

## 19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln

**Ein Beitrag zum Workshop WS 07  
„Informell und non-formale Kompetenzen“**

### **Branchenspezifische und lebenspha- senbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompeten- zen im Projekt KomBiA**

*Marcus Flachmeyer*

*Andreas Schulte Hemming*

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abstract .....                                                                                                                                       | 3  |
| Prolog: Der schleppende Fortschritt bei der Validierung und Anerkennung von in-<br>formell und non-formal erworbenen Kompetenzen in Deutschland..... | 3  |
| 1 Einführung und Entwicklung der Fragestellung .....                                                                                                 | 4  |
| 2 Situation in der Altenpflege .....                                                                                                                 | 5  |
| 2.1 Bedeutung und Perspektiven älterer Beschäftigter in der<br>Altenpflegebranche .....                                                              | 5  |
| 2.2 Feldstudienresultate zu Anforderungen an eine kontextsensitive<br>Kompetenzvalidierung .....                                                     | 6  |
| 2.2.1 Heterogenität der Lebenslagen und Selbstwahrnehmungen älterer<br>Beschäftigter in der Altenpflege .....                                        | 7  |
| 2.2.2 Kompetenzentwicklung in der Altenpflege .....                                                                                                  | 8  |
| 2.2.3 Selbsteinschätzungen der Zielgruppe zu ihren Kompetenzen .....                                                                                 | 8  |
| 2.2.4 Selbsteinschätzungen der Zielgruppe zu eigenen<br>Entwicklungsmöglichkeiten.....                                                               | 9  |
| 2.2.5 Verfahrensanforderungen von Führungskräften in der Altenpflege .....                                                                           | 10 |
| 2.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen .....                                                                                                        | 10 |
| 3 Anforderungen an ein Validierungsverfahren .....                                                                                                   | 10 |
| 3.1 Allgemeine Grundsätze .....                                                                                                                      | 11 |
| 3.2 Phasen und Instrumente .....                                                                                                                     | 11 |
| 3.3 Validierungskontexte .....                                                                                                                       | 12 |
| 3.4 Voraussetzungen .....                                                                                                                            | 12 |
| 4 Konzeption eines Verfahrensprototypen.....                                                                                                         | 13 |
| 5 Fazit.....                                                                                                                                         | 17 |
| Literatur .....                                                                                                                                      | 17 |

## Abstract

Kompetenzvalidierung macht Lernen im Lebenslauf sichtbar und anschlussfähig. Im BMBF-geförderten Projekt „Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (KomBiA)“ werden in diesem Kontext Verfahren zur Erfassung und Zertifizierung von älteren Beschäftigten entwickelt. Dabei werden insbesondere die Beschäftigten in den Blick genommen, die keine „Normalbiographie“ aufweisen und trotz umfangreicher Arbeitserfahrung bisher nicht zu einem formalen Berufsabschluss in ihrem Arbeitsfeld gekommen sind. Der Beitrag fokussiert dabei die bisherigen Erfahrungen im Praxisfeld der Altenpflege und auf die Konzeption eines Verfahrensprototypen, der die Anforderung verschiedener Stakeholdergruppen aufnimmt.

Competence validation makes learning visible and connectable. In this context, the BMBF-funded project "Competency balancing for older workers (KomBiA)" develops procedures for the collection and certification of older employees. Particular attention will be given to those employees who do not have a "normal biography" and who have not yet reached a formal vocational qualification in their field of work despite their extensive work experience. This article focuses on the project experience gained in the field of elderly care and on the design of a procedural prototype, which meets the requirements of different stakeholder groups.

## Prolog: Der schleppende Fortschritt bei der Validierung und Anerkennung von in-formell und non-formal erworbenen Kompetenzen in Deutschland

Die Lissabon-Strategie (Europäischer Rat, 2000) bildete den Rahmen u. a. für die Programme zur Modernisierung der Bildungssysteme und der Strategie zur Förderung des lebenslangen Lernens. Den Beginn machte das „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ (Kommission, 2000), in der die Kommission der Europäischen Gemeinschaften die Aktivitäten und Ziele unter dem Dach von sechs sogenannten Grundbotschaften systematisierte. In diesem Dokument wurden die heute vertrauten Begriffe des formalen, non-formalen und in-formellen Lernens als Bestandteile des Lebenslangen Lernens geprägt und die Anerkennung der im nicht-institutionellen Kontext erworbenen Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten als Entwicklungsaufgabe für die Bildungssysteme auf die politische Agenda gesetzt. In der Folge wurden auf europäischer Ebene Grundsätze (Europäische Kommission, 2004) und Leitlinien (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2009, 2016) formuliert.

Die Umsetzung in Deutschland lässt sich für eine Zeit von zehn Jahren mindestens als verhalten bezeichnen, oder: „Die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland stellt sich anders dar als in den meisten europäischen und außereuropäischen OECD-Ländern“ (Seidel, Bretschneider, Kimmich, Neß & Noerres, 2008, S. 9). Die Situation war und ist geprägt von einer Vielzahl von Initiativen und Verfahrens- und Instrumentenentwicklungen in Form von Bildungspässen, Kompetenzbilanzen, Kompetenznachweisen zur Identifizierung und Bewertung non-formal und informell erworbener Kom-

petenzen im Kontext von Beruf und bürgerschaftlichem Engagement (vgl. Flachmeyer, Harhues, Honauer, Schulte Hemming, 2010; Flachmeyer & Schulte Hemming, 2013), die sich aber unterhalb der ordnungspolitischen Ebene bewegten.

Erst nach dem Beschluss des Rates der Europäischen Union (2012) und dem Koalitionsvertrag der jetzigen Regierungsparteien (Bundesregierung, 2013) ist nun eine ordnungspolitische Perspektive vorsichtig greifbar. Nachdem der Rat der Europäischen Union die Empfehlung erlassen hatte, „Regelungen für die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens – im Einklang mit ihren nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und nach eigenem Ermessen – bis spätestens 2018“ (2012, S. 3) einzuführen, haben die Koalitionsparteien dies aufgegriffen: „Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir neue Verfahren entwickeln und erproben, die zu Transparenz und Anerkennung führen.“ (Bundesregierung, 2013, S. 32).

## 1 Einführung und Entwicklung der Fragestellung

Der in diesem Beitrag vorgestellte Verfahrensprototyp entstand im Projekt „Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (KomBiA)“. Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird im Rahmen der BMBF-Programmlinie "Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung" gefördert, deren Ziel die Entwicklung von konzeptionellen Ansätzen und Strategien für die Gestaltung einer zeitgemäßen beruflichen Weiterbildung (BMBF, 2015) darstellt.

