



Ausbildung in der Altenpflege

Standard - Praxisanleitung

Stand: September 2006



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

NÄHER AM MENSCHEN

Standard
zur berufspädagogischen Weiterbildung
zur Praxisanleitung in der Altenpflege
in Nordrhein-Westfalen

Verbindlich vereinbart von der „NRW Arbeitsgruppe Bundesgesetz
Altenpflege“, Mitwirkung der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien
Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen, der privaten Anbieter in Nordrhein-Westfalen
und der Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen
Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen
Überarbeitete Fassung vom September 2006

Düsseldorf, im September 2006

Vorwort

Für die pädagogische Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen wurde frühzeitig nach In-Kraft-Treten der Altenpflegeausbildung nach dem Bundesgesetz und unter Mitwirkung der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen, der privaten Anbieter in Nordrhein-Westfalen und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen auf der Grundlage eines Standards der Diakonischen Werke ein verbindlicher Standard entwickelt.

Im Zuge der Entwicklung des Praktischen Rahmenlehrplans NRW wurde dieser Standard von einer Arbeitsgruppe von Experten überarbeitet und von der Arbeitsgemeinschaft zur Umsetzung des Bundesgesetzes gebilligt. Die Weiterbildung zur Praxisanleitung orientiert sich jetzt stärker am Lernfeldkonzept und der Entwicklung von Handlungskompetenz.

Allen, die an der Weiterentwicklung des Standards zur pädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege mitgewirkt haben, sei an dieser Stelle gedankt.

Anregungen und Hinweise zum Standard Praxisanleitung sind ausdrücklich erwünscht und an das zuständige Fachreferat des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu richten. Die jeweils aktuelle Fassung des Standards Praxisanleitung ist als pdf-Datei über die Bezirksregierungen erhältlich.

Standard für die berufspädagogische Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege - 2006¹

1. Ausgangslage und Hintergrund	1
2. Konzeption der berufspädagogischen Weiterbildung	3
2.1 Bildungsverständnis und Handlungskompetenz	3
2.2 Übergeordnetes Lernziel / anzustrebende Kernkompetenz der berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleiterin	4
2.3 Lernfelder der berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleiterin (Umfang: 200 h)	4
<i>Lernfeld 1: Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen der Ausbildung berücksichtigen</i>	6
<i>Lernfeld 2: Berufliches Selbstverständnis als Praxisanleiterin entwickeln</i>	8
<i>Lernfeld 3: Individuelles Lernen ermöglichen und den Anleitungsprozess durchführen</i>	10
<i>Lernfeld 4: Beurteilen und Bewerten des Ausbildungsgeschehens und der Auszubildenden</i>	13
<i>Lernfeld 5: Praktische Anleitung vorbereiten, durchführen und evaluieren</i>	15
2.4 Rahmenbedingungen	17
3 Literatur	18

¹ Überarbeitung des Standards zur berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege (MGSFF 2003)

1. Ausgangslage und Hintergrund

Mit der Neuregelung der Ausbildung für den Beruf der Altenpflegerin (AltPflG und AltPflAPrV) sind die ausbildenden Einrichtungen verpflichtet, die praktische Ausbildung der Altenpflegeschülerinnen ordnungsgemäß durchzuführen. Hierzu schreibt der Gesetzgeber vor, dass die Praxisanleitung durch eine geeignete Fachkraft (Praxisanleiterin) sicher gestellt wird (§ 2 Abs. 1 u. 2 AltPflAPrV). Das Land NRW hat in seinem aktuell erstellten Handlungsleitfaden (MAGS NRW 2006: 8f) die im Bundesgesetz vorgegeben Richtlinien konkretisiert und empfiehlt:

Geeignet (Anmerk.: als Praxisanleitung) ist

- eine Altenpflegerin oder ein Altenpfleger oder
- eine Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. ein Gesundheits- und Krankenpfleger

mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in der Altenpflege und der Fähigkeit zur Praxisanleitung, die in der Regel durch eine berufspädagogische Fortbildung oder Weiterbildung entsprechend einem NRW-Standard zur berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege nachgewiesen wird. Aufgabe der Praxisanleitung ist es, im Zusammenspiel mit dem Fachseminar für Altenpflege die Auszubildenden an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen.

Eine Entlastung der Praxisanleitung von weiteren Aufgaben - der Zahl der angeleiteten Auszubildenden entsprechend - gewährleistet eine angemessene Betreuung der Auszubildenden.

Eine zu benennende Vertretung der Praxisanleitung übernimmt die Anleitung bei Abwesenheit der bestellten Praxisanleitung.

Die Notwendigkeit der berufspädagogischen Qualifizierung von Pflegefachkräften zu Praxisanleiterin ist also ebenso unumstritten wie die Notwendigkeit den Prozess der „Pädagogisierung des Arbeitsplatzes“ einzuleiten bzw. fortzuführen. Eine qualifizierte Praxisanleitung für Auszubildende in der Altenpflege und für Weiterbildungsteilnehmerinnen (zur Praxisanleiterin) sollte nur durch staatlich anerkannte Pflegefachkräfte mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in der Altenpflege und berufspädagogischer Weiterbildung zur Praxisanleitung erfolgen. Der Didaktik der Pflegeausbildung entsprechend soll diese Weiterbildung in den Pflegeberufen handlungsorientiert ausgerichtet sein und den Prinzipien der Erwachsenenbildung gerecht werden (§ 2 Abs. 2 AltPflAPrV).

Die Berufspädagogische Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege soll

- die Bedeutung der Praxisanleitung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung deutlich hervorheben,
- kontinuierlich den aktuellen Entwicklungen angepasst werden,
- einen vergleichbaren Rahmen der berufspädagogischen Weiterbildungen in Bildungseinrichtungen in NRW schaffen und
- zur Qualifizierung des Lernorts „Praxis“ beitragen.

