

Qualitätsbaustein 3: Die Ausbildungsmethoden

1. Hintergrundinformationen

Mit der Neuordnung der Altenpflegeausbildung durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege und die entsprechende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung¹ 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“² in Kooperation mit 30 Praxispartnern erprobt, evaluiert und um zusätzliche Komponenten erweitert.

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. Eine zielorientierte, fachkompetente und für den Auszubildenden individuell passende und verständliche Ausbildung im Betrieb ist Aufgabe der **Praxisanleitung**. Sie **muss die Lerninhalte aus dem beruflichen Alltag herausarbeiten** und die **Auszubildenden durch Arbeitsaufträge** dabei **unterstützen, sich diese Lerninhalte anzueignen**.

Erfahrungsgemäß fällt es Praxisanleitungen schwer, diesen Prozess didaktisch-methodisch anzulegen. Sie benötigen Unterstützung dabei, Lehr-Lernarrangements zu schaffen, die in den Arbeitsalltag einer stationären oder auch ambulanten Pflegeeinrichtung integriert werden können, so dass ein Lernen im Arbeitsprozess ermöglicht wird.

1

¹ Beides im August 2003 in Kraft getreten.

² Gefördert vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Laufzeit November 2010 bis November 2013.

Drei berufspädagogische Methoden bieten sich an, den umfassender Kompetenzerwerb der Auszubildenden durch bewusstes und reflektiertes Beobachten, Erleben von bzw. Handeln in Arbeitsprozessen zu ermöglichen:

- Mit Hilfe von **Lernsituationen** können Ihre Auszubildenden anhand von typischen beruflichen Handlungssituationen Schlüsselkompetenzen erwerben.
- **Geplante Anleitungen** ermöglichen den Auszubildenden das Erlernen grundlegender pflegerischer Fertigkeiten, die sie dann bei der Bearbeitung von Lernsituationen anwenden können.
- Mit **Denkaufgaben** regen Sie Ihre Auszubildenden zur kontinuierlichen Reflexion ihres Handelns an. Denkaufgaben können von allen Pflegefachkräften ohne spezielle Vorbereitung in Arbeitsroutinen eingebracht werden.

2. Beschreibung der Arbeitshilfen

2.1. Erstellung von Lernsituationen

Erfahrungsgemäß fällt es Praxisanleitungen, die erstmals eine komplexe Lernsituation entwickeln schwer, diese systematisch zu planen, didaktisch-methodische Überlegungen mit einzubeziehen und diese zu verschriftlichen. Damit dies besser gelingen kann, wurde im Rahmen des Modellversuches QUESAP eine **Arbeitshilfe zur Erstellung einer Lernsituation** vorgestellt, ergänzt und erprobt. Die Arbeitshilfe stammt aus dem Handbuch „Die praktische Altenpflegeausbildung – Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen“ (Hrsg. BMFSFJ 2010).

Diese Arbeitshilfe soll es ermöglichen **konkrete Situationen** aus der (einrichtungswirtschaftlichen) Berufspraxis aufzugreifen und anhand dieser den **Erwerb von Schlüsselqualifikationen in den Berufsalltag** zu integrieren. Sie bietet die Möglichkeit gezielt und systematisch Lernsituationen zu entwickeln, mit deren Hilfe Auszubildende:

- ihr aktuelles **Fachwissen** einsetzen und auffrischen,
- **Lösungsmöglichkeiten** (im Sinne einer vollständigen Handlung) erarbeiten,
- begründete **Entscheidungen** für eine Handlungsmöglichkeit in den ausgewählten Situationen treffen,
- diese **Handlungsmöglichkeit** professionell (an Person und Situation angepasst) durchführen und
- ihr berufliches Handeln bewusst **wahrnehmen und reflektieren** können.

Bei der Entwicklung von Lernsituationen empfiehlt sich ein schrittweises Vorgehen. Die **Erstellung einer Lernsituation** erfordert je nach Umfang und Routine einen **Zeitaufwand von ein bis drei Arbeitsstunden**. Für jeden praktischen Ausbildungsabschnitt (bei einer Dauer von sechs bis acht Wochen pro Ausbildungsabschnitt) werden etwa ein bis drei Lernsituationen benötigt, die **im Vorfeld des jeweiligen Abschnitts von der/den Praxisanleitungen erarbeitet** werden können. Die **Themen** der Lernsituationen ergeben sich **aus der** in Abstimmung mit der Altenpflegeschule erfolgten **betrieblichen Ausbildungsplanung**. Durch diese Vorgehensweise entsteht eine umfassende **Sammlung von Lernsituationen**, die auch in folgenden Ausbildungsjahrgängen dauerhaft und ohne zusätzlichen Zeitaufwand zum Einsatz kommen kann.