Die Arbeiten im Projekt KomBiA beziehen sich auf die Gruppe der älteren Beschäftigten, einer Gruppe, der angesichts des demographischen Aufbaus in Deutschland besondere Bedeutung zukommt und die im gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel stark gefordert ist. Kompetenzbilanzen als Instrumente der Identifizierung und Bewertung auch solcher Kompetenzen, die durch Erfahrungslernen erworben wurden, sind geeignet, individualisierte und selbstgesteuerte Lernprozesse zu initialisieren und ihnen Richtung und Ziel zu geben. Erweitert wird dieser Ansatz durch die Perspektive einer Anerkennung, von der auszugehen ist, dass sie eine motivierende Wirkung auf die Zielgruppe hat, die Beteiligung an lebenslangem Lernen erhöht und Beschäftigungsfähigkeit erhält bzw. steigert. Damit wird ein wichtiges theoretisches und praktisches Problem adressiert. Bisher ist offen, wie Kompetenzbilanzierung bzw. -validierungsverfahren gestaltet werden müssen, um den Anforderungen älterer Beschäftigter und den Gegebenheiten der jeweiligen Branche zu entsprechen. Es gilt, bei aller Beachtung der Interessen des Berufsbildungssystems und der Gütekriterien, ein solches Verfahren so zu gestalten, dass es letztlich im Hinblick auf die Kosten, die Dauer und den Gebrauch sowohl für potentielle Kandidaten/-innen als auch potentielle Unternehmen bzw. die potentielle Branche attraktiv ist. Wie herausfordernd dieses Anliegen ist, zeigt die Evaluation des Validierungsverfahrens in der Schweiz (SBFI, 2014).

Im vorliegenden Beitrag wird der aktuelle Zwischenstand der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im Projekt KomBiA zusammengefasst und reflektiert. Er fokussiert dabei die Projektarbeiten innerhalb der Altenpflegebranche, die sich auf ältere, erfahrene Beschäftigte beziehen, die über keinen Berufsabschluss als staatlich anerkannte Altenpflegerin bzw. Altenpfleger verfügen. Dazu wird zunächst die Situation in der Altenpflege diskutiert, wobei zur

aktuellen Literatur sowie zu einer Feldstudie, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurde, Bezug genommen wird (Abschnitt 2). Im Anschluss werden die europäischen Standards für ein Validierungsverfahren skizziert, die von dem Prototyp erfüllt werden sollen (Abschnitt 3). Daran anknüpfend wird die Konzeption des Verfahrensprototyps beschrieben und auf die Anforderungen der Stakeholder aus der Pflegebranche eingegangen (Abschnitt 4). Der Beitrag schließt mit einem Fazit (Abschnitt 5).

## **2 Situation in der Altenpflege**

Für die Altenpflegebranche kann seit einigen Jahren in allen Bundesländern ein Fachkräftemangel festgestellt werden. Gleichzeitig wählen auf diesem Arbeitsmarkt überwiegend weibliche Personen auch im Alter von 40 bis über 50 Jahren noch den Berufseinstieg, ohne oder mit geringer formaler Altenpflegequalifikation. Ältere Beschäftigte sowie die Frage der Validierung und Anerkennung von informell und non-formal erworbener Kompetenzen spielen hier also eine große Rolle. Um den lebensphasen- und branchenspezifischen Verfahrensprototypen zu fundieren werden zu Beginn des Abschnitts die Bedeutung und Perspektiven älterer Beschäftigter anhand vorhandener Daten zusammengefasst (Abschnitt 2.1). Im Anschluss daran werden die Ergebnisse einer Feldstudie zu älteren Beschäftigten und Führungskräften aus der Altenpflege vorgestellt, die mit dem Ziel durchgeführt wurde, Anforderungen an das Verfahren zu erheben und zu systematisieren (Abschnitt 2.2).

### **2.1 Bedeutung und Perspektiven älterer Beschäftigter in der Altenpflegebranche**

Angetrieben durch den demographischen Wandel expandiert die Altenpflege in Deutschland. Diejenigen, die dort pflegen, gehören oft selbst zu den Älteren. 38 % des Personals in Pflegeheimen ist älter als 50 Jahre (Statistisches Bundesamt 2015, 24). Dieser statistische Durchschnittswert wird in einigen Einrichtungen noch deutlich überschritten (Beispiele dafür finden sich auch in der Feldstudie, Unterabschnitt 2.2). Etliche Mitarbeiter/-innen haben ihre Tätigkeit in der Altenpflege erst mit über 40 Jahren, als zweite oder dritte Karriere oder nach dem Ende z. B. einer Familienphase begonnen. Für diese Branche ist ein Personalmix von ausgebildeten Fachkräften und angelernten Kräften mit fachfremder Ausbildung, einem in der Vergangenheit nicht anerkannten ausländischen Berufsabschluss oder auch fehlendem Berufsabschluss, typisch. Die Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen mit dem Kostenträger regeln die Strukturqualität dahingehend, dass bestimmten Beschäftigtengruppen bestimmte pflegerische Tätigkeiten vorbehalten sind. Im stationären Bereich muss in der Regel eine Pflegefachkraftquote (Niveau 4) von 50 % gegeben sein, das heißt umgekehrt, dass 50 % der Beschäftigten über keinen Berufsabschluss als staatlich anerkannte Pflegefachkraft verfügen und innerhalb dieser Systematik als „Hilfskräfte“ gelten. Abgesehen davon, dass dies mit Blick auf die tatsächliche Tätigkeit dieser Beschäftigtengruppe vielfach unangemessen und unwürdig ist, ist diese Beschäftigten-gruppe ein bedeutsames und unverzichtbares Reservoir zur Fachkräftesicherung. Bereits jetzt ist die Fachkräftequote angesichts der Qualifikationsstruktur der verfügbaren Beschäftigten (Hirschberg, Dulon, Wendeler, Scheer & Siliak, 2015) vielerorts nicht mehr zu realisieren. Seit Jahren ist deutschlandweit ein Mangel an staatlich

