HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e. V.

„Ich habe ja nichts in der Hand. Ich weiß zwar, was ich kann und was ich jeden Tag leiste. Aber ich möchte auch, dass es irgendwo steht." *

Validierung informell und non-formal erworbener beruflicher Handlungskompetenz in der Altenpflege

Eine Handreichung für Leitungskräfte von Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe

Marcus Flachmeyer
Andreas Schulte-Hemming

Reihe: Handreichungen

HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.

Marcus Flachmeyer
Andreas Schulte-Hemming

„Ich habe ja nichts in der Hand. Ich weiß zwar, was ich kann und was ich jeden Tag leiste. Aber ich möchte es auch, dass es irgendwo steht."*

Validierung informell und non-formal erworbener beruflicher Handlungskompetenz in der Altenpflege

Eine Handreichung für Leitungskräfte von Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe

Reihe: Handreichungen

Schriftenreihe: Handreichungen

Herausgegeben von:
HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.
Windthorststr. 32, 48143 Münster/Deutschland
http://www.heurekanet.de

Flachmeyer, M. & Schulte-Hemming, A. (Dezember 2018). „Ich habe ja nichts in der Hand. Ich weiß zwar, was ich kann und was ich jeden Tag leiste. Aber ich möchte es auch, dass es irgendwo steht." Validierung informell und non-formal erworbener beruflicher Handlungskompetenz in der Altenpflege. Eine Handreichung für Leitungskräfte von Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe. (Schriftenreihe Handreichungen). Münster: HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.

Titelfoto: Monkey Business 2/Shotshop.com
Satz: Nina Eckes, Illustration & Design, www.nina-eckes.de
Umschlaggestaltung: Nina Eckes, Illustration & Design, www.nina-eckes.de

Münster, Dezember 2018

Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ
Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Die Broschüre ist im Rahmen des BMBF-Projekts „KomBiA" (Förderkennzeichen 21IAWB013A) entstanden.

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

innovatWB

Projektpartner:

HeurekaNet Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.

UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Inhalt

1.	Einleitung	Seite 6
2.	Im Fokus: Altenpflegekräfte ohne Abschluss als staatlich anerkannter Altenpfleger/ Altenpflegerin	Seite 7
3.	Erwartbarer Nutzen des Validierungsverfahren	Seite 7
4.	Anforderungen an ein Validierungsverfahren (CEDEFOP 2016)	Seite 8
5.	Das Validierungsverfahren in der Altenpflege in der Übersicht	Seite 10
6.	Phase 1: Information	Seite 12
7.	Phase 2: Beratung	Seite 14
8.	Phase 3: Identifizierung und Dokumentation	Seite 16
9.	Phase 4: Individualisierte Lern- und Entwicklungsphase (ILEP)	Seite 21
10.	Phase 5: Bewertung	Seite 24
11.	Phase 6: Zertifizierung	Seite 28
	Literatur	Seite 29
	Verfasser	Seite 30

1. Einleitung

Dass im Leben gelernt wird – dies bedarf eigentlich keiner besonderen Erwähnung. Gleichwohl wurde und wird das sogenannte informelle Lernen in den Bildungsinstitutionen und Bildungssystemen negiert, kaum wahrgenommen oder wenig bis gar nicht genutzt. Das „Memorandum über Lebenslanges Lernen" (Kommission, 2000) führte die heute den Bildungsfachleuten vertrauten Begriffe des formalen, non-formalen und informellen Lernen als Bestandteile des Lebenslangen Lernens ein und setzte die Anerkennung der im nicht-institutionellen Kontext erworbenen Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten als Entwicklungsaufgabe für die Bildungssysteme auf die politische Agenda. In der Folge wurden auf europäischer Ebene Prinzipien (2003) und Leitlinien (2009, 2016) der Validierung formuliert und der Fortschritt der nationalen Bildungssysteme durch das Europäische Zentrum für Berufsbildung (Cedefop) fortlaufend dokumentiert.

Die Umsetzung in Deutschland lässt sich für eine Zeit von zehn Jahren mindestens als verhalten bezeichnen, oder: „Die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland stellt sich anders dar als in den meisten europäischen und außereuropäischen OECD-Ländern" (Seidel, Bretschneider, Kimmich, Neß & Noerres, 2008, S. 9). Die Situation war geprägt durch eine Vielzahl von Initiativen und Verfahrens- und Instrumentenentwicklungen in Form von Bildungspässen, Kompetenzbilanzen, Kompetenznachweisen zur Identifizierung und Bewertung non-formal und informell erworbener Kompetenzen im Kontext von Beruf und bürgerschaftlichem Engagement (vgl. Flachmeyer, Harhues, Honauer, Schulte Hemming, 2010; Flachmeyer & Schulte Hemming, 2013), die sich aber unterhalb der ordnungspolitischen Ebene bewegten.

Erst nach dem Beschluss des Rates der Europäischen Union (2012) und dem Koalitionsvertrag der Regierungsparteien im 18. Bundestag (Bundesregierung, 2013) ist eine ordnungspolitische Perspektive greifbar. Nachdem der Rat die Empfehlung erlassen hatte, „Regelungen für die Validierung des nicht-formalen und des informellen Lernens — im Einklang mit ihren nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und nach eigenem Ermessen — bis spätestens 2018" (2012) einzuführen, haben die Koalitionsparteien dies aufgegriffen: „Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir neue Verfahren entwickeln und erproben, die zu Transparenz und Anerkennung führen." (Bundesregierung, 2013, S. 32).

Das Projekt KomBiA, eines der Forschungs- und Entwicklungsprojekte BMBF-Förderrichtlinie „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung", die die Entwicklung von konzeptionellen Ansätzen und Strategien für die Gestaltung eine zeitgemäße berufliche Weiterbildung verfolgt (BMBF, 2015), hat in den Jahren 2015 bis 2018 ein Validierungsverfahren in der Altenpflege entwickelt, das in dieser Handreichung vorgestellt wird. Beide Verfasser dieser Broschüre waren in diesem Projekt tätig, mit dem sie auf ihre Erfahrungen in nationalen und internationalen Projekten zu informellen Lernprozessen und zur Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell und non-formal erworbenen Kompetenzen aufbauen konnten.

Die Broschüre geht zuerst auf die Zielgruppe des Validierungsverfahrens ein und will so die Bedeutung dieser im Professionalisierungsdiskurs der Pflege vernachlässigten Beschäftigtengruppe in quantitativer und qualitativer Hinsicht hervorheben. Es schließt sich eine kurze Darstellung des erwartbaren Nutzens eines Validierungsverfahrens in der Altenpflege an, bevor auf die grundsätzlichen Anforderungen an ein Validierunsgverfahren eingegangen wird, so wie sie vom Europäischen Zentrum für Berufsbildung formuliert wurden.

Den Kern der Broschüre bildet eine detaillierte Darstellung des Validierungsverfahrens in der Altenpflege. Uns ist es ein Anliegen, Strukturen und Prozesse eines Validierungsverfahrens so konkret und fassbar zu machen, das ein solches Verfahren die Aura des Besonderen verliert und in der operativen Umsetzung nachvollziehbar ist. Validierung ist kein Hexenwerk … und das hier vorgestellte Verfahren ist geeignet, die Qualitätsanforderungen in der Altenpflege zu befriedigen und für

eine bestimmte Gruppe berufserfahrener Pflegekräfte einen alternativen Weg zum staatlich anerkannten Berufsabschluss „Altenpfleger/Altenpflegerin" zu eröffnen.

2. Im Fokus: Altenpflegekräfte ohne Abschluss als staatlich anerkannter Altenpfleger/ Altenpflegerin

Die Arbeitskräftestruktur in der Altenpflege wurde in den letzten Jahren besonders in Prognosen zur Entwicklung des zukünftigen Personalbedarfs thematisiert. Deren z.T. sehr unterschiedliche Einschätzungen waren Gegenstand der Diskussion, wobei nach Simon (2012) diese Differenzen auch dadurch begründet sind, dass es an einer fundierten und differenzierten Datengrundlage mangelt. Für den Bereich des Arbeitsmarktes der Altenpflege scheint die verlässlichste Datenquelle in der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes zu liegen (Schroeder, 2017). Sie erhebt auf gesetzlicher Grundlage Daten über alle Einrichtungen, die Leistungen im Rahmen der Pflegeversicherung erbringen.

Diese Pflegestatistik weist die Anzahl aller Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt der Altenpflege für Ende des Jahres 2015 mit 1.086.758 Personen aus (Statistisches Bundesamt 2017), von denen eine deutliche Mehrheit weiblich (85,3 %) und teilzeitbeschäftigt (65,4 %) ist (Statistisches Bundesamt, 2017; Schroeder, 2017).

Die Gesamtzahl der Beschäftigten verteilt sich 2017 zu 32,8 % auf ambulante Dienste und zu 67,2 % auf stationäre Einrichtungen (Statistisches Bundesamt, 2017; Schroeder, 2017). Sowohl der Frauenanteil (86,9% zu 84,9 %) als auch die Teilzeit- (69,4 % zu 63,3 %) und die Fachkräftequote (47,3 % zu 30,7 %) sind im ambulanten Bereich höher. (Statistisches Bundesamt, 2017; Schroeder, 2017). Bei der Bewertung dieser Angabe zur Fachkräftequote ist allerdings zu berücksichtigen, die Grundmenge, die Gesamtzahl der Beschäftigten also, vor allem im stationären Bereich etliche Beschäftigte beinhaltet, die nicht unmittelbar in der Pflege, sondern z.B. in der Wäscherei oder in der Küche tätig sind.

Von den 670.195 Beschäftigten, die Ende des Jahres 2015 in erster Linie in der Pflege arbeiteten, verfügten 49,3 % über einen Berufsabschluss entweder als Altenpfleger/-in (ambulant: 22,0 % bzw. stationär: 34,2 %) , Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (ambulant: 23,1 % bzw. stationär: 10,2 %) (16,7 %) oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in (ambulant: 2,3 % bzw. stationär: 0,6 %) (Statistisches Bundesamt 2017, Schroeder, 2017). 50,7 % der Beschäftigten in der Pflege (339.789 Beschäftigte) haben also andere Berufsabschlüsse oder keinen Berufsabschluss und gelten nicht als Pflegefachkräfte.

Diese Zahlen werden ungefähr von anderen Untersuchungen gestützt. So ermittelt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung einen Hilfskräfteanteil von 45,2 % für die Altenpflege, im Vergleich zu 10,7 % für das gesamten Gesundheitswesen (Bogai, Carstensen, Seibert et al., 2015).

Zusammenfassend: Die Altenpflege in stationären Einrichtungen und ambulanten Diensten ist ganz überwiegend weiblich und wird mehrheitlich in Teilzeit geleistet. Rund die Hälfte der Pflegekräfte hat keinen Abschluss als staatlich anerkannter Altenpfleger/ Altenpflegerin (bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in), dabei sprechen wir von über 300 Tsd. Beschäftigten in Deutschland.

3. Erwartbarer Nutzen des Validierungsverfahrens

Ein Nutzen des Validierungsverfahrens in der Altenpflege ist auf Mikro-, Meso- und Makroebene zu erwarten.
Auf der Mikroebene ist anzunehmen, dass mit der Veränderung der betrieblichen Position und mit der Übernahme einer neuen Berufsrolle die Arbeitszufriedenheit der nun staatlich anerkannten Altenpflegefachkraft steigt. Hackmann (2009) konnte zeigen, dass die betriebliche Verweildauer bei ausgebildeten Altenpflegefachkräften mit 12,7 Jahren deutlich länger ist als bei Hilfskräften mit 7,9 Jahren. Zugleich dürfte die Option steigen, die bei weniger qualifizierten Pflegekräften häufiger anzutreffende marginale Teilzeitzeitbeschäftigung zu

verändern und die Lebensgrundlage damit zu verbessern (vgl. Theobald, Szebehely & Preuß, 2013). Vermutlich wirkt sich allein schon die Teilnahme am Validierungsverfahren positiv auf die Pflegekraft aus. Triebel (2005) konnte für die Teilnahme an einer Kompetenzbilanz positive Auswirkungen auf das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten/Selbstkenntnis, Proaktivität, Internale Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen nachweisen.

