.

→ **Profitiere von langjähriger**

Expertise: Du wirst von einem erfahrenen Dozententeam aus der Pädagogik und dem Gesundheitswesen begleitet, das dir wertvolle Abkürzungen für deine Karriere als Dozent zeigt.

→ **Bessere Verdienstmöglichkeiten:**

Nach deinem Abschluss kannst du als Dozent im Gesundheitswesen mehr Lohn oder Honorar als ein Praxisanleiter verlangen.

→ **Moderne Pädagogik:**

Du lernst neueste Lernmodelle und -methoden kennen und erweiterst deine Kompetenzen mit einer modernen und innovativen Pädagogik.

Wenn du den nächsten Schritt machen und zukünftig faszinierende sowie nachhaltige Bildungsangebote entwickeln, planen und umsetzen möchtest, sichere dir jetzt deinen Platz in einem unserer nächsten Aufbaukurse zum Dozenten im Gesundheitswesen. Über den Link kannst du dich direkt anmelden.



dig.notfall-lernen.de

Der Weg zur Praxisreife

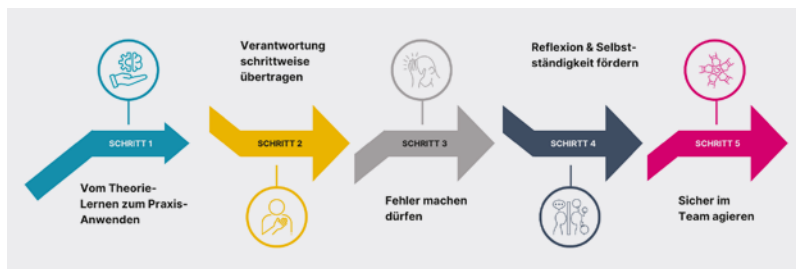
Jakob steht am Ende einer Schicht in der Notaufnahme, während er zusieht, wie sein Schüler zum ersten Mal eigenständig eine Patientenaufnahme durchführt. **Es war ein langer Weg bis zu diesem Punkt.** Jakob erinnert sich an die ersten Wochen, als der Schüler noch unsicher war, immer wieder nachfragen musste und Schwierigkeiten hatte, die Abläufe selbstständig zu verstehen. Heute jedoch, nach intensiver Anleitung und viel Übung, wirkt der Schüler selbstbewusst, souverän und zielgerichtet. Er ist auf dem besten Weg, **praxisreif** zu werden – bereit, in der Realität des Berufs eigenständig zu agieren.

Jakob weiß: **Der Weg zur Praxisreife ist kein Sprint, sondern ein Marathon.** Es erfordert Geduld, ständige Reflexion und kontinuierliches Üben. Aber wie genau führt dieser Weg zur Praxisreife? Und was ist eigentlich „Praxisreife“?

Was bedeutet Praxisreife?

Stell dir vor, du begleitest einen Schüler durch seine Ausbildung. Ziel ist es, dass er am Ende der Ausbildungszeit **praxisreif** ist. Aber was genau bedeutet das? **Praxisreife bedeutet, dass ein Schüler die fachlichen, sozialen und emotionalen Kompetenzen entwickelt hat, um in der realen Arbeitssituation selbstständig und sicher zu handeln.**

Praxisreife geht über bloßes Fachwissen hinaus. Es geht darum, dass der Schüler in der Lage ist, seine theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen, dabei selbstständig Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für sein Handeln zu übernehmen. Es geht auch darum, unter Druck richtig zu agieren und gleichzeitig professionell zu bleiben.



Schritt 1: Vom Theorie-Lernen zum Praxis-Anwenden

Der erste Schritt auf dem Weg zur Praxisreife besteht darin, **die Theorie in die Praxis zu überführen**. Zu Beginn der Ausbildung haben die Schüler oft ein solides theoretisches Wissen, doch sie wissen oft nicht, wie sie dieses Wissen im Alltag anwenden sollen. **Deine Aufgabe als Praxis-anleiter ist es, die Brücke zwischen Theorie und Praxis zu schlagen.**

Du solltest den Schülern zeigen, wie theoretische Konzepte in der Praxis funktionieren. Lass sie unter Anleitung arbeiten, gib ihnen Zeit, sich mit den Abläufen vertraut zu machen, und erkläre ihnen immer wieder die Verbindungen zwischen Theorie und Praxis. **Nur durch Übung und Anleitung lernen die Schüler, das Gelernte auch sicher anzuwenden.**

Schritt 2: Verantwortung schrittweise übertragen

Ein entscheidender Punkt auf dem Weg zur Praxisreife ist es, dem Schüler **schrittweise mehr Verantwortung zu übertragen**. Am Anfang steht der Schüler oft unter deiner Anleitung und beobachtet, wie du arbeitest. Doch schon bald sollte er erste Aufgaben selbst übernehmen – zunächst unter deiner Beobachtung, später immer eigenständiger.

