



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

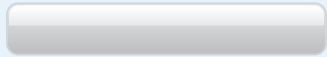


AUSBILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGS-  
OFFENSIVE ALTENPFLEGE



# Die praktische Altenpflegeausbildung

Ein Handbuch für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen



Das Handbuch wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Projektes „Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung“ erstellt.

Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung wurde durchgeführt von einer Kooperationsgemeinschaft dreier Institute:



**Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH**

Herrnstraße 53 | 63065 Offenbach  
Tel. 069 27224-0 | Fax 069 27224-30  
inbas@inbas.com  
www.inbas.com



**Institut für Gerontologische Forschung (IGF) e. V.**

Torstraße 178 | 10115 Berlin  
Tel. 030 8594908 | Fax 030 8594936  
sekretariat@igfberlin.de  
www.igfberlin.de



**INBAS-Sozialforschung GmbH**

Nonnenpfad 14 | 60599 Frankfurt am Main  
Tel. 069 6809890-0 | Fax 069 6809890-19  
info@inbas-sozialforschung.de  
www.inbas-sozialforschung.de

**Projektleitung**

Joachim Winter, Marianne Heinemann-Knoch, Jürgen Schumacher

**Autorinnen und Autoren**

Tina Knoch, Barbara Pachmann, Gabriele Bayer, Tina Bickel, Katja Boguth, Hans Peter Engelhard, Hildegard Hartmann, Martina Hörmann, Bianca Jandrijasevič, Peter Kasperek, Inka Kinsberger, Stephan Marek, Martina Obermann, Cornelia Pätzold, Birgit Voigt, Maren Voss-Wortmann

1. Aufl. Mai 2010 • 2. überarbeitete Aufl. Dezember 2014

**Überarbeitung:** Tina Knoch

## Inhalt

I. Einleitung .....	11
II. Ausbildung auf ein sicheres Fundament stellen .....	15
III. Betriebliche Voraussetzungen für die Ausbildung schaffen .....	29
IV. Gemeinsam ausbilden an verschiedenen Lernorten .....	43
V. Auszubildende erfolgreich finden und auswählen .....	53
VI. Systematisch ausbilden mit Plan .....	71
VII. Lernprozesse individuell gestalten .....	79
VIII. Lernerfolge beurteilen .....	93
IX. Die praktische Ausbildung selbst bewerten .....	109
Literaturverzeichnis.....	115

Anhang: Arbeitshilfen

## Inhalt

<b>I.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>11</b>
<b>II.</b>	<b>Ausbildung auf ein sicheres Fundament stellen .....</b>	<b>15</b>
2.1	Heute für morgen ausbilden .....	15
2.2	Rechtliche Grundlagen der Altenpflegeausbildung.....	17
2.2.1	Ziel der Altenpflegeausbildung.....	18
2.2.2	Dauer und Formen der Altenpflegeausbildung .....	18
2.2.3	Struktur der Altenpflegeausbildung .....	18
2.2.4	Die Altenpflegeschule .....	19
2.2.5	Die ausbildende Einrichtung .....	20
2.2.6	Der Träger der praktischen Ausbildung .....	20
2.2.7	Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung .....	21
2.2.8	Ausbildungsvertrag und Ausbildungsvergütung.....	21
2.2.9	Praxisanleitung und Ausbildungsplan .....	22
2.2.10	Staatliche Prüfung .....	22
2.3	Berufspädagogisches Verständnis der Altenpflegeausbildung.....	22
2.3.1	Handlungskompetenz als Ziel beruflicher Ausbildung .....	23
2.3.2	Lernen in Arbeitsprozessen .....	26
2.3.3	Lernen in Geschäftsprozessen.....	26
2.4	Das Fundament der praktischen Altenpflegeausbildung auf einen Blick.....	27
<b>III.</b>	<b>Betriebliche Voraussetzungen für die Ausbildung schaffen .....</b>	<b>29</b>
3.1	Verankerung der Ausbildung im Einrichtungsleitbild.....	29
3.2	Das Ausbildungskonzept .....	30
3.3	Ausbildungsbezogene Aufgaben der beteiligten Fachkräfte.....	34
3.3.1	Aufgaben der Pflegedienstleitung.....	34
3.3.2	Aufgaben der Praxisanleitung .....	35
3.3.3	Aufgaben weiterer Fachkräfte .....	35
3.4	Raum und Zeit für die Ausbildung .....	36
3.5	Die Kosten der Ausbildung und ihre Refinanzierung .....	36
3.5.1	Kosten der Ausbildung.....	37
3.5.2	Refinanzierung nach SGB XI und Altenpflegegesetz.....	38
3.5.3	Refinanzierung durch produktiven Einsatz.....	38
3.5.4	Weitere Möglichkeiten zur Finanzierung von Kosten der Ausbildung.....	39
3.6	Betriebliche Voraussetzungen auf einen Blick.....	41

<b>IV. Gemeinsam ausbilden an verschiedenen Lernorten.....</b>	<b>43</b>
4.1 Lernortkooperation zwischen ausbildender Pflegeeinrichtung und Altenpflegeschule .....	43
4.1.1 Lernortkooperation beginnen.....	44
4.1.2 Lernortkooperation gestalten .....	46
4.2 Lernortkooperation zwischen (Pflege-)Einrichtungen.....	48
4.2.1 Lernortkooperation beginnen.....	49
4.2.2 Lernortkooperation gestalten .....	50
4.3 Verbundausbildung.....	51
4.4 Lernortkooperation auf einen Blick.....	52
<b>V. Auszubildende erfolgreich finden und auswählen .....</b>	<b>53</b>
5.1 Systematische Gewinnung von Auszubildenden für die Altenpflege.....	53
5.1.1 Einschätzung der aktuellen Situation der Pflegeeinrichtung .....	54
5.1.2 Zugangswege zu jungen Menschen in der Phase der Berufsorientierung .....	56
5.1.3 Zugangswege über Angebote der Berufsvorbereitung.....	58
5.1.4 Weitere Zugangswege .....	61
5.2 Auswahl zukünftiger Auszubildender.....	62
5.2.1 Kriterien für die Auswahl zukünftiger Auszubildender.....	62
5.2.2 Der Prozess der Bewerberauswahl .....	64
5.3 Einstellung von Auszubildenden.....	65
5.3.1 Ausbildungsvertrag .....	66
5.3.2 Ausbildungsvergütung.....	66
5.3.3 Probezeit.....	67
5.4 Einführung von Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb .....	68
5.5 Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden auf einen Blick.....	69
<b>VI. Systematisch ausbilden mit Plan.....</b>	<b>71</b>
6.1 Grundlegende Informationen zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans.....	72
6.2 Vorgehensweise bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans.....	73
6.3 Vom betrieblichen Ausbildungsplan zur individuellen Ausbildungsplanung .....	75
6.4 Ausbildungsplanung auf einen Blick.....	78



VII. Lernprozesse individuell gestalten.....	79
7.1 Rollenverständnis der Praxisanleitung und der Auszubildenden.....	79
7.2 Anforderungen an Lernprozesse .....	80
7.3 Lernsituationen .....	81
7.4 Geplante Anleitung.....	85
7.4.1 Anleitungssituationen planen.....	85
7.4.2 Anleitungssituationen strukturieren .....	86
7.5 Denkaufgaben .....	88
7.6 Lerntagebuch.....	89
7.7 Gestaltung von Lernprozessen auf einen Blick.....	91
VIII. Lernerfolge beurteilen.....	93
8.1 Grundlagen der kompetenzorientierten Beurteilung .....	93
8.1.1 Kriterien für eine kompetenzorientierte Beurteilung .....	94
8.1.2 Faktoren, die eine Beurteilung beeinflussen können.....	96
8.2 Beurteilung von Lernerfolgen durch die Praxisanleitung .....	98
8.2.1 Das protokollierte Reflexionsgespräch .....	99
8.2.2 Beurteilung mittels Strukturraster und Skala .....	101
8.3 Die staatliche Prüfung als besondere Situation der Beurteilung .....	103
8.3.1 Gesetzliche Vorgaben, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen.....	104
8.3.2 Maßnahmen zur Entspannung der Prüfungssituation .....	105
8.4 Aufgaben der Praxisanleitung bei der Notengebung durch die Altenpflegeschule.....	106
8.4.1 Mitwirkung bei der Notengebung im Ausbildungsverlauf.....	106
8.4.2 Beratung bei der Notengebung im praktischen Teil der Prüfung .....	107
8.5 Lernerfolgsbeurteilung auf einen Blick .....	108
IX. Die praktische Ausbildung selbst bewerten .....	109
9.1 Bewertung der Ausbildung mit dem Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“ .....	109
9.1.1 Qualität der Ausbildung .....	111
9.1.2 Kosten der Ausbildung .....	111
9.2 Beispiel für die Bewertung der Ausbildungsqualität mit „QEK Altenpflegeausbildung“ .....	112
9.3 „QEK Altenpflegeausbildung“ auf einen Blick .....	114
Literaturverzeichnis.....	115

## Anhang: Arbeitshilfen

Die Nummer der Arbeitshilfe entspricht der Nummer des Kapitels, in dem die Arbeitshilfe eingeführt wird.

Arbeitshilfe: Stellenbeschreibung einer Praxisanleiterin oder eines Praxisanleiters in der Altenpflege .....	3.3.2
Arbeitshilfe: Lernortkooperation.....	4
Arbeitshilfe: Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern .....	5.1
Arbeitshilfe: Praktika zur Berufsorientierung .....	5.1.2
Arbeitshilfe: Praktikum zur Berufsvorbereitung.....	5.1.3
Arbeitshilfe: Vernetzung und Kooperation .....	5.1.4
Arbeitshilfe: Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für einen Ausbildungsplatz.....	5.2.2
Arbeitshilfe: Betriebserkundung .....	5.4
Arbeitshilfe: Elemente des betrieblichen Ausbildungsplans .....	6.2(1)
Arbeitshilfe: Betrieblicher Ausbildungsplan .....	6.2(2)
Arbeitshilfe: Individueller Ausbildungsplan .....	6.3
Arbeitshilfe: Bearbeitungsmöglichkeiten von Lernsituationen.....	7.3(1)
Arbeitshilfe: Lernsituationen entwickeln.....	7.3(2)
Arbeitshilfe: Geplante Anleitung .....	7.4
Arbeitshilfe: Denkaufgaben.....	7.5
Arbeitshilfe: Lerntagebuch .....	7.6
Arbeitshilfe: Kompetenzorientierte Beurteilung .....	8.1
Arbeitshilfe: Reflexionskompetenz .....	8.2
Arbeitshilfe: QEK-Auswertung .....	9.2

## CD-ROM

Auf der beiliegenden CD-ROM sind neben dem vollständigen Handbuch und sämtlichen Arbeitshilfen die folgenden Texte enthalten:

- Altenpflegegesetz
- Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
- Beispiel für ein Ausbildungskonzept
- Einflussfaktoren auf Beurteilungen
- Formulierungshilfen für Beurteilungsindikatoren
- Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife
- Liste der zuständigen obersten Landesbehörden
- QEK-Altenpflegeausbildung

Der Zugriff auf die Dateien erfolgt über die Datei „index.html“.





# I.

## Einleitung

Fachkräfte in der Altenpflege sind knapp, in Zukunft werden sie noch mehr gefragt sein als heute. Selbst aktiv werden und im eigenen Betrieb ausbilden ist der „Königsweg“ zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Zukunft. Ausbildung nach modernen pflegerischen, methodischen und didaktischen Standards ist ein Garant für eine hochwertige Pflege alter Menschen und in vielen Hinsichten eine Bereicherung für jede Pflegeeinrichtung.

Auszubildende im betrieblichen Alltag zu begleiten und ihnen praxisrelevante Kompetenzen zu vermitteln, ist eine anspruchsvolle, aber auch interessante und viel versprechende Aufgabe. Ausbildung in der eigenen Einrichtung bringt eine ganze Reihe von Vorteilen mit sich. Das vorliegende Handbuch liefert erforderliche Informationen, zeigt Punkt für Punkt auf, was zu bedenken und konkret zu tun ist und enthält praktische Arbeitshilfen.

Das Handbuch wendet sich an alle, die in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen für Ausbildung und Personalmanagement zuständig sind, und ist als ein Begleiter für die Ausbildungspraxis konzipiert. Die Informationen und Anleitungen ebnen den Weg zum ausbildenden Betrieb, aber auch ausbildungserfahrene Betriebe werden eine Vielzahl von hilfreichen Anregungen finden.

Das Handbuch basiert auf der Beratungsarbeit des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung sowie auf den im Rahmen dieser Arbeit erstellten Materialien und Arbeitshilfen. Das Servicenetzwerk wurde von 2007 bis 2010 als Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Es hatte die Aufgabe, Altenpflegeeinrichtungen bei der Schaffung und Erhaltung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber zu unterstützen und zu einer qualitativ hochwertigen praktischen Altenpflegeausbildung beizutragen.

Das zweite Kapitel beginnt mit den wichtigsten Antworten auf die Schlüsselfrage „Warum eigentlich im eigenen Betrieb ausbilden?“ und stellt dann die rechtlichen Grundlagen der praktischen Altenpflegeausbildung dar. Wissen allein

reicht nicht, um den Beruf der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers qualifiziert auszuüben. Das Kernziel der praktischen Ausbildung ist die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz. Im dritten Teil des Kapitels 2 wird dargestellt, worin berufliche Handlungskompetenz im Einzelnen besteht und auf welche Weise sie erworben werden kann.

Die betriebliche Ausbildung geht einfacher und besser vonstatten, wenn Ausbildung als Aufgabe in allen Bereichen der Einrichtung verankert ist. Kapitel 3 beschäftigt sich mit den betrieblichen Voraussetzungen für die praktische Altenpflegeausbildung. Es beschreibt, welche Punkte geklärt und wie diese in einem betrieblichen Ausbildungskonzept niedergelegt werden sollten.

Eine gut strukturierte Zusammenarbeit macht die praktische Ausbildung einrichtungsintern leichter und besser, Dies gilt dies auch für die Kooperation mit weiteren Ausbildungspartnern. Hierzu gehören neben den Altenpflegeschulen auch andere Betriebe, in denen die externen Abschnitte der praktischen Ausbildung absolviert werden. Kapitel 4 zeigt, wie Lernortkooperation produktiv gestaltet werden kann.

Ausbildende Betriebe werden zunehmend mit der Tatsache konfrontiert, dass es immer schwieriger wird, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. In Kapitel 5 werden Strategien vorgestellt, wie jungen Menschen der Altenpflegeberuf näher gebracht werden kann. Es wird darauf eingegangen, welche Fördermöglichkeiten zur Verfügung stehen, um das Potenzial an Auszubildenden voll auszuschöpfen, damit auch solche Bewerberinnen und Bewerber, die vielleicht auf den ersten Blick nicht den Idealvorstellungen entsprechen, für den Altenpflegeberuf gewonnen und erfolgreich ausgebildet werden können.

Die praktische Ausbildung fällt leichter, wenn sie systematisch geplant wird. Kapitel 6 zeigt, wie die Inhalte und Modalitäten der Ausbildung über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg in einem betrieblichen Ausbildungsplan festgelegt werden können. Es wird gezeigt, wie die betriebliche Ausbildungsplanung mit den persönlichen Lernvoraussetzungen der einzelnen Auszubildenden in einer individuellen Ausbildungsplanung zusammengeführt werden kann.

Das Lernfeldkonzept als pädagogisches Leitprinzip wirkt sich nicht nur auf das Rollenverständnis von Praxisanleitung und Auszubildenden, sondern auch auf die Gestaltung von Lernprozessen aus. Wie die Entwicklung der Handlungskompetenz der Auszubildenden mit Hilfe der berufspädagogischen Methoden „Lernsituation“, „geplante Anleitung“, „Denkaufgabe“ und „Lerntagebuch“ individuell unterstützt und selbst gesteuertes Lernen gefördert werden kann, wird in Kapitel 7 thematisiert.

Eine kontinuierliche Kompetenzüberprüfung ermöglicht es, Lernerfolge der einzelnen Auszubildenden zu beurteilen und Lernbedarfe zu erkennen.

Dies bietet Ansatzpunkte zur fortlaufenden Anpassung der Lernprozesse der Auszubildenden. In Kapitel 8 werden Grundlagen der kompetenzorientierten Beurteilung benannt und praxisnahe Möglichkeiten für die Beurteilung von Lernerfolgen durch die Praxisanleitung vorgestellt. Weiterhin wird die Rolle des Betriebes und insbesondere der Praxisanleitung bei der Benotung durch die Altenpflegeschule im Ausbildungsverlauf und bei der Abschlussprüfung dargestellt.

Die Bewertung der Ausbildungsarbeit und der Ausbildungsergebnisse durch den ausbildenden Betrieb selbst ist Thema des abschließenden Kapitels 9. Es zeigt, wie die Bewertung von Qualität, Ertrag und Kosten mit Hilfe des Instrumentes „QEK Altenpflegeausbildung“ erfolgen kann.

Im Anhang zu diesem Ausbildungshandbuch finden sich zahlreiche Arbeitshilfen, die im Rahmen des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung entwickelt wurden. Sie sollen die Umsetzung der Vorschläge und Empfehlungen des Handbuchs in die Praxis der Ausbildung erleichtern. An den entsprechenden Stellen des Handbuchs wird mit einem Symbol und einem Querverweis auf die zugehörige Arbeitshilfe hingewiesen. Die Arbeitshilfen sind als Kopiervorlagen im Anhang abgedruckt und zusätzlich auf der beiliegenden CD-ROM als PDF-Dateien zum Ausdrucken enthalten.

Im Modellversuch QUESAP<sup>1</sup> zur Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildung konnten sich die Arbeitshilfen in der Praxis bewähren. Sie wurden auf der Basis der Erfahrungen der ausbildenden Einrichtungen überarbeitet und können von der Website [www.quesap.net](http://www.quesap.net) herunter geladen werden.

Die beiliegende CD enthält neben den Arbeitshilfen das gesamte Ausbildungshandbuch. Zusätzlich sind dort weiterführende Informationen, wie z. B. das Altenpflegegesetz und die Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, zusammengestellt.

---

<sup>1</sup> Das Modellprojekt „QUESAP - Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung“ wurde von November 2010 - November 2013 vom IGF e.V. mit 30 Praxispartnern durchgeführt und vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Informationen stehen auf [www.quesap.net](http://www.quesap.net) zur Verfügung.



## II.

# Ausbildung auf ein sicheres Fundament stellen

Die Ausbildung für den Beruf der Altenpflegerin oder des Altenpflegers ist eine lohnende Aufgabe. Ambulante Dienste und stationäre Pflegeeinrichtungen, die sich dieser Aufgabe stellen, benötigen Informationen über die rechtlichen Vorschriften für die Altenpflegeausbildung und über die berufspädagogischen Grundlagen zu deren Ausgestaltung. Dieses Kapitel benennt zunächst Argumente, die Pflegeeinrichtungen zur Aufnahme der Ausbildung in der Altenpflege motivieren können.

Im Anschluss werden rechtliche Grundlagen der Altenpflegeausbildung, die bei der Aufnahme der Ausbildung berücksichtigt werden müssen, dargelegt. Abgerundet wird dieses Kapitel durch Ausführungen zu dem berufspädagogischen Verständnis, das den weiteren Kapiteln dieses Handbuches zugrunde liegt.

### 2.1 Heute für morgen ausbilden

Für Pflegeeinrichtungen gibt es viele gute Gründe, sich aktiv für die Ausbildung zu engagieren. Diese werden im Folgenden aufgeführt und kurz erläutert:

#### **I Nachwuchssicherung**

Der steigende Pflegebedarf zieht einen höheren Fachkräftebedarf nach sich. Dieses Wachstum der Branche birgt jedoch die Gefahr eines zukünftigen Mangels an Fachkräften, der durch die demografische Entwicklung verstärkt wird – es sei denn, die Betriebe machen sich die Nachwuchssicherung verstärkt zur Aufgabe und bilden Altenpflegerinnen und Altenpfleger aus.

Durch Ausbildung können Einrichtungen selbst für die notwendigen Fachkräfte sorgen.

#### **I Personalbindung**

Ein Ausstieg aus dem Betrieb oder sogar aus dem Beruf wird vor allem dann erwogen, wenn berufliche Anforderungen als Belastungen erlebt werden und berufliche Perspektiven fehlen. Eine hochwertige Ausbildung und ausreichende Karrierechancen binden Auszubildende an ihre Pflegeeinrichtung. Ausbildung sollte also so gestaltet werden, dass die Auszubildenden nach ihrem Abschluss im Ausbildungsbetrieb bleiben möchten.

### I Altersstruktur

Eine unausgewogene Altersstruktur der Pflegekräfte in der Einrichtung führt dazu, dass ein hoher Anteil bewährter älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb einer relativ kurzen Phase in den Ruhestand geht und ein adäquater Ersatz nur schwer zu finden ist. Abgesehen davon, dass langjährig erfahrene Fachkräfte verloren gehen, werden auch oftmals wichtige Positionen wie die der stellvertretenden Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung oder Qualitätsbeauftragten frei. Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig um junge Nachwuchskräfte zu bemühen. Ausbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und gleicht die Altersstruktur der Belegschaften in Pflegeeinrichtungen aus.

### I Fachkraftsuche

Angesichts der bestehenden Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden, liegt es nahe, diese selbst auszubilden. Dadurch wird nicht nur die Fachkraftsuche erleichtert, da frei werdende Stellen mit eigenem Personal besetzt werden können. Fehlbesetzungen können weitgehend vermieden werden, denn Einrichtungen, die selbst ausbilden, können die Fähigkeiten und Leistungen ihrer Auszubildenden über einen Zeitraum von drei Jahren beobachten, entwickeln und beurteilen. Einrichtungen können Pflegefachkräfte für die verschiedensten Funktionen systematisch aufbauen, ihnen Perspektiven aufzeigen und betriebs- und trägerspezifisch ausbilden.

### I Einarbeitung

Tritt eine neue Fachkraft eine vakant gewordene Stelle an, dann startet sie in der neuen Einrichtung mit einer mehr oder weniger langen Einarbeitungsphase. Jeder Betrieb verfügt über eigene Strukturen, Abläufe und Leitbilder, und jede Einrichtung hat spezifische Verwaltungs- und Teamstrukturen. Um professionell handeln zu können, muss die neue Fachkraft das fremde Umfeld kennen lernen und sich mit ihm vertraut machen.

Ganz anders ist es, wenn der Betrieb ausbildet und seine Auszubildenden übernimmt: Diese Fachkräfte kennen Bewohnerinnen und Bewohner, Patientinnen und Patienten, deren Umfeld sowie die Kooperationspartner der Einrichtung. Sie verfügen über langjährige Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen und haben ihre pflegerische Handlungskompetenz in den Abläufen und Strukturen der Einrichtung erlernt. Sie sind durch die Einrichtung beruflich sozialisiert und mit dem einrichtungsspezifischen unausgesprochenen Wissen vertraut.

### I Wissensmanagement

Auszubildende tragen aktuelles Pflegewissen in die Einrichtung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Auszubildenden zusammenarbeiten, sind angehalten, ihr pflegerisches Handeln gegenüber dem aktuellen Pflegewissen ihrer Auszubildenden zu reflektieren. Pflegeeinrichtungen, die ausbil-

Freie Stellen mit selbst ausgebildeten Fachkräften zu besetzen vermeidet Fehlbesetzungen.



den, sind deshalb gut gerüstet für neue Erkenntnisse und laufende Weiterentwicklungen in der Pflege. Ausbildung im eigenen Betrieb sorgt für den kontinuierlichen Transfer von neuem Pflegewissen in die Einrichtung.

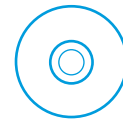
### I Image

Betriebe, die selbstbewusst von sich sagen können: „Wir sind Ausbildungsbetrieb“, zeigen, dass sie sich heute auf die Qualifikationsanforderungen von morgen vorbereiten, einen wichtigen Beitrag zur qualitätsgeleiteten Ausbildung in der Altenpflege leisten und für einen qualifizierten Nachwuchs Verantwortung übernehmen. Dies leistet einen wichtigen Beitrag zu einem positiven Image der Einrichtung.

## 2.2 Rechtliche Grundlagen der Altenpflegeausbildung

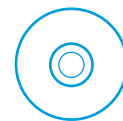


In diesem Abschnitt sind die Rechtsgrundlagen der Altenpflegeausbildung zusammengestellt. Er gibt einen Überblick über die für die Ausbildung wichtigen Inhalte des Gesetzes über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz – AltPflG) [▶ CD-ROM] und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV) [▶ CD-ROM].



Die Umsetzung einzelner Bestimmungen in die Ausbildungspraxis wird ausführlich in den jeweiligen Kapiteln des Ausbildungshandbuchs beschrieben.

Zum Altenpflegegesetz und zur Altenpflege-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung gibt es spezielle Ausführungsbestimmungen in den einzelnen Bundesländern. Die für diese länderspezifischen Bestimmungen zuständigen obersten Landesbehörden sind in einer Liste auf der beiliegenden CD-ROM zusammengestellt [▶ CD-ROM].



Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch (§ 82a SGB XI) enthält Regelungen zur Finanzierung der Kosten der Ausbildung, die im Kapitel „Betriebliche Voraussetzungen für die Ausbildung schaffen“ erläutert werden [▶ Kapitel 3.5.2].

Die Altenpflegeausbildung fällt nicht unter das Berufsbildungsgesetz (BBiG) (§ 28 AltPflG). Dies ist insbesondere relevant für Leistungen der Arbeitsverwaltung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Betriebe oder Auszubildende in der Altenpflege können nur in den Genuss dieser Leistungen kommen, wenn das Altenpflegegesetz bei der Beschreibung möglicher Leistungsempfänger ausdrücklich erwähnt ist. Eine Darstellung der Leistungen nach dem SGB III wird im dritten Kapitel gegeben [▶ Kapitel 3.5.4].

## 2.2.1 Ziel der Altenpflegeausbildung

### **Das Ziel der Altenpflegeausbildung wird im Altenpflegegesetz definiert:**

„Die Ausbildung in der Altenpflege soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich sind.“ (§ 3 Abs. 1 AltPflG)

Im Altenpflegegesetz werden die Berufsbezeichnungen „Altenpflegerin“ und „Altenpfleger“ geschützt.

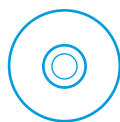
Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung nach den Maßgaben des Altenpflegegesetzes und der Altenpflege-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung ist Voraussetzung für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnungen „Altenpflegerin“ oder „Altenpfleger“ (§ 2 Abs. 1 AltPflG, § 20 AltPflAPrV). Das Altenpflegegesetz schützt diese Berufsbezeichnungen (§§ 1, 27 AltPflG). Ohne die Erlaubnis zum Führen dieser Berufsbezeichnung darf niemand als Altenpflegerin oder als Altenpfleger arbeiten.

Die Erlaubnis wird trotz erfolgreich abgeschlossener Altenpflegeausbildung nicht erteilt, wenn sich jemand eines Verhaltens schuldig gemacht hat, „aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergibt“ (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltPflG), wenn sie bzw. er in gesundheitlicher Hinsicht ungeeignet ist oder nicht über die notwendigen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 u. Nr. 4 AltPflG). Es empfiehlt sich, diese Ausschlusskriterien schon vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu bedenken.

## 2.2.2 Dauer und Formen der Altenpflegeausbildung

„Die Ausbildung dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung drei Jahre“ (§ 4 Abs. 1 AltPflG). Dies gilt auch für Umschulungen. Die Ausbildung kann auch als Teilzeitausbildung durchgeführt werden. In diesem Fall kann die Dauer der Ausbildung auf bis zu fünf Jahre verlängert werden (§ 4 Abs. 5 AltPflG).

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, insbesondere bei Personen, die einen anderen Pflege- oder Pflegehilfsberuf bereits erlernt haben, kann die Ausbildung um bis zu zwei Jahre verkürzt werden (§ 7 AltPflG). Über Anträge auf Verkürzung der Ausbildungsdauer entscheidet die zuständige oberste Landesbehörde [► CD-ROM].



## 2.2.3 Struktur der Altenpflegeausbildung

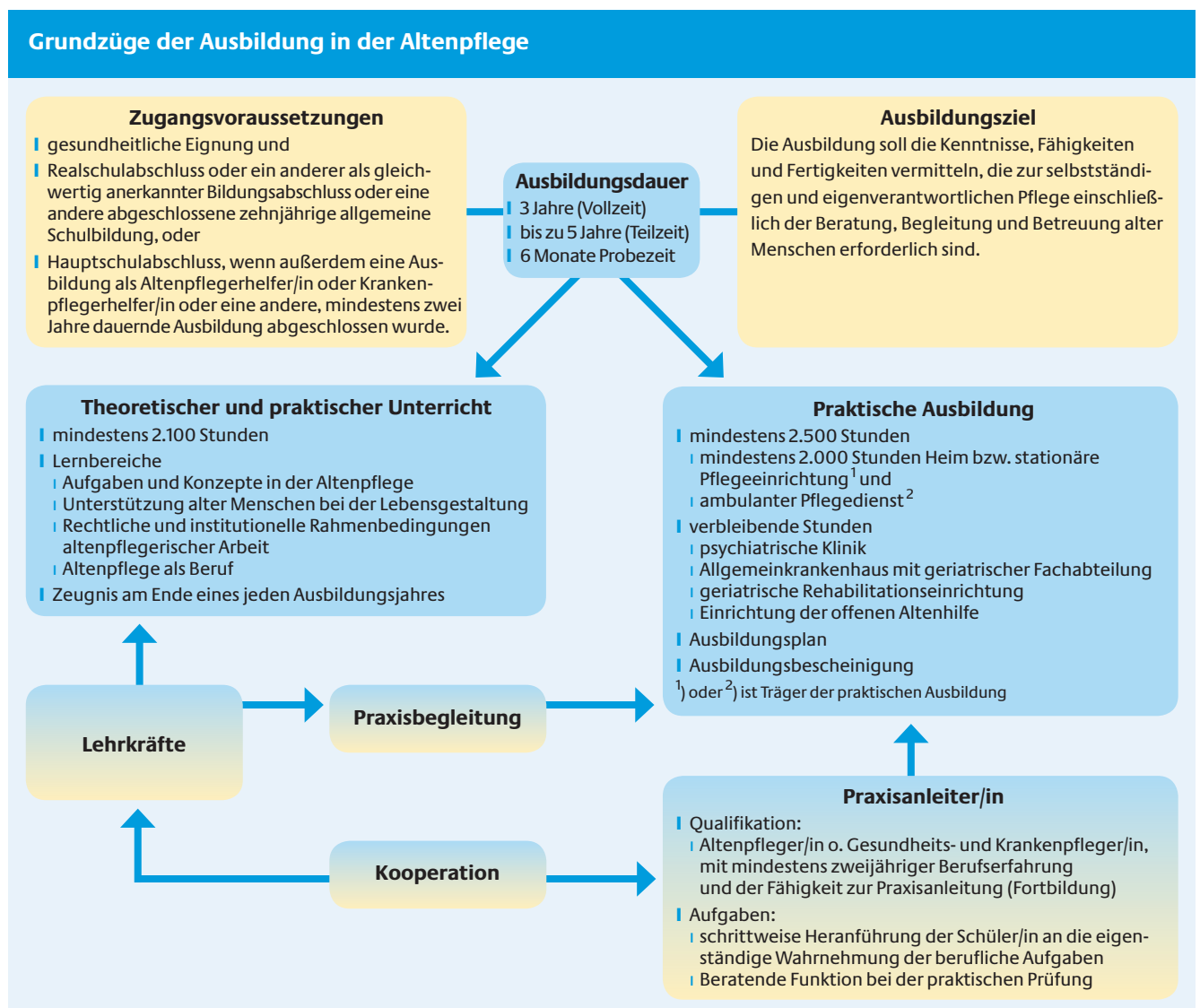
„Die Ausbildung besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht und einer praktischen Ausbildung“ (§ 4 Abs. 1 AltPflG). Die praktische Ausbildung hat einen Umfang von mindestens 2.500 Stunden. Der Unterricht umfasst mindestens 2.100 Stunden (§ 1 Abs. 1 AltPflAPrV) und wird in Altenpflegeschulen erteilt (§ 4 Abs. 2 AltPflG).

## 2.2.4 Die Altenpflegeschule

Die Altenpflegeschule trägt die Gesamtverantwortung für die Ausbildung (§ 4 Abs. 4 AltPflG). Die Anforderungen an Altenpflegeschulen und deren staatliche Anerkennung werden von den Bundesländern geregelt. Sie stellen in der Regel auch die Rahmenlehrpläne auf, in denen die Vorgaben der Altenpflege-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung für Inhalt und Umfang des theoretischen und praktischen Unterrichts umgesetzt werden.

Die Schule sichert die Praxisbegleitung der Schülerinnen und Schüler. „Aufgabe der Lehrkräfte ist es, die Schülerinnen und Schüler durch begleitende Besuche in den Einrichtungen zu betreuen und zu beurteilen sowie die Praxisanleiterinnen oder die Praxisanleiter zu beraten“ (§ 2 Abs. 3 AltPflAPrV) [► Kapitel 2.2.9 und 3.3.2]. Wege zu einer guten Kooperation von Schule und Betrieb werden im Kapitel „Gemeinsam ausbilden an verschiedenen Lernorten“ aufgezeigt [► Kapitel 4].

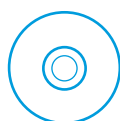
Die Schule begleitet die Schülerinnen und Schüler auch in der praktischen Ausbildung.



## 2.2.5 Die ausbildende Einrichtung

### „Die praktische Ausbildung wird in folgenden Einrichtungen vermittelt:

1. in einem Heim im Sinne des § 1 des Heimgesetzes oder in einer stationären Pflegeeinrichtung im Sinne des § 71 Abs. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, wenn es sich dabei um eine Einrichtung für alte Menschen handelt, und
2. in einer ambulanten Pflegeeinrichtung im Sinne des § 71 Abs. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, wenn deren Tätigkeitsbereich die Pflege alter Menschen einschließt.“ (§ 4 Abs. 3 AltPflG)



An die Stelle des Heimgesetzes treten gegebenenfalls Landesgesetze [► CD-ROM]. § 71 des Elften Buches Sozialgesetzbuch enthält die Definitionen ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen.

Die Ausbildung in der Altenpflege setzt die Kooperation verschiedener Einrichtungen voraus.

§ 4 des Altenpflegegesetzes kennzeichnet aber nicht nur die Betriebe, die ausbilden können, sondern bestimmt gleichzeitig, dass die Ausbildung in einer ambulanten und in einer stationären Einrichtung durchgeführt werden muss. Von den mindestens 2.500 Stunden der praktischen Ausbildung entfallen mindestens 2000 Stunden auf die Ausbildung in den in § 4 Abs. 3 S. 1 des Altenpflegegesetzes genannten Einrichtungen (§ 1 Abs. 2 AltPflAPrV).

Zusätzlich können Abschnitte der Ausbildung auch außerhalb von Pflegeeinrichtungen absolviert werden: in der Gerontopsychiatrie, in der Geriatrie, in Allgemeinkrankenhäusern oder in der offenen Altenhilfe (§ 4 Abs. 3 S. 2 AltPflG).