Auf der Makroebene werden der Betrieb und das Team durch den Zuwachs durch eine anerkannte Altenpflegefachkraft in ihrer Professionalität gestärkt. Angesichts des Mangels an examinierten Altenpflegerinnen und Altenpflegern bedeutet der Zuwachs zugleich eine Entspannung der Personalsituation und sichert unter Umständen einen ordentlichen Betrieb.

Auf Makrobene trägt das Validierungsverfahren zu einer Entspannung auf dem Fachkräftearbeitsmarkt bei, sobald das Verfahren Eingang in den Arbeitsmarkt gefunden und sich etabliert hat. Die Bundesagentur stellt in ihren Arbeitsmarktberichten Pflege regelmäßig einen Mangel an Pflegefachkräften fest, während es bei der Besetzung von Hilfstätigkeiten in der Pflege keine Engpässe gibt. Insofern ist der Zuwachs an examinierten Altenpflegekräften auch zu Lasten der Hilfskräfte auf dem Arbeitsmarkt positiv einzuordnen.

4. Anforderungen an ein Validierungsverfahren (CEDEFOP 2016)

In der Empfehlung des Rates zur Validierung non-formal und informell erworbener Lernergebnisse (Rat 2012) wird nicht nur die Bedeutung der Sichtbarkeit der Lernprozesse und Lernergebnisse außerhalb formaler Bildungseinrichtungen betont, sondern auch die Bedeutung eines EU-weit abgestimmten Regelwerks der Validierung. Ziel der Empfehlung ist die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, um bis 2018 nationale Regelungen für die Validierung einzuführen, die es allen Bürgern ermöglichen, ihre nicht-formalen und informellen Lernerfahrungen ermitteln, dokumentieren, sowie auf Wunsch bewerten und zertifizieren zu lassen.

Auf diesem Hintergrund hat das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) einen europaweiten Überarbeitungsprozess der „Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens" aus dem Jahr 2013 angesteuert, dessen Ergebnisse 2016 vorgelegt wurden. Die aktuellen Leitlinien treffen grundlegende Aussagen zur „Philosophie" der Validierung, beschreiben Phasen und Instrumente, zeigen mögliche Validierungskontexte auf und gehen auf notwendige Voraussetzungen für die Entwicklung und Einführung einer Validierung ein. (Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016).

Allgemeine Grundsätze

„Das Individuum steht im Mittelpunkt" – dieser bereits im Jahr 2004 in den „Principles" formulierte Grundsatz (European Commission, 2004) normiert auch die Leitlinien aus dem Jahr 2016 (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016, S. 22-24). Das Validierungsverfahren muss demnach den Interessen des Individuum dienen und ist in jeder Phase des Verfahrens freiwillig. Zur Stärkung der beruflichen oder gesellschaftlichen Handlungskompetenz zeigt ein Validierungsverfahren ihm selbst (und auch anderen) auf, über welche Kompetenzen es verfügt. Wenn gewünscht, kann das Verfahren zu einer beruflichen Teilqualifikation oder Qualifikation führen. In jedem Fall ist das Individuum bestimmend für das Verfahren und entscheidet, welche Daten mit wem geteilt werden und welche nicht. Eine externe Begleitung soll das Individuum darin stärken, diese Verantwortung zu übernehmen. Der Validierungsprozess, das Validierungsverfahren und die Kriterien der Validierung müssen fair und transparent sein.

Bei der Gestaltung oder Entwicklung eines Validierungssystems sind die Stakeholder, also verschiedene Interessengruppen wie Sozialpartner, Organisationen des Berufsbildungssystems, Berufsverbände u.a. zu beteiligen. Es sind die legitimen Interessen der Zielgruppe wie auch der Stakeholder zu achten und es ist für eine ausgewogene Beteiligung zu sorgen.

Phasen und Instrumente

Die Leitlinien sehen mit Bezug auf die Empfehlungen des Rates (2012) vier Phasen vor: Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung. Die Gewichtung und Kombination der einzelnen Phasen hängt vom Kontext und von der Zielstellung ab, hier lassen die Leitlinien ausdrücklich Spielraum und verdeutlichen das hinsichtlich einer Validierung in der Freiwilligenarbeit und im Hinblick auf Beruf, Arbeitsmarkt oder Bildungsweg. (S. 16). Auch hinsichtlich Instrumentierung des Validierungsverfahrens eröffnen die Leitlinien ein breites Spektrum von Möglichkeiten, aus denen unter Maßgabe bestimmter Anforderungen ein Set von Instrumenten zusammengestellt werden muss. Die Leitlinien unterscheiden dabei Instrumente zur Gewinnung von Nachweisen wie Tests und Prüfungen, gesprächsbasierte Methoden, Beobachtung, Simulation u.a.m. und Instrumente zur Präsentation von Nachweisen wie Lebenslauf, individuelle Beschreibungen der Kompetenzen, Berichte Dritter u.a.m. Bei der Auswahl und Zusammenstellung sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

„(a) Validität: Das Instrument muss messen, was es messen soll;

(b) Reliabilität: der Grad, in dem jedes Mal, wenn ein Kandidat unter denselben Bedingungen bewertet wird, identische Ergebnisse erzielt werden;

(c) Fairness: der Grad, in dem eine Bewertungsentscheidung frei von Verzerrungen ist (Kontextabhängigkeit, Kultur- und Bewerterabhängigkeit);

(d) kognitive Bandbreite: Ermöglicht das Instrument dem Bewerter, die Breite und Tiefe des Lernens des Kandidaten zu beurteilen?

(e) Zweckdienlichkeit der Beurteilung: Es muss sichergestellt sein, dass der Zweck des Bewertungsinstruments seinem vorgesehenen Verwendungszweck entspricht." (S. 60).

Validierungskontexte

Die Leitlinien führen zu vier Validierungskontexten aus (S. 46-58):

- Validierung in Bildung und Berufsbildung inkl. Validierung und offene Bildungsressourcen
- Validierung in Unternehmen
- Überprüfung von Fähigkeiten durch Kompetenzbilanzen (skills audits) und Arbeitsmarkt
- Validierung im Freiwilligensektor.

In dieser Aufzählung wird der Validierung im Unternehmen ein deutlicher Platz eingeräumt. Die Leitlinien sehen hier eine wachsende Bedeutung und nennen als Vorteile:

- „Die Motivation und das Interesse des Mitarbeiters/Lernenden an den am Arbeitsplatz eingesetzten Methoden erhöht sich.
- Der Zeitaufwand für den Erwerb einer Qualifikation verringert sich und damit auch Fehlzeiten am Arbeitsplatz.
- Durch den Reflexionsprozess über die am Arbeitsplatz eingesetzten Methoden werden Mitarbeiter/Lernende auf neue Ideen gebracht und Entwicklungen angestoßen.
- Der Verbleib der Mitarbeiter im Unternehmen wird gefördert, Personalbeschaffungs- und Weiterbildungskosten verringern sich." (S. 51)

Die Leitlinien gehen auch auf die Voraussetzungen für die Entwicklung und Einführung der Validierung ein. Dabei führen sie zu folgenden Aspekten aus:

- Information, Beratung und Orientierung (3.1)
- Koordinierung der Akteure (3.2)

- Verbindungen zu nationalen Qualifikationssystemen und -rahmen (3.3)
- Standards und Lernergebnisse (3.4)
- Qualitätssicherung (3.5)
- Berufliche Kompetenzen von Fachkräften (3.6)

Diese Ausführungen spiegeln wider, dass die Validierung kein „Selbstläufer" ist. Sowohl in Hinblick auf das Individuum, das möglicherweise ein Validierungsverfahren durchläuft, als auch auf die Implementierung und Verankerung eines Validierungssystems werden erhebliche Vorarbeiten und begleitende Leistungen für erforderlich gehalten. Dazu zählt auch der Aufbau, die Sicherung und die Entwicklung von Struktur- und Prozessqualität.

5. Das Validierungsverfahren in der Altenpflege in der Übersicht

Merkmale des Validierungsverfahrens

Das im Rahmen des KomBiA-Projekts entstandene Validierungsverfahren basiert auf den in einer Feldstudie deutlich gewordenen Anforderungen von Altenpflegekräfte, Führungskräfte, Ausbildungsstättenleiterinnen sowie Vertreter/-innen von Sozialpartnern und Berufsverbänden. Es zeichnet sich im wesentlichen durch folgende Merkmale aus:

- Das Validierungsverfahren berücksichtigt die Standards der europäischen Leitlinien zu Kompetenzvalidierung (Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016) und dort insbesondere den Grundsatz „Das Individuum steht an erster Stelle";
- es bewertet die zu validierenden Kompetenzen bezogen auf ein Berufs- und Qualifikationsprofil, konkret dem des/der staatlich anerkannten Altenpflegers/-in (DQR Niveaustufe 4);
- es definiert Verfahrensweisen und Instrumente sorgt so für die Sicherung von Struktur- und Prozessqualität;
- es arbeitet multiperspektivisch mit Selbst- und Fremdeinschätzungen, gewinnt die Daten biografisch und situativ, indirekt und direkt;
- es stellt die vorhandenen Kompetenzen erwachsenengerecht und berücksichtigt so die besondere Kompetenzsituation auch älterer Pflegekräfte;
- es greift die vier in den europäischen Leitlinien vorgesehenen Phasen der Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung auf, schiebt vor diese Phasen einen intensiven Vorlauf mit Information und Beratung und baut die Möglichkeit einer individualisierten Lern- und Entwicklungsphase ein;
- es bietet mit der individualisierten Lern- und Entwicklungsphase eine integrierte Option des begleiteten beruflichen Lernens, die den Bedürfnissen der Zielgruppe in besonderer Weise gerecht wird und modulare Elemente mit Präsenzlernens in der Ausbildungsstätte, mit betrieblichen Lernaufgaben sowie mit E-Learning und Blended learning enthält.

Das Validierungsverfahren in der Altenpflege ist damit eine branchen- und zielgruppenspezifische Lösung, die als Personalentwicklungsmaßnahme angelegt ist, die die Validierung und Lernen integriert. Wir gehen davon aus, dass ein "reines" Validierungsverfahren für die Zielgruppe der berufserfahrenen Beschäftigten in der Altenpflege wenig geeignet ist. Interviews mit berufserfahrenen Pflegekräften zeigten, dass sie in ihrer Selbstwahrnehmung ambivalent sind. Zum einen können sie ganz überwiegend den Stellenwert ihrer Erfahrung für die Pflege älterer Menschen richtig einschätzen, zum anderen ist der staatlich anerkannte Berufsabschluss aber so stark an die reguläre Ausbildung und die entsprechenden Institutionen gebunden, dass eine Anerkennung ihrer informell erworbenen Kompetenzen losgelöst von den mit der Ausbildung betrauten Institutionen sie eher verunsichern und die Gleichwertigkeit in

ihrer und auch vermutlich in der Wahrnehmung ihrer Kolleginnen und Kollegen nicht gegeben wäre. Ein für diese Zielgruppe und Branche geeignetes Validierungsverfahren kann dies nicht ignorieren. Erfolgversprechend scheint uns ein Modell zu sein, dass Validierung und Lernen in einer Personalentwicklungsmaßnahme integriert und den Ausbildungsstätten eine tragende Rolle zuweist.

Verfahrensbeteiligte

An dem Validierungsverfahren sind die (1) Pflegeeinrichtungen/-diensten, die (2) Ausbildungsstätten und die für die Ausbildung zuständigen (3) Aufsichtsbehörden beteiligt, also folglich die Stellen, die auch in die reguläre Ausbildung involviert sind. Dies entspricht der Empfehlung, dass eine "Anerkennung informell erworbener Kompetenzen" am besten von den Institutionen vorgenommen werden solle, "die auch für die Anerkennung formeller Kompetenzen zuständig sind und darin Erfahrungen besitzen." (Weiß, 2014, S. 3).

