

Curricularer Baustein: Pflege orientiert am System Bezugspflege am Beispiel einer geriatrischen Rehabilitationsklinik organisieren

Schule für Altenpflege im Hufeland-Haus / Martina Werner-Ritzel

Curriculare Einordnung

Lernbereich:	3. Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen altenpflegerischer Arbeit
Lernfeld:	3.1 Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen beim altenpflegerischen Handeln berücksichtigen
Teil-Lernfeld:	3.1.4 Pflegeprozessorientierte Organisationskonzepte auf ihre Anwendungsrelevanz in der geriatrischen Rehabilitation untersuchen und deren Umsetzung im Planspiel erproben
Lernsituation(en):	<ul style="list-style-type: none"> • Geriatrische Rehabilitation und Konzepte einer prozessorientierten Pflegeorganisation kennen lernen (8 Std.) • Handlungskonzepte zur Pflegeprozessorganisation selbstständig erarbeiten (14 Stunden) • Pflegemanagement mitgestalten (8 Stunden) • Verhandlungsgespräche mit Vorgesetzten vorbereiten und erproben (14 Stunden)
Zeitlicher Umfang:	44 Stunden
Vorschlag für die zeitliche Verortung:	3. Ausbildungsjahr

Ziele und thematische Einordnung

Übergeordnete Ziele der beruflichen Handlungskompetenz, die für das ausgewählte Thema besondere Bedeutung besitzen	An der Umsetzung des Pflegeleitbildes in einer geriatrischen Rehabilitationsklinik mitwirken können Pflege- und Behandlungsprozesse im multiprofessionellen Team managen können
Spezifische Lernziele (in kompetenzorientierter Formulierung)	Den Kompetenzbereich der Altenpflegefachkraft im multiprofessionellen Team vertreten können Prozessorientierte Organisationskonzepte in der Pflegepraxis zielorientiert anwenden können Ziel- und Konzeptabsprachen im multiprofessionellen Team und mit Vorgesetzten herbeiführen können Pflegeprozesse im Übergang von einer zu einer nächsten Pflegeinstitution überleiten können Mit Diskrepanzen zwischen theoretischen Konzepten und der praktischen Realität umgehen können
Übersicht mit der Zuordnung der Inhalte der beteiligten Fachgebiete	Sozialrecht: SGB V; SGB XI Pflegemanagement: Personalführung, Casemanagement, Pflegeüberleitung, Bezugspersonenpflege (Primary nursing), Pflegevisite, Konzeptentwicklung und -implementation Betriebsmanagement: Leitbild, Organigramm, Transformationsprozesse in Organisation, Schnittstellenmanagement Ethik: Macht, Verantwortung Kommunikation: Verhandlungsgespräche
Übersicht über die Verknüpfung mit andern Lernsituationen/Lernfeldern	Verknüpfung mit: LF 1.1.4 Handlungsentscheidungen im Pflegeprozess herbeiführen LF 1.2.2 Pflege als Beziehungsprozess gestalten LF 1.2.3 Assessmentinstrumente zur Pflegeproblemanalyse kennen und exemplarisch anwenden LF 1.3.15 Fördernde Pflege im Rehabilitationsprozess sicherstellen LF 1.4.3 Pflegeberatung und -anleitung planen, ausführen und evaluieren (zeitgleich) LF 3.1.1. Verantwortung für die Pflege älterer Menschen übernehmen LF 3.1. 2 Altenpflege als soziale Dienstleistung sicherstellen LF 3.1.3 Arbeitsprozesse der Altenpflege organisieren und koordinieren LF 4.1.3 Den Beruf Altenpflege kompetent vertreten LF 4.1.4 Pflegen in einem multiprofessionellen Team (zeitgleich)
Übersicht über die notwendigen Lern- und Leistungsvoraussetzungen für die Bearbeitung des ausgewählten Themas	Kenntnisse über den Aufbau des Gesundheits- und Sozialsystems Kenntnisse über den Verantwortungsbereich der Berufsgruppen im multiprofessionellen Team Fähigkeit zur selbstständigen Bearbeitung von Texten und zur Erstellung eines Handlungskonzeptes Kompetenz zur Erstellung und Bewertung von Pflegeprozessplänen Durchführung eines praktischen Ausbildungsabschnittes in einem geriatrischen oder gerontopsychiatrischen Pflegebereich