anerkannten Altenpflegekräften und an Spezialisten, also Fachaltenpflegekräften mit Zusatzausbildungen beispielsweise für klinische Geriatrie, Rehabilitation, Palliativversorgung, Onkologie u. a., festzustellen (Bundesagentur für Arbeit, September 2016). Wie Afentakis und Maier (2013) zeigen, haben die Pflegeberufe in den letzten zehn Jahren (vom Berichtsjahr 2010 aus gesehen) zunehmend weniger von einer Arbeitsmigration profitiert, und auch unterdurchschnittlich im Vergleich mit anderen Berufen. Das Einströmen von Pflegekräften mit Migrationshintergrund in das deutsche Sozial- und Gesundheitssystem ist also alles andere als ein Selbstläufer, die bis zum Jahr 2040 im Tätigkeitsfeld „gesundheitlich/sozial helfen“ entstehende Schere von 28 % zwischen Arbeitskräfteangebot und Nachfrage beim Personal mit Berufsschulabschluss wird sich nur schwer durch Arbeitsmigration schließen lassen (Krämer, 2016). Die Hinwendung zu vernachlässigten Erwerbspersonen, wie die der Gruppe der Älteren, ist auf diesem Hintergrund unseres Erachtens nach eine intensiv zu bearbeitende Option zur Fachkräftesicherung. Dabei ist der Begriff des älteren Beschäftigten gerade im Hinblick auf die Entwicklung seiner beruflichen Kompetenz und seiner Beschäftigungsfähigkeit sehr unbestimmt. Ob jemand mit einem kalendarischen Alter von 55 Jahren als „älterer Beschäftigter“ gilt, ist abhängig von einer Vielzahl endogener und exogener Faktoren, insbesondere von der sozialen Situation, dem Geschlecht, dem Wirtschaftssektor und der hierarchischen Position. Darüber hinaus spielen auch die Altersstruktur des Umfeldes, die Art der ausgeübten Tätigkeit sowie Selbst- und Fremdzuschreibungen, also die Alter(n)sbilder, eine Rolle (Reday-Mulvey, 2005).

## **2.2 Feldstudienresultate zu Anforderungen an eine kontextsensitive Kompetenzvalidierung**

Da im Projekt KomBiA der Ansatz verfolgt wird, Verfahren für konkrete Kontexte zu entwickeln, die dann spezifische Anforderungen erfüllen können, war eine Erhebung der konkreten Situation älterer Beschäftigter in der Altenpflege bezogen auf Kompetenzvalidierung erforderlich. In Kooperation mit Einrichtungen, die mit uns an der Erprobung solcher Verfahren arbeiten, wurden dazu u. a. zwischen Mai und Juni 2016 Gruppeninterviews mit 18 Altenpflegekräften im Alter von über 45 Jahren durchgeführt, alle weiblich, von denen die Mehrheit nicht über eine staatliche Anerkennung als Pflegefachkraft verfügte. Darüber hinaus wurden acht Einzelinterviews mit Pflegedienstleitungen, Schulleitungen sowie Verbandsvertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite geführt.

Die so entstandenen subjektiven Beschreibungen erlauben einen Einblick in die konkreten Lebens- und Erfahrungsräume relevanter Akteure der Altenpflege und wurden in sechs Bereiche geclustert:

- Heterogenität der Lebenslagen und Selbstwahrnehmungen älterer Beschäftigter (Abschnitt 2.2.1)
- Kompetenzentwicklung in der Altenpflege (Abschnitt 2.2.2)
- Selbsteinschätzungen der Zielgruppe zu ihren Kompetenzen (Abschnitt 2.2.3)
- Selbsteinschätzungen der Zielgruppe zu eigenen Entwicklungsmöglichkeiten (Abschnitt 2.2.4)

- Verfahrensanforderungen von Führungskräften in der Altenpflege (Abschnitt 2.2.5)
- Institutionelle Rahmenbedingungen (Abschnitt 2.2.6)

### **2.2.1 Heterogenität der Lebenslagen und Selbstwahrnehmungen älterer Beschäftigter in der Altenpflege**

Unsere Feldstudienenergebnisse zeigen deutlich, dass es „die typische ältere Pflegehilfskraft“ nicht gibt. Bezogen auf das Maß der subjektiv erlebten Freiräume zur Selbstentfaltung reicht das Spektrum von Aussagen wie „Und man ist einfach auch freier. Also wenn die Kinder erwachsen sind.“ (BD-Ambulant, Z. 708f.) bis zu „ich habe keine fünf Minuten Zeit“ (B12). Hinter diesen Aussagen stehen sehr unterschiedliche Lebenslagen, beispielsweise bezogen auf den Umfang familiärer Aufgaben, die bei Personen über 55 Jahre eine hohe Heterogenität aufweisen. Dementsprechend ist diese Lebensphase für einige eine Zeit der Umorientierung: Die Kinder sind erwachsen und ausgezogen, nach der Scheidung reicht das Geld nicht mehr, es wird eine neue Beziehung aufgenommen, auch als Fernbeziehung, usw. Die Altenpflege ist offensichtlich auch eine Möglichkeit, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Manche kommen mit „54 als Quereinsteiger“ in diesen Beruf (vgl. CV-Stationär Z. 290). Manche, die erst in der zweiten Lebenshälfte in die Pflege wechseln, haben bereits umfangreiche Vorerfahrungen, z. B. aus der Pflege in der Familie (CV-Stationär Z. 295ff.). Andere werden vom Arbeitsamt ohne Vorerfahrungen gesendet, was auch zu einem Einstiegsschock führen kann (CV-Stationär Z. 1027), der jedoch von den interviewten älteren Beschäftigten, die das betrifft, lernend bewältigt wird.

Bezogen auf die Selbstwahrnehmung als „Ältere“ fällt auf, dass die gesellschaftlich geprägten, eher negativen Altersbilder von den interviewten Beschäftigten durchaus internalisiert, aber zugleich in Frage gestellt und für sich selbst auch überwiegend abgelehnt werden. So stellt eine ältere Beschäftigte fest, sie sei zwar 55, fühle sich aber „ah, wie 35“ Jahre (BD-Ambulant Z. 64). Die Unterscheidung zwischen Jungsein und Altsein wird oft mit Leistungsfähigkeit verbunden, diese Argumentation wird aber auch immer wieder durchbrochen, weil sie ja beobachten, dass auch die Leistungsfähigkeit der kalendarisch jungen Beschäftigten bei hoher Belastung sinkt. So heißt es auf die Frage, ab wann man „älterer Arbeitnehmer“ ist: „Es kommt drauf an, wie viel Schichten man hinter sich hat. (all-gemeines Lachen) Ja eh. Ehm, wenn man die Woche startet, sagt man ‚Juhu ich bin 20‘.“ (CV-Ambulant, Z. 69ff.).