Ausbildende Einrichtung ist jeder Betrieb, in dem ein Abschnitt der Ausbildung absolviert wird. Davon zu unterscheiden ist der Träger der praktischen Ausbildung, der zusätzlich das Ausbildungsverhältnis mit der auszubildenden Person begründet.

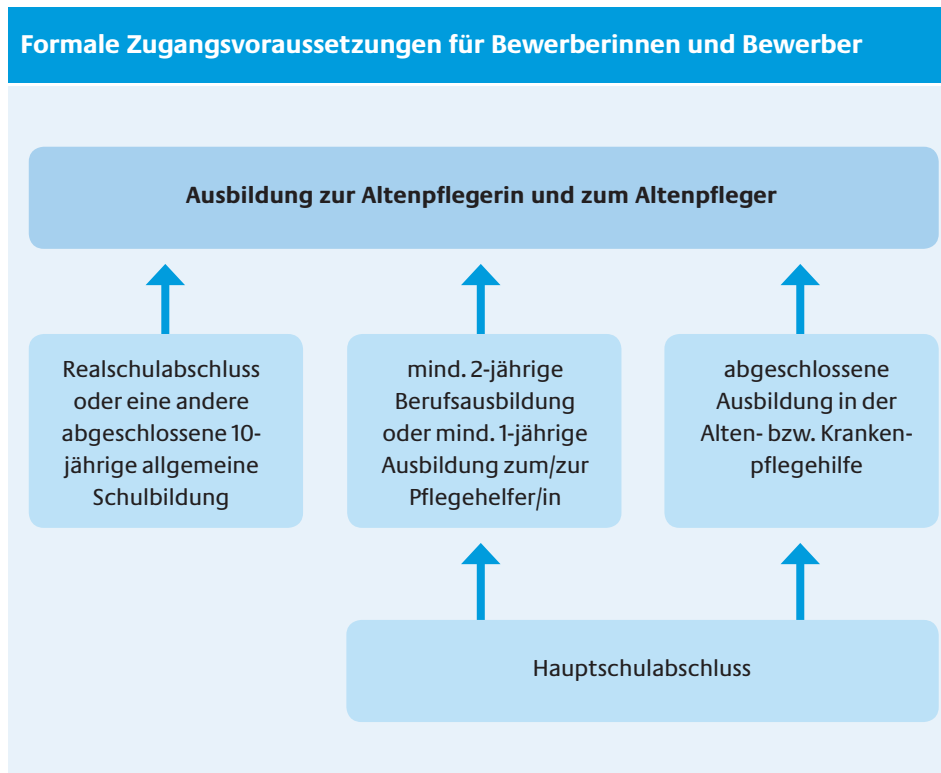
## 2.2.6 Der Träger der praktischen Ausbildung

Der Träger der praktischen Ausbildung schließt einen Ausbildungsvertrag mit der oder dem Auszubildenden. Nur eine Einrichtung nach § 4 Abs. 3 S. 1 des Altenpflegegesetzes kann Träger der Ausbildung sein, wobei in einzelnen Ländern zusätzliche Bestimmungen gelten können. Der Träger der Ausbildung muss einen Kooperationsvertrag mit einer Altenpflegeschule abschließen, wenn er nicht selbst eine staatlich anerkannte Altenpflegeschule betreibt (§ 13 Abs. 1 S. 2 AltPflG) [► Kapitel 4.1].

Der Träger der praktischen Ausbildung muss – falls er nicht selbst eine stationäre und eine ambulante Einrichtung betreibt – eine weitere Pflegeeinrichtung in die Ausbildung einbeziehen, um den Anforderungen des § 4 Abs. 3 S. 1 des Altenpflegegesetzes zu genügen [► Kapitel 2.2.5 und Kapitel 4.2].

## 2.2.7 Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung

Die Voraussetzungen für den Zugang zur Altenpflegeausbildung sind in § 6 des Altenpflegegesetzes geregelt. Dazu zählt auch die gesundheitliche Eignung.



## 2.2.8 Ausbildungsvertrag und Ausbildungsvergütung

Ein Ausbildungsvertrag regelt das Rechtsverhältnis zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der bzw. dem Auszubildenden. In § 13 Abs. 2 des Altenpflegegesetzes sind die Mindestinhalte des Ausbildungsvertrages definiert. Der Ausbildungsvertrag bedarf der Zustimmung durch die Altenpflegeschule, wenn der Träger der Ausbildung nicht selbst eine Altenpflegeschule unterhält (§ 13 Abs. 6 AltPflG) [► Kapitel 5.3.1].

Das Altenpflegegesetz gibt die Mindestinhalte des Ausbildungsvertrages vor.

Der Träger der Ausbildung ist verpflichtet, der bzw. dem Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 17 Abs. 1 AltPflG). Diese Vergütung ist auch in der Zeit zu zahlen, in der die bzw. der Auszubildende die Altenpflegeschule besucht oder einen Abschnitt seiner Ausbildung in einer anderen Einrichtung absolviert [► Kapitel 5.3.2].

Die Verpflichtung zur Zahlung einer Ausbildungsvergütung entfällt, wenn die bzw. der Auszubildende Anspruch auf bestimmte Leistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch hat oder Ansprüche auf Leistungen nach den Vorschriften zur Teilhabe am Arbeitsleben bestehen (§ 17 Abs. 1 AltPflG). Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz können von dieser Verpflichtung nicht entbinden.

## 2.2.9 Praxisanleitung und Ausbildungsplan

„Die ausbildende Einrichtung stellt für die Zeit der praktischen Ausbildung die Praxisanleitung der Schülerin oder des Schülers durch eine geeignete Fachkraft (Praxisanleiterin oder Praxisanleiter) auf der Grundlage eines Ausbildungsplans sicher“ (§ 2 Abs. 2 S. 1 AltPflAPrV).

Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind die Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb.

### **Geeignet [für die Praxisanleitung] ist**

1. eine Altenpflegerin, ein Altenpfleger oder
2. eine Gesundheits- und Krankenpflegerin, ein Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in der Altenpflege und der Fähigkeit zur Praxisanleitung, die in der Regel durch eine berufspädagogische Fortbildung oder Weiterbildung nachzuweisen ist. (vgl. § 2 Abs. 2 S. 2 AltPflAPrV).

Inhalt und Umfang der berufspädagogischen Weiterbildung werden von den Ländern bestimmt.

„Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Schülerin oder den Schüler schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen und den Kontakt mit der Altenpflegeschule zu halten“ (§ 2 Abs. 2 S. 3 AltPflAPrV) [► Kapitel 3.3.2].

Der Ausbildungsplan hilft, durch eine planmäßige, sachliche und zeitliche Gliederung den Erfolg der Ausbildung sicherzustellen (vgl. § 15 Abs. 1 AltPflG) [► Kapitel 6].

## 2.2.10 Staatliche Prüfung

Auf die Voraussetzungen und Modalitäten der staatlichen Abschlussprüfung wird in Kapitel „Lernerfolge beurteilen“ ausführlich eingegangen [► Kapitel 8].



## 2.3 Berufspädagogisches Verständnis der Altenpflegeausbildung

Mit Praxisanleitung und Ausbildungsplan weist das Altenpflegegesetz den Trägern der praktischen Altenpflegeausbildung einen eigenständigen Ausbildungsauftrag zu.

Zugleich ist mit dem Altenpflegegesetz der Unterricht in der Altenpflegeausbildung nicht mehr nach Fächern, sondern nach Lernfeldern gegliedert. Im Gegensatz zur Fachsystematik sind Lernfelder fächerübergreifend und basieren auf beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungssituationen. Durch das Lernfeldkonzept wird das berufliche Handlungsfeld zum Bezugspunkt für

die gesamte Ausbildung an den Lernorten Schule und Betrieb. Auszubildende sollen durch eine verzahnte Ausbildung an beiden Lernorten zur erfolgreichen Bewältigung beruflicher Handlungen befähigt werden.

Zur Umsetzung des Lernfeldkonzepts wird die Ausbildung am Lernort Betrieb nach pädagogischen Kriterien gestaltet und begleitet. Das stellt an den Ausbildungsbetrieb die Anforderung, Auszubildende in der Entdeckung, Erarbeitung und Bewältigung „des Neuen“ zu führen und zu begleiten.

Das hier skizzierte Verständnis von Ausbildung liegt den Ausführungen und Empfehlungen in diesem Handbuch zugrunde.

### 2.3.1 Handlungskompetenz als Ziel beruflicher Ausbildung

Das Ziel der Altenpflegeausbildung ist der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz.

**Berufliche Handlungskompetenz** beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, in beruflichen Situationen sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, d. h. anstehende Probleme zielorientiert auf der Basis von Wissen, Erfahrungen und Einstellungen sowie durch eigene Ideen selbständig zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und zugleich die eigene Handlungsfähigkeit weiter zu entwickeln. (Comenius-Institut 1997)

Ein hohes Maß an beruflicher Handlungskompetenz ist Voraussetzung für eine qualitativ gute Pflege.

Berufliche Handlungskompetenz umfasst die Dimensionen Fachkompetenz, Personalkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz, die im Folgenden beschrieben und in Bezug auf den Altenpflegeberuf konkretisiert werden (vgl. Deutscher Bildungsrat 1974):

#### **Fachkompetenz**

beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

**In Bezug auf den Altenpflegeberuf** umfasst Fachkompetenz insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft

- | zum systematischen Einbeziehen wissenschaftlicher Erkenntnisse und (pflege-)theoretischer Zusammenhänge in das Pflegehandeln,
- | zu zielgerichtetem, geplantem Handeln einschließlich der Beurteilung der Handlungsergebnisse,
- | zur Durchführung von Pflegemaßnahmen unter Berücksichtigung von Prinzipien (Kinästhetik, Bobath etc.), Richtlinien (z. B. bezüglich Hygiene, Sicherheit etc.) und Standards (z. B. Expertenstandards, hauseigene Pflegestandards etc.),
- | zur Begründung pflegerischen Handelns.



### Methodenkompetenz

beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft zu zielgerichtetem, planmäßigem und logischem Vorgehen bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen (z. B. bei der Planung der Arbeitsschritte).

Wer über Methodenkompetenz verfügt, pflegt systematisch und reflektiert.

**In Bezug auf den Altenpflegeberuf** umfasst Methodenkompetenz insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft,

- ▮ Pflegehandlungen umfassend und in logischer Abfolge vor- und nachzubereiten,
- ▮ Pflegehandlungen zielorientiert durchzuführen,
- ▮ Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden,
- ▮ System- und Prozesszusammenhänge in der beruflichen Praxis zu erkennen und zu berücksichtigen.

### Dimensionen der beruflichen Handlungskompetenz



nach Erpenbeck/Heyse 1999, in Enggruber/Bleck 2005, S. 10

### Sozialkompetenz

beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, soziale Beziehungen und Interessenlagen, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit anderen Menschen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Dies schließt die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität ein.

**In Bezug auf den Altenpflegeberuf** umfasst Sozialkompetenz insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft

- ▮ zur Gestaltung des Pflegeprozesses als Beziehungsprozess,
- ▮ zu einfühlsamer Biographiearbeit,
- ▮ zur situationsgerechten Anwendung von Kommunikationstechniken,
- ▮ zur Vertretung der Interessen und Anliegen hilfe- bzw. pflegebedürftiger Menschen.

### Personalkompetenz

beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, als Individuum die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Beruf, Familie und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Dies schließt die Entwicklung von Wertvorstellungen und eine selbstbestimmte Bindung an Werte ein.

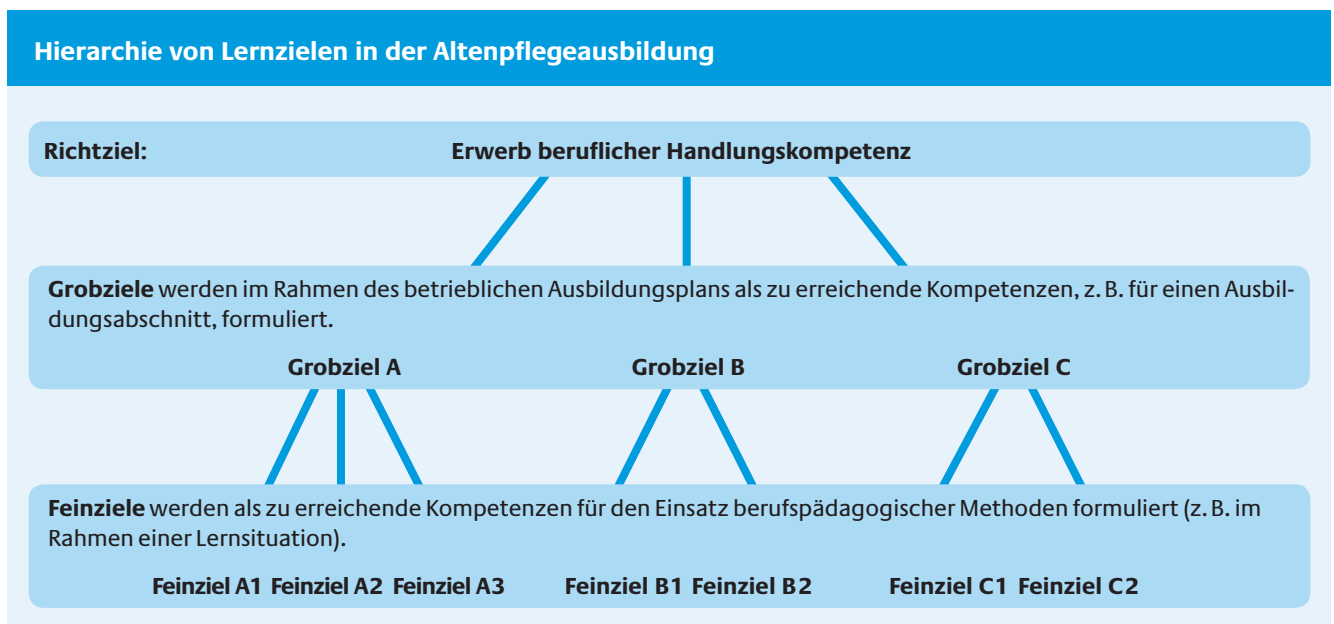
**In Bezug auf den Altenpflegeberuf** umfasst Personalkompetenz insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft

- | zur Sensibilität für moralische und ethische Aspekte im pflegerischen Alltag,
- | zur Einhaltung der für den Pflegeberuf geltenden ethischen Übereinkünfte, Kodizes, Werte und Normen,
- | zur bewussten Wahrnehmung ethischer Dilemmata in Pflegesituationen und diesbezüglich verantwortungsvollem Handeln,
- | zur kontinuierlichen Reflexion des eigenen beruflichen Handelns.

Personalkompetenz zeigt sich u. a. in ethisch begründetem Handeln.

Der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz beschreibt das zu erreichende komplexe Endergebnis des gesamten Ausbildungsprozesses und somit das Richtziel für die Ausbildungsplanung und -gestaltung.

Für die tägliche Ausbildung ist eine solche Zielvorgabe jedoch zu komplex. Sie muss deshalb schrittweise konkretisiert werden, wie es die folgende Abbildung verdeutlicht.



Dabei sind alle Teilziele als zu erwerbende Kompetenzen zu formulieren. Erst diese Hierarchisierung von Zielsetzungen ermöglicht es Praxisanleitungen, den Kompetenzerwerb Auszubildender in geeigneten Teilschritten zu planen, zu gestalten und jeweilige Lernerfolge zu überprüfen. Von Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung erreichte Teilziele sind somit erfolgreich absolvierte Teilschritte auf dem Weg zur beruflichen Handlungskompetenz.

### 2.3.2 Lernen in Arbeitsprozessen

Die Bearbeitung vollständiger Arbeitshandlungen fördert den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz.

Die Auszubildenden sollen in die Lage versetzt werden, ihr Handeln selbst zu planen und die mit der Durchführung verbundenen Folgen im Zusammenhang zu erfassen und zu bewerten. Damit dies geschieht und Handlungskompetenz entwickelt werden kann, benötigen Auszubildende Arbeitsaufgaben, die vollständige Arbeitshandlungen umfassen. Eine vollständige Arbeitshandlung beinhaltet logisch aufeinander folgende Teilschritte, die Problemlösungen im Ganzen ermöglichen. Diese Phasenabfolge wird häufig in Form eines Regelkreises dargestellt, wie z. B. der Regelkreis des Pflegeprozesses nach Fiechter und Meier (1981).

**Der Regelkreis für vollständiges Handeln, wie er für die Formulierung geeigneter Arbeitsaufgaben beachtet werden soll, beinhaltet die folgenden Phasen:**

- | Aufgabenstellung,
- | Beschaffung von Informationen,
- | Planung der Arbeitsschritte,
- | Entscheidung ihrer Abfolge,
- | Durchführung der Arbeitsschritte,
- | Kontrolle der Ergebnisse,
- | Bewertung.

Teilweise werden in der Ausbildung am Lernort Praxis vollständige Arbeitshandlungen auf die Durchführung von einzelnen Arbeitsschritten nach Anweisung der Praxisanleitung reduziert. Dann geht genau das verloren, worauf es in der Ausbildung ankommt: dass Auszubildende ihre eigene Tätigkeit mit planen und ihr Vorgehen bei der Lösung sowie das Arbeitsergebnis selbst bewerten.

Die Phasen der vollständigen Handlung sollten von Beginn der Ausbildung an bei der Aufgabenstellung berücksichtigt werden [ ▶ Kapitel 7 ], damit Lernen in Gesamtzusammenhängen von Berufspraxis durchgängig über alle Ausbildungsjahre ermöglicht wird.

### 2.3.3 Lernen in Geschäftsprozessen

Zur Ausbildung gehört auch das Wissen um die Einbettung der Pflege in den gesamten Geschäftsbetrieb der Einrichtung.

Altenpflege findet in einem Geschäftsbetrieb statt. Das bedeutet, dass altpflegerische Handlungen in Wechselwirkung mit dem betrieblichen Gesamtgeschehen stehen. Dazu gehören alle Bereiche und Abläufe, die für das Funktionieren der Einrichtung erforderlich sind, also beispielsweise auch Einrichtungsleitung, Qualitätsmanagement, Hauswirtschaft (Küche und Wäscherei), Verwaltung (Wirtschaftswesen, Personalwesen, Rechnungswesen) und Haustechnik.

Auszubildende sollten deshalb auch lernen, welche Geschäftsprozesse in der Einrichtung ablaufen, wie diese miteinander verknüpft sind und welche Auswirkungen bestimmte Handlungen auf den betrieblichen Gesamtprozess haben können. Die Planung und Gestaltung von Lernprozessen ist deshalb nicht auf reine Altenpflegerische Tätigkeiten zu beschränken, sondern auch auf Geschäftsprozesse auszurichten [► Kapitel 6 und 7].

## 2.4 Das Fundament der praktischen Altenpflegeausbildung auf einen Blick



1. Die Altenpflegeausbildung ist ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Personalentwicklung.
2. Die Kenntnis der rechtlichen Grundlagen bewahrt vor Überraschungen im Ausbildungsverlauf und gibt allen Beteiligten Sicherheit. Die bundesweit gültigen rechtlichen Regelungen der Altenpflegeausbildung sind vor allem im Altenpflegegesetz und in der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelt. Dazu kommen landesrechtliche Regelungen, die die bundesgesetzlichen Anforderungen umsetzen.
3. Die Altenpflegeausbildung hat den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz in all ihren Dimensionen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz) zum Ziel.
4. Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ist als Ziel für die tägliche Ausbildungsarbeit zu komplex. Es hilft, es in Grob- und Feinziele zu untergliedern, die in der Ausbildungsplanung und beim Einsatz von berufspädagogischen Methoden als zu entwickelnde Kompetenzen formuliert werden können.
5. Die Formulierung von Ausbildungsaufgaben orientiert sich an den Phasen einer vollständigen Handlung im Arbeitsprozess (Lernen im Arbeitsprozess).
6. Ausbildung sollte im Gesamtgefüge der Einrichtung unter Einbeziehung aller Geschäftsbereiche und Abläufe verankert werden (Lernen im Geschäftsprozess).



# III.

## Betriebliche Voraussetzungen für die Ausbildung schaffen

Die im vorangegangenen Kapitel dargestellten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung in der Altenpflege bedürfen auf betrieblicher Ebene der Umsetzung von Strukturen und Prozessen zur Erreichung der Ausbildungsziele. Es ist Aufgabe der Führungskräfte der ausbildenden Pflegeeinrichtung, die betrieblichen Voraussetzungen für eine qualitätsvolle Ausbildung zu schaffen. Die Verständigung aller Mitarbeitenden auf ein gemeinsames betriebliches Ausbildungsverständnis ist die Basis, auf der die betrieblichen Strukturen der praktischen Altenpflegeausbildung aufbauen.

In diesem Kapitel wird zunächst beschrieben, wie die Ausbildung im Einrichtungsleitbild verankert werden kann. Es werden dann Bausteine eines Ausbildungskonzeptes für die Altenpflege dargestellt und die ausbildungsbezogenen Aufgaben aller Beteiligten beschrieben. Ausbildung benötigt Raum und Zeit im Pflegealltag der Einrichtung. Es wird gezeigt, wie dies sichergestellt werden kann. Im letzten Abschnitt des Kapitels sind die wichtigsten Informationen zu Ausbildungskosten und (Re-)Finanzierungsmöglichkeiten zusammengestellt.

### 3.1 Verankerung der Ausbildung im Einrichtungsleitbild

Das Leitbild einer Pflegeeinrichtung erfüllt vielfältige Funktionen: Es bringt mit grundsätzlichen Aussagen zu Menschenbild, Wertvorstellungen, weltanschaulichen Ausrichtungen und Aufgaben das Selbstverständnis des Betriebs zum Ausdruck. Es setzt Maßstäbe, an denen das Miteinander in der Einrichtung und das alltägliche Handeln orientiert sind und an denen diese beurteilt werden können.

Das Leitbild ist ein wichtiger Baustein der Präsentation nach außen und beeinflusst die Menschen in ihrer Entscheidung für oder gegen eine Einrichtung. Das gilt nicht nur für hilfe- und pflegebedürftige ältere Menschen und ihre Angehörigen, sondern ebenso für potenzielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Auszubildende. Deshalb ist es sinnvoll, die Haltung einer Pflegeeinrichtung zur Ausbildung im Leitbild zu verankern.



Die im Leitbild einer Pflegeeinrichtung gesetzten Maßstäbe gelten auch für die Ausbildung.

Die Aufnahme der Ausbildung in das Leitbild zeugt von Engagement und Verantwortungsbewußtsein der Einrichtung.

Mit der Entscheidung, selbst Fachkräfte in der Altenpflege auszubilden, übernimmt eine Pflegeeinrichtung gesellschaftliche Verantwortung, engagiert sich in besonderer Weise für die Sicherung der Pflegequalität ihrer Bewohnerschaft bzw. ihrer Kundinnen und Kunden und verpflichtet sich zugleich, die erforderlichen Rahmenbedingungen für eine gute Ausbildung zu schaffen. Schließlich übernimmt eine ausbildende Einrichtung Mitverantwortung dafür, wie ihre Auszubildenden von heute in ihrem Berufsleben morgen als Altenpflegerinnen und Altenpfleger alten pflegebedürftigen Menschen begegnen.

#### **Beispiele für die Verankerung der Ausbildung im Leitbild der Pflegeeinrichtung:**

##### **I Aussagen über die Entscheidung zur Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern:**

„Dieser Betrieb bildet aus, weil er seinen Beitrag dazu leisten möchte, dass genügend qualifizierte Menschen in der Pflege arbeiten.“

„Nur gut ausgebildetes Personal kann die Pflegequalität gewährleisten, zu der sich der Betrieb gegenüber seinen Kundinnen und Kunden bzw. Bewohnerinnen und Bewohnern verpflichtet hat.“

##### **I Aussagen über die Verantwortung für die Auszubildenden:**

„Der Betrieb hat gegenüber den Auszubildenden und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieselbe Verantwortung wie gegenüber Kundinnen und Kunden.“

„Der Betrieb weiß, welche Verantwortung er für den zukünftigen Berufsweg der Auszubildenden übernimmt. Sie sollen mit der Altenpflege einen Beruf finden, der ihren Fähigkeiten und Neigungen entspricht, dessen Ausübung sie befriedigt und sie insgesamt mit Stolz erfüllt.“

##### **I Aussagen über den Stellenwert der Ausbildung in der Einrichtung:**

„Ausbildung erhält im Betrieb den notwendigen Raum, die notwendige Zeit und Personalkapazität, die für eine gelingende Ausbildung notwendig sind.“

„Die speziell an der Ausbildung beteiligten Fachkräfte erfahren Anerkennung für diese Tätigkeit und werden von allen anderen in dieser Aufgabe unterstützt.“

„Ausbildung ist eine Aufgabe für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung.“



## **3.2 Das Ausbildungskonzept**

Ähnlich dem Pflegekonzept, in dem jede Pflegeeinrichtung das ihrer Pflege zugrunde liegende Modell beschreibt, sind im betrieblichen Ausbildungskonzept die Grundlagen der Ausbildung und die Vorgaben für die Durchführung konkret benannt.



Das betriebliche Ausbildungskonzept dokumentiert die Ziele der Ausbildung. Es beschreibt die Strategien und konkreten Maßnahmen und legt die Zuständigkeiten in der Einrichtung und in der Kooperation mit den anderen Lernorten fest. Diese schriftlich fixierten Informationen dienen allen Ausbildungsbeteiligten als Grundlage einer festen Ausbildungsstruktur.

Die Erstellung eines umfassenden Ausbildungskonzeptes erfolgt prozesshaft. Bei neu ausbildenden Einrichtungen muss es zu Beginn der Ausbildung noch nicht vollständig fertiggestellt sein. Es ist durchaus sinnvoll, praktische Erfahrungen mit der Ausbildung in die Konzeptentwicklung einfließen zu lassen. Da das Ausbildungskonzept die Realität in der Einrichtung abbilden soll und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben für die Ausbildung stehen muss, empfiehlt sich eine regelmäßige Überprüfung.

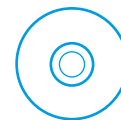
An der Erarbeitung eines Ausbildungskonzeptes sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitwirken, die für die Ausbildung verantwortlich sind. Neben der Praxisanleitung als hauptverantwortlicher Person können dies auch weitere Beteiligte wie Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung, Einsatzleitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Altenpflege, der Hauswirtschaft, der Verwaltung oder dem Qualitätsmanagement sein. Besteht in der Einrichtung ein Qualitätszirkel oder ein ähnlicher Arbeitskreis, bietet es sich an, diesen auch mit der Entwicklung des Ausbildungskonzeptes zu beauftragen. Wenn die Pflegeeinrichtung bereits ausbildet, können auch Auszubildende hinzugezogen werden.

Der Arbeitsaufwand lässt sich reduzieren, wenn zu Beginn der Erarbeitung bereits vorhandene Unterlagen und Dokumente, wie z. B. Checklisten für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder das Organigramm der Einrichtung, gesichtet werden und geprüft wird, wie sie für das Ausbildungskonzept genutzt, angepasst oder ergänzt werden können.

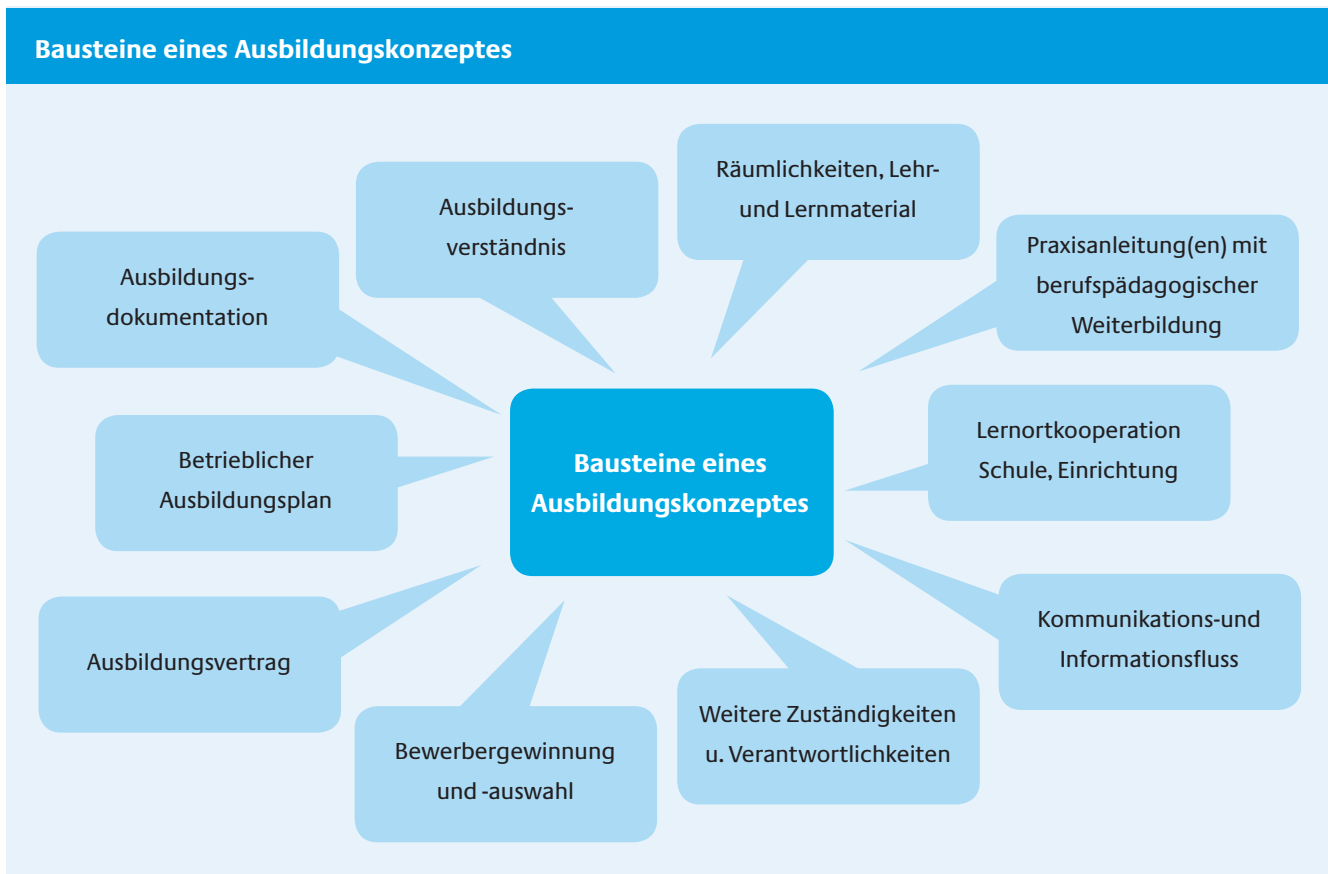
Wichtig ist es, alle Fragen an betriebliche Abläufe und Strukturen, die im Laufe der Ausbildung auftreten, im Ausbildungskonzept systematisch und zusammenhängend zu beantworten. Konkrete Formulierungen erleichtern die Überprüfbarkeit der Umsetzung und Einhaltung der Konzeptvorgaben. Ein Ausschnitt eines Ausbildungskonzeptes findet sich auf der beiliegenden CD-ROM [ ► CD-ROM ].

Das Ausbildungskonzept klärt Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten.

Durch eine gemeinsame Erarbeitung gewinnt das Ausbildungskonzept an Qualität und Akzeptanz.



Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über Bausteine eines Ausbildungskonzeptes. Diese werden im Anschluss erläutert.



### Ausbildungsverständnis

Im Ausbildungskonzept sollten Aussagen zum Ausbildungsverständnis der Pflegeeinrichtung getroffen werden. Das Ausbildungsverständnis beschreibt, welche Ziele eine Einrichtung mit der Ausbildung anstrebt, und ordnet die Ausbildung in das Gesamtunternehmenskonzept ein (s. o. Kapitel 3.1 Beispiele für die Verankerung der Ausbildung im Leitbild der Pflegeeinrichtung).

### Räumlichkeiten sowie Lehr- und Lernmaterialien für die Auszubildenden

Für ungestörte Gespräche und Arbeiten im Rahmen der Ausbildung benötigen Auszubildende und Praxisanleitung entsprechende Räumlichkeiten mit einem Arbeitsplatz und geeignete Lehr- und Lernmaterialien [ ▶ Kapitel 3.4 ].

### Praxisanleitung

Die Praxisanleitung begleitet und unterstützt die Lernprozesse der Auszubildenden im Betrieb. Zur erfolgreichen Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt sie entsprechende Rahmenbedingungen, die im Ausbildungskonzept konkret festgelegt werden sollten. Eingehen kann das Konzept auf:

- ! Stellenbeschreibung der Praxisanleitung [ ▶ Kapitel 3.3.2 ],
- ! Verantwortungsbereiche der Praxisanleitung,
- ! zahlenmäßiges Verhältnis von Praxisanleitung zu Auszubildenden,

- | Berücksichtigung der Zeiten für Praxisanleitung im Dienstplan,
- | Umfang der Freistellung für die Wahrnehmung der Ausbildungsaufgaben,
- | Unterstützung der Praxisanleitung durch das Team,
- | Fortbildung der Praxisanleitung.

### **Lernortkooperation**

Aussagen zur inhaltlichen und organisatorischen Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb sowie mit weiteren Einrichtungen der praktischen Ausbildung (Zuständigkeiten, Aufgaben usw.) verbessern die Verzahnung der Ausbildung an den verschiedenen Lernorten und erleichtern die Kooperation. Einzelheiten zur Lernortkooperation finden sich im Kapitel „Gemeinsam ausbilden an verschiedenen Lernorten“ dieses Handbuchs [ ▶ Kapitel 4 ].

### **Kommunikation und Informationsfluss**

Neben der Benennung der Verantwortlichkeiten empfiehlt es sich, Regeln für den Informationsfluss festzulegen, damit alle Ausbildungsbeteiligten laufend die Informationen über den Stand der Ausbildung erhalten, die sie benötigen. Dies gilt innerbetrieblich genauso wie für die Kooperation mit Schulen und weiteren Lernorten.

### **Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten**

Alle Bereiche der Einrichtung sind an der Altenpflegeausbildung beteiligt. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, Weisungsbefugnisse, Vertretungsregelungen etc., die im Konzept benannt bzw. durch Verweis auf das Organigramm geklärt sind, helfen Unklarheiten zu vermeiden.

### **Gewinnung neuer Auszubildender sowie Bewerberauswahlverfahren**

Im Ausbildungskonzept festgelegte Verantwortlichkeiten, Kooperationen und Strategien für die Akquise und Auswahl geeigneter Auszubildender tragen zu einer erfolgreichen Umsetzung bei. Einzelheiten hierzu finden sich im Kapitel „Auszubildende erfolgreich finden und auswählen“ dieses Handbuchs [ ▶ Kapitel 5 ].

### **Ausbildungsvertrag**

Der Ausbildungsvertrag regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Auszubildenden und des Trägers der praktischen Ausbildung [ ▶ Kapitel 5.3.1 ].

