



# SCHULPROGRAMM

---

**des Ausbildungszentrums für Pflegeberufe  
Lippstadt**



## **Inhalt**

Einleitung .....	3
1. Ausgangslage der Schule .....	4
2. Schulleitbild (Auszug aus dem Schulprogramm) .....	5
3. Zukunftsvision.....	7
4. Ausführungsprogramm .....	8
4.1. Bisherige Entwicklungen.....	8
4.2. Vorhaben der Weiterentwicklung .....	10
5. Ideen zur Evaluation .....	12
6. Literaturverzeichnis .....	15

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Geltende Konzepte .....	10
Abbildung 2: Übersicht der Organisationsentwicklung des Ausbildungszentrums für Pflegeberufe.....	13
Abbildung 3: Struktureller Aufbau der Arbeitsorganisation.....	14

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Drei- Jahres- Plan 2018-2021 .....	11
---	----



## Einleitung

In den allgemeinbildenden Schulen vieler Bundesländer sind Schulprogramme seit vielen Jahren verpflichtend. An den Schulen des Gesundheitswesens besteht diese Pflicht nicht, es liegt jedoch im Ermessen der einzelnen Schule, ein solches Programm zur eigenen Grundorientierung und Qualitätssicherung zu entwickeln.

Um die Schule innovativ und zukunftssicher zu gestalten und die Qualität des Lernens und Lehren kontinuierlich zu reflektieren und zu verbessern, entscheidet sich das Ausbildungszentrum für Pflegeberufe bewusst für die Schulprogrammarbeit.

Schulprogramme stellen im aktuellen Verständnis ein Schulentwicklungsinstrument dar. Sie fungieren als eine gemeinsame Plattform für die pädagogische Arbeit an der Schule und dienen als Leitorientierung für die Entwicklung der Einzelschule. Das Drei-Wege-Modell der Schulentwicklung umfasst die Bereiche Organisationsentwicklung, Unterrichtsentwicklung und Personalentwicklung (vgl. Rolff, 2008. S. 5).

Das Schulprogramm bewertet den Bestand der Schule und formuliert, was weitgehender noch in den folgenden Jahren geschehen soll. Es spiegelt die pädagogische Grundorientierung des Kollegiums wider und ist zugleich Ausdruck der gemeinsamen Verantwortung aller Lehrenden. Beim Schulprogramm geht es um die Grundphilosophie jeder einzelnen Schule, die sich darüber selbst definiert (vgl. Rolff, 2008. S. 55).

Im vorliegenden Schulprogramm werden einzelne Kapitel unterschieden. Unter Punkt 1 wird das Ausbildungszentrum als zentrale berufsbildende Schule und Weiterbildungseinrichtung mit ihrer gesetzlichen und curricularen Orientierung dargestellt. In den nächsten Kapiteln werden das Schulleitbild und die Zukunftsvision beschrieben. Unter Ausführungsprogramm wird zunächst die bisherige Entwicklungsarbeit, mit den erfolgten Veränderungen und Innovationen, skizziert. Es folgt die Beschreibung der Entwicklungsschwerpunkte und die Darstellung des Drei-Jahresplans. Die Ideen zur Evaluation geben einen Überblick über das Vorgehen bei der Überprüfung der Wirksamkeit von geplanten Maßnahmen.

Das Schulprogramm beschränkt sich auf wesentliche Aussagen. Langfassungen von Schulprogrammen sind nach Rolff (2008) keine Schulprogramme, weil sie deren



Grundfunktion nicht erfüllen. Valide Indikatoren für die Schulprogrammentwicklung sind nach Holtappels:

- Die Lehrerpartizipation in der Schulprogrammarbeit
- Die Lehrerakzeptanz des Schulkonzepts oder des Schulprogramms
- Die von Lehrpersonen eingeschätzten Entwicklungswirkungen der Schulprogrammarbeit bereits während des Prozesses der Erarbeitung (vgl. Rolff, 2008. S. 69).

