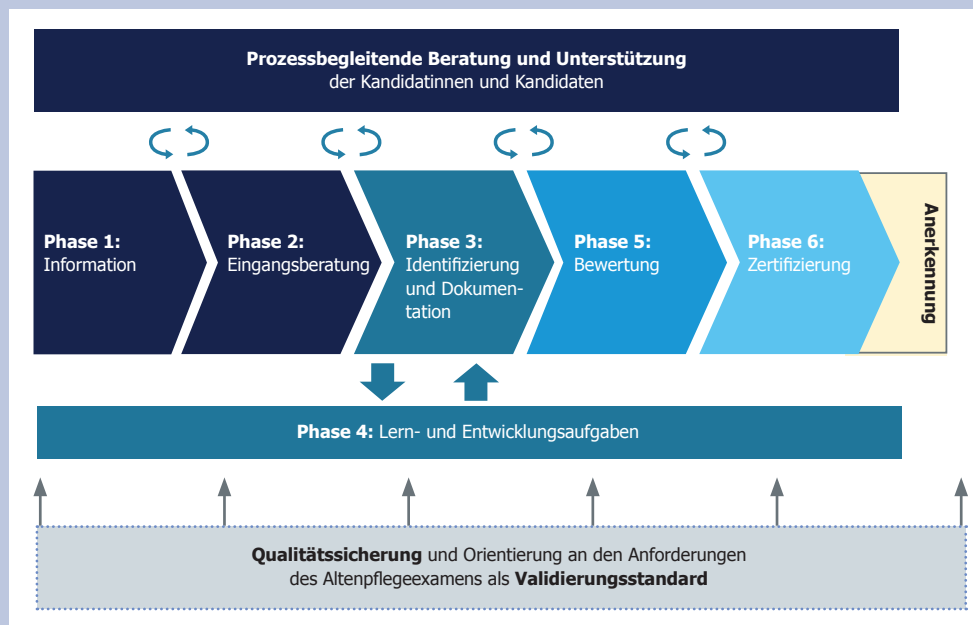


Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss: Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung in der Altenpflege aus dem BMBF-Projekt KomBiA

Ein Diskussionspapier



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

Bernd Gössling
Andreas Schulte-Hemming

**Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss:
Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung in der Altenpflege aus dem BMBF-Projekt KombiA**

Ein Diskussionspapier

Reihe: Diskussionspapiere

Schriftenreihe: Diskussionspapiere

Herausgegeben von:

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

Windthorststr. 32, 48143 Münster/Deutschland

<http://www.heurekanet.de>

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.)

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 21IAWB013) 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.	Altenpflege in Deutschland	Seite 7
2.1	Fachkräfteproblematik und Altersstruktur	Seite 7
2.2	Verbleibquote (Personalbindung)	Seite 7
2.3	Altersgerechte Personalmanagementkonzepte	Seite 8
2.4	Bisherige Ansätze zur Fachkräftesicherung	Seite 8
3.	Validierung von Berufserfahrungen	Seite 11
3.1	Das Europäische Validierungsmodell	Seite 11
3.2	Phasen und Instrumente im Validierungsprozess	Seite 12
3.3	Institutionelle Voraussetzungen	Seite 12
3.4	Adaption des europäischen Modells im Projekt KomBiA	Seite 13
4.	Das KomBiA Validierungsmodell für die Altenpflege	Seite 16
4.1	Hintergründe und Zielsetzungen des KomBiA-Projekts	Seite 16
4.2	Vorstudie zu potenziellen Validierungskandidatinnen und -kandidaten	Seite 16
4.3	Zielgruppen für die Teilnahme an dem Validierungsverfahren	Seite 17
4.4	Einbindung aller Stakeholder in das KomBiA Validierungsverfahren	Seite 18
4.5	Der Ablauf des KomBiA Validierungsmodells	Seite 20
4.6	Web-basierter Kompetenz-Check als Teil des Verfahrens	Seite 22
4.7	Ergebnisse der Erprobungen	Seite 22
5.	Ausblick und Transfer	Seite 24
5.1	Modellvorhaben MAGS-NRW	Seite 24
5.2	Die institutionelle Ebene und die Einschätzungen der Stakeholder wandeln sich	Seite 26
	Literatur	Seite 28
	Verfasser	Seite 30

1 Einleitung

Der Fachkräftemangel gehört zu den dringlichsten Herausforderungen der Altenpflege. Auf der Suche nach denjenigen, die hier arbeiten können und wollen werden neue Wege beschritten. Unterschiedliche Bemühungen sind in der Diskussion bzw. befinden sich in der Umsetzung. Unserer Einschätzung nach lohnt sich, über die bisherigen Ansätze hinaus, die Suche und Förderung von bereits vorhanden Potenzialen, die bisher zu wenig genutzt und gefördert werden. Eine Möglichkeit dafür sind Validierungsverfahren.

Validierungsverfahren richten sich an Menschen ohne sogenannte „Normalbiographien“. Gerade die Altenpflege ist einer der Sektoren, in denen Menschen ein Berufs(wieder)einstieg auch in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens gelingt. Ein großer Teil dieser Personen verfügt über keine grundständige formale Ausbildung im Bereich der Altenpflege. Dennoch arbeiten sie teilweise über Jahrzehnte in verschiedenen Bereichen der Pflege, ohne dass in ihrer Lebensphase ein Wechsel in die Ausbildung attraktiv wäre. Als „Ungelernte“ ohne formale Qualifikation zu arbeiten bedeutet jedoch nicht, dass die Arbeit unqualifiziert sein muss. Auch Pflegehilfskräfte machen ihre Arbeit gerne, gehen mit Hingabe heran und erwerben im Prozess der Arbeit Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen, die einer Fachkraft entsprechen. Bisher bleiben die so erworbenen Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen jedoch meist ohne Anerkennung. Das heißt, für pflegerische Tätigkeiten auf Fachkraftniveau gibt es für Hilfskräfte keinen zusätzlichen finanziellen Ausgleich und keinen qualifikatorischen Nachweis. Der einzige Weg für eine Anerkennung wäre eine reguläre Ausbildung, die ggf. verkürzt werden kann.

In den meisten anderen Berufsfeldern gibt es Alternativen. Bei Handwerks- und Industrieberufen sowie bei Dienstleistungsberufen außerhalb des Gesundheits- und Pflegebereichs wird das Instrument der Externenprüfung¹ genutzt. Darüber hinaus werden seit längerem erfolgreich neue Validierungsverfahren im Modellprogramm ValiKom² erprobt. Pflegeberufe sind aus dieser Art von Modellprogrammen jedoch ausgeschlossen, sofern es sich nicht um Studiengänge handelt. So

gilt für akademische Berufe beispielsweise, dass bis zu 50 % eines Studiums auch durch außerhalb der Hochschulen erworbene Kompetenzen ersetzt werden kann (KMK 2002). Hier sind auch informell und nicht-formal erworbene Kompetenzen im Prozess der Arbeit eingeschlossen. Diese Regelungen finden für das Altenpflegeexamen jedoch keine Anwendung.

Das BMBF-geförderte Projekt KomBiA widmete sich insbesondere der Frage, wie auch in der Altenpflege Instrumente der Kompetenzvalidierung etabliert werden können, um Menschen mit umfangreicher Arbeitserfahrung einen alternativen Weg zu einem Berufsabschluss zu eröffnen. Es hat sich gezeigt, dass die Bedarfe der Altenpflegeeinrichtungen und der dort ohne formale Qualifikation Beschäftigten die Notwendigkeit solcher Verfahren unterstreichen. Die Auswertung der Stakeholder-integrierten Entwicklung sowie der ersten Probeverfahren weist des Weiteren darauf hin, dass die methodischen Schwierigkeiten lösbar sind, trotz der fehlenden institutionellen und rechtlichen Voraussetzungen, die es in nahezu allen anderen Berufsbereichen inzwischen gibt.

Diese Broschüre möchte Ihnen daher einen Einblick in die Möglichkeiten von Validierungsverfahren für die Altenpflege geben. Dabei werden nicht nur die im Projekt KomBiA gesammelten Umsetzungserfahrungen im Hinblick auf zukünftige Entwicklungsbedarfe analysiert, Sie finden außerdem eine Analyse der potenziellen Zielgruppe innerhalb der Altenpflege, eine Aufarbeitung zum Stand der Entwicklung von Validierungsverfahren in Deutschland sowie einen Überblick zu den Entwicklungsarbeiten (Prototyp) im Projekt KomBiA.

2 Altenpflege in Deutschland

Die Altenpflege wächst. Sie wächst als gesellschaftliche Aufgabe und als Wirtschaftsfaktor. Der Grund dafür ist eine erfreuliche Entwicklung: Menschen in Deutschland werden immer älter, sind länger gesund und mobil. Mit dem wachsenden Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung wächst aber auch die Zahl chronischer Erkrankungen und die Zahl multimorbider, gerontopsychiatrisch erkrankter Patienten. Der Pflege- und Versorgungsbedarf nimmt zu, auch wenn die Formel, Alter = Pflegebedürftigkeit so nicht zutrifft.

Auffällig ist bei diesem Wachstum, dass die Zahl der Pflegebedürftigen und die Zahl der Beschäftigten unterschiedlich stark zunehmen. Laut gesundheitswirtschaftlicher Gesamtrechnung wächst die Zahl der ca. 1,9 Millionen ambulant versorgter Pflegebedürftigen jährlich um ca. 3,8 %, während die Zahl der ca. 758.000 stationär versorgten Pflegebedürftigen mit 1,7 % pro Jahr wächst (BMWI 2015). Die Zahl der Beschäftigten in der ambulanten Pflege steigt hingegen jährlich um ca. 1,4 % auf zuletzt ca. 800.000 und in den Heimen um jährlich 2,6 % auf ca. 700.000.

Angesichts der wachsenden Aufgaben und schwierigeren Pflegefälle ist das Wachstum der Beschäftigten sehr moderat. Da es hier jedoch um langfristige Trends geht, ist der zukünftige Bedarf an Fachkräften enorm. Diese Situation wird durch eine hohe Fluktuation und einen hohen Anteil älterer Beschäftigter in der Altenpflege weiter verschärft.

2.1 Fachkräfteproblematik und Altersstruktur

Die Pflegebranche ist allgemein durch eine vergleichsweise hohe Personalfuktuation geprägt. In Krankenhäusern kommen Beschäftigungszeiten von über 10 Jahren noch relativ häufig vor, während in der ambulanten Pflege der Anteil der Pflegekräfte mit einer Beschäftigungsdauer von unter zwei Jahren mit 30 % besonders hoch ist (vgl. Benedix et al. 2013). Ab einem Alter von 45-50 Jahren spricht man in der

Pflege von älteren Beschäftigten (Löffert/Golisch 2013). Aufgrund der Altersstruktur der Branche entfällt gerade auf Mitarbeiter in diesem Alter ein besonders großer Anteil, so dass man davon ausgehen kann, dass spätestens innerhalb der nächsten Jahre die MitarbeiterInnen 50plus für die Qualität ihrer Branche entscheidend sein werden (Heske 2014). Bereits im vergangenen Jahrzehnt hat der Anteil älterer Pflegekräfte kontinuierlich zugenommen (Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege 2009). Die derzeit am häufigsten vertretene Altersgruppe ist die der 40-49-jährigen Pflegekräfte (Joost 2014). Insgesamt 30 % der Beschäftigten sind 50 Jahre und älter, jedoch arbeiten besonders wenige Personen im Alter von 60 oder mehr in Pflegeberufen (Heske 2014). Die Unterschiede im Vergleich zur ambulanten oder stationären Pflege sind hier deutlich erkennbar. Knapp 40 % der Pflegenden sind zwischen 35 und 49 Jahre alt. Doch insgesamt 29,5 % der Pflegenden unter 30 denken bereits über einen Berufsaustritt nach, bei den über 55-Jährigen sind es im Vergleich dazu lediglich 14,4 % (DAK-BGW Gesundheitsreport 2006). Das durchschnittliche Rentenzugangsalter in Gesundheitsberufen liegt derzeit bei 58,5 Jahren. Die Mehrheit der Pflegenden bleibt also nicht einmal bis zum 60. Lebensjahr vollwerbstätig, vielfach auch nicht vollwerbsfähig (DBfK 2015).