Die Bearbeitung der **Arbeitsaufträge** durch die Auszubildenden selbst lässt sich effizient in den alltäglichen Arbeits- und Geschäftsprozess durch die **individuelle Ausbildungsplanung** (Wochenplan) einbinden. Die Arbeitsaufträge laufen nicht isoliert neben der eigentlichen beruflichen Tätigkeit ab. Gedacht ist, dass im Arbeitsalltag anfallende berufliche Tätigkeiten als Teil von Arbeitsaufträgen zu erledigen sind.

Die Arbeitshilfe umfasst die Ausarbeitung einer Lernsituation in vier Schritten:

3

1. Schritt: Ausformulierung einer beruflichen Alltagssituation

Im ersten Schritt wird eine typische Situation aus der beruflichen Praxis beschrieben. Wichtig hierbei ist, dass **tatsächliche Situationen aus der Praxis**, keine abstrakten Pflegeprobleme oder Krankheitsbilder beschrieben werden. Fokussiert werden soll eine **typische berufliche Situation**, die exemplarisch als Ausgangspunkt für die Planung und Gestaltung eines umfassenden Lernprozesses innerhalb der beruflichen Praxis genutzt werden kann.

Wichtig ist, dass diese Beispielsituation einen **Aufforderungscharakter** hat, d. h. zum Handeln auffordert, um eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung oder Umgangsweise zu erreichen.

2. Schritt: Herausarbeiten von fachlichen Inhalten sowie eine lernfeldgemäße Zuordnung (Lerninhalte)

Um aus der geschilderten Situation aus Schritt 1 Lerninhalte zu entwickeln, ist eine **didaktische Analyse** der beruflichen Situation notwendig. In diesem Schritt geht es darum:

- abstrakte fachliche **Inhalte** herauszuarbeiten,
- diese Inhalte mit den Inhalten der **Lernfelder** (gem. Altenpflege- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, AltPflAPrV) abzugleichen,
- dadurch eine **Verbindung** zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung zu schaffen und
- die herausgearbeiteten fachlichen Inhalte dem **Ausbildungsstand** entsprechend zu unterteilen.

Sinnvoll wäre es, die Auswahl der Situation und ihre fachlichen Inhalte wenn möglich auf die im Vorfeld vermittelten theoretischen Unterrichtsinhalte aus der Altenpflegeschule abzustimmen. An dieser Stelle können aber auch **inhaltliche Schwerpunkte** gesetzt werden. Das bietet die Möglichkeit, eine berufliche Situation auch über den gesamten Ausbildungsverlauf hinweg bzw. je nach Anforderungsniveau und Ausbildungsstand zu nutzen.

4

3. Schritt: Formulierung beruflicher Kompetenzen (Lernziele)

Im dritten Schritt geht es darum zu ermitteln, welche beruflichen Kompetenzen vorhanden sein bzw. erworben werden müssen, um mit der beschriebenen beruflichen Situation professionell umgehen zu können. Es stellt sich die Frage: Welche beruflichen Kompetenzen braucht eine Fachkraft für die professionelle Bewältigung der beschriebenen Situation?

Diese **Kompetenzformulierungen** können sich an den Dimensionen **Fach-, Methoden-, Sozialkompetenz** orientieren. Sie sind maßgeblich für den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und können daher auch als **Lernziele** verstanden werden.

4. Schritt: Entwicklung von Handlungsaufträgen/ Aufgabenstellungen (Lernprozess)

In diesem Schritt wird die **methodische Ausgestaltung** der Lernsituation festgelegt und es werden Arbeits- und Handlungsaufträge für die Auszubildenden ausformuliert. Ziel hierbei ist es, dass Auszubildende bei der Bearbeitung dieser Arbeits- und Handlungsaufträge **schrittweise** die in Punkt drei beschriebenen beruflichen Kompetenzen erwerben, abgestimmt auf ihren Ausbildungsstand.

Dies ermöglicht den **Einsatz** ein und derselben Lernsituation in unterschiedlichen Ausbildungsabschnitten oder auch Ausbildungsjahren.

