

## Qualitätsbaustein 1: Das Ausbildungskonzept

### 1. Hintergrundinformationen

Mit der Neuordnung der Altenpflegeausbildung durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege und die entsprechende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung<sup>1</sup> wurde den Pflegeeinrichtungen ein eigenständiger Bildungsauftrag erteilt. Um die Umsetzung dieses Bildungsauftrages in der betrieblichen Ausbildung zu unterstützen, konnte das Institut für Gerontologische Forschung (IGF) e. V. maßgeblich an der Formulierung eines Ausbildungshandbuchs für die praktischen Altenpflegeausbildung mitwirken. Die Anregungen dieses Handbuchs zur Prozessgestaltung der praktischen Ausbildung, als einer Einflussgröße für die Qualitätsentwicklung betrieblicher Bildungsprozesse, wurden im Rahmen des Modellprojektes „QUESAP – Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung“<sup>2</sup> in Kooperation mit 30 Praxispartnern erprobt, evaluiert und um zusätzliche Komponenten erweitert.

**Grundlage für die praktische Ausbildung im Betrieb ist das Ausbildungskonzept.** Es benennt das betriebseigene Ausbildungsverständnis, definiert Ziele, Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten der Ausbildung in der Pflegeeinrichtung. Hier werden die Rahmenbedingungen für die praktische Ausbildung in der Pflegeeinrichtung gesetzt, auf die sich alle an der Ausbildung Beteiligten (Pflegedienstleitungen, Praxisanleitung, Auszubildenden und Pflegefachkräfte) gleichermaßen berufen können. Das Ausbildungskonzept verankert die Ausbildung im Betrieb und ist damit das Fundament einer qualitätsgeleiteten Ausbildung.

Erfahrungsgemäß fällt es Pflegeeinrichtungen, die sich erstmals mit der Erstellung eines Ausbildungskonzeptes beschäftigen schwer, die Ziele, Rahmenbedingungen und Abläufe der praktischen Ausbildung im eigenen Betrieb in einem Konzept zu formulieren.

Damit dies besser gelingen kann, wurde vom IGF e. V. eine **Arbeitshilfe zur Erstellung eines Ausbildungskonzeptes im Rahmen des Modellprojektes QUESAP neu entwickelt.** Diese bietet in Anlehnung an die Bausteine eines Ausbildungskonzeptes aus dem Handbuch „Die praktische Altenpflegeausbildung – Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen“ (Hrsg. BMFSFJ 2010) Gliederungsbausteine und potenzielle Inhalte eines Ausbildungskonzeptes an.

<sup>1</sup> Beides im August 2003 in Kraft getreten.

<sup>2</sup> 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 benennt **11 Gliederungsbausteine**, die neben den Themen rechtliche Grundlagen der Altenpflegeausbildung, Ausbildungsverständnis und Praxisanleitung, die Lernortkooperation, die Gestaltung von Ausbildungsverträgen, die Erstellung von Ausbildungsplänen aber auch Zuständigkeiten und Kommunikationsstrukturen etc. umfassen.

**Zu jedem Gliederungsbaustein werden mögliche Inhalte angeboten**, die von der Pflegeeinrichtung ausgewählt aber auch ergänzt werden können. Die Inhalte sind als Vorschläge zu verstehen, sie haben sich im Laufe der ausbildungsbezogenen Projekte des IGF e. V. immer wieder als wesentliche regelungsbedürftige Themen der praktischen Ausbildung gezeigt.

Pflegeeinrichtungen, die bereits ausbilden, verfügen in der Regel über eine Reihe von Unterlagen, Formblättern oder anderen Dokumenten, die Einzelheiten der praktischen Ausbildung regeln oder strukturieren. Daher **bietet die Arbeitshilfe die Möglichkeit anzugeben, was eventuell bereits vorhanden ist und wo es zu finden/ bzw. hinterlegt ist**.

Analog kann angegeben werden, welche Inhalte neu erstellt oder überarbeitete werden sollen, wer für diesen Prozess verantwortlich ist und bis wann dies geleistet werden soll.

