



**Servicehelfer im Sozial- und  
Gesundheitswesen**

Arbeitsmaterialien, Band 1: Einführung  
in das Curriculum und erste Ergebnisse  
des Modellversuchs

---

Prof. Dr. Annette Riedel, Hochschule Esslingen

---

Vorwort Robert Bosch Stiftung.....	S. 4
1 Einleitung.....	S. 6
2 Übergreifende Projektziele und Zielgruppe der Ausbildung.....	S. 8
3 Curriculare und pädagogisch-didaktische Entscheidungen .....	S. 12
3.1 Kompetenzbereiche im Modell der beruflichen Handlungskompetenz für die Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen .....	S. 16
3.2 Handbuch für die praktische Ausbildung der Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen .....	S. 18
4 Struktur der Ausbildung und exemplarisches Modul .....	S. 21
4.1 Ausbildungsplan (Stand Oktober 2008).....	S. 22
4.2 Exemplarisches Modul.....	S. 29
5 Evaluierung des Projektes .....	S. 34
6 Erste Evaluierungsergebnisse und Hinweise zur Optimierung am Lernort Praxis .....	S. 37
7 Literatur .....	S. 39
8 Interne Arbeitsmaterialien .....	S. 41
9 Ausschreibungsflyer 2008.....	S. 42

Der von der Robert Bosch Stiftung initiierte und geförderte Modellversuch „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“ startete im November 2007 mit 22 Jugendlichen. Im Mittelpunkt stehen Hauptschüler, die aufgrund ihrer Noten kaum Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben.

Im Verdrängungswettbewerb um Ausbildungsplätze verschlechtern sich insbesondere die Chancen für Hauptschulabsolventen; weit über die Hälfte dieser Jugendlichen zieht nach dem Schulabschluss Schleifen im Übergangssystem. 40% der Hauptschulabsolventen sind auch eineinhalb Jahre nach dem Schulabschluss noch ohne reguläre Ausbildungsstelle. 1,5 Millionen junge Menschen bleiben jährlich ohne qualifizierenden Berufsabschluss. Viele dieser Jugendlichen können ihren Lebensunterhalt nicht alleine bestreiten und sind auf Dauer auf die Hilfe des staatlichen Sozialsystems angewiesen. Es entsteht eine „Ausbildungslosigkeit“, die erhebliche persönliche und soziale Belastungen sowie volkswirtschaftliche Kosten verursacht und darüber hinaus gesellschaftlichen Sprengstoff in sich trägt. Auf diese Weise bleiben Leistungspotenziale von Jugendlichen ungenutzt.

Gleichzeitig gibt es im Sozial- und Gesundheitsbereich einen großen Bedarf an Menschen, die Hilfstätigkeiten ausüben, wie z.B. Hol- und Bringendienste, personennahe Dienstleistungen wie Essensausgabe, Begleitung bei Arztbesuchen, Einkaufstätigkeiten etc., die heute entweder gar nicht oder von überqualifiziertem Personal erbracht werden. Da gerade für ältere Menschen solche Dienstleistungen aber von großem Interesse sind, wird angesichts der demographischen Veränderungen in unserer Gesellschaft der Bedarf an Dienstleistungen, die nicht in Billiglohnländer verlagert werden können, zunehmen. Dafür werden immer weniger junge Menschen zur Verfügung stehen.

Die Jugendlichen im Modellversuch erhalten eine einjährige auf sie zugeschnittene Ausbildung mit einem Praxisanteil von 70%. Nach erfolgreichem Abschluss folgt eine einjährige Bewährung auf dem Arbeitsmarkt als fester Bestandteil des Modellversuchs. Eine staatliche Anerkennung des Abschlusses wird gemeinsam mit dem Sozial- und dem Kultusministerium Baden Württemberg vorbereitet.

Ein Kooperationsverbund, bestehend aus Trägern der Alten- und Behindertenhilfe sowie der Krankenpflege der Regionen Stuttgart, Reutlingen, Gammertingen und Augsburg trägt das Vorhaben mit, finanziert die Ausbildung der jungen Menschen und garantiert die mindestens einjährige Übernahme und tarifliche Entlohnung der Jugendlichen nach erfolgreicher Qualifikation.

Die Rückmeldungen zum ersten Durchgang des Modellversuchs sind positiv, sowohl seitens der Träger, die durch die Servicehelfer eine Qualitätsverbesserung und möglicherweise auch Einsparungen für ihre Einrichtungen erwarten, als auch seitens der Öffentlichkeit.

Die prozessbegleitende und summative Evaluierung wird weitere wichtige Erkenntnisse liefern und Rezepturen aufzeigen, wie der Modellversuch evtl. auch in andere Dienstleistungsbereiche und andere Regionen übertragen werden kann.

Grundlage der Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen ist das eigens dafür erarbeitete, handlungsorientierte Curriculum, das die Besonderheiten der Zielgruppe berücksichtigt.

Allen Mitgliedern des Kooperationsverbunds gilt unser besonderer Dank, ebenso den Mitgliedern der Curriculumsguppe, die sich mit Fachkompetenz und persönlichem Engagement einbringen und das Curriculum nicht nur erarbeitet haben, sondern es auch weiterhin an die aktuellen Anforderungen im Modellversuch anpassen werden.

Im Folgenden wird das Curriculum näher vorgestellt und der Arbeitsstand nach einem Jahr Ausbildung zum „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“ dokumentiert.

Wir danken den Autorinnen Prof. Dr. Annette Riedel und Susanne Mäder (Kapitel 5).

Robert Bosch Stiftung GmbH, im Oktober 2008

Obgleich im Projekt „Servicehelfer<sup>1</sup> im Sozial- und Gesundheitswesen“ gegenwärtig der erste Ausbildungsgang noch nicht abgeschlossen ist und der zweite Ausbildungsgang erst seit Oktober 2008 durchgeführt wird, wissenschaftliche Evaluierungsergebnisse noch ausstehen und daraus folgende Modifizierungen für den zweiten Durchgang noch nicht vollständig realisiert sind, lassen sich bereits heute aus dem Projekt erste bedeutende und auch für weitere Projekte relevante Schlüsse ableiten und konkretisieren. Die folgenden Ausführungen basieren auf der bisherigen Umsetzung des Ausbildungsangebotes und beziehen sowohl die vorliegenden Erfahrungen wie auch die reflektierten Erkenntnisse aus den Lernorten Schule und Praxis mit ein. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass es sich um ein Projekt handelt, das mit dem notwendigen Maß an Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Auszubildenden und den Praxisstellen als zukünftigen Arbeitgebern konzipiert, entwickelt und umgesetzt wird und sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt in einem kontinuierlichen Prozess der Weiterentwicklung, der Revision und der Evaluierung befindet.

Im gesamten Entwicklungsprozess und Projektverlauf war und ist es allen Beteiligten ein zentrales Anliegen, sowohl den Lernort Schule als auch den Lernort Praxis mit seinen jeweiligen Besonderheiten sowie seinen spezifischen Anforderungen im Rahmen der Ausbildung und den jeweils genuinen Bildungsaufträgen im Blick zu behalten. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden sowohl zentrale Instrumente des Lernortes Schule als auch Instrumente des Lernortes Praxis aufgezeigt. Die vorliegende Veröffentlichung intendiert an dieser Stelle jedoch nicht, das gesamte Curriculum der beiden Lernorte in der Vollständigkeit zu repräsentieren, was zum gegenwärtigen Projektzeitpunkt auch nicht sinnvoll und angemessen wäre.

Konsequent wurde sowohl bei der Erfassung der Ausbildungsinhalte, der Beschreibung der beruflichen Kompetenzen und der Teilkompetenzen darauf geachtet, dass die Auszubildenden weder am Lernort Schule noch am Lernort Praxis Kompetenzen erwerben, die der professionellen Pflege zuzuordnen sind. Im Vordergrund der Ausbildung stehen serviceorientierte Tätigkeiten in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kooperationspartner. Pflegenahe Tätigkeiten erfolgen gemäß den beschriebenen Kompetenzen ausschließlich nach pflegefachlicher Anleitung und in der Verantwortung einer Pflegefachkraft. Hierunter fallen z.B. die Unterstützung bei einfachen Transfers und die einfache Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme – die Formulierung „einfach“ bezieht sich jeweils auf die spezifische Pflegesituation, mit einem geringen Grad an Komplexität. Das heißt, die einfache Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme kann sich in keiner Weise auf jemanden beziehen, der an einer Schluckstörung leidet; der einfache Transfer kann ausschließlich bei Personen erfolgen, die im Rahmen der Transfers über ein gewisses Maß an

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird stets das generische Maskulinum verwendet, männliche und weibliche Personen sind gleichermaßen gemeint.

Standstabilität verfügen etc. Die Ausbildungsinhalte und die zu erwerbenden Kompetenzen grenzen sich bewusst von den bereits bestehenden Pflegeausbildungen – auch bezogen auf die einjährigen Pflegehelferausbildungen – ab, obgleich deren qualifikatorische Anschlussfähigkeit im Sinne der Durchlässigkeit kontinuierlich Gegenstand des Curriculumentwicklungsprozesses war und ist. Diese dezidierte Abgrenzung des Berufs- und Kompetenzprofils erfolgt vor dem Hintergrund, der potenziellen Entwertung der etablierten Berufsausbildungen im Bereich der Pflege entgegenzuwirken.

Ziel der Publikation ist es, den aktuellen Stand des Modellprojekts, zentrale Projektstrukturen und wesentliche Entscheidungen und Prämissen des Projekts aufzuzeigen, den Stand der Erkenntnisse zu vermitteln und somit erstmals konkrete Informationen über das seit Frühjahr 2007 bestehende Projekt der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Die formulierten Prämissen und Erfahrungen können auch als Denkanstöße für andere Bildungsträger wie auch für politische Entscheidungsträger im Kontext vergleichbarer Modelle oder in der Entwicklung von Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen hilfreich sein.

Das Kapitel 2 informiert über die Ziele der Ausbildung und die Zielgruppe, die für den Ausbildungsgang bewusst gewählt wurde. Hierbei handelt es sich um eine erste und zunächst grobe systematische Begründung, die der weiteren – berufs- und bildungspolitischen sowie der arbeitsmarktbezogenen – Konkretisierung bedarf. Des Weiteren werden in diesem Kapitel wesentliche Informationen zur Projektstruktur vermittelt.

In Kapitel 3 werden die zentralen pädagogisch-didaktischen Entscheidungen ausgeführt und zwei wesentliche Instrumente – das Kompetenzmodell und das Handbuch für die praktische Ausbildung – vorgestellt.

In Kapitel 4 erfolgt die Darstellung des Ausbildungsablaufes und es wird ein exemplarisches Modul inklusive der Instrumente der Lernerfolgsbewertung vorgestellt.

Kapitel 5 stellt die zentralen Aspekte des Evaluierungsprozesses dar.

In Kapitel 6 werden auf der Basis der ersten Rückmeldungen des Evaluierungsteams auszugsweise zentrale Hinweise zur Optimierung am Lernort Praxis aufgeführt. Bewusst wird an dieser Stelle der Lernort Praxis in den Mittelpunkt gerückt, um die Anforderungen und die Bedeutsamkeit dieses Lernorts nochmals zu unterstreichen.

Als Grundlage für zentrale pädagogisch-didaktische Entscheidungen dient vornehmlich Literatur aus dem Bereich der Berufs- und Pflegepädagogik, aus dem Bereich der Sozialpädagogik sowie übergreifend aus dem Bereich der beruflichen Bildung von Hauptschülern. Ferner lehnt sich das Projekt „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“ partiell und begründet an die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Modellprojekt „Integrative Pflegeausbildung. Das Stuttgarter Modell©“ an, das ebenfalls von der Robert Bosch Stiftung finanziell gefördert und unterstützt wurde.

## 2 Übergreifende Projektziele und Zielgruppe der Ausbildung

Ziel des Projekts ist es, ein modular aufgebautes und durchlässiges Ausbildungsangebot für „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“ zu entwickeln, zu erproben und – im Sinne der konkreten Umsetzung an den Lernorten Schule und Praxis sowie im beruflichen Handlungsfeld – zu evaluieren. Das Projekt verfolgt die Intention, Jugendlichen mit einem schlechten Hauptschulabschluss eine Perspektive auf einen Ausbildungsplatz sowie auf einen beruflichen Abschluss zu eröffnen und für sie auf diesem Weg die Chancen zu erhöhen, auf dem ersten Arbeitsmarkt einen zukunftsfähigen Arbeitsplatz zu finden. Das Ausbildungsangebot verfolgt ferner das Ziel, dass die Jugendlichen im Anschluss ein Einkommen erhalten, das ihnen ein Leben ohne staatliche Hilfe und in gewisser Unabhängigkeit und Selbstständigkeit ermöglicht.

Die Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen umfasst ein Jahr (70% am Lernort Praxis und 30% am Lernort Schule) zuzüglich einem Jahr beruflicher Sicherheit beim praktischen Ausbildungsträger, in dem sich die Jugendlichen am Arbeitsplatz bewähren können. Die Begrenzung der theoretischen und praktischen Ausbildung auf ein Jahr und der Wechsel zwischen ein- bis zweiwöchigen Phasen am Lernort Schule und vier- bis achtwöchigen Phasen am Lernort Praxis kommt der beobachteten Schulmüdigkeit der jungen Menschen entgegen.

Gegenüber der konsequenten inhaltlichen Abgrenzung zu den genuinen Pflegetätigkeiten der Pflegefachkräfte und dem stetigen inhaltlichen Fokus der zu erwerbenden Kompetenzen im Kontext der Serviceorientierung wurde in der Curriculumsentwicklung parallel gezielt die Durchlässigkeit zu weiteren (Weiter-) Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten mitgedacht (z. B. die Helferqualifizierung im Bereich der Alten- und Behindertenhilfe). Zugleich wurden die Option und die Intention verfolgt, dass es sich um eine Ausbildung handelt, die für die Jugendlichen wie auch die Anstellungsträger eine reale, relevante und langfristige berufliche Perspektive bieten kann. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die planvolle inhaltliche und strukturelle Abstimmung mit den Kooperationspartnern im Projektverlauf, die sowohl als Ausbildungsträger als auch als zukünftige Arbeitgeber fungieren.

