

Bildungskonzept Gesamtbetrieb

01.01.2021

Erstellt durch:

- L. Jäggi
- J. Oostvogels
- F. Bühlmann
- E. Haeni

Aktualisiert durch:

- B. Flückiger

Genehmigt durch:

- Burgerspittelkommission 29.2.2016

Geht an:

- Geschäftsleitung
- Bildungsanbieter
- Gesamtkader Burgerspittel
- Berufsbildende

Inhaltsverzeichnis

1	Betriebsübersicht	3
2	Grundlagen	4
3	Ziele und Auftrag	4
3.1	Fazit.....	4
4	Ausbildungen im Burgerspittel	5
4.1	Pflegeberufe.....	5
4.2	Weitere Berufe.....	5
4.3	Zusatzausbildungen am Burgerspittel.....	5
4.4	Angebot von Praktikumsplätzen.....	6
5	Unser Bildungsverständnis	6
6	Die Organisation	6
7	Die Finanzierung	7
8	Evaluation / Controlling	7

1 Betriebsübersicht

<p>Zweck, Leitidee, Vision</p>	<p>Der Burgerspittel ist eine Alterseinrichtung primär, aber nicht nur für Bernburger und bietet Wohnen mit Pension mit oder ohne Betreuung und Pflege an.</p>			
<p>Besondere Stärken SEP Strateg. Erfolgspositionen USP Unique Selling Proposition</p>	<p>Lebens-/Wohnqualität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einmalige Wohnlage und Wohnumfeld • Individualität • moderne Wohnformen 	<p>Dienstleistungsqualität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mensch im Vordergrund • qualifiziertes Mitarbeiterteam • Sicherheit 	<p>Professionalität</p> <ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftliches Denken u. eigenverantwortliches Handeln • attraktives Preis-/Leistungsverhältnis • effiziente/ prozessorientierte Abläufe 	
<p>Kernleistungen</p>	<p>Wohnen mit Dienstleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • autonomes Wohnen • inkl. Pension • Zusatzleistungen nach Bedarf 	<p>Wohngruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflegewohngruppen • inkl. Vollpension 	<p>Wohngruppe für Demente</p> <ul style="list-style-type: none"> • sicheres Wohnen • inkl. Vollpension 	<p>Hausgemeinschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> • inkl. Vollpension
<p>Zusatzleistungen</p>	<p>Restaurant, Cafeteria, Kiosk, Kulturelles Angebot, Ausflüge, Coiffeur und Pédicure im Hause</p>			
<p>Märkte</p>	<p>„Der Burgerspittel“ steht Bürgerinnen und Bürger sowie Nichtbürgerinnen und Nichtbürger offen, welcher Bedarf an den Leistungen haben und nicht mehr selbständig leben können oder wollen.</p>			
<p>Partner</p>	<p>Angehörige, freiwillige Helfer, Freischaffende Dienstleister, Heim- und Hausärzte, Seelsorge Bürgergemeinde, Zünfte und Gesellschaften, Sozialdienste, Spitex, andere Alters- und Pflegeinstitutionen der Region, Berufsschulen, Kirchgemeinde, lokales Gewerbe, Lieferanten</p>			

2 Grundlagen

Alters- und Pflegeheime bewegen sich in einem regulierten Umfeld. So haben sie als Heimbetrieb Gesetze seitens SHG (Sozialhilfegesetz) und HEV (Heimverordnung) und als Leistungserbringer Gesetze seitens KVG inklusive dessen zahlreiche Verordnungen einzuhalten.

Das Altersleitbild (29.3.2010) der Burgergemeinde Bern wie das Leitbild des Burgerspittels (2014) legen den groben Rahmen bezüglich dem Willen zur Ausbildung am Burgerspittel fest:

Altersleitbild der Burgergemeinde Bern (Auszug):

Der Burgerspittel bietet Ausbildungsplätze an, damit in Zukunft ausreichend und gut qualifiziertes Pflege- und Betreuungspersonal zur Verfügung steht. – Der Burgerspittel ist ein attraktiver Arbeitgeber.

Leitbild des Burgerspittels (Auszug):

Wir setzen uns in hohem Masse für die Ausbildung und damit die Sicherung unseres Nachwuchses ein.

3 Ziele und Auftrag

In der Strategieübersicht (21.7.2014) ist festgehalten:

Der Burgerspittel stellt nach Möglichkeit in allen Bereichen Ausbildungsplätze für Lernende bereit und sorgt damit auch für genügend Nachwuchs in den unterschiedlichen Fachgebieten. Aus- und Weiterbildungen werden in einem separaten Konzept festgehalten.

Im Betriebskonzept „Der Burgerspittel gesamt“ (1.1.2014) ist festgehalten:

Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil, um auch in Zukunft aktuelle und qualitativ gute Leistungen erbringen zu können. Diese erfolgt laufend durch interne, sowie externe Kurse.

Der Burgerspittel stellt nach Möglichkeit in allen Bereichen Ausbildungsplätze für Lernende bereit und sorgt damit auch für genügend Nachwuchs in den unterschiedlichen Fachgebieten. Aus- und Weiterbildungen werden in einem separaten Konzept festgehalten. Für die Berufsbildung steht eine Ausbildungsverantwortliche zur Verfügung.

3.1 Fazit

Der Ausbildung insbesondere, aber auch der Weiterbildung, wird ein hoher Stellenwert beigegeben. Für die Grösse unseres Betriebes ist die Ausbildung unabdingbar.

Den Fokus der Ausbildung legen wir bewusst auf die Berufsbilder der Pflege, da die Rekrutierung und Erhalt von Mitarbeitenden in allen Berufen der Pflege eine immer grösser werdende Herausforderung darstellt. Aufgrund dieser Veränderungen ist es uns wichtig, die praktische Ausbildung stets auf aktuellem Niveau zu halten.