### **Betrieblicher Ausbildungsplan**

Ein Ausbildungsplan, der die inhaltliche und zeitliche Organisation der Ausbildung beschreibt, sollte Bestandteil des Konzeptes sein. Im Ausbildungskonzept sollte nicht nur die Verantwortlichkeit für die Erstellung des Ausbildungsplans, sondern es sollten auch die Modalitäten seiner Überprüfung und ggf. seiner Anpassung festgelegt werden. Ausführliche Informationen zum betrieblichen Ausbildungsplan finden sich im Kapitel „Systematisch ausbilden mit Plan“ [ ▶ Kapitel 6 ].

### Dokumentation des Ausbildungsverlaufs

Um während der Ausbildung Transparenz über den Ausbildungsverlauf für alle Ausbildungsbeteiligten zu gewährleisten, ist es sinnvoll, im Konzept Hinweise für seine Dokumentation festzuschreiben. Es empfiehlt sich, alle wichtigen Formulare (zur Zusammenarbeit mit der Schule, Praxisbeurteilungen, Arbeitszeit- und Fehlzeitnachweis, Protokolle von Reflexionsgesprächen, Lerntagebuch etc.) in einem separaten Praxisordner oder einer Ausbildungsmappe für die Auszubildenden zusammenzustellen.

Damit das Ausbildungskonzept seine Funktion als nützliches Instrument für die reibungslose Integration der Ausbildungsaufgaben in den betrieblichen Alltag erfüllen kann, sollte es in geeigneter Form bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gemacht werden.



## 3.3 Ausbildungsbezogene Aufgaben der beteiligten Fachkräfte

Ausbildung ist eine gemeinschaftliche Aufgabe.

„Der Träger der praktischen Ausbildung hat [...] sicherzustellen, dass die praktische Ausbildung gemäß § 4 Abs. 3 durchgeführt wird.“ (§ 15 Abs. 1 AltPflG)

Es ist darauf zu achten, dass den Auszubildenden nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und dem erreichten Lernstand angemessen sind (vgl. § 15 Abs. 2 AltPflG).

Dies bedeutet, dass die Verantwortung für die praktische Ausbildung nicht allein bei der Praxisanleitung liegt. Die Pflegedienstleitung und andere Fachkräfte der Einrichtung leisten ebenfalls wichtige Beiträge zu einer gelingenden Ausbildung. Diese Aufgaben sollten jeweils klar definiert sein, damit alle gemeinsam die Ausbildung effektiv und erfolgreich gestalten können. Die Zuordnung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten erfolgt im Zusammenhang mit der Erstellung des Ausbildungskonzeptes.

Die Pflegedienstleitung sorgt für die notwendigen Rahmenbedingungen der Ausbildung.

### 3.3.1 Aufgaben der Pflegedienstleitung

Die Pflegedienstleitung hat großen Einfluss auf die Qualität der Ausbildung im Betrieb, da sie deren Rahmenbedingungen und insbesondere die Arbeitsbedingungen der Praxisanleitungen gestaltet. Die Pflegedienstleitung ist dafür verantwortlich,

- die notwendigen strukturellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung zu schaffen,
- in der Einrichtung ein ausbildungsfreundliches Klima zu unterstützen,
- eine positive Haltung gegenüber der Ausbildung und den Auszubildenden vorzuleben und damit Vorbild für die anderen Mitarbeitenden zu sein,
- Praxisanleitung und Auszubildenden die notwendigen Freiräume für Ausbildung und Lernen zu sichern,
- für eine regelmäßige Weiterbildung der Praxisanleitung in Fragen der Ausbildung zu sorgen,

- den Dienstplan „ausbildungskompatibel“ zu gestalten,
- mitzuwirken bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung,
- die Kooperation mit den Schulen in Zusammenarbeit mit den Praxisanleitungen zu gestalten,
- die Kooperation mit den anderen Orten der betrieblichen Ausbildung zu sichern.

Im Sinne der klaren Regelung von Entscheidungsbereichen und Verantwortlichkeiten empfiehlt es sich, die ausbildungsbezogenen Aufgaben der Pflegedienstleitung in deren Stellenbeschreibung zu ergänzen.

### 3.3.2 Aufgaben der Praxisanleitung

Praxisanleitungen sind die Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb. Im Hinblick auf das Ausbildungsziel „Erwerb beruflicher Handlungskompetenz“ [► Kapitel 2.3.1] ist es daher ihre Aufgabe, die Auszubildenden in der eigenständigen Entdeckung, Erarbeitung und Bewältigung „des Neuen“ begleitend zu führen. Die Auszubildenden sollen dadurch schrittweise selbst Lösungen für die Bewältigung beruflicher Aufgaben erarbeiten und bei einem zunehmend selbstgesteuerten Lernen unterstützt werden.

Praxisanleitungen haben heute weniger die Aufgabe, den Auszubildenden Fachlichkeit vorzuführen. Im Mittelpunkt steht vielmehr, die Auszubildenden bei ihren Lernprozessen zu begleiten.

In den meisten Einrichtungen wird die Rolle der Praxisanleitung von einer Pflegefachkraft wahrgenommen, die gleichzeitig in der Pflege tätig ist. Dadurch ist es immer wieder erforderlich, die Balance zwischen der „eigentlichen“ Aufgabe der Pflege und den Aufgaben als Praxisanleitung auszutarieren. Eine präzise eigene Stellenbeschreibung „Praxisanleitung“ kann dafür eine wertvolle Leitlinie sein. Sie legt für die Stelle der Praxisanleitung unter anderem fest, auf welcher Basis Entscheidungen getroffen oder von Vorgesetzten eingefordert werden können, wenn die Aufgaben Pflegearbeit und Praxisanleitung nicht miteinander vereinbar sind. Eine Musterstellenbeschreibung ist im Anhang als „Arbeitshilfe: Stellenbeschreibung einer Praxisanleiterin oder eines Praxisanleiters in der Altenpflege“ zu finden [► Arbeitshilfe 3.3.2].

### 3.3.3 Aufgaben weiterer Fachkräfte

Pflegefachkräfte leisten einen wichtigen Beitrag zu einer gelingenden Ausbildung, indem sie in ihrem beruflichen Handeln und in ihrem beruflichen Selbstverständnis Vorbild für die Auszubildenden sind. In Bezug auf die Ausbildung zählt es zu ihren Aufgaben, die Praxisanleitung bei der Wahrnehmung ihrer ausbildungsbezogenen Aufgaben zu unterstützen und den Stand der

Die eigentliche Ausbildungsverantwortung liegt bei den Praxisanleiterinnen und -anleitern.

3.3.2

Die Pflegefachkräfte in der Einrichtung sind Vorbilder für die Auszubildenden.

Kompetenzentwicklung und besondere Fähigkeiten der Auszubildenden mit ihr zu besprechen. Im Arbeitsalltag kommt es darauf an, die Auszubildenden in das Team zu integrieren und ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Durch fachgerechte Erledigung ihrer Aufgaben können die Fachkräfte Vorbilder für die Auszubildenden sein.



### 3.4 Zeit und Raum für Ausbildung

Geplante und systematisch genutzte Zeit für die Auszubildenden kommt der Qualität der Ausbildung direkt zugute.

Ausbildung braucht Zeit: Zeit, in der begleitet und geführt, erklärt, angeleitet, korrigiert und reflektiert wird. Diese Zeit wird nachhaltig genutzt, wenn sie klar als „Zeit für Ausbildung“ gekennzeichnet, gut geplant und vorbereitet ist. Was nebenbei und „zwischen Tür und Angel“ gesagt wird, bleibt nicht immer haften. Wird aber ein Gespräch ganz bewusst als Ausbildungsgespräch geführt – zu einem vorher vereinbarten Termin, gut vorbereitet und an einem Ort ohne Störungen –, dann fördert dies die Lernbereitschaft und das Verständnis, und die aufgewendete Zeit wird effektiv genutzt. Bei der Gestaltung des Dienstplans empfiehlt es sich, die Praxisanleitung und die Auszubildenden für die Zeiten der Ausbildungsarbeit gemeinsam einzuteilen. Wie dies gelingen kann, ist exemplarisch im Kapitel „Systematisch ausbilden mit Plan“ anhand des individuellen Ausbildungsplans dargestellt [ ▶ Kapitel 6.3 ].

Im turbulenten Alltag einer Pflegeeinrichtung ist es für Pflegende nicht immer leicht, eine Gelegenheit für ein ruhiges Gespräch zu finden. Deshalb empfiehlt es sich, einen Ort festzulegen, der auch sonst den Auszubildenden zum selbstgesteuerten Lernen und für die Erledigung der eher theoretischen Teile der Lernaufgaben zur Verfügung steht. Dort lässt sich auch eine kleine Handbibliothek einrichten, mit aktuellen Standardwerken zur Altenpflege, einer Auswahl aktueller Fachzeitschriften (zu denen im Sinne des Lernens in Geschäftsprozessen durchaus auch Zeitschriften für das Management von Pflegeeinrichtungen gehören dürfen) und einem Internetzugang, der frei genutzt werden kann. Damit werden die Auszubildenden in die Lage versetzt, eigene Fragen, die sich ihnen im beruflichen Alltag stellen, selbst zu beantworten. Sie begreifen Lernen und Weiterbildung als einen selbstverständlichen Bestandteil der beruflichen Handlungskompetenz.



### 3.5 Die Kosten der Ausbildung und ihre Refinanzierung

Rund um die Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern entstehen für die ausbildenden Einrichtungen Kosten, die vielfach als das entscheidende Hindernis auf dem Weg zum ausbildenden Betrieb gesehen werden. Bei genauerer wirtschaftlicher Betrachtung zeigt sich jedoch, dass sich Ausbildung lohnt.

Das Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“ (Qualität – Ertrag – Kosten) ermöglicht es ausbildenden Einrichtungen, die Qualität der Ausbildung zu

erfassen sowie deren Kosten und Erträge zu berechnen. Dabei zeigt sich, dass mit der Qualität der Ausbildung auch die Erträge wachsen. Eine ausführliche Darstellung findet sich im Kapitel „Die praktische Ausbildung selbst bewerten“ [► Kapitel 9].

### 3.5.1 Kosten der Ausbildung

Bei Überlegungen zu den Kosten der Ausbildung steht die Ausbildungsvergütung als direkter Kostenfaktor im Vordergrund. Sie ist der mit Abstand größte Kostenblock, der zudem über die Ausbildungsjahre hinweg ansteigt. Im Elften Buch Sozialgesetzbuch – soziale Pflegeversicherung (SGB XI) und im Altenpflegegesetz sind jedoch Möglichkeiten vorgesehen, Kosten zu refinanzieren. Diese werden im nächsten Abschnitt im Einzelnen vorgestellt.

#### **Neben der Ausbildungsvergütung sind auch die indirekten Kosten zu berücksichtigen. Dazu gehören insbesondere**

- | Personalkosten der Praxisanleitung, das heißt, der Anteil der Personalkosten für die als Praxisanleitung eingesetzte Fachkraft, der dem zeitlichen Anteil der Ausbildungszeit an ihrer gesamten Arbeitszeit entspricht,
- | Personalkosten für weiteres Ausbildungspersonal (in der Regel Pflegefachkräfte) gemäß dem entsprechenden zeitlichen Anteil,
- | Kosten der Personalverwaltung für die Auszubildenden,
- | Kosten für Lehr- und Lernmaterial, Berufskleidung (Anschaffung, Reinigung),
- | Impfungen, betriebsärztliche Untersuchungen etc.,
- | Raumkosten.

Neben der Ausbildungsvergütung fallen weitere, indirekte Kosten der Ausbildung an.

Zu den Personalkosten für die Praxisanleitung zählen auch die Kosten von Weiterbildungen zu Themen der Ausbildung. Die Personalverwaltung umfasst jene Verwaltungskosten, die z. B. durch Lohn- und Gehaltsabrechnungen für Auszubildende entstehen.

Diese Kosten müssen nun keineswegs vollständig im Betrieb erwirtschaftet werden. Die Kosten der Ausbildungsvergütung können nach dem SGB XI oder dem Altenpflegegesetz [► Kapitel 3.5.2] refinanziert werden. Die Auszubildenden selbst erbringen durch ihre Leistungen in der Pflege einen Beitrag zur Deckung der Ausbildungskosten [► Kapitel 3.5.3].

Können sämtliche Möglichkeiten der Refinanzierung genutzt werden, führt Ausbildung zu einer allenfalls geringen Mehrbelastung des Betriebs. Als Investition betrachtet rechnet sich Ausbildung spätestens in dem Moment, in dem die selbst ausgebildeten Fachkräfte im Betrieb eingesetzt werden.

Ausbildung rechnet sich.



### 3.5.2 Refinanzierung nach SGB XI und Altenpflegegesetz

**Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sind drei Verfahren zur Refinanzierung der Ausbildungsvergütung vorgesehen:**

- ▮ Refinanzierung über die Entgelte durch Berücksichtigung des Ausbildungszuschlags (für ambulante und stationäre Einrichtungen),
- ▮ Refinanzierung über die Anrechnung der Auszubildenden auf den Stellenplan (nur bei stationären Einrichtungen),
- ▮ Refinanzierung über ein Landesausgleichsverfahren (Ausbildungsumlage).

Im Altenpflegegesetz wird dem Träger der praktischen Ausbildung die Möglichkeit eingeräumt, über einen Ausbildungszuschlag auf die Leistungsentgelte der Kundinnen und Kunden die Ausbildungsvergütung (zum Teil) zu refinanzieren (vgl. § 24 AltPflG und § 82a SGB XI). Der Zuschlag wird in Pflegesatzverhandlungen für die stationären Einrichtungen bzw. in den Verhandlungen über Leistungsentgelte in der ambulanten Pflege mit den Pflegekassen festgelegt. Manche Pflegekassen errechnen die Höhe des Zuschlags unmittelbar aus der gezahlten Ausbildungsvergütung.

Zur Refinanzierung der Ausbildungsvergütung gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Die Refinanzierung kann auch über den Stellenschlüssel erfolgen. In den Pflegesatzverhandlungen wird vereinbart, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vollzeitstellen) eine Einrichtung für die Bewohner vorhalten muss. Auszubildende können in dieser Variante der Refinanzierung auf die Anzahl der vorzuhaltenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Pflegehilfskräfte) angerechnet werden. Eine Ausbildungsstelle wird dabei meist als Drittel oder Viertel einer Vollzeitstelle gerechnet.

Die dritte Refinanzierungsvariante ist das Ausgleichsverfahren, das eine Landesregierung einführen kann, wenn ein Mangel an Ausbildungsplätzen besteht oder droht (vgl. § 25 AltPflG). Im Ausgleichsverfahren wird von allen Pflegeeinrichtungen des Bundeslandes ein Ausgleichsbetrag erhoben, der dann den ausbildenden Betrieben zugute kommt. Die Ausgleichsbeiträge sind nach § 82a Abs. 3 SGB XI in den Pflegesätzen berücksichtigungsfähig.

In einigen Bundesländern ist nur eines der oben angegebenen Verfahren als alleinige Refinanzierung der Ausbildungsvergütung vorgesehen; in anderen besteht eine Wahlmöglichkeit oder eine Kombination von Ausbildungszuschlag und Anrechnung auf den Stellenschlüssel. Informationen und Regelungen sind bei den zuständigen Landesbehörden abrufbar [▶ CD-ROM].



### 3.5.3 Refinanzierung durch produktiven Einsatz

Die direkten Ausbildungskosten können durchaus als Entlohnung für geleistete Arbeit betrachtet werden. Auszubildende können von Beginn an in der Betreuung und Pflege eingesetzt werden und erarbeiten so einen eigenen Beitrag zur



Deckung der Ausbildungskosten. Ist dieser Beitrag in der ersten Zeit der Ausbildung noch gering, so kann er gegen Ende der Ausbildung schon eine beträchtliche Höhe erreichen.

Dabei ist es ein Irrtum, zu glauben, es sei wirtschaftlich besser, den Arbeitseinsatz der Auszubildenden zum Nachteil der Ausbildungszeit zu forcieren. Das Gegenteil ist der Fall: Die Wirtschaftlichkeit der Ausbildung steigt mit der Qualität der Ausbildung. Gut ausgebildete Auszubildende bringen bessere produktive Leistungen, die den Aufwand, der in die Qualität der Ausbildung investiert wurde, mehr als ausgleichen [ ▶ Kapitel 9].

Die Wirtschaftlichkeit der Ausbildung steigt mit deren Qualität.

### 3.5.4 Weitere Möglichkeiten zur Finanzierung von Kosten der Ausbildung

Eine individuelle, das heißt von den Voraussetzungen der einzelnen Auszubildenden abhängige Förderung der Ausbildung ist auch in der Altenpflege über Leistungen der Bundesagentur für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) möglich.

#### **Förderung der beruflichen Weiterbildung (Umschulung)**

Die Altenpflegeausbildung kann als Umschulung von den Arbeitsagenturen bzw. den Jobcentern grundsätzlich für zwei Jahre gefördert werden. Die Finanzierung des dritten Jahres ist in der Regel vom Arbeitgeber zu tragen (vgl. § 17 Abs. 1 u. 1a AltPflG). Das „Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege“ (Inkrafttreten am 19.03.2013) ermöglicht bei einem Ausbildungsbeginn zwischen dem 01.04.2013 und dem 31.03.2016 eine dreijährige Förderung der Ausbildung, wenn eine Verkürzung der Ausbildung (§7 AltPflG) nicht möglich ist.

Förderung der Umschulung

#### **WeGebAU**

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) in der Altenpflegeausbildung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten gemäß § 81 Abs. 4 SGB III für diese Förderung einen Bildungsgutschein und können hiermit aus zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen. Wird WeGebAU für die berufsbegleitende Nachqualifizierung von Altenpflegehelferinnen und -helfern zur Fachkraft genutzt, können die Arbeitgeber über WeGebAU einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

Förderung berufsbegleitender Nachqualifizierung

#### **Einstiegsqualifizierung**

Gemäß § 54a SGB III können Pflegeeinrichtungen eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) durchführen [ ▶ Kapitel 5.1.3]. „Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den

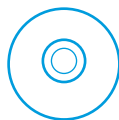
Eine betriebliche Einstiegsqualifizierung fördert die Ausbildungsreife.

Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit“ (§ 54a Abs. 1 SGB III). Im Rahmen der Einstiegsqualifizierung können Ausbildungsplatzsuchende gefördert werden, wenn ihre Vermittlungsperspektiven aus individuellen Gründen eingeschränkt sind, wenn sie noch nicht über die notwendige Ausbildungsreife verfügen oder lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Der Arbeitgeber kann Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zuzüglich eines Anteils am Sozialversicherungsbeitrag erhalten.

### **Berufsausbildungsbeihilfe**

Nach § 57 SGB III können Auszubildende zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger Berufsausbildungsbeihilfe erhalten. Bei Vorliegen bestimmter persönlicher Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe, wenn den Auszubildenden „die erforderlichen Mittel zur Deckung des Bedarfs für den Lebensunterhalt, die Fahrkosten, die sonstigen Aufwendungen und die Lehrgangskosten (Gesamtbedarf) nicht anderweitig zur Verfügung stehen“ (§ 56 SGB III).

Durch zusätzliche Ausbildungsprogramme fördern auch einige Bundesländer die Einrichtung von Ausbildungsplätzen und leisten so ebenfalls einen Beitrag zur Finanzierung der Kosten.



Es empfiehlt sich, regelmäßig bei der örtlichen Agentur für Arbeit, den zuständigen Landesbehörden [ ► CD-ROM] und auch bei Altenpflegeschulen nachzufragen, welche Fördermöglichkeiten aktuell angeboten werden, wenn es um die Einrichtung oder Besetzung von Ausbildungsplätzen geht. In der Förderdatenbank des Bundes – [www.foerderdatenbank.de](http://www.foerderdatenbank.de) – finden sich aktuelle Förderprogramme des Bundes, der Länder und der Europäischen Union.

### 3.6 Betriebliche Voraussetzungen auf einen Blick



1. Ausbildung betrifft alle Beschäftigten der Pflegeeinrichtung. Durch ein Ausbildungskonzept werden die verschiedenen Ausbildungsaufgaben klar in die Strukturen und Abläufe des Betriebes eingebettet. In Stellenbeschreibungen werden Kompetenzen und Verantwortlichkeiten geregelt. Beides sorgt für einen möglichst reibungslosen Ablauf der Ausbildung.
2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind die tragende Säule für die Ausbildung im Betrieb. Sie initiieren und begleiten Lernprozesse. Sie unterstützen die Auszubildenden bei der Erlangung beruflicher Eigenverantwortung und Selbstständigkeit.
3. Für die erfolgreiche Umsetzung der anspruchsvollen Aufgaben brauchen Praxisanleitungen die Unterstützung der Einrichtungs- und Pflegedienstleitung: Indem sie die notwendigen zeitlichen und räumlichen Ressourcen zur Verfügung stellen, schaffen sie maßgebliche Grundlagen für eine positive Ausbildungskultur.
4. Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft des Betriebes. Diese Investition macht sich spätestens dann bezahlt, wenn die selbst ausgebildeten Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit ihrer Arbeit als Fachkräfte im Betrieb beginnen. Schon während der Ausbildungszeit können die Kosten der Ausbildung durch Refinanzierungsmöglichkeiten und durch die Leistungen der Auszubildenden in der Pflege aufgefangen werden. Dabei rentiert es sich, gezielt in die Qualität der Ausbildung zu investieren.



# IV.

## Gemeinsam ausbilden an verschiedenen Lernorten

Die Altenpflegeausbildung gliedert sich in schulischen Unterricht und praktische Ausbildung. Es sind daher mehrere Lernorte an der Ausbildung beteiligt: Der theoretische und praktische Unterricht findet in Altenpflegesschulen statt, die praktische Ausbildung erfolgt in stationären, ambulanten und weiteren (Pflege-)Einrichtungen [► Kapitel 2.2.5]. Dies erfordert eine organisatorische Abstimmung zwischen allen an der Ausbildung Beteiligten und eine konstruktive inhaltliche und methodische Zusammenarbeit. Eine entsprechend gestaltete Lernortkooperation ist wesentlich für eine erfolgreiche Ausbildung.

Lernortkooperation fördert die Qualität der Ausbildung.

In diesem Kapitel werden Voraussetzungen und Möglichkeiten für eine erfolgreiche Lernortkooperation zwischen

- den beiden zentralen Lernorten – dem Träger der praktischen Ausbildung (ausbildende Pflegeeinrichtung) und der Altenpflegeschule – sowie
- der ausbildenden Pflegeeinrichtung und weiteren Pflegeeinrichtungen, in denen die externen Ausbildungsabschnitte absolviert werden, dargestellt und praxisnahe Hinweise für die Ausgestaltung der Zusammenarbeit gegeben.

### 4.1 Lernortkooperation zwischen ausbildender Pflegeeinrichtung und Altenpflegeschule

**Eine Pflegeeinrichtung, die als Träger der praktischen Ausbildung Altenpflegerinnen und Altenpfleger ausbilden möchte, ist zur Kooperation mit mindestens einer Altenpflegeschule verpflichtet, wenn sie nicht selbst eine staatlich anerkannte Altenpflegeschule betreibt (§ 13 Abs. 1 AltPflG). Dabei**

- trägt die Altenpflegeschule die Gesamtverantwortung für die Ausbildung,
- müssen der Unterricht und die praktische Ausbildung sowohl inhaltlich als auch organisatorisch aufeinander abgestimmt werden,
- unterstützt und fördert die Altenpflegeschule die praktische Ausbildung durch Praxisbegleitung [► Kapitel 2.2.4].

Die gesetzlich vorgeschriebene Zusammenarbeit bietet den Kooperationspartnern Pflegeeinrichtung und Altenpflegeschule die Chance, sich in der gemeinsamen Ausbildung gegenseitig zu ergänzen. Damit verbunden ist aber auch die Verpflichtung, diese Lernortkooperation entsprechend zu gestalten.

Jeder Lernort klärt zunächst die eigenen Voraussetzungen und Anforderungen.

Zunächst sollten an jedem Lernort intern grundlegende Aspekte der Ausbildung geklärt werden, z. B. das Ausbildungsverständnis, die erforderlichen organisatorischen Rahmenbedingungen, die Ausbildungsinhalte und die methodischen Vorgehensweisen. Dabei sollte eine Vorstellung davon entwickelt werden, wie die Ausbildung in der eigenen Einrichtung aussehen kann und soll. Auf dieser Grundlage kann Lernortkooperation zielgerichtet begonnen werden.

#### 4.1.1 Lernortkooperation beginnen

Die Kooperation zwischen Pflegeeinrichtung und Altenpflegeschule kann über unterschiedliche Wege zustande kommen:

- Eine Pflegeeinrichtung nimmt Kontakt zu einer Altenpflegeschule auf, mit der sie gemeinsam ausbilden möchte.
- Eine Altenpflegeschule bemüht sich um einen Kooperationspartner und kontaktiert eine Pflegeeinrichtung.
- An Ausbildung Interessierte bewerben sich um einen Ausbildungsplatz in einer Pflegeeinrichtung, haben sich aber bereits für eine bestimmte Altenpflegeschule entschieden.

Eine geringe Anzahl von Altenpflegeschulen als Partner erleichtert die Lernortkooperation.

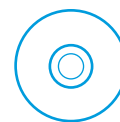
Dies kann dazu führen, dass eine Pflegeeinrichtung gleichzeitig mit mehreren Altenpflegeschulen kooperiert. Eine gelingende Lernortkooperation erfordert jedoch von allen Beteiligten einen entsprechenden Einsatz von Ressourcen und Engagement, das heißt, für die Pflegeeinrichtung steigt mit der Anzahl der kooperierenden Altenpflegeschulen auch der organisatorische, inhaltliche und methodische Abstimmungsaufwand. Insofern ist es lohnend, Lernortkooperationen durchdacht und sorgfältig vorbereitet aufzubauen.

##### **Wichtige Kriterien für die Auswahl geeigneter Kooperationspartner können beispielsweise sein:**

- die Strukturierung des Ausbildungsablaufs (Blockunterricht oder Unterricht an festen Schultagen),
- die Berücksichtigung zentraler Anliegen der Pflegeeinrichtung im Curriculum der Altenpflegeschule (z. B. Belange ambulanter Pflegedienste, Expertenstandards, besondere Versorgungsformen etc.),
- die Entfernung zwischen Pflegeeinrichtung und Altenpflegeschule.

Zudem bewährt es sich, bei der Auswahl einer Altenpflegeschule von vornherein eine möglichst langfristige Zusammenarbeit anzustreben, um Planungssicherheit für die eigene Ausbildung zu erhalten.

Kontaktdaten über Altenpflegeschulen in der eigenen Region erhalten Pflegeeinrichtungen bei den zuständigen Landesbehörden [ ► CD-ROM ].



Hat die Pflegeeinrichtung eine Altenpflegeschule als zukünftigen Kooperationspartner ausgewählt, gilt es – möglichst in einem persönlichen Gespräch der Verantwortlichen an den jeweiligen Lernorten –, die gegenseitigen Erwartungen aneinander zu formulieren und auf dieser Basis gemeinsam lernortübergreifende Strukturen zu entwickeln.

Erwartungen von Pflegeeinrichtungen an kooperierende Altenpflegeschulen sind beispielsweise:

#### **Die Altenpflegeschule**

- | richtet ihren Unterricht am aktuellen Stand der Pflege- und deren Bezugswissenschaften aus und gestaltet ihn handlungsorientiert auf der Basis des Lernfeldkonzeptes,
- | erkennt den Bildungsauftrag der Pflegeeinrichtung für die praktische Ausbildung an und ist neben der organisatorischen auch zur inhaltlichen und methodischen Abstimmung bereit,
- | stimmt Termine für ihre Praxisbegleitung frühzeitig und einvernehmlich mit der Praxisanleitung ab,
- | bietet regelmäßig Praxisanleitungstreffen sowie einschlägige Fortbildungen für Praxisanleitungen an,
- | gibt eine frühzeitige Rückmeldung an den Betrieb, wenn im theoretischen und praktischen Unterricht (Lern-)Probleme mit ihren Auszubildenden auftreten,
- | benennt für die Pflegeeinrichtung eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner (z. B. Kursleitung oder Leitung der Altenpflegeschule).

Basis der Lernortkooperation ist die Klärung der gegenseitigen Erwartungen.

Erwartungen von Altenpflegeschulen an kooperierende Pflegeeinrichtungen sind beispielsweise:

#### **Die Pflegeeinrichtung**

- | führt die praktische Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungskonzeptes und eines betrieblichen Ausbildungsplans durch,
- | ist neben der organisatorischen auch zur inhaltlichen und methodischen Abstimmung mit der Altenpflegeschule bereit,
- | ist sich ihrer Rolle als Ausbildungsbetrieb bewusst, d. h. die Entscheidungsträger schaffen die für die Ausbildung erforderlichen Rahmenbedingungen und unterstützen die Praxisanleitung,
- | nimmt an einschlägigen Arbeitstreffen in der Altenpflegeschule teil, an Treffen für Führungskräfte nimmt die Heimleitung, Geschäftsführung oder Pflegedienstleitung teil, an Praxisanleitungstreffen die Praxisanleitung,

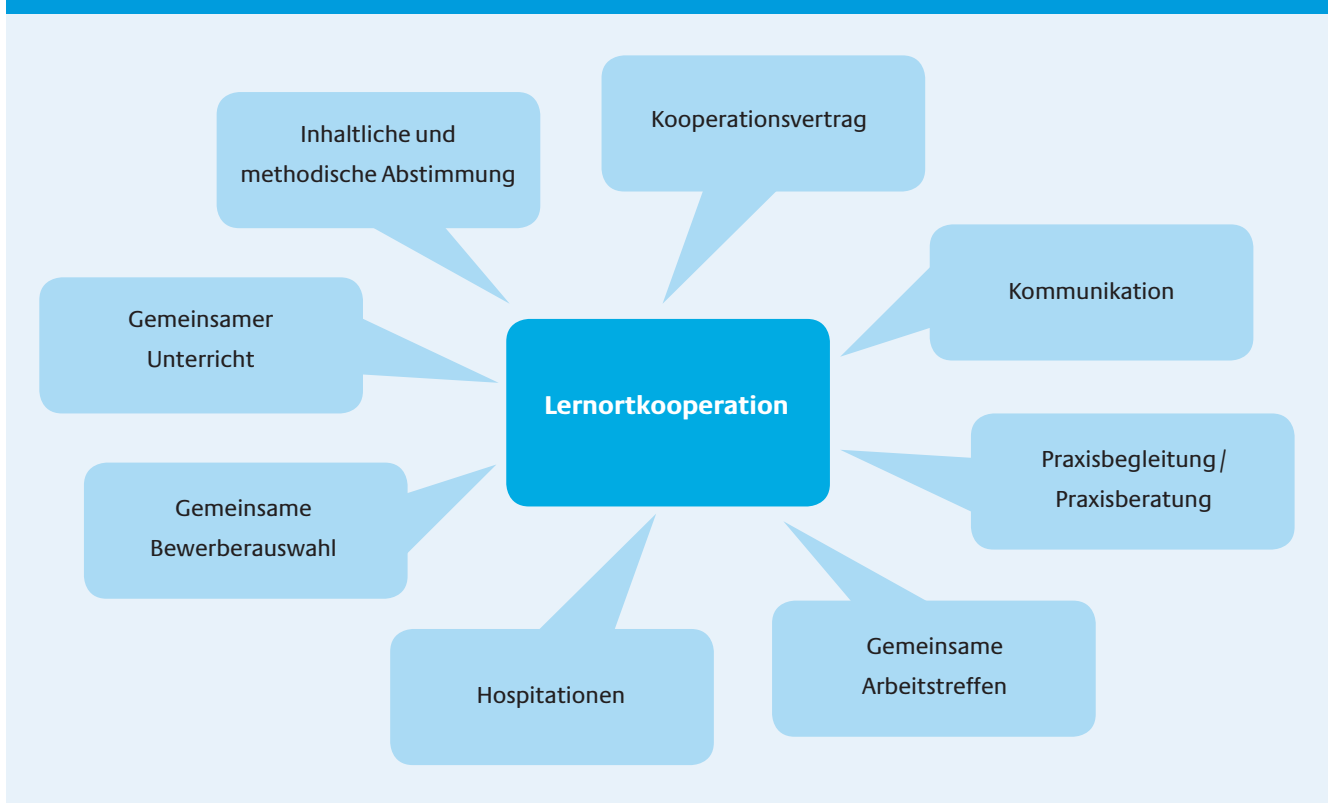
- nimmt bei Unklarheiten und Problemen zeitnah und direkt Kontakt zur Altenpflegeschule auf,
- gibt der Altenpflegeschule Rückmeldungen zum individuellen Ausbildungsprozess ihrer Auszubildenden, entwickelt eigene Ideen zur Gestaltung der praktischen Ausbildung und diskutiert diese mit der Altenpflegeschule.

#### 4.1.2 Lernortkooperation gestalten

Sind die Erwartungen der Kooperationspartner aneinander ausgetauscht, grundlegende Abstimmungen getroffen und eine Lernortkooperation fest vereinbart, beginnt die Zusammenarbeit in der Altenpflegeausbildung und damit die konkrete Ausgestaltung der Lernortkooperation.

Die nachstehende Abbildung zeigt mögliche Bausteine der Lernortkooperation, die im Folgenden erläutert werden.

#### Bausteine der Lernortkooperation zwischen Pflegeeinrichtung und Altenpflegeschule



#### Kooperationsvertrag

Der Träger der Ausbildung schließt mit der Altenpflegeschule einen Kooperationsvertrag ab, wenn er nicht selbst eine Altenpflegeschule betreibt (vgl. § 13 Abs. 1 AltPflG). In diesem Vertrag können neben den gesetzlichen Vorgaben die eigenen Vorstellungen von Ausbildung und von Kooperation Eingang finden.



### **Kommunikation**

Konstruktive Zusammenarbeit setzt geregelte Kommunikationsstrukturen voraus. Es empfiehlt sich, für den Austausch zwischen den beiden Lernorten festzulegen, welche Ansprechpersonen (einschließlich deren Vertretungen) bei welchen Anlässen sich auf jeden Fall gegenseitig informieren bzw. direkt kommunizieren sollten und wie diese bei Bedarf erreichbar sind. Bei aktuellen Fragen sollte jederzeit ein persönlicher Kontakt auf kurzem Wege möglich sein.

### **Praxisbegleitung und Praxisberatung**

Die verantwortlichen Lehrkräfte der Altenpflegeschulen sind zur Praxisbegleitung verpflichtet, d.h zur Betreuung und Beurteilung der Schülerinnen und Schüler durch begleitende Besuche in der Einrichtung (§ 2 Abs. 3 AltPflAPrV). Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung der Praxisanleiterinnen und -anleiter. An den begleitenden Besuchen nimmt deshalb im Idealfall auch die Praxisanleitung teil. So können diese Besuche für Praxisberatung und Austausch über Ausbildungsfragen zwischen allen Ausbildungsbeteiligten – einschließlich der Leitungsebene – genutzt werden.