Nach der einjährigen Ausbildung an beiden Lernorten sieht das Projekt vor, dass die Auszubildenden für mindestens ein Jahr mit einem Einkommen oberhalb der staatlichen Sozialhilfe übernommen werden (Ziel: ein Jahr Lebenssicherheit). Die Ausbildung umfasst die folgenden Sektoren: die stationäre, teilstationäre und offene Altenhilfe, die Behindertenhilfe und das Krankenhaus. Konkrete Handlungsfelder und Einsatzbereiche sind die Hauswirtschaft, der Servicebereich wie z. B. die Cafeteria, die Begleitung und Betreuung der jeweiligen Zielgruppe in den Einrichtungen sowie Hausmeistertätigkeiten, unterschiedliche Servicetätigkeiten und Transporttätigkeiten. Zielgruppen sind ältere Menschen, kranke Menschen und Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung. Konsequenterweise wird im Verlauf der Ausbildung darauf geach-

tet, dass keine genuinen Pfliegeräten in der Theorie erworben und in der Praxis übernommen werden. Dies zeigt sich explizit in den Modultiteln, in den definierten Lehr- und Lerninhalten und in den formulierten beruflichen Handlungskompetenzen. Ganz bewusst wurde in dem Projekt die Zielgruppe „Jugendliche mit schlechtem Hauptschulabschluss“ gewählt, da diese jungen Menschen in Zeiten knapper Lehrstellen und/oder bei steigenden Anforderungen an die Bewerber auf dem Lehrstellenmarkt oftmals keine Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Das heißt, die Jugendlichen, die in ihrer Biografie vielfach mit persönlichen Defiziterfahrungen konfrontiert wurden, hätten ohne die im Rahmen des Projektes eröffneten Perspektiven vielfach wiederum keine Chance, sich beruflich zu qualifizieren, sich sozial weiterzuentwickeln und ihre persönlichen Kompetenzen einzubringen. Denn die Aussichten auf einen erfolgreichen und direkten Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung sind für „benachteiligte Jugendliche“ nach wie vor – auch bei verbesserter wirtschaftlicher Gesamtsituation – unzureichend. So bezeichnet Woltereck – vor dem Hintergrund der spezifischen Zielgruppe und der formulierten Ausbildungsziele – das Projekt als einen „lobenswerten Ansatz“ (Woltereck 2008, 14).

Besonders betroffen von der angerissenen Problematik im Kontext der beruflichen Erstausbildung sind nach wie vor Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss und/oder sozial benachteiligte Jugendliche sowie junge Menschen mit Migrationshintergrund (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2008b). Die Projektbeteiligten sind der Ansicht, dass diese Gruppe – auch bei prognostizierter Entspannung auf dem Arbeitsmarkt – auch in Zukunft einen besonderen Bedarf an Unterstützung bezüglich ihrer beruflichen Entwicklungen und Perspektiven aufweisen wird. Die berufliche Ausbildung und berufliche Integration dieser Zielgruppe bedarf der besonderen Aufmerksamkeit. Qualitative Ziele der Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen sind vor diesem Hintergrund neben der beruflichen Qualifizierung und dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen die Weiterentwicklung sozialer und persönlicher Kompetenzen.

Bereits die ersten Monate des Projekts zeigen, dass sich der Einsatz für diese spezifische Gruppe junger Menschen in unserer Gesellschaft lohnt, ihnen eine berufliche, zukunftsfähige aber auch persönliche Perspektive zu eröffnen. Dies auch, obgleich der professionelle (sozial-) pädagogische und didaktische Einsatz sowohl am Lernort Schule als auch am Lernort Praxis ein enormes Engagement seitens der an der Ausbildung beteiligten Pädagogen und Praxisanleiter einfordert. Es ist bereits jetzt deutlich, dass dieser Einsatz weit über die Aufwendungen im Bereich der (pflege-) beruflichen Ausbildungen hinausgeht. Erkennbar und erfahrbar ist ferner, dass eine spezifische Zielgruppe, bei der im Voraus bekannt ist, dass ein erheblicher Bedarf an professioneller Lernbegleitung besteht, für ein innovatives Modell eine komplexe und kontinuierliche (sozial-) pädagogische und (psycho-) soziale Herausforderung darstellt, denn die vorausgegangenen Lebens- und Lernerfahrungen bestimmen die Lern- und Verhaltensprozesse der Jugendlichen. Diese spezifische Konstellation fordert es ein, konsequent und reflektiert vielfältige neue (sozial-) pä-

dagogisch-didaktische und methodische Wege zu gehen, um die Entwicklungs- und Bildungspotenziale der jungen Menschen im Ausbildungsverlauf zu fördern und angemessen einzubeziehen. Im Vordergrund steht neben der Lernbegleitung der Aufbau sozialer und persönlicher Kompetenzen, was wiederum unterschiedliche sozialpädagogische Methoden einfordert. Es geht zudem bei häufig fehlenden Problemlösungsstrategien der jungen Menschen um die Reduktion bestehender/aufkommender Stresssymptome, die sich in unterschiedlichster Form präsentieren. Ziel ist ein kooperatives Verhalten, die Förderung der Lern- und Leistungsmotivation und vor allem auch der Erwerb einer stimmigen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Es ist unserer Erfahrung nach unerlässlich, kompetente Mitarbeiter in das Ausbildungsteam zu integrieren, die über (sozial-) pädagogisches Spezialwissen verfügen und in der Lage sind, sowohl Lernprobleme als auch übergreifende individuelle Probleme zu erkennen, um zeitnah angemessen intervenieren zu können, bevor sich (Verhaltens-) Probleme verfestigen und/oder potenzieren. Dies mit dem Ziel, Konflikte, die sich negativ auf die Lernprozesse auswirken, zu verhindern oder zu lösen. Indiziert ist somit über den gesamten Ausbildungsverlauf ein durchgängiges, geplantes (sozial-) pädagogisches Beratungs- und Begleitungssystem. Als begleitendes Instrument für die (sozial-) pädagogische Beratung und Begleitung der Auszubildenden wird für den zweiten Ausbildungsgang unter anderem an die Einführung eines Ausbildungsportfolios gedacht, das es ermöglicht – neben den benoteten Lernerfolgsbewertungen – Entwicklungs- und Lernprozesse aufzuzeigen. Die erstellten Inhalte des Portfolios werden dann in unterschiedlichen Ausbildungsphasen mit den Auszubildenden gezielt aufgegriffen, besprochen und reflektiert. Im Vordergrund stehen hierbei nicht die individuellen (benoteten) Leistungen der einzelnen jungen Menschen, sondern ihre persönlichen Entwicklungs- und Lernprozesse (vgl. Jansa 2006, 48ff.).

Bezogen auf den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen sind die praktischen Ausbildungsstellen in besonderem Maße gefordert. Der Lernort Praxis dient zum einen der beruflichen Orientierung und Erfahrung und ermöglicht zum anderen Lernerfahrungen, die unmittelbare Erfolgserlebnisse erfahrbar machen. Zudem fördert die Integration in die vorhandenen Teams Rollenfindungsprozesse und führt zu berufsbezogenen Persönlichkeitsentwicklungen. Somit stellt der Lernort Praxis einen zentralen Lern- und Erfahrungsort dar, dies bezogen auf die fachliche Qualifizierung wie auch auf die berufliche und einrichtungsbezogene Sozialisation (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2008b). Sinnvoll, hilfreich und den Ausbildungsverlauf unterstützend, wäre Verlässlichkeit / Kontinuität in der Person des Anleiters für den jungen Menschen. Diese formulierten Ansprüche stellen sich an die Kooperationspartner bei parallel fortlaufend steigenden (Qualitäts-) Anforderungen und knappen Ressourcen. Der bestehende Kooperationsverbund ist gegenwärtig in der Lage, diese besonderen Herausforderungen auf der Basis gegenseitiger Unterstützung und Beratung zu tragen, was jedoch einen kontinuierlichen Abstimmungs- und Koordinierungsprozess sowie eine entsprechende Vertrauensbasis voraussetzt. Konkret zeigt sich für uns, dass die Lernorte Praxis in der Umsetzung des Projektes einen zentralen und unerlässlich hohen Bei-

trag im Rahmen der komplexen Ausbildungsprozesse dieser Zielgruppe leisten. Der Lernort Schule muss demgegenüber das Ausbildungsmanagement und die theoretische Qualifizierung sicherstellen.

Zentrale Komponenten der Projektstruktur sind somit (vgl. Abbildung 1):

Projektleitung und Projektkoordination:

Projektleitung (Ilka Weinbrenner, Robert Bosch Stiftung) und Projektkoordination (Melanie Schuster, Robert-Bosch-Krankenhaus) dienen als zentrale Ansprechpartner und Schnittstellen zwischen den verschiedenen Projektorganen.

Steuerungsgruppe / Kooperationsverbund:

Die Steuerungsgruppe des Modellversuchs besteht u.a. aus Vertretern der zehn beteiligten Träger

- BruderhausDiakonie
- Caritasverband für Stuttgart e.V.
- Evangelische Heimstiftung GmbH
- Kommunalunternehmen Klinikum Augsburg
- Klinikum Stuttgart
- Marienberg e.V.
- Paul Wilhelm von Keppler-Stiftung, Altenzentrum St. Vinzenz
- Robert-Bosch-Krankenhaus GmbH
- Stiftung Evangelische Altenheimat, Richard-Bürger-Heim
- Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg

Weiterhin gehören der Steuerungsgruppe ein Vertreter des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg, Vertreter der Curriculumsguppe, Vertreter der Robert Bosch Stiftung sowie die Projektkoordinatorin und weitere Einzelpersonen an.

Curriculumsguppe:

Der Curriculumsguppe gehören derzeit an:

- Herr Dr. Borel (Vorsitzender), Geschäftsführer Gotthilf-Vöhringer-Schule gGmbH Wilhelmsdorf / Marienberg
- Frau Prof. Dr. Riedel, Hochschule Esslingen, Soziale Arbeit, Gesundheit & Pflege
- Frau Mühlhausen / Frau Erler / Frau Schienmann: Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg
- Frau Mütschele, OL - HHT: Vertreterin für die Hauptschule
- N.N, Klinikum Stuttgart
- Herr Wagner: Caritasverband für Stuttgart, Haus Martinus.

Evaluierung:

Die Robert Bosch Stiftung hat in Abstimmung mit der Steuerungsgruppe Univation, Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH (Köln), in Zusammenarbeit mit BASS, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (Bern) mit der prozessbegleitenden und summativen Evaluierung beauftragt.

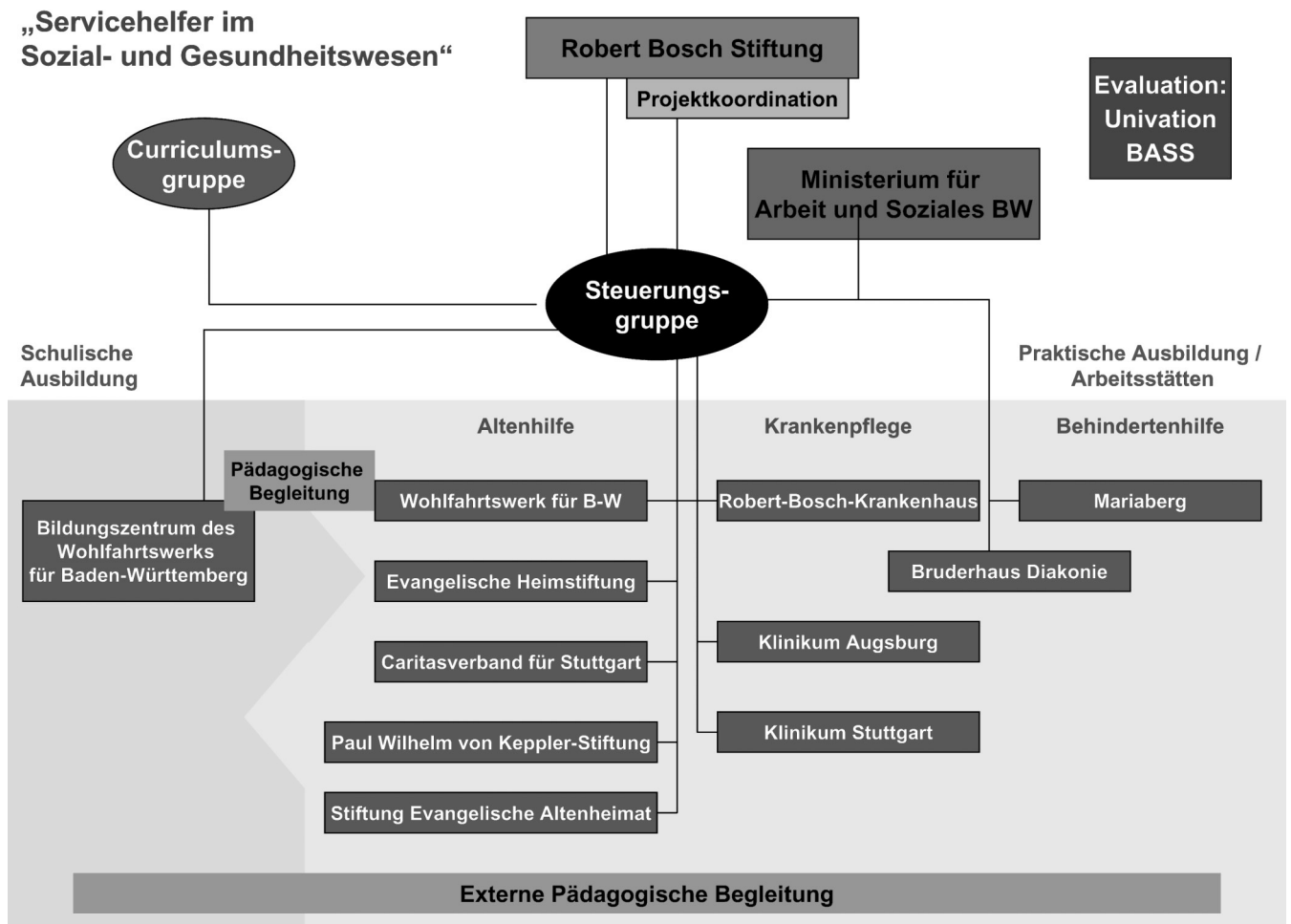


Abbildung 1: Projektstruktur

### 3 Curriculare und pädagogisch-didaktische Entscheidungen

Dem Ausbildungsjahr am Lernort Schule und am Lernort Praxis liegt ein Curriculum zu Grunde, das modular strukturiert ist und sich am Prinzip des handlungsorientierten Lernens ausrichtet. Die in dem Projekt bewusst gewählte Form des modularen Lernens – das heißt, des Lernens auf der Basis „in sich geschlossener und zugleich anschlussfähiger Wissensbausteine“ (Mirza & Overmann 2008, 569) in den Theoriephasen, ermöglicht einen Aufbau des Lernprozesses, der trotz der Unterbrechungen durch die Praxisphasen eine Anschlussfähigkeit zu den einzelnen Lehr- und Lerninhalten in den jeweiligen Modulen ermöglicht und einen nachvollziehbaren Kompetenzzuwachs sichert.

