



Handreichung

Inhalt

| | |
|---|------|
| 1. Hinweise zur Zertifizierung von Weiterbildungen Spezielle Schmerzpflege nach dem Curriculum zum pflegerischen Schmerzmanagement der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. | 2-5 |
| 2. Anlage 1. Handlungsanleitung. | 6-12 |



Deutsche Schmerzgesellschaft e.V.

**Hinweise
zur Zertifizierung von Weiterbildungen
Spezielle Schmerzpflege nach dem
Curriculum zum pflegerischen
Schmerzmanagement
der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V.**

Stand: März 2023

Deutsche Schmerzgesellschaft e.V.
Alt-Moabit 101 b , 10559 Berlin
Tel.: 030-39409689-0
www.schmerzgesellschaft.de



Was wird durch die Deutsche Schmerzgesellschaft e. V. zertifiziert?

Anbieter, die eine Weiterbildung gemäß dem Curriculum zum Pflegerischen Schmerzmanagement der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. durchführen wollen, legen ihr Weiterbildungskonzept der Geschäftsstelle der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. mindestens 12 Wochen vor Beginn der Weiterbildung zur Prüfung vor. Die Deutsche Schmerzgesellschaft e. V. prüft anhand der eingereichten Unterlagen, ob die Anforderungen des Curriculums und die Vorgaben zur Prüfungsgestaltung erfüllt sind. Ist dies der Fall, wird die Weiterbildung durch die Deutsche Schmerzgesellschaft e. V. zertifiziert. Nur zertifizierte Weiterbildungen können in den Akademie- und Kongresskalender auf der Internetseite der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. aufgenommen werden.

Nur wenn eine solche Zertifizierung erfolgt ist, können die Weiterbildungsteilnehmer:innen zum erfolgreichen Abschluss individuell die Urkunde „Weiterbildung Spezielle Schmerzpflege“^[1] erhalten.

Welche Kosten entstehen für die Zertifizierung, Prüfung und Abschlussurkunde?

Die Zertifizierung einer Weiterbildung durch die Deutsche Schmerzgesellschaft e. V. ist kostenfrei.

Für die Ausstellung der individuellen Abschlussurkunde für die Teilnehmenden der Weiterbildung erhebt die Deutsche Schmerzgesellschaft eine Gebühr von € 70,- zzgl. 7 % Mehrwertsteuer pro Person. Die Gebühr ist durch den Weiterbildungsanbieter an die Deutsche Schmerzgesellschaft e. V. zu entrichten.

Wie erhalten die Weiterbildungsteilnehmer:innen die Urkunde?

Anbieter der zertifizierten Weiterbildung melden zu Beginn der Weiterbildung die Daten der Weiterbildungsteilnehmer:innen mittels eines vorgegebenen elektronischen Formulars an die Geschäftsstelle der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. Diese erstellt die individuellen Urkunden über die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung und übersendet sie an den Weiterbildungsanbieter, sofern jeweils die Zertifizierungsgebühr entrichtet wurde. Dieser gibt die Zertifikate an die Teilnehmer:innen aus, die erfolgreich alle Teile der Weiterbildung sowie die Abschlussprüfung absolviert haben.

Der Weiterbildungsanbieter sollte darüber hinaus zusätzlich eine Bescheinigung über Form, Umfang und Inhalte der Weiterbildung erstellen und den Teilnehmer:innen aushändigen.

[1] Das Zertifikat wird auf die Berufsbezeichnung ausgestellt, über die die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer verfügt, also z.B. auch Gesundheits- und Krankenpfleger:in für Spezielle Schmerzpflege oder Altenpfleger:in für Spezielle Schmerzpflege.



Für welche Berufsgruppen ist eine Zertifizierung der Weiterbildungen möglich?

Das Curriculum zum Pflegerischen Schmerzmanagement wurde von der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. für Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (bzw. äquivalente ältere Berufsbezeichnungen wie Gesundheits- und Krankenpfleger:in, Altenpfleger:in etc.) entwickelt. Eine Urkunde zur „Weiterbildung Spezielle Schmerzpflege“ wird vergeben.

Für andere Berufsgruppen ist eine Zertifizierung nach diesem Curriculum nicht möglich und es kann keine Urkunde ausgestellt werden.

