

Weiterbildung zur pflegerischen Leitung

Kurs 51-24 Modul 2- 6

Zeitraum: 26.08.2024 – 24.06.2026

Stand: 26.10.2023

1. Einleitung

Der LVR bietet die „Weiterbildung von Krankenpflegepersonen für die pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus und anderen pflegerischen Versorgungsbereichen“ in seinem LVR-Institut für Forschung und Bildung, Akademie für seelische Gesundheit in Langenfeld an.

2. Struktur der Weiterbildung

Die Weiterbildung orientiert sich an der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) vom 01.09.2019. Sie erfolgt berufsbegleitend über einen Zeitraum von zwei Jahren.

Der Weiterbildungslehrgang ist modular aufgebaut und umfasst folgende Bereiche:

- **Modul 1** (vertiefte Fachlichkeit für Handlungsfelder der Pflege und Erziehung) kann durch die Belegung eines Basiskurses (KJP, Abhängigkeit, Soziale Rehabilitation, MRV Allgemeinpsychiatrie und Gerontopsychiatrie) erbracht werden, und muss separat gebucht werden. Für Teilnehmende mit dem staatlichen Abschluss der psychiatrischen Fachgesundheits- und Krankenpflege entfällt das Modul 1.
- Die **Module 2 – 6** (theoretische Weiterbildung) werden in Lehrgangsform für eine feste Lerngruppe angeboten und vermitteln die theoretischen, selbstreflexiven und persönlichkeitsentwickelnden Inhalte und sind als Kurs 51/24 benannt. Dieser startet am 26.08.2024 und endet am 24.06.2026.
- Die **praktische Weiterbildung** umfasst 80 Stunden in Form von 2 Praktika (80 Std.).

2.1 Allgemeine Lernziele der Weiterbildung

Ziel der Weiterbildung ist, Mitarbeiter*innen im Pflege- und Erziehungsdienst zu befähigen, eine Station oder andere pflegerische Versorgungsbereiche in einem Krankenhaus professionell führen und leiten zu können. Im Rahmen der Weiterbildung erwerben und vertiefen die Teilnehmer*innen das erforderliche Fachwissen sowie die dazugehörigen Kompetenzen und Fertigkeiten.

Die Teilnehmenden

- haben ihr pflegerisch/therapeutisches Wissen vertieft und Methoden zur Sicherstellung und Beurteilung von Qualität der pflegerischen Leistung entwickelt.
- entwickeln Konzepte und strukturieren systematisch Arbeitsabläufe und gestalten die Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung von Aspekten der Qualitätssicherung sowie vernetzter Versorgungsstrukturen.
- verfügen über grundlegende Kenntnisse der Betriebswirtschaftslehre im Gesundheitswesen und deren Steuerungselementen.
- gestalten die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Team und sind mit der Dynamik in Organisationen vertraut.
- wenden sicher Interventionen des Personalmanagements, einschließlich der Beurteilung von Mitarbeiter*innen und Auszubildenden, unter pädagogischen, psychologischen und rechtlichen Gesichtspunkten an.
- führen bewusst und reflektiert auf der Grundlage eines humanistischen Menschenbildes.
- kennen relevante Führungstheorien und Führungsinstrumente und sind in der Lage, diese selbstreflexiv und situativ angemessen auf ihr Arbeitsfeld zu übertragen.
- entwickeln individuelle Lösungen für die wachsenden Anforderungen ihres konkreten Berufsalltags und werden innovativ wirksam.

2.2 Theoretische Weiterbildung

Die theoretische Weiterbildung wird in modularer Form angeboten und umfasst 720 Unterrichtsstunden. Dies sind in aufeinander folgenden Unterrichtsblöcken im Sinne von Präsenz- und Selbstlernphasen organisiert (siehe Ablaufplan). Grundlage dieser Unterrichtsblöcke sind die Modulbeschreibungen. Die Unterrichtsblöcke sind jeweils in sich abgeschlossene thematische Einheiten, in denen der präsenzpflichtige Teil eines oder anteilig mehrerer Module durchgeführt wird. Die entsprechenden Praxisaufgaben bzw. Zeiten für die Selbstlernzeit sind außerhalb der Präsenzstunden abzuleisten. Zur Potenzialanalyse und Ableitung individueller Entwicklungsziele wird das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) angewandt. Vier ganztägige Gruppencoachingeinheiten begleiten die Teilnehmenden in ihrer persönlichen Weiterentwicklung.