(1) Pflegeeinrichtungen/-dienste: Sie nehmen in dem Validierungsverfahren in der Altenpflege eine herausragende Funktion ein, adressiert das Verfahren doch Menschen, die bereits seit Jahren im Beschäftigungssystem sind. Es liegt also nahe, die potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Validierungsverfahren in den Pflegeeinrichtungen/-diensten anzusprechen und sie dort zu gewinnen. Mehr noch: Ohne die aktive Mitwirkung von Pflegeeinrichtungen/-diensten wird die Zielgruppe auf absehbare Zeit nicht für ein Validierungsverfahren gewonnen werden können. Die aktive Rolle erstreckt sich über nahezu das ganze Validierungsverfahren, beginnend mit einer ersten Ansprache potentieller Kandidaten/-innen und dem dann folgenden strukturierten Informationsgespräch in der Pflegeeinrichtung bzw. dem Pflegedienst über die Unterstützung der Teilnehmer/in im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme bis hin zur Mitwirkung an dem finalen Bewertungsschritt, der kompetenzbasiert in der Einrichtung absolviert wird und der zu einem anerkannten Zertifikat führen soll.

(2) Ausbildungsstätten: Die Altenpflegeschulen oder Altenpflegeseminare haben sowohl eine Beratungs-/ Bildungsfunktion als auch eine Prüfungsfunktion, so wie sie auch in der regulären Ausbildung eine Ausbildungsfunktion und eine Prüfungsfunktion haben. Die Beratung ist Prozessbegleitung und – in der Phase des individuellen Lern- und Entwicklungsprogramms – als Lernbegleitung angelegt. Die Prüffunktion beinhaltet die Durchführungsverantwortung für die Zusammenstellung des Bewertungsausschusses und das Bewertungsverfahren. Das Bewertungsverfahren findet im Praxisfeld statt, also da, wo die kompetente Leistung erbracht wird. Sie erstreckt sich auf die berufliche Handlungskompetenz, die immer Aspekte von Wissen, Fertigkeiten, Haltung, Motivation u. a. m. enthält (Weinert, 2001). Insofern deckt sie das ab, was auch in der kompetenzorientierten Altenpflegeausbildung und deren Prüfung immer noch mit den Begriffen von Theorie und Praxis künstlich getrennt wird.

(3) Aufsichtsbehörde nach der jeweiligen Landesgesetzgebung: Die für die reguläre Altenpflegeausbildung zuständige Aufsichtsbehörde führt in diesem Modell auch die Aufsicht über das Validierungsverfahren. Sie ist Teil des Bewertungsausschusses und spricht die staatliche Anerkennung aus. Damit erfüllt das Verfahren eine doppelte Funktion: Es erfüllt sowohl die Standards des formalen Ausbildungssystems und geht auf die Besonderheiten derer ein, die aufgrund von Erfahrungen und sonstiger Lernleistungen altenpflegerische Berufskompetenzen erworben haben.

Phasen des Validierungsverfahrens

Das von uns entwickelte Validierungsverfahren in der Altenpflege gliedert sich in sechs Phasen, wobei die Phase 4, die der individualisierten Lern- und Entwicklungsaufgaben, abhängig vom Ergebnis der Phase 3 der Identifizierung und Dokumentation durchlaufen wird.

In den folgenden Kapiteln werden die Phasen hinsichtlich ihrer Ziele, Beteiligten, Prozeduren, Instrumente und Ergebnisse detailliert im Sinne einer Handreichung beschrieben.

6. Phase 1: Information

Altenpflegeeinrichtungen bzw. -dienste als Schlüssel zur Zielgruppenansprache

Potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer für das Validierungsverfahren da ansprechen, wo sie bereits beruflich tätig sind – das ist unser Ansatz. Insofern spielen die Altenpflegeeinrichtungen bzw. -dienste die zentrale Rolle in der ersten Phase des Validierungsverfahrens in der Altenpflege, der Phase der Information. In den Altenpflegeeinrichtungen bzw. -dienste liegt die Kompetenz, Informationen zu dem im Moment ja weitgehend unbekannten Verfahren an diejenigen Beschäftigten zu bringen, die für die Teilnahme geeignet erscheinen. Die Führungskräfte, seien es die Pflegedienstleitungen oder Wohnbereichsleitungen, kennen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und zwar hinsichtlich ihrer altenpflegerischen Berufskompetenz, sie kennen sie aber häufig auch hinsichtlich ihrer sozialen Lebenslage und Ressourcen und ihrer berufsbezogenen Motivation. Sie sind also strukturell die kompetente Instanz, um Beschäftigte gezielt zu informieren. Aus Interviews mit Beschäftigten aus der Zielgruppe wissen wir zudem, dass die direkte und gezielte Ansprache durch die Führungskraft als wertschätzend und motivierend erlebt wird.

Mit dem Validierungsverfahren steht den Altenpflegeeinrichtungen bzw. -dienste ein besonderes Instrument der Personalentwicklung zur Verfügung, das bei Vorliegen entsprechender Rahmenbedingungen und entsprechender Kompetenzen zum anerkannten Berufsabschluss als Altenpfleger/-in führt und so die teilnehmende Altenpflegekraft zur Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben und zur Einnahme einer höheren betrieblichen Position berechtigt. Dies ist angesichts der qualifikatorischen Ausstattung vieler Altenpflegeeinrichtungen bzw. -dienste und mit Blick auf die langfristige Bindung leistungsfähiger Altenpflegekräfte ein starkes Motiv, die Initiative zu ergreifen und gezielt das Gespräch mit geeigneten Altenpflegekräften zu suchen.

Ziele der Informationsphase

In dieser ersten Phase des Validierungsverfahrens geht es darum, berufserfahrene Altenpflegekräfte ohne anerkannten Berufsabschluss als Altenpflegerin bzw. Altenpfleger persönlich zum Validierungsverfahren zu informieren, das Vorliegen der Teilnahmevoraussetzungen abzuklären und eine individuelle Auseinandersetzung der Altenpflegekraft mit ihrer möglichen Teilnahme am Validierungsverfahren anzustoßen.

Informationsmaterial nutzen

Für die Ansprache und Erstinformation der potentiellen Teilnehmer/-innen stehen in einem Modellprojektkontext einige Informationsmittel und -medien zur Verfügung, und zwar ein Flyer, ein Informations-Clip und eine Projekt-Website.
Der Flyer kann in einem Modellprojektkontext als Druck bezogen und auch von der Projekt-Website heruntergeladen werden. Er adressiert in Sprache und Inhalt die Beschäftigten, die über profunde Berufserfahrung in der Altenpflege, aber über keinen Abschluss als Pflegefachkraft verfügen. Er soll neugierig machen und einige Basisinformationen geben. Der Flyer kann per E-Mail verschickt, auf der eigenen Website zur Verfügung gestellt oder als Druck weitergegeben werden.

Der Clip zum Validierungsverfahren in der Altenpflege ist als Informations-Clip aufgebaut und gibt in wenigen Minuten die wesentlichen Informationen zu Zugangsvoraussetzungen, Ablauf und Benefit des Validierungsverfahrens. Er lässt sich gut zusammen mit der potentiellen Teilnehmerin oder Teilnehmer anschauen, im Einzelgespräch oder auch in der kleinen Gruppe, um dann anschließend auf Informationsfragen einzugehen und das Interesse abzuklären.

Die Projektwebsite wird vor allem wichtig, wenn es um den Kontext des Validierungsverfahrens geht. Für die Ansprache der Mitarbeiter/-innen eignen sich gut einige für die Zielgruppe typischen Berufsverläufe, die dort aufbereitet sind.

Abbildung 5: Modell des KomBiA Validierungsverfahrens für die Altenpflege

Erste Abklärung der Zugangsvoraussetzungen und Ressourcen

Das Validierungsverfahren richtet sich an berufserfahrene Pflegekräfte, die in verschiedenen Felder der Altenpflege kompetent sind, aber über keine staatliche Anerkennung als Altenpflegerin bzw. Altenpfleger verfügen. Anders als in vielen anderen Branchen arbeiten in der Altenpflege neben den über drei Jahre ausgebildeten Fachkräften eine Vielzahl von Menschen, die nicht als Fachkräfte gelten. Dies sind Menschen mit einer ein- oder zweijährigen Ausbildung in der Pflege, angelernte Kräften mit fachfremder Ausbildung, Pflegekräfte mit einem in der Vergangenheit nicht anerkannten ausländischen Berufsabschluss oder auch Menschen, die aus welchen Gründen auch immer überhaupt keine Berufsausbildung aufweisen.

Um am Verfahren teilnehmen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Umfangreiche Berufserfahrung in der Alten-/Krankenpflege, die stundenmäßig insgesamt mindestens 4 ½ Jahren Vollzeittätigkeit entspricht;
- Aktuelles Anstellungsverhältnis zu mindestens 50 % in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung;
- Muttersprache Deutsch oder gute Deutschkenntnisse, mündlich und schriftlich (Mindestens Niveau B2 gemäß dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen).

Ob diese Voraussetzungen vorliegen, kann eine Führungskraft in einer Praxiseinrichtungen vermutlich in etlichen Fällen in etwa überblicken, ohne in die Personalakte zu schauen. In den für die Zielgruppe nicht untypischen Fällen der Berufstätigkeit mit Unterbrechungen oder/ und in unterschiedlichen Teilzeitmodellen hilft bei der Berechnung der Berufserfahrung ein Tool auf der Projekt-Website, das die Führungskraft auch gut zusammen mit den potentiellen Teilnehmern im Informationsgespräch ausfüllen kann.
Neben den Zugangsvoraussetzungen sind für eine mögliche Teilnahme am Validierungsverfahren auch „weiche" Faktoren zu berücksichtigen. Bereits das Informationsgespräch kann abklären, ob die Altenpflegekraft überhaupt Interesse und die zeitlichen und sozialen Ressourcen für die Teilnahme am Validierungsverfahren hat.

Abschluss der Informationsphase mit Beratungsgutschein bzw. Empfehlung zum weiteren Vorgehen.

Das Informationsgespräch hat also zwei Teile: zum einen die Erstinformation zum Validierungsverfahren, zum anderen eine erste Abklärung der individuellen "harten" und "weichen" Zugangsvoraussetzungen, beide Teile dem Ziel folgend, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine realistische Perspektive zu eröffnen und ggf. eine individuelle Auseinandersetzung mit der möglichen Teilnahme am Validierungsverfahren anzustoßen. Dieses Gespräch kann eine erhebliche persönliche Bedeutung haben. Es wird daher hinsichtlich seiner Ausgestaltung und seiner Ergebnisse in einem von uns vorbereiteten Format festgehalten, von den Beteiligten unterzeichnet und zu den Personalakten genommen.

Dieses Dokument hält insbesondere fest, ob sich im Informationsgespräch die Zugangsvoraussetzungen individuell als erfüllt gezeigt haben und ob das Interesse, die Motivation, die altenpflegerische Berufskompetenz und die unterstützenden Ressourcen für die Teilnahme am Validierungsverfahren soweit gegeben sind, dass eine vertiefende individuelle Beratung sinnvoll ist.

Ist dies der Fall, dient dieses von Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber gemeinsam unterzeichnete Dokument zugleich als Gutschein für eine Beratung bei einer am Modellprojekt mitwirkenden Ausbildungsstätte.

Ist dies nicht der Fall, enthält das Dokument anderweitige Empfehlungen zur beruflichen Entwicklung. Dies kann zum Beispiel die Teilnahme an einer bestimmten beruflichen Fortbildung sein, ein Wechsel in ein anderes Feld der Altenpflege oder der Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich mit anderen Bewohner/-innen bzw. Kunden/-innen.

7. Phase 2: Beratung

Beratung durch die Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe als Träger des Validierungsverfahrens

Das obligatorische Beratungsgespräch zu einer evtl. Teilnahme am Validierungsverfahren in der Altenpflege setzt die Ausstellung eines Beratungsgutscheins durch eine am Modellprojekt teilnehmende Praxiseinrichtung voraus. Der Gutschein wird ausgestellt, wenn die formalen Anforderungen an eine Teilnahme erfüllt sind und der Arbeitgeber den Eindruck hat, dass das Interesse, die Motivation und die unterstützenden Ressourcen für die Teilnahme am Validierungsverfahren gegeben sind. Die potentielle Teilnehmerin oder der potentielle Teilnehmer hat dann zeitnah die Möglichkeit, in einem Beratungsgespräch an einer im Modellprojekt teilnehmenden Ausbildungsstätte für Altenpflege noch offen gebliebene, tiefer gehende Fragen zum Validierungsverfahren zu klären und sich so Unterstützung bei der definitiven Entscheidung zu holen.

