

Qualitätsbaustein 6: Überprüfung der Ausbildungsqualität

1. Hintergrundinformationen

Das Ziel der Altenpflegeausbildung ist der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz im Berufsfeld Altenpflege. Ein schrittweises Heranführen der Auszubildenden an die eigenständige Wahrnehmung der Aufgaben einer Pflegefachkraft erfordert neben einer organisatorischen und inhaltlichen Planung auch eine berufspädagogisch fundierte Gestaltung von Ausbildungsprozessen. Nur dann wird ein umfassender Kompetenzerwerb der Auszubildenden durch bewusstes und reflektiertes Beobachten, Erleben von bzw. Handeln in Arbeitsprozessen ermöglicht und Lernerfolge werden sichtbar. Die Beurteilung von Lernerfolgen stellt auf der Ebene der Auszubildenden bereits eine Evaluation des vorangegangenen Ausbildungsprozesses dar. **Im Zuge der Qualitätsentwicklung und –sicherung der praktischen Ausbildung im Betrieb** insgesamt sollte auch **eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung aller für Ausbildung relevanten Dimensionen** (Rahmenbedingungen für sowie Planung, Durchführung und Bewertung von Ausbildungsprozessen, Lernortkooperation Zufriedenheit der Auszubildenden, vgl. Prüfkriterien für die Bewertung der Ausbildungsqualität auf S. 3ff) **vorgenommen werden**.

Das im Modellprojekt QUESAP¹ zur Ermittlung des betriebsinternen Status Quo der Ausbildungsqualität eingesetzte Online Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“ wurde von den Kooperationspartnern inhaltlich als deutlich hilfreich für den Reflexionsprozess ihrer Ausbildungsarbeit angesehen. In der praktischen Anwendung jedoch wurde es als sehr aufwändig erlebt und führte bei manchen Fragen zu einer nicht immer realistischen Einschätzung der Ausbildungsqualität. Diese Fehleinschätzungen konnten durch gezieltes Nachfragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Modellversuchsträgers korrigiert werden. Da diese aber nach Projektende weder den Kooperationspartnern noch weiteren interessierten auszubildenden Pflegeeinrichtungen in dieser Form zur Verfügung stehen, wurde der Wunsch nach einem praktikablen und in das Qualitätsmanagement einer Einrichtung integrierbaren Instrument zur Ermittlung des Standes der Qualitätsentwicklung formuliert.

Im Rahmen des Modellprojektes QUESAP, gefördert vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, konnte das IGF e. V. in Kooperation mit 30 Praxispartnern einen „**Qualitäts-Check**“ zur **betriebsinternen Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Ausbildungsprozesse in der praktischen Altenpflegeausbildung** entwickeln und erproben.

¹ Gefördert vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Laufzeit November 2010 bis November 2013.

2. Beschreibung der Arbeitshilfe

Die Arbeitshilfe unterstützt die Betriebe darin, die Qualität ihrer praktischen Altenpflegeausbildung zu prüfen und durch die Planung zielgerichteter Maßnahmen nachhaltig zu verbessern. Dafür ist es bedeutsam, dass die Einrichtungen ihre

Rahmenbedingungen und Prozesse der praktischen Ausbildung regelmäßig

- erfassen,
- analysieren und
- ggf. korrigieren und verbessern.

Um ein Instrument zu entwickeln, das von den Betrieben selbstständig eingesetzt werden kann, wurden mit den Kooperationspartnern im Modellprojekt QUESAP **Qualitätskriterien und Leitfragen formuliert und ein Formular als Checkliste** zur Durchführung eines betriebsinternen Qualitätsaudits **vorbereitet**.

Die **zentrale Frage** des Qualitätsaudits ist: „**Wie stellen wir künftig die Qualitätsentwicklung der praktischen Altenpflegeausbildung in unserer Einrichtung sicher?**“ Dies ist unter folgenden **vier Aspekten** zu erörtern:

1. Was genau wollen wir überprüfen?
2. Wie wollen wir unsere Qualität überprüfen?
3. Wer ist für die Überprüfung verantwortlich?
4. Wann soll die Qualität überprüft werden?

