

# Rahmenempfehlung-

für Führungskräfte in der ambulanten und stationären  
Altenpflege

Ausbildungskonzepte in der praktischen  
Altenpflegeausbildung



Bildquelle: Google Docs (2013)

## Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Bedeutung und Hintergründe der Thematik .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Rahmenempfehlung .....</b>	<b>9</b>
<b>3. Ausblick.....</b>	<b>23</b>
<b>4. Literatur .....</b>	<b>25</b>
<b>IMPRESSUM .....</b>	<b>27</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b>	<b>Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Altenpflegeausbildung nach dem Altenpflegegesetz. ....</b>	<b>5</b>
<b>Abbildung 2:</b>	<b>Bausteine eines Ausbildungskonzepts .....</b>	<b>6</b>
<b>Abbildung 3:</b>	<b>Rahmenempfehlung als Grundlage eines individuellen Ausbildungskonzepts. ...</b>	<b>9</b>
<b>Abbildung 4:</b>	<b>Qualitätsentwicklung in der praktischen Altenpflegeausbildung nach dem Modellprojekt QUESAP .....</b>	<b>12</b>
<b>Abbildung 5:</b>	<b>Anforderungen bei der Auswahl des Auszubildenden.....</b>	<b>14</b>
<b>Abbildung 6:</b>	<b>Schwerpunkte im Pflegeprozess .....</b>	<b>15</b>
<b>Abbildung 7:</b>	<b>Gestaltung der Lernprozesse anhand des Pflegeprozesses .....</b>	<b>15</b>
<b>Abbildung 8:</b>	<b>Teilziele zur Erreichung der beruflichen Handlungskompetenz.....</b>	<b>17</b>
<b>Abbildung 9:</b>	<b>Lernfelder der Altenpflegeausbildung.....</b>	<b>18</b>
<b>Abbildung 10:</b>	<b>Erweiterte Aufgabenfelder der Praxisanleitung .....</b>	<b>19</b>
<b>Abbildung 11:</b>	<b>Voraussetzungen und Kompetenzen bei der qualifizierten Praxisanleitung in der Altenpflege nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers .....</b>	<b>20</b>
<b>Abbildung 12:</b>	<b>Inhalte der Altenpflegeausbildung nach der AltPflAPrV .....</b>	<b>22</b>

## Vorwort

Die Personalgewinnung erlangt in der Altenpflege zunehmende Bedeutung. Viele Einrichtungen sind bereits auf dem Weg, interne Konzepte zur Personalgewinnung und -bindung zu entwickeln und zu implementieren. Die Pflegeeinrichtungen und -dienste haben einen entscheidenden Einfluss auf die Qualität der Ausbildung und damit auch auf die Zufriedenheit der Auszubildenden und Mitarbeitenden. Die vorliegende Rahmenempfehlung zur Gestaltung von Ausbildungskonzepten in der praktischen Altenpflegeausbildung richtet sich an die Verantwortlichen für die Personalführung und die Personalentwicklung sowie an die ausbildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität der Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Württemberg zu gewährleisten.

Im Mittelpunkt der diakonischen Arbeit steht die Zuwendung zu jedem einzelnen Menschen. Deswegen möchten wir als Verband durch die Entwicklung von Qualitätskriterien dazu beitragen, dass die Ausbildung von Pflegekräften an den Leitvorstellungen der Diakonie über Unverletzlichkeit der Würde des Menschen orientiert ist.

Außerdem wurde die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“<sup>1</sup> auf der Bundesebene zur Sicherung und Abdeckung des Fachkräftebedarfs ins Leben gerufen. Die gemeinsame Initiative von Bund, Ländern und Verbänden zielt auf die Stärkung der Ausbildung und Weiterbildung sowie auf die Steigerung der Attraktivität des Altenpflegeberufes ab. Die Schaffung von Ausbildungsplätzen und die Veränderung der Ausbildungskultur sind wichtige Schritte zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Pflege.<sup>2</sup> Gerade die Ausbildung wird in einer Einrichtung durch unterschiedliche Konzepte und gesetzliche Vorgaben gestaltet, die sowohl auf der Bundes- und Landesebene, als auch in den bereits vorhandenen einrichtungsinternen Qualitätsrichtlinien und Handbüchern beschrieben werden.

## Verantwortung übernehmen...

*„Aus-, Fort- und Weiterbildung dienen der Sicherung, Förderung und Weiterentwicklung der Professionalität, der Entwicklung der Persönlichkeit und der Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem diakonischen Auftrag.“  
(Verbandleitbild, Diakonisches Werk Württemberg)*

*„Eine Tätigkeit wird nur dann als attraktiv empfunden, wenn ihr Wertschätzung im konkreten Arbeitsumfeld genauso wie im gesellschaftlichen Ansehen entgegengebracht wird.“ (Katrin Altpeter MdL, 2012)*

<sup>1</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012.

<sup>2</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 11.

Auf dieser Grundlage wurde in der Abteilung Gesundheit, Alter, Pflege diese Rahmenempfehlung zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität in den ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenhilfe entwickelt. Sie soll dazu dienen, die (Weiter-)Entwicklung einrichtungsinterner Ausbildungskonzepte zu fördern und damit einen Beitrag zur Personalgewinnung und -bindung leisten.

***Verantwortung  
übernehmen...***

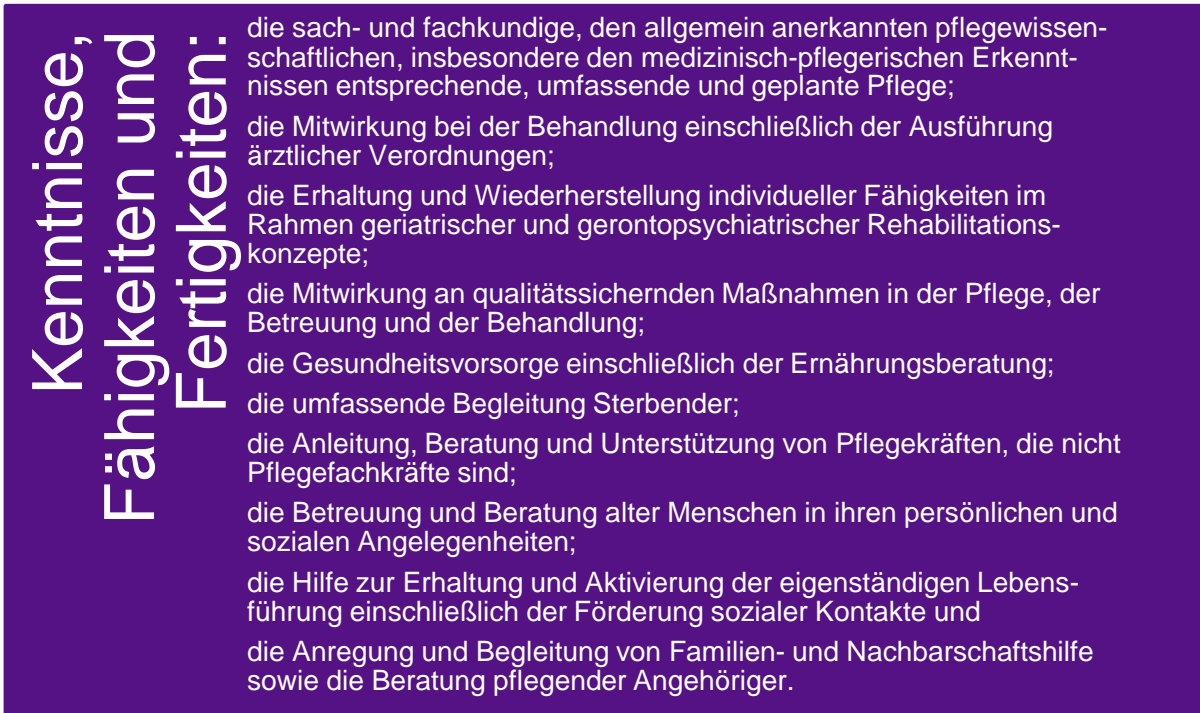
Juli 2014

Abteilung Gesundheit, Alter, Pflege

## 1. Bedeutung und Hintergründe der Thematik

Der steigende Personalbedarf sowie die Veränderung der Aufgabenfelder und Verantwortungsbereiche in der Altenpflege erfordern eine gute Ausbildungsqualität und die Auseinandersetzung mit der Weiterentwicklung der Altenpflegeausbildung.<sup>3</sup> Das oftmals negativ besetzte Image der Altenpflege(-ausbildung) kann sich durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Qualifizierung grundsätzlich wandeln. Nach den Ergebnissen des Ausbildungsreports „Pflegeberufe 2012“ ist davon auszugehen, dass in der Pflegeausbildung folgende Problembereiche besonders relevant sind: die praktische Anleitung im Betrieb, Überstunden und unplanmäßige Versetzungen, die Ausbildungsvergütung, geringe Ausbildungsmittel, Unterrichtsausfall und mangelnder Theorie-Praxis-Transfer.<sup>4</sup>

Die Qualität der Ausbildung wird beeinflusst von den Anforderungen und Werten der Auszubildenden und Mitarbeitenden, von der Organisation und der Durchführung der Ausbildung sowie vom Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (vgl. Abb. 1). Das Ausbildungskonzept einer Einrichtung dokumentiert die Ziele, Strategien und konkreten Maßnahmen und legt die Zuständigkeiten und Kooperationen fest, weswegen ein Ausbildungskonzept die Grundlage einer festen Ausbildungsstruktur ist. Ein Konzept für die praktische Ausbildung ist eine systematische und zusammenhängende Vorgabe für betriebliche Abläufe und Strukturen während der gesamten Zeit.



**Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten:**

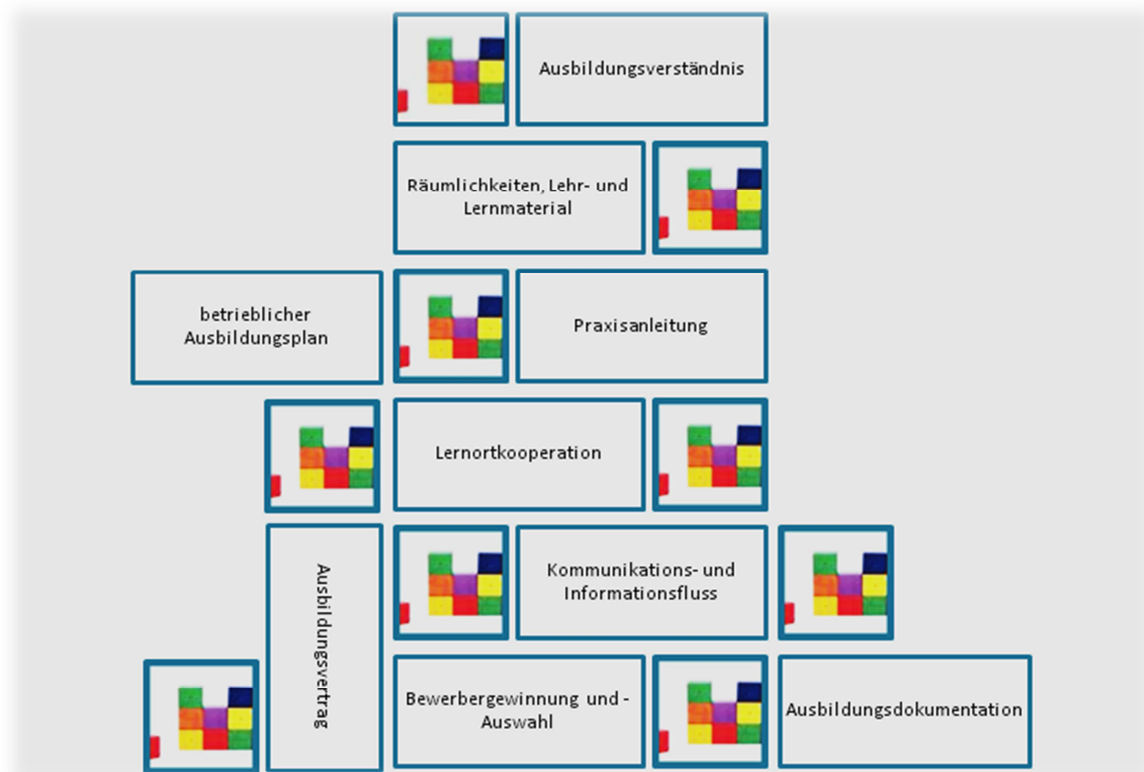
- die sach- und fachkundige, den allgemein anerkannten pflegewissenschaftlichen, insbesondere den medizinisch-pflegerischen Erkenntnissen entsprechende, umfassende und geplante Pflege;
- die Mitwirkung bei der Behandlung einschließlich der Ausführung ärztlicher Verordnungen;
- die Erhaltung und Wiederherstellung individueller Fähigkeiten im Rahmen geriatrischer und gerontopsychiatrischer Rehabilitationskonzepte;
- die Mitwirkung an qualitätssichernden Maßnahmen in der Pflege, der Betreuung und der Behandlung;
- die Gesundheitsvorsorge einschließlich der Ernährungsberatung;
- die umfassende Begleitung Sterbender;
- die Anleitung, Beratung und Unterstützung von Pflegekräften, die nicht Pflegefachkräfte sind;
- die Betreuung und Beratung alter Menschen in ihren persönlichen und sozialen Angelegenheiten;
- die Hilfe zur Erhaltung und Aktivierung der eigenständigen Lebensführung einschließlich der Förderung sozialer Kontakte und
- die Anregung und Begleitung von Familien- und Nachbarschaftshilfe sowie die Beratung pflegender Angehöriger.

**Abbildung 1:** Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Altenpflegeausbildung nach dem Altenpflegegesetz; eigene Darstellung (vgl. Bundesministerium der Justiz 2013).

<sup>3</sup> Vgl. Breckenkamp et al. 2010, S. 39.

<sup>4</sup> Vgl. ver.di 2012, S. 9.

Darüber hinaus weist ein Ausbildungskonzept Bausteine auf, die in Wechselwirkung zueinander stehen und die Planung, die Durchführung und die Evaluation der Ausbildung bestimmen (vgl. Abb. 2). Das prozesshafte Erstellen eines Ausbildungskonzepts erfolgt durch die Mitwirkung aller an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung, indem ihre Werte und Ansprüche miteinbezogen werden, um die Qualität und Akzeptanz des Konzepts zu fördern.<sup>5</sup> Ausbildungskonzepte sind daher ein wichtiger Bestandteil einer Gesamtkonzeption im Bereich der Personalpolitik und der Unternehmensführung. Der zunehmende Wettbewerbsdruck sowohl auf dem Absatzmarkt als auch auf dem Arbeitsmarkt und die hohen Flexibilitätsanforderungen erfordern neue Strategien in der Personalgewinnung und -bindung sowie ein erweitertes Wissensmanagement und Maßnahmen zur Personalentwicklung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.<sup>6</sup>



**Abbildung 2:** Bausteine eines Ausbildungskonzepts; eigene Darstellung (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 32–33)

Die zukünftigen Veränderungen der Personalstrukturen und die Werterhaltungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordern stellen- und bildungsbezogene Personalentwicklungsmaßnahmen. Da Auszubildende potenzielle zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen sind, ist bereits in der Ausbildung ein strategisches Personalmanagement gefragt, um den zukünftigen Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu begegnen.

<sup>5</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 31.

<sup>6</sup> Vgl. Kirschten 2008, S. 183.

## **Aktuelle Ausbildungssituation in der Diakonie Württemberg**

Die Abteilung „Gesundheit, Alter, Pflege in der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes Württemberg hat vorangestellte Überlegungen zum Anlass genommen, im Rahmen eines Projektes diese Rahmenempfehlungen für Ausbildungskonzepte in der praktischen Altenpflegeausbildung zu erstellen. Die Ergebnisse konnten durch Einrichtungs- und Schulbesuche sowie durch Befragungen und Literaturrecherche gewonnen werden. Aus den Ergebnissen können die nachfolgenden Resultate zusammengefasst werden:

- Ausbildungskonzepte werden unterschiedlich definiert und in ihrer Funktion und Inhalten angewandt, scheinen jedoch in der Praxis allgemein bekannt zu sein.
- Neben gesetzlichen Vorgaben und Verfahren auf europäischer sowie auf Bundes- und Landesebene finden sich Instrumente zur Gestaltung der praktischen Ausbildung in Form von Handbüchern, Rahmenplänen und einrichtungsinternen Formularen (vgl. Abb. 3).
- Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und weiterer Vorgaben ist nicht ausreichend gewährleistet; die Qualität der praktischen Ausbildung ist nicht flächendeckend sichergestellt und unterscheidet sich von Einrichtung zu Einrichtung.
- Es werden daher zunächst einheitliche Qualitätsziele und -merkmale benötigt, die in Form von Indikatoren wissenschaftlich erarbeitet und geprüft werden müssen. Als Ergebnis der Untersuchungen können zwar keine Aussagen zum Stand der aktuellen Qualität der Ausbildung gemacht werden, jedoch zeigt sich innerhalb der Literaturrecherche, dass sich beispielsweise die aktuellen Arbeitsbedingungen und die demografische Entwicklung auf die Qualität der Ausbildung auswirken.
- Die Qualität der praktischen Ausbildung wird beeinflusst durch die Ansprüche, Werte und Anforderungen aller an der Ausbildung beteiligter Personen. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Forderungen vor allem an die politisch-gesellschaftliche Ebene und an die einzelnen Einrichtungen gerichtet sind, um die Rahmenbedingungen für die praktische Ausbildung förderlich zu gestalten (z. B. Personal, Zeit, Räumlichkeiten, Finanzierung).
- Neben einer Konzeptentwicklung zur praktischen Ausbildung sind Themen wie Demografie und Lebensphasenorientierung hinsichtlich der Mitarbeiterbindung, aber auch die Gestaltung der Rahmenbedingungen und die Verbesserung von Arbeitsprozessen und damit die Einbindung technischer Entwicklungen als zukünftige zentrale Aufgaben des (Pflege-)Managements zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Rahmenempfehlung als ein strukturiertes Verfahren zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der Altenpflegeausbildung genutzt werden sollte, um die Gestaltung einer Ausbildungskonzeption zu unterstützen, eine Vergleichbarkeit der Konzepte zu ermöglichen und damit eine Kooperation der verschiedenen Lernorte zu



verbessern. Im Folgenden werden schließlich die zentralen Projektergebnisse hinsichtlich der Qualitätsziele und -merkmale der praktischen Altenpflegeausbildung aufgezeigt.