Um von einer pädagogischen Eignung als Lernort zu sprechen, bedarf es u.a.

- der verbindlichen Qualifizierung der Mitarbeiterinnen zu Praxisanleiterinnen entsprechend § 2 Absatz 2 der Altenpflege - Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV vom 26. November 2002 und
- struktureller Voraussetzungen in den pflegerischen Einrichtungen wie
 - angemessene Freistellung der Praxisanleiterinnen,
 - Stellen- bzw. Aufgabenbeschreibungen,
 - Schaffung formaler Kommunikationsstrukturen zwischen den Fachseminaren für Altenpflege und den berufspraktischen Lernorten.

Auf weitere Rahmenbedingungen, Qualitätskriterien und Anforderungen an den Lernort Praxis wird an dieser Stelle verzichtet und auf den Praktischen Rahmenlehrplan für die Altenpflegeausbildung in NRW - Teil 1: „Lernort Praxis“ (Mischke, 2006) verwiesen.

2. Konzeption der berufspädagogischen Weiterbildung

Angelehnt an den Aufbau des Praktischen Rahmenlehrplans für die Altenpflegeausbildung (ebd. – Teil 2) soll auch die berufspädagogische Qualifizierung der Logik des Lernfeldkonzepts und der Entwicklung der Handlungskompetenz folgen, deren folgende Erläuterung aus dem einführenden Kapitel im Teil 2 des Praktischen Rahmenlehrplan entnommen wurde (Mischke 2006: 2–6 f). Zur ausführlichen Erläuterung beruflicher Handlungskompetenz wird auf das einführende Kapitel im Teil 2 des praktischen Rahmenlehrplans verwiesen (ebd.: 2-1ff).

2.1 Bildungsverständnis und Handlungskompetenz

„Der Begriff Kompetenz wird nach dem hier zugrunde liegenden Verständnis in die Bereiche (bzw. Teilkompetenzen) Fachkompetenz, Personalkompetenz, Sozialkompetenz und Lern-/ Methodenkompetenz untergliedert, die im Folgenden kurz erläutert werden:

Fachkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen (KMK 2000).

Personalkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken, und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln (KMK 2000/2004). Die Person bringt die Voraussetzungen mit, um reflexiv selbstorganisiert zu handeln, d.h. sich selbst einzuschätzen, produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln und zu verändern, Leistungsvorsätze zu entfalten und sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen (Erpenbeck & v. Rosenstiel 2003, Weinert 1998/2001). Die Personalkompetenz umfasst personale Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein, Kritikfähigkeit und Selbstvertrauen (KMK 2000).

Sozialkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen, zu verstehen, sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen. Insbesondere gehört dazu auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität (KMK 2000). Außerdem beinhaltet die Sozialkompetenz die Bereitschaft und Fähigkeit, sich gruppen- und

beziehungsorientiert zu verhalten und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln (Erpenbeck & v. Rosenstiel 2003).

Lernkompetenz/Methodenkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit zum selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernen (lebenslanges Lernen) (KMK 2000). Hierzu zählt das Anwenden fachlicher und instrumenteller Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, um kreativ Probleme zu lösen, Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten, sowie die hierfür erforderlichen Methoden selbst kreativ weiterzuentwickeln (Erpenbeck & v. Rosenstiel 2003).

„Kompetenz bzw. Kompetenzerwerb ist von Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeit disponiert, durch Erfahrung konsolidiert und wird aufgrund des je eigenen Wollens realisiert“ (Keuchel 2005: 228).“

Entsprechend sind im Rahmen der berufspädagogischen Weiterbildung verschiedene Bezugswissenschaften bedeutsam, u.a. Berufspädagogik, Pflege- und Gesundheitswissenschaft, Pädagogische Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie und Rechtskunde.

2.2 Übergeordnetes Lernziel / anzustrebende Kernkompetenz der berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleiterin

Die Praxisanleiterin nimmt ihre Aufgabe als pädagogischen Prozess wahr, den sie unter Berücksichtigung des Rahmenlehrplans für die praktische Ausbildung selbständig plant, gestaltet, anwendet und beurteilt. Sie ist fähig, die Auszubildende an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen.

Die Praxisanleiterin ist sich ihrer Wirkung als Vorbild für die Entwicklung einer beruflichen Haltung auf der Basis des jeweiligen Trägerleitbildes bewusst.

2.3 Lernfelder der berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleiterin (Umfang: 200 Stunden)

Die fünf Themenschwerpunkte, die bereits Bestandteil des Standards zur berufspädagogischen Weiterbildung von 2003 waren, wurden zunächst in die Lernfeldsystematik analog zum praktischen Rahmenlehrplan übernommen. Im Abgleichungsprozess mit denen an die Praxisanleitung im Praktischen Rahmenlehrplan gestellten Anforderungen wurden im weiteren Entwicklungsverlauf Modifizierungen notwendig. Die beiden ursprünglichen Themenschwerpunkte ‚Berufliches Selbstverständnis als Praxisanleiterin entwickeln‘ und ‚Das Lernfeld Praxis analysieren‘ wurden zusammengefasst zu ‚Berufliches Selbstver-

ständnis als Praxisanleiterin entwickeln'; ebenso die beiden Einheiten ‚Den Arbeitsplatz als Lernort nutzen und gestalten‘ und ‚Individuelles Lernen im Arbeitsalltag ermöglichen und den Anleiterprozess durchführen‘ zu ‚Individuelles Lernen ermöglichen und den Anleitungsprozess durchführen‘. Gleichzeitig wurde das Weiterbildungscurriculum um das Lernfeld ‚Rahmenbedingungen der praktischen Ausbildung‘ ergänzt. Insgesamt gliedert sich die Weiterbildung in folgende Lernfelder:

- **Lernfeld 1**
Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen der Ausbildung berücksichtigen (Umfang: 20 Stunden)
- **Lernfeld 2**
Berufliches Selbstverständnis als Praxisanleiterin entwickeln (Umfang: 20 Stunden)
- **Lernfeld 3**
Individuelles Lernen ermöglichen und den Anleitungsprozess durchführen (Umfang: 70 Stunden)
- **Lernfeld 4**
Beurteilen und Bewerten des Ausbildungsgeschehens und der Auszubildenden (Umfang: 50 Stunden)
- **Lernfeld 5**
Praktische Anleitung vorbereiten, durchführen und evaluieren (Umfang: 40 Stunden)

Lernfeld 1

Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen der Ausbildung berücksichtigen (20 h)

Inhalt

- Rechtliche Aspekte der Praxisanleitung: BGB, Haftungsrecht, Arbeitsrecht, Jugendschutzgesetz, Aufsichtspflicht, Arbeitsschutz, Datenschutz u. a.
- Kooperationspartner der Altenpflegeausbildung: Fachseminar und andere an der Ausbildung beteiligte Einrichtungen
- Rechtliche Grundlagen der Pflegeausbildung: Ausbildungsvertrag, Kooperationsvertrag, Berufsgesetze und Prüfungsordnungen
- Organisation der Ausbildung: Einsatzplanung, Dienstplangestaltung und Dienstzeiten mit Blick auf Ausbildungsplanung
- Einführung in die Lernfeldorientierung und das Lernfeldkonzept: Empfehlende Richtlinie für die theoretische Ausbildung, praktischer Rahmenlehrplan
- Rahmenbedingungen für die Durchführung der Ausbildung: Stellenplan, Stellenbeschreibung, Rahmenlehrplan und Ausbildungsplan

Zu erreichende Kernkompetenz

Die Weiterbildungsteilnehmerin ist mit den rechtlichen Strukturen von unterschiedlichen Pflegeausbildungen vertraut. Sie kennt Schnittstellen und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildungsorganisation beteiligten Ausbildungsstellen und erkennt ihren wichtigen Stellenwert im Rahmen der Pflegeausbildungen.

Lernziel / angestrebte Handlungskompetenzen

Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Kennt die rechtlichen Vorgaben der unterschiedlichen Pflegeausbildungen einschließlich der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen (AltPflIG + AltPflAPrV, KrPflIG; APRO-APH etc.). - Ist mit den landesrechtlichen Verordnungen und Empfehlungen für die theoretische und praktische Altenpflegeausbildung vertraut; kennt die Grundsätze eines lernfeldorientierten Unterrichts und wesentliche Inhalte der schulischen Altenpflegeausbildung. - Ist mit den rechtlich verankerten Strukturen der Ausbildungen vertraut; kann Zuständigkeiten der einzelnen an der Ausbildung Beteiligten voneinander abgrenzen. - Kennt die das jeweilige Ausbildungsverhältnis begründenden Verträge und deren Inhalte. - Ist mit arbeitsrechtlichen Vorgaben (s.o.) vertraut und achtet in ihrer Ausbildungstätigkeit auf deren Einhaltung. - Ist mit straf- und haftungsrechtlichen Grundlagen vertraut; insbesondere weiß sie um die juristische Bewertung der Ausbildungsprobleme „Delegation“, „Schweigepflicht“, „Körperverletzung“. - Koordiniert die Organisation der praktischen Ausbildung: u.a. die Einsatzplanung, die Dienstplangestaltung und die Dienstzeiten.
Personalkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Erkennt ihren eigenen wichtigen Stellenwert im Rahmen der Pflegeausbildungen; entwickelt ein dementsprechendes Selbstverständnis für ihre Position und Tätigkeit und kann in ihrer Einrichtung ihre Stellenbeschreibungen vor dem Hintergrund der ihr zugewiesenen Aufgaben kritisch hinterfragen.

Sozial- kommunikative Kompetenz	- Kann ihre Funktion im Rahmen der Ausbildung im Team der Ausbildungspartner selbstbewusst und kooperativ vertreten.
Methodenkompetenz	- Ist sicher im Umgang mit Gesetzestexten. - Kennt Quellen (Fachseminar, pflegerische Leitung der Einrichtung, Fachpresse, Internet etc.), aus denen sie ausbildungsrelevante Rechtsinformationen abrufen kann.

Mögliche praktische Lernaufgaben

- Erarbeiten Sie Kernaussagen zu ausbildungsrelevanten Gesetzestexten und erstellen Sie eine kurze Info-Broschüre oder ein Schaubild für Ausbildungsbewerber, aus der/dem die Strukturen der Ausbildung ersichtlich werden.
- Erstellen Sie eine Übersicht über die verschiedenen Aufgaben der an der Ausbildung Beteiligten.
- Vergleichen Sie die von Ihnen zusammengestellten Aufgaben der Praxisanleitung mit denen, die in Ihrer Stellen-/Aufgabenbeschreibung aufgeführt sind. Diskutieren Sie hierüber mit Ihrer Heim-/Pflegedienstleitung.
- Machen Sie sich die arbeits-, straf- und haftungsrechtlichen Rahmenbedingungen, mit denen Sie als Praxisanleiterin konfrontiert sind, bewusst und überlegen Sie sich typische Anleitungssituationen, in denen Ihr erworbenes bzw. aufgefrischtes Rechtskunde-Wissen von Bedeutung ist.