### **Gemeinsame Arbeitstreffen**

Altenpflegeschulen führen in der Regel ein oder mehrere Praxisanleitungstreffen pro Jahr durch, bei denen zumeist neben organisatorischen Aspekten der Ausbildung und einem Erfahrungsaustausch auch berufspädagogische Themen erörtert werden. Diese Treffen können auch zur gemeinsamen Entwicklung von Lernsituationen [ ▶ Kapitel 7 ], von Kriterien zur Beurteilung oder zur Vorbereitung der praktischen Prüfung genutzt werden [ ▶ Kapitel 8 ]. Einmal pro Ausbildungsjahr lädt die Altenpflegeschule in der Regel zu Arbeitstreffen für Leitungskräfte der Kooperationspartner (Heimleitungen, Pflegedienstleitungen, Geschäftsführung) ein.

### **Inhaltliche und methodische Abstimmung**

Eine erfolgreiche Ausbildung erfordert eine Verständigung der kooperierenden Partner über Lernangebote, Lernziele und Lerninhalte, die auf einer gemeinsamen Basis für den jeweiligen Lernort konkretisiert werden (auf Seiten der Pflegeeinrichtung insbesondere in Form des betrieblichen Ausbildungsplanes [ ▶ Kapitel 6 ]). Der Lernort Betrieb benötigt für seine Ausbildungsplanung von der Altenpflegeschule die Übersicht der zeitlichen Ausbildungsabläufe (Verteilung der Praxisblöcke, Schultage), das schulische Curriculum der drei Ausbildungsjahre, sowie den aktuellen Lernstand der Auszubildenden.

Grundstrukturen für gemeinsame Lernsituationen [ ▶ Kapitel 7 ], einheitliche Beurteilungskriterien oder Maßnahmen zur Vorbereitung der praktischen Prüfung [ ▶ Kapitel 8 ] können bei Praxisanleitungstreffen festgelegt und in Arbeitsgruppen vertieft werden. Förderlich ist die Einbeziehung aller Kooperationspartner in die Erarbeitung oder Weiterentwicklung inhaltlicher und methodischer Grundlagen für die praktische Ausbildung (z. B. Lernsituationen, Formblätter).

Schulische Lehrpläne und praktische Ausbildung werden aufeinander abgestimmt.

### Gemeinsame Bewerberauswahl

Die Lernortkooperation kann sich auch auf die Zusammenarbeit bei der Auswahl geeigneter Auszubildender beziehen. Dies kann von einer Klärung der Erwartungen beider Partner an die Bewerberinnen und Bewerber bis hin zu einer systematischen, gemeinsamen Auswahl reichen [ ▶ Kapitel 5 ].

### Hospitationen

Lehrkräfte der Altenpflegeschule können für einen zu vereinbarenden Zeitraum in der kooperierenden Pflegeeinrichtung hospitieren. Hospitationen bieten die Gelegenheit, den Blick auf die „Herausforderung Praxis“ zu lenken und eine Sensibilisierung für die aktuellen Aufgaben, Chancen und Herausforderungen der Praxis zu erreichen. Umgekehrt sollte es auch für Praxisanleitungen die Möglichkeit des Hospitierens in der Altenpflegeschule geben. Dies könnte beispielsweise bei der Vermittlung neuer Pflegemethoden sinnvoll sein (vgl. Knigge-Demal u. a. 2007).

### Gemeinsamer Unterricht

Um den Anspruch der handlungsorientierten Ausbildung auch methodisch zu unterstützen, können Lehrkräfte der Altenpflegeschule im Rahmen ihres Unterrichts für ausgewählte Unterrichtssequenzen Experten aus der Praxis einladen (z. B. Pflegedienstleitung, Praxisanleitung) und diese themenbezogen aktiv an der Unterrichtsgestaltung beteiligen.



Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung hat eine „Arbeitshilfe: Lernortkooperation“ entwickelt [ ▶ Arbeitshilfe 4 ]. Sie kann ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen dabei helfen, ihren Standort hinsichtlich der Lernortkooperation zu bestimmen, Handlungsbedarfe zu ermitteln sowie konkrete Maßnahmen zu planen. Darüber hinaus bietet sie Anregungen für den Dialog mit den Altenpflegeschulen.



## 4.2 Lernortkooperation zwischen (Pflege-)Einrichtungen

Die praktische Ausbildung ist in mehrere Phasen gegliedert. Alle praktischen Ausbildungsphasen, die nicht direkt beim Träger der praktischen Ausbildung stattfinden, werden im Folgenden als externe Ausbildungsabschnitte bezeichnet.

§ 1 Abs. 2 der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung gibt vor, dass von den mindestens 2500 Stunden der praktischen Ausbildung mindestens 2.000 Stunden in einer stationären und in einer ambulanten Pflegeeinrichtung zu absolvieren sind.

Die Ausbildung wird stets in einem ambulanten Dienst und in einem Pflegeheim durchgeführt.

Auszubildende einer stationären Pflegeeinrichtung müssen also auch bei einer ambulanten Pflegeeinrichtung ausgebildet werden und umgekehrt. Die Dauer des Einsatzes in der jeweils anderen Versorgungsform sollte dem Ausbildungszweck entsprechend mehrere Wochen umfassen. Es kann hier länderspezifische Vorgaben geben.

Die übrigen 500 Stunden der praktischen Ausbildung können in Form von weiteren externen Ausbildungsabschnitten genutzt werden. Dies ist in folgenden Einrichtungen, in denen alte Menschen betreut werden, möglich:

- | psychiatrische Kliniken mit gerontopsychiatrischer Abteilung oder andere Einrichtungen der gemeindenahen Psychiatrie,
- | Allgemeinkrankenhäuser mit geriatrischer Fachabteilung oder geriatrische Fachkliniken,
- | geriatrische Rehabilitationseinrichtungen,
- | Einrichtungen der offenen Altenhilfe (§ 4 Abs. 3 S. 2 AltPflG).

Diese zusätzlichen externen Ausbildungsabschnitte sind nach dem Altenpflegegesetz nicht verpflichtend, in einigen Bundesländern gibt es jedoch länderspezifische „Kann- oder Muss-Regelungen“ zu Art und Umfang dieser Ausbildungsabschnitte.

Ausbildende Pflegeeinrichtungen benötigen demnach neben der Kooperation mit mindestens einer Altenpflegeschule auch gut funktionierende Kooperationen mit anderen (Pflege-)Einrichtungen.

#### 4.2.1 Lernortkooperation beginnen

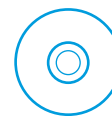
Um für die Durchführung einer erfolgreichen praktischen Ausbildung geeignete Kooperationspartner zu finden, sollte analog zum Aufbau der Kooperation mit einer Altenpflegeschule vorgegangen werden. Das heißt:

- | Formulierung zentraler Anforderungen und Erwartungen,
- | Festlegung von Art und Umfang des vorgesehenen oder vorgegebenen externen Ausbildungsabschnittes.

Dabei ist es lohnend, die Anforderungen an einen Kooperationspartner, der auf Dauer für die praktische Ausbildung in der anderen Versorgungsform (also ambulant bzw. stationär) gewonnen werden soll, sorgfältig zu überlegen.

#### **Kriterien für die Auswahl eines Kooperationspartners für externe Ausbildungsabschnitte können sein:**

- | Der Kooperationspartner kann die kompetente Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden sicherstellen.
- | Der Kooperationspartner bietet den Auszubildenden einen Kompetenzerwerb in ausbildungsrelevanten Bereichen, die der eigene Betrieb nicht abdecken kann.
- | Der Kooperationspartner ist bereit, verbindliche Verabredungen zu treffen.
- | Der Kooperationspartner ist, sofern er selbst Träger der praktischen Ausbildung ist, an einem Tausch von Auszubildenden interessiert (während eigene Auszubildende im Partnerbetrieb einen externen Ausbildungsabschnitt absolvieren, kommen Auszubildende des Kooperationspartners in den eigenen Betrieb).



Für die externen Ausbildungsabschnitte bedarf es der Kooperation mit anderen Einrichtungen.

Ausbildende Pflegeeinrichtungen können bei der Suche nach geeigneten Partnern für die externen Ausbildungsabschnitte von Altenpflegeschulen unterstützt werden, da diese andere ausbildende Betriebe und häufig auch weitere bewährte Einrichtungen für bestimmte externe Ausbildungsabschnitte kennen.

#### 4.2.2 Lernortkooperation gestalten

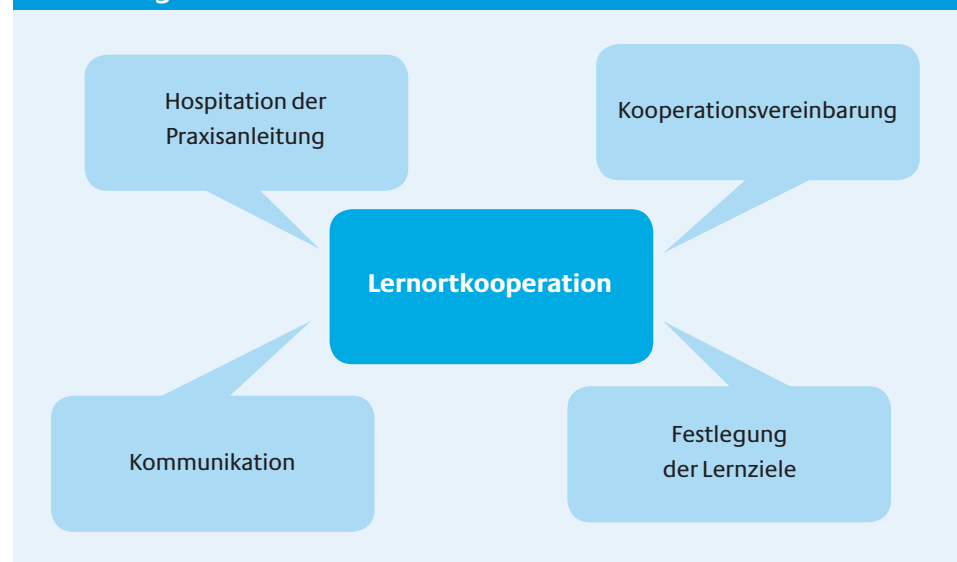
Die Planung der externen Ausbildungsabschnitte ist auch mit der Altenpflegeschule zu koordinieren.

Es empfiehlt sich, dass der Träger der praktischen Ausbildung die Steuerung der externen Ausbildungsabschnitte selbst übernimmt. Damit kann sichergestellt werden, dass bei den Praxispartnern im Sinne des eigenen Ausbildungsverständnisses und gemäß dem betrieblichen (und individuellen) Ausbildungsplan ausgebildet wird [► Kapitel 6]. Grundsätzlich sollte die Planung der externen Ausbildungsabschnitte aber auch mit der Altenpflegeschule abgestimmt werden.

Auch zu Beginn der Kooperation mit dem künftigen Praxispartner ist es ratsam, einige zentrale Aspekte der Ausbildung mit den Verantwortlichen, am besten in einem persönlichen Gespräch, festzulegen und so die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen. Die folgende Abbildung zeigt Bausteine der Kooperation mit den weiteren Praxispartnern. Sie werden im Folgenden erläutert und sind in der „Arbeitshilfe: Lernortkooperation“ thematisiert [► Arbeitshilfe 4].



#### Bausteine für eine Lernortkooperation zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und Kooperationspartnern für externe Ausbildungsabschnitte



#### Kooperationsvereinbarung

Mit den ausgewählten Einrichtungen, in denen externe Ausbildungsabschnitte durchgeführt werden, sollte eine Kooperationsvereinbarung in schriftlicher Form getroffen werden. Wesentliche Bestandteile dieser Vereinbarung sind:

- Zeitpunkt, Umfang und inhaltliche Schwerpunkte des Einsatzes,

- I Benennung einer kompetenten Ansprechperson und Begleitung für die Auszubildenden (möglichst durch eine Praxisanleitung),
- I Verpflichtung zur Ausbildung auf der Basis des individuellen Ausbildungsplans.

Eine schriftliche Vereinbarung ist auch zur Regelung von Fragen der Haftung während des externen Praxiseinsatzes und zur diesbezüglichen Absicherung Auszubildender zu empfehlen.

### **Kommunikation**

Eine gelingende Kooperation erfordert klare Kommunikationsstrukturen. Deshalb sollten feste Ansprechpersonen (einschließlich deren Vertretungen) auf beiden Seiten festgelegt und benannt werden, wie diese erreichbar sind und wann auf jeden Fall eine gegenseitige Information und Kommunikation erforderlich ist. Bei aktuellen Fragen sollte jederzeit ein persönlicher Kontakt auf kurzem Wege möglich sein.

### **Festlegung der Lernziele**

Für die externen Ausbildungsabschnitte sollten mit dem jeweiligen Praxispartner neben den inhaltlichen Schwerpunkten individuelle Lernziele und Methoden gemäß dem individuellen Ausbildungsplan [ ▶ Kapitel 6.3 ] abgestimmt und schriftlich vereinbart werden.

### **Hospitation der Praxisanleitung**

Wird eine Vereinbarung über eine mögliche Hospitation der eigenen Praxisanleitung in der Einrichtung des Praxispartners getroffen und genutzt, kann dies der Praxisanleitung die optimale Planung des jeweiligen externen Ausbildungsabschnitts unter Einbezug einrichtungsspezifischer Besonderheiten deutlich erleichtern.

Werden externe Ausbildungsabschnitte von vornherein in den betrieblichen Ausbildungsplan [ ▶ Kapitel 6 ] der Pflegeeinrichtung integriert, ermöglicht dies eine frühzeitige Organisation und fachliche und methodische Vorbereitung. Hierzu gehören auch die Formulierung geeigneter Handlungsaufträge für die Auszubildenden und die Planung von Reflexionsgesprächen während des externen Ausbildungsabschnittes und nach dessen Abschluss.

## **4.3 Verbundausbildung**

Eine Altenpflegeausbildung im Verbund geht in Bezug auf die Reichweite und Verbindlichkeit der Kooperation über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus. Verbundausbildung im eigentlichen Sinne kann in unterschiedlicher Weise organisiert werden. In der Regel schließen sich mehrere Betriebe zusammen und stellen jeweils Auszubildende ein, die zu bestimmten Inhalten, die der eigene Betrieb nicht vermitteln kann, in einen anderen Betrieb des Verbundes gehen (Rotationsprinzip). Die Unternehmen arbeiten gleichberechtigt zusammen.



In der Verbundausbildung arbeiten die ausbildenden Einrichtungen sehr eng miteinander zusammen.

Der Verbund selbst kann keine Ausbildungsverträge abschließen. Träger der Ausbildung muss immer ein ambulanter Dienst oder eine stationäre Einrichtung sein (§ 13 Abs. 1 AltPflG).

In einem Ausbildungsverbund ist der Start in die Ausbildung leichter.

Insbesondere für Betriebe, die bisher noch nicht ausbilden, kann Verbundausbildung eine gute Wahl sein, um die erforderlichen Strukturen für eine Ausbildung gemeinsam aufzubauen und sich die Arbeit zu teilen. Verbundausbildung kann auch Ausfallzeiten der Auszubildenden durch externe Ausbildungsabschnitte abmildern, indem beispielsweise Auszubildende der Verbundpartner während dieser Zeit in der eigenen Pflegeeinrichtung eingesetzt werden.



Denjenigen Pflegeeinrichtungen, die sich für eine Altenpflegeausbildung im Verbund interessieren, ist eine Kontaktaufnahme mit der zuständigen Landesbehörde zu empfehlen, um gegebene landesspezifische Besonderheiten berücksichtigen zu können.



#### 4.4 Lernortkooperation auf einen Blick

1. Die Altenpflegeausbildung findet an verschiedenen Lernorten statt. Eine erfolgreiche gemeinsame Ausbildung setzt deshalb ein hohes Maß an Abstimmung zwischen allen Beteiligten voraus.
2. Wenn die Kooperationspartner die Erwartungen aneinander deutlich machen und aufeinander abstimmen, ist dies zusammen mit schriftlichen Vereinbarungen eine wichtige Voraussetzung für einen reibungslosen Ausbildungsverlauf.
3. Altenpflegeschule und ausbildende Pflegeeinrichtung sollten sich als gleichberechtigte Partner verstehen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen. Eine wertschätzende Haltung auf Augenhöhe ist die Basis einer gelingenden Kooperation.
4. Die Durchführung externer Ausbildungsabschnitte in weiteren (Pflege-) Einrichtungen bereichert die praktische Altenpflegeausbildung. Die Zusammenarbeit mit diesen Kooperationspartnern sollte sorgfältig vorbereitet, schriftlich vereinbart, gut geplant und in das Ausbildungskonzept integriert werden.
5. Die Ziele der Ausbildung sollten für alle Kooperationspartner für die Ausbildung insgesamt wie für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt transparent sein. Hilfreich sind abgestimmte und im Idealfall gemeinsam entwickelte Ausbildungsmaterialien.

# V.

## Auszubildende erfolgreich finden und auswählen

In vielen Ausbildungsberufen macht sich die sinkende Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger bemerkbar: Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz geht zurück. In der Altenpflege wirkt sich der demografische Wandel in besonderem Maße aus, da der Anteil derer, die Hilfe und Pflege benötigen, deutlich ansteigt. Damit steigt auch die Zahl der erforderlichen Fachkräfte – mit der Notwendigkeit, in verstärktem Maß aktiv auf junge Menschen zuzugehen und sie für den Beruf der Altenpflegerin oder des Altenpflegers zu gewinnen.

Pflegeeinrichtungen haben den Vorteil, damit werben zu können, dass der Gesundheits- und Pflegemarkt einer der größten Wachstumsmärkte ist. Hier wird jungen Menschen, die eine verlässliche berufliche Zukunftsperspektive suchen, eine positive Ausgangssituation geboten. Der Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers bietet abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder und eröffnet vielfältige Karrierechancen. Diese Tatsachen können für die Gewinnung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern für eine Ausbildung in der Altenpflege genutzt werden.

Die erfolgreiche Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die Ausbildung in der Altenpflege erfordert eine systematische Vorgehensweise, die in diesem Kapitel thematisiert wird. Es werden Zugangswege zu den jungen Menschen, die für die Erstausbildung gewonnen werden sollen, aufgezeigt, der Prozess der Bewerberauswahl wird beschrieben und die Phase der Einstellung von Auszubildenden erläutert.

### 5.1 Systematische Gewinnung von Auszubildenden für die Altenpflege

Ausgangsbasis für die Entwicklung einer einrichtungsinternen Strategie zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung ist die Einschätzung des mittel- und langfristigen Personalbedarfs. Hier sind neben zu erwartenden personellen Veränderungen und Entwicklungen (z. B.

Betriebe müssen auf ihre zukünftigen Auszubildenden aktiv zugehen.



Ausscheiden aus dem Betrieb durch Wechsel oder Ruhestand, Fachkraftquote, Besetzung von Leitungspositionen) auch Entwicklungen auf Kundenseite (wie z. B. Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner, die Spezialisierung auf bestimmte Versorgungsangebote) zu berücksichtigen.

Ausbildung ist Teil einer systematischen Personalentwicklung.

Die Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ist eine hervorragende Möglichkeit, aktiv auf den zunehmenden Fachkräftebedarf zu reagieren und systematisch Personalentwicklung zu betreiben. Pflegeeinrichtungen, die eigenes Fachpersonal für die Altenpflege ausbilden und fördern, sind in der Lage, die Deckung ihres Personalbedarfs sowohl quantitativ als auch qualitativ zu steuern.

Zu den Aufgaben der Personalentwicklung gehört es deshalb, eine für die eigene Einrichtung passende Strategie zur Gewinnung von Auszubildenden für die Altenpflege zu entwickeln.

**Zur effizienten und zeitsparenden Strategieentwicklung hat das Service-Netzwerk Altenpflegeausbildung eine Arbeitshilfe erstellt. Diese unterstützt die Verantwortlichen dabei, für die eigene Einrichtung**

- die Gegebenheiten, die für die Gewinnung von Auszubildenden relevant sind, zu analysieren (Teil 1 der Arbeitshilfe),
- Aktivitäten zu planen, die einrichtungsspezifische Notwendigkeiten und regionale Besonderheiten bei der Akquise potenzieller Auszubildender berücksichtigen (Teil 2 der Arbeitshilfe).

5.1

Die „Arbeitshilfe: Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern“ zielt besonders auf junge Menschen, um sie für eine Erstausbildung in der Altenpflege zu interessieren [► Arbeitshilfe 5.1].

Im Folgenden werden die einzelnen Analysebereiche und Beispiele für Zugangswege speziell zu jungen Menschen, die es für die Erstausbildung zu gewinnen gilt, vorgestellt.

### 5.1.1 Einschätzung der aktuellen Situation der Pflegeeinrichtung

Eine gezielte träger- bzw. einrichtungsspezifische Strategieentwicklung beginnt mit einer Einschätzung der aktuellen Situation hinsichtlich der Bereiche, die für die Gewinnung von Auszubildenden relevant sind. Diese werden in der folgenden Tabelle benannt und anhand von Leitfragen präzisiert:



### Analysebereiche zur Einschätzung der aktuellen Situation der Pflegeeinrichtung

Analysebereiche	Leitfragen
<b>Selbst- und Fremdbild der Pflegeeinrichtung (Image)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Inwieweit verfügt unsere Einrichtung in der Region über einen „guten Namen“?</li> <li>  Was verbinden andere Personen und Institutionen mit unserer Einrichtung?</li> <li>  Wie sehen die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unsere Einrichtung?</li> <li>  Was wissen wir über die Jugendlichen von heute?</li> </ul>
<b>Interne Präsenz als Ausbildungsbetrieb</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Wie zeigt sich in unserer Einrichtung, dass die Altenpflegeausbildung einen hohen Stellenwert für uns hat?</li> <li>  Wie und wo sind die Rahmenbedingungen für die Ausbildungsbeteiligten (Praxisanleitungen, Auszubildende) bei uns geregelt?</li> <li>  Wie wirbt unsere Einrichtung bei den Mitarbeitenden für die Suche nach Auszubildenden?</li> </ul>
<b>Zugänge zur Zielgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Welche Zugangswege zu Jugendlichen nutzt unsere Einrichtung (z. B. Berufsorientierungsangebote, Praktikumsangebote, Aufzeigen von Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten in der Altenpflege, Tage der offenen Tür)?</li> <li>  Welche Zugangswege können zusätzlich genutzt, welche optimiert werden?</li> </ul>
<b>Externe Präsenz als Ausbildungsbetrieb</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Wo präsentiert sich unsere Einrichtung öffentlich als Ausbildungsbetrieb?</li> <li>  Inwieweit nutzt unsere Einrichtung die Medien der Zielgruppe für die Bewerberakquise?</li> <li>  Mit welchen in der Region bestehenden Netzwerken oder Gremien kann sich unsere Einrichtung vernetzen?</li> </ul>

Im Analyseraster werden die hier angeführten Bereiche anhand von Fragen konkretisiert. Es wird ermöglicht, den Stand bisheriger Aktivitäten einzutragen, die Priorität für die eigene Einrichtung einzuschätzen, einzelne Ziele abzuleiten und einen Zeitrahmen für die Zielerreichung festzulegen.

Eine solche Analyse wird am Besten in einem Team von Ausbildungsverantwortlichen vorgenommen. Dies können neben der Praxisanleitung auch die Einrichtungs- und Pflegedienstleitung, Personalverantwortliche und Qualitätsmanagementbeauftragte sein.

Bei der Standortbestimmung werden bereits vorhandene Stärken, aber auch Handlungspotenziale der Pflegeeinrichtung in allen genannten Bereichen hinsichtlich der Gewinnung von Auszubildenden deutlich.

Wenn in besonderem Maße junge Menschen für die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz gewonnen werden sollen, ist die Auswahl geeigneter Zugangswege ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Im Folgenden wird eine Auswahl geeigneter Zugangswege und Möglichkeiten zur Ansprache junger Menschen beschrieben.

## 5.1.2 Zugangswege zu jungen Menschen in der Phase der Berufsorientierung

Für Verbände, Träger und Personalverantwortliche lohnt es sich, Wege der Berufsorientierung junger Menschen zu nutzen. Dazu bieten sich zahlreiche Möglichkeiten, bereits an allgemeinbildenden Schulen für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers sowie für eine Ausbildung in der eigenen Einrichtung zu werben.

### Beispiele für die Ansprache von Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Schülerinnen und Schüler auf den Altenpflegeberuf anzusprechen.

- Vorstellen des Altenpflegeberufes und der eigenen Pflegeeinrichtung als Ausbildungsbetrieb durch Pflegedienstleitung oder Wohnbereichsleitung; Einbeziehung von bereits in Ausbildung befindlichen Jugendlichen z. B. auf schulinternen Jobbörsen),
- Anbieten von berufsorientierenden Praktika in der Pflegeeinrichtung,
- Anbieten von Praxisstellen für Schülerinnen und Schüler der Fachoberschule,
- Durchführen gemeinsamer Projekte von Schülerinnen und Schülern und Pflegeeinrichtung (z. B. Anlegen eines Kräuterbeetes; Initiieren und Durchführen eines Musikkreises, Augenzeugenberichte im Rahmen des Geschichtsunterrichtes)),
- Initiieren von Patenschaften zwischen alten Menschen und Schülerinnen und Schülern.

Zusätzlich bietet es sich an, auf regionalen Jobbörsen (z. B. veranstaltet durch die örtliche Agentur für Arbeit) über den Beruf der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers und die Ausbildungs- und Karrierechancen in der eigenen Einrichtung zu informieren. Hier können Pflegeeinrichtungen das Berufsbild Altenpflege anschaulich vorstellen und mit gezielten Informationen zu einem modernen Image des Berufs beitragen.

Zur Vorbereitung berufsorientierender Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen ist es empfehlenswert, sich bereits frühzeitig über geeignete Materialien zur Berufsorientierung zu informieren. Im Folgenden werden einige dieser Materialien vorgestellt:

### Materialien des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<http://www.bmfsfj.de> Auf dieser Seite können in der Rubrik „Publikationen“ unter Angabe des Stichwortes „Altenpflege“ verschiedene Materialien zur Altenpflegeausbildung kostenlos heruntergeladen werden, z. B.:

- ! die Broschüre „Altenpflegeausbildung“<sup>1</sup>
- ! ein Flyer und eine Infomappe „Altenpflege – komm ins Team“, die auch eine Broschüre enthält, die sich speziell an Jugendliche wendet.<sup>2</sup>
- ! ein Flyer zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege<sup>3</sup>

<http://www.altenpflegeausbildung.net> Das Informationsportal hält sowohl für junge Menschen in der Berufsorientierungsphase und für Personen, die sich beruflich neu ausrichten oder weiterqualifizieren wollen, als auch für Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen umfangreiche Informationen zur Ausbildung bereit.

### Materialien der Bundesagentur für Arbeit

<http://planet-beruf.de> „Planet Beruf“ ist das Berufswahlportal der Bundesagentur für Arbeit. Auf dieser Seite findet man unter der Rubrik „Berufe finden/Berufe von A bis Z“ einen Steckbrief zum Beruf „Altenpfleger/in“ und eine Beschreibung eines typischen Arbeitstages einer Altenpflegerin in einer stationären Einrichtung.<sup>4</sup>

<http://berufenet.arbeitsagentur.de> Diese Seite bietet detaillierte Informationen zum Beruf Altenpfleger/in sowie über Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen in der Altenpflege.<sup>5</sup>

<http://berufe.tv> Die Website zeigt einen kurzen Film, der über den Beruf und die Arbeit in einem Pflegeheim informiert.

### Projekt „Schulen ans Netz e. V.“

<http://www.beroobi.de> Im Rahmen von beroobi – einem Projekt von Schulen ans Netz e. V. – werden Materialien zur Berufsorientierung entwickelt und bereit gestellt. Seit Dezember 2009 finden sich hier zahlreiche Materialien zum Berufsbild der Altenpflegerin und des Altenpflegers.

### Ideen zur Ansprache junger Männer

<http://www.zukunftsberuf-pfleger.de> Hier finden junge Männer Informationen über den Altenpflegeberuf, Erfahrungsberichte von Auszubildenden und auch einen Eignungstest.

Zahlreiche Materialien können zur Information über den Altenpflegeberuf eingesetzt werden.

1 [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=114066.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=114066.html) [01.12.2014]

2 [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=114064.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=114064.html) [01.12.2014].

3 [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=200142.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=200142.html) [01.12.2014]

4 [www.planet-beruf.de/Altenpfleger-in.2062.0.html?type=99](http://www.planet-beruf.de/Altenpfleger-in.2062.0.html?type=99) [01.12.2014].

5 [berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=9065](http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=9065) [01.12.2014].

Praktika in einem ambulanten Dienst oder in einem Pflegeheim bieten ausgezeichnete Möglichkeiten, diesen Beruf kennenzulernen.

<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de> Die Website dieses bundesweiten Projekts informiert über Projekte und Initiativen zur Unterstützung der Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Das Projekt richtet sich in erster Linie an Lehrkräfte, soziale Fachkräfte, Berufsberatende und andere Fachkräfte der Jugendarbeit.

<http://boys-day.de> Der Boys' Day- Jungen-Zukunftstag ist ein bundesweiter Aktionstag zur Berufsorientierung und Lebensplanung für Jungen. Unternehmen und Einrichtungen können ihr Angebot direkt im Boys' Day-Radar eintragen.

Wie bereits in der obigen Tabelle „Beispiele für die Ansprache von Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen“ benannt, können Pflegeeinrichtungen Schülerinnen und Schülern von allgemeinbildenden Schulen die Möglichkeit geben, den Arbeitsbereich Altenpflege mit seinen zahlreichen beruflichen Entwicklungschancen im Rahmen einer Betriebserkundung oder eines berufsorientierenden Praktikums kennenzulernen. Damit diese zielführend sind und tatsächlich dazu beitragen, junge Menschen für den Beruf der Altenpflege zu gewinnen, sollten sie gut vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet werden. Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung hat in der „Arbeitshilfe: Praktika zur Berufsorientierung“ Hinweise hierzu zusammengestellt [▶ Arbeitshilfe 5.1.2].

5.1.2

### 5.1.3 Zugangswege über Angebote der Berufsvorbereitung

Nach einem erfolgreichen Schulabschluss haben viele Jugendliche die Phase der Berufsorientierung noch nicht abgeschlossen. Möglichkeiten, diese jungen Menschen gezielt anzusprechen, bieten Praktika zur Berufsvorbereitung, der Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder auch das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ).

Junge Menschen, die über einen der genannten Wege mit dem Berufsfeld Altenpflege in Berührung kommen, berichten oft erstaunt über ihre guten Erfahrungen. Sie erkennen nicht nur, wie anspruchsvoll und facettenreich der Beruf ist, sondern betonen insbesondere die Wertschätzung und Anerkennung, die sie durch die älteren Menschen und ihre Angehörigen erfahren.

Damit die hier genannten Möglichkeiten dazu führen, Auszubildende zu gewinnen, ist es hilfreich, diese Einsätze junger Menschen strukturiert zu planen und durchzuführen. Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung hat in der „Arbeitshilfe: Praktikum zur Berufsvorbereitung“ Hinweise hierzu zusammengestellt [▶ Arbeitshilfe 5.1.3].

5.1.3

Auch finanziell geförderte Maßnahmen zur Berufsvorbereitung oder Einstiegsqualifizierung für Jugendliche bieten Möglichkeiten, potenzielle Auszubildende anzusprechen.

Die Berufsvorbereitung oder Berufsausbildungsvorbereitung hat das Ziel, jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern bzw. zu ermöglichen. Hier wird unterschieden zwischen:

- I Angeboten der Berufsbildenden Schulen, wie beispielsweise dem Berufsvorbereitungsjahr, dem Berufsprüfungsjahr und anderen Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung,
- I „Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen“ der Bundesagentur für Arbeit (BvB nach § 51 SGB III),
- I „Einstiegsqualifizierungen“ (EQ) in Betrieben nach § 54a SGB III.

Im Rahmen von schulischen Berufsvorbereitungsangeboten ebenso wie in BvB-Maßnahmen nach SGB III finden in der Regel ein oder mehrere betriebliche Praktika statt, zumeist in Abhängigkeit von den Berufsfeldern, die die Jugendlichen gewählt haben.

Verschiedene Angebote der Berufsvorbereitung bieten eine Chance, Jugendliche für den Beruf der Altenpflege zu interessieren.

#### **Deshalb empfiehlt es sich für Altenpflegeeinrichtungen:**

- I mit berufsbildenden Schulen im Umkreis in Kontakt zu treten und zu recherchieren, inwieweit diese das Berufsfeld Pflege im Rahmen der schulischen Berufsvorbereitung anbieten,
- I mit Bildungsträgern in der Region, die BvB-Maßnahmen durchführen, in Kontakt zu treten und zu recherchieren, inwieweit diese das Berufsfeld Pflege im Rahmen der BvB anbieten,
- I in Kooperation mit Berufsbildenden Schulen und / oder Bildungsträgern Praktikumsplätze für die Berufsvorbereitung anzubieten.

Darüber hinaus können Altenpflegeeinrichtungen selbst eine **betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)** anbieten.

Dieses Instrument soll jungen Menschen, denen ein direkter Übergang in die Ausbildung nicht gelungen ist, als Brücke in die Berufsausbildung dienen. Die EQ ist ein Langzeitpraktikum von 6 bis 12 Monaten Dauer. Eine Übernahme in die Ausbildung sollte von der Einrichtung angestrebt werden.

Über eine Einstiegsqualifizierung können junge Menschen gezielt an das Berufsfeld Altenpflege herangeführt werden. Ambulante und stationäre Altenpflegeeinrichtungen erhalten die Möglichkeit, potenzielle Auszubildende und ihre Leistungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis kennenzulernen. Auf dieser Grundlage kann sich ein Betrieb für oder gegen ein Ausbildungsverhältnis entscheiden.

Einstiegsqualifizierungen fördern den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit.

Die Inhalte der Einstiegsqualifizierung müssen sich an den Inhalten der Altenpflegeausbildung orientieren. Deswegen wird die EQ mit Hilfe von Qualifizierungsbausteinen inhaltlich strukturiert. Die Qualifizierungsbausteine dienen der praxisnahen Vermittlung der zu erwerbenden Kompetenzen und bestehen jeweils aus einem Qualifizierungsbild, einem Handlungsrahmen sowie dem Zeugnis zum Qualifizierungsbaustein.<sup>6</sup>

Im Qualifizierungsbild sind die Grundangaben zu einem Qualifizierungsbaustein zusammengefasst. Diese sind

- | die Bezeichnung des Qualifizierungsbausteins,
- | der zugrunde liegende Ausbildungsberuf,
- | das Qualifizierungsziel,
- | die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse,
- | die Dauer der Vermittlung,
- | die Art der Leistungsfeststellung.

Im Handlungsrahmen wird beispielhaft die Umsetzung in der betrieblichen Praxis erläutert. Dabei werden

- | die zu vermittelnden Tätigkeiten beschrieben,
- | ihre Elemente und Inhalte konkretisiert,
- | mögliche Methoden der Vermittlung benannt,
- | die am Vermittlungsprozess Beteiligten aufgeführt,
- | Möglichkeiten der Vertiefung angeboten.