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits Vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
<b>1. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung</b>	• Altenpflegegesetz (Altenpflegegesetz)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• SGB XI	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Altenpflegeausbildungs- und -prüfungsverordnung (Altenpflegeausbildungs- und -prüfungsverordnung)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Bundeslandspezifische Regelungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
<b>2. Ausbildungsverständnis</b>	Ebene der Auszubildenden: • Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	Ebene des Betriebs: • Ziele, die der Betrieb durch die eigene Ausbildung erreichen will	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Einordnung der Ausbildung in das Gesamtkonzept des Unternehmens/der Einrichtung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Unternehmensleitbild	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

### 3. Tipps für den Einsatz der Arbeitshilfe

Das **Ausbildungskonzept ist die Grundlage der praktischen Ausbildung im Betrieb** und sollte bestenfalls vor Beginn der Ausbildungstätigkeit oder parallel zu dem/den ersten Ausbildungsverhältnis/sen erarbeitet werden. Dennoch gibt es viele Pflegeeinrichtungen, die schon seit Jahren ausbilden und bereits vorhandene Dokumente in die Erststellung des Ausbildungskonzeptes einbinden können bzw. ein bereits vorhandenes Konzept überarbeiten wollen.

Daraus ergeben sich **unterschiedliche Herangehensweisen**:

#### Tipps für Betriebe, die erstmals ausbilden wollen:

Es empfiehlt sich, einen **Arbeitskreis oder Qualitätszirkel zu gründen**, in dem neben der für die Setzung von Rahmenbedingungen verantwortlichen Leitungsebene (Heimleitung/Geschäftsführung, Pflegedienstleitung) auch die für die direkte Ausbildungstätigkeit vorgesehenen Fachkräfte (Praxisanleitungen) vertreten sind.

**Durch den Einsatz der Arbeitshilfe zur Erstellung eines Ausbildungskonzeptes** können die wesentlichen Elemente der praktischen Ausbildung in der Pflegeeinrichtung besprochen und geregelt werden. Die Arbeitshilfe bietet die Möglichkeit, die **Erarbeitung modular voran zu bringen** und Zuständigkeiten für einzelne Module zu verabreden. Die Module wiederum können dann in kleineren Arbeitsgruppen oder von einzelnen Personen erarbeitet werden. Nach Abschluss der Erarbeitungsphase werden die Module zusammen getragen und in der großen Runde besprochen. Dadurch können weitere Anregungen aufgenommen und Unklarheiten beseitigt werden.

#### Tipps für Betriebe, die bereits ausbilden und eine Ausbildungskonzept neu erstellen bzw. überarbeiten wollen:

In einem ersten Schritt ist es hilfreich in Form einer Standortbestimmung **in Erfahrung zu bringen, was sich** in der bisherigen Ausbildungspraxis **bewährt hat und beibehalten werden soll bzw. was verbesserungswürdig ist**. Dies kann z. B. mit Hilfe einer Mitarbeiterbefragung geschehen oder im Rahmen von Dienstgesprächen thematisiert werden. Hier sollten die Auszubildenden unbedingt mit eingebunden werden, um wertvolle Informationen aus ihrer Perspektive zu erhalten. Ggf. ist eine anonyme Befragung sinnvoll.

Bei zu kleinen Teilnehmerzahlen für eine Befragung empfiehlt sich ein moderiertes Gespräch, für das vorab Gesprächsregeln für eine vertrauensvolle Atmosphäre vereinbart werden sollten.

Für diese **Statuserhebung** der bisherigen Ausbildungspraxis kann auch der **Qualitätsbaustein 6 „Die Überprüfung der Ausbildungsqualität“ mit Hilfe des „Qualitäts-Check“** herangezogen werden. Hier sind Kriterien für eine gute Ausbildungspraxis von den Praxispartnern im Modellprojekt QUESAP formuliert und mit Indikatoren in Form von Fragestellungen hinterlegt worden.

Auf der gewonnenen Informationsgrundlage kann **unter Einsatz der Arbeitshilfe** zur Erstellung eines Ausbildungskonzeptes **entschieden werden, welche Bausteine mit welchen Inhalten neu zu erstellen bzw. zu bearbeiten sind**. Die Arbeitshilfe bietet die Möglichkeit zusammen zu tragen, welche Materialien ggf. bereits vorhanden sind und wo sie bisher abgelegt wurden bzw. zu finden waren.