2.2 Verbleibquote (Personalbindung)

In der Altenpflege hängt der Grad der Personalbindung vom Alter der Beschäftigten ab. Aus Untersuchungen ist bekannt, dass sich ältere Beschäftigte eher vorstellen können weiterhin in der Pflege tätig zu bleiben, während 29,5 % der Pflegenden unter 30 Jahren über einen Berufsaustritt nachdenken (DAK-Gesundheitsreport 2006). Bei den 55-Jährigen trifft das auf lediglich 14,4 % zu. Ältere Pflegekräfte identifizieren sich im Durchschnitt also offenbar intensiver mit ihrer Einrichtung (Berger/Zimber 2004).

2.3 Altersgerechte Personalmanagementkonzepte

Vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Beschäftigten in der Pflege und der hohen Bindung älterer Pflegekräfte sollte das Personalmanagement mit altersgemäßen Konzepten auf diese Gruppe eingehen. Nur so kann man den sich wandelnden Bedürfnissen und Wünschen im Alter gerecht werden. Während z. B. Jüngere die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf als belastend und nachteilig empfinden, äußern ältere Beschäftigte das Bedürfnis physische Arbeitsbelastungen zu verringern und die Arbeitszeiten zu flexibilisieren (Freiling 2011). Tatsächlich findet sich bei Befragungen unter Arbeitgebern ein ausgeprägtes Bewusstsein für die Notwendigkeit eines generationsspezifischen und lebensphasenorientierten Personalmanagements (Hornung 2013), allerdings werden diese Konzept bisher selten realisiert (van Loo 2011). Kompetenzvalidierungsverfahren könnten eine Möglichkeit sein, altersgerechte Personalmanagementkonzepte zu befördern.

2.4 Bisherige Ansätze zur Fachkräftesicherung

Vor dem Hintergrund des vorhandenen und steigenden Fachkräftemangels in der Pflege, insbesondere der Altenpflege sind aktuell verschiedene Bemühungen in der Diskussion bzw. befinden sich in der Umsetzung. Diese bereits etablierten Formen der Fachkräftegewinnung sollen an dieser Stelle kurz vorgestellt werden, bevor Validierungsverfahren als ein neuer Weg diskutiert werden.

Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

Schon in den 1960er und -70er Jahren wurden gut ausgebildete koreanische, philippinische und indische Krankenschwestern angeworben. Auf der Suche nach neuen Möglichkeiten Fachpersonal zu gewinnen, wird inzwischen wieder neu darauf gesetzt, Personal international zu rekrutieren.

Auch wenn die Bundesagentur für Arbeit (BA) Mitte 2018 eine deutliche Zunahme von ausländischen Kräften in der Alten-

pflege feststellte, ein Wert, der binnen vier Jahren von knapp 7 auf 11 % Prozent stieg, sind es doch weniger die gut ausgebildeten Pflegekräfte, die eine Anstellung in einer Altenpflegeeinrichtung finden.

Die Branche setze angesichts des Fachkräftemangels zunehmend auf Arbeitnehmerinnen aus Kroatien, Polen oder Rumänien, die sich mit der Anerkennung ihrer unterschiedlichen Ausbildungen, dem beruflichen Selbstverständnis und der Arbeitsorganisation auseinandersetzen müssen.

Durch die niedrige Vergütung von Altenpflegekräften und der fehlenden Anerkennung des Berufsstandes scheint der Weg auf den deutschen Arbeitsmarkt für gut ausgebildetes Fachpersonal wenig attraktiv zu sein.

Senkung der Fachkraftquote

Ein weiterer Trend ist die Senkung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindest-Fachkraftquote von 50 % auf 40 % für Altenpflegeheime. Seit 2016 geht diesen Weg zum Beispiel das Bundesland Baden-Württemberg, um einem Belegungsstopp wie in Bremen geschehen, vorzubeugen (Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (2015).

Der Deutsche Pflegerat und der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) warnen jedoch vor einer Abschwächung des Qualifikationsniveaus von Pflegekräften bei wachsender Pflegeintensität und steigendem Pflegebedarf seitens der Bewohnerinnen und Bewohner (Deutscher Pflegerat 2017).

Herabsetzung der schulischen Voraussetzungen für die Ausbildung zur Altenpflegefachkraft

Um den Kreis der potentiellen, eher jüngeren Ausbildungskandidat/innen zu erhöhen, gehen einige Bundesländer auch den Weg die schulischen Voraussetzungen zu senken. So können in Hessen Interessierte die Ausbildung zur Altenpflegefachkraft auch ohne einen Schulabschluss beginnen (Hessischer Landtag 2018).

Einführung des Pflegeberufe-Stärkungsgesetzes

Das wohl in den letzten zehn Jahren ambitionierteste Vorhaben, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, ist das vom Bundesgesundheitsministerium initiierte und 2018 verabschiedete Pflegeberufe-Stärkungsgesetz (BMG 2018), das mit einer ganzen Bandbreite an Maßnahmen aufwartet. „Wir wollen die Entlohnung verbessern, Ausbildung und Beruf noch attraktiver machen und Möglichkeiten schaffen, neue Pflegekräfte anzulocken.“, Bundesgesundheitsminister Spahn. Unterstützt durch die „Konzertierte Aktion Pflege“ soll bis zum Jahr 2023 die Zahl der Auszubildenden in der Pflege um 10 % steigen.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass es einen enormen Handlungsdruck bei der Fachkräftesicherung im Pflegebereich gibt. Die bisherigen Maßnahmen bieten allerdings einer wichtigen und sehr offensichtlichen Gruppe nichts Neues an. Formal "ungelernte", ältere Pflege(hilfs)kräfte profitieren dadurch gar nicht oder nur sehr begrenzt.

Trends in der Altenpflege: Professionalisierung breiter denken

Wer beruflich Menschen pflegt muss professionell handeln. In der Interaktion mit zu Pflegenden tragen die Fachkräfte eine hohe Verantwortung. Sie müssen in der Lage sein selbstständige Entscheidungen im Pflegeprozess zu treffen. Professionalisierung betont hier, dass diese Entscheidungen durch wissenschaftliche Erkenntnisse abgesichert sein müssen. Dementsprechend wird die Einrichtung von pflegewissenschaftlichen Studiengängen gefordert. In Folge dessen soll das Qualifizierungsniveau erhöht werden. Gleichzeitig werden aus Fachkräftemangel teilweise die schulischen Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in eine Altenpflegeausbildung aufgehoben oder die Fachkraftquote im stationären Bereich reduziert. Diese gegenläufigen Entwicklungen zeigen, dass es nicht reicht Professionalisierung nur als Akademisierung ‚nach oben‘ zu denken. Auch denjenigen, die unterhalb der bisherigen Fachkräfteebene qualifiziert sind, müssen neue Wege zur Professionalisierung geöffnet werden. Für formal nicht qualifizierte Beschäftigte in der Altenpflege, die sich durch Erfahrung und aktives Lernen qualifiziert haben, sind die bisher vorhandenen Wege zur weiteren Professionalisierung zu selten passend. Die Professionalisierung der Altenpflege muss also breiter gedacht werden. Auch dazu können Validierungsverfahren einen Beitrag leisten.

Die „Ungelernten“ in der Altenpflege: Der Status Quo führte die Betroffenen in eine Sackgasse

Obwohl immer weniger Erwachsenen in ihrem ersten Ausbildungsberuf bis zum Renteneintritt arbeiten, ist der Anteil derer, die in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens eine neue Berufsausbildung absolvieren sehr gering. In der Berufsbildungsforschung ist die gängige Erklärung dafür, dass das Berufsausbildungsangebot überwiegend auf Jüngere ausgerichtet ist. Menschen im Übergang vom Jugend- zum Erwachsenenalter können auf nur wenig Berufserfahrung zurückgreifen, haben mehrheitlich die Möglichkeit an einer Vollzeitausbildung teilzunehmen und erleben die Ausbildungsvergütung regelmäßig als finanziellen Zugewinn. Ältere hingegen wünschen sich eine Einbeziehung ihrer bisherigen Erfahrungen und Wertschätzung für Bildungsleistungen außerhalb der Schule. Befragungen im Rahmen des Projekts KomBiA zeigen, dass auch formal „ungelernte“ Pflegehilfskräfte den Wechsel in die Rolle als Schülerin oder Schüler mit einem Statusverlust verbinden. Außerdem gibt es eine höhere Erwartung an die Vergütung der Arbeit als das, was bisher im Rahmen einer Ausbildung erzielt wird.

Pflegerische Hilfskräfte haben überwiegend die zweite Hälfte ihres Erwerbslebens erreicht. Ihre Tätigkeit ist oft die zweite oder dritte berufliche Station bzw. die erste Station nach einer längeren Unterbrechung von Erwerbsarbeit. Aufgrund der Lebenslage kann oder will diese Zielgruppe typischerweise nur in Teilzeit berufstätig werden. Im Gegensatz zur Lebenslage von jungen Erwachsenen zwischen 20 und 30 ist eine Berufsausbildung daher oft nicht möglich. Viele Hilfskräfte arbeiten über Jahre ohne formale Berufsausbildung in der Pflege. Erfahrungsberichte und Studien (z. B. Kirchhof) zeigen, dass in dieser Zeit durch Erfahrungslernen im Prozess der Arbeit und durch themenbezogene und pflegepraktische Fortbildungen eine Altenpflegerische Berufskompetenz informell erworben wird, die über die formale Qualifikation

als Helferin oder Helfer hinaus geht. Informell erworbene berufliche Kompetenzen sind in der Regel nicht arbeitsmarktwirksam zertifiziert, werden aber dennoch am Arbeitsplatz eingesetzt. In der Praxis führen (überwiegend) informell qualifizierte Pflegekräfte aufgrund ihrer Erfahrung regelmäßig Pflegehandlungen durch, zu denen eigentlich nur (formal qualifizierte) Fachkräfte berechtigt sind (z. B. auch Blass 2012 S. 432). Es entsteht eine rechtliche Grauzone für die Pflegebedürftigen und die pflegenden Hilfskräfte. Die Einrichtungen können diese erbrachten Leistungen mangels formaler Qualifikation nicht gegenüber dem Kostenträger abrechnen. Für diese gängige Praxis erhalten Pflegekräfte also weder eine rechtliche Anerkennung noch einen finanziellen Ausgleich. Die rechtlichen Unsicherheiten tragen die Pflegebedürftigen und Pflegenden vor Ort letztlich allein. Als Abhilfe tauchen inzwischen Teilzertifikate auf, die als Fähigkeitsnachweis dafür dienen sollen, einzelne Aufgaben im Bereich der Behandlungspflege auszuführen zu können. Teilzertifikate dieser Art unterwandern jedoch das Berufsprinzip und das Leitbild einer ganzheitlichen Pflege. Da die bestehenden Ausbildungsangebote nicht auf die Bedürfnisse der Gruppe beruflich erfahrener, formal nicht qualifizierter Pflegekräfte zugeschnitten ist, haben die Betroffenen kaum Optionen. Faktisch nimmt die Gruppe der über 40-jährigen formal nicht oder gering Qualifizierten nur in Ausnahmefällen an schulischen Ausbildungen teil. Es braucht also Veränderungen auf struktureller Ebene, die anerkennen, dass auch im Prozess der Arbeit beruflich relevante Kompetenzen erworben werden, die einem Berufsabschluss entsprechen können. Eine Möglichkeit diese Kompetenzen jenseits des bestehenden formalen Prüfungswesens anzuerkennen, ohne dass dadurch die Ansprüche und Anforderungen an professionelle Pflege reduziert werden, sind Validierungsverfahren.