Du kannst ihn in seiner Entwicklung fördern, indem du ihn **herausforderst, ohne ihn zu überfordern**. Gib ihm Aufgaben, die zu seinem aktuellen Lernstand passen, und ermutige ihn, selbstständig Entscheidungen zu treffen. Durch schrittweise Verantwortung wächst der Schüler in seine Rolle hinein und entwickelt das nötige Selbstbewusstsein.

Schritt 3: Fehler machen dürfen

Fehler sind ein unvermeidlicher Teil des Lernprozesses. Auf dem Weg zur Praxisreife wird der Schüler Fehler machen – und das ist in Ordnung. Wichtig ist, dass der Schüler aus diesen Fehlern lernt. **Eine gute Fehlerkultur hilft dabei**, den Lernprozess voranzutreiben. Indem du dem Schüler den Raum gibst, Fehler zu machen, und ihm gleichzeitig konstruktives Feedback gibst, sorgst du dafür, dass er aus jeder Erfahrung lernt und besser wird.

Sei dabei geduldig und vermittele dem Schüler, dass Fehler Teil des Lernens sind und ihm die Chance geben, seine Fähigkeiten zu verbessern.

Schritt 4: Reflexion und Selbstständigkeit fördern

Um praxisreif zu werden, muss der Schüler lernen, **sein eigenes Handeln zu reflektieren**. Du kannst ihn dazu ermutigen, nach einer Arbeitssituation zu überlegen, was gut lief

und was er beim nächsten Mal anders machen könnte. Reflexion fördert die Selbstständigkeit, da der Schüler lernt, seine eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und daran zu arbeiten.

Je selbstständiger der Schüler im Umgang mit seinen Aufgaben und der Reflexion wird, desto näher kommt er der Praxisreife. **Deine Rolle ist es, ihn zu begleiten und ihn dabei zu unterstützen, aus jeder Situation zu lernen.**

Schritt 5: Sicher im Team agieren

Ein praxisreifer Schüler ist nicht nur fachlich kompetent, sondern auch in der Lage, **im Team zu arbeiten und**

Verantwortung zu übernehmen. Die Zusammenarbeit mit Kollegen und das Agieren in einem interdisziplinären Team gehören zu den wichtigsten Aspekten der Praxisreife. Ermutige den Schüler, sich aktiv ins Team einzubringen und von den Erfahrungen der anderen zu lernen.

Ein praxisreifer Schüler versteht, dass gute Pflege- oder Rettungsdienstarbeit Teamarbeit ist und dass er als Teil des Teams nicht nur seine Aufgaben erledigen, sondern auch mit anderen Fachkräften zusammenarbeiten muss.

Der Weg zur Praxisreife erfordert Zeit, Geduld und gezielte Förderung. Es geht darum, Theorie in die Praxis zu überführen, schrittweise Verantwortung zu übertragen, Fehler zuzulassen, Reflexion zu fördern und die Teamarbeit zu stärken. Deine Rolle als Praxisanleiter ist es, den Schüler durch diesen Prozess zu begleiten und ihn Schritt für Schritt auf dem Weg zur Selbstständigkeit zu unterstützen.

Am Ende steht ein Schüler, der nicht nur fachlich sicher ist, sondern auch die **Selbstständigkeit, Verantwortung und das Selbstvertrauen** entwickelt hat, die ihn in der Praxis erfolgreich machen.



Rechtliche Rahmenbedingungen & Dokumentation

Jakob sitzt in einem Besprechungsraum des Krankenhauses und blickt auf den Stapel Akten vor sich. Es ist wieder Zeit, die Dokumentation der Ausbildungsfortschritte seiner Schüler durchzugehen. Er erinnert sich an einen Moment vor einigen Wochen, als er fast vergessen hätte, eine wichtige Beobachtung zu notieren. **Die rechtliche Bedeutung der Dokumentation wurde ihm damals klarer als je zuvor.** Nicht nur aus pädagogischen Gründen ist die lückenlose Dokumentation wichtig, sondern auch aus rechtlichen. Alles, was nicht dokumentiert ist, gilt als nicht passiert. Dieser Satz, der ihm oft begegnet war, hallte in Jakobs Kopf wider, während er sich daran machte, die Beurteilungsbögen gewissenhaft auszufüllen.

