

4 | Strukturierungshilfen in den drei Ausbildungsjahren

4.1 | Entwurf einer Chronologie der Ausbildung (Vorschlag für einen idealtypischen Verlauf)

Ziel:

Strukturierung der Ausbildung zur Ermöglichung eines breitangelegten Kompetenzerwerbs am Lernort Praxis

Im Rahmen der Heilerziehungspflegeausbildung ist durch einen Wechsel der Praxisfelder ein umfassender Einblick in das Berufsfeld sichergestellt. Die Studierenden wenden ihr theoretisch erworbenes Wissen in verschiedenen Lernorten der Praxis an.

Maßnahme:

Studierende durchlaufen während des praktischen Teils der Ausbildung verschiedene Arbeitsfelder, die die unterschiedlichen Aufgaben bzw. Leistungsbezeichnungen der Fachkräfte in der Sozialen Teilhabe entsprechend der Rahmenleistungsbeschreibung des Landesrahmenvertrags NRW Anlage A vom 23.07.2019 möglichst breitgefächert abbilden.

In der praxisintegrierten Ausbildung wechselt der Einsatzort nach einer möglichen Einführungsphase jährlich. Wir empfehlen die Begleitung durch die qualifizierte Praxisanleitung auch beim Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld, um die Kontinuität der Anleitung und eine entsprechende fachliche Expertise zu gewährleisten.

In der konsekutiven Ausbildungsform lernen die Studierenden im Berufsanererkennungsjahr zwei Arbeitsfelder im Umfang von je 8-10 Wochen kennen und durchlaufen als Schwerpunkt ein drittes Arbeitsfeld für die Erarbeitung von Abschlussprojekten oder ähnlichen Aufgaben im Zeitraum der verbleibenden neun bis zehn Monate. Die Praxisanleitung kann durch eine qualifizierte Mitarbeiterin/einen qualifizierten Mitarbeiter des Schwerpunktes abgedeckt werden.

Umsetzung:

Die Reihenfolge der Arbeitsfelder orientiert sich an den zu unterstellenden und den sich verändernden personalen, sozialen und fachlich-methodischen Kompetenzen der angehenden Heilerziehungspfleger*innen während ihrer Ausbildung. Sie folgt damit methodischen Prinzipien der Vermittlung von Kompetenzen einerseits, andererseits berücksichtigt sie die im Berufskolleg im Ev. Johanneswerk gGmbH in der Projektbegleitung erarbeiteten „Merkmale idealtypischer Praxis-Lernorte“.

Hierdurch ist davon auszugehen, dass die Studierenden sukzessive

- „unterschiedliche Arbeitsbereiche kennenlernen“,
- „Erfahrungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen des HEP“ sammeln und
- „über alle Seiten der Arbeit in der ‚Einrichtung‘ informiert und darin eingearbeitet“ werden