Um die Lesbarkeit des Textes zu erleichtern wurde im vorliegenden Schulprogramm das üblicherweise verwendete generische Maskulinum (der Lehrende, der Lernende, usw.) gebraucht, das gleichermaßen männliche und weibliche Personen umfasst. Die Entscheidung für die Schreibweise beruht auf rein praktischen und nicht auf inhaltsbezogenen Erwägungen.

## **1. Ausgangslage der Schule**

Das Ausbildungszentrum für Pflegeberufe Lippstadt ist eine zentrale Schule in der Trägerschaft von drei konfessionellen Krankenhäusern. Zu den Trägern der Schule gehören das Evangelische Krankenhaus Lippstadt, das Dreifaltigkeits-Hospital Lippstadt und das Evangelische Krankenhaus Hamm. Das Team des Ausbildungszentrums setzt sich aus einer Sekretärin, acht Lehrer/innen, einer stellvertretenden Schulleitung und der Schulleitung zusammen.

Die Schule verfügt über insgesamt 200 genehmigte Ausbildungsplätze in den Bildungsgängen Gesundheits- und Kinderkrankenpflege mit anteilig 75 Ausbildungsplätzen und Gesundheits- und Krankenpflege mit 125 Ausbildungsplätzen. Neben der Grundausbildung wird auch die Weiterbildung zur Praxisanleiter(in) angeboten.

Zur Gestaltung des Unterrichtes dient das schulinterne Curriculum. Als Grundlage für das Curriculum dienen das Krankenpflegegesetz vom 16.07.2003, die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 10.11.2003, die Ausbildungsrichtlinien des Landes NRW vom November 2003 und das Leonardo da Vinci Pilotprojekt.

Das schulinterne Curriculum umfasst 15. Unterrichtsblöcke. In den ersten beiden Ausbildungsjahren steht jeder Unterrichtsblock unter einem bestimmten Thema,



damit sollen Zusammenhänge im modernen Lerneinheitenkonzept deutlich werden und den Theorie- Praxis- Transfer vereinfachen. Im letzten Ausbildungsjahr werden die Patienten und Klienten spezifischen Krankheitsbilder mit den dazugehörigen Pflege- und Präventionsmaßnahmen vermittelt. Zudem erfolgt eine intensive Vorbereitung auf das im letzten Block anstehende Examen.

Ziel der Ausbildung ist es nach dem § 3 des Krankenpflegegesetzes die Auszubildenden in den berufsspezifischen Handlungskompetenzen zu fördern und weiter zu entwickeln. Hierzu gehören unter anderem nachfolgende Aspekte:

- Erwerb fachlicher, personaler, sozialer und methodischer Kompetenzen zur verantwortlichen Mitwirkung insbesondere bei der Heilung, Erkennung und Verhütung von Krankheiten
- die Pflege ist dabei unter Einbeziehung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen auf die Wiedererlangung, Verbesserung, Erhaltung und Förderung der Gesundheit der zu pflegenden Menschen auszurichten
- die unterschiedlichen Pflege- und Lebenssituationen sowie Lebensphasen, die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Menschen sind zu berücksichtigen

Die Bildungseinrichtung verfügt über ein zentrales Schulverwaltungssystem, welches die Planung, Überwachung und Evaluation des theoretischen und praktischen Unterrichtsermöglich. Weiter Qualitätsmerkmale sind dem Qualitätsbericht der Schule zu entnehmen. Die Finanzierung der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege wird über das Krankenhausfinanzierungsgesetz geregelt. Die Übersicht der Organisationsentwicklung des Ausbildungszentrums für Pflegeberufe wird in der Abbildung 1 dargestellt.

