

Stand: 10. September 2012

# Qualitätsbericht - Selbstdokumentation

für die KrankenPflegeSchule am Klinikum Delmenhorst



**Erstellt im Rahmen der Kooperation  
im dualen Bachelorstudiengang  
„Health Care Studies“  
an der Hamburger FernHochschule**

KrankenPflegeSchule am Klinikum Delmenhorst  
Wildeshauser Str. 92  
27753 Delmenhorst

Tel.: 04221 – 99 54 84  
Fax: 05221 – 99 54 81

[krankenpflegeschule@klinikum-delmenhorst.de](mailto:krankenpflegeschule@klinikum-delmenhorst.de)  
[www.krankenpflegeschule-delmenhorst.de](http://www.krankenpflegeschule-delmenhorst.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS.....</b>	<b>II</b>
<b>1 STRUKTUR- UND INPUTQUALITÄT .....</b>	<b>1</b>
1.1 SCHULISCHE RAHMENVORGABEN .....	1
1.1.1 <i>Pflege- und Bildungsverständnis der KPS</i> .....	1
1.1.2 <i>Schulkonzept</i> .....	3
1.1.3 <i>Lehrplan</i> .....	3
1.1.4 <i>Unterrichtsorganisatorische Rahmenbedingungen</i> .....	4
1.2 PERSONELLE UND STRUKTURELLE VORAUSSETZUNGEN.....	4
1.2.1 <i>Personelle Ausstattung</i> .....	5
1.2.2 <i>Akademische Qualifikation der Lehrenden</i> .....	5
1.2.3 <i>Zusammensetzung der Schülerschaft</i> .....	5
1.3 MATERIELLE UND FINANZIELLE RESSOURCEN .....	5
1.3.1 <i>Infrastruktur und Einrichtungsqualität</i> .....	6
1.3.2 <i>Finanzierung</i> .....	6
<b>2 PROZESSQUALITÄT DER SCHULE .....</b>	<b>7</b>
2.1 SCHULLEITUNG.....	7
2.2 PERSONAL- UND TEAMENTWICKLUNG .....	7
2.3 SCHULORGANISATION UND SCHULADMINISTRATION .....	7
2.4 BEWERBERAUSWAHL - SCHÜLERINNEN.....	8
<b>3 PROZESSQUALITÄTEN DER AUSBILDUNG .....</b>	<b>9</b>
3.1 THEORETISCHE AUSBILDUNG .....	9
3.1.1 <i>Lehr- und Lernarrangement</i> .....	10
3.1.2 <i>Kompetenzförderung</i> .....	10
3.2 VERNETZUNG DER LERNORTE DER THEORIE UND PRAXIS .....	11
3.2.1 <i>Informationsaustausch</i> .....	11
3.2.2 <i>Abstimmung: Theoretische Inhalte - Lernangebote der Praxis</i> .....	11
3.3 PRAKTISCHE AUSBILDUNG .....	13
3.3.1 <i>Praxisausbildung - Struktur</i> .....	13
3.3.2 <i>Praxisanleitung</i> .....	13
3.3.3 <i>Praxisbewertung</i> .....	14
3.3.4 <i>Praxisbegleitung</i> .....	14
3.4 PRÜFEN UND BEURTEILEN.....	15
3.4.1 <i>Prüfungsgestaltung und Benotung</i> .....	15
3.4.2 <i>Selbstbeurteilung/Selbstreflektion</i> .....	16

<b>4</b>	<b>OUTPUT- UND OUTCOMEQUALITÄTEN</b> .....	<b>17</b>
4.1	ZUFRIEDENHEIT DER SCHÜLERINNEN.....	17
4.2	EVALUATION DER LERNERGEBNISSE .....	17
4.3	EVALUATION DER LEHRE .....	18
	<b>ADRESSEN UND KONTAKTDATEN</b> .....	<b>19</b>
	<b>ANHANG A: CURRICULUM ÜBERSICHT</b> .....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
	<b>ANHANG B: RAHMENAUSBILDUNGSPLAN</b> .....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
	<b>ANHANG C: BEWERBUNGSVERLAUF</b> .....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
	<b>ANHANG D: GESPRÄCHSPROTOKOLL</b> .....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
	<b>ANHANG E: NACHWEIS PRAXISEINSATZ</b> .....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
	<b>ANHANG F: AUSBILDUNGSORDNER</b> .....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
	<b>ANHANG G: ABLAUF PRAKTISCHE PRÜFUNG</b> .....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.

### **Achtung!**

**Wir haben den Qualitätsbericht kürzen müssen, da die Datei inklusive des Anhangs 5 MB groß war und dadurch die Aufrufzeit viel zu lang war.**

**Deswegen haben wir den Anhang weggelassen.**

**Im Bericht sind die Verweise auf die Anhänge aber geblieben.**

**Der Qualitätsbericht ist trotzdem gut lesbar, interessant und aussagekräftig.**

# 1 Struktur- und Inputqualität

Die KrankenPflegeSchule am Klinikum Delmenhorst (KPS) ist eine Verbundschule. Vier Krankenhäuser der Region kooperieren unter der Trägerschaft des Klinikum Delmenhorst in der Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflege.

## 1.1 Schulische Rahmenvorgaben

Der vorgegebene Rahmen ergibt sich aus den maßgebenden Gesetzen für die Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung, dem gegebenen Entscheidungsspielraum durch den Träger der Ausbildungsstätte und der Gestaltungskompetenz durch das Team der Krankenpflegeschule entsprechend des Pflege- und Bildungsverständnisses.

### 1.1.1 Pflege- und Bildungsverständnis der KPS

Unser Pflegeverständnis sowie unser Bildungsverständnis sind im Leitbild der KrankenPflegeSchule dargestellt:

## Leitbild der KrankenPflegeSchule

### 1. Zweck und Ziele des Leitbildes

Dieses Leitbild soll die Haltung unserer Krankenpflegeschule zu Pflege und Ausbildung, sowie Schülern, Bewerbern und allen an der Ausbildung Beteiligten transparent machen und ihnen einen Orientierungsrahmen geben. Es dient als Leitlinie für die Ausgestaltung der praktischen und theoretischen Ausbildung und ermöglicht auch die Bewertung der Qualität unserer Ausbildung.

### 2. Menschenbild und Pflegeverständnis

Unser Menschenbild und unser Pflegeverständnis sind miteinander eng verbunden. Wir beziehen uns dabei auf die Präambel der

#### **Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen:**

„Jeder Mensch hat uneingeschränkten Anspruch auf Respektierung seiner Würde und Einzigartigkeit“ (2006, S. 6).

Für uns ist Pflege die Betreuung eines Menschen, der in seiner Selbstpflegekompetenz bezüglich seines Wissens, Entscheidungsfindung und zielgerichtetem Handeln eingeschränkt ist. Professionelle Pflege ermittelt den daraus entstehenden Pflegebedarf und leitet zu angemessenen Selbstpflegehandlungen an, unterstützt oder übernimmt sie.