Zuerst Information, dann noch mal eine Beratung? Dieses so gestufte Verfahren ist der Erkenntnis geschuldet, dass es einiger Anstrengung bedarf, seine berufliche Position im betrieblichen Gefüge zu verändern, sich dazu noch einer Bewertung der eigenen altenpflegerischen Berufskompetenz zu stellen und und bei diesem anspruchsvollen Validierungsverfahren dann auch noch „am Ball zu bleiben". Dazu braucht es Risikobereitschaft, Engagement für die eigene professionelle Entwicklung und Durchhalte- und Durchsetzungsvermögen, aber auch die Zuversicht, es mit Unterstützung des betrieblichen und privaten Umfelds und mit professioneller Begleitung schaffen zu können. Nicht zuletzt diese Zuversicht kann am besten die Instanz vermitteln, in deren Händen das Validierungsverfahren liegt, nämlich die in dem Modellprojekt beteiligten Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe. Sie übersehen am besten die Anforderungen des Validierungsverfahrens und die damit einhergehenden Beanspruchungen der Teilnehmer/-innen und können so kompetent Hilfe bei einer fundierten Entscheidung geben.

Das Beratungsgespräch wird von der potentiellen Teilnehmerin bzw. dem potentiellen Teilnehmer am Validierungsverfahren mit der zuständigen Ausbildungsstätte vereinbart und findet in deren Räumlichkeit statt. Wenn sie bzw. er es für sinnvoll erachtet, führt sie bzw. er dieses Gespräch allein oder auch zusammen mit der zuständigen Führungskraft aus der Praxiseinrichtung.

Kann eine Interessentin oder ein Interessent am Validierungsverfahren keinen Beratungsgutschein von einer Altenpflegeeinrichtung oder -dienst vorweisen, hat sie oder er die Möglichkeit, sich direkt an eine im Modellprojekt teilnehmende Ausbildungsstätte für Altenpflege zu wenden und ein Beratungsgespräch zu beantragen. Auch wenn davon auszugehen ist, dass das betriebliche Interesse am Validierungsverfahren als aufstiegsorientierter Personalentwicklungsmaßnahme sehr groß ist und interessierte Altenpflegekräfte seitens der Altenpflegeeinrichtungen oder -dienste Zustimmung und Unterstützung für eine Teilnahme erhalten, so ist doch im Einzelfall nicht auszuschließen, dass aus gewichtigen Gründen eine Teilnahme ohne Kenntnis des Arbeitgebers angestrebt wird. Ist dieser Fall gegeben, hat sich die Interessentin oder der Interessent selbständig zum Validierungsverfahren zu informieren und muss mit dem Antrag auf ein kostenfreies Beratungsgespräch das Vorliegen der Teilnahmevoraussetzungen aufzeigen.

Ziel der Beratungsphase

Ziel der der Beratungsphase ist es, der an einer Teilnahme interessierten Pflegekraft dabei zu helfen, sich ein konkretes Bild von dem Verfahren zu machen und sich zum Verfahren und zu der Teilnahme in Beziehung zu setzen. Diese geschieht in einem persönlichen Beratungsgespräch in der Ausbildungsstätte für Pflegeberufe, bei dem die Beraterin bzw. der Berater auch die betrieblichen und sozialen Ressourcen im Sinne von Gelingensfaktoren abklopfen und ausloten und so die Entscheidungsgrundlage für die Beratende bzw. den Beratenden verbreitern wird.

Ein weiteres, eher informelles Ziel ist es, der Interessentin bzw. dem Interessenten die Bekanntschaft mit der Ausbildungsstätte zu ermöglichen, die später auch mit der Durchführung des Validierungsverfahrens betraut ist. Zuversicht kann so mit einer konkreten Erfahrung von Institution, Örtlichkeit und Person verbunden werden.

Das Beratungsgespräch ist zwar obligatorisch, es stellt aber keine Hürde dar. Es endet nicht in einer Empfehlung zum weiteren Vorgehen, sondern in einem von den Beteiligten zu unterzeichnendem Beratungsprotokoll und einer Beratungsbescheinigung.

Beratung gestalten

Auch wenn die Beratung der Pflegekraft aus Ressourcengründen auf eine Stunde begrenzt werden sollte, so lässt sich doch von einem Beratungsprozess sprechen, der klar strukturiert werden sollte. Eine denkbare Struktur kann z.B. die Phasenabfolge von Orientierung, Klärung. Entwicklung und Ausblick

(Cuvry, Kossack & Zeuner, 2009). Diese Struktur aus der Bildungsberatung ist auch auf die Beratung in dieser Phase des Validierungsverfahrens übertragbar, geht es doch auch hier um einen Mix von Information und Unterstützung bei der Entscheidung zwischen vielen Optionen.

Beratungsphase: Orientierung

Nachdem das Gespräch durch die potentielle Teilnehmerin bzw. den potentiellen Teilnehmer am Validierungsverfahren initiiert worden ist, wird sie bzw. er nun in der Ausbildungsstätte begrüßt. Die Beraterin bzw. der Berater eröffnet und leitet das Gespräch. Sie bzw. er steckt den Kontext ab, hinsichtlich des zeitlichen Rahmens, der Art der Beratung und des Ablaufs, und holt sich hierzu die Zustimmung ein.

Beratungsphase: Klärung

Die Phase der Klärung wird in der Regel mit Informationsfragen zum Validierungsverfahren eröffnet, bevor dann der Fokus auf den Beratungsgegenstand gerichtet wird: die Teilnahme am Validierungsverfahren, und diese in der Berufs- und Lebenssituation der Ratsuchenden bzw. des Ratsuchenden einzuschätzen. „Schaff' ich das?", „Was ist, wenn ich durchfalle?", „Was halten meine Kolleginnen davon?", „Will ich das überhaupt oder bleibe ich nicht doch lieber ein Pflegehelfer?", „Bin ich der neuen Verantwortung gewachsen?" - diese und viele andere Fragen können eine Entscheidung blockieren.

Beratungsphase: Entwicklung

Bezogen auf den Beratungsgegenstand werden nun Handlungsperspektiven und -optionen entwickelt. Einige Fragen können mit Hilfe der Beratung möglicherweise direkt durch die Ratsuchende bzw. den Ratsuchenden beantwortet werden, für andere Fragen wird nach Wegen gesucht, sie da zu beantworten, wo sie beantwortet werden können. Realistische Handlungsoptionen sind immer eng mit Volität und betrieblichen und soziale Unterstützungsstrukturen verbunden. Hier kann die Beratung helfen, Klarheit innerhalb und außerhalb der Beratungssituation zu erlangen.

Beratungsphase: Ausblick:

Am Ende der Beratung werden die Ergebnisse rekapituliert, der Beratungsprozess selbst wird reflektiert. Die Beraterin bzw. der Berater schließt die Sitzung.

Inhalt und Ergebnis festhalten

Inhalt und Ergebnisse des Beratungsgesprächs werden stichwortartig in einem vorbereiteten Format festgehalten und von den Gesprächsbeteiligten an Ort und Stelle unterzeichnet.

Beratungsbescheinigung als Teilnahmeberechtigung

Neben dem Beratungsprotokoll wird zugleich auch eine Beratungsbescheinigung durch die Ausbildungsstätte ausgefertigt. Diese Bescheinigung berechtigt die potentielle Teilnehmerin bzw. den potentiellen Teilnehmer, sich nun im internen Teilnahmebereich des Validierungsverfahrens mit Nutzername und Passwort anzumelden, um so die folgende Phase der Identifizierung und Dokumentation starten zu können.

8. Phase 3: Identifizierung und Dokumentation

Kompetenzen erschließen und dokumentieren mit Hilfe der Ausbildungsstätte

Die Identifizierung und Dokumentation der altenpflegerischen Berufskompetenz geschieht in dieser Phase des Validierungsverfahrens mit Hilfe von drei Instrumenten: (1) Lebenslauf, (2) Portfolio mit Professioneller Entwicklungsplanung (PEP) und (3) dem Kompetenz-Check in der Altenpflege.

Die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer findet für diese Phase eine Reihe von Anweisungen und Formaten, mit deren Hilfe systematisch die eigene altenpflegerische Berufskompetenz identifiziert und dokumentiert werden kann. Das Material ist so umfassend und detailliert, dass sich dieser Prozess vom Grundsatz her autonom von der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer selbst steuern und umsetzen lässt. In der Praxis erweist sich gleichwohl eine Begleitung und Beratung als erforderlich, individuell oder auch in einer Gruppe, die von der mitwirkenden Ausbildungsstätte geleistet wird.

Ziel der Phase der Identifizierung und Dokumentation

Ziel dieser Phase ist, die altenpflegerische Berufskompetenz der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers transparent zu machen und auf dieser Basis eine erste Einschätzung vorzunehmen, in welchem Maße die Teilnehmerin bzw. Teilnehmer über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) verfügt, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind. Abhängig von dieser ersten Einschätzung wird am Ende der Phase eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen ausgesprochen, ggf. die Empfehlung, sich direkt der Bewertung der altenpflegerischen Berufskompetenz durch einen Ausschuss der Ausbildungsstätte zu unterziehen.

Prozessbegleitung und Einbettung der Arbeiten in ein Gruppensetting

Jeder Teilnehmerin bzw. jedem Teilnehmer wird in dieser Phase eine Prozessbegleitung zur Verfügung gestellt. Der Diskussionsstand geht im Moment dahin, dass es bei dieser Zielgruppe auch bei der auf die einzelne Kompetenzbiografie ausgerichteten Aufgabenstellung sehr sinnvoll sein kann, zusätzlich die Ressourcen einer Gruppe zu nutzen und die Arbeiten am Lebenslauf, am Portfolio und auch am Kompetenz-Check Altenpflege in ein formales Gruppensetting einzubetten. Dies entlastet die Teilnehmer/-innen bei ihren Bemühungen, sich von Berufstätigkeit und Familienaufgaben abzugrenzen und auf die Identifizierung und Dokumentation ihrer Kompetenzen zu fokussieren.

Abhängig von der konkreten Gruppenzusammensetzung sollte eine solche Gruppe 10 bis 12 Teilnehmer/-innen haben und eine oder zwei Personen in der Prozessbegleitung. Eine Szenario in einem Modellprojektkontext könnte drei Abschnitte mit 5X5 Stunden, mit 3X5 Stunden und mit 2X5 Stunden umfassen, wobei der letzte Abschnitt die Abschlussgespräche dieser Phase beinhaltet. Begonnen wird mit den Arbeiten am Lebenslauf und am Portfolio. In relativ kurzem Abstand kann dann der zweite Abschnitt mit 3 X 5 Stunden folgen, in denen die Arbeiten am Lebenslauf und am Portfolio abgeschlossen und am Kompetenz-Check mit der Selbsteinschätzung und der Einladung von Führungskraft und Kollegen/-innen zur Fremdbewertung begonnen begonnen werden. Relativ schnell, also nach vier bis sechs Wochen dürfte der dritte Abschnitt mit den Abschlussgesprächen folgen.

Lebenslauf

Als erstes wird die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer mit Hilfe eines am Europäischen Lebenslauf orientierten Formates ihren bzw. seinen Lebenslauf erstellen. Die Angaben zur Berufstätigkeit, zur Schul- und Berufsbildung, zu sprachlichen Fähigkeiten und zu sonstigen Fähigkeiten strukturieren einen ersten Blick auf die eigene Kompetenzbiografie und bereiten so den Boden für die Erarbeitung des Portfolios.

