Rüttihubelbad
Alterswohn- und Pflegeheim

Ausbildungskonzept Pflege

Alterswohn- und Pflegeheim Rüttihubelbad

Inhaltsverzeichnis

1 Philosophie 4

1.1 Unser Menschenbild als Grundlage unserer Zusammenarbeit mit Bewohnenden, Lernenden, Mitarbeitenden und Gästen 5

2 Ziel des Konzepts 5

2.1 Die Ausbildung: Berufsbildungssystem Schweiz 6

2.2 Die Berufe im Alterswohn- und Pflegeheim Rüttihubelbad (APH) 6

2.3 Allgemeine Bildungsziele 7

2.4 Spezifische Bildungsziele 7

2.5 Lernortprinzip 7

2.5.1 Koordiniertes Zusammenwirken der drei Lernorte 8

3 Kompetenzbereiche der Lernenden 8

3.1 Handlungskompetenz 8

4 Zusammenarbeit 10

4.1 Kommunikation/ soziale Interaktion 10

4.1.1 Gesprächsführung 10

5 Pädagogische Grundgedanken 11

5.1 Lernen und Lehren 11

5.2 Taxonomiestufen nach Bloom 12

5.3 Eigenverantwortung 13

6 Lebensphase der Jugendlichen der Generation Z: Adoleszenz und neuronale Entwicklung 14

6.1 Die Altersphase Adoleszenz 14

6.2 Konsequenzen für den Lernort Praxis 15

6.2.1 Schnuppertage 15

6.2.2 Begleitung während der Ausbildung 16

7 Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Kompetenzen 18

7.1 Verantwortung von Seiten der Institution 21

7.2 Verantwortung der Lernenden 21

8 Lernprozessbegleitung in der Praxis 22

8.1 Gefässe der Lernprozessbegleitung/Reflexionsinstrumente 22

9 Einbezug der Eltern während der Ausbildung 25

9.1 Vorgehensweise: 26

10 Interne und externe Gremien in der Ausbildung 26
11 Rekrutierung der Lernenden 28
11.1 Zuständigkeiten, Ablauf 28
11.2 Vorgehen bei der Rekrutierung neuer Lernender/Praktikanten 28
11.3 Schnuppereinsätze 30
12 Einführung 30
12.1 Lernende FaGe 30
12.2 Studierende Höhere Fachschule (HF) Pflege 30
12.3 Aktivierungsfachfrau/-fachmann HF 30
13 Lehr- und Lernmanagement 31
13.1 Austauschgefässe FaGe's und HF-Pflege 31
13.2 Lerngefässe FaGe's und HF Pflege 32
13.3 Austauschgefässe, Lerngefässe Aktivierung HF 33
14 Ausbildungsorganisation 34
14.1 Planung 34
14.2 Kurzpraktika FaGe's 35
14.3 Kurzpraktika HF Pflege 36
15 Qualitätsüberprüfung / Evaluation 36
15.1 Controlling BZ Pflege 36
15.2 Externe Qualitätsprüfung 36
15.3 Interne Qualitätsprüfung 37
Glossar 38
Quellennachweis 39
Abbildungsverzeichnis 39
Verfasser / Genehmigung 39

1 Philosophie

Wer wir sind

Das Rüttihubelbad ist eine gemeinnützige Stiftung und weltoffene soziale Oase mit Pflege, sozialtherapeutischer Begleitung, Kultur, Bildung, Hotellerie und Gastronomie unter einem Dach. Als Arbeitgeberin für 260 Menschen, darunter viele Menschen in Ausbildung, gehört die Stiftung zu den grössten Arbeitgebern der Region. Zugleich ist sie eine wichtige Auftraggeberin für das lokale Gewerbe. Menschen erfahren hier, wie wertvoll eine sinnstiftende Arbeit ist.

Was wir tun

Unser qualifiziertes Personal garantiert Professionalität in allen Fachbereichen. Wir bieten Sicherheit und schützen die Gesundheit der Bewohnenden und der Mitarbeitenden. Die Führung überprüft, sichert und entwickelt die Qualität der Dienstleistungen systematisch. Unser Verständnis des lebenslangen Lernens eröffnet Mitarbeitenden jeden Alters neue berufliche Perspektiven. Die Berufsausbildung von Menschen erfordert von uns eine permanente fachliche Auseinandersetzung und gewährleistet uns den Anschluss an die Zukunft. Eine zeitgemässe und sozial ausgerichtete Personalpolitik schafft Anreiz und Motivation.

Wie dem Leitbild zu entnehmen ist, hat die Aus- und Weiterbildung in der Stiftung Rüttihubelbad sowie der Gastronomie und Hotel AG einen hohen Stellenwert.

Auszug aus dem Leitbild der Stiftung Rüttihubelbad

Wir wollen

- unseren Auftrag gemeinsam erfüllen, regelmässig Aufgaben, Ziele und Wirkungen reflektieren und daraus Innovationskraft schöpfen.
- ein Umfeld bieten, in dem der Mensch sich ein Leben lang gemäss seinen Möglichkeiten entwickeln kann.
- als grosse regionale Arbeitgeberin, Geschäftspartnerin und Anbieterin von Kultur unsere gesellschaftliche Verantwortung bewusst tragen. [1]

Ein wichtiger Teil des Alterswohn- und Pflegeheim Rüttihubelbads ist die anthroposophische Medizin und Pflege. Die Anthroposophie beschreibt eine Lebensphilosophie, wörtlich übersetzt die "Weisheit des Menschen". Es handelt sich um eine Wissenschaft zum Verständnis von Natur, Geist und menschlicher Entwicklung. Darin sind naturwissenschaftliche wie auch spirituelle und philosophische Ansätze integriert. Die Gründer der anthroposophischen Medizin sind Rudolf Steiner und Ita Wegman. Es handelt sich um ein Gesamtkonzept, welches 1920 gegründet wurde. Darin arbeitet das interdisziplinäre Team aus Ärzten, Pflegenden und Therapeuten eng zusammen. Man sieht den Menschen in seiner Krankheit, nicht nur die Krankheit im Menschen. Diese Sichtweise kann zu anderen Behandlungsmethoden führen oder die Schulmedizin ergänzen. Folgende anthroposophische Therapien werden im Alterswohn- und Pflegeheim Rüttihubelbad angeboten:

- Körpertherapien (rhythmische Massagen, Einreibungen, Wickel/Auflagen, Bäder)
- Pflanzliche Präparate
- Heileurhythmie (Bewegungstherapie)
- Kunsttherapie (mal- oder Musiktherapie)

Im Alterswohn- und Pflegeheim Rüttihubelbad wird die anthroposophische Pflege (Einreibungen, Wickel/Auflagen, Bäder) durch zwei ausgebildete Mitarbeiterinnen der anthroposophischen Pflege, jeweils von Montag bis Freitag umgesetzt.

1.1 Unser Menschenbild als Grundlage unserer Zusammenarbeit mit Bewohnenden, Lernenden, Mitarbeitenden und Gästen

Wir Menschen brauchen ein Gegenüber, damit wir uns, unseren Anlagen, Möglichkeiten und Interessen entsprechend entwickeln können:

„Wir sehen den Menschen in Entwicklung, in ständiger Entfaltung, Bewegung und Veränderung.
Wir sehen den Menschen als Individuum als unteilbares Wesen in einer Einheit von Körper-Geist-Seele handelnd, denkend und fühlend.
Wir sehen den Menschen als soziales Wesen hineingeboren in ein soziales, ökologisches und kulturelles Umfeld.
Wir sehen den Menschen in seiner Sinnhaftigkeit in einer stetigen Auseinandersetzung mit sich selbst und seiner Umwelt.
Wir sehen uns innerhalb einer ethischen Verantwortung, begegnen dem uns anvertrauten Menschen mit Achtung, Würde und Respekt." [2]

Das Alterswohn- und Pflegeheim (APH) schafft unter anderem in den Bereichen Pflege und Aktivierung verschiedene Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Es bietet innerhalb des APH und der gesamten Stiftung je nach Ausbildung1 die Gelegenheit für externe Praktika und interne Tage des Einblicks.

2 Ziel des Konzepts

Das Konzept schafft Klarheit in der Ausbildungsstruktur, öffnet Wege zur Eigenverantwortung und ist Portal für Erkenntnisse und Lerngewinn.

Im Qualitätssicherungsverfahren „Wege zur Qualität" des Rüttihubelbad sind die Gestaltungsfelder "Eigenverantwortung", "Können", "Verantwortung aus Erkenntnis" sowie "individuelle Entwicklung" zentrale Grundlagen in der Aus- und Weiterbildung.

[1] Mit Ausbildung sind die Grundausbildung mit Lernenden und Lehrgänge der Höheren Fachschule mit Studierenden gemeint.

Wir bieten:

- Eine positive Lernkultur und die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung
- Einen Einblick in die Anthroposophie
- Einen Lernort, an dem sich alle Mitarbeitenden mit den Lernenden auseinandersetzen und Verantwortung übernehmen können
- Einen attraktiven Ausbildungsort mit Möglichkeiten zum Einblick in verschiedene Bereiche

2.1 Die Ausbildung: Berufsbildungssystem Schweiz

Die berufliche Grundausbildung schliesst an die obligatorische Schulzeit an. Sie dient der Vermittlung und dem Erwerb von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten, die zur Ausübung in einem Beruf erforderlich sind. In der beruflichen Grundausbildung werden die Lernenden in drei Bereichen ausgebildet: In der beruflichen Praxis, in überbetrieblichen Kursen sowie in allgemeiner und berufskundlicher schulischer Bildung.

Die Berufsbildung deckt ein breites Spektrum an Bildungsmöglichkeiten ab. In rund 260 verschiedenen Berufen existieren eidgenössisch reglementierte berufliche Grundausbildungen. Sie dauern zwei, drei oder vier Jahre und berücksichtigen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, welche die lernenden Personen mitbringen. Somit steht die Berufsbildung auch erwachsenen Menschen ohne Bildungsabschluss offen.

Das Bildungssystem ist durchlässig. Die Höhere Berufsbildung, verschiedene andere Formen der berufsorientierten Weiterbildung und ein Tätigkeitswechsel im Verlauf des Berufslebens sind möglich. Die berufliche Grundausbildung ist eine solide Basis für berufliche Laufbahnen und lebenslanges Lernen.