Ältersein wird darüber hinaus von den interviewten Altenpflegerinnen überwiegend positiv konnotiert mit „Selbstbewusstsein“ (BD-Ambulant, Z. 202), „Reife“ und „Erfahrung“ (BD-Ambulant, Z. 219), teilweise „bin manchmal fitter wie die jungen“ Schüler (BD-Ambulant, Z. 779), und „ausgeglichener“ (BD-Ambulant, Z. 782). Diese positive Selbstwahrnehmung wird auch dadurch gestützt, dass Pflegebedürftige und deren Angehörige ihnen vielfach aufgrund ihres Alters, ihrer Lebenserfahrung und ihrer Erfahrung in Familie und Erziehung Kompetenz zuschreiben: „Was auch gut ankommt ist, wenn man selber Kinder hat. Das befähigt schon im Voraus!“ (BD-Ambulant, Z. 379f.). Die Bedeutung dieser sozialen Anerkennung wird von den Interviewten an vielen Stellen hervorgehoben, womit der Ausdruck von Wertschätzung sicherlich zu einem wichtigen Grund für die eigene Tätigkeit wird, insbesondere angesichts meist sehr dürftiger finanzieller Remuneration.

### 2.2.2 Kompetenzentwicklung in der Altenpflege

Die Einrichtungen der Altenpflege sind vertraglich gehalten, die Qualität der Pflege in den Dimensionen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität (Donabedian, 1966) sicherzustellen. In der Strukturqualität schlägt sich diese Verpflichtung in bestimmten Qualifikations-schlüsseln sowie in institutionell geplanten Aktivitäten der Weiterbildung nieder. In diese Aktivitäten sind grundsätzlich auch ältere Beschäftigte involviert; die typischen Altersstrukturen von Altenpflegeeinrichtungen und -diensten und die Ergebnisse unserer Feldstudien legen den Schluss nahe, dass dies auch tatsächlich so ist. Wie wirksam die zumeist kleinen Einheiten innerbetrieblicher Weiterbildung mit Blick auf ältere Beschäftigte sind, ist allerdings offen, sie werden von den interviewten älteren Beschäftigten oft als Wiederholungen von Bekanntem angesehen (CV-Stationär Z. 1283). In die Maßnahmen der außer- bzw. überbetrieblichen Weiterbildung werden ältere Beschäftigte seitens der Führungskräfte offenbar weniger stark involviert. Ist dies aber der Fall, z. B. in Palliativpflege oder Kinästhetik, wird die Ansprache als solche als fast überraschend wertschätzend erlebt, auch dann, wenn sich ältere Beschäftigte gegen eine Teilnahme entscheiden. Insgesamt zeigt sich aber, dass es unter den älteren Beschäftigten eine Gruppe gibt, die sich sehr interessiert zeigt und die von sich sagt, „jede Fortbildung“ (non-formale Bildung) mitzunehmen (vgl. CV-Ambulant, Z. 1879), sofern sie denn zum Zuge kommt.

In der Altenpflege kommt es in hohem Maß auf soziale Kompetenzen sowie auf die Entwicklung entsprechender Haltungen und Einstellungen an. Diese Kompetenzdimensionen gelten als in formalen Settings weniger leicht zu fördern. Darüber hinaus zeigt die Feldstudie auch, dass fachliche Kompetenzen ebenfalls durch Lernen im Prozess der Arbeit entwickelt werden. So wird die Anleitung bzw. Zusammenarbeit mit (jüngeren) Auszubildenden aus Sicht der älteren Beschäftigten als Anstoß selbst zu lernen bzw. umzulernen beschrieben: „ABER das war schon damals bei uns im Krankenhaus so, was die Schüler gesagt haben war dann quasi das, was gemacht wurde. Da hat sich dann quasi die Station hat sich immer mit der Schule in Verbindung gesetzt und wir mussten uns dann GLEICHZEITIG mit umstellen. Das war dann quasi immer dieser Lehreffekt, der auch irgendwo ja bei uns ist“ (BD-Ambulant, Z. 567-572). Es wird der Wunsch geäußert, selbst Rückmeldung zur eigenen Arbeit zu bekommen (und nicht nur selbst Schüler zu beurteilen) (BD-Ambulant, Z. 591-593). Auch Fallbesprechungen werden als lernhaltig angeführt (BD-Ambulant, Z. 1087ff.). Diese Anlässe zur Auseinandersetzung mit der eigenen Pflegearbeit werden als Weg zu „neuem Wissen“ gesehen, das auch adaptiert wird, wobei selbst die adaptieren bzw. weiterlernen, die sich selbst so beschreiben: „Also man ist ja auch schon wirklich starr in seinem Tun, wenn man das viele Jahre macht“ (BD-Ambulant, Z. 584f.). Auch „Scheuklappen“ bei der Arbeit werden erwähnt (CV-Ambulant, Z. 1294).

### 2.2.3 Selbsteinschätzungen der Zielgruppe zu ihren Kompetenzen

Gefragt nach ihren Selbsteinschätzungen zur eigenen beruflichen Handlungskompetenz im Vergleich mit ihren jüngeren Kollegen/-innen werden die umfangreichen, auch außerberuflichen Erfahrungen, Ausbildungserfahrungen und berufliche Weiterbildung genannt. Ältere Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte erleben sich – so die Interviews – kompetent, wobei die Pflegehilfskräfte dazu neigen, bei sich selbst aufgrund der fehlenden Ausbildung als Al-

tenpflegefachkraft ein Wissensdefizit vor allem in Anatomie, Physiologie, Medikamentenlehre u. Ä. zu sehen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass einerseits diese Defizitannahme im Bereich der Fachkompetenz im Raum steht, andererseits in der Diskussion ein kompensatorischer Effekt non-formaler Bildung auf einem von ihnen angenommenen Kerngebiet der Ausbildung gleichsam benannt wird. “B18: Dass man weiß wie (...) das Skelett aufgebaut ist, die Muskulatur aufgebaut ist, sind. Wie Organe zusammen-arbeiten, das sind die Dinge, die man schon wissen muss. Die auch Altenpfleger wissen. B15: Obwohl man ja beim Kinästhetik-Kurs da auch eine Menge noch beigebracht bekommt. Ne? B18: Ja.” (CV-Stationär, Z. 2136ff.). Ältere Pflegehilfskräfte sehen also auch selbst die Notwendigkeit, Hintergrundwissen zu erwerben, um die Anforderungen des Pflegealltags kompetent bewältigen zu können, und sie tun dies offensichtlich auch. Zu-gleich wird in den Interviews deutlich, dass die Pflegepraxis in den Einrichtungen und Diensten die Unterschiede in der formalen Qualifikation älterer Pflegekräfte nur zum Teil widerspiegeln. „Also ich denke mal vom praktischen Teil her unterscheiden wir Hilfskräfte uns in der Pflege nicht wesentlich von den Examinierten.“ (CV-Stationär, Z. 1977f.).

