

Ausbildungskonzept für Auszubildende als

Pflegefachfrau / Pflegefachmann (w/m/d)

ab dem 1. April 2020


in der Diakonie im Kirchenkreis-Düsseldorf-Mettmann GmbH

Geltungsbereich: Altenhilfe

Inhaltsverzeichnis:

Einleitung

1. Einführung
2. Praxisanleitung
3. Koordinator- Praxisanleitung
4. Lernkooperation
5. Rechte und Pflichten von Auszubildenden
6. Ausbildungsplan
7. Beurteilung/ Ausbildungsnachweis
8. Raum und Material für die Ausbildung
9. Dokumentation und Informationsweitergabe
10. Eigenverantwortung
11. Anforderungsprofil
12. Bewerbungsverfahren
13. Gewinnung von Auszubildenden
14. Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung der beruflichen Pflegeausbildung

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz.html>

Einleitung

Das Pflegeberufegesetz trat am 1. Januar 2020 in Kraft. Es regelt die Aufgabenverteilung zwischen Pflegeschule und dem Träger der praktischen Ausbildung völlig neu. So wurde unter anderem die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung auf den Ausbildungsträger übertragen.

§ 8 Pflegeberufegesetz definiert in Absatz 3, Nr. 2, die Verpflichtung des Trägers zur Vorlage eines Ausbildungsplans. Ziel ist es, insbesondere in der Zusammenarbeit mit den weiteren Kooperationspartnern dafür Sorge zu tragen, dass die Ausbildung auf dessen Grundlage zeitlich und sachlich so durchgeführt werden kann, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

Ausbildungskonzept Pflegefachfrau/ Pflegefachmann (w/m/d)

1. Einführung

Durch die qualifizierte Berufsausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann (w/m/d) werden Auszubildenden Fähigkeiten vermittelt, um sowohl ihre fachlichen, als auch ihre methodischen und sozialen Kompetenzen zu fördern.

Während der praktischen Ausbildung sind die Kompetenzen zu vermitteln, die zur Erreichung des Ausbildungsziels nach § 5 des Pflegeberufegesetzes erforderlich sind. Die Auszubildenden werden befähigt, die im Unterricht und in der praktischen Ausbildung erworbenen Kompetenzen aufeinander zu beziehen, miteinander zu verbinden und weiterzuentwickeln.

Die Auszubildenden sollen durch die praktische Ausbildung in der Lage sein, fachlich eigenständig zu arbeiten, wobei die Individualität der zu Pflegenden handlungsleitend ist. Das Ziel der Ausbildung ist der qualifizierte Abschluss der Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/ Pflegefachmann.

Die Basis für die Praxiseinsätze in der Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann bildet unser Leitbild. Darauf bauen sich die Grundsätze für das Pflegeleitbild auf.

Unser Pflegesystem orientiert sich am Pflegemodell von Monika Krohwinkel.


Die Grundlage für die praktische Ausbildung ist die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe (Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – PflAPrV) mit der darin enthaltenen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf zur/zum Pflegefachfrau/ Pflegefachmann.

Laut § 4 ist der Anstellungsträger verpflichtet - während der praktischen Ausbildung - eine Praxisanleitung durch eine Fachkraft sicherzustellen.

2. Praxisanleitung

Die Praxisanleitung erhält mit dem Pflegeberufegesetz eine weitreichende Bedeutung. Die praktische Anleitung ist mit einem Mindestumfang von zehn Prozent der Praxisstunden im Gesetz verankert.

Einrichtungen der praktischen Ausbildung stellen die Praxisanleitung sicher. Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann heranzuführen, zum Führen des

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

Ausbildungsnachweises nach § 3 Absatz 5 anzuhalten und die Verbindung mit der Pflegeschule zu halten. Die Praxisanleitung erfolgt im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit, geplant und strukturiert auf der Grundlage des vereinbarten Ausbildungsplanes.