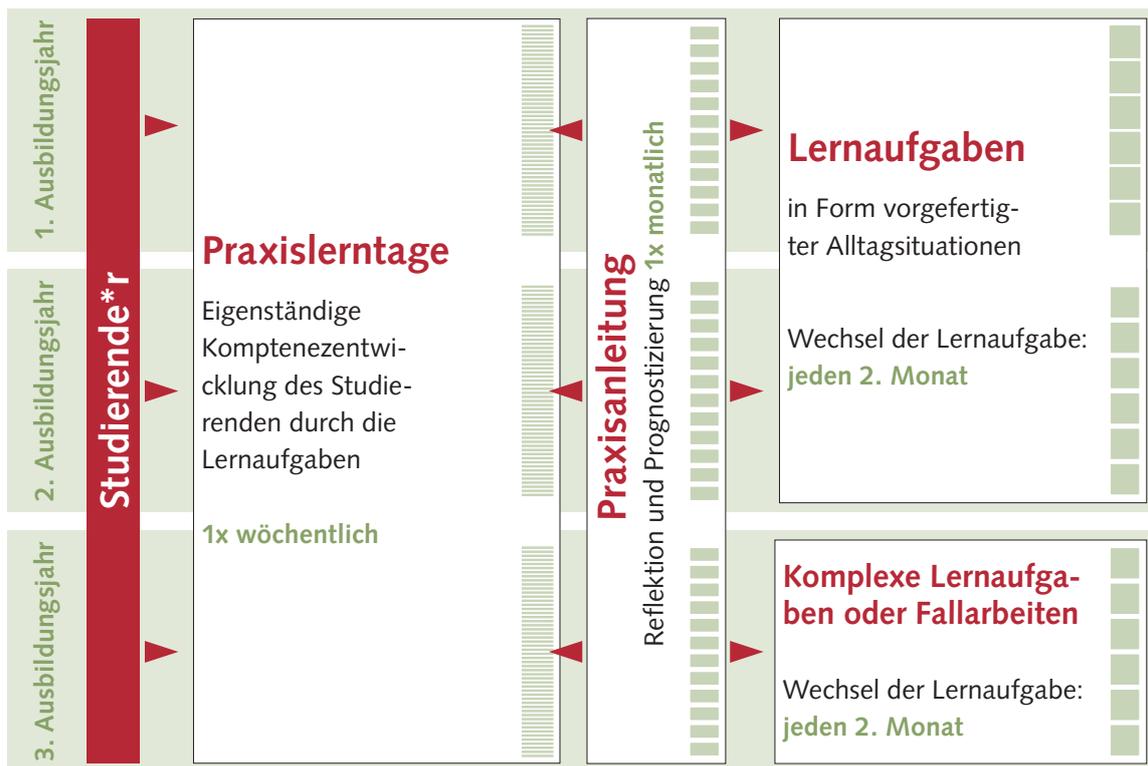
wollen, zunächst aber

- „gut strukturiert“

verbunden mit einer

- „Transparenz der Lerninhalte (wer darf was ab wann)“ bzw. einer
- „Tätigkeitskontrolle (rechtlich abgesichert)“ in einem
- „geschützten Raum und festen Zeiten für Gespräche“

Ausbildung erfahren wollen.



Merkmale idealtypischer Lernorte Praxis aus Sicht ...

Ziele

... des Berufskollegs	... der Leistungserbringer
Bewusstsein des Ausbildungsziels „qualifizierte Assistenz in der sozialen Teilhabe“	Von der Ausbildungsstätte konkret beschriebene Ausbildungsziele

... der Studierenden im 1. Jahr	... der Studierenden im 2. Jahr	... der Studierenden im 3. Jahr
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungen für die Berufsfelder erlernen • Erfahrungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen des HEPs • Wertevorstellungen des Berufes anpassen • Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf • Die „passende Einrichtung(Arbeitsbereich)/Träger für sich finden 	<ul style="list-style-type: none"> • Klar formulierte Ausbildungsziele kennen • Am Lernort Praxis auf die vorgegebenen Stundenanzahl kommen • Transfer von theoretischem Wissen (Lernort Schule) in die Praxis (Lernort Praxis) • Vom angeleiteten Azubi hin zum selbstständigen und kompetenten Arbeiten • Sicherheit im Handeln • Kritische Selbstreflexion 	<p>Lernort Schule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Theoretisches, fachliches Wissen erlangen • Paradigmenwechsel zu BEI_NRW • Auseinandersetzung mit aktuellen Themen, z.B. BTHG • Studierfähigkeit erwerben bzw. weiter ausbauen <p>Lernort Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzen erweitern (Selbstbestimmung und Authentizität) • Kritischer, reflexionsfähiger Blick auf die Arbeit entwickeln • Modernisierung alltäglicher Abläufe • Anleitung der „alten“ Mitarbeiter • Unterschiedliche Arbeitsbereiche kennenlernen <p>Grundhaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empowerment nicht nur kennen, sondern auch vermitteln • Authentizität und Selektivität • Ein verantwortungsvoller HEP werden, mit Fach- und Methodenkompetenz, Empathie, Sozialkompetenz und Spaß an der Arbeit • Menschen ermöglichen, Teilhabe zu erleben

Merkmale idealtypischer Lernorte Praxis aus Sicht ...

... des Berufskollegs	... der Leistungserbringer
Einsatz von Lernaufgaben aus der Schule in die Praxis	Geforderte Inhalte der fachpraktischen Ausbildung (fachpraktische Übungen, Abschlussprojekte, ...) sollen einen realistischen Bezug zu den Inhalten der jeweiligen Leistungsangebote der Leistungserbringer haben. So können auch Mitarbeitende in der Leistungserbringung durch Auszubildende ergänzt oder unterstützt werden