Jakob weiß: **Die Dokumentation der Ausbildung ist nicht nur eine lästige Pflicht**, sondern eine essenzielle Grundlage, um den rechtlichen Anforderungen gerecht zu werden. Jeder Schüler muss gemäß gesetzlicher Vorgaben betreut und bewertet werden, und nur durch eine ordnungsgemäße Dokumentation kann dies nachgewiesen werden. Jakob ist bewusst, dass er hier keine Fehler machen darf.

Warum sind rechtliche Rahmenbedingungen wichtig?

Stell dir vor, du bist in Jakobs Position. Du bist verantwortlich für die Ausbildung von Schülern, aber gleichzeitig trägst du auch eine große rechtliche Verantwortung. **Die Arbeit als Praxisanleiter ist nicht nur pädagogisch anspruchsvoll, sondern auch durch klare rechtliche Vorgaben geregelt.** Dabei geht es nicht nur um den Schutz der Schüler, sondern auch um den Schutz der Patienten und der gesamten Einrichtung.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen geben vor, **wie Schüler betreut, beaufsichtigt und bewertet werden müssen.** Du trägst die Verantwortung dafür, dass die Ausbildung korrekt verläuft, und dass Schüler weder überfordert noch unterfordert werden. Eine genaue Dokumentation stellt sicher, dass jederzeit nachvollziehbar ist, wie der Schüler betreut wurde und welche Schritte im Lernprozess durchlaufen wurden.

Die Bedeutung der Dokumentation

Eine lückenlose Dokumentation ist nicht nur eine Pflicht, sondern auch eine Absicherung für dich und

den Schüler. Alles, was nicht dokumentiert ist, gilt rechtlich als nicht geschehen. Es reicht also nicht aus, wenn du den Lernfortschritt deines Schülers lediglich im Kopf hast – **du musst alles schriftlich festhalten.**

rechtlichen Streitigkeiten und ermöglicht eine nachvollziehbare Reflexion über den Vorfall.

Die Dokumentation umfasst verschiedene Aspekte:

→ **Lernziele und deren**

Erreichung: Du solltest festhalten, welche Lernziele der Schüler erreicht hat und welche noch ausstehen. Dies gibt dir nicht nur einen Überblick über den Fortschritt, sondern dient auch als Nachweis dafür, dass du deiner Anleitungspflicht nachgekommen bist.

→ **Feedbackgespräche:**

Regelmäßige Feedbackgespräche sollten ebenfalls dokumentiert werden. Halte fest, was gut lief und wo der Schüler noch Unterstützung benötigt. Diese Protokolle sind besonders wichtig, wenn es später zu Bewertungen oder Prüfungen kommt.

→ **Ereignisse und besondere**

Vorkommnisse: Wenn es zu Fehlern oder besonderen Situationen kommt, solltest du diese genau dokumentieren. Dies schützt dich im Falle von

Schrittweise Dokumentation im Alltag

Um die rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten, ist es wichtig, die Dokumentation **kontinuierlich** zu führen und nicht bis zum Ende des Ausbildungsabschnitts aufzuschieben. Hier ein paar Tipps, wie du die Dokumentation in den Alltag integrieren kannst:

1. Regelmäßige Einträge: Führe die Dokumentation mindestens wöchentlich durch. Dadurch bleiben alle wichtigen Informationen frisch und es geht nichts verloren.

2. Strukturierte Formulare nutzen: Verwende standardisierte Beurteilungsbögen und Protokolle. Diese helfen dir, nichts Wichtiges zu vergessen und alles klar und übersichtlich zu halten. Vorlagen dazu erhältst du am Ende dieses Magazins kostenfrei.

3. Schriftlich und digital: Viele Einrichtungen bieten digitale Tools für die Dokumentation an. Nutze sie, um sicherzustellen, dass alle Einträge jederzeit zugänglich und revisions-sicher sind.

Was passiert, wenn die Dokumentation fehlt?

Fehlende oder unvollständige Dokumentation kann schwerwiegende Folgen haben. Wenn ein Schüler später behauptet, dass bestimmte Inhalte nicht vermittelt wurden oder keine ausreichende Betreuung stattgefunden hat, kannst du ohne Dokumentation nicht nachweisen, dass du deinen Pflichten nachgekommen bist. Im schlimmsten Fall kann dies zu rechtlichen Auseinandersetzungen oder sogar zu Schadenersatzforderungen führen.