## 2. Schulleitbild

Das Leitbild ist nach Rolff (2008) die kurze, prägnante Zusammenfassung und Präsentation der zentralen Werte und leitenden Ziele, die für alle



Organisationsmitglieder Geltung haben. Das Schulleitbild lässt sich nur aus dem ermitteln, was die Schule bereits verwirklicht, was ihr Schulprofil ausmacht. Das Schulleitbild ist auch eine Leitidee und Vision (vgl. Rolff, 2008. S.XV). Eine Vision verweist auf einen Zustand nahe an der Realität, dessen Verwirklichung sich bereits abzeichnet. Eine Vision hat Ziel- und Richtungscharakter, sie muss qualitativ und zeitlich über das Tagesgeschehen hinausgehen und darf nicht nur gedacht, sondern muss kommuniziert und durchgesetzt werden (vgl. Wiedmann, u.a. 2004. S. 498).

Die Leitsätze der Schule werden wie folgt formuliert:

- Das Ausbildungszentrum für Pflegeberufe erfüllt gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben einen Bildungsauftrag zur Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs im Gesundheitswesen. Dabei versteht es sich als zentrales Bindeglied zwischen allen an der Ausbildung beteiligten Personen und Einrichtungen.
- Das Ausbildungszentrum bewegt sich innerhalb der Leitbilder der betreffenden Einrichtungen.
- Grundlegend für unser Bildungsverständnis sind das christliche Menschenbild und die ethisch-moralischen Werte unserer Gesellschaft.
- Im Ausbildungszentrum für Pflegeberufe werden Menschen jeglicher Herkunft und jeden Geschlechts in ihrem Bildungsbedarf respektiert und unterstützt.
- Das Ausbildungszentrum für Pflegeberufe ist ein Ort des Lernens und Lehrens, wo alle Beteiligten sich wohlfühlen und Hilfsbereitschaft und Rücksichtnahme unterstützt werden.
- Die Schule ist ein Ort, an dem alle Beteiligten wohlwollenden, respektvollen und fairen Umgang miteinander pflegen und sich gegenseitig unterstützen, an dem sie sich mit Rücksicht, Wertschätzung und Geduld begegnen.
- Alle am Bildungsprozess Beteiligten (Lehrende und Lernende) werden als gleichberechtigte Akteure gesehen.
- Die Lehrenden der Schule sind darum bemüht, eigenes Handeln immer wieder kritisch zu hinterfragen und fachliche, menschliche und soziale Fähigkeiten



weiter zu entwickeln. Sie sind sich bewusst, die eigene Tätigkeit und darüber hinaus das Ansehen des Ausbildungsberufes zu prägen und damit die Attraktivität des Berufsstandes zu wahren und zu fördern.

- Lehrende sehen sich in der Aufgabe, Lernsituationen bzw. Lernarrangements zu gestalten, um die Lernenden bei der Konstruktion ihres Wissens zu begleiten und zu unterstützen. Dabei fällt der Fokus verstärkt auf die Persönlichkeit und die (Bildungs-) Biographie der Lernenden.
- Durch den ermöglichungsdidaktischen Ansatz verstehen sich die Lehrenden als Begleiter und Berater der Auszubildenden in ihrem Lernprozess.
- Die Lernenden werden beim Erwerb ihrer beruflichen Kompetenzen unterstützt und gefördert und an der Gestaltung ihrer Ausbildung beteiligt.

### **3. Zukunftsvision**

- Das Ausbildungszentrum für Pflegeberufe ist eine innovative Schule der Region mit dem höchsten Qualitätsanspruch und Nachhaltigkeit. Das Ausbildungszentrum verbindet die gesellschaftliche Verantwortung, das christliche Menschenbild und den Bildungserfolg. Mit Entwicklung und Innovation hilft es den Lernenden die beruflichen Anforderungen zu erfüllen.
- Das Ausbildungszentrum ist eine „gesunde“ Schule, in der jedem Beteiligten eine individuelle Gesundheitsförderung ermöglicht wird. Sie ist ein großes Team mit starkem Teamgeist und höchster Teamtransparenz.
- Ein an individuelle Bedarfe und Bedürfnisse angepasstes Fort- und Weiterbildungsangebot und eine funktionierende kollegiale Hospitation gewährleisten höchste Qualität der Lehre und kontinuierliche Förderung der Professionalisierung.