Thema der Lernsituation: Pflege orientiert am System Bezugspflege am Beispiel einer geriatrischen Rehabilitationsklinik organisieren					
Zeit (Umfang in Unterrichtsstunden)	Teil-Lernziele für die Lernsituation	inhaltliche Schwerpunkte	methodische Realisierung	Hinweise zur Überprüfung/Evaluation	Bemerkungen
4 Std.	Das Konzept „Geriatrische Rehabilitation“ innerhalb des Gesundheitswesens einordnen können	<p>Zielsetzung und Aufgaben der geriatrischen Rehabilitationsklinik</p> <p>Finanzierung der geriatrischen Rehabilitation – Sozialrechtliche Grundlagen</p> <p>Organigramm einer geriatrischen Rehabilitation und Konkretisierung der Aufgaben der einzelnen Bereiche</p>	<p>Vortrag mit Auszubildenden-Gespräch</p> <p>Film: Geriatrische Rehabilitationsklinik</p> <p>Präsentation als Schaubild an die Pinwand</p> <p>Gespräch mit Auszubildenden</p>	Verstehens- und Anwendungsfragen	<p>SGB V und Ausführungsbestimmungen für geriatrische Rehabilitation</p> <p>Filmbeitrag HR über die Klinik im Hufeland-Haus</p> <p>Fiktives Organigramm, s. Anlage</p>
4 Std.	Leitbilder und Konzepte zur prozessorientierten Pflegeorganisation und deren Relevanz für die geriatrische Rehabilitation kennen lernen	<p>Leitbild einer geriatrischen Rehabilitationsklinik</p> <p>Managementmodell von M. Krohwinkel</p> <p>Bezugspersonenpflege (Primary nursing)</p> <p>Casemanagement</p> <p>Pflegeüberleitung/Entlassungsmanagement</p> <p>Pflegevisite</p> <p>Multiprofessionelles Team/Schnittstellenmanagement</p>	<p>Präsentation und Analyse des Leitbildes</p> <p>Kurzpräsentation der Konzepte</p> <p>Erstellen eines Schaubildes als Entwurf zur Pflegeprozessorganisation gemeinsam mit den Auszubildenden</p>	<p>Analysefragen zum Leitbild</p> <p>Verständnisfragen</p> <p>Fragen zur Konzeptanalyse und -synthese</p> <p>Frage: Welche Teilaufgaben müssen im Pflege- und Behandlungsprozess organisiert werden?</p>	<p>Fiktives Leitbild, s. Anlage</p> <p>Folie: Managementmodell von M. Krohwinkel</p> <p>Literatur: s. Literaturliste im Anhang</p>

Zeit (Umfang in Unterrichts- stunden)	Teil-Lernziele für die Lernsituation	inhaltliche Schwerpunkte	methodische Realisierung	Hinweise zur Überprüfung/Evaluation	Bemerkungen
10 Std.	Selbstständiges Erarbeiten eines Handlungskonzeptes zur Pflegeprozessorganisation in einem multiprofessionellen Team einer geriatrischen Rehabilitationsklinik	Entwicklung eines Handlungskonzeptes zur Umsetzung von: <ul style="list-style-type: none"> • Primary nursing • Casemanagement • Pflegeüberleitung/Entlassungsmanagement • Pflegevisite 	Arbeitsauftrag: Handlungskonzept zu erstellen Themenspeicher zu Hinderungsgründen anlegen Schaubild weiterentwickeln Gruppeneinteilung (4 Gr.) nach Themenwahl POL begleiten	Analyse- und Synthesefragen	Im Vorlauf wird die Lernsituation im LF 4.1 (Pflegen in einem multiprofessionellen Team) realisiert Jede Gruppe erhält Literatur zum Thema, s. Literaturliste
4 Std.	Präsentation und Diskussion der Handlungskonzepte zur Pflegeprozessorganisation in einem multiprofessionellen Team einer geriatrischen Rehabilitationsklinik	Handlungskonzepte der Auszubildenden	Präsentation der Handlungskonzepte als Referat und des Themenspeichers der einzelnen Gruppen Diskussion in der Großgruppe	Bewertung des Referates <ul style="list-style-type: none"> • erläutern können • begründen können • Zusammenhänge herstellen können • übertragen können 	Leitfaden zur Bewertung von Referaten anwenden
8 Std.	Ansätze zur Mitgestaltung des Pflegemanagements erkennen und Ideen zur wirkungsvollen Mitgestaltung entwickeln	Themenspeicher der Gruppen zu: Hinderungsgründe für eine Konzeptumsetzung als Ausgangspunkt für die Bearbeitung der Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> - Organisation als System - Transformationsprozess in Organisationen - Macht und Verantwortung - Personalführung - Ökonomische Rahmenbedingungen - Veränderungsprozesse gestalten 	Workshop im Team-teaching	Impulse aufnehmen können Eigene Ideen entwickeln können Selbstreflexion Selbstwirksamkeit entdecken Lernbedarfe zur Übernahme der Handlungsverantwortung als Pflegefachkraft formulieren können Lösungen hinsichtlich Hinderungsgründe entwickeln	Experte: Systemische Organisationsberaterin

