Kompetenznachweis zum
Ausbilder FA OL59 M4

BILDUNGSKONZEPT

Einführung und Steuerung der Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG) in der Praxis

Annelies Ryser
Bernstrasse 149
3400 Burgdorf

Eingereicht an
Lernwerkstatt Olten
4601 Olten

MANAGEMENT SUMMARY

Die vorliegende Arbeit zeigt die Entstehung der Schulung «Einführung und Steuerung der Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG) in der Praxis.» Sie richtet sich an die Berufsbildenden in der Pflegepraxis, denn sie haben eine Schlüsselfunktion in der Ausbildung künftiger Pflegefachkräfte.

Die bisherige Praxisausbildung basiert auf einem traditionellen Begleitungskonzept, welches bei Evaluationen als nicht mehr zeitgemäss und lernhemmend empfunden wird. Damit auch in Zukunft die Ausbildungsqualität sichergestellt werden kann, bietet das Konzept LAG, welches im Universitätsspital Zürich entwickelt wurde, hierfür wichtige Grundlagen und Rahmenbedingungen. Am Spitalstandort Sonnenhof ist die LAG weitgehend unbekannt und eine Schulung zum Konzept liegt keine vor. Das Ziel der Verantwortlichen Ausbildung ist die Implementierung der LAG im Sonnenhofspital.

Ausgehend vom Auftrag ein Schulungskonzept zu entwickeln, wird im ersten Teil eine Ausbildungsbedarfserhebung durchgeführt. Die Analyse gewährt verschiedene Optionen, die in der Feinplanung berücksichtigt werden. Die Berufsbildenden haben die Möglichkeit, Aspekte der LAG mit zu gestalten, damit sie in der Praxis implementiert und verankert werden können.

Die Schulung beinhaltet fünf Aspekte, basierend auf dem IST-SOLL Zustand. Die Gewichtung liegt darin, dass die Teilnehmenden ihre Kompetenzen erweitern können und sie befähigt werden das Konzept der LAG in der Praxis zu steuern. Dieser Transferphase wird mit einem Nachbearbeitungsauftrag Rechnung getragen. Die Professionalisierung einer starken Transferleistung des Schulungsinhaltes ist für das Sonnenhofspital und später für die gesamte Lindenhofgruppe ein Gewinn in der Ausbildung.

Inhaltsverzeichnis

1 Firmenportrait 5
2 Ausgangslage und Problemstellung 6
2.1 Tagessetting in traditioneller Lernbegleitung LB 6
2.2 Beispiele Tagessetting LAG 7
3 Auftrag, Auftraggeber, Zielsetzung und Abgrenzung 8
3.1 Projektauftrag 8
3.2 Auftraggeberin 8
3.3 Zielsetzung 8
3.4 Abgrenzung 8
4 Vorgehensplan 9
4.1 Projektplanung (Soll-Planung) 9
4.2 Projektphasen 9
4.3 Meilensteine 10
5 Erhebung Ausbildungsbedarf 10
5.1 Vollständiger Handlungszyklus (IPRE) 10
5.2 Konzeption der Bedarfserhebung 11
5.3 Zielgruppe und Instrumente der Bedarfserhebung 12
5.4 Erkenntnisse aus Auswertung der Bedarfserhebung 13
6 Aufbau Ausbildungskonzept 19
6.1 Zielgruppenanalyse 19
6.2 Lerninhalt 20
6.3 Lehrperson 20
7 Richt-, Grob- und Feinziele 20
7.1 Richtziele 20
7.2 Grobziele und Feinziele 20
7.3 LAG Grundlagen / Rahmenvorgaben (A) 21
7.4 Vorbereitung der LAG (B) 21
7.5 Durchführung der LAG (C) 21
7.6 Evaluation der LAG (D) 22
7.7 CAS-Modell (E) 22
7.8 Dokumentation (F) 22
7.9 Verantwortlichkeit / Planung / Informationsfluss (G) 23
8 Unterrichtsplanung 23
8.1 Feinplanung / Stundenplan 23
8.2 Didaktische Überlegungen 25
9 Evaluation / Weiterentwicklung der Ausbildungsmassnahmen 26
9.1 Evaluationsprozess im Überblick 26
9.2 Während des Kurses 27
9.3 Bei Kurs-Abschluss 27
9.4 In der Transferphase 28
10 Finanzielle Aspekte / Vollkostenrechnung 29
10.1 Kurskosten „realistisch“ 29
10.2 Kurskosten „best case“ 30
10.3 Kurskosten „worst case“ 31

10.4 Erläuterung zu den Kosten 31
11 Nutzen der Ausbildung 32
11.1 Nutzen für die Teilnehmenden 32
11.2 Nutzen für die Vorgesetzten der Pflegeabteilungen 32
11.3 Nutzen für die Organisation 33
12 Erfolgskontrolle / mögliche Widerstände 33
12.1 Erfolgskontrolle 33
12.2 Kritische Erfolgsfaktoren 35
12.3 Mögliche Widerstände 36
13 Entwicklungsprozess der Arbeit / Reflexion 36
13.1 Projektplanung Soll-/Ist-Vergleich 36
13.2 Gründe für die Abweichung 37
13.3 Reflexion der eigenen Arbeit / Stärken und Schwächen 37
14 Verzeichnisse 39
14.1 Literaturverzeichnis 39
14.2 Abbildungsverzeichnis 40
14.3 Tabellenverzeichnis 40
15 Anhang 41
15.1 Organisation / Organigramm Sonnenhofspital 41
15.2 Contracting 42
15.3 Interview mit Christa Haller 44
15.4 Fragebogen für künftige Kursteilnehmende und Auswertung 47
15.5 Fragebogen für Studierende und Aussagen / Antworten 53
15.6 Fragebogen für vier Stationsleitungen des Sonnenhofspitals 57
15.7 Formular für die Aufschaltung interner Weiterbildung 61
15.8 Kursausschreibung in der Lindenhofgruppe 62
15.9 Evaluation der LAG 63
16 Nachweis Umfang der Arbeit 69
17 Erklärung der Eigenleistung 69

1 Firmenportrait[1]

Die drei Berner Privatspitäler Engeried, Lindenhof und Sonnenhof haben sich 2012 zur Lindenhofgruppe (LHG) zusammengeschlossen. Die gemeinnützige Stiftung Lindenhof Bern schuf mit dieser Vereinigung eine neue, starke und wettbewerbsfähige private Spitalgruppe, die einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung einer umfassenden und qualitativ hochwertigen medizinischen Versorgung der Berner Bevölkerung leistet.

Die Lindenhofgruppe zählt schweizweit zu den wichtigsten Erbringern von medizinischen Leistungen für Chirurgie, Gynäkologie und Geburtshilfe, Innere Medizin, Kardiologie, Neurochirurgie, Onkologie, Orthopädie, Psychosomatik und Urologie. Zudem bieten wir ein umfassendes interdisziplinäres Angebot im Grundversorgungs- und hochspezialisierten Bereich. Unsere Ärztinnen und Ärzte können auf eine zukunftsorientierte Infrastruktur zurückgreifen. Dank modernen Behandlungsmethoden und neusten Geräten, bieten wir unseren Patientinnen und Patienten eine optimale Behandlung.

Ein weiterer traditioneller Schwerpunkt der Lindenhofgruppe ist die Aus- und Weiterbildung in verschiedensten Berufen. Jährlich werden gegen 200, vor allem junge Menschen in der LHG ausgebildet, dies auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe. Die Praxisausbildung in der Pflege ist die grösste Dienstleistung.

Das Organigramm des Sonnenhofspitals findet sich im Anhang, Kap. 15.1.

Abb. 2: Die drei Spitäler der Lindenhofgruppe[2]

[1] Lindenhofgruppe, Firmenportrait.
[2] Vgl. ebd.

2 Ausgangslage und Problemstellung

Im Sonnenhofspital werden zum aktuellen Zeitpunkt die Lernenden Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) und die Studierenden Pflege HF und FH mit einer regelmässigen 1:1-Begleitung durch die Berufsbildnerin in der Praxis ausgebildet. Diese Methode, Lernbegleitung (LB) genannt, gleicht einem Prüfungsverfahren und wird alle vier bis sechs Wochen als Einzelbegleitung durchgeführt. Die Lernbegleiterin, eine Dipl. Pflegefachfrau mit Zusatzfunktion in der Berufsbildung, beobachtet und beurteilt mündlich das Arbeitsverhalten einzelner Lernenden oder Studierenden und verfasst im Anschluss der Beobachtungs- und Begleitungszeit einen umfassenden Lernbericht welcher den Auszubildenden ausgehändigt wird. Als Berufsbildungsverantwortliche (BBV) des Sonnenhofspitals führe ich am Semesterende jeweils eine Semesterevaluation mit den Studierenden durch. In diesem Rahmen wird mir wiederholt zurückgemeldet, dass die Lernbegleitungen oft als stressig und lernhemmend empfunden werden, da sich die Lernenden zu sehr unter Druck fühlen. Zudem sei die Gewichtung der Beurteilung zu gross, weil die ganzen Leistungen jeweils auf diesen einen Beobachtungstag pro Monat reduziert werden. Das löse zusätzlich Druck aus. Das Gesamtergebnis frustriere in erster Linie, eine gezielte Förderung werde folglich zu wenig erlebt.

2.1 Tagessetting in traditioneller Lernbegleitung LB[3]

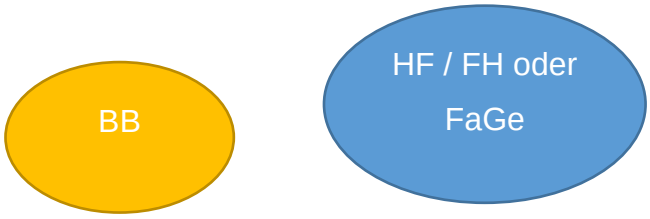


Abb. 3: Tagessetting LB[4]

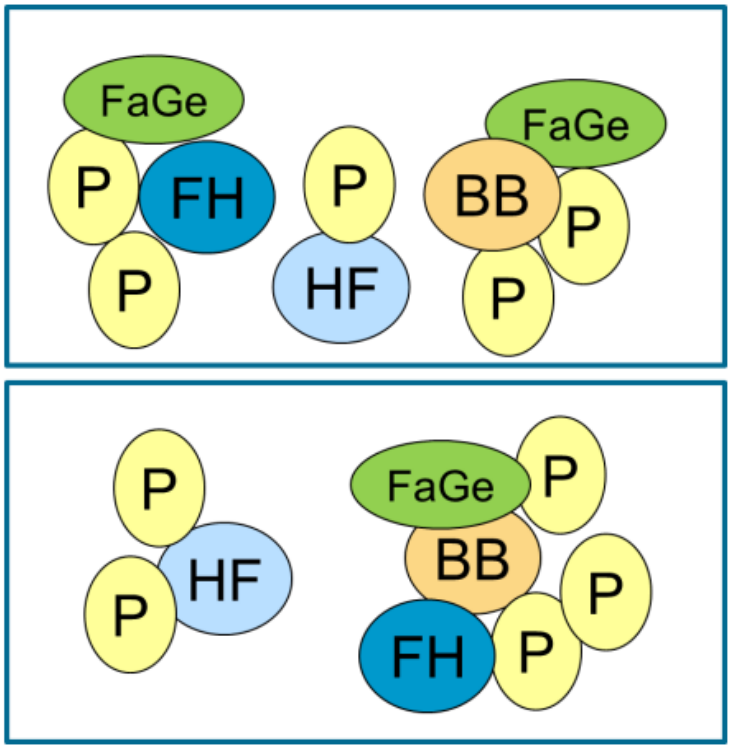
Im Lindenhof- und im Engeried-Spital werden seit über sechs Jahren die Auszubildenden in der Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG)[5] begleitet. Dieses Modell wurde von der damaligen BBV und zwei engagierten Berufsbildnerinnen implementiert. Es ersetzte die Einzel-Lernbegleitungen und wurde bis heute so weitergeführt. Ein konkretes Schulungskonzept zur LAG gibt es bislang nicht. Spitalintern wird das Know-how durch Hospitieren weitergegeben.

[3] Dipl. Pflegefachkraft übernimmt ab Mittag die Lernende/ Studierende; BB dokumentiert die LB.
[4] Ryser, 2021.
[5] Vgl. Eisele et al., LAG.

Vor gut einem Jahr trat ich die Stelle als BVV am Standort Sonnenhof an. Ich kam von extern und hatte zuvor keine Kenntnisse über die Ausbildungsstrukturen innerhalb der LHG. Bereits in meiner Einarbeitungszeit und dann vor allem nach der ersten Semesterevaluation der Studierenden fiel mir auf, dass die Lernbegleitungen viele personelle Ressourcen beanspruchen und der Nutzen von den Studierenden zudem als eher unbefriedigend beurteilt wird. Zeitgleich erzählte mir meine Vorgesetzte, dass sie damals, in der gleichen Rolle als BBV am Standort Lindenhof, die LAG implementierte und diese nun erfolgreich umgesetzt sei. Als Verantwortliche Ausbildung wünsche sie sich innerhalb der LHG eine einheitliche Praxisausbildung.

Dies bedeutet, dass die Implementierung und Umsetzung der LAG am Standort Sonnenhof unerlässlich ist. Die Herausforderung besteht darin, alte Gewohnheiten zu durchbrechen und die Berufsbildenden für die Umsetzung dieser effizienten und zeitgemässen Lernform zu gewinnen.

2.2 Beispiele Tagessetting LAG



BB = Berufsbildende
FaGe = Lernende Fachfrau/-mann Gesundheit
HF = Studierende Pflege HF
FH = Studierende Pflege FH
P = Patient

Abb. 4: Beispiele Tagessetting LAG[6]

[6] Eisele et al., LAG, S. 10.

3 Auftrag, Auftraggeber, Zielsetzung und Abgrenzung

3.1 Projektauftrag

Da bisher keine gezielte Schulung für die LAG in der Lindenhofgruppe stattfindet, werde ich im Rahmen dieser Arbeit die „Umsetzung und Steuerung der Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG) in die Praxis“ in Form eines Schulungskonzeptes erarbeiten. Die Schulung richtet sich an die Berufsbildenden in der Praxis.

Der Projektauftrag in Form eines Contractings findet sich im Anhang, Kap. 15.2.

3.2 Auftraggeberin

Auftraggeberinnen sind meine fachliche Vorgesetzte, Frau Christa Haller, Verantwortliche Ausbildung Lindenhofgruppe, sowie meine Linienvorgesetzte, Bereichsleiterin Pflege am Standort Sonnenhof, Frau Susanne Weber. Letztere steuert und überwacht die internen Abteilungsprozesse des Sonnenhofspitals.

3.3 Zielsetzung

Das Ziel des Schulungskonzeptes ist die Umsetzung der LAG in die Praxis am Standort Sonnenhof durch die Berufsbildenden.

Die Ausbildung der Lernenden und Studierenden in der Praxis erfordert ein hohes Mass an Fach- und Sachkenntnis der Berufsbildenden. Der Druck nimmt stetig zu und die Personalressourcen werden knapper. Die Einführung, Umsetzung und Steuerung der LAG bietet verbindliche Strukturen und Rahmenbedingungen, die Kontinuität und Effektivität der Ausbildung in der Praxis sicherstellen.

Ziel der Schulung ist es, den zunehmenden Anforderungen an eine fundierte Praxisausbildung gerecht zu werden und dafür die notwendigen Kompetenzen bei den Berufsbildenden zu erhöhen. Vieles wird anders sein als bisher oder teilweise komplett neu.

In diesem Kurs werden den Berufsbildenden die Grundlagen der LAG und eine Vertiefung/Erweiterung von Ausbildungsmethoden vermittelt, die sie befähigen, dieses innovative Konzept in der Praxis umzusetzen und zu steuern.

3.4 Abgrenzung

Die Schulung richtet sich an die Berufsbildenden im Fachbereich der Pflege. Ausgeschlossen sind andere interdisziplinäre Berufsgruppen wie zum Beispiel Operationstechnik, Physiotherapie, Med. Technische Radiologe etc.

4 Vorgehensplan

4.1 Projektplanung (Soll-Planung)

		Projektschritte	Sept.		Oktober					November				Dezember				Januar					Februar				März			
			29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4
P1		**Analyse zur Ausgangslage, Projektstart**																												
	M1	Projektstart /Projektantrag																												
		Analyse / Vorbereitung																												
		Projektauftrag erstellen																												
	M2	Auftragserteilung / Contracting																												
P2		**Ausbildungsbedarfserhebung**																												
	M3	Konzept der Bedarfserhebung																												
		Evaluationsinstrumente wählen																												
		Finanzkalkulation																												
		Dokumentenstudium																												
	M4	**Gespräche, Fragebögen**																												
	M5	Auswertung der Bedarfserhebung																												
P3		**Erstellen des Ausbildungskonzeptes**																												
		Reflexion der Projektarbeit																												
	M6	Fertigstellen des Konzeptes																												
P4	M7	**Verabschiedung durch Auftraggeber**																												
		Ausschreibung																												
P5	M8	**Durchführung**																												
P6		**Evaluation**																												
		Soll Plan																												

Abb. 5: Projektplanung (Soll-Planung)[7]

4.2 Projektphasen

Bei der Projektplanung habe ich mich an folgenden Projektphasen orientiert:

- P1. Analyse zur Ausgangslage / Projektstart
- P2. Ausbildungsbedarfserhebung
- P3. Erstellen des Ausbildungskonzeptes
- P4. Verabschiedung durch Auftraggeber[8]
- P5. Durchführung
- P6. Evaluation

[7] Ryser, 2021.

[8] Im Anhang finden sich: das Contracting in Kap. 15.2, die Kursauschreibung in Kap. 15.7 (online) und 15.8.