Während des Orientierungseinsatzes, der Pflichteinsätze in Einrichtungen nach § 7 Absatz 1 des Pflegeberufgesetzes und des Vertiefungseinsatzes erfolgt die Praxisanleitung nach Absatz 1 Satz 2 durch Personen, die über mindestens ein Jahr Berufserfahrung als Inhaberin oder Inhaber einer Erlaubnis nach § 1 Absatz 1, nach § 58 Absatz 1 oder Absatz 2, oder nach § 64 des Pflegeberufgesetzes in den letzten fünf Jahren und die Befähigung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter nach Absatz 3 verfügen. Die Berufserfahrung soll im jeweiligen Einsatzbereich erworben worden sein. Während der weiteren Einsätze der praktischen Ausbildung soll die Praxisanleitung nach Absatz 1 Satz 2 durch entsprechend qualifizierte Fachkräfte sichergestellt werden.

Die Befähigung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter ist durch eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich gegenüber der zuständigen Behörde nachzuweisen. Für Personen, die am 31.12.2019 nachweislich über die Qualifikation zur Praxisanleitung nach § 2 Absatz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers in der am 31.12.2019 geltenden Fassung oder § 2 Absatz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege in der am 31.12.2019 geltenden Fassung verfügen, wird diese der berufspädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellt.

Zu den Aufgaben der Praxisanleitung gehört die Teilnahme an der ausbildungsrelevanten Regelkommunikation. Die Auszubildenden kommen aus unterschiedlichen Settings und verfügen über verschiedene Vorerfahrungen und unterschiedliche Ausgangsqualifikationen. Durch die Heterogenität der Lernenden besteht eine noch größere Notwendigkeit „exemplarische Lernsituationen“ zu identifizieren und didaktisch aufzubereiten. Die Bedeutung der Funktion der Praxisanleitung zeigt sich auch in der Tatsache, dass sie nun Mitglied des Prüfungsausschusses ist und dort bei der Bewertung und Benotung fachpraktischer Leistungen/Prüfungen in einem völlig neuen Prüfungsverfahren mitwirkt.

Praxisanleitungen leisten im Rahmen der Gestaltung des praktischen Ausbildungsplans einen wertvollen Beitrag zur Umsetzung der neuen Pflegeausbildung. Sie sind das Bindeglied zwischen Schule und Praxisort. Das ist eine große Herausforderung, denn das neue Berufsbild „Pflege“ erfordert deutlich die Integration von theoretischen Ausbildungsinhalten in die praktische Tätigkeit. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen der Pflegeberufereform. Praxisanleitungen beteiligen sich durch die (Neu-) Formulierung von Kompetanzanforderungen für das jeweilige Arbeitsfeld am Transfer des praktischen Rahmenausbildungsplans in die einzelbetriebliche Berufspraxis. Sie führen die Auszubildenden mit unterschiedlichen Vorerfahrungen in das jeweilige Berufsfeld ein; ein besonderer Fokus liegt auf der Hilfe zur Entwicklung der personen- und prozessorientiert gestalteten Pflege und der Übernahme der vorbehaltenen Tätigkeiten.

Die Praxisanleitung ist für die Auszubildenden eine zentrale Person während der praktischen Einsätze und hat maßgeblichen Einfluss auf die Motivation und den Lernerfolg der

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

Auszubildenden. Sie hat das Ziel, die Auszubildenden schrittweise an die eigenständige Handlungsfähigkeit beruflicher Aufgaben heranzuführen, wobei sie Kontakte zum theoretischen Ausbildungsträger hält. Ihre Aufgaben sind im Wesentlichen:

- Vermittlung von Kompetenzen
- Vermittlung praktischer Fertigkeiten
- Verknüpfung von Theorie und Praxis
- Umsetzung von Qualitätsanforderungen
- Begleitung und Beratung von Bewohnern, Pflegekunden und Angehörigen
- Förderung der Kompetenzen
- Reflektiertes Handeln lernen
- Teilnahme/ Abnahme von Prüfungen
- Umsetzung/ Beachtung der gesetzlichen Vorgaben

Die Grundvoraussetzung für das Ausüben einer praktischen Anleitung ist eine möglichst einjährige Berufserfahrung als examinierte Kraft und eine abgeschlossene Weiterbildung mit der Qualifikation „Praxisanleitung“ oder alternativer, zugelassener Weiterbildung. Die Praxisanleiter/innen verfügen über eine Stellenbeschreibung, in welcher die Aufgaben und Ziele detailliert benannt sind.