5. Schritt: Reflexion und Evaluation durch Auszubildende (Lernerfolg)

Um das berufliche Handeln gezielt wahrnehmen und reflektieren zu können, sollte eine **Selbstreflexion** den Abschluss der Arbeitsaufträge aus der Lernsituation bilden. Ggf. ist eine entsprechende **Anpassung** der individuellen **Ausbildungsplanung** erforderlich, um den Kompetenzerwerb zu stabilisieren.

2.2. Erstellung von Geplanten Anleitungen

Geplante Anleitungen ermöglichen das Kennenlernen, Ausprobieren und gezielte Einüben von ausgewählten pflegerischen Tätigkeiten und Handlungsabläufen (wie beispielsweise eines Verbandwechsels oder einer Lagerung im Bett). 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 dann zurückgreifen, wenn Auszubildende lediglich in einzelnen Teilen einer Maßnahme Probleme haben.

Die **Arbeitshilfe** bietet ein **Formular** für ein standardisiertes Vorgehen bei der Planung von Anleitungssituationen an, **dass durch W-Fragen strukturiert wird.**

Was?	Benennung des Themas
Wer?	Benennung der Beteiligten (Praxisanleitung oder Fachkraft, Auszubildenden, BewohnerIn, evtl. Angehörige, ...)
Wo?/ Wann?/ Wie oft?	Ort/ Zeitpunkt und Häufigkeit der Anleitung
Weshalb?	Lernziel
Wie?	Beschreibung der Vorgehensweise
Womit?	Notwendige/ vorgesehene Hilfsmittel
Woran Zielerreichung erkennbar?	Formulierung anleitungsspezifischer Beurteilungskriterien

Die **Arbeitshilfe zur Erstellung von Geplanten Anleitungen** zeigt auf, **wie komplexe Handlungsabläufe** aus dem beruflichen Alltag **im Rahmen der pädagogischen Ausbildungsarbeit aufbereitet werden** können. Die beschriebene Arbeitshilfe lässt Raum für die Ausformulierung von fachrichtungsspezifischen beruflichen Handlungskompetenzen (Lernzielen) und ermöglicht sowohl eine betriebsspezifische und an einzelne Auszubildende angepasste Ausarbeitung und Handhabung.

2.3. Erstellung von Denkaufgaben

Das **Formular zur Erstellung von Denkaufgaben** ist **als Tabelle angelegt**, in der passend zu den Themen der individuellen Ausbildungsplanung Reflexionsaufträge zusammengestellt werden können. Hierbei kann gezielt auf Schwächen der Auszubildenden eingegangen werden.

3. Tipps für den Einsatz der Arbeitshilfen

3.1. Erstellung von Lernsituationen

Die **Arbeitshilfe zur Erstellung von Lernsituationen** zeigt auf, **wie komplexe Handlungsabläufe** aus dem beruflichen Alltag **im Rahmen der pädagogischen Ausbildungsarbeit aufbereitet werden** können. Die beschriebene Arbeitshilfe lässt Raum für die Ausformulierung von fachrichtungsspezifischen beruflichen Handlungskompetenzen (Lernzielen) und ermöglicht sowohl eine betriebsspezifische und an einzelne Auszubildende angepasste Ausarbeitung und Handhabung.

Folgende Hinweise haben die Modellprojektpartner in der Diskussion der Methode als äußerst **hilfreich** angesehen:

- Es gibt einen **Unterschied zwischen Fall- und Situationsbeschreibungen**. **Fallbeschreibungen** sind das, was bei Übergaben (an Team, an Arzt etc.) geschildert wird. **Situationsbeschreibungen** schildern eine Begebenheit so, wie sie tatsächlich erlebt wird.