4 Ausbildungen im Burgerspittel

Um diesem Ziel und dem Auftrag gerecht zu werden, bieten wir an beiden Standorten Viererfeld und Bahnhofplatz Ausbildungsplätze für folgende Berufe an:

4.1 Pflegeberufe

	Burgerspittel im Viererfeld	Burgerspittel am Bahnhofplatz
Berufe der Pflege (Anhang 1)	Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA (AGS)	Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA (AGS)
	Fachfrau /Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe)	Fachfrau /Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe)
	Fachfrau /Fachmann Gesundheit für Erwachsene EFZ (FaGe) Auch verkürzte Ausbildung möglich	Fachfrau /Fachmann Gesundheit für Erwachsene EFZ (FaGe) Auch verkürzte Ausbildung möglich
	Fachfrau /Fachmann Betreuung EFZ	
	Dipl. Aktivierungsfachfrau/-mann HF	Dipl. Aktivierungsfachfrau/-mann HF
	Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF	Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF

4.2 Weitere Berufe

	Burgerspittel im Viererfeld	Burgerspittel am Bahnhofplatz
Weitere Berufe (Anhang 2)	Vorlehre Integration Hauswirtschaft	Vorlehre Integration Hauswirtschaft
	Hauswirtschaftspraktiker/in EBA	
	Köchin/Koch EFZ	
	Restaurantfachfrau/-mann EFZ	

Eventuell zu späterem Zeitpunkt:

- Hotelfachfrau/-mann EFZ
- Fachmann/-frau Betriebsunterhalt EFZ
- Kaufmann/-frau EFZ in Zusammenarbeit mit der Burgergemeinde Bern

4.3 Zusatzausbildungen am Burgerspittel

Berufsbegleitende Zusatzausbildungen wie u.a. Diätkoch, Fachweiterbildung Langzeitpflege und –betreuung bieten wir bei Eignung unseren Mitarbeitern an.

4.4 Angebot von Praktikumsplätzen

An beiden Standorten bieten wir Praktikumsplätze von mindestens 3 Monaten, insbesondere in der Pflege und Betreuung an.

Für Jugendliche und Berufsinteressierte stellen wir Schnupperplätze in allen Bereichen zur Verfügung.

5 Unser Bildungsverständnis

Wir betrachten Lernen als ein Bildungsprozess, der zu neuen Verhaltensweisen führt.

Ein fundiertes pädagogisches sowie ein fachspezifisches Wissen und Können ist Voraussetzung für unsere Lehrtätigkeit. In einer Atmosphäre gegenseitiger Akzeptanz wird das Lernen positiv beeinflusst. Wir streben darum zwischen den Lernenden und Lehrenden einen partnerschaftlichen Umgang an.

Wir verstehen Lernen als gegenseitigen Prozess, der auf zunehmende Übernahme von Verantwortung und Selbsttätigkeit ausgerichtet ist. Jeder Mensch hat Fähigkeiten, die erkannt, genutzt und weiterentwickelt werden sollen und die seinem Leben Sinn geben.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Förderung von vernetztem Denken. Dies bildet die Grundlage zum Erfassen von komplexen Situationen.

Lernen verstehen wir als einen lebenslangen Prozess, der jeden Menschen in seiner beruflichen wie auch persönlichen Entwicklung unterstützt.

Dem Lernenden *etwas zutrauen* ist eine Grundhaltung unseres pädagogischen Verständnisses. Wir verstehen den Ausbildungsprozess als Führen zur Selbstständigkeit und Selbstverantwortung. Je besser sich der Auszubildende in seinem Lernen kennt, umso differenzierter kann er seinen Bedarf an Unterstützung formulieren und die Verantwortung für sein Handeln zunehmend, seinem Ausbildungssand entsprechend, übernehmen.

6 Die Organisation

Für die Arbeiten zum Thema „Ausbildung“ innerhalb unserer Organisation ist grundsätzlich die Linie zuständig. Da das stärkste Gewicht bezüglich Ausbildung im Burgerspittel im Bereich der Pflege liegt und hier auch klare Funktionsvorgaben der Gesundheitsdirektion des Kantons Bern bestehen, beauftragen wir eine „Ausbildungsverantwortliche“. Die Organisation von diesem Aufgabenbereich ist im Anhang 1 festgehalten.

Nebst diesen Aufgaben ist die Ausbildungsverantwortliche auch für die betriebsinternen Weiterbildungen (Ausnahme: Brandschutz) aller Mitarbeitenden zuständig. In den administrativen Arbeiten wird sie durch die Personalabteilung unterstützt.

Im Bereich Hotellerie und Zentrale Dienste ist der Vorgesetzte für die Rekrutierung und Ausbildung der Lernenden zuständig.

7 Die Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt vorab über das Jahresbudget der Personalkosten, das den finanziellen Rahmen damit vorgibt. Hierüber sind externe wie interne Bildungskosten zu verbuchen.

In besonderen Situationen kann auch der Fonds „Erbenschaft Hansjürg Camenzind“ zur (Teil-)Finanzierung angegangen werden. In allen Fällen, in welchen der Betrieb Weiterbildungen genehmigt, ist mit dem Mitarbeiter nach den bestehenden Vorgaben und Reglementen eine Vereinbarung zu treffen.

8 Evaluation / Controlling

Für die Sicherstellung der bestmöglichen Ausbildungsqualität findet eine jährliche Überprüfung mit den folgenden Inhalten statt:

- Lernangebot Betrieb
- Einhaltung der Rahmenbedingungen und kantonale Ausbildungsverpflichtung
- Umsetzung des Bildungskonzeptes

Die Direktion, die Pflegedienstleitung und Ausbildungsverantwortliche werten die Ergebnisse aus und entwickeln Verbesserungsvorschläge. Die Ausbildungsverantwortliche ist für die Umsetzung der Beschlüsse verantwortlich.