Es empfiehlt sich eine **schrittweise Vorgehensweise** bei der Überprüfung der Ausbildungsqualität **mit Unterstützung der Arbeitshilfe „Qualitäts-Check“**:

1. Schritt: Auswahl der zu prüfenden Aspekte der Ausbildungsqualität

Die Ausbildungsqualität umfasst sehr viele Aspekte. Die Überprüfung all dieser Aspekte dürfte die meisten Einrichtungen überfordern, zumal sie auch nicht alle im gleichen Maße für die Betriebe relevant sind. Deshalb steht **zu Beginn die Frage, was überprüft werden soll, im Vordergrund**. Es geht um die Festlegung, anhand welcher Kriterien die Ausbildung im eigenen Betrieb beobachtet und wie ihr Ausprägungsgrad erfasst werden soll. Für jedes ausgewählte Kriterium ist **dann ein** den Möglichkeiten der Einrichtung angemessenes **Prüfungsverfahren** zu **verabreden**. Hier wird geklärt, was erfasst wird, wie diese Erfassung geschehen soll, wann die Erfassung durchgeführt wird **und wer dafür verantwortlich ist** (einzelne Beispiele finden sich im Anhang der Arbeitshilfe).

Einen **Überblick über die möglichen Prüfkriterien und Leitfragen** hierzu, die bei der Beurteilung der Ausbildungsqualität in der eigenen Einrichtung herangezogen werden können, gibt die folgende Tabelle:

Mögliche Prüfkriterien für die Bewertung der Ausbildungsqualität

Kriterium	Leitfragen
1. Systematische Fachkraftgewinnung durch Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Ausbildungsplätze werden pro Jahr angeboten und wie viele davon können erfolgreich besetzt werden? • Wie viele Personen bewerben sich um einen Ausbildungsplatz? • Welches Kompetenzniveau haben die Bewerber/innen? • Wie viele angebotene Ausbildungsverträge werden abgelehnt? • Wie hoch ist die Abbruchquote während der Ausbildung? (In welchem Ausbildungsjahr?) • Wie viele Auszubildende werden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss als Fachkraft übernommen? • Wie viele Auszubildende lehnen eine angebotene Übernahme ab? • Wie lange dauert die Einarbeitungszeit als Fachkraft nach Abschluss der Ausbildung? (eigene Azubis, Azubis von extern)
2. Partnerschaftliche Lernortkooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Wie und wie häufig erfolgt ein Informationsaustausch mit der kooperierenden Altenpflegeschule? • In welcher Form finden Kontakte mit der Schule statt? • Wie oft finden Praxisbesuche durch die Lehrkräfte statt? • Wie werden die Praxisbesuche hinsichtlich der Vorbereitung, Durchführung und Reflexion eingeschätzt? • Welche Treffen/Veranstaltungen bietet die Schule für Praxisanleitungen und Einrichtungsleitungen/ PDL an? • Findet eine Abstimmung mit der Schule über Lerninhalte statt? • Findet eine Abstimmung mit der Schule über Lehr-Lernmethoden statt? • Wie ist die Kooperation mit anderen Einrichtungen für externe Praxiseinsätze gestaltet?

Kriterium	Leitfragen
<p>3. Förderliche Rahmenbedingungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Ressourcen stehen für die Ausbildung zur Verfügung (personell, räumlich, sachlich)? • Wie hoch ist (derzeit) der zeitliche Aufwand aller Beteiligten (Praxisanleitung, Fachkräfte, Azubis) für Ausbildungsarbeit? • Wie hoch sind die Kosten für Ausbildung? • Stehen die Auszubildenden zusätzlich im Dienstplan oder sind sie in die Schichten fest eingerechnet? • Wie hoch sind die Ausfallzeiten von Auszubildenden? • (Wie) Wird die Ausbildungsarbeit durch die Leitung (Einrichtungsleitung, PDL) unterstützt? • Welche Dokumente/Formulare werden in der Ausbildungsarbeit eingesetzt? • Wie aktuell sind die im Rahmen der Ausbildungsarbeit eingesetzten Dokumente/Formulare? • Wie viele Auszubildende werden durch eine Praxisanleitung betreut? • Wie viel Zeit steht der Praxisanleitung außerhalb der Pflege explizit für die Ausbildungsarbeit zur Verfügung? • Werden Praxisanleitung und Auszubildende im Dienstplan in die gleiche Schicht eingeteilt? • Haben alle Praxisanleitungen die berufspädagogische Weiterbildung vollständig absolviert? • Nehmen die Praxisanleitungen an berufspädagogischen Fortbildungen teil? • Welche Stellung haben Praxisanleitungen im Betrieb? • Wo sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung für unsere Einrichtung festgeschrieben (Ausbildungskonzept, Stellenbeschreibung für Praxisanleitung, etc.)? • Sind die Rahmenbedingungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt/ stehen sie zur Einsicht zur Verfügung?