Bereits heute zeigt sich, dass sich das didaktisch-methodische Konzept der Handlungsorientierung als Leitlinie der Curriculumsentwicklung, das sich an Handlungsfeldern orientiert (vgl. Bader 2004, 67), die Aktivitäten der Lernenden betont und geprägt ist durch einen Mix an unterschiedlichen Methoden und Sozialformen, bei dieser Zielgruppe und bezogen auf die spezifische in-

haltliche Qualifizierung, besonders bewährt. Die konsequente Handlungsorientierung, die insbesondere auf die „integrierte Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischen Fähigkeiten über ein realitätsbezogenes Lernen, das soziale Lernen integriert und von Lernenden selbst gesteuert wird“ (Howe & Berben 2005, 385) zielt, war leitend in der Ausgestaltung der Module. Die Handlungsorientierung als curriculares Prinzip regelte die Auswahl und Strukturierung der Inhalte und Kompetenzen, die im Ausbildungsverlauf vermittelt und erworben werden sollen. Somit ist in dem Projekt das Konzept des handlungsorientierten Lernens die wegweisende Form für eine integrierte Förderung fachlicher, methodischer sowie sozialer und emotionaler Kompetenzen (Arnold & Gonon 2006, 211). Im Projekt sind die folgenden von Arnold & Gonon formulierten Prämissen bei der Ausgestaltung der Lehr-/ Lernarrangements leitend (Arnold & Gonon 2006, 211ff.):

- Handlungsorientiertes Lernen ist Lernen durch planvolles Handeln
- Handlungsorientiertes Lernen ist erfahrungsorientiertes Lernen
- Handlungsorientiertes Lernen ist selbstorganisiertes Lernen
- Handlungsorientiertes Lernen ist ein Lernen in Lernschleifen
- Handlungsorientiertes Lernen ist exemplarisches Lernen
- Handlungsorientiertes Lernen ist ein lebendiges Lernen im Mix verschiedener Methoden und Sozialformen.

Von Reibnitz definiert als Aspekte des handlungsorientierten Lernens „die Vermittlung der fachlichen Grundlagen, das Kennenlernen der organisatorischen Aspekte, das Kennenlernen und Einüben der technischen Abläufe, die Entwicklung der Beziehungs- und Interaktionsfähigkeit während der Handlung, die Dokumentation der Handlungsergebnisse und schließlich Reflexion und Evaluation der Handlung“ (von Reibnitz 2008, 38). In dieser Aufstellung wird explizit, dass handlungsorientiertes Lernen ein interaktiver Prozess unter konsequenter und hoher Beteiligung der Lernenden darstellt, der sowohl kognitive, psychomotorische als auch kommunikative Aspekte aufweist. Das heißt, es werden parallel mehrere Kompetenzen angesprochen, die es zu stärken und/oder zu erwerben gilt. Bezogen auf den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz ist es von zentraler Bedeutung, dass sich die mehrdimensionalen Aufgabenstellungen in den Modulen an den arbeitsweltlichen Realitäten orientieren. Das heißt, die Inhalte des Unterrichts orientieren sich an beruflichen Handlungen und in der Konsequenz an Arbeitsprozessen. In konsequenter Abstimmung mit dem Kooperationsverbund wurde versucht, die Module inhaltlich so auszugestalten, dass sie diesen Vorgaben gerecht werden. An dieser Stelle ist allerdings anzumerken, dass die „arbeitsweltlichen Realitäten“ bei einem in jeder Beziehung neuen Berufsbild zunächst erst definiert werden müssen, dies in konsequenter Abgrenzung zu den bereits bestehenden Pflegeberufen. Dieser Prozess ist gegenwärtig noch nicht abgeschlossen.

Neben der gezielten Handlungsorientierung, der bewussten Förderung der Selbsttätigkeit bzw. Selbststeuerung der Lernenden – im Sinne eines aktiven Aneignungsprozesses fachlicher und übergreifender Kompetenzen – leitet ergänzend die didaktische Theorie der „Ermöglichungsdidaktik“ (Arnold & Tutor

2007) die Methodenauswahl und die didaktische Ausgestaltung der Lehr- und Lernarrangements in den Modulen. Orientiert an Arnold und Tutor sind diesbezüglich im Projekt die folgenden Aspekte grundlegend (Arnold & Tutor 2007):

- Ermöglichungsdidaktik geht von einer notwendigen Aktivität beim Lernen aus
- Die Lernenden machen sich selbst auf die Suche nach kreativen Problemlösungsstrategien, denn die Ermöglichungsdidaktik geht davon aus, dass Lernende nur selbst durch diese Suche bzw. Suchbewegungen lernen können.

Hieraus ergibt sich in der Konsequenz für die Rolle der Lehrenden: „Wir leiten nicht zum lernen an, sondern begleiten das Lernen“ (Meueler 2001 in: Arnold und Tutor 2007, 9).

Bezogen auf die Lernprozesse in den einzelnen Modulen wurde darauf geachtet, dass diese „nicht-intellektualistische, sondern gegenstands- und tätigkeitsbezogene“ Zugänge gewährleisten, die die Lernprozesse für diese Zielgruppe erleichtern können (Eckert 2008, 205).

Die differenzierte und begründete Entscheidung hinsichtlich der Lehr- und Lernprozesse und die didaktische Orientierung mit dem Ziel des Erwerbs der beruflichen Handlungskompetenz wurden bewusst im Hinblick auf die Zielgruppe und ihre spezifischen Lernerfahrungen sowie die erwarteten Besonderheiten und Begrenzungen bezüglich ihrer individuellen Bildungs- und Aneignungsprozesse getroffen. Somit wurden die Erfahrungen und potenziell erwartbaren Probleme der Auszubildenden bewusst in den Planungsprozess integriert; dies mit dem Ziel, ihnen ein Lern- und Entwicklungsumfeld anzubieten, das den Lernenden ihre persönlichen Potenziale wie auch beruflichen Perspektiven aufzeigt und sie konsequent und pädagogisch unterstützt, ihr Ausbildungsziel zu erreichen. Dieses Angebot entlastet die jungen Menschen allerdings nicht in ihrer Eigenverantwortung und Lernbereitschaft, unterstützt und fördert diese jedoch bewusst.

Wie bereits eingangs formuliert, ist das Curriculum modular aufgebaut. Die Module weisen im Curriculum den folgenden Aufbau auf<sup>2</sup>:

1. Modultitel
2. Inhaltliche Beschreibung zum Modul (Lerninhalte, Lernvoraussetzungen, Begründung)
3. Exemplarische Situation
4. Teilkompetenzen
5. Zentrale Vorschläge für Methoden
6. Formen der Lernerfolgsbewertung
7. Theorie-/Praxistransfer

Grundlegend für die Ausgestaltung der Module ist das eigens für das Projekt entwickelte Kompetenzmodell<sup>3</sup>, das fünf Ebenen benennt. Das Kompetenz-

---

<sup>2</sup> Ein exemplarisches Modul sowie die Darstellung des Ablaufs des ersten Ausbildungsjahres finden sich in Kapitel 4.

modell ist am Ausbildungsziel ausgerichtet und konzentriert den Blick auf die Zielgruppe junger Menschen, mit ihren jeweiligen individuellen Besonderheiten und ihren spezifischen Bedarfen bezüglich der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz. Es ermöglicht die Sicherung und Transparenz eines kontinuierlichen Kompetenzerwerbs und -zuwachses im Ausbildungsverlauf, da es zugleich grundlegend ist für die Erstellung der Instrumente zur Lernerfolgsbewertung. Angelehnt an Arnold und Tutor leitete die Curriculumsguppe hinsichtlich des Kompetenzerwerbs die Erkenntnis, dass Kompetenzen „nur dadurch entwickelt werden können, dass die Logik der Lernsituation keine andere ist als die der Lebenssituationen, in denen diese Kompetenzen zur Wirkung kommen sollen“ (Arnold & Tutor 2007, 23).

Eine differenzierte Klärung und Abgrenzung des Kompetenzbegriffes (Konstrukt Kompetenz bzw. berufliche Handlungskompetenz) kann an dieser Stelle nicht erfolgen (vgl. hierzu ausführlich Bonse-Rohmann, Hüntelmann & Nauerth 2008, 5ff.). Die Curriculumsguppe hat sich an dieser Stelle an die Überlegungen der Kerngruppe Curriculum der Integrativen Pflegeausbildung – Das Stuttgarter Modell<sup>3</sup> angelehnt (vgl. Kerngruppe Curriculum 2006, 82ff.). Hilfreich erscheinen demgegenüber ergänzend die zentralen Definitionscharakteristika von Bonse-Rohmann, Hüntelmann & Nauerth 2008, 7:

Kompetenz wird verstanden:

- „als ein ganzheitliches Handlungspotenzial
- mit einem deutlichen Subjekt- und Situationsbezug
- als Disposition einer Person, selbstorganisiert zu handeln
- als Disposition zur Bewältigung komplexer Handlungssituationen in verschiedenen Kontexten
- unter Rückgriff auf bereits vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten
- wird in verschiedene Bereiche/Dimensionen unterteilt
- wird nur in der Performanz sichtbar.“

Die im Folgenden für die Ausbildung zum Servicehelfer definierten Kompetenzbereiche/ -dimensionen orientieren sich unter anderem an den beruflichen Handlungskompetenzen, die seitens der Vertreter der zukünftigen beruflichen Handlungsfelder (das heißt seitens der Mitglieder im Kooperationsverbund) für das Berufsbild Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen formuliert wurden. Ausdrücklich wurde die inhaltliche Abgrenzung zu den bereits bestehenden Ausbildungsberufen in der Pflege verfolgt. Somit finden sich im Folgenden keine Kompetenzen, die sich auf genuine professionelle Pflegetätigkeiten beziehen und die eigenverantwortlich durchgeführt werden. Bezogen auf das Kompetenzprofil ist ferner ersichtlich, dass vornehmlich das „regelgeleitete Handeln“ im Vordergrund steht. Dieses lässt sich gemäß Olbrich wie folgt umschreiben: „Es beruht auf Fachwissen, Können und einer sachgerechten Anwendung dieses Wissens. Handeln vollzieht sich innerhalb der Routine und der vorgefundenen Normen“ (Olbrich 1999, 57).

---

<sup>3</sup> Angelehnt an das Kompetenzmodell der Integrativen Pflegeausbildung, Das Stuttgarter Modell<sup>3</sup>; vgl. Kerngruppe Curriculum 2006, 88ff.

### **3.1.1 Kompetenzbereiche im Modell der beruflichen Handlungskompetenz für die Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen**

Insgesamt werden fünf Kompetenzbereiche im Modell der beruflichen Handlungskompetenz für die Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen beschrieben:

#### **1. Praktisch-technische Kompetenz**

Ihre Performanz zeigt sich in einer sicheren, korrekten und serviceorientierten Durchführung von angewiesenen und (pflege)fachlich angeleiteten Servicediensten in den beruflichen Handlungsfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens.

Sie konkretisiert sich in folgenden Verhaltensweisen:

- Angewiesene und (pflege)fachlich angeleitete Servicedienste manuell geschickt, koordiniert und serviceorientiert ausführen.
- Angewiesene und (pflege)fachlich angeleitete Servicedienste unter Berücksichtigung spezifischer handlungsleitender Prinzipien, Richtlinien (Hygiene, Arbeitssicherheit) und vermittelter Standards durchführen.
- Gemäß den entsprechenden Hygiene- und Sicherheitsrichtlinien mit hauswirtschaftlichen Hilfsmitteln, Pflegehilfsmitteln und weiteren technischen Geräten verantwortungsbewusst umgehen.

#### **2. Interaktive Kompetenz**

Ihre Performanz zeigt sich in einer Annäherung an die Perspektive des Gegenübers (z. B. Bewohner, Patient) vor dem Hintergrund der jeweiligen Situation.

Sie konkretisiert sich in folgenden Verhaltensweisen:

- Grundlagen der Interaktion kennen und situationsangemessen nutzen.
- Förderliche und hinderliche Faktoren für das Gelingen der Interaktion beachten.
- Eine auf gegenseitige Verständigung zielende Interaktion anstreben.

#### **3. Ethisch-moralische Kompetenz**

Ihre Performanz zeigt sich in einem verantwortungsvollen Handeln auf der Basis ethischer Werteorientierung und Grundhaltung.

Sie konkretisiert sich in folgenden Verhaltensweisen:

- Ethische Werteorientierungen und Grundhaltungen auf das eigene Handeln beziehen.
- Sensibilität für Kulturen, individuelle Glaubensrichtungen, Lebensformen und Geschlechterrollen zeigen und im beruflichen Handeln berücksichtigen.
- Sensibilität für die Besonderheiten des Gegenübers zeigen und im beruflichen Handeln berücksichtigen.
- Würde- und respektvoller Umgang mit dem Gegenüber verwirklichen.

#### **4. Organisationsbezogene Kompetenz**

Ihre Performanz zeigt sich in der Wahrnehmung und Beachtung organisatorischer Bedingungen in den beruflichen Handlungsfeldern.

Sie konkretisiert sich in folgenden Verhaltensweisen:

- Die räumlich-zeitlichen Bedingungen und die arbeitsorganisatorischen Abläufe einhalten.
- Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zuständigkeiten im Team mit anderen Berufsgruppen kooperieren.
- Die Besonderheiten der Institutionen beachten.

#### 5. Persönliche Kompetenz

Ihre Performanz zeigt sich in der Integration persönlicher Stärken, persönlicher Wünsche und Bedürfnisse in die Anforderungen des beruflichen Handlungsfeldes.

Sie konkretisiert sich in folgenden Verhaltensweisen:

- Persönliche Stärken und Schwächen erkennen und reflektieren.
- Die Grenzen des eigenen Handelns erkennen und Unterstützung einfordern.
- Mit Enttäuschungen, persönlichen Belastungen, Stressoren und Widerständen konstruktiv umgehen.
- Selbstmanagementstrategien anwenden.
- Die im beruflichen Handlungsfeld übertragenen Anforderungen verantwortungsbewusst und zuverlässig ausführen.
- Die im beruflichen Handlungsfeld geltenden ethischen Wertorientierungen und Grundhaltungen einhalten.

Ausdrücklich und sehr bewusst wurde die „Persönliche Kompetenz“ (häufig in anderen Kompetenzmodellen als „Personalkompetenz“ definiert) in jedem der Ausbildungsmodule mit mehreren Teilkompetenzen versehen. Dies vor dem Hintergrund der spezifischen Zielgruppe, bei der persönliche Eigenschaften wie Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit sowie Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein bewusst gefördert, angebahnt oder gefestigt werden müssen. Eine persönlichkeitsorientierte Lehr- und Lernkultur (vgl. Kerres 2003, 73ff.) ist demzufolge im Ausbildungsverlauf leitend, dies mit der Intention, die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen als zentralen Prozess in der beruflichen Ausbildung zu begleiten und zu unterstützen.

„Persönlichkeitsentwicklung (...) umfasst nicht nur die individuelle Selbstentfaltung, sondern auch die Fähigkeit Verantwortung für andere und die Gemeinschaft zu übernehmen“ (Arbeitsstab Forum Bildung 2001, in: Keuchel 2005, 106). Ohne eine so verstandene vielseitig entwickelte Gesamtpersönlichkeit „mit ausgeprägten Kompetenzen für persönliches und soziales Handeln“ (Arbeitsstab Forum Bildung 2001, in: Keuchel 2005, 106) ist eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit im komplexen Handlungsfeld des Sozial- und Gesundheitswesens unseres Erachtens nicht möglich.