Die Vorgaben für die berufspädagogische Zusatzqualifikation von Praxisanleiter/innen wurden erweitert, nun sind mindestens 300 Stunden vorgesehen. Zusätzlich müssen jedes Jahr im Umfang von 24 Stunden „Refresher-Fortbildungen“ absolviert werden. Für die nach bisherigem Recht qualifizierten Praxisanleiter/innen gilt Bestandsschutz. Sie müssen nur die 24 Stunden-Fortbildungen in jedem Jahr nachweisen.

Sie sind den Auszubildenden in fachlicher Hinsicht weisungsbefugt.

Um den Lernerfolg zu überprüfen und zu reflektieren, führen Praxisanleitung und Auszubildende ausführliche und strukturierte Einsatzgespräche.

Das Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräch wird zeitlich von der Praxisanleitung terminiert und von der Wohnbereichsleitung/ PDL Ambulant im Dienstplan kenntlich gemacht.


Die Wohnbereichsleitung stellt der Praxisanleitung zeitliche Rahmenbedingungen für Dienstgespräche im Sinne der Ausbildung zur Verfügung.

3. Koordinator-Praxisanleitung

Die Koordinator-Praxisanleitung koordiniert in Absprache mit der Pflegedienstleitung die Einsatzplanung der Auszubildenden und legt anhand des theoretischen Ausbildungsplanes die praktischen Ausbildungszeiten fest. Er plant die praktischen Einsätze systematisch und legt die Zuordnung der Praxisanleiter/ innen fest. So stellt er einen reibungslosen Ablauf der Einsatzzeiten sicher.

Zusammen mit der Pflegedienstleitung stellt die Koordinator-Praxisanleitung eine Kommunikationsstruktur zwischen den Auszubildenden und Praxisanleitern auch bereichsübergreifend her, indem sowohl Praxisanleiter- als auch Auszubildendentreffen organisiert werden. Die Einladungen zu den Treffen erfolgen über die Koordinator-Praxisanleitung. Die Wohnbereichsleitungen stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Besprechungszeitraum frei.

Die Koordinator-Praxisanleitung ist Ansprechpartner/in für die Auszubildenden, für die Pflegeschulen und für die externen Einsatzstellen.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

Nach Möglichkeit ist die Koordinator-Praxisanleitung bei Vorstellungsgesprächen anwesend und entscheidet gemeinsam mit der Pflegedienstleitung und der Einrichtungsleitung über die Vergabe der Ausbildungsstellen.

Die Koordinator-Praxisanleitung ist den Auszubildenden in fachlicher Hinsicht weisungsbefugt.

4. Lernkooperation

Der theoretische Unterricht findet laut Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe (Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung - PflAPrV) vom 2.10.2018 in staatlich anerkannten Pflegeschulen statt. Unsere Einrichtung ist Kooperationspartner der Bildungsakademie Mettmann.

Der theoretische Träger ist mit dem fachpraktischen Träger eng vernetzt.

Die Auszubildenden erhalten vom Bildungsträger einen Einsatzplan, der die Unterrichtsblöcke, sowie die Prüfungstermine aufzeigen.

Der Lernzielkatalog der Pflegefachschule ergänzt sich durch unseren hauseigenen Lernzielkatalog, der zu allen Themenfeldern spezifische Verfahrensweisen in unserem Unternehmen abbildet.

Zur Überprüfung der Lernziele dienen strukturierte Besprechungen, sowie ein Besuch der Fachdozenten aus der Bildungseinrichtung.

Lernziele, die nicht erreicht werden, können in externen Einsätzen erneut angestrebt werden.

Bei Feststellung von Lerndefiziten oder anderen Faktoren, die das Ausbildungsziel gefährden könnten, bietet die Bildungseinrichtung Förderunterricht an, der von den Auszubildenden wahrgenommen werden muss.

Die Art und die Form des Förderunterrichts werden zwischen den Kooperationspartnern abgesprochen.

Die Anstellungsträger sind berechtigt, die Auszubildenden zur Teilnahme zu verpflichten.

Die Bildungseinrichtungen übersenden den praktischen Trägern turnusmäßig einen Zwischenstand der theoretischen Ausbildung in Form eines Zeugnisses mit Notenübersicht.

Über Fehlzeiten werden die Anstellungsträger vom Bildungsseminar zeitnah informiert.


5. Rechte und Pflichten von Auszubildenden

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG § 10 § 11) erhält jede/r Auszubildende vor Antritt der Berufsausbildung einen Ausbildungsvertrag, in dem die Rechte und Pflichten der Vertragspartner geregelt sind.