3 Validierung von Berufserfahrungen

Für die Entwicklung von Validierungssystemen gibt es in Europa ein übergreifendes Modell (siehe Abbildung 1). Ziel dieses Modells ist es die institutionellen Voraussetzungen für die Sichtbarmachung und Anerkennung von informell und nicht-formal erworbenen Kompetenzen zu schaffen. Dadurch soll dem Lernen außerhalb des formalen Bildungssystems der Stellenwert eingeräumt werden, den es aufgrund seines Umfangs und seiner Bedeutung für das lebenslange Lernen haben sollte.³ Mit Bezug zu diesem Modell hat der Europäische Rat bereits 2012 den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union empfohlen bis 2018 nationale Validierungsregelungen einzuführen, die es allen Bürgern ermöglichen, ihre nicht-formalen und informellen Lernerfahrungen ermitteln und dokumentieren, sowie auf Wunsch bewerten und zertifizieren zu lassen (Rat 2012).

dierungsverfahren muss demnach den Interessen des Individuums dienen und ist in jeder Phase des Verfahrens freiwillig. Zur Stärkung der beruflichen oder gesellschaftlichen Handlungskompetenz macht es sowohl den Kandidaten selbst als auch weiteren Adressaten sichtbar, über welche Kompetenzen er oder sie verfügt. Wenn gewünscht, kann das Verfahren zu einer beruflichen Teilqualifikation oder Vollqualifikation führen. Was mit den gewonnenen Daten geschieht und wer sie nutzen darf entscheiden ebenfalls die Kandidaten. Um die Einzelnen im Validierungsverfahren zu unterstützen gibt es eine prozessbegleitende Beratung. Da bei einer Zertifizierung von Qualifikationen neben dem Einzelnen auch die Interessen des Qualifizierungssystems betroffen sind, sind bei der Gestaltung und Durchführung von Kompetenzvalidierungen auch die Stakeholder, also verschiedene Interessengruppen wie Sozialpartner, Organisationen des Berufsbildungssystems, Berufsverbände und ähnliche, zu beteiligen.

3.1 Das Europäische Validierungsmodell

Gemäß der in diesem Zusammenhang herausgegebenen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens des Europäische Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (2016) steht der einzelne Validierungskandidat bzw. die Kandidatin im Mittelpunkt des Verfahrens. Das Vali-

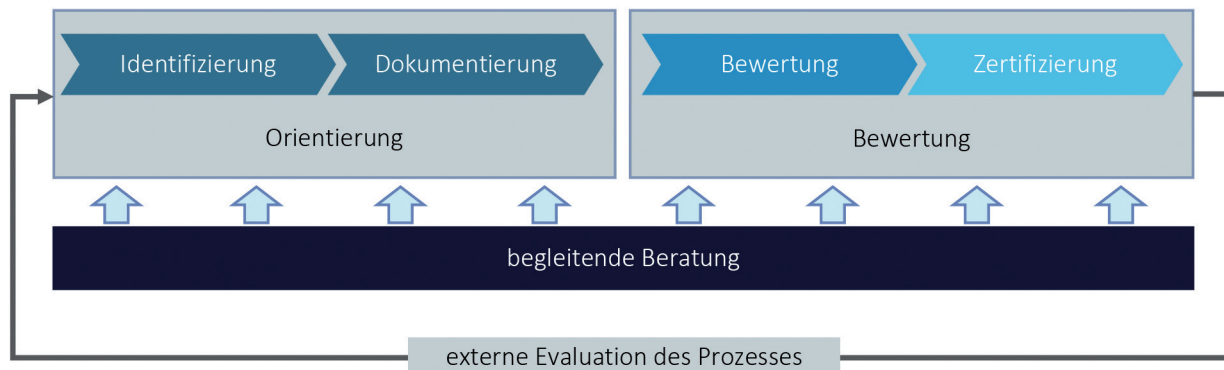


Abbildung 1: Illustration des europäischen Validierungsmodells

3.2 Phasen und Instrumente im Validierungsprozess

Die europäischen Leitlinien zur Validierung sehen vier Phasen vor: Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung. Die Gewichtung und Kombination der einzelnen Phasen hängt vom Kontext und von der Zielstellung ab, Unterschiede ergeben sich zum Beispiel dadurch, ob Kompetenzen validiert werden sollen, die durch Freiwilligenarbeit, durch berufliche Tätigkeiten oder in der Freizeit entstanden sind und davon, ob durch die Validierung eine Anerkennung im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt oder eine berufliche Weiterentwicklung angestrebt wird. Für die Umsetzung der Phasen sind, je nach Kontext und Ziel, sehr unterschiedliche Instrumente zur Gewinnung von Nachweisen vorgesehen, insbesondere Tests und Prüfungen, gesprächsbasierte Methoden, Beobachtungen, Simulation und ähnliches sowie

Instrumente zur Präsentation von Nachweisen, wie Lebenslauf, individuellen Beschreibungen der Kompetenzen, Berichte Dritter usw. Die Anerkennung der so validierten Kompetenzen muss im Modell der Europäischen Union nicht immer auch zu einer formalen Anerkennung führen (Abbildung 2).

3.3 Institutionelle Voraussetzungen

Im Europäischen Modell hängt der Erfolg von Validierungsverfahren auch mit der Etablierung der institutionellen Voraussetzungen zusammen. Demnach ist eine Koordination der beteiligten Akteure (u. a. Schulen, Betriebe, zuständige Stellen) nötig, es muss eine Anbindung an das nationalen Qualifikationssystemen geben, an dessen Standards sich die Validierung richtet, sowie Strukturen zur Qualitätssicherung.

soziale Anerkennung	Wertschätzung	Feststellung von Kompetenzen ohne standadisierte Messung. Eine soziale Anerkennung bedeutet, dass diese Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt und anderen Gesellschaftsbereichen "Beachtung" finden.
Zulassung	Zugang	Voraussetzungen und Bedingungen (z. B. Qualifikation, Abschluss/Niveau, Kompetenz oder Berufserfahrung), die Grundlage für Zulassung und Teilnahme an Bildungsmaßnahmen sind.
formale Anerkennung	Anrechnung	Der Prozess formeller Anerkennung von individuellen Kompetenzen durch Bestätigung von Äquivalenz oder Anrechnung von Teilen bzw. Punkten im Rahmen einer Vollqualifikation.
	Anerkennung	Der Prozess formeller Anerkennung von individuellen Kompetenzen durch die Vergabe von Abschlusszertifikaten, die einer Vollqualifikation entsprechen bzw. durch die Vergabe von Berechtigungen.

Abbildung 2: Formen der Anerkennung (adaptiert übernommen aus CEDEFOP 2004)

3.4 Adaption des europäischen Modells im Projekt KomBiA

Die Entwicklung und Etablierung von Validierungsverfahren soll die jeweiligen (nationalen) Kontexte berücksichtigen. Insofern ist der europäische Ansatz als offenes Modell anzusehen. Im Projekt KomBiA wurde daher das europäische Ausgangsmodell entsprechend der Besonderheiten der Altenpflege in Deutschland adaptiert.

Berücksichtigung fand beispielsweise, dass von allen Interessensvertretern der Altenpflege die Bedeutung einer weiteren Professionalisierung und der Erhalt des Berufsprinzips betont wird. Die Validierung im KomBiA Modell sieht daher im Gegensatz zum europäischen Ansatz keine Zertifizierung von Teilqualifikationen vor. Zertifiziert werden nur die Kompetenzen, die denen des Altenpflegeexams entsprechen. Das Altenpflegeexamen wird damit zum Validierungsstandard. Es ist jedoch nicht zu erwarten, dass durch informelles und nicht-formales Lernen genau das Kompetenzprofil erworben wird, das einer Altenpflegefachkraft entspricht. Deswegen sieht das KomBiA Validierungsverfahren außerdem eine Erweiterung um eine Phase modularer Lern- und Entwicklungsaufgaben vor. Stellt sich im Validierungsprozess heraus, dass eine Kandidatin oder ein Kandidat mit Blick auf das anvisierte Kompetenzprofil noch Lernbedarfe aufweist, wird ein Plan für eine individualisierte Lernphase aufgestellt. Diese Phase umfasst Lern- und Entwicklungsaufgaben, deren Bewältigung zur Entwicklung der Kompetenzen beitragen soll, die eine Fachkraft kennzeichnen. Das Lernen in dieser modularisierten Phase wird insbesondere unterstützt durch formale Lernangebote einer Altenpflegeschule, Personalentwicklungsmaßnahmen sowie organisierten Formen des arbeitsplatznahen Lernens. Dadurch ist es möglich, informelles Lernen mit schulischem Lernen zu verknüpfen, ohne auf die Einbeziehung der Vorerfahrungen zu verzichten. Die Konzeption und Begleitung der einzelnen Phasen nehmen im KomBiA Modell Lehrkräfte einer Altenpflegeschule vor.

Das Besondere ist, dass diejenigen, die die Lern- und Entwicklungsphase gestalten auch maßgeblich für die Durchführung

der Bewertungsphase im Validierungsverfahren sind (siehe Abschnitt 4). Während die Lehrkräfte, die in der Prüfung die Sicherung der Standards verantworten, in der regulären Ausbildung vor allem in der Schule tätig sind, übernehmen sie in dem Validierungsmodell auch eine Aufgabe für das Lernen am Arbeitsplatz bzw. im arbeitsplatznahen Bereich. Gleichzeitig ändert sich nichts an der Zuständigkeit für die Sicherung der Qualifikationsstandards. Das ist im hohen Maße relevant für die mit diesem Validierungsverfahren anvisierte Zielgruppe der älteren, pflegeerfahrenen Beschäftigten ohne formalen Abschluss als Fachkraft. Es wird die Motivation und das Interesse der sonst schwer für Weiterbildung zu gewinnenden Beschäftigten erhöht, der Zeitaufwand für den Erwerb der Qualifikation verringert sich und damit auch etwaige Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Weiterhin werden durch Reflexionsprozesse, die insbesondere durch die formalen schulischen Lernangebote (Module) angeregt werden, Probleme eigener Pflegepraxis erkannt und möglichst überwunden. Aus Sicht der Arbeitgeber kann so der Verbleib der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen gefördert werden. Aus Sicht der Arbeitgeber ist wichtig, dass Personalbeschaffungs- und Weiterbildungskosten verringert werden. Die Beschäftigten selbst profitieren durch die Chance sich beruflich und auch persönlich weiterzuentwickeln ohne eine formale Ausbildung beginnen zu müssen, die bisher kaum auf die Besonderheiten älterer, erfahrener Mitarbeiter ausgerichtet ist.

