



**Fachhochschule
Bielefeld**

**Fachbereich
Pflege und Gesundheit**

Workshop-Reader

**Nr. 16
Arbeitstreffen
'Neue Altenpflegeausbildung' –
Gemeinsam Perspektiven entwickeln
16. Mai 2003**

Netzwerk Pflegeschulen

Barbara Knigge-Demal, Dirk Lau, Katja Sandbote

Workshop-Reader

Herausgeber: Fachhochschule Bielefeld
Fachbereich Pflege und Gesundheit
Redaktion: Rebekka Neumann
Copyright: Barbara Knigge-Demal, Dirk Lau, Katja Sandbote, 2003

Nr. 16
Arbeitstreffen
„Neue Altenpflegeausbildung“ –
Gemeinsam Perspektiven entwickeln
16. Mai 2003

Netzwerk Pflegeschulen

Barbara Knigge-Demal, Dirk Lau, Katja Sandbote

Workshop – Schulentwicklung
Barbara Knigge-Demal, Dirk Lau, Katja Sandbote

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort

Prof. Dr. Barbara Knigge-Demal.....	1
-------------------------------------	---

Vortrag

Neues Altenpflegegesetz – Konsequenzen für die Fachseminare Uwe Machleit.....	3
Anhang.....	8

Vortrag

Altenpflegeausbildung: Positionsbestimmung von Lernortkooperationen im gesetzlichen und didaktischen Kontext. Dr. Elfriede Brinker-Meyendriesch	14
---	----

Arbeitsgruppen

AG 1: Perspektiven der Altenpflegefachseminare Annette Rustemeier-Holtwick.....	38
AG 2: Perspektiven der Altenhilfeeinrichtungen Hans-Jörg Niederfeld, Andreas Kruse, Rainer Scheele	40
AG 3: Perspektiven der SchülerInnen Dr. Elfriede Brinker-Meyendriesch	45

Zusammenfassung und Schlusswort

Katja Sandbote	47
----------------------	----

Evaluationsergebnisse der Veranstaltung	48
--	-----------

Vorwort

Prof. Dr. Barbara Knigge-Demal, Projektleiterin im Netzwerk Pflegeschulen

Das bundeseinheitliche Altenpflegegesetz tritt im Herbst des Jahres in Kraft. Das impliziert vielfältige Veränderungen und Anforderungen, die von den Altenpflegefachseminaren zu bewältigen sind. Sicher ist, dass auf allen Ebenen curricularer Entscheidungen, organisatorischer Anforderungen und finanzieller Notwendigkeiten, Anpassungsleistungen zu erbringen sind. Dabei sind unter anderem folgende zentrale Fragen zu klären:

- Welche Ausbildungspartner (für die praktische Ausbildung) können in der jeweiligen Region gewonnen werden, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen?
- Wie lässt sich unter veränderten Bedingungen die Lernortkooperation zwischen Schule und Betrieben sicherstellen? Mit welchen Problemen ist bei der Koordination der Ausbildungsanteile zu rechnen und wie lassen sich mögliche Probleme frühzeitig erkennen und lösen?
- Schul- und Ausbildungsorganisation müssen umgestellt werden, um den Anforderungen des neuen Gesetzes zu entsprechen, wie lassen sich die Veränderungen auch unter Qualitätskriterien kurzfristig umsetzen?
- Das Curriculum muss vollständig auf der Grundlage einer empfehlenden Richtlinie revidiert werden: Welche Anforderungen stellt die konzeptionelle Arbeit an die Altenpflegefachseminare und welche curricularen Ansätze lassen sich mit dem Lernfeldkonzept verbinden?

Einige dieser und ähnlicher Fragen sollten beim Arbeitstreffen „Neue Altenpflegeausbildung“ aufgegriffen und diskutiert werden. Dabei ging es dem Netzwerk Pflegeschulen zunächst darum, die Spannbreite dessen was an Veränderungen und Herausforderungen zu antizipieren ist, zu verdeutlichen und einige Fragen differenzierter zu diskutieren. Zu diesen Fragen gehörte:

- Welche Konsequenzen ergeben sich aus dem neuem Altenpflegegesetz für die Fachseminare?
- Welche Formen von die Lernortkooperationen lassen sich unterscheiden und mit welchen Implikationen sind sie verbunden?
- Wie werden die Veränderungen aus der Perspektive von Fachseminaren, Altenhilfeeinrichtungen und SchülerInnen wahrgenommen und bewertet. Welche Lösungen zeichnen sich zu Bewältigung der Anforderungen ab?

Dieses Arbeitstreffen kann nur der Beginn eines Diskurses sein, der sich in den nächsten Jahren fortsetzen sollte, wenn es darum geht, gemeinsam über eine veränderte Altenpflegeausbildung und deren Implikationen zu diskutieren.

Arbeitstreffen – ‚Neue Altenpflegeausbildung‘ – Gemeinsam Perspektiven entwickeln
Barbara Knigge-Demal, Dirk Lau, Katja Sandbote

Vortrag

Neues Altenpflegegesetz – Konsequenzen für die Fachseminare

Uwe Machleit, Schulleiter am Fachseminar für Altenpflege Augusta-Akademie

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. Oktober 2002 ist der Weg frei für ein neues bundeseinheitlich gültiges Altenpflegegesetz. Dieses neue Bundesgesetz löst in Nordrhein-Westfalen das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz-AltPflG) vom 19. Juni 1994 und die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflege (APO-Altenpflege) vom 28. September 1994 ab. Mit welchen Konsequenzen und Veränderungen müssen die Fachseminare, Auszubildenden und Anstellungsträger ab dem 01. August 2003 rechnen?

Zunächst einmal ändern sich die Zugangsvoraussetzungen zum bisherigen Landesgesetz im Sinne eines höheren Bildungsabschlusses dahingehend, dass der Realschulabschluss (FOS-Reife) bzw. ein als gleichwertig anerkannter Bildungsabschluss oder ein Hauptschulabschluss (Typ A 10. Klasse) mit einer Ausbildung als Altenpflegehelfer/in oder Krankenpflegehelfer/in oder eine mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung vorliegen muss.

Darüberhinaus ist der Einstieg in die dreijährige Altenpflegeausbildung an kein Mindestalter gebunden; für vorhandene berufliche Kenntnisse sieht das Bundesgesetz Verkürzungen der dreijährigen Ausbildung um bis zu zwei Jahre vor.

Die wesentlichen Kernelemente des Bundesgesetzes sind (siehe auch Folie 1 im Anhang):

- Das Berufsbild des Altenpflegers als Heil(hilfs)beruf nach Art. 74 Abs.1 Nr. 19 GG im Sinne eigenverantwortlicher und selbständiger Entscheidungsfindung in pflegerischen, psychosozialen und medizinischen Notfallsituationen hat sich geändert. Dies trägt erheblich zu einer Aufwertung des Altenpflegeberufes und zu einer Gleichstellung mit den Krankenpflegeberufen bei. Gleichzeitig können Altenpflegefachkräfte somit auch in der ambulanten Pflege als Leitungskräfte tätig werden.
- Die dual geregelte Ausbildungsstruktur regelt die Verantwortlichkeiten für die theoretische und praktische Ausbildung neu; die Verantwortung für die praktische Ausbildung übernimmt der Träger einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung, der den Altenpflegeschüler als Auszubildenden einstellt. Dieser Anstellungsträger schließt mit einem Fachseminar für Altenpflege einen Kooperationsvertrag über die Durchführung der Gesamtausbildung. Die Gesamtverantwortung für 2100 Stunden theoretischen Unterricht und 2500 Stunden praktische Ausbildung liegt beim Fachseminar für Altenpflege. Es un-

terstützt die Praxis durch regelmäßige Praxisbegleitung, Praxisanleiterfort- und Weiterbildungen, Hilfestellung bei dem jährlich zu erstellenden Ausbildungsplan und bei der jährlichen Schülerbeurteilung durch die Praxisstellen.

- Die Neuordnung der Altenpflegeausbildung nach dem Lernfeldprinzip und der Wegfall des bisherigen Fächerkanons soll das Lernen stärker auf die beruflichen Aufgaben und Handlungsabläufe in der Altenpflege fokussieren. Da Lernfelder einen fächerintegrativen Unterricht nahe legen, sollen sowohl stärkerer Praxisbezug, berufliche Handlungskompetenz sowie persönlichkeitsbildende Maßnahmen vermittelbar werden.
- Das Bundesaltenpflegegesetz schreibt in der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die praktische Ausbildung in den Einrichtungen eine qualifizierte Praxisanleitung verpflichtend vor. Dies soll zur Stärkung der Berufspraxis als Lernort maßgeblich beitragen. Pflegefachkräfte mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in der Altenpflege und die Befähigung zur Praxisanleitung durch eine berufs-pädagogische Weiterbildung sollen die Auszubildenden schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen (vgl. AltPfl. AprV 26. November 2002).
- Das zur Zeit gültige Umlageverfahren der NRW-Altenpflegeausbildung zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung der Schüler entfällt. Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen die Auszubildende anstellen, können diese direkt über den Pflegesatz der stationären Einrichtungen berücksichtigen oder als 0,15 Cent – Punktwert-Erhöhung in der ambulanten Pflege refinanzieren. (siehe Folien 2 und 3 im Anhang).
- Die Altenpflegehilfeausbildung ist nach Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes keine Ausbildung mit einem heilkundlichen Schwerpunkt und somit in der Verantwortungs- und Gestaltungskompetenz der jeweiligen Bundesländer liegend. Das in NRW zuständige Fachministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie (MGSFF) wird sich erst im Herbst 2003 mit einer Altenpflegehilfeausbildung für NRW befassen; anders als z. B. im Saarland ist in NRW z. Zt. nicht an eine unmittelbare verknüpfte Altenpflegehilfe- und Altenpflegeausbildung in drei Ausbildungsjahren gedacht.

Das Bundesgesetz lässt den einzelnen Bundesländern Gestaltungsfreiräume bei der Umsetzung der neuen Altenpflegeausbildung (§ 12 Altenpflegegesetz – AltPflG). Nach der Urteilsverkündung des Bundesverfassungsgerichts haben sich in NRW im November 2002 das zuständige Fachministerium MGSFF, die freie Wohlfahrtspflege sowie die kommunalen und privaten Verbände von Fachseminaren für Altenpflege geeinigt in gemeinsamen Arbeitsgruppen einvernehmlich, das neue Bundesgesetz umzusetzen (siehe Folie 4 im Anhang). Die nachfolgenden NRW-spezifischen Be-

sonderheiten sind ein wichtiger Orientierungsrahmen für die Altenpflegeausbildung ab dem 01. August 2003:

- Die Einigung auf einen verbindlichen Kooperationsvertrag für die Zusammenarbeit von Fachseminaren und Anstellungsträgern der Praxis sowie die Entwicklung eines einheitlichen Ausbildungsvertrages für alle anstellenden Träger in NRW. Darüberhinaus haben sich die Arbeitsgruppenvertreter der Freien Wohlfahrtspflege und der Kommunalen Spitzenverbände geeinigt, auch praktische Ausbildungszeiten von jeweils 250 Stunden in der Geriatrie und in der Gerontopsychiatrie als ausbildungsimmanente Fremdeinsätze auszuführen (siehe Folie 5 im Anhang).
- Die Entwicklung einer empfehlenden Ausbildungsrichtlinie für NRW (siehe Folie 6 im Anhang) soll auf der Grundlage der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfverordnung AltPf/AprV vom 29. November 2002 einerseits und die von der Arbeitsgruppe Curriculum de MGSFF erarbeiteten Eckpunkte andererseits berücksichtigend eine Unterstützung der Lehrenden in den NRW-Fachseminaren sein. Die empfehlende Richtlinie soll als halboffenes Konstrukt den Fachseminaren Spielräume für eine schulinterne Curriculumsentwicklung geben, Grundsätzliches zum Verständnis von Altenpflege sagen und berufspädagogische Aussagen formulieren. Die Unterteilung größerer Lernfelder ((z.B. Lernfeld 1.3) in mehrere „Teil-Lernfelder“ macht aus lernfeldtheoretischer und aus unterrichtspraktischer Sicht Sinn. Die Zuordnung von Fachinhalten und Stundenrichtwerten zu Bezugsdisziplinen bzw. Fächern soll erfolgen.
- Darüberhinaus werden zur Richtlinienimplementierung in den Fachseminaren in den Bezirksregierungen Informationsveranstaltungen stattfinden und Fortbildungsmodule zur Richtlinienarbeit und zum Prüfungsverfahren für Lehrende angeboten. Mit dem Beginn der Schulungen ist im November 2003 zu rechnen.
- Der „Standard zur berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege NRW“ ist auf der Grundlage des Diakonie-Praxisanleiterstandards von der Arbeitsgruppe Praxisanleitung NRW entwickelt worden. Dieser verbindliche Standard nebst Übergangsregelung soll helfen, die praktische Ausbildung vor Ort im Sinne des Lernfeldes Praxis zu verbessern (siehe Folie 7 im Anhang).
- Die Zuständigkeiten für die neue Bundesaltenpflegeausbildungen werden durch eine neue Zuständigkeitsverordnung geregelt; die fünf Bezirksregierungen sowie das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie bleiben weiter zuständig sowohl für die Altenpflege- als auch für die Altenpflegehilfesausbildung.
- Die Finanzierung der Ausbildungsvergütung erfolgt ab dem 1. August 2003 nach Anzahl der eingestellten Auszubildenden über die Pflegesätze im Bereich stationärer- und teilstationärer Einrichtungen oder über eine 0,15 Cent-Punkt-wert-

Erhöhung bei ambulanten Pflegediensten. Die bisherige Altenpflegeumlage für die NRW-Schüler nach Landesgesetz vom 19. Juni 1994 reduziert sich in den nächsten drei Jahren jährlich um ein Drittel. In diesem Jahr werden Anstellungsträger neben den Kosten der neuen Schüler noch eine relativ hohe Umlage für Altschüler haben (siehe Folien 2, 3 und 8 im Anhang). Es ist derzeit noch nicht einzuschätzen, wie sich die Anstellungsbereitschaft für neue Auszubildende angesichts dieser Kostenbelastung für die Träger ab dem 1. August 2003 entwickeln wird; hierzu plant das zuständige Ministerium eine Ausbildungsplatzerhebung sowohl bei den Fachseminaren als auch bei den Anstellungsträgern im Juni 2003 um entweder einen Fehlbedarf oder einen Mehrbedarf oder einen Verteilungsbedarf rechtzeitig erkennen zu können.