Bildungskonzept Pflege und Betreuung

Anhang 1 zum Bildungskonzept Gesamtbetrieb

19. Februar 2016 - aktualisiert im Januar 2021

Erstellt durch:

- L. Jäggi
- J. Oostvogels
- F. Bühlmann
- E. Haeni

Aktualisiert durch

- B. Flückiger

Genehmigt durch:

- Geschäftsleitung

Geht an:

- Geschäftsleitung
- Bildungsanbieter
- Pflegekader
- Berufsbildende
- Lernende/Studierende

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
1.1	Das Steuerungsmodell des Kantons Bern baut auf den folgenden Grundsätzen auf:	3
1.2	Die Bildungssystematik im Kanton Bern	3
1.3	Die Bildungssystematik des Kantons Bern	4
2	Organisationstruktur der Ausbildung im Burgerspittel	5
2.1	Ausbildungsauftrag	5
3	Übersicht der Ausbildungsangebote	6
3.1	Ausbildungsorganisation	6
3.2	Ausbildungsleistung	6
3.3	Pflegestudiengang Höhere Fachschule (HF).....	6
3.4	Fachweiterbildung Langzeitpflege und -betreuung	8
3.5	Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ	8
3.6	Fachfrau/-mann Gesundheit Erwachsene EFZ.....	8
3.7	Fachfrau/-mann Betreuung Fachrichtung Menschen im Alter EFZ	8
3.8	Assistent/in Gesundheit und Soziales	8
4	Lernmodelle	9
4.1	Pflegestudiengang Höhere Fachschule (HF).....	9
4.1.1	Aufgaben des Bildungsanbieters.....	9
4.1.2	Aufgaben des Lernortes Praxis	9
4.2	Berufsbildung Fachfrau/-mann Gesundheit und Assistent/in Gesundheit und Soziales .	9
4.2.1	Lernorte	9
4.2.2	Das Modell der konkreten Kompetenzen.....	9
4.3	Lernsituationen und Lerninhalte im Burgerspittel für alle Ausbildungen.....	10
4.3.1	Pflegewerkstatt	10
5	Aufgaben und Rollen	11
5.1	Die Lernenden / Studierenden haben das Recht:	11
5.2	Die Lernenden / Studierenden haben die Pflicht:.....	11
5.3	Berufsbildenden	11
5.4	Die qualifizierten Teammitglieder	13
5.5	Ausbildungsverantwortlichen.....	13
5.6	Pflegedienstleitung.....	13
6	Ausbildungskonzept Dipl. Aktivierungsfachfrau HF / Dipl. Aktivierungsfachmann HF	14
6.1	Ausgangslage	14
6.2	Lernbereiche	14
6.2.1	Lernbereich Schule	14
6.2.2	Lernbereich berufliche Praxis.....	14
6.2.3	Selbstbestimmtes Lernen.....	15
6.2.4	Modellhaftes Lernen.....	15
6.3	Ausbildung in der Praxis.....	15

1 Ausgangslage

Seit 2013 besteht im Kanton Bern die Ausbildungsverpflichtung für nichtuniversitäre Gesundheitsberufe. Alle Trägerschaften im Gesundheitswesen müssen ihre erbrachten Ausbildungsleistung gegenüber der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) ausweisen. Die Leistungsabrechnung und finanzielle Abgeltung der effektiv erbrachten Ausbildungsleistungen richtet sich nach den geltenden Entschädigungen der GSI. Die Berechnung der Vorgaben erfolgt auf der Basis der Richtstellen Pflege.

1.1 Das Steuerungsmodell des Kantons Bern baut auf den folgenden Grundsätzen auf:

- Alle Betriebe im Gesundheitswesen sind gesetzlich verpflichtet, praktische Aus- und Weiterbildung in nichtuniversitären Gesundheitsberufen zu betreiben.
- In einem Konzept hält der Betrieb seine Ausbildungsziele fest. Diese schöpfen das Ausbildungspotenzial aus.
- Der Betrieb formuliert die nötigen Massnahmen zur Umsetzung seines Ausbildungskonzepts und zum Erreichen der Ausbildungsziele.
- Jeder Betrieb stellt der GSI die notwendigen Daten zur Berechnung seines Ausbildungspotenzial zur Verfügung.
- Der Kanton setzt auf der Basis des Ausbildungspotenzials die Ausbildungsleistung und die damit verbundene pauschale Leistungsvergütung pro Leistungserbringer ex ante fest.
- Die tatsächliche Ausbildungsleistung wird Ende Jahr durch den Kanton ermittelt. Hat ein Betrieb mehr ausgebildet als festgelegt wurde, wird diese Mehrleistung durch den Kanton vergütet, hat er weniger ausgebildet, wird die vereinbarte Entschädigung entsprechend reduziert.
- Liegt die tatsächliche Ausbildungsleistung des Betriebs unterhalb der kantonalen Vorgabe und unterhalb des vom Kanton festgelegten Toleranzwertes, muss er eine Ausgleichszahlung leisten.

(Gesundheits- und Fürsorgedirektion, Grundlagenbericht 2011)

1.2 Die Bildungssystematik im Kanton Bern

Mit dem Berufsbildungsgesetz von 2004 wurde die Regelungs- und Überwachungskompetenz für die nicht universitären Ausbildungen im Gesundheitswesen dem Bund übertragen.