Im Auftrag des BMFSFJ wurden vier Qualifizierungsbausteine für eine Einstiegsqualifizierung für die Altenpflegeausbildung entwickelt:

- | Alte Menschen in ihrer Beweglichkeit im Rahmen der Selbstpflege fördern und unterstützen (360 Stunden).
- | Alte Menschen bei der Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme unterstützen (320 Std.).
- | Alte Menschen bei der wohn- und lebensraumbezogenen Alltagsbewältigung unterstützen (200 Std.).
- | Alte Menschen bei ihrer Tagesgestaltung unterstützen (140 Std.).

Diese vier Qualifizierungsbausteine finden sich über den Suchbegriff „Altenpflege“ auf der Website

**[www.good-practice.de/bbigbausteine/](http://www.good-practice.de/bbigbausteine/)**<sup>7</sup>

---

6 Diese und weitere Informationen finden sich im Faltblatt der Bundesagentur für Arbeit zur betrieblichen Einstiegsqualifizierung „Brücke in die Berufsausbildung“  
[www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Vermittlung/EQ-Arbeitgeber.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Vermittlung/EQ-Arbeitgeber.pdf)

7 [www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2\\_baustein\\_id=697](http://www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2_baustein_id=697)  
[www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2\\_baustein\\_id=698](http://www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2_baustein_id=698)  
[www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2\\_baustein\\_id=699](http://www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2_baustein_id=699)  
[www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2\\_baustein\\_id=700](http://www.good-practice.de/bbigbausteine/search.php?action=view&q2_baustein_id=700)

## 5.1.4 Weitere Zugangswege

### Zugangswege über das Internet

Auch im Rahmen von Internetaktionen kann um Auszubildende geworben werden. Bei der Ansprache kommt es darauf an, das Informations- und Kommunikationsverhalten junger Menschen und deren Bedürfnisse zu berücksichtigen. Sie wollen nicht nur fachlich, sondern auch emotional angesprochen werden. Authentische Geschichten, Filme über Altenpflegerinnen und Altenpfleger und pflegebedürftige Menschen können die Arbeitsbereiche des Berufes unmittelbarer und interessanter darstellen als reine Sachinformationen. Nicht nur auf der eigenen Website der Pflegeeinrichtung, sondern auch auf denjenigen kooperierender Einrichtungen und Altenpflegeschulen können konkret Ausbildungsplätze angeboten werden. Träger von Pflegeeinrichtungen können beispielsweise einrichtungsübergreifend aktiv werden und eine eigene Internetplattform ins Leben rufen, die der Bewerberakquise dient. Neben den oben beschriebenen Informationsmaterialien kann hier auch die Möglichkeit zur online-Bewerbung geschaffen werden.

### Zugangswege über die Agenturen für Arbeit

Eine weitere Möglichkeit der Bewerbergewinnung besteht darin, bei den Agenturen für Arbeit nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für einen Ausbildungsplatz in der Altenpflege zu fragen. Zudem können die Einrichtungen freie Ausbildungsplätze dort melden.

### Zugangswege über die eigene Einrichtung

Die Frage, welche bisher nicht formal qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der eigenen Einrichtung für die Altenpflegeausbildung geeignet sein könnten, lohnt sich ebenfalls. So können z. B. Pflegehelferinnen und Pflegehelfer, die die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, eine Ausbildung gegebenenfalls berufsbegleitend absolvieren. Werden die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Ausbildung motiviert, verbessern sich deren Zukunftsperspektiven in der Einrichtung. Ausbildung kann dann dazu beitragen, Personalfluktuation zu mindern und gutes Personal an die eigene Einrichtung zu binden.

Eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zur Fachkraft qualifiziert werden.

### Zugangswege über Altenpflegeschulen

Ein aussichtsreicher Zugang zu Bewerberinnen und Bewerbern ist die Kontaktaufnahme mit einer Altenpflegeschule, mit der die Einrichtung bereits zusammenarbeitet oder künftig kooperieren möchte. Viele Altenpflegeschulen vermitteln den Pflegeeinrichtungen als Ausbildungspartner gerne Bewerberinnen und Bewerber und unterstützen sie auch bei der Auswahl.

### Zugangswege über regionale Netzwerke und Kooperationen

Aufgrund des regional sehr unterschiedlichen Bedarfs an Fachkräften kann Vernetzungsarbeit dazu beitragen, Bewerberinnen und Bewerber für die Altenpflege zu gewinnen, im Austausch mit anderen (Einrichtungen, Schulen,

Netzwerke helfen bei der Suche nach Auszubildenden.

Agenturen für Arbeit, Projekten) Transparenz in die Ausbildungssituation zu bringen und gemeinsam für die Gewinnung von Auszubildenden zu werben. Daher ist zu prüfen, inwieweit bereits bestehende lokale, regionale und überregionale Netzwerke oder Kooperationen auch für die Akquise von Auszubildenden und die Information über die Altenpflegeausbildung genutzt oder initiiert werden können. Anhaltspunkte dafür, wie Vernetzung und Kooperation in der Altenpflegeausbildung gewinnbringend entwickelt werden können, liefert die „Arbeitshilfe: Vernetzung“, die vom Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung zusammengestellt wurde [▶ Arbeitshilfe 5.1.4]<sup>8</sup>.

5.1.4

## 5.2 Auswahl zukünftiger Auszubildender

Anhand der vorliegenden Bewerbungen steht die Pflegeeinrichtung vor der Aufgabe, über die Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die Aufnahme der Ausbildung zu entscheiden.

Da Pflegeeinrichtungen in der Regel ausbilden, um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken, werden mit einem Auswahlverfahren nicht selten zwei Ziele verfolgt: Die Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung und die Auswahl geeigneter zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hilfreich ist es deshalb, einrichtungsintern ein Verfahren zu entwickeln, mit dem die Eignung für eine Ausbildung in der Altenpflege festgestellt und Aufschluss darüber gewonnen wird, inwieweit Bewerberinnen und Bewerber in das Gesamtgefüge der eigenen Pflegeeinrichtung passen. Im Folgenden werden Kriterien für eine systematische Auswahl der zukünftigen Auszubildenden beschrieben und der Auswahlprozess einer Einrichtung dargestellt.

### 5.2.1 Kriterien für die Auswahl zukünftiger Auszubildender

Die Entscheidung, ob Bewerberinnen oder Bewerber für einen Ausbildungsplatz geeignet sind, fällt umso leichter, je präziser Pflegeeinrichtungen ihre eigenen Anforderungen an potenzielle Auszubildende formulieren können.

Daher empfiehlt es sich, grundlegende Anforderungen des Betriebes zu erarbeiten und zu überlegen, anhand welcher Kriterien festgestellt werden kann, ob die formulierten Anforderungen erfüllt sind. Hierbei ist die Berücksichtigung z. B. der folgenden Fragestellungen hilfreich:

Eine genaue Formulierung der eigenen Anforderungen hilft bei der Bewerberauswahl.

**Welche allgemeinen Anforderungen werden insbesondere an junge Menschen gestellt, die sich für eine betriebliche (Erst-)Ausbildung bewerben?**

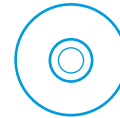
■ Schulische Basiskenntnisse (z. B. (Recht-)Schreiben, verstehendes Lesen, Sprechen und Zuhören, mathematische und wirtschaftliche Grundkenntnisse),

<sup>8</sup> Weitere Hinweise finden sich in: Hartmann, H. (2010): Mangel an Fachkräften strategisch überwinden.



- | psychologische Leistungsmerkmale (z. B. logisches Denken, Merkfähigkeit, angemessene Bearbeitungsgeschwindigkeit),
- | gesundheitliche Voraussetzungen,
- | das Arbeitsverhalten und Merkmale der Persönlichkeit (z. B. Kommunikations-, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Sorgfalt, Selbstorganisation, Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, Umgangsformen).

Weitere allgemeine Kriterien können dem „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ entnommen werden, der im Rahmen des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs entwickelte wurde [ ▶ CD-ROM ].<sup>9</sup>



#### **Welche besonderen Anforderungen ergeben sich aus dem Berufsbild der Altenpflegerin und des Altenpflegers?**

Dazu gehören u. a.:

- | Verantwortungsbewusstsein,
- | Einfühlungsvermögen,
- | Kontaktbereitschaft,
- | Selbstkontrolle,
- | Höflichkeit,
- | Zuverlässigkeit.

#### **Welche spezifischen Anforderungen stellt die Pflegeeinrichtung selbst als potenzieller Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber an Auszubildende?**

- | Spezielle betriebliche Einstellungskriterien,
- | personenbezogene Merkmale wie Auftreten, Verhalten.

Sind die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber erarbeitet, sollten sie konkretisiert werden. Hierzu werden beobachtbare Verhaltensweisen (Indikatoren) formuliert, anhand derer festgestellt werden kann, ob und inwieweit im Einzelfall die Anforderungen erfüllt sind. Dies wird im Folgenden am Beispiel des Kriteriums „Einfühlungsvermögen“ veranschaulicht:

<sup>9</sup> Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung und zur Förderung der Ausbildungsreife sind beschrieben in INBAS 2007.

### Konkretisierung des Kriteriums Einfühlungsvermögen

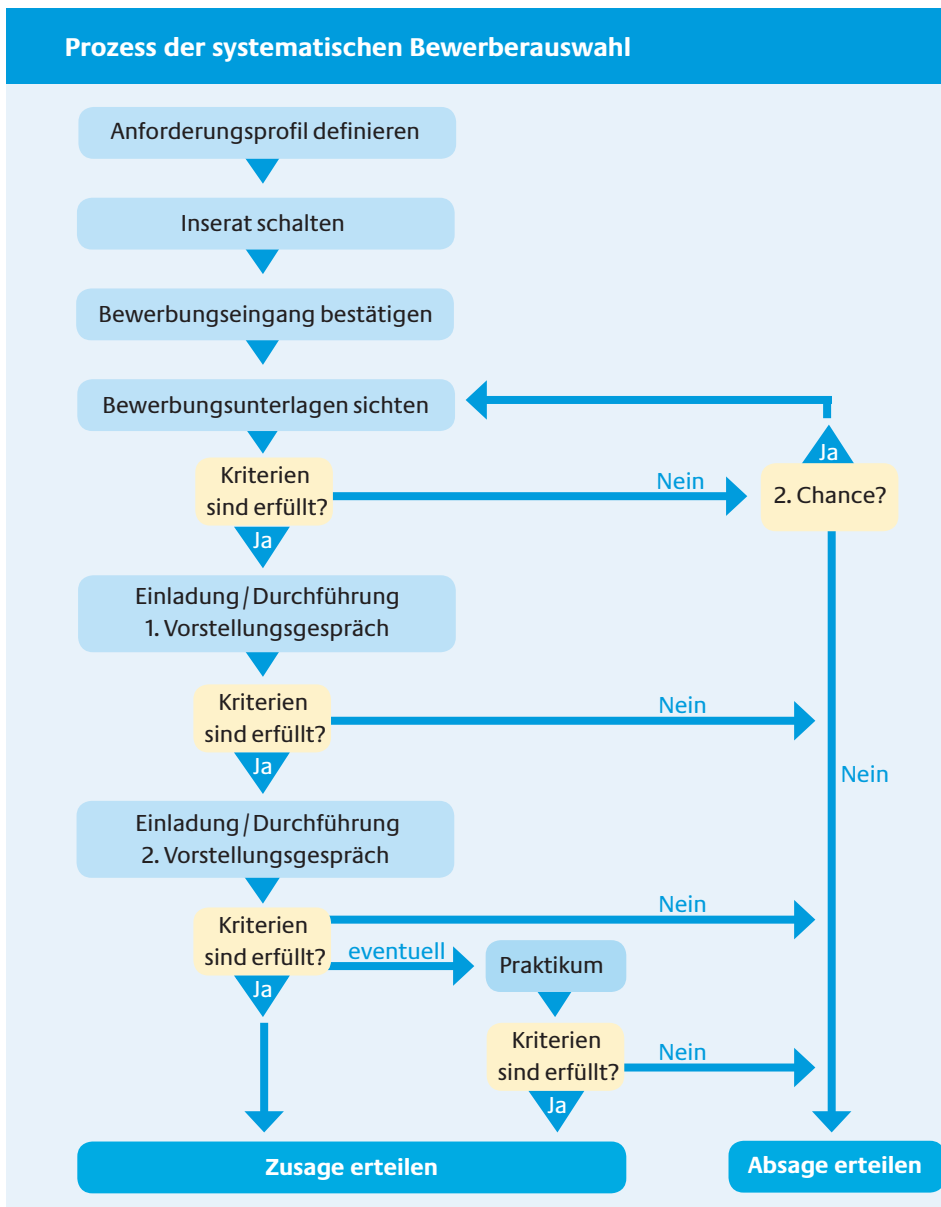
Kriterium	Einfühlungsvermögen
<b>Beschreibung</b>	Fähigkeit, Situationen und Bedarfe anderer Personen wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren
<b>Fallbeispiel</b>	Eine ältere Dame sucht im Supermarkt vergeblich eine bestimmte Ware. Sie ist bereits dreimal an Ihnen vorbei gelaufen und wird offensichtlich nicht fündig. Beschreiben Sie, wie Sie in dieser Situation handeln würden.
<b>Indikatoren:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Sie/er ist in der Lage, die Hilflosigkeit der älteren Dame zu erkennen und kann diese beschreiben.</li> <li>  Sie/er ist bereit, im direkten Kontakt mit der älteren Dame herauszufinden, welchen Hilfebedarf diese konkret hat.</li> <li>  Sie/er ist in der Lage, adäquate Unterstützungsangebote zu formulieren.</li> <li>  Sie/er ist bereit und in der Lage, sich auf die eventuell eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit der älteren Dame (z. B. durch Schwerhörigkeit) einzulassen und diese zu berücksichtigen.</li> <li>  Sie/er ist bereit und in der Lage, auch eine eventuelle Ablehnung der angebotenen Hilfe angemessen zu akzeptieren.</li> </ul>

Im Gespräch können Indikatoren ergänzt werden (durch Ausweitung des Fallbeispiels), falls dies zur Beurteilung des Kriteriums des Einfühlungsvermögens erforderlich ist.

Die Methoden sind auszuwählen, mit denen im Verlauf des Auswahlprozesses festgestellt werden soll, inwieweit die von der Einrichtung formulierten Anforderungen erfüllt sind. Mögliche Methoden hierfür sind die Beobachtung im Bewerbungsgespräch oder auch die Bearbeitung eines Fallbeispiels im Rahmen eines kurzen Rollenspiels, wie es das Beispiel in der Tabelle „Konkretisierung des Kriteriums Einfühlungsvermögen“ zeigt. Auch können bereits vorhandene Instrumente für Personalentwicklungsgespräche angepasst und eingesetzt werden.

#### 5.2.2 Der Prozess der Bewerberauswahl

Der Prozess einer systematischen Bewerberauswahl lässt sich, wie die nebenstehende Abbildung zeigt, als Ablauf logisch aufeinander folgender Phasen darstellen:



Für die Planung und Umsetzung der im Flussdiagramm dargestellten Phasen in der Pflegeeinrichtung wurden vom Servicenetzwerk Altenpflegeeinrichtung Formblätter erarbeitet und in einer Arbeitshilfe zusammengestellt. Darin sind auch phasenspezifische Empfehlungen zur Vorgehensweise aufgeführt [▶ Arbeitshilfe 5.2.2].

5.2.2

### 5.3 Einstellung von Auszubildenden

Nach der erfolgreichen Auswahl einer oder eines zukünftigen Auszubildenden ist vom Träger der praktischen Ausbildung eine Reihe von Anforderungen zu beachten. Diese reichen vom Abschluss eines Ausbildungsvertrages bis hin zu formalen Vorgaben für eine geregelte Ausbildung. Was im Einzelnen zu beachten ist, wird im Folgenden beschrieben.

### 5.3.1 Ausbildungsvertrag

Vor Beginn der Ausbildung schließt die Pflegeeinrichtung als Träger der praktischen Ausbildung mit der oder dem Auszubildenden einen schriftlichen Ausbildungsvertrag (§ 13 Abs. 1 AltPflG). Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Altenpflegeschule, wenn der Träger der Ausbildung nicht zugleich auch eine Altenpflegeschule unterhält (§ 13 Abs. 6 AltPflG).

**Im Altenpflegegesetz sind die Mindestinhalte des Ausbildungsvertrags definiert. Demnach muss er mindestens enthalten:**

1. „das Berufsziel, dem die Ausbildung dient,
2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
5. die Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung,
- 5a. die Höhe der nach § 17 Abs. 1a zu erstattenden Weiterbildungskosten,
6. die Dauer der Probezeit,
7. die Dauer des Urlaubs,
8. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
9. einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.“ (§13 Abs. 2 AltPflG)



Musterausbildungsverträge werden den Einrichtungen häufig von den Trägerverbänden und in einigen Bundesländern über die zuständige oberste Landesbehörde zur Verfügung gestellt [► CD-ROM].

### 5.3.2 Ausbildungsvergütung

Auszubildende in der Altenpflege haben einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Diese ist im Ausbildungsvertrag zu regeln. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist nach den drei Ausbildungsjahren gestaffelt und kann je nach Pflegeeinrichtung unterschiedlich ausfallen.

Wird die Ausbildung in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder in Einrichtungen, die sich an die Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes anlehnen, absolviert, wird Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung entsprechend der Tarifvorgaben gezahlt.

Für Auszubildende in der Altenpflege, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) fallen, ist die monatliche Ausbildungsvergütung derzeit nach gültigem Tarifvertrag 2014/2015

zu zahlen, zzgl. Zulagen, Fahrtkosten für Familienheimfahrten und Jahressonderzahlungen. Bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden wie Caritas oder Diakonie gelten in der Regel die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K) der Kirchen. Private Träger haben oft Haustarifverträge oder handeln ihre Vergütungen frei aus.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung folgt den entsprechenden Tarifverträgen oder orientiert sich an den ortsüblichen Sätzen.

Wenn die Ausbildungsvergütung die einschlägige tarifliche, branchenübliche oder in den AVR-K festgelegte Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet, ist sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr angemessen (Urteil des BAG vom 23.8.2011, 3 AZR 575/09). Dann kann unter Hinweis auf diese Rechtsprechung eine höhere Vergütung verlangt werden.

**§ 17 des Altenpflegegesetzes lautet:**

„Der Träger der praktischen Ausbildung hat der Schülerin oder dem Schüler für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen, soweit nicht bei beruflicher Weiterbildung Ansprüche auf Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, auf Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder auf Übergangsgeld nach den für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geltenden Vorschriften bestehen.“ (§ 17 Abs. 1 AltPflG)

Die Ausnahmen zu dem weiterhin geltenden Grundsatz, dass der Träger der Altenpflegeausbildung der oder dem Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen hat, sind abschließend aufgezählt: Nur Arbeitslosengeld I bzw. II oder Übergangsgeld können die vom Träger zu zahlende Ausbildungsvergütung ersetzen (§ 17 Abs. 1 AltPflG), eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) kann dies nicht.

### 5.3.3 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer sechsmonatigen Probezeit. Die ausbildende Einrichtung hat während der Probezeit die Chance, die Eignung ihrer Auszubildenden für den Altenpflegeberuf sorgfältig zu prüfen. Innerhalb dieser Zeit ist das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist kündbar (§ 20 Abs. 1 AltPflG).

Bei Unterbrechung, z. B. durch Krankheit, verlängert sich die Probezeit nicht automatisch. Grundsätzlich können die Pflegeeinrichtung und der oder die Auszubildende in solchen Fällen jedoch eine Verlängerung der Probezeit vereinbaren.



## 5.4 Einführung von Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb

Eine geplante und zielgerichtete Einführung von Auszubildenden trägt zu einem schnellen und sicheren Zurechtfinden in der Einrichtung bei. Hilfreich ist dafür eine entsprechende Checkliste. Viele Einrichtungen verfügen über ein solches Instrument für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im QM-Handbuch, das entsprechend modifiziert werden kann.

Ein guter Start in die Ausbildung will sorgfältig geplant sein.

Die Einführung beginnt mit der Begrüßung und der Gestaltung der ersten Ausbildungstage und -wochen und ist für die neuen Auszubildenden und den Betrieb von besonderer Bedeutung.

### **Wichtige Bestandteile des ersten Ausbildungsabschnittes sind:**

1. Die Begrüßung der Auszubildenden und Gestaltung des ersten Tages durch Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung und Praxisanleitung.
2. Ein ausführliches Einführungsgespräch zwischen Auszubildenden und Praxisanleitung in den ersten Tagen.
3. Die Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Bewohnerinnen und Bewohner bzw. Kundinnen und Kunden darüber, wann und in welchem Bereich eine neue Auszubildende bzw. ein neuer Auszubildender mit der Ausbildung beginnt.
4. Ein Einarbeitungsplan für den ersten Ausbildungsabschnitt.
5. Ein betrieblicher Ausbildungsplan, der die inhaltliche und zeitliche Struktur für die drei Ausbildungsjahre ausweist [► Kapitel 6.2].
6. Klarheit bei dem ausbildungsrelevanten Pflorgeteam über die Rollen und Aufgaben der an der Ausbildung mitwirkenden Pflegefachkräfte.
7. Die Vorbereitung erforderlicher Unterlagen mit Informationen für Auszubildende und des individuellen Ausbildungsplans [► Kapitel 6.3] für den ersten Ausbildungsabschnitt, beispielsweise in Form eines Ausbildungsordners.
8. Ein Reflexionsgespräch zwischen Auszubildenden und Praxisanleitung gemäß individuellem Ausbildungsplan und Lerntagebuch am Ende des ersten Ausbildungsabschnitts [► Kapitel 7].

Eine Betriebserkundung zu Beginn der Ausbildung erleichtert es den Auszubildenden, sich in der Einrichtung zurecht zu finden.

Im ersten Ausbildungsabschnitt lernen die neuen Auszubildenden den Betrieb kennen. Damit der Ausbildungsbetrieb für die Auszubildenden transparent wird und sie in die Lage versetzt werden, auch die Ziele, das Leistungsangebot etc. des Ausbildungsbetriebes zu erfassen, empfiehlt es sich, eine Betriebserkundung in den individuellen Ausbildungsplan zu integrieren [► Kapitel 6.3]. Gleichzeitig bietet diese Orientierungsphase der Einrichtung und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, die Auszubildenden kennenzulernen.

Im Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung wurde eine umfassende Arbeitshilfe zur Betriebserkundung entwickelt. Diese enthält neben ausführlichen

Hinweisen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Betriebsberatung auch eine Reihe von Formblättern. Diese können an die Gegebenheiten der eigenen Einrichtung angepasst werden [► Arbeitshilfe 5.4].

5.4

## 5.5 Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden auf einen Blick

1. Zur Gewinnung von Auszubildenden wird empfohlen, dass die Ausbildungsverantwortlichen zunächst eine Standortbestimmung vornehmen, sich über die geeigneten Wege der Bergewinnung verständigen und hierzu interne und / oder externe Maßnahmen planen.
2. Es empfiehlt sich, bei der Bergewinnung zunächst auf die Zielgruppe der jungen Schulabgängerinnen und Schulabgänger zuzugehen. Als potenzielle Auszubildende kommen auch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frage. Zudem können die Fördermöglichkeiten zur Berufsorientierung, Berufsvorbereitung oder Einstiegsqualifizierung genutzt werden.
3. Altenpflegeschulen stehen ebenfalls vor der Herausforderung, genügend und geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung zu gewinnen. Eine Zusammenarbeit von Betrieb und kooperierender Altenpflegeschule ist bei der Bergewinnung und -auswahl daher für beide besonders erstrebenswert. Weiterhin ist es sinnvoll, auch andere Zugangswege der Bergewinnung zu nutzen, z. B. die Agentur für Arbeit, regionale Netzwerke und Kooperationspartner.
4. Ein standardisiertes Vorgehen zur Feststellung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern erleichtert den Beteiligten des Auswahlverfahrens die Entscheidung. Hier können die Anforderungen des Betriebs und der Ausprägungsgrad zentraler Merkmale der Ausbildungsreife ermittelt werden. Grundsätzlich empfiehlt es sich, das Auswahlverfahren mit der Altenpflegeschule und anderen Kooperationspartnern abzustimmen.
5. Um ein geregeltes Ausbildungsverhältnis zu gestalten, ist es unabdingbar, dass vor Beginn der Ausbildung ein Ausbildungsvertrag zwischen der oder dem Auszubildenden und dem Träger der praktischen Ausbildung abgeschlossen wird, der den gesetzlichen Mindestanforderungen genügt. Dazu gehört auch die konkrete Höhe der nach den Ausbildungsjahren gestaffelten Ausbildungsvergütung, die angemessen sein muss.
6. Ein strukturiertes Vorgehen in der Einführungsphase trägt dazu bei, dass der bzw. die Auszubildende sich schneller und sicherer im ambulanten Dienst oder der stationären Pflegeeinrichtung orientieren kann.





# VI.

## Systematisch ausbilden mit Plan

Sind die gesetzlichen und formalen Rahmenbedingungen für die Aufnahme der Ausbildung geklärt und strukturelle Voraussetzungen, die in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich beschrieben wurden, entschieden bzw. geschaffen, dann beginnt die berufspädagogische Arbeit der Praxisanleitung.

Die ausbildende Einrichtung hat nach § 2 Abs. 2 der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung die Praxisanleitung der Schülerinnen und Schüler **auf der Grundlage eines Ausbildungsplanes** sicher zu stellen. Weiter heißt es dort, dass es die Aufgabe der Praxisanleitung ist, „die Schülerin oder den Schüler schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen ...“.

Zudem wird in § 2 Abs. 4 der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ausgeführt: „Die ausbildende Einrichtung erstellt über den bei ihr durchgeführten Ausbildungsabschnitt eine Bescheinigung. Diese muss Angaben enthalten über die Dauer der Ausbildung, die Ausbildungsbereiche, die vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und über Fehlzeiten der Schülerin oder des Schülers. Die Bescheinigung ist der Altenpflegeschule spätestens zum Ende des Ausbildungsjahres vorzulegen.“

Hilfreich ist es, die gesetzlich geforderte Ausbildungsplanung über drei Jahre in Grundzügen für alle Auszubildenden einer Einrichtung in Form eines betrieblichen Ausbildungsplans vorzunehmen. Dies erfolgt in Abstimmung mit den theoretischen und fachpraktischen Unterrichtseinheiten der Altenpflegeschule (§ 4 Abs. 4 AltPflG). Eine Anpassung dieses betrieblichen Ausbildungsplans für die einzelnen Auszubildenden einer Pflegeeinrichtung kann dann fortlaufend für die einzelnen Abschnitte der praktischen Ausbildung im individuellen Ausbildungsplan festgeschrieben werden.

Welche Informationen bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans hilfreich sind und wie dieser im Einzelnen aufgebaut ist, wird in diesem Kapitel ausgeführt und anhand eines Beispiels verdeutlicht. Im Anschluss daran wird die Anpassung für einzelne Auszubildende im individuellen Ausbildungsplan thematisiert und ebenfalls exemplarisch aufgezeigt.

Die Praxisanleitung erfolgt auf der Grundlage eines Ausbildungsplans.



## 6.1 Grundlegende Informationen zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans

Grundlage für die Erarbeitung eines betrieblichen Ausbildungsplans ist die Aufteilung der Ausbildung in den theoretischen und praktischen Unterricht in der Altenpflegeschule sowie in die praktische Ausbildung in Pflegeeinrichtungen.

### **Die praktische Ausbildung gemäß Anlage 1 B. zu § 1 Abs. 1 AltPflAPrV**

1. Kennenlernen des Praxisfeldes unter Berücksichtigung institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen und fachlicher Konzepte.
2. Mitarbeiten bei der umfassenden und geplanten Pflege alter Menschen einschließlich Beratung, Begleitung und Betreuung und mitwirken bei ärztlicher Diagnostik und Therapie unter Anleitung.
3. Übernehmen selbstständiger Teilaufgaben entsprechend dem Ausbildungsstand in der umfassenden und geplanten Pflege alter Menschen einschließlich Beratung, Begleitung und Betreuung und mitwirken bei ärztlicher Diagnostik und Therapie unter Aufsicht.
4. Übernehmen selbstständiger Projektaufgaben, z. B. bei der Tagesgestaltung oder bei der Gestaltung der häuslichen Pflegesituation.
5. Selbstständig planen, durchführen und reflektieren der Pflege alter Menschen einschließlich Beratung, Begleitung und Betreuung und mitwirken bei der ärztlichen Diagnostik und Therapie unter Aufsicht.

Eine weitere wichtige Informationsquelle für die Erarbeitung eines betrieblichen Ausbildungsplans sind Rahmenpläne bzw. Rahmenlehrpläne<sup>1</sup>. Einige Länder haben einen gemeinsamen Rahmen(lehr)plan für die schulische und betriebliche Ausbildung entwickelt, andere haben die Ausbildung an den Lernorten Schule und Betrieb in jeweils separaten Plänen ausgearbeitet.

Informationen für den Ausbildungsplan können aus Rahmenlehrplänen und Stundentafeln oder aus den Lehrplänen der Schulen gewonnen werden.

Ein Rahmenlehrplan benennt die angestrebten Kompetenzen sowie die Ausbildungsinhalte am jeweiligen Lernort. Auskunft darüber, ob ein Rahmenplan für die praktische Ausbildung für das eigene Bundesland vorliegt, können Pflegeeinrichtungen von den jeweils für die praktische Ausbildung zuständigen Landesbehörden erhalten [► CD-ROM]. Darüber hinaus gibt es dort auch Informationen zu weiteren landesweit gültigen Empfehlungen oder Verordnungen bezüglich der Altenpflegeausbildung, die ebenfalls bei der Planung der betrieblichen Ausbildung zu berücksichtigen sind. In der Regel sind die hier benannten landesspezifischen Informationen zur praktischen Altenpflegeausbildung auf den Internetseiten der zuständigen Landesministerien bzw. Landesbehörden zu finden.

<sup>1</sup> In den Bundesländern werden verschiedene Begriffe verwendet, zumeist finden sich die Begriffe Rahmenplan oder Rahmenlehrplan für die Ausbildung am Lernort Praxis bzw. die betriebliche Ausbildung.

In den Bundesländern, in denen bisher keine Rahmenlehrpläne vorliegen, können zur Planungsarbeit die entsprechenden Vorgaben für die Altenpflegeschulen herangezogen werden, um einen Überblick über die Lerninhalte zu erlangen (z. B. Lehrplanrichtlinien und Stundentafeln). Diese können über die zuständigen obersten Landesbehörden, oft über deren Internetseiten, bezogen werden.

Eine weitere wesentliche Informationsquelle ist der Lehrplan (Curriculum) der kooperierenden Altenpflegeschule. Wenn eine Pflegeeinrichtung mit mehr als einer Altenpflegeschule zusammen arbeitet, dann sind gegebenenfalls voneinander abweichende Inhalte oder zeitliche Verschiebungen von Inhalten im betrieblichen Ausbildungsplan zu berücksichtigen, z. B. durch farbliche Hervorhebung. Dennoch sollte auch bei der Kooperation mit mehreren Altenpflegeschulen nur ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden.

## 6.2 Vorgehensweise bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans

Eine systematische Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans kann sich auf fünf zentrale Elemente stützen. Diese sind in der nachfolgenden Übersicht aufgeführt und kurz erläutert:

Elemente eines Ausbildungsplans	
WANN	Zeitpunkt der Vermittlung von Ausbildungsinhalten
WAS	Konkretisierung der Ausbildungsinhalte in kompetenzorientierter Formulierung
WER	Aufgaben/Verantwortlichkeiten im Ausbildungsprozess
WO	Lernorte inner- und außerhalb des Betriebes
WIE	Hinweise über die Art der Vermittlung (Methoden)

Im Rahmen des Projektes Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung wurde für die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes eine „Arbeitshilfe: Elemente des betrieblichen Ausbildungsplans“ entwickelt [► Arbeitshilfe 6.2(1)]. Diese Arbeitshilfe ist tabellarisch aufgebaut und ermöglicht anhand der W-Fragen einen schnellen Überblick über die notwendigen und optionalen Bestandteile eines betrieblichen Ausbildungsplans. Zudem kann erfasst werden, welche Elemente in der Einrichtung bereits vorliegen und wozu es bereits Vorarbeiten gibt. Mit den angeführten Kriterien lässt sich Ausbildungsarbeit inhaltlich und organisatorisch strukturieren, und es ist möglich zu überprüfen, ob alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt wurden. Je nach den Erfordernissen am Lernort Betrieb und je nach Anzahl der zu berücksichtigenden schulischen Lehrpläne kann der betriebliche Ausbildungsplan in Länge und Ausführlichkeit variieren.



Die „Arbeitshilfe: Elemente des betrieblichen Ausbildungsplans“ hilft beim Erstellen des Ausbildungsplans.



Die betriebliche Ausbildung gliedert sich in die drei Ausbildungsjahre, die jahrgangsweise planbar sind. Dadurch wird der Arbeitsaufwand verteilt und fällt nicht im Ganzen bei Aufnahme der Ausbildungstätigkeit einer Pflegeeinrichtung an. Jedes Ausbildungsjahr besteht aus mehreren Ausbildungsabschnitten. Das können Praxisblöcke sein, aber auch andere geeignete Zeiteinheiten (z. B. Quartale bei tageweisem Schulunterricht).

Für eine möglichst effiziente und zeitsparende Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans durch die Praxisanleitung steht eine ausführliche „Arbeitshilfe: Betrieblicher Ausbildungsplan“ zur Verfügung [▶ Arbeitshilfe 6.2(2)]. Diese enthält ein Strukturraster, das an die Erfordernisse der eigenen Einrichtung (z. B. Vorgaben des Qualitätsmanagements) angepasst werden kann. Sie beinhaltet auch ein ausführliches Beispiel, aus dem nebenstehend ein Ausschnitt aus dem ersten Ausbildungsjahr vorgestellt wird.

6.2(2)

**Reflexion: Erfüllt der betriebliche Ausbildungsplan seinen Zweck?**

Für die Praxisanleitung ist der betriebliche Ausbildungsplan das grundlegende Arbeitsinstrument zur Steuerung des gesamten Ausbildungsprozesses. Er kann daher kein starres Dokument sein, sondern bedarf der kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung. Es empfiehlt sich daher, seine Umsetzung in der Einrichtung mit allen Ausbildungsbeteiligten regelmäßig zu reflektieren. Es ist beispielsweise möglich, dies am Ende eines Ausbildungsjahres in einem Gespräch zum Jahresabschluss durchzuführen. Dann können die gewonnenen Erkenntnisse im Anschluss eingearbeitet und sowohl für das neue Ausbildungsjahr als auch für kommende Ausbildungsjahrgänge genutzt werden.

Der Austausch mit anderen Praxisanleitungen und Vertreterinnen und Vertretern der Altenpflegeschulen (z. B. im Rahmen von Praxisanleitertreffen) kann auch dazu beitragen, die in § 4 Abs. 4 des Altenpflegegesetzes geforderte inhaltliche und organisatorische Abstimmung des Unterrichts und der praktischen Ausbildung vorzunehmen. Gegebenenfalls notwendige Anpassungen im Ausbildungsplan oder auch im Lehrplan der Altenpflegeschule sollten gemeinsam diskutiert werden.