Zeit (Umfang in Unterrichts- stunden)	Teil-Lernziele für die Lernsituation	inhaltliche Schwerpunkte	methodische Realisierung	Hinweise zur Überprüfung/Evaluation	Bemerkungen
8 Std.	Verhandlungsgespräche mit Vorgesetzten zur Implementierung des Handlungskonzeptes vorbereiten	Verhandlungsgespräch – das Harvard-Konzept Verhandlungsstrategien – Fairness in Verhandlungen Schwierige Gesprächspartner Emotionskurve der Veränderung in Organisationen Gesprächsleitfaden für das Verhandlungsgespräch erstellen	Teamenteaching Vortrag mit Auszubildenden-Gespräch Moderierter Erarbeitungsprozess im Plenum Kleingruppenarbeit mit Rückkopplung ans Plenum Vortrag als Impuls zur Reflexion im Zweigespräch Paararbeit Austausch im Plenum	Verständnis- und Anwendungsfragen Reflexions- und Beurteilungsfragen	Experte: Kommunikations-trainer/-in Experte: Systemische Organisationsberaterin Anknüpfung an die Konzepterarbeitungen der Auszubildenden
4 Std.	Verhandlungsgespräch im Rollenspiel erproben und anschließend reflektieren	Verhandlungsgespräch zur Umsetzung von pflegerischen Handlungskonzepten führen	Rollenspiele mit Feedback und Selbstreflexion	Reflexionsfragen	Experte: Kommunikations-trainer/-in
2 Std.	Rückschlüsse aus dem Lernprozess für die Übertragung in die Pflegepraxis ziehen	Rückkopplung des Prozesses an das Leitbild – Frage: Welche Aspekte des Leitbildes können Sie nun erfüllen?	Sonnenstrahlmethode	Beurteilungsfragen	Anknüpfung an die Aufgabe zur praktischen Ausbildung

Leitbild der Geriatrischen Rehabilitationsklinik am Seckbach

Wir verpflichten uns, unseren Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und allen Kooperationspartnern auf der Grundlage dieses Leitbildes zu begegnen und die Zusammenarbeit aller entsprechend zu gestalten.

Unsere Hauptaufgabe ist die Rehabilitation älterer Menschen nach akuten Krankheitsphasen und im Verlaufe von chronischen Krankheitsprozessen. Wir sind geleitet von einem christlichen Menschenbild, das die Würde des Menschen ehrt und ihm die notwendige Fürsorge anbietet, um ein selbstverantwortliches und soziales Leben zu führen. Wir sind einer wirtschaftlichen Betriebsführung verpflichtet, was mit einschließt, die Relevanz unseres Handelns für das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Patienten kontinuierlich zu überprüfen und dieses entsprechend anzupassen. Unser Handeln basieren auf den neuesten fachwissenschaftlichen Erkenntnissen, weshalb wir verpflichtet sind, unsere Mitarbeiter regelmäßig fortzubilden.

Das Rahmenmodell Fördernde Prozesspflege gibt dem pflegerischen Handeln einen Rahmen, mit dem die Aktivierung und Förderung von Fähigkeiten und Ressourcen der Patientinnen und Patienten, sowohl in körperlicher als auch seelischer Hinsicht, im Vordergrund steht. Unsere Behandlung und Pflege verstehen wir als einen Prozess im Sinne des Casemanagements, in dem alle Beteiligten, Therapeuten und Pflegenden eine möglichst hohe Selbstständigkeit in der Lebensführung unserer Patientinnen und Patienten verfolgen. Jeder Patientin und jedem Patient wird von der Aufnahme bis zu seiner Entlassung eine feste Bezugsperson zugeordnet, die den Behandlungs- und Pflegeprozess sicherstellt.

