

20. Oktober 2025

LEITFADEN AUSBILDUNGSKONZEPT FÜR DIE PRAXISAUSBILDUNG VON GESUNDHEITSBERUFEN

1. Einleitung

Mit der Inkraftsetzung des neuen Bundesgesetzes über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (Ausbildungsfördergesetz Pflege, Stand 1. Juli 2024) startet eine Ausbildungsinitiative, um dem Mangel an Pflegefachkräften entgegenzuwirken. Für eine Pflege von hoher Qualität braucht es gut ausgebildetes Personal, das im Beruf verbleibt.

Wer Leistungen im Bereich der praktischen Ausbildung von Pflegefachpersonen erbringt, muss ein Ausbildungskonzept erstellen (Art.4 neues Bundesgesetz). Das Ausbildungskonzept muss von den Ausbildungsbetrieben erstellt werden. Das Konzept führt namentlich den Rahmen, in dem die praktische Ausbildung stattfindet, die Ziele und die Schwerpunkte der praktischen Ausbildung sowie die Anzahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze auf und gilt als Grundlage für das Gelingen einer erfolgreichen praktischen Ausbildung.

Der vorliegende Leitfaden dient als Unterstützung für die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungskonzepts und benennt Inhalte und Themen, die eine professionelle Strukturierung und Steuerung des Ausbildungsprozesses ermöglichen. Der Leitfaden basiert auf gesetzlichen Grundlagen und Erkenntnissen aus der Praxis. Er benennt alle relevanten strukturellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen.

Das betriebsinterne Ausbildungsverständnis ist wegweisend für alle an der Ausbildung beteiligten Personen.

Die Basis bilden:

- der Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen Pflege HF
- der Lehrplan der Höheren Fachschule Gesundheit und Soziales Aarau (HFGS) oder die Lehrpläne anderer Bildungsanbieter.

Das betriebsinterne Ausbildungskonzept ist von der HFGS Aarau und/oder anderen Bildungsanbietern zu genehmigen (vgl. Verfahren zur (Wieder-)Anerkennung von Ausbildungsbetrieben durch die HFGS).

2. Gesetzliche Grundlagen und weitere Bestimmungen

Das Ausbildungskonzept muss die gesetzlichen Grundlagen, den Rahmenlehrplan sowie eine Reihe von weiteren Bestimmungen erfüllen – siehe nachfolgende Auflistung.

Bund

- Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (Ausbildungsfördergesetz Pflege) vom 16. Dezember 2022
- Verordnung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (Ausbildungsförderverordnung Pflege)

- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10)
- Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV; SR 412.101)
- Verordnung des eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF; SR 412.101.61)

Kanton

- Gesetz über die Berufs- und Weiterbildung (GBW), SAR 422.200
- Verordnung über die Berufs- und Weiterbildung (VBW), SAR 422.211
- Verordnung über die Berufsfachschule Gesundheit und Soziales Brugg und die Höhere Fachschule Gesundheit und Soziales Aarau (V BFGS und HFGS; SAR 422.231)

Rahmenlehrplan

- Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen "Pflege" mit dem geschützten Titel:
"Dipl. Pflegefachfrau HF" / "Dipl. Pflegefachmann HF"

Weitere Bestimmungen bei einer Zusammenarbeit mit der HFGS Aarau

- Verfahren zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb durch die höhere Fachschule Gesundheit und Soziales (HFGS) Aarau
- Dokument HFGS:
 - o Kompetenzen-Inhalte / Handlungen – Aufgaben der Lernbereiche Schule und Praxis HFGS
 - o Ausbildungsbegleitung HFGS
 - o Leitfaden Praxis HFGS
 - o Wegleitung Absenzen, Wiederholung und Unterbuch der HFGS
- Antrag zum Anerkennungsverfahren als Ausbildungsbetrieb für Pflege HF an der HFGS
 - o Anhang 1: Berufspädagogische Weiterbildung zur Anerkennung Ausbildungsbetrieb
 - o Anhang 2: Nachweis Kompetenzen HF zur Anerkennung Ausbildungsbetrieb

Dieser Leitfaden ersetzt den "Leitfaden Ausbildungskonzept für die Praxisausbildung von Gesundheitsberufen" vom 21. September 2023.

Auf den Folgeseiten finden sich für das Ausbildungskonzept relevanten Themen und Informationen.

Den Antrag und eine mögliche Vorlage für ein Ausbildungskonzept, welches alle relevanten Informationen und die Struktur beinhaltet, finden Sie auf der [Homepage HFGS](#) unter der Rubrik Ausbildungsbetriebe.

