

Verfahrensprototyp des Projekts KomBiA

Dr. Bernd Gössling, Marcus Flachmeyer, Andreas Schulte Hemming

Universität Osnabrück, Institut für Wirtschafts- und Berufspädagogik,
HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation, Münster/ Hamburg

Hochschultage Berufliche Bildung 2017 an der Universität zu Köln
Workshop 07: Informell und non-formal erworbene Kompetenzen: Praktische und
theoretische Aspekte der Validierung und Dokumentation
Vortrag am 15. März 2017

Inhalt

- Das Projekt „KomBiA“
- Projektfeld „Altenpflege“: Lebensphase, Zielgruppe und Branche
- Prototyp: ein Blick auf den Verfahrensablauf
- Verfahren en détail
- Funktion der Beteiligten
- Kompetenzbegriff
- Kompetenzbeschreibung
- Kompetenzerfassung
- Validität
- Verwertung
- Umsetzungsstand

Eckdaten

- Förderkontext: Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung InnovatWB, -> BIBB, BMBF
- Förderschwerpunkt: Weiterbildung und Sicherung von Facharbeitsqualifikation bzw. Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung
- Projektpartner: Universität Osnabrück, Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, und HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.
- Laufzeit: 1.11.2015 – 31.10.2018

Forschungsziele

- Für die ausgewählten Branchen werden Feldstudien unternommen mit dem Ziel Bedingungen, Problemstellungen und Möglichkeiten für das lebenslange Lernen, die Beschäftigungsfähigkeit sowie die Anerkennung und Zertifizierung der Kompetenzen älterer Erwerbstätiger zu untersuchen. Bezogen auf zu entwickelnden Prototypen erfolgt vor diesem Hintergrund eine Designforschung mit dem Ziel innovative Ansätze zu schaffen, die Kompetenzfeststellungsverfahren altersspezifisch und alterssensibel machen, was einer kontinuierlichen Evaluation bedarf.

Entwicklungsziele

- Unter Berücksichtigung der Anforderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstehen innovative und gemeinsam erprobte Kompetenzfeststellungsverfahren für ältere Erwerbstätige aus kleinen und mittelständischen Betrieben in den komplementären Branchen Altenpflege sowie Anlagen- und Maschinenbau.

Wirkungsziele

- Über den unmittelbaren Projektzusammenhang hinaus ist beabsichtigt, durch die gemeinsamen Arbeiten im Feld die Sensibilität der Akteure für die Situation älterer Beschäftigte zu erhöhen und Verfahrensinnovationen zu schaffen, die zu einer Standardisierung von Kompetenzerfassungsverfahren in Deutschland beitragen können.

Projektfeld

Branchen

Maschinen- und
Anlagenbau

Pflege (insb. Altenpflege)

Regionen

Sachsen-Anhalt

Nordrhein-Westfalen

Baden-Württemberg

Komplementarität

Berufsprofile sind „gender-marked“, ökonomische Prosperität, Finanzierungsformen

Gemeinsamkeiten

Branchen sind KMU-geprägt, Fachkräftemangel

Projektverlauf und -stand



- **Aktuell:**
Instrumentenentwicklung
in der Altenpflege

Grundsätze der Verfahrensentwicklung

- Berücksichtigung der Standards der europäischen Leitlinien zu Kompetenzvalidierung (Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016) und dort insb. „Das Individuum steht an erster Stelle“.
- Das Individuum ist dann auch tatsächlich als Individuum wahrzunehmen, und das heißt an erster Stelle, sich der Lebensphase zu vergewissern und der damit verbundenen Erfahrungen und Aufgaben. -> Lebensphasenorientierung.
- Das Individuum weist darüber hinaus weitere Merkmale auf wie Geschlecht, soziale Lage, kultureller Hintergrund, Bildungshistorie usw. Sinnvoll ist ein Verfahren, das diese Größen in seiner Methodik berücksichtigt. -> Zielgruppenorientierung
- Das Individuum wird als Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer auf einem konkreten Arbeitsplatz und in einer konkreten Branche angesprochen. Hiermit ist ein spezifisches Interesse des Unternehmens, der Verbände und der Ausbildungseinrichtungen verbunden. -> Branchenorientierung.