Die Inhalte beruhen auf dem allgemeinen Arbeitsrecht und dem BBiG. Der Arbeitsvertrag regelt verbindlich sämtliche Formalitäten, die zeitliche Gliederung und die Ausbildungsvergütung auf der Grundlage des BAT KF.

Die Probezeit beträgt 6 Monate. Die ersten 3 Monate verbringen die Auszubildenden bei den jeweiligen Bildungsträgern, danach erfolgt eine Probezeitbeurteilung durch die Bildungsträger. Die fachpraktische Probezeitbeurteilung erfolgt nach dem 1. Einsatz in der Einrichtung/Diakoniestation.

Zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhält jede/r Auszubildende/r einen Ausbildungsplan, welcher mit der Praxisanleitung am 1. Arbeitstag im Erstgespräch besprochen wird.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

Rechte:

- Die Auszubildenden haben ein Recht auf Schutz und Sicherheit. Auszubildende sind nicht verpflichtet, Aufgaben zu übernehmen, die nicht dem Ausbildungszweck entsprechen. Sie sind vor gesundheitlichen und sittlichen Gefahren zu schützen.
- Bei Jugendlichen ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) verbindlich.
- Auszubildende haben ein Recht auf Urlaub (Ausbildungsvertrag).
- Auch Auszubildende haben spezielle Kündigungsmöglichkeiten und können das Ausbildungsverhältnis mit einer 4-wöchigen Frist kündigen. (Kündigungsrecht)
- Der Ausbilder kann am Ende der Ausbildung ein Arbeitszeugnis ausstellen.
- Die reguläre Ausbildungszeit kann auf Antrag aus verschiedenen Gründen gekürzt oder verlängert werden. Die rechtliche Grundlage dafür ist das BBiG, § 8.

Pflichten:


- Die Auszubildenden sind dazu verpflichtet, sich Kenntnisse anzueignen, die für den Beruf erforderlich sind. (Lernpflicht)
- Es wird von den Auszubildenden erwartet, dass sie die Vorschriften und Weisungen des Arbeitgebers befolgen, die im Rahmen der Berufsausbildung liegen. Dazu gehört die Einhaltung der Hausordnung, ebenso wie die Umsetzung des Pflegeleitbildes.
- Auszubildende sind zur Pünktlichkeit und Verlässlichkeit verpflichtet.
- Die Auszubildenden haben die Pflicht mit anvertrauten Materialien pfleglich und sorgsam umzugehen. (Sorgfaltspflicht)
- Über interne betriebliche und geschäftliche Geheimnisse haben die Auszubildenden extern zu schweigen. (Verschwiegenheitspflicht)

6. Ausbildungsplan

Ziel eines **Ausbildungsplans** ist die Planung eines **zeitlichen** und **inhaltlichen** korrekten Ausbildungsverlaufs. Er muss pädagogisch sinnvoll sein; das bedeutet, dass der zunehmende Kompetenzaufbau im Verlauf der Ausbildung systematisch entwickelt werden kann. Als Basis des individuellen Ausbildungsplans für die Pflegeausbildung dienen

- 1.) die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – PflAPrV) – kurz APO)
- 2.) der Rahmenausbildungsplan in den Rahmenplänen der Fachkommission nach § 53 Pflegeberufegesetz

Auf diesen aufbauend erstellt die ausbildende Einrichtung einen sogenannten einzelbetrieblichen Ausbildungsplan. Dieser ist auf die individuellen Gegebenheiten ausgerichtet und dient als Orientierungshilfe, sowohl für die Leitung der Einrichtung als auch für die Auszubildenden. Es geht darum, die Festlegungen der APO und des Rahmenausbildungsplans auf die „Wirklichkeit“ zu übertragen.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

Die Ausbildungsträger stellen zu Beginn des ersten praktischen Einsatzes einen Ordner mit einem Rahmenlehrplan für jede/n Auszubildende/n zur Verfügung, der lückenlos geführt werden muss.