Kriterium	Leitfragen
<p>4. Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Folgt die Ausbildung in allen drei Jahren einem betrieblichen Ausbildungsplan? • Ist dieser mit den Lerninhalten der Altenpflegeschule abgestimmt? • Welche berufspädagogischen Methoden werden (wie häufig) in der praktischen Ausbildung eingesetzt? • Liegen bereits (ausreichend viele) ausgearbeitete Lernsituationen und geplante Anleitungen vor? • Wird die Vielfalt der Lernchancen in den Wohnbereichen/auf den Touren ausreichend genutzt und in der individuellen Ausbildungsplanung der Auszubildenden berücksichtigt? • Welche einrichtungsinternen Lernorte/Abteilungen werden während der Ausbildung durchlaufen? • Unterstützen die Fachkräfte die Praxisanleitungen bei Ausbildungsaufgaben? • Findet eine kontinuierliche Reflexion des Ausbildungsprozesses mit den Auszubildenden statt? • Werden die Ergebnisse der Reflexion im weiteren Ausbildungsverlauf berücksichtigt? • Wie zufrieden sind die Praxisanleitungen mit ihrer Ausbildungsaufgabe und den Rahmenbedingungen der Ausbildungsarbeit? • Gibt es Angebote zum Thema Selbstpflege für die Auszubildenden und wie werden diese genutzt? • Gibt es Unterstützungsangebote bei mangelnder Schulleistung? • In welchen Einrichtungen/Institutionen finden die externen Praxiseinsätze statt? • (Wie) Werden die Auszubildenden bei externen Einsätzen begleitet?

Kriterium	Leitfragen
<p>5. Feststellung der beruflichen Handlungskompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist das Niveau der Aufgaben, die den Auszubildenden übertragen werden können, dem Ausbildungsstand angemessen? • Ist der Grad der Selbstständigkeit bei der Erledigung der Aufgaben dem Ausbildungsstand angemessen? • Ist die Fähigkeit, bei der Erledigung der Aufgaben situationsangemessen zu handeln, dem Ausbildungsstand angemessen? • Werden Anleitungssituationen regelmäßig beurteilt und werden diese Beurteilungen mit den Azubis besprochen? • Gibt es eine konsequente und transparente Beurteilung der gezeigten Leistungen? • (Wie) Wird der Stand des Kompetenzerwerbs am Ende der einzelnen Ausbildungsjahre festgestellt? • Welche Leistungsnachweise werden von den Auszubildenden erbracht und wie werden diese ausgewertet? • Werden die Ergebnisse (Protokolle) von Reflexionsgesprächen in die Kompetenzfeststellung mit einbezogen? • Erhalten die Praxisanleitungen von den Fachkräften ein Feedback zu den Leistungen der Auszubildenden? • Hat die/der Auszubildende am Ende der Ausbildung den Leistungsstand einer Fachkraft erreicht? • Entspricht das Berufsverständnis der Auszubildenden den Erwartungen und Anforderungen unserer Einrichtung? • Sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung zufriedenstellend?