Wir nutzen ein umfangreiches geriatrisches Assessment, um die körperliche Leistungsfähigkeit, das Lebensumfeld, die persönlichen Wertvorstellungen und die Lebensgewohnheiten unserer Patientinnen und Patienten zu ermitteln. Durch diese Untersuchungsverfahren erhalten wir einen Einblick in die Lebenswelt, die Ressourcen sowie die Behandlungs- und Pflegebedarfe unserer Patientinnen und Patienten, so dass wir gemeinsam ein individuelles Rehabilitationsverfahren entwickeln können, das den Erwartungen unserer Patientinnen und Patienten gerecht wird.

Unser Ziel ist es, mit jedem einzelnen Patienten eine Beziehung aufzubauen, die für uns eine Grundlage einer erfolgreichen Rehabilitation oder auch eines würdevollen Abschiednehmens oder Sterbens ist. Wir unterstützen eine Atmosphäre der Offenheit, des Vertrauens und der gegenseitigen Akzeptanz, um den Patientinnen und Patienten eine aktive Auseinandersetzung mit ihrer Lebenssituation zu ermöglichen.

Die Selbstkompetenz unserer Patientinnen und Patienten und ihrer Angehörigen ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir informieren und beraten jeden Einzelnen im Hinblick auf die veränderte Lebenssituation und mögliche Hilfsangebote. Ebenso leiten wir unsere Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige zum selbstständigen Ausführen von notwendigen Behandlungs- und Pflegeverfahren an.

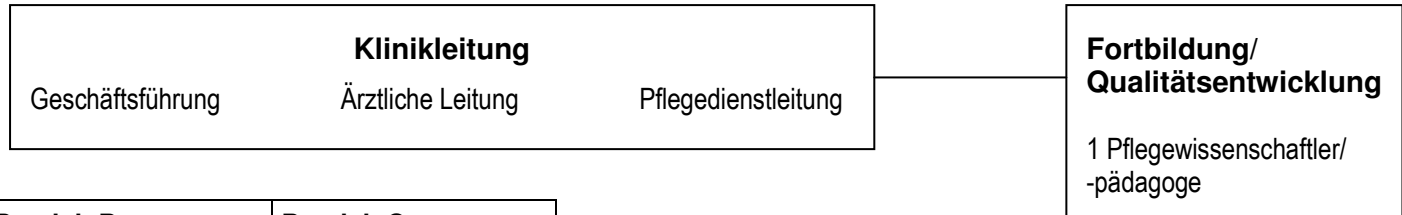
Schon während unseres Behandlungs- und Pflegeprozesses betrachten wir mit unseren Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen mögliche Entlassungsperspektiven. Wenn nötig, dann vermitteln wir weitere Hilfen, beraten bei einer behindertengerechten Wohnraumgestaltung und arbeiten zur Entlassung eng mit anschließend zuständigen Ärzten, Therapeuten und Pflegekräften zusammen. So soll eine reibungslose Überleitung der Pflege und Behandlung sichergestellt werden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten als Teams zusammen. Sie haben gemeinsam die Aufgabe, in gegenseitiger Beratung und unter Einbindung der Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörigen angemessene Lösungen für Gesundheits- und Pflegeprobleme zu finden. Hierbei ist sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter seiner Verantwortung gegenüber den Patienten und unserer Klinik bewusst.

Führung heißt für uns, im Dialog angemessene Antworten zu finden. Mitarbeiter, die entscheiden wollen, sollen dies auch können. Die Kunst der Führung besteht darin, einen Rahmen zu gestalten, der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt und befähigt, ihre Kompetenzen einzubringen und Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen.