- Theoretischer Unterricht und praktische Ausbildung sollen im Blocksystem nacheinander erfolgen; zwecks besserer Theorie-Praxisverzahnung sind einzelne Unterrichtstage in langen Praxisblöcken sinnvoll, siehe Musterausbildungsplan (Folie 9 im Anhang).

Zahlreiche Fragen und Probleme werden in den nächsten Wochen und Monaten im Rahmen der Einführung der neuen Altenpflegeausbildung zu lösen sein, hier sind nur einige zu nennen:

- Wie wird sich die Bewerberzahl aufgrund der jetzt höheren Schulabschlussbedingungen (Fachoberschulreife) entwickeln?
- Welche Ausbildungsmodelle lassen sich für berufsrückkehrende Frauen nach der Familienphase finden, die keine Fachoberschulreife haben?
- Wie wird sich die SGB III-Förderung für Umschüler ab 2005 entwickeln, wenn Umschulungen nur noch für zwei Jahre gefördert werden?
- Wie wird sich das Lernfeldkonzept im praktischen Schulalltag realisieren lassen?
- Wie wird die praktische Ausbildung durch die Anstellungsträger und Praxisanleiter ablaufen?
- Wie werden Ausbildungsverträge und zugewiesene Schulplätze zusammenkommen? Wird für jeden Ausbildungsvertrag vom Land auch ein Schulplatz zur Verfügung gestellt ?

Literatur beim Verfasser:

Herr Uwe Machleit
Schulleitung

Arbeitsreffen – ‚Neue Altenpflegeausbildung‘ – Gemeinsam Perspektiven entwickeln
Barbara Knigge-Demal, Dirk Lau, Katja Sandbote

Augusta-Akademie/Fachseminar für Altenpflege
Dr. C.-Otto-Str. 27
44879 Bochum

Anhang:

Folien zum Vortrag „Neues Altenpflegegesetz – Konsequenzen für die Fachseminare“

<p>Bundesaltenpflegegesetz 17. November 2000</p> <p>-Kernelemente-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heil-(hilfs)beruf – Berufsbild • Duale Ausbildung – Anstellungsträger – Fachseminare – Dauer • Lernfeldorientierte Ausbildung • Praxisanleitung – Stärkung der Berufspraxis • Änderung der Finanzierung der Ausbildungsvergütung • Altenpflegehelfer als Länderausbildung

Folie 1: Bundesaltenpflegegesetz 17. November 2000 - Kernelemente

Kalkulation der Ausbildungskosten I
 Pflegesatzwirkung II



Für die oben angegebene Einrichtung bedeutet die Einstellung von zwei weiteren AltenpflegeschülerInnen im folgenden Vereinbarungszeitraum 01.03.2004 bis 28.02.2005 (Einstellungstermin 01.09.2004) folgende Pflegesatzsteigerung:	
2 Schüler sind 6 Mon. im 1. Ausbildungsjahr:	12.610,80 €
2 Schüler sind 6 Mon. im 1. Ausbildungsjahr u. 6 Mon. im 2. Ausbildungsjahr:	38.750,76 €
Pro Berechnungstag sind das pflegesatzsteigernde Kosten in Höhe von:	1,09 €
Bildet die Einrichtung kontinuierlich aus, so sind die Kosten pro Berechnungstag c.p. wie folgt:	
2 Auszubildende im 1. Lehrjahr:	25.221,60 €
2 Auszubildende im 2. Lehrjahr:	27.058,32 €
2 Auszubildende im 3. Lehrjahr:	30.017,04 €
6 Auszubildende ständig in Ausbildung kosten:	82.296,96 €
Berechnungstage:	35502
Pflegesatzwirksam pro BT:	2,31 €
Kosten pro Schüler pro Berechnungstag:	0,39 €

Folie 2: Kalkulation der Ausbildungskosten I



Entwicklung der Ausbildungskosten

Situation bis 31.08.2003

Altenpflegeumlage NRW
1.462,- € pro Pflegekraft=
1,60 € pro Pfllegetag Umlage*

Situation 01.09.2003 bis Ende 2006

1,60 € Umlage pro Pfllegetag - sinkend
0,39 € durchschnittliche Schülerkosten pro Pfllegetag (1 Schüler)

Situation ab 01.01.2007

1,47 € pro Pfllegetag bei 4 Schülern
1,95 € pro Pfllegetag bei 5 Schülern (+0,35 €)
2,34 € pro Pfllegetag bei 6 Schülern (+0,74 €)
2,73 € pro Pfllegetag bei 7 Schülern (+1,13 €)
3,12 € pro Pfllegetag bei 8 Schülern (+1,52 €)

*)Berechnungsfaktoren:

100 Betten, 38,5 VB im Pflegedienst = 98,0 % Auslastungsgrad

Folie 3: Entwicklung der Ausbildungskosten

Bundesaltenpflegegesetz 17. November 2000

-Besonderheiten der Umsetzung in NRW-

- Abgestimmter Ausbildungs- und Kooperationsvertrag
- Empfehlende Ausbildungsrichtlinie NRW (Folien 5 und 6)
- Schulungen Lernfeldkonzept und Richtlinie (Regionalveranstaltungen und Schulungsmodelle)
- Standard Praxisanleitung NRW (Tabelle)
- Zuständigkeiten MGSFF und Bezirksregierungen
- Finanzierungskonsequenzen (Folien 2 und 3)
- Ausbildungsvergütung
- Praktische Umsetzung und Ausbildungsmodelle

Folie 4: Besonderheiten der Umsetzung in NRW

Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung - AltPflAPrV vom 26. November 2002



Praktische Ausbildung

APO: Stand 26. November 2002

2.500 Std. davon:

2.000 Std. beim Anstellungsträger ambulant oder stationär

500 Std. je Gegenteil stationär oder ambulant

MGSFF - Liga - Vereinbarung

2.500 Std. davon

1.750 Std. beim Anstellungsträger ambulant oder stationär - 45 Wochen

250 Std. stationär oder ambulante - 6 Wochen

250 Std. Geriatrie - 6 Wochen

250 Std. Gerontopsychiatrie - 6 Wochen

Folie 5: Praktische Ausbildungszeiten im Rahmen der AltPflAPrV

Empfehlende Ausbildungsrichtlinien

- z.Zt. keine APO-kompatiblen Curriculummaterialien
- Halboffenes Curriculum mit Freiräumen
- Begründungsrahmen zum beruflichen Pflegehandeln und berufspädagogischen Leitlinien
- Beibehaltung der Lernfeldstruktur der APO-Altenpflege
- Präzisierung der Lernfelder über Handlungskompetenzen und Inhalte
- Unterteilung großer Lernfelder in „Teil-Lernfelder“ („Lerneinheiten“)
- Zuordnung der Inhalte und Stunden zu zentralen Bezugsdisziplinen bzw. Fächern
- Orientierungshinweise zur Gestaltung der praktischen Ausbildung

Folie 6: Empfehlende Ausbildungsrichtlinie für NRW


Rahmenbedingungen der berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen, Stand 03.04.2003

Umfang:	<ul style="list-style-type: none"> – 160 Stunden Theorie – zuzüglich der vorgeschriebenen Leistungsnachweise – Seminarzeit sollte in Blockform stattfinden – 40 Stunden praktische Umsetzung in Einrichtungen der Altenhilfe
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> – Staatlich anerkannte Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Berufserfahrung in der Altenpflege
Zahlenmäßiges Verhältnis zwischen Kursleitung und Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> – Der Standard empfiehlt eine Teilnehmerzahl von höchstens 16. Bei einer höheren Teilnehmerzahl muss eine Orientierung am individuellen Lernprozess gesichert sein.
Leitung:	<ul style="list-style-type: none"> – eine kontinuierliche Leitung der Weiterbildung ist verpflichtend
Qualifikation der Dozenten/ Dozentinnen:	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrgangsführung mit pflegepädagogischer Ausbildung und pflegepraktischer Erfahrung oder vergleichbarer Qualifikation – Fachdozenten/-dozentinnen mit Qualifikation entsprechend den theoretischen Inhalten
Leistungskontrolle:	Bestandene Leistungskontrollen <ul style="list-style-type: none"> – Praktische Prüfung in Form einer praktische Anleitung vor Ort – Schriftliche Prüfung, Facharbeit – Kolloquium – nicht mehr als 10 % Fehlzeiten
Zertifikat	<ul style="list-style-type: none"> – Zeugnis der erfolgreichen Teilnahme – Nachweis der Themen und Leistungskontrollen

Folie 7: Standard zur berufspädagogischen Weiterbildung

Erarbeitet von der „NRW Arbeitsgruppe Bundesgesetz Altenpflege“ unter Mitwirkung der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen, den Privaten Anbietern in Nordrhein-Westfalen und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen

Kalkulation der Ausbildungskosten II (ohne Ausbildungsmittel und tarifwerkabhängig)			
	1. Aus- bildungsjahr	2. Aus- bildungsjahr	3. Aus- bildungsjahr
	€	€	€
Grundvergütung	697,94	754,91	846,69
Zulagen / Zuschläge pro Monat	50,35	50,35	50,35
SV brutto	748,29	805,26	897,04
Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung 20,85 %	156,02	167,90	187,03
Beiträge zur Berufsgenossenschaft (die Höhe der BG-Beiträge schwankt je nach Einstufung von 4,08 € bis 13,71 € pro Monat)	4,08	4,08	4,08
vermögenswirksame Leistungen	15,95	15,95	15,95
KZVK-Beitrag (4%) pro Jahr	434,07	467,12	520,35
Urlaubsgeld	308,95	308,95	308,95
Weihnachtsgeld (85,8 %)	775,90	834,97	930,13
Gesamtaufwand pro Monat	1.050,90	1.127,43	1.250,71
Gesamtaufwand pro Jahr	12.610,80	13.529,16	15.008,52
Gesamtkosten eines/r Schülers/in über 3 Ausbildungsjahre (ohne Tarifveränderungen):	41.148,48		
Durchschnittskosten im Jahr :	13.716,16		
Durchschnittskosten im Monat :	1.143,01		



Folie 8: Kalkulation der Ausbildungskosten II

Musterausbildungsplan 01.09.2003 – 31.08.2006

2003

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
								7 Wochen		AH	

2004

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
	AH		12 Wochen				AD			9 Wochen	
	20 Wochen						20 Wochen				

2005

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
KH/GP	8 Wochen		KH/GP		11 Wochen			AH/AD		7 Wochen	
6 Woch.			6 Wochen					14 Wochen			

2006

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
		AH/AD			13 Wochen						
		23 Wochen									

Theorie: ca. 2.350 Stunden	
Praxis, einschl. 30 Tage Urlaub pro Ausbildungsjahr: ca. 3.420 Stunden	
Altenheim	AH
Ambulante Dienste	AD
Krankenhaus	KH
Geriatric/Gerontopsychiatrie	GP

Folie 9: Musterausbildungsplan

Vortrag

Altenpflegeausbildung: Positionsbestimmung von Lernortkooperation im gesetzlichen und didaktischen Kontext

Dr. Elfriede Brinker-Meyendriesch, Erziehungswissenschaftlerin mit Schwerpunkt Berufspädagogik, Erwachsenenpädagogik, Hochschuldidaktik, Münster

Lernortkooperation allgemein

Lernorte sind all die Orte, in denen Lernen intentional stattfindet. Der Begriff Lernort „tritt als Ortsbeschreibung für jede Art organisierter Wirklichkeitsbegegnung auf, deren meist vordringliches, zumindest aber beiläufiges Ziel das Lernen ist. Insofern beschreiben Lernorte alle anerkannten öffentlichen Bildungseinrichtungen, Plätze und Situationen, die durch Originalbegegnung mit der Wirklichkeit anregen (...)“ (Wörterbuch für Erziehung und Unterricht, S. 441). Enthalten sind somit die Schule als naturgemäßer Ort des Lernens aber auch der Betrieb, der die Originalbegegnung mit den beruflichen Aufgaben-, Problem- und Sachbereichen der Pflege (Sieger 2003, S. 8) ermöglicht.

Eine Lernortkooperation gilt als unumstritten wichtig für geregelte Ausbildungen, andererseits als schwierig umzusetzen.