#### **Qualitätsziele der praktischen Altenpflegeausbildung sind:**

- Mindestanforderungen und gesetzliche Vorgaben werden eingehalten
- Vergleichbare Ausbildungsstrukturen
- Personalgewinnung und -bindung
- Steigerung der Attraktivität der Altenpflegeausbildung
- Förderung und Erhaltung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit
- Prozessorientierte Durchführung, Qualitätssicherung und Entwicklung der Ausbildung
- Anwendung eines Ausbildungskonzepts
- Weiterentwicklung personaler Kompetenzen und Erwerb von Fachkompetenzen der Auszubildenden
- Berufliche Handlungskompetenz: Eigenverantwortliche und selbstständige Planung, Durchführung und Evaluation der Pflege einschließlich Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen unter Einbezug der Angehörigen
- Individuelle Ausgestaltung der Ausbildung
- Inter- und intradisziplinäre Zusammenarbeit (innerhalb unterschiedlicher Qualifikationen und Berufsgruppen)
- Weiterentwicklung und Anerkennung der Berufe

#### **Merkmale der Ausbildungsqualität:**

- Planung und Strukturierung der Ausbildung anhand eines Konzeptes mit einem vorliegenden Ausbildungsplan (Grob- und Feinziele) unter Einbezug der gesetzlichen Vorgaben
- (Weiter-)Entwicklung von Ausbildungskonzepten in der Praxis sowie Implementierung, Anwendung und Evaluation
- Einsatz qualifizierter Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter
- Lernförderliche Gestaltung der Ausbildungsorte (z. B. Demonstrationsräume, Lehrbücher, Medien) und passende zeitliche Gestaltung
- Kompetenzorientierung bei der Ausbildung und Beurteilung
- Lernortkooperation mit einem gezielten Theorie-Praxis-Transfer
- Integration und Zusammenarbeit im gesamten interdisziplinären Team
- Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit
- Verbleib im Unternehmen (Betriebszugehörigkeitsdauer)
- Regelmäßige Fortbildungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. pflegfachliche Themen, Kommunikation und Feedback)

## 2. Rahmenempfehlung

Aus den gewonnenen Erkenntnissen zum Thema der Ausbildungskonzepte in der praktischen Altenpflegeausbildung können verschiedene Empfehlungen an die ausbildenden Dienste und Einrichtungen gegeben werden, die zur Entwicklung, Implementierung und Evaluation eines individuellen Ausbildungskonzepts genutzt werden können (vgl. Abb. 3). Die Rahmenempfehlung berücksichtigt dabei die wesentlichen Ziele der Ausbildungsqualität der unterschiedlichen Ebenen. Dabei erfolgen neben der Empfehlung selbst die Begründung für deren Auswahl sowie Beispiele zur Umsetzung in der Praxis. Die Empfehlungen weisen keine Priorisierung auf, sondern sind gleichrangig zu behandeln.

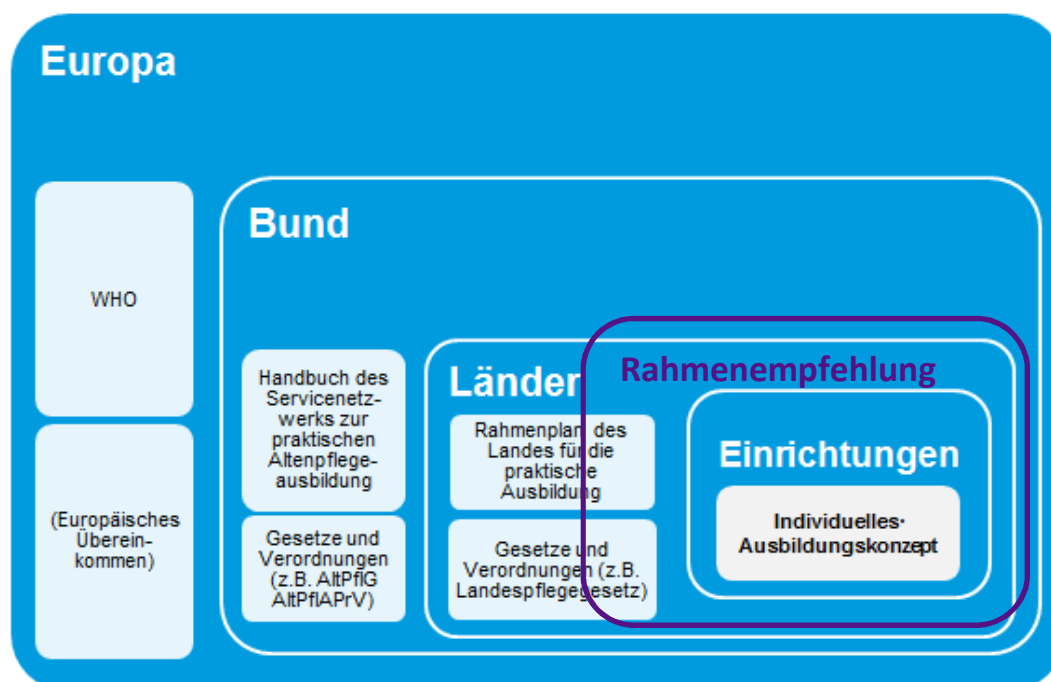


Abbildung 3: Rahmenempfehlung als Grundlage eines individuellen Ausbildungskonzepts, eigene Darstellung.

### **Empfehlung 1: Einheitliches Grundverständnis der Pflege und Ausbildung entwickeln**

**Empfehlung:** Durch verschiedene Maßnahmen innerhalb der Personalführung und -entwicklung auf den unterschiedlichen Ebenen der Einrichtungen und Dienste (Träger, Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen, Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter) soll ein einheitliches Grundverständnis der Pflege gelebt und in der Ausbildung vermittelt werden. Dieses Grundverständnis beinhaltet Angebote zur aktiven Mitgestaltung der Ausbildung und die Schaffung zeitlicher und räumlicher Rahmenbedingungen zur Wahrnehmung der eigenen Einrichtung als Ausbildungsbetrieb; zudem ist eine positive und wertschätzende Haltung der Mitarbeitenden gegenüber der Ausbildung und dem Wissensfortschritt sowie der Organisationsentwicklung grundlegend für einen Ausbildungsbetrieb.

**Begründung:** Eine höhere Investition in die Pflegeausbildung und damit in die Nachwuchsgewinnung und -bindung innerhalb der Pflegebranche ist unerlässlich. Daher bedarf es der Optimierung der Personalentwicklung und des Personalmanagements zur Steigerung der Qualifikation der Mitarbeitenden und damit der Attraktivität des Pflegeberufes.<sup>7</sup> Die Maßnahmen im Rahmen der Personalgewinnung und -bindung dienen der Identifikation des Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und haben unterschiedliche Ansatzpunkte. Ein einheitliches Verständnis von der Pflege und Ausbildung ist für eine gute Arbeitsatmosphäre sowie eine gelungene Kommunikation und die Pflegequalität grundlegend.

**Beispiele:** Sowohl Leitbilder und die Implementierung einer Pflgetheorie als auch Beratungsmaßnahmen (z. B. Supervision, Fallbesprechung) und eine Kick-Off-Veranstaltung im Rahmen der Implementierung eines Ausbildungskonzepts bieten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich über Werte und Grundhaltungen sowie fachliche Themen auszutauschen, die mit dem Grundverständnis von Pflege und Ausbildung im Zusammenhang stehen.

### ***Empfehlung 2: Kommunikation herstellen und Feedback geben***

**Empfehlung:** Die Lernerfolge und erworbenen Kompetenzen werden anhand verschiedener Kriterien unter Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren gezielt beobachtet und bewertet. Die Kompetenzfelder sind zum einen die Fach- und die Methodenkompetenz, zum anderen die personale und die soziale Kompetenz; beide beinhalten verschiedene Kriterien, die im Vorfeld festgelegt werden sollten.<sup>8</sup> Dabei hat das Feedback sowohl bei der Ausbildung als auch bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Bedeutung, weswegen Kommunikationstechniken genutzt werden sollten, die verschiedene Frage-techniken, Feedbackregeln und Standpunktformeln berücksichtigen.<sup>9</sup>

**Begründung:** Kommunikation und Feedback sind wesentliche Faktoren innerhalb der Teambildung und Personalentwicklung, insbesondere im Rahmen der Ausbildung. Die Feedback-Gespräche dienen der gegenseitigen Rückmeldung des Verhaltens und damit der sozialen Integration und Aufgabenerfüllung.<sup>10</sup> Die kontinuierliche Rückmeldung und Kommunikation während der Ausbildung und der Einarbeitungszeit schafft Vertrauen und stärkt die Bindung zum Team und zur Einrichtung. Dabei können hilfreiche Impulse und Anregungen zur Verbesserung der Organisation aufgenommen werden.

---

<sup>7</sup> Vgl. Dumeier 2012, S. 43, 44.

<sup>8</sup> Vgl. Becker 2009, S. 11.

<sup>9</sup> Vgl. Becker 2009, S. 515.