Darüber hinaus kann eine mangelhafte Dokumentation auch dazu führen, dass der Schüler in seiner beruflichen Entwicklung eingeschränkt wird. **Eine transparente und genaue Dokumentation schützt also nicht nur dich, sondern auch den Schüler.**

Als Praxisanleiter trägst du nicht nur eine pädagogische, sondern auch eine rechtliche Verantwortung. **Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen und die lückenlose Dokumentation sind essenziell, um den Ausbildungsprozess transparent und rechtssicher zu gestalten.** Du schützt nicht nur dich selbst, sondern stellst auch sicher, dass der Schüler die bestmögliche Anleitung erhält und der Lernprozess nachvollziehbar bleibt.

Durch eine gute Dokumentation und klare rechtliche Vorgaben schaffst du eine sichere und effektive Ausbildungsumgebung.



Motivationsförderung durch gezielte Bewertung

Jakob sitzt in einem leeren Untersuchungsraum. Es ist ruhig – die hektische Betriebsamkeit der Notaufnahme liegt für einen Moment hinter ihm. Vor ihm liegt das Bewertungsformular seines aktuellen Schülers, der nun seit vier Wochen in der Notaufnahme arbeitet. Die Zeit ist gekommen, ein Feedbackgespräch zu führen. Jakob weiß, dass der Schüler hart arbeitet, doch es gibt auch Bereiche, in denen er noch unsicher ist – vor allem im Umgang mit komplexen Patientenfällen. **Wie kann er das Feedback so gestalten, dass es den Schüler nicht nur korrigiert, sondern auch motiviert, sich weiterzuentwickeln?**

Er erinnert sich an einen Schüler vor einigen Monaten, der nach einer Bewertung verunsichert war. Jakob hatte zwar die Fakten auf den Tisch gelegt, aber die Stärken des Schülers nicht genug hervorgehoben. Die Kritik hatte dazu geführt, dass der Schüler an sich selbst zweifelte, und seine Motivation litt darunter. **Jakob hatte daraus gelernt: Feedback** muss nicht nur informieren, sondern auch anspornen. Heute versteht er besser, wie er Bewertungen nutzen kann, um motivationale Anreize zu schaffen, die den Lernprozess nicht blockieren, sondern fördern.

Nun stell dir vor, du stehst vor einer ähnlichen Situation: Du möchtest nicht nur die Leistung des Schülers bewerten, sondern ihn auch dazu bringen, an seinen Schwächen zu arbeiten und seine Stärken weiter auszubauen.

Wie kannst du das erreichen?

Die Macht der Motivation: Intrinsisch vs. Extrinsisch. Bevor du eine Bewertung formulierst, ist es wichtig, die beiden grundlegenden Arten der Motivation zu verstehen: **intrinsische und extrinsische Motivation**.

Intrinsische Motivation kommt von innen. Ein Schüler ist aus eigenem Antrieb motiviert – sei es aus Freude am Beruf, aus dem Wunsch, besser zu werden, oder weil er die Arbeit als sinnvoll empfindet. Diese Art der Motivation ist besonders **stark und nachhaltig**, weil sie tief in der Persönlichkeit des Lernenden verwurzelt ist.

Extrinsische Motivation hingegen wird von äußeren Faktoren bestimmt. Sie entsteht durch Belohnungen oder Strafen – wie gute Noten, Anerkennung, oder auch die Angst vor negativen Konsequenzen. Diese Motivation kann kurzfristig effektiv sein, ist jedoch oft weniger **beständig** und hängt stark von äußeren Anreizen ab.

Intrinsische Motivation

- Interesse am Lernen
- Wunsch nach Selbstbestimmung
- Langfristige Motivation
- Tieferes Engagement
- Höhere Zufriedenheit

Extrinsische Motivation

- Belohnung von außen
- Äußerlicher Druck
- Kurzfristige Motivation
- Oberflächliches Engagement
- Abhängigkeit von Belohnungen

Als Praxisanleiter ist es wichtig, beide Arten der Motivation anzusprechen.

Ziel ist es, die intrinsische Motivation des Schülers zu stärken, damit er aus eigenem Antrieb wächst.

Extrinsische Anreize wie Lob oder konstruktive Kritik können ebenfalls genutzt werden, um kurzfristig Fortschritte zu erzielen, sollten aber nicht der einzige Fokus sein.