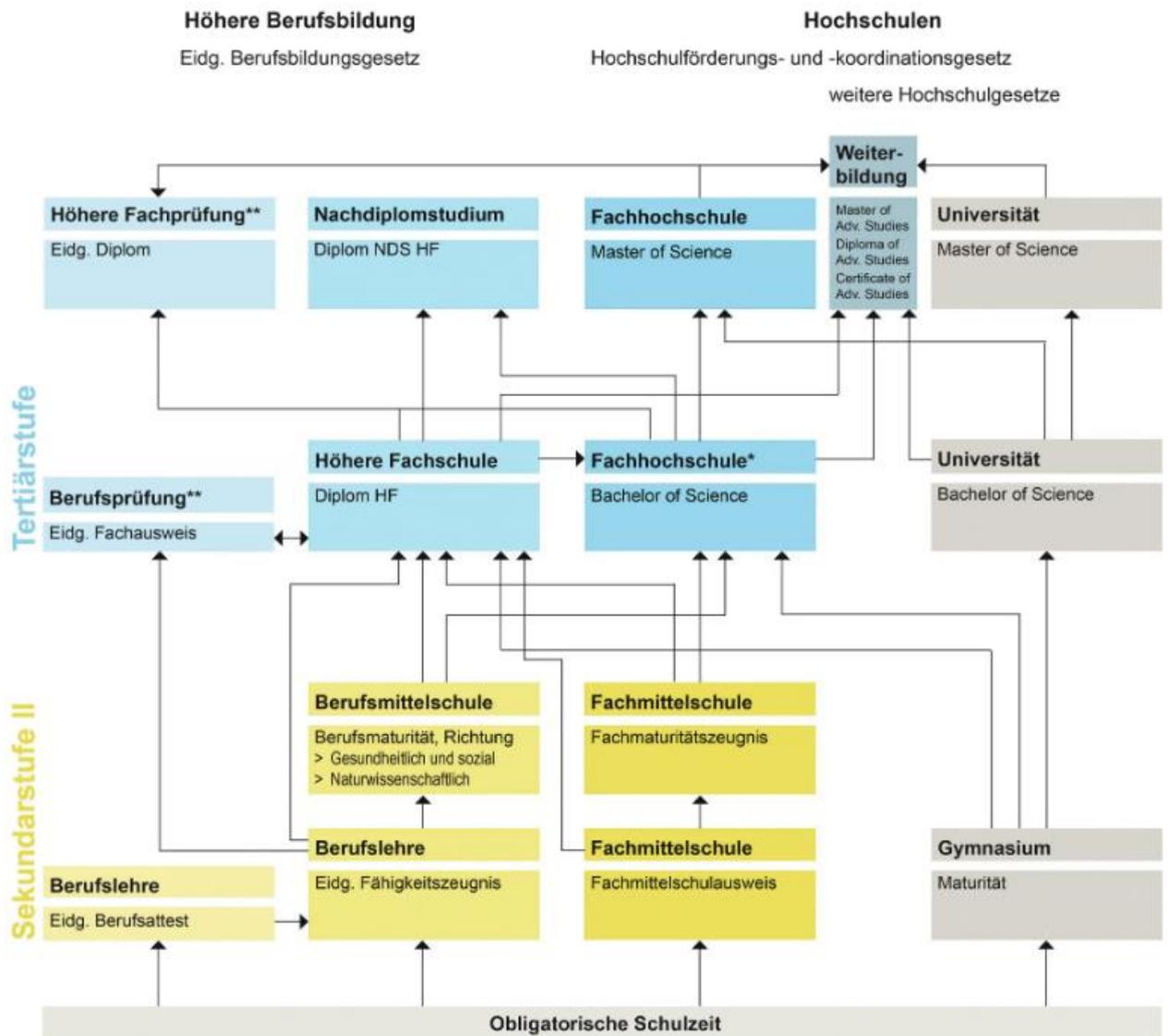
Die Übersicht zeigt die Bildungssystematik, wie sie national geregelt ist. Die neue Regelung stellt eine hohe Durchlässigkeit von der Sekundar- bis zur Tertiärstufe sicher

Die berufliche Grundbildung Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) und Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe) ermöglichen den Einstieg ins Gesundheitswesen bereits nach der obligatorischen Schulzeit.

Die HF-Ausbildung und FH Studiengänge werden beide im Kanton Bern angeboten (Homepage Oda Gesundheit Bern, August 2015)

1.3 Die Bildungssystematik des Kantons Bern

SCHWEIZERISCHE BILDUNGSSYSTEMATIK



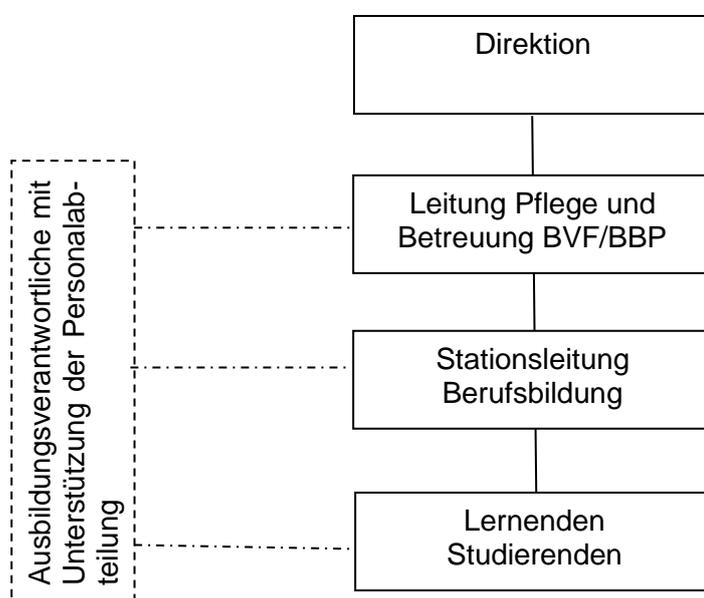
* Ohne bereichsspezifische Vorbildung sind gemäss „Profil des Fachhochschulbereichs Gesundheit vom 13.5.04“ der GDK Zusatzmodule erforderlich.
 ** Die Zulassungsbedingungen sind in den Prüfungsordnungen formuliert.

2 Organisationstruktur der Ausbildung im Burgerspittel

2.1 Ausbildungsauftrag

Unser Ausbildungsauftrag und Angebot ergibt sich aus den Rahmenvereinbarungen mit dem Kanton Bern, den Ausbildungsverträgen mit dem Bildungszentrum Pflege, medi Zentrum, der Bildungsverordnung für Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe) und Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS), sowie den Lehrverträgen mit unseren Lernenden.