Was bedeutet Lernortkooperation konkret? Mit ihr soll:

- ein didaktisches Gesamtkonzept erarbeitet, angepasst oder weiterentwickelt werden
- eine Verständigung über didaktische und methodische Fragen erfolgen
- ein Ausbildungsplan erstellt werden über:
 - Dauer und Zeitpunkte (*wer macht was, wann?*)
 - die Bestimmung der Lernorte für beabsichtigte Projekte / Inhalte bzw. Themen / Kompetenzen (*wer macht was, wann und wo?*)
 - über die Nutzung der Pluralität der Lernorte (*wer macht was, wann, wo, wie?*) (verändert nach Ruschel 1999, S. 164)

Im Rahmen der Lernortkooperation geht es neben der Erstellung von Ausbildungsplänen um eine Verständigung über didaktische und methodische Fragestellungen. Diese Verständigung ist optimalerweise eingebettet in ein curriculares Gesamtkonzept mit der Beschreibung eines Bildungsverständnisses, formulierten Zielen für die betriebliche und schulische Ausbildung, Qualifikationen bzw. Kompetenzen sowie der Berücksichtigung weiterer bedeutender Faktoren, die auf die Ausbildung einwirken. Die Grade von Lernortkooperation reichen von pragmatisch bis bildungstheore-

tisch begründet. Pätzold (1991, S. 37ff) beschreibt vier Verständnisebenen innerhalb von Kooperationsbeziehungen:

1. „Pragmatisch-formales Kooperationsverständnis“ z. B. in Form von Prüfungsleistungen, die erbracht werden müssen.
2. „Pragmatisch-utilitaristisches Kooperationsverständnis. Hier werden „subjektive Problemerkahrungen in der [...] Arbeit zum Ausgangspunkt für Formen der Zusammenarbeit.“
3. Didaktisch-methodisch begründetes Kooperationsverständnis. [...] Hier liegen didaktisch-methodische Konzepte beruflichen Lernens vor.
4. Bildungstheoretisch begründetes Kooperationsverständnis. [Dies] geht über didaktisch methodische Grundlagen hinaus und stützt sich auf eine umfassende Bildungstheorie einschließlich Zielperspektive für gesellschaftliches Handeln [...].“ (Pätzold 1991, S. 37-49)

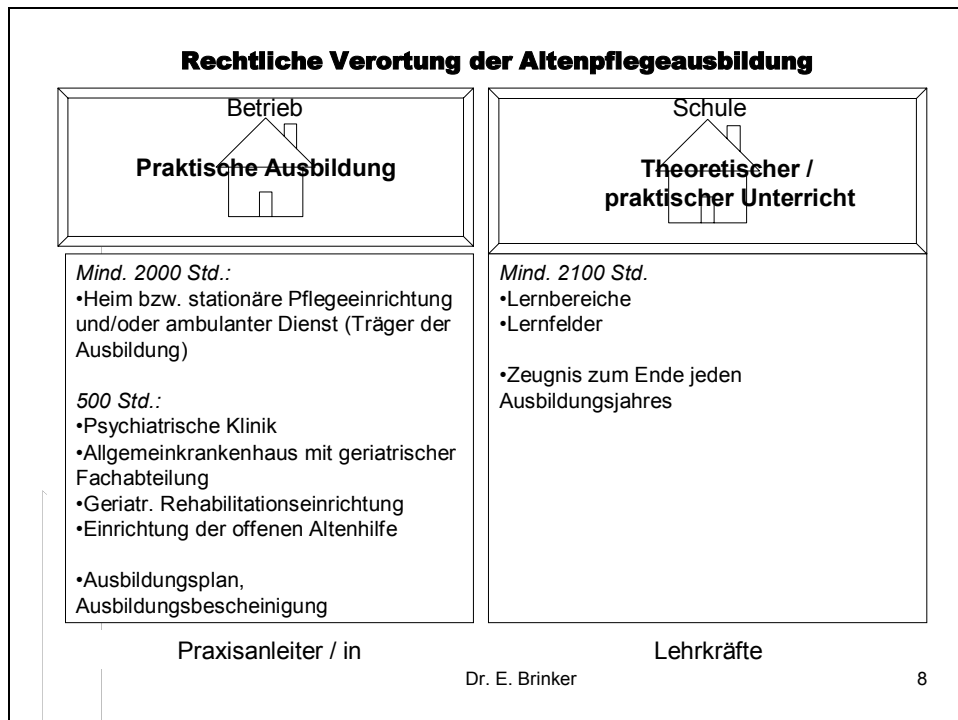
In beiden Lernorten findet je ein spezifisches Lernen statt, wobei derjenige Lernort gewählt wird, der lernpsychologisch, methodisch und zeitökonomisch am sinnvollsten ist. (Ruschel 1999, S. 164) Die betriebliche Ausbildung folgt oftmals der schulischen, da im Betrieb mehr Variationsmöglichkeiten bestehen. (ebd.)

Grundsätzlich obliegt der Schule die Gestaltung des Lernens, gegenüber dem Betrieb, der das Lernen ermöglicht. Der Betrieb hat nur nachrangig die Bedeutung, auszubilden. (Brinker-Meyendriesch 2003, S. 195-211) Die Schule bietet Wissen an, vor allem solches Wissen, das in einem beruflichen Anwendungszusammenhang steht. Sie gibt den Lernenden Raum, Distanz zu der pflegerischen Praxis zu schaffen und Erkenntnisse und Erfahrungen zu reflektieren und zu bewerten. Ferner ist sie der Ort, in dem (berufliche) Handlungen vor- und nachzudenken sind. Vor allem auch in der Schule können Sinnzusammenhänge geklärt und (Werte-) Positionen gefunden werden. Im Betrieb dagegen sind vor allem die Teilhabe am Betriebswissen und an den Betriebsprozessen die bildenden Elemente, die es ermöglichen, reales Handeln und Lernhandeln zu koppeln. (ebd.) Der Betrieb ermöglicht somit vorrangig Handlung und Erfahrung.

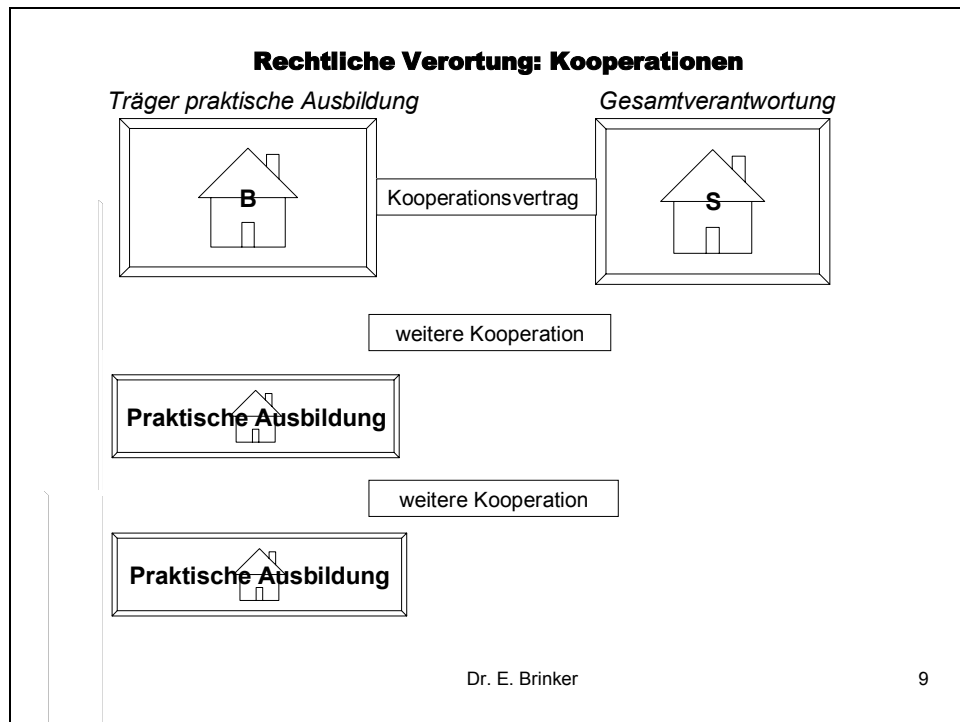
Gesetzlicher Kontext¹

In der Altenpflege ist dem Betrieb als Lernort durch die neuen gesetzgeberischen Vorgaben eine höhere Bedeutung als bisher zugesprochen worden. Es sind mindestens 2000 Stunden in einem Heim beziehungsweise in einer stationären Pflegeeinrichtung sowie einem ambulanten Dienst zu absolvieren. Weitere 500 Stunden entfallen auf andere Einrichtungen der Altenpflege. In der Schule erfolgen 2100 Stunden theoretischer und praktischer Unterricht.

¹ (auf mögliche Ausnahmeregelungen auf Landesebene wird nicht näher eingegangen)

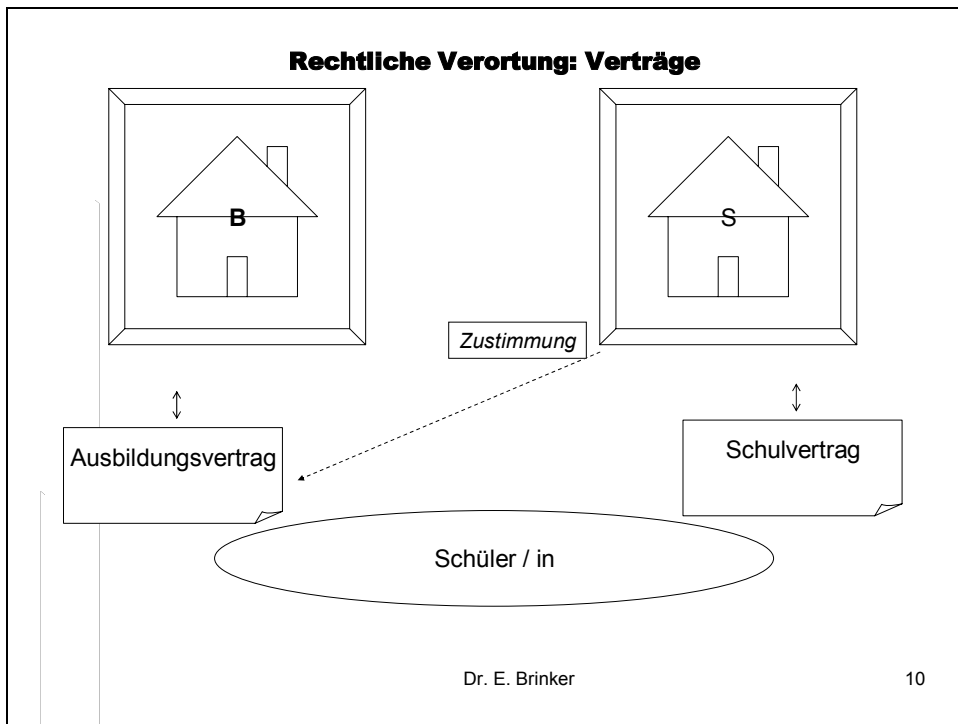


Somit kommt es zu mehrfachen Kooperationen zwischen einer Schule und mehreren Betrieben. Die Gesamtverantwortung der Ausbildungscoordination trägt die Schule.

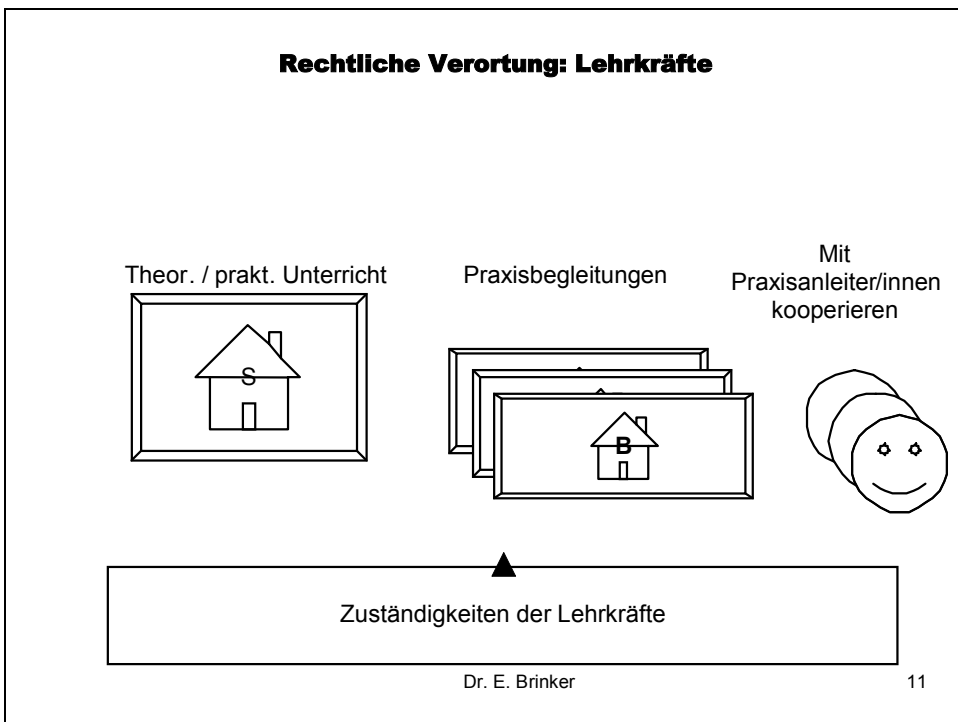


Die Schülerin bzw. der Schüler² schließt neben dem Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb einen Schulvertrag (in NRW ist dies beispielsweise nicht vorgesehen). Der Ausbildungsvertrag bedarf der Zustimmung durch die Schule.

² Es sind immer männliche und weibliche Personen gemeint.



Die Lehrkräfte sind für den theoretischen und den praktischen Unterricht zuständig, gleichfalls für die Praxisbegleitungen. Außerdem sollen sie mit den Praxisanleiterinnen kooperieren.



Die Praxisanleiterinnen sind bezüglich ihrer Qualifikation und Aufgaben benannt.

Rechtliche Verortung: Praxisanleiter/In

Qualifikation:
Altenpfleger/in o. Krankenschwester, -pfleger mit
mind. 2-jähriger Berufserfahrung und der Fähigkeit
zur Praxisanleitung (Fortbildung)

Aufgaben:

- Schrittweise Heranführung der Schüler/in an die eigenständige
Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben
- Beratende Funktion bei der praktischen Prüfung

Dr. E. Brinker 12

Konkret finden sich in der Altenpflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflPrV) und in dem Altenpflegegesetz (AltPflG) folgende Hinweise des Gesetzgebers, die in der Konsequenz eine Lernortkooperation nach sich ziehen:

Rechtliche Verortung: Kooperationsnotwendigkeit

AltPflG (ausgegeben 24.11.2000)

Inhalt

§3 Ausbildungsziel

- Die Ausbildung soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich ist.