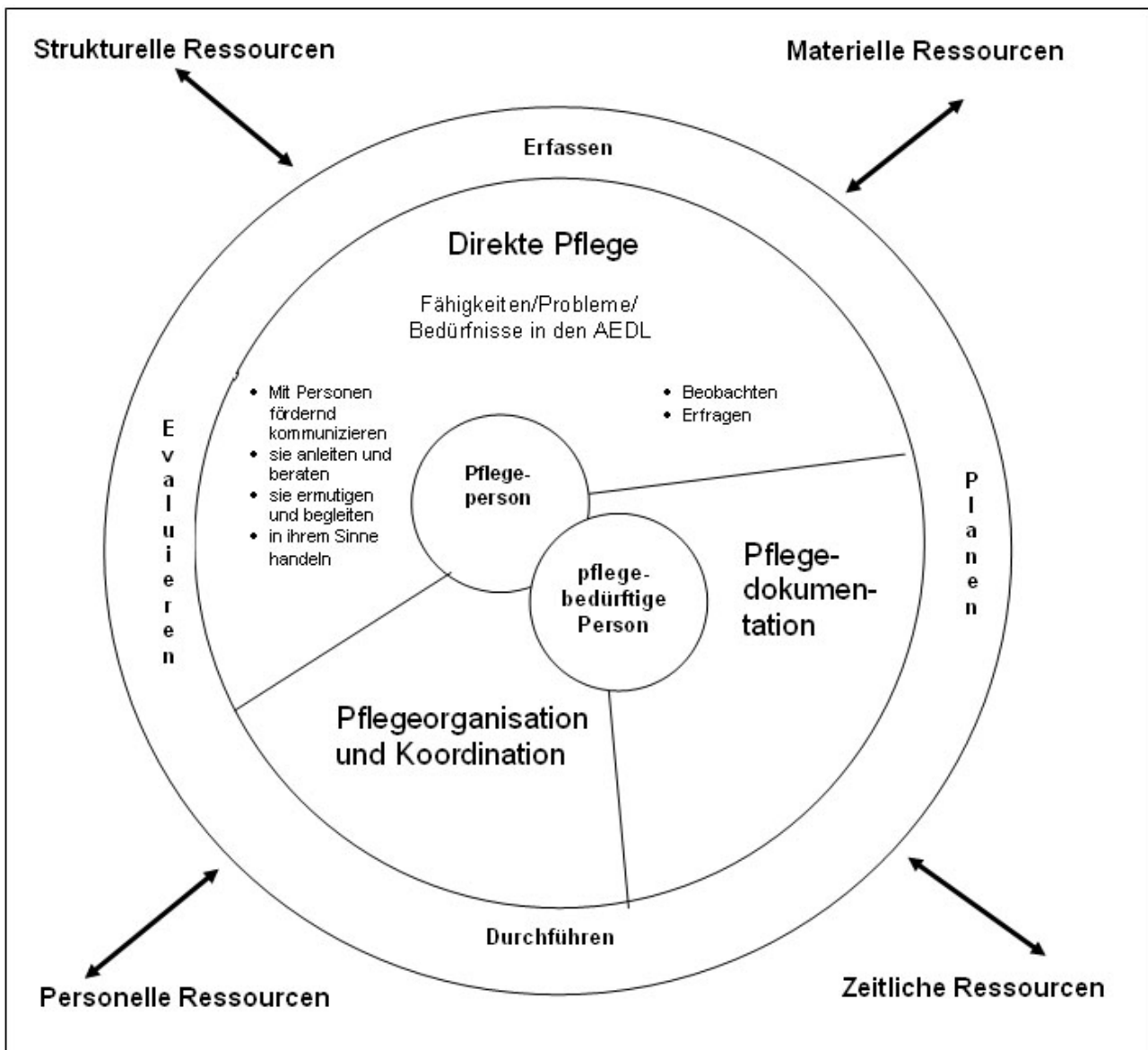
Wir fordern und fördern eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Leistungen. Durch anerkannte Standards und regelmäßige interne Überprüfungen wird die Qualität unserer täglichen Arbeit gesichert. Unsere Abteilung Fortbildung/Qualitätsentwicklung bietet ein umfangreiches Fortbildungs- und Beratungsangebot für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Außerdem haben wir als geriatrisches Zentrum auch die Aufgabe, Erkenntnisse und Kompetenzen in Form von Fachveranstaltungen nach außen weiterzugeben.