<sup>10</sup> Vgl. Becker 2009, S. 483.

**Beispiele:** Arbeitshilfen sind unter anderem Gesprächsprotokolle im Rahmen der Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche sowie Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen, Protokolle für Mitarbeitergespräche, Kommunikationsfortbildungen, Seminare und die Methode „Blitzlicht“.

### **Empfehlung 3: Wissensmanagement und Transfer in die Praxis**

**Empfehlung:** Durch verschiedene Maßnahmen innerhalb der Mitarbeiterführung sollen insbesondere die fachlichen und persönlichen Kompetenzen entwickelt und erweitert werden. Dazu zählen Fähigkeiten und Fertigkeiten innerhalb gegenwärtiger und zukünftiger Aufgabenbereiche in der professionellen Altenpflege (z. B. Pflegemessverfahren, Pflegebegutachtung, Pflegeberatung, Patientenedukation und -schulung, Case Management und Pflegeinformatik). Insbesondere die Betrachtung der Versorgungsverläufe und Steuerungsaufgaben zur Sicherstellung der Versorgung innerhalb des Case Managements ist eine wesentliche Aufgabe in der professionellen Pflege älterer Menschen.<sup>11</sup> Auch die Fähigkeiten, Aushandlungsprozesse zu gestalten und Auswahlangebote zu schaffen, sind notwendig, um eine individuelle Betreuung und Pflege zu gewährleisten.

**Begründung:** Die Ausbildung, die Qualität und das Wissen im Unternehmen stehen im direkten Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungserstellung. Das Wissensmanagement dient dem systematischen Umgang mit dem Wissen im Unternehmen zur Steigerung des Wissenskapitals, der Produktivität und der Wertschöpfung. Die Auszubildenden tragen dazu bei, dass aktuelles Pflegewissen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Einrichtung reflektiert wird. Die Ausbildung im eigenen Betrieb sorgt daher für den kontinuierlichen Transfer neuen Pflegewissens in die Einrichtung.<sup>12</sup> Der Qualifikation des Pflegepersonals wird zukünftig eine höhere Bedeutung beigemessen, da die Aufgaben aufgrund spezieller Betreuungskonzepte im Rahmen umfangreicher Dienstleistungsangebote und verschiedener Betreuungsformen im ambulanten und stationären Bereich vielfältiger und anspruchsvoller werden.<sup>13</sup>

**Beispiele:** Wichtige Bestandteile zur Sicherung des Wissensmanagements und des Transfers der Theorie in die Praxis sind unter anderem die Fort- und Weiterbildungen, berufspädagogische Methoden (→ *siehe Empfehlung 10*) (z. B. Lernwerkstatt) sowie die Durchführung von Projekten und die Supervision.

---

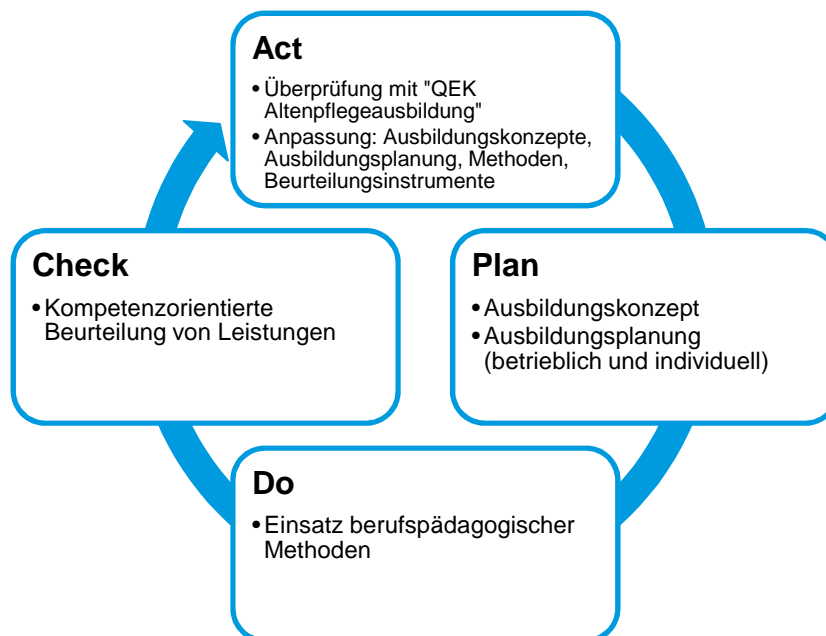
<sup>11</sup> Vgl. Klie 2012, S. 137.

<sup>12</sup> Vgl. Poser, Schneider 2005, S. 627–629.

<sup>13</sup> Vgl. Dumeier 2012, S. 43, 44.

**Empfehlung 4: Einsatz von Instrumenten zur Implementierung, Umsetzung und Evaluation von Ausbildungskonzepten**

**Empfehlung:** Die Ausbildungskonzepte sollen durch den Einsatz verschiedener Instrumente implementiert, umgesetzt und evaluiert werden. Die Überprüfung sollte anhand von Kriterien und Qualitätsmerkmalen im Rahmen eines Qualitätssicherungsprozesses stattfinden (Abb. 4). Die Einrichtung sollte entsprechend dem PDCA-Zyklus zur Planung, Durchführung und Evaluation der Ausbildung ein entsprechendes Konzept vorhalten, welches fachliche, soziale, organisatorische und wertebezogene Einarbeitungspläne, Lernortkooperationen und Ausbildungspläne (betrieblich und individuell) sowie berufspädagogische Methoden und eine kompetenzorientierte Beurteilung beinhaltet.



**Abbildung 4:** Qualitätsentwicklung in der praktischen Altenpflegeausbildung nach dem Modellprojekt QUESAP (Bundesministerium für Berufsbildung 2013, S. 2).

**Begründung:** Die Einrichtungen benötigen für eine erfolgreiche Ausbildung zur Qualifizierung der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltige Konzepte, qualifizierte Ausbilder und entsprechende Rahmenbedingungen.<sup>14</sup> Die Qualität ist der Umfang des Erfolges, der unter optimalen Verhältnissen und vertretbaren Kosten erreicht werden kann.<sup>15</sup> Qualitätsmerkmale der Ausbildung sind festgelegte Erfolgsmaßstäbe, die im Prozess der Ausbildung entstehen, womit die Qualität anhand festgelegter Kriterien gemessen werden kann. Die Qualitätskriterien können im Rahmen der Ausbildung in allgemeine, einrichtungsspezifische und handlungsspezifische Qualitätskriterien unterschieden werden.<sup>16</sup> Eine

<sup>14</sup> Vgl. Müller 2008, S. 352.

<sup>15</sup> Vgl. Donabedian 1968 in: Baartmans und Geng 2006, S. 17.

<sup>16</sup> Vgl. Baartmans und Geng 2006, S. 23–25.

strukturierte Vorgehensweise zur Gestaltung der Ausbildung ist grundlegend für den Ausbildungserfolg und die Sicherung der Ausbildungsqualität, die anhand von Indikatoren gemessen und durch verschiedene Kriterien näher bestimmt und überprüft werden kann.<sup>17</sup>

Gliederungsbausteine	Inhalte	Bereits vorhanden	Abgelegt in	Neu zu erstellen/ zu überarbeiten	Verantwortlichkeit und Datum
1. Rechtliche Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Altenpflegegesetz (AltPflG)</i></li> <li>• <i>SGB XI Altenpflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV)</i></li> <li>• <i>Bundeslandspezifische Regelungen (z. B. KVJS)</i></li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	
2. Ausbildungsverständnis	<i>Ebene der Auszubildenden:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz</i></li> </ul> <i>Ebene des Betriebs:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ziele, die der Betrieb durch die eigene Ausbildung erreichen will</i></li> <li>• <i>Einordnung der Ausbildung in das Gesamtkonzept des Unternehmens/der Einrichtung, Unternehmensleitbild</i></li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	
3. Bewerbung, Auswahl und Arbeitsvertrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Anforderungsprofil</i></li> <li>• <i>Stellenbeschreibung</i></li> <li>• ...</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
4. ...					

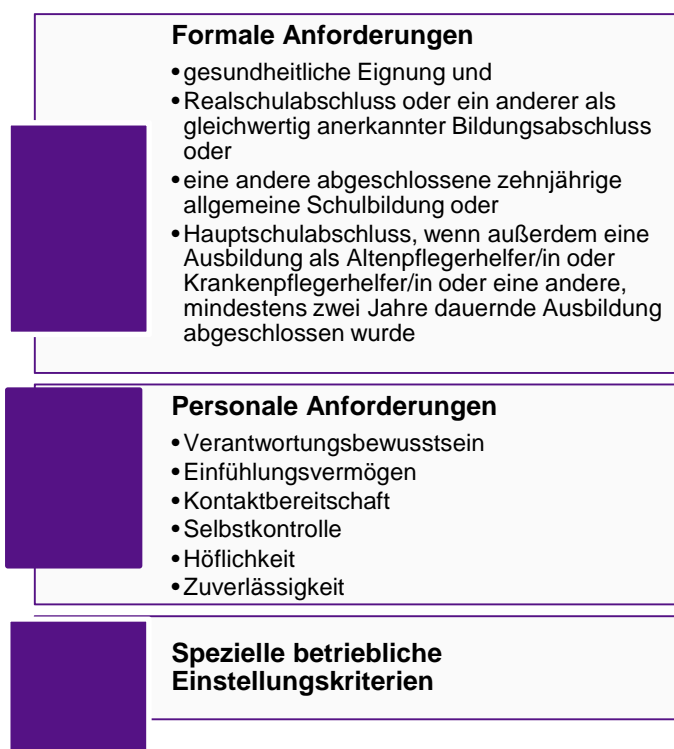
**Tabelle 1:** Beispiel Checkliste zur Implementierung eines Ausbildungskonzepts; eigene Darstellung (vgl. [http://www.foraus.de/media/docs\\_content/Instrument\\_04\\_-\\_Arbeitshilfe\\_Ausbildungskonzept\\_Altenpflege\\_\(QUESAP\).pdf](http://www.foraus.de/media/docs_content/Instrument_04_-_Arbeitshilfe_Ausbildungskonzept_Altenpflege_(QUESAP).pdf)).