Das Ziel der Pflege ist es, die Selbstpflegekompetenz des Menschen wiederherzustellen oder hinsichtlich aktueller und zukünftiger Ereignisse zu entwickeln - wobei das Sterben mit eingeschlossen ist.

### **3. Verständnis von Ausbildung**

Die Ausbildung an unserer Krankenpflegeschule hat das Ziel die Professionalität in der Pflege zu fördern. Dies beinhaltet, die Schüler in ihrer Persönlichkeitsentwicklung, schwerpunktmäßig in den Bereichen Gesundheitsförderung, Selbstpflegekompetenz und Reflektionsfähigkeit, zu unterstützen.

Wir geben dazu den Schülern die Möglichkeit Fachkompetenz, Lern- und Methodenkompetenz, sozial-kommunikative Kompetenz und personale Kompetenz weiterzuentwickeln.

Von unseren Schülern, wie auch von uns selbst, erwarten wir die Bereitschaft zur Eigen- und Mitverantwortung für den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen.

Wir legen Wert auf respektvollen, konstruktiven und selbstkritischen Umgang miteinander.

Wir Lehrer an unserer Schule respektieren die Würde und Einzigartigkeit unserer Schüler. Ein rücksichtsvolles, sich gegenseitig stützendes und partnerschaftliches Umfeld ist für uns die Voraussetzung für den Erwerb der beruflichen Kompetenzen.

Wir nehmen unsere Vorbildfunktion ernst, indem wir uns fachlich fortbilden, uns selbst reflektieren und kritikfähig sind. Im Umgang mit unseren Schülern ist uns größtmögliche Gerechtigkeit und Objektivität wichtig.

### **4. Zukunft, Dialog und Evaluation**

Durch einen kontinuierlichen, offenen und konstruktiven Dialog mit allen an der Ausbildung Beteiligten, erhalten wir Engagement und Freude an der Ausbildung und am Pflegeberuf. Daraus entstehende Impulse nutzen wir zur Weiterentwicklung unseres Leitbildes und stimmen unsere Ausbildung darauf ab.

Das Team der KrankenPfleGeSchule im Juni 2008 / Evaluation 2010 + 2012

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir auf die Nennung der weiblichen und männlichen Form verzichtet.  
Es sind selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.

### 1.1.2 Schulkonzept

Die KPS als Kooperationsschule von vier Krankenhäusern (drei Krankenhäuser hatten die Kooperation 1985 begonnen, 2006 kam das vierte Krankenhaus dazu) kann sich nicht an einem Krankenhaus, klassischerweise am Trägerkrankenhaus orientieren, sondern ist gehalten in allen Bereichen alle Krankenhäuser mit ihren Interessen und Überzeugungen zu berücksichtigen. Das KPS-Team hat dies als Chance verstanden und sich primär thematisch und inhaltlich am Berufsfeld Pflege orientiert und nicht am verbundenen Krankenhaus. Nichtsdestotrotz ist unser Ziel von den Kooperations-Krankenhäusern und deren Mitarbeitern als „Ihre Schule“ verstanden und erlebt zu werden. Um dies zu erreichen, kooperieren wir auf allen Ebenen mit allen Bereichen - und sind darin seit einigen Jahren sehr erfolgreich.

Wir wollen unseren SchülerInnen eine Ausbildung anbieten, in der Zusammenarbeit positiv erlebt werden kann, vor allem auch zwischen Theorie (KPS) und Praxis (Station), eine Vielfalt an Praxiseinsätzen und eine vertrauensvolle Lernatmosphäre in der KPS. Dafür halten wir auch zu der Vielzahl an externen Einsatzbereichen regelmäßigen persönlichen Kontakt. Die Kontakte zu den internen Einsatzbereichen bestehen kontinuierlich.

Unser Logo stellt unser Konzept der Eingebundenheit und Vernetzung dar.<sup>1</sup>



### 1.1.3 Lehrplan

Unser Lehrplan richtet sich nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen des „Gesetz über die Berufe der Krankenpflege“ vom 16. Juli 2003 sowie der „Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege“ (KrPflAPrV). Die schulinterne curriculare Umsetzung erfolgte des Weiteren auf Grundlage der „Rahmenrichtlinien für die Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ des Niedersächsischen Kultusministeriums von 2006.

---

<sup>1</sup> Die aktuelle Kooperation besteht nur noch bis 30. September 2015. Der Geschäftsführer eines der beiden katholischen Krankenhäuser sah eine positive Perspektive für sein Krankenhaus nur in der engeren Anbindung an ein größeres katholisches Krankenhaus. In diesem Zusammenhang wurde als Gegenleistung eine Kooperation in der Ausbildung angeboten. Der Geschäftsführer des anderen katholischen Krankenhauses sah sich daraufhin gezwungen den katholischen Weg auch zu gehen. Es wurde immer betont, dass sie mit der Ausbildungsqualität sehr zufrieden sind. Die Beendigung der Kooperation wird von allen direkt an der Ausbildung Beteiligten sehr bedauert.

Bei der inhaltlichen Entwicklung des Curriculum orientieren wir uns neben den gesetzlichen Vorgaben an aktuellen Erkenntnissen der Pflegewissenschaft aber auch an den Bedarfen, Interessen und Bedürfnissen unserer SchülerInnen. Ein deutlich ausgewiesener Schwerpunkt unserer Ausbildung ist die spiralförmige Verknüpfung von Theorie-Praxis-Theorie, und die Ermöglichung einen Weg für den individuellen Theorie-Praxis-Transfer zu finden. Durch eine regelmäßige Evaluierung der Lehrinhalte können wir die Aktualität gewährleisten. Dies hat zur Folge, dass das Curriculum sich in einem kontinuierlichen Wandel bzw. Weiterentwicklung befindet. Die Grundstruktur ist jedoch mittelfristig stabil.

Der Anlage A ist die Übersicht des Curriculums, eingeteilt nach Lernsituationen (LS) sowie Fächern und Ausbildungssemestern zu entnehmen.

Eine Strukturierung nach Lernfeldern, Themenbereichen etc. haben wir nicht vorgenommen, da diesbezüglich weder die gesetzlichen Vorgaben, noch die landesrechtlichen Vorgaben konkret, klar oder kompatibel sind. Darüber hinaus ist die berufspädagogische Diskussion über Lernfeldorientierung weder erfolversprechend geführt worden noch zu Ende gebracht worden sondern eher eingeschlafen. Wir folgen deswegen bei unserem Curriculum einem Roten Faden, der Subjektorientierung, Handlungsorientierung, Kompetenzorientierung, Transparenz, Vertrauen, Mitgestaltung und Theorie-Praxis-Verknüpfung sicherstellen soll.