4.3 Meilensteine

Meilensteine sind definierte Eckdaten im Projekt. Damit kann ich den aktuellen Projektstand überprüfen. Folgende Meilensteine habe ich für dieses Projekt definiert:

- M1. Projektstart / Projektantrag
- M2. Contracting
- M3. Bedarfserhebung / Fragebogen für Berufsbildende erstellen / Rücklauf
- M4. Fragebogen für Studierende erstellen / Rücklauf / Gespräche
- M5. Auswertung der Bedarfserhebung
- M6. Fertigstellung des Schulungskonzeptes
- M7. Verabschiedung durch Auftraggeber[9]
- M8. Durchführung

5 Erhebung Ausbildungsbedarf

5.1 Vollständiger Handlungszyklus (IPRE)[10]

Bei der Bedarfserhebung orientiere ich mich an folgenden vier Projektphasen nach dem IPRE. Dieser Zyklus umfasst vier Schritte und ermöglicht strukturiertes Handeln:

- **Informieren:**
  Informationsaufnahme, um unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen eine Aufgabe zu erfüllen.
- **Planen:**
  Auf der Basis der gesammelten Informationen wird das weitere Vorgehen geplant oder ein Entscheid gefällt. Planung zur Vorbereitung des Handelns, Auswahl von Alternativen oder Varianten.
- **Realisieren:**
  Ausführung und Umsetzung der Handlungsvorbereitungen.
- **Evaluieren:**
  Die Wirkung der ausgeführten Handlungen wird überprüft und gegebenenfalls korrigiert; letzter Schritt im Handlungszyklus.

[9] Das Contracting findet sich im Anhang, Kap. 15.2.

[10] Vgl. bfb, Vier Schritte.

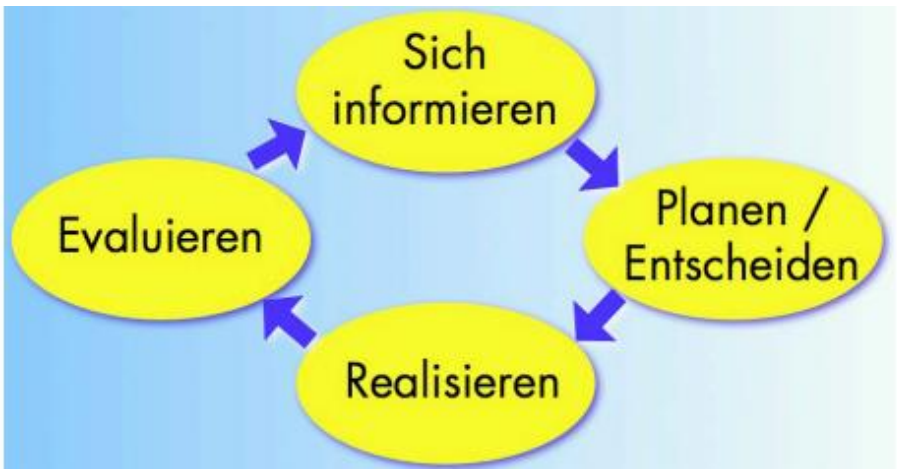


Abb. 6: IPRE-Zyklus[11]

5.2 Konzeption der Bedarfserhebung

Bei der Ausbildungsbedarfserhebung ist es wichtig, alle relevanten Stellen in den Prozess der Bedarfserhebung einzubinden. Ziel der Analyse ist ein ganzheitliches Bild des Ausbildungs- bzw. Schulungsbedarfs, von Bedürfnissen und Veränderungswünschen der Zielgruppe (IST-Qualifikation). Die Bedarfs- und Bedürfnisanalyse wird mittels geplanter Gespräche, schriftlicher Umfragen, Interviews, Dokumentenstudium und eigenen Beobachtungen vorgenommen.

Dazu werde ich in einem ersten Schritt ein Interview mit meiner Vorgesetzten C. Haller, Verantwortliche Ausbildung LHG, führen, interne Dokumente der LHG analysieren sowie eigene Beobachtungen einfliessen lassen. Weiter führe ich ein Gespräch mit meiner Linienvorgesetzten S. Weber, weil sie den Betrieb am besten kennt und interne betriebliche und personelle Prozesse steuert und überwacht.

Basierend auf dieser Entwicklungsarbeit erstelle ich einen Fragebogen an die Studierenden im Lindenhof- und im Engeried-Spital, welche in der Praxis in der LAG arbeiten. Damit möchte ich den aktuellen Schulungsbedarf, die Bedürfnisse und Interessen des Unternehmens in Bezug auf die betroffene Zielgruppe ermitteln. Mit dem Fragebogen soll unter anderem geprüft werden, welche Erwartungen (Soll-Qualifikation) seitens des Betriebes an die künftigen Kurs-Teilnehmenden gestellt werden.

Den Schulungsbedarf der künftigen Kursteilnehmenden werde ich mit einem weiteren Fragebogen ermitteln. Ziel dieses Fragebogens ist es, die Interessen, Bedürfnisse und den aktuellen Wissenstand der Teilnehmenden zu ermitteln.

---

[11] bfb, Vier Schritte.

Eine Gegenüberstellung der beiden Befragungen, also der Ist-Qualifikation und der Soll-Qualifikation soll demnach zur Ermittlung des aktuellen Bildungsbedarfs führen. Beide Fragenbogen beinhalten Selbsteinschätzungen sowie genügend Platz, sich individuell zu äussern.

5.3 Zielgruppe und Instrumente der Bedarfserhebung

Zielgruppe / Befragungsgruppe	**Erhebungsziel**		**Erhebungsinstrumente / Methoden**
	Ist-Zustand	**Soll-Zustand**	
Verantwortliche Ausbildung LHG Christa Haller	X	X	Interview
Bereichsleiterin Pflegedienst Sonnenhofspital Susanne Weber	X	X	Gespräch
Zukünftige Teilnehmende / Berufsbildende	X		Fragebogen
Studierende Lindenhof- und Engeried-Spital		X	Fragebogen
Dokumentenstudium	X	X	Dokumentenstudium

Tab. 1: Zielgruppen und Instrumente[12]

5.3.1 Gespräch / Interview mit Vorgesetzten

Im Gespräch mit meinen Vorgesetzten sollen der Bedarf und die Bedürfnisse der Auftraggeberinnen ermittelt werden. Diese sind organisiert. Leitfragen in Form eines Interviews schienen mir ein sinnvoller und effizienter Weg. Das Interview mit C. Haller ist dem Anhang, Kap.15.3., beigefügt; das Gespräch mit S. Weber findet sich in Kap. 5.4.5.

5.3.2 Fragebogen für künftige Kursteilnehmende

Die Zielgruppe der zukünftigen Kursteilnehmenden setzt sich aus erfahrenen Pflegefachleuten zusammen, welche in ihrer Zusatzfunktion als Berufsbildende tätig sind. Sie sollen die Fähigkeit erlangen, das in der Schulung vermittelte Wissen zur LAG auf den Abteilungen umzusetzen und zu steuern. Es ist wichtig, ihre Interessen, Bedürfnisse, Bedenken und Erwartungen abzuholen.

[12] Ryser, 2021.

Mit der Befragung sollen u.a. ihr Ausbildungsstand und ihre Erfahrung in der Berufsbildung mittels einer Selbsteinschätzung erhoben werden. Dies geschieht mit einem Fragebogen, welcher auch Platz frei lässt, sich individuell zu äussern. Diese Befragung ist effizient und schnell und führt zu klaren Resultaten. Der Fragebogen ist dem Anhang, Kap. 15.4., beigefügt.

5.3.3 Befragung der Studierenden, welche in der LAG arbeiten

Die Studierenden, welche in ihrer Praxisausbildung nach der LAG arbeiten, sind eine wichtige und aufschlussreiche Informationsquelle. Einerseits möchte ich ihre Erfahrungen und das konkrete Erleben der LAG abholen, aber auch ihre Interessen, Bedürfnisse und Erwartungen. Letztere liefern mir wertvolle Informationen für den Bereich der Soll-Qualifikation. Die Befragung mittels Fragebogen erachte ich als effizient und schnell; sie ermöglicht es, auf rationelle Weise eine Fülle wichtiger Informationen und Planungsdaten zu erhalten. Der Fragebogen findet sich im Anhang, Kap.15.5.

5.3.4 Dokumentenstudium / Schulungsunterlagen

Um mit dem Thema Lern- und Arbeitsgemeinschaft LAG vertraut zu werden, war zu Beginn der Bedarfserhebung ein ausführliches Studium vorhandener interner Dokumente zur Lernbegleitung LB und Lern und Arbeitsgemeinschaft LAG nötig. Damit sollte geklärt werden, welche Interesse, Erwartungen und Bedürfnisse an die Schulung seitens des Auftraggebers gestellt würden.

5.4 Erkenntnisse aus Auswertung der Bedarfserhebung

5.4.1 Online-Befragung der künftigen Kursteilnehmenden

Anzahl verschickter Fragebogen	8	100%
Anzahl erhaltener Fragebogen (termingerecht und gültig)	8	100%

Tab. 2: Online-Befragung der künftigen Kursteilnehmenden[13]

5.4.1.1 Auswertung

- Die Teilnehmenden sind an einer solchen Schulung interessiert, über 60% der Befragten zeigen sogar ein sehr grosses Interesse.
- Interessant ist, dass 87.5% zwar schon von dem Konzept der LAG gehört haben, jedoch die Inhalte nicht kennen.

[13] Ryser, 2021.

- Sieben von acht Teilnehmenden haben einen Berufbildner-Abschluss.
- Beim CAS-Modell sehe ich bei den einzelnen Themen Schulungsbedarf.
- Eindeutig zum Ausdruck kommt der Wunsch nach Wissenszuwachs in der Methodenkompetenz; gewünscht wird aber auch fachliche Kompetenz im Zusammenhang mit der LAG.
- Sieben von acht Teilnehmenden wünschen auch in Zukunft eine Einzelbegleitung durch ihre Auszubildenden, dies in Form eines Lerncoaching-Tages.

5.4.1.2 Ableitende Gedanken zum Schulungsbedarf

- Vorbereitung der Studierenden auf die LAG (eventuell analog zur LB, mit Tageszielen und unter Einbezug von Lernzielen). Blatt zur Vorbereitung in Zusammenarbeit der BB denkbar.
- Weiterführung Take Home Message o. ähnliche Dokumentation auch bei LAG
- Die CAS-Dimensionen 1, 3 und 4 sind weniger bekannt; Kurzinput vorsehen
- Dokumentation in Form eines Förderplans nur bei bekannten Schwierigkeiten
- Feedback-Runde der Berufsbildenden zur Reflexionsfähigkeit am Tagesende
- Einplanung von ausreichend Besprechungszeit
- Gezielte Förderung des Wissensaustauschs; wie könnte dies in die Tagesplanung einfliessen?
- Überblicken der Lernsituationen; Förderung und Begleitung der Anleitungssituationen
- Unterstützung der Studierenden beim Delegieren
- Die Mehrheit wünscht einen ganzen Schulungstag.
- Ebenso ist eine Teilnahmebestätigung am Ende der Schulung erwünscht.

5.4.2 Schriftliche Befragung der Studierenden

Anzahl verschickter Fragebogen	22	100%
Anzahl erhaltener Fragebogen (termingerecht und gültig)	22	100%

Tab. 3: Erkenntnis aus dem Fragebogen von Studierenden[14]

5.4.2.1 Positive Aspekte einer LAG (aus Sicht der Befragten)

- Der fachliche Austausch, sowohl zwischen den Lernenden und Studierenden als auch mit der BB, wird geschätzt.

[14] Ryser, 2021.

- Während der LAG können insbesondere das Delegieren und das vorausschauende Denken (HF/FH) geübt werden.
- Die Studierenden und Lernenden können lernen, sich gegenseitig Feedback zu geben.
- Die Vertiefung von Fachwissen findet vermehrt statt (bei Erklärung an andere Studierende / Lernende oder im Gespräch mit der BB).
- Die BB betreut während der LAG keine zusätzlichen Patienten und ist dadurch für die Studierenden sehr präsent.

5.4.2.2 Zu verbessernde Aspekte einer LAG (aus Sicht der Befragten)

- Zeit für Besprechungen oder Fachinput am Nachmittag ist oftmals nicht vorhanden.
- Manchmal sind Austausch und das gegenseitige Weitergeben von Wissen zu stark im Vordergrund, wodurch das zügige und selbständige Arbeiten zu kurz kommt.
- Bei einer zu grossen Gruppe von Lernenden / Studierenden wird die LAG nicht mehr als geeignete Lernform betrachtet.
- Das Durchführen einer LAG kann bei knappen Personalressourcen als negativ gesehen werden, weil es die ganze Abteilungsorganisation betrifft und die BB zusätzlich Patienten übernehmen muss.

5.4.2.3 Ableitende Gedanken zum Schulungsbedarf

- Vertiefen und Etablieren der neuen Einlese-Struktur (wird aktuell eingeführt), um eine zügige Besprechung am Morgen zu gewährleisten.
- Planung von ausreichender Besprechungszeit (gemeinsam und einzeln).
- Wie werden die Berufsbildenden in einer LAG allen Studierenden / Lernenden gerecht?
- Wie kann eine LAG gestaltet werden, wenn keine FaGe-Lernenden dabei sind?
- Dokumentation der Lernerfolge; wer macht was?

5.4.3 Erkenntnisse aus dem Interview mit C. Haller[15]

- Die Umsetzung der LAG an den zwei Standorten Lindenhof und Engeried laufen unterschiedlich, auch wenn die gleichen Rahmenbedingungen vorhanden sind.

[15] Vgl. Interview mit C. Haller, Anhang, Kap. 15.3.

- Der Systemwechsel weg von der Lernbegleitung LB hin zur Lern- und Arbeitsgemeinschaft LAG wird explizit gewünscht, die Rolle der Berufsbildenden soll aufgewertet werden; mehr Kontinuität und Steuerung des Lernprozesses durch die BB` erzeugt mehr Zufriedenheit auf beiden Seiten.
- Die LAG ist ein zeitgemässes Modell, wo der heutige Skill/Grademix und verschiedene Levels gemeinsam arbeiten und gemeinsam lernen.
- Das Coaching der Auszubildenden durch die Berufsbildenden hat ein grösseres Erfolgsversprechen, weil durch regelmässiges Beobachten und Begleiten der Studierenden sowohl Defizite als auch Fortschritte objektiver wahrgenommen werden und entsprechende Korrekturen, bzw. eine gezielte Förderung frühzeitig eingeleitet werden können.
- Eine gezielte Schulung der Berufsbildenden zur LAG wird explizit gewünscht, da die Leitung einer LAG mehr Kompetenzen benötigt als eine Einzelbegleitung.
- Es wird ein Schulungsangebot gewünscht, das auf die ganze Lindenhofgruppe übertragen werden kann.

5.4.4 Erkenntnisse aus den Interviews mit den Abteilungsleitungen[16]

- Alle Stationsleitungen sind gegenüber der Einführung und Umsetzung der LAG in der Praxis positiv gestimmt. Das neue Modell wird vor allem deshalb sehr begrüsst, weil die aktuellen Lernbegleitungen viele personelle Ressourcen in Anspruch nehmen und sich die Beurteilungen einer Studierenden zu sehr auf einen einzelnen Stichtag fixieren.
- Von allen Berufsbildenden wird ein Einführungskurs LAG gewünscht, damit sie alle die gleichen Inhalte vermitteln.
- Die Abteilungsleitungen wünschen die Vorstellung des Konzeptes an einer Abteilungsleitungssitzung.

Bei der Planung benötigt es in erster Linie eine enge Zusammenarbeit der Abteilungsleitungen mit mir als BBV, da die Schulung nach der ersten Monatsplanung mit LAG stattfindet. In einem zweiten Schritt werden die Berufsbildnerinnen einbezogen zur gegenseitigen Unterstützung der Planung.

[16] Vgl. Anhang, Kap. 15.6.

5.4.5 Gespräch mit der Bereichsleiterin Pflege, S. Weber

Für meine Vorgesetzte ist es wichtig, dass ein Change in der Ausbildung stattfindet, weil das Modell Lernbegleitung nicht mehr zeitgemäss ist. Bedürfnisse haben sich in den letzten Jahren verändert. Die vorhandenen Ressourcen müssen gezielter und effizienter genutzt werden, das Modell der LAG eignet sich hierfür gut und soll baldmöglichst im Sonnenhofspital implementiert werden. Die Schulung der Berufsbildenden ist hierzu unerlässlich.

5.4.6 Ist-Soll-Darstellung

Thema	Ist	Soll	Bedarf	Grobziel
LAG Konzept Grundlagen / Verbindliche Rahmenvorgaben zur Umsetzung der LAG 2 Lektionen	BB`s kennen die LAG kaum und haben somit keine Erfahrung.	BB's verfügen über gute Kenntnisse der LAG und deren Inhalte.	Einführung in die LAG Rahmenvorgabe und Strukturen	A
Vorbereitung der LAG ½ Lektion	BB`s kennen die Vorbereitungen der Begleitung in der Praxis teilweise, jedoch nicht im Setting der LAG.	BB's und Studierende verfügen über vertieftes Wissen bezüglich der LAG-Vorbereitung.	Vorbereitungsdokumente Fragestellungen auf beiden Seiten	B
Durchführung 1½ Lektion	BB`s kennen den Ablauf der LAG kaum.	BB`s verfügen über umfassende Kenntnisse, wie eine LAG durchgeführt wird und setzen diese in die Praxis um.	Erweiterung der Methodenkompetenzen	C
Nachbesprechung / Evaluation 1 Lektion	Einige BB`s verfügen über viel Erfahrung, jedoch wenig im Gruppensetting.	Alle BB`s verfügen über vertieftes Wissen in Nachbesprechungen im Gruppensetting	Erweiterung der Methoden Evaluations-Fragebogen für Studierende / Lernende	D

CAS-Modell[17] 1 Lektion	Alle BB`s haben gute bis sehr gute Kenntnisse über das CAS-Modell der 2. Dimension	Alle BB's verfügen über vertieftes Wissen in der Anwendung während der LAG und analytische Fähigkeiten, damit die Inhalte jederzeit adaptiert werden können. Basiswissen über die drei anderen CAS-Dimensionen.	CAS Modell 1.-4. Dimension vorstellen	E
Dokumentation ½ Lektion	Wenig Wissen über die Dokumentation vor, während und nach der LAG der BB`s vorhanden	Fundierte Kenntnisse über die Dokumentation und verbindliche, Einheitliche Umsetzung	Entsprechende Vorlagen zur Verfügung stellen	F
Verantwortlichkeit Planung Informationsfluss ½ Lektion	Unsicherheiten der Verantwortlichkeit wahrnehmbar, so auch in der Planung der LAG durch BB und AL. Informationsfluss	Gute Kenntnisse über Zuständigkeiten und Verantwortungsübernahme. Adaption auf die jeweilige Station	Dokument Verantwortlichkeit -LHG -BBV -BB -AL -TV	G

Tab. 4: Ist-Soll-Darstellung[18]

[17] CAS = Cognitive Apprenticeship, vgl. Küng et al., Ein zentrales pädagogisches Modell.
[18] Ryser, 2021.