In den Selbstwahrnehmungen werden auch Selbst- und Sozialkompetenzen erwähnt, die für den Bereich der Pflege besonders wichtig sind. Die Selbstauskünfte zeigen, dass die Ausprägung der Kompetenzen sehr unterschiedlich ist; insbesondere fallen Probleme bei der professionellen Abgrenzung auf, die allerdings auch als typisch für Pflegebeschäftigte insgesamt gelten können. Hier zeigt sich ein weiterer Professionalisierungsbedarf.

## **2.2.4 Selbsteinschätzungen der Zielgruppe zu eigenen Entwicklungsmöglichkeiten**

Da die Altenpflege ein reglementierter Bereich ist, hat die formale Anerkennung eigener Fähigkeiten nicht nur für die Einrichtungen und Dienste, sondern auch für die älteren Beschäftigten eine besonders hohe Bedeutung. Hier werden allerdings deutliche Brüche zwischen der sicherlich sinnvollen Anforderung an einen formalen Ausbildungsabschluss und den in der Pflegepraxis sichtbaren Potenzialen gesehen, die sich in der unzureichenden Zugänglichkeit der Aus- und Weiterbildung und im Fehlen einer Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen zeigen.

Die Zugänglichkeit und Durchlässigkeit des formalen Bildungssystems wird aus Sicht der interviewten Beschäftigten nicht zuletzt wegen ihrer Lebensphase eher skeptisch eingeschätzt, wie die folgende Äußerung verdeutlicht: Diejenigen, die „aufgrund ihrer schulischen Leistungen gar nicht für eine dreijährige Ausbildung aufgenommen wurden. Machen dann das Zweijährige. Und die sind so toll, aber haben keine Chance weiter zu kommen.“ (BD-Ambulant, Z. 1298ff.). Einmal auf einer Qualifikationsstufe “fixiert”, werden Lernhürden auch dadurch errichtet, dass Pflegehilfskräfte bestimmte Fortbildungen nicht machen können, die die Ausbildung als staatlich anerkannte Altenpflegerin/Altenpfleger voraussetzen (BD-Stationär, Z. 833), sodass die Qualifikationsschere noch weiter auseinandergeht. Weiter schränken die Schichtarbeitszeiten Lernmöglichkeiten ein (BD-Stationär, Z. 869). Gegen eine formale Ausbildung sprechen aus der Sicht älterer Beschäftigter auch „finanzielle“ Restriktionen (BD-Ambulanz, Z. 1427) sowie der Status “nur Auszubildende”.

Die Reglementierung ihres Berufsfeldes wird von der Beschäftigtengruppe der Pflegehilfskräfte wahrgenommen und führt dann zu Aussagen wie, “Man braucht für alles irgendei-

ne Teilnahmebestätigung, Zertifikat. Sonst hat man es ja nicht gemacht“ (BD-Ambulant, Z. 1419ff.). Können und erlebte Wertschätzung fallen ohne Zertifizierung also stark auseinander. So wird eine Zertifizierung von durch Erfahrungslernen erworbenen Kompetenzen als “Aufwertung” auch “im Selbstbewusstsein“ (BD-Ambulant Z. 1441) wahrgenommen. Zumal bisher wenig gesehen wird, dass die eigenen Leistungen „honoriert“ (BD-Ambulant, Z. 1436) werden.

### **2.2.5 Verfahrensanforderungen von Führungskräften in der Altenpflege**

In den Einrichtungen selbst sehen Führungskräfte aus Fach- und Personalabteilungen einen großen Handlungsbedarf bei der Gestaltung von Weiterbildungsformaten für nicht-examinierte Pflegekräfte. Es wird auch die Möglichkeit gesehen, über eine Validierung und Anerkennung erfahrungsbasierter Kompetenzen einen “verkürzten Zugang zum Fachkraftexamen” zu eröffnen (BD-Stationär). Verantwortliche für den Personalentwicklungsbereich sehen zudem die Notwendigkeit, das Weiterlernen auch älterer Beschäftigter auf eine Weise zu unterstützen, die in ihre Lebenswelt passt. Trotz Vorbehalten wird zumindest bei einem Teil der Zielgruppe auch der Einsatz von Web-Tools als möglich und wünschenswert erachtet.

### **2.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen**

An vielen Stellen der durchgeführten Interviews verweisen die betrieblichen Akteure auf das Defizit einer rechtlichen Grundlage. Anders als bei Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung fehlt im Altenpflegegesetz nach wie vor die Möglichkeit beispielsweise einer “Externenprüfung”.

### **Zwischenfazit:**

Aus den Felderhebungen zeigt sich, dass in der Altenpflege ein spezifischer Bedarf an Kompetenzvalidierung besteht, der nicht zuletzt auch damit zusammenhängt, dass neue Rekrutierungswege für Fachkräfte erschlossen werden müssen. In der Gruppe der älteren Beschäftigten in der Altenpflege besteht zumindest bei einem Teil so-wohl die Kapazität als auch das Interesse daran sich weiterzuentwickeln. Eine formale Ausbildung kommt aufgrund der Lebenslage für die meisten jedoch nicht in Frage. Ein alternativer Weg zum Altenpflegeexamen fördert die Lernmotivation und erhöht die Bereitschaft sich einem Validierungsverfahren zu stellen, in dem auch möglicherweise problematische Selbsteinschätzungen thematisiert werden. Aus Sicht der Betriebe, die im Projekt KomBiA Partner bei der Verfahrensentwicklung sind, besteht ebenfalls ein Handlungsbedarf und die Bereitschaft in Möglichkeiten der Validierung zu investieren. Die weiterhin bestehenden Restriktionen auf institutionell-rechtlicher Ebene werden als Hindernis wahrgenommen.