Dr. E. Brinker 13

Rechtliche Verortung: Kooperationsnotwendigkeit

AltPflG (ausgegeben 24.11.2000)

Struktur

§4

- Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt die Schule (mit Ausnahme bei der Übertragung auf andere Einrichtungen nach Ländergesetz)
- Der Unterricht und die praktische Ausbildung sind inhaltlich und organisatorisch aufeinander abzustimmen
- Die Schule unterstützt und fördert die praktische Ausbildung durch Praxisbegleitung, diese ist durch die ausbildende Einrichtung sicherzustellen

§13

- Der Ausbildungsvertrag muss Angaben über Inhalte und Organisation der praktischen Ausbildung gemäß der Ausbildungs – und Prüfungsverordnung enthalten

§15

- Der Träger der praktischen Ausbildung muss diese so gestalten, dass sie planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert ist und das Ausbildungsziel erreicht werden kann
- Der Träger der praktischen Ausbildung muss sicherstellen, dass ein Einsatz der Schüler nur den Ausbildungszwecken dient

Dr. E. Brinker 14

Rechtliche Verortung: Kooperationsnotwendigkeit

AltPfiAPrV (vom 26.11.2002)

Struktur

§1

- Die Ausbildung erfolgt im Wechsel von Abschnitten des Unterrichts und der praktischen Ausbildung

§2

- Die praktische Ausbildung soll nach einem Ausbildungsplan verlaufen
- Die ausbildende Einrichtung stellt Praxisanleitungen sicher (Praxisanleiter mit möglichst berufspädagogische Weiterbildung)
- Die Lehrkräfte begleiten und betreuen die Schüler und beraten die Praxisanleiter
- Die Praxisanleiter sollen Kontakt zur Schule halten

Dr. E. Brinker

15

Gesetzliche Verortung: Kooperationsnotwendigkeit

Inhalte

Lernfelder (Unterricht)

- Pflege alter Menschen planen, durchführen, dokumentieren und evaluieren
- Alte Menschen personen- und situationsbezogen pflegen
- Lebenswelten und soziale Netzwerke alter Menschen beim Altenpflegerischen Handeln berücksichtigen
- Usw.

Dr. E. Brinker

16

Rechtliche Verortung: Kooperationsnotwendigkeit

Lernfelder (praktische Ausbildung)
z.B. Nr. 3:

- Übernehmen selbstständiger Teilaufgaben **entsprechend dem Ausbildungsstand** in der umfassenden und geplanten Pflege alter Menschen einschließlich Beratung, Begleitung und Betreuung und mitwirken bei ärztlicher Diagnostik und Therapie unter Aufsicht

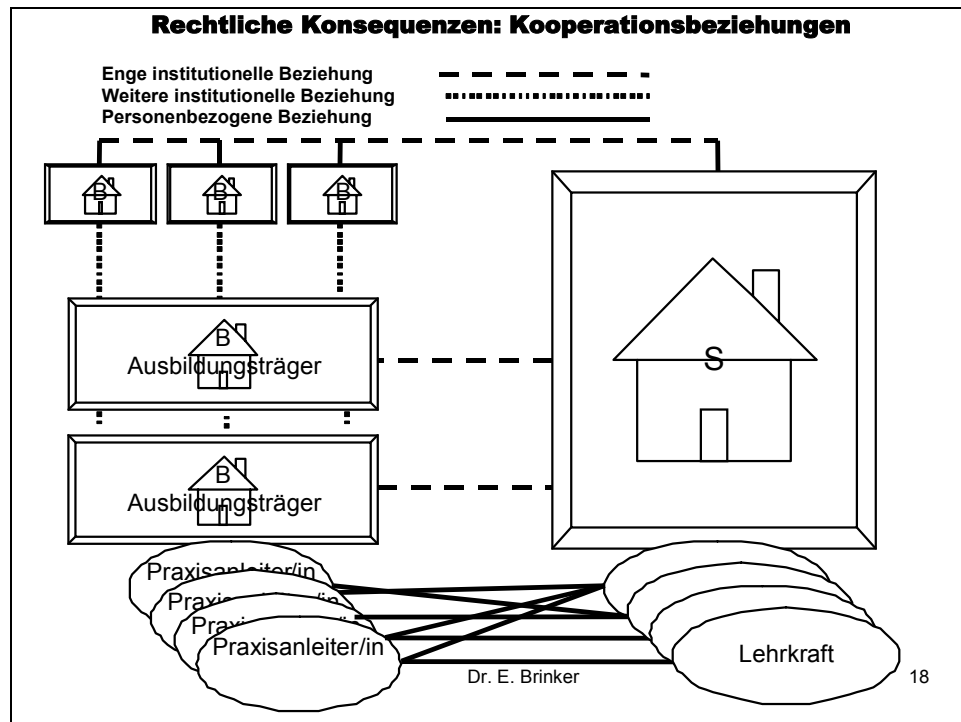
Didaktik

Strukturierung nach Lernfeldern

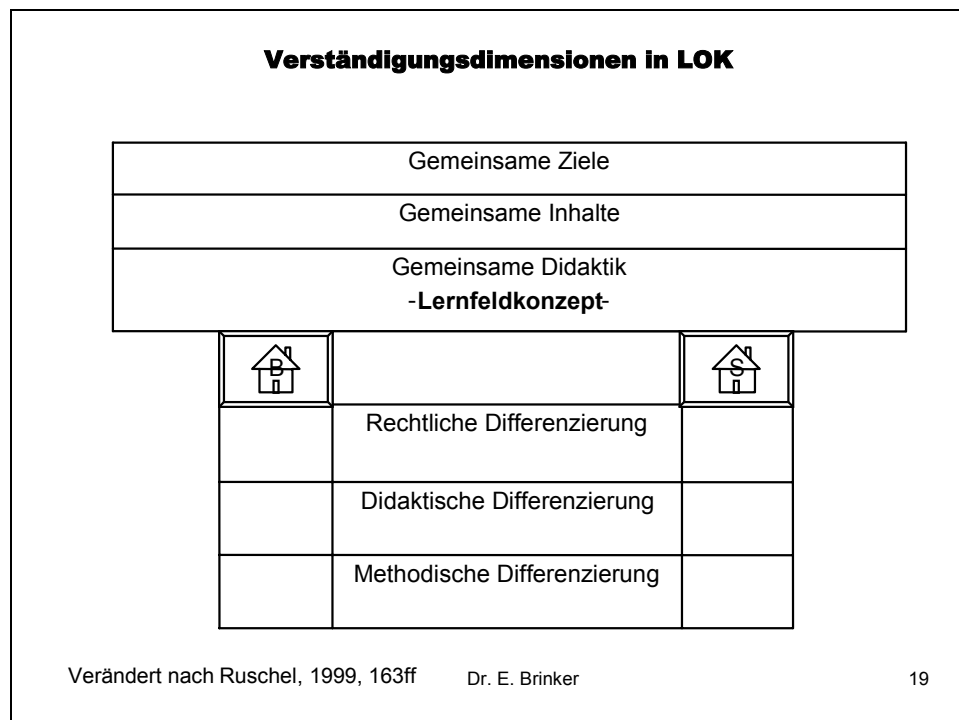
Dr. E. Brinker 17

Im Ergebnis bedeutet dies für die Kooperationsbeziehungen folgendes:

Enge institutionelle Beziehungen bestehen zwischen der Schule und den Betrieben, die an der Ausbildung beteiligt sind, dies gilt vor allem für den/die ausbildungstragenden Betrieb/e. Weitere institutionelle Beziehungen bestehen zwischen den beteiligten Betrieben und personenbezogene Beziehungen bestehen zwischen den Lehrkräften und den Praxisanleiterinnen.



Die Verständigungsdimensionen in einer Lernortkooperation beinhalten somit Gemeinsamkeiten und Differenzierungen (nach Ruschel, 1999, S. 163ff).



Didaktischer Kontext

Welche Konsequenzen haben nun die gesetzgeberischen Vorgaben für die didaktische Verortung der Altenpflegeausbildung?

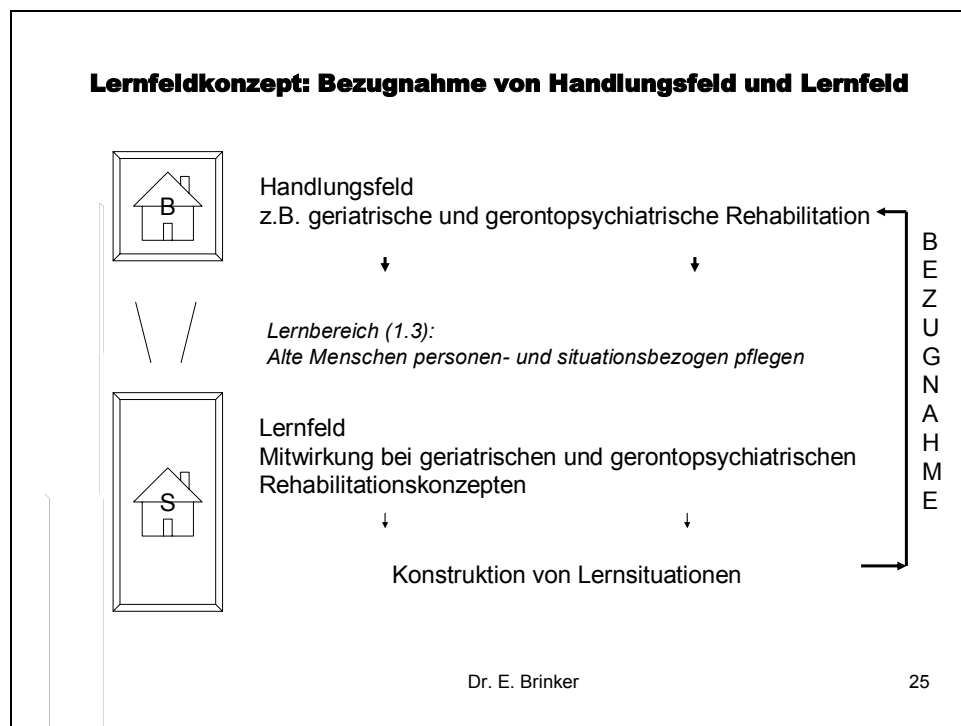
Hier, wie in anderen dual angelegten Ausbildungen soll das Lernfeldkonzept als didaktische Prämisse gelten. Das Lernfeldkonzept spiegelt den Standard einer modernen beruflichen Ausbildung, es vereint anerkannte berufspädagogische Konzepte unter einem Dach. Neben Lernortkooperation ist vor allem Handlungsorientierung sowie Fächerintegration und damit einhergehend Teamteaching und Teamentwicklung zu nennen.

Angesichts der immer weiter in den Hintergrund tretenden Zersplitterung der Arbeitsprozesse in der Pflege und der Hinwendung zur Ganzheitlichkeit und Prozesshaftigkeit überwindet das Lernfeldkonzept analog eine Zerschneidung des beruflichen Unterrichts in Fächer und begünstigt ein „erfahrungsoffenes, anschauliches und transferfähigeres Lernen“ (Goldbach, <http://www.vlwn.de/publkat/gblglang.html>, 15.02.2001). Das Lernfeldkonzept erzwingt mehr als die Sicht über den Tellerrand, Betrieb und Schule konferieren in einem curricularen Gesamtkonzept über Ziele und Möglichkeiten des Lehrens und Lernens, die Konsequenz ist eine Lernortkooperation. Somit greift das Lernfeldkonzept als neues Konstrukt ein altes Problem auf: die Vernetzung von Theorie und Praxis in der beruflichen Bildung. Das Konzept ist von der Kultusministerkonferenz 1996 verbindlich für duale berufliche Ausbildungen (Berufsbildungsgesetz), festgelegt worden. Lernfelder sollen aus beruflichen Handlungsfeldern und aus weiteren Lebensbereichen abgeleitet und für das Lernen aufbereitet werden.

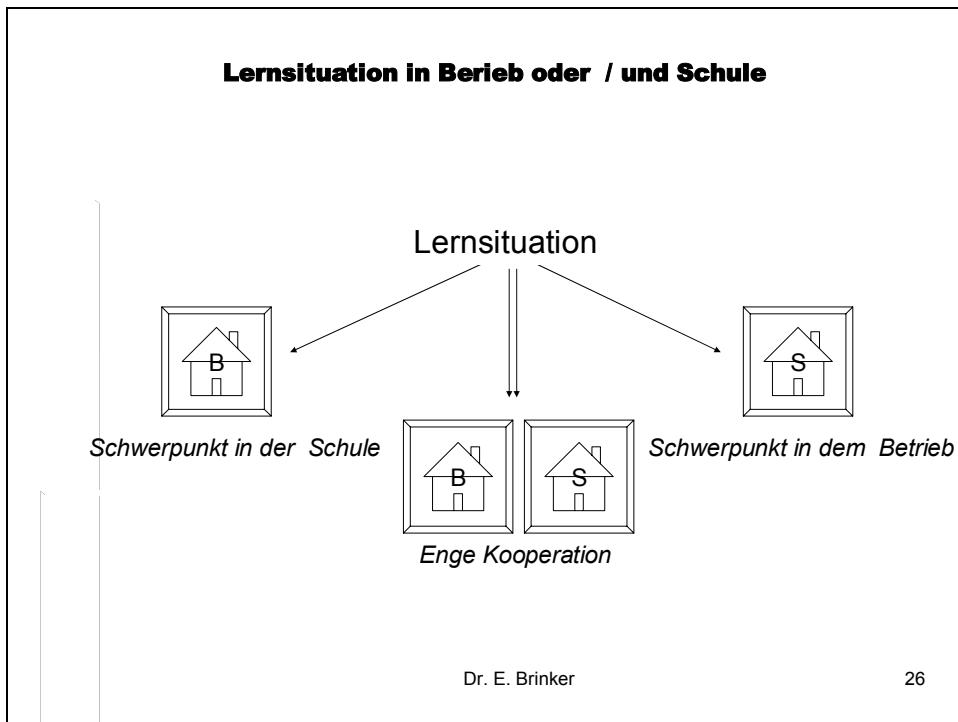
Mit der Lernfeldorientierung werden große Teile des Unterrichts an beruflichen Handlungsabläufen und Aufgabenstellungen orientiert. Bekannte und neue Handlungsfelder der Pflege bilden daher die Grundlage für die Analyse, Reflexion und Rekonstruktion von Lernfeldern (Bader 2000, S. 34 ff). Die Lernfelder müssen auch zukünftige Entwicklungen des Pflegeberufes antizipieren bzw. Aktualisierungen erlauben. Lernsituationen sind die kleinsten didaktischen Bestandteile des Lernfeldkonzeptes. (Muster-Wäbs & Schneider 1999) Den Lehrkräften und Praxisanleiterinnen obliegt die Gestaltung exemplarischer Lernsituationen.

