

Kompetenzfeststellung im Rahmen eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege

Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Altenpflege – Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“

Autorinnen: Heike Blumenauer (unter Mitarbeit von Birgit Voigt und Tina Bickel)

Im Diskurs zur beruflichen Bildung nimmt die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen einen immer größeren Stellenwert ein (insbes. hinsichtlich der Reduzierung des Anteils von Erwachsenen ohne Berufsabschluss – Nachqualifizierung von Un- und Angelernten sowie der Anerkennung berufsbezogener Kompetenzen zugewanderter Menschen). Mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege vom 17. Januar 2013 soll nun die Möglichkeit zur Berücksichtigung informell und non-formal erworbener Kompetenzen zur Verkürzung der Altenpflegeausbildung gesetzlich festgeschrieben werden.

Mit Änderung des §7 Altenpflegegesetz (AltPflG) wird Personen ohne fachlich einschlägige Vorqualifikation auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung eine Verkürzung der Ausbildung um ein Drittel ermöglicht, wenn diese Personen „bereits Aufgaben im Bereich der Pflege oder Betreuung in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung gemäß §71 Absatz 1 oder 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch wahrgenommen haben, die im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung von zwei Jahren entsprechen.“¹

Die Kompetenzfeststellung soll bei der Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen die Qualität hinsichtlich der Feststellung / Prüfung von Verkürzungstatbeständen gewährleisten.

Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik (INBAS) entwickelte und erprobte im Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zwei Verfahren zur Feststellung und Anrechnung von informell erworbenen Kompetenzen in der Altenpflege. Beide Verfahren wurden mit den zuständigen Behörden der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Niedersachsen abgestimmt und dienten als fachliche und qualitative Entscheidungsgrundlage zur Genehmigung der Verkürzung der Ausbildung im Umfang von einem Jahr und der Teilnahme an zweijährigen, berufsbegleitenden Nachqualifizierungskursen in der Altenpflege.

Mit der Änderung des §7 AltPflG wird die Umsetzung und Ausgestaltung der Kompetenzfeststellung zur Verkürzung der Altenpflegeausbildung in die Verantwortung der gemäß § 26 Absatz 2 AltPflG zuständigen Behörden der Länder übergeben.

Die Ergebnisse aus der Erprobung der Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ können für den Einbezug in diesen Gestaltungsprozess der Länder zur Verfügung gestellt werden.

¹ Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege vom 17. Januar 2013.

Ergebnisse aus der Erprobung einer Kompetenzfeststellung in der Altenpflege

Hintergrund

In einer aktuellen Untersuchung² wurde bestätigt, dass in der stationären Altenpflege Tätigkeiten an oder mit den Bewohnerinnen und Bewohnern vor allem von Personen ausgeführt werden, die in der Regel über keine pflegerische Ausbildung verfügen. Die Erfahrungen aus dem Projekt zeigen, dass zudem auch in ambulanten Pflegeeinrichtungen un- bzw. angeleitete Hilfskräfte pflegerische Tätigkeiten ausführen.

Personen ohne formale pflegerische Qualifikation erwerben also im Rahmen ihrer praktischen Tätigkeit (informell) bestimmte pflegerische Kompetenzen, die sie zur Bewältigung der Anforderungen in der Arbeit mit den Personen mit Pflegebedarf benötigen. Verschiedenste Einflüsse können Auswirkungen auf diese informellen Lernprozesse haben. So ist der Kompetenzerwerb beispielsweise abhängig vom Umfang und der Dauer der Tätigkeit, dem allgemeinen Weiterbildungsklima in der Pflegeeinrichtung oder dem Angebot von informellen Lernmöglichkeiten.³

Zielsetzung der Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Projekt

Ziel der Verfahren im Projekt war es, informell erworbene Kompetenzen der ungelerten Hilfskräfte zu bilanzieren und zu dokumentieren, um auf dieser Basis eine Einschätzung darüber zu gewinnen, ob die Erreichung des Ausbildungsziels bei Verkürzung der Ausbildungszeit zu erwarten ist oder nicht. Dabei sollten die Verfahren zur Kompetenzfeststellung einen fachlichen und qualitativen Anspruch gewährleisten, der es erlaubt, in einer folgenden Nachqualifizierung auf bereits vorhandene berufliche Kompetenzen aufzubauen, ohne zu einer Deprofessionalisierung des Berufsbilds durch die Verkürzung der Ausbildung beizutragen.