Für die möglicherweise notwendige Überarbeitung oder Neuerstellung kann analog der oben beschriebenen Art und Weise vorgegangen werden.

4

### Insgesamt gilt:

Ist das **Ausbildungskonzept** erstellt, **sollte es offiziell durch die Leitungsebene der Pflegeeinrichtung in Kraft gesetzt und in das Qualitätsmanagementsystem der Einrichtung integriert werden**. Dies sichert eine regelmäßige Revision des Konzeptes. Es empfiehlt sich das Konzept nach Inkrafttreten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Auszubildenden vorzustellen zu zugänglich zu machen. Damit wird Transparenz im Team geschaffen und die Akzeptanz für Ausbildung und den damit verbundenen Personal- und Zeitaufwand erhöht.

## 4. Erfahrungen von Pflegeeinrichtungen mit der Erstellung von Ausbildungskonzepten im Modellprojekt QUESAP

Die Arbeitshilfe zur Erstellung des Ausbildungskonzepts wird von den Praxispartnern im Modellprojekt QUESAP als hilfreiches Raster betrachtet, mit dem das Konzept schrittweise erstellt werden kann bzw. die bereits ja vielfach vorhandenen Materialien systematisch zugeordnet werden können.

Erfahrungen der Pflegeeinrichtungen bei der Erstellung von Ausbildungskonzepten werden hier in Auszügen wiedergegeben:

**Die Erstellung des Ausbildungskonzepts ist der wesentliche erste Schritt zur Etablierung einer qualitätsgeleiteten betrieblichen Ausbildung in der Einrichtung.** Schon die Diskussion um ein Ausbildungskonzept führte bei allen Einrichtung zu einer deutlichen Erhöhung des Stellenwerts der Ausbildung. In den Betrieben wuchs das Verständnis für die **Bedeutung und Notwendigkeit einer guten Ausbildung**

- für den **Betrieb**, der den eigenen Fachkräftebedarf sichern muss.
- für das **Pflegeteam**, das fachlich versierte und zuverlässige Kolleginnen und Kollegen braucht.
- für die einzelnen **Auszubildenden**, die das **Ausbildungsziel „Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz“** erreichen wollen.

**Deutlich wurde das gestiegene Verständnis für Ausbildung in einer zunehmenden Wertschätzung der Auszubildenden und der Arbeit der Praxisanleiterinnen.** Die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen an, dass die Praxisanleitungen für die Ausbildungsarbeit Zeit brauchen und dass die Auszubildenden keine „billigen“ Arbeitskräfte sind. Ausbildung ist ebenfalls Arbeit, bei der Unterstützung durch alle Fachkräfte in der Einrichtung gefordert ist. Diese Unterstützung wird in Laufe des Projekts QUESAP von den Fachkräften der beteiligten Betriebe in steigendem Maße gerne gegeben.

Das Formulieren eines **Ausbildungskonzeptes klärt die Voraussetzungen, unter denen Ausbildung in der Einrichtung durchgeführt werden soll.** Häufig hatte dies den Effekt, dass sich die Bedingungen für Praxisanleitung deutlich verbessert haben. Sie erhielten ein Zeitkontingent für Planung, Anleitung und Reflexionsgespräche, das auch im Dienstplan verankert ist. Teilweise wurden ein oder zwei Praxistagen im Monat eingeführt, an denen alle Praxisanleitungen und Auszubildenden zusammen kommen.

Auch andere **Rahmenbedingungen**, die insbesondere für das selbstorganisierte Lernen der Auszubildenden notwendig sind, **konnten optimiert** werden. Den Auszubildenden wurde ein Raum mit Fachliteratur und Internetzugang für das eigene Lernen zur Verfügung gestellt – und auch die Zeit dafür. Einige Einrichtungen haben feste Lernzeiten eingeführt und nutzen hier beispielsweise die jeweils letzte halbe Stunde des Frühdienstes oder die erste halbe Stunde des Spätdienstes. Dies ist besonders dann gut realisierbar, wenn Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr nicht bzw. im zweiten und dritten Ausbildungsjahr nur anteilig im Stellenplan berücksichtigt werden.

