

Qualitätsbaustein 2: Die Ausbildungsplanung

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.

Die Steuerung von Ausbildungsprozessen gelingt mit Hilfe von betrieblichen und individuellen Ausbildungsplänen. Da es keine verbindlichen gesetzlichen Vorgaben zu Form und Inhalt der Ausbildungsplanung gibt, fällt es Pflegeeinrichtungen, die sich erstmals mit der Planung der praktischen Ausbildung beschäftigen erfahrungsgemäß schwer, in Abstimmung mit den Altenpflegeschulen Lernziele (Kompetenzen) und methodisch-didaktische Vorgehensweise der praktischen Ausbildung im eigenen Betrieb niederzuschreiben.

Damit dies besser gelingen kann, haben wir im Modellprojekt QUESAP die **Arbeitshilfen zur Erstellung von Ausbildungsplänen** eingesetzt. Diese stammen aus dem Handbuch „Die praktische Altenpflegeausbildung – Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen“ (Hrsg. BMFSFJ 2010).

2. Beschreibung der Arbeitshilfen

Die **Arbeitshilfe zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans** hat die Form einer Tabelle, die anhand der folgenden fünf W-Fragen aufgebaut ist:

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.

- **Wann** werden Lerninhalte vermittelt (z. B. in welchem Ausbildungsabschnitt)?
- **Wo** werden Sie vermittelt (am Lernort Schule oder Praxis, in welcher Abteilung/ Wohnbereich/Tour eines ambulanten Dienstes)?
- **Was** genau soll gelernt werden (welche Kompetenzen sollen die Auszubildenden erwerben)?
- **Wie** (mit welchen berufspädagogischen Methoden) soll der Kompetenzerwerb ermöglicht/gefördert werden?
- **Wer** ist am Lernprozess beteiligt (Auszubildende plus Praxisanleitung oder auch weitere Fachkräfte)?

Jede der W-Fragen, die als Mindestelemente eines betrieblichen Ausbildungsplans anzusehen sind, stellt eine Spaltenüberschrift dar. Die Spalten können schrittweise im Vorfeld eines jeden praktischen Ausbildungsabschnitts ausgefüllt werden.

Da die Altenpflegeschulen ihre Lernziele und Inhalte häufig nach jedem Schulblock an die kooperierenden Praxisstätten weitergeben (z. B. in Form von Praxisbegleitbriefen), bietet die Arbeitshilfe die Möglichkeit die Planung der praktischen Ausbildung mit schulischen Lerninhalten abzustimmen.

Die **Arbeitshilfe zur Erstellung individueller Ausbildungspläne** ermöglicht es, die Ausbildungsarbeit mit dem Dienstplan der Auszubildenden abzustimmen. In einem Wochenplan werden die Zeiten und Aufgaben der praktischen Ausbildung festgelegt. Die Angaben aus den Spalten: **WANN, WIE und WER aus dem** übergreifenden **betrieblichen Ausbildungsplan** werden für die einzelnen Auszubildenden **konkretisiert**.

Beide Arbeitshilfen stehen um Beispiele ergänzt als Dokumentenvorlage im Wordformat zum Download unter www.quesap.net/plan zur Verfügung

3. Tipps für den Einsatz der Arbeitshilfen

Die Ausbildungsplanung steuert den inhaltlichen und organisatorischen Ablauf der Ausbildung im Betrieb. Manche Pflegeeinrichtungen, verfügen bereits über **betriebliche Ausbildungspläne**.

Diese **können mit Hilfe der Arbeitshilfe zum betrieblichen Ausbildungsplan ggf. überarbeitet werden**. Tätigkeitsnachweise, die häufig zur Planung der Ausbildung verwendet werden, können eine inhaltliche Orientierung zur Steuerung der praktischen Ausbildung geben, sie ersetzen jedoch keine auf Lernbedürfnisse und betriebliche Besonderheiten abgestimmte individuelle Planung von Ausbildungsprozessen.