Modul / Titel	Präsenzstunden.	Selbstlernzeit	Leistungsnachweis	Credits
1. Basiskurs: AP, Reha, Sucht, KJP, MRV, GP.	154 Ustd.	0 Ustd.	0	6
2. Fachliche und persönliche Grundlagen der Führung	80 Ustd.	30 Ustd.	Portfolio	3
3. Handeln in komplexen Führungssituationen	100 Ustd.	16 Ustd.	Portfolio	4
4. Wirksamkeit in Organisationen: Innovation als Führungsaufgabe	130 Ustd.	50 Ustd.	Portfolio Projektpräsentation	7
5. Rahmenbedingungen in Einrichtungen des Gesundheitswesens	80 Ustd.	10 Ustd.	Portfolio	3
6. Lerntechniken und Entwicklung in der Leitungsaufgabe	60 Ustd.	10 Ustd.	Portfolio	2
	604 Ustd.	116 Ustd.		
	720 Ustd. Theorie			25

Die jeweiligen Module werden mit Credit Points nach dem ECTS-Modell (European Credit Transfer System) versehen. Ein ECTS-Punkt (Credit) entspricht in den Modulen einem durchschnittlichen Arbeitsaufwand (Workload) der Lernenden von 26,7 Stunden.

2.3 Praktischer Teil der Weiterbildung

Sinn und Zweck der praktischen Weiterbildung sind der Transfer theoretischer Inhalte in die Praxis sowie die Förderung und Vertiefung praktischer Fähigkeiten und Kompetenzen. Die praktische Weiterbildung umfasst 80 Stunden in Form von 2-4 Praktika in unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Personalentwicklung und des Personalmanagements (z.B. innerbetrieblichen Fortbildung, Qualitätsmanagement, Abteilungs-/Pflegedienstleitung, Pflegedirektion). 40 Stunden davon sollten außerhalb der eigenen Einrichtung absolviert werden.

3. Das didaktische Konzept

Pflegerischen Leitungen im Gesundheitswesen stehen vor der Herausforderung, sich mit dem permanenten Wandel von Rahmenbedingungen, Behandlungsschwerpunkten und –formen, Strukturen und Prozessen im Gesundheitswesen konstruktiv auseinander zu setzen und im eigenen Arbeitsfeld umzusetzen. Dazu werden Fachkompetenz und Personale Kompetenz benötigt. (DGQ,2012)

Die Weiterbildung zielt darauf ab, nachhaltiges und transformierendes Erwachsenenlernen anzuregen. Dabei sehen sich die Lehrenden als gleichberechtigte Partner*innen in einem gemeinsamen Lernprozess mit den Lernenden.

Deshalb kommt eine Didaktik zur Anwendung, die Reflexionsvorgänge beinhaltet und Selbststeuerung im Lernen befördert. Neben der fachlichen Wissensvermittlung gilt es stetig, das Erlernte auf das eigene Führungshandeln zu übertragen und zu reflektieren. Hierzu erwarten wir die Bereitschaft und Offenheit, sich auf reflexive Prozesse einzulassen. Eigene Gedanken, Gefühle und Handlungsimpulse werden kritisch in Frage gestellt.

Die Gestaltung der Lernprozesse ist abwechslungsreich, informativ und praxisrelevant zugleich. Von den Teilnehmern*innen wird erwartet, sich auch auf ungewöhnliche und neue Lernerfahrungen einzulassen und Verantwortung für die Gestaltung ihres eigenen Lernprozesses zu übernehmen.

Lernen, wie es mit Bezug auf ein konstruktivistisches Lernmodelle verstanden werden kann, ist aktiv, selbstgesteuert, selbstorganisiert, konstruktiv und bezieht die Lebens- und Arbeitssituation der Lernenden mit ein.

4. Organisatorisches

Die Akademisierung der Pflege, der demographische Wandel und der Mangel an qualifizierten Führungskräften im pflegerischen Bereich sind aktuelle Herausforderungen für die Weiterbildungsstätten und Hochschulen, auch für die LVR-Akademie. Wir sind bestrebt durch unsere qualifizierte Weiterbildung zur pflegerischen Leitung den Teilnehmer*innen eine berufliche Entwicklung zu ermöglichen, welche im Fall eines sich anschließenden Studiums Redundanzen der Lerninhalte vermeiden und die Anerkennung von Prüfungsleistungen ermöglichen möchte. Ein mit der Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe bestehender Kooperationsvertrag regelt eine Anerkennung der in unserer Weiterbildung erbrachten Leistung für den Bachelorstudiengang Gesundheits- und Pflegemanagement.