Die Inhalte des Ordners werden den Auszubildenden von der Praxisanleitung erklärt. Im Erstgespräch wird die Checkliste zur Einarbeitung besprochen und für den ersten Tag bearbeitet. Der Ausbildungsordner setzt sich wie folgt zusammen:

- Deckblatt mit Foto der/ des Auszubildenden
- Willkommensgruß und Einführung (mit Leitbild)
- Einsatzplanungsdaten mit Urlaubsanspruch für die Einsätze
- Rahmenausbildungsplan
- Checkliste des ersten und letzten Arbeitstags (Einarbeitungsliste)
- Zeiterfassungsbögen
- Hauseigener Lernzielkatalog
- Kompetenzorientierte Reflexions- und Beurteilungsbögen
- Leitfaden für strukturierte Gespräche
- Wochenberichte (1x wöchentlich strukturiert)
- Einverständniserklärungsformular für die fachpraktische Prüfung
- Umsetzung der erforderlichen 10%igen Nachweispflichten

Die Koordinator-Praxisanleitung und die zuständige Praxisanleitung legen zusammen vor Ort einen Nachweisordner an, in welchem sich die Einsatzplanung, Kopien der Gesprächsprotokolle, Wochenberichte und Beurteilungsbögen aller Auszubildenden der Einrichtung befinden.

Zusätzlich enthält der Ordner die gesamte Korrespondenz mit den jeweiligen Kooperationspartnern. Zum Beispiel: Zeugnisse, Protokolle der Praxisbesuche, Angaben zu Problemen sowie Fehlzeitenübersichten.

Auf der Basis des gemeinsamen Lernzielkatalogs und der Lerninhalte der Ausbildungsmodule gestaltet sich die fachpraktische Entwicklung.

Im hauseigenen Lernzielkatalog sind die Tätigkeiten für die jeweiligen Ausbildungsabschnitte klar definiert.

Die Inhalte beziehen sich sowohl auf die Unterrichtsinhalte als auch auf die hauseigenen Standards.


Die Auszubildenden führen die aufgeführten Tätigkeiten zunächst unter Anleitung, nach Überprüfung durch die/ den zugewiesene/n Praxisanleitung/ Praxisanleiter, selbstständig durch.

Im ersten Ausbildungsjahr werden die Auszubildenden engmaschig von der/ dem Praxisanleitung/ Praxisanleiter begleitet. Mit zunehmenden Kenntnissen wächst das Aufgabenfeld, den Kompetenzen des Auszubildenden entsprechend.

Im zweiten Ausbildungsjahr weitet sich das Tätigkeitsfeld mehr und mehr von der grundpflegerischen Versorgung auf behandlungspflegerische Tätigkeiten und spezielle Pflege aus und beinhaltet den Pflegeplanungsprozess.

Die Auszubildenden sind in der Lage, eine geeignete Gruppe von Bewohnern eigenverantwortlich zu versorgen (Stationär).

Im dritten Ausbildungsjahr haben die Auszubildenden ihre Fähigkeiten auf die selbstständige, ganzheitliche Organisation in einer Bezugspflegegruppe ausgeweitet. Auf Wunsch der Auszubildenden ist eine Hospitation im Nachtdienst möglich. (2-5 Nächte / Stationär). Weiterhin sollte den Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr Eigenverantwortung übertragen werden. Dieses

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

kann in Form von Schichtleitungsaufgaben erfolgen, die unter der Aufsicht der Wohnbereichsleitung oder Stellvertretung erfolgen.
In der ambulanten Pflege werden Kunden punktuell selbständig versorgt.
Eine Fachkraft muss jederzeit telefonisch im Hintergrund erreichbar sein.
Die Praxisanleitung überprüft gemeinsam mit dem Auszubildenden die stufenweise Erreichung der Kenntnisse. Im Lernzielkatalog zeichnen beide die bearbeiteten Inhalte ab.
Im letzten berufspraktischen Einsatz beim Anstellungsträger findet eine gezielte Vorbereitung auf die Prüfung statt.

7. Beurteilung/ Ausbildungsnachweis

Die zeitliche und inhaltliche Planung der Ausbildung bedarf einer stetigen Anpassung an die Kompetenzen, welche die Auszubildende / der Auszubildende mitbringt bzw. im Verlauf der Ausbildung erworben hat. Der Nachweis darüber erfolgt im **Ausbildungsnachweis**.
Der Ausbildungsnachweis muss an die Rahmenausbildungspläne anknüpfen und wird von den Auszubildenden geführt und von der Koordinator-Praxisanleitung in regelmäßigen Abständen auf Vollständigkeit überprüft.