Viele Pflegeeinrichtungen aber **beschäftigen sich erstmals mit der systematischen Steuerung von Ausbildungsprozessen**.

Tipps für Betriebe, die erstmals Ausbildungspläne erstellen wollen:

Es empfiehlt sich, die Planung der Ausbildung **schrittweise mit der Arbeitshilfe zum individuellen Ausbildungsplan** von einem Praxisblock zum nächsten voranzubringen.

Für die **betriebliche Ausbildungsplanung** heißt das:

1. **Vor Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres**
 - Sammeln der relevanten Informationen (Curriculum der Altenpflegeschule, Rahmenlehrpläne des Bundeslandes, Stundentafeln)
 - Grobe Strukturierung des jeweiligen Ausbildungsjahres
2. **Vor Beginn eines jeden Ausbildungsabschnittes**
 - Überprüfung und ggf. Anpassung der entsprechenden schulischen Inhalte
 - Ausarbeiten der Elemente **Wann, Wo, Was, Wie und Wer** der praktischen Ausbildung für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt
3. **Reflexion des Ausbildungsplanes**
 - Am Ende eines Ausbildungsjahres (z. B. im Rahmen von Praxisanleitertreffen an den Altenpflegeschulen) bzw. eines Ausbildungsdurchgangs
 - Ggf. Anpassen des Plans für den neuen Ausbildungsdurchgang.

Für die **individuelle Ausbildungsplanung** heißt das:

1. Vor Beginn des jeweiligen Ausbildungsabschnitts

- Festlegen von Ausbildungszeiten (gleichbleibende Zeiten erhöhen die Transparenz für alle Beteiligten und schaffen Routinen)
- Sammeln der relevanten Informationen (betrieblicher Ausbildungsplan, Lerntagebuch der Auszubildenden, Arbeitsaufträge der Altenpflegeschule)

2. Wöchentliche Planung

- Ausarbeiten der **Elemente Praxisanleitung + Auszubildende, Selbstorganisiertes Lernen der Auszubildenden**, Einbindung in **Arbeits- und Geschäftsprozesse** und Hinweise für die jeweilige Woche
- Einbeziehen eines Lerntagebuches und der Erkenntnisse aus Reflexions- und Beurteilungsgesprächen

3. Überprüfung der Vorgehensweise

- Nach einem oder mehreren Ausbildungsabschnitten

4

Insgesamt gilt:

Ist ein **betrieblicher Ausbildungsplan** erstellt, sollte dieser offiziell **durch die Leitungsebene der Pflegeeinrichtung in Kraft gesetzt** und **in das Qualitätsmanagementsystem** der Einrichtung **integriert** werden. Dies sichert eine regelmäßige Revision des Ausbildungsplans. Es empfiehlt sich, den betrieblichen Ausbildungsplan nach Inkrafttreten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Auszubildenden vorzustellen und zugänglich zu machen. Damit wird Transparenz geschaffen und die Akzeptanz für Ausbildung befördert. Der betriebliche Ausbildungsplan kann beispielsweise im Dienstzimmer ausgelegt werden. Den Auszubildenden ist er zu Beginn eines jeden Praxisblocks auszuhändigen.

Der **Individuelle Ausbildungsplan** sollte zu Beginn der Woche kurz **mit den Auszubildenden und der Wohnbereichs- oder Schichtleitung bzw. der verantwortlichen Pflegefachkraft einer Tour im ambulanten Bereich abgesprochen** werden, am Besten in Kombination mit dem Dienstplan. Sollten weitere Pflegefachkräfte neben der Praxisanleitung im Laufe der Arbeitswoche mit Ausbildungsaufgaben betraut werden, sind diese in die kurze Vorbereitungsbesprechung mit einzubeziehen. Dies kann beispielsweise im Anschluss an das Übergabegespräch von einer Schicht zur nächsten geschehen oder der Wochenplan wird der zuständigen Pflegefachkraft im ambulanten Dienst mit auf ihre Tour mit der/m Auszubildenden gegeben.