**Beispiele:** Neben Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen (Praxisanleitende, Auszubildende, Mitarbeitende) sowie kompetenzorientierten Auswahlverfahren sind als weitere Beispiele bei der Entwicklung und Implementierung eines Ausbildungskonzepts folgende Bereiche zu berücksichtigen: die Organisation und Dokumentation der Ausbildung, Austauschforen und Treffen für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sowie für Auszubildende innerhalb der Einrichtung und Region. Des Weiteren ist zu prüfen: Die Teilnahme der Auszubildenden an Fortbildungsangeboten, Räumlichkeiten und Hilfsmittel für Anleitung und Selbststudium, eine regelmäßige Reflexion und Evaluation der Qualität der Ausbildung, Gratifikation und Anerkennung für alle an der Ausbildung beteiligten Personen, die Partizipation der Mitarbeitenden bei der Entwicklung eines Ausbildungskonzepts sowie mögliche einrichtungsbezogene Qualitätskriterien. Hierfür können Checklisten erstellt und verwendet werden → z. B. Checkliste QUESAP (Tabelle 1).

<sup>17</sup> Vgl. Elsbernd et al. 2010, S. 27.

## Empfehlung 5: Rekrutierung und Auswahl des Auszubildenden

**Empfehlung:** Die systematische Gewinnung der Auszubildenden erfolgt zunächst durch eine Analyse der aktuellen Situation der Pflegeeinrichtung, indem das Selbst- und Fremdbild der Einrichtung, die interne und externe Präsenz als Ausbildungsbetrieb und die Zugänge



**Abbildung 5:** Anforderungen bei der Auswahl des Auszubildenden; eigene Darstellung (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 19, 63).

zur Zielgruppe eingeschätzt werden. Die Rekrutierung von Auszubildenden sollte anhand verschiedener Anforderungen und Kompetenzen erfolgen, die hinsichtlich formaler (z. B. Schulabschlüsse) und persönlicher Anforderungen (vgl. Abb. 5) unterschieden werden können und in der Stellenbeschreibung in einem Anforderungsprofil angeführt werden sollten. Aber auch der Auswahlprozess der Bewerber, die Einstellung und der Ausbildungsvertrag sowie die Einführung in den Ausbildungsbetrieb sind für die Personalentwicklung von großer Bedeutung.<sup>18</sup>

**Begründung:** Angesichts der Veränderungen des Arbeitsmarkts liegt es nahe, als Einrichtung die Fachkräfte in der Altenpflege selbst auszubilden. Dadurch können nicht nur die Kosten für Einarbeitungszeiträume und Bewerbungsverfahren verringert, sondern auch eine Fehlbesetzung vermieden und eine qualitativ hochwertige Ausbildung gefördert werden.<sup>19</sup> Die betriebliche Ausbildung ist damit eine optimale Maßnahme zur Personalgewinnung und steigert zudem die Unternehmensattraktivität.<sup>20</sup> Dabei sollten Anforderungsprofile und Stellenbündel genutzt werden, um gezielte Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung umzusetzen und somit eine systematische Bewertung der Qualifikationen, Leistungen und Potenziale zu gewährleisten.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 54, 55.

<sup>19</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 16.

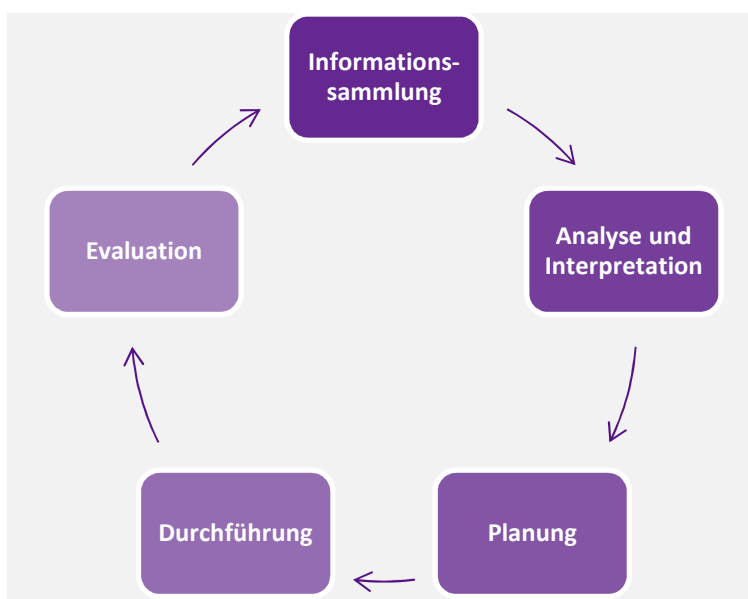
<sup>20</sup> Vgl. Schmidt 2012, S. 190.

<sup>21</sup> Vgl. Becker 2009, S. 415, 417.

**Beispiele:** Zur Personalgewinnung und Auswahl der Auszubildenden und der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können folgende exemplarische Verfahren und Instrumente genutzt werden: Strukturiertes Interview, Assessmentcenter, Praxistest/Probearbeiten, Teilnahme an Ausbildungsmessen und Lernortkooperation (→ siehe Empfehlung 7).

### Empfehlung 6: Anwendung des Pflegeprozesses als zentrales Instrument

**Empfehlung:** Der Pflegeprozess (vgl. Abb. 6) soll neben der Pflegepraxis auch im Rahmen der Arbeitsorganisation und Ausbildung als Qualitätssicherungsinstrument genutzt werden und damit gleichzeitig durch die Verinnerlichung des Vorgehens im Prozess während der gesamten Ausbildung das Erlernen der Steuerungsfähigkeit ermöglichen.



**Abbildung 6:** Schwerpunkte im Pflegeprozess; eigene Darstellung (vgl. Brobst et al. 2007, S. 27).

**Begründung:** Der Pflegeprozess dient der lösungsorientierten und wissenschaftlichen Herangehensweise an Problemstellungen und Aufgaben in der Praxis und ist die Grundlage für die pflegerische

Arbeit. Er ist erforderlich, um die Aufgaben in der Pflege wahrzunehmen, durchzuführen und mit dem Ziel zu evaluieren, das Wohlbefinden des Pflegebedürftigen zu verbessern, zu erhalten oder wiederzuerlangen.<sup>22</sup> Die praktische Ausbildung beinhaltet gemäß Anhang 1 der AltPflAPrV daher auch die Pflegeprozessgestaltung als einen Ausbildungsschwerpunkt.<sup>23</sup> Der Transfer und die Vertiefung der Pflegeprozessplanung finden durch die kontinuierliche Anwendung der Schritte in verschiedenen Lern- und Arbeitsprozessen statt.

**Beispiele:** Für die Umsetzung des Pflegeprozesses neben der Pflegepraxis sind dies zum einen die Anwendung des Prozesses im Rahmen der Praxisanleitung und der Lernaufgaben (Abb. 7) und zum anderen die Planung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungen.



**Abbildung 7:** Gestaltung der Lernprozesse anhand des Pflegeprozesses; eigene Darstellung.

<sup>22</sup> Vgl. Brobst et al. 2007, S. 25, 26.

<sup>23</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 4425.



### **Empfehlung 7: Lernortkooperation und Networking**

**Empfehlung:** Die Lernortkooperation erfolgt durch die Absprache und Zusammenarbeit externer Einrichtungen zur theoretischen und praktischen Ausbildung; hierfür sind eine Kooperationsvereinbarung und klare Kommunikationsstrukturen notwendig. Zu ihrer Planung und Gestaltung sind außerdem Hospitationen der Praxisanleitungen in den externen Einrichtungen und eine gemeinsame Festlegung der Lernziele empfehlenswert.<sup>24</sup> Ein Ausbildungsverbund kann darüber hinaus durch den Zusammenschluss verschiedener Einrichtungen eine engere Zusammenarbeit schaffen und ein Rotationsverfahren ermöglichen.<sup>25</sup>

**Begründung:** Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt nach § 4 Abs. 4 AltPflG die Altenpflegeschule.<sup>26</sup> Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, ist die Zusammenarbeit beider Lernorte dringend erforderlich. Die praktische Ausbildung wird außerdem nach § 4 AltPflG durch die Ausbildungspläne der Träger geregelt und in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen durchgeführt. Darüber hinaus sollen in einem Zeitumfang von mindestens 500 Stunden Abschnitte der praktischen Ausbildung in psychiatrischen Einrichtungen, Allgemeinkrankenhäusern, geriatrischen Rehabilitationseinrichtungen und Einrichtungen der offenen Altenhilfe erfolgen. Der Austausch mit anderen Praxisanleitern und Vertreterinnen und Vertretern der Altenpflegeschulen kann einen Beitrag dazu leisten, dass die gesetzlichen Anforderungen (§ 4 Abs. 4 AltPflG) zur inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung des Unterrichts und der praktischen Ausbildung eingehalten werden. Durch Lernortkooperationen werden die praktische Ausbildung bereichert und die Qualifizierung der Auszubildenden gesteigert.<sup>27</sup>

**Beispiele:** Die Lernortkooperation kann durch gemeinsam entwickelte Ausbildungsmaterialien, einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppen und Qualitätszirkel, Praxisanleitertreffen sowie eine aktive Mitgestaltung der schulischen Ausbildung gefördert werden.