Bezugsrahmen

Den Bezugsrahmen für die Konzeption der Verfahren zur Kompetenzfeststellung stellen die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers (AltPflAPrV) mit den darin formulierten Lernbereichen und Lernfeldern bzw. die in den meisten Ländern verbindlich geltenden Rahmenlehrpläne mit den darin formulierten Kompetenzen dar.

Umfang und Ausgestaltung der Kompetenzfeststellung

Um eine Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr zu legitimieren, sollte das Verfahren aus fachlicher Sicht, eine Vielzahl unterschiedlicher Kompetenzen abbilden können. Neben den fachlichen Kompetenzen sollten auch fachübergreifende Kompetenzen – so genannte Schlüsselkompetenzen - mit in den Blick genommen werden – soweit diese nicht künftig durch die im Gesetzentwurf⁴ vorgesehenen Gutachten des berufspsychologischen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit abgebildet werden.

Im Entwicklungsprozess des Kompetenzfeststellungsverfahrens Rheinland-Pfalz wurde eine Analyse von Aufgaben und Tätigkeiten ungelerner Hilfskräfte durchgeführt. Als Ergebnis konnte ein allgemeines Kompetenzprofil von ungelerten Hilfskräften beschrieben werden. Im Abgleich mit den Inhalten und zu entwickelnden Kompetenzen in der Altenpflegehilfesausbildung konnte festgestellt

² Blass, Kerstin (2012): Altenpflege zwischen professioneller Kompetenzentwicklung und struktureller Deprofessionalisierung; In: R. Reichwald et al. (Hrsg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Gabler Verlag, Wiesbaden. S. 432.

³ Vgl. Blumenauer, Heike/Hörmann, Martina (2013): Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Pflege – Ansätze, Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzbilanzierung; In: P. Zängl et al (Hrsg.): Pflegeforschung trifft Pflegepraxis. Kiel (erscheint in Kürze).

⁴ Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege vom 17. Januar 2013. S. 7.

werden, dass sich die Kompetenzprofile von Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfern von denen ungelernerter Hilfskräfte nach mindestens zwei Jahren Arbeitserfahrung in Vollzeit unterscheiden.

Dieser Unterschied ist gut am Beispiel der Kompetenzen im Lernfeld 1.5 „Bei der medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken“ zu verdeutlichen. Hier werden z. B. in Hessen¹ und in Rheinland-Pfalz¹ in der Altenpflegehilfeausbildung Kompetenzen hinsichtlich Blutzucker- und Blutdruckmessung sowie Verabreichung von subkutanen Injektionen erworben. Ungelernte Hilfskräfte haben allein unter rechtlichen Gesichtspunkten keine Möglichkeit, in diesem Bereich informelle Kompetenzen zu erwerben, da sie diese Tätigkeiten nicht ausführen dürfen. In anderen Bereichen hingegen, wie beispielsweise im Lernfeld 2.3 „Alte Menschen bei der Tagesgestaltung und bei selbstorganisierten Aktivitäten unterstützen“, konnte festgestellt werden, dass das allgemeine Kompetenzniveau der ungelerten Hilfskräfte über dem der einjährig Qualifizierten liegen kann. Dies muss bei der Kompetenzfeststellung, aber auch bei der Gestaltung des Curriculums für die verkürzte Ausbildung berücksichtigt werden.

Kompetenzbilanzierung in Rheinland-Pfalz und Auswahlverfahren in Niedersachsen

Im Folgenden werden die im Projekt erprobten Verfahren im Hinblick auf die Ausgestaltung, Zielsetzung und den Umfang der einzelnen Teile sowie in Bezug auf die zur Umsetzung erforderlichen Ressourcen dargestellt.