Portfolio mit professioneller Entwicklungsplanung

Das Instrument des Portfolios ist im Bildungsbereich eng mit der Idee des selbstgesteuerten Lernens verbunden. Orientiert an beruflichen Zielvorstellungen und basierend auf den bereits vorhandenen Kompetenzen werden von der Auszubildenden oder Studierenden Lernziele unterschiedlicher Reichweite aufgestellt und dazu Lernaktivitäten formuliert.
Im Kontext eines Validierungsverfahrens kommt ein Portfolio seiner ursprünglichen Bedeutung sehr viel näher, ist es doch

als eine Art Sammelmappe zu verstehen, in der die Kompetenzen, die in der Vergangenheit erworben wurden, nachvollziehbar beschrieben und belegt werden. Das Erstellen eines solchen Portfolios ist ein reflexiver und in Teilen auch kreativer Akt. Reflexiv insofern, als dass es darum geht, das Selbstverständliche und Alltägliche zu erfassen, und kreativ, insofern es auch darum geht, das Selbstverständliche und Alltägliche zu belegen. Die eigene Kompetenzbiografie lässt sich nicht nur mit Zeugnissen, Diplomen, Zertifikaten, Teilnahmebescheinigungen usw. verdeutlichen, sondern auch durch Berichte, Protokolle, Arbeitsproben, Fotos etc. oder Feedbacks von Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen, Kunden, Bewohnerinnen und Bewohner oder deren Angehörige.

In diese „Sammelmappe" sind neben den genannten Belegen auch Selbstbeschreibungen aufzunehmen, die sich auf a) die aktuelle berufliche Tätigkeit und Rolle in der Altenpflege, b) das berufliche Potenzial und c) die Anforderungen der angestrebten beruflichen Rolle beziehen. Ergänzend sind die für die Zielgruppe typischen d) „Nebengleise" bzw. Kompetenzen jenseits der Altenpflege in den Blick zu nehmen. Die Beschreibungen werden durch Leitfragen so angesteuert, das die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer in ihrer Alltagssprache einen umfassenden Einblick geben können. Die Beschreibungen sind schriftlich anzufertigen und können durch Tonaufnahmen ergänzt werden.

Portfolio: Berufliche Tätigkeit und Rolle in der Altenpflege heute

Die Beschreibung der aktuellen beruflichen Tätigkeit und Rolle in der Altenpflege erstreckt sich von den strukturellen Merkmalen der Einrichtung bzw. Dienstes mit typischen Merkmalen der der dort lebenden Bewohner/-innen bzw. Kunden/-innen über die eigene Tätigkeit bis hin zu den selbst wahrgenommenen Stärken und Schwächen. Eine der Leitfragen lautet zum Beispiel „Wie arbeiten Sie mit den Kollegen/-innen zusammen?" und wird dann mit der Aufforderung verknüpft: „Beschreiben Sie, ob und wie Ihre eigene Arbeit mit der Arbeit von Kollegen/-innen in Zusammenhang steht, in welchem Ausmaß Sie selbst Entscheidungen treffen, sich Rat oder Rückdeckung bei Kollegen/-innen holen, oder auch Arbeiten zusammen erledigen." Die Antwort auf diese Leitfrage lässt Rückschlüsse auf den Grad der Selbstständigkeit und Verantwortung zu, ein wichtiges Kriterium der Bewertung der Tätigkeit und der Kompetenzen.

Portfolio: Potential und Chancen in der Altenpflege

b) In der Altenpflege bedarf es zur Wahrnehmung bestimmter Aufgaben einer Berechtigung, bestimmte Aufgaben sind bestimmten Berufsgruppen vorbehalten. Die Validierung altenpflegerischer Berufskompetenz geht davon aus, dass es trotz dieser strikten Trennung einen non-formal und informell erworbenen Kompetenzüberschuss gibt, der betrieblich und individuell ein Potential und eine Chance sein kann und insofern erfasst und anerkannt werden sollte. Eine der Leitfragen zur Erschließung des Potential lautet z.B. „In welchem Ausmaß entsprechen Ihre jetzigen beruflichen Tätigkeiten den Tätigkeiten, die auch durch examinierte Altenpflegefachkräfte wahrgenommen werden?", verknüpft mit der Aufforderung „Beschreiben Sie aus Ihrem Arbeitsalltag, welche Pflegetätigkeiten sowohl von examinierten Pflegefachkräften als auch von Ihnen als Pflegehilfskraft wahrgenommen werden (und welche nicht) und wie sicher Sie sich dabei fühlen." Die Antwort auf diese Leitfrage lässt Rückschlüsse darauf zu, welche fachlichen Kompetenzen möglicherweise im Prozess der Arbeit erworben wurden. Weiteres Material hilft, Rückschlüsse auf die Fachkompetenzen zu untermauern, z.B. die Antwort auf die Leitfrage „In welcher Weise ist Ihr berufliches Umfeld offen für Ihr Potential und unterstützt Sie in Ihrer beruflichen Weiterentwicklung?", verbunden mit der Aufforderung „Beschreiben Sie, welche Fortbildungen Ihre Einrichtung Ihnen in den letzten Jahren ermöglicht hat, warum dies vermutlich so geschehen ist und wie Ihre Kollegen/-innen zu Ihrer Teilnahme am Validierungsverfahren stehen bzw. vermutlich stehen. Beschreiben Sie weiter, was Sie alles in der Einrichtung an Aufgaben übernehmen könnten, wenn Sie es könnten und dürften."

Portfolio: Angestrebte berufliche Tätigkeit und Rolle in der Altenpflege

In einem dritten Abschnitt verdeutlicht die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer, ob und inwieweit sie bzw. er sich mit der angestrebten berufliche Tätigkeit und Rolle in der Altenpflege bereits auseinander gesetzt hat. Angesteuert wird dies z.B. durch die Leitfrage „Wie sehen Sie sich nach der Teilnahme am Validierungsverfahren im Team der Pflegekräfte positioniert?", verbunden mit der Aufforderung „Beschreiben Sie, welche neuen Aufgaben im Pflegeteam auf Sie nach der Teilnahme am Validierungsverfahren zukommen, auf was Sie sich besonders freuen, was Ihnen vielleicht nicht so gut gefallen wird und vor was Sie sich vielleicht sogar etwas fürchten."

Portfolio: „Nebengleise" - Kompetenzen jenseits der Altenpflege

Die Selbstbeschreibungen in diesen drei Abschnitten fokussieren unmittelbar die Tätigkeit in der Altenpflege und das Berufsbild der Altenpflegefachkraft. Typisch für die Zielgruppe ist aber eine von Vielfalt geprägte Kompetenzbiografie, deren potentieller Mehrwert nicht übersehen werden sollte. Die Beschreibung dieser d) „Nebengleise" wird z.B. durch die Leitfrage „Welchen beruflichen Tätigkeiten sind Sie vor Ihrer jetzigen Tätigkeit in der Altenpflege oder parallel dazu nachgegangen?", verbunden mit der Aufforderung „Beschreiben Sie diese Tätigkeit und machen Sie dabei auch in etwa deutlich, ob und wie bedeutsam diese Tätigkeit für Ihre Berufs- und Kompetenzbiografie war" angesteuert.

Feedback zum Portfolio

Das fertige Portfolio mit professioneller Entwicklungsplanung wird im internen Bereich hochgeladen und von der Ausbildungsstätte mit einem strukturierten Feedback versehen. Das Feedback gliedert sich in die Teile „Aussagekraft" und „Inhaltsanalyse", wobei eine inhaltliche Analyse nur vorgenommen wird, wenn eine gewisse Aussagekraft gegeben ist. Die Aussagekraft wird für jeden der vier aufgeführten Bereiche separat bewertet, wobei der erste Bereich, die Beschreibung der aktuellen beruflichen Tätigkeit und Rolle in der Altenpflege dreifach gewichtet und mit mindestens 12 von 15 bewertet sein muss. Insgesamt muss die Aussagekraft mit mindestens 24 von 40 Punkten bewertet sein.

Ist die Aussagekraft des Portfolios ausreichend gegeben, wird der Inhalt dahingehend analysiert, ob und in welchem Ausmaß die für eine examinierte Altenpflegefachkraft typische Berufskompetenz erkennbar ist. Dazu werden zuerst in einem holistischen Zugang zum Material der Gesamteindruck festgehalten, dann in einem analytischen Zugang auf der Folie der Lernfelder der regulären Ausbildung die Kernkompetenzen eingeschätzt. Die Einzeleinschätzungen werden abschließend erneut zu einem Gesamteindruck verdichtet.

Das Feedback schließt mit der Aussage „Das Portfolio lässt die Annahme zu, dass Sie über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) verfügen, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind", die auf auf einer Skala von „trifft zu" bis zu „trifft nicht zu" bewertet wird.

Kompetenz-Check Altenpflege

Mit dem Kompetenz-Check Altenpflege schließt die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer die Erfassung und Dokumentation der Berufskompetenz in der Altenpflege ab. Mit diesem online-gestützte Assessment können ohne großen Aufwand die Selbsteinschätzung und die Fremdeinschätzung von Führungskraft und bis zu zwei Kollegen/-innen eingeholt werden. Die Daten werden in einem Ergebnisbericht aufbereitet und gemeinsam mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer kommunikativ validiert.
Der Kompetenz-Check setzt sich aus 115 Items zusammen, die aus einem Pool von über 400 Items gezogen werden. Die jeweilige Ziehung deckt das gesamte Kompetenzprofil des Ausbildungsberufs „Altenpfleger/-in" ab, gegliedert in vier Abschnitten analog zu den vier Lernfeldbereichen der Alten-

pflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV. Die Items werden auf die vier Bereiche prozentual wie folgt verteilt: 50, 20, 15 und 15 %.

Die Items wurden aus der Beschreibung von lernfeld- bzw. teillernfeldspezifischen Kompetenzen der Altenpflegeausbildung abgeleitet. Dieses Vorgehen folgt der Idee unseres Validierungsverfahrens, das festzustellen will, ob und in welchem Ausmaß Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) vorliegen, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung aufgrund ihrer Berufsausbildung zu erwarten sind. Zu diesem Zwecke wurden in einem ersten Schritt der Entwurf einer empfehlenden Richtlinie für die Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen (Hundenborn & Kühn, 2003), der praktische Rahmenlehrplan für die Ausbildung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen (Mischke, Makowsky, Ahrend et al., 2006) und die Kompetenzbeschreibungen der Altenpflegeausbildung des Caritas-Bildungswerks Ahaus (2011) einer vergleichenden Analyse unterzogen. In einem zweiten Schritt wurde analog zu den Lernfeldern bzw. Teillernfeldern ein Katalog von Kernkompetenzen gebildet. In einem dritten Schritt wurden für den Kompetenz-Check „Altenpflege" Items generiert, mit deren Hilfe das Vorliegen der zugrunde liegenden Kernkompetenz eingeschätzt werden kann, z.B. „Ich kann die Mobilisation des älteren Menschen fördern" oder „Ich kenne die Grundlagen altersgerechter Ernährung".

Die Items wurden unter der Frage, ob sie a) pflegefachlich bzw. pflegewissenschaftlich auf der Höhe der Zeit sind, b) in der Summe die Kernkompetenz hinreichend abbilden und c) das sprachliche Niveau so gewählt ist, dass sie für Berufspraktiker verständlich sind, kritisch revidiert. Der Kompetenz-Check wurde in der Vitanas-Akademie Berlin und im Caritas-Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit Rheine mit verschiedenen Alters- und Zielgruppen erprobt. Bei dieser Erprobung dauerte die Selbsteinschätzung in der Regel bis zu 30 Minuten, in einzelnen Fällen auch 45 Minuten und länger.

Kompetenz-Check Altenpflege: Aufbereitung der Ergebnisse

Die Ergebnisse werden in einem Modellprojektkontext von HeurekaNet aufbereitet und für das Abschlussgespräch dieser Phase zur Verfügung gestellt. Der Ergebnisbericht gibt Auskunft über die Werte der Selbst- und Fremdeinschätzungen, zeigt Differenzen zwischen den Perspektiven auf und hebt deutliche Abweichungen der Selbsteinschätzung vom Maximalwert hervor. Betrachtungsebene sind die Einzel-Items und Verdichtungen auf der Ebene der Kompetenzbereiche.