Die Einrichtung erstellt eine qualifizierte Leistungseinschätzung über den bei ihr durchgeführten praktischen Einsatz unter Ausweisung von Fehlzeiten nach § 1 Absatz 4.
Ist ein Praxiseinsatz am Ende eines Ausbildungsjahres nicht beendet, erfolgt die Berücksichtigung im nächsten Ausbildungsjahr. Die Leistungseinschätzung ist der Auszubildenden oder dem Auszubildenden bei Beendigung des Einsatzes bekannt zu machen und zu erläutern.

Die Note für die praktische Ausbildung wird im Benehmen mit dem Träger der praktischen Ausbildung - unter besonderer Berücksichtigung der für das Ausbildungsjahr erstellten qualifizierten Leistungseinschätzungen - nach Absatz 2 festgelegt.


Die Ausbildung zur Pflegefachfrau/ zum Pflegefachmann ist grundsätzlich kompetenzorientiert zu gestalten. Deshalb benötigt es einen darauf ausgerichteten Ausbildungsplan und einen dem entsprechenden Ausbildungsnachweis. Darüber hinaus sind geeignete Reflexionsinstrumente erforderlich (bisher Beurteilungsbögen). In den Prüfungen werden nicht mehr Lerninhalte, sondern Kompetenzen bewertet.

8. Raum und Material für die Ausbildung

Die Anstellungsträger stellen den Auszubildenden Räume für die ungestörte Ausbildungsarbeit zur Verfügung.

Nutzbar sind folgende Räume: Lt. Raumbellegungsplan.

Die Auszubildenden erhalten einen Zugang zur EDV-gestützten Dokumentation und melden sich mit eigener Benutzerkennung im Programm an. Sie haben Zugang zum Internet und sind berechtigt ein Notebook für die Arbeit in die Räume mitzunehmen (Stationär). Über die Benutzung der Lernmittel hinaus, die die Bildungsträger zur Verfügung stellen, haben die Auszubildenden die Möglichkeit, die in der Altenhilfe vorhandenen Fachbücher zu nutzen, die in der gemeinsamen Fachbuchliste geführt werden.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

Zu Schulungszwecken werden Flip-Chart, Whiteboard und Beamer zur Verfügung gestellt (Haus Bavier/ Bodelschwingh).

Der Ausbildungsträger stellt benötigtes Lehrmaterial, welches mit der Bildungsakademie abgestimmt wurde, kostenfrei zur Verfügung.

9. Dokumentation und Informationsweitergabe

Auszubildende werden von der Praxisanleitung / dem Praxisanleiter schrittweise an das EDV-gestützte Dokumentationssystem herangeführt (Stationär). Im ersten Ausbildungsjahr erhalten sie Leserechte für die gesamte Dokumentationsakte. Schreibrechte nur für das Berichtswesen, die Erfassung von Vitaldaten und die Quittierung grundpflegerischer Tätigkeiten. Im zweiten Ausbildungsjahr werden die Rechte auf das Schreiben von planungsrelevanten Prozessen ausgeweitet.

Im ambulanten Bereich wird die/ der Auszubildende an die Inhalte der Dokumentationsmappen herangeführt.

Mit zunehmendem Wissen erreichen die Auszubildenden mehr Kompetenzen und werden in die Lage versetzt, den Pflegeprozess abzubilden. Sie werden ab dem 1. Ausbildungsjahr in pflegeplanerische Dokumentation einbezogen. Im dritten Ausbildungsjahr sollten sie in der Lage sein, eine Pflegeplanung unter Berücksichtigung aller Risiken und mit Beachtung der Expertenstandards zu schreiben.

Die Auszubildenden lernen ihre Beobachtungen im Team mitzuteilen und zu dokumentieren. Sie beteiligen sich aktiv an den Dienstübergaben. Praxisanleiter/innen ermutigen die Auszubildenden Initiativen und Ideen zu benennen. Auszubildende wissen, dass sie verpflichtet sind, sich Informationen einzuholen, die für die Versorgung der anvertrauten Personen wichtig sind.

Ausbildungsrelevante Themen werden in Praxisanleiter- oder Auszubildendentreffen mit den PDL und der Koordinator-Praxisanleitung besprochen.