Welche Inhalte muss die Weiterbildung abdecken?

Das Curriculum zum pflegerischen Schmerzmanagement gibt Kompetenzen vor, die die Weiterbildungsteilnehmenden erreichen sollen. Es gibt aber keinen Katalog von Inhalten vor. In welcher Form der Kompetenzerwerb strukturiert wird, ist den Weiterbildungsanbietern überlassen. Unterschiedliche Ausgestaltungen der Weiterbildungen sind dabei möglich. Die Modularisierung der Weiterbildung wird empfohlen.

Um die Kompetenzorientierung der Weiterbildung nachzuweisen, ist es erforderlich, kompetenzorientierte Lernziele für die einzelnen Module bzw. Lehr-/Lerneinheiten zu formulieren, die die Vorgaben des Curriculums abbilden. Hinweise zur Formulierung kompetenzorientierter Lernziele finden sich als Anlage zu dieser Handreichung. Weitere Informationen finden Sie zum Beispiel hier:

Sturm, Nanina Marika (2018): Lernzielformulierung. Handreichung der Prüfungswerkstatt. Johannes Gutenberg Universität Mainz, Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung. Online: https://www.zq.uni-mainz.de/files/2018/08/4_Lernziele-formulieren.pdf.

Die konkrete Lehr-/Lernform muss dazu geeignet sein, dass angestrebte Kompetenzziele zu erreichen (um bestimmte Fertigkeiten zu erlernen, sind zum Beispiel Übungen besser geeignet als Vorträge und reflexive Fähigkeiten lassen sich nicht durch Wissensvortrag vermitteln).

Gibt es eine Prüfung zum Abschluss der Weiterbildung?

Ja, die Weiterbildung schließt mit einem Kolloquium als Prüfung ab. Die Anforderungen für die Ausgestaltung dieses Kolloquiums sind in einem separaten Dokument dargestellt. Der Anbieter der Weiterbildung ist für die Durchführung des Kolloquiums nach den Rahmenvorgaben der Deutschen Schmerzgesellschaft verantwortlich.

Über jede durchgeführte Prüfung ist ein Protokoll anzufertigen und der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. nach Abschluss vorzulegen. Eine Protokollvorlage wird durch die Deutsche Schmerzgesellschaft e. V. zur Verfügung gestellt. Die Vorlage der Prüfungsprotokolle ist verpflichtend. Wird kein Prüfungsprotokoll vorgelegt, entfällt die Zertifizierung für nachfolgende Weiterbildungsangebote des jeweiligen Anbieters.



Wie umfangreich muss die “Weiterbildung Spezielle Schmerzpflege” sein?

Die Weiterbildung muss so umfangreich sein, dass die im Curriculum für das Niveau DQR 5 definierten Anforderungen erreicht werden.

Die Weiterbildung darf 80 Unterrichtseinheiten als Kontaktstunden keinesfalls unterschreiten. Synchron digitale Lehr-/Lernarrangements können dabei ebenso als Kontaktstunden gewertet werden wie Präsenzseminare. Fehlzeiten aufgrund von nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit etc. dürfen maximal 10 % der definierten Stundenzahl umfassen.

Hinzu kommen verpflichtend 40 Unterrichtseinheiten im Selbststudium. Diese Selbstlernzeiten sind durch den Weiterbildungsanbieter zu strukturieren und didaktisch vor- und nachzubereiten (vgl. dazu die Hinweise zur Portfolioarbeit im Rahmen der Prüfung).

Die Weiterbildung darf ausdrücklich auch mehr als die vorgegebene Mindeststundenzahl umfassen.

Praxisphasen sind nicht vorgeschrieben, aber möglich. Wenn sie angeboten werden, sollen sie in das didaktische Gesamtkonzept der Weiterbildung eingebunden sein. Sie werden nicht auf die Mindestanzahl von 80 Unterrichtseinheiten Kontaktstunden angerechnet.

Welche Qualifikation muss die Leiterin / der Leiter der Weiterbildung nachweisen?

