


	<b>Name:</b>	 <b>fachseminar für altenpflege bleibergQuelle</b>
<b>Datum:</b>	<b>Beurteilung</b>	
<b>C 2.7.4</b>	<b>Qualitätsmanagement - Handbuch</b>	<b>Stand: 10.06.10 Seite 1 von 2</b>

## 1. Personalkompetenz

Personalkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst personale Eigenschaften wie Selbständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbst bestimmte Bindung an Werte.

### Zuverlässigkeit

1	2	3	4	5
Ist unzuverlässig, Aufgaben werden unzureichend ausgeführt, benötigt ständige Kontrolle	Ist bedingt zuverlässig, Erledigung der Aufgaben bedarf des Öfteren der Kontrolle	Ist in der Regel zuverlässig, erledigt Aufgaben ohne gravierende Fehler	Ist zuverlässig, erledigt Aufgaben gewissenhaft und vergisst nichts Wichtiges	Ist sehr zuverlässig, erledigt Aufgaben gewissenhaft und vergisst nichts

**Punkte**

### Erkennen und Beachten eigener Grenzen und Kompetenzen

1	2	3	4	5
Ist nicht in der Lage, eigene Grenzen zu erkennen, überschreitet oft den Kompetenzbereich	Nimmt eigene Grenzen häufig nicht wahr, überschreitet manchmal den Kompetenzbereich	Erkennt und beachtet in der Regel eigene Grenzen, überschreitet in der Regel nicht den Kompetenzbereich	Erkennt und beachtet meistens eigene Grenzen, überschreitet selten den Kompetenzbereich	Reflektiert und beachtet in jeder Situation eigene Grenzen, überschreitet nie den Kompetenzbereich

**Punkte**

## 2. Fach- und Methodenkompetenz

Fachkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

### Planung und Organisation von Arbeitsabläufen

1	2	3	4	5
Zeigt erhebliche Unsicherheiten bei wiederkehrenden Tätigkeiten und braucht ständig Unterstützung	Zeigt gelegentlich Unsicherheiten bei wiederkehrenden Tätigkeiten und braucht gelegentlich Unterstützung	Bewältigt wiederkehrende Arbeitsabläufe selbständig, zeigt keine Unsicherheit	Erlangt schnell Sicherheit bei der Bewältigung neuer Aufgaben	Zeigt Kreativität bei neuen Aufgaben und macht Vorschläge zur Optimierung regelmäßiger Abläufe

**Punkte**

### Wahrnehmung und Beobachtung

1	2	3	4	5
Erkennt selten gesundheitliche Veränderungen, sowie Auffälligkeit im Verhalten des Bew., ist unsicher in der Reaktion und/oder ignoriert sie	Erkennt nur teilweise gravierende gesundheitliche Veränderungen, sowie Auffälligkeit im Verhalten des Bew. und informiert manchmal eine Fachkraft	Erkennt gravierende gesundheitliche Veränderungen, sowie Auffälligkeit im Verhalten des Bew. und informiert in der Regel eine Fachkraft	Erkennt in der Regel gesundheitliche Veränderungen, sowie Auffälligkeit im Verhalten des Bew. und informiert umgehend eine Fachkraft	Erkennt gesundheitliche Veränderungen, sowie Auffälligkeit im Verhalten des Bew. und leitet unter Anleitung einer Fachkraft geeignete Maßnahmen ein

**Punkte**

	<b>Name:</b>	
<b>Datum:</b>	<b>Beurteilung</b>	
<b>C 2.7.4</b>	<b>Qualitätsmanagement - Handbuch</b>	<b>Stand: 10.06.10 Seite 2 von 2</b>

### 3. Sozialkompetenz

Sozialkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen, zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

#### Kontaktbereitschaft

1	2	3	4	5
Nimmt von sich aus keinen Kontakt zu Bew. auf, reagiert selten auf Ansprache von seiten d. Bew.	Nimmt selten von sich aus Kontakt zu Bew. auf, reagiert meist auf Ansprache von seiten d. Bew.	Nimmt gelegentlich von sich aus Kontakt zu Bew. auf, reagiert immer auf Ansprache der Bew.	Geht offen auf Bew. zu, nimmt von sich aus Kontakt auf.	Geht immer offen auf Bew. zu und ist in der Lage, Bew. zur Kommunikation zu motivieren

**Punkte**

#### Umgang mit Kritik

1	2	3	4	5
Nimmt konstruktive Kritik meist persönlich, weiteres Handeln wird nur unter Androhung von negativen Sanktionen umgestellt	Hat Probleme, konstruktive Kritik anzunehmen, Handeln kann nur mit viel Hilfe umgestellt werden	Nimmt in der Regel konstruktive Kritik an, weiteres Handeln wird mit Hilfe darauf eingestellt	Nimmt konstruktive Kritik an, weiteres Handeln wird darauf eingestellt	Fordert von sich aus konstruktive Kritik ein, stellt weiteres Handeln zielgerichtet darauf ein

**Punkte**

#### Teamfähigkeit

1	2	3	4	5
Integriert sich nicht in das Team, behindert die Arbeit im Team durch Störungen	Öfter Probleme in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Arbeit im Team wird in der Regel nicht behindert	Vereinzelt Probleme in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Arbeit im Team wird nicht behindert	Keine Probleme bei Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, integriert sich in das Team	Gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, trägt zum Teamerfolg bei

**Punkte**

#### Bemerkungen

---



---



---



---



---

**Falls Sie Punkte noch einmal verändern, zeichnen Sie dies bitte mit Ihrem Handzeichen ab!**

Datum.....

Stempel

Praxisanleitung

Schüler/In

Pflegedienstleitung

(bei Verhinderung kann Unterschrift entfallen)