- **Auszubildende sollen lernen**, in einer konkreten Situation **auf Basis ihres Fachwissens** selbstständig **Informationen** über mögliche zugrunde liegende Krankheitsbilder **zu beschaffen bzw.** daraus resultierende **Pflegeprobleme zu erkennen**. Daher ist es **wichtig** diese Angaben nicht in Form einer Fallbeschreibung vorzugeben sondern **eine Situation zu schildern/ zu beschreiben**, wie sie beim Betreten des Bewohnerzimmers bzw. des Haushalts der Klienten häufig vorgefunden wird.
- Eine **Hilfestellung** bei der Formulierung von Situationsbeschreibungen **kann es sein, die Warte der Auszubildenden einzunehmen**. Praxisanleitungen können sich die Frage stellen, wie die Auszubildenden ihnen über eine erlebte Situation berichten würden. Bei der Formulierung der beruflichen Handlungssituationen für Lernsituationen können Praxisanleitungen auch Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr beteiligen, da diese dann über einen hinreichenden Erfahrungsschatz an erlebten „typischen“ Situationen in der Altenpflege verfügen, der genutzt werden kann.
- Bei der Formulierung von Handlungsaufträgen im Schritt 4 muss nicht auf die **pflegebedürftige Person aus der Beschreibung** der Handlungssituation Bezug genommen werden. Dies ist **in der Regel eine fiktive Person**. Praxisanleitungen sollten daher die **Handlungsaufträge so formulieren, dass sie mit realen Bewohnerinnen und Bewohnern bzw. Klientinnen und Klienten durchgeführt werden können**. Bsp.: „Unterstützen Sie zwei Bewohner aus Wohnbereich 2 im Verlauf der morgendlichen Grundpflege täglich bei Bewegungen im Bett, führen Sie bei diesen eine druckverteilende und -entlastende Intervention durch unter Berücksichtigen der Schmerzsituation etc.“

Verfahrensweisen für Einrichtungen mit mehreren Praxisanleitungen oder für mehrere Einrichtungen eines Trägers:

Hier empfiehlt es sich, die Lernsituationen in einem **Arbeitskreis** der Praxisanleitungen zu entwickeln. Eine weitere Möglichkeit ist das Anlegen eines **Pools von Lernsituationen**, in die jede Praxisanleitung ihre Lernsituationen einspeist. So entsteht relativ schnell eine umfangreiche Sammlung über mehrere Ausbildungsjahre, die von allen Praxisanleitungen einer Einrichtung oder eines Trägers z. B. über das **Intranet** genutzt werden kann. Diese Sammlung sollte einmal **jährlich** in einem Arbeitskreis, einer Dienstbesprechung der Praxisanleitungen oder einer ähnlichen Sitzung **überprüft** werden. Dadurch werden thematische Lücken deutlich und veraltete oder ungeeignete Lernsituationen können überarbeitet bzw. durch neu formulierte ersetzt werden.

3.2. Erstellung von Geplanten Anleitungen

Es wird empfohlen, die Anleitungssituationen in fünf Phasen durchzuführen:

1. Vorgespräch
2. Phase, in der die Auszubildenden die Praxisanleitung beobachten
3. Phase, in der die Auszubildenden die Maßnahme unter Anleitung erstmals durchführen
4. Phase, in der die Auszubildenden die Maßnahme selbständig durchführen
5. Nachgespräch (Reflexionsgespräch)

Da sich die Phasen 2 – 4 häufig nicht an einer Person mehrmals hintereinander durchführen lassen (z. B. bei einer Ganzkörperwaschung im Bett) kann es durchaus sein, dass sich eine Geplante Anleitung über mehrere Tage erstreckt.

Es ist auch **möglich**, die **Methode in Kombination mit einer Lernsituation einzusetzen**. Dies ist dann der Fall, wenn eine von den Auszubildenden durchzuführende Pflegemaßnahme neu ist und zunächst eingeübt werden muss, bevor sie im Verlauf eines Handlungsauftrages an ein oder mehreren Pflegebedürftigen angewendet und dokumentiert werden kann.

Für das **Nachgespräch** kann die **Vorlage zum Reflexionsgespräch** verwendet werden (vgl. Qualitätsbaustein 4: Die Beurteilung auf www.quesap.net/beurteilung).

8

3.3. Erstellung von Denkaufgaben

Denkaufgaben fordern die **Auszubildenden zur** bewussten Wahrnehmung und **Reflexion ihrer Handlungen auf** und unterstützen so den fortlaufenden Kompetenzerwerb in der praktischen Ausbildung. Denkaufgaben sind **als Aufträge formuliert**. Die Ergebnisse können entweder direkt an die Auftrag gebende Fachkraft oder Praxisanleitung kommuniziert werden. Sie können aber auch an das Team, z. B. im Rahmen der Übergabegesprächen zwischen den Schichten an das gesamte Team der Schicht weiter gegeben werden. Dies schult die Kommunikationsfähigkeit und die korrekte Verwendung der Fachsprache.

Denkaufgaben können ohne Vorbereitung in der täglichen Berufspraxis **durch Praxisanleitungen aber auch** durch andere geeignete **Fachkräfte eingesetzt werden**. Da die Qualifizierung zur Fachkraft auch das Anleiten von Personal (z. B. Pflegehilfskräfte) mit einschließt, ist es **auch möglich, Auszubildenden im dritten Lehrjahr** mit in die Entwicklung von Denkaufgaben **einzu beziehen**. Dies könnte beispielsweise als Projektauftrag formuliert werden (vgl. Praxisbeispiel zu diesem Thema auf www.quesap.net/methoden).