2.2 Die Berufe im Alterswohn- und Pflegeheim Rüttihubelbad (APH)

Im APH des Rüttihubelbad werden folgende Berufsrichtungen ausgebildet:

- Fachmann/-frau Gesundheit EFZ
- Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA
- Koch/Köchin EFZ
- Küchenangestellte/r EBA
- Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ
- Hauswirtschaftspraktiker/-in EBA
- Fachmann/-frau Betriebsunterhalt EFZ
- Aktivierungsfachfrau/-mann HF
- Kaufmann/Kauffrau EFZ

2.3 Allgemeine Bildungsziele

Die Ausbildung orientiert sich an der Erfahrung, Erlebniswelt und Berufswelt der Lernenden.

Die Lernenden:

- Setzen sich mit wesentlichen Fragen und Problemstellungen in der Berufs- und Arbeitswelt auseinander
- Übernehmen für sich, ihre Mit- und Umwelt Verantwortung
- Nehmen sich als Teil einer Gruppe wahr, verhalten sich solidarisch und leisten aktiv Beiträge
- Zeigen Interesse und übernehmen Verantwortung für das eigene Lernen
- Erwerben theoretische und praktische Wissensinhalte und entsprechende Handlungskompetenzen, welche sie im Arbeitsalltag umsetzen
- Nehmen die Ausbildung als Grundlage zum lebenslangen Weiterlernen wahr.

Der Praxisort

Die Lernenden werden gefördert in:

- Ihrer Wahrnehmung zu Fach –, Selbst- und Sozialkompetenz
- Vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten in der Umsetzung ihrer Bildungsziele
- Im Umgang mit Zielvorgaben
- Der Anwendung ethischer Grundsätze
- Im Fällen von Entscheidungen
- Ihrer Urteils-, Kritik- und Kommunikationskompetenz
- Der Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen
- Ihren Kompetenzen
- Im Vertreten eines eigenen Standpunkts und dessen Korrektur aufgrund besserer Einsichten
- Im verantwortungsvollen Umgang mit den eigentlichen Möglichkeiten und Ressourcen
- Fähigkeiten, manuellen Tätigkeiten und Produktivität. [3]

2.4 Spezifische Bildungsziele

Im Lehrplan jeder Berufsrichtung sind die spezifischen Bildungsziele verankert. Diese Bildungsziele sind in den jeweiligen Bereichen bekannt und werden dort umgesetzt.

2.5 Lernortprinzip

Die Ausbildung wird vernetzt mit den drei Lernorten Lehrbetrieb, Schule und überbetriebliche Kurse (üK). Die drei Lernorte unterstützen sich gegenseitig durch eine gezielte Aufgabenteilung.

- Der Lehrbetrieb vermittelt das berufspraktische Lernen. Seine Aufgabe ist die Förderung der praktischen Handlungskompetenz und der Transferfähigkeiten zwischen schulischem Wissen und praktischen Kenntnissen.

- Der Lernort Schule vermittelt die theoretischen Grundlagen zur Berufsfachkunde und das nötige allgemeinbildende Grundlagenwissen (ABU).
- Der Lernort überbetrieblicher Kurs (üK) ist verantwortlich für den Transfer zwischen schulischem sowie praktischem Wissen und Können.

Die Gesamtverantwortung für das Erreichen der Lernziele liegt beim Lehrbetrieb und den Lernenden. Die beiden anderen Lernorte unterstützen den Lernprozess in der Praxis.

Die Qualitätssicherung der Ausbildung verantwortet jeder Lernort im Rahmen des Gesamtkonzepts. Die Koordination der Qualitätssicherung obliegt der Lehraufsicht (MBA/GEF/). [4]

2.5.1 Koordiniertes Zusammenwirken der drei Lernorte

Das Zusammenwirken der drei Lernorte setzt eine Koordination der Ziele, der Inhalte und der Phasen der Ausbildung voraus. Diese Koordination wird jeweils bei der Erarbeitung der konkreten Ausbildungsgrundlagen (2017) durch ein gestuftes Vorgehen sichergestellt.

Bildungsverordnung und Bildungsplan	**Kompetenzen und Bildungsziele**
Bildungsprogramm Kanton Bern Bildungsverordnung BiVo 2017 (neue Anpassung 2027)	Richtziele: Schule/üK/Praxis
Leistungsziele und Inhalte	**Lehrplan Programm üK Modell-Lehrgang**
Hilfsmittel: Ausbildungskonzept Ausbildungsordner Lernende Arbeitsordner Lernende Lernplattformen der Oda/ schulische elektronische Plattformen	

3 Kompetenzbereiche der Lernenden

Die Lernenden erwerben im Verlauf ihrer Ausbildung allgemeinberufliche und bereichsspezifische Kompetenzen. Im Zentrum der Ausbildung steht die Entwicklung der Handlungskompetenz. Handlungskompetenz ist die Einheit von Selbst-, Sozial-, Methoden- und Sach-/Fachkompetenz. (Auszug Kompetenzen Katalog RHB).

3.1 Handlungskompetenz

"Selbstkompetenz" ist die Fähigkeit:

- Für **sich selbst verantwortlich** zu handeln
- Sein Leben eigenständig zu gestalten
- Mit sich selbst zurechtzukommen
- Sich ins Leben einzubringen („**Ich-Fähigkeit**")

"Sozialkompetenz" ist die Fähigkeit:

- Mit **anderen Menschen** partnerschaftlich und verantwortungsvoll umzugehen („**Du-Fähigkeit**")

"Methodenkompetenz" ist die Fähigkeit:

- Des „**Gewusst wie**"
- Bei schulischen, alltäglichen oder beruflichen Aufgaben sowie Problemen zielgerichtet und planmässig vorzugehen

"Sach-/Fachkompetenz" ist die Fähigkeit:

- **Sachbezogen** zu urteilen und entsprechend zu handeln
- Fakten- und Handlungswissen aus unterschiedlichen Fachgebieten zielgerichtet einzusetzen [5]

Sozialkompetenz		
Teamfähigkeit • Aufgaben und Arbeiten in einer Gruppe gemeinsam planen, ausführen und auswerten • Sich in eine Gruppe integrieren • Eigeninteressen zurückstellen • Bereitschaft zur Zusammenarbeit zeigen • Verantwortung übernehmen • Regeln und Abmachungen einhalten • Arbeiten aufteilen	**Konfliktfähigkeit** • Spannungen erkennen • Probleme an- und aussprechen • Bei der Suche nach konstruktiven Lösungen mithelfen • Vermittelnd eingreifen • Kritikfähig und tolerant sein • Kompromiss- und konsensbereit sein	**Kommunikationsfähigkeit** • Aktiv zuhören • Sich einfühlen (Empathie) • Seine Gefühle/Emotionen wahrnehmen und ausdrücken • Beziehungsfähigkeit beweisen • Vielfältige Ausdrucksformen nutzen (verbal/nonverbal, Körpersprache, Bilder)

Methodenkompetenz (Arbeits- und Lernverhalten)		
Arbeitsorganisation • Aufgaben und Arbeiten planen, durchführen, überprüfen, auswerten • Methoden der Zeiteinteilung kennen • Lerngruppen bilden • Technische Hilfsmittel zweckdienlich einsetzen • Den Arbeitsplatz gestalten	**Lern- und Arbeitstechnik** • Lernfördernde und Lernhemmende Faktoren kennen • Bevorzugte Lerntechniken erkennen und anwenden • Lernwirksam lesen • Informationen zweckdienlich beschaffen, Mind - Map und Clustering verwenden • Prüfungen vorbereiten	**Präsentationstechnik** • Präsentation planen, vorbereiten, organisieren, gliedern, durchführen und bewerten • Texte schreiben und Dokumentationen gestalten (Layout) • Themen visualisieren und technische Hilfsmittel einsetzen (Einzel- und Gruppenpräsentation durchführen und Kurzreferate halten)

Sach-/Fachkompetenz		
Lernbereich Gesellschaft • Inhalte und Themen unter verschiedenen Gesichtspunkten/Aspekten verstehen • Rechtliche Grundlagen kennen • Wirtschaftliche Zusammenhänge kennen • Politische Abläufe verstehen • Kulturelles Verständnis zeigen	**Sprachfähigkeit** • Sich mündlich und schriftlich kompetent ausdrücken • Aufnahmefähigkeiten beweisen (zuhören, verstehen, Absicht erkennen usw.) • Gedanken aussprechen • Stimme, Gestik, Mimik, Körperhaltung bewusst einsetzen	**Berufliche Fachkompetenz** • Theoretisches Fachwissen im Berufsalltag anwenden können

Auszug aus Handlungskompetenzen / Berufskunde für FaGe.

4 Zusammenarbeit

Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für ein positives und wertschätzendes Betriebsklima. Zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung gehört eine konstruktive Feedbackkultur. Dabei werden Feedbackregeln beachtet.

4.1 Kommunikation/ soziale Interaktion

Soziale Interaktion bedeutet, dass eine Person mit einem anderen Menschen in einer wechselseitigen, aufeinander bezogenen Beziehung steht.

Tritt eine Person zu einem anderen Menschen in Beziehung, kommunizieren sie miteinander. Ohne Kommunikation ist ein Zusammenleben nicht möglich.

(Fachliteratur der Berufskunde FaGe, übergeordnete Kompetenzen, S. 78)

4.1.1 Gesprächsführung

Im Lehrbetrieb stehen die Lernenden in regem Kontakt mit den Berufsbildner:innen, den Bildungsverantwortlichen und den Vorgesetzten. Diese Kontakte haben häufig informellen Charakter, aber nicht nur; denn Gespräche finden auch statt, um Leistungen, Schwierigkeiten oder Veränderungen zu besprechen. Berufsbildner:innen müssen deshalb fähig sein, Gespräche kompetent zu führen, die Grundregeln einer offenen, wertschätzenden und unterstützenden Kommunikation kennen und anwenden, d.h., sie müssen die wichtigsten Gesprächstechniken kennen und beherrschen.

(vgl. Stellenbeschreibung Berufsbildnerin APH Stiftung Rüttihubelbad).

Konflikte lösen

Viele Menschen sind der Meinung, in gut geführten Betrieben gebe es keine Konflikte. Die Realität sieht anders aus. Im menschlichen Zusammenleben sind Konflikte unvermeidlich und gehören zum Alltag. Wenn sie konstruktiv gelöst werden, können sie zur Weiterentwicklung und Verbesserung von Arbeitsverhältnissen und Abläufen beitragen. Bleiben sie ungelöst, können sie zu Frustration, Trennung und Lehrabbruch führen und auf diese Weise ganze Arbeitsprozesse stören. Eine gute Organisationsstruktur, klar definierte Rollen in einem hierarchischen Gefüge, gemeinsam getragene Ziele und regelmässiges Feedback zur Überprüfung der Situation tragen dazu bei, das Risiko von Konflikten zu senken. Sobald ein Konflikt ausbricht, ist es hilfreich, eine gute Technik zur Konfliktlösung anzuwenden oder allenfalls Dritte oder eine Fachperson hinzuzuziehen.