Die Unterschiede eines Validierungsverfahrens gegenüber den bisherigen Instrumenten der Fachkräftegewinnung, insbesondere - der „regulären Ausbildung“ und der „verkürzten Ausbildung“, - wurden in einer Vergleichssynapse zusammengefasst (Tabelle 1).

	Regelausbildung	verkürzte Ausbildung	Validierungsverfahren
Formale Zulassungsvoraussetzungen	Realschulabschluss oder Hauptschulabschluss + 2-jährige Berufsausbildung Erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache zur Ausübung der Berufstätigkeit		Mindestalter: 35 Jahre Berufserfahrung im Umfang von 4,5 Jahren Vollzeitbeschäftigung in der Altenpflege oder äquivalent
Typisches Alter der Teilnehmenden	mehrheitlich unter 25 Jahre	keine Angaben (vermutl. zwischen 30 und 40 Jahre)	Mehrheitlich zwischen 45 und 55 Jahre
Dauer der Qualifizierung	3 Jahre in Vollzeit	2 bis 2,5 Jahre in Vollzeit	ca. 1 Jahr, in Teilzeit möglich
Qualifizierungstyp	Formale Vollzeitausbildung mit schulischen und praktischen Anteilen (berufl. oder private Nebentätigkeiten stark eingeschränkt)		Anerkennung des Lernens im Prozess der Arbeit aus beruflichen Vorerfahrungen, individualisierte Lern- und Entwicklungsbausteine an einer Altenpflegeschule
Status während der Qualifizierung	Altenpflegeschülerin/Altenpflegeschüler		Reguläre Kollegin / Kollege (i. d. R. Teilzeit)
Vergütung	Ausbildungsvergütung zwischen 1.000 – 1.200 € / Monat		Reguläre Vergütung der Beschäftigung (z. B. als Pflegehilfskraft)
Abschluss	Schriftliche, mündliche und praktische Abschlussprüfung im Umfang von insg. 230 Minuten.		Begleitende, formative Bewertung über den gesamten Validierungsprozess. Kompetenzorientierte Abschlussbewertung über 1 bis 2 Tage.
Verantwortliche für die Feststellung der Berufsqualifikation	Beauftragte/r der zuständigen Behörde, Leiterin/Leiter der Altenpflegeschule, mindestens drei weitere Lehrkräfte nach § 6 AltPflAPrV		
	... als Mitglieder des Prüfungsausschusses		... als Mitglieder der Validierungskommission
Rechtsgrundlage	Altenpflegegesetz (AltPflG) mit Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV)		
	+ Modellversuchsklausur (§ 4, Abs. 7)		

Tabelle 1: Synopse zur Einordnung des Validierungsverfahrens

Validierungssysteme für die Altenpflege im internationalen Vergleich

In vielen Ländern, die einen sehr weitreichenden Anspruch an Fachkräfte in der Altenpflege haben, gibt es die Möglichkeit diese Qualifikation auf dem Wege der Validierung zu erreichen. Antrieb für diese Ansätze sind häufig Probleme bei der Fachkräfteakquise sowie die sozialpolitische Notwendigkeit erfahrenen, älteren Berufstätigen neue Perspektiven zu eröffnen. In Frankreich besteht beispielsweise ein individueller Rechtsanspruch auf Kompetenzvalidierung für alle Bürgerinnen und Bürger. Im Rahmen des VAE-Verfahrens (Validation des acquis de l'expérience) kann ein Pflegeabschluss erreicht werden, der dem Abschluss nach einer Regelausbildung vollständig gleichgestellt ist. Auch in der Schweiz wurden über den Ansatz der „Validierung von Bildungsleistungen“ Verfahren eingerichtet, in denen die gleichen Akteure eingebunden sind, wie in der formalen beruflichen Bildung. Vorausgesetzt die Anforderungen an den Altenpflegeberuf werden erfüllt, kann auch durch dieses Verfahren ein Abschluss erzielt werden. Erfahrungen in Ländern wie diesen zeigen, dass Validierungssysteme neben etablierten formalen Ausbildungsgängen stehen. Die formale Ausbildung und die Möglichkeit eines Validierungsverfahrens richtet sich an sehr unterschiedliche Zielgruppen und verbreitet so den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung für Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen.

Validierungssysteme in anderen beruflichen Sektoren

Auch ohne formale Ausbildung zu einem vollwertigen Abschluss zu kommen, ist in den meisten Berufen bereits heute Realität. Für anerkannte Ausbildungsberufe nach Handwerksordnung (HwO) und Berufsbildungsgesetz (BBiG) besteht die Möglichkeit an der Externenprüfung teilzunehmen. Voraussetzung dafür ist Berufserfahrung im Umfang vom Eineinhalbfachen der Ausbildungszeit oder eine sonstige „Glaubhaftmachung“ darüber, dass die erforderlichen beruflichen Handlungskompetenzen erworben wurden (§45 BBiG, §37 HwO). Für viele, die sich beruflich relevante Kompetenzen außerhalb formaler Bildung angeeignet haben, kommt die Teilnahme an einer Prüfung jedoch nicht in Frage. Dies hat viele Ursachen und hängt u. a. mit den Merkmalen dieser Gruppe zusammen. Häufig gibt es negativ besetzte Schulerfahrungen, eine Abwehr gegen lehrbuchartiges Wissen oder schlicht Prüfungsangst, obwohl im Prozess der Arbeit umfassende Lernprozesse stattfinden. Im Projekt ValiKom⁴ gehen daher die zuständigen Stellen für die berufliche Bildung inzwischen einen neuen Weg. Konkret ermöglichen es die Handwerkskammern sowie die Industrie- und Handelskammern berufliches Können bezogen auf einen Referenzberuf nachzuweisen und sichtbar zu machen. Die Zielgruppe derer, die aus verschiedenen Gründen bisher keine Nachweise (z. B. Prüfungszeugnisse) zu ihren beruflichen Kompetenzen vorweisen können, wird es dadurch ermöglicht ein Validierungszertifikat zu erwerben, das dokumentiert, ob die erworbenen Kompetenzen teilweise oder vollständig mit den erforderlichen Qualifikationen eines anerkannten Berufsabschlusses übereinstimmen.

Die Regelungen zur Externenprüfung und die Möglichkeit des ValiKom-Verfahrens finden für den Beruf der Altenpflege in Deutschland jedoch bisher keine Anwendung. Das Projekt KomBiA setzt an dieser Lücke an.

4 Das KomBiA Validierungsmodell für die Altenpflege

Das hier vorgestellte Validierungsverfahren für Beschäftigte in der Altenpflege ohne vollwertigen Berufsabschluss entstand im Rahmen des BMBF-Projekts KomBiA.

4.1 Hintergründe und Zielsetzungen des KomBiA-Projekts

KomBiA (=Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) ist ein dreijähriges Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das von 2015 bis 2018 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde. Ziel ist es Kompetenzfeststellungsverfahren für ältere Erwerbstätige zu entwickeln und zu erproben, die es dieser Zielgruppe ermöglicht auch ohne eine formale Berufsausbildung zu einem zertifizierten Abschluss zu kommen. Im Fokus stehen Branchen wie die Altenpflege⁵, in denen sich der demographische Wandel bereits jetzt spürbar auswirkt und die in besonderer Weise von den Folgen des demographischen Wandels betroffen sind. Das Projekt wurde gemeinsam durchgeführt von HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation in Münster sowie der Universität Paderborn. Beide Projektpartner konnten auf Vorarbeiten zurückgreifen. So führte HeurekaNet bereits seit 2006 mehrere Innovationsprojekte zur Aufarbeitung, Anpassung und Erprobung von Verfahren der Identifizierung, Bewertung und Anerkennung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen in Deutschland, Schweiz, Frankreich und weiteren europäischen Staaten durch⁶. An der Universität Paderborn wurde 2010 bis 2011 in Kooperation mit der Universität Osnabrück u. a. das Projekt Struktur und Relevanz des informellen und non-formalen Lernens im Gesundheitswesen durchgeführt. (Gössling, B. / Sloane, P. F. E. 2015; Grunau, J. / Bals, Th. 2015)

KomBiA ist eines von insgesamt 34 geförderten Projekten im BMBF-Programm „**Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (InnovatWB)**“. In diesem Programm geht es um konzeptionelle Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems. Weitere Informationen finden sich online unter <https://www.bibb.de/de/39040.php>

4.2 Vorstudie zu potenziellen Validierungskandidatinnen und -kandidaten

Da die Beschäftigten in der Altenpflege eine hohe Verantwortung tragen sind die Pflegetätigkeiten und die Berufsausbildung reglementiert. Aus Sicht älterer, erfahrener Pflegehilfskräfte bedeutet dies, dass ein attraktives Bildungsangebot auch die Möglichkeit des Erwerbs eines dem Altenpflegexamen gleichgestellten Abschluss umfassen muss. Nur bei diesem „Statusaufstieg“ ergibt sich in dem reglementierten Feld eine neue berufliche Chance.

Befragungen im Rahmen des Projekts haben ergeben, dass ein Validierungsverfahren bei langjährigen, nicht formal qualifizierte Pflegekräften auf großes Interesse stößt. Das gilt für Beschäftigte mit und ohne Abschluss als Pflegehelfer/in. Unsere Feldstudie hat allerdings auch gezeigt, dass nicht alle der derzeit unterhalb des Pflegefachkraftniveaus Beschäftigten auch tatsächlich als Kandidatinnen bzw. Kandidaten in Frage kommen. Einige können sich aufgrund ihrer Lebenslage keine Teilnahme an einem Validierungsprozess mit Lern- und Entwicklungsphase vorstellen, der ein Engagement über die bisherige Arbeitszeit hinaus erfordert. Manche interessieren sich auch nicht für einen Übergang in die Aufgaben einer examinierten Fachkraft, weil sie sich in ihrem Alter nicht mehr der damit einhergehenden zusätzlichen Verantwortung stellen wollen. Für eine relevante Gruppe derer, die sich aktiv mit ihrer pflegenden Tätigkeit auseinandersetzen, sich selbstständig weiterbilden, indem sie sich beispielsweise anlernen lassen oder Kurse besuchen, wäre das Validierungsverfahren allerdings der Weg, den es zwar bisher nicht gibt, mit dem

dann allerdings bereits laufende, überwiegend informellen und nicht-formale Lernaktivitäten bis zur Fachkräfteebene fortgeführt werden könnten. Für die Befragten ist die Aussicht auf einen Berufsabschluss ein entscheidender Motivationsfaktor.

„Wenn das, was wir hier jeden Tag leisten auch irgendwo steht, wenn ich einen richtigen Abschluss hätte, das wäre schon schön.“ Auszug aus einem Interview mit einer berufserfahrenen, älteren Pflegekraft ohne Abschluss als Pflegehelferin

In einer weiteren Befragung unter Arbeitgebern, Verbands- und Gewerkschaftsvertretern ließ sich darüber hinaus zeigen, dass auch für diese Interessensvertreter die Validierung gemäß des Altenpflegeexamens als Standard von zentraler Bedeutung ist. Hintergrund dafür sind gesetzliche Vorgaben, das Berufsverständnis und Professionalisierungsbestrebungen (siehe S. 10).