Seit dieser Entwicklung hat der Burgerspittel die Aus- und Weiterbildung stetig ausgebaut und weiterentwickelt:



- Die Ausbildungsverantwortlichen übernehmen zusammen mit der Pflegedienstleitung die Zusammenarbeit mit dem Kanton, den diversen Schulen und der Organisation der Arbeit (OdA).

3 Übersicht der Ausbildungsangebote

3.1 Ausbildungsorganisation

Die Praktika der Lernenden/ Studierenden richten sich nach den Ausbildungsplänen der Schulen. Die Ausbildungsstruktur der HF Pflege ist in Schulblöcke und Praktika aufgeteilt, während die Ausbildungen (FaGe und AGS) im wöchentlichen Wechsel von Berufsschule und Praxis, ergänzt durch den Überbetrieblichen Kurs (ÜK) gestaltet wird.

Die grösste Gruppe der Auszubildenden ist in der Sekundarstufe II angesiedelt, welche mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) oder Fähigkeitszeugnis (EFZ) abschliesst. Auf Tertiärstufe bildet der Burgerspittel Pflegefachfrauen/-männer und Aktivierungsfachfrauen/-männer aus.

Dipl. Pflegefachfrau HF Dipl. Pflegefachmann HF	Tertiärstufe	Kapitel 3.3
Fachweiterbildung Langzeitpflege und -betreuung	Tertiärstufe	3.4
Fachfrau Gesundheit EFZ (FaGe) Fachmann Gesundheit EFZ	Sekundarstufe II Sekundarstufe II	3.5
Verkürzte Grundbildung für Erwachsene (FaGe E) Verkürzte Grundbildung (FaGe vk)	Sekundarstufe II	3.6
Fachfrau Betreuung EFZ (FaBe) Fachmann Betreuung EFZ	Sekundarstufe II	3.7
Assistentin Gesundheit und Soziales EBA (AGS) Assistent Gesundheit und Soziales EBA	Sekundarstufe II	3.8
Dipl. Aktivierungsfachfrau HF Dipl. Aktivierungsfachmann HF	Tertiärstufe	6

3.2 Ausbildungsleistung

Wie in der Ausgangslage (Kap.1) beschrieben, besteht im Kanton Bern eine Ausbildungsverpflichtung.

(Siehe Anhang 1a Berechnung des Ausbildungspotenzial)

Quelle: Manual Ausbildungsverpflichtung, Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 2014

3.3 Pflegestudiengang Höhere Fachschule (HF)

Die Ausbildung richtet sich nach den folgenden verbindlichen Grundlagen:

- Rahmenlehrplan (RLP) für den Bildungsgang zur diplomierten Pflegefachfrau/-mann HF vom Februar 2011;
- Lehrplan HF Pflege 2015 des Bildungsanbieters für die Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau/-mann HF

Der Bildungsanbieter trägt gegenüber dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die Verantwortung für die gesamte Ausbildung. Die Lernorte Praxis übernehmen Mitverantwortung für die Ausbildung.

Quelle: Vereinbarung zwischen Bildungsanbieter „Berner Bildungszentrum Pflege und Lernort Praxis, 2013)

3.4 Fachweiterbildung Langzeitpflege und -betreuung

Es besteht die Möglichkeit, berufsbegleitend die Fachweiterbildung Langzeitpflege und -betreuung zu absolvieren. Die fünf Module sind auf die geplante eidg. Berufsprüfung mit eidg. Fachausweis „Fachfrau/-mann Langzeitpflege und –betreuung“ ausgerichtet.
(Siehe Anhang 1a Kostenübersicht und Arbeitsleistung).

3.5 Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ

Die OdA Gesundheit Bern ist die Hauptansprechpartnerin der kantonalen Behörden in Fragen der Berufsbildung im Gesundheitswesen. Die kantonalen OdA sind in der Berufsbildungsgesetzgebung legitimiert.

Die dreijährige Berufslehre schließt mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ab. Zusammen mit der Berufsfachschule (BFF) und den überbetrieblichen Kursen (Organisation der Arbeit) findet diese Ausbildung an drei Lernorten statt. Als anerkannter Lehrbetrieb tragen wir in der beruflichen Grundbildung die Gesamtverantwortung.
(Siehe Anhang 1a Kostenübersicht und Arbeitsleistung).

3.6 Fachfrau/-mann Gesundheit Erwachsene EFZ

Unseren Mitarbeitenden, welche die Voraussetzung für die verkürzte Grundbildung erfüllen und bereits mindestens ein Jahr bei uns arbeiten, stellen wir bei dementsprechender Eignung einen Ausbildungsplatz zur Verfügung.
(Siehe Anhang 1a Kostenübersicht und Arbeitsleistung).

3.7 Fachfrau/-mann Betreuung, Fachrichtung Menschen im Alter EFZ

Die Oda Soziales Kanton Bern ist das Dienstleistungszentrum für Bildungsfrage im Sozialbereich.

Die dreijährige Berufslehre schließt mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ab. Zusammen mit der Berufsfachschule und den überbetrieblichen Kursen, findet diese Ausbildung an drei Lernorten statt.

Die Ausbildung zur/m Fachfrau/Fachmann Betreuung kann in vier Fachrichtungen abgeschlossen werden. Der Burgerspittel bietet die Ausbildung einzig in der Fachrichtung Menschen im Alter an.

3.8 Assistent/in Gesundheit und Soziales

Die zweijährige Berufslehre schließt mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) ab. Die Ausbildung hat den gleichen Aufbau wie derjenige der Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ.
(Siehe Anhang 1a Kostenübersicht und Arbeitsleistung).