6 Aufbau Ausbildungskonzept

6.1 Zielgruppenanalyse

Die Zielgruppenanalyse erfolgt nach dem Didaktischen Dreieck, abgeleitet aus dem Dreieck der Themenzentrierten Interaktion (TZI) von Ruth Cohn.[19]

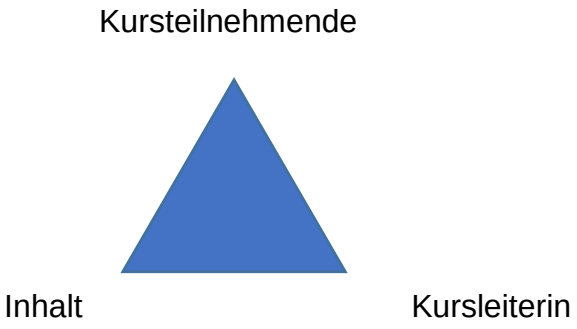


Abb. 7: Didaktisches Dreieck[20]

Für die Zielgruppenanalyse habe ich mir folgende Fragen gestellt:

1. Wer sind die Teilnehmenden (TN)?
2. Wie ist die Situation der TN?
3. Welchen Bezug haben die TN zum Inhalt?
4. Welche Erwartungen haben die TN?
5. Welchen Nutzen haben die TN in der Praxisanwendung?

Die Teilnehmenden sind diplomierte Pflegefachkräfte des Sonnenhofspitals, die eine Zusatzfunktion als Berufsbildende ausüben. Es sind sieben Frauen und ein Mann, die zwischen 25 und 50 Jahre alt sind. Ihre Erfahrungen sind sehr unterschiedlich. Die Hälfte der TN sind langjährige sehr erfahrende Berufsbildende, die anderen vier sind relativ neu in dieser Rolle. Den Berufsbildnerkurs/SWEB1 haben zum Zeitpunkt der Schulung noch nicht alle abgeschlossen. Ich nehme ein grosses Interesse bei ihnen wahr, diese LAG-Schulung zu besuchen, daher erwarte ich eine entsprechend hohe Motivation. Die Erwartungen an die Schulung selber sind sicherlich sehr gross, weil im Betrieb der Wechsel von der Lernform Einzelbegleitung hin zur LAG schon länger thematisiert wird.

[19] Ryser, 2021, nach: LWO, SWEB Zert., PA.K5., S. 3.
[20] Ebd.

6.2 Lerninhalt

Der Umfrage entnehme ich, dass sieben von acht Teilnehmenden zwar schon von der LAG gehört haben, die Inhalte aber nicht kennen. Diesem Umstand trage ich vor allem beim Vorstellen der Rahmenbedingungen und Strukturen Rechnung.

Die Aspekte des Cognitive Appreticeship[21] (CAS) in der 2. Dimension sind den TN mehr oder weniger bekannt, was bei der Feinplanung mit Lernzielen berücksichtigt wird.

Damit die TN gefordert sind, werde ich mit hohen Taxonomiestufen nach Bloom[22] arbeiten. Die im Kurs vermittelten Inhalte können in der Praxis direkt angewendet werden. Die TN erhalten Fachwissen, Strukturen und Methoden, die sie in ihrer Rolle als Berufsbildende in der LAG-Sequenz unterstützen wird.

Eine Kursteilnahmebestätigung macht das Erlernte sichtbar.

6.3 Lehrperson

Als Berufsbildungsverantwortliche im Betrieb kenne ich die Teilnehmenden und diese kennen sich untereinander. Ich werde in der Rolle als Dozentin, Mentorin, Coach, … tätig sein. Ich muss mir in der Thematik selber sicher sein, um ausreichende Fachkompetenz aufzuweisen. Jederzeit können auch Fragen ausserhalb der Thematik auftauchen, die kompetent beantwortet werden müssen.

7 Richt-, Grob- und Feinziele

7.1 Richtziele

Der Einführungskurs LAG bietet verbindliche Strukturen und Rahmenbedingungen, die Kontinuität und Effektivität der Ausbildung in der Praxis zu sichern und konsequent die Umsetzung einheitlicher Ausbildungsbedingungen in der Lindenhofgruppe anzustreben.

7.2 Grobziele und Feinziele

Die Lernziele werden nach den Kriterien von R. F. Mager[23] erstellt. Die Komplexität des Endverhaltens wird jeweils mit den Taxonomiestufen nach Bloom[24] (im Folgenden mit T1 bis T6 bezeichnet) gewichtet.

---

[21] Vgl. Küng et al., Ein zentrales pädagogisches Modell.
[22] Vgl. SBK, Taxonomiestufen.
[23] LWO, SWEB Zert., PA.K5., S. 13.
[24] Vgl. SBK, Taxonomiestufen.

7.3 LAG Grundlagen / Rahmenvorgaben (A)

7.3.1 Grobziele

Die Teilnehmenden kennen die Grundlagen und Rahmenvorgaben des LAG-Konzeptes und können die Prinzipien in der Praxis korrekt anwenden.

7.3.2 Feinziele

- Die Teilnehmenden können die Herkunft und Entstehung der LAG in eigenen Worten erklären. (T2)
- Die Teilnehmenden nennen drei Voraussetzungen, die es braucht, damit eine LAG durchgeführt werden kann. (T2)
- Die Teilnehmenden beschreiben die vier Prozess-Schritte der LAG und begründen diese mit je zwei Kriterien. (T2)
- Die Teilnehmenden vergleichen gemeinsam die Vor- und Nachteile des Skill/ Grademix ihrer jeweiligen Abteilungen im Kontext der Zonenaufteilung und präsentieren ihre Erkenntnisse. (T4)

7.4 Vorbereitung der LAG (B)

7.4.1 Grobziel

Die Teilnehmende vertiefen ihr Wissen in den Vorbereitungsaufgaben einer Lernsequenz.

7.4.2 Feinziele

- Die Teilnehmenden kennen die Vorbereitungsstrukturen einer LAG und können vier Aspekte aufzählen. (T2)
- Die Teilnehmenden definieren eigene Fragestellungen, die sie bei ihren Studierenden und Lernenden künftig anwenden wollen und stellen diese den anderen TN vor. (T5)

7.5 Durchführung der LAG (C)

7.5.1 Grobziele

Die Teilnehmenden kennen den Ablauf der LAG und wissen, welche organisatorischen und methodischen Faktoren zu berücksichtigen sind.

7.5.2 Feinziele

- Die Teilnehmenden können selbständig eine LAG führen und nennen vier Aspekte, die sie im Ablauf berücksichtigen. (T5)
- Die Teilnehmenden verfügen über vertieftes Wissen in der Methodenkompetenz und definieren gemeinsam, welche Methoden sich in welcher LAG-Sequenz eigneen. Fünf Erkenntnisse werden vorgestellt. (T5)

7.6 Evaluation der LAG (D)

7.6.1 Grobziele

Die Teilnehmenden vertiefen ihr Wissen bezüglich der Evaluation in einer Gruppe und können diese leiten und steuern.

7.6.2 Feinziele

- Die Teilnehmenden kennen Methoden zur Evaluation in der Gruppe und erklären mindestens drei in eigenen Worten. (T2)
- Die Teilnehmenden geben sich im Rollenspiel, gemäss besprochener Regeln, ein Feedback zur heutigen Zusammenarbeit. (T3)

7.7 CAS-Modell (E)

7.7.1 Grobziele

Die Teilnehmenden repetieren und vertiefen die 2. Dimension des CAS-Modells und kennen die Inhalte der anderen drei Dimensionen.

7.7.2 Feinziele

- Die Teilnehmenden ordnen anhand eines Fallbeispiels zu, welche Methode der 2. Dimension wann angewendet wird und begründen ihre Wahl. (T5)
- Die Teilnehmenden kennen die Inhalte der 1., 3. und 4. Dimension und können zwei spezifische Inhalte in eigenen Worten erklären. (T2)

7.8 Dokumentation (F)

7.8.1 Grobziele

Die Teilnehmenden kennen sich in der Dokumentation der LAG sehr gut aus.

7.8.2 Feinziele

- Die Teilnehmenden verfügen über sehr gute Kenntnisse, wann welche Dokumentation in der LAG genutzt wird. Sie unterscheiden zwischen Berufsbildner-Dokumentation und Studierenden/Lernenden-Dokumentation. (T3)
- Die Teilnehmenden legen sich nach einer Gruppendiskussion fest, welche Dokumente wie und von wem verwaltet werden und verschriftlichen dies als verbindliche Abmachung. (T5)

7.9 Verantwortlichkeit / Planung / Informationsfluss (G)

7.9.1 Grobziele

Die Teilnehmenden wissen nach der Schulung, wer welche Verantwortlichkeit hat und wer für was zuständig ist.

7.9.2 Feinziele

Die Teilnehmenden haben gute Kenntnisse über Verantwortlichkeit / Planung / Informationsfluss und können diese benennen. (T2)

8 Unterrichtsplanung

8.1 Feinplanung / Stundenplan

Zeit / Lektion	Dauer	Phasen	Inhalt	Methodik / Sozialform	Hilfsmittel
			Grundlagen der LAG / Rahmenvorgaben (A)		
8.00	20	Ankommen/ Ausrichten	Begrüssung, Befindlichkeit der TN abholen	Frontal	Welcome Flipchart
			Überblick / Tagesablauf Lernziele der 2 Lektionen		Flipchart
			Persönliche Ziele, Erwartungen der TN im Themenspeicher sammeln	Gruppenarbeit	Flipchart
8.20	5	Reaktivieren	Kurzfilm LAG Uni Spital Zürich	Plenum	Beamer
8.25	25	Informieren	Fachinput LAG-Konzept	Frontal / Lehrgespräch	Powerpoint
8.50	25	Verarbeitung	Voraussetzungen damit eine LAG durchgeführt werden kann	Kleingruppe Abt. weise	Kärtli / Stifte
9.15	15	Verarbeitung	Präsentation Gruppenarbeit	Plenum	Pinnwand
9.30			Pause		
10.00	15	Informieren	Prozessschritte vorstellen	Frontal / Lehrgespräch	Vorbereit. Flipchart

10.20	20	Reaktivieren	Integration Skill/Grademix im Pflegealltag	Gruppenarbeit	Flipchart
10:40	10	Verarbeiten	Präsentation Gruppenarbeit	Plenum / Diskussion	
			Vorbereitung der LAG (B) / Durchführung der LAG (C)		
10:50	20	Informieren	Aspekte der Vorbereitung vorstellen Durchführungsstrukturen erläutern Methoden vorstellen	Frontal / Lehrgespräch	Handout Flipchart – Visualizer
11.10	50	Verarbeiten	Arbeitsauftrag: Einlese-Struktur und LAG-Vorbereitungsstrukturen abgleichen. Durchführungs-/Tagesablauf erstellen für Abt. welche Methode macht wann Sinn?	Kleingruppe / Abt. weise	Freie Gestaltung Gruppenarbeit
12.00			Mittagspause		
12.50	10	Ankommen	Aktivierungsspiel, Ballon	Plenum	Ballon, Pinnwand
13.00	30	Verarbeiten	Vorstellen der Ergebnisse, Diskussionsrunde, Erkenntnisse	Plenum/Moderation	Pinnwand / Flipchart
13.30	10	Auswerten	Lernzielüberprüfung Kahoot / Themen sammeln für Themenspeicher	Einzel / Plenum	
13.40	5	Ausrichten	Nachmittagsablauf bekannt geben, Lernziele	Frontal	Flipchart
			Evaluation der LAG (D) / CAS-Modell (E)		
13.45	15	Informieren	Aspekte der Evaluation erläutern, mögliche Besprechungsthemen, Gefahren und Chancen, Wünsche und Bedürfnisse aus Datenerhebung vorstellen, erweitertes CAS-Modell. Fallbeispiel LAG vorstellen und abgeben	Frontal	Powerpoint Abgabe Fallbeispiel und CAS-Modell
14.00	30	Verarbeiten	Fallbeispiel LAG in Gruppe durchspielen, Methoden und Dimensionen des CAS - Modells auswählen	Kleingruppe	Flipchart
14.30	15	Verarbeiten	Vorstellen der Resultate, Erkenntnisse	Plenum	Pinnwand
14.45			Pause		
			Dokumentation der LAG (F) / Verantwortlichkeit, Planung, Informationsfluss (G)		
15.00	10	Informieren	Vorstellen neuer Dokumentationskriterien. Überarbeitete und neue Vorlagen abgeben.		
	30	Verarbeiten	Plenumsdiskussion, da sich vieles grundlegend ändert. Reduzierter admin. Aufwand der BB, mehr Eigenverantwortung der Studierenden, Umsetzung / schriftliches Festhalten der Lernerfolge, Entwicklungsbedarf. Verantwortlichkeiten, Planung, Infofluss festhalten	Moderation durch Kursleiter	Flipchart Abmachungen festhalten
15.40	5	Auswerten	Lernzielüberprüfung	Plenum	Schatzkiste
15.45	15	Auswerten	Take Home Message / Stimmungsbarometer Themenspeicher. Kick off Bekanntgabe nächste Berufsbildner-Sitzung mit 1. Evaluation aus der Praxis Nachbearbeitungsauftrag. Abgabe Teilnahmebestätigung	Plenum	Flipchart Stimmungsparameter Take Home-Karte
16.00			Kursende		

Tab. 5: Stundenplan[25]

[25] Ryser, 2021.

8.2 Didaktische Überlegungen

- Das Reaktivieren des Vorwissens zur Lern- und Arbeitsgemeinschaft vs. Lernbegleitung ist zentral. Weil alle Teilnehmenden Kenntnisse zu diesem Thema besitzen, wird das Einbeziehen dieses Wissens in die Schulung zur Bereicherung und fördert die Interaktion.
- Daraus ableitend wird ein hoher Beteiligungsgrad der TN angestrebt. Sie sollen den Lerninhalt mitgestalten können.
- Mitgebrachte Erfahrungen sollen strukturiert und reflektiert werden. Dies geschieht, indem die LAG Schritt für Schritt durchgearbeitet wird. Die Wahl eines Fokusthemas als quantitative Reduktion hilft dabei, sich auf einen fachlichen Schwerpunkt zu konzentrieren.
- Die Input-Sequenzen zum Fokusthema führen zu einem Wissenszuwachs. So wird verhindert, dass „nur“ Erfahrungen ausgetauscht werden.
- Für das Erreichen der affektiven Lernziele wird Raum für Reflexion und Austausch gewährt. Verfolgt wird das implizite Ziel von Kontinuität und Effektivität sowie einheitlicher Ausbildungsbedingungen der LHG. Dabei ist zu beachten, dass das Erreichen affektiver Lernziele, also die Weiterentwicklung von Sozial- und Selbstkompetenz, auf Freiwilligkeit basiert und nicht verordnet werden kann. Eine solche Weiterentwicklung kann zudem nicht an diesem einen Schulungstag geschehen, sondern muss langfristig und nachhaltig zu sichern versucht werden. Darum nimmt die Transferleistung einen besonders hohen Stellenwert ein. Die eigene Reflexion wird im Nachbearbeitungsauftrag der LAG gefördert und durch den Austausch an der Sitzung der Berufsbildenden durch mich überprüft und gesichert.
- Die motivierende Haltung der Kursleiterin hilft den TN, einen positiven Zugang zu den Inhalten zu finden und allfällige Widerstände abzubauen. Der Aufbau und Erhalt der intrinsischen Motivation, das Gelernte im Alltag zu integrieren, ist elementar für das Erreichen des Richtziels der Schulung.
- Verarbeitungsphasen sind zentral und darum grosszügig angelegt. In dieser Phase können die TN diskutieren und ihren Erfahrungen in der Ausbildung von Studierenden und Lernenden austauschen.
- Angestrebt wird die Selbstwirksamkeit.

Wenn bei der Umsetzung der LAG Dinge nicht optimal laufen, haben alle TN die Möglichkeit, Lösungen und Möglichkeiten zur Optimierung zu suchen. Hierfür ist eine positive Fehlerkultur unerlässlich. Methoden werden aufgezeigt, die sich auf verschiedene Situationen im Berufsalltag übertragen lassen.

9 Evaluation / Weiterentwicklung der Ausbildungsmassnahmen

9.1 Evaluationsprozess im Überblick

Evaluation	Während Kurs	Nach Kurs	Transferphase
Methode	Stimmungsbarometer für die TN Feinzielplanung als Kontrolle für die Kursleitung Themenspeicher	Take Home Message Feedback-Runde am Kursende Standardisierte Online-Auswertung via Intranet Weiterbildung LHG	Nachbearbeitungsauftrag Themenspeicher
Qualitätssicherung	Laufende Korrektur / Adaption im Unterricht Überprüfung von Methodik / Didaktik am Ende des Kurstages	- Von der LHG vorgegebene Qualitätskriterien zur Kursevaluation - Reflexionsgespräch mit Verantwortlicher Ausbildung LHG - Überprüfung der didaktischen Überlegungen (wo waren sie richtig? Wo nicht?) - Überprüfung der Kursplanung (wurde die Bedarfsanalyse gut umgesetzt?) - Messbare Daten durch schriftliche Rückmeldung (quantitativ)	- Fachlich geführte Evaluationen des jeweiligen Nachbearbeitungsauftrages zu einem festgelegten Zeitpunkt: Berufsbildner-Sitzungen - Überprüfung der didaktischen Überlegungen des Kursinhaltes, (Nutzen in der Praxis) - Überprüfung der Lernziele

Tab. 6: Evaluationsprozess[26]

[26] Ryser, 2021.