Die Bezugnahme von Handlungsfeld und Lernfeld soll beispielhaft verdeutlicht werden:

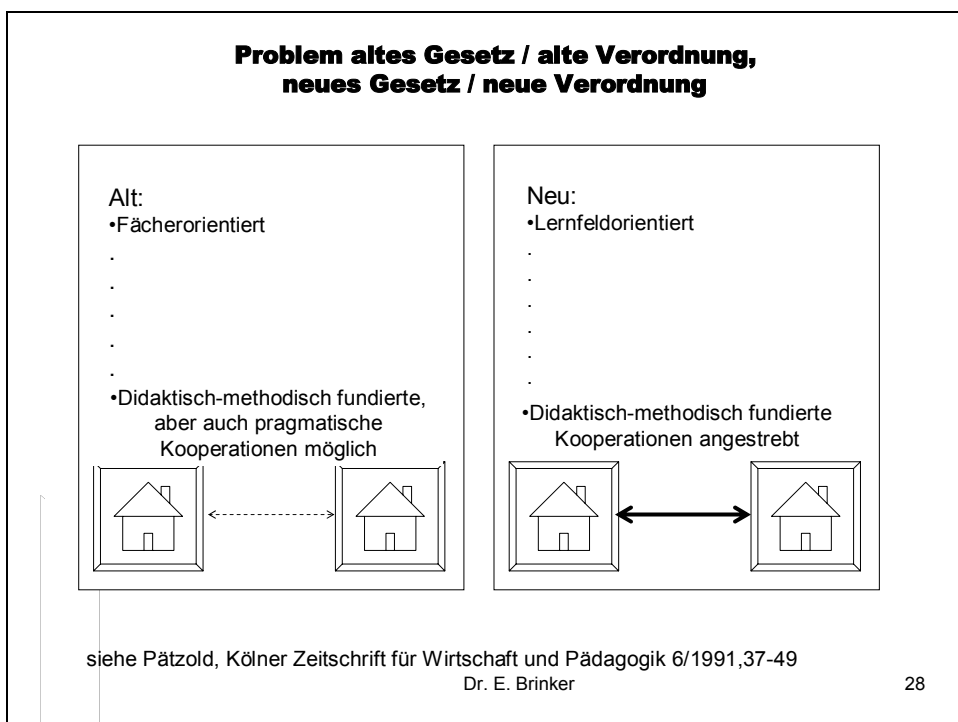
Aus dem Lernfeld „Mitwirkung bei geriatrischen und gerontopsychiatrischen Rehabilitationskonzepten“ (AltPflPrV, Anlage 1 zu §1 Abs.1, Lernbereich 1.3) werden von den Lehrkräften bzw. Praxisanleiterinnen Lernsituationen entworfen. Das Lernfeld spiegelt das Handlungsfeld der Pflege „Geriatrische und gerontopsychiatrische Rehabilitation“ wieder. Dieses enthält „Aufgaben-, Problem- und Sachbereiche der Pflege“ (Sieger 2003).



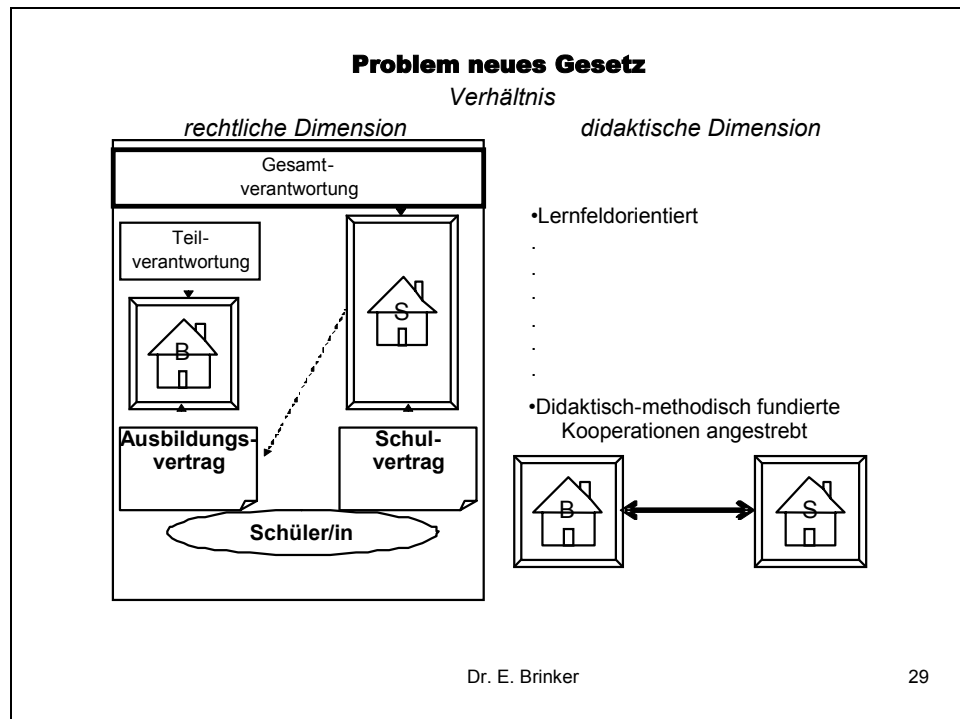
Eine Lernsituation kann schwerpunktmäßig im Betrieb oder in der Schule verortet sein. Sie kann aber auch lernortüberspannend konstruiert sein und erfordert insbesondere dann eine didaktisch-methodisch begründete Kooperation. Die Praxisanleiterin gestaltet in Teamarbeit mit den Lehrkräften in der Praxis Lernsituationen oder Teile bzw. Aspekte daraus.



Eine Fächerorientierung gegenüber einer Lernfeldorientierung läßt pragmatische Kooperationsformen (siehe Pätzold 1991) zu. Die neuen gesetzgeberischen Vorgaben beinhalten zumindest didaktisch-methodisch fundierte Kooperationen.



Die Schulen werden zukünftig (noch) enger mit den Betrieben kooperieren. Die Betriebe haben mehr Verantwortung bekommen und auch mehr Einfluss auf die Ausbildung. Sie nehmen eine stärkere Stellung als bisher ein. Es bedarf zwar der Zustimmung der Schulen um auszubilden, jedoch können die Betriebe auswählen, mit welchen Schulen sie zusammenarbeiten wollen. Gleichzeitig tragen die Schulen die Gesamtverantwortung.



Kooperationsunterstützende Lösungsansätze

Didaktik

Lernen in Lernsituationen beansprucht neben der fachsystematischen und subjektssystematischen eine handlungssystematische Herangehensweise (Muster-Wäbs & Schneider 1999). Handlungslernen hat für berufliche Ausbildungen einen allgemeinen Konsens gefunden. Beruflichem „Handeln wird ein hoher Grad an Bewußtheit, Verantwortung und Zielgerichtetheit zugeschrieben“ (Becker 1995, S. 28). Dies entspricht auch den Bestrebungen und Absichten der Fachgemeinschaft der Pflege und zeigt sich in der Praxis etwa in dem Arbeiten nach dem Pflegeprozess.

Handlungstheoretisch ist derjenige „Mensch handlungsfähig und handelt, [der]“:

- ein Ziel hat und eine von sich selbst oder von anderen gestellte Aufgabe lösen will
- auf erworbenes Handlungswissen zurückgreift
- situationsbezogen „gespeicherte“ Handlungspläne nutzt
- gegebene Handlungsbedingungen nutzt
- den Handlungsprozess strukturiert und ausführt
- das Handlungsergebnis (mehr oder weniger bewusst) kontrolliert und beurteilt. (Halfpap 1996, S. 9)

Problemlösen ist eine mögliche handlungsorientierte Lernform. Probleme werden denkend und handelnd bearbeitet. Problemlösen ist dann notwendig, wenn sich dem Lernenden ein Hindernis auf einem Wege zeigt, ein vorgefasstes oder intendiertes Ziel zu erreichen und dazu noch keine oder unzureichende Lösungswege präsent sind. Das unterscheidet Problemlösen von Aufgabenlösen, wo die Wege bereits bekannt sind. Beide Lernorte sind für ein handelndes, beziehungsweise problemlösendes Lernen geeignet.

Die Lernenden können mit einem Pflegeproblem konfrontiert werden, um Lösungsoptionen zum Beispiel im Rahmen von Rehabilitationskonzepten zu finden. Die Interdependenz von Schule und Betrieb könnte sich beispielsweise so zeigen:

Ausgehend von den problemlösenden Lernstufen nach Roth (1983) wird in der **Pflegestation** die Begegnung mit dem Pflegefall (Fallarbeit) sowie die Übertragung der Lernaufgabe auf den Lernenden die erforderliche Motivation für das folgende problemlösende Vorgehen auslösen. Der Lernende erkennt, dass mit vorhandenem Wissen und Können die Anforderung nicht oder nur unzureichend gelöst werden kann.

Der folgende Suchprozess und die Auswahl einer Lösung sind in der **Schule** gut aufgehoben, da sie als Lernort für solches Lernhandeln ausgerüstet ist. Über die Applikation des Wissens auf den Fall wird dagegen in Begleitung der Praxisanleiterin im unmittelbaren Kontakt zu der Bewohnerin /Patientin in der **pflegerischen Praxis** entschieden. Auch hier erfolgt die Bewertung der Intervention, die ohnehin Teil des Pflegeprozesses ist. Die bewusste Integration in das Wissens- und Handlungsrepertoire der Lernenden durch ein erneutes Durchdenken und durch persönliche Reflexion könnte in der **Schule** ihren Platz finden, auch das Überdenken anderer Lösungsmöglichkeiten. Für das Finden von allgemeinen Prinzipien, welche Übertragungen auf ähnliche Fälle erlauben und letztlich zu einer generellen Problemlösefähigkeit in einem Situations- bzw. Sachausschnitt des Berufes führen, ist die Schule der zentrale Ort

Deutlich wird, dass eine enge Zusammenarbeit bei der Planung, Durchführung und der Bewertung von Lernenden, Lehrkräften und Praxisanleitern derartige Lernsituationen in der Pflege konstituieren.

Problem- und motivationsorientiertes didaktisches Konzept		
Stufen (Roth 1983)	Kommentar (Brinker-Meyendriesch,1/2002, 45)	Lernorte z.B.
<i>Motivation</i>	Die Aufmerksamkeit wird auf ein Problem gelenkt (z.B. Fallarbeit)	
<i>Schwierigkeiten</i>	Es wird erkannt, dass mit vorhandenem Wissen u. gewohnten Handlungsmustern das Problem nicht / nur unzureichend gelöst werden kann	
<i>Lösung</i>	Lösungen werden überlegt, Mobilisation allen Wissens, Suchen nach neuem dienlichen Wissen, Auswählen und Zusammenstellen	
<i>Tun und Ausführen</i>	Eine Lösungsmöglichkeit wird favorisiert, die Lösung wird herbeigeführt	
<i>Behalten und Einüben</i>	Die Lösung wird als erfolgreich / teilweise erfolgreich bewertet und behalten, ggf. geübt	
<i>Bereitstellen, Übertragung und Integration des Gelernten</i>	Verfügung über eine neue Sicht und Herangehensweise, Integration in das Wissens- und Handlungsrepertoire, Übertragung auf ähnliche Problemsituationen, Entwicklung einer übergeordneten Problemlösefähigkeit	

36

Struktur

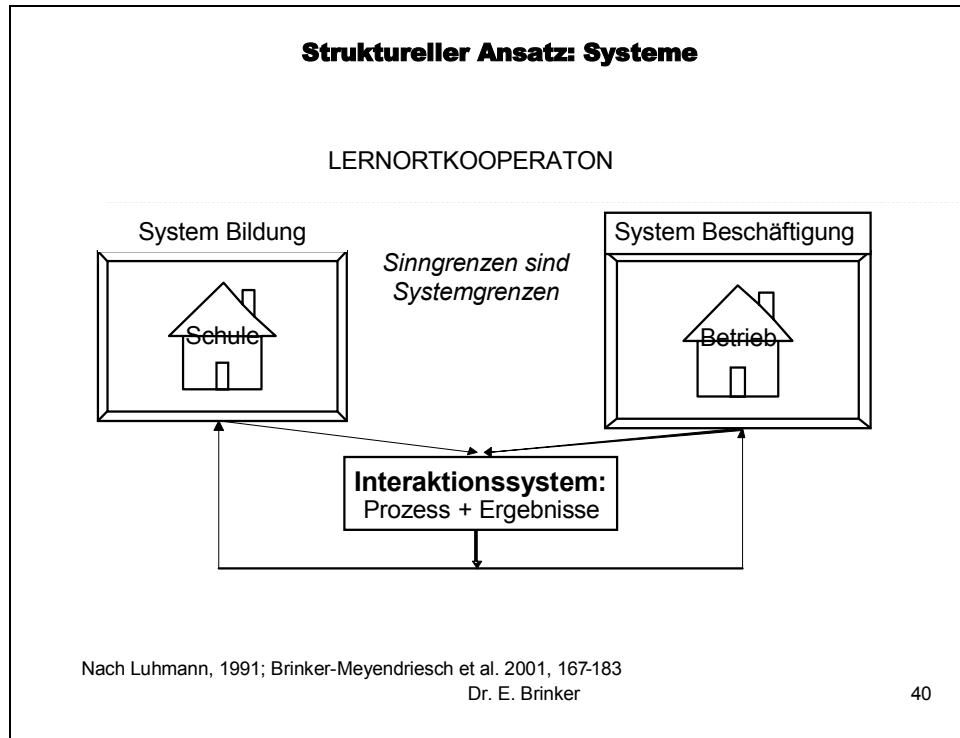
Die Motivation der Schulen, Bündnisse mit den Betrieben zu stärken, enthält einerseits die Chance Kooperationsformen zu überdenken, andererseits lastet auf den Schulen ein großer Druck, sehr schnell auf die veränderte Lage reagieren zu müssen. Daher scheint es vielleicht schwierig für die Schulen Anforderungen an die Qualität und Intensität der Kooperationsformen stellen zu wollen. Andererseits wird eine gelungene und zufriedenstellende Kooperation der adhäsive Faktor sein, der die beiden Organisationen in ihrer Funktion als Lernorte zusammenhält.