Die Leitung der Weiterbildung soll bei einer Pflegefachperson liegen. Diese soll in der Regel selbst über die Weiterbildung Spezielle Schmerzpflege verfügen. Es ist möglich, die entsprechende Expertise auch in anderer Form nachzuweisen. Dies kann zum Beispiel durch Nachweis schmerzspezifischer pflegerischer Fortbildungen und kontinuierlicher Tätigkeit im Themenfeld oder wissenschaftliche Tätigkeit erfolgen.

Darüber hinaus soll eine pädagogisch-didaktische Qualifikation vorliegen, wenigstens in Form einer mehrjährigen Dozententätigkeit und didaktischer Erfahrungen, besser in Form entsprechender formaler Qualifikationen.

Die Kommission Aus-, Weiter- und Fortbildung der Deutschen Schmerzgesellschaft e. V. entscheidet über die Anerkennung nachgewiesener Qualifikationen. Die Aufteilung der Leitungsaufgaben auf eine Person mit Fachexpertise und einer Person mit pädagogischer Expertise ist möglich.

Beratung zur Durchführung der Weiterbildung und zur Prüfungsgestaltung

Die Deutsche Schmerzgesellschaft e.V. stellt auf Wunsch den Kontakt zu erfahrenen Expert:innen her, die zur inhaltlichen und didaktischen Gestaltung der Weiterbildung sowie zur Gestaltung der Prüfung beraten. Diese Beratung erfolgt dabei in der Regel gegen Entgelt auf Basis einer Vereinbarung mit der Expertin / dem Experten.



Deutsche Schmerzgesellschaft e.V.

ANLAGE 1

Handlungsanleitung

Deutsche Schmerzgesellschaft e.V.
Alt-Moabit 101 b , 10559 Berlin
Tel.: 030-39409689-0
www.schmerzgesellschaft.de



Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf Veröffentlichungen von WB-Net (<https://wb-web.de/material/methoden/lernziele-formulieren-leicht-gemacht.html>) und Ruth Meyer Junker (www.arbowis.ch).

Sie sind lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International License ([CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/)), <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>.

Handlungsanleitung:

Lernziele formulieren leicht gemacht

In dieser Handlungsanleitung erfahren Sie, wie Sie je nach der Art des Lernziels – aus dem kognitiven, dem psychomotorischen oder dem affektiven Bereich – sinnvolle Lernzielformulierungen erstellen.

Kognitive Lernziele

Kognitive Lernziele sind Lernziele im Bereich Wissen, Kennen, Verstehen. Sie werden im Kopf erarbeitet. (Kognition = Erkenntnis)

Formulierung

Ein sorgfältig ausformuliertes kognitives Lernziel umfasst drei Teile, nämlich das Endverhalten, die Bedingungen und den Maßstab.

Endverhalten (was)

Die Beschreibung des von den Lernenden erwarteten Endverhaltens muss in eindeutige Begriffe gefasst werden. Es muss ein beobachtbares Verhalten beschrieben werden. Unter Endverhalten wird das Verhalten der Lernenden nach durchlaufenem Lernprozess bezeichnet. Ein Lernziel wie „Die Lernenden entwickeln Kompetenz im Umgang mit WORD“ bezeichnet nicht das Endverhalten, sondern den Prozess, nämlich die Entwicklung.

Bedingungen (wie)

Beschreibt die Bedingungen und nennt die Mittel, derer sich die Lernenden bedienen oder nicht bedienen dürfen oder unter denen sich das Verhalten als das erwünschte Endverhalten erweist. Dürfen sie Handbücher verwenden oder sich unterhalten? Muss ein bestimmter Lösungsweg, ein bestimmtes Programm verwendet werden? Müssen formale Vorgaben eingehalten werden?

Maßstab (wieviel)

Als Letztes gilt es, einen Beurteilungsmaßstab für die Qualität des Verhaltens festzulegen. Maßstäbe können in Bezug auf Qualität, Menge oder Zeit gesetzt werden. Wie lange haben die Lernenden Zeit, um die Aufgaben zu lösen? Müssen alle Aufgaben gelöst werden? Wie viel Abweichung oder wie viele Fehler sind erlaubt? Wie muss das Ergebnis genau aussehen? Wann gilt ein Problem als gelöst? Wann gilt eine Lösung als richtig?



