

Instrument Nr. 04

Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes für Altenpflegeeinrichtungen

Arbeitshilfe



GEFÖRDERT VOM



Ziel	Verständigung über Ziele, Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten für die praktische Ausbildung in Altenpflegeeinrichtungen mit dem Ziel der Erstellung eines betriebs-spezifischen Ausbildungskonzeptes als Instrument der Integration von Ausbildungsaufgaben in den Versorgungsalltag von Altenpflegeeinrichtungen.
Zielgruppe/ Anwendungsbereich	<input type="checkbox"/> Auszubildende <input checked="" type="checkbox"/> Bildungspersonal (<input checked="" type="checkbox"/> Betrieb, <input type="checkbox"/> Berufsschule, <input type="checkbox"/> dritte Lernorte) <input checked="" type="checkbox"/> Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen) <input checked="" type="checkbox"/> Führungskräfte (z. B. Abteilungsleitung, Unternehmensleitung, Schulleitung) <input type="checkbox"/> Mitarbeiter- und Auszubildendenvertretungen (z. B. Betriebsrat) <input checked="" type="checkbox"/> Weitere: Berater/-innen
Art des Instruments	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung) <input type="checkbox"/> Weitere:
Zeitbedarf	Entwicklung und Einführung des Ausbildungskonzeptes: Prozess von ca. 2-4 Monaten
Inhalt	Das betriebliche Ausbildungskonzept benennt die Grundlagen und Vorgaben für die praktische Ausbildung in der ausbildenden Pflegeeinrichtung. Es beschreibt Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten der praktischen Ausbildung sowie Rechte und Pflichten der Ausbildungsverantwortlichen (Praxisanleitungen) und Auszubildenden. Die Arbeitshilfe erleichtert die Erstellung eines Ausbildungskonzeptes unter Berücksichtigung bereits vorhandener Unterlagen. Sie bietet mögliche Gliederungspunkte und potenzielle Inhalte an.
Hintergrund/ Anwendungstipps	Die Arbeitshilfe ist für verantwortliche Pflegedienstleitungen und Praxisanleitungen (Ausbilder/innen) geeignet, die ein betriebsspezifisches Ausbildungskonzept entwickeln und implementieren wollen.
Entwickelt im Modellversuch	QUESAP – Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung
Entwicklungsstatus	Stand: Juni 2012 (Überarbeitung nach Abschluss der Erprobungsphase)
Urheber/Quelle	Institut für Gerontologische Forschung e.V.- Standort München Lindwurmstraße 201, 80337 München
Weitere Informationen	www.igfberlin.de ; www.quesap.net
Kontakt	Institut für Gerontologische Forschung e.V.- Standort München Tina Knoch E-Mail: knoch@igfberlin.de Tel.: 089/7262-6757



Arbeitshilfe zur Erstellung eines Ausbildungskonzeptes

1. Entstehungshintergrund der Arbeitshilfe

Mit der Neuordnung der Altenpflegeausbildung durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege und die entsprechende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung 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. Empfehlungen zur Ausgestaltung der Praxisanleitung auf Basis einer Fragebogenerhebung formulieren. Zudem konnte das IGF als Partner einer Kooperationsgemeinschaft maßgeblich an der Formulierung eines Ausbildungshandbuches für die praktische Altenpflegeausbildung mitwirken. Die Anregungen dieses Handbuches zur Prozessgestaltung der praktischen Ausbildung als eine Einflussgröße für die Qualitätsentwicklung betrieblicher Bildungsprozesse werden aktuell im Rahmen des Modellprojektes QUESAP, gefördert vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in Kooperation mit 30 Praxispartnern erprobt.

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, Auszubildende 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, haben wir eine Arbeitshilfe zur Erstellung eines Ausbildungskonzeptes 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.