Branche

- 38 % des Personals in Pflegeheimen ist älter als 50 Jahre (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 24).
- Ein Personalmix von ausgebildeten Fachkräften und angelernten Kräften mit fachfremder Ausbildung, einem in der Vergangenheit nicht anerkannten ausländischen Berufsabschluss oder auch fehlendem Berufsabschluss ist typisch.
- Die verpflichtende Pflegefachkraftquote (Niveau 4) von 50%, wird angesichts der zur Verfügung stehenden Beschäftigten (vgl. Hirschberg, Dulon, Wendeler, Scheer & Siliax, 2015) vielerorts nicht realisiert.
- Seit Jahren gibt es deutschlandweit einen Mangel an staatlich anerkannten Altenpflegekräften und an Spezialisten; die Branche profitiert hinsichtlich dieser Berufsgruppe unterdurchschnittlich von der Arbeitsmigration.
- 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.

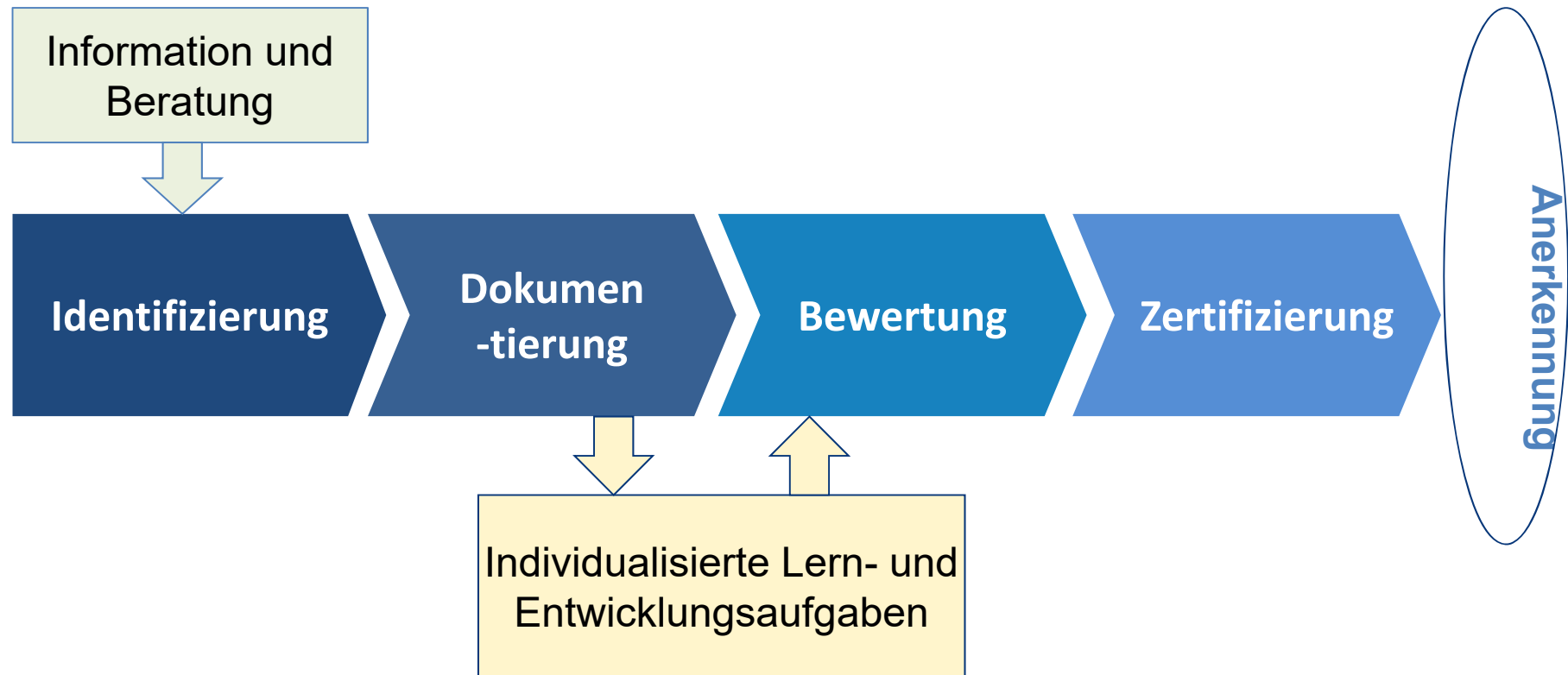
Lebensphase

- Das durch uns fokussierte Individuum, also die/ der ältere Beschäftigte in der Altenpflege, hat die Phase einer Erstausbildung bereits deutlich hinter sich gelassen und steht in der zweiten Hälfte eines vielfach durch Unterbrechungszeiten und/ oder auch durch Berufswechsel gekennzeichneten Erwerbslebens.
- Etliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.
- Die Zugänglichkeit und Durchlässigkeit des formalen Bildungssystems wird aus Sicht der interviewten Beschäftigten nicht zuletzt wegen ihrer Lebensphase eher skeptisch eingeschätzt.

Zielgruppe

- Die zu 85% weiblichen Pflegekräfte, von denen gut 38% über 50 Jahre alt sind, erleben sich - so die Interviews im Projekt KomBiA – in ihrem Berufsalltag durchaus kompetent.
- Pflegehilfskräfte bzw. Pflegekräfte ohne staatlich anerkannten Berufsabschluss in einem der Pflegeberufe sehen zwar im Verhältnis zu Pflegefachkräften Wissens-Defizite; in der Pflegepraxis nehmen sie sich aber als gleich kompetent wahr. (=> Hier zeigen sich auch Professionalisierungsbedarfe.)
- Die Teilnahmequote an Weiterbildung erreicht in der Gruppe der 55-64-jährigen mit 39% die niedrigste Rate (Bilger & Strauß, 2015; auch Fitzenberger & Mühler, 2011).