Kriterium	Leitfragen
<p>6. Zufriedenheit der Auszubildende</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sind die Auszubildenden in das jeweilige Team (z.B. auf den Wohnbereichen) integriert? • Welche Aufgaben werden im Team an die Auszubildenden übertragen? • Sind die Auszubildenden an Dienstbesprechungen und Übergaben beteiligt? • Haben Praxisanleitung und Fachkräfte ein positives Ausbildungsverständnis? • Sind sich Praxisanleitung und Fachkräfte ihrer Vorbildwirkung bewusst? • Welche Stellung haben Auszubildende im Betrieb? • Erfolgt eine (angemessene) Wertschätzung der Auszubildenden durch Leitung und Kollegium? • Werden die Auszubildenden zu Feiern im Kollegenkreis eingeladen? • Gibt es eine systematische Erfassung des Feedbacks der Auszubildenden oder erfolgt dieses (nur) individuell und spontan? • Wird das Feedback in die Steuerung des Ausbildungsprozesses einbezogen? • Wie zufrieden sind die Auszubildenden mit ihrer Ausbildung im Betrieb?

2. Schritt: Durchführung des „Qualitäts-Check“

Die interne Qualitätsüberprüfung kann **mit Hilfe der Checkliste** (siehe Vorlage für den „Qualitäts-check“) durchgeführt werden. Die Checkliste sollte von den Einrichtungen bedarfsorientiert bearbeitet werden. In keinem Fall geht es darum, alle Leitfragen abzuarbeiten, sondern **einrichtungsspezifisch festzulegen, welche Bereiche und Prozesse in welchen Abständen geprüft, gemessen oder kontrolliert werden**. So werden die in Schritt 1 ausgewählten Fragen zur Ausbildungsqualität in die Spalte „Was“ eingetragen. Im Falle komplexerer Qualitätsaspekte wird in die Spalte „Woher“ eingetragen, wie die Daten erhoben werden müssen, damit sie in der Auswertungssitzung für die Bewertung zur Verfügung stehen.

Die mit der Checkliste erhobenen Daten, Informationen und Ergebnisse werden für die weitere Planung genutzt und fließen in Verbesserungsmaßnahmen und neue Qualitätsziele ein.

3. Tipps für den Einsatz der Arbeitshilfe „Qualitäts-Check“

Verankerung des Qualitäts-Checks in den Strukturen und Abläufen der Einrichtung

Die **personelle Verantwortung** für Organisation und Durchführung der Qualitätssicherung des Ausbildungsprozesses wird in die Hände eines/r **verantwortlichen Koordinators/in** gelegt. Diese Rolle kann von Qualitätsmanagementbeauftragten, Einrichtungsleitung, Geschäftsführung, Pflegedienstleitung oder – sofern vorhanden - eines/r Ausbildungskoordinators/in oder einer anderen geeigneten Person der Pflegeeinrichtung übernommen werden.

Die Vereinbarung einer regelmäßigen Überprüfung der Ausbildungsqualität sollte grundlegend im Ausbildungskonzept verankert sein. **Strukturell** wird die Überprüfung der Ausbildungsqualität **in das** für jede Altenpflegeeinrichtung **vorgeschriebene Qualitätsmanagementsystem eingebunden und** dort **durch** entsprechende **Verfahrensanweisungen untermauert**. Zu beachten sind evtl. mitgeltende Dokumente, die ausgewählten Prüfkriterien, Verantwortlichkeiten und Beteiligungen an der Überprüfung und Regelungen über die zeitlichen Abstände der Qualitätssicherungsmaßnahmen.

Empfohlen wird, die Qualitätsüberprüfung der Ausbildung in **Auswertungssitzungen** durchzuführen. Diese stehen unter den Leitfragen: „Wo stehen wir derzeit mit der Ausbildung in unserer Einrichtung?“ und „Wo wollen wir hin mit der Entwicklung der Ausbildungsqualität?“.

Diese Sitzungen sollten **jährlich oder halbjährlich** (z. B. zu Beginn eines Ausbildungsjahres im Oktober und zur Halbzeit ca. im März) durchgeführt werden. An ihnen sind Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Praxisanleitung(en), Qualitätsmanagementbeauftragte – und im Idealfall auch eine Vertretung der Auszubildenden – zu beteiligen.