Tabelle 1: Beispiele für die Formulierung kognitiver Lernziele

| Endverhalten | Bedingungen | Maßstab |
|---|---|---|
| Die Lernenden können die Eignung spezifischer Schmerzassessmentverfahren beurteilen | im Rahmen der multiprofessionellen Zusammenarbeit | bei einem komplexen Schmerzkonsil |
| Die Lernenden können die fachgerechte Applikation der Analgetikatherapie evaluieren | auf der Basis einer Analgetikaverordnung | bei Patient:innen mit akuten oder chronischen Schmerzen |

Hilfen für die Lernzielformulierung

Es zwingt dazu, einen Endzustand zu formulieren, wenn der Satz mit „Die Lernenden können“ oder „Die Lernenden sind in der Lage,“ beginnt.

Für die Beschreibung sind Tätigkeitswörter (Verben) zu verwenden, die eindeutig beschreiben, welches Verhalten die Lernenden zeigen sollen. Alle Verben in Lernzielen, aus denen sich eine eindeutige Testaufgabe konstruieren lässt, eignen sich.

Bei der Lernziel-Formulierung sollen Verben verwendet werden, die vom Intensitätsniveau her auf die Lernenden zugeschnitten sind. Die Verben (siehe weiter unten) bestimmen den Schwierigkeitsgrad.

Vier Beispiele, die unterschiedliche Stufen zeigen:

- Verschiedene Assessmentinstrumente aufzählen.
- Verschiedene Assessmentinstrumente beschreiben.
- Ein Assessmentinstrument für eine konkrete Situation auswählen und einsetzen.
- Ein Assessmentinstrument evaluieren.

Allgemeine, umfassende oder vieldeutige Angaben in Lernzielen sind möglichst zu vermeiden. Beispiel: Wenn die Beschreibung des Endverhaltens „Kennt die wichtigsten Assessmentinstrumente“ lautet, so ist das Lernziel nur überprüfbar, wenn gleichzeitig vorgegeben wird, welches die wichtigsten Entscheidungswerkzeuge sind.

Es ist nicht nötig, für jeden noch so kleinen Lernschritt ein Ziel zu formulieren. In der Regel reicht für eine bis zwei Unterrichtseinheiten ein Feinziel.



Verben zur Formulierung von kognitiven Lernzielen gemäß der Taxonomie nach Bloom

(vgl. bspw. <https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/lehr-und-lernziele/typen-und-stufen/>)

| Taxonomiestufe 1 Wissen, Kenntnisse | Taxonomiestufe 2 Verständnis | Taxonomiestufe 3 Anwendung |
|--|--|--|
| andeuten anführen angeben aufführen aufsagen aufschreiben aufzählen ausdrücken ausführen aussagen benennen berichten beschreiben bezeichnen darstellen erzählen nennen schildern schreiben skizzieren zeichnen | ableiten bestimmen darlegen darstellen definieren demonstrieren deuten erklären erläutern formulieren herausstellen identifizieren interpretieren präsentieren Schlüsse ziehen übersetzen übertragen zusammenfassen | Anwenden aufsuchen ausfüllen bearbeiten berechnen drucken durchführen einrichten eintragen erarbeiten ermitteln errechnen erstellen formatieren gestalten herausfinden herstellen konfigurieren löschen lösen nutzen planen sichern speichern verwenden |
| Taxonomiestufe 4 Analyse | Taxonomiestufe 5 Synthese | Taxonomiestufe 6 Bewertung |
| analysieren bestimmen einordnen einteilen entnehmen gegenüberstellen herausstellen isolieren sortieren testen unterscheiden untersuchen vergleichen | ableiten beziehen auf entwerfen entwickeln in Beziehung setzen konzipieren koordinieren ordnen tabellieren verbinden zuordnen zusammenstellen | auswählen auswerten begründen beurteilen bewerten entscheiden evaluieren klassifizieren kritisch vergleichen prüfen Stellung nehmen urteilen |



Psychomotorische Lernziele

Psychomotorische Lernziele sind Lernziele im Bereich Können, Handeln, Tun. Sie werden oft mit den Händen ausgeführt (Motorik = Bewegungsablauf) und gleichzeitig bedacht (überlegtes Handeln) und daher als psychomotorisch bezeichnet. Sie werden im Rahmen von praktischen Prüfungen überprüft.