4. Erfahrungen von Pflegeeinrichtungen bei der Erstellung von Ausbildungsplänen im Modellprojekt QUESAP

Die Arbeitshilfen zur Erstellung von Ausbildungsplänen werden von den Praxispartnern im Modellprojekt QUESAP als hilfreiche Strukturierungsmöglichkeiten betrachtet, mit denen eine schrittweise **Planung und Steuerung von Ausbildungsprozessen** unter Einbeziehung vorhandener Informationen (Rahmenlehrpläne, curriculare Inhalte der Altenpflegeschulen) systematisch geleistet werden kann.

Erfahrungen bei der Erstellung von Ausbildungsplänen wurden im Rahmen von drei **Fachtagungen des Modellprojektes** etwa zur Halbzeit des Modellprojektes im Frühjahr 2012 in Rheine (Nordrhein-Westfalen), Neumarkt/ Oberpfalz (Bayern) und Berlin berichtet und diskutiert. Sie werden hier in Auszügen wiedergegeben:

Der betriebliche Ausbildungsplan und die Angaben der Altenpflegeschule über den tatsächlich durchgenommenen Stoff der letzten Schulphase ermöglichen den Praxisanleitungen die **individuelle Ausbildungsplanung**. Diese **erfolgt meist unmittelbar am Beginn der jeweiligen Praxisphase**, d.h. schrittweise für jeden Ausbildungsabschnitt. Ein umfassender individueller Ausbildungsplan wird noch nicht in allen Einrichtungen schriftlich aufgestellt. Aber es gibt überall zumindest ausführliche **Gespräche zwischen Praxisanleitung und Auszubildenden, was in der nächsten Praxisphase ansteht**. Am Ende der Praxisphase erfolgt auch in den meisten Einrichtungen eine Reflexion dieses Ausbildungsabschnitts, d.h. die individuelle Ausbildungsplanung wird ausgewertet, gelungener Kompetenzerwerb wird festgestellt und noch fehlende Kompetenzen werden für eine erneute Anleitung und Übung in der kommenden Praxisphase vorgemerkt.

Eine Einrichtungsleiterin zog das **Fazit**, dass mit Ausbildungskonzept und Ausbildungsplan eine **gezielte Ausbildung** möglich geworden ist. Und trotz des zusätzlichen Arbeitsaufwands fühlen sich die Praxisanleitungen **entlastet**, da es jetzt deutlich leichter geworden ist, einzelne Ausbildungsaufgaben an Fachkräfte zu delegieren. Und eine Pflegedienstleiterin ergänzt, dass durch die hergestellte **Transparenz** im Ausbildungsprozess die Fachkräfte auch viel eher bereit sind, genau definierte Ausbildungseinheiten zu übernehmen.

Als **grundlegend für die individuelle Ausbildungsplanung** wurden von drei Pflegeeinrichtungen eines Trägers folgende **Elemente** festgelegt:

- der **Einsatz** der drei **berufspädagogischen Methoden** *Lernsituationen, geplanten Anleitungen und Denkaufgaben* (siehe Qualitätsbaustein 3: Die Ausbildungsmethoden)
- die **Vorplanung von Zeiten** für Ausbildung im Dienstplan und
- die Durchführung von **Reflexionsgesprächen**.

Auf der Basis dieses gemeinsamen Rahmens einer „lernfördernden Ausbildungsplanung“ schreiben die Praxisanleitungen für „ihre“ jeweiligen Auszubildenden den individuellen Ausbildungsplan schrittweise für jeden Ausbildungsabschnitt.