Lernfeld 2

Berufliches Selbstverständnis als Praxisanleiterin entwickeln (20h)

Inhalt

- Rollenverständnis und –konflikte als Praxisanleiterin und im Team
- Theorie-Praxis-Verzahnung: Alltagsrealität und Ziele:
- Spannungsverhältnis zwischen Lernen und Arbeiten
- Pflege als theoriegeleitete Disziplin wieder entdecken
- Eigenen Lernbedarf erkennen / Sensibilisierung für Aktualisierung des eigenen Fachwissens und Umsetzung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse aus wichtigen Bezugswissenschaften
- Aufgaben- und Verantwortungsverteilung für die praktische Altenpflegeausbildung kennen
- Einrichtungsspezifische Bedingungen kennen, wie
 - Team- und Organisationsstrukturen
 - Führungsstile
- Anleitungsprozess in der Einrichtung verankern

Zu erreichende Kernkompetenz

Die Weiterbildungsteilnehmerin reflektiert die eigene Haltung und entwickelt ein berufliches Selbstverständnis als Praxisanleiterin. Sie ist sich ihrer besonderen Rolle im Team der Pflegenden als Mittlerin zwischen Team, Bewohnern und Auszubildender bewusst und kann ihre Anleiterrolle angemessen umsetzen.

Lernziel / angestrebte Handlungskompetenzen

Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Entwickelt in ihrer spezifischen Arbeitssituation eine eigene Haltung und ein eigenes berufliches Selbstverständnis als Praxisanleiterin. - Kann einrichtungsspezifische Konflikte rund um die Ausbildung analysieren. - Ist mit der Analyse von Team- und Organisationsstrukturen vertraut und kann diese der Auszubildenden vermitteln. - Betrachtet die Praxisanleitung als theoriegeleiteten Prozess, der die Besonderheiten der Auszubildenden und der konkreten Arbeitssituation berücksichtigt. - Kennt und beachtet ihren eigenen Lernbedarf als „Praktikerin“ und dokumentiert ihr pflegerisches Fachwissen.
Personalkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Hält die besondere Rolle als Moderatorin, Beurteilerin, Motivatorin und Kollegin aus und entwickelt das nötige Selbstbewusstsein, Praxisanleitung in ihrer Einrichtung als anerkannte Fachlaufbahn zu etablieren.
Sozial-kommunikative Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Kann einerseits ihre Haltung und ihr berufliches Selbstverständnis angemessen kommunikativ vertreten und andererseits Spannungen und Krisen rund um das Ausbildungsgeschehen frühzeitig erkennen und konfliktmindernd ansprechen und lösen. - Kennt Gesprächsstrukturen und kann diese einordnen (Team, Vorgesetzte, Fachseminare und andere an der Ausbildung Beteiligte)
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Kennt die jeweiligen Träger- und Organisationsstrukturen. - Kann diese Strukturen in einem Organigramm aufzeigen.

Mögliche praktische Lernaufgaben

- Beschreiben Sie formelle und informelle Aspekte Ihrer Organisation und überlegen Sie, wie Sie diese Aspekte der Auszubildenden vermitteln.
- Analysieren Sie die Struktur Ihrer Pflegestation und versuchen Sie eine Beschreibung Ihrer Praxisanleiterrolle.
- Erstellen Sie mit der Auszubildenden ein Organigramm Ihrer Einrichtung.
- Ermitteln Sie einrichtungsspezifische Konflikte rund um die Ausbildung.
- Erarbeiten Sie Strategien, um Ihren unterschiedlichen Rollen als Moderatorin, Beurteilerin, Motivatorin und Kollegin gerecht werden zu können.

Lernfeld 3

Individuelles Lernen ermöglichen und den Anleitungsprozess durchführen (70h)

Inhalt

- Ausbildungsplan, Anleitungskonzept
- Kooperation mit Fachseminar (Lernberatung)
- Lernsituationen in der Pflege analysieren und nutzen
- Ausbildungsverlauf steuern unter Berücksichtigung des Ausbildungsplans
- Didaktische, fachdidaktische und pädagogische Grundlagen
- Lernstandsermittlung, Bedingungsanalyse, Lehr-/Lernziel, Methoden und Medien, Ausbildungspläne und –verläufe u.a.
- Lernpsychologische Grundlagen
- Motivationstheorien (lernfördernde und lernhemmende Faktoren), Lernen lernen, selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen, lebenslanges Lernen
- Kompetenzentwicklungsmodelle
- Handlungsregulationsmodelle (Prinzip der vollständigen Handlung)
- Anleitung in speziellen Situationen wie z.B. Sterbebegleitung, Umgang mit Konflikten, mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen

Zu erreichende Kernkompetenz

Die Weiterbildungsteilnehmerin kennt die formalen Rahmenbedingungen zur Ausbildung, insbesondere den praktischen Rahmenlehrplan mit seinem Beurteilungsinstrument, den Handlungsleitfaden für die Ausbildung und die Prüfungsverordnung/Regelungen zur Abschlussprüfung, aktuelle Erlasse und Empfehlungen von Aufsichtsbehörden und hält die Vorgaben ein.

Die Weiterbildungsteilnehmerin plant und steuert selbständig und eigenverantwortlich den gesamten praktischen Ausbildungsprozess, begleitet zielorientiert die Auszubildende und evaluiert regelmäßig deren Kompetenzstand. Sie wendet pädagogische Konzepte im Anleitungsprozess an, organisiert den Lernort Praxis in Abstimmung mit dem Fachseminar und setzt Instrumente zur Entwicklung, zur Sicherung und zur Evaluation von Kompetenzen ein. Hierbei berücksichtigt sie die individuelle Situation der Auszubildenden und trägt dem Entwicklungsprozess der Auszubildenden beim Erwerb von Kompetenzen Rechnung.