Verfahren zur Kompetenzbilanzierung in Rheinland-Pfalz

Phase I: Information Beratung, Prüfung der formalen Voraussetzungen			
Ziele / Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> Beratung und Information von Verantwortlichen in Pflegeeinrichtungen und interessierten Hilfskräften Information zum Bewerbungsverfahren und zur Kompetenzbilanzierung Sichtung der Bewerbungen und Prüfung der formalen Zugangsvoraussetzungen Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit 		
Phase II: Kompetenzbilanzierung Teil 1 - schriftlicher und mündlicher Teil			
Setting	In der Altenpflegeschule		
Beteiligte bei der Erprobung	3 Lehrkräfte der Altenpflegeschule 2 Projektmitarbeiterinnen mit pflegerischer Qualifikation 1 Vertreterin der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz		
Räumliche Ressourcen	Mindestens 4 Räume (2 Räume für parallele Durchführung von 2 mündlichen Teilen + 1 Raum zur Vorbereitung auf den mündlichen Teil + 1 Aufenthaltsraum für die wartenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer)		
Ziele / Inhalt	Methoden	Gestaltung / Zielsetzung	Umfang / Dauer
	Fragebogen zur Selbsteinschätzung	<ul style="list-style-type: none"> Selbstbeurteilung der Teilnehmenden im Hinblick auf die abzubildenden Kompetenzen Einstimmung auf das Verfahren durch Anregung zur Selbstreflexion 	<ul style="list-style-type: none"> 30 Fragen zum Ankreuzen Bearbeitungszeit 30 Minuten
	Schriftlicher Teil	<ul style="list-style-type: none"> Schriftliche Beantwortung von Fragen zu einem entsprechenden Fall mit starkem Praxisbezug. Fall und Fragestellungen wurden auf Grundlage einer Analyse des Kompetenzprofils von un- und angelernten Hilfskräften entwickelt. Jede Frage wurde mit einem Erwartungshorizont hinterlegt. Die Beurteilung erfolgte zu jeder Frage anhand einer entsprechenden Bewertungsmatrix die zwischen 6 Ausprägungsgraden der jeweiligen Kompetenz unterscheiden lässt. 	<ul style="list-style-type: none"> 7 Fragen zu unterschiedlichen Themengebieten 15 Minuten Vorbereitungs- und Einlesezeit 60 Minuten Bearbeitungszeit
	Mündlicher Teil	<ul style="list-style-type: none"> Mündliche Beantwortung von Fragen zu dem gleichen Fall wie im schriftlichen Teil Erwartungshorizont und Beurteilungsmatrix wie oben. 	<ul style="list-style-type: none"> 7 Fragen 15 Minuten Vorbereitungszeit 30 Minuten Gesprächszeit
	Auswertung und Entscheidung	<ul style="list-style-type: none"> Auswertung der Beurteilungen der einzelnen Teile und Entscheidung über Zulassung zum Teil 2 der Kompetenzbilanzierung 	<ul style="list-style-type: none"> Je nach Teilnehmerzahl
Phase III: Kompetenzbilanzierung Teil 2 - praktischer Teil			
Setting	In der Pflegeeinrichtung oder in der Häuslichkeit der zu Pflegenden		
Beteiligte bei der Erprobung	1 Lehrkraft der Altenpflegeschule, 1 Projektmitarbeiterin, 1 Vertreterin der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (exemplarisch bei einer Teilnehmenden), ggf. Praxisanleiter oder Praxisanleiterinnen aus der Pflegeeinrichtung		
Ziele / Inhalt	Methoden	Gestaltung / Zielsetzung	Umfang / Dauer

Durchführung einer Körperpflege	<ul style="list-style-type: none"> Im Vorfeld Planung mit der Einrichtung und Einverständnis der zu Pflegenden notwendig Beobachtung des direkten Umgangs und der Kommunikation mit einer zu pflegenden Person Beobachtung der vorhandenen Kompetenzen in der direkten Interaktion mit einer zu pflegenden Person 	<ul style="list-style-type: none"> 15 Minuten Vorbereitungsgespräch (Absprachen zur Vorgehensweise, Klärung von offenen Fragen) 45 Minuten Durchführung einer Körperpflege 15 Minuten Reflexionsgespräch im Anschluss
Auswertung und Entscheidung	<ul style="list-style-type: none"> Auswertung und Beurteilung anhand der Beobachtungen und der Bewertungsmatrix Entscheidung über eine Empfehlung zur Verkürzung der Ausbildung Weiterleitung der Empfehlung an die zuständige Stelle zur formalen Prüfung und Information an die Teilnehmenden über weiteres Vorgehen 	<ul style="list-style-type: none"> Ca. 30 Minuten Auswertung Zeiträume bis zur Entscheidung durch die zuständige Stelle sind unterschiedlich