Konstruktive Rückmeldung/Feedback

Eine konstruktive Rückmeldung ist eine Botschaft, aus der die Lernenden etwas lernen können und die sie fachlich weiterbringt, ohne sie zu demotivieren, auch wenn sie dabei auf Fehler hingewiesen werden.

Im RHB wird mit den Kommunikationsbüchern von Schulz von Thun (Kommunikation I und II) gearbeitet, um die Kommunikation zu reflektieren und zu verbessern. Die Feedbackregeln sind im RHB bekannt und werden auf allen Stufen angewendet.

(vgl. Feedbackregeln der Stiftung Rüttihubelbad, Intranet unter Infos/ Formulare/Stellenbeschreibung).

5 Pädagogische Grundgedanken

5.1 Lernen und Lehren

Unsere Lernenden sind motiviert, leistungsfähig und bereit, ihre fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Dasselbe gilt auch für unsere Lehrenden, welche über ein fundiertes pädagogisch-didaktisches sowie fachspezifisches Wissen und Können verfügen.

Im RHB steht Lernen für einen lebenslangen Bildungsprozess, in dem sich Lernende und Lehrende ständig befinden. Dieser führt immer wieder zu neuen Erkenntnissen in der Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz.

Im Zentrum steht deshalb das handlungsorientierte Lernen, das zum Ziel hat, die Lernenden zu befähigen, in verschiedenen beruflichen Kontexten kompetent und flexibel zu handeln.

Lernen bedeutet Verhaltensänderung und Umsetzen von neuen Verhaltensweisen. Dabei spielt Lernen in sozialen Prozessen eine wichtige Rolle. Um einen Lernprozess erfolgreich auszulösen, sind gegenseitige Wertschätzung, Akzeptanz und wohlwollende Atmosphäre Grundbedingungen. Es gilt zu berücksichtigen, dass sich die am Lernprozess teilnehmenden Personen sowohl von ihrer Ausgangsposition, ihrem Umfeld als auch in ihren unterscheiden.

Das Lernen aus Fehlern ist ein wichtiger Bestandteil der Entwicklung des Menschen. Das Bewusstsein, dass Fehler entstehen, ist vorhanden, und wer Fehler macht, kann und soll daraus lernen. Während den Lernbegleitungen werden mittels dem SEMA-Instrument, Situationen systematisch ausgewertet.

5.2 Taxonomiestufen nach Bloom

Zur Formulierung der Richtziele wurden als Basis die Taxonomiestufen, Klassifikation nach Bloom verwendet.

Stufe 1

Wissen und Kenntnisse

Die Lernenden können das erlernte Wissen so, wie sie es gelernt haben, wiedergeben. Dies wird überprüft.

Stufe 2

Verstehen

Die Lernenden verstehen das Gelernte. Es wird überprüft, ob die Lernenden wissen, worüber gesprochen wird und ob sie den Sachverhalt in eigenen Worten erklären und einen Bezug zur Realität in ihrem Alltag machen können.

Stufe 3

Anwendung

Die Lernenden übertragen das Gelernte in eine neue Situation (Transfer). Es wird überprüft, ob die Lernenden vorhandenes Wissen, Kenntnisse und Verständnis in einer neuen Situation richtig anwenden können.

Stufe 4

Analyse

Die Lernenden prüfen eine Situation und leiten daraus selbstständig die nötigen Strukturen und Prinzipien ab, ohne dass sie sich vorher damit vertraut machen konnten. Es wird überprüft, ob die Lernenden die Prinzipien erkennen sowie Vor- und Nachteile einer Massnahme aufzeigen können.

Stufe 5

Synthese

Die Lernenden analysieren einen Sachverhalt und zeigen mehrere Varianten zur Problemlösung auf. Es wird überprüft, ob die Lernenden mehrere Varianten aufzeigen können und die richtige Intervention wählen, um ein komplexes Problem im Arbeitsalltag zu lösen.

Stufe 6

Evaluation

Die Lernenden bewerten Ideen, Lösungen, Methoden, Materialen usw. mit Einbezug von Kriterien sowie Normen und bilden sich ein Urteil über einen komplexen Sachverhalt. Es wird überprüft, ob die Lernenden fähig sind, unter Einbezug von Kriterien und Normen komplexe Situationen einzuschätzen und eigenständige Überlegungen und Argumente beizutragen.

Zu beachten ist, dass nicht alle Lernenden bis zum Abschluss ihrer Ausbildung bei allen Richtzielen die Stufe 6 erreichen. [6]

5.3 Eigenverantwortung

Die Zielsetzungen sind klar formuliert und transparent. Die Beurteilung der Leistungen orientiert sich an den Ausbildungszielen. Lehrende unterstützen Lernende in gezielten Reflexionsprozessen und beim Erreichen der Zielsetzungen. Es versteht sich, dass die Lernfortschritte in der zeitlichen Abfolge sowie in der Intensität individuell sind. Wir berücksichtigen dies in der Lernbegleitung. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Lernenden zum selbständigen Lernen und zur Selbstverantwortung zu führen. Unsere Begleitung ist ressourcenorientiert und ermöglicht Hilfe zur Selbsthilfe.

Grundhaltung der Lehrenden im RHB

Wir als Lehrende sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst. Unsere Haltung und unser Handeln basieren auf Wertschätzung, Transparenz und Gerechtigkeit; dies, im Wissen, nicht immer allen und allem gerecht werden zu können. Unser Ziel ist es, Denkprozesse anzuregen und Erkenntnisse zu ermöglichen. Die gezielte Zusammenstellung der Lernarrangements mit Berücksichtigung der unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Lernenden ermöglicht es den Auszubildenden innerhalb des Lernprozesses, die Theorie in die Praxis umzusetzen. Dabei messen wir dem handlungsorientierten Lernen eine wichtige Bedeutung bei.

6 Lebensphase der Jugendlichen der Generation Z: Adoleszenz und neuronale Entwicklung

Generation Z

Ab 1990 geborene Jugendliche gehören der Generation Z an. Bei dieser Generation sind die Werte im Wandel und es werden ihnen folgenden Attribute zugeteilt: Die Jugendlichen sind unabhängige Einzelkämpfer, sie sind anspruchsvoll, aber auch flatterhaft, sie haben eine hohe Bildung, das Leben und Arbeiten wird als Prozess gesehen, und sie folgen verstärkt extrinsischen Anreizen.

Die Adoleszenz ist die Zeit zwischen der Kindheit und dem Erwachsensein, das heisst, die Zeit bis zur vollen biologischen und sozialen Reife.

Die Bedeutung der neuronalen Entwicklung

Die Jugendlichen können bereits differenziert wahrnehmen, aber es fehlt teilweise die Fähigkeit, diese Wahrnehmung richtig einzuordnen. Die Reaktion auf scheinbar harmlose Zwischenfälle äussert sich oft mit heftigen, emotionalen Ausbrüchen (Wut, Trauer, Frustration ...). Die neurologischen Veränderungen gleichen einer grossen Baustelle, die durch die erwachsenen Begleitpersonen abgesichert werden "müsste".

Die Jugendlichen zeigen eine Neigung zu spontanen, unüberlegten Handlungen und eine erhöhte Risikobereitschaft auf Grund der neuronalen Reorganisation.

Konsequenzen einer Handlung werden oft falsch eingeschätzt. Es zeigen sich Lern- und Konzentrationsschwierigkeiten.

Das heisst für die Praxis:

- Mit lebenspraktischen Erfahrungen verändern oder festigen sich die Haltungen und Einstellungen der Jugendlichen.
- Es ist wichtig, die Jugendlichen wiederkehrend erleben zu lassen, dass sich wohlüberlegte Entscheide lohnen (Aktivierung von Frontallappen, zentralem Nervensystem und Hirn).
- Es ist entscheidend, Möglichkeiten für viele positive Lernerfahrungen zu schaffen. [2]

6.1 Die Altersphase Adoleszenz

Die Adoleszenz verläuft in verschiedenen Abschnitten. So unterteilen Oerter & Montada sie in drei Phasen: (2002, S. 359)

Frühe Adoleszenz	(zwischen 11 und 14 Jahren)
Mittlere Adoleszenz	(zwischen 15 und 17 Jahren)
Späte Adoleszenz	(zwischen 18 und 21 Jahren)

Die frühe Adoleszenz ist gekennzeichnet durch einen biologischen Schub (Grössenwachstum und Ausbildung der Geschlechtsmerkmale). Diese körperlichen Veränderungen bedingen innere, seelische Auseinandersetzungen. Diese dauern bis zur Akzeptanz der- auch von anderen Personen – wahrnehmbar veränderten Erscheinung. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Aussehen geht in den anderen Adoleszenzphasen weiter. In der zweiten und dritten Phase sind viele weitere Entwicklungsaufgaben zu bewältigen:

a. Die Ablösung vom Elternhaus
b. Autonomiebestrebungen, Selbstmanagement
c. Die Entwicklung einer eigenen Weltanschauung und der Aufbau eines Wertesystems
d. Das Gewinnen von Klarheit über sich selbst
e. Der Aufbau von Beziehungen zu Gleichaltrigen verschiedener Geschlechter
f. Der Beginn enger/intimer Beziehungen und die Entwicklung von Vorstellungen bezüglich Partnerschaft und Familie
g. Das Entwickeln von Zukunftsaussichten und die Orientierung auf Ausbildung und Beruf
h. Die soziale Integration [7]

6.2 Konsequenzen für den Lernort Praxis

Entwicklungsmässig sind Adoleszente noch nicht vollständig mit Erwachsenen gleichzusetzen. Deshalb ist es unsere Aufgabe, ihnen zu helfen, sich in unseren RHB-Strukturen und unserer Kultur zurecht zu finden und sich zu kompetenten Fachpersonen zu entwickeln.

6.2.1 Schnuppertage

Die Schnupperpraktikant: innen bekommen einen ersten Eindruck von ihrem Wunschberuf und können herausfinden, ob dieser ihnen zusagt.

Während des Schnupperpraktikums lernen wir als Arbeitsgeber:innen die Bewerbenden näher kennen und machen uns ein Bild ihrer Sozial- und Selbstkompetenz. Wünschenswerte Eigenschaften sind in erster Linie Interessiertheit, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Genauigkeit und Ehrlichkeit. Die Bewerbenden setzen sich während der Schnupperzeit mit dem zukünftigen Beruf und Arbeitsumfeld sowie mit sich selbst auseinander. Um die Schnupperwoche möglichst effizient und effektiv zu gestalten, braucht es eine einheitliche Struktur mit den nötigen Instrumenten zur Selbst- und Fremdeinschätzung. Kompetente und motivierte Mitarbeitende sollen den Schnuppernden zugeteilt werden.