9.2 Während des Kurses

Zu Beginn des Kurstages befrage ich die TN nach ihren Erwartungen an den Kurstag. Die persönlichen Erwartungen und Ziele der TN werden dabei in einem Themenspeicher (Flipchart) festgehalten. Dies ermöglicht mir als Kursleiterin, direkter auf die Bedürfnisse der TN einzugehen. Zudem können am Ende des Kurses Rückschlüsse über das Erreichte gezogen werden.

Im Verlauf der Unterrichtssequenz finden vier formale Lernzielkontrollen statt. Im Kurs dienen sie auch der laufenden Evaluation, indem Wissenslücken der TN einen Hinweis auf Schwachstellen im Unterricht sein könnten.

Zur Abgrenzung gegenüber Themen, die den Rahmen der Schulung sprengen, welche aber dennoch wichtig sind und weiterbearbeitet werden müssen, steht ein weiterer Themenspeicher zur Verfügung. Stichworte werden notiert und als Kursleitende liegt es in meiner Verantwortung, für das Kursende die Bearbeitung dieser Themen aufzugleisen.

9.3 Bei Kurs-Abschluss

Die Evaluation bei Kursabschluss erfolgt in zwei Schritten:

9.3.1 Mündliche Diskussion

Mündliche Diskussion der gewonnenen Erkenntnisse durch eine gezielte, transferorientierte Abschlussmethode.

Die TN erhalten eine vorbereitete „Take home-Karte“ mit folgenden Fragen:

- *Welche vier Impulse nehme ich aus der Schulung mit?*
- *Was brauche ich, um sie umzusetzen?*
- *Welche Vorbereitungen muss ich zur Umsetzung meiner Impulse treffen?*
- *Mit welchem Impuls fange ich an?*
- *Wer kann mich unterstützen, wenn ich mich unsicher fühle?*

Diese Methode unterstreicht die eigene Verantwortung und die Bedeutung der eigenen Haltung. Sie dient der Verankerung derselben in und während der LAG. Diese Haltung soll im Alltag weiterentwickelt werden.

Das Kano-Modell[27] unterscheidet hauptsächlich zwischen Basis- und Leistungsanforderung sowie dem Faktor Begeisterung.

[27] LWO, Eidg. FA, M5.K3., S. 8f.

Die Zufriedenheit der Kursteilnehmenden wird mittels Stimmungsbarometer und Wissensbarometer abgeholt. Mit den beiden offen gestalteten Fragen werden die Basisanforderungen und Begeisterungsfaktoren ermittelt.

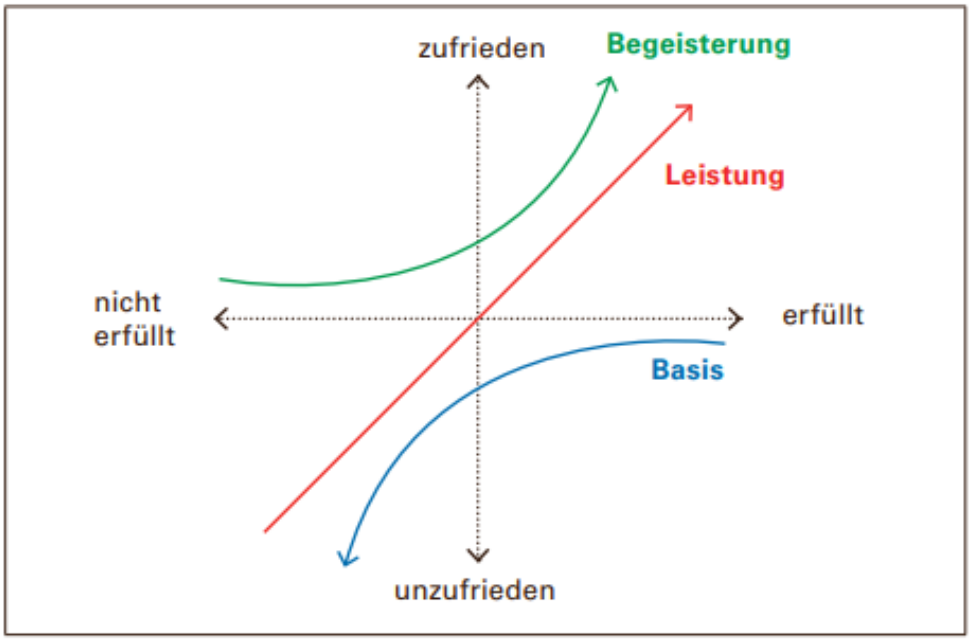


Abb. 8: Kano-Modell[28]

9.3.2 Fragebogen

Abgabe des standardisierten Fragebogens von Weiterbildung LHG[29].

Der Fragebogen wird zur Evaluation aller Schulungsangebote, die im Namen der LHG durchgeführt werden, eingesetzt. Im Rahmen des betrieblichen Qualitätsmanagements werden die Auswertungen statistisch erfasst, um jeweils bei Jahresende ein Gesamtergebnis beurteilen zu können.

9.4 In der Transferphase

Die Transferorientierung der erbrachten Schulung wird mit dem Nachbearbeitungsauftrag ergründet. In den alle zwei Monate stattfindenden Berufsbildner-Sitzungen, wird dies meinerseits eine hohe Gewichtung haben. Durch gezieltes Nachfragen erfahre ich, wie das Gelernte in die Praxis umgesetzt wird. Zudem erachte ich Hospitationen durch mich als sinnvoll, dies, um die Lernkultur zu fördern und weiter zu entwickeln.

[28] Ebd., S. 8.
[29] Anhang, Kap. 15.9.

Sechs Wochen nach dem Start der LAG in der Praxis am Standort Sonnenhof findet eine obligatorische Berufsbildner-Sitzung statt. Mit der Einladung zur Sitzung erhalten die BB`s einen Fragebogen mit folgenden Fragen:

- *Welche Kursinhalte konntest du in der Praxis anwenden?*
- *Welche Lerninhalte haben dir gefehlt?*
- *Erfüllt der Kurs aus heutiger Sicht die Anforderungen?*
- *Was ich sonst noch mitteilen möchte*.

10 Finanzielle Aspekte / Vollkostenrechnung

10.1 Kurskosten „realistisch“

Kurskosten	**Realistisch**					
Kursteilnehmer						36
Kosten	Anzahl		Kostensatz	Bemerkung	*	Total Kosten
			CHF			CHF
Kurs-Vorbereitung						
Materialkosten	1		100	Pauschal	F	100
Marketing/Kursadmin.	1		1000	Pauschal	F	1'000
Konzeptentwicklung	70	Stunden	50		F	3'500
Laufende Anpassung Konzepentwicklun	10	Stunden	50		F	500
Total Kurs-Vorbereitung						4'600
Kursdurchführung						
Materialkosten	36	Teilnehmer	10		V	360
Raumkosten/Infrastruktur	4		300		F	1'200
Personalkosten	40	Stunden	50		F	2'000
Total Kurssdurchführung						3'560
Kursnachbearbeitung						
Materialkosten	1		50		F	50
Evaluation	2	Stunden	50		F	100
Total Kursnachbearbeitung						150
Total Kurskosten						**8'310**
Gemeinkosten			20%			1'662
Total Kurskosten						**9'972**
Gewinn			15%			1'496
Gesamtkosten						**11'468**
Kosten pro Teilnehmer mit Gewinnzuschlag						319
* F = Fix, V = Variabel						

Tab. 7: Kurskosten „realistisch“[30]

[30] Ryser, 2021.

10.2 Kurskosten „best case“

Kurskosten	Best case					
Kursteilnehmer						50

Kosten	Anzahl		Kostensatz CHF	Bemerkung	*	Total Kosten CHF
Kurs-Vorbereitung						
Materialkosten	1		100	Pauschal	F	100
Marketing/Kursadmin.	1		1000	Pauschal	F	1'000
Konzeptentwicklung	70	Stunden	50		F	3'500
Laufende Anpassung Konzepentwicklun	10	Stunden	50		F	500
Total Kurs-Vorbereitung						4'600
Kursdurchführung						
Materialkosten	50	Teilnehmer	10		V	500
Raumkosten/Infrastruktur	5		300		V	1'500
Personalkosten	50	Stunden	50		F	2'500
Total Kurssdurchführung						4'500
Kursnachbearbeitung						
Materialkosten	1		50		F	50
Evaluation	2	Stunden	50		F	100
Total Kursnachbearbeitung						150
Total Kurskosten						**9'250**
Gemeinkosten			20%			1'850
Total Kurskosten						**11'100**
Gewinn			38%			4'218
Gesamtkosten						**15'318**

Kosten pro Teilnehmer mit Gewinnzuschlag	306

* F = Fix, V = Variabel

Tab. 8: Kurskosten „best case“[31]

[31] Ryser, 2021.

10.3 Kurskosten „worst case“

Kurskosten	Worst case					
Kursteilnehmer						25

Kosten	Anzahl		Kostensatz CHF	Bemerkung	*	Total Kosten CHF
Kurs-Vorbereitung						
Materialkosten	1		100	Pauschal	F	100
Marketing/Kursadmin.	1		1000	Pauschal	F	1'000
Konzeptentwicklung	70	Stunden	50		F	3'500
Laufende Anpassung Konzepentwicklun	10	Stunden	50		F	500
Total Kurs-Vorbereitung						4'600
Kursdurchführung						
Materialkosten	25	Teilnehmer	10		V	250
Raumkosten/Infrastruktur	4		300		V	1'200
Personalkosten	40	Stunden	50		F	2'000
Total Kurssdurchführung						3'450
Kursnachbearbeitung						
Materialkosten	1		50		F	50
Evaluation	2	Stunden	50		F	100
Total Kursnachbearbeitung						150
Total Kurskosten						**8'200**
Gemeinkosten			20%			1'640
Total Kurskosten						**9'840**
Gewinn / Verlust			-20%			-1'968
Gesamtkosten						**7'872**

Kosten pro Teilnehmer mit Gewinnzuschlag	315

* F = Fix, V = Variabel

Tab. 9: Kurskosten „worst case“ [32]

10.4 Erläuterung zu den Kosten

Mit der Vollkostenrechnung werden die Gesamtkosten der Ausbildungseinheit ermittelt. In den Personalkosten sind folgende Aspekte abgedeckt: Lohn, 20% Sozialleistungen und Personalversicherungen, 10% Weiterbildung und übrige Personalkosten.

Mit der Annahme, dass der Kurs nebst dem Standort Sonnenhof auch im Lindenhof- und Engeried-Spital durchgeführt wird, ergibt sich eine grössere Teilnehmerzahl, aufgeteilt auf vier bis fünf Kurse mit je acht bis zehn Teilnehmenden.

Die Variante «realistisch» ist kostendeckend. Die veranschlagten Kurskosten sind mit rund Fr. 300.- pro TN berechnet. Die Variante *«best case»* ist gewinnbringend, allerdings müsste bei hohen Teilnehmerzahlen ein fünfter Kurs angeboten werden. Dies ist in der Tabelle berücksichtigt. Die Variante *«worst case»* ist theoretisch. Bei einer tieferen Zahl von Teilnehmenden müssten anstelle von vier nur drei Kurse durchgeführt werden, damit der Verlust nicht zu gross ausfällt.

[32] Ryser, 2021.

11 Nutzen der Ausbildung

11.1 Nutzen für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden erhalten im Rahmen dieser Schulung eine fundierte Einführung in das Konzept der Lern-und Arbeitsgemeinschaft in der Praxis.

Als Berufsbildende in der Praxis wird ihr Wissen und ihr Verständnis zur Ausbildung und Begleitung von Studierenden und Lernenden in der Praxis erweitert und vertieft.

Die Schulung bietet zudem die Gelegenheit, dass sich die Berufsbildenden gegenseitig in ihrer Rolle besser kennen lernen, sie können gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren, was wiederum einen bestärkenden Charakter hat.

Der Kurs befähigt die Teilnehmenden insofern, dass sie die geplanten LAG-Tage selbständig durchführen können.

In einem schriftlichen Dokument können sie sich jederzeit an der groben Struktur der LAG orientieren und erhalten so ein Tool, welches die Qualität der LAG zu einem gewissen Grad sichert.

11.2 Nutzen für die Vorgesetzten der Pflegeabteilungen

Der grösste Nutzen für die Vorgesetzten ist die Anwesenheit der Berufsbildenden auf der Abteilung. Sie zählen an den LAG-Tagen auf dem Stellenplan als Diplomierte Pflegefachpersonen. Bis dahin wurden diese während der konventionellen Lernbegleitung (ca. vier Tage pro Monat) ausgeplant, d.h. der Abteilung fehlte jeden Monat während ca. vier Tagen eine dipl. Pflegefachkraft, die auf dem Stellenplan mit anderen Personalressourcen kompensiert werden musste.

Einen weiteren grossen Nutzen sehe ich in der zukünftigen Planung der LAG zusammen mit den Berufsbildenden. Dort können abteilungsspezifische Bedürfnisse zwischen den beiden Funktionen AL und BB bilateral besprochen werden. Dies fördert das gegenseitige Verständnis und ermöglicht im schnell wechselnden Spitalbetrieb, vorhandene oder fehlende Personalressourcen gezielter zu adaptieren.

11.3 Nutzen für die Organisation

Für die Lindenhofgruppe ist die Einführung und Steuerung der LAG am Standort Sonnenhof von grosser Bedeutung. Die gelebte Anwendung der Schulungsinhalte bedeutet eine Professionalisierung der Praxisausbildung. Das Schulungskonzept kann auf die ganze Lindenhofgruppe angewendet werden, so ist es ein Ziel, die Schulung der LAG als neuen Kurs im internen Weiterbildungsprogramm anzubieten. Das erachte ich als notwendig, weil immer wieder neue Berufsbildende hinzukommen werden und der Schulungsbedarf entsprechend zunehmen wird.

Wie am Anfang dieses Bildungskonzepts beschrieben, gab es in der Lindenhofgruppe bis anhin keine Schulung zur LAG, diese laufen aber seit einigen Jahren auf den Pflegeabteilungen. Wenn eine neue Berufsbildnerin dazu kam, wurde diese auf der Abteilung von einer erfahrenen Berufsbildnerin ganz praktisch in die LAG eingeführt. Insgesamt arbeiten im Lindenhof- und Engeried-Spital etwa 35 Berufsbildende. Aus den Befragungen der Studierenden konnte ich grosse Unterschiede in der Durchführung der LAG zwischen den Abteilungen feststellen. Mit einem internen Bildungsangebot kann das Konzept der LAG in der ganzen LHG vereinheitlicht werden. Dadurch wird eine Qualitätssteigerung/-sicherung der Ausbildung angestrebt, was die Lindenhofgruppe als Ausbildungsstätte produktiver und attraktiver macht. Dies wiederum wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus und erhöht ihre Verweildauer in der Funktion.

12 Erfolgskontrolle / mögliche Widerstände

12.1 Erfolgskontrolle

Die Qualitätssicherung- und Entwicklung des Kurses soll in diesem Ausbildungskonzept als ständiger Verbesserungsprozess verstanden werden. Die Qualitätsentwicklung erfolgt durch das Erheben, Verarbeiten und Interpretieren von Daten während des Kurses, nach dem Kurs und in der Transferphase. Stärken und Schwächen sollen aufgezeigt und aus diesen Erkenntnissen Verbesserungen erzielt werden.

Ein Blick auf den Demingkreis schafft Orientierung in der Erfolgskontrolle:

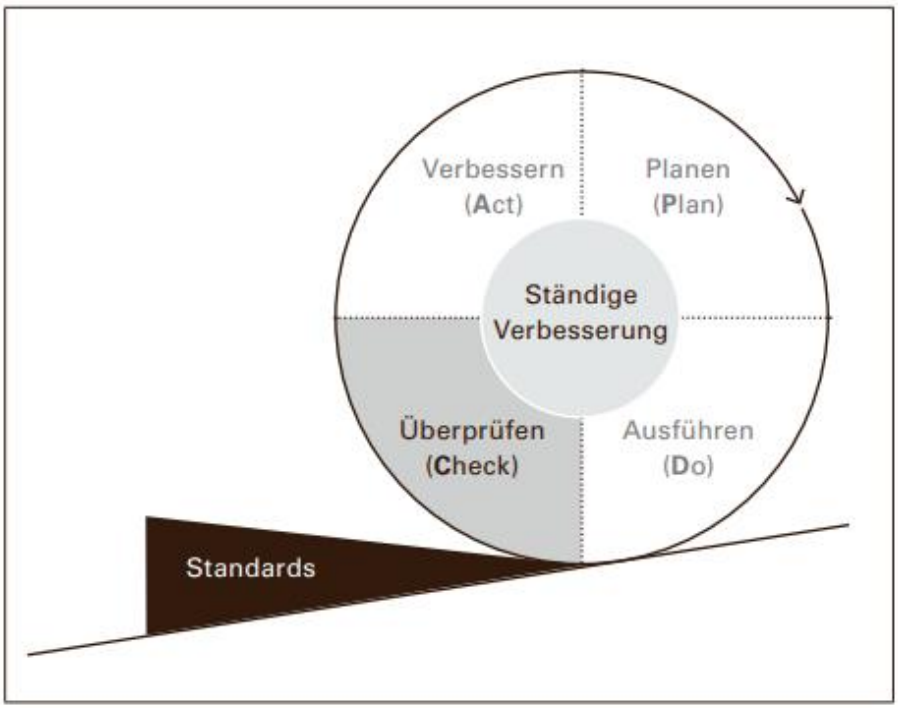


Abb. 9: Demingkreis[33]

Folgende Leitfragen[34] unterstützen die Sicherung der Qualität des Ausbildungsangebotes massgeblich:

1. **Wer evaluiert?** – Selbst- und Fremdevaluation
2. **Wen oder was?** – Evaluationsgegenstände und –fragen
3. **Wann?** – Zeitpunkt der Evaluation
4. **Wo?** – Wo findet die Evaluation statt?
5. **Wozu?** – Was will die Evaluation bezwecken?
6. **Womit?** – Mit welchen Mitteln?
7. Unter **welchen Bedingungen?**
8. Mit **welchem Effekt?**

Als Qualitätsstandards zur Förderung und Qualitätssicherung werden folgende Messgrössen[35] definiert:

- Zufriedenheit der Teilnehmenden
- Adäquates Verhalten der Kursleitung
- Saubere Unterrichtsräume; zeitgemässe Infrastruktur

[33] LWO, Eidg. FA, M5.K3., S. 4f.
[34] Ebd., S. 7.
[35] Vgl. ebd., S. 13f.