## 4. Ausführungsprogramm

Das Ausbildungszentrum für Pflegeberufe als berufsbildende Schule befindet sich im kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Im Zentrum der Schulentwicklung steht die permanente Qualitätsentwicklung des Lernens und Lehrens mit dem Ziel des Erwerbs von beruflichen Handlungskompetenzen angehender Pfleger.

### 4.1. Bisherige Entwicklungen

Um die schulischen Entwicklungsprozesse zu initiieren und strukturiert zu begleiten, wird ein konzeptionelles Arbeiten angestrebt. Zu den aktuell geltenden Konzepten an der Schule gehören:

- das Konzept des zentralen Bewerbungsverfahrens (2013),
- das Konzept zur Durchführung des praktischen Teils der Prüfung (2015),
- das Weiterbildungskonzept für die Praxisanleiter (2015),
- das Vertretungskonzept und das Konzept zu Schulfahrten und Schulausflügen (2016)
- das Lernberatungskonzept (2017),
- das Konzept zur Praxisbegleitung,
- das Konzept der Praxisanleitersitzungen (2015),
- das Praxisportfolio (2017).

(Siehe Abb. 1. Geltende Konzepte).

Zu einem weiteren Entwicklungsschritt gehört der kontinuierliche Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit.

Aufgrund dessen präsentiert sich das Ausbildungszentrum auf Jobbörsen und auf Ausbildungsmessen in der Region. Auch in weiteren öffentlichen Portalen, wie der Homepage der Stadt Lippstadt und der Stadt Hamm und der AOK Azubi-Börse, ist das Ausbildungszentrum vertreten. Durch dauerhafte Inserate im Mädchen Merker bzw. in der Broschüre der Stadt Lippstadt macht die Schule ebenfalls auf sich aufmerksam.

Zur Gewinnung der Schulabsolventen wurden Kooperationen mit verschiedenen Schulen initiiert. Hierunter zählen sich das Berufskolleg Marienschule, das Stift Cappel



sowie das Lippe Berufskolleg in Lippstadt. Für den Erwerb von qualifizierten Bewerbungen werden Stellenausschreibungen bei der Agentur für Arbeit, sowie bei weiteren Externen Portalen vorgenommen. In diesem Zusammenhang spielt auch die schuleigene Internetseite eine große Rolle, welche um die Möglichkeit zur Online-Bewerbung weiterentwickelt wurde.

Im Rahmen der Ausbildung sind für die Auszubildenden weitere förderliche Kooperationen entstanden, wie u.a. mit der Ev. Ausbildungsstätte des Münsterlandes (EAM) in Münster. Mit dem Kooperationspartner Marienkrankenhaus in Erwitte und dem Krankenhaus zum Heiligen Geist in Geseke wurden weitere Lernorte geschaffen. Zudem haben die Auszubildenden die Möglichkeit ihre Erfahrungen durch einen Auslandseinsatz beim Kooperationspartner Spital in Wien zu erweitern. Für interessierte Auszubildende bietet das Ausbildungszentrum in Kooperation mit der Hamburger Fernhochschule (HFH) ein ausbildungsbegleitendes Studium an. Zwecks der Öffentlichkeitsarbeit ist das Ausbildungszentrum dazu angeregt weitere Kooperationen zu schließen.

Ein weiterer Meilenstein ist die Implementierung des „Bildungsnetzwerk-Pflege“, welches den Informationsaustausch zwischen den einzelnen Schulen der Region herstellt. Dieses Netzwerk leistet einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung. Weitere Mitgliedschaften wurden mit dem BLGS (Berufsverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe) und den Arbeitsgemeinschaften des Diakonie- und Caritasverbandes eingegangen.