Warum sind Lernortkooperationen eigentlich so schwierig durchzuführen?

Meines Erachtens steht das damit in Zusammenhang, dass die Lernorte Schule und Betrieb verschiedenen Sinnbindungen unterliegen. Die Schule hat den Sinn auszubilden, der Betrieb dagegen etwas herzustellen, eine Leistung oder ein Produkt. Dazwischen liegt die Grenze, die das eine System (denn als Systeme können sie betrachtet werden, als Teilsysteme der Systeme Bildung und Beschäftigung) vom anderen trennt. Diese Grenze liegt also in der Sache selbst begründet, muss aber zugleich per Entschluss und Anstrengung überwunden werden – dies ist eine bewusste Aktion, für die Schule und Betrieb in einem Interaktionssystem miteinander kommunizieren.

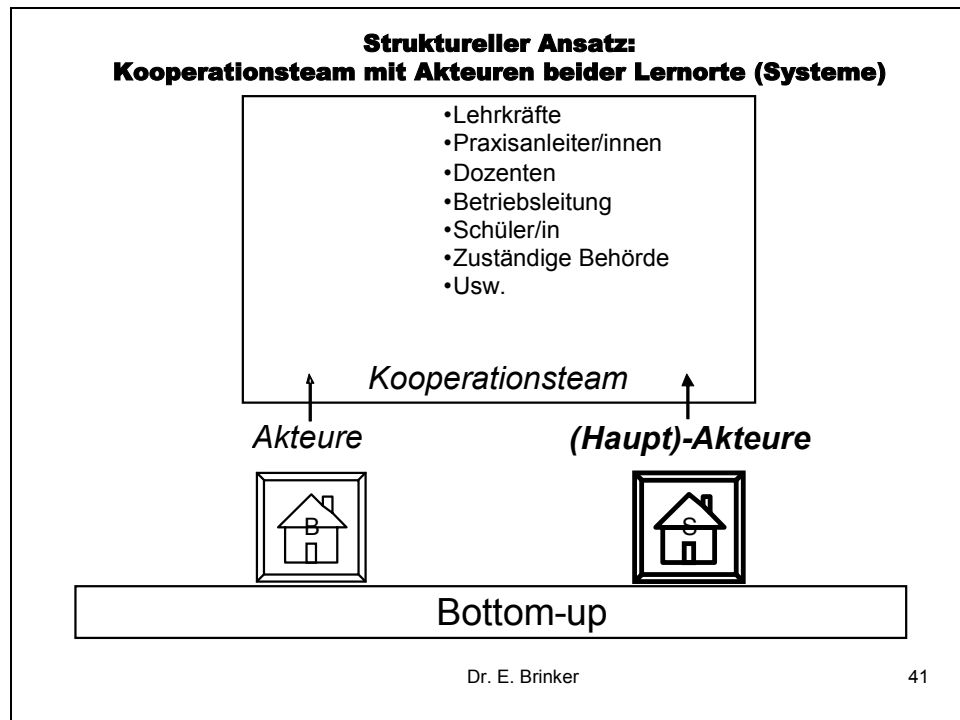
Ein Interaktionssystem verbindet die beiden voneinander verschiedenen Systeme für eine gewisse Zeit miteinander. Die darin agierenden Personen widmen sich damit

einer gemeinsamen Aufgabe und haben damit eine Schnittstellenfunktion inne.
(Brinker-Meyendriesch et al. 2001, S. 67 ff; Brinker-Meyendriesch 2002, S. 57 ff;
Brinker-Meyendriesch 2003, S. 195 ff)



Wie kann nun eine Lernortkooperation beginnen, wie sehen die ersten Schritte aus?
Die Hauptakteure sind dabei die Lehrkräfte der Schule. Günstig ist, wenn die Initiative Resultat der curricular-didaktischen Arbeit ist (Bottom-up), dagegen nicht Top-down als verordnet betrachtet wird. Ein mögliches Kooperationsteam (Interaktionssystem) besteht dabei aus:

- Lehrkräften
- Praxisanleitern der beteiligten Betriebe
- möglichst aus einigen Dozenten der wichtigsten Disziplinen
- sowie Personen der Betriebsleitung/en
- Schülern und Schülerinnen
- gegebenenfalls einer Person der jeweiligen zuständigen Behörde.



Ein solches Kooperationsteam hat beispielsweise folgende Zuständigkeiten inne (nach Zeller 1998, S. 465):

- Eine Ist-Stand-Analyse vornehmen
- den Kooperationsbedarf eruieren
- für eine gemeinsame Zielperspektive Sorge tragen.

Ferner können Veranstaltungen geplant werden, die Infrastruktur gepflegt und Kontakte geknüpft und gehalten werden.

Als weitere flankierende Maßnahmen sind neben anderen vorstellbar (siehe Euler & Löb 2000):

- Teamteaching/-entwicklung
- Schulentwicklung mit den Einflussgrößen Unterricht, Person, Organisation
- Verbesserungsgruppe
- Fortbildungen.

Struktureller Ansatz:
Arbeit Kooperationsteam und flankierende Maßnahmen

<p style="text-align: center;">Teamteaching /-entwicklung/-</p> <p><i>Flankierende Maßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernortübergreifende Projekte durchführen, • Spannungsreduktion • „Ziehen an einem Strick“ • Zusammenarbeit ist kontinuierlich <p style="text-align: center;">Schulentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterricht • Personal • Organisation <ul style="list-style-type: none"> • Z.B. Kooperation unter Lehrern /Dozenten/PA • Handlungsspielräume ausloten für Neues • Professionsferne Arbeiten effizienter gestalten 	<p style="text-align: center; font-size: 1.2em;">Kooperationsteam:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ist-Stand-Analyse</i> • <i>Festlegen weiteren Kooperationsbedarfs</i> • <i>Finden gemeinsamer Zielperspektiven (Zeller, 1998, 465)</i> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 2px;">Veranstaltungen</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 2px;">Infrastruktur</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80px; text-align: center;">Kontakte</div> </div>	<p style="text-align: center;">Verbesserungsgruppe</p> <p><i>Flankierende Maßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kleine Gruppen beschäftigen sich pragmatisch mit pädagogischen und organisatorischen Verbesserungen (Euler, Löb 2000) <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">Fortbildung</p> <p>Für die Umsetzung einer Lernortkooperation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrkräfte • Praxisanleiter/in
--	---	--

Siehe Euler/Löb, 2000
Dr. E. Brinker
42

Initiierung

Es gibt verschiedene Verfahren eine Lernortkooperation bewusst und strategisch auf-, um- oder auszubauen. Hier wird der Problemlöseprozess als Methode gewählt. Nach Edelman (1996, S. 314) ist „ein Problem durch drei verschiedene Komponenten gekennzeichnet:

- Unerwünschter Anfangszustand
- Erwünschter Zielzustand
- Barriere, die die Überführung des Anfangszustandes in den Zielzustand im Augenblick verhindert.“

Die Merkmale eines Problems sind:

- Realisierbarkeit und Wünschbarkeit (Wert und Nutzen) des Projektes
- Grad der Verpflichtung zur Zielerreichung
- Günstigkeit der Gelegenheit. (ebd. S. 296)

Als Personenmerkmale (nach Edelman 1996, S. 315ff) sind folgende zu nennen:

- *Wissen:*

Welches Wissen liegt vor und kann zusammengebracht werden, welches Wissen fehlt und muss angeeignet werden?

- *Verfügbarkeit von Problemlöseverfahren:*

Welche Problemlöseverfahren sind bekannt und passen zu den Personen, bzw. zu der Gruppe? Zum Beispiel Versuch und Irrtum, Systemdenken, Brainstorming?

- *Motivation:*

Was macht die Motivation der beteiligten Personen aus? Welche Beweggründe für eine Kooperation sollten erhalten und gepflegt werden?

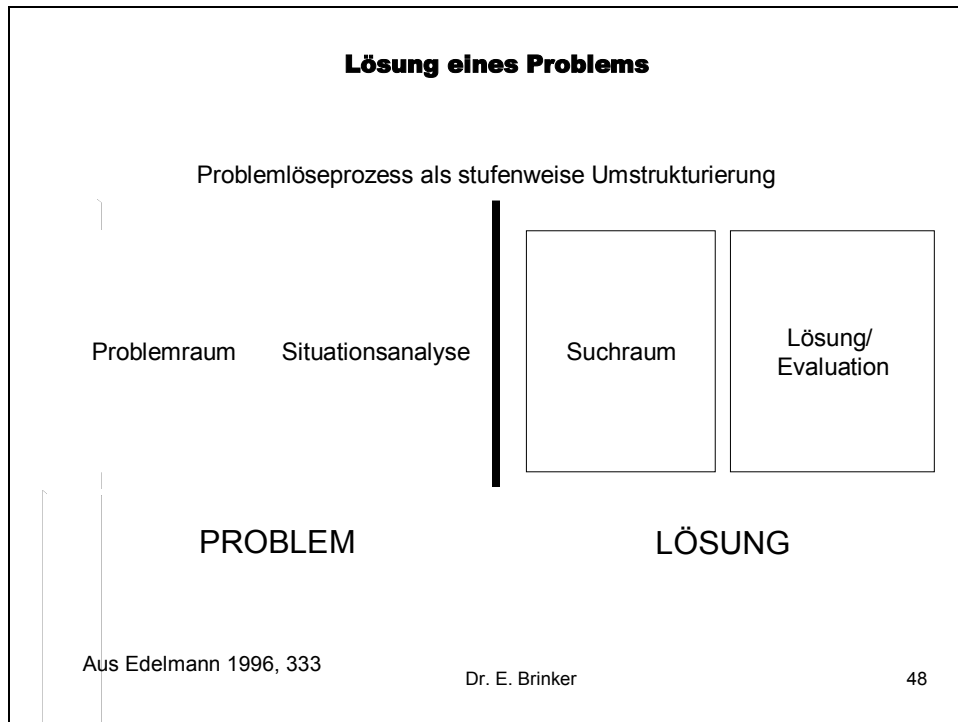
- *Wille und Werte* (siehe Erpenbeck & Heyse 1999, S. 134-135):

Welche Ausprägung hat die Entschlusskraft, Arbeitsaufwand und Arbeitszeit zu investieren. Hat das Handeln eine Triebfeder, die aus übergeordneten Zielen oder Werten resultiert? Handelt es sich hauptsächlich um Pflichterfüllung?

Ist der Zielzustand nur vage definiert, muss er zunächst in einen gut definierten überführt werden. Es ist wichtig, realistisch zu bleiben, um keine Entmutigungen zu erzeugen.

Der Problemlöseprozess erfolgt nun in einer stufenweisen Umstrukturierung:

1. Problemraum
2. Situationsanalyse
3. Suchraum
4. Lösung und Evaluation. (Edelmann 1996, S. 333)



Folgende Fragen charakterisieren diese Stufen:

Problemraum:

- Welche Probleme ergeben sich aus den neuen gesetzlichen Vorgaben bezogen auf die Ausbildung?
- Was genau ist der Kern des jeweiligen Problems?
- Welches Problem soll als vorrangig gelten?

Situationsanalyse:

- Wer ist von der Problemstellung betroffen?
- Wie ist die eigene Perspektive?
- Wie ist die Perspektive der anderen Beteiligten?
- Welche Zielsetzungen sollten angestrebt werden?
- Wie ist die Situation jetzt?
- Welche (Teil-)Lösungen bestehen bereits und haben sich bewährt?

Suchraum:

- Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen zwischen den Personen und Organisationen sowie der Situation, mit der das Problem verbunden ist?
- Auf welche Ressourcen kann zurückgegriffen werden?
- Gibt es weitere Interessierte / Verbündete? Sind sie einzubinden, ist mit ihnen zu kooperieren?

Lösung und Evaluation:

- Welche Lösungen werden konkret zu dieser Zeit und an diesem Ort durchgeführt?
- Wie ist der Erfolg zu bewerten? Was ist die Richtschnur, an der der Erfolg gemessen werden soll?
- Sollen die erfolgreichen (Teil-)Lösungen auch extern bekannt gemacht werden?

