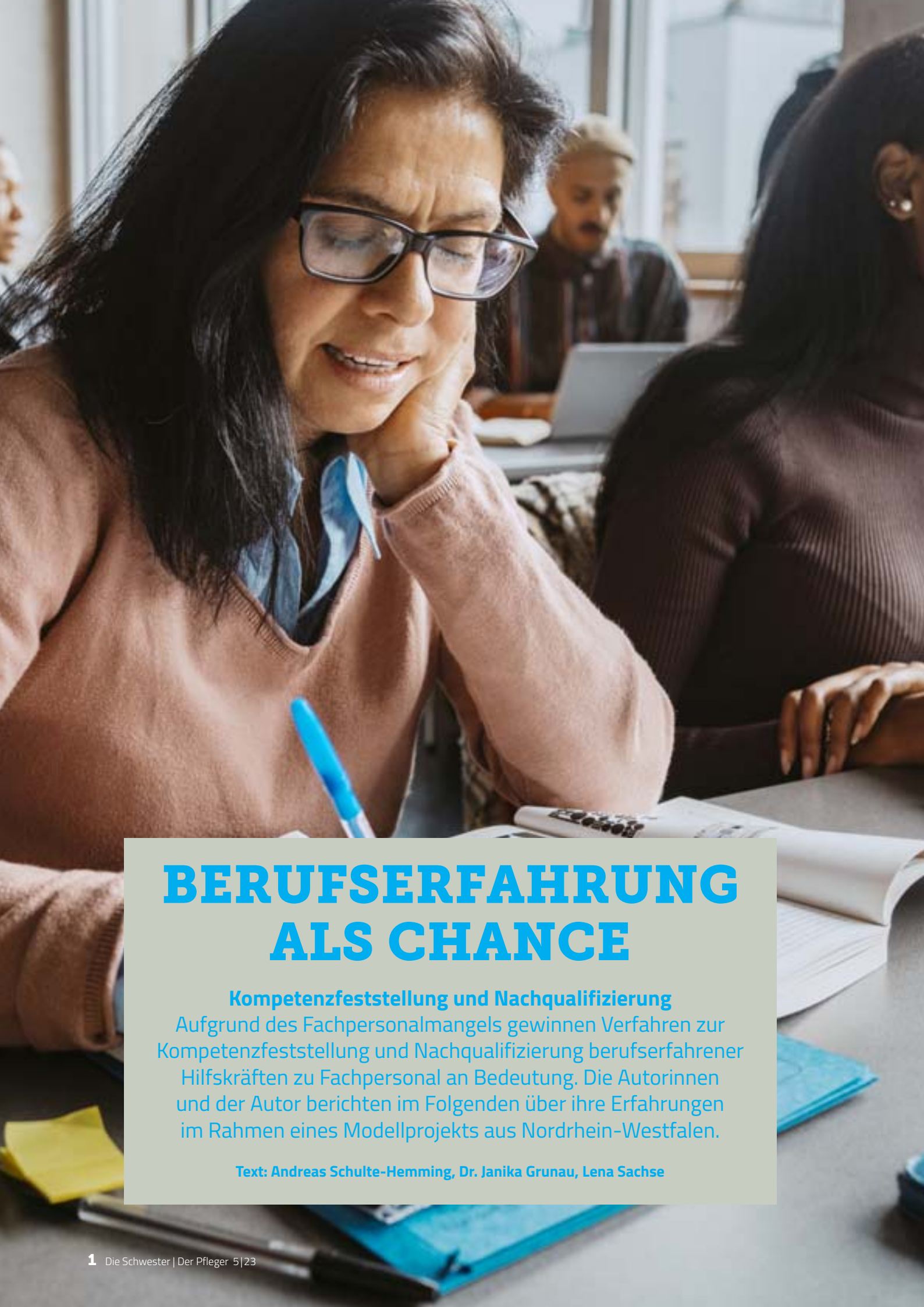

BERUFSERFAHRUNG ALS CHANCE

Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung

Aufgrund des Fachpersonalmangels gewinnen Verfahren zur Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung berufserfahrener Hilfskräften zu Fachpersonal an Bedeutung. Die Autorinnen und der Autor berichten im Folgenden über ihre Erfahrungen im Rahmen eines Modellprojekts aus Nordrhein-Westfalen.