Organigramm der Geriatrischen Rehabilitationsklinik am Seckbach



Pflege Pflegedienstleitung	Bereich A (18 Betten) 2 Bezugspflegekräfte 4 Pflegefachkräfte 2 Pflegehelfer 1 Auszubildende/r	Bereich B (18 Betten) 2 Bezugspflegekräfte 4 Pflegefachkräfte 2 Pflegehelfer 1 Auszubildende/r	Bereich C (18 Betten) 2 Bezugspflegekräfte 4 Pflegefachkräfte 2 Pflegehelfer 1 Auszubildende/r				
Medizin Ärztliche Leitung	Bereich A 1 Facharzt	Bereich B 1 Facharzt	Bereich C 1 Facharzt	Diagnostik 1 Medizin- technische/r Assistent/in	Therapie 4 Physiothera- peuten 2 Ergotherapeuten 1 Neuropsychologe		
Verwaltung/ Infrastruktur Geschäftsführung	Personalwesen 1,5 Sachbearbeiter	Rechnungswesen/ Controlling 2 Sachbearbeiter	EDV 1 Informatiker/in 1 Auszubildende/r	Einkauf 1 Einzelhandels- kaufmann/-frau	Hauswirtschaft 1 Hauswirtschafterin 4 Hilfskräfte	Patientenservice 1 Sozialarbeiter/ -in 1 Praktikantin	Gebäude- manage- ment 2 Hand- werker

Hauptaufgaben und Verantwortungsbereiche fördernder Prozesspflege



Managementmodell Krohwinkel 1988, in der Bearbeitung von 1999

Weitere mögliche Aufgaben von Pflege:

Mitwirkung und/oder Kooperationsaufgaben in Verantwortungsbereichen anderer Berufsgruppen wie z. B. Mitarbeit bei medizinischer Diagnostik und Therapie (sog. Behandlungspflege)

Leitfaden für die Erstellung eines Handlungskonzeptes zur Umsetzung einer prozessorientierten Pflegeorganisation

1. Titel des Handlungskonzeptes
2. Allgemeine Erläuterung des Handlungskonzeptes hinsichtlich Relevanz für die Pflege und Behandlung von geriatrischen Patienten
3. Richtziele, die mit dem Konzept verfolgt werden
 - in Anknüpfung an betriebliche Ziele/Leitbild
 - in Anknüpfung an den Auftrag, fachwissenschaftlich basierte Pflege auszuführen
 - in Anknüpfung an anderer Pflegekonzepte der geriatrischen Rehabilitation
4. Arbeitsprozessbeschreibungen

Wie soll das Handlungskonzept in der geriatrischen Rehabilitationsklinik angewendet werden?
5. Notwendige Strukturen für die Umsetzung des Handlungskonzeptes
 - a. Personalressourcen (Qualität, Quantität)
 - b. Arbeitsmittel
 - c. Räumlichkeiten
 - d. Zeitressourcen
 - e. Schnittstellen mit anderen Berufsgruppen/Kooperationspartnern
6. Schritte zur Umsetzung des Handlungskonzeptes
7. Sicherstellung der kontinuierlichen Anwendung des Handlungskonzeptes
8. Kostenkalkulation zur Umsetzung des Handlungskonzeptes
 - a. In der Phase der Einführung (Implementationsphase)
 - b. Für die fortlaufende Nutzung

Mündliche Lernüberprüfung/Referat – Bewertungsbogen

Name: _____ Kurs: _____ Datum: _____

Unterrichtseinheit im LF:

Thema des Referates: _____

Bewertungskriterium	Notenpunkte	Bemerkung
Zielsetzung und Thema vollständig bearbeitet	Referat: Skript:	
Thesen/Aussagen zum Thema sind prägnant, zutreffend und angemessen	Referat: Skript:	
Thesen/Aussagen zum Thema sind fachlich begründet dargestellt	Referat: Skript:	
Die Präsentation/der Vortrag zum Thema ist ansprechend und nachvollziehbar strukturiert	Referat: Skript:	
Fragen zum Thema können sicher und fachlich zutreffend beantwortet werden		

Summe der NP: _____ : (Anzahl der Kriterien) = _____ Notenpunkte → Note:

Datum, Unterschrift der Fachprüfer:
_____Datum, Unterschrift der/des Auszubildenden:

Literaturliste zum Baustein „Pflege orientiert am System Bezugspflege am Beispiel einer geriatrischen Rehabilitationsklinik organisieren“