Eine Einschätzung zum vorhandenen Fachwissen wird bei einem anstehen Betriebswechsel nötig.

6.2.2 Begleitung während der Ausbildung

Einführungsphase

Jugendliche verfügen nicht über denselben Entwicklungsstand und Erfahrungsschatz wie Erwachsene. Deswegen sind bei der Arbeitsplanung mehr Zeit und eine lange Phase der engmaschigen Begleitung einzuplanen. Je mehr wir den jugendlichen Lernenden helfen, sich am neuen Arbeitsplatz einzurichten und Unsicherheiten abzubauen, umso besser werden sie in der Lage sein, sich auf ihr Tätigkeitsfeld zu konzentrieren und die Organisation rasch kennenzulernen.

Einführungschecklisten unterstützen die Einarbeitungsphase in den verschiedenen Fachbereichen und auf den Wohngruppen.

Diese Phase schliessen wir mit einem Probezeitgespräch ab.

Ausbildungsphase

Jugendliche Lernende brauchen mehr Unterstützung bei der Entfaltung ihrer Potenziale als erwachsene Lernende. Ihre Identität, ihr Selbstkonzept, ihre aufgebauten Beziehungen und ihr Wertesystem sind meist noch nicht sehr gefestigt. Sie brauchen Gelegenheit, ihre Meinung zu vertreten, zu verteidigen und dadurch ihr Selbstkonzept zu festigen. Zudem benötigen sie Zeit für Gespräche, in denen Alltägliches besprochen werden kann. Drängen sich persönliche Probleme zu sehr in den Vordergrund, müssen sich die Berufsbildenden abgrenzen und die Lernenden auf andere Unterstützungsangebote hinweisen.

a) Lernsituationen und Lernformen

Die Jugendlichen eignen sich in der Berufsschule viel neues Wissen an. Dieses wollen sie auch möglichst schnell anwenden. Unser Support wird ihnen dies ermöglichen.

Als Ausbilder:innen sollten wir uns auf die individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen fokussieren. Wir sollten Lernsituationen gestalten und Raum zur Verfügung stellen, um eigenverantwortliches Handeln und Lernen zu ermöglichen.

Das Lernen nach Interessen und Bedürfnissen von Jugendlichen ist wichtig. Kopf- und theorielastige Inhalte langweilen, denn sie sind zu weit weg von den Bedürfnissen der Jugendlichen entfernt. Das Üben von praktischen Fertigkeiten kommt in der Regel besser an als die Theorie.

b) Reflexion und Gruppenprozess

Das gemeinsame Lernen beinhaltet in erster Linie Reflexion und Interpretation von Erfahrungen, Daten, Fakten und Gefühlen. Persönliche und institutionelle Wertvorstellungen, Ideologien und Haltungen werden gegenseitig dargelegt, begründet und zur Diskussion gestellt. Dabei werden keine vorgefertigten Antworten geliefert, sondern es wird das Problembewusstsein geschärft, entwickelt und nach gemeinsamen Lösungen gesucht. Diese Aufgabe müssen wir als Bildungsverantwortliche begleiten.

Die Adoleszenten lernen sich für das erfolgreiche Bewältigen der vielfältigen, täglich anfallenden Aufgaben zu koordinieren und zu solidarisieren. Sie üben sich darin, Mitglied einer Gruppe mit

all ihrer Dynamik, ihren Konflikten, aber auch mit ihren Sicherheitsfunktionen zu sein, sei es im Arbeitsteam oder in der Alters- oder Interessengruppe.

c) Kommunikation und Kompetenz

Bewusstes, regelmässiges Erteilen von ehrlichen, konstruktiven Feedbacks stärkt das Selbstvertrauen der Adoleszenten.

Lernende brauchen Unterstützung, um sich mit Kritik auseinandersetzen zu können und zu merken, dass Kritik etwas Positives ist. Deswegen muss der Betrieb den Lernenden Reflexionszeit einräumen, damit sie Verlaufsblätter lesen und das Lernjournal schreiben können. Zur Förderung der Selbstreflexion und der kommunikativen Fähigkeiten werden die Selbsteinschätzungen regelmässig besprochen. Angeregt durch gezielte Fragen kommt für alle Beteiligten eine Auseinandersetzung mit Werten und Normen in Gang.

d) Sicherheit schaffen

In der Phase der Adoleszenz sind viele Entwicklungsaufgaben zu bewältigen; die Jugendlichen lassen sich noch rasch verunsichern. In dieser Situation brauchen sie im Betrieb fixe Rahmenbedingungen wie Leitbilder, Vorbilder, klare Strukturen, Richtlinien und vereinbarte Spielregeln, die ihnen Halt geben und Grundsatzdiskussionen erübrigen.

Aufgaben müssen den Jugendlichen mit eindeutigen Prioritäten versehen und verständlich formuliert übertragen werden, sodass gegenseitige Erwartungen geklärt und die Beurteilungskriterien definiert sind. Eine transparente Informationspolitik, ehrliches und konstruktives Feedback tragen zur Sicherheit bei.

Die Jugendlichen orientieren sich stark an Vorbildern – oder Feindbildern – die einen Standpunkt einnehmen und Position beziehen. Das Vorleben von persönlichen Werten und das Zeigen von Authentizität, Integration und Kongruenz beeindrucken Adoleszente. In Kommunikationsprozessen überzeugen diese Vorbilder durch gute Argumente. Dadurch können Einstellungen und Werte beeinflusst werden. Ein Vorbild hat zudem die Funktion eines Mentors, der aus Jugendlichen die besten Fähigkeiten „herauskitzelt".

Alle Mitarbeitenden übernehmen Vorbildfunktionen und haben damit im weitesten Sinn auch eine Führungsaufgabe. Von allen Mitarbeitenden müssen Rahmenbedingungen sowie Abmachungen eingehalten werden, damit keine Widersprüche entstehen.

e) Sinn vermitteln

Adoleszente beschäftigen sich auch am Arbeitsplatz intensiv mit der Sinnsuche. Ihnen müssen Entscheidungen und auszuführende Tätigkeiten professionell begründet werden, damit Ziel, Zweck und Absicht nachvollziehbar sind.

Gerade wenn sie in der Ausbildung sind, können sie oft nur Teilarbeiten verrichten, da ihnen noch wichtige Grundlagen fehlen. Teilarbeiten werden lieber verrichtet, wenn man ihren Sinn in einem grösseren Zusammenhang erkennen kann. Diese Zusammenhänge müssen möglichst konkret aufgezeigt werden.

Die Beteiligung und Einbindung der adoleszenten Mitarbeitenden in Entscheidungen und Prozesse vermitteln Sinn. Wenn Adoleszente den Sinn in ihrer Arbeit sehen, werden sie dafür auch Verantwortung übernehmen.

7 Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Kompetenzen

Klar definierte Rollen und Aufgaben ermöglichen und erleichtern die Zusammenarbeit untereinander.

Übersicht ausbildende Personen Pflege / Aktivierung

Rollen	Aufgaben
Bildungsverantwortliche (BV) **Anforderungsprofil:** • Diplom/ Berufsabschluss • Mehrere Jahre Berufserfahrung • Managementausbildung /-erfahrung • Berufspädagogik (möglich) **Aufgaben:** • Organisation und Koordination • Beratung von Lernenden und Berufsbildenden (BB) • Umsetzung Ausbildungskonzept	**Kompetenzen** • Definitive Einstellung von Lernenden • Kontrollieren und Umsetzen von Massnahmen • Anpassen von Konzepten und Instrumenten
Ausbildungsverantwortliche (AV) **BBV** **Anforderungsprofil:** • Diplom/Berufsabschluss Art. 44 • Mehrere Jahre Berufserfahrung • Managementausbildung/-erfahrung • Berufspädagogik **Aufgaben:** • Organisation und Koordination • Lernprozessbegleitung • Bewertet Ausbildungsstand • Lernprozessüberwachung • Verantwortung für den Lernprozess • Rekrutierung neuer Lernender • Zusammenarbeit mit Aussenstellen bei Problemen in Zusammenarbeit mit der Heimleitung	• Anpassen von Konzepten und Instrumenten • Ausbildungskompetenzen • Massnahmen in Rücksprache mit TL (Teamleitung) umsetzen • Ausgestalten der Ausbildung der Lernenden im Rahmen des Ausbildungsplanes und des Ausbildungskonzepts • Aufnahme von neuen Lernenden in Zusammenarbeit mit der TL • Schultage und Ferienplanung • Planen und durchführen Lernnachmittage • Planen von Praktika in anderen Bereichen • Unterstützung/Betreuung Berufsbildner • Hauptverantwortlich für Qualifikations- und Standortgespräche • Selektion Lehrstellenvergabe mit Pflegedienstleitung (PDL) • Zur Verfügung stellen von Prüfungsexperten/-innen • Regelmässiger Austausch mit PDL

Berufsbildnerin (BB) Art. 44 **Anforderungsprofil:** • Diplom/Berufsabschluss • 2 Jahre Berufserfahrung • 100 Std. Berufspädagogik oder 40 Kursstunden **Aufgaben:** • Lernprozessbegleitung • Bewertet Ausbildungsstand/Evaluation	• Einführen und Begleiten von Lernenden • Planen Lernbegleitung in Absprache mit Teamleiterin • Durchführen Standortgespräche und Qualifikationen in Absprache mit der Ausbildungsverantwortlichen • Fachspezifische Ausbildung, Verknüpfung Theorie und Praxis • Betreuen und Ausbilden der Lernenden am Lernort Praxis • Regelmässiger Austausch mit AV/BBV
Wohngruppenleitung (WGL) **Anforderungsprofil:** • Diplom/Berufsabschluss HF / EFZ • Mehrere Jahre Berufserfahrung • Führungsausbildung/Führungserfahrung oder die Bereitschaft diese innerhalb 2 Jahren zu absolvieren **Aufgaben:** • Lernprozessüberwachung • Planung BB und Lernende	• Personelle Kompetenzen • Massnahmen in Rücksprache mit der AV umsetzen • Aufnahme von neuen Lernenden in Zusammenarbeit mit der AV
Lernbegleiterin (LB) **Anforderungsprofil:** • Sicherheit in der Arbeitsorganisation und in einfachen Pflegehandlungen • Berufserfahrung • Funktionsstufe 2 **Aufgaben:** • Direkte Begleitung auf der Abteilung	• Lernende begleiten • Lernende auf Fehler hinweisen • Verlaufsblätter schreiben • Unterstützung im Arbeitsalltag • Die Lernende ihren Kompetenzen entsprechend einsetzen • Lernsituationen erkennen und anbieten
Praxisverantwortliche:/r Aktivierungsfachfrau / -fachmann HF Details siehe Informationsbroschüre Fachfrau / Fachmann für Alltaggestaltung und Aktivierung HF [8] Punkt 6.1. / 6.3.	• Wöchentlicher Austausch, Begleitung während der gesamten Ausbildungszeit • Pro Semester zwei Begleitsequenzen à zwei Stunden (therapeutische Einheit, 3. Jahr je nach Einsatzbereich) • Pro Semester eine Begleitsequenz à 2-3 Stunden mit der Praxisexpertin/dem Praxisexperten (therapeutische Einheit, 3. Jahr je nach Einsatzbereich) • Durchführen der Standortgespräche • Durchführen Qualifikationsgespräche (Praxisqualifikation) mit Qualifikationsformular • Durchführen der praktischen Schlussqualifikation mit Qualifikationsformular, in Anwesenheit des/der Praxisexperten/in (Lernort Schule)