Lernziel / angestrebte Handlungskompetenzen	
Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellt Ausbildungskonzepte und wendet diese für die Praxisanleitung in der Einrichtung an. - Steuert den Ausbildungsverlauf anhand eines individuellen Ausbildungsverlaufsplanes unter Berücksichtigung struktureller Bedingungen (Stellenbeschreibungen, Urlaubsregelungen, Einsatzplanung). - Führt lösungsorientierte Vor-, Zwischen- und Abschlussgespräche mit Auszubildenden. - Entwickelt Lernsituationen im Praxisfeld, die geeignet sind für den Erwerb der angestrebten Kompetenzen. - Führt die zielgerichtete Anleitung der Auszubildenden prozesshaft durch: <ul style="list-style-type: none"> - Nimmt eine Sachanalyse zum Anleitungsthema / zur Lernsituation vor. - Nimmt eine individuelle Bedingungsanalyse der Auszubildenden und der Lernumgebung vor. - Ermittelt die angestrebten Kompetenzen (Fach-, Personal- und Sozialkompetenz) der Auszubildenden vor dem Hintergrund der Lernsituation. - Führt die Anleitung im Sinne einer Handlungskette (Prinzip der vollständigen Handlung) durch und evaluiert deren Wirkung. - Kennt Motivationstheorien und wendet diese situationsangemessen an. - Kennt individuelle und allgemeine lernfördernde und lernhemmende Faktoren und berücksichtigt diese im Anleitungsprozess.
Personalkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Nimmt sich ernst in der Rolle der Lernmoderatorin, lässt Fehler zu und kann mit eigenen sowie Fehlern der Auszubildenden konstruktiv umgehen. - Ist sich selbst und ihren Berufsidealen gegenüber loyal. - Ist in der Lage, auch schwierige Entscheidungen selbstsicher zu treffen und gegenüber anderen zu vertreten. - Ist in der Lage, das eigene fachliche Wissen zu reflektieren und zu erweitern. - Zeigt Innovationsbereitschaft im Umgang mit Neuentwicklungen im Pflege- und Ausbildungsalltag. - Ist in der Lage, mit Kritik konstruktiv umzugehen.
Sozial-kommunikative Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Kommuniziert offen, ehrlich und mit Wertschätzung mit allen am Ausbildungsprozess Beteiligten. - Verhält sich loyal gegenüber dem Träger der Einrichtung, der Leitung sowie anderen Auszubildenden und kann Rollenkonflikte konstruktiv lösen. - Kommuniziert mit allen an der Ausbildung beteiligten Akteuren zielorientiert und handelt konsensfähige Vereinbarungen aus. - Thematisiert unbefriedigende Anleitungssituationen, die ggf. zwischen der Auszubildenden und der Praxisanleiterin entstehen. Ist in der Lage, eine individuelle, fördernde Lernatmosphäre mit der Auszubildenden zu schaffen.
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Ist in der Lage, die Auszubildende unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lernmethoden individuell und dem Ausbildungsstand entsprechend zu fördern. - Beherrscht die Methoden der vollständigen Handlung und wendet sie im Ausbildungsprozess an. - Gestaltet den Lernprozess positiv, indem geeignete teilnehmerorientierte didaktische Techniken angewendet werden

Mögliche praktische Lernaufgaben

Die folgenden Beispiele zeigen Auszubildende mit unterschiedlichen Emotionen und Motivationen vor Ihrem ersten praktischen Einsatz am Beginn der dreijährigen Ausbildung zur Altenpflegerin.

- Überlegen Sie zusammen mit einer anderen Weiterbildungsteilnehmerin, wie Sie das Vorgespräch vorbereiten und durchführen würden.
 - Erstellen Sie für zwei Auszubildende einen individuellen Ausbildungsverlaufsplan für den ersten Einsatz. Auf was achten Sie besonders?
 - Stellen Sie Ihre Überlegungen im Weiterbildungskurs vor und diskutieren Sie Ihre Lösungsansätze mit Ihren Kolleginnen.
1. Der Auszubildende Kurt Kraftvoll (ehemaliger Schlosser) befindet sich bald im ersten berufspraktischen Einsatz, erste praktische Erfahrungen konnte er im Zivildienst sammeln. Das Lernen in der Schule fällt ihm schwer, deshalb hält er sich dort sehr zurück. Er freut sich sehr auf den ersten praktischen Einsatz, damit er dann endlich „die Ärmel so richtig aufkrepeln“ kann und anpacken darf.
 2. Die Auszubildende Frauke Forsch kann auf ein langes Vorpraktikum zurückblicken und fühlt sich in fast sämtlichen Belangen der Pflege sicher. „In der Schule kann man mir nichts Neues mehr beibringen, das kenne ich schon alles“, merkte sie im Vorgespräch mit der Praxisanleiterin an.
 3. Die Auszubildende Ute Unauffällig ist mit ihren achtzehn Jahren die Jüngste im Kurs. Im Unterricht meldet sie sich nur auf Ansprache und hält sich von den Mitschülern eher fern. Schriftliche Arbeiten führt sie mit großem Erfolg aus, das Arbeiten in der Gruppe fällt ihr schwer. Aus Angst Fehler zu machen, hält sie sich zurück. Teamarbeit ist sie nicht gewohnt, der erste praktische Einsatz steht an.
 4. Die Auszubildende Sybille Sorgenvoll erscheint morgens meist 15 Minuten zu spät, meist mit verweinten Augen zum Dienst. Auf Ansprache reagiert sie patzig und kurz angebunden. An diesen Tagen arbeitet sie unkonzentriert und fehlerhaft, außerdem muss sie ständig an anstehende Arbeiten erinnert werden.
 5. Die Auszubildende Lisa Lustig spielt in der Tanzgarde „flotte Funken“ die Solotänzerin. Die nächsten Wochenenden sind diesbezüglich mit Auftritten verplant. Außerdem finden Dienstags und Donnerstags die Proben statt, an denen sie ihrer Meinung nach teilnehmen muss. Die schulischen Leistungen leiden sehr unter diesen Aktivitäten. Der erste Praktikumseinsatz steht an und der Dienstplan ist bereits geschrieben.