---

<sup>24</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 50, 51.

<sup>25</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 52.

<sup>26</sup> Vgl. Bundesministerium der Justiz 2013.

<sup>27</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 75.

### **Empfehlung 8: Erstellung eines individuellen und betrieblichen Ausbildungsplans**

**Empfehlung:** Zur Planung der praktischen Ausbildung sollte ein betrieblicher Ausbildungsplan über deren gesamten Verlauf erstellt werden. Er beinhaltet die einzelnen Ausbildungsabschnitte mit Lerninhalten der praktischen und theoretischen Ausbildung in der Alten-



**Abbildung 8:** Teilziele zur Erreichung der beruflichen Handlungskompetenz (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 25), eigene Darstellung.

pflugeschule und ermöglicht somit die Planung der praktischen Einsätze durch die Festlegung des Zeitraums, der Einsatzorte und der zu erwerbenden Kompetenzen (Grobziele) sowie des methodischen Vorgehens mit dem Ziel der Erreichung der beruflichen Handlungskompetenz innerhalb der theoretischen und praktischen Ausbildung (vgl. Abb. 8).<sup>28</sup> Die Umsetzung sollte durch die Strukturierung nach dem Lernfeldansatz erfolgen und in regelmäßigen Abständen

mit allen Ausbildungsbeteiligten reflektiert werden. Die systematische Gestaltung der einzelnen Lernprozesse erfolgt durch den individuellen Ausbildungsplan, welcher durch konkrete Zeiten für Lehr- und Lernprozesse, die in den Dienstplänen berücksichtigt werden, Zeitkorridore für die praktische Ausbildungsarbeit schafft.<sup>29</sup> Der individuelle Ausbildungsplan sollte zudem die Lebensphasen und Werte der Auszubildenden berücksichtigen und somit individuelle Lernangebote schaffen.

**Begründung:** Die praktische Umsetzung der Ausbildung orientiert sich am gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsplan (§ 2 Abs. 2 AltPflAPrV), der in den praktischen und theoretischen Unterricht in der Pflegeschule und in die praktische Ausbildung in der Pflegeeinrichtung untergliedert wird.

<sup>28</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 74.

<sup>29</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 76.

Die Informationen zur Gestaltung von Ausbildungsplänen können den Rahmenplänen<sup>30</sup>, den



**Abbildung 9:** Lernfelder der Altenpflegeausbildung; eigene Darstellung (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Senioren Baden Württemberg 2010).

Rahmenlehrplänen, den Stunden-  
 tafeln sowie den Lehrplänen der  
 Schule entnommen werden. Die  
 Elemente eines betrieblichen Aus-  
 bildungsplans beziehen sich auf die  
 Ausbildungsinhalte entsprechend  
 der Lernfelder (vgl. Abb. 9) und  
 beinhalten den Zeitpunkt, die Kon-  
 kretisierung der Inhalte, die Auf-  
 gaben und Verantwortlichkeiten  
 sowie die Lernorte und Methoden.  
 Dieser betriebliche Ausbildungs-  
 plan ist die Grundlage für einen  
 individuellen Ausbildungsplan, der  
 die persönlichen Lernvoraus-  
 setzungen berücksichtigt und stetig  
 überprüft, reflektiert und weiter-

entwickelt werden sollte.<sup>31</sup> Betriebliche und individuelle Ausbildungspläne verbessern insgesamt die Transparenz und die Nachvollziehbarkeit der Ausbildung und fördern die Akzeptanz der Mitarbeitenden für verschiedene Lernangebote und Lernzeiten. Insbesondere jüngere Menschen streben durch die Ausbildung und Beschäftigung vorrangig die Erfüllung persönlicher Ziele und Wertvorstellungen an und wählen daher einen Arbeitsplatz aus, bei dem die lebensphasenbedingten Umstände berücksichtigt werden (z. B. Dienstplan-gestaltung).<sup>32</sup>

**Beispiele:** Die Planung von Lernsituationen und Lernaufgaben entsprechend der Ausbildungsabschnitte, Praxisanleitungszeiten und Zeiträume für selbstorganisiertes Lernen sowie die Berücksichtigung von Dienstplanwünschen sind Beispiele für eine betriebliche und individuelle Ausbildungsplanung.

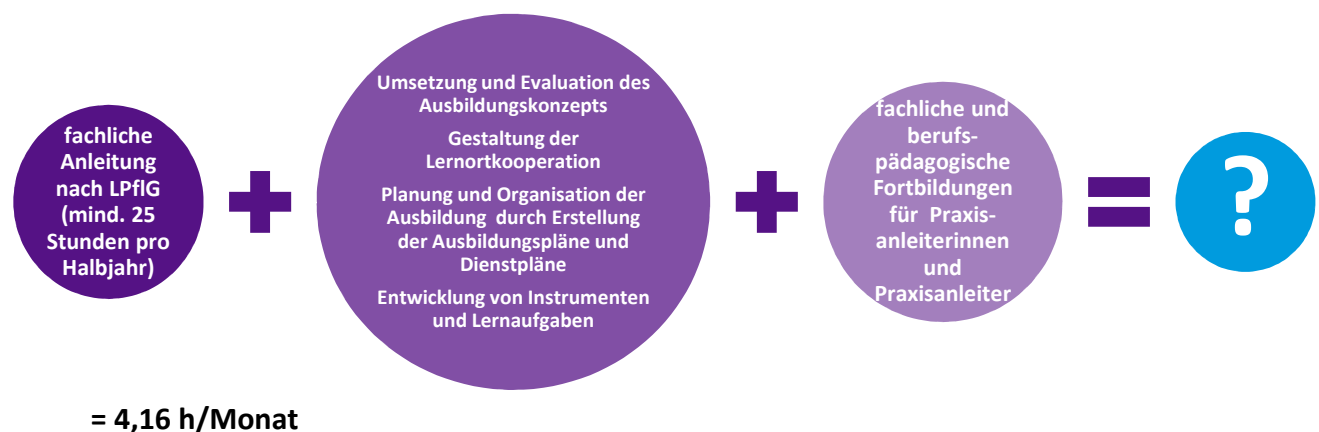
<sup>30</sup> Beispiele hierfür sind der „Rahmenplan für die praktische Ausbildung in der Altenpflege in Baden-Württemberg“ vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Senioren, Baden-Württemberg, 2010 (Hrsg.) und die „Ergänzung des Rahmenplans für die praktische Ausbildung in der Altenpflege in Baden-Württemberg. Besonderheiten in der ambulanten Pflege in weiteren Praxissituationen“ der Diakonie Württemberg 2011 (Hrsg.)

<sup>31</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 73, 75.

<sup>32</sup> Vgl. Kirschten 2008, S. 184.

## Empfehlung 9: Qualifizierung und Freistellung von Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern

**Empfehlung:** Die Qualifizierung und Freistellung von Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern sollte ein fester Bestandteil des Ausbildungskonzeptes und damit der Umsetzung der praktischen Ausbildung sein. Ein Garant für die Sicherung und Entwicklung der Qualität der praktischen Ausbildung ist die Freistellung der verantwortlichen Praxisanleitung - abhängig von der Größe der Einrichtung sowie der Anzahl der Auszubildenden. Es wird deutlich, dass über die gesetzlich vorgeschriebenen Anleitungszeiträume hinaus weitere Aufgaben für die Praxisanleitung innerhalb der Planung und Steuerung anfallen (z. B. Erstellen von Lernaufgaben, Dienstplangestaltung, Reflexions- und Feedbackgespräche) (vgl. Abb. 10). Wir empfehlen, dass Sie in Ihrer Einrichtung diese Aufgaben und Handlungsfelder definieren und quantifizieren.



**Abbildung 10:** Erweiterte Aufgabenfelder der Praxisanleitung; eigene Darstellung (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006).

Die Erreichung der Qualitätsziele der praktischen Altenpflegeausbildung ist abhängig von den Planungs- und Organisationsstrukturen sowie von der Wahrnehmung der Verantwortung. Insbesondere die Stellenbeschreibung (z. B. Stabsstelle) und die Festlegung der Verantwortungsbereiche (z. B. Anzahl der zu begleitenden Auszubildenden), die Freistellung, die Gratifikation und die Fortbildungen der Praxisanleitenden sollten in einem Ausbildungskonzept beschrieben sein.