... der Studierenden im 1. Jahr	... der Studierenden im 2. Jahr	... der Studierenden im 3. Jahr
<p>Qualifikation/Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> Praktische Lernen von fachbezogenen Anwendungsmöglichkeiten in der Heilerziehungspflege <p>Strukturen/Organe der jeweiligen Einrichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Über alle Seiten des Profils und der Arbeit in der „Einrichtung“ bzw. des Trägers informiert und darin eingearbeitet werden <p>Lernen lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> Seine eigenen Grenzen wahrnehmen und unter Anleitung Lernstrategien entwickeln 	<p>Lernsituationen in der Praxis Praxisnahe und realistische Situationen im Alltag reflektieren</p> <p>Vielfältigkeit der Arbeitsfelder berücksichtigen</p> <ul style="list-style-type: none"> Menschen mit geistiger Beeinträchtigung Kindern Jugendlichen Psychischen Beeinträchtigungen Schwerst-mehrfach-beeinträchtigte Menschen Forensik 	<p>Struktureller Ablauf</p> <ul style="list-style-type: none"> Klare Vorgaben für alle Praxisanleitung sollte einen Lehrplan erhalten Regelmäßiger Austausch <p>Reflexion & Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> Einbindung der Lerninhalte an beiden Lernorten Geschützter Raum und feste Zeiten für Gespräche zwischen Praxisanleitung und Studierenden <p>Verbindliche Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> Nahe Zusammenarbeit zwischen Lernort Schule und Lernort Praxis Theorie und Praxis enger verknüpfen Kooperation mit Leitung Verbindliche Anleitung am Lernort Praxis

Merkmale idealtypischer Lernorte Praxis aus Sicht ...

... des Berufskollegs	... der Leistungserbringer
<p>Kooperation der Lernorte: Informationsfluss, Verlässlichkeit, Regelmäßigkeit, Feedback bzw. Kritik- und Konflikt-kultur</p>	<p>regelmäßige, jährliche Treffen der PA mit den zuständigen PD zu inhaltlichen Fragen der fachpraktischen Ausbildung (was muss erbracht werden, was wird erwartet, ...)</p> <p>regelmäßiger, jährlicher Austausch zwischen PA, PD und Studierenden über den Fortschritt in der Ausbildung</p> <p>Einbindung der PA in die Gremienstrukturen in Bezug auf Themen der fachpraktischen Ausbildung</p>

... der Studierenden im 1. Jahr	... der Studierenden im 2. Jahr	... der Studierenden im 3. Jahr
<p>Lernort Schule/Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Absprachen zwischen Lernort Praxis und Lernort Schule • Einsicht in das Handbuch Fachpraxis • Lerninhalte der Schule mit dem Lernort Praxis absprechen • Vereinbarte Termine einhalten • Funktionierende Kooperation/ Kommunikation <p>Lernort Schule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Austausch zwischen den Auszubildenden <p>Lernort Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informative „Übergabe“ mit Team/Leitung • Regelmäßige Reflexionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Offenen und regelmäßige Kommunikation zwischen Lernort Schule und Lernort Praxis • Kommunikation auf Augenhöhe (und nicht gegeneinander) • Klare Ziele formulieren • Feste Zeiten für Austausch ermöglichen • Anregungen annehmen (Lernort Schule ? -> Lernort Praxis) • Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Praxisanleiter als feste Ansprechpartner • Austausch zwischen den Praxisstellen (Lernorten) • Schutz der Azubis durch Vertreter, Betriebsrat, MAV) • Gelingende Kommunikation zwischen Bereichsleitung, Azubis und Fachkräften • Azubitreffen in den Praxisstellen • Bewerbung um Ausbildungsplatz: keine zwei Bewerbungen für Lernort Praxis und Lernort Schule

Merkmale idealtypischer Lernorte Praxis aus Sicht ...

... des Berufskollegs	... der Leistungserbringer
<p>Wahrnehmung und Ausführung der vorgegebenen Strukturen</p> <p>Wechsel der Arbeitsfelder (PiA: 3 x 1Jahr bzw. ksA: 2 x 2 Monate +8 Monate)</p>	<p>gut strukturierten, verlässlichen Zeitplan für die gesamte (fachpraktische) Ausbildung (was muss wann von wem erbracht werden?)</p>

... der Studierenden im 1. Jahr	... der Studierenden im 2. Jahr	... der Studierenden im 3. Jahr
<p>Organisation und Ablaufplan (Geregelter Ablauf zwischen Theorie und Praxis)</p> <p>Vertiefung des Gelernten in der Praxis</p> <p>Einhaltung des Ausbildungsstruktur seitens des Leistungserbringers</p>	<p>Transparenz der Lerninhalte Lernort Schule und Lernort Praxis (wer darf was ab wann?)</p>	<p>Kennenlernen verschiedener Arbeitsbereiche durch einen Wechsel der Praxisstellen</p> <p>Transparenz durch vereinbarte Lernziele an beiden Lernorten (Schule und Praxis)</p>

Merkmale idealtypischer Lernorte Praxis aus Sicht ...