4 Lernmodelle

4.1 Pflegestudiengang Höhere Fachschule (HF)

4.1.1 Aufgaben des Bildungsanbieters

Alle Studierenden des Pflegestudienganges besuchen den Unterricht am „Berner Bildungszentrum Pflege“. Der Bildungsanbieter vermittelt die erforderlichen theoretischen Grundlagen aus der Pflegewissenschaft und sichert somit die Qualität seiner Ausbildungsleistungen. Die schulische Ausbildung ist generalistisch ausgerichtet. Im Lehrbetrieb und an den Lerntagen Training und Transfer (LTT) wird branchenspezifisches Fachwissen vertieft. Die Schulblöcke wechseln sich mit praktischen Blöcken in der Ausbildung ab.

Die Praktika stehen unter Aufsicht des Bildungsanbieters. Sie sind kompetenzorientiert und werden von Berufsbildenden begleitet (Vereinbarung 2013)

4.1.2 Aufgaben des Lernortes Praxis

Wir erfüllen sämtliche Rahmenbedingungen, welche in der Vereinbarung zwischen dem Berner Bildungszentrum Pflege Bern und dem Burgerspittel festgehalten sind.

Im Zentrum steht die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit lösungsorientierten Ansätzen. Der Burgerspittel übernimmt die Verantwortung für das Lernen in der Praxis.

4.2 Berufsbildung Fachfrau/-mann Gesundheit und Assistent/in Gesundheit und Soziales

4.2.1 Lernorte

Die drei Lernorte Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetrieblicher Kurs (ÜK), sind die wesentlichen Elemente für eine erfolgreiche Berufsausbildung. Je besser die drei Lernorte vernetzt sind, desto mehr gewinnt die Ausbildung an Qualität.

Deshalb strebt der Burgerspittel eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen an. Dazu gehört ein regelmässiger Austausch mit anderen Ausbildungsbetrieben.

4.2.2 Das Modell der konkreten Kompetenzen

Die Lernenden in der Pflege und Betreuung sind unsere grösste Gruppe der Auszubildenden. Daher ziehen wir die Kompetenz-Ressource (Ko-Re) Methode stark mit ein.

Im Zentrum dieser Methode steht die berufliche Kompetenz, welche Personen befähigt, berufliche Handlungssituationen kompetent zu meistern. Dabei bringt sie gewisse Ressourcen zum Tragen.

Um in einer Berufs- oder Lebenssituation bestehen zu können, müssen Lernende über Kompetenzen verfügen und auf Ressourcen (externe und persönliche) zurückgreifen können.

Die kompetenzbasierte Ausbildung orientiert sich an diesen zu erwerbenden Kompetenzen, wobei unter Kompetenz die situationsgerechte und sachlich wie fachlich korrekt kombinierte Anwendung von Ressourcen verstanden wird.

Nebst dem Erwerb von Kompetenzen stehen drei Wissensarten (deklarativ, prozedural, situativ) im Vordergrund.

Die Haltung bezeichnet Verhaltensformen, die durch bestimmte, persönlich geprägte Einstellungen, Werte und Normen hervorgerufen werden.

Dieses Modell liegt der Gestaltung des Bildungsplans zugrunde (Ausbildungshandbuch FaGe 2009, Reg. B S. 2+3).

4.3 Lernsituationen und Lerninhalte im Burgerspittel für alle Ausbildungen

Die Gestaltung der Lernsituationen ergibt sich aus der beruflichen Praxis und den Inhalten der Schule und ÜK/LTT. Die Auswahl dieser Lerninhalte erfolgt aufgrund unseres Fachbereiches der Langzeitpflege, dem Lernbedarf der Lernenden und den Berufsfachschul- und ÜK Inhalten. Das Ausbildungshandbuch FaGe und AGS strukturiert die praktische Ausbildung und vernetzt die Ausbildungstätigkeit der drei Lernorte Praxis - überbetriebliche Kurse – Berufsfachschule. Ein wichtiges Instrument, um eine Ausbildung entsprechend ihrem Fachgebiet auszurichten, sind die Ausbildungsziele. Sie geben den Lernenden eine klare Richtung vor, was von ihnen im Berufsalltag erwartet wird.

Am monatlich stattfindenden Lerntag mit den Berufsbildenden werden konkrete Lernziele mit den dazugehörenden Lernsituationen definiert, geübt und schriftlich festgehalten.

Zudem finden regelmässig Lernprozessgespräche, Standortgespräche und Qualifikationsgespräche statt. Die Berufsbildenden gestalten diesen Prozess zum grossen Teil selbstständig, werden jedoch von den Ausbildungsverantwortlichen gecoacht. Diese übernehmen im letzten Ausbildungsjahr zusätzliche Lernbegleitungen in der Praxis.

4.3.1 Pflegewerkstatt

In der Pflegewerkstatt findet das Lernen in einem „geschützten“ Rahmen statt und lehnt sich an die kognitive Lehre (Cognitive Apprenticeship).

Im Zentrum dieser Lehre steht die Verankerung des Wissens anhand von authentischen Praxis-Situationen. Der Austausch von gemachten Erfahrungen zwischen den Berufserfahrenen (Experten) und den Lernenden und das Mitteilen von Denkprozessen wird das angewandte Wissen transparent und öffentlich gemacht. Diese dialogische Struktur erlaubt es den Anfängern, aktiv am Problemlösungsprozess beteiligt zu sein.

In der ersten Phase erfolgt das Vorführen (Modeling), das heisst Handlungen werden vorgezeigt und die Gedanken dazu transparent gemacht. Die zweite Phase ist das betreute Beobachten (Coaching), ein sogenanntes angeleitetes Üben. Die zunehmende Selbstständigkeit wird geübt und unter nachlassender Unterstützung trainiert. Wichtig ist das Benennen von Denkprozessen, in dem die Lernenden ihr Wissen transparent machen (Artikulation). In einem weiteren Schritt wird reflektiert. Ziel des Lernprozesses ist es, Aufgaben eigenständig zu lösen und das Handeln und Verhalten in verschiedene Kontexte adaptieren zu können.