	• Kontaktaufnahme mit Praxisexpert:/in und Fachlehrperson bei Unsicherheiten und Auffälligkeiten • Teilnahme an Fachtagungen für Praxisverantwortliche • Bestimmen, Überwachen Arbeitseinsatz der Studierenden • Bei der Anstellung von Studierenden als Aktivierungsfachperson HF wird ein spezifisches Ausbildungskonzept verlangt
RAI-Expertin / Spezialpflege **Anforderungsprofil:** • Abschluss auf tertiär Niveau in Pflege • Bereits interRAI-LTCF- Supervisor mit 6-monatiger Erfahrung **Aufgaben:** • Interne Umsetzung der RAI-Philosophie **Pflegeexpertin APN** • Pflegefachfrau → Pflegeexpertin "Advanced Practise Nurse APN» mit Hochschulabschluss in Pflegewissenschaft	• Begleitet der Beobachtungsperioden • Überprüfung der Kodierungen und der Korrektheit der PAG-Zusatzkriterien • Umsetzung des Pflegeprozess im RAI-System • Enge Zusammenarbeit mit PEX APN • Controlling durch Krankenkassen • Wissensvermittlung im interRAI LTCF-System • Anlernen von interRAI-LTCF Koordinatoren und interRAI-LTCF Supervisoren • Mitarbeit in der direkten Pflege im Rahmen und in Bezug zu den zusätzlich erteilten Aufgaben • Sicherstellen der Advanced Practice in der Langzeitpflege (Qualitätsaspekte, Pflegeprozess) • Implementieren valider Instrumente und vermitteln der nötigen Kompetenzen an definierte Zielgruppen in der Pflege • Mitarbeit im Initiieren und Implementieren von Organisationsentwicklungsprojekten in enger Zusammenarbeit mit der Leitung Pflege und den Wohngruppenleitungen • Durchführen von Fallbesprechungen • Coaching von Mitarbeitenden der Pflege • Förderung von Nachwuchs durch Unterstützung und Begleitung von Mitarbeitenden der Pflege • Enge Zusammenarbeit mit RAI-Expertin • Schnittstelle zwischen Ärzt:Innen und Pflege

Quelle: Stellenbeschreibungen APH / Auszug PW siehe Anhang.

7.1 Verantwortung von Seiten der Institution

Im Bereich Pflege des Alterswohn- und Pflegeheims Rüttihubelbad sind Bildungsverantwortliche (BV) für die Koordination und Planung der Ausbildung in der Praxis verantwortlich und Berufsbildnerin (BB), Praxisverantwortliche (BV) zuständig für die Begleitung der Lernenden in der Pflegepraxis.

Mit ihnen finden regelmässig Gespräche und Praxistransfers statt. Damit die Vernetzung von Praxis und Theorie gewährleistet ist, wird ein regelmässiger Kontakt mit dem Lernort Bildung gepflegt. Die Lernenden werden aktiv in die Lösungssuche im Rahmen der professionellen Pflege- und Betreuungspraxis miteinbezogen, was ihnen die Lernerfahrung in Verbindung von Kognition und Handeln ermöglicht.

(Homepage Stiftung Rüttihubelbad, Intranet, Betriebshandbuch, Können, Konzept berufliche Grundbildung)

7.2 Verantwortung der Lernenden

Anforderungsprofil Lernende

Lernende

Lernende haben einen Ausbildungsvertrag mit dem Lehrbetrieb. Ihre Ausbildungsrichtziele sind kantonal festgelegt. Für die Realisation dieser Ziele tragen sie Mitverantwortung.

Aufgaben

- Bereitet sich auf die Berufsausbildung vor, indem eigene persönliche Lernziele formuliert und diese in der Eintrittswoche mit der Berufsbildnerin besprochen werden.
- Zeigt Interesse und Motivation für delegierte Aufgaben in allen Berufsfeldern und übernimmt für anvertraute Aufgaben die Verantwortung entsprechend Kompetenzen.
- Richtet sich nach hausinternen Strukturen, Abmachungen, Regelungen, Weisungen und Richtlinien.
- Nutzt die hausinternen Hilfsmittel.
- Wahrt Eigenverantwortung, Lerngelegenheiten zu erkennen und zu nutzen.
- Holt kontinuierliches Feedback ein und lässt sich beurteilen.
- Zeigt Mitverantwortung bei der Planung von Standort- und Beurteilungsgesprächen.
- Schreibt Lerntagebuch, gibt es wöchentlich der BB ab (respektive den Zugang dazu geben, wenn digital), hinterfragt laufend das Handeln und setzt es in Zusammenhang mit dem erlernten theoretischen Wissen.
- Bereitet sich mit Hilfe der BB gezielt auf Arbeits- und Lernsituationen vor.
- Informiert bei ungewöhnlichen Ereignissen wie z.B. herausfordernde (schwierigen) Situationen mit Bewohnenden oder mit dem Team der (Mitarbeitenden; spricht Schwierigkeiten an den Lernorten Schule, Praxis und Privat frühzeitig an. Die Lernenden können jederzeit die Personen in der Ausbildungskette ansprechen. Ihre Anliegen werden vertraulich behandelt.

Rechte

- Der/die Auszubildende hat das Recht:
- An ihrem/seinem Arbeitsplatz eingeführt zu werden.
- Auf einen dem Ausbildungsstand angepassten Einsatz und eine entsprechende Anleitung und Überwachung.
- Mitzuteilen, wenn ihr/ihm Arbeiten aufgetragen werden, denen sie/er nicht gewachsen ist.
- Auf kompetente Beurteilung ihrer/seiner Leistungen und ihres/seines Verhaltens.
- Auf Anleitung im Umgang mit ethischen Fragen.
- Aus Fehlern zu lernen.
- Genügend Zeit in Anspruch zu nehmen, um neue Situationen meistern zu lernen.
- Auf freie Meinungsäusserung.

Die Arbeitszeiten richten sich nach den gesetzlichen, arbeitsrechtlichen Grundlagen.

(Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) / Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI))

8 Lernprozessbegleitung in der Praxis

Im beruflichen Alltag sind Lernende gefordert. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Alters- und Pflegeheimbereich und das breite Aufgabengebiet verlangen vielfältige Kompetenzen, welche sich die Lernenden während der Ausbildung aneignen. Ihr Lernprozess und die Zielerreichung werden von den Berufsbildungsverantwortlichen und den Berufsbildner:innen gezielt den Bedürfnissen entsprechend gefördert. Lernprozessbegleitung darf nicht einseitig sein. In jedem Fall müssen zuerst die „Bedürfnisse nach Ordnung und Regeln und nach Liebe und Vertrauen" gedeckt sein, um den Lernenden einen guten Start zu ermöglichen.

Eine professionelle Lernbegleitung stellt weitere Anforderungen an die Ausbildungsverantwortlichen. Sie müssen bei den Lernenden auch die „Bedürfnisse nach Erkenntnis- und Lerngewinn und Autonomie und Selbstverantwortung" berücksichtigen und ihnen Anerkennung zusprechen. Auf diese Weise können sich Lernende entfalten und ihre Ziele erreichen. Die Anerkennung und das Feedback bilden dabei zentrale Eckpfeiler in der Begleitung der Lernenden.

8.1 Gefässe der Lernprozessbegleitung/Reflexionsinstrumente

Ausbildungsordner physisch für die Wohngruppen

Ziel

Alle notwendigen Formulare und Hilfsmittel zur praktischen Ausbildung sind übersichtlich gegliedert und allen Lernenden zugänglich. Sie entsprechen dem Bedürfnis nach Ordnung und Regeln.

Die Bildungsverantwortliche (BV) nimmt periodisch Einsicht in den physischen oder elektronischen Ordner und bespricht dessen Führung mit den Lernenden. Bei Bedarf leistet sie methodische Unterstützung und vereinbart geeignete Massnahmen mit den Lernenden.

Arbeitsordner

Ziel

Im elektronischen oder physischen Arbeitsordner als Medium werden die Inhalte der praktischen Ausbildung dokumentiert, Lernjournale und Listen zu den Fähigkeiten (Skills) abgelegt. Es ist ein Begleitinstrument der Lernenden während der Ausbildung und dient als Nachschlagewerk. Es entspricht den Bedürfnissen nach "Erkenntnis- und Lerngewinn" sowie "Autonomie/Selbstverantwortung".

Strukturierte Besprechungen

Ziel

Die regelmässigen strukturierten Besprechungen zwischen Lernenden und Berufsbildnerin (BB) und Ausbildungsverantwortlichen (AV) entsprechen dem Bedürfnis nach "Ordnung/Regeln". Sie dienen der Standortbestimmung, der Klärung und Rückmeldung und dem Vereinbaren geeigneter Ziele und Massnahmen.

→ siehe Ausbildungsordner „Strukturierte Besprechungen – Erläuterungen strukturierte Besprechungen".

Gespräche zum allgemeinen Befinden

Ziel

Diese Gespräche dienen dazu zu erheben, wie es den Lernenden emotional geht. Sie entsprechen *dem Bedürfnis nach Liebe/Vertrauensbildung*.

→ siehe Ausbildungsordner „strukturierte Besprechungen – Gesprächsleitfaden zum allgemeinen Befinden".

Bildungsbericht

Ziel

Die Berufsbildnerin (BB) setzt sich zu jedem Semesterabschluss mit dem Lern- und Entwicklungsprozess der Lernenden auseinander. Sie reflektiert das abgeschlossene Semester, überprüft das Erreichen der Lernziele und formuliert Förderungsmassnahmen. Der Bildungsbericht entspricht dem Bedürfnis nach "Ordnung/Regeln" sowie dem Bedürfnis nach "Erkenntnis- und Lerngewinn".