- Erreichen der Lernziele
- Nutzen für die Teilnehmenden während der täglichen Arbeit
- Nutzen für den Betrieb
- Zielgruppengerechte Unterlagen für die Teilnehmenden
- Zielgruppengerechter Unterricht

Um die Anpassung des Kurses in Richtung der angestrebten Zielsetzung zu ermöglichen, werden verschiedene Zwischenevaluationen erhoben. Damit werden Abweichungen frühzeitig erkannt und können korrigiert werden. So befrage ich die Teilnehmenden zu Beginn des Kurstages nach ihren Erwartungen. Eine Feedback-Runde am Ende des Kurstages ermöglicht einen Vergleich hierzu. Somit kann ich sofort die erste Korrektur vornehmen.

Eine Standardisierte Online-Auswertung[36] durch die Abteilung Weiterbildung der Lindenhofgruppe gibt in schriftlicher Form ebenfalls Rückschlüsse über den Nutzen des Kursinhaltes.

Eine weitere Erfolgsmessung erfolgt durch das direkte Nachfragen bei den Teilnehmenden nach dem Kurs. Dies kann ich an den durch mich geführten periodischen Berufsbildner-Sitzungen am Standort Sonnenhof tun.

Aber auch das Gespräch mit den Vorgesetzten der Teilnehmenden, also mit den Abteilungsleitungen, geben mir Hinweise, inwiefern der Kurs von Nutzen war.

Die erhobenen Daten dienen der Reflexion und der Überprüfung der Handlungen. Sie fliessen als konkrete Veränderungsmassnahmen in den nächsten Kurs ein.

12.2 Kritische Erfolgsfaktoren

Das Umsetzen des erlernten Wissens in der Praxis betrachte ich als kritischen Erfolgsfaktor. Das erlernte Wissen sollte weiter vertieft und geübt werden. Als Unterstützungsmassnahmen steht den Teilnehmenden nach dem Kurs ein schriftliches Dokument zur Verfügung. Dieses dient als Hilfe in der täglichen Anwendung und damit in der Umsetzung der LAG in die Praxis.

[36] Anhang, Kap. 15.9.

12.3 Mögliche Widerstände

Widerstände können allein durch den obligatorischen Besuch des Kurses auftreten, daher könnte vielleicht die intrinsische Motivation der Teilnehmenden geringer sein.

Wie in der Ausgangslage beschrieben, handelt es sich hier um eine komplett andere Ausbildungsform in der Praxis. Alte Gewohnheiten müssen durchbrochen werden und Veränderungen bringen zwangsläufig Widerstände mit sich.

Letztlich verlassen die Berufsbildenden mit der Umsetzung und Steuerung der LAG der Praxis ihre Komfortzone, was Unsicherheiten und Ängste mit sich bringt.

Als Kursleiterin bin ich mir dessen bewusst und ich möchte im Unterrichten aufmerksam sein und diesen Phänomenen aktiv, positiv und wohlwollend begegnen.

13 Entwicklungsprozess der Arbeit / Reflexion

13.1 Projektplanung Soll-/Ist-Vergleich

		Projektschritte	Sept.		Oktober					November				Dezember				Januar					Februar				März			
			29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4
P1		**Analyse zur Ausgangslage, Projektstart**																												
	M1	Projektstart /Projektantrag																												
		Analyse / Vorbereitung																												
		Projektauftrag erstellen																												
	M2	Auftragserteilung /Contracting																												
P2		**Ausbildungsbedarfserhebung**																												
	M3	Konzept der Bedarfserhebung																												
		Evaluationsinstrumente wählen																												
		Finanzkalkulation																												
		Dokumentenstudium																												
	M4	**Gespräche, Fragebögen**																												
	M5	Auswertung der Bedarfserhebung																												
P3		**Erstellen des Ausbildungskonzeptes**																												
		Reflexion der Projektarbeit																												
	M6	Fertigstellen des Konzeptes																												
P4	M7	**Verabschiedung durch Auftraggeber**																												
		Ausschreibung																												
P5	M8	**Durchführung**																												
P6		**Evaluation**																												
		Soll Plan																												
		Ist Plan																												

Tab. 10: Projektplanung Soll-/Ist-Vergleich[37]

[37] Ryser, 2021.

13.2 Gründe für die Abweichung

P2 In der Ausbildungsbedarfserhebung hatte ich die meisten Abweichungen. Bei der Planung habe ich dem Dokumentenstudium zu wenig Gewicht beigemessen. Ich musste mich zuerst vertiefter einlesen, um die Evaluationsinstrumente richtig wählen zu können. Zudem waren die Finanzen in diesem Setting eher zweitrangig und mir zum damaligen Zeitpunkt auch etwas fremd.

P3 Das Erstellen des Ausbildungskonzeptes fiel in allen Punkten verspätet aus, weil meine betriebsinternen Arbeitsaufgaben aufgrund der Corona-Pandemie Priorität hatten. Diese Entwicklung liess sich im Vorfeld nicht abschätzen.

P4 Die verspäteten Schritte in P3 hatten Auswirkungen auf die Verabschiedung durch die Auftraggeberinnen.

13.3 Reflexion der eigenen Arbeit / Stärken und Schwächen

Das Erarbeiten des Bildungskonzeptes war für mich eine herausfordernde und lehrreiche Zeit. Bereits als die Module 4 und 5 an der Lernwerkstatt Olten starteten und der Auftrag für die Erstellung eines Bildungskonzeptes kam, war für mich das Thema klar. „Aber wie macht man das?“ Diese Frage stellte ich mir immer wieder und ebenso ging es darum zu klären, wann der richtige Zeitpunkt ist für die Implementierung dieses innovativen Ausbildungskonzeptes.

Ich hatte ja damals meine Arbeitsstelle erst vor wenigen Monaten angetreten und war „die Neue“ im Haus. Daher war es mir wichtig, meine Berufsbildenden in der Praxis erst gut kennen zu lernen und mit ihnen unterwegs zu sein. Zudem musste ich mich in mein neues Aufgabenfeld einarbeiten und das benötigte ebenfalls Zeit. Parallel reifte der Prozess der LAG in meinen Gedanken und das war wie eine treibende Kraft, die mich dazu motivierte, Boden zu schaffen, damit das Projekt später gelingen würde.

Die Projektplanung empfand ich als anspruchsvoll und diesen Plan einzuhalten, gestaltete sich als sehr schwierig, da die betrieblichen Bedingungen aufgrund der Corona-Pandemie immer wieder änderten oder zu ändern drohten. Schliesslich waren die vierte und fünfte Welle da, was die Situation eines Spitalbetriebs angespannt hält. Ich war gezwungen, flexibel zu bleiben und das Ziel immer im Auge zu behalten, weil die Schulung bereits geplant war.

Ein sehr spannender Teil, und für mich der bedeutendste, war die Bedarfs- und Bedürfnisanalyse. Das Abholen von verschiedenen Meinungen, Erfahrungen und Wünschen hat mir gezeigt, wie vielschichtig das Konzept ist und wie unterschiedlich es gelebt wird von den Berufsbildenden, die es seit mehreren Jahren umsetzten.

Meine Herausforderung war, daraus die Schulungslektionen zu konzipieren, da das Konzept der LAG lediglich die Rahmenbedingungen und Dimensionen des CAS-Modells darstellt. Bei der Feinplanung merkte ich jedoch, dass ich die Unterrichtseinheiten überladen hatte. Es erfolgte eine Stoffreduktion und ich bin mir bewusst, dass es noch immer viele Inhalte sind, die ich zu vermitteln versuche. Eine persönliche Stärke ist meine Adaptionsfähigkeit. Ich kann kurzfristig Inhalte anpassen, erweitern, oder kürzen.

Meine Begeisterung während des Kurses ist auch immer ein Stück vom Gegenüber abhängig und ich achte darauf, dass das Feuer auf beiden Seiten nicht erlischt. Meine erarbeitete Version zur Schulung des Konzeptes stimmt mich aktuell zufrieden und ich bin hoch motiviert, dies demnächst anzubieten und durchzuführen. Zudem habe ich die Möglichkeit, das Projekt in den folgenden Monaten eng zu begleiten.

Die Nutzenanalyse erhält, mit Sicht auf die oben beschriebenen Aspekte, Aufwind – schliesslich soll der Kurs auf die gesamte Spitalgruppe übertragen werden.

Neben der Qualitätsentwicklung und Sicherung für die Ausbildung in der Praxis, sehe ich auch den wirtschaftlichen Nutzen, weil die weiteren Schulungen für neue Berufsbildende damit ihre Legitimation erhalten. All diese Aspekte gehören zu den Stärken des Konzeptes.

14 Verzeichnisse

14.1 Literaturverzeichnis

bfb. Büro für Bildungsfragen AG. Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus, Thalwil 2021.

Eisele H. et al., Die Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG) – ein etabliertes, innovatives Konzept am Universität Spital Zürich, unter (URL): https://www.odacloud.ch/wp-content/uploads/2019/01/Pr%C3%A4sentation-Lern-und-Arbeitsgemeinschaft-USZ.pdf, letzter Zugriff: 28.03.2022.

Küng R. et al., Ein zentrales pädagogisches Modell für die Praxisausbildung: „Cognitive Apprenticeship“ Das Potenzial des CAS-Modells im Kontext der Kriterien für „guten Unterricht“, unter (URL): Ein zentrales pädagogisches Modell für die Praxisausbildung: "Cognitive Apprenticeship" (odacloud.ch), letzter Zugriff: 28.03.2022.

LWO, Lernwerkstatt Olten, Unterrichtsunterlagen Eidg. Fachausweis, Modul 5.

LWO, Lernwerkstatt Olten, Unterrichtsunterlagen SWEB Zertifikat.

Lindenhof, Firmenportrait der Lindenhofgruppe, unter: intranet.ad.lihogr.ch, letzter Zugriff: 08.12.2021.

SBK Schweizerischer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Taxonomiestufen nach Bloom, unter (URL): Taxonomiestufen_Bloom.pdf (sbk-zh.ch), letzter Zugriff: 28.03.2022.

Titelbild, unter (URL): What Is Cognitive Apprenticeship And How Does it Make Thinking Visible? | Teaching Times, letzter Zugriff: 28.03.2022.

14.2 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: What Is Cognitive Apprenticeship Titelseite

Abb. 2: Die drei Spitäler der Lindenhofgruppe 5

Abb. 3: Tagessetting LB 6

Abb. 4: Beispiele Tagessetting LAG 7

Abb. 5: Projektplanung (Soll-Planung) 9

Abb. 6: IPRE-Zyklus 11

Abb. 7: Didaktisches Dreieck 19

Abb. 8: Kano-Modell 28

Abb. 9: Demingkreis 34

14.3 Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Zielgruppen und Instrumente 12

Tab. 2: Online-Befragung der künftigen Kursteilnehmenden 13

Tab. 3: Erkenntnis aus dem Fragebogen von Studierenden 14

Tab. 4: Ist-Soll-Darstellung 18

Tab. 5: Stundenplan 24

Tab. 6: Evaluationsprozess 26

Tab. 7: Kurskosten „realistisch“ 29

Tab. 8: Kurskosten „best case“ 30

Tab. 9: Kurskosten „worst case“ 31

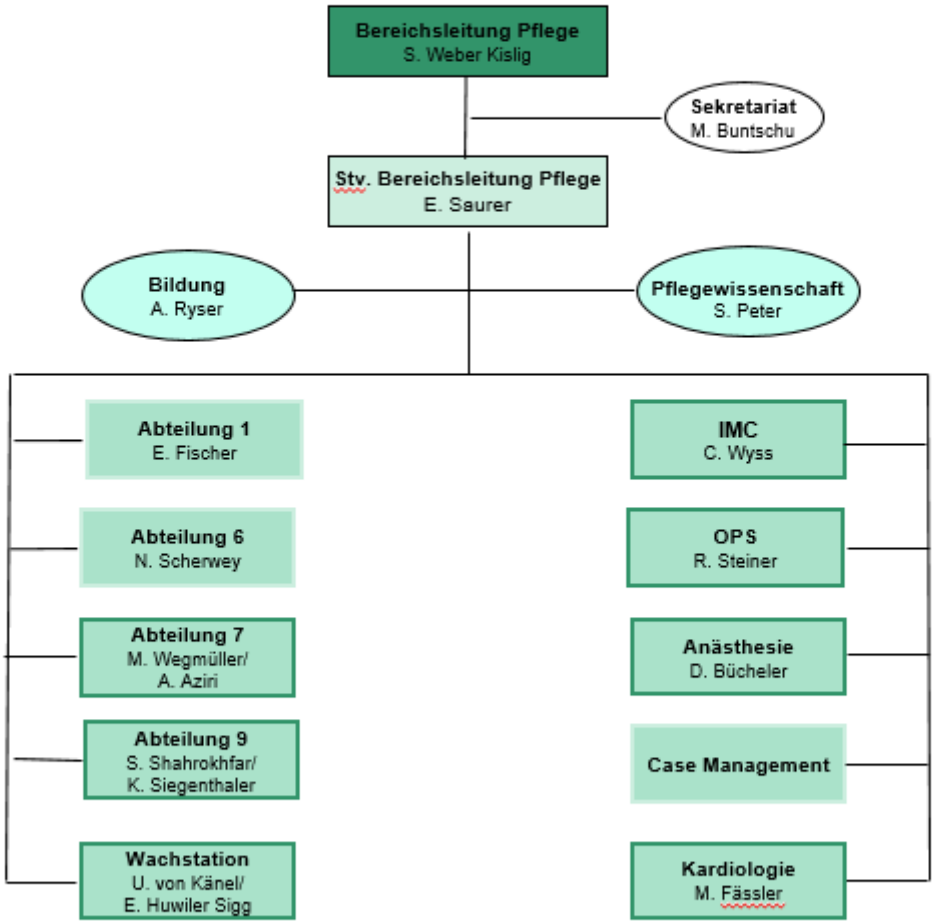
Tab. 10: Projektplanung Soll-/Ist-Vergleich 36

15 Anhang

15.1 Organisation / Organigramm Sonnenhofspital

Organigramm Pflegedienst

SONNENHOF
Ein Spital der Lindenhofgruppe



15.2 Contracting

Contracting

Contracting	
Projektbezeichnung	Einführung des Konzeptes «Lern- und Arbeitsgruppe für Auszubildende LAG» in der Praxis
Auftraggeberinnen	Christa Haller, Verantwortliche Ausbildung Lindenhofgruppe Susanne Weber, Bereichsleiterin Pflege, Sonnenhof
Rahmenbedingungen	Das Ausbildungskonzept soll bis Ende 2021 entwickelt werden, Kursstart März 2022, Umsetzung in die Praxis ab April 2022
Ausgangslage / Problemschilderung	In meinem Betrieb finden regelmässige Einzel-Lernbegleitungen der Studierenden (HF/FH) und Lernenden (FaGe) durch Berufsbildner statt. Diese aufwändige und ressourcenbindende Ausbildungsverfahren in der Praxis ist nicht mehr zeitgemäss. Das Lernverhalten der Zielgruppe Lernende/Studierende hat sich in den letzten Jahren verändert. Das Konzept der «Lern- und Arbeitsgruppe für Auszubildende LAG» ist eine interaktive Lernform, welche sich bereits innerhalb unserer Spitalgruppe etabliert hat. In meinem Betrieb kennt man die LAG noch nicht.
Schnittstelle und Abgrenzungen	Das Bildungskonzept richtet sich ausschliesslich an die Berufsgruppe Pflege. Die zu entwickelnde Schulung ist ein neues Angebot in unserem Betrieb und grenzt sich von bisherigen Kursen ab.
Zielgruppe der Bedarfserhebung	- Berufsbildner - Verantwortliche Aus und Weiterbildung LHG - Stationsleitungen - Studierende höheren Semesters
Richtziel	1. Die Berufsbildner kennen die Ziele und Inhalte des Konzeptes «Lern- und Arbeitsgruppe für Auszubildende LAG». 2. Die Berufsbildner sind fähig, die Lern- und Arbeitsgruppen innerhalb des Tagesgeschäftes zu leiten und zu steuern.
Resultat / Wirkung	Die Kursteilnehmer erhalten eine solide Schulung, damit sie die neue Lernform in der Praxis sicher anwenden und weiter vertiefen können.

	Jede Dipl. Pflegefachkraft, die neu in die Berufsbildung einsteigt, wird mit dem gleichen Konzept geschult.
Evaluation des Resultates	Am Ende des Kurses erfolgt eine Evaluation durch die Kursteilnehmenden. Sowie in den ersten Monaten, während der Umsetzung der LAG. Sitzungen mit BBV und BB`s
Inhalte	Die genauen Inhalte und den exakten Umfang des Kurses ergeben sich aus der Bedürfnisanalyse.
Verantwortlichkeiten	Die Hauptverantwortung hat Annelies Ryser als Projektleitung, welche im Kontakt steht mit den Auftraggeberinnen Christa Haller und Susanne Weber.
Organisation	Die Durchführung des Kurses findet in den Schulungsräumen des Sonnenhofspitals statt.
Budget	Nicht definiert
Konkretes Vorgehen	Siehe Projektplanung

Bern, 25.10.2021

Auftraggeberinnen:

Ch. Haller

Christa Haller

Susanne Weber

Auftragnehmerin:

Annelies Ryser

15.3 Interview mit Christa Haller

Wie hast du die Entwicklung der LAG am Standort Lindenhof erlebt?