#### **1.1.4 Unterrichtsorganisatorische Rahmenbedingungen**

Wir haben ein Kurs- und Fachlehrersystem. In der Regel besteht die Kursleitung aus zwei Lehrkräften. Jede Lehrkraft hat ein Themenrepertoire, wobei wir immer auch die Möglichkeit ausnutzen Teamteaching durchzuführen. Die an der KrankenPflegerSchule angestellten Lehrkräfte werden dementsprechend in Absprache mit den jeweiligen Kursleitungen bei der Stundenplanung für die einzelnen Kurse berücksichtigt.

Wird bei der Evaluierung der Lehrinhalte festgestellt, dass curriculare Inhalte angepasst, verändert oder neu erarbeitet werden müssen, werden Arbeitsgemeinschaften im Team gebildet, welche sich dieser Aufgabe annehmen. Nach abschließender Erarbeitung werden die Ergebnisse im Team offen diskutiert und gegebenenfalls nochmals angepasst.

### **1.2 Personelle und strukturelle Voraussetzungen**

Die KPS hat 75 genehmigte Ausbildungsplätze. Wir beginnen jedes Jahr zum 1. Oktober mit einem Ausbildungsgang. Die Kooperationshäuser haben vereinbarte Ausbildungsplatzkontingente, die sie besetzen können.

### **1.2.1 Personelle Ausstattung**

Den durch die Landesschulbehörde Niedersachsen vorgegebene Lehrerschlüssel von 1:15 und 0,5 Stelle für die Schulleitung wird an unserer KrankenPflegeSchule mit 5,5 Stellen erfüllt. Zusätzlich sorgen etwa 20 weitere externe Dozenten, wie Ärzte, Psychologen oder andere Fachexperten für die weitere Sicherung und Vertiefung unseres Unterrichtes. Das Sekretariat ist mit einem 50% Stellenanteil besetzt.

Die EDV sowie den technischen Gerätesupport wie auch Hausmeister- und Hauswirtschaftsleistungen werden durch das angegliederte Klinikum Delmenhorst übernommen.

### **1.2.2 Akademische Qualifikation der Lehrenden**

Fest angestellt sind an unserer KrankenPflegeSchule sechs Lehrkräfte mit unterschiedlichen Stellenanteilen. Von diesen haben drei einen akademischen Abschluss im Bereich der nach dem KrPflG 2003 geforderten Qualifikationen. Zwei dieser Lehrkräfte absolvieren zurzeit nebenberuflich ein pflegewissenschaftliches Masterstudium. Die weiteren drei Lehrkräfte verfügen über eine Weiterbildung zur „LehrerIn für Pflegeberufe“ sowie über andere und zusätzliche Qualifikationen. Die Schulleitung verfügt sowohl über die Weiterbildung zum Lehrer für Pflegeberufe als auch über ein abgeschlossenes Magisterstudium in Sozialen Verhaltenswissenschaften, Soziologie und Erziehungswissenschaften. Alle Lehrkräfte verfügen ebenso über eine Krankenpflegeausbildung und mehrjährige Berufserfahrungen in der Pflege.

### **1.2.3 Zusammensetzung der Schülerschaft**

Unsere 75 Ausbildungsplätze, sind im Mittel von 85% Frauen und 15% Männern besetzt.

30% der Auszubildenden verfügen über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife.

70% der Auszubildenden haben einen mittleren Bildungsabschluss.

In den aktuellen Kursen haben wir fast ausschließlich Schüler aus der Region.

## **1.3 Materielle und finanzielle Ressourcen**

Die Finanzierung der Ausbildung findet in Niedersachsen über einen Ausbildungsfond statt. Auch wenn die anrechenbaren Kosten eigentlich geklärt sein sollen, entscheiden bis jetzt noch die Budgetverhandlungen zwischen Krankenhaus und Krankenkassen über die tatsächliche Höhe des Ausbildungssatzes. In seit 2006 angedachter Regelsatz war bis jetzt noch nicht konsensfähig. Aus diesem Grund soll diese Thematik hier nicht weiter ausgebreitet werden.



### 1.3.1 Infrastruktur und Einrichtungsqualität

Unsere KrankenPflegerSchule verfügt über drei Klassenräume sowie einen Demo- bzw. Übungsraum. Jeder der Klassenräume ist mit einem Beamer, einem Overheadprojektor, einem DVD- sowie Videoplayer und einem Notebook (Intranet und Internet) ausgestattet. Darüber hinaus finden sich klassische Tafeln und Whiteboards in den Klassenräumen. Zusätzlich gibt es fest installierte und mobile Moderationswände. Ein großer Konferenzraum für 80 - 120 Personen im Schulgebäude steht der KPS bei Bedarf auch noch zur Verfügung.

Für eigene Recherchezwecke stehen den SchülerInnen im Übungsraum zwei Computerarbeitsplätze sowie die Notebooks zur Verfügung. In der schulinternen Bibliothek gibt es zudem die Möglichkeit Fachbücher, diverse Fach-Zeitschriften sowie Filme aus dem Pflege- und medizinischen Bereich zu entleihen. Diese Räumlichkeiten können zudem für Gruppenarbeiten genutzt werden.

Eine kleine Küche in der Schule bietet die Möglichkeit Nahrungsmittel zu lagern, Essen zu zubereiten und einzunehmen. Darüber hinaus stehen die Cafeterien des Klinikum Delmenhorsts, welche sich in unmittelbarer Nähe befinden, den SchülerInnen für ihr leibliches Wohl auch zur Verfügung.

Die Schule liegt sehr ruhig auf dem Gelände des Klinikum Delmenhorst in einem Waldgebiet mit einem angrenzenden Acker. Die sich daraus ergebenden Bewegungsmöglichkeiten werden gezielt im Unterricht genutzt.

### 1.3.2 Finanzierung

Für unsere KPS viel entscheidender als die Regelung der Finanzierung über den Ausbildungsfond ist die schon seit 2000 bestehende Vereinbarung zwischen den Kooperationshäusern, dass die KPS über ein eigenes internes Budget verfügt. Dies hat zu einer durchdachten, nachhaltigen und guten Ausstattung unsere Schule geführt. Weiterhin war es uns dadurch möglich Materialien und Aktivitäten zu finanzieren, die nicht unbedingt dem Standard entsprechen. Auch das interne Budget hat Grenzen, aber es besteht die Möglichkeit aus einem Gesamtbudget den Anteil der Posten situativ zu ändern, sodass z.B. phasenweise mehr Geld für Personalkosten zur Verfügung steht.

## 2 Prozessqualität der Schule

### 2.1 Schulleitung

Rüdiger Lange

(Krankenpfleger, Fachkrankenschwester für Intensivpflege, Lehrer für Pflegeberufe, MA Soziale Verhaltenswissenschaften)

Kerstin Bach (Stellvertretung)

(Kinderkrankenschwester, Lehrerin für Pflegeberufe).

Der Führungsstil ist kooperativ-demokratisch (Selbstkategorisierung der Leitung). Die Umgangsweise im Team orientiert sich am Leitbild und ermöglicht dadurch eine Subjektorientierung - im Team besteht die Überzeugung, dass wir das Leitbild auch im Team überzeugend vorleben müssen, um es lebendig und präsent werden zu lassen.