Der Kompetenz-Check Altenpflege folgt nicht einem objektivierendem Verständnis von Validität. Der Ergebnisbericht versteht sich entsprechend nicht als eine quasi-objektive Vermessung altenpflegerischer Berufskompetenz, sondern als Aufbereitung von Ergebnissen, die zusammen mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer erst noch kommunikativ zu validieren sind. Insofern wird er erst im Gespräch selbst der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer präsentiert.

Abschluss der Phase der Identifizierung und Dokumentation

In dieser Phase haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Validierungsverfahren Altenpflege mit Hilfe von Lebenslauf, Portfolio mit Professioneller Entwicklungsplanung und Kompetenz-Check in der Altenpflege einen systematischen Blick auf ihre altenpflegerische Berufskompetenz erlangt und diesen in den vorgesehenen Formaten dokumentiert. Anschließend wurden das Portfolio befeedbackt, die Ergebnisse des Kompetenz-Checks aufbereitet und die Berechnung der Berufserfahrung überprüft.

Die Phase der Identifizierung und Dokumentation schließt mit einem Beratungsgespräch ab, das von der Ausbildungsstätte initiiert, koordiniert und geleitet wird. Ziel des Gesprächs ist eine gemeinsame Einschätzung der altenpflegerischen Kompetenz auf Grundlage des Feedbacks zum Portfolio und des Ergebnisberichts zum Kompetenz-Check Altenpflege. Ausge-

hend von dieser Einschätzung wird eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen bzw. zur weiteren Teilnahme am Validierungsverfahren formuliert.

An dem Gespräch nehmen die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer, die involvierte Beraterin bzw. der Berater der Ausbildungsstätte und eine Vertreterin bzw. Vertreter der Ausbildungsstätte im Bewertungsausschuss (Phase 5) teil. Stimmt die Teilnehmerin bzw. des Teilnehmer zu, soll die Führungskraft bzw. Vertreter/-in des Arbeitgebers teilnehmen.

Als Resultat des Gesprächs sind folgende Handlungsempfehlungen denkbar:

Empfehlung 1: Die Ergebnisse der inhaltlichen Analyse von Lebenslauf, Portfolio mit Professioneller Entwicklungsplanung und Kompetenz-Check in der Altenpflege lassen die Empfehlung zu, direkt in die Phase 5 des Validierungsverfahrens einzutreten und sich dort der Bewertung der altenpflegerischen Berufskompetenz durch einen Ausschuss der Ausbildungsstätte zu unterziehen.

Empfehlung 2: Die Ergebnisse der inhaltlichen Analyse von Lebenslauf, Portfolio mit Professioneller Entwicklungsplanung und Kompetenz-Check in der Altenpflege lassen die Empfehlung zu, in die Phase 4 des Validierungsverfahrens einzutreten und dort in ausgewählten Lernfeldern die altenpflegerischen Berufskompetenz weiterzuentwickeln.

Empfehlung 3: Die Ergebnisse der inhaltlichen Analyse von Lebenslauf, Portfolio mit Professioneller Entwicklungsplanung und Kompetenz-Check in der Altenpflege lassen die Empfehlung zu, das Validierungsverfahren nicht weiter zu verfolgen. Bezogen auf das Qualifikations- und Berufsziel der Altenpflegerin bzw. Altenpflegers mit staatlicher Anerkennung empfiehlt es sich, ein entsprechendes Ausbildungsangebot in Anspruch zu nehmen.

Das Gespräch wird in seinen wesentlichen Inhalten und mit seiner Empfehlung in einem gegebenen Format festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet.
Wir gehen davon aus, dass nur ein kleiner Teil der Pflegekräfte seine altenpflegerische Berufskompetenz durch informelle und non-formale Lernprozesse so entwickeln kann, dass ein unmittelbar positives Votum durch einen Bewertungsausschuss und eine staatlich Anerkennung möglich sein wird. Sie erhalten zum Abschluss der Phase 3 die Empfehlung, sich der Bewertung direkt zu unterziehen.

9. Phase 4: Individualisierte Lern- und Entwicklungsphase (ILEP)

Die Ausbildungsstätte als kompetenter Ankerpunkt für das individualisierte Lern- und Entwicklungsphase

Ein Teil der Pflegekräfte kann seine altenpflegerische Berufskompetenz durch informelle und non-formale Lernprozesse in erheblichem Maße entwickeln, profitiert unter Umständen von einer bereits absolvierten Berufsausbildung oder hat möglicherweise bereits eine formale Qualifikation als Altenpflegehelferin o.ö. Gleichwohl wurde in der Phase der Identifikation und Dokumentation deutlich, dass Tiefe und Breite der beruflichen Handlungskompetenz ein unmittelbar positives Votum durch einen Bewertungsausschuss nicht erwarten lassen. Wichtige berufliche Kompetenzen, die eine Altenpflegefachkraft auszeichnen, sind offensichtlich nicht in dem erforderlichen Maße ausgeprägt. Für diese Pflegekräfte steht die Phase des individuellen Lern- und Entwicklungsprogramms offen.

Die individualisierte Lern- und Entwicklungsphase zeichnet sich dadurch aus, dass möglichst passgenau an die bereits vorhandenen Kompetenzen angeschlossen wird und die zu entwickelnden Kompetenzen ausgewählt bearbeitet werden. Dies ist möglich ist dies auf Grundlage der sehr differenzierten Kompetenz-Dokumentation, die in Phase 3 erstellt wurde. Die Ausbildungsstätte ist die kompetente Einrichtung, zusammen mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer ein individuell zugeschnittenen Mix von schulischen Lernen und Lernen im Prozess der Arbeit aufzusetzen, in Teilen durchzuführen und Lernfortschritt und Lernergebnisse zu evaluieren. Dazu setzt

sie für das schulische Lernen die jeweilige Fachdozentin bzw. den Fachdozenten ein, für den Lernprozess insgesamt eine pädagogische Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in der Funktion der Lernbegleitung und -beratung.

Ziel der individualisierte Lern- und Entwicklungsphase

Ziel der individualisierte Lern- und Entwicklungsphase ist es, die in diese Phase eintretenden Pflegekräfte in ihrer Kompetenzentwicklung so zu unterstützen, dass sie das Bewertungsverfahren erfolgreich absolvieren können.

Individuelle Lern- und Entwicklungsaufgaben planen

Die Planung und Vereinbarung individualisierter Lern- und Entwicklungsaufgaben wird von der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer am Validierungsverfahren gemeinsam mit der Ausbildungsstätte und dem Arbeitgeber aufgesetzt. Passgenau wird entschieden, welche Kompetenzen wie entwickelt werden, wie also betriebliche Praxisaufträge, schulisches Lernen und „Hausarbeiten" z.B. auf der e-learning-Plattform sinnvoll ineinandergreifen. In der Altenpflegeeinrichtung bzw.- dienst kann neben der Führungskraft auch die Praxisanleitung aus der regulären Altenpflegeausbildung anleitend und unterstützend wirken.

In einem Planungsdokument wird festgelegt, welche Kompetenzen mit welchen Maßnahmen und Ressourcen in einem bestimmten Zeitraum entwickelt werden. Bereits und ganz besonders bei der Planung der individualisierten Lern- und Entwicklungsaufgaben fungiert die Beraterin bzw. der Berater der Ausbildungsstätte auch als Expertin bzw. Experte für die Modellierung von Lernprozessen. Von ihr bzw. ihm kommen Ideen und Vorschläge, wie die Kompetenzlücken effizient unter Berücksichtigung der individuellen und betrieblichen Ressourcen zu schließen sind. Dabei achtet sie bzw. er auf dem Hintergrund ihrer Expertise für Lernprozesse streng darauf, was tatsächlich machbar zu sein scheint und was nicht.

Das Dokument wird gemeinsam in einem von der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer zu initiierenden Gespräch erstellt. Das Gespräch sollte auf 60 Minuten angelegt sein und in ungestörter, konzentrierter und zugleich ungezwungener Atmosphäre stattfinden. Dabei ist es zweitrangig, ob das Gespräch in der Ausbildungsstätte oder im Betrieb angesetzt wird. Vorrangig und der Regelfall ist, dass auf Seiten des Arbeitgebers diejenigen an dem Gespräch teilnehmen, die den betrieblichen Teil des individuellen Lern- und Entwicklungsprogramms anleitend oder ermöglichend begleiten und entsprechende verbindliche Zusagen machen können. Das Dokument wird von allen "Parteien", also von der Beraterin bzw. dem Berater, der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer am Verfahren und ggf. auch vom Arbeitgeber, falls er an diesem Gespräch beteiligt ist, unterzeichnet und hat den Charakter einer Vereinbarung.

Diese Vereinbarung ist Ausgangspunkt und Rahmen der Lernaktivitäten, erfüllt aber noch nicht die Anforderungen an eine konkrete individuelle Planung. Eine solche kann die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer in Kenntnis der persönlichen Umstände und zeitlichen Möglichkeiten nur selbst machen, wobei in der Praxis schnell auch Begrenzungen sichtbar werden.

Wird das Validierungsverfahren mit seiner Phase 4 in einem Modellprojektkontext realisiert, ist für die Planung eines individualisierten Lern- und Entwicklungsprogramms aufgrund der Förderlogik öffentlicher Projekte eher ein niedriger zeitlicher Freiheitsgrad anzunehmen. In der Praxis ist dann davon auszugehen, dass auf der Basis der identifizierten Kompetenzentwicklungsbedarfe ein modulares schulisches Programm mit klarem zeitlichen Rahmen aufgesetzt wird, aus dem sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Modellprojekts bedarfsgerecht bedienen. Diese Module sind dann „zeitlich gesetzt" und entsprechend in der Planung und Vereinbarung des individuellen Lern- und Entwicklungsprogramms wie auch in die konkrete Planung der individuellen Lernaktivitäten aufzunehmen.

Begrenzung kann aber auch positive, da entlastende Effekte haben. So ist die konkrete Planung der Lernaktivitäten durch den Bereich des schulischen Lernens bereits vorstrukturiert

und so auch leichter von der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer anzufertigen. Und: Der Zeitraum für die Planung und Umsetzung ist klar begrenzt, das fokussiert und strukturiert alle Beteiligten.

Die individualisierten Lern- und Entwicklungsaufgaben umsetzen

Die Umsetzung des individualisierten Lern- und Entwicklungsprogramms liegt klar in der Verantwortung der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers, gleichwohl ist sie bzw. er auf den Input der Ausbildungsstätte und der Praxiseinrichtung angewiesen, so wie dies zusammen geplant und vereinbart wurde. In einem Modellprojektkontext wird die Ausbildungsstätte auf der Basis der identifizierten Kompetenzentwicklungsbedarfe ein modulares schulisches Programm mit entsprechenden Fachdozenten aufsetzen. Für die Lernbegleiter und -berater besteht die Möglichkeit, im internen Bereich der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers bei Bedarf zusätzliche Lernmaterialien und Lernaufgaben hochzuladen und so den Lernprozess zu unterstützen.

Wie sagte Brecht noch in seiner Ballade von der Unzulänglichkeit des Menschen … „Ja; mach nur einen Plan, sei nur ein großes Licht! Und mach dann noch´nen zweiten Plan, gehn tun sie beide nicht." Begleitung und Beratung der Lernaktivitäten versteht sich an dieser Stelle als sehr proaktiv. Die Lernbegleiterin bzw. der Lernbegleiter sollte die zugeordnete Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer am Verfahren dazu anhalten, die Lernaktivitäten und Lernergebnisse zeitnah nachzuhalten. Damit besteht eine gute Grundlage, die Tauglichkeit der gemeinsamen Planung kritisch in den Blick zu nehmen und unliebsamen Überraschungen am Ende der Projektphase vorzubauen.

Die Umsetzung des individualisierten Lern- und Entwicklungsprogramms reflektieren und evaluieren

Die Dokumentation der Lernprozesse und Lernergebnisse ist die Grundlage für eine systematische Reflexion. Die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer ist aufgefordert, eine solche Reflexion aus Anlass der Zwischen- und Abschlussevaluation anzufertigen.