Die mediale Ausstattung der Schule wurde weiter ausgebaut. Es wurde ein EDV Raum eingerichtet (2013). Jeder Unterrichtsraum verfügt über einen Rechner mit Beamer und bietet die Möglichkeit des Zugriffs auf das Laufwerk der Schule und das Internet.

Die bisherigen Entwicklungen können graphisch wie folgt dargestellt werden:

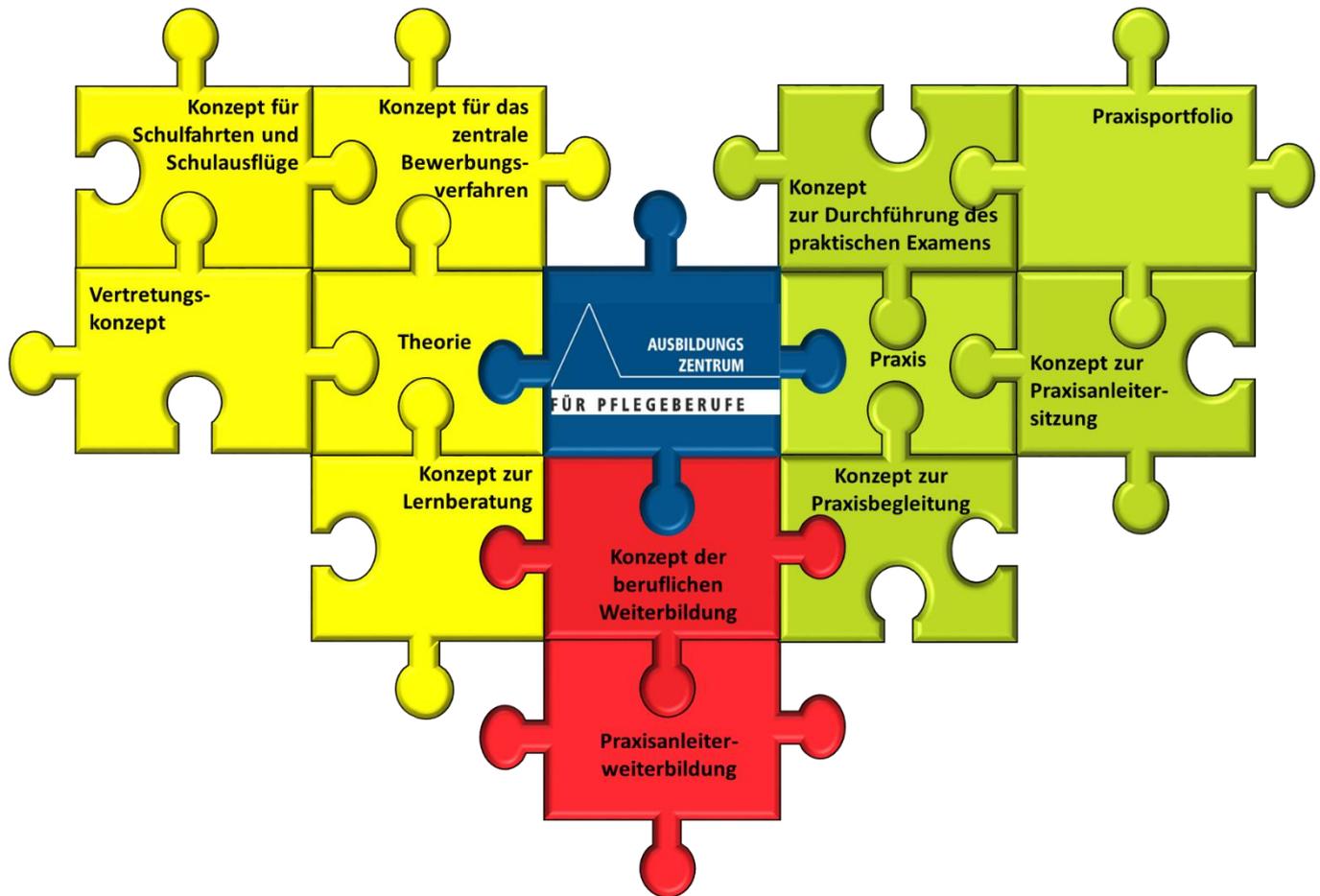


Abbildung 1: Geltende Konzepte

## 4.2. Vorhaben der Weiterentwicklung

In diesem Abschnitt werden Entwicklungsschwerpunkte formuliert und ein Drei-Jahresplan dargestellt.