**Begründung:** Die ordnungsgemäße Durchführung der praktischen Ausbildung erfordert nicht zuletzt eine geeignete Fachkraft zur Praxisanleitung, die über verschiedene Kompetenzen verfügen sollte (vgl. Abb. 11). Im Vordergrund steht dabei die qualifizierte Lernprozessbegleitung.<sup>33</sup> Gemäß den gesetzlichen Vorgaben müssen die qualifizierten Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung und über den Nachweis einer berufspädagogischen Fort- oder Weiterbildung verfügen, deren Dauer landesrechtlich bestimmt wird.<sup>34</sup> Durch die Umsetzung und Evaluation der Ausbildungskonzepte übernehmen die Praxisanleitenden zunehmend auch wichtige Funktionen im Qualitätsmanagement und in der Personalentwicklung (z. B. Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Die Praxisanleitenden haben darüber hinaus innerhalb der Lernortkooperation vielfältige Aufgaben, wie etwa die Teilnahme an Anleitertreffen, Kontakte zu den Pflegeschulen und anderen ausbildenden Einrichtungen, und die damit verbundene Teilnahme an Arbeitsgruppen und Qualitätszirkeln. Die Planung und Organisation der



**Abbildung 11:** Voraussetzungen und Kompetenzen bei der qualifizierten Praxisanleitung in der Altenpflege nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers; eigene Darstellung (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 4418)

<sup>33</sup> Vgl. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 35.

<sup>34</sup> Juris 2013.

Ausbildung erfordert zudem einen erhöhten Zeitaufwand, da im Vorfeld die Kompetenzen des Ausbildenden eingeschätzt und gezielte Maßnahmen geplant werden müssen sowie die Dienstplangestaltung für die Auszubildenden als Aufgabe übernommen wird. Die Entwicklung von Instrumenten und Lernaufgaben sollte dabei nicht allein unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden erfolgen, sondern sich auch an den neuesten fachlichen Erkenntnissen orientieren, die im Rahmen spezifischer Fortbildungen erworben werden. Darüber hinaus sind auch Fortbildungen zu berufspädagogischen Methoden im Rahmen der Freistellung einzuplanen.

**Beispiele:** Beispiele für die Qualifikation und Freistellung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind zum einen die ganztägige und zum anderen die stundenweise Freistellung. Bei der stundenweisen Freistellung, die nach den täglichen pflegerischen Aufgaben erfolgt, muss das Arbeitspensum entsprechend angepasst werden, um die Praxisanleitung zu ermöglichen (z. B. kleinere Tour/kleiner Pflegebereich).

### ***Empfehlung 10: Anwendung berufspädagogischer Methoden***

**Empfehlung:** Die berufspädagogischen Methoden sollen sich in den Ausbildungsplänen wiederfinden und damit kontinuierlich und nach Möglichkeit individuell angewandt werden. Dabei sollen Lernsituationen, geplante Anleitungen und Denkaufgaben gestaltet werden, um den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz zu fördern.<sup>35</sup> Dieser Prozess erfolgt in verschiedenen Stufen, die unterschiedliche berufspädagogische Methoden erfordern (vgl. Abb. 12). Die Entwicklung von Lernsituationen erfolgt durch den Bezug auf die beruflichen Handlungssituationen und den Theorie-Praxis-Transfer der Lerninhalte. Dabei sollen die Lernfelder innerhalb der praktischen Altenpflegeausbildung als pädagogisches Leitprinzip zur Gestaltung der Lernprozesse genutzt und die geplanten Anleitungen zum Einüben von Tätigkeiten und Handlungen im individuellen Lernprozess angewendet werden. Denkaufgaben sollen es dabei ermöglichen, implizites Lernen im Pflegealltag bewusst zu machen.<sup>36</sup>

**Begründung:** „Berufspädagogische Methoden zielen auf die Entwicklung der Kompetenzen der Auszubildenden und unterstützen sie darin, die eigenen Lernprozesse zu reflektieren und so zu einer realistischen Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten und Lernbedarfe zu kommen.“<sup>35</sup> Demnach sind die berufspädagogischen Methoden ein wichtiges Element in der praktischen Altenpflegeausbildung. Im Mittelpunkt der berufspädagogischen Grundlagen stehen die berufliche Handlungskompetenz und die Arbeits- und Geschäftsprozesse im Arbeitsfeld, die in der Ausbildung vermittelt werden sollen.<sup>37</sup> „Der Begriff der beruflichen

<sup>35</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 81.

<sup>36</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 87, 88.

<sup>37</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 23–27.

Handlungskompetenz beschreibt das zu erreichende komplexe Endergebnis des gesamten Ausbildungsprozesses und somit das Richtziel für die Ausbildungsplanung und -gestaltung.<sup>38</sup>



**Abbildung 12:** Inhalte der Altenpflegeausbildung nach der AltPflAPrV; eigene Darstellung (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 4425)

**Beispiele:** Für berufspädagogische Methoden, die innerhalb der Qualifizierung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter vermittelt werden sollten, wie etwa die Methode eines Lerntagebuchs, Ausbildungsstationen/-Wohnbereiche/Touren, Fallbesprechungen sowie die strukturierte Durchführung von Feedback- und Reflexionsgesprächen, gibt es deren viele.

<sup>38</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 25.

### 3. Ausblick

Die zukünftigen Veränderungen innerhalb des Pflegeberufes erfordern neue Strategien innerhalb der Personalbeschaffung und -bindung. In diesem Kontext wird die Ausbildung zunehmend an Bedeutung gewinnen, was Konzepte für die praktische Altenpflegeausbildung noch notwendiger macht. Die vorliegende Rahmenempfehlung dient der Implementierung von Ausbildungskonzepten und ermöglicht einen Überblick über Schwerpunkte und Beispiele zur Gestaltung der praktischen Ausbildung in der Altenpflege. Darüber hinaus sind politisch-gesellschaftliche Veränderungen erforderlich, um die Ausbildung attraktiver gestalten zu können. Insbesondere die gesellschaftliche Anerkennung durch die Herausstellung der Bedeutung der Pflegeberufe durch politische Entscheidungen ermöglicht die Verbesserung der Ausbildungsqualität. Die zunehmenden Aufgaben- und Verantwortungsbereiche erfordern einen umfassenden Anteil an hochqualifizierten Pflegepersonen zur Steuerung des Pflegeprozesses und zur evidenzbasierten Versorgung, sodass eine Abstufung der Qualifizierungen und Ausbildungsinhalte zukünftig in den Ausbildungsstrukturen zu finden sein wird. Auch die Generalisierung der einzelnen Pflegeberufe (Altenpflege, Gesundheits- und Kranken- sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) mit anschließend möglicher Spezialisierung steigert voraussichtlich die Qualität und Attraktivität des Pflegeberufes.

Die Ausbildungskonzepte und die Ausbildungsqualität weisen einen großen Forschungs- und Projektbedarf auf, zum Beispiel bezogen auf Qualitätsmerkmale in Form von Indikatoren der Ausbildungsqualität sowie auf einheitliche Instrumente zur Umsetzung des Theorie-Praxis-Transfers. Im Rahmen dessen sollte eine Erfassung der aktuellen Ausbildungsqualität erfolgen, um den aktuellen Stand zu ermitteln. Es wird deutlich, dass die Freistellung der Praxisanleitung ein zentrales Thema ist, welches genauer betrachtet werden muss. Derzeit liegen hierzu, auch in den Expertenkreisen, keine validen Zahlen vor. Hier gilt es, von den Diensten und Einrichtungen Rückmeldungen einzuholen und gezielt zu bewerten. Durch zukünftige Befragungen der Träger und Einrichtungen kann es möglicherweise gelingen, die konkreten Aufgaben der Praxisanleitung und den dafür notwendigen Zeitbedarf zu prüfen (z. B. Synergien der Aufgaben, Schwankungen im Arbeitsaufwand im Bereich der Praxisanleitung durch externe Einsätze der Auszubildenden oder erweiterte Aufgaben- und Handlungsfelder).

Des Weiteren werden einheitliche Begrifflichkeiten und Definitionen im Zusammenhang mit der Ausbildung benötigt (z. B. Praxisanleiter, Mentor, Ausbildungskonzepte), die eine Basis für den Austausch und die Kooperation schaffen.



Abschließend empfehlen wir die Bereitschaft zur Vernetzung und eine trägerübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Diakonie Württemberg, insbesondere in Ausbildungsfragen. Dabei können beispielsweise einrichtungs- und trägerübergreifende Qualitätszirkel die Ausbildungsqualität sichern und verbessern, da bereits viele Konzepte vorhanden sind und der Bedarf an Weiterentwicklungen der Ausbildungsqualität von den Einrichtungen und Trägern insgesamt erkannt wird.

## 4. Literatur

**Arbeitskreis kirchlicher Verbände (2010):** Kriterien für eine zukunftsweisende Pflegeausbildung aus Sicht der Altenhilfe- und Krankenhausverbände der Caritas & Diakonie. Online verfügbar unter: [http://www.diakonie.de/media/Eckpunktepapier\\_Pflegeausbildung\\_Juni2010.pdf](http://www.diakonie.de/media/Eckpunktepapier_Pflegeausbildung_Juni2010.pdf), zuletzt geprüft am 20.8.2013.