Die Planung erfolgt direkt mit der Arbeitshilfe des Qualitätsbausteins 2, die als Worddokument zum Download auf www.quesap.net/plan zur Verfügung steht. Der zeitliche Aufwand beträgt ca. 0,5 bis 1 Stunde pro Azubi und Woche, was als „sehr zeitaufwändig“ erlebt wurde. Daher wird dazu übergegangen, die individuellen Ausbildungspläne jeweils über einen praktischen Ausbildungsabschnitt zu standardisieren und nur bei Bedarf (z. B. wiederholte Geplante Anleitung bei Schwierigkeiten in der Durchführung von Pflegehandlungen) für einzelne Auszubildende anzupassen.

Auch **für die Planung externer Einsätze** im Verlauf der Ausbildung, insbesondere im ambulanten Dienst dieses Trägers, wurden **Vereinbarungen getroffen**, die sich inzwischen in der Praxis sehr bewährt haben: hierzu zählen die Durchführung von Übergabegesprächen der Praxisanleitungen der verschiedenen Einsatzorte (z. B. ambulant und stationär) und die genaue Definition der Lerninhalte.

Bei **Betrieben mit nur ein oder zwei Auszubildenden** ist es nach Erfahrung der Kooperationspartner des Modellprojektes QUESAP **nicht unbedingt erforderlich, die individuelle Ausbildungsplanung schriftlich auszuarbeiten**. In einem **Vorgespräch zu Beginn der neuen Arbeitswoche** werden Lernziele und der Einsatz der Lehr- und Lernmethoden besprochen und ggf. im Verlauf der Woche nachjustiert. In einer kurzen **Feedbackrunde am Ende der Arbeitswoche**, die in manchen Betrieben mit Hilfe des Lerntagebuchs der Auszubildenden durchgeführt wird, kann dann die individuelle Ausbildungsplanung hinsichtlich der Ziele, der Methoden und des Kompetenzerwerbs stattfinden. Diese **Reflexionsgespräche** sollten unbedingt **protokolliert** werden, um die Ergebnisse des Reflexionsprozesses festzuhalten und in der kommenden Woche in die weitere Planung einfließen zu lassen. Hier lässt sich die **Arbeitshilfe Reflexionsgespräch**, die beim **Qualitätsbaustein 4: Die Beurteilung** zu finden ist, einsetzen.

Die Ergänzung des bereits vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplans durch individuelle Ausbildungspläne stellt manche Einrichtungen zum Teil noch vor Herausforderungen, sei es weil die Praxisanleitungen auf diese Aufgabe im Rahmen ihrer berufspädagogischen Weiterbildung nicht genügend vorbereitet wurden, oder sei es weil die zeitlichen und personellen Ressourcen knapp sind. Hilfreich ist hier ein Ausbildungskonzept. In diesem sind verbindliche Vorgaben und die Festlegung zeitlicher Ressourcen für die Ausbildungsarbeit festgeschrieben (vgl. Qualitätsbaustein 1: Das Ausbildungskonzept).

Die Planungshilfen für die betrieblichen und individuellen Ausbildungspläne fanden auch bei Altenpflegesschulen große Beachtung:

- Sie **eigenen sich** nach Aussagen der Schulleitungen und Lehrkräfte der am Modellprojekt teilnehmenden Altenpflegesschulen und Fachseminare ausgezeichnet **für** den Einsatz in der **berufspädagogischen Weiterbildung** von Praxisanleitungen.
- Eine Altenpflegeschule in der Modellregion Brandenburg konnte im Zuge der Lernortkooperation die schulischen Inhalte für das erste Ausbildungsjahr in das Formular des betrieblichen Ausbildungsplans eintragen. Dies wurde von den kooperierenden Pflegeeinrichtungen als große Unterstützung angesehen, da sich die praktische Ausbildung dann deutlich besser mit den schulischen Inhalten verknüpfen lässt. Inzwischen ist **auf Basis der Arbeitshilfe** für die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans ein Vorschlag für einen **betrieblichen Ausbildungsplan für alle auszubildenden Altenpflegeeinrichtungen in Brandenburg** entstanden.³