Arbeits- und Lernsituationen (ALS)

Ziel

Die ALS dienen den Lernenden und den BB/AV zur Analyse und Beurteilung von Tätigkeiten der Lernenden in konkreten Ausbildungssituationen, den verschiedenen Kompetenzbereichen entsprechend. Sie entsprechen folgenden Bedürfnissen: "Ordnung/Regeln", "Liebe/Vertrauensbildung", "Erkenntnis- und Lerngewinn", "Autonomie/Selbstverantwortung".

Lernjournal

Ziel

Das Lernjournal ist ein „Tagebuch" des Lerngeschehens. Es entspricht den Bedürfnissen nach "Autonomie/Selbstverantwortung" und "Erkenntnis- und Lerngewinn".

- Es dient den Lernenden zur regelmässigen Reflexion der eigenen Arbeit.
- Es unterstützt den Prozess, sich mit dem eigenen Verhalten auseinanderzusetzen, die Arbeit bewusst zu hinterfragen und Konsequenzen daraus abzuleiten.
- Zudem fördert die Führung des Lernjournals die Fähigkeit, Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis zu erkennen.
- Das Lernjournal dient auch als Grundlage für den Ausbildungsbericht der Lernenden (siehe Ausbildungsordner „Lernjournal").
- Ferner verbessert das Lernjournal die Fähigkeit, sich schriftlich differenziert und korrekt auszudrücken.

Abschlussarbeit vorstellen

Ziel

Das Vorstellen der Abschlussarbeit führt dazu, dass die Lernenden mehr Sicherheit beim Vortragen eigener Erkenntnisse erlangen. Es entspricht den Bedürfnissen nach "Autonomie/Selbstverantwortung" und "Erkenntnis- und Lerngewinn".

- Es dient den Lernenden dazu, mehr Sicherheit bei Präsentationen zu erhalten.
- Es dient dazu, die Fähigkeit zu erlernen, eigenes Wissen so aufzubereiten und weiterzugeben, dass andere Personen davon profitieren können.
- Es dient den Lernenden dazu, Fragen beantworten zu können.

Austauschpraktikum/Interessenpraktikum

Ziel

Austauschpraktika dienen hauptsächlich dazu, Einblick in andere Institutionen zu erhalten. Die Lernenden erfüllen an einem anderen Praktikumsort einen spezifischen Arbeitsauftrag und stellen den Praktikumsort in einer vorher bestimmten Form vor. Die Austauschpraktika entsprechen den Bedürfnissen nach "Erkenntnis- und Lerngewinn" sowie "Autonomie/Selbstverantwortung". Ein Austauschpraktikum wird je nach Ausbildung von den BVs organisiert.

Externe Praktika/Einblickstage: Rekrutierungszentrum Sumiswald, Wundexpertin, Stern Apotheke Worb, Spitex Dienste Worb.

Interne Praktika/Einblickstage: Anthroposophische Pflege z.B. Wickel/Umschläge, Rhythmische Massage, Aktivierungstherapie, Wäscherei, Sekretariat, Küche/Speisesaal, Hausdienst, Technischer Dienst vorwiegend für Assistentin Gesundheit und Soziales und/oder nach Bedarf und mehr

Interessenpraktika:

Interessenpraktika gewähren Lernenden einen Einblick in ein fremdes Fachgebiet. Sie entsprechen den Bedürfnissen nach "Erkenntnis- und Lerngewinn" und " Autonomie/Selbstverantwortung".

Dieses Praktikum wird in allen Fachbereichen des Rüttihubelbad ermöglicht. [9]

9 Einbezug der Eltern während der Ausbildung

Die meisten Auszubildenden sind zu Beginn der Ausbildung unter 18 Jahre alt. Deswegen beziehen wir die Eltern der minderjährigen Lernenden in den Ausbildungsprozess mit ein.

Wir möchten einen kontinuierlichen Kontakt zwischen den Bildungsverantwortlichen (BV) als Vertreterin der Institution und den Eltern gewährleisten.

Wir sehen verschiedene Möglichkeiten des Informationsflusses und des Austauschs:

- Elterngespräche
- Elternabende
- Briefliche Kontakte

Elterngespräche

Folgende Punkte können im Elterngespräch thematisiert werden:

- Persönliche Entwicklung
- Arbeitsverhalten
- Sozialverhalten
- Leistungsstand
- Absenzen
- Besondere Vorkommnisse

Briefliche Kontakte

Während der Ausbildung erhalten die Eltern minderjähriger Lernender verschiedene Unterlagen zur Unterschrift von den zuständigen Bildungsverantwortlichen (BV), der Ausbildungsverantwortlichen (AV):

- Bildungsberichte
- Probezeitabschlussgespräch
- Zeugnisse
- Absenzen Meldungen
- Verweise, Ermahnungen

Die Eltern senden die unterschriebenen Dokumente an die zuständige BV oder AV zurück.

9.1 Vorgehensweise:

Die Eltern, die Lernenden unter 18 Jahren und/oder die Berufsbildnerin (BB) sowie die Ausbildungsverantwortliche (AV) können dieses Gespräch jederzeit verlangen. Die Termine koordiniert die BV, die auch am jeweiligen Standort um einen Raum besorgt ist.

Ansprechperson an Wochenenden und Feiertagen

Bei dringenden Anliegen an Wochenenden und Feiertagen ist jeweils die tagesverantwortliche Pflegeperson (TV) der «Stamm-Wohngruppe» zu kontaktieren.

Wichtig

Bei den volljährigen, d.h. über 18jährigen Lernenden, übernehmen die Lernenden die Verantwortung für ihren Lernprozess. Es ist ihnen überlassen, die Eltern weiterhin an ihrem Lernprozess teilnehmen zu lassen oder nicht.

Als Lernbetrieb begrüsst das Rüttihubelbad (RHB) auch bei volljährigen Lernenden den Kontakt mit den Eltern.

10 Interne und externe Gremien in der Ausbildung

Um die Fragen, Anliegen und Bedürfnisse der Berufsbildnerinnen, der Ausbildungsverantwortlichen und Bildungsverantwortlichen in der Ausbildung wahrnehmen und verfolgen zu können, braucht es im RHB speziell dafür angelegte Gefässe.

Intern

Je nach Traktanden finden monatlich (mindestens vier Mal pro Jahr) Sitzungen für Berufsbildner/-innen von jeweils 1½–2 Stunden statt.

Die Verantwortung der Datenplanung liegt bei den Bildungsverantwortlichen des jeweiligen Bereichs.

In Absprache mit den Bereichsleitenden können andere Gremien geschaffen werden.

Ein Austausch mit der Pflegedienstleitung findet wöchentlich statt.

Anliegen zur Ausbildung können einmal pro Monat an der Pflegedienstleitung-Sitzung (PLS) eingebracht werden.

Extern

- - Erfahrungsaustausch -Treffen in Versorgungsregionen
- - Austausch mit Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) /Lehraufsicht

Amt für Berufsbildung/ Gesundheits – und Führsorgedirektion

In jedem Kanton gibt es ein Amt für Berufsbildung. Es hat die Aufgabe dafür zu sorgen, dass die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb den Vorschriften des Bundes entspricht. Hier einige der Dienstleistungen für die Ausbildungsbetriebe und die Lernenden:

- Abklären der Ausbildungsvoraussetzungen und Erteilen der Bildungsbewilligung an Betriebe
- Genehmigen der Lehrverträge
- Aufsicht über die betriebliche Ausbildung und die Qualifikationsverfahren
- Beraten der Lernenden, Eltern, Berufsbildnerinnen sowie Vermitteln bei Konflikten
- Durchführen von Ausbildungskursen für Berufsbildnerinnen
- Zulassung zum Qualifikationsverfahren für Personen ohne Berufslehre
- Verfügung von Prüfungserleichterungen
- Ausstellen der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse

Abteilung Lehraufsicht:

Mit dem Abschluss des Lehrvertrags gehen Ausbildungsbetrieb und Lernende eine gegenseitige Verpflichtung ein, die Ausbildungsziele bestmöglich zu erreichen.

Die Mitarbeitenden der Wohngruppen/Bereiche und der Abteilung Lehraufsicht sind bereit, die Lernenden und Ausbildungsbetriebe bzw. die zuständigen Bildungsverantwortlichen bei eventuell auftauchenden Fragen und Problemen zu beraten. Die Berufsinspektoren kennen sich in der Berufswelt aus und unterstützen zum Beispiel bei:

- Unsicherheiten, Fragen zur Ausbildung
- Fragen bezüglich gesetzlicher Bestimmungen
- Fragen zum Lehrvertrag
- Interesse an einer Zusatzausbildung
- Schwierigkeiten in der Ausbildung
- Probleme in der Berufsschule
- Nicht bestandener Prüfung
- Auflösung des Lehrvertrags
- Herausfordernden Gesprächen

Lernende können sich an die zuständige Berufsinspektorin oder den Berufsinspektor wenden, wenn die Gespräche mit der zuständigen BV keine zufriedenstellende Antwort oder Lösung gebracht haben.

11 Rekrutierung der Lernenden

Siehe Abbildung 2: Darstellung Rekrutierungsprozess.

11.1 Zuständigkeiten, Ablauf

Zuständig für die Rekrutierung der Lernenden: Bildungsverantwortliche (BV) mit Pflegedienstleitung (PDL)

Studierende Höhere Fachschule Pflege (HF-Pflege)

Sie werden beim jährlichen Controlling des Berner Bildungszentrum Pflege (BZP) mit Vertragsvereinbarungen festgelegt und vom BZ Pflege Bern zugewiesen.

Fachfrau/ Fachmann Gesundheit (FaGe Erwachsene)

Anstellungen resultieren meist aus langjährigen Mitarbeitenden, denen die Möglichkeit geboten wird, im Rüttihubelbad die Weiterbildung zur FaGe zu machen.

Fachfrau / Fachmann Gesundheit (FaGe)

Inserate werden durch das Personalwesen (HR) in Absprache mit den Bildungsverantwortlichen aufgeschaltet. Interessierte bewerben sich selbstständig.

Aktivierungsfachfrau/-fachmann HF

Interessierte erhalten am Informationsabend des Zentrum für medizinische Bildung (medi) eine Liste aller Institutionen, die Ausbildungsplätze anbieten. Die interessierte Person bewirbt sich selbstständig.

Praktikant:innen SRK

Praktikant:innen werden vom Schulort auf die Institution aufmerksam gemacht und bewerben sich selbstständig.

