

Instrument Nr. 11

Entwicklung von betrieblichen und individuellen Ausbildungsplänen

Zwei Arbeitshilfen



Ziel	Ausbildungsplanung ermöglicht eine systematische Entwicklung von Lehr-Lernarrangements. Der betriebliche Ausbildungsplan verknüpft schulische und praktische Ausbildung (Jahresplanung). Eine individuelle Ausbildungsplanung ermöglicht die Abstimmung der Einsätze der Auszubildenden mit Geschäftsprozessen (Wochenplanung) und ermöglicht gleichzeitig die Berücksichtigung individueller Lernbedarfe der Auszubildenden.
Zielgruppe/ Anwendungsbereich	<input checked="" 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"/> Auszubildenden- bzw. <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/innenvertretungen (z. B. Betriebsrat) Weitere: <input checked="" type="checkbox"/> Berater/innen
Art des Instruments	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung) Weitere: <input type="checkbox"/>
Zeitbedarf	<i>Betrieblicher Ausbildungsplan:</i> Entwicklung für den jeweils folgenden praktischen Ausbildungsabschnitt als fortlaufender Prozess <i>Individuelle Ausbildungsplanung:</i> ca. 1 Stunde pro Auszubildende und Woche
Inhalt	Die Arbeitshilfen bieten jeweils ein Strukturraster an, mit dessen Hilfe betriebliche und individuelle Ausbildungspläne erstellt werden können.
Hintergrund/ Anwendungstipps	Die Arbeitshilfe ist für Führungskräfte und Ausbilder/innen geeignet, die einen betriebs-spezifischen Ausbildungsplan bzw. eine individuelle Ausbildungsplanung entwickeln und implementieren wollen.
Entwickelt im Modellversuch	QUESAP – Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung
Entwicklungsstatus	Stand: Oktober 2012
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



Arbeitshilfen zur Erstellung von Ausbildungsplänen

1. Entstehungshintergrund der Arbeitshilfen

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 und als Partner einer Kooperationsgemeinschaft maßgeblich an der Formulierung eines Ausbildungshandbuches für die praktischen Altenpflegeausbildung mitwirken. Die Anregungen dieses Handbuches zur Prozessgestaltung der praktischen Ausbildung, als einer 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.

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).

1

2. Beschreibung der Arbeitshilfe

Die Arbeitshilfe zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans hat die Form einer Tabelle, die anhand der folgenden 5 W-Fragen aufgebaut ist:

- **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 Altenpflegesschulen ihre Lernziele und Inhalte an die kooperierenden Praxisstätten häufig nach jedem Schulblock weitergeben, 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.

3. Tipps für den Einsatz der Arbeitshilfen

Die Ausbildungsplanung steuert den inhaltlichen und organisatorischen Ablauf der Ausbildung im Betrieb. Manche Pflegeeinrichtungen, die schon seit Jahren ausbilden, verfügen bereits über betriebliche Ausbildungspläne. Diese können mit Hilfe der Arbeitshilfe 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 voran zu bringen.

Für die **betriebliche Ausbildungsplanung** heißt das:

1. Vor Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres

- Sammeln der relevanten Informationen (Curriculum der Altenpflegeschule, Rahmenlehrpläne, 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 für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt

3. Reflexion des Ausbildungsplanes

- Am Ende eines Ausbildungsjahres (z. B. im Rahmen der Praxisanleitertreffen) 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)
- Sammeln der relevanten Informationen (betrieblicher Ausbildungsplan, Lerntagebuch der Auszubildenden, Arbeitsaufträge der Altenpflegeschule)

2. Wöchentliche Planung

- Ausarbeiten der Elemente Praxisanleitung + Auszubildende, Selbstorganisiertes Lernen der Auszubildenden, 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

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 der Ausbildungsplans. Es empfiehlt sich den betrieblichen Ausbildungsplan nach Inkrafttreten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Auszubildenden vorzustellen zu zugänglich zu machen. Damit wird Transparenz geschaffen und die Akzeptanz für Ausbildung befördert.

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 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:

Betrieblicher Ausbildungsplan und die Meldungen der Schule 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 regelrechter individueller Ausbildungsplan wird noch nicht in allen Einrichtungen 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.

4

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 grundlegende Elemente der individuellen Ausbildungsplanung wurden von drei Pflegeeinrichtungen eines Trägers der Einsatz der im Modellprojekt QUESAP vorgestellten berufspädagogischen Methoden Lernsituationen, geplanten Anleitungen und Denkaufgaben sowie die Vorplanung von Zeiten für Ausbildung im Dienstplan und die Durchführung von Reflexionsgesprächen festgelegt. Auch für die Planung externer Einsätze im Verlauf der Ausbildung, insbesondere im ambulanten Dienst des Trägers, wurden Vereinbarungen getroffen, die sich inzwischen in der Praxis sehr bewährt haben: Durchführung von Übergabegesprächen der Praxisanleitungen der Einsatzorte und die genaue Definition der Lerninhalte.

Auf der Basis dieses gemeinsamen Rahmens einer „lernfördernden Ausbildungsplanung“ schreiben die Praxisanleitungen für „ihre“ Auszubildenden den individuellen Ausbildungsplan schrittweise für jeden Ausbildungsabschnitt. Die Planung erfolgt direkt mit der Arbeitshilfe des Ausbildungshandbuchs. Der zeitliche Aufwand dafür beträgt ca. 0,5 bis 1 Stunde pro Azubi und Woche, was zwar als „sehr zeitaufwändig“ erlebt wird. Daher wird überlegt, 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.

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.

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		
WANN = Zeit	WAS = Inhalte	WANN/ WO = Zeit/ Einsatzort(e)	WAS = zu erwerbende Kompetenzen	WIE/ WER = Methodisches Vorgehen
Ausbildungsabschnitt 1 vonbis..... (z. B. 4 Wochen)		Ausbildungsabschnitt 1 von.....bis..... (z. B. 4 Wochen)		

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)	WIE/ 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/ Auszubildenden: _____

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:

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

Arbeitshilfe „Individueller Ausbildungsplan“

Individueller Ausbildungsplan für Auszubildende/ Auszubildenden: _____

Ausbildungsabschnitt 1: vonbis (1. Wochen)				
Zeitplan	Praxisanleitung und Auszubildende/r gemeinsam	SOL der /des Auszubildenden (SOL= selbstorganisiertes Lernen)	Assistenz für Entscheidungsträger	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 bekannten Therapiemöglichkeiten bei Bewegungseinschränkungen nach Apoplex und stellen Sie diese in der nächsten Teambesprechung vor“		Benötigte Unterlagen: Arbeitsmaterialien der Schule, Fachliteratur 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: Pflegedokumentation
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 Pflegedienstleitung	
Freitag 08:00-08:15 13:00-13:30	Reflexionsgespräch zum Arbeitsauftrag aus Lernsituation 2 und zur Geplanten Anleitung	Führen des Lerntagebuches		