Verstehen, wie Motivation funktioniert

Das **SOR-Modell** (Stimulus-Organismus-Reaktion) bietet zum Beispiel

einen nützlichen Rahmen, um den Motivationsprozess zu verstehen. Es beschreibt, wie ein äußerer **Stimulus** (z. B. Feedback oder Bewertung) den **Organismus** (den Schüler) beeinflusst und schließlich zu einer **Reaktion** (Lernverhalten) führt. Deine Bewertung wirkt also als Stimulus, der die inneren Prozesse des Schülers anstößt – je nachdem, wie er den Stimulus wahrnimmt, reagiert er entweder mit gesteigerter Motivation oder mit Frustration.



Nutze das SOR-Modell, um gezielt positive Reaktionen zu fördern: Gib klares, konstruktives Feedback (Stimulus), das der Schüler als fair und hilfreich wahrnimmt (Organismus), um ihn zu motivieren, seine Leistung zu verbessern (Reaktion).

Stärken hervorheben und Schwächen als Entwicklungschancen darstellen

Eine **gezielte Bewertung** sollte dem Schüler nicht nur Rückmeldung über seine Fehler geben, sondern ihn auch auf seine **Stärken** aufmerksam machen. **Lob ist ein mächtiges Mittel**, um den Schüler zu motivieren. Indem du ihm zeigst, was er bereits gut macht, stärkt das sein Selbstvertrauen und seine intrinsische Motivation. Gleichzeitig sollte Kritik nicht als Fehlerliste verstanden werden, sondern als eine **Lernchance**.

Wenn ein Schüler beispielsweise Schwierigkeiten hat, in stressigen Situationen ruhig zu bleiben, kannst du ihn nicht nur darauf hinweisen, sondern auch klare Schritte aufzeigen, wie er sich in diesem Bereich verbessern kann. Das gibt ihm nicht das Gefühl, versagt zu haben, sondern öffnet ihm einen Weg, sich zu entwickeln.

Konkrete Ziele setzen und unterstützen

Klare, erreichbare Ziele sind ein weiterer wichtiger Bestandteil motivierender Bewertungen. Diese Ziele geben dem Schüler eine konkrete Richtung, die er verfolgen kann, und sorgen dafür, dass er sich nicht in allgemeiner Kritik verliert. Wichtig ist, dass diese Ziele realistisch und erreichbar sind, um Frustration zu vermeiden.

Du begleitest den Schüler auf diesem Weg, gibst ihm Hilfestellungen und Feedback – das vermittelt ihm, dass er nicht allein ist. **Eine motivierende Bewertung zeigt, dass du an ihn glaubst** und bereit bist, ihm zu helfen, seine Ziele zu erreichen.

Im Folgenden haben wir dir die wichtigsten Punkte noch einmal in einer Checkliste zusammengefasst:

✓ **Stärken hervorheben:** Beginne die Bewertung mit einem klaren Fokus auf das, was der Schüler gut macht.

✓ **Extrinsische Anreize sinnvoll einsetzen:** Nutze Lob und konstruktive Kritik, um kurzfristige Verbesserungen zu erreichen.

✓ **Kritik als Lernchance darstellen:** Vermeide negative Formulierungen und zeige konkrete Möglichkeiten zur Verbesserung.

✓ **Konkrete Ziele setzen:** Stelle sicher, dass die Ziele klar, realistisch und umsetzbar sind.

✓ **Intrinsische Motivation stärken:** Versuche, den inneren Antrieb des Schülers zu fördern, indem du seine persönliche Entwicklung in den Mittelpunkt stellst.

✓ **Kontinuierliches Feedback geben:** Begleite den Schüler auf seinem Weg und gib ihm regelmäßig Feedback, damit er sich kontinuierlich verbessern kann.

Am Ende des Tages geht es bei der Bewertung nicht nur darum, eine Rückmeldung zu geben. **Du hast die Möglichkeit, den Schüler zu inspirieren und ihm zu helfen, sein Potenzial zu entfalten.** Indem du motivationale Anreize schaffst und gezielte Ziele setzt, legst du den

Grundstein für einen erfolgreichen Lernprozess. Nutze diese Chance, um nicht nur die Leistung zu beurteilen, sondern auch den **Antrieb** des Schülers zu fördern.

Noch ein paar Worte zum **SCHLUSS.**

Es ist Montagnachmittag, und nach einem langen Arbeitstag sitzt Jakob in der Teeküche seiner Notaufnahme. Vor ihm liegt das Bewertungsformular eines Schülers, der seit drei Monaten in der Notaufnahme eingesetzt ist. Er seufzt leise, während er die leeren Zeilen betrachtet, die darauf warten, mit Kommentaren gefüllt zu werden. **Wie oft hat er dieses Formular schon ausgefüllt?** Aber jedes Mal ist es anders. Jede Beurteilung bringt neue Herausforderungen mit sich – nicht nur für den Schüler, sondern auch für den Anleiter selbst.