### 2.2 Personal- und Teamentwicklung

Fortbildung, Weiterbildung und Studium werden unterstützt, z.B. durch Dienstplangestaltung, Freistellung und Kostenübernahme. Die jeweilige Unterstützung richtet sich nach der Bedeutung für die KPS.

Für die Teamentwicklung haben wir in den letzten 2 Jahren Teamwochenenden durchgeführt, die uns an anderen Orten ermöglichen, gemeinsam an umfangreicheren Themen zu arbeiten und gleichzeitig die persönlichen Beziehungen zu stabilisieren. Die Teamwochenenden sind auch als Selbstanerkennung der gemeinsam geleisteten Arbeit gedacht und einem gemeinsamen Perspektiventwurf für die jeweils nächsten Jahre.

### 2.3 Schulorganisation und Schuladministration

Ein Teil der Organisation im täglichen Bereich fällt in den Bereich des Sekretariats, u.a. Schriftverkehr, Verwaltungssoftware, Bewerber, Fehltage und insbesondere Ansprechbarkeit. Kursbezogene Organisation fällt in den Bereich der Kursleitung. Die Organisation externer Praxiseinsätze inkl. des dazugehörigen Unterrichts liegt in der Verantwortung einzelner Lehrkräfte. Die Schule als Ganzes und der Kontakt zu den Leitungen der Kooperationshäuser und den Behörden ist organisatorisch überwiegend bei der Schulleitung angesiedelt. Insgesamt ist der Bereich Organisation und Administration durch gegenseitiges zusammenarbeiten und unterstützen geprägt.

## 2.4 Bewerberauswahl - SchülerInnen

Bewerber haben die Möglichkeit, sich auf unserer Homepage [www.krankenpflegeschule-delmenhorst.de](http://www.krankenpflegeschule-delmenhorst.de), ausführlich über die Ausbildung und unsere Schule zu informieren.

### Prozess der Bewerberauswahl - Multimodales Auswahlverfahren:

Die schriftliche Bewerbung wird von zwei Lehrkräften unabhängig voneinander gesichtet und mit Hilfe eines selbst entwickelten Beurteilungsbogens, siehe Anlage C, bewertet. Erreicht der Bewerber eine bestimmte Punktzahl, wird er zu einem Gespräch eingeladen. Vor dem Gespräch bekommt der Bewerber die Auflage einen Darstellungsbogen zu bearbeiten und diesen zur Schule zu schicken. Das etwa halbstündige Gespräch wird von einem Lehrenden geführt, dokumentiert und schließlich bewertet, siehe Anlage D. Ein potentiell geeigneter Bewerber wird darauf zu einem „Assessment Center“ eingeladen, welches wir an unserer Schule selbst gestalten. Hier muss der Bewerber in einer Runde mit meist fünf anderen Bewerbern seine sozialen und kognitiven Fähigkeiten präsentieren. Die hier durchgeführten Aufgaben werden systematisch bewertet. Nach dem „Assessment Center“ bekommen geeignete Bewerber einen Ausbildungsvertrag angeboten. Folgende Übersicht stellt das Bewerbungsverfahren für das Klinikum Delmenhorst übersichtlich dar:

Aktenphase		
Bei Eingang	Sichtung der Unterlagen auf Alter und Schulabschluss	Sekretariat
August	Bewertung der Unterlagen en bloc Bewertung: o = Absage +, ++, +++ = Verlaufsbogen ausfüllen an 2. Lehrkraft 2. Lehrkraft o, +, ++, +++ errechnet Mittelwert in 0,5 Schritten (0,5 – 3,0) Vorgesehen für Gespräch: 2,0 – 3,0 od. direkter Einzugsbereich (Del. + Ganderk.) 1,5 = Entscheidung Schulleitung < 1,5 = Absage Anschreiben: „unverbindliche Zusage“ + „Kreativitätsbogen“ + Gesprächstermin im Januar vereinbaren	Schulleitung
Ab September	Laufende Bewertung der eingehenden Unterlagen (s.o.)	Alle Lehrkräfte
Gesprächsphase		
Ab Januar	Terminvereinbarung für Gespräch nur bei vorliegendem „Kreativitätsbogen“ evtl. Aufforderung innerhalb 1 Woche einzureichen.	Sekretariat
Ab Mitte Januar	Halbstrukturierte Interviews (ca. 30 min.) Zu Beginn der Gespräche oder in „Härtefällen“ sollte eine 2. Lehrkraft beteiligt sein. Bewertung: 0 – 3,0 (0,5 Schritte) Vorgesehen für „AC“: 2,0 – 3,0 1,5 = Entscheidung Schulleitung < 1,5 = Absage	1 Lehrkraft
AC-Phase		
März	1. AC Bewertung: 0 – 3,0 (Mittelwert errechnen) Vertragsangebot 2,0 – 3,0 1,5 Einzelfallentscheidung < 1,5 = Absage oder Warteliste	Kursleitung Schulleitung s. Extrablatt
Anfang Mai	2. AC	
Ende Juni	3. AC	

An der Bewerberauswahl für die anderen Kooperationshäuser ist die KPS auf Grund unterschiedlicher Verfahren zwar unterschiedlich aber immer maßgeblich beteiligt.

# 3 Prozessqualitäten der Ausbildung

## 3.1 Theoretische Ausbildung

### **Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie**

Die theoretische Ausbildung umfasst mindestens 2.100 Stunden und findet überwiegend in der KrankenPflegerSchule statt. Wir haben die Theorie-Stunden auf Studientage und Studienwochen (Blockunterricht) verteilt. Eine Übersicht der theoretischen Unterrichtsblöcke ist der Anlage B, dem Rahmenausbildungsplan zu entnehmen. Die Länge und Verteilung der Blöcke richtet sich nach den Ausbildungserfordernissen und den Bedürfnissen der SchülerInnen - so hat sich in den letzten Jahren herausgestellt, dass 2- und 3-Wochenblöcke am effektivsten sind. Die Einzelunterrichtstage sind notwendig, um den kontinuierlichen Kontakt im Kurs und zum Kurs sicherzustellen, Organisatorische Belange direkt klären zu können und die Theorie-Praxis-Verknüpfung zu fördern.

Die gesetzlich vorgegebenen 2100 Stunden verteilen sich auf folgende Wissensbereiche:

**Gesundheits- und Krankenpflege** 1.000 Stunden

sowie pflegerrelevante Kenntnisse aus:

**Naturwissenschaften und Medizin** 550 Stunden

**Geistes- und Sozialwissenschaften** 350 Stunden

**Recht, Politik und Wirtschaft** 200 Stunden

### **Aktuelle Theoriestunden im Rahmenausbildungsplan: 2230**

Die zusätzlichen Stunden sind der Gesundheits- und Krankenpflege zugeordnet.