Der Informationsaustausch, der bei der Erstellung der betrieblichen Ausbildungspläne zwischen Pflegeeinrichtung und Altenpflegeschule notwendig wird, befördert die Kooperation der beiden Lernorte nachhaltig. **Altenpflegesschulen sind aufgerufen, ihre curricularen Inhalte in aufbereiteter Form für ihre Kooperationspartner zur Verfügung zu stellen.** Dies sollte mindestens in Form der Blockthemen, idealerweise als Praxisbegleitbrief nach jedem schulischen Ausbildungsblock, erfolgen. Hier ließen sich auch die Arbeitsaufträge der Schule an die Auszubildenden für den jeweils folgenden Praxisblock angeben. Falls der Unterricht nicht in Blockform sondern an bestimmten Wochentagen stattfindet, können die curricularen Inhalte für die Kooperationspartner der praktischen Ausbildung auch in größeren sinnvollen Zeitabschnitten (z. B. von Schulferienende bis zu Beginn des folgenden Ferienblocks) aufbereitet werden.

³ Vgl. LandesArbeitsGemeinschaft der Altenpflegesschulen im Land Brandenburg e. V., Hg. (2013): Betrieblicher Ausbildungsplan für die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in im Land Brandenburg

Arbeitshilfe „Betrieblicher Ausbildungsplan“

Kompetenzorientierte Planung der praktischen Altenpflegeausbildung



Quelle: Die praktische Altenpflegeausbildung. Ein Handbuch des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen (BMFSFJ 2010); www.altenpflegeausbildung.net
Die Arbeitshilfe wurde von kleinen und mittelständischen Pflegeeinrichtungen im Modellprojekt „Qualitätsentwicklung und –sicherung in der Altenpflegeausbildung (QUESAP)“ erprobt.

Arbeitshilfe „Betrieblicher Ausbildungsplan“

BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPLAN (NAME DER EINRICHTUNG) _____		AUSBILDUNGSJAHR: 1 / 2 / 3	
Theoretischer und praktischer Unterricht in der Altenpflegeschule		Praktische Ausbildung in der stationären/ ambulanten Pflegeeinrichtung	
<i>WANN</i> = Zeit	<i>WAS</i> = Inhalte	<i>WANN/ WO</i> = Zeit/ Einsatzort(e)	<i>WAS</i> = zu erwerbende Kompetenzen
Ausbildungsab- schnitt 1 vonbis..... (z. B. 4 Wochen)		Ausbildungsab- schnitt 1 von.....bis..... (z. B. 4 Wochen)	<i>WIE/ WER</i> = Methodisches Vor- gehen

Arbeitshilfe „Betrieblicher Ausbildungsplan“

Beispiel aus dem Modellprojekt QUESAP:

BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPLAN (NAME DER EINRICHTUNG) _____				AUSBILDUNGSJAHR: 1
Theoretischer und praktischer Unterricht in der Altenpflegeschule		Praktische Ausbildung in der stationären/ ambulanten Pflegeeinrichtung		
WANN	WAS	WANN/ WO	WAS (zu erwerbende Kompetenzen)	WE/ WER (Methodisches Vorgehen)
Ausbildungsabschnitt 2 von 02.01.2013 bis 27.01.2012	Lernfeld 1.1/ 1.2/ 1.3: pflegerische Intervention (z. B. multidisziplinären rehabilitativen Ansatz des Bobath Konzept)	Ausbildungsabschnitt 2 Von 30.01.2012 bis 02.03.2012 Wohnbereich I	Die oder der Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> - verfügt über ein fundiertes Basiswissen zum Bobath-Konzept, - nimmt das Bobath-Konzept in die Pflegeplanung auf, - evaluiert die Pflegeplanung kontinuierlich und nimmt wenn nötig Anpassungen vor, - setzt das Bobath Konzept personen- und situationsgerecht um, - und integriert dieses in den Tagesablauf des/ der Pflegebedürftigen. 	Lernsituation zum Thema: Bewegungseinschränkung nach Apoplex Geplanten Anleitung zum Thema: Waschung nach Bobath Themenbezogene Denkaufgaben durch Team in Arbeitsprozess integrieren Wöchentliche Reflexionsgespräche mit Praxisanleitung