In der gesamten Curriculumsentwicklung wurde bewusst und konsequent die Bedeutsamkeit des Lernortes Praxis reflektiert und „das Lernen im Prozess der Arbeit“ (vgl. Becker 2006, 51, 79; vgl. Dehbostel & Gillen 2005, 27ff.) als zentrale Komponente im Ausbildungsverlauf berücksichtigt. Die „Arbeitsprozess- und Handlungsorientierung“ (Becker 2006, 70) repräsentiert sich somit

nicht nur in den Modulen sowie in der Ausgestaltung der Lehr- und Lernarrangements, sondern auch in der curricularen Planung der Ausbildung am Lernort Praxis. Denn berufliche Handlungskompetenz kann nur in angemessener Lernortkooperation und im Rahmen geplanter Lernprozesse an beiden Lernorten erworben werden.

Neben den formellen und pädagogisch organisierten Lernprozessen stellen Erfahrungslernen und der Erwerb von Erfahrungswissen auch in dieser Ausbildung einen wichtigen Aspekt der Lern- und Persönlichkeitsentwicklungsprozesse dar. Wohl wissend, dass Erfahrungslernen und der Erwerb von Erfahrungswissen entscheidend von der Arbeits- und Ablauforganisation sowie den Sozialbeziehungen und den Einrichtungskulturen abhängig ist (Dehnbostel & Gillen 2005, 31), wird dieser Aspekt in Kooperation und mit Unterstützung der pädagogischen Begleitung konsequent in den Ausbildungsverlauf integriert und geplant mit den Auszubildenden reflektiert.

### **3.2 Handbuch für die praktische Ausbildung der Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen**

Um die konstituierenden Elemente am Lernort Praxis – Erwerb beruflicher Handlungskompetenz und Arbeits- und Lernbedingungen – entsprechend zu berücksichtigen und den Praxisanleitern und Mentoren ein entsprechendes ausbildungsbegleitendes Instrument an die Hand zu geben, wurde für den Lernort Praxis das Ausbildungshandbuch erstellt<sup>4</sup>, das sowohl den Kompetenzerwerb transparent werden lässt, wie auch den Transfer von Informationen zwischen den beiden Lernorten sichert.

Im Folgenden ist der Einleitungstext des Handbuches für die praktische Ausbildung der Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen abgedruckt, um einen Eindruck von den Zielen und den Inhalten zu vermitteln. Übergreifendes Ziel ist es, den Theorie-Praxis-Transfer, den Praxis-Theorie-Transfer und den Informationsfluss zu sichern und zugleich den Ausbildungsverlauf für die Anleiter am Lernort Praxis sowie für die Lernbegleiter am Lernort Schule transparent zu machen. Ferner werden die gesamten kompetenzorientierten Lernerefolgswertungen, die am Lernort Praxis erstellt werden, in einem Gesamtinstrument gebündelt und somit der Kompetenzzuwachs des Auszubildenden übersichtlich erfassbar.

Das Handbuch in seiner Komplexität intendiert eine gewissenhafte Ein- und Hinführung der Praxisanleiter, eine kontinuierliche und gezielte Nutzung am Lernort Praxis sowie die konsequente Bezugnahme am Lernort Schule.

---

<sup>4</sup> Angelehnt an das Ausbildungsmanual der Integrativen Pflegeausbildung, Das Stuttgarter Modell©; vgl. Kerngruppe Curriculum 2003 und an Beyl & Dörfler, 2004.

*Das vorliegende Handbuch<sup>5</sup> für die praktische Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen soll die Auszubildenden, die Anleiter am Lernort Praxis sowie die Lernbegleiter und pädagogischen Begleiter am Lernort Schule während des Ausbildungsjahres begleiten.*

*Dem Ausbildungsjahr liegt ein Curriculum zu Grunde, das sich am Prinzip des handlungsorientierten Lernens orientiert. Dieses Prinzip betont die Aktivität der Lernenden und versteht sich als Lernen durch planvolles Handeln, als erfahrungsorientiertes, exemplarisches und selbstorganisiertes Lernen, welches in Lernschleifen stattfindet und geprägt ist durch einen Mix an verschiedenen Methoden und Sozialformen<sup>6</sup>.*

*Eng verbunden mit diesen Lernformen ist die Orientierung des Curriculums an einem Kompetenzmodell, das fünf Ebenen benennt und auf den kontinuierlichen Kompetenzzuwachs im Laufe der Ausbildung ausgerichtet ist<sup>7</sup>. Sowohl am Lernort Schule wie auch am Lernort Praxis werden die Auszubildenden gefördert, praktisch-technische, interaktive, ethisch-moralische, organisationsbezogene und persönliche Kompetenzen zu erlangen, die sie zur Bewältigung ihrer Aufgaben im hauswirtschaftlichen, haustechnischen und sonstigen Servicebereich befähigen. Darüber hinaus sollen die Jugendlichen in ihrer persönlichen Weiterentwicklung und Reifung unterstützt werden.*

*Um diesen Kompetenzzuwachs zu ermöglichen, sieht das Curriculum sowohl eine personelle Kontinuität in der Begleitung der Auszubildenden durch Lernbegleiter, Pädagogen und Praxisanleiter vor, als auch die Zugehörigkeit der Auszubildenden zu einem festen Einsatzort innerhalb der Einrichtung, um Überforderungssituationen zu vermeiden.*

*Die Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen ist in acht Ausbildungsphasen zu 30% am Lernort Schule und zu 70% am Lernort Praxis unterteilt. Jede Ausbildungsphase beginnt mit einem meist zweiwöchigen Schulblock und findet seine Fortsetzung in einer vier- bis sechswöchigen Praxisphase.*

*Das Handbuch verfolgt das Ziel, den Transfer der Informationen – vom Lernort Schule zum Lernort Praxis und zurück – sicher zu stellen und somit das Lernen an den beiden Lernorten miteinander zu verknüpfen. Zudem ermöglicht das Handbuch Transparenz über die zum jeweiligen Ausbildungsstand zu vermittelnden oder bereits vermittelten Lerninhalte und die zu erwerbenden wie bereits erworbenen Kompetenzen im Ausbildungsverlauf.*

---

<sup>5</sup> Angelehnt an: Kerngruppe Curriculum: Ausbildungsmanual; vgl. Kerngruppe Curriculum 2003; 2006; vgl. Beyl, & Dörfler, 2004.

<sup>6</sup> Vgl. Arnold & Gonon 2006, 211.

*Das Handbuch ist wie folgt aufgebaut:*

*Im 2. Kapitel finden sich die wissenswerten Daten der Auszubildenden, der Einrichtung samt Praxisanleiter sowie der Ansprechpartner der Schule.*

*Die kalendarische Tabelle im 3. Kapitel ermöglicht einen Überblick über die Schulblöcke, Praxisphasen, Praxisbesuche zur Lernerfolgsbewertung und pädagogischen Besuche.*

*Das 4. Kapitel beinhaltet die jeweiligen Formulare für den Zeitnachweis der schulischen und praktischen Ausbildung. Hier werden Einsatzbereiche, Hospitationen, Fehlzeiten und Urlaubstage festgehalten.*

*Die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten der Lernbegleiter und pädagogischen Begleiter sind im 5. Kapitel beschrieben.*

*Im 6. Kapitel sind das Kompetenzmodell, das Curriculum mit Modultiteln, Inhalten und Kompetenzebenen sowie die Schulordnung zu finden.*

*Das 7. Kapitel beschreibt für jede der acht Ausbildungsphasen die vermittelten Inhalte und erworbenen Kompetenzen am Lernort Schule und definiert für den Einsatz am Lernort Praxis Ausbildungsinhalte, Lernvereinbarungen, Instrumente der Lernerfolgsbewertung sowie die zeitliche Planung.*

Trotz des vorliegenden Instrumentes ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die praktische Umsetzung der konsequenten Lernortkooperation und des durchgängigen Theorie-Praxis-Transfers sowie des Praxis-Theorie-Transfers ein komplexes Geschehen ist, zumal bei einer für alle an den Lernorten Beteiligten neuen Ausbildung. Voraussetzung ist eine stringente Kommunikations- und Informationsstruktur und -kultur, die die gegenseitige Vermittlung wichtiger Mitteilungen und Hinweise sicherstellt. Den diesbezüglich im Projekt existierende Handlungs- und Weiterentwicklungsbedarf zeigen die ersten Zwischenergebnisse der Evaluierung (Stand August 2008).

Sowohl die modulare Ausrichtung, die inhaltliche und strukturelle Ausgestaltung der Module wie auch das Kompetenzmodell und das Handbuch für die praktische Ausbildung haben sich bewährt. Die erarbeiteten Instrumente und die definierten didaktischen und pädagogischen Prämissen sind grundlegend für die Qualität der Qualifizierung. Sie dienen der Transparenz, sowohl am Lernort Schule als auch am Lernort Praxis, stets mit dem Ziel, den Erwerb der jeweils definierten beruflichen Handlungskompetenzen unterstützend zu sichern.

Bei der Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen handelt es sich um keine primär inhaltsfixierte Ausbildung, vielmehr stehen die Auszubildenden mit ihren jeweiligen individuellen Möglichkeiten und Grenzen im Mittelpunkt. Sie sind in dem Jahr Ausgangspunkt für die jeweiligen Bil-

---

<sup>7</sup> Angelehnt an das Kompetenzmodell der Integrativen Pflegeausbildung: Das Stuttgarter Modell©; vgl. Kerngruppe Curriculum 2006.

dungs- und Kompetenzentwicklungsbemühungen, sowohl am Lernort Schule wie auch am Lernort Praxis. Denn: „Bildung und Kompetenz können nicht von außen her in ein Subjekt hineinverankert werden, sie können sich nur aus den jeweils bereits im Subjekt vorhandenen und wirksamen Elementen und Dynamiken selbst hervorbringen“ (Arnold & Tutor 2007, 25).

So standen die Spezifika der Zielgruppe neben den Besonderheiten, die die Praxis an die zukünftigen Absolventen stellt, bei der Curriculumentwicklung konsequent im Zentrum der Erarbeitung und Ausgestaltung der Module (Inhalte, Methoden im Lehr- und Lernarrangement etc.) sowie im Mittelpunkt der Planung der Praxisphasen. Diesbezüglich waren und sind die kontinuierlichen Reflexionsschleifen mit den Praxisstellen von besonderer Bedeutung (regelmäßige Sitzungen des Kooperationsverbundes und geplante Anleiter- und Mentorentreffen). Bezogen auf die zukünftigen beruflichen Handlungsfelder steht für das Projekt der Robert Bosch Stiftung in besonderem Maße im Vordergrund, dass sich die theoretischen und praktischen Anforderungen im Ausbildungsverlauf in ihrem Wert und in ihrer Verwendbarkeit an den Bedarfen und Anforderungen der beteiligten Ausbildungsfelder orientieren.

#### **4 Struktur der Ausbildung und exemplarisches Modul**

Kapitel 4 umfasst zum einen den Ausbildungsplan, der den Ausbildungsverlauf verdeutlicht und strukturelle Komponenten wie z. B. zentrale Termine aufzeigt. Somit kann der Verlauf des ersten Ausbildungsjahres nachvollzogen werden. Der Ausbildungsplan bezieht sich auf den zweiten Ausbildungsdurchgang (Start Oktober 2008).

Ebenfalls enthält das Kapitel 4 ein exemplarisches Modul der Ausbildung mit seinen spezifischen Komponenten (Stand Oktober 2008). An dieser Stelle ist nochmals der Hinweis wichtig, dass sich die Ausbildung in der Modellphase befindet und Evaluierungs- sowie Revisionsprozesse die Umsetzung gegenwärtig parallel begleiten.

## Zeitlicher Ablauf der Ausbildung zum Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen

farbliche Markierungen:

<b>Feiertage</b>	
<b>Schulzeiten</b>	im Wohlfahrtswerk Bildungszentrum
<b>Praxiszeiten</b>	in der Praxisstelle
<b>festgelegter Urlaub (15 Tage), insgesamt 26 Tage</b>	

<b>Oktober 2008</b>	<b>KW 40</b>	01.10.2008	Mittwoch		Starttage im Wohlfahrtswerk Bildungszentrum	
		02.10.2008	Donnerstag			
		03.10.2008	Freitag		Feiertag	
		04.10.2008	Samstag			
		05.10.2008	Sonntag			
	<b>KW 41</b>	06.10.2008	Montag		Einblicke in die Berufs- und Handlungsfelder verschaffen	
		07.10.2008	Dienstag			
		08.10.2008	Mittwoch			
		09.10.2008	Donnerstag			
		10.10.2008	Freitag			
		11.10.2008	Samstag			
		12.10.2008	Sonntag			
	<b>KW 42</b>	13.10.2008	Montag			
		14.10.2008	Dienstag			
		15.10.2008	Mittwoch			
		16.10.2008	Donnerstag			
		17.10.2008	Freitag			
		18.10.2008	Samstag			
		19.10.2008	Sonntag			
	<b>KW 43</b>	20.10.2008	Montag		Praxisphase	
		21.10.2008	Dienstag			
		22.10.2008	Mittwoch			
		23.10.2008	Donnerstag			
		24.10.2008	Freitag			
		25.10.2008	Samstag			
		26.10.2008	Sonntag			
	<b>KW 44</b>	27.10.2008	Montag		Praxisphase	
		28.10.2008	Dienstag			
		29.10.2008	Mittwoch			
		30.10.2008	Donnerstag			
		31.10.2008	Freitag			
<b>KW 45</b>	01.11.2008	Samstag		Feiertag		
	02.11.2008	Sonntag				
	03.11.2008	Montag		Praxisphase / 1 Besuch in den Einrichtungen durch berufspädagogische Begleitung		
	04.11.2008	Dienstag				
	05.11.2008	Mittwoch				
	06.11.2008	Donnerstag				