Nicht alle Theorie findet im Klassenzimmer statt, die SchülerInnen nehmen mit Ihrem Kurs an Seminaren, Besichtigungen, Kongressen, Klassenfahrten teil, nutzen weiterführende Fachbücher und Fachzeitschriften der Schulbibliothek sowie pflegerrelevante Software und die Möglichkeit des Internets an PC-Arbeitsplätzen im Rahmen selbstorganisierten und selbstbestimmten Lernen und üben im Demonstrationsraum mit Ihren MitschülerInnen und LehrerInnen.

### **Wissen ist Sicherheit für Theorie und Praxis**

Im Verlauf der schulischen Ausbildung stellen die SchülerInnen ihr Wissen und Können bei unterschiedlichen Leistungsnachweisen unter Beweis:

- Klausuren, Referate, Projekte, Stationsaufträge, Praxisaufträge, Hausarbeiten
- Jahres-Abschlussklausur nach dem 1. Ausbildungsjahr
- Mündliche Zwischenprüfung nach dem 2. Ausbildungsjahr

### 3.1.1 Lehr- und Lernarrangement

Es besteht eine Methodenvielfalt, die sich aus den organisatorischen Möglichkeiten, der jeweiligen Methodenkompetenz der Lehrkräfte und den Thematiken ergibt. Schwerpunkte sind dabei: Gruppenarbeit, Entwickelndes Lehr-Lern-Gespräch, Lehrervorträge. Ergänzend dazu: komplexe Übungen, Rollenspiele, Standbilder, Unterricht durch Schüler, Projekte, eigene Forschung.

### 3.1.2 Kompetenzförderung

In der Theorie entwickeln unsere SchülerInnen folgende verschiedene, beruflich notwendige Kompetenzen, professionell und gut handelnder Gesundheits- und KrankenpflegerInnen. Die strategische Wahl der Unterrichtsmethodik unterstützt dabei die Entwicklung und Ausbildung der Kompetenzen.

#### **Fachkompetenz**

Wahrnehmung, Beobachtung  
Bewertung, Interpretation  
Pflegerisches Handeln  
Prioritätensetzung

#### **Methoden Kompetenz**

Beherrschung von Pflorgetechniken, Lern- und Arbeitstechniken  
Selbstständige Weiterentwicklung des Könnens  
Entwicklung von patientenorientierten Pflegekonzepten  
Arbeitsorganisation

#### **Sozial- kommunikative Kompetenz**

Teamarbeit  
Kooperation  
Gesprächsführung  
Umgang mit Konflikten

#### **Personale Kompetenz**

Umgang mit Belastungen  
Selbstreflexion  
Balance zwischen Nähe und Distanz  
Verantwortliches Handeln

Einige Anteile der Ausbildung sollen diesbezüglich als Beleg angeführt werden:

Stationsaufträge und Praxisaufträge, die den Theorie-Praxis-Transfer unterstützen und durch ihre Komplexität die Nutzung aller dieser Kompetenzen erfordern und dadurch eine Weiterentwicklung ermöglichen.

Alle-sind-da-Tage, die kursübergreifendes Lernen und Zusammenarbeit ermöglichen, sowie die Beteiligung an der Organisation dieser jährlichen Veranstaltung. Des Weiteren sind die SchülerInnen an der Präsentation der Ausbildung unserer KPS bei Ausbildungsplatzbörsen und dem Tag der offenen Tür, organisatorisch, inhaltlich, gestaltend und

durchführend hauptverantwortlich beteiligt. Diese Aktivitäten fördern insbesondere die sozial-kommunikative Kompetenz.

Freizeitaktivitäten als Mitglieder und Repräsentanten fördern ebenso diese Kompetenzen und werden ergänzt durch die begonnene Einführung und Etablierung von Gesundheitsförderung als curricularer Bestandteil, auch zur Förderung der personalen Kompetenz. Darüber hinaus bieten diese Aktivitäten eine Möglichkeit die eigene Identifikation mit der KPS deutlich zu machen. In 2012 haben wir mit einer Handballmannschaft an einem Turnier und mit einem Team an einem 24-Stunden-Lauf teilgenommen. Die Gesundheitsförderung im Unterricht bietet verschiedene Themen wie Bewegung, Spielen, Entspannung, Konzentration, Ernährung.

## **3.2 Vernetzung der Lernorte der Theorie und Praxis**

### **3.2.1 Informationsaustausch**

Die SchülerInnen werden in der Praxisausbildung intern in den Krankenhäusern eingesetzt, hier besteht die engste Zusammenarbeit. Darüber hinaus gibt es mehrere externe Praxiseinsätze. Mit diesen Einsatzbereichen besteht eine kontinuierliche Zusammenarbeit, um die Ausbildungsqualität sicher zu stellen. Zum Beispiel werden die SchülerInnen in den Einsätzen von den Lehrkräften besucht und bei diesen Gesprächen der Praxiseinsatz evaluiert. Im Weiteren wird die Vernetzung mit den Krankenhäusern ausführlicher dargestellt.

Entscheidend für die Qualität der Praxisausbildung ist die konsente Vorstellung von Ausbildung in allen Bereichen. Dafür sind kontinuierliche, wertschätzende Kontakte wichtig. Mit allen Bereichen und Ebenen besteht jederzeit Kontakt. Als Routine sind folgende Besprechungen mit vereinbart:

KPS und Geschäftsführer der KH	jährlich
KPS und Pflegedirektorinnen	halbjährlich
KPS und PraxisanleiterInnen	vierteljährlich
KPS und Stationsleitungen	alle 2 Jahre Einzelgespräche + Praxisanleiter

Auf der unserer Homepage gibt es einen geschützten Bereich, der diesen Gruppen mit spezifischen Informationen zur Verfügung steht.

### **3.2.2 Abstimmung: Theoretische Inhalte - Lernangebote der Praxis**

Jährlich veranstaltet die KPS ein 3-tägiges Praxisanleiter-Seminar, um den Konsens bzgl. der Ausbildung sicher zu stellen. Die Seminarinhalte sind daher die Verständigung über die aktuelle Situation, Informationen aus dem Bildungsbereich, Bearbeitung problematischer Ausbildungssituationen, Erarbeitung und Abstimmung von Materialien und Verfah-

ren für die Praxisausbildung und Einbeziehung der Schülerperspektive durch punktuelle Beteiligung an dem Seminar.

Die Seminare bieten die Möglichkeit Theorieinhalte und Praxisangebote aufeinander abzustimmen. Probleme gemeinsam zu erkennen, zu bewerten und zu bearbeiten.

Eine direkte Verknüpfung von Theorie und Praxis in vielerlei Hinsicht ist die Lernsituation SchülerStation am Ende des 5. Semesters. Eingebettet in einen Theorieblock, indem sie selbstorganisiert die Woche SchülerStation vorbereiten, übernehmen die SchülerInnen des Kurses eine Bettenstation im Krankenhaus komplett. Lehrkräfte begleiten sie dabei und je zwei Praxisanleiter oder Bezugspersonen der Station überwachen sie. So kann die Theorie zur Praxis werden, die Praktiker zu Theoretikern und umgekehrt.