Jakob weiß, dass seine Bewertung das Potenzial hat, den Schüler entweder zu motivieren oder ihn zu entmutigen. Er erinnert sich an den Fall vor einigen Monaten, als er einen Schüler etwas zu hart beurteilt hatte. Der junge Mann war zwar fachlich kompetent, zeigte jedoch Unsicherheiten in stressigen Situationen. Jakob hatte sich damals stark auf diese Schwäche fokussiert und die positiven Seiten seiner Arbeit zu wenig hervorgehoben. Das Ergebnis? Der Schüler war enttäuscht und zog sich emotional zurück. Jakob hatte es zunächst nicht bemerkt, bis der Schüler in einem Reflexionsgespräch seine Frustration äußerte.

Diese Erfahrung brachte Jakob zum Nachdenken. **Was hatte er übersehen?** Warum hatte er sich so sehr auf die Fehler konzentriert, anstatt die Fortschritte zu würdigen? Diese Fragen führten ihn zu einem wichtigen Punkt in seiner Tätigkeit als Praxisanleiter: der **Selbstreflexion**.

Nun stell dir vor, du befindest dich in einer ähnlichen Situation. Du hast einen Schüler, der sich auf deiner Station oder auf deiner Lehrrettungswache beweisen möchte, und es liegt an dir, seine Fortschritte objektiv und fair zu bewerten. Aber wie oft hast du nach einer Beurteilung schon das Gefühl gehabt, dass du es hättest besser machen können? Vielleicht war dein Feedback zu kritisch oder zu oberflächlich. **Die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist der Schlüssel, um solche Fragen zu beantworten und dich als Anleiter stetig weiterzuentwickeln.**

Selbstreflexion bedeutet, sich regelmäßig Zeit zu nehmen, um über die eigene Praxis nachzudenken. **Hast du die Situation umfassend betrachtet? Warst du wirklich fair und ausgewogen in deinem Urteil?** Wenn du diese Fragen für dich ehrlich beantworten kannst, wirst du

merken, dass Selbstreflexion dir hilft, deine Fähigkeiten als Praxisanleiter zu verbessern.

Hier sind einige Fragen, die dir dabei helfen können:

1. Habe ich den Schüler als Ganzes gesehen? Es ist leicht, sich auf einzelne Aspekte der Leistung zu fokussieren, sei es das Fachwissen oder die praktische Umsetzung. Doch was ist mit den sozialen Kompetenzen, dem Umgang mit Stress oder der Motivation? Nimm dir die Zeit, den Schüler aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

2. War mein Feedback ausgewogen? Es geht nicht nur darum, Kritik zu äußern. Hast du auch die Stärken des Schülers anerkannt und gewürdigt? Positives Feedback kann oft genauso viel bewirken wie eine konstruktive Kritik. Eine ausgewogene Rückmeldung motiviert und zeigt, dass du den Lernprozess des Schülers ganzheitlich betrachtest.

3. Wie habe ich den Lernprozess unterstützt? Als Praxisanleiter hast du die Aufgabe, den Schüler zu begleiten und ihm Lernmöglichkeiten zu bieten. Warst du immer geduldig genug? Hast du ihm die Chance gegeben, sich zu entwickeln, ohne ihn zu sehr zu drängen? Reflektiere, ob du die richtige Balance zwischen Unterstützung und Herausforderung gefunden hast.

4. Wie reagiere ich auf Fehler? Fehler gehören zum Lernprozess. Warst du in deiner Reaktion auf Fehler angemessen und unterstützend? Hast du dem Schüler vermittelt, dass Fehler eine Chance zum Lernen sind? Deine Reaktion auf Fehler ist oft ausschlaggebend dafür, wie der Schüler seine eigenen Fähigkeiten wahrnimmt.

5. Was nehme ich mir für das nächste Mal vor? Selbstreflexion bedeutet auch, konkrete Ziele für die Zukunft zu formulieren. Was möchtest du bei der nächsten Beurteilung anders machen? Vielleicht möchtest du dich stärker auf das positive Feedback konzentrieren oder darauf achten, dass du frühzeitig Gespräche suchst, um mögliche Missverständnisse zu klären.