Text: Andreas Schulte-Hemming, Dr. Janika Grunau, Lena Sachse

Validierungsverfahren zur Kompetenzfeststellung und zur darauf abgestimmten Nachqualifizierung für Pflegehilfspersonal sind in anderen europäischen Ländern wie Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien und der Schweiz schon seit Jahren fester Bestandteil des Berufsbildungssystems.

Im Projekt „Validierungsverfahren und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen (Valinda)“ wurde nun ein entsprechendes Konzept für die stationäre und ambulante Altenpflege konzipiert, erprobt und evaluiert. Die Teilnehmenden erhielten die Möglichkeit, ihre pflegerischen Kompetenzen mittels eines systematischen Verfahrens zu demonstrieren und einzuordnen. In einer eigens konzipierten Nachqualifizierung wurden die Teilnehmenden geschult und erhielten nach erfolgreicher Abschlussprüfung den staatlich anerkannten Abschluss als Altenpflegerin oder Altenpfleger.

Das Modellprojekt startete im Dezember 2019 und wurde vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projektkonsortium bestand aus den Caritas Bildungszentren für Pflege und Gesundheit in Rheine und Dorsten, dem Edith-Stein-Berufskolleg in Warendorf und der Universität Osnabrück, die die Begleitforschung innehatte. Die Projektleitung hatte HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation in Münster inne.

Foto: Getty Images/Maskot

Validierungsverfahren in fünf Phasen

Die Teilnehmenden durchliefen fünf Phasen des Validierungsverfahrens (Abb. 1) und absolvierten anschließend die Anschlussprüfung auf Grundlage des Altenpflegegesetzes (AltPflG), das zum Projektstart noch gültig war (ein neuer Anlauf müsste die Vorgaben des Pflegeberufegesetzes berücksichtigen).

Die erste und die zweite Phase des Verfahrens (Information und Eingangsberatung) dienten der Information und zur Auswahl geeigneter Teilnehmender. Hierzu mussten bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, zum Beispiel ein Mindestalter von 25 Jahren, ein bestehendes Anstellungsverhältnis von mindestens 50 Prozent in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung sowie Berufserfahrung in der Langzeitpflege von mindestens viereinhalb Jahren einer Vollzeittätigkeit. Der Kreis der Interessierten, davon 92 Prozent Frauen im mittleren Lebensalter, besaß durchschnittlich 10,2 Jahre Berufserfahrung. Nach der Prüfung der Zugangsvoraussetzungen führten die jeweiligen Bildungseinrichtungen Beratungsgespräche mit den potenziellen Teilnehmenden. Für die meisten Gesprächspartner war die berufliche Weiterentwicklung nach Abschluss der Familienphase ein zentrales Motiv zur Teilnahme am Projekt

Die dritte Phase (Identifizierung und Dokumentation) diente der Sichtbarmachung der vorhandenen Kompetenzen. Die dazu verwen-

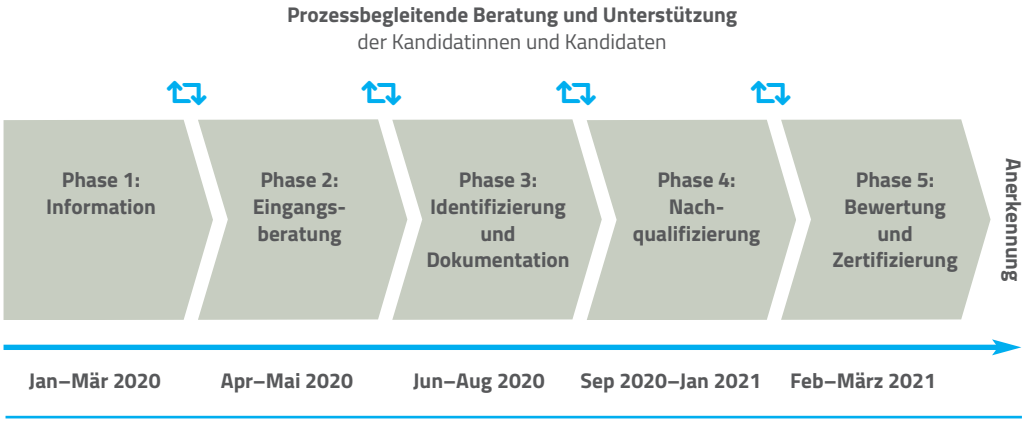

Abb. 1
Prototyp des Validierungsverfahrens
Quelle: modifiziert nach [1]