Die Entwicklung der altenpflegerischen Berufskompetenz wird zum Abschluss des Lern- und Entwicklungsprogramms ein weiteres mal mit dem Kompetenz-Check abgetestet. Mit einer neuen Item-Auswahl kann sich die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer umfassend und schnell erneut einen Überblick über die eigene altenpflegerische Berufskompetenz verschaffen und ihre bzw. seine Selbsteinschätzung mit bis zu drei Fremdeinschätzungen kontrastieren. Die drei bis vier Einschätzungen werden in einem Ergebnisbericht aufbereitet und im Endgespräch dieser Phase mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer diskutiert.

Zur Mitte des Lern- und Entwicklungsprogramms ist eine Zwischenevaluation terminiert, die von der Lernbegleiterin bzw. dem Lernbegleiter der Ausbildungsstätte initiiert und geleitet. Die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer bereitet sich mit einer Reflexion auf diese Sitzung vor und stellt diese auf freiwilliger Basis vorab zur Verfügung. Es werden Lernverlauf und Lernergebnisse bewertet und evtl. Änderungen vereinbart.

Abschlussgespräch der Phase der individualisierten Lern- und Entwicklungsaufgaben

Die Phase der individualisierten Lern- und Entwicklungsaufgaben schließt mit einem Beratungsgespräch ab, das von der Ausbildungsstätte initiiert, koordiniert und geleitet wird. Ziel des Gesprächs ist die Bewertung der Lernprozesse und Lernergebnisse auf Grundlage der von der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer vorbereiteten Selbstreflexion und eine gemeinsame Einschätzung der altenpflegerischen Kompetenz auf Grundlage des Ergebnisberichts zum Kompetenz-Check Altenpflege.

An dem Gespräch nehmen die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer, die involvierte Lernbegleiterin bzw. der Lernbegleiter der

Ausbildungsstätte, eine Vertreterin bzw. Vertreter der Ausbildungsstätte im Bewertungsausschuss (Phase 5) sowie die Führungskraft bzw. Vertreter/-in des Arbeitgebers.

Ausgehend von der Einschätzung des Lernprozesses und der Lernergebnisse wird eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen bzw. zur weiteren Teilnahme am Validierungsverfahren formuliert.

Empfehlung 1: Die gemeinsame Evaluation der Lernprozesse und der Lernergebnisse und des Ergebnisberichts zum 2. Kompetenz-Check in der Altenpflege lassen die Empfehlung zu, in die Phase 5 des Validierungsverfahrens einzutreten und sich dort der Bewertung der altenpflegerischen Berufskompetenz durch einen Ausschuss der Ausbildungsstätte zu unterziehen.

Empfehlung 2: Die gemeinsame Evaluation der Lernprozesse und der Lernergebnisse und des Ergebnisberichts zum 2. Kompetenz-Check in der Altenpflege lassen die Empfehlung zu, weiterhin einem individuellen Lern- und Entwicklungsprogramm zu folgen. Sollte dieser Weg beschritten werden wollen, ist eine neue Vereinbarung unter Berücksichtigung der aktuellen Evaluationserkenntnisse zu schließen.

Empfehlung 3: Die gemeinsame Evaluation der Lernprozesse und der Lernergebnisse und des Ergebnisberichts zum 2. Kompetenz-Check in der Altenpflege lassen die Empfehlung zu, das Validierungsverfahren nicht weiter zu verfolgen. Bezogen auf das Qualifikations- und Berufsziel der Altenpflegerin bzw. Altenpflegers mit staatlicher Anerkennung empfiehlt es sich, ein entsprechendes Ausbildungsangebot in Anspruch zu nehmen.

10. Phase 5: Bewertung

Bewertung der altenpflegerischen Berufskompetenz

Mit der Bewertung der altenpflegerischen Berufskompetenz geht das Validierungsverfahren in die für die Teilnehmerin bzw. Teilnehmer entscheidende Phase. Hier wird durch einen an der Ausbildungsstätte gebildeten Bewertungsausschuss darüber befunden, ob sie bzw. er über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) verfügt, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind. Dies stellt methodisch eine besondere Herausforderung, ist der Gegenstand dieser Einschätzung die berufliche Handlungskompetenz als nicht sichtbare, integrale Handlungsdisposition, die von Mitgliedern des Bewertungsausschusses zum Berufsbild der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers in Bezug zu setzen sind. Mögliche Leitfragen lauten: „Kann Frau eine gute examinierte Altenpflegerin sein?" oder „Verfügt Frau M. über die altenpflegerische Berufskompetenz, die man typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung erwarten kann?"

Zusammensetzung des Bewertungsausschusses

Die Bewertung der beruflichen Handlungskompetenz der teilnehmenden Altenpflegekraft ist die Aufgabe eines Ausschusses, der in Anlehnung an § 6 - Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV) gebildet wird. Er soll wie der Prüfungsausschuss für die ordnungsgemäße Durchführung dieses Verfahrensschrittes verantwortlich sein und wird an den mitwirkenden Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe gebildet. Es besteht wie der Prüfungsausschuss aus folgenden Mitgliedern:

- einer Vertreterin, einem Vertreter, einer Beauftragten oder einem Beauftragten der zuständigen Behörde als vorsitzendem Mitglied,
- der Leiterin oder dem Leiter der Altenpflegeschule,
- mindestens drei Lehrkräften.

Mit der jeweiligen fachlichen Expertise der Lehrkräfte muss das gesamte Spektrum des Berufsprofils „Altenpfleger/-in" abgedeckt sein.

Als Verbindung zum Praxisfeld der Altenpflege wirkt in dieser Phase zusätzlich eine Führungskraft in der Altenpflege mit, z.B. eine Pflegedienstleitung. Die Führungskraft hat den beobachtenden Status und gibt dem Bewertungsausschuss Feedback zu seinem Vorgehen und zu den Entscheidungen („Vertreter/-in des Praxisfeldes").

Grundlagen der Entscheidung des Bewertungsausschusses

Dem Bewertungsausschuss werden mit der Anmeldung zu dieser Phase folgende Dokumente aus der Phase 3 und ggf. Phase 4 vorgelegt:

- Lebenslauf der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers
- Berechnung der Berufserfahrung
- Bescheinigung des aktuellen Arbeitgebers
- Portfolio mit Professioneller Entwicklungsplanung zusammen mit dem Feedback
- Ergebnisbericht zum Kompetenz-Check Altenpflege
- Empfehlung zum weiteren Vorgehen bzw. Zulassung zur abschließenden Bewertung
- Planung und Vereinbarung eines individuellen Lern- und Entwicklungsprogramms
- Zwischenevaluation der Lernprozesse und Lernergebnisse
- Ergebnisbericht zum Kompetenz-Check Altenpflege
- Abschlussevaluation der Lernprozesse und Lernergebnisse und Empfehlung zum weiteren Vorgehen.

Der Bewertungsausschuss generiert zusätzlich zu den ihm bereit vorliegenden Dokumenten eine weitere Grundlage für seine Einschätzung. Er macht sich auch selbst ein Bild von der beruflichen Handlungskompetenz der Altenpflegekraft, schwerpunktmäßig in ihrer Praxis, mit einem Mix aus Arbeitsprobe und Gesprächsassessment.

Ziel der Phase der Bewertung

Ziel der Bewertungsphase ist es, die berufliche Handlungskompetenz der teilnehmenden Altenpflegekräfte dahingehend zu bewerten, ob sie den Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) entspricht, die die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind.

Assessment beruflicher Handlungskompetenz

Ausgangspunkt dieses Assessments zur Kompetenzfeststellung ist die praktische Prüfung der regulären Berufsausbildung in der Altenpflege. Sie wird mit einem Fachgespräch kombiniert.

Arbeitsprobe: Planung, Durchführung und Reflexion eines komplexen Pflegeprozesses

In vielen Diskussionen bei der Entwicklung des Validierungsverfahrens zeigte sich, dass das Vermögen zur fachgerechten Planung, Durchführung, Evaluation und Verbesserung komplexer Pflegeprozesse eine Kernkompetenz einer examinierten Altenpflegekraft ist, möglicherweise sogar die Kernkompetenz. Die Entwicklung dieser Kernkompetenz ist Gegenstand der regulären Altenpflegeausbildung, die Überprüfung des Lernerfolgs ist Gegenstand bestehender praktischer Prüfungen in der regulären Altenpflegeausbildung. Eine praktische Prüfung wurde von den in der Entwicklung des Validierungsverfahrens involvierten Expertinnen und Experten grundsätzlich als eine geeignete Form der Kompetenzfeststellung auch im Validierungsverfahren befunden, zumal die fokussierten komplexen Handlungsprozesse durchaus in der Praxis anzutreffen sind.

Entsprechend greifen wir im Validierungsverfahren Altenpflege die praktische Prüfung auf. Sie nimmt Kompetenzen in den Blick, die in der regulären Ausbildung Lernbereichen 1 und 2 zugeordnet sind, und hat zudem noch das Potential, in der Reflexionsphase und in dem kombinierten Fachgespräch eine Verbindung mit solchen Kompetenzen herzustellen, die in der regulären Ausbildung den Lernbereichen 3 und 4 zugeordnet sind. So entsteht ein holistischer Zugang zu dem komplexen Konstrukt beruflicher Handlungskompetenz.

Die Integration der traditionellen Prüfungsform in diese Phase des Validierungsverfahrens hat zudem den zusätzlichen Vorteil, dass die Assessoren bzw. Mitglieder des Bewertungsausschusses sehr vertraut sind mit dem, was von examinierten Pflegekräften zu erwarten ist (und was realistischer Weise nicht). Es ist also zu erwarten, dass das Assessment die Kriterien von Objektivität, Reliabilität und Validität in hohem Maße erfüllt.

Die Umsetzung liegt in den erfahrenen Händen der involvierten Ausbildungsstätten und bedarf an dieser Stelle keiner weiteren Erläuterung.

Gesprächsassessment: Fachgespräch

Auch wenn im Alltag von Pflegeeinrichtungen und -diensten das Fachgespräch vermutlich viel zu kurz kommt, so ist es dennoch sehr wünschenswerter Bestandteil beruflicher Praxis. Im Fachgespräch wird eigenes berufliches Handeln begründet, wird zusammen mit Kolleginnen und Kollegen nach der fachlich angemessenen Lösung für Herausforderungen und Probleme im Pflegealltag gesucht und berufliches Handeln gemeinsam reflektiert. Der Impuls hierfür muss von den gut qualifizierten Altenpflegekräften ausgehen, und dies sind in der Regel die examinierten und auf Niveau 4 des DQR ausgebildeten Altenpflegerinnen und Altenpfleger.

So verstanden ist das Fachgespräch nicht eine „verkappte" mündliche Prüfung, sondern eine realitätsnahe Form des Assessments beruflicher Handlungskompetenz. Damit dies tatsächlich gelingt, bedarf es bei den Assessoren einer wertschätzenden und interessierten Haltung, die trotz des strukturellen Machtgefälles zu einem Gespräch „auf Augenhöhe" führt. Dann besteht die realistische Chance, die berufliche Handlungskompetenz bis hin zu beruflichem Selbstverständnis und ethischen Handlungsmaximen zu erschließen.

Das Fachgespräch gliedert sich in drei Abschnitte:

- Kurze Einführung durch die Pflegekraft
- Diskussion
- Feedback der Assessoren.

Das Gespräch sollte eine Dauer von 45 Minuten nicht überschreiten. Es wird von drei Assessoren geführt, die Mitglied im Bewertungsausschuss sind, z. B. einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der zuständigen Behörde, der Leiterin oder dem Leiter der Altenpflegeschule und einer Lehrkraft; dazu kommt noch die Vertreterin bzw. der Vertreter des Praxisfeldes. Sie bestimmen untereinander wechseln die Gesprächsleitung.

Fachgespräch: Kurze Einführung durch die Pflegekraft (10 Minuten)

Eingangs hat die Pflegekraft die Gelegenheit, die Aufgabenstellung der praktischen Prüfung darzustellen, zum Ablauf zu berichten und Kernpunkte ihrer eigenen Evaluation vorzustellen. Ihre Einführung schließt mit der Präsentation von fünf Aspekten der praktischen Prüfung, die ihrer Ansicht nach fachlich diskutiert werden können.