**Baartmans, Paul C. M.; Geng, Veronika (2006):** Qualität nach Maß. Entwicklung und Implementierung von Qualitätsverbesserungen im Gesundheitswesen. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Bern: Verlag Hans Huber.

**Becker, Manfred (2009):** Personalentwicklung. Bildung Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 5. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

**Bettig, Uwe; Frommelt, Mona; Schmidt, Roland (Hrsg.) (2012):** Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg: Medhochzwei Verlag.

**Breckenkamp, Jürgen; Gebhardt, Karsten; Görres, Stefan; Homfeld, Hans-Günther; Laaser, Ulrich; Mühum, Albert (Hrsg.) (2010):** Die Neukonstruierung der Pflegeausbildung in Deutschland. Eine vergleichende Studie typischer Reformmodelle zu Gemeinsamkeiten und Differenzen, sowie deren Nachhaltigkeit. Lage: Jacobs Verlag.

**Brobst, Ruth A. (2007):** Der Pflegeprozess in der Praxis. 2., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Bern: Verlag Hans Huber.

**Buestrich, Michael et al (2008):** Aktuelle Entwicklungen des Personaleinsatzes in sozialen Diensten und Einrichtungen: das Beispiel „Pflege“. In: Volker Brinkmann (Hrsg.): Personalentwicklung und Personalmanagement in der Sozialwirtschaft. Tagungsband der 2. Norddeutschen Sozialwirtschaftsmesse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Bundesministerium der Justiz (2013):** Gesetz über die Berufe in der Altenpflege. Altenpflegegesetz. Online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/altpflg/gesamt.pdf>, S. 1–14, zuletzt geprüft am 07.05.13.

**Bundesinstitut für Berufsbildung (2013):** Modellprojekt QUESAP. Online verfügbar unter: <http://www.quesap.net/>, zuletzt geprüft am 14.5.13.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002):** Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers . Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 81, ausgegeben zu Bonn am 29. November 2002. Online verfügbar unter: [http://www.bgbl.de/Xaver/text.xav?start=%2F%2F\\*\[%40attr\\_id%3D%27bgbl102s4418.pdf%27\]&skin=pdf&bk=Bundesanzeiger\\_BGBl&tf=xaver.component.Text\\_0&hlf=xaver.component.Hitlist\\_0](http://www.bgbl.de/Xaver/text.xav?start=%2F%2F*[%40attr_id%3D%27bgbl102s4418.pdf%27]&skin=pdf&bk=Bundesanzeiger_BGBl&tf=xaver.component.Text_0&hlf=xaver.component.Hitlist_0), zuletzt geprüft am 10.03.14.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006):** Erfolgreiche Praxisanleitung in der Altenpflegeausbildung - Eine Investition in die Zukunft. Empfehlungen für Ausbildungsstätten in der Altenpflege. Online verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=66654.html>, zuletzt geprüft am 10.03.14.

**Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010):** Die praktische Altenpflegeausbildung. Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Einrichtungen. Online verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=141106.html>, zuletzt geprüft am 03.05.2013.

**Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012):** Vereinbarungstext Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive. Online verfügbar unter: [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=194440.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=194440.html), zuletzt geprüft am 10.03.14.

**Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2013):** Pflegeeinrichtungen als Lernort. Online verfügbar unter: <http://www.altenpflegeausbildung.net/pflegeeinrichtungen/pflegeeinrichtungen-als-lernort.html>, zuletzt geprüft am 03.05.13.

**Dumeier, Klaus (2012):** Reform der Pflegeversicherung. Fachkräfte in der Pflege. In: Uwe Bettig, Mona Frommelt und Roland Schmidt (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg: Medhochzwei Verlag, S. 33–44.

**Elsbernd, Astrid; Allgeier, Christine; Lauffer-Spindler, Barbara (2010):** Praxisstandards und Qualitätsindikatoren in der Pflege. Qualitätsinstrumente am Beispiel der stationären Altenpflege. Lage: Jacobs Verlag.

**Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (2011):** Qualität in der Ausbildung. Online verfügbar unter: [http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Ringvorlesung/111021\\_Ringvorlesung\\_Qualitaet\\_in\\_der\\_Ausbildung.pdf](http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Ringvorlesung/111021_Ringvorlesung_Qualitaet_in_der_Ausbildung.pdf) , zuletzt geprüft am 25.4.13.

**Institut für Public Health und Pflegeforschung (ipp) (2010):** Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten- Einstellungen von Schüler/innen zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberufes. Ergebnisbericht.

**Juris (Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland)(2013):** Gesetz zur Umsetzung der Pflegeversicherung in Baden-Württemberg (Landespflegegesetz Baden Württemberg). Online verfügbar unter: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlr-PflegeGBWpG1&psml=bsbawueprod.psm1&max=true>, zuletzt geprüft am 10.03.2014.

**Klie, Thomas (2012):** Kompetenzprofile professioneller Pflege alter Menschen. In: Uwe Bettig, Mona Frommelt und Roland Schmidt (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg: Medhochzwei Verlag, S. 127–149.

**Kirschten, Uta (2008):** Nachhaltiges Human Resource Management. In: Umweltwirtschaftsforum (UWF) Ausgabe 16/4, Heidelberg : Springer Spektrum.

**Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden Württemberg; Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2010) :** Rahmenplan für die praktische Ausbildung in der Altenpflege in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter: [http://www.lsbw.de/Handreichungen/reihe\\_beruflich/hauswirtschaft/Altenpflege/Rahmenplan-Ausbildung-Altenpflege\\_Internet.pdf](http://www.lsbw.de/Handreichungen/reihe_beruflich/hauswirtschaft/Altenpflege/Rahmenplan-Ausbildung-Altenpflege_Internet.pdf), zuletzt geprüft am 13.03.2014.

**Müller, Herbert (2008):** Arbeitsorganisation in der Altenpflege. Ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung. 3., aktualisierte und erweiterte Auflage, Hannover: Schlütersche Verlag.

**Poser, Märle; Schneider, Kordula (2005):** Leiten, Lehren und Beraten. Fallorientiertes Lehr- und Arbeitsbuch für PflegemanagerInnen und PflegepädagogInnen. Bern: Hans Huber Verlag.

**Robert Koch-Institut (2012):** Demografische Alterung und Folgen für das Gesundheitswesen (GBE kompakt 2/2012). Online verfügbar unter [http://www.gbe-bund.de/gbe10/owards.prc\\_show\\_pdf?p\\_id=15011&p\\_sprache=d&p\\_uid=gast&p\\_aid=30575762&p\\_lfd\\_nr=1](http://www.gbe-bund.de/gbe10/owards.prc_show_pdf?p_id=15011&p_sprache=d&p_uid=gast&p_aid=30575762&p_lfd_nr=1), zuletzt aktualisiert am 03.04.2012, zuletzt geprüft am 17.05.2012.

**Schmidt; Michael (2012):** Personalentwicklung gegen Fachkräftemangel – Innovative Konzepte, unternehmerische Strategien und bewährte betriebliche Instrumente. Beitrag 12. In: Uwe Bettig, Mona Frommelt und Roland Schmidt (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg: Medhochzwei Verlag, S. 181–198.

**Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012) :** Voraussrechnung bis 2030 und 2050: Pflegebedürftige, Pflegearten und Pflegepersonal. Online verfügbar unter: [http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/Pressehefte/Vorausberechnung\\_Pflege\\_2012.pdf](http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/Pressehefte/Vorausberechnung_Pflege_2012.pdf) , zuletzt geprüft am 26.04.13.

**Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesverwaltung) (2012):** Ausbildungsreport Pflegeberufe 2012. Online verfügbar unter: [http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=zusammenhang%20qualit%C3%A4t%20der%20ausbildung%20in%20alte%20pflege%20und%20zufriedenheit&source=web&cd=2&ved=0CEcQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.verdi.de%2F%2B%2Bfile%2B%2B5073a225deb5011af9001eec%2Fdownload%2FAusbildungsreport.pdf&ei=eD9-Ucv8DsbOswbFjoHgCw&usq=AFQjCNE0yuNSP0peZispY\\_CfGDUxXz62bw](http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=zusammenhang%20qualit%C3%A4t%20der%20ausbildung%20in%20alte%20pflege%20und%20zufriedenheit&source=web&cd=2&ved=0CEcQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.verdi.de%2F%2B%2Bfile%2B%2B5073a225deb5011af9001eec%2Fdownload%2FAusbildungsreport.pdf&ei=eD9-Ucv8DsbOswbFjoHgCw&usq=AFQjCNE0yuNSP0peZispY_CfGDUxXz62bw), zuletzt geprüft am 29.4.13.

## Impressum

**Herausgegeben von der Abteilung „Gesundheit, Alter, Pflege“**

**Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.**

Postfach 10 11 51  
70010 Stuttgart  
Heilbronner Straße 180  
70191 Stuttgart

Tel: 0711/1656-320 / FAX: 0711/1656-49320  
E-Mail: [info@diakonie-wuerttemberg.de](mailto:info@diakonie-wuerttemberg.de)  
Internet: [www. diakonie-wuerttemberg.de](http://www.diakonie-wuerttemberg.de)

**Autorinnen**

Nadine Treff, Judith Klett-Schmidt, Christina Köster

**Grafische Gestaltung**

Nadine Treff