### 6.3 Vom betrieblichen Ausbildungsplan zur individuellen Ausbildungsplanung

Durch die individuelle Ausbildungsplanung wird die systematische Gestaltung von Lernprozessen gefördert, die den besten Kompetenzerwerb ermöglichen, denn gelernt wird vor allem durch bewusstes und reflektiertes Beobachten, Erleben und Handeln. Unbewusste Abläufe, Erfahrungen und immer wiederkehrende Routinarbeiten ohne neue Denkipulse und Ergebnissicherung erlauben nur einen zufälligen Lernfortschritt.

Der betriebliche Ausbildungsplan ist die Basis für den individuellen Ausbildungsplan.

Eine optimale Ausbildungsplanung berücksichtigt daher die individuellen Lernvoraussetzungen der jeweiligen Auszubildenden und die aktuelle betriebliche Situation. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan, der als konzeptioneller Rahmen fungiert, können die individuellen Ausbildungspläne entwickelt werden.

Ressourcen schonend gelingt dies, wenn die Praxisanleitung spätestens in der Woche vor dem jeweiligen praktischen Ausbildungsabschnitt der Auszubildenden in der Pflegeeinrichtung mit der Planungsarbeit beginnt. Der jeweilige individuelle Ausbildungsplan kann dann für jede weitere Woche fortgeschrieben werden. Um sicher zu stellen, dass die praktische Ausbildungsarbeit im Rahmen der Arbeitszeit der Auszubildenden in ausreichendem Maße berücksichtigt wird, sind Zeitkorridore zu schaffen. Für die Dienstplangestaltung bedeutet dies, konkrete Zeiten für Lehr- und Lernprozesse der Auszubildenden und Praxisanleitungen im Früh- und Spätdienst auszuweisen und diese auch konsequent einzuhalten und zweckgebunden zu nutzen.

Förderlich ist es, dafür innerhalb der Wochenplanung täglich denselben Zeitraum vorzusehen, damit sich Ausbildungs tatsächlich als täglich stattfindendes Geschehen im Pflegealltag etablieren kann. Das schafft Transparenz und Verbindlichkeit für alle an der Ausbildung beteiligten Personen (das können neben Praxisanleitung und Auszubildenden z. B. unterstützend auch andere Fachkräfte sein) und das gesamte Pflorgeteam.

Ein Teil der ausgewiesenen Zeit sollte von der Praxisanleitung und der bzw. dem Auszubildenden gemeinsam genutzt werden. Damit ist gesichert, dass zu Beginn jedes Ausbildungsabschnittes die jeweils zu erwerbenden Kompetenzen und die vorgesehenen berufspädagogischen Methoden der Lernprozessgestaltung besprochen werden. Es ist auch gewährleistet, dass eine gemeinsame Auswertung der Zielerreichung stattfinden kann [► Kapitel 7].

Die Ausbildungszeit wird vorwiegend für selbstorganisiertes Lernen genutzt.

Ein großer Teil der Ausbildungszeit wird von den Auszubildenden alleine im Sinne des selbstorganisierten Lernens gestaltet. Diese Zeiten dienen dazu, Handlungsaufträge der Praxisanleitung, die sich z. B. aus Lernsituationen ergeben, zu bearbeiten. Sie sollten aber auch der Dokumentation und Reflexion des Ausbildungsprozesses durch die Auszubildenden selbst mittels eines Lerntagebuches dienen. Es ist hilfreich, wenn Auszubildende für die Zeiten des selbstorganisierten Lernens Rückzugsmöglichkeiten nutzen können, um ihre Arbeitsaufträge ungestört bearbeiten zu können.



Für eine möglichst effiziente und zeitsparende Erstellung des individuellen Ausbildungsplans durch die Praxisanleitung steht eine ausführliche „Arbeitshilfe: Individueller Ausbildungsplan“ im Anhang zur Verfügung [► Arbeitshilfe 6.3]. Diese enthält ein Strukturraster, das an die Erfordernisse der eigenen Einrichtung angepasst werden kann. Sie beinhaltet auch ein ausführliches Beispiel, aus dem im Folgenden ein Ausschnitt aus dem ersten Ausbildungsabschnitt im ersten Ausbildungsjahr vorgestellt wird.

## Individueller Ausbildungsplan für die Auszubildende: Yvonne Müller

### 1. Ausbildungsjahr

#### Ausbildungsabschnitt 1: von .....bis .. (z. B. 4 Wochen)

Konkretisierung des WANN, WIE und WER aus dem betrieblichen Ausbildungsplan im Dienstplan der/ des Auszubildenden. Innerhalb des geplanten Pflegedienstes sind folgende Zeiten für Ausbildung /selbstorganisiertes Lernen / Assistenz festgelegt:

Zeitplan für Woche 1 (Frühdienst)	Praxisanleitung und Auszubildende/r gemeinsam	SOL der / des Auszubildenden (SOL= selbstorganisiertes Lernen)	Assistenz für Entscheidungsträger	Hinweise zur Umsetzung
Montag 12.30 – 13.30 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Überblick über Ausbildungsabschnitt</li> <li>▮ Einführung in <b>Lernsituation 1</b> (direkte Pflege Frau Schulze) + Lernsituation 2 (Erkunden der Einrichtung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Führen des <b>Lerntagebuches</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Anregung der/des Auszubildenden durch <b>Denkaufgaben</b></li> </ul>
Di bis Do 12.30 – 13.30 Uhr		<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Bearbeitung der Handlungsaufträge aus den Lernsituationen 1 und 2</li> <li>▮ Selbsterkundung der Pflegedokumentation</li> <li>▮ tägliches Führen des Lerntagebuches</li> </ul>		
Mittwoch 6.30 – 12.30 Uhr			<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Assistenz für die Pflegedienstleitung</li> </ul>	
Freitag 12.30 – 13.30 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ <b>Reflexion</b> der Selbsterkundung zur Pflegedokumentation</li> <li>▮ Reflexion der Woche gem. Lerntagebuch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Führen des Lerntagebuches</li> </ul>		

Das obige Schaubild zeigt exemplarisch eine Woche im ersten Ausbildungsabschnitt des ersten Ausbildungsjahres. Das vollständige Beispiel für einen individuellen Ausbildungsplan über einen vierwöchigen Praxisblock findet sich in der Arbeitshilfe zur Gestaltung des individuellen Ausbildungsplans. Es basiert auf dem Beispiel des betrieblichen Ausbildungsplans [ ► Kapitel 6.2 ] und konkre-

tisiert die dort verwendeten strukturellen Elemente WANN, WIE und WER. Es wird als Beispiel in den folgenden Kapiteln wieder aufgegriffen.

Die in diesem Beispiel eines individuellen Ausbildungsplans hervorgehobenen Methoden zur Förderung des Kompetenzerwerbs werden im folgenden Kapitel mit dem Schwerpunkt der individuellen Lernprozessgestaltung ausführlich beschrieben und anhand von Beispielen verdeutlicht.

## 6.4 Ausbildungsplanung auf einen Blick

Für eine systematische Ausbildungsplanung, die den Kompetenzerwerb der Auszubildenden nachhaltig fördert und individuelle Schwerpunktsetzungen erlaubt, lassen sich folgende Empfehlungen geben:

1. Eine systematische betriebliche Ausbildungsplanung ermöglicht eine kompetenzorientierte Ausbildung, die sowohl eine Abstimmung mit schulischen Ausbildungsinhalten zulässt, als auch betriebliche Gegebenheiten berücksichtigt.
2. Eine individualisierte und prozessorientierte Ausbildungsplanung für jede Auszubildende bzw. jeden Auszubildenden berücksichtigt die jeweiligen Lernvoraussetzungen. Sie bahnt damit den besten Lernfortschritt der Auszubildenden an, da sie bewusstes und zielgerichtetes Beobachten, Erleben und Handeln fördert und fordert.
3. Die Nutzung von Strukturierungshilfen (z. B. in Form von Rahmenlehrplänen, Lehrplänen der Altenpflegeschulen und der Arbeitshilfe: Elemente des betrieblichen Ausbildungsplanes [► Arbeitshilfe 6.2(1)]) ist hilfreich für die Erstellung und Anpassung der Ausbildungsplanung an aktuelle betriebliche und individuelle Gegebenheiten.
4. Ein schrittweises Vorgehen bei der Ausbildungsplanung ist arbeitsökonomisch und damit auch bei knappen Zeitressourcen realisierbar.
5. Regelmäßige Reflexion sowohl des betrieblichen Ausbildungsplans (z. B. am Jahresende) als auch der individuellen Ausbildungspläne (z. B. am Ende einer Woche, eines Ausbildungsabschnitts) erleichtert eine unmittelbare Nachjustierung.
6. Ein Niederschreiben und Bekanntmachen der Ausbildung in Form von Ausbildungsplänen schafft Transparenz bei allen am Ausbildungsprozess Beteiligten und verankert die Ausbildung im Dienstplan. Damit kann Ausbildungsplanung auch nachhaltig zur Verbesserung der Akzeptanz der Nachwuchsförderung im gesamten Pflorgeteam beitragen.



# VII.

## Lernprozesse individuell gestalten

Grundlage für die kontinuierliche Gestaltung von Lernprozessen ist deren inhaltliche und organisatorische Planung. Konkretisiert wird diese im individuellen Ausbildungsplan für einzelne Auszubildende. Die Erstellung dieser Ausbildungspläne war Thema des vorangegangenen Kapitels. In diesem Kapitel wird dargestellt, mit welchen berufspädagogischen Methoden die Lernprozesse von Auszubildenden in der Pflegeeinrichtung gestaltet werden können.

Durch den Einsatz von Lernsituationen, geplanten Anleitungen und Denkaufgaben wird selbstgesteuertes Lernen unterstützt und gezielt gefördert. Der individuelle Lernprozess kann in einem Lerntagebuch dokumentiert und reflektiert werden. Als wesentliche Voraussetzungen für die Anwendung dieser berufspädagogischen Methoden werden zunächst das Rollenverständnis der Praxisanleitung und der Auszubildenden sowie die Anforderungen an Lernprozesse einer kompetenzorientierten Ausbildung thematisiert.

### 7.1 Rollenverständnis der Praxisanleitung und der Auszubildenden

Das Lernfeldkonzept liegt der Altenpflegeausbildung als pädagogisches Leitkonzept zugrunde und ist im Kapitel „Ausbildung auf ein sicheres Fundament stellen“ dieses Handbuches beschrieben [► Kapitel 2.3]. Es setzt ein bestimmtes Rollenverständnis der Praxisanleitungen und der Auszubildenden voraus.

Für die Praxisanleitungen heißt die Orientierung der Ausbildung an der Kompetenzentwicklung, nicht nur zu erklären und vorzuführen, sondern sich als Lernprozessbegleitung zu verstehen [► Kapitel 3.3.2].



Die Praxisanleitung begleitet den Lernprozess der Auszubildenden.

#### Praxisanleitungen

- stoßen Lernprozesse an,
- wählen Arbeitsaufgaben so aus, dass sie die Lernenden in ihrer Entwicklung unterstützen, das heißt, sie weder unter- noch überfordern,
- sind Ansprechpartnerinnen und -partner und stehen für Rückfragen zur Verfügung,
- lassen Suchwege, Umwege und Fehler als Lernchancen zu,
- regen zur Reflexion der Arbeitsergebnisse und -erfahrungen an,

- | vermitteln Methoden des Selbstlernens und fördern Kompetenzen, die zu selbstorganisiertem Lernen befähigen,
- | unterstützen die Auszubildenden in der Entwicklung einer selbstständigen Arbeitsweise.

Auszubildende sind aktiv  
(Mit-)Gestaltende der  
eigenen Ausbildung.

Die Rolle der Auszubildenden wird ebenfalls durch die Ausrichtung der praktischen Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen, Lernfeldern und der Zielstellung „Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz“ bestimmt. Statt Lernangebote passiv zu konsumieren, sind sie jetzt als aktiv (Mit-)Gestaltende der eigenen Ausbildung gefragt, die sich das Berufsfeld Altenpflege zunehmend auch selbst erschließen.

#### **Auszubildende**

- | nehmen bewusst die eigene Rolle als wichtiges Stadium auf dem Weg zur Pflegefachkraft wahr,
- | begreifen Ausbildung als Selbstlernprozess,
- | nehmen Anforderungen in der Altenpflegepraxis als Anregung zum Entdecken, Erforschen, Erarbeiten des Berufsfeldes wahr,
- | reflektieren ihr Handeln, das heißt, sie kopieren nicht nur Handlungswege, sondern gehen theoriegeleitet bewusst eigene Wege,
- | entwickeln gezielt individuelle Lern- und Handlungsstrategien.

Damit die hier formulierten Rollenerwartungen in der praktischen Ausbildung nicht abstrakt bleiben, sondern mit Leben gefüllt werden können, müssen Lernprozesse die im folgenden Abschnitt dargestellten grundlegenden Anforderungen erfüllen.



## 7.2 Anforderungen an Lernprozesse

Lernprozesse, die den pädagogischen Intentionen des Lernfeldkonzeptes folgen, sollen

- | gestaltungsoffen,
  - | zielgerichtet und geplant mit zunehmenden Anforderungen,
  - | handlungsorientiert,
  - | reflektiert und
  - | transparent
- angelegt werden.

Der zuletzt genannte Punkt ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil die erfolgreiche Gestaltung von Lernprozessen entscheidend davon abhängt, ob und inwieweit Auszubildende selbst über deren Ziel, Methoden und Anforderungen informiert sind. Hinzu kommt, dass die Akzeptanz von Ausbildung innerhalb einer Pflegeeinrichtung umso besser gewährleistet ist, je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung über den Ausbildungsprozess informiert sind. Mit Hilfe der individuellen Ausbildungspläne wird die geforderte Transpa-

renz geschaffen. Hier werden die berufspädagogischen Methoden zur Förderung des Kompetenzerwerbs festgelegt [ ▶ Kapitel 6.3].

Berufspädagogische Methoden zielen auf die Entwicklung der Kompetenzen der Auszubildenden und unterstützen sie darin, die eigenen Lernprozesse zu reflektieren und so zu einer realistischen Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten und Lernbedarfe zu kommen. Sie zeigen Wege zum selbstständigen Lernen auf. Damit werden die Grundlagen für ein lebenslanges, selbstgesteuertes Lernen im Berufsalltag gelegt, das einen wichtigen Teil der beruflichen Handlungskompetenz von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausmacht.

Die vielfältigen berufspädagogischen Methoden können in drei Grundformen unterschieden werden, die sich ergänzen. Diese Grundformen – Lernsituationen, geplante Anleitungen und Denkaufgaben – werden in den folgenden drei Abschnitten ausführlich beschrieben.

### 7.3 Lernsituationen

Lernsituationen verbinden theoretische Lerninhalte mit praxisrelevanten Situationen und verlangen von Auszubildenden konkretes Handeln im Sinne einer vollständigen Handlung (Analysieren und Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Bewerten und Reflektieren [ ▶ Kapitel 2.3.2]). Altenpflegeschulen setzen Lernsituationen im Rahmen des fachpraktischen Unterrichts ein und lassen Teile davon in Form von Praxisaufträgen in den praktischen Ausbildungsabschnitten bearbeiten.

Lernsituationen können auch eigenständig in der praktischen Ausbildung eingesetzt werden, da nur hier die Möglichkeit besteht, vermittelte Kompetenzen in konkreten Pflegesituationen im Gesamten tatsächlich anzuwenden, zu vertiefen und weiter zu entwickeln (vgl. Mamerow 2008, S. 6 ff.). Durch den Einsatz von vorbereiteten Lernsituationen wird im Lernprozess unmittelbar erfahrbar, was berufliche Handlungskompetenz ausmacht. Auszubildende können mit ihrer Hilfe gezielt in den Altenpflegeberuf hineinwachsen.

Die Auswahl von Lernsituationen kann von der Praxisanleitung parallel zur individuellen Ausbildungsplanung vorgenommen werden.<sup>1</sup> Diese Vorgehensweise ist ressourcenschonend, da nur jeweils die für einen praktischen Ausbildungsabschnitt erforderlichen Lernsituationen vorbereitet werden müssen.

Im Idealfall gelingt es, Lernsituationen gemeinsam mit der Altenpflegeschule auszuwählen oder zu entwickeln. Dieses Vorgehen fördert bei Auszubildenden

Berufspädagogische Methoden zielen auf Kompetenzentwicklung ab und zeigen Wege zum selbstständigen Lernen auf.



Lernsituationen ermöglichen Kompetenzerwerb in konkreten Pflegesituationen.

<sup>1</sup> Weiterführende Literatur: Kristen, U. (2007): Fallsammlung für die lernfeldorientierte Altenpflegeausbildung. Hannover; Bäßler, U. u. a. (2005): In guten Händen. Lernsituationen in der Altenpflegeausbildung. Berlin.

die Verknüpfung von theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalten und bereichert die Lernortkooperation [► Kapitel 4.1].

Lernsituationen können aus konkreten beruflichen Situationen von Praxisanleitungen selbst entwickelt werden.

Lernsituationen können jedoch auch von der Praxisanleitung selbst entwickelt werden. Hier bietet sich eine Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen weiterer Einrichtungen an (z. B. im Rahmen eines Arbeitskreises). Dann entsteht ein Pool von Lernsituationen, auf die alle Mitwirkenden Zugriff haben, und der Arbeitsaufwand der einzelnen Praxisanleitung reduziert sich deutlich.<sup>2</sup>

Lernsituationen werden aus konkreten beruflichen Situationen heraus entwickelt und fordern als Ergebnis der Bearbeitung reale Lösungen, die auch als Handlungsprodukte bezeichnet werden. Die folgende Tabelle benennt Beispiele für Handlungsprodukte, die dem Lernbereich 1: „Aufgaben und Konzepte der Altenpflege“ (vgl. Anlage 1 zu § 1 Abs. 1 AltPflAPrV) zugeordnet werden können:

### Beispiele für Handlungsprodukte

Handlungsprodukte im Lernbereich 1
Erstellung eines konkreten Pflegeplanes
Analyse, Bewertung, Beurteilung von Unterlagen (Pflegeberichte, Pflegestandards, Arztberichte u. ä.) und Ableiten entsprechender Schlussfolgerungen
Durchführung eines Pflegeplanungsgesprächs im Team
Durchführung direkter Pflege
Führen von Beratungsgesprächen, Konfliktgesprächen, Gesprächen mit Angehörigen usw.
Erstellung eines Diätplanes

Die Vielzahl zu vermittelnder Kompetenzen und Lernfelder erlaubt die Zusammenstellung einer großen Zahl von Lernsituationen, die wiederum mit zahlreichen Bearbeitungsmöglichkeiten für einen erfolgreichen Lernprozess fruchtbar gemacht werden können. Beispiele für diese Bearbeitungsmöglichkeiten sind in der „Arbeitshilfe: Bearbeitungsmöglichkeiten von Lernsituationen“ zusammengestellt [► Arbeitshilfe 7.3(1)].

7.3(1)

<sup>2</sup> Im Modellversuch QUESAP - Qualitätsentwicklung in der praktischen Altenpflegeausbildung des IGF e.V. wurde ein Pool von Lernsituationen erarbeitet, der auf [www.quesap.net](http://www.quesap.net) kostenfrei zur Verfügung steht.

Mehrere Bearbeitungsmöglichkeiten können auch in einem komplexen Handlungsauftrag kombiniert werden, wie das folgende Beispiel zeigt:

**Beispiel komplexer Handlungsauftrag**

„Bei der Beobachtung von Frau Meyer ist deutlich erkennbar, dass ihre Füße und Fußgelenke angeschwollen sind. Überlegen Sie mögliche Ursachen hierfür und schließen Sie hieraus auf eventuell verordnete Arzneimittel. Überprüfen Sie anschließend anhand der Pflegedokumentation Ihre Vermutungen auf fachliche Richtigkeit und Vollständigkeit und bewerten Sie die für Frau Meyer in diesem Zusammenhang geplanten Pflegemaßnahmen. Erstellen Sie eine Tischvorlage für eine Pflegeanpassungsplanung und bereiten Sie eine Argumentationskette für das Pflegeplanungsgespräch im Team vor.“

Zu ein und derselben Lernsituation kann die Praxisanleitung Handlungsaufträge oder Aufgabenstellungen mit unterschiedlichem Anforderungsniveau und variierender Komplexität formulieren. Dadurch reduziert sie ihren Arbeitsaufwand und kann dennoch z. B. bei zwei Auszubildenden des gleichen Ausbildungsjahres individuell und gezielt den Kompetenzerwerb steuern. Es ist auch denkbar, eine Lernsituation für mehrere Auszubildende zeitgleich zu verwenden. Auf diese Weise können Auszubildende zur Teamarbeit und zu gegenseitiger Reflexion motiviert werden.

Zur Erarbeitung und Bearbeitung von Lernsituationen benötigen Praxisanleitungen und Auszubildende zumindest für bestimmte Phasen der Vorbereitung und Bearbeitung zeitliche Spielräume und geeignete Räumlichkeiten.

Für die eigene Entwicklung von Lernsituationen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten. Eine auch zeitlich effiziente Vorgehensweise ist ein Verfahren in vier Schritten, das in der folgenden Tabelle dargestellt und erläutert wird:

Lernsituationen können mehrfach und mit variierenden Arbeitsaufträgen eingesetzt werden.

## Arbeitsschritte bei der Entwicklung von Lernsituationen

Arbeitsschritt	Erläuterung
<b>1. Schritt:</b> Formulieren einer beruflichen Handlungssituation	Die Praxisanleitung greift eine berufliche Handlungssituation aus der Altenpflegepraxis der eigenen Einrichtung auf und beschreibt diese kurz. Dabei ist darauf zu achten, dass eine konkrete Situation als Ganzes wiedergegeben wird und sich die Formulierung nicht nur auf ein Pflege- bzw. Krankheitsbild beschränkt.
<b>2. Schritt:</b> Herauslösen (pflege-)fachlicher Inhalte und Zuordnung gemäß Lernfeld	Die Praxisanleitung prüft, welche (pflege-)fachlichen Inhalte und lernhaltigen Aspekte in dieser beschriebenen Handlungssituation enthalten sind, und notiert diese stichpunktartig. Anschließend gleicht sie diese Inhalte mit den Inhalten der Lernfelder gemäß Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (Anhang 1) ab und ordnet sie dem entsprechenden Lernfeld zu. Damit werden Parallelen zwischen praktischer Ausbildung und schulischem Unterricht sichtbar, und Theorie und Praxis können verknüpft werden.
<b>3. Schritt:</b> Formulierung beruflicher Kompetenzen	Die Praxisanleitung formuliert (ggf. zusammen mit der / dem Auszubildenden) die Kompetenzen, über die eine Pflegefachkraft verfügen muss, um die in Schritt 1 beschriebene berufliche Handlungssituation professionell bewältigen zu können. Diese werden als erreichtes Ergebnis des Lernprozesses formuliert.
<b>4. Schritt:</b> Formulierung von Handlungsaufträgen / Aufgabenstellungen	Die Praxisanleitung entwickelt Aufgaben und Handlungsaufträge, die von Auszubildenden die Erstellung eines konkreten Handlungsproduktes einfordern. Zugleich ermöglichen sie, die als Lernziel formulierten beruflichen Kompetenzen zu erwerben (vgl. Schritt 3). Kompetenzerwerb ist an Reflexion gebunden. Die Aufforderung zur Reflexion schließt den Arbeitsauftrag ab.

7.3(2)

Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung hat eine „Arbeitshilfe: Lernsituationen entwickeln“ erarbeitet [► Arbeitshilfe 7.3(2)]. In dieser Arbeitshilfe finden sich neben Formblättern für die Durchführung der vier Entwicklungsschritte auch zwei Beispiele. Das eine Beispiel stellt eine einfache Lernsituation dar, wie sie im ersten Ausbildungsjahr mehrfach pro Praxisblock eingesetzt werden könnte. Das zweite Beispiel steht für eine komplexere Lernsituation, wie sie im zweiten und dritten Ausbildungsjahr verwendet werden kann. Einzelheiten zur fortlaufenden Bearbeitung werden im individuellen Ausbildungsplan festgelegt [► Kapitel 6.3].

Der erfolgreiche Einsatz von Lernsituationen hängt in hohem Maße davon ab, wie transparent sie für die Auszubildenden sind, also ob und inwieweit sie selbst über die jeweils zu erwerbenden Kompetenzen und Anforderungen informiert sind und zur Selbsteinschätzung und Benennung von weiteren Lernbedarfen ermuntert werden. Diese regelmäßige Reflexion des Lernprozesses findet mit Hilfe des Lerntagebuches statt, das am Ende dieses Kapitels ausführlich erläutert wird [► Kapitel 7.6].

## 7.4 Geplante Anleitung



Geplante Anleitungen ermöglichen das Kennenlernen, Ausprobieren und gezielte Einüben von ausgewählten pflegerischen Tätigkeiten und Handlungsabläufen. Der Einsatz der geplanten Anleitung eignet sich besonders dann, wenn Handlungen sehr komplex oder schwierig durchzuführen sind. Die Praxisanleitung kann auf diese Methoden aber auch zurückgreifen, wenn Auszubildende lediglich in einzelnen Teilen einer Maßnahme Probleme haben.

Aufgabe der Praxisanleitung ist es, Handlungsabläufe aus dem Arbeitszusammenhang herauszulösen und als abgegrenzte Handlungseinheit didaktisch für eine Anleitung aufzubereiten. Es ist wichtig, diesen Zusammenhang in der anschließenden Reflexion wieder herzustellen. Nur so gelingt es, dass Auszubildende die Tätigkeiten in ihren jeweiligen Handlungsbezügen nachvollziehen und einordnen können.

Geplante Anleitungen können auch gut als Teilschritt einer Lernsituation eingesetzt werden.

### **Beispiel:**

Im Rahmen des Arbeitsauftrags „Erstellung eines konkreten Pflegeplanes“ aus der Lernsituation zum Thema „Neueinzug von Bewohnerinnen und Bewohnern“ kann eine geplante Anleitung zum Dokumentationssystem der Einrichtung durchgeführt werden. Die Auszubildenden lernen die wesentliche Informationsquelle für die Pflegeplanung und deren Anwendung kennen.

### 7.4.1 Anleitungssituationen planen

Die Planung einer Anleitungssituation orientiert sich am aktuellen Kenntnisstand und am individuellen Lerntyp der oder des Auszubildenden. Für eine geplante Anleitung wählt die Praxisanleitung eine konkrete Pflegehandlung oder Pflorgetechnik aus (WAS). Zur Planung gehören auch Überlegungen über die zu vermittelnde Kompetenz und darauf bezogene geeignete Überprüfungskriterien, zur Vorgehensweise sowie zu den erforderlichen Hilfsmitteln. Die konkrete Planung einer Anleitungssituation umfasst die Beantwortung aller weiteren planungsrelevanten W-Fragen [► Kapitel 6.2]:

### Planung einer Anleitungssituation (Erläuterung und Beispiel)

<b>WAS?</b>	Benennung des Themas der geplanten Anleitung	„Pflegedokumentation“
<b>WER?</b>	Benennung der/des Auszubildenden und der Praxisanleitung	Auszubildende/r: NN Praxisanleitung: NN
<b>WO / WANN / WIE oft?:</b>	Genauere Festlegung des Ortes, der Zeit, der Häufigkeit der Anleitung und des Zeitpunktes eventueller Wiederholungen	Dienstzimmer / Ausbildungsabschnitt 1 2. Woche / Montag, 13.00 bis 14.00 Uhr
<b>WESHALB?</b>	Formulierung der mit der geplanten Anleitung zu erwerbenden Kompetenz	Die / der Auszubildende soll <ul style="list-style-type: none"> <li>■ die Bedeutung der Pflegedokumentation sowie deren strukturellen Aufbau begreifen,</li> <li>■ die Dokumentation pflegerelevanter Daten in der beruflichen Pflegepraxis sachgerecht und fachgerecht vornehmen können.</li> </ul>
<b>WIE?</b>	Formulierung der konkreten und auf die Auszubildende / den Auszubildenden individuell angepassten methodischen Vorgehensweise (z. B.: vertraut machen mit Materialien, demonstrieren, selbst durchführen lassen unter Anleitung)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grundlegende Einführung in die Pflegedokumentation (Funktion, Struktur)</li> <li>2. Exemplarisches Dokumentieren der Daten aus der morgendlichen Pflegepraxis der Praxisanleitung durch diese selbst</li> <li>3. Dokumentieren der Daten aus der morgendlichen Pflegepraxis der Auszubildenden durch diese selbst</li> <li>4. Nachgespräch</li> </ol>
<b>WOMIT?</b>	Benennung notwendiger / vorgesehener Hilfsmittel (inkl. Bedienungsanleitung von Geräten, Patienteninformationen für Medikamente usw.; ggf. Praxisstandard der Einrichtung beachten)	Pflegedokumentation
<b>WORAN ist die Zielerreichung erkennbar?</b>	Festlegung aufgabenspezifischer Beurteilungskriterien [▶ Kapitel 8]	

## 7.4.2 Anleitungssituationen strukturieren

Anleitungen bestehen aus systematisch aufeinander folgenden Teilschritten, die in der nachstehenden Tabelle in den einzelnen Phasen beschrieben und durch Empfehlungen für die Praxisanleitung ergänzt sind.



## Aufgaben der Praxisanleitung in den Phasen der geplanten Anleitung

Phase der Anleitung	Empfehlungen für die Praxisanleitung
Vorgespräch	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Ziel und Gegenstand der Anleitung klären,</li> <li>  ggf. Einverständnis der Bewohnerin oder des Bewohners einholen,</li> <li>  sich einen Überblick über individuelle Voraussetzungen der / des Auszubildenden verschaffen (z. B. Vorkenntnisse und Vorerfahrungen, Lerntyp bzw. bevorzugte Aneignungsgewohnheiten von Lerninhalten usw.),</li> <li>  Verfahrensweise der Anleitung mit der / dem Auszubildenden abstimmen,</li> <li>  Kriterien für die Beobachtung in der folgenden Phase der Anleitung gemeinsam mit den Auszubildenden erörtern und festlegen. Bei einschlägigen Vorkenntnissen diese benennen lassen.</li> </ul>
Phase, in der Auszubildende die Praxisanleitung beobachten	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Auszubildende/n zur Beobachtung anhand der festgelegten Kriterien auffordern,</li> <li>  ausgewählte Handlung im Ganzen und in Echtzeit demonstrieren (ohne begleitende Erläuterungen), damit eine reale Vorstellung von der vollständigen demonstrierten Handlung und des erforderlichen Zeitrahmens vermittelt wird,</li> <li>  Wiederholung der Demonstration mit verlangsamter Handlungsabfolge und den erforderlichen Erklärungen; bei Bedarf können Teilschritte auch wiederholt dargestellt werden,</li> <li>  Ergebnissicherung durch nochmalige Demonstration der Handlung im Zusammenhang und in Echtzeit als Abschluss dieser Anleitungphase.</li> </ul>
Phase, in der Auszubildende die Maßnahme unter Anleitung erstmals durchführen	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Vorrangige Beobachungskriterien für die Praxisanleitung sind fachliche Richtigkeit, Genauigkeit und Sorgfalt in der Durchführung, damit (neue) Handlungsabläufe korrekt eingeübt werden.</li> <li>  Die Durchführung der Maßnahme soll in der Regel zusammenhängend als durchgängige Handlung erfolgen. Eventuelle Verfahrensfehler ohne direktes Gefährdungspotenzial können nach Abschluss der Durchführung reflektiert und aufgearbeitet werden.</li> <li>  Bei begründeter Unterbrechung der Handlungsabfolge, z. B. bei unmittelbarer Fremd- oder Selbstgefährdung, ist zumindest in der Reflexion eine theoretische Wiederherstellung der durchgängigen Handlung vorzunehmen.</li> </ul>
Phase, in der Auszubildende die Maßnahme selbstständig durchführen	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Vorrangige Beobachungskriterien für die Praxisanleitung sind fachliche Richtigkeit, Genauigkeit und Sorgfalt in der Durchführung.</li> <li>  Mit zunehmender Übung und Einbettung der Handlung in den Arbeitszusammenhang kommen weitere Kriterien zur Beurteilung des Kompetenzerwerbs wie Zielgerichtetheit, Gegenstandsbezug, Selbstständigkeit, Reflexionsfähigkeit, Kommunikation zur Anwendung [ ▶ Kapitel 8.1.1].</li> </ul>
Nachgespräch	<p>Mindestinhalte der Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Anleitungsgegenstand und Durchführungsverlauf,</li> <li>  Anleitungs- und Aneignungsmethode,</li> <li>  Befindlichkeit der Auszubildenden in der Anleitungssituation,</li> <li>  Befindlichkeit der Pflegebedürftigen,</li> <li>  (Selbst-)Einschätzung des Kompetenzerwerbs,</li> <li>  (theoretische) Wiedereinordnung der isolierten Handlungseinheit in den Handlungskontext.</li> </ul>

Die „Arbeitshilfe: Geplante Anleitung“ [ ▶ Arbeitshilfe 7.4] zeigt ein Beispiel für die Strukturierung und Planung einer Anleitung. Sie enthält Standardformulare für die Beantwortung der planungsrelevanten W-Fragen und zur Dokumentation der notwendigen Vor- und Nachgespräche.

7.4



## 7.5 Denkaufgaben

Praxisanleitungen und die Fachkräfte in den ausbildenden Teams können die Auszubildenden auch im täglichen Arbeitsablauf und bei Routinearbeiten durch die Förderung bewusster Wahrnehmung und Reflexion beim Kompetenzerwerb unterstützen. Hierzu eignen sich Denkaufgaben in nahezu jeder Form, wie beispielsweise Fragen, Aufforderungen zur Beobachtung, zu Vergleichen, zu Empfehlungen, zu Schlussfolgerungen. Denkaufgaben ermöglichen es, implizites Lernen im Arbeitsalltag bewusst zu machen.

### **Eine Beispielsituation:**

Die Auszubildende Anna soll in der kommenden Frühdienstwoche täglich u. a. Frau Schmidt und Herrn Karl bei der Durchführung der morgendlichen Körperpflege unterstützen. Beide leiden an Herzinsuffizienz und rheumatischen Erkrankungen mit deutlichen Bewegungseinschränkungen. Mögliche Denkaufgaben (diese berücksichtigen bereits steigende Anforderungen im Ausbildungsverlauf):

- „Vergleichen Sie im Wochenverlauf Belastbarkeit und Bewegungseinschränkungen dieser beiden Pflegebedürftigen.“
- „Stellen Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich der Unterstützung bei der Körperpflege fest.“
- „Stellen Sie Ihre Erkenntnisse am Freitag in einer gemeinsamen Reflexion mit der Praxisanleitung dar.“

Derartige Denkaufgaben erfordern keine ausdrückliche Vorbereitung, sondern können von Praxisanleitungen und anderen an der Ausbildung mitwirkenden Fachkräften täglich aus aktuellen Arbeitsabläufen heraus entwickelt und sofort in diese integriert werden. Gezielte Wiederholungen gleicher Denkaufgaben in unterschiedlichen Situationen können so erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Einsichten in vielfältigen Handlungsbezügen verankern.

Denkaufgaben fördern die Entwicklung einer reflexiven Grundhaltung der Auszubildenden.