4.3 Zielgruppen für die Teilnahme an dem Validierungsverfahren



Abbildung 3: Voraussetzungen der Zielgruppen KomBiA Validierungsmodell

Das KomBiA Validierungsverfahren richtet sich an Personen, die im In- und/oder Ausland beruflich relevante Kompetenzen in der Pflege erworben haben, diese aber nicht durch einen Berufsabschluss nachweisen können. Dazu gehören auch diejenigen, die einen Abschluss in einem Beruf außerhalb der Pflege besitzen. Relevant sind Validierungsverfahren insbesondere für Beschäftigte über 45 Jahre. Um jedoch auch jüngere Beschäftigte mit besonderen Lebenswegen einzuschließen, wurde das Mindestalter auf 25 Jahre gesenkt, sofern einschlägige Berufserfahrung in dem Berufsfeld vorgewiesen werden kann. Junge Erwachsene unter 25 Jahre werden aufgrund ihres biographischen Weges kaum diese Voraussetzungen erfüllen können. Für die Mehrheit der Jüngeren wird der Erwerb von Pflegekompetenzen im Rahmen einer regulären Ausbildung der „bessere“ Weg sein. dürfte das Validierungsverfahren daher keine attraktive Alternative darstellen.

In Abstimmung mit den Stakeholdern wurden folgende formale Voraussetzungen für eine Teilnahme am KomBiA Validierungsverfahren festgelegt:

- Aktuell: 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)
- Umfangreiche Berufserfahrung in der Alten-/Krankenpflege, die stundenmäßig insgesamt mindestens viereinhalb Jahren Vollzeittätigkeit entspricht.
- Erfüllung der schulischen Voraussetzungen für eine Altenpflegeausbildung oder äquivalent

4.4 Einbindung aller Stakeholder in das KomBiA Validierungsverfahren

Neben den Kandidatinnen und Kandidaten ist auch die Einbindung der übrigen Interessensvertreter (Stakeholder) aus der Pflegepraxis und den Pflegeschulen entscheidend, da sie für die Orte stehen, an denen das Lernen stattfindet und für die die validierten Kompetenz anerkennungswirksam zertifiziert werden sollen. Zu diesen Stakeholdern gehören insbesondere die Pflegeunternehmen bzw. Pflegeeinrichtungen/-dienste, die Ausbildungsstätten (Schulen) und die für die Ausbildung zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden. Damit werden die Stellen in die Validierung eingebunden, die auch für die formale Ausbildung zuständig sind.

Da es sich bei älteren Beschäftigten um eine Gruppe handelt, die als schwer erreichbar für berufliche Bildung gilt (Frerichs 2014), ist es von besonderer Bedeutung diejenigen einzubinden, die direkten Kontakt zu ihnen haben: die Pflegeeinrichtungen/-dienste, die ältere Pflegekräfte beschäftigen. Ohne ihre aktive Mitwirkung wird die Zielgruppe der älteren, überwiegend weiblichen Pflegekräfte auf absehbare Zeit nicht

für ein Validierungsverfahren gewonnen werden können. Diese aktive Rolle erstreckt sich von einer ersten Ansprache potentieller Kandidaten/-innen, die erste Information in der Regel unter Beteiligung einer Ausbildungsstätte, die Mitwirkung an einem Eingangsassessment, dann eine schriftlichen Vereinbarung über eine Validierungsmaßnahme als persönliche Personalentwicklungsmaßnahme, die Umsetzung dieser Vereinbarung z. B. durch das Bereitstellen von Zeitressourcen, Begleitung und - in der Regel - das Eröffnen weiterer nicht-formaler und informeller Lernmöglichkeiten, bis hin zur Mitwirkung an dem finalen Bewertungsschritt, der kompetenzbasiert in der Einrichtung absolviert wird und der zu einem anerkannten Zertifikat führen soll.

Eingebunden sind weiterhin die Ausbildungsstätten, meistens Altenpflegeschulen oder Altenpflegeseminare, die für Beratung und das Angebot modularer Lerneinheiten zuständig sind. Die Beratung umschließt auch inhaltliche Fragen des Validierungsverfahrens und ist als Prozessbegleitung über die gesamte Verfahrensdauer (bis zu 1 Jahr) angelegt. Das schulische Lernangebot ergänzt die arbeitsplatznahen Weiterbildungsmöglichkeiten während der Phase der Lern- und Entwicklungsaufgaben. Darüber hinaus sind die Ausbildungsstätten für die Einhaltung des Validierungsstandards in der Bewertungsphase zuständig, der den Anforderungen des Altenpflegeexamens entspricht. Die formale Examensprüfung wird dann durch das Validierungsverfahren ersetzt. Dazu übernimmt eine Schulleitung die Durchführungsverantwortung für die Zusammenstellung des Bewertungsausschusses und das Bewertungsverfahren selbst. 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 oft getrennt wird.

Die für die reguläre Altenpflegeausbildung zuständige Aufsichtsbehörde führt auch die Aufsicht über das Validierungsverfahren. Sie ist Teil des Bewertungsausschusses und spricht

die staatliche Anerkennung aus. Damit erfüllt das Verfahren die doppelte Funktion sowohl die Standards des formalen Systems zu erfüllen, als auch auf die Besonderheiten derer einzugehen, die aufgrund von beruflichen Erfahrungen und sonstigen Lernleistungen Kompetenzen außerhalb des formalen Bildungssystems erworben haben.

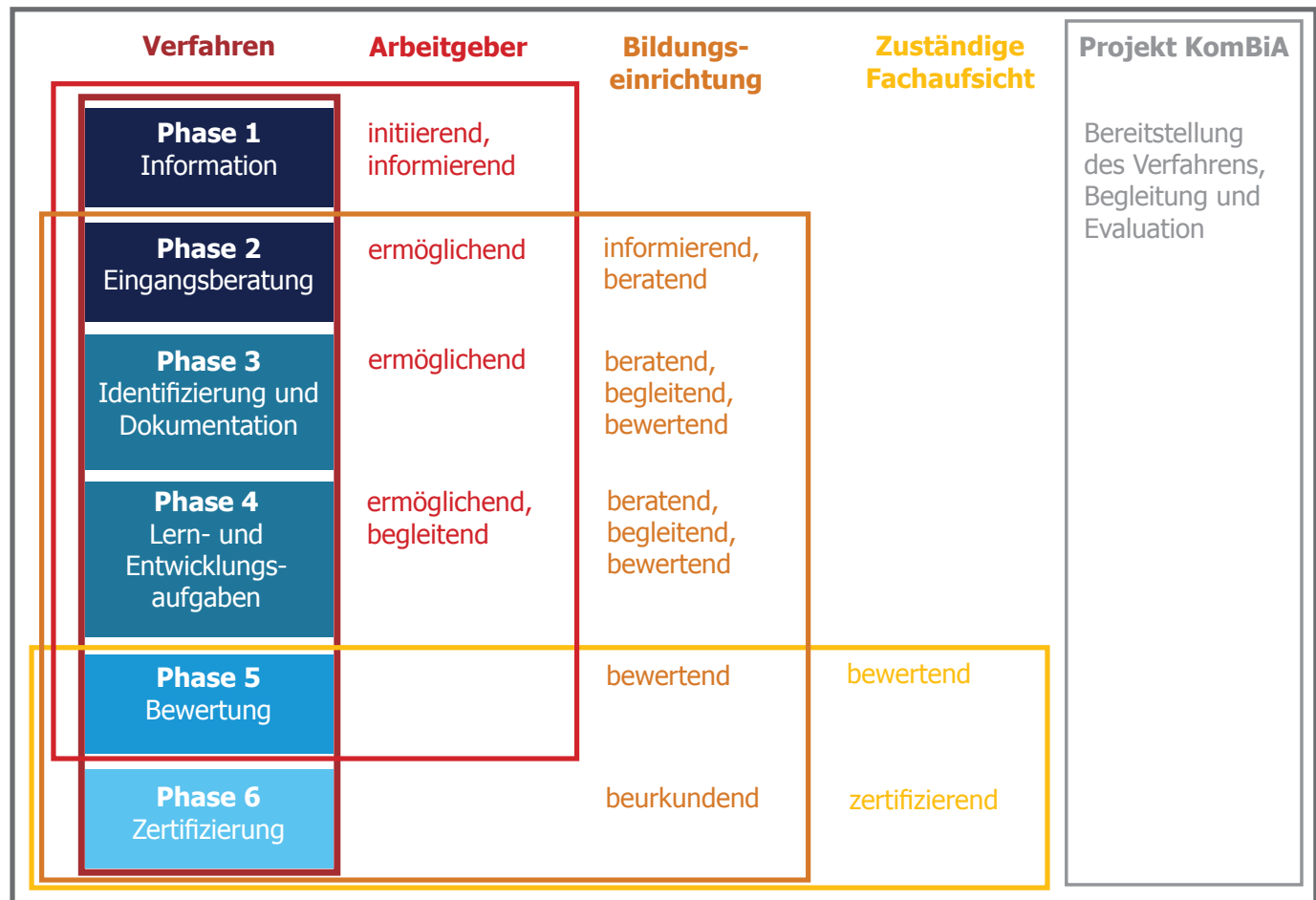


Abbildung 4: KomBiA Validierungsmodell - beteiligte Organisationen und Aufgaben

4.5 Der Ablauf des KomBiA Validierungsmodells

In Erweiterung des europäischen Validierungsmodells umfasst das KomBiA Verfahren 6 Phasen. Gegenüber dem Ausgangsmodell wird eine umfangreiche Informations- und Beratungsphase vorgeschaltet, die auch der Rekrutierung von potenziellen Kandidaten gilt. Außerdem erfolgt eine Erweiterung um eine parallelisierte Phase von Lern- und Entwicklungsauf-

gaben. Für die begleitende Beratung- und Unterstützung der Kandidatinnen und Kandidaten während des gesamten Prozesses sind Lehrkräfte aus den Ausbildungsstätten zuständig. In Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden wird außerdem ein Qualitätssicherungssystem etabliert sowie die Einhaltung der Standards überwacht, die sich aus den Anforderungen examinierter Altenpflegekräfte ergeben (Abbildung 5).



Abbildung 5: Modell des KomBiA Validierungsverfahrens für die Altenpflege

Speziell für die Altenpflege sieht das KomBiA Validierungsverfahren folgende Phasen vor:

Phase 1: Information

Information potentieller Teilnehmer/-innen in den Pflege-einrichtungen bzw. -diensten durch den Arbeitgeber. Erste Klärung der Zugangsvoraussetzungen und der persönlichen und sozialen Ressourcen für eine Teilnahme an dem Validierungsverfahren. Ausstellen eines Beratungsgutscheins für die Ausbildungsstätte.

Phase 2: Eingangsberatung

Information potentieller Teilnehmer/-innen durch eine Beraterin/einen Berater der Ausbildungsstätte zu evtl. Verfahrensfragen. Beratung hinsichtlich einer Teilnahme unter Berücksichtigung der persönlichen, sozialen und betrieblichen Ressourcen. Ausstellen einer Beratungsbescheinigung.