<b>November 2008</b>	KW 46	07.11.2008	Freitag			
		08.11.2008	Samstag			
		09.11.2008	Sonntag			
	10.11.2008	Montag		Praxisphase / 1 Besuch in den Einrichtungen durch berufspädagogische Begleitung		
	11.11.2008	Dienstag				
	12.11.2008	Mittwoch				
	13.11.2008	Donnerstag				
	14.11.2008	Freitag				
	15.11.2008	Samstag				
	16.11.2008	Sonntag				
	17.11.2008	Montag		Praxisphase / 1 Besuch in den Einrichtungen durch berufspädagogische Begleitung		
	18.11.2008	Dienstag				
	19.11.2008	Mittwoch				
	20.11.2008	Donnerstag				
	21.11.2008	Freitag				
	22.11.2008	Samstag				
	23.11.2008	Sonntag				
	24.11.2008	Montag		Praxisphase		
	25.11.2008	Dienstag				
	26.11.2008	Mittwoch				
	27.11.2008	Donnerstag				
	28.11.2008	Freitag				
	29.11.2008	Samstag				
	30.11.2008	Sonntag				
	<b>Dezember 2008</b>	KW 49	01.12.2008	Montag		Mahlzeiten service- und bedürfnisorientiert gestalten
			02.12.2008	Dienstag		
			03.12.2008	Mittwoch		
			04.12.2008	Donnerstag		
05.12.2008			Freitag			
06.12.2008			Samstag			
07.12.2008			Sonntag			
08.12.2008		Montag		Mahlzeiten service- und bedürfnisorientiert gestalten + Merkmale der eigenen Persönlichkeit in der Begegnung mit der Gruppe und den Menschen im Handlungsfeld wahrnehmen und reflektieren		
09.12.2008		Dienstag				
10.12.2008		Mittwoch				
11.12.2008		Donnerstag				
12.12.2008		Freitag				
13.12.2008		Samstag				
14.12.2008		Sonntag				
15.12.2008		Montag		Praxisphase		
16.12.2008		Dienstag				
17.12.2008		Mittwoch				
18.12.2008		Donnerstag				
19.12.2008		Freitag				
20.12.2008		Samstag				
21.12.2008		Sonntag				
22.12.2008		Montag		Praxisphase		
23.12.2008		Dienstag				
24.12.2008		Mittwoch				

<b>Januar 2009</b>	KW 01	25.12.2008	Donnerstag		Feiertag
		26.12.2008	Freitag		Feiertag
		27.12.2008	Samstag		
		28.12.2008	Sonntag		
	KW 02	29.12.2008	Montag		Praxisphase
		30.12.2008	Dienstag		
		31.12.2008	Mittwoch		
		01.01.2009	Donnerstag		
	KW 03	02.01.2009	Freitag		Feiertag
		03.01.2009	Samstag		
		04.01.2009	Sonntag		
		05.01.2009	Montag		
		06.01.2009	Dienstag		Feiertag
		07.01.2009	Mittwoch		Praxisphase
08.01.2009		Donnerstag			
KW 04	09.01.2009	Freitag			
	10.01.2009	Samstag			
	11.01.2009	Sonntag			
	12.01.2009	Montag		Praxisphase / 1. Besuch in den Einrichtungen durch die Lernbegleitung mit Lernerfolgsbewertung	
	13.01.2009	Dienstag			
	14.01.2009	Mittwoch			
15.01.2009	Donnerstag				
16.01.2009	Freitag				
17.01.2009	Samstag				
KW 05	18.01.2009	Sonntag			
	19.01.2009	Montag		Praxisphase / 1. Besuch in den Einrichtungen durch die Lernbegleitung mit Lernerfolgsbewertung	
	20.01.2009	Dienstag			
	21.01.2009	Mittwoch			
	22.01.2009	Donnerstag			
23.01.2009	Freitag				
KW 06	24.01.2009	Samstag			
	25.01.2009	Sonntag			
	26.01.2009	Montag		Begegnungen mit der Zielgruppe aktiv gestalten	
	27.01.2009	Dienstag			
	28.01.2009	Mittwoch			
	29.01.2009	Donnerstag			
	KW 07	30.01.2009	Freitag		
		31.01.2009	Samstag		
01.02.2009		Sonntag			
02.02.2009		Montag		Lebensräume erfassen und gestalten	
03.02.2009		Dienstag			
04.02.2009		Mittwoch			
05.02.2009		Donnerstag			
06.02.2009	Freitag				
07.02.2009	Samstag				
08.02.2009	Sonntag				
KW 07	09.02.2009	Montag		Praxisphase	
	10.02.2009	Dienstag			
	11.02.2009	Mittwoch			

<b>Februar 2009</b>		12.02.2009	Donnerstag			
		13.02.2009	Freitag			
		14.02.2009	Samstag			
		15.02.2009	Sonntag			
	KW 08		16.02.2009	Montag		Praxisphase
			17.02.2009	Dienstag		
			18.02.2009	Mittwoch		
			19.02.2009	Donnerstag		
			20.02.2009	Freitag		
			21.02.2009	Samstag		
			22.02.2009	Sonntag		
			23.02.2009	Montag		
	KW 09		24.02.2009	Dienstag		Praxisphase
			25.02.2009	Mittwoch		
		26.02.2009	Donnerstag			
		27.02.2009	Freitag			
		28.02.2009	Samstag			
		01.03.2009	Sonntag			
		02.03.2009	Montag			
KW 10		03.03.2009	Dienstag		Praxisphase	
		04.03.2009	Mittwoch			
		05.03.2009	Donnerstag			
		06.03.2009	Freitag			
		07.03.2009	Samstag			
		08.03.2009	Sonntag			
		09.03.2009	Montag			
		10.03.2009	Dienstag			
KW 11		11.03.2009	Mittwoch		Praxisphase	
		12.03.2009	Donnerstag			
		13.03.2009	Freitag			
		14.03.2009	Samstag			
		15.03.2009	Sonntag			
		16.03.2009	Montag			
		17.03.2009	Dienstag			
KW 12		18.03.2009	Mittwoch		Lebenswelten wahrnehmen und mitgestalten	
		19.03.2009	Donnerstag			
		20.03.2009	Freitag			
		21.03.2009	Samstag			
		22.03.2009	Sonntag			
		23.03.2009	Montag			
		24.03.2009	Dienstag			
KW 13		25.03.2009	Mittwoch		Im Handlungsfeld zielorientiert und sicher agieren	
		26.03.2009	Donnerstag			
		27.03.2009	Freitag			
		28.03.2009	Samstag			
		29.03.2009	Sonntag			
		30.03.2009	Montag			
		31.03.2009	Dienstag			
KW 14		01.04.2009	Mittwoch		Praxisphase	

<b>April 2009</b>		02.04.2009	Donnerstag				
		03.04.2009	Freitag				
		04.04.2009	Samstag				
		05.04.2009	Sonntag				
	<b>KW 15</b>		06.04.2009	Montag		Praxisphase	
			07.04.2009	Dienstag			
			08.04.2009	Mittwoch			
			09.04.2009	Donnerstag			
			10.04.2009	Freitag			Feiertag
			11.04.2009	Samstag			
			12.04.2009	Sonntag			
	<b>KW 16</b>		13.04.2009	Montag		Feiertag	
			14.04.2009	Dienstag		Praxisphase	
			15.04.2009	Mittwoch			
			16.04.2009	Donnerstag			
			17.04.2009	Freitag			
			18.04.2009	Samstag			
			19.04.2009	Sonntag			
	<b>KW 17</b>		20.04.2009	Montag			Praxisphase / 2. Besuch in den Einrichtungen durch die Lernbegleitung mit Lernerfolgsbewertung
		21.04.2009	Dienstag				
		22.04.2009	Mittwoch				
		23.04.2009	Donnerstag				
		24.04.2009	Freitag				
		25.04.2009	Samstag				
		26.04.2009	Sonntag				
<b>KW 18</b>		27.04.2009	Montag		Praxisphase / 2. Besuch in den Einrichtungen durch die Lernbegleitung mit Lernerfolgsbewertung		
		28.04.2009	Dienstag				
		29.04.2009	Mittwoch				
		30.04.2009	Donnerstag				
		01.05.2009	Freitag			Feiertag	
<b>Mai 2009</b>		02.05.2009	Samstag				
		03.05.2009	Sonntag				
	<b>KW 19</b>		04.05.2009	Montag		Beziehungen aktiv gestalten	
			05.05.2009	Dienstag			
			06.05.2009	Mittwoch			
			07.05.2009	Donnerstag			
			08.05.2009	Freitag			
			09.05.2009	Samstag			
			10.05.2009	Sonntag			
	<b>KW 20</b>		11.05.2009	Montag		Soziale Kompetenzen und die eigene Persönlichkeit für das berufliche Handeln stärken (Exkursion)	
			12.05.2009	Dienstag			
			13.05.2009	Mittwoch			
			14.05.2009	Donnerstag			
			15.05.2009	Freitag			
		16.05.2009	Samstag				
		17.05.2009	Sonntag				
<b>KW 21</b>		18.05.2009	Montag		Praxisphase		
		19.05.2009	Dienstag				
		20.05.2009	Mittwoch				

<b>Mai 2009</b>	<b>KW 21</b>	21.05.2009	Donnerstag		Feiertag
		22.05.2009	Freitag		
		23.05.2009	Samstag		
		24.05.2009	Sonntag		
	<b>KW 22</b>	25.05.2009	Montag		Praxisphase
		26.05.2009	Dienstag		
		27.05.2009	Mittwoch		
		28.05.2009	Donnerstag		
		29.05.2009	Freitag		
		30.05.2009	Samstag		
		31.05.2009	Sonntag		
<b>Juni 2009</b>	<b>KW 23</b>	01.06.2009	Montag		Feiertag
		02.06.2009	Dienstag		Praxisphase
		03.06.2009	Mittwoch		
		04.06.2009	Donnerstag		
		05.06.2009	Freitag		
		06.06.2009	Samstag		
		07.06.2009	Sonntag		
	<b>KW 24</b>	08.06.2009	Montag		Praxisphase
		09.06.2009	Dienstag		
		10.06.2009	Mittwoch		
		11.06.2009	Donnerstag		Feiertag
		12.06.2009	Freitag		
		13.06.2009	Samstag		
		14.06.2009	Sonntag		
	<b>KW 25</b>	15.06.2009	Montag		Abschiedskulturen in den kooperierenden Handlungsfeldern respektvoll begegnen
		16.06.2009	Dienstag		
		17.06.2009	Mittwoch		
		18.06.2009	Donnerstag		
		19.06.2009	Freitag		
		20.06.2009	Samstag		
		21.06.2009	Sonntag		
	<b>KW 26</b>	22.06.2009	Montag		Praxisphase
		23.06.2009	Dienstag		
		24.06.2009	Mittwoch		
		25.06.2009	Donnerstag		
		26.06.2009	Freitag		
		27.06.2009	Samstag		
		28.06.2009	Sonntag		
29.06.2009		Montag		Praxisphase / 3. Besuch in den Einrichtungen mit Lernerfolgsbewertung	
30.06.2009	Dienstag				
01.07.2009	Mittwoch				
<b>Juli 2009</b>	<b>KW 27</b>	02.07.2009	Donnerstag		Praxisphase / 3. Besuch in den Einrichtungen mit Lernerfolgsbewertung
		03.07.2009	Freitag		
		04.07.2009	Samstag		
		05.07.2009	Sonntag		
		06.07.2009	Montag		
	<b>KW 28</b>	07.07.2009	Dienstag		Praxisphase / 3. Besuch in den Einrichtungen mit Lernerfolgsbewertung
		08.07.2009	Mittwoch		

<b>Juli 2009</b>		09.07.2009	Donnerstag			
		10.07.2009	Freitag			
		11.07.2009	Samstag			
		12.07.2009	Sonntag			
	<b>KW 29</b>		13.07.2009	Montag		In der neuen Rolle als ausgebildete Servicehelferin/ Servicehelfer selbstbewusst auftreten
			14.07.2009	Dienstag		
			15.07.2009	Mittwoch		
			16.07.2009	Donnerstag		
			17.07.2009	Freitag		
			18.07.2009	Samstag		
			19.07.2009	Sonntag		
	<b>KW 30</b>		20.07.2009	Montag		Prüfungsvorbereitung Reflexion Lernerfolgssicherung
			21.07.2009	Dienstag		
			22.07.2009	Mittwoch		
			23.07.2009	Donnerstag		
			24.07.2009	Freitag		
			25.07.2009	Samstag		
			26.07.2009	Sonntag		
	<b>31</b>		27.07.2009	Montag		
			28.07.2009	Dienstag		
	<b>KW</b>		29.07.2009	Mittwoch		Praxisphase
			30.07.2009	Donnerstag		
			31.07.2009	Freitag		
			01.08.2009	Samstag		
		02.08.2009	Sonntag			
	<b>KW 32</b>		03.08.2009	Montag		Praxisphase
			04.08.2009	Dienstag		
			05.08.2009	Mittwoch		
			06.08.2009	Donnerstag		
			07.08.2009	Freitag		
			08.08.2009	Samstag		
		09.08.2009	Sonntag			
		10.08.2009	Montag			
<b>KW 33</b>		11.08.2009	Dienstag		Urlaub	
		12.08.2009	Mittwoch			
		13.08.2009	Donnerstag			
		14.08.2009	Freitag			
		15.08.2009	Samstag			
		16.08.2009	Sonntag			
		17.08.2009	Montag			
<b>KW 34</b>		18.08.2009	Dienstag		Urlaub	
		19.08.2009	Mittwoch			
		20.08.2009	Donnerstag			
		21.08.2009	Freitag			
		22.08.2009	Samstag			
		23.08.2009	Sonntag			
		24.08.2009	Montag			
<b>KW 35</b>		25.08.2009	Dienstag		Urlaub	
		26.08.2009	Mittwoch			
<b>August 2009</b>						

<b>September 2009</b>		27.08.2009	Donnerstag		
		28.08.2009	Freitag		
		29.08.2009	Samstag		
		30.08.2009	Sonntag		
		31.08.2009	Montag		Praxisphase
	KW 36	01.09.2009	Dienstag		
		02.09.2009	Mittwoch		
		03.09.2009	Donnerstag		
		04.09.2009	Freitag		
		05.09.2009	Samstag		
		06.09.2009	Sonntag		
		07.09.2009	Montag		Praxisphase - Praktische Prüfung mit Abschlussbewertung
	KW 37	08.09.2009	Dienstag		
		09.09.2009	Mittwoch		
		10.09.2009	Donnerstag		
		11.09.2009	Freitag		
		12.09.2009	Samstag		
		13.09.2009	Sonntag		
		14.09.2009	Montag		Praxisphase - Praktische Prüfung mit Abschlussbewertung
	KW 38	15.09.2009	Dienstag		
		16.09.2009	Mittwoch		
		17.09.2009	Donnerstag		
		18.09.2009	Freitag		
		19.09.2009	Samstag		
		20.09.2009	Sonntag		
		21.09.2009	Montag		Schulische Abschlussprüfung
	KW 39	22.09.2009	Dienstag		
		23.09.2009	Mittwoch		
		24.09.2009	Donnerstag		
		25.09.2009	Freitag		
26.09.2009		Samstag			
27.09.2009		Sonntag			
28.09.2009		Montag		Schulische Abschlussprüfung	
KW 40	29.09.2009	Dienstag			
	30.09.2009	Mittwoch			

\*Änderungen vorbehalten

## 4.2 Exemplarisches Modul

In dem nachfolgend vorgestellten exemplarischen Modul „Lebenswelten wahrnehmen und mitgestalten“ (Stand Oktober 2008) werden die in Kapitel 3 ausführlich dargestellten pädagogisch-didaktischen Entscheidungen und Prämissen explizit. Der *kursiv* ergänzte Text erläutert den Aufbau der Module. Jedes der zehn Module weist den identischen Aufbau auf.