## **3 Anforderungen an ein Validierungsverfahren**

Mit dem Anliegen, die institutionellen Voraussetzungen für eine Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen zu schaffen, befasst sich die Empfehlung des

Europäischen Rates von 2012. Ziel der Empfehlung ist, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zusammenarbeiten, um bis 2018 nationale Regelungen für die Validierung 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). Vor diesem Hintergrund hat das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) einen europaweiten Überarbeitungsprozess der Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens aus dem Jahr 2013 angesteuert, dessen Ergebnisse 2016 vorgelegt wurden. In dem vorgelegten Dokument werden grundlegende Aussagen zur „Philosophie“ der Validierung getroffen, Phasen, Instrumente und Validierungskontexte beschrieben und notwendige Voraussetzungen für die Entwicklung und Einführung einer Validierung aufgezeigt (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016).

### 3.1 Allgemeine Grundsätze

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

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

### 3.2 Phasen und Instrumente

Die Leitlinien sehen vier Phasen vor: Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung, wobei hier Bezug zu den Empfehlungen des Rates genommen wird. Die Gewichtung und Kombination der einzelnen Phasen hängt vom Kontext und von der Zielstellung ab, hier lassen die Leitlinien ausdrücklich Spielraum und verdeutlichen, dass hinsichtlich einer Validierung in der Freiwilligenarbeit, im Hinblick auf einen Beruf, den Arbeitsmarkt oder Bildungsweg unterschiedliche Ausprägungen möglich sein sollen (S. 16). Auch hinsichtlich der Instrumentierung des Validierungsverfahrens eröffnen die Leitlinien ein breites Spektrum von Möglichkeiten, aus denen unter Maßgabe bestimmter Anforderungen ein Set zusammengestellt werden muss. Die Leitlinien unterscheiden dabei Instrumente zur Gewinnung von Nachweisen wie Tests und Prüfungen, gesprächsbasierte Methoden, Beobachtung, Simulation u. a. m. sowie Instrumente zur Präsentation von Nachweisen wie bspw. Lebenslauf, individu-

elle Beschreibungen der Kompetenzen, Berichte Dritter. Bei der Auswahl und Zusammenstellung sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- „(a) Validität: Das Instrument muss messen, was es messen soll;
- (b) Reliabilität: der Grad, in dem jedes Mal, wenn ein Kandidat unter denselben Bedingungen bewertet wird, identische Ergebnisse erzielt werden;
- (c) Fairness: der Grad, in dem eine Bewertungsentscheidung frei von Verzerrungen ist (Kontextabhängigkeit, Kultur- und Bewerterabhängigkeit);
- (d) kognitive Bandbreite: Ermöglicht das Instrument dem Bewerter, die Breite und Tiefe des Lernens des Kandidaten zu beurteilen?
- (e) Zweckdienlichkeit der Beurteilung: Es muss sichergestellt sein, dass der Zweck des Bewertungsinstruments seinem vorgesehenen Verwendungszweck entspricht.“ (S. 60).

### 3.3 Validierungskontexte

Die Leitlinien nennen vier Kontexte, in denen Validierung relevant ist (S. 46-58):

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

Die Perspektive, Validierung in Unternehmen vorzunehmen, wird im Projekt KomBiA aufgegriffen. Die Leitlinien sehen hier eine wachsende Bedeutung und nennen als Vorteile:

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

### 3.4 Voraussetzungen

Die Leitlinien formulieren eine Reihe von Voraussetzungen für die Entwicklung und Einführung von Validierungsverfahren. Dazu gehören (a) die Information, Beratung und Orientierung der an der Validierung interessierten Kandidaten, (b) die Koordination der beteiligten Akteure (u. a. Schulen, Betriebe, zuständige Stellen), (c) die Verbindungen zu nationalen

Qualifikationssystemen und -rahmen, (d) Standards und Lernergebnisorientierung, (e) Qualitätssicherung sowie (f) die beruflichen Kompetenzen von Fachkräften für die Validierung (S. 25-45). Diese Ausführungen reflektieren, dass die Validierung kein „Selbstläufer“ ist. Sowohl in Hinblick auf das Individuum, das möglicherweise ein Validierungsverfahren durchläuft, als auch auf die Implementierung und Verankerung eines Validierungssystems werden erhebliche Vorarbeiten und begleitende Leistungen für erforderlich gehalten.

## 4 Konzeption eines Verfahrensprototypen

Der im Rahmen der KomBiA-Projektarbeiten entstandene Verfahrensprototyp basiert auf den in der Feldstudie erhobenen Anforderungen der älteren Pflegekräfte, Führungskräfte, Ausbildungsstättenleiter/-innen sowie Vertreter/-innen von Sozialpartnern und Berufsverbänden. Der Prototyp knüpft dabei sowohl an den Anforderungen der (formalen) Altenpflegeausbildung an, als auch an den Besonderheiten von Lernen und Kompetenzentwicklung in Pflegeunternehmen bzw. Pflegeeinrichtung/-diensten, die den konkreten Validierungskontext darstellen. Das so gelagerte Validierungsverfahren

- berücksichtigt die Standards der europäischen Leitlinien zu Kompetenzvalidierung (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016) und dort insbesondere den Grundsatz „Das Individuum steht an erster Stelle“, bewertet die zu validierenden Kompetenzen bezogen auf ein Berufs- und Qualifikationsprofil, konkret dem des/r staatlich anerkannten Altenpflegers/-in (DQR Niveaustufe 4), instrumentiert die vier Phasen der Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung und sorgt für die Sicherung und Entwicklung von Struktur- und Prozessqualität;
- verzahnt Selbst- und Fremderhebungsmethoden im Sinne einer fundierten Selbsteinschätzung und einer intermittierenden Unterstützung eines weiteren Lernprozesses;
- legt parallel zu den Phasen der Identifizierung und Dokumentierung eine zusätzliche Phase der Entwicklung; damit beinhaltet dieses Konzept eine Option des begleiteten beruflichen Lernens, die den Bedürfnissen der Zielgruppe in besonderer Weise gerecht wird und insbesondere modulare Elemente aufweist (Präsenzlernen, Blended learning, Selbstlernphasen);
- stellt die vorhandenen Kompetenzen erwachsenengerecht und altersgemäß fest und generiert praxisnahe Nachweise/Zertifikate auch und vor allem im Praxisfeld, also in der Pflegeeinrichtung/im Pflegedienst.