- Ebenso sind Beschäftigte ohne formale Berufsausbildung oder mit niedriger Qualifikation in der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert (z.B. Bilger, Gnahs, Hartmann & Kuper, 2013; Bassanini, Booth, Brunello, De Paola & Leuven, 2005).
- Ältere Pflegehilfskräfte sehen aber selbst die Notwendigkeit, Hintergrundwissen zu erwerben, um die Anforderungen des Pflegealltags kompetent bewältigen zu können, und sie tun dies offensichtlich auch. (Achtung: Heterogenität der Zielgruppe!)

Prototyp



Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016

Prototyp: Verfahren en détail

Information

- Das Unternehmen, also die Pflegeeinrichtung bzw. der Pflegedienst, oder die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter initiiert innerhalb des Unternehmens ein Informationsgespräch.
- Auf Grundlage der Informationen zum Validierungsverfahren wird zusammen abgeklärt, ob eine weiterführende Beratung sinnvoll ist.

Beratung

- Beratungsgespräch mit der Ausbildungsstätte, entweder mit der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter allein oder auch zusammen mit der Führungskraft.
- Im Mittelpunkt des Gesprächs stehen die Fragen der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters zum Verfahren, die Motivation und die Berufsperspektiven.

Prototyp: Verfahren en détail

Identifizierung + Dokumentation

- Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter wird zur Kandidatin/ zum Kandidaten im Validierungsverfahren, indem sie/ er ein Portfolio mit Lebenslauf, Zeugnissen und sonstigen Belegen, aus dem ihre/ seine Kompetenzen zunächst überblicksartig ersichtlich werden, bei der Ausbildungsstätte einreicht.
- Die Ausbildungsstätte führt eine Einschätzung durch, mit der die Kompetenzen der Kandidatin/ des Kandidaten auf der Grundlage des Qualifikationsprofils skaliert werden. Dazu werden auch die Selbsteinschätzung der Kandidatin/ des Kandidaten und die Fremdeinschätzung durch das Unternehmen, in dem sie/ er tätig ist, mit einer Online-Kompetenzbilanz erfasst.
- Das Ergebnis wird mit der Kandidatin/ dem Kandidaten besprochen. Die Ausbildungsstätte spricht eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen aus, ggf. auch in Form einer sofortigen Zulassung zur abschließenden Bewertung.