Modultitel: Lebenswelten wahrnehmen und mitgestalten – 40 Stunden  
*Jedes Modul verfügt über einen Titel, der den inhaltlichen Fokus des Moduls repräsentiert.*

Seite 30

*Des Weiteren verfügt jedes Modul über eine einführende Begründung für die Relevanz der Lehr- und Lerninhalte hinsichtlich des Erwerbs der beruflichen Handlungskompetenz.*

Im beruflichen Alltag von Servicehelfern spielen tagesstrukturierende und aktivierende Maßnahmen eine zentrale Rolle. In diesem Zusammenhang sind die individuellen Lebenswelten der beteiligten Personen zu respektieren. Eine besondere Herausforderung besteht darin, die variierenden Lebenswelten zu erfassen und zu berücksichtigen. In diesem Modul werden die Besonderheiten der Arbeit mit Gruppen in den beruflichen Handlungsfeldern aufgegriffen. Vor diesem Hintergrund müssen unter anderem die Grundlagen der Interaktion und der Kommunikation in der Gruppe vermittelt werden. In den beruflichen Handlungsfeldern werden Servicehelfer vielfach mit der Zubereitung einfacher Mahlzeiten (Salate, Nachspeisen, Zwischenmahlzeiten etc.) beauftragt. Dabei spielt auch die Gestaltung von Essenssituationen eine bedeutsame Rolle. In diesem Modul soll der Servicecharakter der Ausbildung nochmals unter einer neuen Perspektive vertieft werden.

*Die Beschreibung zur Verortung des Moduls ermöglicht Rückschlüsse hinsichtlich der curricularen Planung im Ausbildungsverlauf. Ebenfalls werden inhaltliche Bezüge zu weiteren Modulen in der Ausbildung beschrieben, die den Lehrenden und den Lernenden Bezüge aufzeigen und den Kompetenzzuwachs verdeutlichen.*

Verortung des Moduls:

Das Modul bezieht sich auf die Inhalte der Module „Mahlzeiten service- und bedürfnisorientiert gestalten“ und „Lebensräume erfassen und gestalten“. Die dort erlangten Kompetenzen werden erweitert und vertieft. Zu diesem Zeitpunkt der Ausbildung erfolgt eine Erweiterung von der Arbeit mit Einzelnen zu der Arbeit mit mehreren. Diese Erweiterung erfordert Kompetenzen im Umgang mit Gruppen und in der Gestaltung von Gruppenangeboten.

*Die Beschreibung der Modul Inhalte erlaubt einen schnellen Überblick über die Lehr- und Lerninhalte und ermöglicht die inhaltliche Abgrenzung zu anderen Modulen.*

Inhalte:

- Lebenswelten wahrnehmen
- Lebenswelten gestalten
- Gruppendynamische Prozesse
- Begegnungen gestalten in der Gruppe
- Modelle der Interaktion/Kommunikation in der Gruppe
- Kommunikation mit Menschen mit demenzieller Erkrankung (z.B. validierende Grundhaltung)
- Unterstützung beim Essen und Trinken einer Person mit kognitiven Einschränkungen (nach pflegfachlicher Anleitung)
- Umgang mit Lebensmitteln

- Hygienische Richtlinien im Umgang mit Lebensmitteln und Bewohnern
- Umgang mit Haushaltsgeräten
- Gruppenaktivitäten gestalten
- Mahlzeiten für eine Gruppe serviceorientiert gestalten (Einbezug einer Servicefachkraft)
- Gestaltung von Rezeptkarten
- Bewegung und Ernährung
- Eigene Bedürfnisse im Gruppenprozess.

*Die Beschreibung der Teilkompetenzen repräsentiert das Kompetenzniveau und verdeutlicht, dass in jedem Modul alle Kompetenzbereiche mit jeweils variierenden Schwerpunkten und entsprechend dem jeweiligen Stand der Kompetenzentwicklung Berücksichtigung finden. Die Beschreibung der Teilkompetenzen ermöglicht Lehrenden und Lernenden, das Leitziel des Erwerbs der beruflichen Handlungskompetenz sukzessive nachvollziehen und bewusst und zielorientiert verfolgen zu können. Die Teilkompetenzen sollen somit auch die angestrebten beruflichen Entwicklungsprozesse aufzeigen.*

Teilkompetenzen:

Praktisch-technische Kompetenz

- Haushaltsgeräte nach Anleitung sicher und korrekt einsetzen
- Mit Lebensmitteln bewusst umgehen und hygienische Richtlinien beachten
- Speisen nach Rezept zubereiten
- Eine Essenssituation in der Lebenswelt unter Anleitung serviceorientiert gestalten
- Einfache Unterstützung bei Nahrungsaufnahme und Trinken bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen nach pflegefachlicher Anleitung sicher und korrekt durchführen
- Einfache Gruppenangebote zielgruppenorientiert gestalten und durchführen
- Rezepte zielgruppenorientiert anpassen.

Interaktive Kompetenz

- Regeln und Normen der Kommunikation und Interaktion in der Gruppe kennen und beachten
- Gruppendynamische Prozesse wahrnehmen und bezogen auf das eigene Handeln reflektieren
- Regeln und Normen der Kommunikation und Interaktion mit Menschen mit demenzieller Erkrankung in der Beziehungsgestaltung einsetzen und reflektieren.

Ethisch-moralische Kompetenz

- Den Einfluss der individuellen Lebensgewohnheiten erfassen und berücksichtigen
- Menschen mit ihren besonderen Lebenserfahrungen mit einer wertschätzenden und respektvollen Haltung begegnen
- Individuelle Lebenswelten wahrnehmen und respektieren
- Individuelle und gesellschaftliche Vorstellungen von Menschen mit kognitiven Einschränkungen erfassen und reflektieren

- Die Bedeutung von Würde und Respekt in besonderen Lebenssituationen erfassen, reflektieren und berücksichtigen.

#### Organisationsbezogene Kompetenz

- Die Einflussfaktoren der Institution auf Gruppenangebote und Formen der Essensgestaltung erfassen und reflektieren
- Die unterschiedlichen Formen der Beziehungen und Begegnungen in unterschiedlichen Gruppenkonstellationen wahrnehmen und reflektieren
- Spezifische und alltagsrelevante Formen der Tagesstrukturierung im eigenen Handlungsfeld erfassen und gestalten
- Den Servicegedanken in den Institutionsalltag bewusst integrieren
- Den Servicegedanken im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden des Gegenübers berücksichtigen.

#### Persönliche Kompetenz

- Sensibilität für die Bedeutung der Gestaltung von Lebenswelten entwickeln
- Die eigene Rolle innerhalb der Gruppe finden und reflektieren
- Einflussfaktoren eigener Verhaltensmuster innerhalb einer Gruppe im Handlungsfeld reflektieren
- Eigene Bedürfnisse im Gruppenprozess bewusst zurückstellen
- Einflussfaktoren eigener Kommunikationsmuster in Begegnungen mit Menschen mit kognitiven Einschränkungen reflektieren.

*Jedes Modul verfügt über eine exemplarische Situation, die das jeweilige Modul im Lehr-/Lernarrangement inhaltlich leitet und konkrete – wenngleich auch exemplarische – berufliche Bezüge (sowohl die Handlungsfelder, die Zielgruppen als auch die Tätigkeitsbereiche betreffend) sichert.*

Exemplarische Situation (Stichworte, zentrale Komponenten):

Ziel: Handlungsorientierung, Bezug zum eigenen beruflichen Handlungsfeld; Alltagssituation, die Transfer ermöglicht auf andere, vergleichbare Situationen (Exemplarizität).

Im Wohnstübli (Lebenswelt von Frau Wohlfahrt) soll von Robert Meier mit einer Gruppe (höhere Anforderung – Gemeinschaftserlebnis) von Bewohnern ein Apfelkuchen (kostbares Nahrungsmittel – Gesprächsanlass – „Stummer Impuls“) gebacken werden. Robert Meier ist unter anderem für die Betreuung von Frau Luise Wohlfahrt (Umgang mit einem Menschen mit demenzieller Erkrankung - Umgangsformen) zuständig. Im Anschluss erfolgt gemeinschaftlich das Anrichten des Kaffeetisches unter besonderer Berücksichtigung einer serviceorientierten Gestaltung.

*Die Vorschläge zu den Methoden/Medien sichern die Methodenvielfalt in der Ausbildung und gewährleisten, dass das handlungsorientierte Lernen zu einem lebendigen Lernen im Mix verschiedener Methoden und Sozialformen wird.*

Methoden/Medien (Vorschläge):

Diese Vorschläge beziehen sich zum einen auf die handlungsorientierte Bearbeitung der exemplarischen Situation (exemplarisches Lernen), zum anderen auch auf die relevanten Aspekte und Komponenten der Selbsterfahrung.

- Rollenspiele (Kommunikation, Interaktion, Begegnung) in der Gruppe: persönlichkeitsentwickelndes Lernen
- Planung einer tagesstrukturierenden Maßnahme anhand eines Handlungsplans (Apfelkuchen backen): selbstorganisiertes, planvolles und exemplarisches Lernen
- Backen des Kuchens und serviceorientiertes Anrichten des Kaffeetisches: selbstorganisiertes, planvolles und exemplarisches Lernen
- Film „Apfelsinen in Omas Kleiderschrank“ (Filmanalyse mit Arbeitsauftrag): selbstorganisiertes und exemplarisches Lernen

*Die Hinweise zu den Formen der Lernerfolgsbewertung sichern, dass im Ausbildungsverlauf unterschiedliche Formen der Lernerfolgsbewertung zur Anwendung kommen.*

Formen der Lernerfolgsbewertung:

- Einen Handlungsplan für eine tagesstrukturierende Maßnahme erstellen – anhand einer spezifischen Situation: Lernen durch planvolles Handeln und selbstorganisiertes Lernen.
- Einen Handlungsplan für einen komplexen Vorgang im Bereich Transportdienste/ Technik/ Servicebereich erstellen (z.B. Post sortieren und verteilen; Tischdekoration).

*Um die Lernortkooperation und den Theorie-/Praxistransfer zu sichern, werden für die unterschiedlichen Handlungsfelder in jedem Modul konkrete Praxisaufgaben formuliert. Die Aufgaben orientieren sich an den Modulhalten und sollen den Transfer des in der Theorie erworbenen Wissens in die Praxis sichern. Die jeweiligen Aufgabenstellungen werden von den Auszubildenden während des Einsatzes am Lernort Praxis erarbeitet. Im darauf folgenden Block am Lernort Schule werden die Ergebnisse wiederum aufgegriffen bzw. gemeinsam mit den Auszubildenden reflektiert (Praxis-/Theorietransfer).*

Theorie-/Praxistransfer:

- Eine tagesstrukturierende Maßnahme im Handlungsfeld an definierten Kriterien durchführen und im Anschluss die Besonderheiten in der Gruppe schriftlich reflektieren (was ist in der Gruppe passiert?). Schriftliche Ausarbeitung gemäß einem festgelegten Standard.
- Transportdienst/ Technik/ Servicebereich: Planen Sie eine Maßnahme, die Sie gemeinsam mit Kollegen durchführen. Die Besonderheiten der Teamarbeit sollen schriftlich reflektiert werden. Schriftliche Ausarbeitung gemäß einem festgelegten Standard.
- Alternative: Wie beeinflussen die Kollegen aus dem Transport-/ Technikbereich eine reibungslose Essensversorgung? Schriftliche Ausarbeitung gemäß einem festgelegten Standard.

Im April 2008 wurde Univation, Institut für Evaluation, Dr. Beywl & Associates, mit Sitz in Köln mit der Evaluierung des Modellprojekts „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“ von der Robert Bosch Stiftung beauftragt. Univation ist ein feldübergreifendes Institut und verbindet in seinem Profil evaluationstheoretische, -praktische und weiterbildende Aktivitäten. Univation verfolgt einen nutzen-, beteiligten-, und wirkungsorientierten Evaluierungsansatz. Die Nutzenorientierung zeigt sich in diesem Evaluierungsprojekt darin, dass für die Robert Bosch Stiftung und weitere relevante Beteiligte und Betroffene wie die Kooperationspartner höchster Nutzen für die anstehenden Entscheidungen und Verbesserungen gewährleistet werden soll. Die Beteiligtenorientierung drückt sich einerseits in der Ausrichtung an den Fragestellungen und Informationsbedarfen der relevanten Beteiligtegruppen aus und andererseits dadurch, dass Ergebnisse mit den Beteiligten diskutiert und Interpretationen rückgekoppelt werden. Wirkungsorientierung meint, dass die Projektakteure durch die Evaluierung dabei unterstützt werden, mittels logischer Modelle ihre Programmwirkungen fundiert zu planen (vgl. Abbildung 2). Außerdem werden Hinweise bereitgestellt, inwieweit die Qualifizierung die auf den drei Ebenen (Jugendliche, Betriebe, Bildungssystem/Gesellschaft) erwünschten Resultate erreicht hat.