Literatur:

Bader, R. (2000). Konstruieren von Lernfeldern – eine Handreichung für Rahmenlehrplanausschüsse und Bildungsgangkonferenzen in technischen Berufsfeldern. In: R. Bader & P.F.E. Sloane: Lernen in Lernfeldern. Theoretische Analysen und Gestaltungsansätze zum Lernfeldkonzept. S. 33-50. Markt Schwaben: Eusl-Verlagsgesellschaft mbH.

Becker, G.E. (1995). Handlungsorientierte Didaktik. Eine auf die Praxis bezogene Theorie. 2. Aufl. Grüne Reihe. Weinheim: Beltz.

Brinker-Meyendriesch, E., Rustemeier-Holtwick, A. & Schönlau, K. (2001). Lernortkooperation - Von einer systemisch – theoretischen Betrachtung zu einer Gestaltung in den Pflegeausbildungen. In: M. Sieger (Hrsg.): Pflegepädagogik. Handbuch zur pflegeberuflichen Bildung. S. 167-183. Bern: Hans Huber.

Brinker-Meyendriesch, E. (2000). Theorie – Praxis - Vernetzung. Eine mehrperspektivische, formative Evaluation des Studienganges Pflegepädagogik an der Fachhochschule Münster. S. 57-59. Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Brinker-Meyendriesch, E. (2003). Lernen in Theorie und Praxis. In: K. Schneider, E. Brinker-Meyendriesch & A. Schneider. Pflegepädagogik. Für Studium und Praxis. S. 195-211. Berlin: Springer.

Edelmann, W. (1996). Lernpsychologie. 5. vollst. überarbeit. Auflage. S. 296-333. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.

Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999). Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Bd. 10, S. 134-135. Münster: Waxmann.

Euler, D. (Hrsg.) (1998). Berufliches Lernen im Wandel –Konsequenzen für die Lernorte? Dokumentation der 3. Forums Berufsbildungsforschung 1997 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Euler, D. & Löb, O. (2000). Dossier. Maßnahmenbereich Nr.4: Lernortübergreifende Entwicklung von Förderansätzen zur Sicherung des Ausbildungserfolges von besonderen Zielgruppen. Nürnberg.

Halfpap, K. (1996). Lernen lassen. Ein Wegweiser für pädagogisches Handeln. 1.Auflage. Darmstadt: Winklers.

Köck, P. & Ott, H. (1976). Wörterbuch der Erziehung. Donauwörth: Verlag Ludwig Auer.

Luhmann, N. (1991). Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Muster-Wäbs, H. & Schneider, K. (1999). Vom Lernfeld zur Lernsituation. Strukturierungshilfe zur Analyse, Planung und Evaluation von Unterricht. Bad Homburg von der Höhe: Verlag Gehlen.

Pätzold, G. (1991): Lernortkooperation - Pädagogische Perspektive für Schule und Betrieb. Kölner Zeitschrift für „Wirtschaft und Pädagogik“ 6, 11, 37-49.

Roth, H. (1983). Pädagogische Psychologie des Lehrens und Lernens. 7. neugestaltete und durchgesehene Aufl. Hannover.

Ruschel, A. (1999). Arbeits- und Berufspädagogik für Ausbilder in Handlungsfeldern. 1. Aufl. Ludwigshafen (Rhein): Friedrich Kiehl Verlag.

Sieger, M. (2003). Pflege im Spannungsfeld von Wissenschaftlichkeit und Beruflichkeit. In: K. Schneider, E. Brinker-Meyendriesch & A. Schneider. Pflegepädagogik. S. 1-15. Berlin: Springer.

Zeller, B. (1998). Effiziente Formen der Lernortkooperation. In: D. Euler (Hrsg.): Berufliches Lernen im Wandel –Konsequenzen für die Lernorte? Dokumentation der 3. Forums Berufsbildungsforschung 1997 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Arbeitsreffen – ‚Neue Altenpflegeausbildung‘ – Gemeinsam Perspektiven entwickeln
Barbara Knigge-Demal, Dirk Lau, Katja Sandbote

Adresse aus dem Internet:

Goldbach, A. <http://www.vlwn.de/publkat/gblglang.html>, 15.02.2001

Arbeitsgruppe 1

Perspektive der Altenpflegefachseminare

Referentin: **Annette Rustemeier-Holtwick**
Leiterin Johanniterschule, Fachseminar für Altenpflege, Münster

Protokollantin: **Verena Schwanekamp**
Studentin Pflegepädagogik, Fachhochschule Bielefeld

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde werden zunächst die Probleme, welche sich aus dem neuen Altenpflegegesetz (AltPflG) bezogen auf die praktischen Ausbildungsanteile aus der Perspektive der Fachseminare für Altenpflege ergeben, zusammen getragen.

Folgende Probleme wurden von den ArbeitsgruppenteilnehmerInnen benannt.

- Die Angst vor dem Untergang der Fachseminare (FSA) wird geäußert, aufgrund der immer geringer werdender Förderungen durch die Arbeitsämter und geringer Landesfördermittel, sowie der Freiheit der Krankenpflegeschulen ebenfalls Altenpfleger auszubilden.
- Der parallele Lauf von alter und neuer Ausbildung erschwert die Organisation des Lehrplans
- Bezogen auf die Lernfelder werden eher keine Probleme gesehen, da vorher auch schon in Lernfeldern unterrichtet wurde, es stellt sich eher die Frage, wie die schriftliche Dokumentation der Unterrichtsinhalte gesichert werden soll.
- Der Lehrplan soll eine Verknüpfung zur Praxis ermöglichen, es stellt sich die Frage, wie diese Verknüpfung stattfinden soll. Ist diese Verknüpfung praktisch umsetzbar in Anbetracht der Tatsache, dass jede Einrichtung anders ist und auf andere Schwerpunkte Wert legt?
- Wie können Kooperationspartner gewonnen werden? Wie wird eine qualifizierte Zusammenarbeit gewährleistet? Wie kann es ermöglicht werden, dass die Schüler für andere Lernorte freigestellt werden? Können Wunscheinsätze der Schüler berücksichtigt werden?
- Wie ist die Ausgangslage in den praktischen Einrichtungen, wie viele Praxisanleiter stehen zur Verfügung, mit welcher Qualifikation und mit welchen Zeitressourcen?
- Wie sollen die Prüfungen stattfinden? Der Handlungsspielraum für die FSA wird kleiner, wer trägt die Gesamtverantwortung für die Schüler?

- Welche Möglichkeiten haben Schüler, wenn sie mit den Einrichtungen bzw. Mitarbeitern Probleme haben? Besteht dadurch nicht auch die Gefahr, dass mehr Schüler die Ausbildung abbrechen?
- Schüler bewerben sich bei mehreren Trägern, die Bezirksregierung gibt die Gelder nicht frei, die FSA können Ausbildungsverträge erst unterschreiben, wenn die Zusage der Landesförderung vorliegt. Dies hat zur Folge, dass Schüler kurzfristig abspringen.
- Erziehungsauftrag an die FSA, da Schüler immer weniger Grundlagenwissen aus den allgemeinbildenden Schulen mitbringen. Daraus resultiert die Aufgabe an die Praxisanleiter und PDL geeignete Schüler auszuwählen, ein Assessmentverfahren wird aber als unrealistisch eingestuft, zurückzuführen auf die geringe Bewerberzahl, die sich aus dem geringen sozialen Status, den der Beruf mit sich bringt, ergibt.

Nachdem die Probleme aus Sicht der FSA deutlich wurden, wird die bestehende Situation analysiert. Wegen der demographischen Entwicklung der Gesellschaft besteht für die Altenpflege eine sichere Situation. Aber der Beruf wird immer noch wenig anerkannt. Die Altenpflege hat ein schlechtes Image. Aufgrund der angesprochenen Probleme ist die Situation, die zukünftigen Ausbildungskurse, kaum planbar. Das Land entzieht sich seiner Verantwortung, die Träger erlangen eine Autonomie zur Selbstgestaltung.

Folgende Lösungsvorschläge werden von den TeilnehmerInnen benannt.

- Entwicklung von Rahmenlehrplänen mit den Einrichtungen
- Lernortkooperation, Vorschlag zur Bildung eines „Lenkungskreises“- Einladung von PDL, Praxisanleitern, Heimleitern, gemeinsames Bemühen um Teilnehmer, abgestimmte Bewerbungsverfahren, Diplomatie
- Erkennen der gemeinsamen Verantwortung für die Schüler, die Schüler sollten in die Schaffung der Strukturen integriert werden, Befähigung zur Handlungskompetenz und Kommunikation
- Bildung eines Systems mit gesicherten Strukturen

Arbeitsgruppe 2

Perspektive der Altenhilfeeinrichtungen

- Referenten:**
- Hans-Jörg Niederfeld**
Leiter Fachseminar für Altenpflege Sarepta, Bielefeld

 - Andreas Kruse**
Geschäftsführer Stiftsbereich Altenhilfe Bethel, Bielefeld

 - Rainer Scheele**
Regionalgeschäftsführer Altenheime Johanneswerk, Bielefeld
- Protokollantin:** **Christina Mertig**
Studentin Pflegepädagogik, Fachhochschule Bielefeld

Als Arbeitsgrundlage wurden von Herrn Niederfeld das Altenpflegegesetz, die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie der Musterkooperationsvertrag, der von der Arbeitsgruppe „Umsetzung Bundesgesetz Altenpflege NW“ erarbeitet wurde, ausgegeben.

Folgende Aspekte wurden in der Gruppe gemeinsam bearbeitet und diskutiert:

1. Was bringt das neue Altenpflegegesetz an Neuerungen, Fragen, Problemen, Möglichkeiten und Chancen mit sich aus Sicht der Altenhilfeeinrichtungen und Dienste, die Träger der praktischen Ausbildung sind?
2. Was wird gebraucht um die Neuerungen umsetzen zu können? Was haben wir schon bzw. auf was können wir zurückgreifen? Was wäre noch zu entwickeln? Und wo sieht die Arbeitsgruppe noch größere Probleme?

In Form eines Brainstormings wurden zu Beginn von der Arbeitsgruppe Unklarheiten zu den Neuerungen im Altenpflegegesetz (AltPflG) zusammengetragen:

- Fragen bestehen im Bezug auf den Ausbildungsplan, der erstellt werden muss. Wer macht diesen Ausbildungsplan?
- Welche Stellung nehmen zukünftig die PraxisanleiterInnen ein? Zu befürchten wäre ein Rollenkonflikt zwischen der Rolle als AnleiterIn für die Schüler und der Rolle als Arbeitskraft und Teammitglied.
- Im Vortrag wurde ein Praxisanleiterstandard vorgestellt: Wie ist die Verbindlichkeit? Ist er eins zu eins umzusetzen?
- In Bezug auf administrative Aufgaben, die neu auf die Einrichtungen zukommen, stellt sich die Frage, wie das Prozedere abläuft, wenn sich die Einrichtung während der Probezeit von einem Auszubildenden trennen will?

- Fragen und Unsicherheiten bestehen auch bezüglich der Bewerber- und Auswahlverfahren. Gibt es Prognosen bezüglich zukünftiger Bewerberzahlen? Ein Rückgang wird befürchtet, ist dies zu erwarten, auch aufgrund der höheren Zugangsvoraussetzungen?
- Wie kann die Vernetzung der Lernfelder konkret aussehen?
- Wie sind die zeitlichen Ressourcen der Praxis um mit den Altenpflegefachseminar eine tragfähige Kooperation aufzubauen? Woher nehmen? Wie sieht es in den Altenpflegefachseminaren diesbezüglich aus?
- Wie kann eine praktische Prüfung im häuslichen Bereich umgesetzt werden? Vor allem der Teil, in dem es um (Gruppen-)Beschäftigung geht? In der Diskussion zu dieser Frage wird angeregt, sich an den Prüfungen zu orientieren, die wie bisher in Einrichtungen abgenommen werden.

Möglichkeiten und Chancen werden von den TeilnehmerInnen in der besseren Vernetzung von Theorie und Praxis und der daraus folgenden höheren Qualifizierung des Personals gesehen. Als Wunsch wird ein Imagezuwachs für die Altenpflege und den Altenpflegeberuf geäußert.

Herr Kruse und Herr Scheele geben im Anschluss eine ergänzende Situationseinschätzung aus ihrer Sicht als Geschäftsführer großer Träger von Altenhilfeeinrichtungen ab.

Es bestehen Bedenken und Überlegungen in Bezug auf Defizite und potentielle Gefahren. Ein Aspekt ist hierbei die Pflegesatzrelevanz. Allerdings sind die Pflegesätze schon vereinbart, d. h. die neuen Auszubildenden sind noch nicht pflegesatzrelevant. Die Finanzierung über den Pflegesatz bringt eine Verschärfung der Konkurrenzsituation mit sich. Ausfälle entstehen durch die Ausbildung der Praxisanleiter, deren Anleitungstätigkeit, dem zeitlichen Aufwand für die Kooperation zwischen den Lernorten. Es entsteht eine doppelte Belastung für die ausbildenden Einrichtungen, eine Ausbildungsumlage wäre daher zur Finanzierung vorteilhafter. Hinzu kommen Zusatzkosten für Personalarbeit (Verträge abschließen, Abrechnungen, ...).

Es stellt sich die Frage, ob nur noch mit einem oder mit mehreren Fachseminaren kooperiert wird, die Kooperation mit mehreren Fachseminaren kann mehr Aufwand bedeuten. Synergieeffekte, die durch die Kooperation mit mehreren Fachseminaren entstanden, würden sich durch die Festlegung auf eine Ausbildungseinrichtung reduzieren. Große Träger machen z. T. Vorgaben, dass die Einrichtungen nur mit den Altenpflegefachseminaren des eigenen Trägers kooperieren dürfen.

