

Instrument Nr. 12

### Entwicklung von Lernsituationen als Methode der praktischen Ausbildung

#### Arbeitshilfe



<b>Ziel</b>	Mit einer systematischen und berufspädagogisch fundierten Gestaltung von Lehr-Lernarrangements können die Lernprozesse der Auszubildenden so gestaltet werden, dass sie den besten Kompetenzerwerb vor allem durch bewusstes und reflektiertes Beobachten, Erleben und Handeln ermöglichen. Die Arbeitshilfe erleichtert die Aufbereitung von beruflichen Alltagssituationen für die praktische Ausbildungsarbeit.
<b>Zielgruppe/ Anwendungsbereich</b>	<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"/> Auszubildenden- bzw. <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/innenvertretungen (z. B. Betriebsrat) Weitere: <input checked="" type="checkbox"/> Berater/innen
<b>Art des Instruments</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung) Weitere: <input type="checkbox"/>
<b>Zeitbedarf</b>	Entwicklung einer Lernsituation: ca. 1-3 Stunden; pro praktischen Ausbildungsabschnitt werden 1-2 Lernsituationen benötigt
<b>Inhalt</b>	Die Arbeitshilfe zur Erstellung einer Lernsituation zielt auf einen Kompetenzzuwachs der Auszubildenden ab und ermöglicht gleichzeitig eine effiziente Ausbildung in den alltäglichen Arbeits- und Geschäftsprozessen. Durch eine kontinuierliche Entwicklung von Lernsituationen entsteht fortlaufend ein Pool von Aufgaben, die ohne großen Zeitaufwand in alltägliche Arbeits- und Geschäftsprozesse eingebunden werden können.
<b>Hintergrund/ Anwendungstipps</b>	Die Arbeitshilfe ist für verantwortliche Pflegedienstleitungen und Praxisanleitungen (Ausbilder/innen) geeignet, die für die Umsetzung der praktischen Ausbildung verantwortlich sind.
<b>Entwickelt im Modellversuch</b>	QUESAP – Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung
<b>Entwicklungsstatus</b>	Stand: Oktober 2012
<b>Urheber/Quelle</b>	Institut für Gerontologische Forschung e. V. – Standort München Lindwurmstraße 201, 80337 München
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.igfberlin.de">www.igfberlin.de</a> ; <a href="http://www.quesap.net">www.quesap.net</a>
<b>Kontakt</b>	Institut für Gerontologische Forschung e. V. – Standort München Tina Knoch E-Mail: <a href="mailto:knoch@igfberlin.de">knoch@igfberlin.de</a> Tel.: 089/7262-6757



## Arbeitshilfen zur Erstellung von Lernsituationen

### 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.

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.

Mit Hilfe von **Lernsituation** können Auszubildende anhand von typischen beruflichen Handlungssituationen gezielt Schlüsselkompetenzen (siehe 2. Beschreibung der Arbeitshilfe) erwerben. Sie werden zu eigenständigem Handeln und dessen kontinuierlicher Reflexion angeregt.

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, haben wir eine Arbeitshilfe zur Erstellung einer Lernsituation im Rahmen des Modellversuches QUESAP eingesetzt und erprobt. Die Arbeitshilfe stammt aus dem Handbuch „Die praktische Altenpflegeausbildung – Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen“ (Hrsg. BMFSFJ 2010).

## 2. Beschreibung der Arbeitshilfe

Diese Arbeitshilfe soll es ermöglichen in der beruflichen Ausbildung konkrete Situationen aus der (einrichtungsinternen) 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.

Erfahrungsgemäß empfiehlt sich bei der Entwicklung von Lernsituationen ein schrittweises Vorgehen. Die **Erstellung einer Lernsituation** erfordert je nach Umfang und Routine einen **Zeitaufwand von ein bis drei Arbeitsstunden**. Pro praktischen Ausbildungsabschnitt (bei einer Dauer von sechs bis acht Wochen pro Ausbildungsabschnitt) werden etwa ein bis zwei 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 können.

2

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 Berufsalltag anfallende berufliche Tätigkeiten als Teil von Arbeitsaufträgen zu erledigen sind.

**Die Arbeitshilfe umfasst die Ausarbeitung einer Lernsituation in vier Schritte:**

### 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.

3

## 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)

Im letzten Schritt wird die methodische Ausgestaltung der Lernsituation festgelegt und gezielte **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.

Um das berufliche Handeln gezielt wahrnehmen und reflektieren zu können, sollte eine **Selbstreflexion** den **Abschluss der Arbeitsaufträge** aus der Lernsituation bilden.