Das von uns modellierte Verfahren ist als Personalentwicklungsmaßnahme angelegt, die Validierung und Lernen integriert. Wir gehen davon aus, dass ein „reines“ Validierungsverfahren für die Zielgruppe der älteren Beschäftigten in der Altenpflege wenig geeignet ist. In ihrer Selbstwahrnehmung sind sie stark ambivalent: zum einen können sie ganz überwiegend den Stellenwert ihrer Erfahrung bei der Leistungsproduktion richtig einschätzen, zum anderen ist der Berufsabschluss aber so stark an die reguläre Ausbildung und die entsprechenden Institutionen gebunden, dass eine Anerkennung ihrer informell erworbenen Kompetenzen sie eher verunsichern und die Gleichwertigkeit in ihrer und auch vermutlich in der Wahrnehmung ihrer Kolleginnen/en nicht gegeben wäre. Ein für diese Zielgruppe geeignetes Validierungsver-

fahren kann dies nicht ignorieren. Erfolgsversprechend scheint uns ein Modell zu sein, dass Validierung und Lernen in einer Personalentwicklungsmaßnahme integriert.

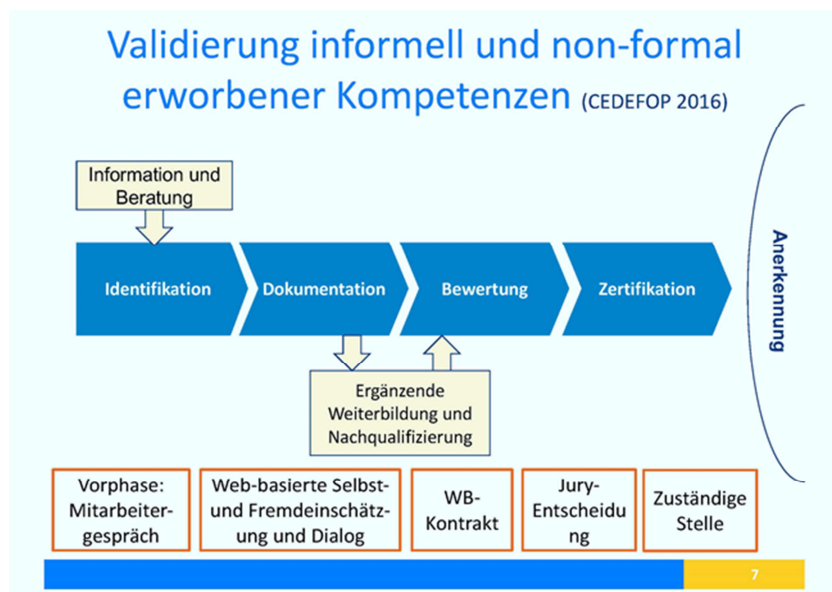
An dem Validierungsverfahren im engeren Sinne sind neben den Pflegeunternehmen bzw. Pflegeeinrichtungen/-diensten die Ausbildungsstätten und die für die Ausbildung zuständigen Aufsichtsbehörden, folglich die Stellen, die auch in die reguläre Ausbildung involviert sind. Dies entspricht der Empfehlung, dass eine “Anerkennung informell erworbener Kompetenzen” am besten von den Institutionen vorgenommen werden solle, “die auch für die Anerkennung formeller Kompetenzen zuständig sind und darin Erfahrungen besitzen.” (Weiß, 2014, S. 3). Neben Gründen der praktischen Umsetzung spricht unseres Erachtens auch dafür, dass auf diesem Wege die Gleichwertigkeit der Ergebnisse des Validierungsverfahren und der Ausbildung hergestellt werden kann.

In diesem Verbund kommt den Unternehmen bzw. Pflegeeinrichtungen/-diensten eine herausragende Funktion zu. 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 Eingangsassessament, dann eine schriftliche 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 non-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.

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

Die für die reguläre Altenpflegeausbildung zuständige Aufsichtsbehörde führt in diesem Modell auch die Aufsicht über das Validierungsverfahren. Sie ist Teil des Bewertungsausschusses und spricht die staatliche Anerkennung aus. Damit erfüllt das Verfahren die doppelte Funktion sowohl die Standards des formalen Systems zu erfüllen, als auch auf die Besonderheiten derer einzugehen, die aufgrund von Erfahrungen und sonstiger Lernleistungen Kompetenzen erworben haben.

Das integrierte Verfahren stellt sich im Überblick wie folgt dar:



**Abbildung 1: Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen**

Die einzelnen Verfahrensschritte werden im folgenden Ablaufdiagramm detailliert erläutert (blau hinterlegt sind die Validierungsphasen gemäß CEDEFOP, grau die für diese Zielgruppe erforderlichen weiteren Verfahrensschritte):