Leitfaden Ausbildungskonzept für die Praxisausbildung von Gesundheitsberufen

Thema	Inhalt	Beschreibung/ mögliche Leitfragen für die Verfassung der Inhalte
<i>Ausbildungsbetrieb</i>	Angaben zur Institution inkl. Vollzeitstellen gemäss ABV-Vorgaben	- Verweis auf die kantonale Ausbildungsverpflichtung (vgl. verfügbares Ausbildungspotenzial gemäss Vollzeitstellen oder KLV-Stunden [Spitex]). Abweichungen sind separat zu begründen.
	Trägerschaft	- Aussagen zu: Trägerschaft, Leistungsauftrag und Betriebsgrösse.
	Organisationsstruktur	- Wie ist der Betrieb organisiert? - Organigramm der Institution ins Konzept einfügen
	Ausbildungsplätze (Ausbildungsverpflichtung)	- Anzahl der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsniveau nennen. - Anstellungsformen beschreiben (Betrieb, Verbund, Förderprogramme etc.)
	Arbeitsfelder	- Welche Arbeitsfelder kann der Betrieb anbieten gemäss Rahmenlehrplan 2021: CHR : Chronisch erkrankte Menschen, KJF : Kinder, Jugendliche, Familien und Frauen, PSY : Psychisch erkrankte Menschen; REHA : Menschen in Rehabilitation, SOM : Somatisch erkrankte Menschen, SPI : Menschen zu Hause
	Lernsituationen	- exemplarische Beschreibung der Lernsituationen anhand der Kompetenzen des 3. Ausbildungsjahres/Phase anhand des Dokuments im Anhang 2
<i>Ausbildungsverständnis</i>	gesetzliche Grundlagen und Bestimmungen der Ausbildung	- Verweis auf gesetzliche Grundlagen der Berufsbildung und weiteren Bestimmungen
	Stellenwert der Ausbildung im Betrieb	- Aus- und Weiterbildung/ Mitarbeiterförderung ist im Leitbild verankert - Ziele, die der Betrieb mit der Ausbildung anstrebt, sind genannt
<i>Berufspädagogische Weiterbildung</i>	Berufspädagogische Ansätze	- Welche pädagogischen Modelle kommen zur Anwendung in der Ausbildung? (CAS, AVIVA, ARIVA, didaktisches Dreieck etc.)
	Nachweis der geforderten Abschlüsse, Weiterbildungen und Berufserfahrung	- Wie viele Auszubildende betreut ein BB? - Wie viele Anstellungsprozent insgesamt wird in die betriebliche Bildung investiert? - Wie viel Anstellungsprozente stehen der BV zur Verfügung? - Empfehlung Stellenprozente BB: 10 Stellenprozente pro auszubildende Person. - Nachweis ist anhand dem Dokument Anhang 1 zu erbringen
<i>Verantwortlichkeiten und Kommunikation</i>	Organigramm Berufsbildung	- ins Konzept einfügen
	Verantwortlichkeiten	- Wer hat welche Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung (AKV) für welchen Ausbildungsprozess? - ggf. Stellenbeschreibung
	Kommunikations- und Informationsprozess in der betrieblichen Bildung	- Wer ist Ansprechperson intern und extern? - Welche Kommunikationsgefässe gibt es? - Wie ist der Kommunikationsprozess bei Problemen (Eskalationsstufen)?

<i>Rekrutierung von Auszubildenden</i>	Strategie für die Akquise und Prozess zur Auswahl geeigneter Studierender	- Verantwortlichkeiten können in den AKV's beschrieben werden. - Wie werden Interessierte für die Ausbildung gewonnen? - Wie verläuft die Bewerberauswahl? (zum Beispiel: Probezeit, Praktika, Schnuppertage etc.)
<i>Organisation der Ausbildung</i>	Umsetzung Konzepte HFGS	- Schulische und praktische Ausbildung sind aufeinander abgestimmt (Umsetzung Dokument Kompetenzen-Inhalte/Handlungen – Aufgaben der Lernbereiche Schule und Praxis HFGS). - Gestaltung der Einführungs-, Trainings-, und Qualifikationsphase inkl. Lerntage und Gespräche sind beschrieben (Umsetzung Konzept Ausbildungsbegleitung HFGS und Dokument Leitfaden Praxis HFGS) - Planung und Durchführung des Peer Mentorings
	Organisation Training und Transfer-Tage (TT) Praxis	- Verantwortlichkeit für die TT's können bei den AKV's geregelt werden - Internes TT-Konzept beschreiben (für alle 22 TT-Tage pro Semester/Phase) inkl. Ressourcen (Material, Raum, Personal) oder die Delegation an die OdA GS Aargau oder andere Betriebe benennen
	Kooperationen Ausbildungsbetriebe	- Optional falls vorhanden - Beschreibung Intervall und Art des Informationsflusses - Beschreibung der Vertragsgrundlagen und des Didaktischen Ziels
	Rechte und Pflichten Studierenden und Betriebs	- im Arbeitsvertrag nicht geregelte Rechte und Pflichten werden hier dokumentiert - Kommunikationswege und Eskalationsstufen sind beschrieben
	Absenzmanagement	- Umsetzung des Absenzmanagement in der Praxis in Anlehnung an die Wegleitung Absenzen, Wiederholung und Unterbuch der HFGS
<i>Ausbildungs-dokumentation</i>	Lerndokumentation	- Welche Instrumente nutzen Studierende für den Lernprozess und die Kompetenzentwicklung?
	Dokumentation Ausbildungsverlauf	- Wie wird der Ausbildungsverlauf dokumentiert (Gespräche, Praxisbegleitungen, TT; Portfolios, Lerndokumentation, Bildungsberichte etc.)? - Wie wird dokumentiert bei Entwicklungsbedarf?
<i>Qualitätssicherung und -entwicklung der Ausbildung</i>	Evaluation Ausbildungskonzept	- Intervalle und Verantwortlichkeiten für die Evaluation des Ausbildungskonzepts sind genannt. Verantwortlichkeiten können auch in den AKV's geregelt werden. - Wie werden erkannte Verbesserungspotenziale konkret optimiert (BBG, 2002, Art. 8)?
	Selbst- und Fremdevaluation der Ausbildungsqualität	- Wie wird die Ausbildungsqualität und/oder -zufriedenheit der Auszubildenden gemessen? (zum Beispiel schriftliche Befragungen zur Ausbildungsqualität, Gesprächsprotokoll etc.) - Wie ist die Ausbildung im Qualitätsmanagement des Betriebs eingebettet

Angelehnt an: Ott, N. (2021). *Das Ausbildungskonzept ist das Rückgrat Ihrer Praxisanleitung!* In *Praxisanleitung in der Pflege – Auszubildende erfolgreich anleiten und motivieren* (S. 1–12). PPM Verlag.