Ein sorgfältig ausformuliertes psychomotorisches Lernziel umfasst drei Teile, nämlich das Endverhalten, die Bedingungen und den Maßstab:

| Endverhalten | Bedingungen | Maßstab |
|---|-------------|--|
| Die Lernenden können erforderliche Maßnahmen im Notfall einleiten | selbständig | bis weitere Hilfe eintrifft. |
| Die Lernenden können nicht-medikamentöse Maßnahmen | selbständig | an den Bedarf des individuellen Patienten angepasst. |

Es zwingt dazu, einen Endzustand zu formulieren, wenn der Satz mit „Die Lernenden können“ oder „Die Lernenden sind in der Lage“ beginnt.

Für die Beschreibung sind Tätigkeitswörter (Verben) zu verwenden, die eindeutig beschreiben, was die Lernenden tun sollen. Es geht darum, eine eindeutige Testaufgabe zu konstruieren.

Allgemeine, umfassende oder vieldeutige Angaben in Lernzielen sind möglichst zu vermeiden. Beispiel: Wenn die Beschreibung des Endverhaltens „Kann vier gängige Eiscreme-Sorten herstellen“ lautet, so ist das Lernziel nur überprüfbar, wenn gleichzeitig vorgegeben wird, welches die gängigen Sorten sind und welche Zutaten verwendet werden sollen.

Psychomotorische Ziele sind meistens ziemlich komplex. Die Überprüfung erfolgt deshalb mittels genauer (Qualitäts-) Kriterien.



Affektive Lernziele

Affektive Lernziele sind Lernziele im Bereich von Gefühlen, Einstellungen und Werten. Sie werden über die Reflexion, den Austausch und praktische Anwendung geübt (Affektiv = gefühlsmäßig).

Affektive Lernziele stehen in den Bereichen Erziehung, politische Bildung, aber auch Sozialkompetenzen im Vordergrund.

Ein sorgfältig ausformuliertes affektives Lernziel umfasst drei Teile, nämlich das Endverhalten, die Bedingungen und den Maßstab.

| Endverhalten | Bedingungen | Maßstab |
|--|---|--|
| Die Lernenden können Präferenzen und Bedürfnisse der Menschen mit Schmerz wahrnehmen und berücksichtigen | im Rahmen des Pflegeprozess | nach den Grundsätzen der verstehenden Diagnostik |
| Die Lernenden können pflegerische relevante Befunde und Ergebnisse berichten | zur Entscheidungsfindung im multiprofessionellen Team | wertungsfrei |

Problematik der affektiven Lernziele

Das Anstreben affektiver Lernziele beinhaltet Persönlichkeitsentwicklung. Wer nun ist berechtigt, die Richtung von Persönlichkeitsentwicklung zu bestimmen? Ob in Führungsausbildung oder juristischen Zusammenhängen, in der Medizin oder bei Kursen zur Verbesserung der Sozial- und Selbstkompetenzen: Wer entscheidet, welches affektive Ziel moralisch und ethisch vertretbar ist? In der beruflichen Weiterbildung werden affektive Ziele nur selten explizit dargelegt. Weitau häufiger werden sie implizit mitverfolgt (Beispiele: Hinführung zu einem kooperativen Führungsstil, Verbesserung der Überzeugungskraft im Verkaufsgespräch, Anpassungsleistungen bei der Teamentwicklung, Disziplin bei jungen Erwachsenen, Leistungsbereitschaft bei Erwerbslosen, etc.).



Deutsche Schmerzgesellschaft e.V.

Für die Lehrperson ist es unumgänglich, sich der eigenen Werte, Gefühle und Überzeugungen bewusst zu werden und in Klarheit zu entscheiden, was davon in den Unterricht einfließen soll/darf. Es reicht nicht, dass vordergründig im Unterricht „nicht politisiert“ oder nicht über Religionen gesprochen wird! Vielmehr sollte die Lehrperson ihre eigenen Grundannahmen offenlegen und soweit wie möglich auch affektive Ziele mit den Lernenden vereinbaren. Affektive Ziele sollten freiwillig sein – Zwang und Manipulation widersprechen dem Selbstbestimmungsrecht und der Würde von erwachsenen Menschen.