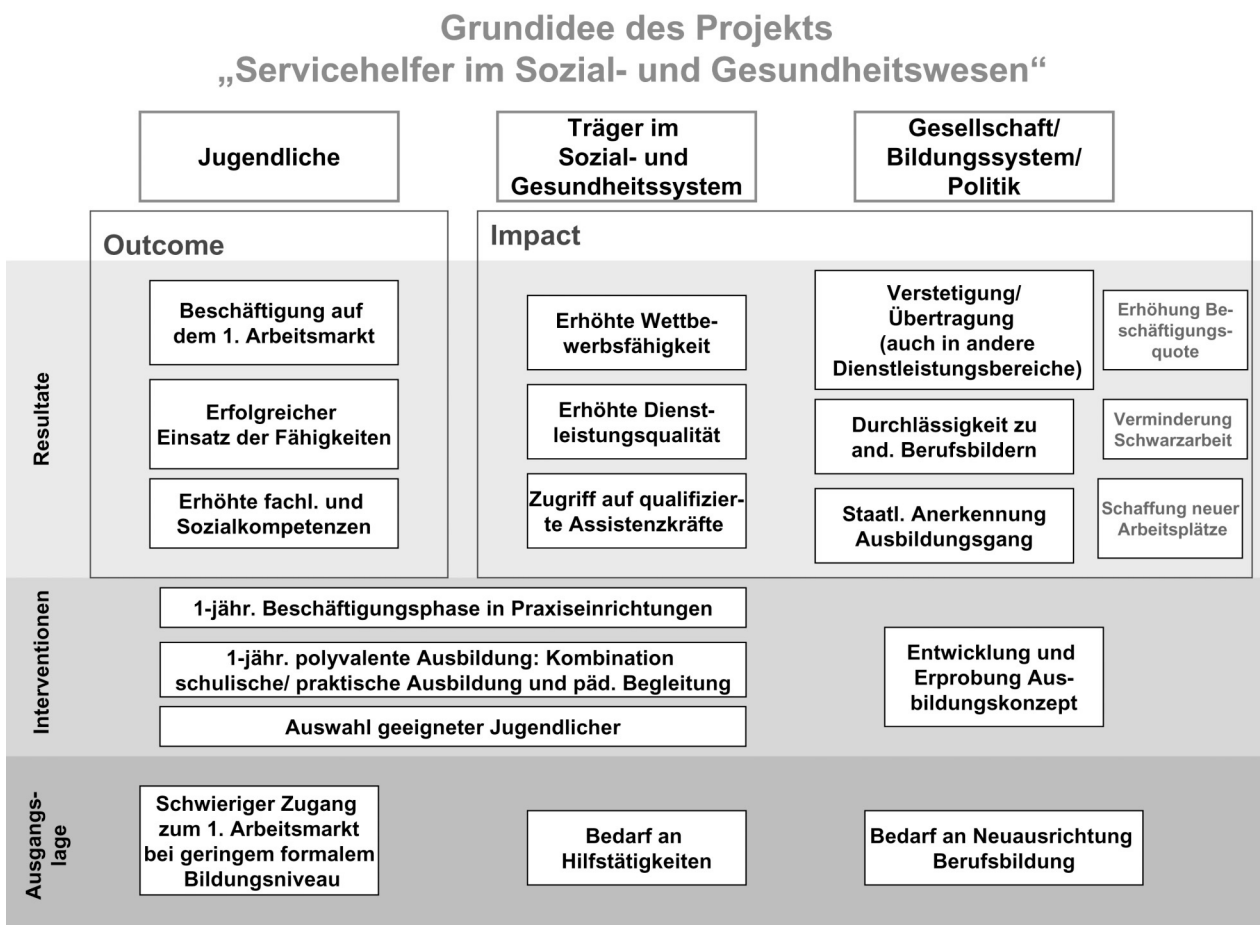


Abbildung 2: Logisches Modell des Projekts „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“

Auf Wunsch der Robert Bosch Stiftung und der Steuerungsgruppe des Modellprojekts übernimmt die Evaluierung zwei zentrale Aufgaben: Während der Erprobung des ersten und zweiten Durchgangs wird sie in erster Linie Hinweise und Ansatzpunkte zur Optimierung und Weiterentwicklung des Modellprojekts liefern. In dieser Evaluierungsphase geht es vor allem darum zu erheben, wie die Aktivitäten und Prozesse an den beiden Lernorten Praxis und Schule gestaltet sind und welche Projektelemente sich als förderlich bzw. hinderlich für die Zielerreichung der Qualifizierung herauskristallisieren („Umsetzungsevaluation“). Zentrale Aufgabe in dieser Phase ist es, die Projektaktivitäten und -elemente (wie Auswahlverfahren, Curriculum, Handbuch, pädagogische Begleitung, Praxisanleitung, Aufgabenprofile in den Einrichtungen etc.) in ihrer Umsetzung gut zu beschreiben und durch zentrale Beteiligte (insbesondere Lernbegleitung, pädagogische Begleitung, Praxisanleitung, Einrichtungsleitung) und die Zielgruppe der Qualifizierung (die Auszubildenden) in Bezug auf ihre Qualität und Wirksamkeit einschätzen zu lassen. Zur Orientierung der Anlage des zweiten Durchgangs stellt die Evaluierung als Zwischenergebnisse Thesen zur Optimierung des Modellprojekts bereit und identifiziert Erfolgsfaktoren (im Herbst 2008).

Die zweite Aufgabe der Evaluierung besteht darin, der Robert Bosch Stiftung und den übrigen Projektbeteiligten aussagekräftige Informationen über den Erfolg des Modellprojekts zur Verfügung zu stellen. Gegen Ende 2009 rücken somit die Ergebnisse der Qualifizierung in den Blick („Ergebnisevaluation“): In welcher Weise ist es den Auszubildenden gelungen, sich beruflich zu integrieren und persönlich weiterzuentwickeln, inwieweit existiert in den Betrieben Bedarf und Interesse an diesem Berufsbild und in welchem Maße wurde eine Verstetigung, insbesondere auch über die staatliche Anerkennung der Qualifizierung oder sogar die Übertragung der Qualifizierung in andere Dienstleistungsbereiche erreicht. Das Modellprojekt intendiert Veränderungen und Verbesserungen auf der Ebene der Auszubildenden, der Betriebe und des Bildungssystems. Aufgabe der Evaluierung ist es daher, in dieser Phase zu beschreiben, welche Resultate das Modellprojekt auf diesen drei Ebenen erzielt. Hierfür werden derzeit gemeinsam mit der Robert Bosch Stiftung und unter Beteiligung der zentralen Projektakteure in einem transparenten und partizipativen Prozess konkrete Beschreibungen der zu erzielenden Ergebnisse erarbeitet, die in einem konsensorientierten Verfahren gemäß ihrer Wichtigkeit priorisiert werden. Ausgehend von den jetzt festzulegenden Ergebniszielen erfolgt gegen Ende des Modellprojekts die Bewertung durch die Evaluierung.

Im Rahmen einer intensiven Phase der Auftragsklärung, zunächst zwischen der Robert Bosch Stiftung und den Kooperationspartnern, später gemeinsam mit dem Evaluierungsteam, wurden die aus Sicht der zentralen Beteiligungsgruppen (Robert Bosch Stiftung, Betriebsvertretende, Schulvertretende und Auszubildende) relevanten Fragestellungen festgelegt, die im Verlauf der Evaluierung in den oben beschriebenen Phasen beantwortet werden sollen.

Aus Sicht der Robert Bosch Stiftung soll insbesondere geklärt werden,

- worin die Alleinstellungsmerkmale der Qualifizierung liegen
- in welchem Verhältnis der Aufwand zum volkswirtschaftlichen Nutzen steht
- wie die Zukunftsfähigkeit des Berufsbildes einzuschätzen ist.

Die Betriebsvertretenden sind vor allem daran interessiert zu erfahren,

- in welchem Verhältnis Aufwand und Ertrag aus betriebswirtschaftlicher Perspektive stehen
- welche Kompetenzen durch die Qualifizierung tatsächlich ausgebildet werden
- welche Aufgaben- und Tätigkeitsprofile sich für die Servicehelfer eignen.

In Bezug auf die Gruppe der Auszubildenden ist bedeutsam,

- mit welchen Erwartungen und Motivationen die Jugendlichen in das Projekt einsteigen
- wie die Jugendlichen zentrale Projektelemente (wie Wechsel zwischen Schule und Einsatzstelle, die Tätigkeiten in der Einsatzstelle, die Gruppe, den Unterricht etc.) bewerten
- welche beruflichen Perspektiven sich für die Jugendlichen ergeben und wie der soziale und persönliche Entwicklungsprozess einzuschätzen ist.

In Zusammenhang mit dem Lernort Schule soll ermittelt werden,

- wie die Qualität und Passung des Curriculums einzuschätzen ist
- wie die Unterrichtsgestaltung zu bewerten ist
- wie gut der Theorie-Praxis-Transfer bzw. die Abstimmung von Lern- und Ausbildungszielen gelingt.

Zur Beantwortung der Fragestellungen wird ein multimethodisches und multiperspektivisches Evaluierungsmodell gewählt. Demnach werden im Rahmen der Evaluierung mehrere Evaluierungsmethoden kombiniert und unterschiedliche Perspektiven bei der Beschreibung und Bewertung des Projekts berücksichtigt.

In 2008 sind folgende Erhebungen geplant und teilweise schon durchgeführt worden:

- Besuche in den Einrichtungen:  
Mit den Einrichtungsleitungen sowie den Praxisanleitungen wurden in einem Gruppeninterview die jeweilige Umsetzung der Qualifizierung in der Einrichtung thematisiert sowie positive wie negative Aspekte der Ausbildung erörtert. Außerdem wurden mit ausgewählten Auszubildenden Leitfadendeninterviews geführt, um die Perspektive der Jugendlichen mit einzubeziehen.
- Evaluierungssynthese:  
Auf Basis einer Dokumentenanalyse sowie telefonischen Interviews mit Projektverantwortlichen werden systematisch Erfahrungen und Erkenntnisse aus Projekten mit einer ähnlichen Zielsetzung und Zielgruppe zusammengetragen. Ziel der Synthese ist es, regionale und überregionale Er-

kenntnisse für den zweiten Durchgang nutzbar zu machen sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Konzeptionen darzustellen.

- Schriftliche Befragung der Auszubildenden:  
Mittels eines strukturierten Fragebogens werden die Einschätzungen, Erfahrungen und Entwicklungsschritte der Teilnehmenden zu drei Zeitpunkten im Projektverlauf (am Ende der Schulungsphase, am Ende der Beschäftigungsphase und sechs Monate nach Ende der Beschäftigungsphase) erhoben.
- Befragung der Vertreter der Schule (insbesondere Lernbegleitung), der Mitglieder der Curriculumsgruppe und der pädagogischen Begleitung:  
Zum Ende der Qualifizierungsphase werden die oben genannten Personen u.a. gebeten, die Passung des Curriculums, die pädagogisch-didaktische Konzeption, die Reife der Konzeption in Bezug auf die Kompetenzbeschreibung, den Theorie-Praxis-Transfer und die Entwicklungsprozesse der Auszubildenden zu beurteilen.
- Online-Befragung der teilnehmenden Betriebe:  
Zum Ende der Qualifizierungs- und Beschäftigungsphase wird strukturiert erhoben, wie die Kooperation mit dem Lernort Schule und der Theorie- und Praxis-Transfer beurteilt werden, welche Ausbildungs- und Einsatzprofile sich entwickelt haben, wie die Praxisanleitung organisiert ist und wie die weitere berufliche Perspektive der Servicehelfer eingeschätzt wird.

In den nächsten zwei Jahren wiederholen sich die oben genannten Erhebungen teilweise. Außerdem wird durch das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) aus der Schweiz eine betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Betrachtung der Kosten-Nutzen-Relation erfolgen. Es geht hier darum, die Nutzenwirkungen auf der Ebene der Betriebe, welche die zukünftigen Arbeitgeber der Servicehelfer sein werden, sowie auf der Ebene der Gesellschaft zu ermitteln und den entsprechenden Kostenfolgen gegenüberzustellen.

Abschließend soll Ende 2010 eine Expertenkonferenz vorbereitet und organisiert werden, auf der die Evaluierungsergebnisse der Fachöffentlichkeit vorgestellt und mit Experten diskutiert werden.

## **6 Erste Evaluierungsergebnisse und Hinweise zur Optimierung am Lernort Praxis**

An dieser Stelle fließen auszugsweise erste zentrale Hinweise zur Optimierung des Modellprojektes seitens Univation, Institut für Evaluation in Köln, ein. Diese sind den ersten Zwischenergebnissen auf der Basis der Besuche der Betriebe, in deren Rahmen mit Einrichtungsleitungen, Praxisanleitungen und teilweise weiteren Mitarbeitenden ein Gruppeninterview geführt wurde, entnommen; Stand August 2008. Im Folgenden liegt der Schwerpunkt der Ausführungen bewusst auf dem Lernort Praxis, um nochmals anhand der formulierten Optimierungsvorschläge des Evaluierungsteams auf die hohe Bedeut-

samkeit des Lernortes zu verweisen und die Anforderungen an die Anleitung zu verdeutlichen.

Univation Köln formuliert hierzu „Thesen zu förderlichen Strukturen für die Gestaltung des Praxiseinsatzes“ (vgl. Univation 2008, 1f.), die hier auszugsweise ausgeführt werden:

- Das Aufgaben- und Tätigkeitsprofil, insbesondere im Vorfeld der Qualifizierung, aber auch kontinuierlich im weiteren Verlauf, aktiv entwickeln, um das Profil – auch in Abgrenzung zu anderen Berufsgruppen – zu schärfen.
- Das Ausbildungsprofil in die bestehende Aufbau- und Ablauforganisation einpassen.
- Feste, immer ansprechbare Bezugspersonen für die Auszubildenden bereitstellen, um die kontinuierliche Betreuung und Begleitung der Jugendlichen sicher zu stellen.
- Teamförmige Strukturen zwischen den an der Ausbildung Beteiligten und den Auszubildenden am Lernort Praxis gewährleisten, um über einen gemeinsamen Arbeitszusammenhang die Betreuungskontinuität zu sichern.
- Mischung aus regelmäßigen und flexiblen Anleitungsförmigkeiten etablieren, das heißt einerseits orientiert an den im Handbuch vorgegebenen zeitlichen Strukturen sowie situationsbezogen und bedarfsorientiert.
- Zur Orientierung für die Jugendlichen und zur Sicherung der Aufgabenerledigung Arbeits- und Ablaufpläne für den Praxiseinsatz erstellen.
- Regelmäßige, wiederkehrende Tätigkeiten in einem umgrenzten Aufgabenfeld ermöglichen, um die Handlungssicherheit bei den Jugendlichen zu fördern.
- Das Verhältnis zwischen Anleitern und Auszubildenden offen und vertrauensvoll gestalten – „Anleitung mit Herz“.
- Die Tätigkeiten der Auszubildenden im Unternehmen wertschätzen und deren Bedeutsamkeit für die jeweilige Einrichtung transparent darstellen und gegenüber anderen Mitarbeitern vertreten.
- Die Auszubildenden dabei unterstützen, ihre berufliche Rolle als Servicehelfer zu finden.
- Die Arbeitsabläufe zwischen Mitarbeitenden und Auszubildenden aufeinander abstimmen und die Akzeptanz für eine veränderte Aufgabenverteilung und -zuordnung – die auch mit Ausgliederung bislang durchgeführter Tätigkeiten einhergeht – seitens der Mitarbeitenden fördern.
- Klare Arbeitsaufträge gegenüber den Auszubildenden formulieren.
- Die Auszubildenden zu individuellen Lernzielen motivieren.

Sowohl in den Revisionsprozess als auch in den konsequent parallel erfolgenden Weiterentwicklungsprozess fließen nach Möglichkeit bereits im Projektverlauf die formulierten Anregungen mit ein.