Auswahlverfahren Niedersachsen

Phase I: Information und Beratung und Prüfung der formalen Voraussetzungen			
Ziele / Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> Beratung und Information von Verantwortlichen in Pflegeeinrichtungen und interessierten Hilfskräften Information zum Bewerbungsverfahren und zur Kompetenzbilanzierung Sichtung der Bewerbungen und Prüfung der formalen Zugangsvoraussetzungen Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit 		
Phase II: Auswahlverfahren – Variante 1			
Setting	In der Altenpflegeschule		
Personelle Ressourcen	Jede „Station“ ist mit jeweils zwei Lehrkräften bzw. Fachkräften besetzt, so dass sich das Expertengremium aus 8 Personen zusammensetzt.		
Räumliche Ressourcen	2 große Räume (für schriftlichen und praktischen Teil und als Aufenthaltsraum für die Teilnehmenden), 3 kleinere Räume (für das Gespräch, den mündlichen Teil und als Vorbereitungsraum)		
Ziele / Inhalt	Methode	Gestaltung / Zielsetzung	Umfang / Dauer
Allgemeine Einführung (alle TN)		<ul style="list-style-type: none"> Einstimmung der Teilnehmenden Erläuterungen zur Zielsetzung und Vorgehensweise Vorstellung des Expertengremiums 	<ul style="list-style-type: none"> 15 Minuten
Schriftlicher Teil (alle TN)		<ul style="list-style-type: none"> Schriftliche Beantwortung von Fragestellungen der Anforderungsniveaus I und II zu einem entsprechenden Fall mit starkem Praxisbezug. Jede Frage wurde mit einem Erwartungshorizont hinterlegt. Die Beurteilung erfolgte anhand einer entsprechenden Bewertungsmatrix, die zwischen 5 Ausprägungsstufen der jeweiligen Kompetenz unterscheiden lässt. 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Fragen 5 Minuten Einführung 30 Minuten Bearbeitungszeit
Persönliches Gespräch		<p>Zielsetzung: Erfassen von beruflichen Vorerfahrungen sowie von personalen und sozialen Kompetenzen</p> <p>Methode: Leitfadengestützt. Gespräch zu folgenden Aspekten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bisheriger Werdegang Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit Kenntnisse über das Berufsbild Eigene Stärken Anforderungen und Belastungen im Berufsfeld Unterstützungsstrukturen im beruflichen und privaten Umfeld 	<ul style="list-style-type: none"> 15 Minuten
Mündlicher Teil		<ul style="list-style-type: none"> Mündliche Beantwortung von Fragen zu einem anderen Fall mit starkem Praxisbezug Erwartungshorizont und Beurteilungsmatrix wie oben. 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Fragen 15 Minuten Vorbereitungszeit 30 Minuten Gesprächszeit
Praktischer Teil		<ul style="list-style-type: none"> Beobachtung des direkten Umgangs und der Kommunikation mit einer zu pflegenden Person (Simulation) Beobachtung der vorhandenen Kompetenzen in einer simulierten Pflegesituation 	<ul style="list-style-type: none"> 15 Minuten
Auswertung und Entscheidung		<ul style="list-style-type: none"> Auswertung und Beurteilung anhand der Beobachtungen und der Bewertungsmatrix Entscheidung über eine Empfehlung zur Verkürzung der Ausbildung Weiterleitung der Empfehlung an die zuständige Stelle zur formalen Prüfung und Information an die Teilnehmenden über weiteres Vorgehen 	<ul style="list-style-type: none"> 1-2 Stunden