Fachgespräch: Diskussion (25 Minuten)

Ausgehend von den vorgeschlagenen fünf Aspekten der praktischen Prüfung ergreift die Pflegekraft das Wort. Sie trägt die Verantwortung dafür, ausreichend mit ihrer Kompetenz in Erscheinung zu treten. Die Gesprächsleitung nimmt die Auf-

gabe wahr, die Diskussion an Laufen zu halten, der Pflegekraft ggf. dabei behilflich zu sein, ihre Kompetenz zu zeigen, und die Zeit im Blick zu behalten. Die anderen Assessoren steigen in die fachliche Diskussion ein und stellen auch Bezüge zu Wissensbeständen und Fertigkeiten her, die in der regulären Ausbildung den Lernbereichen 3 und 4 zugeordnet sind. Die Gesprächsleitung schließt die Diskussion mit Nachfrage bei den Gesprächsbeteiligten.

Feedback der Assessoren (10 Minuten)

Die Assessoren geben ein strukturiertes Feedback hinsichtlich Breite und Tiefe der beruflichen Handlungskompetenz.

Abschlussgespräch der Phase 5: Bewertung

Das Abschlussgespräch schließt sich nach einer 30-minüten Pause an das Fachgespräch an. In dieser Zeit berät sich der Bewertungsausschuss. Gegenstand des Abschlussgesprächs sind

- die berufliche Handlungskompetenz der Altenpflegekraft, so wie sie für den Bewertungsausschuss sichtbar geworden ist,
- deren Bewertung auf der Folie der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) verfügt, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind,
- sowie die daraus folgenden Empfehlungen.

Das Gespräch sollte eine Dauer von 15 – 30 Minuten haben. Es wird von den Mitgliedern des Bewertungsausschuss geführt, dazu kommt noch die Vertreterin bzw. der Vertreter des Praxisfeldes. Das Gespräch wird von einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der zuständigen Behörde eröffnet, sie teilt der Pflegekraft die Entscheidung mit. Die Leitung der Ausbildungsstätte erläutert dann mit Verweis auf die Dokumente aus der Projektphase 3 und 4 und die Ergebnisse des Assessments beruflicher Handlungskompetenz in der Phase 5 die Entscheidung. Dazu beschreibt sie die berufliche Handlungskompetenz so, wie sie für den Bewertungsausschuss sichtbar geworden ist und ordnet sie auf dem Hintergrund des Berufsbildes der examinierten Altenpflegerin bzw. des examinierten Altenpflegers ein. Bei evtl. Rückfragen der Pflegekraft beteiligen sich die anderen Mitglieder des Bewertungsausschusses. Das Gespräch wird von einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der zuständigen Behörde geschlossen. Nachdem die Pflegekraft den Raum verlassen hat, holt die Gesprächsleitung ein Feedback seitens der Vertreterin bzw. des Vertreters des Praxisfeldes ein.

Als Ergebnis sind folgende Handlungsempfehlungen denkbar:

Empfehlung 1: Der Bewertungsausschuss konnte feststellen, dass die Pflegekraft über Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) verfügt, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind. Er empfiehlt der Pflegekraft, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde einen Antrag auf Erteilung der Erlaubnis, die Berufsbezeichnung „Altenpfleger/ Altenpflegerin" führen zu dürfen.

Empfehlung 2: Der Bewertungsausschuss konnte nicht feststellen, dass die Pflegekraft über Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) verfügt, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind.

Hierzu wird ein Protokoll angefertigt, das von der Vertreterin bzw. dem Vertreter der zuständigen Behörde und der Leitung der Ausbildungsstätte unterzeichnet wird.

11. Phase 6: Zertifizierung

Hat der Bewertungsausschuss festgestellt, dass die Pflegekraft über Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (im Sinne von Verantwortung und Selbständigkeit) verfügt, die typischerweise von Altenpflegefachkräften mit staatlicher Anerkennung zu erwarten sind, und der Pflegekraft empfohlen, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde einen Antrag auf Erteilung der Erlaubnis, die Berufsbezeichnung „Altenpfleger/Altenpflegerin" führen zu dürfen, sollte dies auf dem Wege erfolgen, wie dies auch bei der regulären Altenpflegeausbildung üblich ist.

12. Ausblick: Generalistik, und dann?

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates am 17. Juli 2017 das Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) beschlossen. Der Bundesrat hat am 21. September 2018 der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) und unter Berücksichtigung des Beschlusses des Bundestages vom 28. Juni 2018 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) zugestimmt. Die beiden Verordnungen wurden am 10. Oktober 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Während die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ein gestuftes Inkrafttreten bis zum 1. Januar 2020 vorsieht, tritt die Finanzierungsverordnung bereits zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Die Vorbereitung ist in der Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe im vollen Gange. Zur Unterstützung auf die anstehende Umsetzung fördert das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAGS) das Projekt „Information, Schulung und Beratung der Pflegeschulen zur Einführung und Umsetzung des Pflegeberufegesetzes (PflBG)" mit insgesamt rund 250.000 Euro. Im Rahmen des kürzlich gestarteten Projekts werden in aufeinander aufbauenden Modulen insbesondere die Schulleitungen aller Pflegeschulen als Multiplikatoren an den Projektstandorten Köln und Bielefeld informiert und geschult. Auch die Träger der Ausbildung werden direkt beteiligt. Das Projekt wird von der Fachhochschule Bielefeld in Kooperation mit dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung durchgeführt und läuft bis 15. Mai 2020.

Mehr Platz für Validierung? Bemerkenswert ist, dass mit dem PflBRefG die Möglichkeit der Validierung nicht aufgegriffen wurde, und das in einem Sektor, im dem an- und ungelernte Kräfte einen erheblichen Beitrag zur Aufrechterhaltung seiner Funktion leisten. Bemerkenswert auch, dass für ausgewählte Berufe im Handwerk, Handel und Industrie seit 2015 im Projekt Valikom ein Validierungsverfahren entwickelte wurde. Dieses Produkt wird von ausgewählten Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern seit 2018 in einem Roll-out-Projekt umgesetzt.

Und dann? Noch besteht im Geltungsbereich des Altenpflegegesetzes die Möglichkeit, die Modellprojekt-Klausel für die Erprobung dieses Validierungsverfahrens in der Altenpflege zu nutzen und Erfahrung unter realen Umsetzungsbedingungen zu sammeln. Diese Erfahrungen gehen nicht verloren und können in die nächste Innovation eingebracht werden.

Literatur

Bogai, D., Carstensen, J., Seibert, H., Wiethölter, D., Hell, S. & Ludewig, O. (2015, 27. Januar). Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigten für Pflege. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Bundesagentur für Arbeit. (Mai 2018). Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2015, 27. Januar). Bekanntmachung von Richtlinien zur Förderung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben „Innovative An sätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung". BAnz AT 18.02.2015 B4. Berlin.

Bundesregierung. (2013, 27. November). Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Berlin.

Caritas-Bildungwerk Ahaus gGmbH. (2011). Kompetenzbeschreibungen der Altenpflegeausbildung. unveröffentlicht. Ahaus.

Cuvry, A. de, Kossack, P. & Zeuner, C. (2009). Das Hamburger Strukturmodell zur Bildungsberatung. Hessische Blätter für Volksbildung, 59(1), 19–28.

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP). (2009). Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP). (2016). Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (Cedefop reference series, Bd. 104). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

European Commission Directorate-General for Education and Culture. (2004, 3. März). Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning. Final proposal from 'Working Group H' (Making learning attractive and strengthening links between education, work and society) of the objectives process. DG EAC B/1 JBJ D(2004). Brussels.

Flachmeyer, M., Harhues, O., Honauer, H. & Schulte Hemming, A. (2010). Wissen, was ich kann. Verfahren und Instrumente der Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen. Münster u.a.: Waxmann.

Flachmeyer, M. & Schulte Hemming, A. (Hrsg.). (2013). Den Schatz der Erfahrungen heben. Kompetenzbilanzen und bürgerschaftliches Engagement. Münster: VH Monsenstein und Vannerdat.

Gössling, B. & Schulte-Hemming, A. (Dezember 2018). Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss: Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung in der Altenpflege aus dem BMBF-Projekt KomBiA. Ein Diskussionspapier (Schriftenreihe: Diskussionspapiere). Münster: HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.

Hackmann, T. (Oktober 2009). Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer (Diskussionsbeiträge/ Discussion Papers Nr. 40). Freiburg: Forschungszentrum Generationenverträge der Albert-Ludwig-Universität Freiburg. Verfügbar unter https://www.econstor.eu/bitstream/10419/38843/1/630091145.pdf

Hundenborn, G. & Kühn, C. (Juni 2003). Ausbildung in der Altenpflege. Entwurf einer empfehlenden Richtlinie für die Altenpflegeausbildung. Stand: Juni 2003. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2000, 30. Oktober). Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. SEK(2000) 1832. Brüssel.

Mischke, C., Makowsky, K., Ahrend, S., Berger, P., Haas, M., Knorr, E. et al. (September 2006). Ausbildung in der Altenpflege. Praktischer Rahmenlehrplan. Stand: September 2006. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Rat der Europäischen Union. (2012). Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. 2012/C 398/01.

Schroeder, W. (Dezember 2017). Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege (Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 373). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_373.pdf

Seidel, S., Bretschneider, M., Kimmig, T., Neß, H. & Noeres, D. (2008). Stand der Anerkennung non-formalenund informellen Lernens in Deutschland. Im Rahmen der OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning ". Bonn.

Simon, M. (2012). Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Public Health Forum, 20(4), 1. https://doi.org/10.1016/j.phf.2012.10.007

Statistisches Bundesamt. (2017). Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse. Wiesbaden.

Theobald, H., Szebehely, M. & Preuß, M. (2013). Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Die Kontinuität der Berufsverläufe - ein deutsch-schwedischer Vergleich (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 155). Berlin: Edition Sigma. https://doi.org/10.5771/9783845268439

Triebel, C. (2005). Evaluation der Kompetenzenbilanzen. Ergebnisbericht. Innsbruck: Zukunftszentrum Tirol.

Weinert, F. E. (Hrsg.). (2001). Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim u.a.: Beltz.

Verfasser

Marcus Flachmeyer, Studium in den Fächern Erziehungswissenschaften, Psychologie und Soziologie in Frankfurt am Main und Münster. Von 1985 bis 2000 leitende bzw. geschäftsführende Tätigkeit im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen. Seit Mitte der 1990er Jahre ist er als interner und externer Berater organisationaler Veränderungsprozesse tätig, ab 2001 als geschäftsführender Gesellschafter der KommaSystem Unternehmensberatung. Von 2006 bis 2017 zusätzlich Dozent an der Saxion Hogeschool in Enschede mit den Lehrschwerpunkten Management und Forschung. Seit 2001 wissenschaftlicher Mitarbeiter bei HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V. in Münster.

Andreas Schulte-Hemming, Studium in den Fächern Soziologie, Geschichte, Psychologie und Erziehungswissenschaft, war er seit 1987 leitend bzw. geschäftsführend in der Erwachsenenbildung tätig. Mitte der 1990er Jahre begann er als Berater bei Veränderungsprojekten und leitete verschiedene Personalentwicklungsprojekte. Seit 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter bei HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V. in Münster. Er arbeitet in Projekten zu informellem Lernen, Kompetenzerfassung und -entwicklung, Gender Mainstreaming und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

HeurekaNet | Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.

HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.

HeurekaNet führt seit seiner Gründung im Jahre 2000 Forschungs- und Gestaltungsprojekte in den Themenfeldern des informellen Lernens, der Verfahren und Instrumente zur Erfassung, Bewertung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen und zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben durch. Durch diese langjährigen Erfahrungen mit über 40 z.T. internationalen Projekten hat HeurekaNet die erforderlichen Projektmanagementkompetenzen, einen ausreichenden Überblick zum Wissens- und Diskussionstands in Europa zum informellen Lernen und zu Verfahren und Instrumente zur Erfassung, Bewertung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen.

Reihe: Handreichungen