4.1 Voraussetzungen für die Teilnahme

An der Weiterbildung kann teilnehmen

- wer eine mindestens 3-jährige Berufsausbildung in der Pflege oder im Erziehungsdienst erfolgreich abgeschlossen hat.

- wer nachweist, dass er/sie nach Abschluss der Ausbildung eine in der Regel zweijährige Tätigkeit in seinem Beruf abgeleistet hat.
- wer möglichst sechs Monate, zumindest vertretungsweise, als pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus oder eines anderen pflegerischen Versorgungsbereiches tätig gewesen ist.
- wer das Modul 1 (154 Std.) als Basiskurs an der LVR-Akademie abgeschlossen hat/abschließen wird oder wer mit dem staatlichen Abschluss der psychiatrischen Fachpflege das Modul 1 anerkannt bekommt.

Entsprechende Nachweise sind mit der Anmeldung an das Sekretariat der LVR-Akademie einzureichen.

4.2 Die Kosten der Weiterbildung

Die Kursgebühr für den Teil in einer festen Lerngruppe, Modul 2- 6, beträgt € 2300,00. Die Teilnahme an einem Basiskurs erfolgt mit einer separaten Anmeldung. Die Kursgebühr hierfür entnehmen Sie bitte unserem aktuellen Jahresprogramm.

4.3 Anmeldung / Ansprechpartner*innen

Mitarbeiter*innen des LVR richten die Anmeldungen zu den Veranstaltungen bitte über ihre Betriebsleitungen und Interessent*innen aus Einrichtungen außerhalb des LVR bitte direkt an:

LVR-Institut für Forschung und Bildung

Akademie für seelische Gesundheit

Kölner Straße 82

40764 Langenfeld

Tel: 02173 - 102-5101

Fax: 0221 - 8284-0534

Mail: LVR-IFuB-Bildung@lvr.de

Homepage: https://ifub.lvr.de/de/nav_main/startseite.html

Leitung der Weiterbildung



Gunnar Krieger, B.Sc. Pflegewissenschaft / Pflegemanagement, Fachgesundheits- und Krankenpfleger für psychiatrische Pflege

Tel: 02173 - 102 5109

Mail: Gunnar.Krieger@lvr.de

5. Ablaufplan, Module und Prüfungen

Präsenzphasen	Module / Stunden	Modulprüfungen	Termine
1. Präsenzphase (1 Wo. 38 Ustd.)	Modul 2: 28 Ustd. Modul 6: 10 Ustd.		26.08.2024 - 30.08.2024
2. Präsenzphase (1 Wo. 38 Ustd.)	Modul 2: 4 Ustd. Modul 3: 34 Ustd.		04.11.2024 - 08.11.2024
3. Präsenzphase (2 Wo. 76 Ustd.)	Modul 3: 34 Ustd. Modul 6: 4 Ustd. Modul 2: 38 Ustd.		13.01.2025 - 24.01.2025
		Portfolio Modul 2	14.02.2025
4. Präsenzphase (1 Wo. 38 Ustd.)	Modul 3: 20 Ustd. Modul 4: 18 Ustd.		07.04.2025 - 11.04.2025
Mündliche Prüfung		Präsentation Portfolio Modul 3	02.06.-03.06.2025 30.05.2025
1. Coaching	Modul 6: 8 Ustd.		A: August 2025 B: August 2025
5. Präsenzphase (2 Wo. 76 Std.)	Modul 4: 72 Ustd. Modul 6: 4 Ustd.		01.09.2025 - 12.09.2025
2. Coaching	Modul 6: 8 Ustd.		A: Oktober 2025 B: Oktober 2025
6. Präsenzphase (1 Wo.38 Std.)	Modul 4: 16 Ustd. Modul 5: 22 Ustd.		01.12.2025 - 05.12.2025
7. Präsenzphase (1 Wo. 38 Std.)	Modul 5: 38 Ustd		12.01.2026 - 16.01.2026
3. Coaching	Modul 6: 8 Ustd.	Portfolio Modul 4	01.02.2026 A: Februar 2026 B: Februar 2026
		Portfolio Modul 5	01.03.2026
8. Präsenzphase (1,2 Wo. 54 Std.)	Modul 4: 16 Ustd. Modul 5: 30 Ustd. Modul 6: 8 Ustd.	Portfolio Modul 6	16.03.2026 - 24.03.2026 05.06.2026
4. Coaching	Modul 6: 8 Ustd.		A: April 2026 B: April 2026
Gesamtstunden Module 2-6:	428 Ustd.	Abgabetermin Projektarbeit:	22.05.2026
Abschluss-Colloquium	20 Ustd.	Projekt-präsen- tation Modul 4	22.06.2026 - 24.06.2026

Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss	Pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus oder anderer pflegerischer Versorgungsbereiche
Modul 2	Fachliche und persönliche Grundlagen der Führung
Workload	110 Ustd. (davon 30 Ustd. Selbstlernzeit)
Credits	3
Kompetenzen, Qualifikationsziele	Die Teilnehmer*innen kennen grundlegende Theorien zu Führung, Kommunikation und Motivation bezogen auf die Selbstführung und die Führung Anderer. Sie können Ihr Leitungsverhalten führungstheoretisch reflektieren, ethisch bewerten und ihr Handeln als Führungskraft situativ adäquat gestalten. Sie sind sensibilisiert für unterschiedliche Anspruchsgruppen und deren Inklusion und handeln theoriegeleitet und reflektiert. Sie sind in der Lage ethische Konflikte zu erkennen und tragen durch reflektierte Argumentation zu einer Problemlösung bei.
Grundwissen und Handlungskompetenzen	<p>Fachkompetenzen</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennen Konzeptionen professioneller Kommunikation und deren zentrale Bedeutung als Aufgabe und Werkzeug der Führung • Kennen einschlägige Führungstheorien und daraus abgeleitete Modelle und Führungsgrundsätze • Sind mit Grundlagen und Praxismodellen des Kompetenzmanagements vertraut • Kennen Modelle des Selbstmanagements • Kennen Modelle der Motivation • Kennen Methoden zu Inklusion und Chancengerechtigkeit • Kennen grundlegende ethische Konzeptionen und darauf abgeleitete Fragestellungen • Verhindern Fehlanpassungen und entwickeln Resilienz als Führungskraft <p>Fertigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können theoriegeleitet und reflexiv kommunizieren • Können Führungssituationen analysieren und reflektieren • Können eigene Stärken und Schwächen, sowie motivationale Aspekte einschätzen und kritisch reflektieren • Wenden Methoden des Selbstmanagements an und organisieren sich in Lernen und Arbeit selbstständig

	<ul style="list-style-type: none"> • Wirken auf Andere motivierend ein • Orientieren ihr Leitungshandeln an Inklusion und Chancengerechtigkeit <p>Personale Kompetenzen</p> <p>Sozialkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeitsfähigkeit • Motivationsfähigkeit • Überzeugungsfähigkeit • Problemlösungskompetenzen • Durchsetzungsfähigkeit <p>Selbstkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsfähigkeit • Analysefähigkeit • Reflexionsfähigkeit • Gestaltung von Lern-und Arbeitsprozessen • Resilienz
Lehrinhalte (beispielhaft)	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen und Vertiefung professionelle Kommunikation • Kollegiale Beratung • Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsentwicklung (BIP) • Führungstheorien und ausgewählte Modelle zu Management und Leadership • Selbstführungstheorien und Modelle • Berufsbezogenen Selbsterfahrung: Motivation, Stärken und Schwächen in der Wahrnehmung der Führungsaufgabe • Ethik im Rahmen der Leitung im Gesundheitsbereich • Diversity Management • Resilienz als Führungsaufgabe
Leistungsnachweis	Portfolio

Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss	Pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus oder anderer pflegerischer Versorgungsbereiche
Modul 3	Handeln in komplexen Führungssituationen
Workload	116 Ustd. (davon 16 Ustd. Selbstlernzeit)
Credits	4
Kompetenzen, Qualifikationsziele	Die Teilnehmer*innen der Weiterbildung sind in der Lage Führungssituationen in ihrem Handlungsfeld zielgerichtet zu gestalten, indem sie komplexe Situationen analysieren, reflektieren und verantwortlich handeln. Sie wirken aktiv an der Teamgestaltung im multiprofessionellen Team mit. Sie gestalten die Entwicklung des Pflegeteams theoriegeleitet und selbstständig und bewältigen Konfliktsituationen. Anleitungssituationen für neue Mitarbeiter*innen gestalten sie eigenständig.
Grundwissen und Handlungskompetenzen	<p>Fachkompetenzen</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind in der Lage Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen differenziert einzuschätzen und bestehenden Instrumente zur Leistungsbeurteilung einzusetzen. • Können Mitarbeiter*innengespräche in unterschiedlichen Settings anlassbezogen und zielgerichtet planen und durchführen. • Kennen Methoden der Konzepterstellung • Kennen Methoden und Instrumente der Einschätzung, Steuerung und Entwicklung von Teamprozessen. • Kennen die Modelle der Kooperation und Zusammenarbeit im interprofessionellen Kontext. • Sind mit den Methoden der Moderation und des Leitens von Besprechungen vertraut • Sind in der Lage den Wissensstand und die Kompetenzen von Auszubildenden zu bewerten und im Rahmen von Lernkontrakten Lernbedarfe zu formulieren. <p>Fertigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie können Leistungsbeurteilungen ressourcenorientiert und wertschätzend kommunizieren. • Sind in der Lage unterschiedliche Formen von Besprechungen professionell planen, moderieren und leiten zu können. • Geben ein der Situation angemessenes, gut strukturiertes Feedback.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sind in der Lage Mitarbeiter*innen entsprechend ihrer Qualifikation und Kompetenzen einzusetzen, Aufgaben zuzuordnen und Stellenprofile zu beschreiben. • Sind in der Lage die Dynamik in Teams einschätzen zu können und ihr Leitungshandeln situativ so zu gestalten, dass ein konstruktives und innovatives Arbeiten unterstützt wird. • Sind in der Lage Pflegefachlichkeit und Management miteinander zu verbinden, indem sie Konzeptentwicklung im Team planen, durchführen und nachhaltig umzusetzen. • Übernehmen Verantwortung für die Gestaltung einer interdisziplinären Zusammenarbeit auf Leitungsebene und im Team. • Übernehmen Verantwortung für die Kommunikation mit Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzten. Sie können Spannungen ansprechen und nutzen das Wissen die die Methoden des Konfliktmanagements. <p>Personale Kompetenzen</p> <p>Sozialkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeitsfähigkeit • Motivationsfähigkeit • Überzeugungsfähigkeit • Problemlösungskompetenzen • Durchsetzungsfähigkeit • Zielorientierung • Kooperationsfähigkeit <p>Selbstkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsfähigkeit • Analysefähigkeit • Reflexionsfähigkeit • Gestaltung von Lern-und Arbeitsprozessen
Lehrinhalte (beispielhaft)	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamik in Teams • Instrumente der Teamführung und -entwicklung • Personaleinsatz und -bedarfsplanung • Konzepte und Anwendung von Leistungsbeurteilungen • Konzeptentwicklung in Teams und Behandlungseinheiten • Methoden der Moderation • Mediation und Konfliktmanagement • Anleitung von Mitarbeiter*innen und Auszubildenden
Leistungsnachweis	Portfolio

Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss	Pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus oder anderer pflegerischer Versorgungsbereiche
Modul 4	Wirksamkeit in Organisationen: Innovation als Führungsaufgabe
Workload	180 Ustd. (davon 50 Ustd. Selbstlernzeit)
Credits	7
Kompetenzen, Qualifikationsziele	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, vor dem Hintergrund eines kritischen Theorieverständnisses mit den Methoden des Projektmanagements, des Change Managements und der Organisationsentwicklung wirksam Innovationen und Veränderungen in Organisationen eigenverantwortlich zu steuern und zu begleiten.
Grundwissen und Handlungskompetenzen	<p>Fachkompetenzen</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennen einschlägige, in der Fachliteratur formulierte Theorien der Organisationslehre. • Kennen die Instrumente des Projektmanagements. • Kennen Grundlagen der Gesundheitsförderung, der Beratungs- und Unterstützungsangebote. • Kennen die Grundlagen der Personalentwicklung. • Kennen die Grundlagen des Change-Managements. <p>Fertigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können Theorien der Organisationslehre auf ihren Arbeitsbereich beziehen und können vorausschauend mit Konflikten und Hürden in der Organisation umgehen. • Gestalten und fördern interdisziplinäre Teamarbeit, berücksichtigen dabei die spezielle Aufgabenstellung der Behandlungseinheit und wenden Methoden der Teamentwicklung an. • Setzen die Instrumente des Projektmanagements zur Klärung des Projektauftrags, der Aufgaben- und Rollenverteilung und der Ergebnis- und terminorientierten Projektarbeit ein. • Steuern die Arbeit mit anderen Berufsgruppen, dabei erkennen und begleiten sie Synergien. • Können den Projektverlauf evaluieren und sichern ein nachhaltiges Projektergebnis. • Sind in der Lage einen gesundheitsförderlichen Führungsstil zu entwickeln.