### **Angestrebte Handlungskompetenzen**

Die SchülerSTation wird als 3-wöchiges Projekt innerhalb des Theorie-Unterrichts durchgeführt. Sie soll den einzelnen SchülerInnen Entwicklung, Erwerb und Standortbestimmung der eigenen

#### **Beruflichen Handlungskompetenz**

in einer pädagogisch gestalteten Praxis-Lernsituation ermöglichen.

Das Projekt teilt sich in mehrere Aufgabenbereiche auf, in denen die verschiedenen Teilkompetenzen, die für eine umfassende Patientenversorgung auf einer Allgemeinpflegestation notwendig sind, erlernt bzw. angewandt werden können.

#### **Methodenkompetenz**

Die SchülerInnen erstellen ihr Leitbild für ihre Arbeit in diesem Projekt.

Sie gestalten Rahmenbedingungen und Arbeitsabläufe auf der SST innerhalb institutioneller Bedingungen eigenständig, und setzen sich dabei mit Personalmanagement unter dem Aspekt der Qualitätssicherung auseinander. Sie reflektieren ihre Arbeit täglich und anschließend für das ganze Projekt eigenständig und planen die Dokumentation, um damit eine Evaluation als auch Präsentationen des Projektes zu ermöglichen.

#### **Fachkompetenz**

Mit Unterstützung und unter Aufsicht der Praxisanleiter, Pflegekräften und Lehrkräften, gestalten sie die Pflege nach eigenständig entwickelten Pflegekonzepten.

Dabei wird die bessere, von der Routine abweichende, Personalausstattung genutzt, „Neues“ außerhalb der Routinen anzuwenden, um dafür Sicherheit zu erlangen und eine Bewertung dessen Praktikabilität überhaupt erst zu ermöglichen.

Zu selbst festgelegten Themen, führen sie eigenständig Pflegevisiten, Fortbildungen und Praxisanleitungen durch und erweitern dabei ihre Fachkompetenz.

#### **Sozial-kommunikative Kompetenz**

Neben vielen anderen Aspekten dieser Kompetenz steht hier die Teamfähigkeit und die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen, Abteilungen, Angehörigen und Patienten im Vordergrund.

#### **Personale Kompetenz**

Die SchülerInnen erkennen und schaffen Lernsituationen für sich und andere.

Sie nutzen die Möglichkeit einer eigenen Standortbestimmung, die sowohl aktuelle Grenzen, Kompetenzen, Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten beinhaltet.

Sie setzen sich mit Risiken und Fehlern sowieso deren Management auseinander. Sie übernehmen und erleben Verantwortung.

## 3.3 Praktische Ausbildung

### 3.3.1 Praxisausbildung - Struktur

Die Praktische Ausbildung umfasst lt. Gesetz mindestens 2500 Stunden und wird auf verschiedenen Pflegestationen, sowie in Einrichtungen und Funktionsbereichen der stationären und ambulanten Patientenversorgung durchgeführt.

So lernen die SchülerInnen verschiedene Einrichtungen des Gesundheitswesens kennen. Dabei werden Sie von PraxisanleiterInnen und den TeammitarbeiterInnen der Einrichtungen angeleitet und betreut.

#### **Aktuelle Theoriestunden im Rahmenausbildungsplan: 3100**

Eine Lehrkraft für Pflegeberufe ist für die gesamte Ausbildungszeit einer SchülerIn fester Praxislehrer. Sie unterstützt die Praxis-Ausbildung durch geplante Begleitungen und Gespräche. In Zusammenarbeit mit den PraxisanleiterInnen der Stationen erhalten die SchülerInnen somit kontinuierlich Rückmeldungen über Ihren Lernstand.

Die KrankenPflegerSchule und die Praxisbereiche arbeiten systematisch zusammen. Praxis- und Stationsaufträge, die im Unterricht vorbereitet und ausgewertet werden, stellen eine kontinuierliche und wechselseitige Verbindung von Theorie und Praxis sowie Praxis und Theorie. Der Praxiseinsatzplan berücksichtigt die individuelle Situation des Schülers, die Ausbildungsphase und die Qualität der Ausbildung im jeweiligen Praxisbereich. Die konkreten Einsatzpläne werden jeweils für ein Ausbildungsjahr erstellt.

### 3.3.2 Praxisanleitung

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Praxisanleitung werden durch das KrPflG und die entsprechende Ausbildungs- und Prüfungsordnung von 2003 bestimmt. Die praktische Ausbildung muss dabei unter anderem durch mindestens 250 Stunden Praxisanleitung in den drei Ausbildungsjahren sichergestellt werden. Insgesamt ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gute praktische Ausbildung, das persönliche Engagement der PraxisanleiterInnen und deren Unterstützung durch das Stationspflegepersonal sowie das Bekenntnis der einzelnen Kliniken und deren Personal, ausbilden zu wollen.

Bei den PraxisanleiterInnen handelt es sich um examinierte Pflegekräfte mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung und einer pädagogischen Zusatzqualifikation von 200 Stunden. Diese Weiterbildung befähigt die PraxisanleiterInnen, Auszubildende in ihrer praktischen Tätigkeit zu begleiten und anzuleiten. Das Ziel dabei ist, bei den Auszubildenden die Entwicklung einer guten Pflegequalität zu fördern.

Die PraxisanleiterInnen haben die zentrale Funktion in der Praxisausbildung, sowohl für die Station, für den Schüler als auch für die KPS. Wir haben uns daher für ein System der



stationsgebundenen Praxisanleiter entschieden. Dabei soll jede Station über zwei Praxisanleiter verfügen, die möglichst mit zwei weiteren Bezugspersonen aus dem Stationspflegepersonal für die Schüler ein Ausbildungsteam bilden. In 2011 und 2012 haben wir erstmalig Praxisanleiterweiterbildungskurse durchgeführt. Dadurch haben wir jetzt in fast allen internen Einsatzbereichen die gewünschte Besetzung mit Praxisanleitern. Somit ist ein weiterer wichtiger Baustein in der Praxisausbildung zu gewährleisten: monatliche Praxisanleitertage für jeden Schüler. Diese kompletten Tage zur Praxisanleitung sichern die Effektivität der Praxisausbildung und eine hohe Zufriedenheit bei PraxisanleiterInnen und SchülerInnen.