Phase 3: Identifizierung und Dokumentation

Aus den potentiellen Teilnehmer/-innen werden nun Teilnehmer/-innen. Sie identifizieren und dokumentieren ihre berufsrelevanten Kompetenzen mit Hilfe des KomBiA Kompetenz-Checks Altenpflege (Selbst- und Fremdbewertung), ihres Lebenslaufs und ihres Portfolios. Dabei werden sie von Berater/-innen (Lehrkräften) an der Ausbildungsstätte unterstützt. Die Phase schließt im Hinblick auf die angestrebte Berufsqualifikation mit der Empfehlung ab, a) entweder direkt in die Phase 5 der Bewertung überzugehen, b) deutlich gewordene Kompetenzlücken durch einen Übergang in Phase 4 zu schließen oder c) eine grundständige Berufsausbildung zu absolvieren.

Phase 4: Lern- und Entwicklungsaufgaben

Ausgehend von der Empfehlung der Ausbildungsstätte und der Entscheidung der Teilnehmer/-in, deutlich gewordene Kompetenzlücken zu schließen, planen und vereinbaren die Teilnehmer/-in, die Ausbildungsstätte dem Arbeitgeber ein individuelles Lern- und Entwicklungsprogramm. Dies kann durch die Teilnahme an modularen schulischen Fortbildungen, durch e-learning-Module, durch betriebliche Lernaufträge oder durch andere PE-Maßnahmen wie die Erweiterung

der Aufgaben oder den Wechsel in eine andere Abteilung geprägt sein. Die Lernaktivitäten werden laufend evaluiert. Die Phase schließt mit einem erneuten Kompetenz-Check Altenpflege und – bei einem entsprechenden Ergebnis – mit einer Empfehlung in die Bewertungsphase überzugehen.

Phase 5: Bewertung

Die abschließende Bewertung der nun vorliegenden altengpflegerischen Berufskompetenz wird dort vorgenommen, wo Berufskompetenz sichtbar wird: in der Praxiseinrichtung. Dabei zeigen die Teilnehmer/-innen erneut, „was er oder sie kann und weiß“, und zwar analog zur Berufsabschlussprüfung vor einem Bewertungsausschuss unter Beteiligung von Ausbildungsstätte, Arbeitgeber und Aufsichtsbehörde. Ausgangspunkt ist die reguläre Form der praktischen Prüfung mit Pflegeplanung, -durchführung und -reflexion. Sie wird im Teil der Reflexion so erweitert, dass eine tiefgehende Fachdiskussion gegeben ist. Hinzugezogen werden dazu auch die Ergebnisse aus den Phasen 3 und 4. Die abschließende Bewertung in Form eines Beobachtungs- und Gesprächsassessments ist dann so gestaltet, dass die in der Ausbildung oft noch getrennten theoretischen und praktischen Prüfungsteile kompetenz-basiert integriert werden.

Phase 6: Zertifizierung

Hat der Bewertungsausschuss festgestellt, dass die erforderlichen beruflichen Kompetenzen, also das Wissen, die Fertigkeiten, Haltung und Motivation, gegeben sind, erteilt, vergleichbar mit der Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Altenpflegerin/ Altenpfleger, die für die Altenpflegeausbildung zuständige Aufsichtsbehörde die Erlaubnis, die o. a. Berufsbezeichnung zu führen. Konnte der Bewertungsausschuss dies nicht feststellen, besteht, wie in der regulären Ausbildung, die Möglichkeit zur Wiederholung.

4.6 Web-basierter Kompetenz-Check als Teil des Verfahrens

Über Kompetenzen, die durch Berufserfahrung entwickelt wurden, haben Kandidatinnen und Kandidaten in der Regel keine Nachweise. Um diese Kompetenzen in Phase 3 dennoch identifizieren und dokumentieren zu können wurde der Web-basierte KomBiA Kompetenz-Check entwickelt. Dieses Tool steht auf der Projekt-Web-Seite zur Verfügung. Diejenigen, die sich in Phase 2 für eine Teilnahme entscheiden, erhalten einen persönlichen Account mit dem sie dieses Tool online nutzen können. Bei diesem Kompetenz-Check wird in einem ersten Schritt ein sogenanntes Dossier angelegt. Dieses Dossier umfasst ein auszufüllendes Lebenslaufformular sowie Arbeitsbescheinigungen und -zeugnisse, die die berufliche Erfahrung belegen. In einem zweiten Schritt nehmen die Kandidat/innen entlang von Kompetenz-Items eine Selbsteinschätzung vor. Diese Items bestehen aus Kompetenzaussagen, die das Wissen, die Fertigkeiten, die Haltungen und Einstellungen umfassen, über die Fachkräfte in der Altenpflege verfügen müssen. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit anzukreuzen, was sie können, was sie nicht so gut bzw. was sie gar nicht können. Die Ergebnisse dieser Selbsteinschätzung können anschließend mit dem Berater bzw. der Beraterin aus der Ausbildungsstätte analysiert werden. Für den Übergang in die nächste Phase des Validierungsverfahrens ist zentral, dass die Teilnehmenden sich dafür entscheiden mindestens einen Vorgesetzten, möglicherweise aber auch zusätzliche Arbeitskollegen und -kolleginnen dazu einzuladen, eine Fremdeinschätzung anhand der gleichen Kompetenz-Items vorzunehmen, mit der die Selbsteinschätzung abgeglichen werden kann. Erst nach diesem Schritt wird auf Basis des Kompetenzchecks und des Dossiers eine Empfehlung ausgesprochen.

Für den online Kompetenz-Check sind darüber hinaus weitere Einsatzmöglichkeiten denkbar, insbesondere für die Personalgewinnung oder für die Vorbereitung auf eine (Zwischen-) Prüfung im Rahmen einer regulären Ausbildung oder einer verkürzten Ausbildung.

Weiterführende Informationen auf der Projekt-Website

Im Projektverlauf wurden darüber hinaus weitere Instrumente entwickelt, die für die Durchführung eines Validierungsverfahrens erforderlich sind. Dazu gehören beispielsweise Unterlagen für die Entwicklung eines betrieblichen Auftrags, der für die Bewertung von beruflichen Kompetenzen in der Phase 5 verwendet werden kann, inklusive Beobachtungsassessment und Durchführungshinweise für das Fachgespräch (analog zu den Prüfungen der Altenpflegeausbildung). Weitere Informationen dazu Online: <https://www.projekt-kombia.de>

4.7 Ergebnisse der Erprobungen

Die Instrumente und Methoden zur Durchführung des KomBiA Validierungsverfahrens wurden im Rahmen der Projektlaufzeit einer ersten Erprobung unterzogen. Diese Erprobung ist jedoch dadurch stark eingeschränkt, dass bisher die institutionellen und rechtlichen Voraussetzungen für eine Validierung von Kompetenzen in der Altenpflege fehlen und es bis zum Ende der Projektlaufzeit noch nicht gelungen war eine Ausnahmeregelung auf Basis der Modellklausl im Altenpflegegesetz zu erhalten. Die Erprobung des Verfahrens musste daher unter Bedingungen eines „als-ob-Szenarios“ durchgeführt werden.

Dazu wurde in Zusammenarbeit mit mehreren Altenpflegeschoolen ca. 100 Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit gegeben den Kompetenz-Check durchzuführen. Für eine Teilgruppe konnten auch die Beratungsgespräche simuliert werden, die im Anschluss an die Selbst- und Fremdeinschätzung zur Identifikation und Dokumentation der berufsfachlichen Kompetenzen durchgeführt werden sollen. Die für die Erprobung gewonnen Testpersonen haben allerdings nur wenige Merkmale mit der tatsächlich anvisierten Zielgruppe gemeinsam. Die Ergebnisse dieser Erprobung können daher eher als

Usability-Test angesehen werden, die nur eine vorläufige Aussagekraft für die tatsächliche Umsetzung des Validierungsverfahrens haben. Vorbehaltlich dieser Einschränkungen, führte die Erprobung zu folgenden Ergebnissen:

- der Web-basierte KomBiA Kompetenz-Check ist benutzerfreundlich in der Handhabung und kann insbesondere in den Validierungsphasen 3 und 4 eingesetzt werden.
- die sprachlichen „Übersetzungen“ der qualifikatorischen Anforderungen gemäß Altenpflegeexamen auf Basis der kompetenzbasierten Lernfeldformulierungen aus dem Lehrplan in Kompetenz-Items ist gelungen. Während der Erprobung haben sich die Items zur Selbst- und Fremdeinschätzung bewährt. Die Rückmeldungen der Testpersonen zu den einzelnen Kompetenzaussagen in den Items wurden, wo noch nötig, zur Überarbeitung der Formulierungen genutzt, so dass jetzt ein bearbeitbares Test-Set zur Verfügung steht.
- Die Ergebnisse der Selbst- und Fremdeinschätzungen zum Kompetenz-Check können von schulischen Lehrkräften an Ausbildungsstätten der Altenpflege so ausgewertet werden, dass Aussagen über das erreichte Kompetenzniveau⁷ der teilnehmenden Kandidatinnen und Kandidaten getroffen werden können. Als Vergleichsmaßstab diente den beteiligten Lehrkräfte ihre Erfahrungen aus den Examensprüfungen am Ende der Altenpflegeausbildung.

Aufgrund der fehlenden rechtlichen Voraussetzungen konnte im Erprobungszeitraum auch die für die Zielgruppe wichtige Anerkennungsperspektive noch nicht hergestellt werden. Dies wirkte sich auf die Erprobung der Validierungsphasen 4 bis 6 aus, für die letztlich keine Zielgruppenadäquaten Testpersonen gewonnen werden konnten. Da im Forschungs- und Entwicklungsprozess des Projekts KomBiA allerdings eine kontinuierliche Einbindung der Stakeholder umgesetzt wurde und eine begleitende Evaluation mit Re-Design bereits während der Phase der Entwicklung prototypischer Konzepte, Verfahrensregeln usw. stattfand, kann von einer praktischen Handhabbarkeit auch dieser Instrumente ausgegangen wer-

den. Dies bestätigen darüber hinaus die Aussagen von Schulleiterinnen und Schulleitern, schulischen Lehrkräften, Gewerkschafts- und VerbandsvertreterInnen, die in Workshops und Beiratssitzungen an den Entwicklungsarbeiten im Projekt beteiligt waren. Die Aussagen dieser Stakeholder machen ferner deutlich, dass für diejenigen aus der Altenpflege, die sich mit Validierungsverfahren beschäftigen und an ihrer Erprobung mitwirken, die Durchführung solcher Verfahren für die hier anvisierte Zielgruppe eine dringlich zu etablierende neue Option darstellt⁸.

„Solche Validierungsverfahren brauchen wir als Ergänzung zu unserer bisherigen Altenpflegeausbildung unbedingt. Die Altenpflegeschulen sollten bei der Durchführung dieser Verfahren eine zentrale Rolle spielen. Diese Tätigkeiten müssen selbstverständlich finanziert werden.“
Aussage der Leiterin einer Altenpflegeschule auf in einem Entwicklungsworkshop des Projekts KomBiA

„Ein Validierungsverfahren in der Altenpflege ist längst überfällig. Es hätte schon längst im Anschluss der Pilotprojekte 'Kompetenzbilanzierung in der Altenpflege' kommen müssen“
Auszug aus einem Experteninterview mit einer langjährigen Leiterin eines Altenpflegeseminars

Die Umsetzungsschwierigkeiten bei der Erprobung der bereits entwickelten Validierungsinstrumente machen allerdings nicht zuletzt auch deutlich, dass es zukünftig eine tatsächliche Anerkennungsperspektive für Teilnehmende braucht. Für die Vorbereitung künftiger Regelverfahren zur Validierung kann die Modellversuchsklausel im Altenpflegegesetz (AltPflG) genutzt werden. Eine solche Klausel fehlt im neuen Gesetz für die generalistische Ausbildung. Unabhängig davon sollten und können erprobte Innovationen auch unter den neuen Bedingungen der Generalistik wieder aufgegriffen werden.