Selbstreflexion ist kein einmaliges Ereignis – es ist ein kontinuierlicher Prozess, der dir hilft, dich als Anleiter weiterzuentwickeln. Durch diesen Prozess wirst du nicht nur ruhiger und gelassener in deiner Rolle, sondern auch sicherer in der Beurteilung deiner Schüler. Selbstreflexion stärkt nicht nur deine fachliche Kompetenz, sondern auch deine Fähigkeit, mit den unterschiedlichen Bedürfnissen und Herausforderungen deiner Schüler umzugehen.

Wenn du regelmäßig reflektierst, lernst du nicht nur aus den Erfahrungen, die du mit den Schülern machst, sondern auch aus deiner eigenen Praxis. **Mit jeder Reflexion wirst du ein Stück besser.**

Am Ende geht es darum, dass auch du – genauso wie deine Schüler – in einem ständigen Lernprozess stehst. Die Selbstreflexion hilft dir, diesen Prozess zu erkennen, ihn anzunehmen und aktiv an deiner Weiterentwicklung zu arbeiten. So wirst du nicht nur deinen Schülern gerecht, sondern auch dir selbst.

Die Selbstreflexion ist jedoch nur der erste Schritt. Um langfristig in deiner Rolle als Praxisanleiter erfolgreich zu sein, ist es wichtig, dass du dich kontinuierlich weiterbildest und dein Wissen ständig auffrischst. In einer sich schnell wandelnden Berufswelt, besonders in der Pflege und im Rettungsdienst, ist es entscheidend, am

Ball zu bleiben. Neue Behandlungsmethoden, Technologien oder rechtliche Rahmenbedingungen – das Umfeld, in dem du arbeitest, entwickelt sich ständig weiter. **Und auch du solltest diese Entwicklung aktiv mitgestalten.**

Ein weises Sprichwort lautet:

„Wer aufhört zu lernen, hört auf, sich zu verbessern. Wissen veraltet, doch wer sich kontinuierlich weiterbildet, bleibt nicht nur auf dem neuesten Stand, sondern öffnet sich auch neue Möglichkeiten und Chancen im Leben.“

Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel, um nicht nur deine fachlichen Kenntnisse aktuell zu halten, sondern auch neue Chancen zu entdecken. Durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen kannst du dein Wissen vertiefen und erweitern. So stellst du sicher, dass du nicht nur auf dem neuesten Stand bleibst, sondern auch neue Wege gehst, um dich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Die Reise des lebenslangen Lernens endet nicht mit einem Zertifikat oder einer abgeschlossenen Fortbildung. Sie ist ein kontinuierlicher Prozess, der dich immer wieder vor neue Chancen und Herausforderungen

stellt. Um als Praxisanleiter wirklich am Puls der Zeit zu bleiben und dein Wissen stetig zu erweitern, ist es wichtig, sich regelmäßig über neue Entwicklungen zu informieren und den Austausch mit anderen Fachleuten zu suchen. Dabei geht es nicht nur um aktuelle Themen in der Pflege und im Rettungsdienst, sondern auch um praktische Tipps und bewährte Methoden, die dir helfen, deine Arbeit noch effektiver zu gestalten.

Wenn du dich auf diese Reise des ständigen Lernens und Wachsens begeben möchtest, dann halte dich stets auf dem Laufenden! Trage dich in unseren E-Mail-Newsletter ein und erhalte regelmäßig wertvolle Informationen, aktuelle News und praxisnahe Tipps, die dir helfen, deine Rolle als Praxisanleiter weiter zu stärken. So bleibst du immer am Ball und kannst deine Fähigkeiten kontinuierlich verbessern – zum Wohl deiner Schüler und zu deinem eigenen beruflichen Erfolg.



news.notfall-lernen.de

Wir glauben an dich und wissen, dass du es schaffen wirst. Den ersten Schritt musst jedoch du tun! Trage dich noch heute unter folgendem Link in unseren Newsletter ein und bleibe immer einen Schritt voraus.

Wir freuen uns!

Alex & André



Unsere Tipps für die Praxis

1 Balance zwischen Fördern und Fordern: Fördere den Schüler durch schrittweise Verantwortung und fordere ihn zugleich, ohne ihn zu überfordern. Dies stärkt das Selbstvertrauen und hilft, praktische Fähigkeiten sicher zu entwickeln.

2 Konstruktives Feedback geben: Regelmäßiges Feedback ist entscheidend. Es sollte sowohl Lob als auch konstruktive Kritik beinhalten, um den Lernprozess zu unterstützen und Motivation zu fördern.

3 Geduld und Verständnis zeigen: Jeder Schüler lernt in seinem eigenen Tempo. Fehler sind Teil des Lernens und sollten als Chance zur Verbesserung angesehen werden.