Lernfeld 4

Beurteilen und Bewerten des Ausbildungsgeschehens und der Auszubildenden (50 h)

Inhalt

- Wahrnehmungsfehler
- Beurteilungskriterien und –fehler
- Beurteilungsinstrumente (Prüfungsverfahren, Rahmenlehrplan)
- Beurteilungsverfahren
- Grundlagen der Gesprächsführung
- Fallarbeit
- Gespräche: Beurteilungs-, Kritik-, Vermittlungsgespräche
- Selbst- und Fremdbewertung (subjektiv/objektiv)

Zu erreichende Kernkompetenz

Die Weiterbildungsteilnehmerin kennt die Verantwortung und Konsequenzen einer Beurteilung und Bewertung für Auszubildende in der praktischen Ausbildung. Sie erkennt, dass eine professionelle Beurteilung den Ist – und angestrebten Entwicklungszustand der Auszubildenden beschreibt und weiß, dass bekannte Notensysteme zur Objektivierung von Stärken und Schwächen verwendet werden. Sie kennt die (Aus-) Wirkungen der Notenvergabe auf die Auszubildenden und ihre Haltung (Motivation).

Die Weiterbildungsteilnehmerin erkennt das System der Beurteilung und Bewertung als pädagogisches Instrument zur Kompetenzentwicklung und -festigung im Pflegeberuf. Sie kennt die Gefahren von Beurteilungsfehlern, Vor- und Nachteile von Beurteilungssystemen und kann professionell Beurteilungen und Bewertungen von Auszubildenden in der Pflegeausbildung vornehmen.

Lernziel / angestrebte Handlungskompetenzen

Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Kennt verschiedene Beurteilungs- und Bewertungssysteme - Kennt Grundlagen der Personen- und Gruppenwahrnehmung - Kennt die Quellen von Wahrnehmungsfehlern - Kennt und berücksichtigt das Beurteilungsinstrument des praktischen Rahmenlehrplans - Kennt das System der Selbst- und Fremdbeurteilung/Selbst- und Fremdbild - Kennt und wendet Regeln der Gesprächsführung sowie die sozialpsychologischen Feedbackregeln zur Durchführung von Beurteilungs-, Bewertungs- und Kritikentwicklungsgesprächen an - Kennt die Gefahren von subjektiver Beeinflussung objektiver Benotungen und Beurteilung.
Personalkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Kann sich selber fachlich, sozial und personal bewerten/beurteilen. - Ist sich ihrer Verantwortung und der Konsequenzen in der Beurteilung von Auszubildenden bewusst. - Entwickelt geeignete Methoden und persönliche Professionalität im Umgang mit „schwierigen“ Auszubildenden, insbesondere bei destruktiver Haltung und lernschwachen Schülern. - Übernimmt die inhaltliche Gesamtverantwortung für ihre Auszubildenden in ihrer Einrichtung und vertritt sie innerhalb der hausspezifischen Hierarchie. - Ist in der Lage Beurteilungen anderer fachlich einzuordnen und aus Rückmeldungen weiterer an der Ausbildung beteiligter Personen ein konstruktives Gesamturteil zu beschreiben. Hierbei steht die Entwicklung und der Entwicklungsprozess der Auszubildenden im Vordergrund.

<p>Sozial- kommunikative Kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kennt und berücksichtigt kommunikative Settings zum Führen von Beurteilungsgesprächen. - Integriert die Auszubildende in den Gesamtablauf der Einrichtung. - Überträgt der Auszubildenden Verantwortung für die gezielte eigene Entwicklung von sprachlichen und sozialen Kompetenzen für die professionelle Versorgung älterer Menschen. - Unterstützt den Aufbau sozialer Kontakte und bewertet deren Bedeutung für die Pflegebeziehung gemeinsam mit der Auszubildenden. - Unterstützt die Entwicklung einer professionellen Nähe-Distanz Haltung. - Holt externe Beurteilungen der Auszubildenden in allen Bereichen der Einrichtung/Versorgung von älteren Menschen ein.
<p>Methoden- kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stimmt Methoden der Bewertung mit den Lernmethoden der Praxisanleitung ab. - Erreicht in Absprache mit der Auszubildenden eine methodische Kontinuität innerhalb des vorgegebenen praktischen Rahmenlehrplans für die Ausbildung. - Nutzt vorherige Beurteilungsergebnisse als Basis für die weitere Kompetenzentwicklung der Auszubildenden. - siehe auch Lernfeld 3 (Methodenkompetenz)

Mögliche praktische Lernaufgaben

- Beurteilen Sie Ihre sozialen, personalen und fachlichen Kompetenzen. Üben Sie dies zum einen über das Beurteilungsinstrument des praktischen Rahmenlehrplans ein und bewerten Sie zudem frei die Schwerpunkte Ihrer Kompetenz. Reflektieren und bewerten Sie dies anschließend mit der verantwortlichen Lehrkraft des Fachseminars.
- Üben Sie im Rollenspiel mit Videoaufzeichnung verschiedene Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche mit „Auszubildenden“.
- Diskutieren Sie Vor- und Nachteile verschiedener Bewertungssysteme.
- Spielen Sie eine Anleitersituation mit wechselnden Rollen und lassen Sie sich von den anderen Weiterbildungsteilnehmerinnen fremd beurteilen. Vergleichen Sie Selbst- und Fremdbild.
- Üben Sie ein konstruktives Feedback anhand vorgelegter Kriterien und isolieren Sie Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler.
- Berichten Sie exemplarisch über erlebte Schülerschulung im Wohnbereich / in der ambulanten Pflege und trainieren Sie mit der Methode der Fallarbeit Lösungsstrategien. Reflektieren Sie hierbei die Bedeutung der Mehrfachbewertung durch andere Personen.