In den Sitzungen wird **ein Gesamtbild der Ausbildung im Betrieb** gezeichnet, wie es sich aufgrund der Gespräche und der Anwendung der einzelnen Prüfkriterien zeigt. **Darauf aufbauend** kann dann die **Qualität der Ausbildung bewertet** werden. Je nach Bewertung sind entsprechende **Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln** und deren **Umsetzung zu verabreden**.

4. Erfahrungen von Pflegeeinrichtungen beim Einsatz des „Qualitäts-Check“ im Modellprojekt QUESAP

Für die Praxispartner im Modellprojekt stellt die **Möglichkeit der selbständigen Überprüfung der Ausbildungsqualität** einen **wichtigen und ergänzenden Entwicklungsschritt** dar. Sie halten es für notwendig, die **bisher erzielten Fortschritte** in der praktischen Ausbildung auch über das Projektende hinaus in ihren Betrieben **fest zu verankern und weiter zu entwickeln**. Als deutlich positiv am Qualitäts-Check wird angemerkt, dass dieses Instrument reibungslos in das einrichtungsspezifische Qualitätsmanagement integriert werden kann. Das Instrument basiert auf derselben Vorgehensweise des Analysierens, Evaluierens und Optimierens. Die Tatsache, dass es für die Qualitätssicherung der Ausbildung keiner neuen Strukturen im Betrieb bedarf, kommt der angespannten Ressourcenlage der KMU der Altenpflege sehr entgegen.

Der erste Schritt bei der Anwendung des Qualitäts-Checks – die Auswahl der Aspekte der Ausbildungsqualität, die überprüft werden sollen – war anfänglich für die Einrichtungen etwas gewöhnungsbedürftig. Sie erkannten aber schnell, dass das Instrument dadurch die notwendige Flexibilität erhält, die betriebsspezifischen Vorstellungen von Ausbildungsqualität widerzuspiegeln. Dem Betrieb wird kein fixer und vorab definierter Qualitätsbegriff „übergestülpt“, sondern in der Diskussion werden **die Aspekte ausgehandelt, die als qualitätsbestimmend erachtet werden** und überprüft werden sollen. Somit wird der einrichtungseigene **Begriff der Qualität** auf den Ebenen der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität für den Bereich der **Ausbildung** – wie auch für den Bereich der Sicherung der Pflegequalität durch einrichtungsspezifisch auszuformulierende Expertenstandards – **reflektiert**, allen Beteiligten zu Bewusstsein gebracht und im Betrieb verankert.

Lücken und bisher noch nicht angegangene Themen hinsichtlich der Qualitätsverbesserungen **können konkret benannt** und **Maßnahmen zur Verbesserung zielgerichtet geplant werden**. Dadurch dass die Leitungsebene mit eingebunden wird, erhalten die Themen Ausbildung und Ausbildungsqualität einen wichtigen Stellenwert im Betrieb.

Letztlich **entscheidend für den Einsatz des Qualitäts-Checks ist die unkomplizierte Anwendbarkeit**. Die Arbeitshilfe zum Qualitäts-Check – so die Erfahrung der Betriebe – erleichtert es deutlich, den gesamten Qualitätssicherungsprozess zu planen und die Verantwortlichkeiten und Fristen genau zu benennen. Mit dieser Vorbereitung können in der eigentlichen Sitzung zur Bewertung der betrieblichen Ausbildungsqualität die verschiedenen Qualitätsaspekte sehr effizient besprochen und zu einem Gesamtbild der betrieblichen Ausbildungsqualität zusammengefügt werden.

Für die Anwendung des Qualitäts-Checks wird von einigen Projektpartnern empfohlen, bereits bestehende Strukturen/Foren/Arbeitsgruppen/Gremien zu nutzen, um die knappen Ressourcen zu schonen.

Diese könnten sein:

- Praxisanleitertage
- bestehende Ausbildungsqualitätszirkel
- Interne Audits
- Wiederholungsaudits (im Rahmen bestehender Zertifizierungen)

Die Überprüfung ausgewählter Aspekte sollte mindestens 1 x jährlich erfolgen, wünschenswert wäre zweimal jährlich. Der zeitliche Aufwand wird hierbei geschätzt auf einen halben Tag bis zu einem ganzen Tag Ausbildungs-Check-Up.