Aktuelle Themen vermitteln Auszubildende, Praxisanleiter und Wohnbereichsleitung, PDL (Ambulant) in den Dienstübergaben oder Teamgesprächen.

10. Eigenverantwortung

Die Auszubildenden tragen für das Erreichen von Lernzielen die Verantwortung, sich Informationen selbständig einzuholen und Beobachtungen weiterzugeben.

Der Ausbildungsordner ist lückenlos zu führen. Wochenberichte sind in Kopie und mit Unterschrift der Praxisanleitung und der Koordinator-Praxisanleitung/ Pflegedienstleitung auszuhändigen.


Sollten Auszubildende krankheitsbedingt nicht in der Lage sein zum Dienst zu erscheinen, sind sie verpflichtet, unverzüglich vor Dienstbeginn die zuständige Bereichsleitung, für die Ambulante Pflege die zugeordnete Fachkraft, über den Krankheitsausfall zu informieren. Zusätzlich muss die/ der Auszubildende in der Ambulanten Pflege die PDL ab 8.00 Uhr an Werktagen informieren. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss im Original dem Anstellungsträger ab dem 3. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit vorliegen.

Die Auszubildenden weisen grundsätzlich ab dem 1. Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor.

Die Auszubildenden sind verpflichtet, die Krankmeldung (in Kopie) unverzüglich dem Bildungsträger zukommen zu lassen.

Die Bildungseinrichtung wird vom Anstellungsträger telefonisch informiert.

Die Auszubildenden erscheinen pünktlich zum angeordneten Dienstbeginn lt. Dienstplan und verbleiben bis zum offiziellen Dienstende in der Einrichtung, es sei denn, es wurde ein Ausgleich für zu viel geleistete Stunden ausdrücklich angeordnet.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

Dienstplanwünsche sind mit der Wohnbereichsleitung/ stellvertretenden Wohnbereichsleitung / Pflegedienstleitung (Ambulant) abzusprechen. Urlaubsplanung erfolgt in Absprache mit der Koordinator-Praxisanleitung und der Wohnbereichsleitung/ stellvertretenden Wohnbereichsleitung.

Der Urlaubsanspruch für die praktischen Einsätze ist auf dem Einsatzplan kenntlich. Er sollte aus organisatorischen Gründen immer am Anfang oder am Ende des Praktikums erfolgen. Ausnahmen sind im Einzelfall möglich, müssen aber begründet sein und bedürfen der Zustimmung der Wohnbereichsleitung / Pflegedienstleitung (Ambulant).

11. Anforderungsprofil

Wir überprüfen bei den Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz folgende Kriterien zum Anforderungsprofil:

- Ein Mindestalter von 16 Jahren
- Mittlerer Bildungsabschluss oder Alten/ Krankenpflegehelfer/In mit Schulabschluss mindestens nach Klasse 9
- Initiative, Einsatzbereitschaft und Interesse
- Bereitschaft, sich mit dem Berufsbild auseinanderzusetzen
- Gepflegtes Erscheinungsbild
- Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Gesundheitliche Voraussetzungen
- Leistungsbereitschaft
- EDV-Kenntnisse

Bewerberinnen und Bewerber, die für die Ausbildung für unsere Einrichtungen in Frage kommen, sind eingeladen, möglichst 1 Woche zu hospitieren, um die Abläufe und Anforderungen an den Beruf kennenzulernen und Eindrücke der eigenen Persönlichkeit zu geben.

12. Bewerbungsverfahren


Wer eine Ausbildung zur Pflegefachfrau/ zum Pflegefachmann beginnen möchte, benötigt einen Schulplatz für die theoretische Ausbildung, sowie eine Ausbildungsstelle bei einem Anstellungsträger für die praktische Ausbildung. Die mit unserer Einrichtung kooperierende Pflegeschule und wir als praktischer Ausbildungsträger, führen getrennte Bewerbungsverfahren durch, weshalb an beide Ausbildungsträger gleichzeitig die Bewerbung übermittelt werden sollte.