Die Entwicklung war so, dass wir das ohne Projekt und selbsttragend umgesetzt haben. Nach dem Hospitieren im Universitätsspital Zürich haben zwei Abteilungen freiwillig die LAG hier im Betrieb umgesetzt und wir haben immer den Leitungen, Abteilungsleitungen Bericht erstattet. Alle waren positiv, begeistert und somit wollte jede Abteilung mitmachen. Die Umsetzung der LAG erfolgte dann innerhalb von zwei Jahren auf allen Abteilungen.

Die Herausforderung ist, stets am Thema LAG dran zu bleiben. Wenn neue Berufsbildende kommen, gehen diese bei einer anderen BB hospitieren, aber jede Abteilung setzt die LAG selber um. Die Umsetzung ist sehr unterschiedlich, auch wenn Rahmenbedingen vorhanden sind.

Was war deine Rolle damals?

Damals war ich BBV. Aus der Erkenntnis heraus, dass es nicht mehr möglich war, so viele 1:1-Begleitungen von Studierenden und Lernenden zu leisten, weil es zu viele Ressourcen benötigte, konnte dies nicht mehr in diesem Umfang gewährleistet werden. Deshalb suchten wir nach kreativen, neuen Wegen und dort war meine Rolle diejenige einer Person, die voranging, motivierte und begeisterte und damit Schritt für Schritt mit den Beteiligten diese LAG implementierte.

Was ist deine Rolle heute?

Die Aufgabe als BBV am Standort Lindenhof habe ich vor rund 5 Jahren abgegeben und damit auch das Anliegen der LAG. Meine Nachfolgerin für diesen Teil hatte natürlich ganz viele andere Herausforderungen und konnte dies nicht so eng verfolgen wie ich.

Meine Rolle ist aber dran zu bleiben, es hat ein so grosses Potenzial und es benötigt so viel Aufmerksamkeit und Engagement, damit die LAG auf eine gute Art und Weise umgesetzt werden kann.

Was wünscht du dir als Leiterin Ausbildung am Standort Sonnenhof

In Bezug auf den Standort Sonnenhof und Annelies Ryser wünsche ich mir einen Systemwechsel, wegkommen von fixen 1:1-Begleitungen hin zum Lernen immer mehr in Gruppen und dass dadurch die Rolle der Berufsbildnerin aufgewertet wird.

Durch die vermehrte Kontinuität und Steuerung des Lernprozesses durch Berufsbildende erhoffe ich mir eine grössere Zufriedenheit. Die Einflussnahme in die Planung ist sicher auch ein wichtiger Aspekt. Ich wünsche mir, dass die LAG zusammen mit dem LEAN-Management wach und lebendig im Sonnenhof implementiert wird.

Weshalb soll das Modell der Lernbegleitung mit der LAG ersetzt werden

Die Lern- und Arbeitsgemeinschaft ist aus meiner Sicht ein zeitgemässeres Modell. Der Skill/Grademix wird genutzt, verschiedene Levels arbeiten gemeinsam und lernen gemeinsam. Die Lernbegleitung ist in sich kein zeitgemässes Modell mehr, es bindet zu viele Ressourcen, es ist zu teuer und die Studierenden können zu wenig üben zu delegieren und Zusammenhänge zu erkennen. Wir alle müssen mitgehen mit der Zeit. Ich erachte es als ein Job Enrichment wenn die LAG umgesetzt werden kann; ein Karrieremodell auch für Berufsbildende, weil sie Kompetenzen des Coachings, des Ausbildens erlernen; sie können ihre Zeit besser einsetzen und das Erfolgsversprechen ist grösser.

Gibt es bereits eine Schulung für die LAG?

Nein in diesem Sinn nicht, es ist ein Bedarf, weil man als BB neu in diese Rolle hereinkommt, war es bis jetzt ein Hospitieren bei anderen Berufsbildenden, die die Rahmenbedingungen klären und vorgeben. Die Abteilungsleitung ist auch gefragt, damit sie Bescheid weiss. Eine Schulung wäre sehr erwünscht.

Erachtest du eine gezielte Schulung für die Berufsbildenden als sinnvoll?

Ja unbedingt, und ich erachte es auch als sinnvoll. Es benötigt verschiedene Kompetenzen, um eine LAG effizient zu steuern und zu leiten. Die Berufsbildenden müssen versiert sein, sie kennen die Studierenden am besten und wissen in welchem Ausbildungsstand sie welche Kompetenzen erreichen müssen.

Wann würdest du eine solche Schulung sinnvollerweise integrieren?

Vorgesehen ist, dass im Sonnenhof alle Abteilungen gleichzeitig mit dem Modell LAG beginnen. Die Berufsbildungsverantwortliche nimmt vorzeitig Kontakt auf mit den Abtleilungsleitungen. Diese erstellen den Dienstplan, worin auch die LAG vermerkt ist. Die Schulung soll idealerweise kurz bevor die Studierenden ihr Praktikumssemester starten durchgeführt werden.

Würdest du dir eine gezielte Schulung nebst dem Sonnenhofspital, auch in der ganzen Lindenhofgruppe wünschen?

Ja, ich würde mir wünschen, dass es dieses Angebot gibt. Einerseits für neue Berufsbildende, andererseits für bereits erfahrene BB`s. Es ist ein Modell welches man noch lange verbessern und verfeinern kann, es birgt ein grosses Potenzial, ist aber auch sehr anspruchsvoll. Deshalb benötigen alle Berufsbildenden selber Begleitung, sei dies durch die BBV oder unter ihres Gleichen.

Was dürfte der Kurs maximal kosten pro Teilnehmende?

Ca. 300.- pro TN.

15.4 Fragebogen für künftige Kursteilnehmende und Auswertung

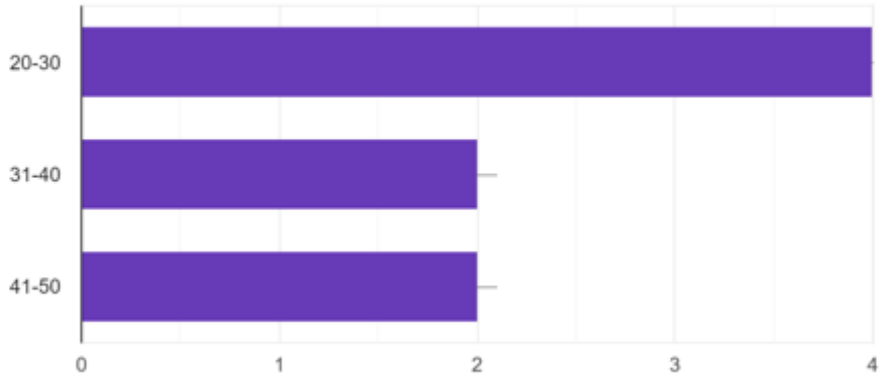
15.4.1 Fragebogen (online)

https://docs.google.com/forms/d/1n1aBwUB8a0KwI-WG4-T0xcs_L44uJXFQpzeRJxIF5Do/edit, letzter Aufruf: 02.02.2022.

15.4.2 Auswertung Fragebogen

Wie alt bist?

8 Antworten

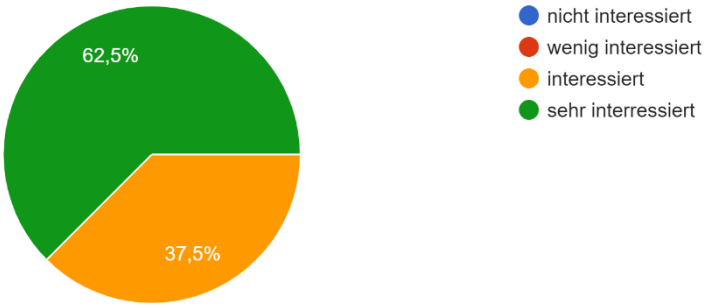


Bist du in deiner beruflichen Tätigkeit schon einmal mit dem Konzept LAG konfrontiert gewesen?

8 Antworten

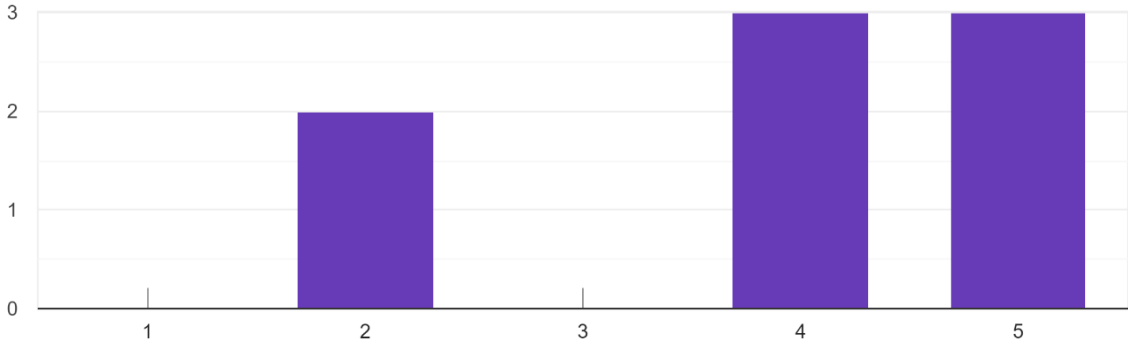
Denkst du, dass eine Schulung für Berufsbildende sinnvoll wäre um die Grundlagen der Lern und Arbeitsgemeinschaft (LAG) zu vermitteln?

8 Antworten



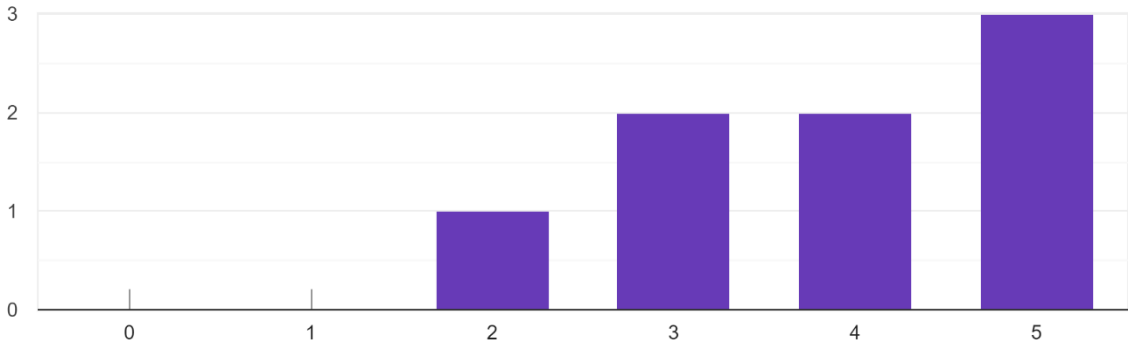
Wie vertraut bis du mit dem CAS-Modell? (pädagogisches Lernmodell für die Praxisausbildung)

8 Antworten



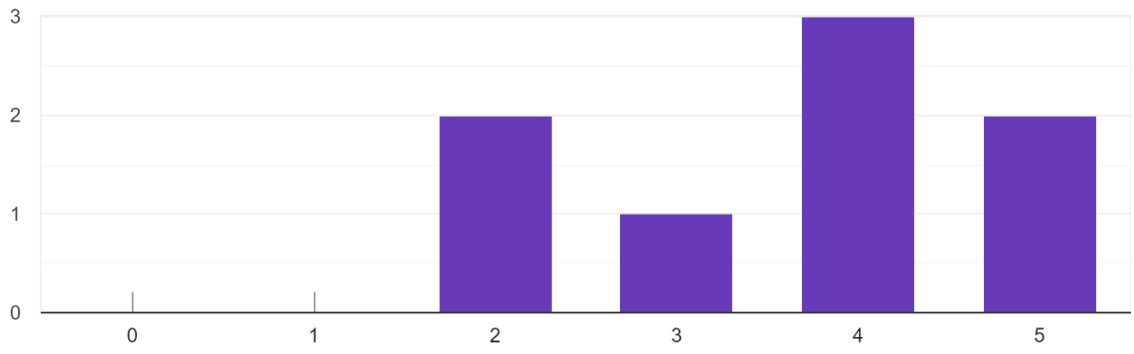
Das CAS verfügt über 6 verschiedene Lehrmethoden, (siehe Abb. Wie gross schätzt du deine Kenntnisse in der Methode Modeling ein?

8 Antworten



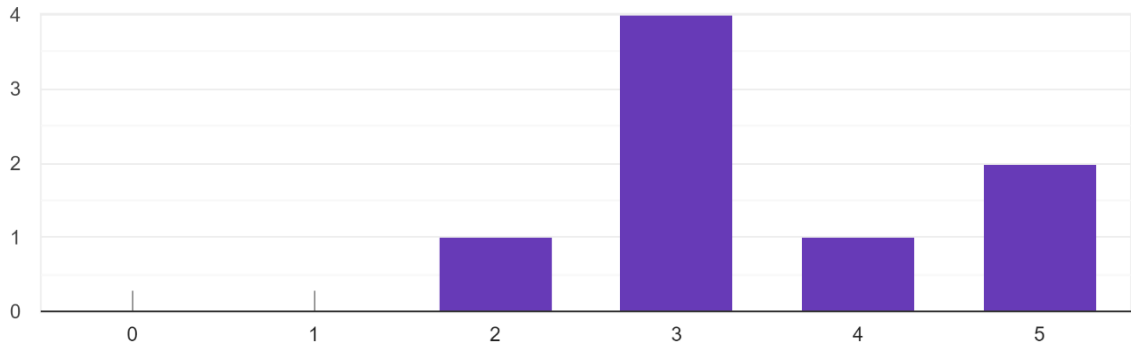
Wie gross schätzt du deine Kenntnisse in der Methode Coaching ein?

8 Antworten



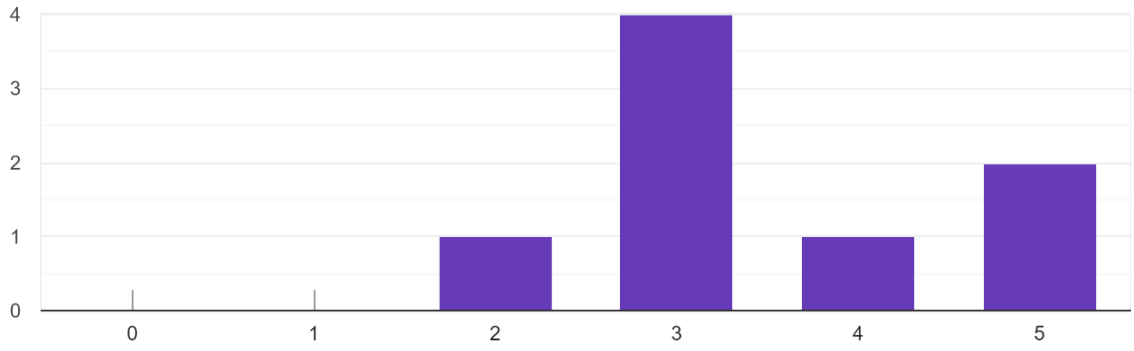
Wie gross schätzt du deine Kenntnisse in der Methode Articulation ein?

8 Antworten



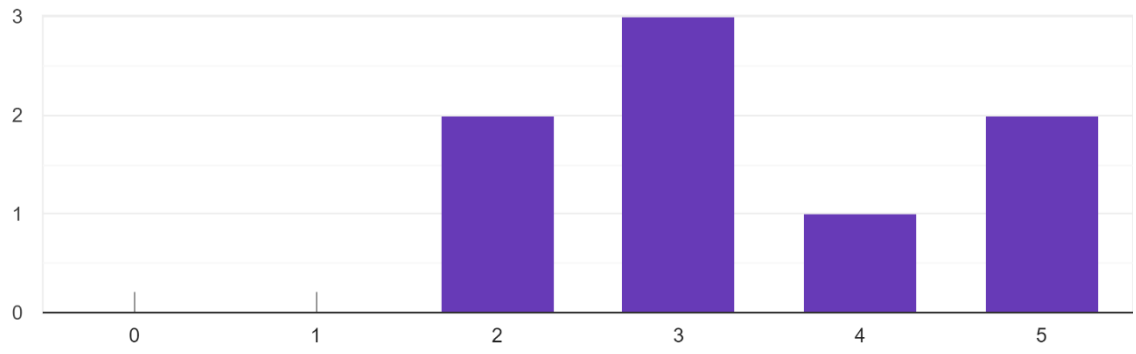
Wie gross schätzt du deine Kenntnisse in der Methode Reflection ein?

8 Antworten

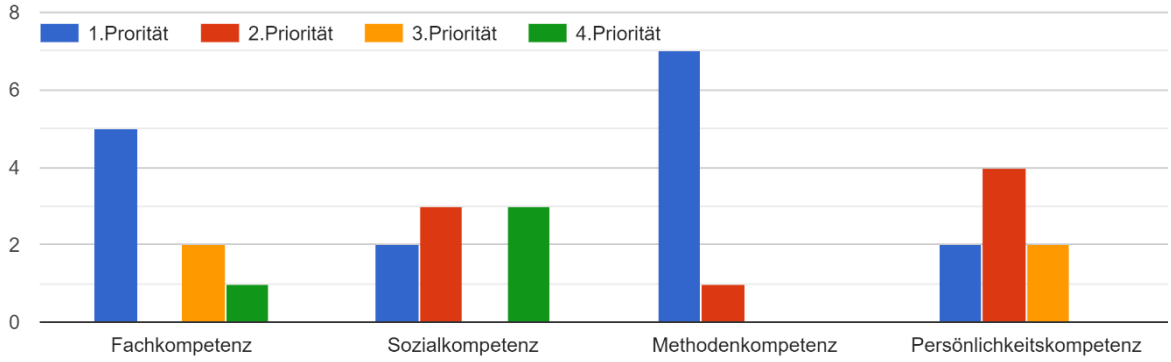


Wie gross schätzt du deine Kenntnisse in der Methode Exploration ein?