Die Aufteilung der Verantwortlichkeiten sehen die Projektpartner folgendermaßen:

Die Verantwortung für die Durchführung und Rahmenbedingungen der Qualitätsprüfung liegt eindeutig bei den Führungskräften, der Geschäftsführung/ Heimleitung/ Pflegedienstleitung. Diese legen fest, was auditiert werden soll und wer in welcher Weise an dem Prozess zu beteiligen ist. Die Ausbildungskoordination, Praxisanleitungen, Qualitätsmanagement-Beauftragte und Auszubildenden werden entsprechend in die Überprüfung der Prozessqualität einbezogen.

Im Rahmen der Entwicklung des Qualitäts-Checks wurde deutlich, wie wichtig es ist, die Einschätzung der Praxisanleitung zu berücksichtigen. Dies vor dem Hintergrund, dass die am Projekt beteiligten Auszubildenden sowie Praxisanleitungen selbst immer wieder berichten, wie unterschiedlich die Anleitungsqualität in ein und derselben Einrichtung mitunter sei, wenn mehr als eine Praxisanleitung eingesetzt wird. Ziel müsse es sein, ein einrichtungsspezifisches Niveau der Praxisanleitung innerhalb des Betriebes zu erreichen, damit die Auszubildenden auch bei Wechseln z.B. der Wohnbereiche oder Touren im ambulanten Bereich nach vergleichbaren Qualitätsmaßstäben ausgebildet werden. Der Qualitäts-Check wird als besonders geeignetes Instrument bewertet, diese Maßstäbe gemeinsam zu definieren und entsprechende Strategien und Maßnahmen zu planen und umzusetzen.

Zudem werden einige Projektpartner zukünftig die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung stärker in den Fokus zu nehmen. Sie planen, deren Zufriedenheit während der Ausbildung mittels eines Fragebogens 2 x jährlich zu erheben. Die Auswertung dieser Befragung soll durch die Pflegedienstleitung und Praxisanleitung erfolgen.

Einige Praxispartner beabsichtigen, nach der Abschlussprüfung eine **Absolventenbefragung** durchzuführen, da die Auszubildenden dann nicht mehr unter dem Druck der eigenen Lern-erfolgsbeurteilung stehen, sondern ggf. noch ehrlicher über gelungenen und weniger gelungenen Aspekte ihrer Ausbildung Auskunft geben. Zudem wiesen die beteiligten Auszubildenden darauf hin, dass sie selbst ein großes Interesse an der Qualitätsverbesserung für die nachfolgenden Auszubildenden haben.

Eine **Altenpflegeschule** wird den **Qualitäts-Check in** die berufspädagogische **Weiterbildung** zur Praxisanleitung **integrieren**.

Zudem eignet sich der **Qualitäts-Check** nach Aussagen aus der Praxis auch für einen **Einsatz im Rahmen der Lernortkooperation**. Die Vorstellung und Einführung des Instruments auf einrichtungsübergreifenden Treffen und den Treffen der Altenpflegeschulen mit ihren Kooperationspartnern leiste einen wesentlichen Beitrag zur Klärung gemeinsamer Qualitätsstandards.

Nr.	Was wollen wir überprüfen?	Woher wissen wir das?	Wie zufrieden sind wir?	Was wollen wir tun?	Wer ist verantwortlich?
1.	Fachkraftgewinnung durch Ausbildung				
1.1	Wie ist die Bewerbersituation?	<p>Was wird erfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Bewerbungen Qualität der Bewerberinnen Zahl der eingeladenen und der durchgeführten Vorstellungsgespräche Anzahl der Zusagen Anzahl der Absagen <p>Wie: Statistik Wer: Personalabteilung Wann: 1x jährlich zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres</p>			
1.2	Wie lange brauchen unsere Azubis bei der Übernahme als Fachkraft für die Einarbeitung?	<p>Was wird erfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> Einsatz der Checkliste Einarbeitung Feedback von PDL und sich einarbeitender FK zur Einarbeitung Bestimmung des definitiven Endes der Einarbeitungszeit <p>Wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Statistik Gesprächsprotokolle <p>Wer:</p> <ul style="list-style-type: none"> WBL / PDL Zusammenführung durch QM Auswertung durch EL <p>Wann: Nur sehr langfristig, da kleine Fallzahlen</p>			