- Arnold, Rolf und Gonon, Philipp: Einführung in die Berufspädagogik. Opladen & Bloomfield Hills: Verlag Barbara Budrich, 2006.
- Bader, Reinhard und Müller, Martina (Hrsg.): Unterrichtsgestaltung nach dem Lernfeldkonzept. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004.
- Bader, Reinhard: Handlungsorientierung als didaktisch-methodisches Konzept der Berufsbildung. In: Bader, Reinhard und Müller, Martina (Hrsg.): Unterrichtsgestaltung nach dem Lernfeldkonzept. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004.
- Becker, Wolfgang: Ausbildung in den Pflegeberufen. Weichen stellen für die Zukunft in Theorie und Praxis. Band 1. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2006.
- Beyl, Manfred und Dörfler, Roland: Mein Betriebspraktikum, 2004.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2008a): Jahresbericht 2007/2008. Bonn, 2008.
- Bonse-Rohmann, Mathias; Hüntelmann, Ines und Nauerth, Annette (Hrsg.): Kompetenzorientiert prüfen. München, Jena: Urban & Fischer Verlag, 2008.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2008b): Handlungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen. Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), 2008.
- Cassée, Kitty: Kompetenzorientierung. Eine Methodik für die Kinder- und Jugendhilfe. Ein Praxisbuch mit Grundlagen, Instrumente und Anwendungen. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt Verlag, 2007.
- Dehnbostel, Peter und Gillen, Julia: Kompetenzentwicklung, reflexive Handlungsfähigkeit und reflexives Handeln in der Arbeit. In: Gillen, Julia u. a. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2005.
- Eckert, Manfred: Lernförderung bei Benachteiligten und Lernschwachen im Spannungsfeld von handlungsorientiertem und reflexivem Lernen. In: Faßhauer, Uwe, Münk, Dieter und Paul-Kohlhoff, Angela (Hrsg.): Berufspädagogische Forschung in sozialer Verantwortung. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2008.
- Erpenbeck, John und von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 2003.
- Falk, Juliane und Kerres, Andrea (Hrsg.): Didaktik und Methodik der Pflegepädagogik. Handbuch für innovatives Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich. Weinheim und München: Juventa Verlag, 2003.
- Faßhauer, Uwe, Münk, Dieter und Paul-Kohlhoff, Angela (Hrsg.): Berufspädagogische Forschung in sozialer Verantwortung. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2008.
- Geißler, Karlheinz A. und Hege, Marianne: Konzepte sozialpädagogischen Handelns. Weinheim und München: Juventa Verlag, 2007.
- Gillen, Julia u.a. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2005.

- Heyse, Volker; Erpenbeck, John und Max, Horst (Hrsg.): Kompetenzen erkennen, bilanzieren und entwickeln. Münster: Waxmann Verlag, 2004.
- Howe, Falk und Berben, Thomas: Lern- und Arbeitsaufgaben. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 2006. 2. Aktualisierte Auflage.
- Jansa, Axel: Portfolios zur Begleitung von Bildungsprozessen im Elementarbereich. Portfolios in der Ausbildung, Teil 3. Betrifft Kinder 2006: 3/4: 48-57.
- Jugert, Gert; Rehder, Anke; Notz, Peter und Petermann, Franz: Soziale Kompetenz für Jugendliche. Grundlagen, Training und Fortbildung. Weinheim und München Juventa Verlag, 2001.
- Kerngruppe Curriculum (Hrsg.): Integrative Pflegeausbildung. Das Stuttgarter Modell©. Braunschweig: Bildungshaus Schulbuchverlage, 2006.
- Kerngruppe Curriculum: Ausbildungsmanual der Integrativen Pflegeausbildung, Das Stuttgarter Modell©. Eigenverlag, 2003.
- Kerres, Andrea: Persönlichkeitsbildung – didaktische Möglichkeiten. In: Falk, Juliane und Kerres, Andrea (Hrsg.): Didaktik und Methodik der Pflegepädagogik. Handbuch für innovatives Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich. Weinheim und München: Juventa Verlag, 2003.
- Keuchel, Regina: Bildungsarbeit in der Pflege. Lage: Jacobs-Verlag, 2005.
- Mirza, Ariana und Overmann, Stefanie: Modulares Lernen. Lernen nach Baukastenprinzip. Die Schwester/Der Pfleger (2008) 47: 6: 568-570.
- Nussbaumer, Gerda und von Reibnitz, Christine (Hrsg.): Innovatives Lehren und Lernen. Konzepte für die Aus- und Weiterbildung von Pflege- und Gesundheitsberufen. Bern: Verlag Hans Huber, 2008.
- Olbrich, Christa: Pflegekompetenz. Bern u.a.: Verlag Hans Huber, 1999.
- Rauner, Felix: Berufliche Kompetenzentwicklung. PADUA (2007) 1: Februar: 22-28.
- Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 2006. 2. aktualisierte Auflage.
- Robert Bosch Stiftung. Bericht 2007, Seite 40; Stuttgart, 2008.
- Rohlfs, Carsten; Harring, Marius und Palentien, Christian (Hrsg.): Kompetenz-Bildung. Soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008.
- von Reibnitz, Christine: Kompetenzentwicklung und -förderung in Gesundheitsberufen. In: Nussbaumer, Gerda und von Reibnitz, Christine (Hrsg.): Innovatives Lehren und Lernen. Konzepte für die Aus- und Weiterbildung von Pflege- und Gesundheitsberufen. Bern: Verlag Hans Huber, 2008.
- Storch, Maja und Riedener, Astrid: Ich packs! Selbstmanagement für Jugendliche. Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Züricher Ressourcenmodell. Bern: Verlag Hans Huber, 2006. 2., überarbeitete Auflage.
- Woltreck, Helgard. Das vergessene Drittel. Rettet die Hauptschüler. Baltmannsweiler: Schneiderverlag Hohengehren, 2008.

- Anlage I zum Kooperationsvertrag der Ausbildung zum Servicehelfer 2008-2010; Stand April 2008.
- Curriculum und Module für die Ausbildung zum Servicehelfer; Stand Oktober 2008.
- Handbuch für die praktische Ausbildung zum Servicehelfer; Stand Oktober 2008.
- Univation: Erfolgsfaktoren und Hinweise zur Optimierung des Modellprojekts. Erste Zwischenergebnisse der Besuche des Lernortes Praxis im Rahmen der Evaluation des Modellprojekts Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen. Köln, August 2008.

15. JUNI 2008  
BEWERBUNGSSCHLUSS



WIE KÖNNT IHR EUCH BEWERBEN?

Ihr habt zwei Möglichkeiten:

☉ Ihr schickt Eure Bewerbung direkt an die schulische Ausbildungsstätte im Wohlfahrtswerk Baden-Württemberg:

Bildungszentrum des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg  
Koordinierungsstelle »Servicehelfer«  
Veronika Erler  
Falkertstraße 29  
70176 Stuttgart

☉ Ihr könnt Eure Bewerbung auch an diejenige praktische Ausbildungsstätte schicken, für die Ihr Euch besonders interessiert (siehe »Praktische Ausbildungsstätten und mögliche Arbeitgeber«).

EURE BEWERBUNG MUSS ENTHALTEN

- ☒ Bewerbungsschreiben
- ☒ Tabellarischer Lebenslauf
- ☒ Schriftliche Empfehlung eines Lehrers (kann nachgereicht werden)
- ☒ Zeugnisse der letzten zwei Jahre in Kopie

Für eine Tätigkeit bei der BruderhausDiakonie, den Mariaberger Heimen und dem Klinikum Augsburg solltet Ihr Euch direkt dort bewerben (siehe »Praktische Ausbildungsstätten und mögliche Arbeitgeber«).

Bewerbungsschluss ist der 15. Juni 2008!



DU wirst gesucht!

SERVICEHELPER UND SERVICEHELFERIN

im Sozial- und Gesundheitswesen

Gefördert von der

Robert Bosch Stiftung



Falls Ihr noch weitere Informationen benötigt, stellt Eure Fragen per Email an: melanie.schuster@bosch-stiftung.de

SERVICEHELPER: WAS IST DAS?

Als Servicehelfer werdet Ihr **Menschen in ihrem Alltag unterstützen**. Ihr werdet ihnen zum Beispiel Essen servieren, ihnen beim Aufräumen helfen, sie beim Spaziergehen begleiten oder **Hausmeisterarbeiten** und **allgemeine Servicetätigkeiten, z.B. in der Hauswirtschaft** erledigen.

Als Servicehelfer arbeitet Ihr entweder im Bereich der **Alten- und Behindertenhilfe** oder im Krankenhaus.

Damit Ihr die Arbeiten ausüben könnt und lernt, wie man Menschen mit Hilfebedarf begegnet und wie man in einer Einrichtung erfolgreich arbeiten kann, werdet Ihr ein Jahr ausgebildet. Parallel dazu lernt Ihr Eure zukünftigen Tätigkeiten direkt vor Ort kennen. Nach dem Ausbildungsjahr und der bestandenen Prüfung werdet Ihr für ein weiteres Jahr angestellt.

Damit habt Ihr den ersten Schritt in die berufliche Zukunft geschafft.

WER KANN SICH BEWERBEN?

Ihr könnt Euch bewerben, wenn Ihr in diesem Jahr den Hauptschulabschluss schafft und keine Lehrstelle findet.

Wenn Ihr Euch bereits für das Berufseinstiegsjahr (BEJ) oder das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) angemeldet habt, ist das von Vorteil. Im Falle einer eventuellen Ausbildung zum Servicehelfer könnt Ihr aus dem BEJ / BVJ aussteigen.

WIE IST DER ZEITLICHE ABLAUF?

Ihr könnt Euch bis zum 15. Juni 2008 bewerben. Danach werden Auswahlgespräche stattfinden. Es besteht die Möglichkeit, vorab ein Praktikum zu machen.

Die Ausbildung beginnt am 01. Oktober 2008 und endet mit einer Prüfung. Wenn Ihr die Prüfung bestanden habt, werdet Ihr ab Oktober 2009 für mindestens ein weiteres Praxisjahr angestellt. Ihr habt aber auch die Chance, Euch weiterzuqualifizieren.

Schulische Ausbildungsstätte

Bildungszentrum des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg:  
Falkertstraße 29  
70176 Stuttgart  
Ansprechpartnerin: Veronika Erler  
Tel.: 0711 - 61 92 61 41  
veronika.erler@wohlfahrtswerk.de

Praktische Ausbildungsstätten und mögliche Arbeitgeber

BruderhausDiakonie:  
Ringelbachstraße 211  
72762 Reutlingen  
Ansprechpartnerin: Heidi Hefele  
Tel.: 07121 - 27 82 28  
pebe@bruderhausdiakonie.de  
Einsatzbereiche: Betreuung und Hauswirtschaft in der stationären Alten- und Behindertenhilfe. Ein Schnupperpraktikum ist Voraussetzung für die Bewerbung.

Einrichtungen der Evangelischen Heimstiftung:  
Karl-Wacker-Heim  
Wälfinger Landstraße 123  
70195 Stuttgart  
Ansprechpartnerin: Gabriela Scholz  
Tel.: 0711 - 69 95 46 0  
g.scholz@ev-heimstiftung.de

☒ Württembergisches Lutherstift  
Silberburgstraße 27  
70176 Stuttgart  
Ansprechpartnerin: Heike Händel  
Tel.: 0711 - 2 29 13 0  
h.haendel@ev-heimstiftung.de  
Einsatzbereiche: Hauswirtschaft, Betreuung und Haustechnik in der Altenhilfe.

Einrichtung des Caritasverbandes für Stuttgart:  
☒ Haus Adam Möller-Gutenbrunn  
Auricher Straße 36 - 38A  
70437 Stuttgart  
Ansprechpartnerin: Petra Schubotz  
Tel.: 0711 - 84 90 73 017  
p.schubotz@caritas-stuttgart.de  
☒ Haus Martinus  
Olgastraße 93 A  
70180 Stuttgart  
Ansprechpartner: Christoph Wagner  
Tel.: 0711 - 96 70 15 0  
c.wagner@caritas-stuttgart.de  
Einsatzbereiche: Technik, Hauswirtschaft und Betreuung in der stationären Altenhilfe.

Einrichtung der Paul Wilhelm von Kappel-Stiftung:  
☒ Altenzentrum St. Vinzenz  
Auf der Heid 1  
70794 Filderstadt

Ansprechpartner:  
Johannes Gruber  
Tel.: 0711 - 77 08 33 0  
gruber@st-vinzenz-plattenhardt.de  
Einsatzbereiche: Technik, Hauswirtschaft und Betreuung in der stationären Altenhilfe.

Einrichtung der Stiftung Evangelische Altenheimat:  
☒ Richard-Bürger-Heim  
St. Pöltener Straße 29  
70469 Stuttgart  
Ansprechpartnerin:  
Eva Trede-Kretzschmar  
Tel.: 0711 - 120 653 443  
kretzschmar@seah.de  
Einsatzbereiche: Hauswirtschaft, Begleitung und Betreuung in der stationären Pflege demenzkranker älterer Menschen.

Klinikum Augsburg:  
Stenglinstraße 2  
86152 Augsburg  
Ansprechpartner:  
Johannes Wilhelms  
Tel.: 0821 - 400 44 50  
pflagedirektion@klinikum-augsburg.de  
Einsatzbereiche: Service für Patienten, Unterstützung des Stationsablaufs, hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Transportdienste.

Klinikum Stuttgart:  
Servicecenter Personal und Ausbildungseinrichtungen  
Kriegsbergstraße 60  
70174 Stuttgart  
Ansprechpartnerin: Frau Arnold  
Tel.: 0711 - 278 22 40  
c.arnold@klinikum-stuttgart.de  
Einsatzbereiche: Hausmeisterdienste, Transportdienste und andere Servicebereiche.

Mariaberg e.V.:  
Klosterhof 1  
72501 Gammertingen

Ansprechpartner:  
Alexander Nübling  
Tel.: 07124 - 923 213  
a.nuebling@mariaberg.de  
Einsatzbereiche: Betreuung, Transport- und Versorgungsdienste in Einrichtungen für beeinträchtigte Menschen jeden Alters.

Robert-Bosch-Krankenhaus:  
Auerbachstraße 110  
70376 Stuttgart  
Ansprechpartnerin:  
Beatrix Neumaier  
Tel.: 0711 - 81 013 536  
beatrix.neumaier@rbk.de  
Einsatzbereiche: Servicetätigkeiten, Menüerfassung, Hauswirtschaft, Organisations- und Transporttätigkeiten.

Einrichtungen des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg:  
☒ Else-Heydlauf-Stiftung  
Stuttgart-Zuffenhausen  
☒ Altenburgheim  
Stuttgart-Bad Cannstatt  
☒ Luthwigstift  
Stuttgart-West  
☒ Haus am Weinberg  
Stuttgart-Obertürkheim  
☒ Haus am Kappelberg  
Fellbach  
☒ Haus am Fleinsbach  
Filderstadt-Bernhausen  
☒ Jakob-Sigle-Heim  
Kornwestheim  
☒ Haus Heckengäu  
Heimsheim  
☒ Haus an der Steinlach  
Mössingen  
Zentrale Ansprechpartnerin:  
Veronika Erler  
Tel.: 0711 - 61 92 61 41  
veronika.erler@wohlfahrtswerk.de  
Einsatzbereiche: Technik, Transportdienste, Hauswirtschaft und Betreuung.



**Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen**

Arbeitsmaterialien, Band 1:  
Einführung in das Curriculum und  
erste Ergebnisse des Modellversuchs

Erste Auflage, Oktober 2008

Prof. Dr. Annette Riedel,  
Hochschule Esslingen

unter Mitarbeit von Susanne Mäder,  
Univention Köln (Kapitel 5) und  
Melanie Schuster, Projektkoordinatorin  
»Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen«

Herausgeber:  
Robert Bosch Stiftung GmbH  
Heidehofstr. 31  
70184 Stuttgart  
Telefon 0711 46084-0  
info@bosch-stiftung.de  
www.bosch-stiftung.de