Prototyp: Verfahren en détail

Lern- und Entwicklungsaufgaben

- Mit Zustimmung der Kandidatin/ des Kandidaten wird zusammen mit der Ausbildungsstätte und dem Unternehmen ein individuelles Lern- und Entwicklungsprogramm festgelegt und ganz oder teilweise als Personalentwicklungsmaßnahme vereinbart.
- Das Lernprogramm kann die Möglichkeit des Lernens im Prozess der Arbeit, aber auch die Teilnahme an modularen Fortbildungen (Präsenz und/oder online) beinhalten.
- Der Lern- und Entwicklungsprozess wird formativ evaluiert, die Kandidatin/ der Kandidat hat die Möglichkeit, den Lernfortschritt mit der Führungskraft und/oder der externen Begleitperson der Ausbildungsstätte zu besprechen.
- Am Ende des individuellen Lern- und Entwicklungsprogramms werden die beruflichen Handlungskompetenzen mit einem Onlinetool erfasst; auf Grundlage der Ergebnisse lässt die Ausbildungsstätte die Kandidatin/ den Kandidaten zur abschließenden Bewertung ihrer/ seiner Kompetenzen zu.

Prototyp: Verfahren en détail

Bewertung

- Die Bewertung findet im Praxisfeld statt, also da, wo die kompetente Leistung erbracht wird.
- Die Ausbildungsstätte stellt eine Aufgabe, die sich über den gesamten PDCA-Zyklus erstreckt. Es ist eine Pflegeplanung in einer komplexen beruflichen Situation anzufertigen und am dann folgenden Tag in Beisein des Bewertungsausschusses durchzuführen.
- Dies wird in einem Reflexionsgespräch mit dem Bewertungsausschuss evaluiert und nach Handlungsalternativen und Verbesserungsmöglichkeiten analysiert.
- Diese Bewertung in Form eines Beobachtungs- und Gesprächsassessments ist so gestaltet, dass die in der Ausbildung üblichen theoretischen und praktischen Prüfungsteile kompetenzbasiert integriert werden.

Prototyp: Verfahren en détail

Zertifizierung

- Hat der Bewertungsausschuss festgestellt, dass die erforderlichen beruflichen Kompetenzen - Wissen, Fertigkeiten, Haltung, 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.

Prototyp: Funktion der Beteiligten

Unternehmen

- Initiierend, informierend, ermöglichend, prüfend

Ausbildungsstätten

- Informierend, beratend, prüfend

Zuständige Aufsichtsbehörde

- Prüfend und zertifizierend

Beschäftigte

- Prozessbeherrschend

Prototyp: Charakteristika

- Der Prototyp berücksichtigt die Standards der europäischen Leitlinien zu Kompetenzvalidierung (Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2016);
- Er legt parallel zu den Phasen der Identifizierung und Dokumentierung eine zusätzliche Phase der Entwicklung; damit beinhaltet dieses Konzept eine Option des begleiteten beruflichen Lernens. Eine solche Option wird den Bedürfnissen der Zielgruppe in besonderer Weise gerecht. Sie besteht aus modularen Elementen (Präsenzlernen, blended learning, Selbstlernphasen);
- Er stellt die vorhandenen Kompetenzen erwachsenengerecht und altersgemäß fest;
- Er generiert praxisnahe Nachweise/Zertifikate auch und vor allem im Praxisfeld, also in der Pflegeeinrichtung/ im Pflegedienst.

Prototyp: Kompetenzbegriff

- Integrierter Kompetenzbegriff, der neben Fähigkeiten und Fertigkeiten auch damit verbundene motivationale, volitionale und soziale Bereitschaften und Fähigkeiten enthält, „um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ (Weinert, 2001, S. 27-28).
- Diesen komplexen Kompetenzbegriff legen wir quer zu einem Kompetenzstrukturmodell. Das kann z.B. das Kompetenzstrukturmodell von Euler und Hahn (2007, S. 135) sein.