Zentral für das Lernen ist immer die Reflexion, bei der die Auszubildenden ihre Überlegungen, Handlungen und Ergebnisse in einen größeren Zusammenhang einordnen, mögliche Korrekturbedarfe erkennen und weitere Fragen formulieren. Dies unterstützt den Merkprozess, es sichert damit die Nachhaltigkeit des Gelernten und ermöglicht Auszubildenden so einen beiläufigen Kompetenzzuwachs in der Altenpflegepraxis. Denkaufgaben können das Lernpotenzial von Arbeitssituationen auch durch nachträgliche Reflexion fruchtbar machen, z. B. nach akuten Notfallsituationen, die anschließend systematisch nachbereitet werden.

Je nach Ausbildungsstand und aktuell erreichtem Kompetenzgrad können Auszubildende mit Denkaufgaben verschiedener Anforderungsniveaus zum Lernen motiviert und aufgefordert werden. Dies kann vom reinen Wiedergeben

von gelerntem Wissen (nennen, beschreiben, skizzieren etc.) über das Analysieren und Begründen von Zusammenhängen bis zum Bewerten und kritischen Reflektieren der eigenen Handlungsweise reichen.

Um Auszubildende im Verlauf ihrer Ausbildung anzuregen und zu befähigen, sich selbst kompetenzfördernde Denkaufgaben zu stellen, können sie bereits bei der Diensterteilung bzw. der Übergabe aufgefordert werden, selbst Denkaufgaben entsprechend den ihnen zugeteilten Arbeitsaufgaben zu formulieren. Diese Aufgaben bearbeiten sie während des Dienstes und reflektieren die Ergebnisse in einem Nachgespräch mit der Praxisanleitung oder bringen sie in Pflegeplanungsgespräche ein. Dadurch kann auch das gesamte Team von Denkaufgaben profitieren.

Beispiele für die Formulierung von Denkaufgaben als Lehr- und Lernmethode sind in der „Arbeitshilfe: Denkaufgaben“ zusammengestellt [▶ Arbeitshilfe 7.5].



## 7.6 Lerntagebuch



Wenn Lernprozesse inhaltlich und chronologisch nachvollziehbar sind, kann die fortlaufende Planung darauf abgestimmt werden. Deshalb ist es hilfreich, eine Dokumentation vorzunehmen, z. B. in Form eines Lerntagebuches, das die Auszubildenden selbst führen. Es erlaubt, in kurzen Zeitintervallen zu prüfen,

- ob ausgeführte Tätigkeiten tatsächlich der Ausbildung dienen,
- ob die ausgeführten Tätigkeiten den Erwerb der für diesen Praxiseinsatz formulierten Kompetenzen ermöglichen,
- in welchen Bereichen Fertigkeiten im Sinne von Geübtheit erworben wurden,
- was die Auszubildenden Neues erlebt, ausprobiert, gelernt haben,
- wie sich die Auszubildenden in ihrer Rolle als Auszubildende (wahrgenommen) fühlen.

Mit dem Führen eines Lerntagebuches kann der Kompetenzerwerb in der praktischen Altenpflegeausbildung dokumentiert und dadurch besser reflektiert werden. Dies schafft die notwendigen Voraussetzungen für eine differenziertere Rückschau und eine kontinuierliche und individuelle (Nach-)Steuerung des Ausbildungsprozesses im individuellen Ausbildungsplan.

Das Lerntagebuch als Dokumentations- und Steuerungsinstrument wird von Auszubildenden selbst geführt.

Das Lerntagebuch wird von den Auszubildenden täglich geführt. Jeweils am Ende ihres Arbeitstages notieren sie in Stichpunkten alle wesentlichen Tätigkeiten. Nach Ablauf einer Woche erstellen sie aus diesen Notizen einen stichpunktartigen Wochenüberblick und bewerten die aufgeführten Einzeltätigkeiten nach den Kategorien „Routine“, „Neues“, „Lernsituationen“. Anhand dieses Wochenüberblicks kann eine Reflexion des Praxiseinsatzes durch die Praxisanleitung und die Auszubildende oder den Auszubildenden erfolgen.

Hierbei sind insbesondere folgende Fragestellungen von Bedeutung:

- I Welche Ausbildungsinhalte wurden in dieser Woche im Arbeitsprozess erarbeitet, wiederholt oder eingeübt?
- I Wie ist das Verhältnis der Aufgaben und Tätigkeiten hinsichtlich der Kategorien „Routine“, „Neues“, „Lernsituationen“?

Im Fazit dieser Reflexion werden sowohl das Ergebnis der Auswertung als auch entsprechende Schlussfolgerungen für das weitere Lernen im Arbeitsprozess als gemeinsame Vereinbarung notiert.

Reflexion anhand des Lerntagebuches macht Lernprozesse für Auszubildende auch lernortübergreifend transparent.

Zum Ende eines Praxiseinsatzes fassen die Auszubildenden die einzelnen Wochenreflexionen als Vorbereitung für das Abschlussgespräch mit der Praxisanleitung zusammen. Der Termin für das Abschlussgespräch sollte im individuellen Ausbildungsplan festgelegt sein. Erkenntnisse und daraus resultierende Planungsinhalte für den nächsten praktischen Ausbildungsabschnitt werden gemeinsam ermittelt, konkretisiert und wiederum als Vereinbarung im Lerntagebuch dokumentiert. In Abgleich mit den für diesen Ausbildungsabschnitt ursprünglich festgelegten Kompetenzen aus dem individuellen Ausbildungsplan werden notwendige Anpassungen gemeinsam besprochen und dort festgehalten.

Als weitere Grundlage für die Planung des nächsten Praxiseinsatzes können Auszubildende im Lerntagebuch Ideen und Vorhaben sammeln, die sich aus dem Schulunterricht oder dem Erfahrungsaustausch mit anderen Auszubildenden in der Schule herleiten. Dies gilt natürlich auch umgekehrt. So gehen weder Lernimpulse aus dem Lernort Altenpflegeschule für die praktische Ausbildung noch Fragen aus dem Betrieb für die Schule verloren. Zusätzlich bewirkt diese Vorgehensweise, dass Auszubildende ihre Ausbildung nicht als eine Aneinanderreihung von einzelnen Theorie- und Praxisbausteinen erleben, sondern als einen lernortübergreifenden durchgängigen Lernprozess.

Das Führen eines Lerntagebuches über die gesamte Ausbildungszeit ermöglicht es Praxisanleitungen und Auszubildenden, die Ausbildung als fortlaufenden Entwicklungsprozess zu gestalten und Lernfortschritte im Verlauf zu erkennen. Zudem dokumentiert es nachvollziehbar tatsächlich geleistete, planmäßig und individuell gestaltete Ausbildungsarbeit und kann insofern den Praxisanleitungen auch als Ausbildungsnachweis dienen.

7.6

Die „Arbeitshilfe: Lerntagebuch“ beinhaltet sowohl ein Formblatt für den Wochenrückblick der Auszubildenden als auch eines für die Reflexion des jeweiligen Praxiseinsatzes inklusive der daraus folgenden Planungsinhalte für den kommenden Ausbildungsabschnitt [► Arbeitshilfe 7.6].

## 7.7 Gestaltung von Lernprozessen auf einen Blick



Für die systematische Gestaltung von Lernprozessen in der Altenpflegeausbildung lassen sich folgende Empfehlungen geben:

1. Transparenz über zu vermittelnde Kompetenzen, Methoden und Beurteilungskriterien sowie strukturierte Rückmeldungen unterstützen das selbstgesteuerte Lernen der Auszubildenden.
2. Sinnvoll ist der Einsatz vorbereiteter Lernsituationen, mit deren Hilfe Auszubildende komplexe berufliche Situationen im Sinne vollständiger Handlungen bearbeiten können.
3. Geplante Anleitungen dienen dem Kennenlernen, Ausprobieren und gezielten Einüben ausgewählter Tätigkeiten oder Pflorgetechniken. Sie sollten strukturiert vorbereitet und an den individuellen Ausbildungsstand der Auszubildenden angepasst werden. Im Nachgespräch erfolgt die Einordnung der einzelnen Tätigkeiten in ihre jeweiligen Handlungsbezüge.
4. Alle Fachkräfte im ausbildenden Team können den Kompetenzerwerb der Auszubildenden unterstützen und ihre eigene Fachlichkeit kontinuierlich weiterentwickeln, wenn sie im Arbeitsalltag mit Denkaufgaben zur Reflexion anregen.
5. Eine Dokumentation des Lernprozesses in Form eines Lerntagebuches fördert die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Lernprozess durch die Auszubildenden. Ein Lerntagebuch ermöglicht die laufende (Nach-)Steuerung der Ausbildungsplanung und Lernprozessgestaltung und dient zugleich als deren Nachweis.



# VIII.

## Lernerfolge beurteilen

Die kontinuierliche Kompetenzüberprüfung (Beurteilung von Lernerfolgen) ermöglicht es der Praxisanleitung, Lernerfolge und Lernbedarfe Auszubildender zu erkennen, die individuelle Ausbildungsplanung entsprechend fortzuschreiben bzw. anzupassen und Auszubildende gezielt zu fördern und zu fordern.

Weiterhin ist die Beurteilung von Lernerfolgen am Lernort Praxis eine Voraussetzung dafür, dass die Praxisanleitung ihre Mitwirkungsaufgaben bei der Notengebung durch die Altenpflegeschule (Leistungsbewertung) in der praktischen Ausbildung erfüllen kann. Darüber hinaus können die Beurteilungen der Lernerfolge für weitere Entscheidungen der ausbildenden Einrichtung herangezogen werden, z. B. darüber, ob Auszubildende ihre Probezeit erfolgreich bestanden haben oder ob sie (am Ende der Ausbildung) den Anforderungen an potenzielle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im gewünschten Maße entsprechen.

In diesem Kapitel werden Bedeutung und Grundlagen einer kompetenzorientierten Beurteilung im Ausbildungsverlauf und als Voraussetzung für die Mitwirkung bei der Notengebung dargestellt, Methoden für eine fundierte Beurteilung werden aufgezeigt und an Beispielen erläutert.

### 8.1 Grundlagen der kompetenzorientierten Beurteilung

Das Ziel der Altenpflegeausbildung ist die Erlangung beruflicher Handlungskompetenz, dies erfordert eine kompetenzorientierte Beurteilung und Dokumentation von Lernerfolgen. Eine reine Beurteilung pflegerischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie sie z. B. in den üblichen Tätigkeitsnachweisen dokumentierbar sind, wird dem nicht gerecht.

Kontinuierliche Beurteilung ist Voraussetzung für Ermittlung von Lernerfolgen und Mitwirkung bei der Leistungsbewertung durch die Altenpflegeschule.



### 8.1.1 Kriterien für eine kompetenzorientierte Beurteilung

Kompetenzorientierte Beurteilung erfordert geeignete, zuverlässige und nachvollziehbare Kriterien.

Berufliche Handlungskompetenz ist als komplexes Konstrukt nicht direkt beobacht- und überprüfbar, Beobachtbar hingegen sind die Handlungen selbst, die Rückschlüsse auf vorhandene Kompetenzen zulassen. Für die Beobachtung sind Kriterien erforderlich, die anschließend eine kompetenzorientierte Beurteilung ermöglichen. Hierfür geeignet sind die Gütekriterien einer Lernhandlung, die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt und erläutert werden.

#### Gütekriterien einer Lernhandlung<sup>1</sup>

Kriterium	Erläuterung
<b>Zielgerichtetheit</b>	bezeichnet die Fähigkeit, Aufgaben methodengeleitet und strukturiert zu lösen.
<b>Gegenstandsbezug</b>	bezieht sich auf die Fähigkeit, Aufgaben durchdacht, unter Berücksichtigung gängiger Normen und Vorschriften fachgerecht zu lösen.
<b>Selbstreflexion</b>	bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich selbstkritisch einzuschätzen und sich kreativ mit dem Handlungsgegenstand auseinanderzusetzen.
<b>Selbstständigkeit</b>	bezeichnet die Fähigkeit, Aufgaben ohne äußere Hilfe zu lösen und zur Verfügung stehende Hilfsmittel sinnvoll einzusetzen.
<b>Kommunikatives Verhalten</b>	bezieht sich auf die Fähigkeit, einen Gruppenprozess (mit) zu tragen.

Diese Kriterien sind grundlegend, das heißt, sie erfassen alle Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz [ ► Kapitel 2.3 ] und sind für alle (vollständigen) Handlungen in der Altenpflegepraxis anwendbar.

Orientiert an konkreten Ziel- und Aufgabenstellungen sind für diese Kriterien handlungsspezifische Indikatoren zu formulieren. Diese sollten die zu beurteilende Handlung so beschreiben, dass durch gezielte Beobachtung auf die zugrunde liegende Kompetenz geschlossen werden kann. Das nachfolgende Beispiel für die Kriterien „Zielgerichtetheit“ und „Selbstständigkeit“ verdeutlicht dies:

<sup>1</sup> In Anlehnung an Richter 2002.



### Thema: Verbandwechsel bei perkutan endoskopischer Gastrostomie (PEG)

Lernziel: Die /der Auszubildende führt selbstständig den Verbandwechsel bei PEG unter Berücksichtigung der Situation, der Person und aktuell anerkannter Pflegeerkennnisse gemäß dem Durchführungsstandard der Einrichtung durch und reflektiert anschließend selbstkritisch die Durchführung dieser Maßnahme.

Kriterium	Indikatoren
<b>Zielgerichtetheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die Teilschritte (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung) sind aufgabenspezifisch und vollständig, die Schrittfolge ist logisch.</li> <li>■ Die Arbeit wird durchgängig zügig und sorgfältig durchgeführt.</li> <li>■ Die Arbeitsabfolge ist für die Pflegebedürftige / den Pflegebedürftigen nachvollziehbar gestaltet.</li> <li>■ Die Arbeitsabfolge ist an der konkreten Situation ausgerichtet.</li> </ul>
<b>Selbstständigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die erforderlichen Informationen werden eigeninitiativ beschafft.</li> <li>■ Die Informationen aus der Pflegedokumentation, aus dem Schulunterricht und vom Messebesuch werden vernetzt.</li> <li>■ Das Material wird auf einem Tablett bzw. Verbandswagen vorbereitet.</li> <li>■ Der aktuelle Wundstatus wird erhoben und bezüglich der weiteren Verfahrensweise beurteilt.</li> </ul>

In der „Arbeitshilfe: Kompetenzorientierte Beurteilung“ [ ▶ Arbeitshilfe 8.1] sind für alle genannten Beurteilungskriterien allgemeine Indikatoren als Orientierung für die Formulierung handlungsspezifischer Indikatoren benannt und beispielhaft erläutert. Die Verwendung geeigneter Verben kann die aussagekräftige Formulierung von Indikatoren unterstützen und Interpretationsspielräume bei der Beurteilung eingrenzen (vgl. hierzu die Tabelle „Formulierungshilfen für Beurteilungsindikatoren“) [ ▶ CD-ROM].

8.1

Die formulierten Indikatoren können im Handeln unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Dies kann im Rahmen einer Beurteilung mit Hilfe entsprechender Beurteilungsstufen differenziert erfasst werden. Eine Möglichkeit abgestufter Beurteilung bietet die Notenskala von 1 bis 6, deren Wortbedeutung in § 4 der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ausgewiesen ist [ ▶ CD-ROM].

Daneben sind jedoch auch Skalierungen möglich, bei denen Ausprägungsgrade beobachteter Handlungen beispielsweise in Symbole oder Worte übersetzt werden. Hierfür sind nachfolgend zwei Beispiele aufgeführt:

### Ausgewählte Beurteilungsskalen

Ausprägungsgrad in Symbolen:				
++	+	+-	-	--

Ausprägungsgrad in Worten:				
sehr ausgeprägt	ausgeprägt	vorhanden	ansatzweise erkennbar	nicht erkennbar

Differenzierte Beurteilung von Lernerfolgen erfordert die Verwendung einer geeigneten Skala.

Bei der Entscheidung für eine Skala ist zu bedenken, dass die Notengebung ausschließlich in die Verantwortung der Altenpflegeschule fällt [► Kapitel 8.4]. Insofern ist bei Verwendung der Notenskala durch die Praxisanleitung sicherzustellen, dass hierdurch mögliche Irritationen auf Seiten der Auszubildenden ausgeschlossen sind. Es sollte deshalb deutlich gemacht werden, dass diese Verwendung der Notenskala keine Benotung im schulrechtlichen Sinne ist. Auszubildende sollten darüber in geeigneter Weise informiert werden. Dies kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass die ausbildende Einrichtung die Notenskala mit entsprechenden Vermerken versieht und als internes Beurteilungsinstrument im Ausbildungskonzept [► Kapitel 3.2] verankert.

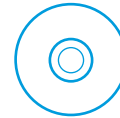
Unabhängig von der gewählten Skala empfiehlt es sich, regelmäßig z. B. mit anderen Praxisanleitungen und der / den kooperierenden Altenpflegeschule/n Themen und Fragen zur Beurteilung zu erörtern und dabei auch ein möglichst einheitliches Verständnis über die Interpretation von Beurteilungsskalen zu entwickeln und schriftlich zu dokumentieren.

## 8.1.2 Faktoren, die eine Beurteilung beeinflussen können

An Beurteilungen wird die Erwartung geknüpft, dass sie objektiv sind. Dieser Erwartung müssen sich Beurteilende stellen, obwohl sie letztlich nicht in vollem Umfang erfüllbar ist. Dies liegt einerseits in der Sache selbst, denn Lernerfolge Auszubildender hängen auch von der Qualität der Ausbildung ab, an der Praxisanleitungen und Lehrkräfte selbst unmittelbar beteiligt sind. Diese entscheiden nicht nur, was beurteilt wird, sondern legen meist auch Kriterien und Bewertungsmaßstäbe fest, was eine – nicht völlig ausschließbare – Subjektivität der Beurteilung nach sich zieht. Daher braucht die Beurteilung am Lernort Betrieb „kontrollierte Subjektivität“ (Vollstädt 2008), das heißt:

- Bewusstmachung und Selbstkontrolle hinsichtlich möglicher Einflussfaktoren,
- Beachtung allgemeiner Leitlinien für die kompetenzorientierte Beurteilung (s. S. 97).

Andererseits unterliegt der gesamte Prozess einer Beurteilung (von der Wahrnehmung bis zur Beurteilung) unbewusst subjektiven Einflüssen, die zu einer Verfälschung der Beurteilung führen können. Um diese verzerrenden Einflüsse so gering wie möglich zu halten, ist es wichtig, die häufigsten dieser Einflussfaktoren zu kennen und sich mögliche Auswirkungen in Beurteilungssituationen bewusst zu machen. Das nachfolgende Beispiel zeigt mögliche Verzerrungspotenziale durch Vorurteile auf. Weitere Beispiele finden sich in der Tabelle „Einflussfaktoren auf Beurteilungen“ [► CD-ROM].



### Einflussfaktoren, die eine Beurteilung verfälschen können<sup>2</sup> (Auszug)

Einflussfaktor	Beschreibung
<b>Vorurteile</b>	Die Praxisanleitung bildet sich ein Urteil, ohne die Auszubildenden in ausreichender Weise zu kennen, aufgrund von subjektiven Einschätzungen, aufgrund vorausgegangener Beurteilungen, aufgrund des Geschlechts, des Aussehens o. ä.

Außerdem ist es erforderlich, die Rahmenbedingungen für die Beurteilung genau zu betrachten, um mögliche Fehler im Beurteilungsablauf, wie zum Beispiel Zeitdruck oder (wiederholte) Unterbrechungen durch Störungen von außen, zu erkennen und weitestgehend zu beheben.

Hilfreich ist es, sich bei der Beurteilung von Lernerfolgen an den nachstehenden Leitlinien zu orientieren.

Orientierung an Leitlinien einer kompetenzorientierten Beurteilung ermöglicht weitgehende Objektivität.

#### Leitlinien für eine kompetenzorientierte Beurteilung im Rahmen der Ausbildung (in Anlehnung an Vollstädt 2008)

- Alle Elemente der Leistungsüberprüfung besitzen einen klaren Ausbildungsbezug.
- Alle Auszubildenden werden gleich behandelt (Fairness).
- Die Bewertungskriterien sind transparent und offengelegt.
- Die Beurteilung ist ein offenes und flexibles Vorgehen. Das heißt, alternative Handlungsweisen sind denkbar, sofern sie fundiert begründet werden können.
- Beurteilt werden sowohl der Verlauf als auch die Ergebnisse der Handlungen Auszubildender (Prozessorientierung).
- Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung werden in Feedbackgesprächen zusammengeführt (Dialogorientierung).
- Reflexivität bezieht sich nicht nur auf Auszubildende, sondern auch auf die Evaluation der Ausbildungsarbeit sowie der Strukturen und Rahmenbedingungen für Ausbildung in der Einrichtung [► Kapitel 9].

<sup>2</sup> In Anlehnung an: Bohrer, A. (2009): Materialien aus Fortbildungsveranstaltungen des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung.



## 8.2 Beurteilung von Lernerfolgen durch die Praxisanleitung

Die kontinuierliche und ausbildungsbegleitende Beurteilung von Lernleistungen Auszubildender in der praktischen Ausbildung durch die Praxisanleitung soll folgende Funktionen erfüllen:

### Engmaschige Ermittlung von Lernerfolgen und Lernbedarfen

- als Grundlage für die Anpassung der individuellen Ausbildungsplanung und für gezielte (fördernde und fordernde), methodisch durchdachte Lernbegleitung durch die Praxisanleitung,
- als Ausgangsbasis für eine detaillierte und Orientierung gebende Rückmeldung an Auszubildende für deren selbstorganisiertes (Weiter-)Lernen,
- als Voraussetzung für eine kompetente und verantwortliche Erfüllung der Mitwirkungsaufgaben der Praxisanleitung bei der Notengebung durch die Altenpflegeschule [ ▶ Kapitel 8.4].

Aussagekräftige Beurteilung von Lernerfolgen benötigt eine systematische und transparente Vorgehensweise.

Hierdurch wird deutlich, dass es bei der Beurteilung durch die Praxisanleitung keinesfalls um Beurteilung im Sinne von „Abrechnung“ des Lernprozesses oder um Notengebung im schulrechtlichen Verständnis geht. Diese Betrachtungsweise eröffnet Handlungsspielräume für die Entwicklung und Anwendung geeigneter Möglichkeiten und Verfahrensweisen der Beurteilung in der praktischen Ausbildung und verpflichtet zugleich dazu, diese Spielräume unter Beachtung allgemeiner Leitlinien für Beurteilungen sachgerecht zu nutzen.

### Ablaufschema Beurteilungsverfahren:

- Formulierung des Themas,
- Festlegung des angestrebten Ziels (Ausbildungsziele sind als Kompetenzen zu formulieren),
- Festlegung von Kriterien und Indikatoren, anhand derer beurteilt werden soll,
- Beobachtung des (Handlungs-)Verlaufs und wertungsfreie Protokollierung,
- Beurteilung durch Abgleich von Soll- und Ist-Zustand.

Nachfolgend werden zwei grundlegende Möglichkeiten für eine Beurteilung von Lernerfolgen in der praktischen Ausbildung, deren Einsatzmöglichkeiten und Anwendung anhand von Beispielen beschrieben.

## 8.2.1 Das protokollierte Reflexionsgespräch

Das protokollierte Reflexionsgespräch eignet sich für die Reflexion unterschiedlicher (Einzel-)Ereignisse, aber auch für Zeiträume wie beispielsweise Praxiswochen, Ausbildungsabschnitte, Ausbildungsjahre.

Für protokollierte Reflexionsgespräche empfiehlt es sich, eine Grundstruktur zu entwickeln und festzulegen, um Beliebigkeit auszuschließen und Transparenz für die Beteiligten herzustellen. Dies bietet Auszubildenden und Praxisanleitungen Orientierung und Sicherheit in der Vorbereitung und Durchführung solcher Gespräche.

Reflexionsgespräche sind vielseitig einsetzbar, benötigen eine Grundstruktur und eine schriftliche Ergebnissicherung.

### **Die Grundstruktur für protokollierte Reflexionsgespräche sollte mindestens die folgenden Elemente enthalten:**

#### **I Namentliche Nennung teilnehmender Personen**

In der Regel sind dies die / der Auszubildende und die Praxisanleitung, gegebenenfalls aber auch die begleitende Lehrkraft der Altenpflegeschule, die Wohnbereichs- oder Pflegedienstleitung.

#### **I Gegenstand bzw. Thema der Reflexion und Ziel der Lernhandlung**

Dies ist erforderlich, um eine zielgerichtete Vorbereitung der Beteiligten zu ermöglichen und um sich im Gespräch zu anderen Themen abzugrenzen.

#### **I Kriterien der Reflexion**

Eine freie und dennoch gelingende Reflexion setzt bei allen Beteiligten eine gewisse Übung voraus. Insbesondere Auszubildende sind hierbei häufig unsicher und verlieren sich im Thema. Vorab vereinbarte Kriterien erleichtern die Vorbereitung und zielführende Reflexion. Zusätzlich können in Abhängigkeit vom Thema oder Gegenstand Freiräume im Sinne von „Sonstiges“ vorgesehen werden, z. B. bei der Reflexion eines Ausbildungsabschnittes.

#### **I Zusammenfassung und Ergebnissicherung**

Am Ende des Gespräches sollte eine Ergebnissicherung erfolgen, indem Erkenntnisse, Schlussfolgerungen, Empfehlungen, Aufforderungen, Vereinbarungen usw. zusammengefasst werden.

#### **I Datum, an dem das Reflexionsgespräch stattfindet**

#### **I Handzeichen bzw. Unterschriften**

Die Entwicklung eines Standardformulars für die Protokollierung von Reflexionsgesprächen reduziert im Einzelfall den Arbeitsaufwand.



7.6



7.4



8.2

In den Arbeitshilfen „Lerntagebuch“ [▶ Arbeitshilfe 7.6] und „Geplante Anleitung“ [▶ Arbeitshilfe 7.4] sind beispielhaft Formblätter zur Dokumentation von Reflexionsgesprächen enthalten. Die „Arbeitshilfe: Reflexionskompetenz“ gibt Hinweise zur Unterstützung der Reflexion [▶ Arbeitshilfe 8.2].

Der Ablauf eines protokollierten Reflexionsgesprächs gliedert sich in die Abschnitte Vorbereitung, Durchführung und Ergebnissicherung. Die folgenden Empfehlungen zu den einzelnen Abschnitten können das Gelingen dieser Reflexionsgespräche unterstützen.

**I Vorbereitung:**

Das Prinzip der Fairness gebietet es, allen am Reflexionsgespräch teilnehmenden Personen eine entsprechende Vorbereitung zu ermöglichen. Deshalb sind diese Personen vorab rechtzeitig darüber zu informieren, wer außer ihnen selbst noch am Gespräch teilnimmt und was genau anhand welcher Zielstellung und Kriterien reflektiert werden soll. Empfehlenswert ist es zudem, die Protokollführung abzustimmen und namentlich festzulegen. Im Verlauf der Ausbildungszeit und in Abhängigkeit vom Gesprächsgegenstand können auch Auszubildende in die Protokollführung eingebunden werden und diese dabei üben, z. B. im Rahmen der Reflexion einer geplanten Anleitung oder eines Ausbildungsabschnitts.

**I Durchführung:**

Im Verlauf der Ausbildung sollen Auszubildende lernen, sich selbst realistisch einzuschätzen. Hilfreich ist es deshalb, die Durchführung von Reflexionsgesprächen mit der Selbsteinschätzung Auszubildender zu beginnen. Damit wird ihnen gezielt die Möglichkeit gegeben, Selbsteinschätzung zu üben und vollzogene Handlungsweisen zu begründen. Zudem erhält die Praxisanleitung Informationen über den aktuellen Stand der Selbsteinschätzungsfähigkeit der Auszubildenden und kann hieraus eventuelle Unterstützungsbedarfe ableiten. Im weiteren Gespräch werden Selbst- und Fremdeinschätzung gegenübergestellt, gemeinsam verglichen, Differenzen herausgearbeitet und erörtert, Erkenntnisse formuliert sowie Schlussfolgerungen gezogen. Vereinbarungen über das weitere Vorgehen im Lernprozess schließen diesen Gesprächsabschnitt ab.

**I Ergebnissicherung:**

Am Ende des Reflexionsgesprächs werden Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Vereinbarungen zusammengefasst.

Unabhängig davon, ob das Protokoll parallel oder anhand entsprechender Notizen im Nachgang des Gesprächs erstellt wird, sollten die teilnehmenden Personen es in Ruhe lesen und gegebenenfalls ergänzen oder korrigieren können, bevor sie es mit Handzeichen oder Unterschrift bestätigen.

## 8.2.2 Beurteilung mittels Strukturraster und Skala

Die Verwendung eines Strukturrasters mit einer Skala ermöglicht es, vollständige Handlungen, wie sie z. B. im Rahmen von Lernsituationen [► Kapitel 7.3] zu erbringen sind, kompetenzorientiert und detailliert zu beurteilen.

Die Vorbereitung des Strukturrasters für die zu beurteilende Handlung durch die Praxisanleitung umfasst folgende Aufgaben:

- Eintragung des Themas und der zu erwerbenden Kompetenz(en). Beide Angaben sind der im individuellen Ausbildungsplan benannten jeweiligen Lernsituation zu entnehmen.
- Eintragung der Kriterien für kompetenzorientierte Beurteilung, die eingangs in diesem Kapitel beschrieben wurden [► Arbeitshilfe 8.1].
- Konkretisierung der Beurteilungskriterien durch Formulierung handlungsspezifischer Indikatoren. Für das Kriterium „Kommunikatives Verhalten“ ist dies nachfolgend beispielhaft dargestellt:

Beurteilungsraster ermöglichen die kompetenzorientierte und detaillierte Ermittlung von Lernerfolgen vollständiger Handlungen.



8.1

### Konkretisierung des Beurteilungskriteriums „Kommunikatives Verhalten“

Kriterium	Indikatoren
<b>Kommunikatives Verhalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Blickkontakt zur oder zum Pflegebedürftigen wird immer wieder hergestellt.</li> <li>■ Unterhaltung wird personengerecht begonnen, aktives Zuhören wird praktiziert.</li> <li>■ Informationen zum Pflegehandeln werden eindeutig formuliert und der oder dem Pflegebedürftigen mitgeteilt.</li> <li>■ Fachbegriffe werden fachgerecht angewendet.</li> </ul>

Eine Hilfestellung für die Formulierung handlungsspezifischer Indikatoren bietet die Arbeitshilfe zu diesem Kapitel [► Arbeitshilfe 8.1], in der für alle Beurteilungskriterien allgemeine Indikatoren ausgewiesen und erläutert sind.



8.1

Während der Durchführung der zu beurteilenden Handlung dokumentiert die Praxisanleitung protokollarisch und wertungsfrei deren Ablauf. Im Nachhinein kann sie den beobachteten Handlungsablauf gedanklich wiederholen und ihre Niederschrift mit Anmerkungen und Verständnisfragen an die Auszubildenden versehen. Erst danach erfolgt für alle Indikatoren die Beurteilung des Ausprägungsgrades der gezeigten Handlung mittels der gewählten Skala [► Kapitel 8.1].

Beispiel für das Beurteilungskriterium „Kommunikatives Verhalten“ bei einem Verbandwechsel bei perkutan endoskopischer Gastrostomie (PEG):

### Strukturaster für Beurteilungen durch die Praxisanleitung

Thema	Verbandwechsel bei perkutan endoskopischer Gastrostomie (PEG)				
<b>Lernziel</b>	Die / der Auszubildende führt selbstständig den Verbandwechsel bei PEG unter Berücksichtigung der Situation, der Person und aktuell anerkannter Pflegekenntnisse gemäß dem Durchführungsstandard der Einrichtung durch und reflektiert anschließend selbstkritisch die Durchführung dieser Maßnahme.				
Kriterien	Indikatoren	Ausprägungsgrad*			
<b>Kommunikatives Verhalten</b>	! Blickkontakt zur / zum Pflegebedürftigen wird immer wieder hergestellt.	X	X	X	X
	! Die Unterhaltung wird personengerecht initiiert, aktives Zuhören wird praktiziert.	X	X	X	X
	! Informationen zum Pflegehandeln werden eindeutig formuliert und mitgeteilt.	X	X	X	
	! Fachbegriffe (percutan endoskopische Gastrostomie, Fixomull usw.) werden fachgerecht angewendet.	X	X	X	
* Ausprägungsgrad: 1 bis 5 Kreuze (1 = nicht erkennbar; 2 = ansatzweise erkennbar; 3 = vorhanden; 4 = ausgeprägt; 5 = sehr ausgeprägt)					

Auf dieser Grundlage findet das gemeinsame Reflexionsgespräch von Praxisanleitung und der / dem Auszubildenden statt.

Formulieren von handlungsspezifischen Indikatoren sichert die Nachvollziehbarkeit der Beurteilung und ermöglicht Auszubildenden zielgerichtetes und eigenständiges Weiterlernen.

Eine solche, an handlungsspezifischen Indikatoren durchgeführte Beurteilung ermöglicht es

- ! der Praxisanleitung, notwendige und mögliche Verbesserungen der beurteilten Handlung fundiert und nachvollziehbar aufzuzeigen, den individuellen Ausbildungsplan ggf. entsprechend anzupassen und den Auszubildenden differenzierte Empfehlungen (fachlich und methodisch) für ihren Selbstlernprozess zu geben; zudem können diese Beurteilungen Grundlage bei der Wahrnehmung der Mitwirkungsaufgaben im Rahmen der Notengebung durch die Altenpflegeschule sein;
- ! den Auszubildenden, zielgerichtet und eigenständig weiter zu lernen und sich hierbei selbst fortlaufend und anhand der Indikatoren kritisch zu reflektieren.

Bei Bedarf kann anhand der Detailbeurteilung einzelner Kriterien zusätzlich eine Gesamtbeurteilung der gezeigten Handlung vorgenommen werden. Sollen



hierbei die formulierten Indikatoren nicht gleichwertig, sondern unterschiedlich stark gewichtet werden, sind vorab entsprechende Gewichtungsfaktoren festzulegen und bei der Gesamtbeurteilung entsprechend zu berücksichtigen.

Die Gesamtheit aller Leistungsbeurteilungen kann die Entwicklung Auszubildender im Jahresverlauf, im Vergleich einzelner Ausbildungsjahre miteinander und im Gesamtverlauf der Ausbildung veranschaulichen.

Für eine effiziente Vorbereitung und Durchführung kompetenzorientierter Beurteilungen von Lernerfolgen hat das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung eine ausführliche „Arbeitshilfe: Kompetenzorientierte Beurteilung“ entwickelt [► Arbeitshilfe 8.1]. Diese enthält neben einem Strukturraster und einem Formblatt für das Verlaufsprotokoll auch ein ausführliches Beispiel der Lernerfolgsbeurteilung.



### 8.3 Die staatliche Prüfung als besondere Situation der Beurteilung



Die staatliche Prüfung ist für alle Beteiligten eine besondere Beurteilungssituation. Dies ergibt sich einerseits aus den dafür geltenden rechtlichen Vorgaben und andererseits aus der weitreichenden Bedeutung der Prüfungsergebnisse und der sichtbaren und dokumentierten Ergebnisqualität der Ausbildung.