Es besteht die Gefahr, dass erst einmal weniger Auszubildende einen Ausbildungsvertrag erhalten, da es scheint, als wären die Einrichtungen erst einmal zurückhaltend.

Zur arbeitsrechtlichen Situation: die Einrichtung hat die Möglichkeit innerhalb der Probezeit das Ausbildungsverhältnis zu beenden, die Schule hat lt. Gesetz kein Mitspracherecht - hier ist eine deutliche Zusammenarbeit anzustreben.

Folgende Vorteile durch die Einführung des neuen AltPflG werden von den Geschäftsführern gesehen.

- Mitspracherecht der Einrichtungen auch bei der Prüfung
- Die enge Vernetzung/Kooperation bringt auch Pflegewissen in die Einrichtung, wodurch diese einen Nutzen haben kann (z. B. gesteigerte Qualität)
- Höhere Anwesenheit in der Praxis, dadurch besser integriert und leistungsfähiger bzgl. der Mitarbeit gegen Ende der Ausbildung.
 (Diskussion diesbezüglich: Welche Auswirkungen hat dies auf die Ausbildung? Stichwort: Arbeitnehmerstatus)

Chancen und Hoffnungen werden gesehen in der Steigerung der Qualität der Ausbildung und der Altenpflege als geschützter Beruf. Die Bewerberzahl erhöht sich, durch eine Aufwertung des Berufes, er wird gleichwertiger zur Krankenpflege (wenn Fachkraftquote gehalten wird, besteht Bedarf an neuen Auszubildenden, da momentan Beschäftigte meist höheren Alters). Evtl. können allgemeinbildende Anteile integriert werden und dadurch zusätzlich ein allgemeinbildender Abschluss erworben werden.

Ebenfalls ist eine Annäherung der Pflegeausbildungen möglich. Aus Modellen gemeinsamer Ausbildung (wie generalistische Ausbildung) ergibt sich eine Perspektive für die Zukunft. Die Arbeit in den stationären Langzeiteinrichtungen wird immer schwerer und umfasst z. T. schon somatische/krankenpflegerische Versorgungs- und Betreuungsaufgaben. Den veränderten Bedingungen könnte durch neue gemeinsame Ausbildungsmodelle Rechnung getragen werden, die Durchlässigkeit würde erhöht und die Flexibilität bzgl. der Wahl des Arbeitsfelds könnte sich in den Berufsgruppen erhöhen.

Nach dem Beitrag von Herrn Kruse und Herrn Scheel versuchte die Gruppe zu erarbeiten, wie die Neuerungen umgesetzt werden können, welche Ressourcen bereits vorhanden sind und was noch entwickelt werden muss. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle festgehalten.

	<i>Ausbildungsplan</i>	<i>Bewerber</i>	<i>Administrative Aufgaben</i>
Was brauchen wir zur Umsetzung?	(gibt es in der Form noch nicht) Unklarheit/Überlegung: inwieweit ist dieser individuell auf jd. Schüler zu entwickeln, ist er für alle einheitlich oder erfolgt eine Modifikation nach Bedarf?	Diskussion: manche Bewerber erfüllen Kriterien nicht mehr, mit entsprechender positiver Außendarstellung des Berufs / Werbung könnte es auch durch die Aufwertung durch das neue Gesetz zu einer erhöhten Bewerberzahl kommen.	Ausbildungspläne (s.links.) Beurteilungen erstellen Bewerbungsverfahren Personalarbeit Hep.B-Impfung, u. a.

	Qualifizierte Praxisanleiter		
Wer?	lt. Gesetz erstellen die Einrichtungen den Ausbildungsplan Überlegung: Inwieweit sind die Einrichtungen/die Praxisanleiter für die Entwicklung solcher Ausbildungspläne qualifiziert? => Praxisanleiter (Betrieb) und Schule ODER: => Schule und Einrichtung erstellen Musterausbildungsplan	...	Zusammenarbeit Schule und Einrichtung !?!
Was haben wir bereits?	Lernzielkataloge Praxisanleiter-/Mentorentreffen	KPH/APH/ Sozialhelfer => anwerben	
Was muss noch geschaffen werden?	Einbindung in Strukturen, Gremien einrichten (z. B. „Lenkungsgremium praktische Ausbildung“) Zusammenarbeit und Vernetzung auch einrichtungsübergreifend, (z.B. inhaltlicher Austausch)	Transparenz/Werbung, Durchlässigkeit müsste erhöht werden, Selbstbewusstsein der Pflegekräfte (positive Perspektiven)	
Was könnte die Umsetzung erschweren?	Fehlende Ressourcen

Als Fazit wurde von der Arbeitsgruppe festgehalten, dass es gesicherte Strukturen geben muss, in denen zusammengearbeitet wird. Die Leitungsebenen müssen sich ebenso verantwortlich sehen, wie die Mitarbeiter im Arbeitsfeld. Die praktische Ausbildung muss als gemeinsame Aufgabe gesehen werden. Das Bewusstsein: „Wir sind Träger der praktischen Ausbildung mit entsprechenden Rechten und Pflichten“ muss bei allen (Arbeitnehmern der Einrichtung, Azubis, Führungskräfte,...) in der Einrichtung geschaffen werden.

Es besteht die große Chance, dass es zu einer Qualitätssteigerung kommt. Die Verantwortlichkeiten werden getrennt, aber die Zusammenarbeit erhöht.

Es gibt noch viele Unsicherheiten, Unklarheiten und Fragen. Dabei hätte vor in Krafttreten des Gesetzes schon mehr geleistet und in Angriff genommen werden können; Verabredungen sind schnell zu treffen.

Alle in den ausbildenden Einrichtungen sind involviert. Es wichtig aufeinander zuzugehen, gemeinsam tragfähige Strukturen (z. B. Gremien) zu schaffen und die an-

fallenden Aufgaben zu bewältigen. Wenn die Umsetzung klappt, kann dies zu einer erhöhten Zufriedenheit bei Praxisanleitern, Schülern, u.a. führen, außerdem kann der Beruf eine Imageaufwertung erfahren. Eine Zusammenarbeit auch der verschiedenen Einrichtungen könnte Synergieeffekte mit sich bringen.

Arbeitsgruppe 3

Perspektive der SchülerInnen

Referentin: **Dr. Elfriede Brinker-Meyendriesch**
Erziehungswissenschaftlerin Münster

Protokollantin: **Heike Stahlhut**
Studentin Pflegepädagogik, Fachhochschule Bielefeld

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurde der Problemraum zur nachfolgenden Frage erfasst: Welche Probleme könnten aus Sicht der SchülerInnen in Hinblick auf die neue APO auftreten? Hierbei wurde nach strukturellen und didaktischen Problemen differenziert:

1. Strukturelle Probleme:

- Kann ich bei Problemen mit meinem Arbeitgeber den Arbeitsplatz problemlos wechseln?
- Kann ich Wünsche äußern bezüglich eines Einsatzortes?
- Hat mein Praxisanleiter genug Zeit, um mich optimal anzuleiten? (Praxisanleiter müssen in ihrem Team arbeiten und SchülerInnen anleiten)
- Welche Kriterien der Benotung durch die Praxisanleitung wird es geben?
- Bin ich am Ende meiner Ausbildung ausreichend qualifiziert, da ich nicht an allen
- möglichen Einsatzorten Erfahrungen sammeln kann?
- Wie groß werden möglicherweise die Entfernungen zwischen dem Fachseminar und der praktischen Einrichtung sein?

2. Didaktische Probleme:

- Kann ich die vermittelten theoretischen Inhalte in die Praxis umsetzen?
- Wird es eine Transparenz und Kooperation zwischen Praxis und Schule geben?
- Wird mein neues/aktuelles Wissen von meiner Praxisanleitung akzeptiert und ist sie/er
- kooperativ?
- Können aktuelle Probleme aus der Praxis im Unterricht aufgenommen werden solange sie „akut“ sind?
- Wo ordne ich meine Unterlagen zu, da es keine „Fächer“ mehr gibt?
- Werde ich überfordert sein, weil ich mir sehr viel selbst erarbeiten muss?

Nachdem der Problemraum deutlich wurde, versuchten die TeilnehmerInnen herauszufinden, welche Möglichkeiten für den Schüler bestehen, auf die Probleme einzuwirken. Der Schüler hat hier einerseits die Möglichkeit, sich einen Arbeitgeber (Pra-

xis) auszusuchen und andererseits kann er bei der Beziehungsgestaltung Schüler – Praxisanleiter mitwirken.

Außerdem kann er Lernen aktiv mitgestalten, Lerninhalte einfordern und er sollte sprachfähig (er sollte äußern können, wo seine Problematik anzusiedeln ist) sein.

Auf die Frage „Was kann ich als Schüler tun“ wurden von den TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe folgende Lösungsmöglichkeiten benannt.

Der Schüler/Die Schülerin kann sich, vor Vertragsabschluss mit einer Einrichtung oder einem ambulanten Pflegedienst, Informationen im Fachseminar einholen bezüglich der ausbildenden Einrichtung. Er/Sie kann in einer Einrichtung zur Probe arbeiten, sich auf Messen an Info-Ständen erkundigen und kann versuchen seinen/ihren Praxisanleiter als Verbündeten zu gewinnen. Hier kommt die Frage auf, ob es evtl. Zertifizierungen für Praxiseinrichtungen geben sollte.

Schüler sollten versuchen, Erfahrungswissen einzubringen, sozial eingestellt sein und ein gewisses Selbstbewusstsein besitzen.

Zusammenfassung und Schlusswort

Katja Sandbote, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Netzwerk Pflegeschulen

Durch die Einführung des bundeseinheitlichen Altenpflegegesetzes, gültig ab 01.08.2003, wird eine veränderte Lernortkooperation zwischen Altenpflegefachseminaren und Einrichtungen der Altenhilfe notwendig. Welche Veränderungen bzgl. der Zusammenarbeit zukünftig erforderlich werden und wie diese Zusammenarbeit aussehen könnte, war Thema dieses Arbeitstreffens. Teilgenommen haben sowohl Lehrerinnen und Lehrer aus den Fachseminaren sowie Pflegende aus der Praxis.

Eingeleitet wurde das Arbeitstreffen ‚Neue Altenpflegeausbildung – Gemeinsam Perspektiven entwickeln‘ durch den Vortrag von Herrn Machleit, der aktuelle Entwicklungen zum neuen Altenpflegegesetz darstellen konnte. Die zukünftigen Herausforderungen an die Verantwortlichen der Altenpflegeausbildung wurden hier deutlich.

Der anschließende Vortrag von Frau Dr. Brinker-Meyendriesch zur ‚Positionsbestimmung von Lernortkooperation im gesetzlichen und didaktischen Kontext‘ zeigte die Veränderungen in der Kooperation zwischen Fachseminaren und Altenhilfeeinrichtungen auf, die sich aus dem neuen Altenpflegegesetz ergeben werden.

In anschließenden Arbeitsgruppen wurde das Thema der Lernortkooperation aufgegriffen und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Die Gruppen beschäftigten sich jeweils mit der Perspektive der Fachseminare, der SchülerInnen und der Altenhilfeeinrichtungen. Die TeilnehmerInnen sammelten zunächst Problemstellungen, die sich aus der neuen Gesetzeslage bezüglich der Kooperation und Koordination der Lernorte Schule und Betrieb ergeben. Anschließend wurde gemeinsam dargestellt, welche Ressourcen und Lösungen im Bereich der Lernortkooperation bereits vorhanden sind. Zum Abschluss wurde in den Arbeitsgruppen nach Lösungen für die zuvor erstellten Problemdarstellungen gesucht.

Im abschließenden Plenum stellten die Gruppen ihre Arbeitsergebnisse vor. Die Ergebnisse zeigten, dass noch viele Fragen und Unklarheiten offen sind, dass aber eine engere und verbindlichere Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Altenpflegefachseminar und Altenhilfeeinrichtung notwendig wird. Dazu wurden verschiedene Vorschläge gemacht, wie z.B. Lenkungsgruppen oder Gremien, die sich mit Lernortkooperation befassen und fest in die Struktur der jeweiligen Einrichtung etabliert werden. Die TeilnehmerInnen waren der Auffassung, dass sich durch die veränderte Kooperation nicht nur die Zufriedenheit von SchülerInnen und anderen Verantwortlichen der Ausbildung erhöht, sondern auch eine Qualitätssteigerung stattfinden wird.

Evaluationsergebnisse der Veranstaltung

Frage	Median N =12
(1 = gar nicht, 2 = in geringem Maße, 3 = teils/teils, 4 = weitgehend, 5 = vollständig)	
<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit sind Ihre Erwartungen erfüllt worden? • Inwieweit haben Sie Anregungen für Ihren weiteren Arbeitsprozess gefunden? • Inwieweit ist Ihrer Meinung nach der fachliche Austausch /die Vernetzung gelungen? 	4 4 4

Frage	Median N =12
(1 = unangemessen, 2 = überwiegend unangemessen, 3 = teils/teils, 4 = überwiegend angemessen, 5 = angemessen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie angemessen waren Ihrer Meinung nach die Arbeitsmethoden? 	4

Fragen	Median N =12
(1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = geht so, 4 = gut, 5 = sehr gut)	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie beurteilen Sie die Auswahl des Themas? • Wie beurteilen Sie die Arbeitsatmosphäre? • Wie beurteilen Sie die Organisation des Arbeitstreffens? 	4 4 4

Frage	Median N =12
(1 = sehr unzufrieden, 2 = unzufrieden, 3 = geht so, 4 = zufrieden, 5 = sehr zufrieden)	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie zufrieden sind Sie mit der Veranstaltung insgesamt? 	4