8 Antworten

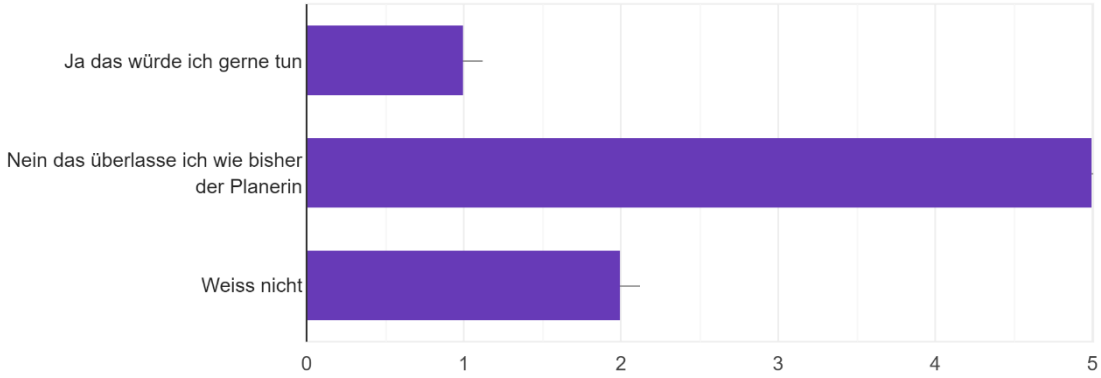


Um eine positive Lernkultur zu schaffen, werden verschiedene Kompetenzen von dir gefordert. Wo setzt du die Priorität für deinen persönlichen Wissenszuwachs in Form einer Schulung?

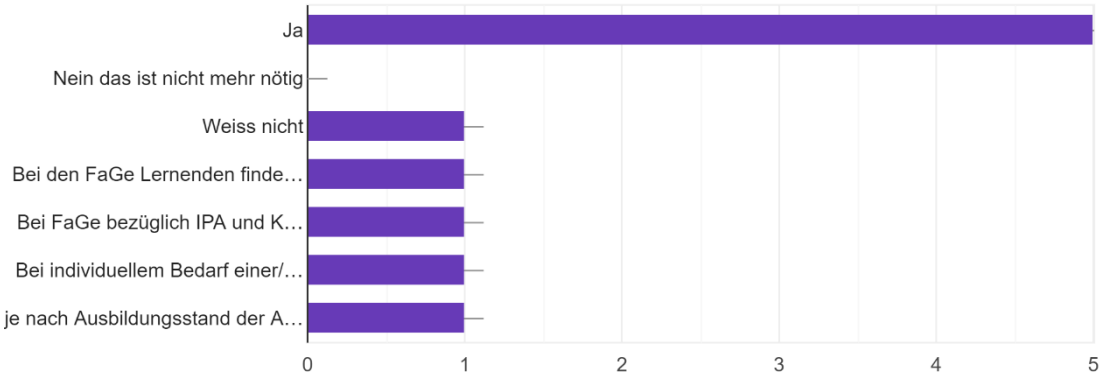


Möchtest du künftig die Planung der LAG Tage selber vornehmen?

8 Antworten



Findest du in Zukunft eine Einzelbegleitung in Form eines Lerncoachingtages wünschenswert?
8 Antworten



Welche weiteren Themen fändest du sonst noch relevant für Einführung/Schulung in die LAG? 8 Antworten

Allen Studierenden und Lernenden gerecht werden -> Vorgehen? Dokumentation des Lernprozesses der Studierenden/Lernenden? Inwiefern bin ich während LAG-Tagen Teil des Teams? Bin ich im Arbeitsplan so eingeplant, dass ich gezählt werde? Bin ich zusätzlich geplant?

Dokumentation der LAG, Vorgehensweise der Betreuung der Lernenden/Studierenden während der LAG

Individuelle Lernprozessbegleitung Ausgeglichene Behandlung aller Lernenden/Studierenden BB auf Station eingeplant oder zusätzlich für LAG geplant

Die entsprechende EF um auch die Erwartungen und Strukturen einer LAG durchzuführen

Nicht nur Schulung der Berufsbildner, sondern auch denjenigen die auf den Abteilungen TV haben. So kann der LAG Tag optimal geplant werden.

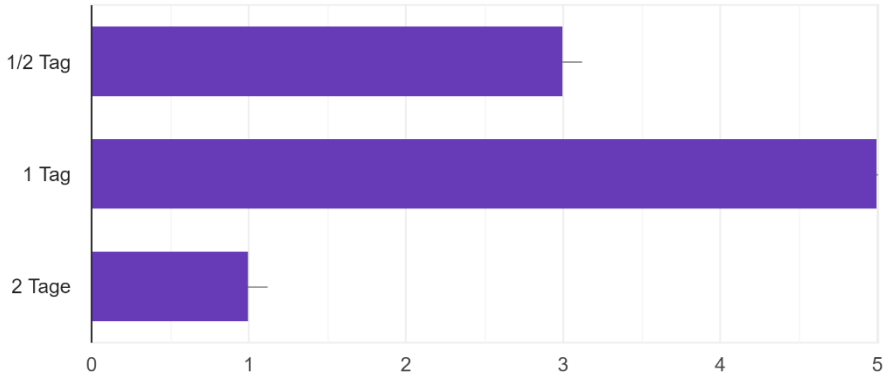
Ziele, Dokumentationsform Feedback/Beurteilung der BB.

Unterschiede der verschiedenen BJ oder LJ

Für mich ist das Kennenlernen der Grundlagen des LAG in erster Linie wichtig, da diese Form neu für mich ist. Ggf. ergeben sich bei der Weiterbildung noch weitere Fragen/ Themen.

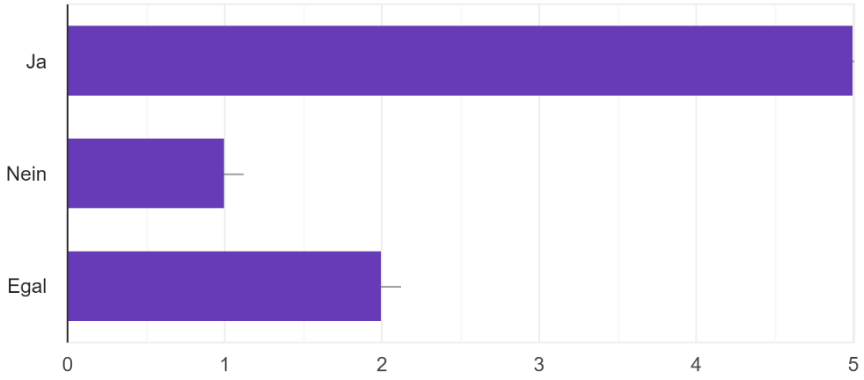
Wie viel Zeit würdest du für eine solche Schulung als sinnvoll erachten?

8 Antworten



Ist dir eine Teilnehmerbestätigung am Ende der Schulung wichtig?

8 Antworten



15.5 Fragebogen für Studierende und Aussagen / Antworten

Fragebogen zur Lern- und Arbeitsgemeinschaft LAG[38]

SONNENHOF
Ein Spital der Lindenhofgruppe

Arbeitsort	LH ☐		ER ☐			
Studierende	HF ☐	6. Sem		FH ☐	PM	3 ☐ 4 ☐

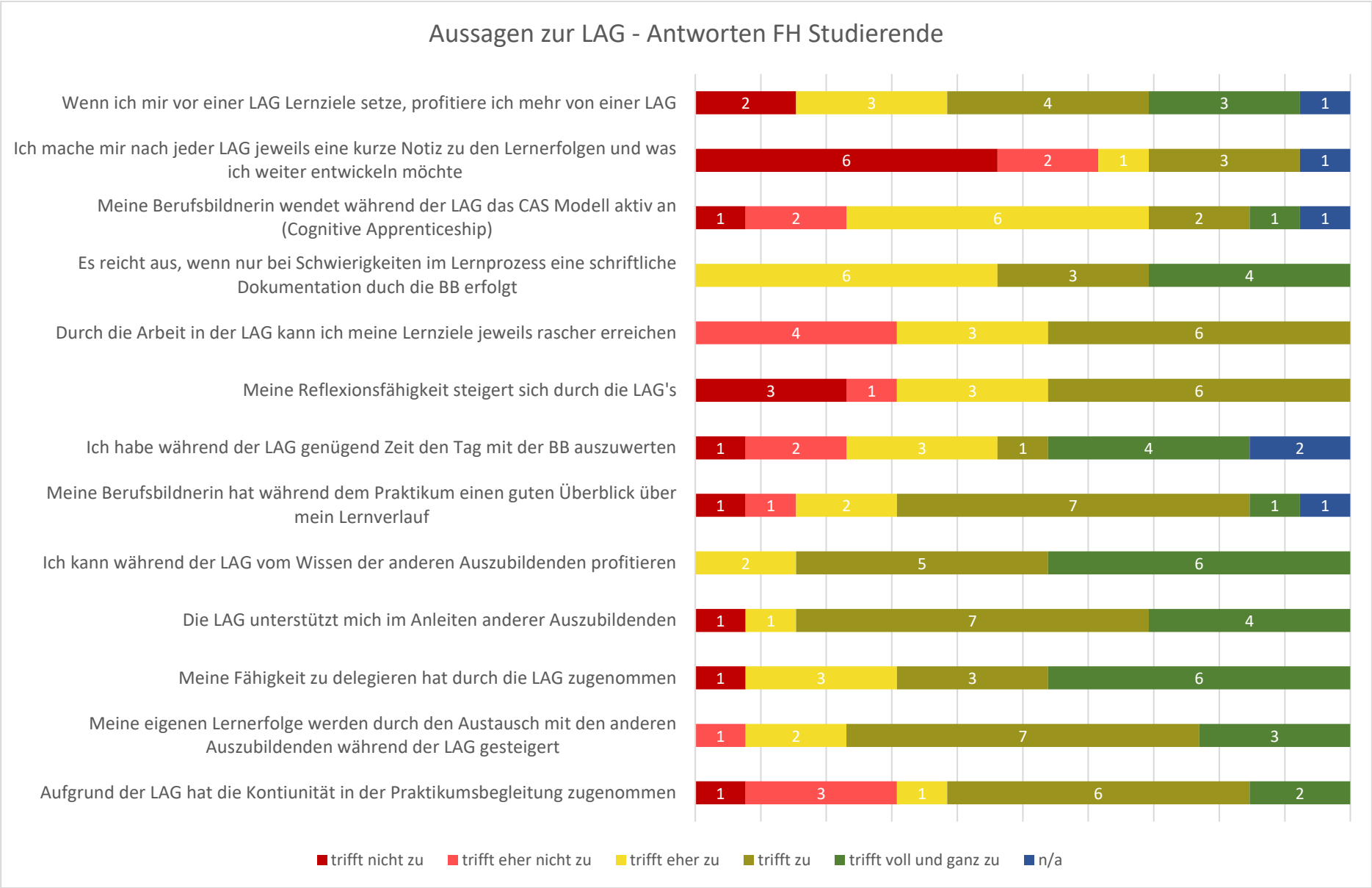
Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zur LAG: 1=trifft nicht zu 5=trifft voll und ganz zu					
Aufgrund der LAG hat die Kontinuität in der Praktikumsbegleitung zugenommen.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Meine eigenen Lernerfolge werden durch den Austausch mit den anderen Auszubildenden während der LAG gesteigert.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Meine Fähigkeit zu delegieren hat durch die LAG zugenommen.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Die LAG unterstützt mich im Anleiten anderer Auszubildenden?	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Ich kann während der LAG vom Wissen der anderen Auszubildenden profitieren.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Meine Berufsbildnerin hat während dem Praktikum einen guten Überblick über meinen Lernverlauf.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Ich habe während der LAG genügend Zeit den Tag mit der BB auszuwerten.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Meine Reflexionsfähigkeit steigert sich durch die LAG`s	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Durch die Arbeit in der LAG kann ich meine Lernziele jeweils rascher erreichen.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Es reicht aus, wenn nur bei Schwierigkeiten im Lernprozess eine schriftliche Dokumentation durch die BB erfolgt.	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Meine Berufsbildnerin wendet während der LAG das CAS Modell aktiv an. (Cognitive Apprenticeship)	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Ich mache mir nach jeder LAG jeweils eine kurze Notiz, zu den Lernerfolgen und was ich weiter entwickeln möchte	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5
Wenn ich mir vor einer LAG Lernziele setze, profitiere ich mehr von einer LAG	☐1	☐2	☐3	☐4	☐5

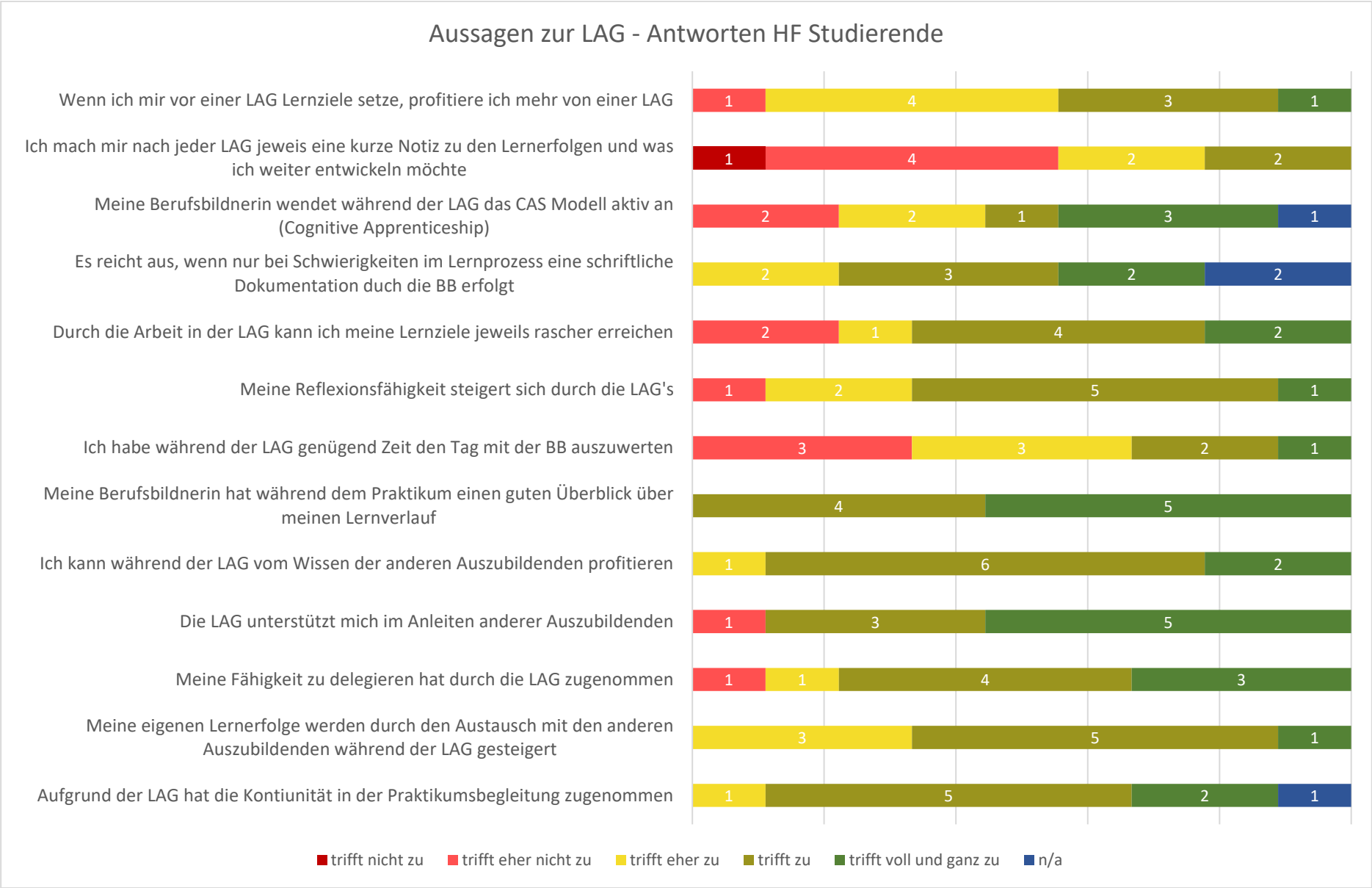
[38] Ryser, 2021

Welches ist der wesentliche Unterschied zwischen Arbeiten in der LAG oder alleine mit der Tagesbezugsperson?

Gibt es etwas, was du während einer LAG vermisst?