Phase II: Auswahlverfahren – Variante 2			
Setting	In der Altenpflegeschule		
Personelle Ressourcen	Jede „Station“ ist mit jeweils zwei Lehrkräften bzw. Fachkräften besetzt, so dass sich das Expertengremium aus 6 Personen zusammensetzt.		
Räumliche Ressourcen	2 große Räume (für schriftlichen und mündlich-praktischen Teil), Aufenthaltsraum für die Teilnehmenden, 2 kleinere Räume (für das Gespräch und als Vorbereitungsraum)		
Ziele / Inhalt	Methode	Gestaltung / Zielsetzung	Umfang / Dauer
	Allgemeine Einführung (alle TN)	<ul style="list-style-type: none"> Einstimmung der Teilnehmenden Erläuterungen zur Zielsetzung und Vorgehensweise Vorstellung des Expertengremiums 	<ul style="list-style-type: none"> 15 Minuten
	Schriftlicher Teil (alle TN)	<ul style="list-style-type: none"> Schriftliche Beantwortung von Fragestellungen (Anforderungsniveaus I - III) zu einem entsprechenden Fall mit starkem Praxisbezug. Jede Frage wurde mit einem Erwartungshorizont hinterlegt. Die Beurteilung erfolgte anhand einer entsprechenden Bewertungsmatrix, die zwischen 5 Ausprägungsstufen der jeweiligen Kompetenz unterscheiden lässt. 	<ul style="list-style-type: none"> 7 Fragen 10 Minuten Vorbereitungs- und Einlesezeit 30 Minuten Bearbeitungszeit
	Fragebogen zur Selbsteinschätzung (übernommen aus RP)	<ul style="list-style-type: none"> Selbstbeurteilung der Teilnehmenden im Hinblick auf die abzubildenden Kompetenzen Einstimmung auf das Verfahren durch Anregung zur Selbstreflexion 	<ul style="list-style-type: none"> 30 Fragen zum Ankreuzen Bearbeitungszeit 30 Minuten
	Persönliches Gespräch	<p>Zielsetzung: Erfassen beruflicher Vorerfahrungen sowie ausgewählter personaler und sozialer Kompetenzen Methode: Leitfadengestütztes Gespräch zu folgenden Aspekten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bisheriger Werdegang Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit Kenntnisse über das Berufsbild Motivation für NQ / Eigene Stärken Anforderungen und Belastungen im Berufsfeld Unterstützungsstrukturen im beruflichen und privaten Umfeld 	<ul style="list-style-type: none"> 20 Minuten
	Mündlich- praktischer Teil	<p>Mündlicher Teil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mündliche Beantwortung von Fragen zum einem Fall mit starkem Praxisbezug (derselbe Fall wie im schriftlichen Teil) Erwartungshorizont und Beurteilungsmatrix wie oben <p>Praktischer Teil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beobachtung des direkten Umgangs und der Kommunikation mit einer zu pflegenden Person (Simulation) Beobachtung der vorhandenen Kompetenzen in einer simulierten Pflegesituation Erwartungshorizont und Beurteilungsmatrix wie oben 	<ul style="list-style-type: none"> 10 Minuten Vorbereitungszeit 5 Minuten Einführung / Überleitung 15 Minuten mündlicher Teil 20 Minuten praktischer Teil
	Auswertung und Entscheidung	<ul style="list-style-type: none"> Auswertung und Beurteilung anhand der Beobachtungen und der Bewertungsmatrix Entscheidung des Expertengremiums über eine Empfehlung zur Verkürzung der Ausbildung Weiterleitung der Empfehlung an die zuständige Stelle zur formalen Prüfung 	<ul style="list-style-type: none"> 1-2 Stunden

Schlussfolgerungen aus der Erprobung

Eine Herausforderung bei der Umsetzung von Verfahren der Kompetenzbilanzierung besteht darin, die Qualitätssicherung, den Kompetenzansatz, die Handhabbarkeit und Wirtschaftlichkeit in Einklang zu bringen.