Prototyp: Kompetenzbeschreibung

- Referenzpunkt für die Beschreibung der Kompetenzen ist das Berufsbild der/s staatlich anerkannten Altenpflegerin/ Altenpflegers, so wie es durch das Altenpflegegesetz und die Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen gefasst ist.
- Aus diesem Berufsbild bzw. den genannten Dokumenten wurden in der Vergangenheit verschiedentlich Kompetenzstandards abgeleitet.
- Das Verfahren greift diese Kompetenzstandards auf.
- Das Verfahren beinhaltet eine Skalierung und Gewichtung von Kompetenzen und „Bestehensregeln“.

Prototyp: Kompetenzerfassung

- Das Verfahren nutzt die Selbst- und Fremdeinschätzung der beruflichen Handlungskompetenz, Belege im Portfolio und ein Beobachtungs- und Gesprächsassessment in Verbindung mit einer komplexen praktischen Arbeitsaufgabe.
- Die Fremdeinschätzung wird von der zuständigen Führungskraft vorgenommen. Sind aufgrund der spezifischen Arbeitssituation weitere Personen in der Lage, die Kompetenzen der Kandidatin/ des Kandidaten einzuschätzen, können weitere Fremdperspektiven erhoben werden.
- Das Beobachtungs- und Gesprächsassessment wird von einem Bewertungsausschuss, bestehend aus geeigneten und dazu bestimmten Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsstätte, des Unternehmens bzw. der Praxiseinrichtung und der für die Ausbildung zuständigen Aufsichtsbehörde, durchgeführt.

Prototyp: Validität

- Es ist Anspruch des Verfahrens, festzustellen, inwieweit und ob der oder die Beschäftigte über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, so dass die Erlaubnis erteilt werden kann, die Berufsbezeichnung der/s staatlich anerkannten Altenpflegerin/ Altenpflegers führen zu dürfen.
- Das Verfahren verfolgt die Strategie einer durch Daten fundierten kommunikativen und diskursiven Validität.
- In der Phase der „Identifizierung und Dokumentierung“ werden die Selbsteinschätzung, die Fremdeinschätzung und die Belege im Portfolio von Schule und Kandidatin/ Kandidat, ggf. auch Unternehmen im Hinblick auf die Anforderungen des Berufsprofils besprochen.
- In der Phase der Bewertung wird dieser kommunikative und diskursive Kontext noch um die für die Ausbildung zuständige Aufsichtsbehörde erweitert.

Prototyp: Verwertung

- Das Verfahren ist ein „Hybrid“ des „Sowohl-als-Auch“.
- Das Verfahren ist auf die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen im formalen Ausbildungssystem ausgerichtet.
- Das Verfahren dient in der Phase der „Identifizierung und Dokumentation“ der Selbstaufklärung des Beschäftigten, wobei diese Phase voraussichtlich für die überwiegende Zahl der teilnehmenden Beschäftigten die Basis für eine individuell zugeschnittene Personalentwicklungsmaßnahme sein wird.
- Das Verfahren hat formativen und in seiner letzten Phase summativen Charakter.

Prototyp: Umsetzungsstand

- Die Entwicklung des Prototyps basiert auf eigenen Projekterfahrungen, einer Aufarbeitung des Forschungsstands und Feldanalysen.
- In den Feldanalysen haben wir Gruppeninterviews mit Beschäftigten in der ambulanten und stationären Pflege sowie Interviews mit Personalverantwortlichen, Leiterinnen von Ausbildungsstätten und Interessensvertreter/ Interessensvertreterinnen in der Altenpflege durchgeführt.
- Stakeholder sind und waren über einen Beirat sehr aktiv in die Entwicklung des Prototyps, weitere wurden gezielt in Einzelgesprächen einbezogen.
- Der Prototyp steht jetzt zur Diskussion bei den Stakeholdern.
- Darauf folgend sind die strukturellen und personellen Voraussetzungen für die Erprobung zu schaffen, die Instrumentierung des Verfahrens wird materiell und technisch umgesetzt.

Fragen? Zusammenarbeit? Gerne!



Andreas Schulte Hemming
Marcus Flachmeyer
Stefanie Ehling



Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Dr. Bernd Gössling