Bei mehreren Trägern wurde das **Ausbildungskonzept** nicht nur für die an QUESAP beteiligten Einrichtungen entwickelt, sondern **für alle seine Einrichtungen**. Eine Pflegedienstleitung schätzt die Bedeutung des Ausbildungskonzeptes sehr hoch ein, da es **durch klare Regelungen und Strukturen** nicht nur **Sicherheit für Praxisanleitungen und Auszubildende** schaffe. Es **gewährleiste** auch, **dass alle Auszubildenden in den Betrieben nach der gleichen Struktur ausgebildet werden**. Dazu tragen verbindliche Zielsetzungen und die Festlegung zeitlicher Ressourcen für die Ausbildung ebenso bei, wie die klare Regelung von extern zu absolvierenden praktischen Ausbildungsabschnitten. Die Kooperation mit einem weiteren Einsatzort (hier dem ambulanten Dienst des Trägers) wurde verabredet und Absprachen zur Ausbildungsplanung, Begleitung der Auszubildenden sowie die Übergabe an der Schnittstelle Ausbildungsträger und externer Einsatzort getroffen. Ähnliche Absprachen konnten weitere Modellversuchspartner mit Krankenhäusern oder Einrichtungen der geriatrischen Rehabilitation treffen. Damit gelingt es, Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die möglicherweise im eigenen Betrieb nicht abgedeckt werden können.

Weitere positive Erfahrungen, die auf das Ausbildungskonzept und seine Implementierung zurückgeführt werden: Alle **MitarbeiterInnen kennen das Konzept**, die Praxisanleitungen erfahren eine Aufwertung, das **Verständnis der Kollegen für Zeiten der Anleitung wächst, sie unterstützen die Praxisanleitungen** bei der praktischen Anleitung, der **Einsatz der Auszubildenden erfolgt geplanter als früher**. Und das Ausbildungskonzept schaffe eine hierarchieübergreifende Offenheit. Ein Beleg hierfür: „Azubis kommen mit ihren Anliegen neuerdings auch zur Pflegedienstleitung.“

Die Arbeit **am Ausbildungskonzept führte häufig zu einer gründlichen Analyse der bestehenden Ausbildungspraxis** und zur **Entwicklung einer deutlichen Vorstellung davon, wie eine gute Ausbildung** unter den spezifischen Bedingungen des jeweiligen Betriebes **durchgeführt werden kann** und durchgeführt werden sollte.



Sie schuf die zu Projektbeginn von vielen **gewünschte Transparenz für Praxisanleitungen, Fachkräfte wie für Auszubildende**, erleichterte den Informationsfluss innerhalb der Einrichtung und verankerte feste Strukturen, die auch nach Ende des Projektes QUESAP die Qualität der Ausbildung und deren Weiterentwicklung sichern.

Durch die Einbindung der Ausbildungskonzepte in das Qualitätsmanagementsystem der Pflegeeinrichtungen wurde ein Anfangspunkt für die kontinuierliche Weiterentwicklung der praktischen Ausbildung in den Betrieben gesetzt.

Von einer anderen Einrichtung, die im Rahmen von QUESAP ein Ausbildungskonzept erarbeitete, werden ebenfalls positive Effekte berichtet. Es sei zwar viel Arbeit gewesen, man habe aber auch etwas auf den Weg gebracht: **Der Praxisanleitertag stehe jetzt im Dienstplan, die Umsetzung sei verbindlich** (einzige Ausnahme: hoher Krankenstand). Nicht zuletzt habe man einen **Zusammenhang zwischen guter Ausbildung und Mitarbeitergewinnung bzw. –bindung erkannt**, Ziel sei ja „dass der Auszubildende auch nach der Ausbildung in der Einrichtung bleibt“.