Über 300.000 Menschen könnten profitieren

Für die Altenpflege sind Hilfskräfte von großer Bedeutung. Zählt man allein die derzeit in Pflegeheimen beschäftigten Altenpflegehelfer/-innen sowie Beschäftigte mit nicht-pflegerischen Berufsabschlüssen oder ohne Berufsabschluss zusammen, kommt man auf knapp 225.000 Personen. Das sind über 40 % des in Pflegeheimen beschäftigten Personals (destatis 2017). Ebenfalls zu dieser Gruppe kann man Hilfskräfte in ambulanten Pflegediensten sowie aus sonstigen Einrichtungen zählen, sodass man schätzungsweise von einer Gruppe zwischen 300.000 und 400.000 überwiegend älteren Beschäftigten in der Pflege ohne Fachkraftexamen sprechen kann. Auch wenn nicht alle aus diesem Personenkreis für ein Validierungsverfahren in Frage kommen werden, wie die Vorstudie im Projekt KomBiA zeigt, so ist es doch durch neu entwickelte Instrumente wie den Kompetenz-Check möglich, bisher nicht genutzte Potenziale genauer zu bestimmen und durch neue Lern- und Entwicklungswege Optionen zur Professionalisierung für dieser Gruppe zu eröffnen.

5 Ausblick und Transfer

Die Situation in der Altenpflege macht deutlich, dass neue Ansätze zur Fachkräftegewinnung dringend gebraucht werden. Validierungsverfahren bieten hier neue Optionen für die Zielgruppe der beruflich erfahrenen, formal nicht oder nur niedrig qualifizierten Pflegekräfte, die in den bisherigen Ansätzen kaum berücksichtigt wurden. Die professionellen Ansprüche an die Arbeit einer Altenpflegefachkraft sind, wie bei der formalen Ausbildung, auch für diese Validierungsverfahren verbindlich. Die im Rahmen von KomBiA entwickelten Konzepte und Instrumente zur Durchführung dieses alternativen Weges zu einem Berufsabschluss, haben sich in ersten Erprobungen als praktikabel erwiesen. Was jedoch weiterhin fehlt, ist die Etablierung der dazu erforderlichen institutionellen Voraussetzungen, insbesondere der rechtlichen Grundlage für eine Anerkennung informell und nicht-formal erworbener Kompe-

tenzen. Eine solche Anerkennungsmöglichkeit sollte gemäß der Empfehlung des Rates der Europäischen Union zur Validierung bis 2018 etabliert werden. Obwohl die Bundesrepublik Deutschland sich zur Umsetzung dieser Empfehlung verpflichtet hat, steht die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Altenpflege bisher aus (Gössling 2018; Gössling 2016). Im Vorgriff auf diese bereits angekündigten Änderungen kommt es darauf an, weitere Erfahrungen mit der Umsetzung von Validierungsverfahren zu sammeln, die dann in der Ausgestaltung des rechtlichen Rahmens einfließen können. Eine Gelegenheit dazu ist das anvisierte Modellvorhaben des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW).

5.1 Modellvorhaben MAGS-NRW

Im November 2018 wurde dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen ein Vorschlag zu einem Modellvorhaben „Validierungsverfahren in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen“ unterbreitet⁸. Der damit anstehende Transfer von einem „Als-ob-Verfahren“ zur „Realität“ ist ausschließlich auf der ordnungspolitischen Ebene der Länder möglich. Das Vorhaben sieht im Rahmen der Modellklausel §4, Abs. 6 Altenpflegegesetz (AltPflG) die Durchführung des in KomBiA entwickelten Validierungsverfahrens mit rund 50 formal „ungelernten“ Altenpflegekräften vor, für die auf Ebene der Bezirksregierung eine tatsächlichen Anerkennungsperspektive geschaffen wird. Das Projekt, geplant für die gesamte Region des Regierungsbezirk Münster, soll in Kooperation mit drei Altenpflegeschulen umgesetzt werden. Sofern das Projekt bewilligt wird, erfolgt die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation durch die Universität Paderborn.

Mit diesem Modellvorhaben wird die von der Bundesregierung angekündigte Umsetzung der oben erwähnten Empfehlung des Europäischen Rats zur Etablierung von Validierungsverfahren dann auch für die Altenpflege umgesetzt. Außerdem wird durch die Erprobung auf Basis landesrechtlicher Bestimmungen die ebenfalls angekündigte föderale Eigenständigkeit der einzelnen Bundesländer bei der Umsetzung der Ratsemp

fehlung Ernst genommen (Bundesrat 2012). Validierungsverfahren wie diese werden darüber hinaus einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass der vielfach formulierten Anspruch auf Durchlässigkeit im Bildungssystem für mehr Menschen Realität wird (Blumenauer/Hörmann 2013).

Validierungsverfahren stellen keine Persilscheine aus!

Ein häufiges Missverständnis ist, dass im Rahmen von Validierungsverfahren „Persilscheine“ ausgestellt werden könnten. Dieser manchmal von Vertretern des formalen Bildungssystems geäußerte Verdacht ist vordergründig nachvollziehbar. Schließlich stehen bei einem Validierungsverfahren die Lernergebnisse im Mittelpunkt. Im Gegensatz zu einer formalen Ausbildung fehlt hier eine Mindestzahl von besuchten Unterrichtsstunden oder die Notwendigkeit curricular festgelegte Inhalte durch Experten zu vermitteln. Würden am Ende eines solchen Verfahrens Zertifikate ausgestellt werden, die formal mit anerkannten Berufsabschlüssen gleichgesetzt sind, obwohl die tatsächlich gegebenen Kompetenzen der validierten Personen die Standards nicht erfüllen, käme dies einer Aushöhlung der Standards beruflicher Bildung gleich. Die Vorsicht bei neuen Wegen zum Berufsabschluss ist also berechtigt, was die Frage der Gültigkeit der ausgestellten Zertifikate angeht. Sie ist jedoch praktisch unbegründet, würden Validierungsverfahren dadurch doch ihre eigene Legitimität untergraben: „Mit einer Ausstellung von ‚Persilscheinen‘ ist keinem gedient, schon gar nicht den Antragstellenden. Spricht sich herum, dass Berechtigungen und Abschlüsse auf diesem [Validierungs]Weg leichter zu erreichen sind, verlieren sie an Wert“ (Weiß 2014). Dass Validierungsverfahren nicht nur gleichzusetzende Kompetenzen zertifizieren, sondern auch sehr anspruchsvoll sind, dafür sprechen Evaluationsstudien aus den Ländern, in denen diese alternativen Wege zum Berufsabschluss bereits etabliert sind. So zeigen, Kehl et al (2013), dass der Aufwand der Teilnehmenden am Validierungsverfahren und die vielen Stunden Vorbereitungs- und Bewertungsarbeiten gerade deshalb so groß ist, weil dadurch

eine Berufsprüfung ersetzt wird. Da die gleichen Standards gelten, muss die Schwelle eines „ausreichenden“ Kompetenzniveaus überwunden werden. So steht am Ende des Validierungsverfahrens entweder das Ergebnis „bestanden“ oder „nicht bestanden“. Im Vergleich zu einer formalen Ausbildung sind Validierungsverfahren also nicht „leichter“, sondern „anders“. Weil sie anders sind, sprechen sie Zielgruppen an, die schwer oder gar nicht für eine formale Ausbildung zu gewinnen sind.

Mit Blick auf die Diskussion um den Fachkräftemangel in der Altenpflege ist das MAGS-NRW Modellvorhaben konzeptionell so angelegt, dass es den Hinweisen und Empfehlungen für Verfahren der Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen in diesem Bereich entspricht¹⁰.

Demnach werden als positive Effekte des Verfahrens erwartet, dass

- dem Fachkräftemangel begegnet wird,
- die Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung erhöht wird und
- es eine Wertschätzung der individuellen Berufserfahrungen unabhängig vom Lernort Schule gibt.

Auch die in Vorprojekten formulieren folgenden Anforderungen an Validierungsverfahren werden im zukünftigen Modellvorhaben berücksichtigt:

- Orientierung am Berufsbild der Altenpflege (Altenpflegeexamen als Validierungsstandard),
- Einhaltung von Qualitätsstandards,
- entwicklungsorientierter Ansatz für eine individuelle Bildungsplanung und
- praxisorientiertes Verfahren zur Bewertung der beruflichen Handlungskompetenz.

Neuer Trend in der Pflege: Generalistik

Mit dem neuen, am 07.07.2018 vom Bundesrat verabschiedet Pflegeberufereformgesetz, werden die bisherigen Ausbildungen der Pflegefachberufe (Kinderkrankenpflege, Krankenpflege und Altenpflege) zu einer generalistischen Pflegeausbildung zusammengefasst. Das Pflegeberufegesetz gilt für alle Ausbildungen, die ab dem 1. Januar 2020 begonnen werden. Eine Spezialisierung z. B. zur Altenpflegefachkraft erfolgt im dritten Ausbildungsjahr (BMG 2018).

Es liegen bisher die Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie das Ausbildungsfinanzierungsgesetz vor. Der Bundesrahmenlehrplan, der für die (Bundes-) Landeslehrpläne und schulischen Curricula die Grundlage bildet, ist noch in der Konzeptionsphase. Die den Abschlussprüfungen, nach dem dritten Ausbildungsjahr, zugrundeliegenden Kompetenzbereiche bzw. Lernfeldbereiche, liegen dementsprechend noch nicht vor. Diese Lernfeldbereiche werden es sein, die als Standard für das Validierungsverfahren relevant sind. D. h. die entsprechenden Instrumente (z.B. Kompetenz-Check) und die Bewertungsgrundlagen müssten auf Ebene einzelner Kompetenz-Items egebenenfalls angepasst werden, ohne dass sich daraus Änderungen für das grundsätzliche Validierungsmodell ergeben würden (BMFSFJ 2017).

Der für die Abschlussprüfung entscheidende Kompetenzkatalog, der die Grundlage für die Prüfung bildet, wird auch mit darüber entscheiden, ob die Pflegekräfte, mit einer Hilfskraftausbildung oder als Ungelernte, die sich für ein Validierungsverfahren interessieren, ausreichende Berufserfahrungen in der Breite mitbringen, da sie in der Regel keine berufliche Stationen in der Kinder-/Krankenpflege vorweisen können. Eine Folge könnte eine erweitertes (Anpassungs-) Qualifizierungsprogramm in der Phase der Lern- und Entwicklungsaufgaben sein, die in dem KombiA Validierungsverfahren bereits konzeptionell angelegt ist.

Die für das Jahr 2020 zu erwartende generalistische Pflegeausbildung hätte für das hier vorgestellte Validierungsverfahren keine grundsätzlichen konzeptionellen und strukturellen Änderungen zur Folge, sodass eine nachhaltige Nutzung des erprobten Verfahrens möglich ist.