Denkaufgaben in dieser Form sind sehr **geeignet, um Inhalte von Geplanten Anleitungen zu vertiefen oder** um die Durchführung von **Arbeitsaufträgen aus Lernsituationen vorzubereiten**.

Alle im Modellprojekt QUESAP erarbeiteten **Beispiele** zu diesen drei berufspädagogischen Methoden finden sich auf <http://www.quesap.net/methoden>.

Zusammenfassende Einordnung dieser drei Methoden in den Gesamtkontext der praktischen Ausbildung:

Die hier vorgestellten **Methoden finden Berücksichtigung in der betrieblichen und individuellen Ausbildungsplanung** (vgl. *Qualitätsbaustein 2: Die Ausbildungsplanung unter www.quesap.net/plan*). Anhand der Beispiele für die beiden Ausbildungspläne wird sichtbar, an welcher Stelle der geplante Einsatz von Methoden notiert werden kann.

Die **Anzahl der für einen Ausbildungsabschnitt zu entwickelnden Lernsituationen und Geplanten Anleitungen bleibt überschaubar**. So kommen je nach schulischen und darauf abgestimmten praktischen Ausbildungsinhalten **max. 2-3 Lernsituationen in einem Ausbildungsabschnitt** vor, ggf. **ergänzt um thematisch passende Anleitungen**.

Eine **Lernsituation** kann mehrfach verwendet werden. Nicht nur innerhalb eines Ausbildungsabschnittes sondern auch in verschiedenen Ausbildungsjahren. Es sind dann entsprechend des Ausbildungsstandes und –niveaus der Auszubildenden angemessene Handlungsaufträge zu formulieren.

Geplante Anleitungen können ebenfalls mehrfach im Ausbildungsverlauf über drei Jahre eingesetzt werden. Dienen sie zunächst dem Erlernen neuer Pflorgetechniken, können sie später auch zur Prüfungsvorbereitung oder bei Unsicherheiten im Ablauf dieser Handlungen eingesetzt werden. Dies ist beispielsweise häufig dann der Fall, wenn eine Maßnahme längere Zeit nicht mehr durchgeführte werden musste, da ihr Einsatz nur selten vorkommt.

Denkaufgaben unterstützen den Lern- und Reflexionsprozess der Auszubildenden fortlaufen und sollten auch von anderen Fachkräften als der Praxisanleitung routinemäßig eingesetzt werden. Auszubildende können sich auch selbst solche Denkaufgaben stellen, um die ständige Reflexion ihrer pflegerischen Tätigkeiten einzuüben.

Der **Lernfortschritt**, der mit Hilfe des Einsatzes berufspädagogischer Methoden systematisch vorangebracht wird, wird **punktuell mit Hilfe von Beurteilungsmöglichkeiten dokumentiert** (vgl. *Qualitätsbaustein 4: Die Beurteilung auf www.quesap.net/urteilung*).

Je nach Ergebnis der Beurteilung und unter Berücksichtigung des im Lerntagbuch von den Auszubildenden selbst festgestellten Lernbedarfs, erfolgt **wochenweise eine bedarfsgerechte Fortschreibung der individuellen Ausbildungsplanung**.

Fazit:

Ein systematisches Vorgehen bei der Vermittlung von Lerninhalten in der praktischen Ausbildung spart Ressourcen und ermöglicht dennoch eine individuelle abgestimmte Ausbildungsarbeit. Das systematische Vorgehen schafft Transparenz und trägt dazu bei, berufliche Handlungskompetenz schrittweise zu entwickeln.

4. Erfahrungen von Pflegeeinrichtungen

Die **Arbeitshilfen zur Erstellung von Lernsituationen, Geplanten Anleitungen und Denkaufgaben** werden von den Praxispartnern im Modellprojekt als **nützliche Instrumente** eingeschätzt, **mit deren Hilfe**

- **komplexe berufliche Handlungssituationen** im Rahmen der betrieblichen Ausbildung systematisch für Lernprozesse **aufbereitet** werden können.
- **berufliche Handlungssituationen** passend zum Ausbildungsstand **thematisch** in die betriebliche Ausbildungsplanung **eingebunden** werden können.
- die Bearbeitung der Handlungsaufträge in der individuellen Ausbildungsplanung **zeitlich berücksichtig** werden kann.
- eine **in Arbeits- und Geschäftsprozesse eingebundene praktische Ausbildung ermöglicht** wird.