### **3.3.3 Praxisbewertung**

Während der Praxiseinsätze wird der Lernstand evaluiert. Zu Beginn des Einsatzes ein Vorgespräch, im Laufe des Einsatzes regelmäßige Lernstandgespräche, Praxisanleitung insbesondere Praxisanleitertage während des ganzen Einsatzes und am Ende das Abschlussgespräch und die Rückmeldung des Schülers an die Station. Am Abschlussgespräch sind Schüler, Praxisanleiter und Praxislehrer beteiligt. Praxiseinsätze in den Kooperationshäusern werden benotet. (Anhang E - Nachweis Praxiseinsatz)

Zum Abschlussgespräch muss der Ausbildungsordner aktuell und vollständig vorgelegt werden. Dieser beinhaltet alle Unterlagen der Praxisausbildung, dazu gehört auch ein Tätigkeits- und Lernstandkatalog, in dem der Kompetenzstand bzgl. einzelner Pflegemaßnahmen, strukturiert nach dem Lebensaktivitätenmodell, dokumentiert wird. Die Kategorien sind Theorie, Praxis und Theorie+Praxis=Eigenständigkeit - letzteres muss durch die Unterschrift einer PraxisanleiterIn bestätigt werden. (Anlage F - Ausbildungsordner)

### **3.3.4 Praxisbegleitung**

Der Kontakt zu und die Begleitung der Praxiseinsatzbereiche und insbesondere der PraxisanleiterInnen wurde schon beschrieben. Die Praxisbegleitung der SchülerInnen wird durch eine Lehrkraft des KPS-Teams über die gesamte Ausbildungszeit durchgeführt. Sie beinhaltet standardmäßig Organisation von und Teilnahme an Abschlussgesprächen, Rückmeldung zum Ausbildungsstand anhand des Ausbildungsordners, Besuche in den Externen Einsätzen, Bewertung der Hausarbeiten, 3-4 Praxisbegleitungen und Abnahme der Praktischen Prüfung. Bei Bedarf werden zusätzliche Gespräche oder Praxisbegleitungen durchgeführt. Dieses Konzept ermöglicht eine subjektorientierte Praxisbegleitung.

### 3.4 Prüfen und Beurteilen

Das Krankenpflegegesetz legt zum Abschluss der Ausbildung Examensprüfungen fest. In der Ausbildungs- und Prüfungsordnung sind die Prüfungen konkretisiert. Notwendige weiterführende Details werden von der Landesschulbehörde festgelegt.

Leistungsnachweise während der Ausbildung sind nicht festgeschrieben.

In Niedersachsen besteht die Möglichkeit innerhalb eines Modellprojektes eine Vornotenregelung zu vereinbaren. Diese Option hat unsere KPS nicht genutzt.

Unser Anliegen ist durch regelmäßige Leistungsnachweise im Theoriebereich und mit der Bewertung in den Praxiseinsätzen, den SchülerInnen die Möglichkeit zu geben, den eigenen Kompetenzstand festzustellen. Gleichzeitig ist unser Anliegen nicht zu viele Lernaktivitäten zu benoten, um die Möglichkeit zu erhalten bzw. zu schaffen, das Lernen prinzipiell Freude bereiten kann. Seitens der SchülerInnen wird deutlich gemacht, dass regelmäßige Leistungskontrollen notwendig sind, um geplantes Lernen immerhin phasenweise zu initiieren.

Unser Grundgedanke ist, dass die KPS den SchülerInnen selbstorganisiertes Lernen lehren und ermöglichen muss, damit sie mit den zukünftigen Anforderungen auch durch wechselnde Arbeitsplätze erfolgreich umgehen können - ein Leben lang.

#### 3.4.1 Prüfungsgestaltung und Benotung

Die Gestaltung und Benotung der Leistungsnachweise in der Ausbildung orientiert sich an den vorgegebenen Examensprüfungen, um eine gewisse Vertrautheit mit der Situation zu ermöglichen und Ängste zu reduzieren.

##### Schriftliche Leistungsnachweise:

- 15 Klausuren à 90 Minuten
- 1 Klausur nach dem 1. Ausbildungsjahr à 180 Minuten
- 3 Hausarbeiten ausgehend von einem Fall

##### Mündlicher Leistungsnachweis:

- 1 Mündliche Zwischenprüfung nach dem 2. Ausbildungsjahr à 15 Minuten (Fallbearbeitung mit Schwerpunkt Pflege)

##### Praktische Leistungsnachweise:

- Benotung der internen Praxiseinsätze anhand der geforderten Kompetenzen (Die Rückmeldung zu den Praxisbegleitungen nutzen die gleiche Struktur)

#### **Examensprüfungen**

##### Schriftliche Prüfung:

Die KPS nimmt das Angebot der Zentralprüfung wahr. In Niedersachsen ist die Zentralprüfung nicht vorgeschrieben.

Drei thematische unterschiedliche Klausuren an drei aufeinanderfolgenden Tagen à 120 Minuten.

Bewertung durch jeweils zwei FachprüferInnen aus dem KPS-Team.

#### Praktische Prüfung:

Die praktische Prüfung wird an unserer KPS an einem Tag durchgeführt.

Die Prüflinge sind in ihrem letzten Praxiseinsatz für 4 Wochen auf ihrer Examensstation eingesetzt. Die Prüfung findet in der 2. - 4. Woche statt - vorzugsweise in der 4. Woche.

Zwei FachprüferInnen (Lehrkraft KPS + Praxisanleiter Station) bestimmen die Patientengruppe, die versorgt werden soll und bewerten die Prüfungsleistung.

(Anhang G - Ablauf Praktische Prüfung)

#### Mündliche Prüfung:

Drei thematische unterschiedliche Einzelprüfungen nacheinander à 15 Minuten anhand einer Falldarstellung. Die Vorbereitungszeit zur Fallbearbeitung beträgt 30 Minuten. Die Einzelprüfungen werden von 2 FachprüferInnen durchgeführt.

So ergeben sich insgesamt 7 Einzelprüfungen, die alle bestanden werden müssen. Jeder Prüfungsteil kann nur einmal wiederholt werden. Die drei Einzelprüfungen in der schriftlichen und mündlichen Prüfung ergeben durch Mittelwert die Prüfungsnote.

### **3.4.2 Selbstbeurteilung/Selbstreflektion**

Während der gesamten Ausbildungszeit lernen die SchülerInnen Situationen und Leistungen zu bewerten und zu benoten, sowohl als Selbst- wie auch als Fremdbewertung.

Bewertet im Sinne einer Reflektion werden die verschiedenen Anteile der Präsentationen von Gruppenarbeiten, Praktische Übungen, Praxisbegleitungen, und auch mit Benotung die Praxiseinsätze, Klausuren und mündliche Zwischenprüfung.

Die Reflektion ist Bestandteil des Prüfungsgespräches am Ende der Praktischen Prüfung.

Gefördert wird dadurch, bzw. ist unabdingbare Voraussetzung, für die Entwicklung der Kompetenzen und für eine Unabhängigkeit von ausschließlicher Fremdbewertung.

## 4 Output- und Outcomequalitäten

### 4.1 Zufriedenheit der SchülerInnen

Einerseits ist uns prinzipiell die Zufriedenheit unserer SchülerInnen an unserer KPS ein wichtiges Anliegen, andererseits decken sich die Bewertungskriterien für Zufriedenheit nicht immer. Bei Zufriedenheitsbefragungen spielt immer der Faktor „Soziale Erwünschtheit“ eine Rolle - jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Wir versuchen durch Vertrauen, Transparenz und kontinuierliche Beteiligung der SchülerInnen an der Ausbildungsentwicklung, den Faktor Soziale Erwünschtheit auf ein verträgliches Minimum zu reduzieren.