Zur Bewerbung gehören für uns als praktischer Ausbildungsträger folgende Unterlagen:

- Bewerbungsanschreiben
- Lebenslauf mit Foto
- Zeugniskopien (bei ausländischen Zeugnissen eine Übersetzung und eine Bescheinigung über die Anerkennung in Deutschland)
- Arbeitszeugnisse
- Praktikumsbescheinigungen

Die eingehenden Bewerbungen werden anhand des Anforderungsprofils von der Leitung Amb. Dienste und der Koordinator-Praxisanleitung sondiert.

Die Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Wahl kommen, werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		


Nach der Hospitation werden sie durch die Praxisbegleitung nach der einer Checkliste beurteilt. Nach gründlicher Prüfung aller Ergebnisse durch die zuständigen Leitungen und der Koordinator-Praxisanleitung fällt die Entscheidung über eine Einstellung.

13. Gewinnung von Auszubildenden

Zur Gewinnung von Auszubildenden werden unterschiedliche Strategien berücksichtigt: Die Homepage unseres Unternehmens stellt die Einrichtungen dar und gibt Hinweise auf offene Ausbildungsstellen:

- Kontakt zu regionalen Schulen halten
- Wir bieten Praktika zur Berufsfindung (Stationär)
- Angebot des freiwilligen sozialen Jahres (Stationär)
- Regionale Mediennutzung (Werbespots)
- Nutzung des direkten Kontaktes (Mundpropaganda)
- Teilnahme an Messen
- Tag der offenen Tür
- Veranstaltungen (z.B. Gemeindefest)
- Ausbildungsflyer der Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann
- Berufsinformationstage
- Arbeitsagentur
- Social Media

Die Gewinnung von Auszubildenden bedeutet für uns gleichzeitig eine Investition in die Zukunft. Uns geht es bei der Gewinnung unserer Auszubildenden auch darum, die Auszubildenden für den Beruf zu begeistern, sie durch eine gut strukturierte Ausbildung an unsere Einrichtung zu binden und sie über die Ausbildung hinaus als Fachkräfte an uns zu binden.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke		

14. Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung der beruflichen Pflegeausbildung

Anlage 7

(zu § 1 Absatz 2 Nummer 2, § 26 Absatz 2 Satz 1, § 28 Absatz 2 Satz1)

Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung der beruflichen Pflegeausbildung

Erstes und zweites Ausbildungsdrittel	
I. Orientierungseinsatz	
Flexibel gestaltbarer Einsatz zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	400 Std.*
II. Pflichteinsätze in den drei allgemeinen Versorgungsbereichen	
1. Stationäre Akutpflege	400 Std.
2. Stationäre Langzeitpflege	400 Std.
3. Ambulante Akut-/Langzeitpflege	400 Std.
III. Pflichteinsätze in der pädiatrischen Versorgung	
Pädiatrische Versorgung	120 Std.*
<i>Summe erstes und zweites Ausbildungsdrittel</i>	<i>1.720 Std.</i>
Letztes Ausbildungsdrittel	
IV. Pflichteinsatz in der psychiatrischen Versorgung	
1. Allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung	120 Std.
2. Bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 2 PflBG: nur kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung	
3. Bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 3 PflBG: nur gerontopsychiatrische Versorgung	
V. Vertiefungseinsatz im Bereich eines Pflichteinsatzes	
1. Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II. bis IV.1. Im Bereich des Pflichteinsatzes nach II.3. auch mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege	500 Std.
2. Für das Wahlrecht nach § 59 Absatz 2 PflBG: Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach III.	
3. Für das Wahlrecht nach § 59 Absatz 3 PflBG: Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II.2. oder II.3. mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege	
VI. Weitere Einsätze/ Stunden zur freien Verteilung	
1. Weiterer Einsatz (z.B. Pflegeberatung, Rehabilitation, Palliation) - bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 2 PflBG: nur in Bereichen der Versorgung von Kindern und Jugendlichen - bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 3 PflBG: nur in Bereichen der Versorgung von alten Menschen	80 Std.
2. Zur freien Verteilung im Versorgungsbereich des Vertiefungseinsatzes	80 Std.
<i>Summe letztes Ausbildungsdrittel</i>	<i>780 Std.</i>
GESAMTSUMME	2.500 Std.

Geltungsbereich: Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann		Freigegeben:	Revisionsstand
EDV-Kennung: QM 2.2.4.1 Ausbildungskonzept Altenpflege R8 17.06.2020		Koch GF	8
Freigabedatum: 17.06.2020	Verantwortlich: Fr. Menke	