Das verdeutlicht das **Feedback von Praxispartnern** zu den erlernten berufspädagogischen Methoden:

„Der systematische Einsatz von Lernsituationen und Geplanten Anleitungen fördert die Kompetenzformulierung und Transparenz zwischen Praxisanleitung und Auszubildenden.“

„Die praktische Ausbildung mit Hilfe einer Lernsituation wie z.B. zur Angehörigenarbeit, kann gut entsprechend des steigenden Ausbildungsniveaus auf die drei Ausbildungsjahre aufgeteilt werden.“

„Die praktische Ausbildung in dieser Weise baut die immer noch stark tätigkeitsorientierte Ausbildung ab und fördert die Entwicklung von vernetztem, übergreifendem Denken und damit die Handlungskompetenz.“

„Lernsituationen und Anleitungen „sortieren“ Denkprozesse und erhöhen die Beratungskompetenz der Auszubildenden.“

„Vor- und Nachgespräch sind bei der Anleitung besonders relevante Elemente, um die isoliert gelernte Pflegehandlung wieder in einen Gesamtzusammenhang zu bringen.“

Zitatquelle: Erfahrungsaustausch der Kooperationspartner in den Workshops des Modellprojektes QUESAP

Geplante Anleitung zum Thema:

Was? Benennung des Themas der Geplante Anleitung	
Wer? Benennung der Beteiligten (Auszubildende/r; Praxisanleitung)	
Wo/ Wann/ Wie oft? Angabe von Ort/ Zeit/ Häufigkeit	
Weshalb? Formulierung des Lernziels	
Wie? Formulierung der methodischen Vorgehensweise	
Womit? Benennung notwendiger/ vorgesehener Hilfsmittel	
Woran ist die Zielerreichung erkennbar? Formulierung aufgabenspezifischer Kriterien	

Formular in Anlehnung an:
Die praktische Altenpflegeausbildung. Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen. BMFSFJ (2010). Berlin;
Anhang: Arbeitshilfe 7.4 Geplante Anleitungen entwickeln

Beispiel für eine Geplante Anleitung:

Geplante Anleitung zum Thema: Beruhigendes Bad	
Was?	Beruhigendes Bad bei Bewohner mit Mobilitätseinschränkungen
Wer?	Auszubildende/ r Praxisanleitung Pflegerbedürftige/ r
Wo/ Wann/ Wie oft?	Wo: Badezimmer des/ der Pflegebedürftigen Stationsbad Wann: Ausbildungsabschnitt 2/ 1. LJ - 3. Woche/... Tag: Montag 11:30 Uhr/... Wie oft: 1 x pro Woche/ täglich/...
Weshalb?	Die/ Der Auszubildende soll: <ul style="list-style-type: none"> - mit den unterstützenden Hilfsmitteln fachgerecht umgehen können. - die Wirkung der Badezusätze kennen und individuell auswählen können. - das beruhigende Bad selbstständig durchführen können.
Wie?	<ul style="list-style-type: none"> - Im Vorgespräch die theoretischen Vorkenntnisse erfragen und gegebenenfalls auffrischen/ ergänzen. - Grundlegende Einführung in die Hilfsmittel. - Phase 1: Die Praxisanleitung demonstriert das beruhigende Bad einschließlich Vor- und Nachbereitung (1. Woche). - Phase 2: Die/ der Auszubildende führt gemeinsam mit der Praxisanleitung das beruhigende Bad durch (2. Woche). - Phase 3: Die/ der Auszubildende führt das beruhigende Bad selbstständig durch (3. Woche). - Die/ der Auszubildende und die Praxisanleitung führen ein Nachgespräch.
Womit?	<ul style="list-style-type: none"> - Badezusätze - Badelifter - Höhenverstellbare Badewanne - Durchführungsstandard - Dokumentationsmappe

<p>Woran ist die Zielerreichung erkennbar?</p>	<p>Die oder der Auszubildende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wählt den zur pflegebedürftigen Person passenden Badezusatz aus (Gegenstandsbezug) und die korrekten Hilfsmittel. - stellt diese selbstständig bereit und setzt sie ein (Selbstständigkeit) - behält die Gesamtsituation im Blick und bewältigt sie verantwortungsvoll (also auch im Hinblick auf mögliche Folgen). (Selbstreflexion) - führt alle vorhandenen Informationen (Pflegedokumentation, Pflegestandard, Angaben zum/ zur Pflegebedürftigen, Informationen aus Unterricht und Fortbildungen, ...) selbstständig zusammen (Selbstständigkeit) und nutzt diese für die korrekte Durchführung der Pflegemaßnahme. (Zielgerichtetheit) - behält das Wohlbefinden der pflegebedürftigen Person im Blick und reagiert angemessen auf entsprechende Äußerungen (verbal/ nonverbal) der/ des Pflegebedürftigen. (Kommunikatives Verhalten)
---	---