### 3. Tipps für den Einsatz der Arbeitshilfen

Die Arbeitshilfe zur Erstellung einer Lernsituation 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 betriebspezifische und an einzelne Auszubildende angepasste Ausarbeitung und Handhabung.

#### **Verfahrensweisen für Einrichtungen mit mehreren Praxisanleitungen oder 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 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.

Neben dem Einsatz von Lernsituationen gibt es noch viele weitere Möglichkeiten um die betriebliche Ausbildung didaktisch-methodisch zu gestalten. Einige weitere Möglichkeiten, wie zum Beispiel die sogenannte „geplante Anleitung“ oder „Denkaufgaben“ werden im Handbuch „Die praktische Altenpflegeausbildung – Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen“ (Hrsg. BMFSFJ 2010) beschrieben und kamen im Rahmen des Modellprojektes QUESAP erfolgreich zum Einsatz. Dort erarbeitete Beispiele finden sich auf <http://www.quesap.net/index.php/material> .

## 4. Erfahrungen von Pflegeeinrichtungen bei der Erstellung von Lernsituationen im Modellprojekt QUESAP

Die Arbeitshilfe zur Erstellung von Lernsituationen wird von den Praxispartnern im Modellprojekt als nützliches Instrument eingeschätzt, mit dessen Hilfe komplexe berufliche Handlungssituationen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung systematisch für Lernprozesse aufbereitet werden können. Passend zum Ausbildungsstand können berufliche Handlungssituationen so thematisch in die betriebliche Ausbildungsplanung eingebunden und die Bearbeitung der Handlungsaufträge in der individuellen Ausbildungsplanung zeitlich berücksichtigt werden. Damit wird eine in Arbeits- und Geschäftsprozesse eingebundene praktische Ausbildung ermöglicht.

Im Laufe des Modellprojekts wurden von den kooperierenden Altenpflegeeinrichtungen und -schulen in Workshops zum Thema „Berufspädagogische Methoden“ bereits einige Lernsituationen und Geplante Anleitungen entwickelt und vom IGF e.V. redaktionell überarbeitet. Diese stehen auf der Website des Modellprojektes QUESAP unter: <http://www.quesap.net/index.php/material> zum download bereit.

Lernsituation zum Thema:	
<b>1. Formulieren einer beruflichen Handlungssituation</b>	
<b>2. Pflegefachliche Inhalte/ Lernfeld</b>	
<b>3. Formulierung beruflicher Kompetenzen</b>	
<b>4. Handlungsaufträge/ Aufgabenstellungen</b>	

Lernsituation zum Thema: **Veränderung des Ernährungszustands**

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



<p><b>4. Handlungsaufträge/ Aufgabenstellungen</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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...).</li> <li>b. Gleichen Sie dieses Wissen mit der in Ihrer Einrichtung üblicherweise verwendeten Vorgehensweise ab.</li> <li>c. Analysieren Sie mit Hilfe eines in Ihrer Einrichtung anzuwendenden Assessment-Instruments den Ernährungszustand von <b>1-x Pflegebedürftigen (Anzahl kann dem Ausbildungsstand angepasst werden)</b> und entscheiden Sie, bei welchen Personen der Ernährungszustand ein Gesundheitsrisiko darstellt.</li> <li>d. Geben Sie die relevanten Ergebnisse in der Dienstbesprechung weiter!</li> <li>e. Analysieren Sie die Biografie von <b>1-x Betroffenen</b> 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.</li> <li>f. Führen Sie ein beratendes Gespräch mit <b>1-x Betroffenen</b> 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).</li> <li>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.</li> <li>h. Überprüfen Sie während Ihres praktischen Ausbildungsabschnitts, ob und in welcher Form sich die Ernährungssituation stabilisiert hat.</li> </ol>
<p><b>Reflexion/ Evaluation durch Auszubildende</b></p>	<p>Reflektieren Sie Ihren Lernprozess bei der Bearbeitung dieser Lernsituation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beurteilen Sie Ihren Zuwachs an beruflicher Handlungskompetenz hinsichtlich Ihrer persönlichen Stärken und Schwächen, die sich bei der Bearbeitung der Handlungsaufträge gezeigt haben!</li> <li>- In welchen Punkten sehen Sie Lernbedarfe bezüglich Ihrer beruflichen Handlungskompetenz? Notieren Sie diese in Ihrem Lerntagebuch.</li> <li>- Erstellen Sie gemeinsam mit Ihrer Praxisanleitung eine Themen- und Aufgabensammlung zur Anpassung Ihres individuellen Ausbildungsplans!</li> </ul>