In der Pflegewerkstatt kann in einem „geschützten“ Rahmen experimentiert werden. Diverse Pflegehandlungen können gegenseitig oder an einer Pflegepuppe geübt und erlernt werden. In diesem begleiteten Prozess finden die Lernenden nach einer aktiven Lösungssuche selber die Lösung des Problems. In der Gruppe wird gemeinsam über gelungene und weniger gelungene Lösungsansätze diskutiert und verhandelt. Eigene Handlungsschritte werden in der Gruppe reflektiert, überprüft und verbessert.

In der Pflegewerkstatt können zudem vielfältige Handlungen vom ausgebildeten Personal repetiert und aufgefrischt werden. Dies sind vor allem medizinisch-technische Verrichtungen wie Blutentnahmen, Injektionen und Verbandswechsel.

Für das Assistenzpersonal werden Schulungen im Bereich der Grundpflege durchgeführt.

5 Aufgaben und Rollen

Im Burgerspittel sind unterschiedliche Personen mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen beteiligt. Daher werden im Folgenden die wichtigsten Rollen und Zuständigkeiten aufgeführt. An dieser Stelle verweisen wir auf die dementsprechenden Stellenbeschreibungen, welche im Detail die Funktionen und Kompetenzen beschreiben.

5.1 Die Lernenden / Studierenden haben das Recht:

- Auf eine Einführungszeit von 10 Tagen, in der sie zusätzlich geplant sind
- Dass die definierte Arbeitsleistung der GSI eingehalten wird
- Einen ihrem Ausbildungsstand entsprechenden Einsatz und Begleitung
- Eine lernfördernde Umgebung und die erforderliche Zeit für das Lernen der Pflege und Betreuung
- Auf regelmäßige mündliche und schriftliche Rückmeldung zu ihren Leistungen und ihrem Verhalten
- Fehler zu machen und daraus zu lernen
- Sich mitzuteilen, wenn ihnen Verantwortung auferlegt wird, der sie sich nicht gewachsen fühlen
- Auf einen monatlich stattfindenden Lerntag zusammen mit den Berufsbildenden
- Auf eine individuelle Lernzeit (täglich 30 Minuten)

5.2 Die Lernenden / Studierenden haben die Pflicht:

- Eigenverantwortung für ihren Lernprozess und die Zielerreichung ihrer Ausbildung übernehmen
- Das Ausbildungsziel zu erreichen
- Interne Weisungen und Standards vom Burgerspittel kennen und befolgen
- Vereinbarungen und Termine pünktlich wahrnehmen
- Allfällige Fehler der Berufsbildenden und Abteilungsleitung melden
- Die tägliche Lernzeit planen und nach Rücksprache diese auch einfordern
- Sich auf Lernprozessgespräche vorbereiten, insbesondere schriftlich auf den Bildungsbericht
- Bei Problemen und Schwierigkeiten den Dienstweg einhalten
- Bei Lernschwierigkeiten/ Leistungsverschlechterung in der Berufsfachschule umgehende Information an die Berufsbildende oder Ausbildungsverantwortlichen
- Führen eine Übersicht der Ergebnisse der Prüfungen (Berufsfachschule)
- Abgabe Schulsemesterzeugnis (Berufsfachschule) an die Ausbildungsverantwortlichen
- Das Berufsgeheimnis und die Schweigepflicht einhalten
- Verantwortung für die Führung des persönlichen Ausbildungsordners nach internen Vorgaben
- Kleiderknigge befolgen

5.3 Berufsbildenden

An dieser Stelle verweisen wir auf unsere Stellenbeschreibungen und deren Anhänge, in welchen die Funktionen, Sachaufgaben und Kompetenzen aller Funktionen im Detail beschrieben sind.

Die Berufsbildenden sind für die Ausbildung in der Praxis verantwortlich. An den monatlich stattfindenden Lerntagen sind sie für die Planung, Dokumentation und Evaluation des Lernprozesses verantwortlich. Außerdem sind sie für die weitere Information an die Stationsleitung und an

das Team verantwortlich. In ihrer Funktion arbeiten sie eng mit den Ausbildungsverantwortlichen zusammen.

5.4 Die qualifizierten Teammitglieder

Die qualifizierten Teammitglieder tragen eine Mitverantwortung gemäß der Stellenbeschreibung. Sie reflektieren ihr eigenes Handeln, lernen daraus und sind somit ein Vorbild für die Lernenden.

Sie übernehmen punktuell deren Anleitung, Begleitung und Evaluation des Lernprozesses.

5.5 Ausbildungsverantwortlichen

Die Ausbildungsverantwortlichen sind zuständig für die Umsetzung des Ausbildungsauftrags für die Lernenden und Studierenden im Betrieb.

Sie koordinieren und planen die diversen Praktikumseinsätze, begleiten und überwachen den Lernprozess der Auszubildenden, und stehen in engem Kontakt zu den Berufsbildenden.

Für die Rekrutierung und Selektion der Auszubildenden tragen sie, zusammen mit der Pflegedienstleitung, die Hauptverantwortung.

Die Auswahl der Bewerbungen erfolgt nach festgelegten Kriterien. Die Ausbildungsverantwortlichen selektionieren nach Rücksprache mit der Pflegedienstleitung die Bewerbungen und planen eine enge Auswahl. Nach zwei Schnuppertagen auf den jeweiligen Wohngruppen werden die zukünftigen Lernenden bestimmt.

Zu den Berufsfachschulen, Organisationen der Arbeit, höheren Fachschulen und Fachhochschulen sind sie die zuständigen Kontaktpersonen.

Für das gesamte Qualifikationsverfahren tragen sie die Hauptverantwortung und planen für die Berufsbildenden die obligatorischen Schulungen. Sie sind sowohl interne wie auch externe Prüfungsexperten.

Die Entwicklung, Bearbeitung und Überwachung von internen Ausbildungsgrundlagen und -strukturen zählen ebenfalls zu ihren Aufgaben.