Dabei sollten u.a. folgende Aspekte⁶ beachtet werden:

- Der zeitliche Umfang der einzelnen Settings (mündlich, schriftlich, praktisch) sollte die Abbildung der Kompetenzen gewährleisten, die eine Verkürzung der Ausbildung legitimieren, aber gleichzeitig von den Durchführenden mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen umsetzbar sein. Im Projekt wurden hierzu unterschiedliche Ansätze entwickelt und erprobt.

In Rheinland-Pfalz wurde ein Ansatz gewählt, der eine differenziertere Bilanzierung der einzelnen Kompetenzen zulässt und dem praktischen Teil besondere Relevanz beimisst, da Kompetenzen vor allem in einer spezifischen Anforderungssituation an konkreten Handlungen bzw. Verhaltensweisen sichtbar werden. Zeitlich und organisatorisch werden dafür jedoch mehr Ressourcen benötigt.⁷ In Niedersachsen erfordert die Umsetzung zwar weniger Ressourcen, die Ergebnisse erlauben allerdings im Vergleich eine weniger differenzierte Aussage über die vorhandenen Kompetenzen. In einem weiteren Entwicklungsschritt müssten bei beiden Verfahren diesbezüglich Anpassungen erfolgen.

- Die Beobachtung, Bewertung und Dokumentation der Kompetenzen sollte aufgrund vorab festgelegter Kriterien erfolgen. Jedes Merkmal sollte mindestens zweimal, d. h. in unterschiedlichen Anforderungssituationen, und von verschiedenen Personen beobachtet werden. Die Indikatoren für die Feststellung einer Kompetenz müssen operationalisiert und mit einem Erwartungshorizont zur Beantwortung der jeweiligen Frage oder Bearbeitung der jeweiligen Aufgabe hinterlegt sein. Zudem sollte das Instrument eine Aussage über den Ausprägungsgrad einer Kompetenz zulassen, was letztendlich eine differenzierte Entscheidung über eine Verkürzung der Ausbildung zulässt. Dieser Aspekt ist in beiden Verfahren durch die Entwicklung einer Bewertungsmatrix mit entsprechenden Indikatoren zur Bearbeitung der Fragen- und Aufgabenstellungen gewährleistet. Das Instrument sollte neben der Anforderungsorientierung auch eine Ressourcenorientierung verfolgen und so Hinweise für eine individuelle Förderung und Kompetenzentwicklung liefern.
- Die Ergebnisse der beiden Verfahren können anhand der im Projekt entwickelten Formblätter transparent und nachvollziehbar dokumentiert werden, auch um der zuständigen Stelle eine geeignete Grundlage zur Entscheidung bezüglich der Verkürzung der Ausbildung weitergeben zu können.
- Um belastbare und vergleichbare Ergebnisse zu erreichen, wurden die Anwenderinnen und Anwender bei beiden Verfahren im Vorfeld in der Handhabung des Instruments geschult bzw. sie waren selbst an der Entwicklung beteiligt.

Fazit

Bei der Entwicklung und beim Einsatz von Verfahren zur Kompetenzfeststellung in der Altenpflege sollte die Balance zwischen der Einhaltung von Qualitätsstandards und der Handhabbarkeit des Instruments hergestellt werden. Nur so kann durch die Anrechnung von informell erworbenen Kompetenzen einer Deprofessionalisierung des Berufsbilds entgegengewirkt und den Chancen der dadurch entstehenden Durchlässigkeit im Bildungsgang Altenpflege Rechnung getragen werden.⁵

Informationen und Kontakt:

<http://www.nachqualifizierung-altenpflege.de/>

<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/>

INBAS - Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach am Main, www.inbas.com

Servicestelle Rheinland-Pfalz: Heike Blumenauer, blumenauer@inbas.com, Tel. 069/27224-42

Tina Bickel, bickel@inbas.com, Tel. 069/27221-12

Servicestelle Niedersachsen: Birgit Voigt, voigt@inbas.com, Tel. 030/69502-69

Projektleitung: Joachim Winter, winter@inbas.com, Tel. 069 / 27224-61

⁵ Vgl. Blumenauer, Heike/Hörmann, Martina (2013): Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Pflege – Ansätze, Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzbilanzierung; In: P. Zängl et al (Hrsg.): Pflegeforschung trifft Pflegepraxis. Kiel (erscheint in Kürze).