Das Modellvorhaben „Validierungsverfahren in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen“ wäre eine gewichtige und innovative Antwort auf den steigenden Fachkräftemangel in der Altenpflege, in der eine bisher vernachlässigte Gruppe von Beschäftigten als zu gewinnendes Fachkräfte-Potential in den Mittelpunkt gerückt wird.

5.2 Die institutionelle Ebene und die Einschätzungen der Stakeholder wandeln sich

Die Chancen einer nachhaltigen Verankerung von Validierungsverfahren in das deutsche Berufsbildungssystem scheinen in den letzten Jahren gestiegen zu sein. So wird das Ergebnis einer aktuellen Delphi-Befragung von Berufsbildungsexperten wie folgt zusammengefasst: „Die grundsätzliche Zustimmung zu Validierungsverfahren ist sehr hoch. Auch die Integrierbarkeit der skizzierten Verfahren in das aktuelle Bildungssystem wird von den Expertinnen und Experten grundsätzlich als gut eingeschätzt“ (Gutschow/Jörgens, 2018). Auch im bundesweiten Projekt ValiKom bestätigen sich diese Einschätzungen. Galten bis Anfang 2015 die für die berufliche Bildung in Deutschland wichtigen Kammern als große Skeptiker von Validierungsverfahren, äußern sie sich heute positiv überrascht zu den Erfahrungen und Ergebnisse der ersten Phase im Projekt ValiKom. Es wurde deutlich, dass Gleichwertigkeitsprüfungen im Rahmen von Validierungsverfahren andere Zielgruppen ansprechen als das bereits etablierte und international anerkannte duale Ausbildungssystem. Dementsprechend führt die neu geschaffene Möglichkeit einer Kompetenzvalidierung nicht zu einem Rückgang von Ausbildungsverhältnissen für Berufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO).

Trotz der Erfolge bei der Implementation des ValiKom Validierungsverfahrens und der allgemein positiven Haltung der

befragten Stakeholder werden bei genauerer Betrachtung je nach Kontext weiterhin erhebliche Vorbehalte sichtbar. So heißt es in der erwähnten Delphi-Studie auch: „Im Detail zeigen sich jedoch unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen, die mit der Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens verknüpft werden“ (Gutschow/Jörgens, 2018).

Deswegen stellt sich die Frage, ob die Stakeholder der Pflegebranche, die Berufsverbände, Sozialpartner und Fachaufsichten kurzfristig einen Schritt nach vorne wagen werden. Mit dem anvisierten Modellvorhaben haben sie die Chance dazu. Den informal qualifizierten, formal aber „ungelernten“ und vielfach älteren Beschäftigten in der Altenpflege wäre es zu wünschen, dass es den Mut gibt sich auf diese innovativen Formen einzulassen. Angesichts des Fachkräftemangels wird man um eine Auseinandersetzung mit Validierungsverfahren als neuen Weg mittelfristig kaum herumkommen.

Anmerkungen

¹ § 37 Abs. 2 Handwerksordnung bzw. § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz

² Nähere Informationen zum Projekt ValiKom unter: <https://www.validierungsverfahren.de/>

³ In der Forschung geht man davon aus, dass ca. 70 % des menschlichen Lernens informell und nichtformal stattfindet. Insbesondere Erwachsene lernen überwiegend außerhalb formaler Bildungseinrichtungen (Dohmen 2001).

⁴ siehe Anm. 2

⁵ Weitere Informationen zu den Innovationsprojekten TransVAE und IBAK finden sich auf der Website von HeurekaNet: <https://www.heurekanet.de>

⁶ In dieser Broschüre wird nur auf die Branche der Altenpflege eingegangen. Für weitere Informationen zur Branche des

Anlagen- und Maschinenbaus: siehe <https://www.projekt-kombia.de>.

⁷ In der Ausbildung werden wie in der Schule Noten zwischen 1 und 6 vergeben, wobei die Durchschnittsnote „ausreichend“ (4) für ein Bestehen der Prüfung ausreicht.

⁸ Eine detaillierte Darstellung des hier vorgestellten Validierungsverfahrens findet sich in Flachmeyer & Schulte-Hemming 2018.

⁹ Erste Gespräche fanden im Mai 2018 statt.

¹⁰ Das zugrundeliegende Fazit ist ein Ergebnis des Projekts „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ im Rahmen des bundesweiten Programms „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Das Projekt wurde in der Zeit vom 1. September 2010 bis zum 31. August 2013 umgesetzt.

Literatur

Arbeitsagentur (2018). Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich Berichte. BlickpunktArbeitsmarkt, Mai 2018. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>

Benedix, U. / Hammer, G. / Medjedovic, I. / Schröder, E. (2013). Arbeitskräftebedarf und Personalentwicklung in der Pflege, Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen. Institut Arbeit und Wirtschaft (Arbeit und Wirtschaft in Bremen Nr. 03)

Berger, G. / Zimmer, A. (2004). Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Heidelberg: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Blass, K. (2012). Altenpflege zwischen professioneller Kompetenzentwicklung und struktureller Deprofessionalisierung. In: Reichwald, R. / Frenz, M. / Hermann, S. / Schipanski, A. (Hrsg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Gabler.

Blumenauer, H./ Hörmann, M. (2013). Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Pflege. Ansätze, Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzbilanzierung. Berlin

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2018). Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals. Online: - <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegeberufegesetz.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2018). Vortrag auf dem Hauptstadtkongress 2017: „Das Pflegeberufegesetz – neue Perspektiven für die Pflege“ von Dr. Matthias von Schwanenflügel, Leiter der Abt. Demografischer Wandel, Ältere Menschen.

Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2015): Die gesundheitswirtschaftliche Gesamtrechnung für Deutschland. Online: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/die-gesundheitswirtschaftliche-gesamtrechnung-fuer-deutschland.html>

Bundesrat (2012): Beschluss des Bundesrates zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens. Drucksache 535/12 vom 12.10.2012.

Deutscher Pflegerat (2017). Finger weg von der Fachkraftquote in stationären Pflegeeinrichtungen. Pressemitteilung vom 04.09.2017. Online: <https://deutscher-pflegerat.de/presse/Pressearchiv/2017/1840.php>

Dohmen, G. (2001). Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) (2004). Terminology of vocational training policy. Online: <http://www.iefp.pt/formacao/CEF/ECVET/Documents/DOC7.PDF.pdf>

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). 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. & 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 Führungskräfte von Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe. (Schriftenreihe Handreichungen). Münster: HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.

Frerichs, F. (2014). Alternsgerechte Qualifizierung und Lernen im Erwerbsverlauf. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.) Informationsdienst Altersfragen, Heft 02, März/April 2014. 41. Jahrgang.

Gössling, B. (2018): Modellierung und Erfassung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen. In: Buschfeld, Detlef / Cleef, Maria (Hrsg.): Vielfalt des Lernens im Rahmen berufsbezogener Standards. Münster: Waxmann. S. 83–97.

Gössling, B. (2016): Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) zwischen Status Quo und Aufbruch. In: Wirtschaft und Erziehung. Band 68. Heft 4. S. 132–136.

Gössling, B. / Sloane, P. F. E. (2015). The „German Case“: Warum Qualifikationsrahmen in Deutschland nicht zu einer lernergebnisbasierten Erfassung informell erworbener Kompetenzen beigetragen haben und wie es doch gehen könnte! In: Niedermair, G. (Hrsg.): Informelles Lernen. Annäherungen - Problemlagen - Forschungsbefunde. Linz: Tauner. S. 321–347.

Grunau, J. / Bals, Th. (2015). Verborgene Kompetenzen, ungenutzte Ressourcen – Zur Identifizierung und Zertifizierung informellen Lernens im Kontext des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. In: Niedermair, Gerhard (Hrsg.): Informelles Lernen. Annäherungen - Problemlagen - Forschungsbefunde. Linz: Tauner. S. 349–364.

Gutschow, K. / Jörgens, J. (2018). Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland. BIBB Report. Bonn.

Hessischer Landtag (2018). 141 Plenarsitzung - Zweites Gesetz zur Änderung des Hessischen Altenpflegegesetzes. Online: <https://hessischer-landtag.de/termine/141-plenarsitzung>

Hornung, J. (2014). Nachhaltiges Personalmanagement in der Pflege. Das 5-Säulen-Konzept. Berlin u.a. Joost, A. / Kipper, J. / Tewolde, T. (2009). Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern – Abschlussbericht, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK).

Kirchhof, St. (2007). Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung für und in beruflichen Werdegängen. Dargestellt am Beispiel einer qualitativ-explorativen Studie zu informellen Lernprozessen Pflegender und ihrer pädagogisch-didaktischen Implikationen für die Aus- und Weiterbildung, Münster Internationale Hochschulschriften, Band 489.

Kehl, F. / Wigger, F. / Wolf, J.-P. (2013). Schlussbericht. Evaluation Validierungsverfahren Kanton Zürich. Im Auftrag vom Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich, Fachbereich Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich, Abt. Betriebliche Bildung.

Kultusministerkonferenz (KMK) (2002). Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.06.2002. Online: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_06_28-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-1.pdf

Livingstone, D. (2006). Informal Learning: Conceptual Distinctions and Preliminary Findings. In: Bekermann, Z. / Burbules, N. C. / Silbermann-Keller, D. (Eds.): Learning in Places. New York: Peter Lang, 203–227.

Löffert/Golisch (2013). Alter(n)sgerechtes Arbeiten im Krankenhaus Stand und Perspektiven einer langfristigen Bindung von Pflegekräften. Eine Studie im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Düsseldorf: Deutsches Krankenhausinstitut e.V.

Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (10.07.2015). Personaleinsatz in Heimen neu geregelt. Online: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/sozialministerin-katrin-altpeter-wir-legen-damit-den-grundstein-fuer-moderne-personalkonzepte-un/>

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

Statistisches Bundesamt (destatis) (2017). Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschland-ergebnisse. Wiesbaden.

van Loo, J. (2011): Making the most of mature minds. Issues, trends and challenges in making active ageing a reality. In: Griffin, T. / Beddie, F. (Eds.). Older workers: research readings. pp. 13-20.

Weinert, F. E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, F. E. (Hrsg.) Leistungsmessungen in Schulen (S. 17– 31). Weinheim: Beltz Verlag. S. 17-31.

Weiß, R. (2014). Validität der Validierung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Band 43. Heft 5. S. 3.

Verfasser

Dr. Bernd Gössling studierte Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik an der Universität Paderborn sowie an der North-West University, Potchefstroom, Südafrika. Nach beruflichen Stationen im Personalwesen eines mittelständischen Automobilzulieferbetriebes in Westfalen und im Marketing bei einem Softwarehersteller in Norwegen, setzte er seinen akademischen Werdegang mit einer Promotion über die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens fort. Seit 2009 arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Assistent am Department für Wirtschaftspädagogik der Universität Paderborn. Seit 2014 ist er dort auch Postdoc und Senior Researcher. Parallel dazu nahm er von 2015 bis 2017 eine Lehrstuhlvertretung an der Universität Osnabrück wahr. Seit Februar 2018 ist außerdem Gastwissenschaftler an der Arbeitseinheit Wirtschaftspädagogik der Leuphana Universität Lüneburg.

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 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 Diskussionsstands in Europa zum informellen Lernen und zu Verfahren und Instrumente zur Erfassung, Bewertung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen.

Reihe: Diskussionspapiere