Was ich sonst noch sagen möchte zur LAG:


Aussagen zur LAG - Antworten FH Studierende
Wenn ich mir vor einer LAG Lernziele setze, profitiere ich mehr von einer LAG
2 3 4 3 1
Ich mache mir nach jeder LAG jeweils eine kurze Notiz zu den Lernerfolgen und was ich weiter entwickeln möchte
6 2 1 3 1
Meine Berufsbildnerin wendet während der LAG das CAS Modell aktiv an (Cognitive Apprenticeship)
1 2 6 2 1 1
Es reicht aus, wenn nur bei Schwierigkeiten im Lernprozess eine schriftliche Dokumentation duch die BB erfolgt
6 3 4
Durch die Arbeit in der LAG kann ich meine Lernziele jeweils rascher erreichen
4 3 6
Meine Reflexionsfähigkeit steigert sich durch die LAG's
3 1 3 6
Ich habe während der LAG genügend Zeit den Tag mit der BB auszuwerten
1 2 3 1 4 2
Meine Berufsbildnerin hat während dem Praktikum einen guten Überblick über mein Lernverlauf
1 1 2 7 1 1
Ich kann während der LAG vom Wissen der anderen Auszubildenden profitieren
2 5 6
Die LAG unterstützt mich im Anleiten anderer Auszubildenden
1 1 7 4
Meine Fähigkeit zu delegieren hat durch die LAG zugenommen
1 3 3 6
Meine eigenen Lernerfolge werden durch den Austausch mit den anderen Auszubildenden während der LAG gesteigert
1 2 7 3
Aufgrund der LAG hat die Kontiunität in der Praktikumsbegleitung zugenommen
1 3 1 6 2
trifft nicht zu
trifft eher nicht zu
trifft eher zu
trifft zu
trifft voll und ganz zu
n/a


Aussagen zur LAG - Antworten HF Studierende
Wenn ich mir vor einer LAG Lernziele setze, profitiere ich mehr von einer LAG
1 4 3 1
Ich mach mir nach jeder LAG jeweis eine kurze Notiz zu den Lernerfolgen und was ich weiter entwickeln möchte
1 4 2 2
Meine Berufsbildnerin wendet während der LAG das CAS Modell aktiv an (Cognitive Apprenticeship)
2 2 1 3 1
Es reicht aus, wenn nur bei Schwierigkeiten im Lernprozess eine schriftliche Dokumentation duch die BB erfolgt
2 3 2 2
Durch die Arbeit in der LAG kann ich meine Lernziele jeweils rascher erreichen
2 1 4 2
Meine Reflexionsfähigkeit steigert sich durch die LAG's
1 2 5 1
Ich habe während der LAG genügend Zeit den Tag mit der BB auszuwerten
3 3 2 1
Meine Berufsbildnerin hat während dem Praktikum einen guten Überblick über meinen Lernverlauf
4 5
Ich kann während der LAG vom Wissen der anderen Auszubildenden profitieren
1 6 2
Die LAG unterstützt mich im Anleiten anderer Auszubildenden
1 3 5
Meine Fähigkeit zu delegieren hat durch die LAG zugenommen
1 1 4 3
Meine eigenen Lernerfolge werden durch den Austausch mit den anderen Auszubildenden während der LAG gesteigert
3 5 1
Aufgrund der LAG hat die Kontiunität in der Praktikumsbegleitung zugenommen
1 5 2 1
trifft nicht zu
trifft eher nicht zu
trifft eher zu
trifft zu
trifft voll und ganz zu
n/a

15.6 Fragebogen für vier Stationsleitungen des Sonnenhofspitals

(Die Zuordnung der Buchstaben A bis D zu den Abteilungen ist rein zufällig.)

Wie hast du die Lernbegleitungen in den letzten Jahren erlebt?

A *Unterschiedlich, es ist ein alter Zopf, man hat nie etwas geändert, es ist Zeit- und Ressourcen aufwändig. Wenig flexibel, wenn ich als AL einen Bürotag hatte und Personal krank war, musste ich meinen Bürotag streichen, die LB`s hingegen wurden immer durchgeführt.*

B *Lernbegleitung an sich habe ich immer gut erlebt, weil ich das damals auch so hatte in der Ausbildung. Aber die Dokumentation ist heute zu ausführlich, nimmt viel Zeit in Anspruch. Habe dies auch angesprochen, dies wurde aber nie angepasst.*

C *Eigentlich grundsätzlich gut, weil sich eine Lernbegleiterin viel Zeit nehmen konnte für eine Studierende, jedoch reichte auch in diesem Setting die Zeit nicht aus, um den Tag richtig auszuwerten, weil die Berufsbildnerin viel Zeit in die Administration investierte. Für die Studierende war der Nutzen nicht immer hoch, weil die Rückmeldungen in schriftlicher Form oft zu spät kamen.*

D *Da ich eine langjährige Berufsbildnerin im Team habe, war ich immer sehr entlastet diesbezüglich und ich habe es immer gut erlebt. Es war aber auf der Abteilung schon abhängig davon, wer die LB`s durchgeführt hat, weil es ja nicht immer die eigenen Leute waren.*

Was war schwierig?

A *Dass es immer so eine Momentaufnahme war, Beobachtungen der Leistungen der Studierenden konzentrieren sich auf einen Tag und erhalten so viel Gewicht in der Beurteilung, das hat mich manchmal gestört – ob positiv oder negativ spielt keine grosse Rolle. Es war wie eine Prüfung und deshalb nicht so aussagekräftig.*

B *Planerisch war es schwierig, weil ich unsere BB`s viel hergeben musste für die LB. Sie fehlte mir dann auf dem Dienstplan.*

C *Die Planung war schwierig, weil es so langfristig geplant war. Und weil die Ressource der Berufsbildner nur für eine Studierende geplant war.*

D *Ich konnte mich immer sehr herausnehmen, deshalb ist es schwierig, eine Antwort zu finden. Vielleicht die Planung, weil es sehr viele Ressourcen nahm; wenn unsere Berufsbildnerin drei Tage hinter einander geplant war, hatte ich sie nicht zur Verfügung als Dipl. Pflegefachkraft, diese Ressource war einfach weg.*

Was war positiv?

A *Die Studierenden und Lernenden hatten die Möglichkeit, von einer Berufsbildnerin so eng begleitet zu werden.*

B *Man konnte natürlich viele Dinge sehen und beobachten, die schieflaufen. Wenn ich mit Lernenden zusammenarbeite, kann ich sie nicht 1:1 beobachten und da haben sich vielleicht Fehler eingeschlichen, die nicht aufgefallen sind. Die LB konnte die Defizite aufgreifen. Die Lernbegleiterin hatte Zeit für die Lernenden.*

C *Für uns war es eine Entlastung, wenn die Studierenden 1:1 betreut wurden. Probleme konnten frühzeitig aufgegriffen werden. Sie konnten ja schon davon profitieren.*

D *Dass es auf meiner Abt. so gut lief mit der Durchführung der LB, das ist schon positiv, aber wie gesagt, mich hat es nicht fest tangiert ausser bei der Planung.*

Denkst du, dass ein Einführungskurs mit den Grundlagen der LAG sinnvoll ist, damit die Berufsbildnerinnen ihre Funktion gut ausführen können.

A *Unbedingt! Es muss für die Berufsbildner klar sein was die Inhalte und das Ziel der LAG ist.*

B *Eine LAG Schulung erachte ich als sehr sinnvoll damit alle die gleichen Infos haben.*

C *Ich glaube sehr. Auch dass die ganze Lindenhofgruppe den gleichen Background hat. Dass ein Austausch stattfindet untereinander.*

D *Das ist sicher gut für die BB`s auch weil eine langjährige BB dabei ist, die das Modell der LB sehr gut kennt und es einen Übergang benötigt.*

Da ja das Konzept der LAG neu im Sonnenhof umgesetzt wird möchte ich von dir wissen in welchem Rahmen du dir die genaueren Infos dazu wünscht?

A *Im bilateralen Gespräch mit dir als BBV, das hilft mir als AL oder natürlich an eine AL Sitzung,*

B *Am liebsten würde ich an einem Schulungstag teilnehmen, aber das würde der Rahmen sprengen, weil ich die LAG ja dann nicht ausführe. Aber ja, ich möchte den Aufgabenbereich der BB wissen aber auch meinen als AL.*

C *Wichtig ist, dass die Vorbereitung mit uns läuft bezüglich der Planung. Standortbestimmungen können auch über die BB`s laufen. Ich kenne das Konzept etwas vom Lindenhof. Einen kurzen Input an einer AL Sitzung erachte ich als sinnvoll.*

D *An einer AL-Sitzung am liebsten.*

Information an Tagesverantwortung?

A *Als AL leite ich die Infos weiter an die Tagesverantwortung, das macht am meisten Sinn.*

B *Ich würde sie 1:1 informieren, weil ja nicht viele TV machen.*

C *Die Berufsbildner können die TV`s informieren, wenn eine LAG geplant ist.*

D *Durch mich oder an einer unseren Teamsitzungen durch die BB.*

Was sind deine Wünsche oder Bedenken in der Umsetzung der LAG?

A *Auf meiner Station müssen wir noch die Berufsbildner rekrutieren, das ist sicher die Herausforderung und dann die Planung, weil wir im LEAN arbeiten und in Zonen aufgeteilt sind. Ich finde es eine gute Sache und viel wird sich zeigen, wenn wir gestartet sind.*

B *Die Planung kann ich mir noch nicht so vorstellen. Aber wir machen im Alltag manchmal einen LAG-ähnlichen Ablauf, wenn mehrere Studierende auf der Schicht sind. Ich stelle mir das auch so vor. Ich bin sehr gespannt darauf und bin auch froh, dass etwas ändert, die Schreibarbeit war einfach zu gross, da konnte ich fast nicht mehr zuschauen. Ich möchte unbedingt mithelfen, die LAG umzusetzen.*

C *Ich sehe nur einen Gewinn daraus, weil ich es schon im Lindenhofspital erlebt habe, weil ich sehe, dass die Jüngeren von den Älteren profitieren können und umgekehrt. Ich finde es total etwas Gutes, man muss es einfach umsetzen und damit anfangen, dann zeigen sich die Optimierungsmöglichkeiten.*

D *Ich bin relativ offen. Ich kann es mir vorstellen und irgendwie doch nicht. Ich glaube, dass es eine gute Umsetzung werden wird, sonst komme ich auf dich zurück.*

Könntest du dir vorstellen, die Planung der LAG pro Monat mit der BB gemeinsam zu planen?

A *Das müssen wir schauen, das ist sicher eine Idee, die umgesetzt werden könnte.*

B *Das kann ich mir gut vorstellen.*

C *Das wird sich zeigen, wenn wir gestartet sind. Die Planung läuft ja durch dich als BBV, weil ja die Schulung der BB zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden wird.*

D *Ich finde es gut, wenn dies mit der BB geplant werden kann. Das Planerische ist sicher die grösste Schwierigkeit.*

15.7 Formular für die Aufschaltung interner Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung

LINDENHOFGRUPPE

Formular für die Aufschaltung interner Weiterbildungen*

Personelle Angaben

Antragsteller/in	Annelies Ryser	E-Mail	annelies.ryser @lindenhofgruppe.ch
Verantwortliche Fachperson	Annelies Ryser	E-Mail	annelies.ryser@lindenhofgruppe.ch

Angaben zur Weiterbildung

Titel der Weiterbildung	Einführung und Umsetzung der Lern- und Arbeitsgemeinschaft LAG Im Sonnenhof
Beschreibung	Die Ausbildung der Lernenden und Studierenden in der Praxis erfordert ein hohes Mass an Fach-und Sachkenntnis der Berufsbildenen. Der Druck nimmt stetig zu und die Personalressourcen werden knapper. Die Einführung,Umsetzung und Steuerung 7der LAG in die Praxis bietet verbindliche Strukuren und Rahmenbedingungen die Kontinuität und Effektivität der Ausbildung in der Praxis sicher stellen. In diesem Kurs werden Ihnen Grundlagen der LAG und eine Vertiefung/Erweiterung von Ausbildungsmethoden vermittelt, die sie befähigen dieses Innovative Konzept in der Praxis umzusetzen und zu steuern.
Zielgruppe	Berufsbildner für Standort Sonnenhof
Vorbereitung/ Anforderungen	
Datum	14.3.2022 Zeit von/bis 8.00-16.00

(Gilt als Wunschdatum; wird, je nach Möglichkeiten der Schulungsräume, berücksichtigt)

Teilnehmeranzahl	mind. 7 max. 10
Besonderes	Obligatorisch
Anmeldefrist	☐ Standard (1 Woche bei internen, 2 Wochen bei externen Dozenten) ☒ anderes; nämlich: 12.3.2022

Angaben Referent/in

Name/Vorname	Ryser Annelies		
Beruf	Berufsbildungsverantwortliche	Arbeitsort	Sonnenhofspital
E-Mail	annelies.ryser@lindenhofgruppe.ch		

☐ Freigabe zur Kontaktaufnahme (Auszufüllen durch Antragsteller/in)

Raumreservation/Medienbestellung

Gewünschte Medien	☐ Dokumentenkamera ☐ Pinnwand	☐ Beamer/Bildschirm ☐ Flipchart	☐ Laptop

15.8 Kursausschreibung in der Lindenhofgruppe

Beschreibung

Die Ausbildung der Lernenden und Studierenden in der Praxis erfordert ein hohes Mass an Fach- und Sachkenntnissen der Berufsbildenden. Der Druck nimmt stetig zu und die Personalressourcen werden knapper. Die Einführung, Umsetzung und Steuerung der LAG in die Praxis bietet verbindliche Strukturen und Rahmenbedingungen die Kontinuität und Effektivität der Ausbildung in der Praxis sicher stellen. In diesem Kurs werden Ihnen Grundlagen der LAG und eine Vertiefung/Erweiterung von Ausbildungsmethoden vermittelt, die Sie befähigen dieses innovative Konzept in die Praxis umzusetzen und zu steuern.

Daten

14.03.2022

Zielgruppe

Berufsbildner des Standort Sonnenhof

Leitung

Sandra Pfeiffer, Weiterbildungsverantwortliche

Dozentinnen/Dozenten

Annelies Ryser, Berufsbildungsverantwortliche

Personenkontakt

Annelies Ryser, Berufsbildungsverantwortliche

Kontakt-E-Mail
weiterbildung@lindenhofgruppe.ch

Ort

Sonnenhofspital, Schulungsraum Pflege Dachstock

Zeit

08.00 - 16.00 Uhr

Anmeldeschluss

12.03.2022

Zurück zur Übersicht | Jetzt anmelden

Durchführungsort
Sonnenhofspital

Fahrplan SBB anzeigen

15.9 Evaluation der LAG

LINDENHOFGRUPPE

Umfrage WB Einführung und Umsetzung der Lern- und Arbeitsgemeinschaft LAG SH

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an einer Weiterbildung der Lindenhofgruppe!

Ihre Meinung zu dieser Weiterbildung interessiert uns sehr und dient der Weiterentwicklung unserer Angebote. Wir bitten Sie, die Umfrage innerhalb der nächsten fünf Tage auszufüllen. Das Ausfüllen der Umfrage dauert ungefähr 4 Minuten.

Bearbeitungshinweise
Die Beantwortung der Umfrage kann von Ihnen nicht unterbrochen werden.
Fragen und Aussagen, die mit «Sternchen» gekennzeichnet sind, sind zwingend zu beantworten.
Bitte klicken Sie auf die jeweils am besten zutreffende Antwort.
Gerne können Sie uns auch im Feld "Sonstiges" eine persönliche Notiz zukommen lassen.

Herzlichen Dank für Ihre wertvolle Unterstützung.

Ihr Team Aus- und Weiterbildung der Lindenhofgruppe
E-Mail: weiterbildung@lindenhofgruppe.ch

...

* Erforderlich

1. Meine Erwartungen an diese Weiterbildung wurden erfüllt. *

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

2. Die Weiterbildung der Lindenhofgruppe bringt mir einen Nutzen für die berufliche Praxis. *

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

3. Die gewählten Unterrichts-Methoden haben mir das Verständnis des Lernstoffes erleichtert.
*

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

4. Der Bezug zur beruflichen Praxis wurde während der Weiterbildung hergestellt. *

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

5. Das Lern-Klima innerhalb der Weiterbildung habe ich als lernfördernd empfunden. *

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

6. Der Aufbau des Unterrichts hat mich zur aktiven Teilnahme angeregt. *

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

10. Insgesamt bin ich mit dieser Weiterbildung zufrieden. *

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

11. Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie diese Weiterbildung einer Team-Kollegin oder einem Team-Kollegen weiterempfehlen? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Äußerst unwahrscheinlich — Äußerst wahrscheinlich

12. An welchem Datum haben Sie Ihre Weiterbildung besucht? *

- ◯ 14.03.2022

13. Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?

Ihre Antwort eingeben

7. Mit der organisatorischen Abwicklung der Weiterbildung bin ich zufrieden. *

- ◯ trifft zu
- ◯ trifft eher zu
- ◯ trifft eher nicht zu
- ◯ trifft nicht zu
- ◯ kann ich nicht beurteilen
- ◯ Sonstiges

8. Welches sind Ihrer Ansicht nach die Stärken dieser Weiterbildung?

Ihre Antwort eingeben

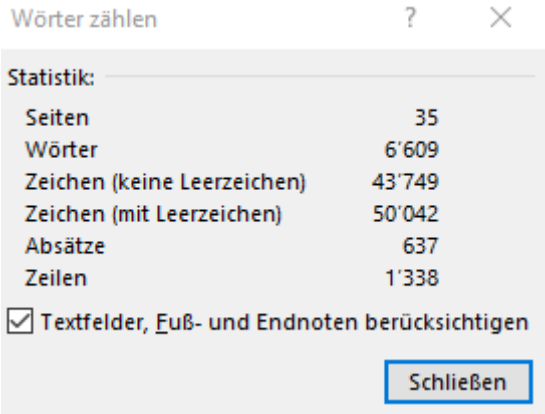
9. Haben Sie konkrete Verbesserungsvorschläge, um diese Weiterbildung weiterzuentwickeln?

Ihre Antwort eingeben

Absenden

Geben Sie nie Ihr Kennwort preis. Missbrauch melden

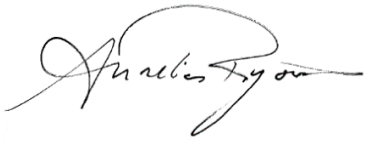
16 Nachweis Umfang der Arbeit



Ohne Inhalts- und Quellenverzeichnis sowie Management Summary.

17 Erklärung der Eigenleistung

Hiermit bestätige ich, dass die vorliegende Arbeit selbständig verfasst wurde. Alle Stellen der Arbeit, die dem Sinn nach anderen Werken, dazu zählen auch Internetquellen, entnommen sind, wurden durch Angabe der Quelle kenntlich gemacht.



Annelies Ryser, Burgdorf 31.3.2022