Folgende Maßnahmen sind Standard und beinhalten Evaluationsmöglichkeiten:

**Kursgespräch** am Blockbeginn und Blockende mit der Kursleitung.

**Lernstandgespräche** inkl. Zufriedenheit in der Ausbildung mit der Kursleitung, Ende der Probezeit, nach dem ersten Ausbildungsjahr, dem zweiten Ausbildungsjahr, nach der SchülerStation als Standortbestimmung vor dem letzten Semester und dem Examen.

**Kurssprecherversammlungen** finden 3-4/Jahr statt. Hier werden zwischen KPS und Kurssprechern aller Kurse Ausbildungsbelange besprochen, fester Bestandteil ist dabei die Zufriedenheit mit den Dozenten und Lehrkräften der KPS, sowie die Lernsituation in den Praxisbereichen.

Bisher einmalig haben wir 2011 ein **Evaluationswochendseminar** mit einem Kurs ein Jahr nach der Ausbildung veranstaltet. Der Prozess und das Ergebnis waren sehr gut. Wir haben gute Anregungen bekommen, die umgesetzt wurden; wir haben soziale Erwünschtheit konkreter fassen können und wir haben viele positive Rückmeldungen bekommen.

Leider ist nicht jeder Kurs daran interessiert, versteht sich untereinander nicht so gut oder zu wenige im Kurs sind trotz des Lernangebotes in der Ausbildung nicht in der Lage differenzierte und konstruktive Kritik zu äußern. Voraussichtlich wird 2014 das nächste Evaluationsseminar stattfinden.

### 4.2 Evaluation der Lernergebnisse

Als Grundlage für die Evaluation können für den theoretischen Teil der Lernergebnisse können die Klausuren, Hausarbeiten und Unterrichtsbeteiligung herangezogen werden. Damit sind die Examensnoten im schriftlichen Teil recht verlässlich vorherzusagen. Sie liegen je nach Kurs im Mittel bei 65% - 75%. Die Leistungen in der Theorie korrelieren nach einer eigenen Untersuchung hoch mit dem erworbenen allgemeinbildenden Schulabschluss.

Für die Evaluation der Praxislernergebnisse können die Noten der Praxiseinsätze mit etwas Vorsicht genutzt werden, die Praxisbegleitungen sind dafür gut geeignet und der Tätigkeitskatalog bietet gute Informationen unter Berücksichtigung der jeweiligen Organisationsfähigkeit des Schülers. Legt man nur die Noten der Praxiseinsätze zu Grunde, liegt der Mittelwert bei 2, und damit positiver als die späteren Noten der praktischen Prüfung. Die Diskussionen und Schulungen der PraxisanleiterInnen für Benotung der Praxiseinsätze hat eine realistischere Sichtweise hervorgebracht, sodass das gesamte Notenspektrum zunehmend genutzt wird.

In den letzten Jahren haben, bis auf drei Ausnahmen, alle SchülerInnen die Prüfungen bestanden. Seit dem neuen Krankenpflegegesetz - 1. Prüfung 2007 - sind Wiederholungsprüfungen häufiger geworden. Fast immer ist es nur eine Prüfungsleistung, die noch erbracht werden muss, und dann immer erfolgreich.

### **4.3 Evaluation der Lehre**

Eine Evaluation anhand eines Modelles von Kausalität und Wirkung führen wir nur selten und unsystematisch durch. Wir stoßen bei Evaluationen, die als fester Bestandteil unserer Arbeit und Zusammenarbeit bezeichnet werden kann, oft an Erklärbarkeitsgrenzen, die der sowohl der Individualität als auch der Vielschichtigkeit der Prozesse in einem Kurs geschuldet sind, sodass Änderungen in der Organisation oder dem Unterricht zwar zu Änderungen führen, aber nicht immer zu den angestrebten.

Wir nutzen die offene, vertrauensvolle und teilweise langjährige Zusammenarbeit mit DozentInnen, PraxisanleiterInnen sowie den internen und externen Einsatzbereichen zu Rückmeldungen über unsere Ausbildung. In den externen Einsatzbereichen werden unsere SchülerInnen sehr gelobt, vor allem die sozial-kommunikativen Kompetenzen aber auch die weiteren Kompetenzen. Die Lehrkräfte und Dozenten sind nicht durchgängig mit den Ergebnissen des Unterrichts zufrieden. Die Komplexität des Lehr-Lern-Prozesses lässt hier keine Aussagen zur Qualität der Lehre zu, die Motivation des Einzelnen hat für den Lernprozess und das Ergebnis sicher eine sehr hohe Bedeutung.

Durch Unterrichtshospitationen bei Problemen im Unterricht, Teamteaching, neuen Dozenten, Hospitationen von Praxisanleitern und Studenten im Unterricht oder als Qualitätssicherungsmaßnahme bei allen Unterrichtenden wird eine Evaluation der Lehre anhand eines Kriterienbogens mit anschließender Besprechung möglich.

---

# Adressen und Kontaktdaten

**KrankenPflegeSchule am Klinikum Delmenhorst**

Wildeshauser Straße 92  
27753 Delmenhorst

Telefon (04221) 99-5486

Telefax (04221) 99-5481

E-Mail: [krankenpflegeschule@klinikum-delmenhorst.de](mailto:krankenpflegeschule@klinikum-delmenhorst.de)

Internet: [www.krankenpflegeschule-delmenhorst.de](http://www.krankenpflegeschule-delmenhorst.de)

**Verantwortlich für den Inhalt dieses Berichtes:**

Rüdiger Lange

Schulleitung

Telefon (04221) 99-4055

Telefax (04221) 99-5481

E-Mail: [lange.ruediger@klinikum-delmenhorst.de](mailto:lange.ruediger@klinikum-delmenhorst.de)

**Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:**

Dr. Peter Stremmel

**Registriergericht/ Registriernummer:**

Amtsgericht Oldenburg / HRB 141650

**Umsatzsteuer – Identifikationsnummer (USt-IdNr.):**

DE117174445

**Institutionskennzeichen (IK-Nr.):**

260340283

## Unsere vier Kooperationspartner:



### **Klinikum Delmenhorst gGmbH**

Wildeshauser Straße 92  
27753 Delmenhorst

<http://www.klinikum-delmenhorst.de/>



### **Krankenhaus Johanneum**

Feldstraße 1  
27793 Wildeshausen

<http://www.krankenhaus-johanneum.de/>

ST. JOSEF



### **St. Josef-Stift Delmenhorst**

Westerstraße 10  
27749 Delmenhorst

<http://www.st-josef-stift-del.de/>



### **Wesermarschklinik Nordenham gGmbH**

Albert-Schweitzer-Straße 43  
26954 Nordenham

<http://www.wesermarschklinik.de/>