**Auch eine Auszubildende stellt eine positive Veränderung fest:** „Bewusst nehme ich wahr, dass sich die Praxisanleiter Zeit für die Anfänger nehmen, das war zu Beginn meiner Ausbildung noch anders.“ **Sie fühle sich als Auszubildende ernst genommen und wertgeschätzt.**

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits Vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
<b>1. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Altenpflegegesetz (AltPflG)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>SGB XI</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Altenpflegeausbildungs- und -prüfungsverordnung (AltPflAPrV)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bundeslandspezifische Regelungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
<b>2. Ausbildungsverständnis</b>	Ebene der Auszubildenden: <ul style="list-style-type: none"> <li>Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	Ebene des Betriebs: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ziele, die der Betrieb durch die eigene Ausbildung erreichen will</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einordnung der Ausbildung in das Gesamtkonzept des Unternehmens/der Einrichtung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmensleitbild</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		



Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits Vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
<b>3. Praxisanleitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichtungsinterne Standards zu Berufspädagogischen Weiterbildungen (z. B. Umsetzung der Vorgaben der Bundesländer)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einordnung in die Aufbauorganisation (z.B. Stabsstelle)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betreuungsverhältnis Praxisanleitung und Auszubildende</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Freistellungszeiten und Verankerung im Dienstplan</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stellenbeschreibung (z. B. Verantwortungsbereiche/ Weisungsbefugnisse)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits Vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
<p><b>4. Lernortkooperation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperationsvertrag zwischen Praxissträger und Fachseminar für Altenpflege/ Berufsfachschulen für Altenpflege</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelungen zwischen Praxissträger und Berufsfachschule für Altenpflege/ Fachseminar für Altenpflege über die organisatorische Zusammenarbeit (z.B.: Arbeitskreise, Treffen der Kooperationspartner)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelungen zwischen Praxissträger und Berufsfachschule für Altenpflege/ Fachseminar für Altenpflege über die inhaltliche Zusammenarbeit (z.B.: Lernziele, betriebliche und individuelle Ausbildungspläne)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelungen zwischen Praxissträger und Berufsfachschule für Altenpflege/ Fachseminar für Altenpflege über die methodische Zusammenarbeit (z.B.: geplante Anleitungen, Lernsituationen, Denkaufgaben, Beurteilung von Lernerfolgen)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelungen zwischen Praxissträger und weiteren Einrichtungen für die Praxisinsätze</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits Vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
5. <b>Ausbildungsvertrag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechte und Pflichten der Auszubildenden</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechte und Pflichten des ausbildenden Betriebs</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Probezeitregelungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regelungen, die über das gesetzlich geforderte ggf. hinausgehen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ggf. Stellenbeschreibung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusatzvereinbarungen, z.B. über weitere Praxisinsätze</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Struktur des Ausbildungsplans</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Form des Ausbildungsplans</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
6. <b>Betrieblicher Ausbildungsplan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verantwortlichkeiten für die Erstellung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verantwortlichkeiten für die Überprüfung und Anpassung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits Vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
<b>7. Raum und Material für Ausbildung</b>	• Raum für ungestörte Ausbildungsarbeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Lehr- und Lernmaterial	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Internetzugang	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Geregelte und kontinuierliche Information aller Beteiligten über ausbildungsrelevante Themen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
<b>8. Informationsfluss in der/ systematische Planung der Ausbildung</b>	• Ausbildungsplanung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Stand der Ausbildung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Probleme, Besonderheiten, Positives	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Fehlzeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Sonstiges	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Einbeziehung aller Bereiche/Abteilungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
<b>9. Zuständigkeiten</b>	• Regelung der Beteiligung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Regelung der Weisungsbefugnisse	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Vertretungsregelungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits Vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
<b>10. Dokumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewährleistung von Transparenz über den Ausbildungsverlauf</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Standards/Verfahrensweisungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulare</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beurteilungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategien der Bergewinnung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verantwortlichkeiten</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
<b>11. Gewinnung von Auszubildenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperation mit allgemein bildenden Schulen und weiteren Einrichtungen/Akteuren</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anforderungsprofil/Auswahlkriterien</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewerbungsverfahren</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einbindung der Praxisanleitung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
<b>12. Sonstiges</b>						