### Entwicklungsschwerpunkte:

- Die Qualität der praktischen Ausbildung sichern und entwickeln
- Öffentlichkeitsarbeit fördern
- Individuelles Lernen ermöglichen und fördern
- Berufspädagogische Kompetenzen erweitern
- Neue Kooperationspartner gewinnen
- Weiterbildungskonzept entwickeln, implementieren und evaluieren



- Netzwerkarbeit fördern

### Drei-Jahresplan 2018-2021

Um den Drei-Jahresplan strukturierter und übersichtlicher darzustellen, wurden die Entwicklungsschwerpunkte den einzelnen Entwicklungsbereichen zugeordnet. Die Entwicklungsbereiche orientieren sich an den drei Säulen der Schulentwicklung.

**Tabelle 1: Drei- Jahres- Plan 2018-2021**

<b>Entwicklungsbereich</b>				
<b>Entwicklungsschwerpunkt</b>	<b>Konkretisierung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortliche</b>	<b>Outcome</b>
<b>Entwicklungsbereich: Schule</b>				
Kooperationen fördern und erweitern	Abschluss von Kooperationsverträgen mit Pflegeeinrichtungen der Region	Januar 2020	Schulleitung	
Öffentlichkeitsarbeit fördern	Weiterentwicklung der eigenen Homepage. Pflege von externen Stellenausschreibungen. Presseinserte. Teilnahme an den Bildungsmessen der Region	2021	Schulleitung / Kollegium	
Erweiterung der Ausbildungskapazität	Implementierung eines weiteren zusätzlich laufenden Ausbildungskurses (August)	2019	Steuerungsgruppe	
Umsetzung des Pflegeberufegesetzes	Implementierung der neuen Gesetzesgrundlage auf die gesamte Struktur der Ausbildung	2020	Steuerungsgruppe	
Weiterbildung fördern und entwickeln	Entwicklung und Implementierung der Weiterbildung Pädiatrische Intensivpflege (720h)	2019	Steuerungsgruppe	
<b>Entwicklungsbereich: Unterricht</b>				
Die Qualität der praktischen Ausbildung sichern und entwickeln	Durchführung eines gemeinsamen Praxisanleitertages	2020	Kollegium	
<b>Entwicklungsbereich: Kollegium</b>				
Berufspädagogische Kompetenzen erweitern	Entwicklung und Implementierung eines kollegialen Hospitationskonzepts	2019	Steuerungsgruppe	
Einarbeitungskonzept	Entwicklung und Implementierung einer Checkliste für neue Mitarbeiter	2018	Steuerungsgruppe	

Stand: 05/2018



## 5. Ideen zur Evaluation

Evaluation wird nach Bonsen und Büchter (2005) als „Abschätzen, Einschätzen und Bewerten“ verstanden. Dabei geht es nicht um eine persönliche Bewertung, sondern um ein für Außenstehende nachvollziehbares und an klaren und eindeutigen Maßstäben orientiertes Bewerten (vgl. Bonsen, M. / Büchter, A. 2005. S. 1).

Die Evaluation des vorliegenden Schulprogramms orientiert sich an den Standards der deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) und berücksichtigt die Evaluationsfelder „Nützlichkeit“, „Durchführbarkeit“, „Fairness“ und „Genauigkeit“ (vgl. a.a.O. S. 11). Im Rahmen der internen Evaluation überprüft das Ausbildungszentrum für Pflegeberufe eigenständig und selbstverantwortlich die Umsetzung des Schulprogramms.