#### Das bedeutet beispielsweise:

##### ! für Auszubildende:

Gezeigte Prüfungsleistungen lassen sich nicht mehr korrigieren. Erzielte Prüfungsergebnisse haben jedoch Konsequenzen hinsichtlich des Erwerbs und der Güte des Berufsabschlusses. Dieser wiederum ist ausschlaggebend für den Berufseinstieg und häufig ein wichtiges Kriterium für eine spätere Berufskarriere.

##### ! für Fachprüferinnen und Fachprüfer:

Verantwortlichkeit für schulrechtlich korrekte und pädagogisch nachvollziehbare, (weitestgehend) objektive Beurteilung und Benotung bei Gleichbehandlung aller zu prüfender Auszubildender.

##### ! für Praxisanleitungen:

Indirekte Bewertung der geleisteten Ausbildung.

Wird in der Ausbildung von Beginn an auch die Prüfung in den Blick genommen, können durch zielgerichtete Lernprozessgestaltung [► Kapitel 7] und frühzeitige und umfassende Information aller Beteiligten über das Prüfungsgeschehen die Belastungen in der Prüfungssituation spürbar reduziert werden.

Prüfungssituationen lassen sich frühzeitig durch geeignete Maßnahmen entschärfen.

Im Folgenden soll auf ausgewählte Prüfungsvorgaben eingegangen werden. Anschließend werden Maßnahmen aufgezeigt, die bereits im Vorfeld zu einer Entspannung von Prüfungssituationen beitragen können.

### 8.3.1 Gesetzliche Vorgaben, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

Die staatliche Prüfung besteht aus drei Teilen, die an unterschiedlichen Lernorten stattfinden: Schriftlicher und mündlicher Teil der Prüfung werden in der Altenpflegeschule abgelegt, der praktische Teil in der Regel in der ausbildenden Pflegeeinrichtung. Die Abnahme der Prüfung erfolgt durch Mitglieder des hierzu gebildeten Prüfungsausschusses unter dem Vorsitz einer Vertreterin oder eines Vertreters der zuständigen Behörde oder einer von ihr beauftragten Person (§ 5 AltPflAPrV).

Praxisanleitungen können im praktischen Teil der Prüfung beratend hinzugezogen werden.

Praxisanleitungen gehören nicht dem Prüfungsausschuss an, sie können bei der Abnahme und Benotung des praktischen Teils der Prüfung jedoch von den Fachprüferinnen und Fachprüfern beratend hinzugezogen werden (§ 12 Abs. 4 AltPflAPrV) [► Kapitel 8.4].

Die Zulassung Auszubildender zur Prüfung muss unter Beachtung von Fristen und unter Vorlage festgelegter Nachweise bei der zuständigen Behörde beantragt werden. Dies erfolgt in der Regel in Form einer Sammelbeantragung durch die Altenpflegeschule. Auf Anforderung der Altenpflegeschule sind hierfür notwendige Zuarbeiten durch die ausbildende Einrichtung zu erbringen. Diese beschränken sich meist auf Mitteilung von Fehlzeiten der Auszubildenden, da diese ein wichtiges Kriterium für die Zulassung zur Prüfung sind. Welche (Fehl-) Zeiten in welchem Umfang auf die Dauer der Ausbildung angerechnet werden, ist in § 8 des Altenpflegegesetzes festgelegt.

Die Zulassung sowie die Prüfungstermine werden den Auszubildenden spätestens vier Wochen vor Prüfungsbeginn schriftlich mitgeteilt.

#### **Die Prüfungsaufgabe besteht im praktischen Teil der Prüfung aus**

- der schriftlichen Ausarbeitung der Pflegeplanung,
- der Durchführung der Pflege einschließlich Beratung, Betreuung und Begleitung eines alten Menschen,
- einer abschließenden Reflexion.

Vorbereitung, Durchführung und Abnahme dieser Prüfungsaufgabe sollen in einem Zeitraum von höchstens zwei Werktagen erfolgen, wobei die Durchfüh-

zung der Pflege die Dauer von 90 Minuten nicht überschreiten soll (§ 12 Abs. 2 AltPflAPrV).

Auch hier sind eine enge Kooperation beider Lernorte und eine Zuarbeit der ausbildenden Einrichtung für die Altenpflegeschule erforderlich. Letztere bezieht sich insbesondere auf eine mögliche Vorauswahl einbeziehbarer Pflegebedürftiger und das Einholen von deren Einverständnis sowie der Zustimmung der Pflegedienstleitung und die Sicherstellung notwendiger Rahmenbedingungen (Zeit, Besprechungsraum, Ungestörtheit, Materialien). Gegebenenfalls können weitere Zuarbeiten oder Vorbereitungen erforderlich sein, diese werden bei Bedarf von der Altenpflegeschule angefordert.

Vorbereitung und Durchführung der staatlichen Prüfung erfordern eine enge Lernortkooperation.

Weitere prüfungsrelevante Voraussetzungen und Durchführungsbestimmungen sind in den §§ 5 - 19 der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nachzulesen.

### 8.3.2 Maßnahmen zur Entspannung der Prüfungssituation

Prüfungssituationen sind häufig durch Unsicherheit und erhöhte Anspannung gekennzeichnet. Nicht nur Auszubildende, sondern auch Fachprüferinnen und Fachprüfer sowie Praxisanleitungen sind hiervon in unterschiedlichem Ausmaß betroffen. Deshalb werden nachfolgend Maßnahmen vorgestellt, die im Vorfeld einer Prüfung dazu beitragen können, die Prüfungssituation für alle Beteiligten transparenter und entspannter zu gestalten.

#### Maßnahmen im Ausbildungsverlauf:

Maßnahme	Begründung
Kontinuierliche Anpassung des individuellen Ausbildungsplans auf der Grundlage engmaschiger ausbildungsbegleitender Ermittlung von Lernerfolgen und Lernbedarfen.	Die Prüfungsvorbereitung beginnt mit der Ausbildung und zieht sich über die gesamte Ausbildungsdauer.
Beurteilung von Lernerfolgen anhand transparenter Kriterien, regelmäßige Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzung, Bewusstmachung des individuellen Lerntempos und Kompetenzerwerbs.	Realistische (Selbst-)Einschätzung des Entwicklungsstandes im Ausbildungsverlauf, methodisch individuell ausgerichtete Lernbegleitung und -förderung.
Bewusstmachung und Förderung der Mit- und Selbstverantwortung Auszubildender für die eigene Ausbildung und Prüfung, z. B. durch selbstorganisiertes Lernen und Einbindung in Geschäftsprozesse.	Stärkung von Motivation und Engagement, Erwerb eines umfassenden Verständnisses von Zusammenhängen im Berufsfeld im Sinne einer „Draufsicht“.

**Maßnahmen in direkter Vorbereitung der Prüfung:**

Maßnahme	Begründung
Frühzeitige Information aller Beteiligten über Zulassung zur Prüfung, Anforderungen und Verfahren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Möglichkeit zur Klärung von Fragen,</li> <li>  Angemessene Zeit für die Beschaffung notwendiger Unterlagen,</li> <li>  Sicherheit durch Sachkenntnis für alle an der Prüfung beteiligten Personen.</li> </ul>
Gemeinsame Festlegung von Kriterien für die Auswahl einbeziehbarer pflegebedürftiger Personen durch die Lernorte Schule und Betrieb.	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Verständigung über Anforderungen, Erleichterung und Beschleunigung des Auswahlverfahrens.</li> </ul>
Bekanntgabe der Beurteilungskriterien für Planung, Durchführung und Reflexion der Pflege durch die Altenpflegeschule (idealerweise sind diese gemeinsam entwickelt und im Ausbildungsverlauf bereits erprobt).	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Transparenz über die erwartete berufliche Handlungskompetenz, über Beurteilungs- und Argumentationsgrundlagen.</li> </ul>
Offenlegung formaler Prüfungsunterlagen (Einverständniserklärungen, Vorlagen, Protokolle).	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Transparenz und Klärung von Anwendungshinweisen, sichere Handhabung während der Prüfung.</li> </ul>
Offenlegung der Rahmenbedingungen für die Prüfung und fristgerechte Informationen zu Details durch die Altenpflegeschule (Termine, Vornoten usw.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Sicherheit für alle Beteiligten, gut funktionierender Prüfungsablauf</li> </ul>



## 8.4 Aufgaben der Praxisanleitung bei der Notengebung durch die Altenpflegeschule

Die Altenpflegeschule hat die Gesamtverantwortung für die Ausbildung. Ihr obliegt auch die Verantwortung für die formale Notengebung. Hierzu erheben Altenpflegeschulen im Ausbildungsverlauf Leistungsnachweise, die benotet werden. Aus den Einzelnoten jedes Ausbildungsjahres sind Jahresnoten zu bilden, die in einem Zeugnis ausgewiesen werden.

Bei der Notenbildung für die praktische Ausbildung ist die Mitwirkung ausbildender Pflegeeinrichtungen vorgesehen und in der Altenpflege-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung rechtlich verankert. Die sich hieraus ergebenden Aufgaben für die Praxisanleitung werden nachfolgend dargestellt.

### 8.4.1 Mitwirkung bei der Notengebung im Ausbildungsverlauf

Leistungsnachweise in der praktischen Ausbildung werden im Rahmen der Praxisbegleitung durch Lehrkräfte der Altenpflegeschule erhoben. Durch diese erfolgt die Benotung von Leistungen am Lernort Betrieb als Ergebnis und Ausdruck des Kompetenzerwerbs.

Die Festlegung der Jahresnote für die praktische Ausbildung kann jedoch nicht allein durch die Altenpflegeschule erfolgen, hier ist die ausbildende Pflegeeinrichtung ausdrücklich einzubeziehen. Relevante Aussagen hierzu sind in der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung festgelegt.

### **§ 3 AltPflAPrV: Jahreszeugnisse, Teilnahmebescheinigung**

„Zum Ende eines jeden Ausbildungsjahres erteilt die Altenpflegeschule der Schülerin oder dem Schüler ein Zeugnis über die Leistungen im Unterricht und in der praktischen Ausbildung. Die Note für die praktische Ausbildung wird im Benehmen mit dem Träger der praktischen Ausbildung festgelegt.“

Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Praxisanleitungen ihre Auszubildenden nicht nur punktuell, sondern zusammenhängend über längere Zeitabschnitte in der Berufspraxis erleben und hierdurch Kompetenzerwerb im Ausbildungsverlauf fundiert und umfassend beurteilen können. Dies soll Eingang in die jeweiligen Jahresnoten finden, aus denen sich am Ende der Ausbildung die Vornote für den praktischen Teil der Prüfung ergibt. Die Vornote selbst geht mit 25 Prozent in die Prüfungsnote ein (§ 9 AltPflAPrV).

Praxisanleitungen sind bei der Festlegung der Jahresnote durch die Altenpflegeschule einzubeziehen.

## **8.4.2 Beratung bei der Notengebung im praktischen Teil der Prüfung**

Die Altenpflegeausbildung endet mit der staatlichen Prüfung, die neben dem schriftlichen und dem mündlichen Teil auch einen praktischen Teil umfasst. Der praktische Teil der Prüfung wird im Sinne eines Leistungsnachweises am Ende der Ausbildung von den Fachprüferinnen und Fachprüfern der Altenpflegeschule abgenommen und benotet.

### **§ 12 AltPflAPrV: Praktischer Teil der Prüfung**

„(3) Mindestens zwei Fachprüferinnen oder Fachprüfer nehmen die Prüfung ab und benoten die Leistung. Das vorsitzende Mitglied des Prüfungsausschusses ist berechtigt, sich an der Prüfung zu beteiligen und selbst zu prüfen. [...] (4) Zur Abnahme und Benotung des praktischen Teils der Prüfung kann eine Praxisanleiterin oder ein Praxisanleiter [...] in beratender Funktion hinzugezogen werden. (5) Das vorsitzende Mitglied des Prüfungsausschusses bildet die Note für den praktischen Teil der Prüfung aus der Note der Fachprüferinnen oder Fachprüfer und der Vornote gemäß § 9 Abs. 1 und 2.“

Das heißt, im Rahmen des praktischen Teils der Abschlussprüfung kann die jeweilige Praxisanleitung hinzugezogen werden. Dabei nimmt sie eine ausschließlich beratende Funktion ein.

## 8.5 Lernerfolgsbeurteilung auf einen Blick

Für eine systematische Beurteilung von Lernerfolgen, die den Kompetenzerwerb der Auszubildenden transparent macht und eine kontinuierliche Steuerung des Ausbildungsprozesses ermöglicht, lassen sich folgende Empfehlungen geben:

1. Bei der Beurteilung von Lernerfolgen ist es hilfreich, sich generell an den Gütekriterien einer Lernhandlung (Zielgerichtetheit, Gegenstandsbezug, Selbstreflexion, Selbstständigkeit und kommunikatives Verhalten) zu orientieren.
2. Diese allgemeinen Kriterien sollten mit Hilfe von handlungsspezifischen Indikatoren konkretisiert werden. Nur so kann das beobachtbare Verhalten der Auszubildenden einer detaillierten und begründbaren Beurteilung zugänglich gemacht werden.
3. Die Festlegung von Ausprägungsgraden in Form von Beurteilungsskalen (Symbole, Worte oder auch Noten) ermöglicht eine abgestufte Dokumentation der Lernerfolge.
4. Die Beurteilung von Lernerfolgen unterliegt unbewussten Einflüssen. Das Bewusstmachen möglicher Einflussfaktoren trägt maßgeblich dazu bei, in der Beurteilungssituation dennoch weitgehende Objektivität zu gewährleisten.
5. Es ist hilfreich, sich intern auf wenige grundlegende Möglichkeiten der Lernerfolgsbeurteilung (z. B. Reflexionsgespräch und Strukturraster) zu konzentrieren. Dies erleichtert die Herstellung eines einheitlichen Verständnisses über Beurteilungsmaßstäbe und begrenzt so Interpretationsspielräume.
6. Die staatliche Prüfung als besondere Form der Beurteilung erfordert die genaue Kenntnis der Mitwirkungsmöglichkeiten und konkreten Aufgaben der ausbildenden Einrichtung. Hilfreich ist es, in Abstimmung mit der Altenpflegeschule Details frühzeitig und verbindlich zu klären.
7. Die mit der Prüfungssituation einhergehenden Anspannungen und Ängste können durch geeignete Maßnahmen im Vorfeld reduziert werden.
8. Möglichkeiten der Mitwirkung bei der Benotung der praktischen Ausbildung durch die Altenpflegeschule sind gesetzlich verankert und sollten im Interesse der Auszubildenden aktiv wahrgenommen werden.

# IX.

## Die praktische Ausbildung selbst bewerten

Pflegeeinrichtungen verfolgen mit der Ausbildung primär das Ziel, den Fachkräftenachwuchs der eigenen Einrichtung dauerhaft und passgenau zu sichern. Deshalb ist die regelmäßige Bewertung der Ausbildung für den Betrieb von zentraler Bedeutung: Sie bietet die Sicherheit, dass der Ausbildungsprozess den Erwerb der erforderlichen beruflichen Handlungskompetenz tatsächlich gewährleistet. Mit ihrer Hilfe können konkrete Ansatzpunkte für das Optimieren der Ausbildungspraxis aufgezeigt werden.

Wie ein Betrieb seine Ausbildungstätigkeit selbst bewerten kann, ist Thema dieses Kapitels. Mit dem Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“ wird eine bewährte Methode für die Auswertung der Ausbildung vorgestellt. Anhand verschiedener Auswertungsergebnisse werden beispielhaft Interpretationshinweise gegeben.

### 9.1 Bewertung der Ausbildung mit dem Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“

Eine intern durchgeführte Auswertung der Ausbildung erhöht die Akzeptanz der ermittelten Ergebnisse sowie die Bereitschaft, daraus Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der eigenen Arbeit zu ziehen (vgl. Müller-Kohlenberg 2006). Geeignete Instrumente und Verfahren können in das betriebliche Qualitätsmanagementsystem integriert werden.

Das im Folgenden vorgestellte Instrument zur Auswertung der Ausbildung heißt „QEK Altenpflegeausbildung“. QEK steht für Qualität, Ertrag und Kosten dieser Ausbildung. „QEK Altenpflegeausbildung“ ist ein Online-Instrument und lässt sich zügig und ohne weitere Vorarbeiten einsetzen.

Durch eine regelmäßige Bewertung der Ausbildung kann der Ausbildungsprozess optimiert werden.



- I „QEK Altenpflegeausbildung“ erfasst die Ausbildung in der Altenpflege sowie deren Ergebnisse mit theoretisch und empirisch begründeten Faktoren. Es sind jene Faktoren, die Einfluss haben auf die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz von Auszubildenden am Lernort Betrieb.
- I Informationen, die Betriebe über „QEK Altenpflegeausbildung“ erhalten, lassen sich für die Weiterentwicklung einer kompetenzorientierten Ausbildung am Lernort Betrieb verwenden.
- I Der zeitliche Aufwand, der auf einen Betrieb durch Eingabe und erste Interpretation von Ergebnissen zukommt, beläuft sich auf ca. eine Stunde.

Das Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“ wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von der Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung (FG IBB) der Universität Bremen in Zusammenarbeit mit dem Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung entwickelt. Es hat sich in Beratungen des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung und im Modellprojekt QUESAP ([www.quesap.net](http://www.quesap.net)) bei der Auswertung der Ausbildung bewährt.

Pflegeeinrichtungen können sich unter <http://altenpflege.gek-tool.de> registrieren lassen. Die Betriebe erhalten dort auch Informationen über die für die Auswertung benötigten Ausgangsdaten. Die Eingabe der Daten durch den Betrieb erfolgt passwortgeschützt online. Die Auswertung der Daten erfolgt ausschließlich anonymisiert.

Die Ergebnisse von „QEK Altenpflegeausbildung“ werden unmittelbar nach der Eingabe online übermittelt.

Direkt nach der Eingabe erhalten die Betriebe eine Auswertung in Form von Tabellen und Grafiken. Ausbildungsqualität und Kosten werden getrennt für die einzelnen Ausbildungsjahre und für die Ausbildung insgesamt dargestellt. Ein Gesamtindex „Qualität“ fasst die Ausbildungsqualität eines Betriebes zusammen. Das betriebswirtschaftliche Ergebnis wird als Gesamtindex „Rentabilität“ ausgewiesen.

Grafiken und Tabellen der Auswertung sind im Tagesgeschäft einer Pflegeeinrichtung gut handhabbar. Schriftliche Ergebnisse können mit dem Team, der Einrichtungsleitung oder Geschäftsführung und dem Qualitätsmanagement kommuniziert werden.

Jede Einrichtung erhält neben den Werten des eigenen Betriebes zusätzlich Vergleichswerte, die aus den anonymisierten Daten aller Betriebe, die „QEK Altenpflegeausbildung“ genutzt haben, gemittelt sind. Ein Rückschluss auf einen einzelnen Betrieb ist somit nicht möglich.

**Zu zwei Themenbereichen gibt „QEK Altenpflegeausbildung“ Auskunft:**

- I „QEK Altenpflegeausbildung“ zeigt die Ausprägung verschiedener Faktoren der kompetenzorientierten Ausbildung am Lernort Betrieb.
- I Zusätzlich errechnet „QEK Altenpflegeausbildung“ auf der Grundlage der Angaben der Einrichtungen die genauen Kosten der Ausbildung.



## 9.1.1 Qualität der Ausbildung

Die Qualität der Ausbildung wird mit „QEK Altenpflegeausbildung“ anhand von sechs Kriterien dargestellt.

### Qualitätskriterien von „QEK Altenpflegeausbildung“

Qualitätskriterium	Was stellt das Kriterium dar?
Berufliche Handlungskompetenz (bzw. Berufsfähigkeit)	Ziel der Ausbildung
Erfahrungsbasiertes Lernen	Arbeits- und Lernform
Fachliches Ausbildungsniveau	Arbeits- und Lernform
Selbstständiges Arbeiten und Lernen	Arbeits- und Lernform
(Geschäfts-)Prozessbezogene Ausbildung	Arbeits- und Lernform
Berufliches Engagement	Voraussetzungen der Auszubildenden und Ergebnis der Ausbildung

Ein Qualitätskriterium von „QEK Altenpflegeausbildung“ bezieht sich auf das Ziel der Ausbildung – den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz. Weitere Qualitätskriterien beziehen sich auf jene Arbeits- und Lernformen, die berufliche Handlungskompetenz fördern und die von den Pflegeeinrichtungen gestaltet werden können. Diese werden ausführlich im Kapitel „Lernprozesse individuell gestalten“ thematisiert [► Kapitel 7]. Das Kriterium „Berufliches Engagement“ bildet persönliche Voraussetzungen der Auszubildenden ab und wird zugleich durch den Verlauf ihrer Ausbildung beeinflusst.

„QEK Altenpflegeausbildung“ liefert ein differenziertes Bild der Qualität der Ausbildung.

## 9.1.2 Kosten der Ausbildung

Die Kosten der Ausbildung werden häufig als Gegenargument angeführt. Umso wichtiger ist es, die Ausbildungskosten transparent zu machen. „QEK Altenpflegeausbildung“ berücksichtigt die Ausbildungsvergütung, weitere Personalkosten (Praxisanleitungen und für andere an der Ausbildung beteiligte Fachkräfte) sowie alle Sachkosten der Ausbildung.

„QEK Altenpflegeausbildung“ macht die Kosten der Ausbildung transparent.

Die Refinanzierung der Ausbildungsvergütung, eventuelle Ausbildungszuschüsse und produktive Erträge durch Arbeitsleistung der Auszubildenden werden einbezogen. Der Fragebogen des Instruments „QEK Altenpflegeausbildung“ ist auf der CD-ROM zu finden [► CD-ROM]. Im Ergebnis erhält die Pflegeeinrichtung eine konkrete Antwort auf die Frage: „Was kostet die Ausbildung den Betrieb wirklich?“

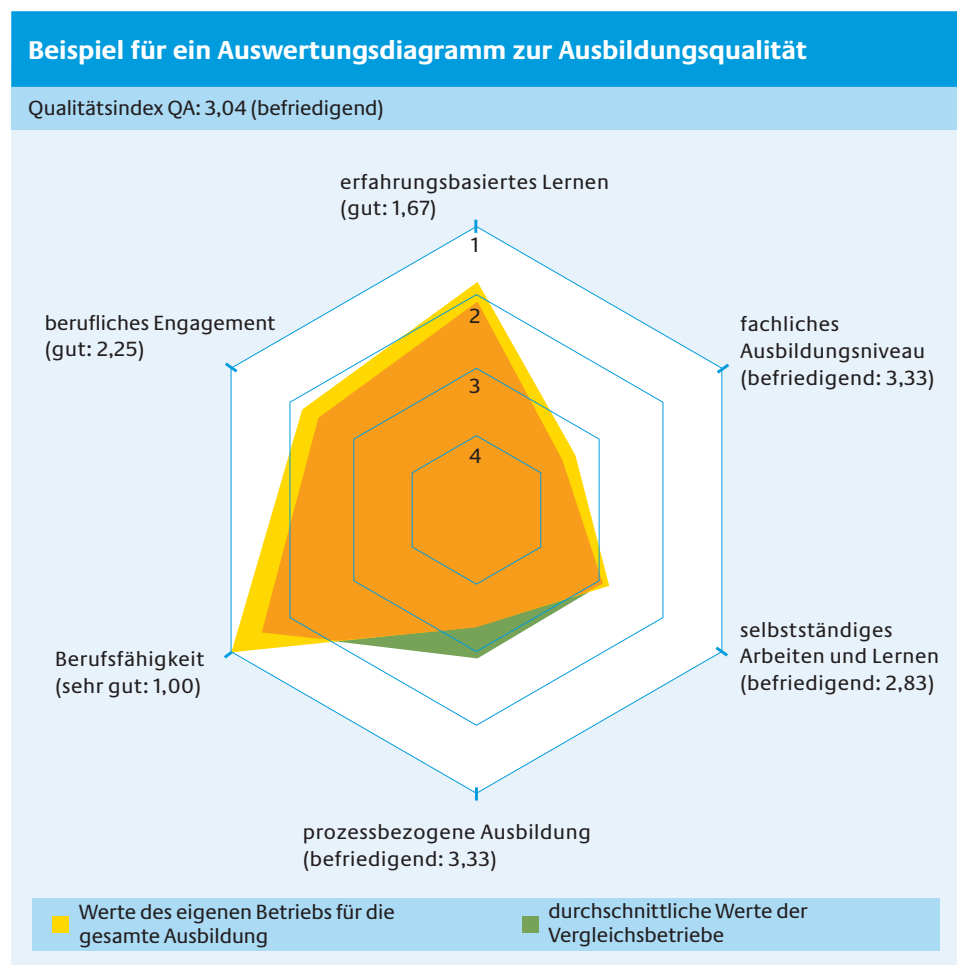


Der Einsatz von „QEK Altenpflegeausbildung“ ist nicht nur für bereits ausbildende Betriebe hilfreich. Betriebe, die erstmals vorhaben, eigene Fachkräfte auszubilden, können sich auf der Basis ihrer aktuellen Personalkosten und des geplanten Ausbildungsaufwandes die voraussichtlichen Kosten der Ausbildungsarbeit berechnen lassen.



## 9.2 Beispiel für die Bewertung der Ausbildungsqualität mit „QEK Altenpflegeausbildung“

Das folgende Beispiel zeigt ein Qualitätsdiagramm, das die Ausbildungsqualität nach Abschluss der Ausbildung abbildet. Die Werte der einzelnen Qualitätsmerkmale werden jeweils von den Ecken nach innen zum Mittelpunkt abgetragen im Sinne einer Skala der Werte von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft). Die gelbe Fläche spiegelt die Qualität der eigenen Ausbildung, die grüne Fläche bildet die Durchschnittswerte der Vergleichsbetriebe ab. Diese können zur Einschätzung der eigenen Ausbildung herangezogen werden.



Der Qualitätsindex des Betriebes liegt insgesamt bei 3,04 (befriedigend). Ein ausführlich kommentiertes Beispiel findet sich bei Knoch/Engelhard (2013). Es zeigt den Weg und das Ergebnis des Qualitätsentwicklungsprozesses einer stationären Pflegeeinrichtung auf.<sup>1</sup>

Zeigt sich in der Auswertung ein niedriger Wert für ein Qualitätsmerkmal, kann anhand ausgewählter Fragen der Handlungsbedarf konkretisiert werden. Diese Fragen sind in der „Arbeitshilfe: QEK-Auswertung“ ausführlich für alle Qualitätsmerkmale zusammengestellt [► Arbeitshilfe 9.2].

9.2

### Auszug aus den Fragen zur Überprüfung der bisherigen Praxis

Schwache Werte	Fragen und Anmerkungen zur Überprüfung der bisherigen Ausbildungsarbeit
<b>Beim fachlichen Ausbildungsniveau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Vermittelt die Einrichtung alle Inhalte des Ausbildungsplans?</li> <li>  Werden evtl. Lücken durch Kooperationen geschlossen?</li> <li>  Wie sorgt die Einrichtung für die Einhaltung der Schwerpunkte der Ausbildung?</li> <li>  Wie wird dafür gesorgt, dass Ausbildungsinhalte und zu erwerbende Kompetenzen den Auszubildenden und allen an der Ausbildung Beteiligten transparent sind?</li> <li>  Wird Alltagsroutine für den Lernprozess genutzt (z. B. mit Hilfe von Denkaufgaben)?</li> <li>  Sind Lernsituationen in die Berufspraxis integriert?</li> <li>  Werden die fachlichen Anforderungen mit zunehmender Dauer der Ausbildung komplexer?</li> </ul>
<b>Bei der prozessbezogenen Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Sind Auszubildende in Geschäftsprozesse einbezogen (z. B. durch Assistenz für Leitungskräfte)?</li> <li>  Können Auszubildende an Schnittstellen im Betrieb Erfahrungen sammeln? Können Auszubildende an Schnittstellen zu anderen Betrieben Erfahrungen sammeln?</li> <li>  Lernen Auszubildende die Werte der erbrachten Pflegeleistungen kennen?</li> <li>  Sind Auszubildende über die relevanten Kosten der Pflege informiert?</li> <li>  Kennen Auszubildende die Wirkung korrekter Pflegedokumentation auf die Ermittlung der Pflegestufe und somit auf den Umsatz?</li> <li>  Können Auszubildende ihre Aufgaben in das betriebliche Gesamtgeschehen einordnen?</li> <li>  Können Auszubildende Erfahrungen sammeln beim arbeitsteiligen Zusammenwirken mehrerer Beteiligter mit unterschiedlichen Vorgehensweisen?</li> </ul>

<sup>1</sup> Knoch, T. / Engelhard, H.P.: Qualitätsstandards zeigen Wirkung. In: berufsbildung, Heft 139 (2013), S. 7 - 10. Download auf [www.quesap.net](http://www.quesap.net)



### 9.3 „QEK Altenpflegeausbildung“ auf einen Blick

1. Das Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“ eignet sich zur systematischen Auswertung der Ausbildung hinsichtlich ihrer Qualität und Rentabilität.
2. Betriebe, die Ausbildung planen, können sich durch „QEK Altenpflegeausbildung“ die voraussichtlichen Kosten und Erträge der Ausbildung ermitteln lassen und verfügen damit über eine deutlich verbesserte Entscheidungsgrundlage.
3. Die Anwendung von „QEK Altenpflegeausbildung“ führt mit überschaubarem Aufwand zu aussagekräftigen Ergebnissen, die konkrete Ansätze für die Weiterentwicklung der Ausbildung aufzeigen.
4. Durch die mehrmalige Anwendung von „QEK Altenpflegeausbildung“ sind Auswirkungen von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung direkt erkennbar. Die Folgeanwendungen sind weniger zeitaufwändig, da bei zahlreichen Fragen Daten aus der Ersteingabe wieder verwendet werden können.
5. Eine Verankerung von „QEK Altenpflegeausbildung“ im betrieblichen Qualitätsmanagement der Pflegeeinrichtung sichert eine regelmäßige Bewertung der Ausbildung und ermöglicht damit ihre kontinuierliche Verbesserung.

## Literaturverzeichnis

Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV)

*Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung - AltPflAPrV)* vom 26. November 2002 (BGBl. I S. 4418), die zuletzt durch Artikel 38 des Gesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S.2515) geändert worden ist.

Altenpflegegesetz (AltPflG)

*Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG)* in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. März 2013 (BGBl. I S. 446) geändert worden ist.

SGB III

*Sozialgesetzbuch (SGB) - Drittes Buch - Arbeitsförderung (Artikel 1 des Gesetzes vom 24.03.1997 (BGBl. I S. 594,595), das zuletzt durch Gesetz vom 11.08.2014 (BGBl. I S. 1348) m. W. v. 16.08.2014 geändert worden ist.*

SGB XI

*Sozialgesetzbuch (SGB) - Elftes Buch (XI) - Soziale Pflegeversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014), das zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2423) geändert worden ist.*

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006):

*Erfolgreiche Praxisanleitung in der Altenpflegeausbildung - Empfehlungen für Ausbildungsstätten in der Altenpflege.* Bearbeitung: Institut für Gerontologische Forschung – M. Heinemann-Knoch, M. Klünder, T. Knoch, Berlin

Bäßler, U./Jonczyk, T., u. a. (2005):

*In guten Händen. Lernsituationen in der Altenpflegeausbildung.* Berlin: Cornelsen

Bohrer, A. (2009):

*Lernort Praxis. Kompetenz begleiten und anleiten.* 2. überarb. Aufl. Brake: Prodos.

Comenius-Institut (1997):

*Handbuch Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen.* Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus

Deutscher Bildungsrat (1974):

*Empfehlungen der Bildungskommission. Zur Neuordnung der Sekundarstufe II. Konzept für eine Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen.* Bonn: Bundesdruckerei

Fichter, V./Meier, M. (1988):

*Pflegeplanung*. Basel: Recom Verlag

Hartmann, H. (2010):

„Mangel an Fachkräften strategisch überwinden“, in: *Altenheim* [1] S. 36-37.

INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hrsg.)

(2007): *Kompetenzen feststellen – Ausbildungsreife fördern*. Offenbach am Main

([shop.inbas.com/publikationen\\_online\\_buchladen\\_2.html](http://shop.inbas.com/publikationen_online_buchladen_2.html))

Knigge-Demal, B./Pätzold C./Schürmann, M. (2007):

*Lernortkooperation in der Altenpflegeausbildung* (Band 1). Paderborn: Meinwerk-Institut.

Knoch, T / Engelhard, H. P. (2013):

*Qualitätsstandards zeigen Wirkung - Verbesserung von Ausbildungsprozessen in der Altenpflegeausbildung im Modellversuch QUESAP*. In: *berufsbildung*, Heft 139 (2013), S. 7-10

Knoch, T. (2014):

*QEK Altenpflegeausbildung macht es sichtbar: deutliche Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität durch den Einsatz von Qualitätsbausteinen*. In: Piening, D. / Rauner, F. (Hrsg.): *Kosten, Nutzen und Qualität der Berufsausbildung*. Berlin-Münster: LIT-Verlag

Knoch, T. (2014): *Gute Ausbildung in der Praxis - Qualitätsbausteine helfen weiter*.

In: *Altenpflege*, Heft 3 (2014), S. 21-27

Mamerow, R. (2008):

*Praxisanleitung in der Pflege*. Heidelberg: Springer

Müller-Kohlenberg, H., (2006):

„Zwei neuralgische Punkte der Selbstevaluation: Unparteilichkeit und Professionalität“, in: Böttcher, W./Holtappels, H./Brohm, M. (Hrsg): *Evaluation im Bildungswesen. Eine Einführung in Grundlagen und Praxisbeispiele*. Weinheim und München: Juventa

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (2006):

*Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*. Herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit. ([www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf).)

Rauner, F./Haasler, B. (2009):

*Lernen im Betrieb – eine Handreichung für Ausbilder und Personalentwickler*. Konstanz: Christiani

Richter, H. (2002):

*Lernerfolgsüberprüfung im Lernfeldkonzept*. SELUBA-Werkstattbericht, Heft 3,  
Soest/Halle

Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2006):

*Empfehlungen für die Prüfungsgestaltung an der Berufsfachschule für Altenpflege*.  
Dresden

Vollstädt, W. (2005):

*Leistungen ermitteln, bewerten und rückmelden*. Hessisches Kultusministerium.  
Amt für Lehrerbildung. Frankfurt am Main

Vollstädt, W. (2008):

*Kompetenzorientierung der Altenpflegeausbildung – Konsequenzen für die Beurteilung am Lernort Praxis*. Präsentation im Rahmen verschiedener Fortbildungen  
des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung.

Dieses Handbuch ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



**Projektdurchführung:**

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und  
Sozialpolitik GmbH (INBAS), Offenbach  
Institut für Gerontologische Forschung (IGF) e.V., Berlin  
INBAS-Sozialforschung GmbH, Frankfurt am Main

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 030 182722721  
Fax: 030 18102722721  
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20179130  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
Fax: 030 18555-4400  
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

**Stand:** Mai 2015

**Gestaltung Titel:** www.avitamin.de

**Gestaltung Inhalt:** Lena Schmidt, Berlin

\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche  
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.  
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,  
Nordrhein-Westfalen u.a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.115.de](http://www.115.de).