	<ul style="list-style-type: none"> • Können Maßnahmen in Bezug auf die Grundlagen der Personalentwicklung zielgerichtet einsetzen. • Können Prozesse sachgerecht analysieren und optimieren. <p>Personale Kompetenzen</p> <p>Sozialkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können die Leistung der Projektmitarbeiter überprüfen und reflektieren. • Sind in der Lage interdisziplinäre Projektgruppen verantwortlich zu leiten. • Motivationsfähigkeit • Überzeugungsfähigkeit • Leitungs- und Beratungsfähigkeit <p>Selbstkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können die eigene Leistung überprüfen und reflektieren. • Kommunikationsfähigkeit • Zielorientierung • Entscheidungsfähigkeit • Situative Reflexivität • Analysefähigkeit • Reflexiver Umgang mit Störungen
Lehrinhalte (beispielhaft)	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen und Instrumente des Projektmanagements • Projektplanung und Projektorganisation • Konfliktmanagement • Theorien des Change-Management • Betriebliche Unterstützungssysteme z.B. zur Gesundheitsförderung, Beratungssysteme, Konzepte zur Vereinbarung von Familie und Beruf. • Organisationsstrukturen • Grundlagen der Personalentwicklung
Leistungsnachweis	Portfolio

Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss	Pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus oder anderer pflegerischer Versorgungsbe- reiche
Modul 5	Rahmenbedingungen von Einrichtungen des Gesundheitswesens
Workload	90 Ustd. (davon 10 Ustd. Selbstlernzeit)
Credits	3
Kompetenzen, Qualifikationsziele	Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, die gesundheitsökonomischen Zusammenhänge zu verstehen und die Managementimplikationen für Einrichtungen im Gesundheitswesen zu erkennen und aktiv mit zu gestalten.
Grundwissen und Handlungskompetenzen	<p>Fachkompetenzen</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen und Methoden der Gesundheitsökonomie und die aktuellen gesundheitspolitischen Fragestellungen. • Entgeltsysteme und ihre Wirkungen auf Gesundheitsleitungen. • Methoden des Qualitätsmanagements. • Die Akteure im deutschen Gesundheitswesen, ihre Interessenvertretungen und die Einordnung im Gesundheitssystem. • Zentrale Instrumente der Steuerung und Strategieentwicklung und die Bedeutung für die Behandlungseinheit. <p>Fertigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können die Entscheidungsabläufe in Einrichtungen des Gesundheitswesens skizzieren und mitgestalten. • Erkennen juristische Probleme im Gesundheitswesen. • Wenden Instrumente und Methoden des Managements und Controllings an und erfüllen grundlegende Aufgaben der Personalführung. • Wenden Methoden des Qualitätsmanagements in ihrer Behandlungseinheit an. <p>Personale Kompetenzen</p> <p>Sozialkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit interdisziplinär zusammen zu arbeiten • Überzeugungsfähigkeit • Problemlösungskompetenzen • Durchsetzungsfähigkeit

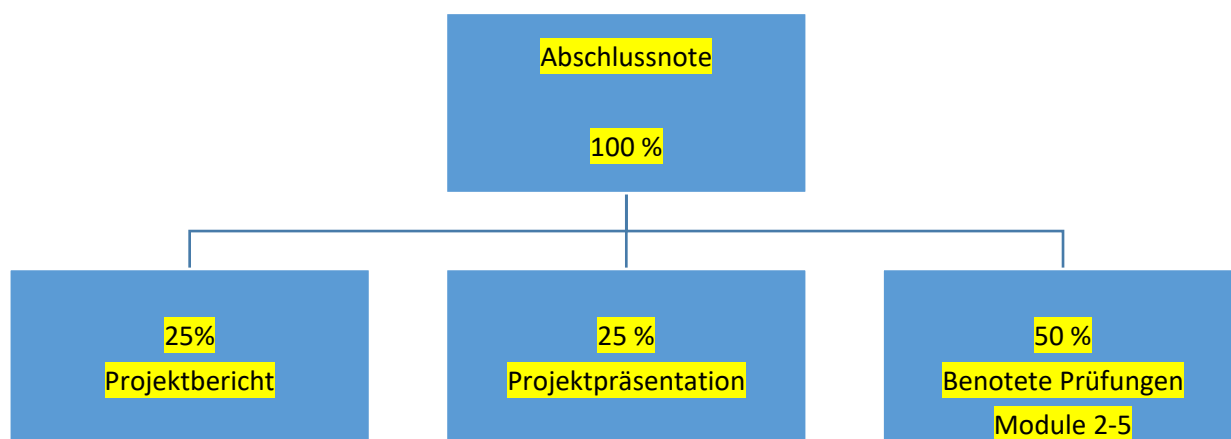
	Selbstkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Analysefähigkeit • Planungsfähigkeit • Organisationsfähigkeit
Lehrinhalte (beispielhaft)	<ul style="list-style-type: none"> • Entgeltsysteme, Investitions- und Betriebskostenfinanzierung. • Instrumente der Steuerung z.B. Balanced Scorecard. • Qualitätsmanagement, Prozessmanagement. • Rechtliche Aspekte wie z.B. Arbeitsrecht, Haftungsrecht. • Trägerstrukturen im Gesundheitswesen. • Berufsverbände und Interessenvertretungen.
• Leistungsnachweis	Portfolio

Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss	Pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus oder anderer pflegerischer Versorgungsbe- reiche
Modul 6	Lerntechniken und Entwicklung in der Leitungsaufgabe
Workload	70 Ustd. (davon 10 Ustd. Selbstlernzeit)
Credits	2
Kompetenzen, Qualifikationsziele	Die Teilnehmer*innen der Weiterbildung sind in der Lage den eigenen Lernprozess selbstgesteuert und reflexiv zu gestalten. Sie erwerben grundlegende Kenntnisse einer wissenschaftlich ausgerichteten Recherche. Sie verfügen über digitale Kompetenz und nutzen unterschiedliche Lerntechniken im Kontext des eigenen Lernweges und der gemeinsamen Entwicklung innerhalb der Lerngruppe. Sie erwerben die Fähigkeit einer zielgruppenorientierten Präsentation und Kompetenzen hinsichtlich des eigenen Vortrags- und Moderationsstils.
Grundwissen und Handlungskompetenzen	<p>Fachkompetenzen</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind in der Lage, ihren eigenen Wissenstand und Kompetenzen für das jeweilige Handlungsfeld zu bewerten, den notwendigen Lernbedarf zu erkennen und eigene Lernziele zu definieren. • recherchieren fachspezifische Literatur und schätzen diese hinsichtlich der wissenschaftlichen Güte und Verwertbarkeit für das Arbeitsfeld ein. • Sind mit den Chancen und Risiken der unterschiedlichen Lerntechniken vertraut • Übernehmen die Verantwortung für die Kommunikation mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kooperationspartnern im Team. <p>Fertigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können unterschiedliche Lerntechniken auf dem Hintergrund der eigenen Biographie und der gestellten Aufgabe zielgerichtet einsetzen • nutzen digitale und analoge Formen kritisch reflektiert und situativ angemessen. • Sie können Spannungen ansprechen und auflösen. • Lassen sich aktiv auf einen Entwicklungsprozess im Coaching ein und erweitern damit: die Klärung von Identität, Rollen und Aufträgen, des

	<p>Verstehens von Teamdynamiken und Arbeitsprozesses sowie von Entwicklungen innerhalb der Organisation.</p> <p>Personale Kompetenzen</p> <p>Sozialkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivationsfähigkeit • Reflexive Kommunikationskompetenz • Kritikfähigkeit <p>Selbstkompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsfähigkeit • Analysefähigkeit • Reflexionsfähigkeit • Strukturierungsfähigkeit • Ambiguitätstoleranz
Lehrinhalte (beispielhaft)	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsbezogene Selbsterfahrung • Persönliche Lernwege • Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens • Lerntechniken (z.B. Recherche, Verarbeitung fachspezifischer Literatur, E-Learning) • Lernkontrakte herstellen und auswerten • Projektreflexion und Evaluation
Leistungsnachweis	Portfolio ohne Bewertung

5.1 Prüfungen

Modul 1	Nachweis 154 Std. Fachlichkeit
Modul 2	Portfolio
Modul 3	Portfolio
Modul 4	Portfolio
Modul 5	Portfolio
Modul 6	Portfolio
Abschlussprüfung	Projektbericht und Projektpräsentation



(Graphik 1)