2. Beschreibung der Arbeitshilfe

Die Arbeitshilfe benennt 11 Gliederungsbausteine, die neben rechtlichen Grundlagen der Altenpflegeausbildung

- das Ausbildungsverständnis und die Praxisanleitung,
- die Lernortkooperation,
- die Gestaltung von Ausbildungsverträgen,
- die Erstellung von Ausbildungsplänen,
- aber auch Zuständigkeiten und Kommunikationsstrukturen etc. beinhalten.

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.

Da insbesondere die Pflegeeinrichtungen, die bereits ausbilden, über eine Reihe von Unterlagen, Formblätter oder andere Dokumente verfügen, die Einzelheiten der praktischen Ausbildung regeln oder strukturieren, bietet die Arbeitshilfe die Möglichkeit, anzugeben, was eventuell bereits vorhanden ist und wo es zu finden bzw. hinterlegt ist.

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

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 Auszubildenden 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 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 ein Ausbildungskonzept neu erstellen bzw. überarbeiten wollen:

In einem ersten Schritt ist es hilfreich, 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. Auf dieser 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.

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 Konzepts. Es empfiehlt sich, das Konzept nach Inkrafttreten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Auszubildenden vorzustellen und zugänglich zu machen. Damit wird Transparenz geschaffen und die Akzeptanz für Ausbildung befördert.

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

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

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

Die Erstellung des Ausbildungskonzepts ist der wesentliche erste Schritt zur Etablierung einer qualitätsgesicherten betrieblichen Ausbildung in der Einrichtung. Schon die Diskussion um ein Ausbildungskonzept führte bei allen Einrichtungen 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 zur Sicherung des Fachkräftebedarfs wie für den einzelnen Auszubildenden, der nur dann gute Arbeit leisten und mit seiner Tätigkeit auch zufrieden sein kann, wenn das Ausbildungsziel „Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz“ erreicht wird.

Deutlich spürbar wurde das gestiegene Verständnis für Ausbildung in einer zunehmenden Wertschätzung der Auszubildenden und der Arbeit der Praxisanleiterinnen. Die anderen Mitarbeiterinnen erkennen an, dass die Praxisanleiterinnen Zeit brauchen für die Anleitung, und dass die Auszubildenden keine „billigen“ Arbeitskräfte sind, sondern Ausbildung auch Arbeit ist, die Zeit und Unterstützung durch alle Fachkräfte in der Einrichtung braucht. Diese Unterstützung wird im Laufe des Projekts QUESAP in steigendem Maße von den Fachkräften gerne gegeben.

Das Festschreiben eines Ausbildungskonzeptes führte überall zu einer Klärung der Voraussetzungen, unter denen Ausbildung in der Einrichtung durchgeführt werden soll. Häufig hatte dies den Effekt, dass sich die Bedingungen der Arbeit der Praxisanleiterinnen deutlich verbessert haben. Sie erhielten ein festes Zeitkontingent für die Anleitung der Auszubildenden und Planung und Reflexion, das auch im Dienstplan verankert ist (z. B. in Form von ein oder zwei Praxistagen im Monat, an denen alle Praxisanleiterinnen und Auszubildende 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 natürlich auch die Zeit dafür.

Die Arbeit am Ausbildungskonzept brachte eine gründliche Analyse der bestehenden Ausbildungspraxis und führte zur Entwicklung einer deutlichen Vorstellung, wie eine gute Ausbildung unter den spezifischen Bedingungen des jeweiligen Betriebes durchgeführt werden kann und durchgeführt werden sollte. Sie schuf Transparenz für 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.

Bei zwei Trägern wurde das Ausbildungskonzept nicht nur für die Einrichtungen entwickelt, die an QUESAP teilnehmen, sondern für alle Einrichtungen des Trägers. Dies führt zu einer Vereinheitlichung der Ausbildung in den verschiedenen Einrichtungen mit dem unmittelbaren Vorteil für die Auszubildenden, dass sie im Rahmen der betrieblichen Lernortkooperation innerhalb des Trägers überall eine einheitlich gestaltete Ausbildung vorfinden. Der Träger profitiert davon, dass die Auszubildenden alle Einrichtungen kennen und bei der Übernahme sofort überall eingesetzt werden können.