- Bücken, Thorsten (2006): Teamorganisation mit Primary Nursing – Ein systemischer Organisationsentwicklungsansatz im Krankenhaus. Hannover.
- Dibelius, Olivia/Arndt, Marianne (2003): Pflegemanagement zwischen Ethik und Ökonomie. Hannover.
- Ersser, Steven/Tutton, Elizabeth (2000): Primary Nursing. Bern.
- Ewers, Michael/Schaeffer, Doris (2000): Case Management. Bern.
- Dangel, Bärbel (2004): Pflegerische Entlassungsplanung – Ansatz und Umsetzung mit dem Expertenstandard. München.
- Dash, Kimberley. u. a. (2000) Entlassungsplanung – Überleitungspflege. München.
- Deutsches Netzwerk für Qualitätsentwicklung (2004): Expertenstandard Entlassungsmanagement in der Pflege. Osnabrück.
- Föcher, Leonhard/Mangei, Karl (2001): Die Pflegeüberleitung verbessern – Praxishilfe für die Altenpflege. Bruchsal, ASTEX-Verlag.
- Gehrmann, Gerhard/Müller, Klaus (1999): Management in sozialen Organisationen. Regensburg.
- Gültekin, Jan E./Liebchen, Anna (2003): Pflegevisite und Pflegeprozess – Theorie und Praxis für die stationäre und ambulante Pflege. Stuttgart.
- Heering, Christian (2004): Das Pflegevisiten-Buch. Bern.
- Kämmer, Karla/Schröder, Barbara (1998): Pflegemanagement in Alteneinrichtungen. 3. Aufl. Hannover.
- Manthey, Marie (2005): Primary Nursing – Ein personenbezogenes Pflegesystem, 2. Aufl. Bern.
- Mason, Barry (2000): Die Übergabebesprechung. Bern.
- Müller, Herbert (2001): Arbeitsorganisation in der Altenpflege. Hannover.
- Schlettig, Hans-Joachim/von der Heide, Ursula (1993): Bezugspflege. Heidelberg.
- Sieger, Margot/Kunstmann, Wilfried (2003): Versorgungskontinuität durch Pflegeüberleitung. Frankfurt am Main.
- Stuhl, Tanja (2006): Primary Nursing in der stationären Altenpflege. Hannover.
- Sowinski, Christine, u. a. (2000): Organisation und Stellenbeschreibung in der Altenpflege. Köln: KDA.
- Wendt, Wolf Rainer (2001): Casemanagement im Sozial- und Gesundheitswesen – Eine Einführung. Freiburg.

Erprobungspass zum curricularen Baustein

Thema: **Pflege orientiert an dem System Bezugspflege am Beispiel einer Geriatrischen Rehabilitationsklinik organisieren**

Erprobungen: **1x Eigenerprobung (APS FFM)**

1. Empfehlungen für die Verwendung des curricularen Bausteins

Auszubildende, die einen praktischen Ausbildungsabschnitt in einer Geriatrischen Rehabilitationsklinik realisiert haben, können aktiv gestaltend mit ihren Erfahrungen und Erkenntnissen in die Lerneinheit eingebunden werden. Insbesondere die Verhandlungsgespräche mit Vorgesetzten und deren intensive Reflexion unterstützen die Entwicklung sozial-kommunikativer Kompetenzen.

2. Curriculare Passung

Bezug zum hessischen Rahmenplan (Präzisierung, Veränderung, Akzentuierung usw.)	Bezug S. 30, HRLP
Bezug zum schulinternen Curriculum (notwendige Voraussetzungen, Einordnung in den Ausbildungsgang)	wie im curricularen Baustein ausgewiesen
Begriffliche Klarheit/Verständlichkeit	sehr gut gelungen
Angemessene Ausführlichkeit	sehr gut gelungen

3. Sicherung der Qualitätsmerkmale des Lernfeldkonzepts (auf der Planungsebene)

auf der Zielebene : Orientierung auf berufliche Handlungskompetenz	sehr gut gelungen
auf der Inhaltsebene : (reale berufliche Anforderungen, lernprozessgerechte Struktur des Aneignungsprozesses, realistische Stoff-Zeit-Relation)	generell sehr gut gelungen, orientiert gut auf berufliche Situation
auf der didaktisch-methodischen Ebene : (handlungsorientiertes Vorgehen, Orientierung auf selbstständiges ganzheitliches Lernen, anspruchsvolle Lernhandlungen)	sehr gut gelungen

4. Umsetzungsqualität (Reflexion des Unterrichts)

Realisierbarkeit	sehr gut – gut möglich
anspruchsvolle Lernaufgaben	sehr gut gelungen
Befähigung zum zunehmend selbstgesteuerten ganzheitlichen Lernen	sehr gut gelungen
Reflexion der Lernprozesse	sehr gut möglich
Motivation/Zufriedenheit der Auszubildenden	gut – sehr gut gelungen