11.2 Vorgehen bei der Rekrutierung neuer Lernender/Praktikanten

Wir geben den Lernenden aus der Region Emmental den Vorrang und unterstützen Mitarbeitende, indem wir sie beraten und ihnen nach Möglichkeit im Rüttihubelbad eine Ausbildung ermöglichen.

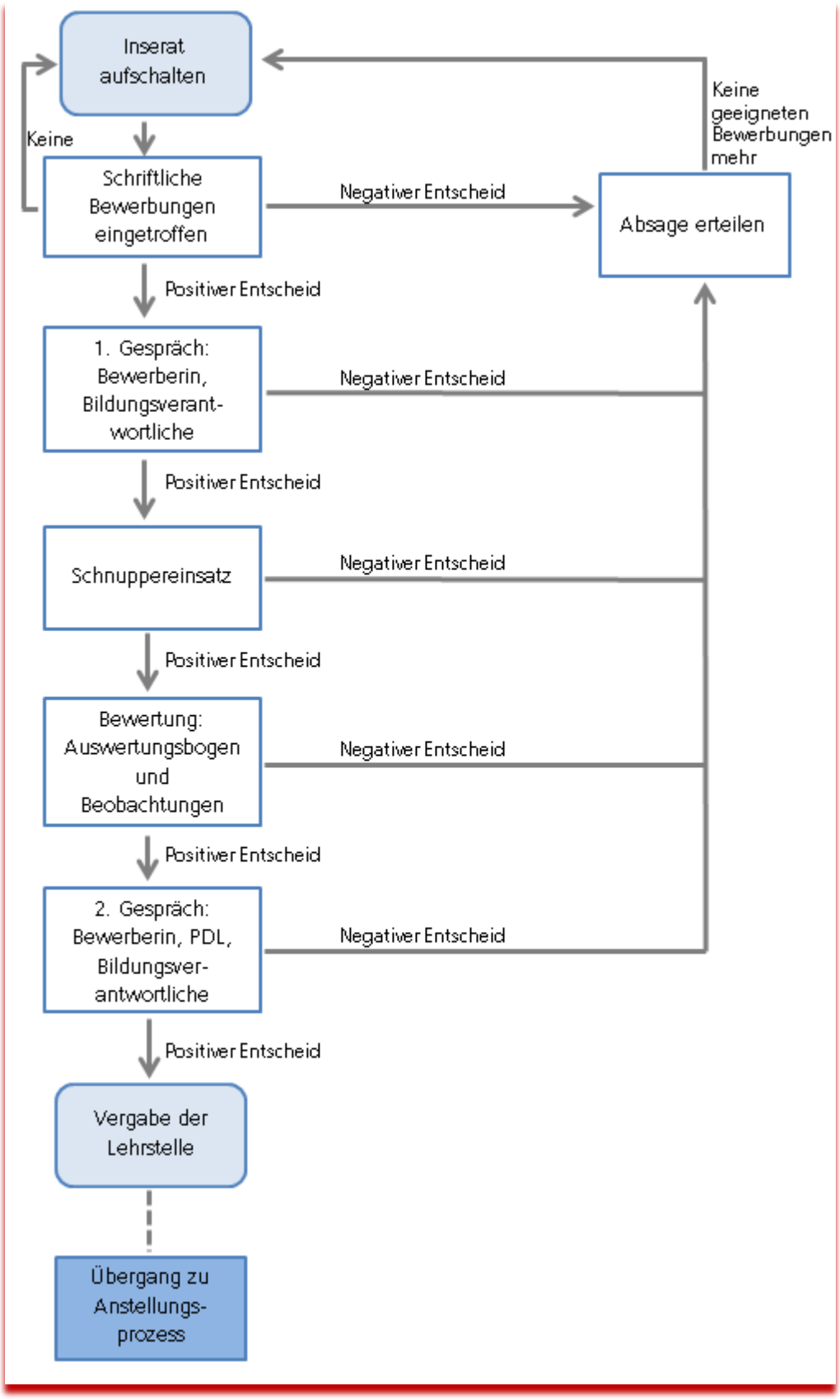

Abbildung 1 Darstellung Rekrutierungsprozess

11.3 Schnuppereinsätze

Alle Schnuppereinsätze müssen durch die Interessenten über myoda.ch (Plattform) angemeldet werden. Die Bildungsverantwortliche (BV) bestätigt und koordiniert diese.

Die Verträge werden von der Verantwortlichen der Personalabteilung (HR) erstellt. Unterschriftsberechtigt sind die Bildungsverantwortliche und die Leiter:In HR.

12 Einführung

12.1 Lernende FaGe

Einführungsgespräch

Erste Arbeitswoche

Die BV führt die Lernenden in verschiedene Themenbereiche ein. Dies erfolgt mit drei Einführungstagen (siehe Schulungsplan).

Zweite bis dritte Arbeitswoche

Die Lernenden arbeiten mit einer Fachperson sekundär oder tertiär mit. Sie erhalten eine Einführung in den Office-Dienst und lernen den Pflegealltag kennen.

In der zweiten Arbeitswoche findet das Einführungsgespräch mit der BB und der BV statt.

Vierte bis zwölfte Arbeitswoche

Die Lernenden machen den Office-Dienst selbstständig (mit definierter Ansprechperson) und bieten den MA-Pflege kleinere Hilfestellungen auf den Wohngruppen.

Ab der 13. Arbeitswoche

Einführung in den Pflegealltag/Pflegepraxis.

12.2 Studierende Höhere Fachschule (HF) Pflege

Die Studierenden werden nach der Checkliste „Einführung neue Mitarbeitende Funktionsstufe 2&3" eingeführt und ihren Kompetenzen entsprechend eingesetzt.

12.3 Aktivierungsfachfrau/-fachmann HF

Die Studierenden werden nach der Checkliste „Einführung neue Mitarbeitende (siehe Anhang) eingeführt. Sie erhalten in den ersten drei Wochen Zeit, um bei Bewohnenden Besuche zu tätigen

und sich bei ihnen vorzustellen. Ansonsten richtet sich die Einführung nach den im Rahmenlehrplan festgelegten Anforderungen.

13 Lehr- und Lernmanagement

13.1 Austauschgefässe FaGe's und HF-Pflege2

Gefäss	**Beteiligte**	**Ziel/Inhalt**	**Häufigkeit/zeitlicher Rahmen**	**Farbe PEP**
Besprechen und Planen der Ausbildungsfragen	Pflegedienstleitung, Bildungsverantwortliche/r	• Erfahrungsaustausch und Problembearbeitung zur Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität • Reflexion Ausbildungsstrategie und -organisation	1 x pro Woche / 2h	-
Laufende Gespräche	Alle an der Ausbildung Beteiligten	• Gefäss, um anstehende Fragen und Probleme zu klären • keine Grundsatzentscheide	spontan	-
Ausbildungsforum	Berufsbildner: innen, Bildungsverantwortliche/:r, Praxisverantwortliche	• Reflexion der Erfahrungen mit Lernenden in der praktischen Ausbildung • Reflexion der Praktika-Verläufe • Information und Implementierung von inhaltlichen Neuerungen und Änderungen der Ausbildung • Reflexion der Rückmeldungen von Lernenden	4 x pro Jahr / 2h	-

[2] HF Pflege: Inhalte/Wording sind nicht vollständig benennt; folgen mit ersten Ausbildungsvereinbarungen

13.2 Lerngefässe FaGe's und HF Pflege

Gefäss	Beteiligte	Ziel/Inhalt	Häufigkeit / zeitlicher Rahmen	Farbe PEP
Lernbegleitung FaGe	Lernende, BB nach Wunsch mit BBV	• Eine Woche vor Datum gemeinsam Wünsche /Themen für Lernbegleitung festlegen • Verknüpfung von Praxis und Theorie anhand der Kompetenzen • Prüfungsvorbereitungen/Kompetenznachweise	2 x pro Monat / Mind. 1h oder 7.00–10.30 Uhr, 10.30–11.00 Uhr Zusammenfassung, 11.00–12.00 Uhr Auswertungsgespräch Begleitsequenzen pro W 4h	**LB (Lernbegleitung)**
Lernbegleitung HF	Lernende, BB nach Wunsch mit BBV	• Eine Woche vor Datum gemeinsam Wünsche /Themen für Lernbegleitung festlegen • Verknüpfung von Praxis und Theorie anhand der Kompetenzen • Prüfungsvorbereitungen • Vorbereitung, Auswertung Lernbereich Training und Transfer (LTT) • Abschluss Semester • Prüfung • Diplomarbeit	7h/W	
Praxisbegleitung (ausserhalb der direkten Pflege)	Lernende FaGe im HV mit Pflegeexpertin APN	• Themen für den Praxistransfer - Visitenplanung/Visitenbearbeitung/Visitenbegleitung • Hygiene Richtlinie und Umsetzung • Konzepte wie -Wundmanagement -Medikamentenmanagement -Anthroposophische Therapie -Bezugspersonenpflege -Palliative Konzept -Angehörigenarbeit	1x Monat Nachmittag/Vormittag	

		-Rundtischgespräche -Qualitätsaspekte Pflege: Sturz-, Dekubitus-Kontrakturenprophylaxe		
Laufende Gespräche	Alle an der Ausbildung Beteiligten	• Gefäss, um anstehende Fragen und Probleme zu klären • keine Grundsatzentscheide	spontan	-
Lernhalbtag FaGe und HF	BBV, alle Lernenden Ev. Beizug einer Fachperson oder anderen Auszubildenden	• Themen, Fragen und/oder Problemstellungen des Praxisalltags • Verknüpfen /Vertiefen von Praxis und Theorie (aktuelle Themen) • Transferwissen vertiefen	1 Tag pro Monat	**LT (Lerntag)**
Standort-gespräch	BB mit jeder Lernenden einzeln	• Standortbestimmung anhand der Monats-Kompetenzen • Reflexion des/der Lernenden • Evaluation der Ziele • Neue Zielsetzungen, was muss weiterverfolgt werden • Probleme ansprechen	1 x pro Monat / Reflexion an LB	-
Qualitätsgespräche	Ausbildungsverantwortliche:r, Berufsbildner: in	• Siehe Rahmenlehrplan der jeweiligen Ausbildung	Ende Semester	-

13.3 Austauschgefässe, Lerngefässe Aktivierung HF

Gefäss	Beteiligte	**Ziel- /Inhalt**	**Häufigkeit / zeitlicher Rahmen**	**Farbe PEP**
Besprechung und Planung der Ausbildungsfragen	PDL-Leitung, BBV, Praxisverantwortliche (PV)	• Reflexion Ausbildungsorganisation • Reflexion der Praktika-Verläufe • Thematisieren von Auffälligkeiten	An regulären bilateralen Gesprächen	-
Ausbildungsforum	PV	• Reflexion der Erfahrungen mit Lernenden in der praktischen Ausbildung • Reflexion der Praktika-Verläufe • Information und Implementierung von	4 x pro Jahr / 2h	

		inhaltlichen Neuerungen und Änderungen der Ausbildung		
Regelmässiger Austausch	Studierende, Praxisverantwortliche AT / HF		1 h pro Woche	-
Laufende Gespräche	Alle an der Ausbildung Beteiligten	• Gefäss, um anstehende Fragen und Probleme zu klären • Keine Grundsatzentscheide	spontan	-
Praxisqualifikation	Praxisverantwortliche (PV)	• Kompetenznachweis • Standortbestimmung	Ende 1. + 2. Phase (siehe Informationsordner Aktivierungsfachfrau HF)	-
Schlussqualifikation	Praxisverantwortliche und Praxisexpert:In (Lernbereich Schule)	• Kompetenznachweis	Ende 3. Phase	-

14 Ausbildungsorganisation

Nach jedem Ausbildungsjahr wechseln die FaGe-Lernenden die Wohngruppe.