Bei der Evaluation des Schulprogramms werden folgende Vorgehensweisen angestrebt bzw. Instrumente eingesetzt:

- Evaluation durch die Steuerungsgruppe. Die interne Evaluation durch die Steuerungsgruppe wird systematisch, transparent und nachvollziehbar gestaltet. Die Evaluationen werden einmal im Jahr durchgeführt. Außerdem werden die Ergebnisse der Evaluation in einem kurzen Bericht verfasst.
- Evaluation in der Praxisanleitersitzung. Die regelmäßig stattfindenden Praxisanleitersitzungen an den Standorten Elke Hamm, Dreifaltigkeits-Hospital, EvK Lippstadt werden unter anderem für interne Evaluationen genutzt. Durch die unmittelbaren Rückmeldungen seitens der Praxisanleiter erfolgt eine Überprüfung der Umsetzung und der Wirksamkeit des Schulprogramms.
- Evaluation durch Vertreter der Kurse. Anregungen der Auszubildenden und ihre Vorschläge zu bestimmten Vorhaben werden von Kurssprechern aufgegriffen und im Rahmen einer Kurssprechersitzung mit der Schulleitung kommuniziert. An dieser Stelle erfolgt auch eine Evaluation des aktuellen Schulprogramms.
- Evaluation durch direkten Kontakt mit Lernenden und Lehrenden. Die überschaubare Größe der Schule und des Lehrerkollegiums ermöglichen einen kontinuierlichen und intensiven Kontakt mit allen Beteiligten. In Gesprächen und im Austausch mit dem Lehrerkollegium und mit den Auszubildenden wird



die Schulprogrammarbeit hinsichtlich ihrer Wirksamkeit hinterfragt. Neue Ideen, Anregungen, Verbesserungsvorschläge und kritische Anmerkungen werden transparent gemacht und diskutiert.

- Schülerzufriedenheitsbogen. Dieser wurde am Ausbildungszentrum für Pflegeberufe im Rahmen der internen Evaluation von Lern- und Lehrprozessen entworfen (2012) und wird jährlich zu Beginn und am Ende der Ausbildung eingesetzt. Die Evaluationsergebnisse ermöglichen einen Vergleich der Schülereinschätzung zu Beginn ihrer Ausbildung mit der am Ende der Ausbildung. Durch die Erfassung der Bereiche, wie Rahmenbedingungen, Schulklima, Unterricht, Lehrer und Lernen, kann eine objektive Einschätzung der Umsetzung von Leitsätzen bzw. Entwicklungsschwerpunkten vorgenommen werden.

Die externe Evaluation kann in Form von Vergleichsarbeiten, Peer-Reviews (kollegiale Evaluation des Unterrichts oder bestimmter Maßnahmen), Unterrichtshospitationen oder Schulinspektion stattfinden. Die Evaluationsergebnisse werden dokumentiert und allen Akteuren transparent gemacht.



**Ausbildungszentrum für Pflegeberufe Lippstadt**

**Schulprogramm**





## 6. Literaturverzeichnis

Bonsen, M. / Büchter, A. (2005): Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden für Schulevaluation. Technische Universität Kaiserslautern. Distance and Independent Studies Center. Fernstudiengang Schulmanagement. Studienbrief SM 0810. WS 2011/2012. Kaiserslautern.

Rolff, H.-G. (2008): Konzepte und Verfahren der Schulentwicklung. Technische Universität Kaiserslautern. Distance and Independent Studies Center. Fernstudiengang Schulmanagement. Studienbrief SM 0710. WS 2011/2012. Kaiserslautern.

Wiedmann, K.-P. u. a. (2004): Management mit Vision und Verantwortung. Eine Herausforderung an Wissenschaft und Praxis. Wiesbaden: Gabler Verlag.