... des Berufskollegs	... der Leistungserbringer
Praxisanleitung mit umfassender Anleitungs-kompetenz und Frei-stellung	Fachkräfte als Praxisanleiter*innen, die aktuelle fachliche Standards selber umsetzen und somit vorleben
Praxisanleitung mit Frei-stellung (möglichst mit/ durch Refinanzierung)	refinanzierte Ressourcen für die Anleitung durch die Praxisan-leiter*innen – „diese Ressourcen sind Investitionen in die Zukunft“, Ausbildung ist ein Teil der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden
	Praxisanleiter*innen mit hohen kommunikativen Kompetenzen
	Praxisanleiter*innen, die Konflikte führen können
	Motivierte und loyale Fachkräfte als PA, die Freude an der An-leitung und Begleitung der zukünftigen Fachkräfte haben und in Fragen der Ausbildung einen direkten Zugang zu dem zuständigen Vorgesetzten brauchen

... der Studierenden im 1. Jahr	... der Studierenden im 2. Jahr	... der Studierenden im 3. Jahr
Kommunikation PA und Stu-dierende: Fehler- , Feedback- und Reflexions-kultur (Fehler als Chance zum Lernen)	Reflexionsgespräche • Regelmäßige Reflexions-gespräche, in denen Lernziele formuliert werden	PA (Praxisanleitung) • Sollte im selben Team arbei-ten • Sollte über Lerninhalte des Lernorts Schule Bescheid wissen
Chance zum Lernen • Zeit für Praxisanleitung und Anleitung im Berufsalltag Belastungsgrenzen	Beurteilungen / Bewertungen sollten vom gesamten Team bzw. den direkten Mitarbei-tenden erstellt werden	• Sollte gemeinsame Dienste mit dem Azubi haben • Sollte eine Qualifizierung zur PA haben • Sollte Interesse an den Auf-gaben einer PA haben
	Gelingende Kommunikation zwischen Lernort Schule und Lernort Praxis	
	Einheitliche Weiterbildung/ Fortbildung für Praxisanleitung	
	Kontinuität	
	Kollegiale Fallberatung (auch am Lernort Schule)	

Merkmale idealtypischer Lernorte Praxis aus Sicht ...

Konzepte / Bindung

... des Berufskollegs		
Existente und weiter zu entwickelnde Konzepte zur Förderung „geeigneter“ Studierender		
... der Studierenden im 1. Jahr	... der Studierenden im 2. Jahr	... der Studierenden im 3. Jahr
Individuelle Konzepte der Leistungserbringer	Einheitliches, trägerübergreifendes Konzept für Azubis mit stufenweiser Einarbeitung in pädagogische und pflegerische Tätigkeiten	Praxisanleitung <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Besprechung / Reflexionen und davon abgeleitet Lernzielen formulieren • Regelmäßige Dienste mit Praxisanleitung • Vor Bewertung (Note fürs BK) Evaluation und Bewertung vom gesamten Team
Strukturen der „Einrichtungen“	Mitspracherecht/ Berücksichtigung von Wünschen in verschiedenen Arbeitsfeldern (nach persönlichem Interesse)	Azubi <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitskatalog (rechtlich abgesichert), in dem verankert ist, welche Tätigkeiten ein Azubi wann übernehmen darf
Seminare und Fortbildungen	Teilnahme an Fortbildungen	
Mitarbeiterrat		
Kriseninterventions-pläne		

Vertrag/ Tarif

... der Studierenden im 1. Jahr	... der Studierenden im 2. Jahr	... der Studierenden im 3. Jahr
Einhalten der Vertragsregularien <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeiten • Urlaube • Überstunden • Pausenzeiten • Vertragsabsprachen • Krankheit/Ausfälle 	Einheitlicher/tariflich geregelte Ausbildungsvergütung	Verträge <ul style="list-style-type: none"> • Einheitlich im Tarif geregelte Ausbildungsverträge (mit Möglichkeiten zu Sonderregelungen) inkl. Sozialversicherung • Keine Praktikantenverträge
Vertraglich festgelegte Kompetenz-/Aufgabenverteilung	Anrechnung der Zeit am Lernort Schule im Dienstplan (z.B. keine Minusstunden/keinen Urlaub nehmen müssen für/ bei Studienfahrten, Exkursionen etc.)	Dienste <ul style="list-style-type: none"> • Keine Überstunden in der Ausbildung • Keine 10-24 Stundendienste • Keine Schlafbereitschaft • Keine Dienste alleine • Keine Minusstunden durch Lernort Schule • Möglichkeit zur Arbeit an schulischen Aufgaben/ Praxisaufgaben (mit Praxisanleitung)
Angemessene/faire Entlohnung (orientiert an den Verträgen des Personals/ Tarifverhandlung etc.)	Klar geregelte Dienstzeiten	
	Kleine Entlohnung für Praktikum (Konsekutive Ausbildungsform)	