deten Materialien wurden im Vorläuferprojekt „KomBiA – Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ entwickelt und erprobt [1]. Der Kompetenzcheck bestand aus einer strukturierten Selbst- und drei Fremdeinschätzungen. Diese basieren auf 115 Einzelaussagen, die sich am Rahmenlehrplan „Ausbildung zur Altenpflegefachraft“ in Nordrhein-Westfalen mit rund 500 Einzelaussagen orientieren. Mit dem Portfolio sollten die Teilnehmenden neben dem standardisierten Kompetenzcheck ein eigenes Kompetenzprofil auf Basis ihrer Berufserfahrungen erstellen. Das Portfolio wurde weitestgehend eigenständig unter Supervision der beteiligten Lehrpersonen erarbeitet.

Auf Basis der Auswertung der Kompetenzchecks und der Portfolios wurde ein Nachqualifizierungskonzept mit einem Umfang von 250 Stunden entwickelt. Die Lehrpläne für die Nachqualifizierung waren je nach Gruppe und Standort unterschiedlich.

In der vierten Phase erfolgte die Nachqualifizierung, wobei die zuvor identifizierten Lücken der Teilnehmenden besondere Berücksichtigung fanden. Die Phase der Nachqualifizierung wurde blockweise mit zwischenzeitlichen Selbstlernphasen gestaltet.

Daran schloss sich in der fünften Phase (Bewertung und Zertifizierung) eine schriftliche, praktische und mündliche Prüfung analog zur Abschlussprüfung nach Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV) an. Zuletzt erfolgte die staatliche Anerkennung als Altenpflegerin oder Altenpfleger.

Von 53 Teilnehmenden, die das Validierungsverfahren durchliefen, absolvierten 48 das Prüfungsverfahren im ersten Durchlauf erfolgreich, während fünf Teilnehmende ein zweites Mal antreten mussten, um den Fachkraftabschluss zu erlangen.

Chancen und Herausforderungen

Für die Absolventinnen und Absolventen haben sich die Mühen gelohnt. Sie konnten ihre zu einem großen Teil bereits vorhandenen Kompetenzen als Altenpflegerin oder Altenpfleger demonstrieren und formal anerkennen lassen. Zudem haben sie nun Anspruch auf eine höhere Entlohnung und können sich über weitere Fort- und Weiterbildungen für berufliche Positionen qualifizieren.

Benefits ergaben sich auch für die Einrichtungen, die ihre Fachkraftquote erhöhen und damit die Entgelte durch die Pflegekassen erweitern konnten. Viele Arbeitgeber hatten schon in der Auswahlphase einen klaren Blick für ihre potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten, wer genug Berufserfahrungen mitbringt, die sich nicht nur an den Jahren der Erwerbstätigkeit bemisst. Sie haben aber auch einen „Preis“ zu bezahlen, etwa in Form von Unmut im Betrieb, denn das verkürzte Verfahren weckt zum Teil auch den „Futterneid“ derer, die die dreijährige Ausbildung absolviert haben oder es noch müssen, um als Pflegefachperson tätig werden zu können. Das macht deutlich, dass Verfahren zur Kompetenzvalidierung und -anerkennung eine sorgsame Einbettung und Anbahnung in den Einrichtungen erfordern. Insgesamt zeigte das Projekt, dass es viele Pflegehilfspersonen gibt, die versteckte Potenziale aufweisen, die es sichtbar zu machen und anzuerkennen gilt. Die Validierung erfordert den vollen Einsatz der Aspirantinnen und Aspiranten. Unerlässlich ist zudem die Unterstützung des Arbeitgebers und des privaten Umfelds.

[1] Gössling B, Schulte-Hemming A. Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss: Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung in der Altenpflege aus dem BMBF-Projekt KomBiA. Im Internet: https://www.heurekanet.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Broschuere_Heurekanet_KomBiA_Validierungsverfahren.pdf, Zugriff: 06.04.2023

Andreas Schulte-Hemming
Projektleitung Valinda, Diplom-Pädagoge
HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation
schulte_hemming@heurekanet.de

Der Autor und die Autorinnen:

Andreas Schulte-Hemming

Dr. Janika Grunau
Vertretungsprofessur im Fachbereich Erziehungs- und Kulturwissenschaften, Universität Osnabrück

Lena Sachse
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Osnabrück