5.6 Pflegedienstleitung

Die Leitung Pflege und Betreuung ist in alle größeren Entscheidungen betreffend Ausbildung involviert. Sie ist für die Klärung von Grundsatzfragen und strategische Ausrichtung der Ausbildung zuständig und vertritt die Interessen der Ausbildung in ihrem Fachbereich in der Geschäftsleitung.

Sie ist für die Bereitstellung der Ressourcen (Personal mit ausgewiesener Weiterbildung, Infrastruktur und Finanzen) verantwortlich.

- Folgende Vorgaben werden berücksichtigt: Richtstellenplan GSI
- Strategie Ausbildungsleistung Kanton Bern
- Abrechnung Ausbildungsleistung
- Budget

6 Ausbildungskonzept Dipl. Aktivierungsfachfrau HF / Dipl. Aktivierungsfachmann HF

6.1 Ausgangslage

Trägerin des Rahmenlehrplans für den Bildungsgang zur diplomierten Aktivierungsfachfrau/-mann HF ist die Dach- und Organisation der Arbeitswelt Gesundheit- Oda Santé.

Die Ausbildung ist auf der Tertiärstufe positioniert und baut auf einem Abschluss der Sekundarstufe II auf (Rahmenlehrplan, Oda Santé, 2011).

Mit dem Rahmenlehrplan wurden die bis anhin unterschiedlich verwendeten Begriffe neu geregelt: Die *Aktivierung* gilt als Oberbegriff und ist in folgende Arbeitsfelder aufgeteilt: *Aktivierende Alltagsgestaltung* und *Aktivierungstherapie*. Im Kanton Bern schließen die Ausbildungsgänge seit 2012 mit dem Berufstitel diplomierte Aktivierungsfachfrau/-mann HF ab (Entstehung und Grundlagen der Aktivierungstherapie, S.17. hep Verlag, 2011).

Unser Bildungsverständnis, welches im Bildungskonzept unter Punkt 5 6.1 detailliert beschrieben ist, bezieht sich auch auf den Bildungsgang diplomierte Aktivierungsfachfrau/-mann HF.

6.2 Lernbereiche

Der Bildungsgang ist durch seinen praxisnahen Charakter gekennzeichnet und ist in zwei Lernbereiche gegliedert: *Lernbereich Schule* und *Lernbereich berufliche Praxis*.

Das Arbeiten mit den Bewohnern steht im Vordergrund; in realen Situationen werden die bestehenden Kenntnisse und Fertigkeiten gefestigt, erweitert und zu den erforderlichen beruflichen Kompetenzen entwickelt (Rahmenlehrplan dipl. Aktivierungsfachfrau/-mann HF, 2011).

6.2.1 Lernbereich Schule

Der Lernbereich Schule vermittelt die beruflich relevanten Fachkompetenzen und fördert die entsprechende Selbst- und Sozialkompetenz. Die Studierenden befassen sich mit den theoretischen und praxisorientierten Aspekten ihres zukünftigen Berufs sowie mit gesundheitspezifischen Grundlagen. Im Weiteren wird die Persönlichkeitsentwicklung gefördert, damit die Studierenden die Berufswelt später mitgestalten können (Rahmenlehrplan dipl. Aktivierungsfachfrau/-mann HF, 2011).

6.2.2 Lernbereich berufliche Praxis

Der Lernbereich berufliche Praxis vermittelt und fördert die geforderten Fertigkeiten und Kompetenzen im Lehrbetrieb. In diesem Lernbereich finden die Prozesse der beruflichen Sozialisation und Identifikation statt (Rahmenlehrplan dipl. Aktivierungsfachfrau/-mann HF, 2011).

Dank dem vielfältigen Wohnangebot im Burgerspittel im Viererfeld und am Bahnhofplatz ermöglichen wir den Studierenden HF vielfältige Lernarrangements, welche es ihnen ermöglichen, die individuellen und definierten Lernziele zu erreichen. Die bestehenden Kenntnisse und Fertigkeiten werden somit laufend erweitert und vernetzt.

Der vorgeschriebene Institutions- oder Bereichswechsel im 3. Ausbildungsjahr findet aufgrund der zwei Standorten und verschiedenen Wohnangeboten intern statt.

6.2.3 Selbstbestimmtes Lernen

Die Studierende plant zusammen mit der diplomierten Aktivierungsfachfrau /-mann HF in geplanten Lernprozessgespräche Lernarrangement, welche ihrem Ausbildungsstand entsprechen. Die individuellen Lernentwicklungen stehen dabei im Vordergrund.

In diesen definierten Handlungsspielräumen übernehmen die Studierenden die Selbstverantwortung für ihren individuellen Lernprozess (Leitbild medi, 2009).

6.2.4 Modellhaftes Lernen

Nebst den Kenntnissen und Fertigkeiten werden die Grundhaltung und das aktivierungstherapeutische Handeln von Seiten der Praxisverantwortlichen transparent gemacht. Die Interaktionsprozesse zwischen den Studierenden und Bewohnern und diesen untereinander werden reflektiert und besprochen. Dieses Lernen am Modell ermöglicht den Studierenden eine Erweiterung ihres Lernprozesses.

Das Selbstbestimmte Lernen verstehen wir als einen Prozess, der von der Studierenden erlernt, geübt und gefestigt werden muss.

6.3 Ausbildung in der Praxis

Die Praxisverantwortung liegt bei der diplomierten Aktivierungsfachfrau/-mann HF. Sie begleitet, unterstützt und qualifiziert die Studierenden während der ganzen Ausbildungszeit. Sie ist besorgt um die Erfüllung aller Vorlagen der Schule medi (Ausbildungsordner medi).

Zusammen mit der Ausbildungsverantwortlichen und der Pflegedienstleitung ist sie verantwortlich für die Einhaltung des Berufsprofils und des Rahmenlehrplanes.

Die diplomierte Aktivierungsfachfrau/-mann HF informiert sich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen in der Berufs-, Gesundheits- und Bildungspolitik. Dadurch erfasst sie ihren eigenen Weiterbildungs- und Entwicklungsbedarf.