Lernfeld 5

Praktische Anleitung vorbereiten, durchführen und evaluieren (Umfang: 40 h)

Inhalt

Projektaufgabe in Form einer Anleitersituation. Anfertigen einer schriftlichen Hausarbeit über die Vorbereitung, Durchführung und Evaluation.

Zu erreichende Kernkompetenz

Die Weiterbildungsteilnehmerin führt auf der Basis des erstellten Ausbildungsverlaufsplanes die Auszubildende schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heran. Sie kennt bzw. hinterfragt den jeweiligen fachlichen theoretischen Wissensstand der Auszubildenden und kann im Rahmen ihrer Anleitungskompetenz didaktisch-methodisch auf die jeweilige Auszubildende eingehen, mit dem Ziel eines ausbildungsbezogenen Fertigkeitsergebnisses (Theorie – Praxisverzahnung).

Die Weiterbildungsteilnehmerin berücksichtigt hierbei die formalen Rahmenbedingungen zur Ausbildung, insbesondere den praktischen Rahmenlehrplan mit seinem Beurteilungsinstrument und den Handlungsleitfaden für die Ausbildung.

Lernziel / angestrebte Handlungskompetenzen

Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Führt selbständig eine Projektaufgabe in Form einer Anleitersituation von der Vorbereitung bis zur Evaluation durch. Wendet hierbei die in den anderen Lernfeldern entwickelten Handlungskompetenzen an. - Fertigt hierüber eigenständig eine schriftliche Hausarbeit (Umfang 15 - 20 Seiten) an, die folgende Elemente umfasst: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschreibung der Rahmenbedingungen <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung - Eigenanalyse - Schüleranalyse - Bewohneranalyse ▪ Thema der Anleitungssituation <ul style="list-style-type: none"> - Thema - Theoretische Begründung zur Wahl des Themas - Die Handlungskette ▪ Pädagogisches und didaktisches Konzept ▪ Umsetzung des Anleitungsthemas <ul style="list-style-type: none"> - Planung - Durchführung ▪ Beurteilung der Durchführung <ul style="list-style-type: none"> - Selbsteinschätzung des Schülers - Beurteilung durch den Anleiter ▪ Beurteilung der eigenen Praxisanleiterrolle ▪ Literaturliste
----------------------	---

<p>Personal- kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gewinnt Sicherheit in der Durchführung praktischer Ausbildung. - Ist sich ihrer Verantwortung als Praxisanleitung gegenüber der Auszubildenden und der zu Pflegenden bewusst. - Entwickelt geeignete Methoden und persönliche Professionalität für die Durchführung der praktischen Ausbildung. - Ist in der Lage, das eigene fachliche Wissen zu reflektieren und zu erweitern. - Zeigt Innovationsbereitschaft im Umgang mit Neuentwicklungen im Pflege- und Ausbildungsalltag.
<p>Sozial- kommunikative Kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ist in der Lage, eine individuelle Lernatmosphäre mit der Auszubildenden zu schaffen.
<p>Methoden- kompetenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beherrscht die Methoden der vollständigen Handlung und wendet sie im Ausbildungsprozess an. - Gestaltet den Lernprozess positiv, indem geeignete teilnehmerorientierte didaktische Techniken angewendet werden. - Kann die einzelnen Phasen des Anleitungsprozesses schriftlich festhalten und als einen in sich schlüssigen Bericht vorlegen.

Mögliche praktische Lernaufgaben

- Leiten Sie eine Auszubildende in einer konkreten Pflegesituation an und berücksichtigen Sie hierbei die einzelnen Elemente des Anleitungsprozesses. Reflektieren Sie mit einer anderen Weiterbildungsteilnehmerin Ihre Erfahrungen.
- Begründen Sie, wieso Sie welche didaktischen Methoden angewendet haben.
- Überlegen Sie, wie Sie diese Anleitungssituation nach dem Muster der schriftlichen Projektarbeit dokumentieren können. Werden Sie sich Ihrer eigenen Schwächen und Stärken bewusst und reflektieren Sie dies ggf. mit Weiterbildungsleitung.