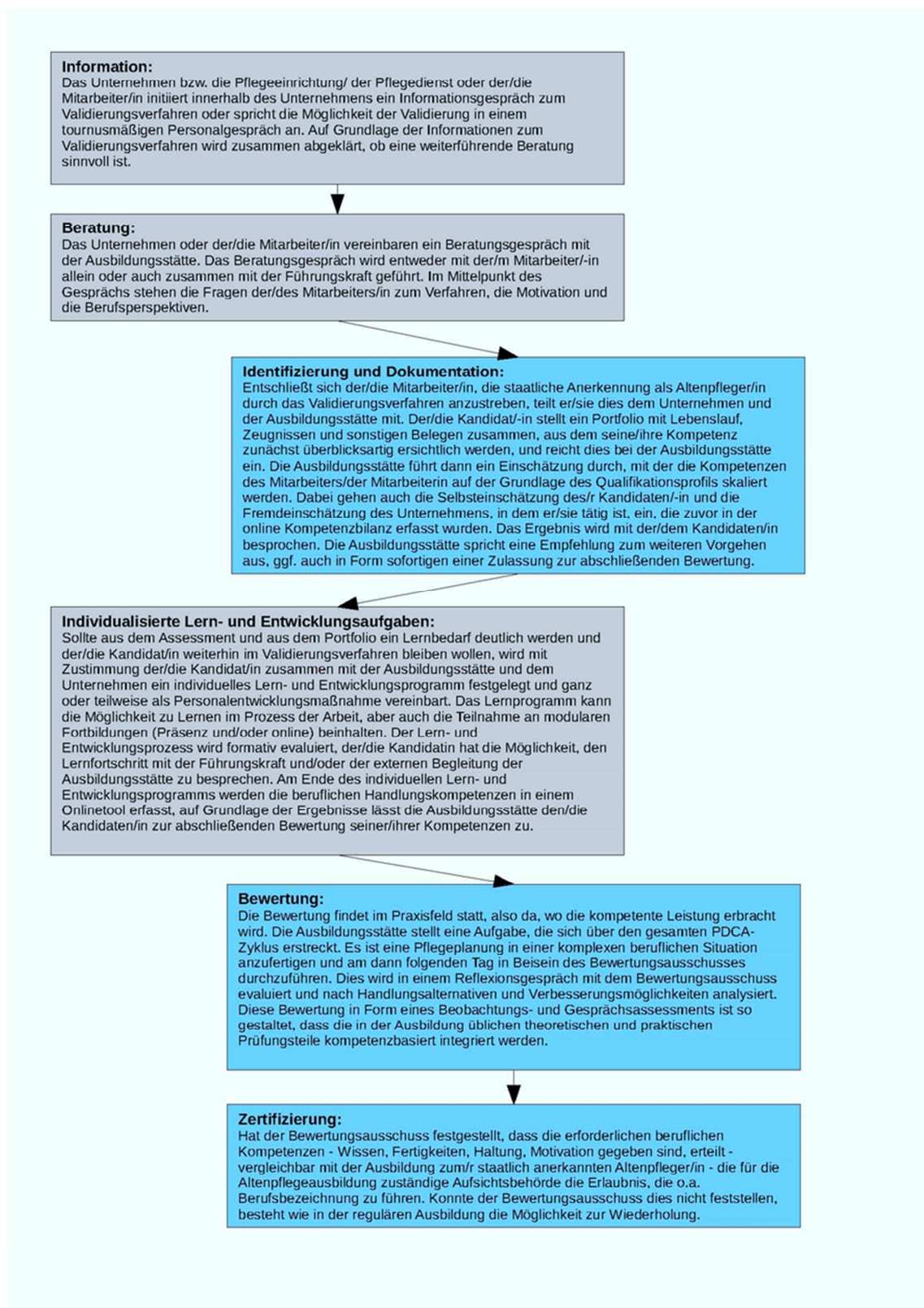


Abbildung 2: Validierung: Verfahrensschritte

## 5 Fazit

Im internationalen Vergleich sind Validierungsverfahren in Deutschland institutionell noch immer wenig etabliert. Hier braucht es einen Aufbau von Verfahren und Strukturen. Die Zwischenergebnisse im Projekt KomBiA zeigen, dass es auf ein Zusammenspiel der beteiligten Akteure ankommt (wie es im Übrigen auch die europäischen Leitlinien des CEDE-FOP empfehlen), wenn man Zielgruppen erreichen will, die bisher überwiegend von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung ausgeschlossen waren. Im Fall der Kompetenzvalidierung für ältere Beschäftigte in der Pflegebranche sind das die Unternehmen bzw. Einrichtungen, Ausbildungsstätten und anerkennende Stellen (die jeweiligen Landesgesundheitsministerien bzw. deren Behörden). Der hier vorgestellte Verfahrensprototyp wurde unter Beteiligung dieser Stakeholder entwickelt. Die konkrete Umsetzung und mögliche Anpassungen werden zurzeit mit allen Beteiligten diskutiert. Im weiteren Projektverlauf werden bis Ende 2018 zwei Erprobungszyklen mit diesem Verfahren u. a. in der Altenpflege durchgeführt und begleitend sowie final evaluiert. Sollte es so tatsächlich gelingen die Qualität der zur Verfügung stehenden Verfahren sowie die institutionell-rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, stehen die Chancen nicht schlecht, dass das Ziel, berufliches Lernen in allen Lebensphasen zu fördern, ein bisschen mehr Realität wird.

## Literatur

- Afentakis, A. & Maier, T. (März 2014). Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010 (Auszug aus Wirtschaft und Statistik). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2015, 27. Januar). Bekanntmachung von Richtlinien zur Förderung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“. BAnz AT 18.02.2015 B4. Berlin.
- Bundesregierung. (2013, 27. November). Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Berlin.
- Europäische Kommission - Generaldirektion Bildung und Kultur. (2004, 3. März). Gemeinsame europäische Grundsätze für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Endgültiger Vorschlag der Arbeitsgruppe „H“ des Objectives-Prozesses (Lernen muss attraktiver werden und engere Kontakte zur Arbeitswelt und zur Gesellschaft). GD EAC B/1 JBJ 03.03.04. Brüssel.
- Europäischer Rat. (2000, 23. März). Europäischer Rat 23. und 24. März 2000 in Lissabon. Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Lissabon.
- 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.
- Flachmeyer, M., Harhues, O., Honauer, H. & Schulte Hemming, A. (2010). Wissen, was ich kann. Verfahren und Instrumente der Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen. Münster u.a.: Waxmann.

- Flachmeyer, M. & Schulte Hemming, A. (Hrsg.). (2013). Den Schatz der Erfahrungen heben. Kompetenzbilanzen und bürgerschaftliches Engagement. Münster: VH Monsenstein und Vannerdat.
- Gaylor, C., Schöpf, N. & Severing, E. (2015). Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Hirschberg, K.-R. F. v., Dulon, M., Wendeler, D., Scheer, H.-P., Siliak, M. & Kähler, B. (Ju-ni 2015). Altenpflege in Deutschland. Zahlen - Daten - Fakten (BGW Forschung). Berufs-genossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). [https://doi.org/10.1007/978-3-658-11510-4\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-11510-4_4)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2001, 21. November). Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Mitteilung der Kommission. KOM(2001) 678 endgültig. Brüssel.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2000, 30. Oktober). Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. SEK(2000) 1832. Brüssel. Zugriff am 02.08.2012.
- Krämer, L. (2016, 10. Februar). Ausländische Beschäftigte im Gesundheitswesen nach Herkunftsländern. Kurzstudie. München, Freiburg: Prognos.
- Rat der Europäischen Union. (2012). Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. 2012/C 398/01.
- Reday-Mulvey, G. (2005). Working beyond 60. Key policies and practices in Europe. Basingstoke, Hampshire [u.a.]: Palgrave Macmillan.
- Seidel, S., Bretschneider, M., Kimmig, T., Neß, H. & Noeres, D. (2008). Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland. Im Rahmen der OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning“. Bonn.
- Weinert, F. E. (Hrsg.). (2001). Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim u.a.: Beltz.
- Weinert, F. E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In F. E. Weinert (Hrsg.), Leistungsmessungen in Schulen (S. 17–31). Weinheim u.a.: Beltz.
- Weiß, R. (2014). Validität der Validierung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (5), 3.