Lernsituation zum Thema:	
1. Formulieren einer beruflichen Handlungssituation	
2. Pflegefachliche Inhalte/ Lernfeld	
3. Formulierung beruflicher Kompetenzen	
4. Handlungsaufträge/ Aufgabenstellungen	
5. Reflexion/ Evaluation durch Auszubildende	

Lernsituation zum Thema:	
1. Formulieren einer beruflichen Handlungssituation	<p>Während einer Übergabe gibt die Altenpflegerin Ulrike Braun folgende Informationen weiter:</p> <p>„Fr. Müller nimmt kontinuierlich an Gewicht ab. Das Frühstück nimmt sie zu sich doch von den restlichen Mahlzeiten isst sie nur geringe Mengen. Frau Müller hat gegenüber der Pflegekraft geäußert: „Alles ist versalzen, schmeckt langweilig! Das Essen ist vergiftet!“</p>
2. Pflegefachliche Inhalte/ Lernfeld	<p>a. Pflegesituation erkennen, erfassen und bewerten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ernährungszustand beobachten und beurteilen - Interventionsmöglichkeiten wie z.B.: Biografiearbeit Raum und Zeit gestalten Mitgestaltungsmöglichkeiten anbieten (gemeinsames Kochen/ Backen/...) <p>b. Anleiten, beraten und Gespräche führen</p> <p>c. Ethischer Konflikt (Nahrungsverweigerung, Autonomie, Zwangsernährung, Ernährungssonde)</p> <p>d. Rechtliche Rahmenbedingungen beim Altenpflegerischen Handeln berücksichtigen</p> <p style="text-align: right;">LF 1.2 LF 1.3 LF 2.1 LF 2.3 LF 1.4 LF 4.1/4.3 LF 1.5</p>
3. Formulierung beruflicher Kompetenzen	<p>Die oder der Auszubildende:</p> <p>a. kennt Methoden zur Erfassung des Ernährungszustands und kann diese anwenden (Mini Nutritional Assessment (MNA); Subjective Global Assessment (SGA); Body-Mass-Index).</p> <p>b. nimmt eine Veränderung des Ernährungszustandes als Risikosituationen wahr.</p> <p>c. gibt essentielle Ergebnisse der Einschätzung des Ernährungszustandes inter- und intraprofessionell weiter (Pflegefachkraft, gerontopsychiatrische Pflegefachkraft, Küche, Arzt, Diätassistent).</p> <p>d. kann geeignete individuelle Maßnahmen vorschlagen, planen, durchführen und reflektieren/ evaluieren.</p> <p>e. leitet die/den Pflegebedürftige/n und Angehörige im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen an.</p> <p>f. berät Kollegen sowie die/den Pflegebedürftige/n und Angehörige, hinsichtlich der Pflegeproblematik und der geplanten Pflegemaßnahmen.</p> <p>g. erkennt die ethische Problematik dieses Themas (Nahrungsverweigerung, Autonomie, Zwangsernährung, Ernährungssonde).</p>