2.4 Rahmenbedingungen

(siehe hierzu auch Teil 1: „Lernort Praxis“, Praktischer Rahmenlehrplan für die Altenpflegeausbildung in NRW, Mischke 2006)

- Der Arbeitgeber der Weiterbildungsteilnehmerin ist verpflichtet, der Teilnehmerin die Durchführung des praktischen Teils der Weiterbildung einschließlich der Projektaufgabe in der Einrichtung zu ermöglichen.
- Die Weiterbildungsteilnehmerin ist verpflichtet, vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme diese beim Arbeitgeber anzuzeigen.
- Die Praxisanleiterin wird von dem Einrichtungsträger für Beratungs- bzw. Informationsgespräche mit den Praxisbegleiterinnen sowie für gemeinsame Treffen mit den Praxisbegleiterinnen und Schülerinnen freigestellt.
- Weitere strukturelle Rahmenbedingungen der berufspädagogischen Weiterbildung:

Umfang:	<ul style="list-style-type: none"> - 200 Stunden - zuzüglich des vorgeschriebenen Leistungsnachweises (Projektarbeit) - Seminarzeit sollte in Blockform stattfinden - praktische Umsetzung in Einrichtungen der Altenpflege
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> - Staatlich anerkannte Pflegefachkräfte mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in der Altenpflege
Zahlenmäßiges Verhältnis zwischen Kursleitung und Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> - Empfohlen wird eine Teilnehmerzahl von höchstens 16. Bei einer höheren Teilnehmerzahl muss eine Orientierung am individuellen Lernprozess gesichert sein.
Leitung:	<ul style="list-style-type: none"> - Eine kontinuierliche Leitung der Weiterbildung ist verpflichtend.
Qualifikation der Dozenten/Dozentinnen:	<ul style="list-style-type: none"> - Die Weiterbildungsleitung hat eine pflegepädagogische Ausbildung und pflegepraktische Erfahrung. - Die Fachdozenten/-dozentinnen verfügen über Qualifikationen entsprechend den theoretischen Inhalten. - Die Qualifikationen orientieren sich an den landesrechtlichen Vorgaben.
Leistungskontrolle:	<p>Leistungskontrollen und –nachweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praktische Prüfung in Form einer praktischen Anleitung vor Ort (Projektaufgabe – siehe Lernfeld 5) - Schriftliche Ausarbeitung der Projektaufgabe (siehe Lernfeld 5) - Kolloquium - mindestens 90 % Teilnahme
Zertifikat	<ul style="list-style-type: none"> - Zeugnis über erfolgreiche Teilnahme sowie - Nachweis der Themen und Leistungskontrollen

2. Literatur

- AltPflAPrv (2002) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin
- AltPflG (2003) - Gesetzes über die Berufe in der Altenpflege vom 17. November 2000
- Erpenbeck J., v. Rosenstiel L. (Hrsg.) (2003) Handbuch Kompetenzmessung. Schäfer Poeschel Verlag. Stuttgart
- Keuchel R. (2005) Bildungsarbeit in der Pflege: Bildungs- und lerntheoretische Perspektiven in der Pflegeausbildung. Jacobs Verlag. Düsseldorf.
- KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2000) Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit den Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, Fassung vom 15.09.2000. Sekretariat der KMK, Bonn. Online: www.kmk.de (20.01.2006)
- KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2004) Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz - Erläuterungen zur Konzeption und Entwicklung. Online: <http://www.kmk.org/schul/Bildungsstandards/Argumentationspapier308KMK.pdf> (25.10.2005)
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Ausbildung in der Altenpflege. Praktischer Rahmenlehrplan (2006). Mischke, Claudia et al., Arbeitsgruppe beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf (2006)
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen. Standard zur berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege. Düsseldorf (2003)
- Weinert F.E. (1998) Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. In: Matalik S., Schade D. (Hrsg.) Entwicklung in Aus- und Weiterbildung, Anforderungen, Ziele, Konzepte. Baden-Baden. 23-43.
- Weinert F.E. (2001) Vergleichende Leistungsmessung in Schulen. Juventa Weinheim.

Fachseminar für Altenpflege

ZERTIFIKAT

Frau/Herr....., geboren am.....,

hat in der Zeit vom.....bis.....berufsbegleitend
an der berufspädagogischen Weiterbildung für Pflegefachkräfte

„Praxisanleitung in der Pflege“

erfolgreich teilgenommen
und die Abschlussprüfung bestanden.

Diese Weiterbildung entspricht dem aktualisierten Standard der berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in Nordrhein-Westfalen 2006. Sie beinhaltet 200 Stunden, die auf fünf Lernfelder verteilt sind. Die Prüfung umfasst eine Hausarbeit, eine Lehrprobe „berufspraktische Anleitung“ und ein Abschluss-Kolloquium.

Der beigefügte „Nachweis über die Inhalte der Weiterbildung“ ist Bestandteil des Zertifikates (siehe Rückseite oder Anlage).

Ort, Datum

Vorsitz Prüfungsausschuss

Lehrgangslleitung

An der Überarbeitung des Standards zur berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Altenpflege von 2003 haben mitgewirkt:

Siegfried Ahrend, Fachseminar für Altenpflege, Brühl, Seminarleiter

Petra Berger, Fachseminar für Altenpflege Rheine, Caritas Bildungswerk Ahaus, Seminarleiterin

Michael Haas, Ev. Fachseminar für Altenpflege, Diakonissenanstalt Salem-Köslin, Minden, Seminarleiter

Elke Knorr, Fachseminar für Altenpflege der AWO, Heinsberg, Seminarleiterin

Anita Kugelmann, Fachseminar für Altenpflege im DRK-Kreisverband, Düsseldorf, Seminarleiterin

Uwe Machleit, Augusta Akademie – Evangelisches Fachseminar für Altenpflege, Bochum, Seminarleiter

Katja Makowsky, Master of Public Health, Dipl.-Pflegerin (FH), Osnabrück

Claudia Mischke, Master of Public Health, Dipl.-Pflegerin (Pflegerwissenschaft) (FH), Saarbrücken

Wolf Günter Nürnberger, Fachseminar für Altenpflege, Viersen, Seminarleiter

Anke Schäfer, CBT mbH, Köln, Leiterin Mitarbeiterförderung

Sylvio Wienbeck, Märkische Seniorenzentren gGmbH - Fachseminare für Altenpflege Lüdenscheid und Iserlohn, Seminarleiter