Arbeitshilfe „Individueller Ausbildungsplan“

Einbettung der praktischen Altenpflegeausbildung einer/ eines Auszubildenden in den Dienstplan



Quelle: Die praktische Altenpflegeausbildung. Ein Handbuch des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen (BMFSFJ 2010); www.altenpflegeausbildung.net
Die Arbeitshilfe wurde von kleinen und mittelständischen Pflegeeinrichtungen im Modellprojekt „Qualitätsentwicklung und –sicherung in der Altenpflegeausbildung (QUESAP)“ des IGF e. V. erprobt.

Arbeitshilfe „Individueller Ausbildungsplan“

Individueller Ausbildungsplan für Auszubildende/ Auszubildende: _____

Ausbildungsabschnitt 1: vonbis (z. B.= 4 Wochen)

Verknüpft die Angaben aus den Spalten WANN, WIE und WER aus dem betrieblichen Ausbildungsplan mit dem Dienstplan der/ des Auszubildenden Innerhalb des geplanten Pflegedienstes sind folgende Zeiten für Ausbildungsarbeit/ Selbstorganisiertes Lernen/ Assistenz festgelegt:

Zeitplan	Praxisanleitung und Auszubildende/r gemeinsam	SOL der /des Auszubildenden (SOL= selbstorganisiertes Lernen)	Assistenz für Entscheidungs- träger	Hinweise zur Umsetzung
1. Woche (z. B. Frühdienst) Montag Uhrzeit: _____				
Dienstag Uhrzeit: _____				
Mittwoch Uhrzeit: _____				
Donnerstag Uhrzeit: _____				
Freitag Uhrzeit: _____				

Arbeitshilfe „Individueller Ausbildungsplan“

Beispiel aus dem Modellprojekt QUESAP:

Ausbildungsabschnitt 1: vonbis (1. Wochen)

Zeitplan	Praxisanleitung und Auszubildende/r gemeinsam	SOL der /des Auszubildenden (SOL= selbstorganisiertes Lernen)	Assistenz für Entscheidungs- träger	Hinweise zur Umsetzung
Montag 10:00-10:15	Einführung in die Lernsituation 2 zum Thema: Bewegungseinschränkung nach Apoplex			
Dienstag 10:00-10:30		Ausführen des Arbeitsauftrags 1 der Lernsituation 2 <i>(Arbeitsaufträge werden jeweils dort ausformuliert, hier nur als Beispiel genannt):</i> „Beschreiben Sie kurz die Ihnen bekanntesten Therapiemöglichkeiten bei Bewegungseinschränkungen nach Apoplex und stel- len Sie diese in der nächsten Teambesprechung vor“		Benötigte Unterlagen: Arbeits- materialien der Schule, Fachlite- ratur Ausarbeitung im Lernzimmer
Mittwoch 10:00-10:30	Einführung in die Geplanten Anleitung zum Thema: Waschung nach Bobath	Auswahl von zwei geeigneten BewohnerInnen für die Geplante Anleitung		Benötigte Unterlagen: Pflege-do- kumentation
Donnerstag 10:00-11:00 12:00-13:30	Durchführung der Geplanten Anleitung: Waschung nach Bobath	Bereitstellen der benötigten Materialien für die Waschung nach Bobath	Assistenz bei der Pflege- dienstleitung	
Freitag 08:00-08:15 13:00-13:30	Reflexionsgespräch zum Arbeitsauftrag aus Lernsituation 2 und zur Geplanten Anleitung	Führen des Lerntagebuches		