<p>4. Handlungsaufträge/ Aufgabenstellungen</p>	<p>a. Frischen Sie Ihr theoretisches Wissen bezüglich „Erfassungsmethoden des Ernährungszustands“ (Mini Nutritional Assessment (MNA); Subjective Global Assessment (SGA); Body-Mass-Index) auf. Recherchieren Sie hierzu in Unterlagen aus dem Unterricht und in anderen zur Verfügung stehenden Medien (Fachliteratur, Fachzeitschriften, Internet...).</p> <p>b. Gleichen Sie dieses Wissen mit der in Ihrer Einrichtung üblicherweise verwendeten Vorgehensweise ab.</p> <p>c. Analysieren Sie mit Hilfe eines in Ihrer Einrichtung anzuwendenden Assessment-Instruments den Ernährungszustand von 1-x Pflegebedürftigen (Anzahl kann dem Ausbildungsstand angepasst werden und entscheiden Sie, bei welchen Personen der Ernährungszustand ein Gesundheitsrisiko darstellt.</p> <p>d. Geben Sie die relevanten Ergebnisse in der Dienstbesprechung weiter!</p> <p>e. Analysieren Sie die Biografie von 1-x Betroffenen und arbeiten Sie hierbei Vorlieben, Abneigungen, Krankengeschichte, Gewohnheiten und Besonderheiten heraus. Beziehen Sie eigene Beobachtungen mit ein und versuchen Sie mit dem erlangten Hintergrundwissen Handlungen und Verhaltensweisen besser verstehen und einschätzen zu können. Besprechen Sie die daraus resultierenden Ergebnisse mit Ihrer Praxisanleitung.</p> <p>f. Führen Sie ein beratendes Gespräch mit 1-x Betroffenen durch und erarbeiten Sie gemeinsam mit dem/ der Betroffenen und deren Angehörigen Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Ernährungssituation abzielen. Kontaktieren Sie hierzu die zuständigen interdisziplinären Stellen (Pflegefachkraft, gerontopsychiatrische Pflegefachkraft, Küche, Arzt, Diätassistent).</p> <p>g. Nutzen Sie die gewonnenen Erkenntnisse um die Ernährung der Betroffenen auf Ihre individuellen Bedürfnisse abzustimmen und Ihnen damit neue Lebensqualität zu schenken und integrieren Sie diese fest in den Tagesablauf des/ der Pflegebedürftigen.</p> <p>h. Überprüfen Sie während Ihres praktischen Ausbildungsabschnitts, ob und in welcher Form sich die Ernährungssituation stabilisiert hat.</p>
<p>5. Reflexion/ Evaluation durch Auszubildende</p>	<p>Reflektieren Sie Ihren Lernprozess bei der Bearbeitung dieser Lernsituation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beurteilen Sie Ihren Zuwachs an beruflicher Handlungskompetenz hinsichtlich Ihrer persönlichen Stärken und Schwächen, die sich bei der Bearbeitung der Handlungsaufträge gezeigt haben! - In welchen Punkten sehen Sie Lernbedarfe bezüglich Ihrer beruflichen Handlungskompetenz? Notieren Sie diese in Ihrem Lerntagebuch. - Erstellen Sie gemeinsam mit Ihrer Praxisanleitung eine Themen- und Aufgabensammlung zur Anpassung Ihres individuellen Ausbildungsplans!

Formular für die Entwicklung von Denkaufgaben

Thema	Denkaufgaben
	➤
	➤
	➤
	➤

Formular entwickelt im Modellprojekt „QUESAP – Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung“, gefördert vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.

Beispiele für Denkaufgaben:

Thema	Denkaufgaben
<p>Essenseingabe bei einer Bewohnerin mit Schluckbeschwerden durchführen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beobachten Sie im Laufe der Woche, unter welchen Umständen/ bei welcher Nahrung die Bewohnerin Schluckbeschwerden hat. Geben Sie Ihre Beobachtung an das Team weiter. ➤ Überlegen Sie, bei welchen Krankheitsbildern Schluckbeschwerden auftreten können. ➤ Leiten Sie aus Ihren Beobachtungen entsprechende Maßnahmen zur Erleichterung der Schluckbeschwerden ab und besprechen Sie diese mit dem Team/ der Praxisanleitung/ einer Fachkraft. ➤ Reflektieren Sie, welche Maßnahmen der Nachsorge bei Schluckbeschwerden Sie kennen ➤ Welche Hilfsmittel zur Nahrungsaufnahmen kenne Sie/ gibt es im Wohnbereich/ im Haushalt der Klientin.
<p>Maßnahmen der Körperpflege (hier ein beleben-des Bad) bei einem Bewohner durchführen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Leiten Sie anhand der Anamnese Beschwerdebild, Vorlieben, Gewohnheiten und Abneigungen des Bewohners ab. ➤ Informieren Sie sich im Vorfeld über geeignete Badezusätze und ihre Wirkungen (anhand Ihrer Aufzeichnungen aus der Schule, durch Recherche in der Fachliteratur etc.). ➤ Informieren Sie sich über notwendige und geeignete Hilfsmittel, deren Funktion und korrekte Anwendung. ➤ Beobachten Sie die Wirkung der Maßnahme im Verlauf Ihrer Dienstzeit, dokumentieren Sie diese und informieren Sie das Team bei der Übergabe darüber.

Beispiel erstellt im Modellprojekt QUESAP am Standort Tirschenreuth