Die Art und der Zeitpunkt des Wechsels werden durch die BBV in Absprache mit der PDL bestimmt.

14.1 Planung

(Siehe gesetzliche Grundlagen)

Folgendes muss bei der Arbeitsplanung der Lernenden beachtet werden:

- 11 Stunden Ruhephasen müssen eingehalten werden.
- Lernende unter 18 Jahren leisten keinen Wochenenddienst, ausgenommen davon ist ein Samstag pro Monat.
- Lernende im ersten Lehrjahr leisten keinen Spätdienst (C-Dienst).

14.2 Kurzpraktika FaGe's

Art des Praktikums	Semester	Dauer	Ziel	Icon
Speisesaal	1.	Nach Absprache	• Erweiterter Einblick in den Service • Kontakte Bewohnende • Hygiene • Essgewohnheiten • Ernährungspyramide • Schnittstellen erkennen	
Reinigung (APH-Service)	1.	1-3 Tage	• Erweiterter Einblick in Hauswirtschaft & Hotellerie • Hygiene • Schnittstellen kennen	
Wäscherei	2.	2 Wochen (6 Tage)	• Erweiterter Einblick in HWS APH • Hygiene • Schnittstellen kennen	
Aktivierung	2. 5.	2 Tage 42 Tage	• Erweiterter Einblick in die Betreuung der Bewohnenden • Schnittstellen kennen	
Fremdpraktikum	3.	3 Monate	• Einblick in andere Institution erhalten • Erfahrungen in der Arbeit mit anderer Klientel machen • Lernwerkstatt mit Spitex Dienste Worb	
Medizinische Tätigkeiten / Labor	3./4./5.	2 x ½ Tag (Vormittag)	• Blutentnahme üben Dienstleistungszentrum Sumiswald	
Stern Apotheke Worb	4.	1 Tag	• Medikamentenmanagement.	
Wundmanagement	4.	½ Tag	• Vertiefen des Wissens über Wunden mit Pflegeexpertin ggf. Wundexpertin	
Anthroposophische Pflege	2.	2 Tage	• Einblick in die Anwendungen der anthroposophischen Pflege (Einreibungen, Wickel/Auflagen, Bäder)	

14.3 Kurzpraktika HF Pflege

Das RHB bietet zusätzlich zum Praktikum in der Langzeitpflege einen Einblick in die anthroposophischen Therapien /Pflegeinterventionen und in die Aktivierung.

Art des Praktikums	Dauer	Ziel	Farbe PEP
Aktivierung	2 Tage	• Einblick in die Aktivierung erhalten • Angebote der Aktivierung RHB kennen	
Rhythmische Massage / Eurythmie / Musiktherapie	Besuch einer Therapie-Sequenz	• Einblick in anthroposophische Therapien erhalten	
Einführung „Umgang mit Sterben und Tod im RHB“	2h durch HL oder Beauftrage Kulturarbeit	• Aufzeigen der anthroposophischen Hintergründe in Bezug auf Sterben und Tod und der dazugehörigen Rituale	

15 Qualitätsüberprüfung / Evaluation

Die Qualitätsüberprüfung findet anhand der unter Punkt 6 aufgeführter Gefässe statt. Die/der Bildungsverantwortliche ist verantwortlich für die Rückführung der Rückmeldungen in die dafür vorgesehenen Arbeitskreise.

Gemäss den Rahmenbedingungen sind wir verpflichtet, am Ende einer Ausbildung/eines Praktikums eine schriftliche Befragung der Lernenden durchzuführen.

Im Probezeitbericht und im halbjährlichen Bildungsbericht können die FaGe's zur Betreuungsqualität in der Praxis Stellung nehmen.

15.1 Controlling BZ Pflege

Anlässlich der Vertragsvereinbarungen wird ein Reflexionsbogen über den Praktikumsort ausgefüllt und die Rückmeldungen der Studierenden werden ausgewertet.

15.2 Externe Qualitätsprüfung

Die Bildungsverantwortliche (BV) nimmt regelmässig an Kursen, die von der OdA Gesundheit zwecks Weiterbildung der Experten angeboten werden, teil. Um auf dem aktuellen Stand bei den HF-Studierenden zu sein, gilt das Gleiche für die Kurs- und Weiterbildungsangebote des Berner Bildungszentrum Pflege und des medi, Zentrums für medizinische Bildung durch die Praxisverantwortliche der Aktivierung HF.

Um mit den Bildungsverantwortlichen verschiedener Institutionen der Langzeitpflege aus der Region Erfahrungen auszutauschen, nimmt die/der Bildungsverantwortliche an den Gesprächen der ERFA Gruppe Bern Mittelland und Aaretal teil.

(Vergleiche Aufgaben/Qualitätsstandards aus 03.01.41 Konzept berufliche Grundbildung im RHB)

15.3 Interne Qualitätsprüfung

Evaluation des Konzepts

Veränderungen werden kontinuierlich ins Ausbildungskonzept integriert.

Evaluation der Leistung der Lernenden

Im Ausbildungskonzept sind die Leistungsziele nach Ausbildungsjahr beschrieben. Der Lernfortschritt wird anhand dieser Leistungsziele eingeschätzt und schriftlich dokumentiert.

Folgende Unterlagen helfen bei der Einschätzung:

- Verlaufsblätter
- Lernjournal
- Protokolle Lernbegleitungen
- Berichte, z.B. Projektbericht, Bildungsbericht
- Im letzten Ausbildungsjahr am Austrittsgespräch werden die Lernenden bezüglich Ausbildung und Verbesserungsmöglichkeiten (systematisch/ mittels Fragebogen befragt und die Rückmeldungen schriftlich ins Personalwesen gegeben.

Evaluation Ausbildungsverantwortliche, Berufsbildner: innen und Lernbegleiter: innen

Im Rahmen des periodischen Mitarbeitergespräches mit der/dem zuständigen Vorgesetzten findet eine Selbst- und Fremdevaluation statt zur Beurteilung der Gesamtleistung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters in Bezug auf die Rolle als Bildungsverantwortliche: r.

Glossar

ABU Allgemeinbildender Unterricht	Bildungs- und Kultur-Direktion, Kanton Bern
AV / BBV	Ausbildungsverantwortliche
BB	Berufsbildner
BBV	Berufsbildungsverantwortliche
PV	Praxisverantwortliche
BV	Bildungsverantwortliche
TL	Teamleitung
LB	Lernbegleitung
LT	Lerntag
PDL	Pflegedienstleistung
BiVo	Bildungsverordnung
APH RHB	Alterswohn- und Pflegeheim Rüttihubelbad
AGS EBA	Assistent/-in Gesundheit und Soziales mit eidgenössischem Berufsattest
FaGe EFZ	Fachfrau/-mann Gesundheit mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis
GEF	Gesundheits- & Fürsorgedirektion des Kantons Bern
HF-Pflege	diplomierten Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF Höhere Fachschule
MBA	Mittelschul- & Berufsbildungsamt
ÜK	Überbetriebliche Kurse
OdA	Organisation der Arbeitswelt Gesundheit
n. d.	nicht datiert

Quellennachweis

[1] Stiftung Rüttihubelbad (n.d.). *Unser Leitbild* [Website]. Abgerufen von https://www.ruettihubelbad.ch/stiftung/uber-die-stiftung/#anthroposophie.

[2] Auszug aus bisherigem Ausbildungskonzept Rüttihubelbad (RHB) 2021, Quelle unbekannt.

[3] Auszug aus den strategischen Leitsätzen Berufsbildung APH Rüttihubelbad, 2023, Einführungsdokumente

[4] Mittelschul- und Berufsbildungsamt (n.d.). *Aufsicht Bildung in der beruflichen Praxis* [Website]. Abgerufen von https://www.fpbp.bkd.be.ch/de/start/themen/aufsicht-bildung-in-der-beruflichen-praxis.html, 2026.

[5] Berner Fachhochschule (n.d.). *Berufliche Handlungskompetenz* [Website]. Abgerufen von https://virtuelleakademie.ch/knowledge-base/berufliche-handlungskompetenz-2/, 2026.

[6] Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H. & Krathwohl, D. R. (Hrsg.). (1956). Taxonomy of Educational Objectives. The Classification of Educational Goals, Handbook I: Cognitive Domain. New York: David McKay Company, Inc.

[7] Familie heute (05/2004). *Die drei Phasen des Jugendalters.* [PDF]. https://cms.familienorientierung.at/wp-content/uploads/2017/03/Phasen-1.pdf [abgerufen 05.2026]

[8] Ausbildungsschwerpunkte. *Der Weg um Traumberuf, Fachfrau/ Fachmann für Alltagsgestaltung und Aktivierung* (Ausgabe Mai 2025), S. 11-13.

[9] OdA Gesundheit Bern (n.d). *Reflexionsinstrument SEMA* [Website]. https://oda-gesundheit-bern.ch/sema [abgerufen 04.2026]

Abbildungsverzeichnis

Titelseite: Bildmaterial zVg, Marketing RHB.
Abbildung 2: Eigene Darstellung RHB.

Verfasser / Genehmigung

Nicole Heilig, Bildungsverantwortliche Pflege APH Rüttihubelbad
Prüfung und genehmigt durch:
Nadine Bettler, Dipl. PP HF und Berufsbildnerin
Rena Motzer, Pflegeexpertin RHB,
Silvia Anneler, Leitung APH Rüttihubelbad
Marco Finsterwald, Leitung Kommunikation & Marketing