Nr.	Was wollen wir überprüfen?	Woher wissen wir das?	Wie zufrieden sind wir?	Was wollen wir tun?	Wer ist verantwortlich?
2.	Förderliche Rahmenbedingungen				
2.1	Liegt ein schriftliches Ausbildungskonzept vor?				
2.2	Ist dieses Ausbildungskonzept den MA und Azubis bekannt?				
2.3	Ist das Ausbildungskonzept im QM-System der Einrichtung verankert?				
2.4	Wird das Ausbildungskonzept regelmäßig überprüft und angepasst?				
2.5	Wird die Begleitung der Azubis durch die PAL im Dienstplan berücksichtigt?	<p>Was wird erfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> die Zeiten, zu denen PAL und Azubi in derselben Schicht arbeiten <p>Wie: Statistik Wer: Dienstplaner (WBL/PDL) Wann: monatlich</p> <p>Auswertung nicht nur in der jährlichen/halbjährlichen Auswertungssitzung, sondern durch den Dienstplaner vor jeder neuen Planung.</p>			

Nr.	Was wollen wir überprüfen?	Woher wissen wir das?	Wie zufrieden sind wir?	Was wollen wir tun?	Wer ist verantwortlich?
5.	Feststellung der beruflichen Handlungskompetenz				
5.1	Welche Leistungen zeigen unsere Azubis?	<p>Was wird erfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noten der schulischen Leistungsnachweise • Beurteilungen beim Praxisbesuch • Beurteilungen Anleitungssituation • Zeugnisnoten • Ergebnisse der Abschlussprüfungen • Entwicklung der Noten beachten <p>Wie: Statistik</p> <p>Wer: PAL für die einzelnen Azubis, PDL oder Ausbildungskoordinatoren für die Gesamtschau</p> <p>Wann: jährlich (nach Ende des AJ) oder halbjährlich</p>			
6.	Zufriedene Auszubildende				
6.1	Wie steht es um die Integration der Azubis in die Teams?	<p>Was wird erfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • welche Aufgaben werden im Team an die Azubis übertragen? • wie hoch sind die Ausfallzeiten der Azubis? • Teilnahme an Dienstbesprechungen und Übergaben – Regelung durch Dienstweisungen? • Einsatzbereitschaft der Azubis für und im Team • Teilnahme der Azubis an Feiern im Kollegenkreis • Stellung der Azubis im Team 			

Nr.	Was wollen wir überprüfen?	Woher wissen wir das?	Wie zufrieden sind wir?	Was wollen wir tun?	Wer ist verantwortlich?
		<p>Wie: Gespräche mit Azubis und FK Wer: PDL/PAL Wann: Azubis: beim Reflexionsgespräch am Ende jeder Praxisphase, FK: vierteljährlich</p>			
6.2	Wie zufrieden sind unsere Azubis?	<p>Was wird erfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Krankenstand • Pünktlichkeit • Äußerungen zur Zufriedenheit in den Erst- und Abschlussgespräche im Praxisblock • Fremdeinschätzung durch PAL und engagierte FK • Fremdeinschätzung durch Lehrkräfte der Schule • Identifikation mit Betrieb • Leistungsbereitschaft • Bereitschaft zur Übernahme bes. Aufgaben • Eigeninitiative • Abbruchquote • Annahme von Übernahmeangeboten • Facebook: Negativäußerungen über Ausbildung oder „gefällt mir“ beim Betrieb 			

Nr.	Was wollen wir überprüfen?	Woher wissen wir das?	Wie zufrieden sind wir?	Was wollen wir tun?	Wer ist verantwortlich?
		<p>Wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfassung im Rahmen einer MA-Befragung über verschiedene Skalen • Erfassung der in den Gesprächen genannten pos. und neg. Punkte • Reflexion der Ausbildungssituation auf WS für Azubis <p>Wer: Personalleitung/PDL/ QMB Wann: 1xjährlich</p>			