Eine Pflegedienstleitung schätzte die Bedeutung des Ausbildungskonzeptes sehr hoch ein. Das einrichtungsübergreifende Ausbildungskonzept des Trägers, das im Rahmen von QUESAP überarbeitet wurde, schaffe durch klare Regelungen und Strukturen nicht nur Sicherheit für Praxisanleitungen und Auszubildende, sondern gewährleiste auch, dass alle Auszubildenden nach der gleichen Struktur ausgebildet werden. Dazu tragen verbindliche Vorgaben und die Festlegung zeitlicher Ressourcen für die Anleitung ebenso bei wie die klare Regelung von Praktika und die geplante Kooperation mit anderen Pflegeeinrichtungen bei den gesetzlich vorgegebenen externen Praktika in andere Pflegeeinrichtungen bei.

Weitere positive Erfahrungen, die auf das Ausbildungskonzept und seine Implementierung zurückgeführt werden:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen das Konzept.
- Die Praxisanleitungen erfahren eine Aufwertung.
- Das Verständnis der Kolleginnen und Kollegen für Zeiten der Anleitung wächst.
- Sie unterstützen die Praxisanleitungen bei der praktischen Anleitung.
- Der Einsatz der Auszubildenden erfolgt geplanter als früher.
- Das Ausbildungskonzept schafft eine hierarchieübergreifende Offenheit. Ein Beleg hierfür: *„Azubis kommen mit ihren Anliegen neuerdings auch zur Pflegedienstleitung.“*

Von einer anderen Einrichtung, die im Rahmen von QUESAP ein Ausbildungskonzept erarbeitete und sich dabei an einem Beispiel aus dem erwähnten Handbuch der praktischen Ausbildung (Hrsg. BMFSFJ 2010) orientierte, werden ebenfalls positive Effekte durch die Einführung des Konzeptes berichtet. Es sei zwar viel Arbeit gewesen, man habe aber auch etwas auf den Weg gebracht: Das Ausbildungsverständnis bei den Mitarbeiterinnen wurde geweckt und dadurch die Akzeptanz der Ausbildungsarbeit erhöht. 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
1. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung	• Altenpflegegesetz (AltPflG)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• SGB XI	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Altenpflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Bundeslandspezifische Regelungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2. Ausbildungsverständnis	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"/>		

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

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

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
5. Ausbildungsvertrag	• Rechte und Pflichten der Auszubildenden	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Rechte und Pflichten des ausbildenden Betriebs	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Probezeitregelungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Regelungen, die über das gesetzlich geforderte ggf. hinausgehen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Ggf. Stellenbeschreibung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Zusatzvereinbarungen, z. B. über weitere Praxiseinsätze	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
6. Betrieblicher Ausbildungsplan	• Struktur des Ausbildungsplans	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Form des Ausbildungsplans	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Verantwortlichkeiten für die Erstellung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Verantwortlichkeiten für die Überprüfung und Anpassung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Gliederungsbausteine	Inhalte/Regelungen	Bereits vorhanden	Abgelegt/ zu finden in/ im:	Neu zu erstellen/ überarbeiten	Verantwortlich	Termin/ Frist
7. Raum und Material für Ausbildung	• 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"/>		
8. Informationsfluss in der Ausbildung/ systematische Planung der Ausbildung	• Geregelte und kontinuierliche Information aller Beteiligten über ausbildungsrelevante Themen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• 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"/>		
9. Zuständigkeiten	• Einbeziehung aller Bereiche/Abteilungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• 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
10. Dokumentation	• Gewährleistung von Transparenz über den Ausbildungsverlauf	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Standards/Verfahrensanweisungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Formulare	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Beurteilungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
11. Gewinnung von Auszubildenden	• Strategien der Bewerbergewinnung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Verantwortlichkeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Kooperation mit allgemein bildenden Schulen und weiteren Einrichtungen/Akteuren	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Anforderungsprofil/Auswahlkriterien	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Bewerbungsverfahren	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	• Einbindung der Praxisanleitung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
12. Sonstiges						