5.2 Portfolio

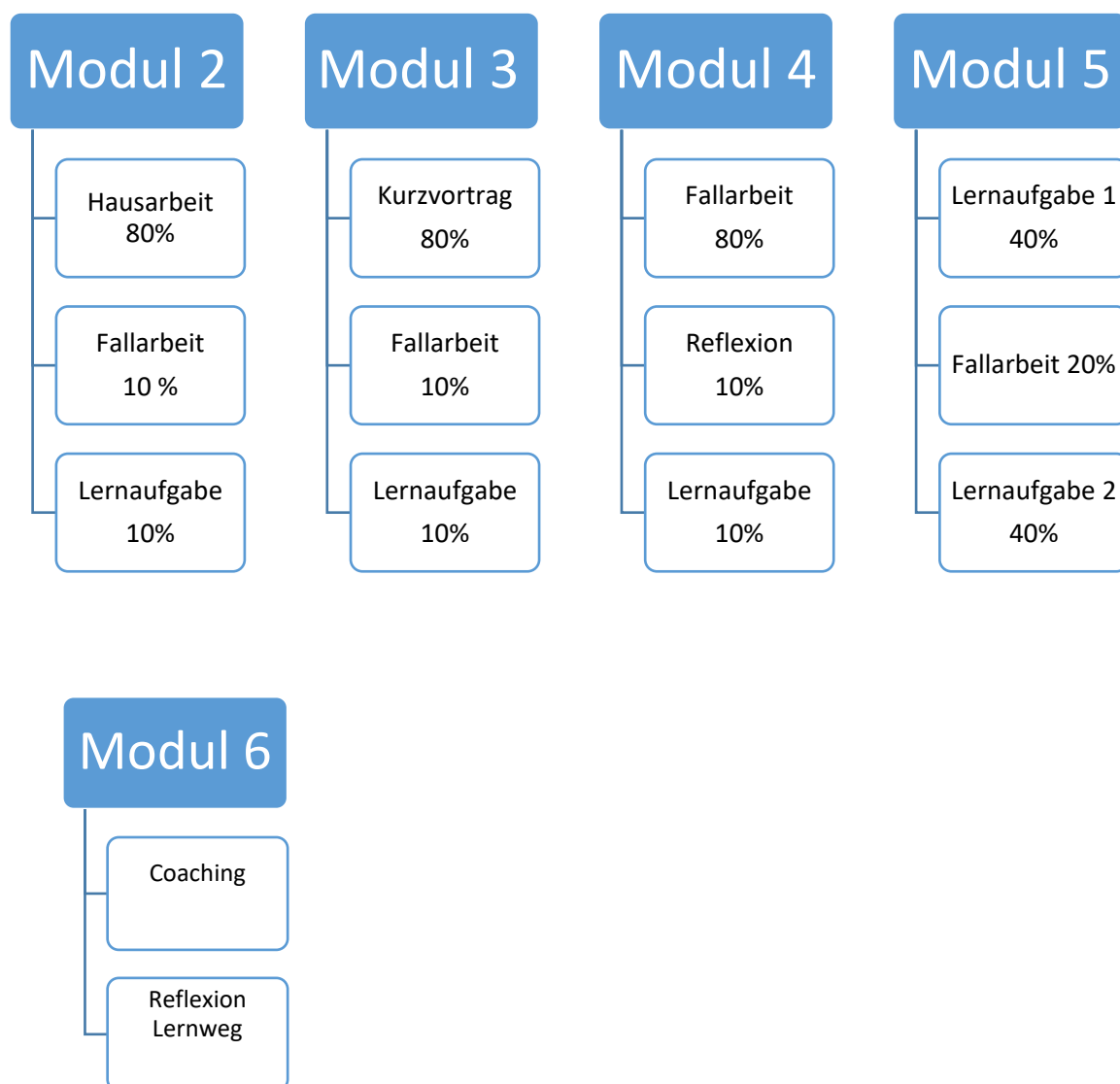
Ein **Portfolio** ist eine Sammlung von Dokumenten, die unter aktiver Beteiligung der Lernenden zustande kommt und etwas über ihre Lernergebnisse und Lernprozesse aussagt. In der Weiterbildung zur Stationsleitung handelt es sich um ein Prüfungsportfolio. Folgende Teilleistungen sind je Modul für das Portfolio zu erstellen:

- ✓ Fallarbeit
- ✓ Lernaufgabe (Wissen oder Reflexion)
- ✓ Hausarbeit, Kurzvortrag

Innerhalb des Portfolios variiert die prozentuale Zusammensetzung der Note für das jeweilige Modul. (siehe Graphik 2)

Das Portfolio kann zusätzlich zum Prüfungsportfolio auch der individuellen Reflexion und Dokumentation für die Teilnehmer*innen dienen und individuell gestaltet werden.

5.3 Modulnoten



(Graphik 2)

Zu Modul 6 erfolgt der Leistungsnachweis ohne Bewertung.