4 Vorbildrolle bewusst einnehmen: Als Praxisanleiter bist du ein Vorbild für die Schüler. Dein Verhalten beeinflusst stark, wie sie mit Stress, Teamarbeit und Patienten umgehen.

5 Vertrauen aufbauen: Schaffe eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich der Schüler sicher fühlt, Fragen zu stellen und sich auf den Lernprozess einzulassen.

6 Selbstreflexion fördern: Hilf dem Schüler, sein eigenes Handeln zu reflektieren, um Stärken und Schwächen zu erkennen und aus Fehlern zu lernen. Dies fördert die Selbstständigkeit.

7 Teamarbeit stärken: Ein praxisreifer Schüler muss nicht nur fachlich kompetent sein, sondern auch effektiv im Team agieren. Ermutige ihn, sich aktiv in das Team einzubringen.

8 Fehler als Lernchancen nutzen: Fördere eine positive Fehlerkultur, bei der Fehler nicht als Misserfolg, sondern als Lernchance gesehen werden. Dies stärkt das Selbstvertrauen und die Fachkompetenz.

9 Lebenslanges Lernen unterstützen: Motiviere dich und deine Schüler dazu, sich kontinuierlich weiterzubilden, um immer auf dem neuesten Stand zu bleiben.

10 Klarheit und Struktur in der Beurteilung: Nutze strukturierte und transparente Beurteilungskriterien, um faire und objektive Rückmeldungen zu geben, die den Schülern bei der Verbesserung ihrer Leistungen helfen.

11 Individuelle Förderung anpassen: Erkenne den individuellen Lernstand der Schüler frühzeitig, um sie entsprechend zu fördern und Über- oder Unterforderung zu vermeiden.

12 Klare Kommunikation: Stelle sicher, dass deine Anweisungen und Rückmeldungen klar, konkret und nachvollziehbar sind, um den Lernprozess zu unterstützen.

13 Mentor und Begleiter sein: Übernimm als Praxisanleiter die Rolle eines Mentors, der nicht nur fachliches Wissen vermittelt, sondern auch die persönliche Entwicklung der Schüler fördert.

14 Dokumentation nicht vernachlässigen: Achte darauf, alle Lernfortschritte und Beobachtungen der Schüler regelmäßig und gewissenhaft zu dokumentieren, um rechtlichen Anforderungen gerecht zu werden.



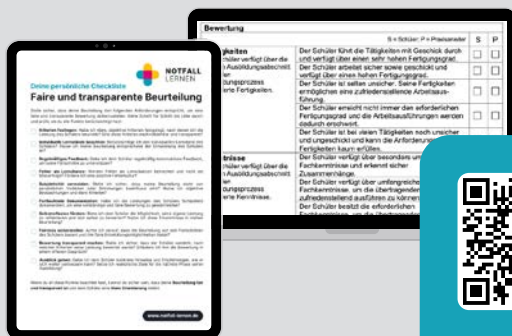
Dein Geschenk!

Hast du schon einmal stundenlang an einer Beurteilung oder Bewertung eines Schülers im Gesundheitswesen gegessen und dir gedacht, dass es unzählige Aspekte zu berücksichtigen gibt? Vielleicht hast du dich auch gefragt, ob es nicht schneller, strukturierter und vor allem effizienter gehen könnte? Wir sagen nicht nur, dass es geht – **wir möchten dir auch dabei helfen.**

Mit unseren **Checklisten für Beurteilungen** und unseren **Bewertungsvorlagen** unterstützen wir dich dabei, den Überblick zu behalten und strukturiert vorzugehen, sodass kein wich-

tiger Punkt übersehen wird. Unsere Vorlagen bieten dir eine klare Struktur für deine Bewertungen und erleichtern dir die Erstellung **fundierter, objektiver und fairer Beurteilungen**. So haben nicht nur deine Schüler einen **transparenten Bewertungsrahmen** – die Vorlagen geben dir auch Sicherheit und erleichtern die spätere Durchführung.

Mit dem Code **BB100** kannst du unsere Vorlagen für Beurteilungen und Bewertungen kostenlos auf unserer Website herunterladen. **Folge einfach dem Link und gib den Gutscheincode bei deiner Registrierung ein.**



beurteilung.notfall-lernen.de



NOTFALL
LERNEN



Notfall Lernen

Neuweg 10
52385 Nideggen

Tel +49 2427 / 904 39 88
info@notfall-lernen.de

www.notfall-lernen.de