



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



„Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“

Zwischenbericht

Projektleiterinnen und Herausgeberinnen:

Prof'in Gertrud Hundenborn
Prof'in Dr. Barbara Knigge-Demal



Fachhochschule Bielefeld
University of Applied Sciences



Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Einleitung	1
2. Zusammenfassende Darstellung des Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen	3
2.1 Ausgangslage	3
2.2 Ziele des Qualifikationsrahmens	4
2.3 Kurzdarstellung des Qualifikationsrahmens.....	5
2.4 Ausgewählte Aspekte zum Inhalt und Aufbau des Qualifikationsrahmens	9
2.4.1 Grundlegende Befähigungen	10
2.4.2 Verantwortungs- und Aufgabenbereiche	10
2.4.3 Wissen und Können	11
2.5 Vom Qualifikationsprofil zum modularisierten Bildungsgang	11
3. Kurzfassung der Modularisierung von Bildungsgängen in der Altenpflege	13
3.1 Hintergrund und Zielsetzung	13
3.2 Grundlagen der Modularisierung	14
3.3 Das Modularisierungskonzept im „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“	18
4. Kurzfassung des Implementierungskonzeptes	23
4.1 Implementierungskonzept.....	23
4.1.1 Phasen der Implementierung	23
4.1.2 Flankierende Maßnahmen	26
4.2 Stand und bisheriger Verlauf der Implementierung	28
4.2.1 Modularisierte Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger.....	28
4.2.2 Modularisierte Ausbildung zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer	29
4.2.3 Modularisierte Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit.....	30
4.2.4 Arbeit der Steuerungsgruppen	30
5. Kurzfassung des Evaluationskonzeptes	31
5.1 Evaluationskonzept.....	31
5.2 Evaluationsplan.....	31
5.3 Evaluationsziele.....	32
5.3.1 Thematische Schwerpunkte	32
5.4 Methodik.....	34
5.4.1 Quantitative Erhebungsmethoden.....	35
5.4.2 Qualitative Erhebungsmethoden	35
5.5 Aktueller Stand der Evaluation.....	36
6. Ausblick	37
Literaturverzeichnis	39

1. Einleitung

Gertrud Hundenborn

Angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen sozialen Strukturwandels stehen wir vor bislang unvergleichbaren Herausforderungen in der Versorgung älterer Bürgerinnen und Bürger. In besonderer Weise sind Einrichtungen der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen von dieser Entwicklung betroffen. So wird es das vordringliche Ziel sein, die Qualität der Pflege und Versorgung durch einen flexiblen, dem Bedarf entsprechenden Personaleinsatz auf hohem Niveau zu gewährleisten. Diese Veränderungen im Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen haben ebenso Konsequenzen für die Entwicklung in den Pflegeberufen. Hier gilt es - auch vor dem Hintergrund der europäischen Programme und Strategien - flexible, auf Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität ausgerichtete Qualifizierungswege zu ermöglichen, denen insbesondere in einem Frauenberuf hohe Bedeutung zukommt.

Das Kooperationsprojekt zwischen der Fachhochschule Bielefeld und dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ leistet in beiden Feldern - für den Beschäftigungs- wie für den Bildungsbereich - einen entscheidenden Beitrag, um diese Ziele zu erreichen. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

In der Projektlaufzeit von 2008 - 2011 wird zum einen der Entwurf eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung für ältere Bürgerinnen und Bürger entwickelt. Sowohl Pflege-, Unterstützungs- und Betreuungsbedarfe als auch notwendige Qualifikationen werden identifiziert, gestuft und systematisch aufeinander bezogen. Dies erfolgt unter Berücksichtigung des Europäischen Qualifikationsrahmens, des Deutschen Qualifikationsrahmens sowie des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse. Zum anderen werden modularisierte Bildungsgänge entwickelt, die die geforderten Kompetenzen gezielt aufgreifen und zugleich eine schnelle Anpassung an veränderte Bedingungen sowie flexible Qualifizierungswege ermöglichen. Exemplarisch werden in Nordrhein-Westfalen in Kooperation mit ausgewählten Bildungseinrichtungen drei modularisierte Bildungsgänge im Bereich der Altenpflege erprobt und evaluiert: die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger, die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer und die Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit. Alle Ergebnisse werden im Projektverlauf regelmäßig der Fachöffentlichkeit vorgestellt und hinsichtlich potenzieller Chancen und Risiken diskutiert.

Der vorliegende Zwischenbericht wurde anlässlich der Zwischentagung vom 19. März 2010 in Münster entwickelt. In der Mitte der Projektlaufzeit will er den Stand des Projekts allen Interessierten aus dem Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und

Betreuung älterer Menschen sowie aus dem Pflegebildungsbereich in gebündelter Form zugänglich machen.

Der Aufbau des Zwischenberichts folgt den einzelnen Projektphasen. So werden in einem ersten Schritt die beiden Arbeitsschwerpunkte des Projekts vorgestellt. Zunächst wird in Kapitel 2 die Entwicklung eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen dargestellt. Sowohl die Anforderungen des Beschäftigungsbereichs als auch die Qualifikationsprofile sind hier von Bedeutung, die in verschiedenen Verantwortungsbereichen und in von einander abgrenzbaren Qualifikationsniveaus beschrieben werden. Die Entwicklung modularisierter und gestufter Bildungsgänge im Bereich der Altenpflege wird im Kapitel 3 aufgegriffen. Was unter Modularisierung zu verstehen ist, welche Vorteile und Chancen sie bietet, wird ebenso beschrieben wie die Grundzüge der Entwicklung modularisierter Curricula, die an einem Beispiel aus dem Modulhandbuch veranschaulicht werden. Kapitel 4 befasst sich mit der Erprobung modularisierter Bildungsgänge in der Altenpflege. Hier wird dargestellt, wie eine erfolgreiche Erprobung im Projekt gewährleistet wird. Welche Strukturen hilfreich sind und wie Prozesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Verantwortlichen der Bildungseinrichtungen und den beiden Projektteams gestaltet werden, um den Projekterfolg zu gewährleisten, ist Schwerpunkt dieses Kapitels. Kapitel 5 ist den Fragen der Evaluation des Modularisierungskonzeptes gewidmet. Welche Perspektiven hierbei eingenommen und welche Fragen gestellt werden sowie welche Verfahren und Instrumente zur Beantwortung zum Einsatz kamen, sind ebenso Gegenstand dieser Ausführungen wie die in die Evaluation einbezogenen Personen bzw. Gruppen, die Auskunft über den Erfolg, über fördernde und hemmende Bedingungen bei der Einführung modularisierter Bildungsgänge geben können. Die Ausführungen werden in Kapitel 6 mit einem Ausblick beendet, in dem der weitere Projektverlauf beschrieben und die Übertragbarkeit der Projektergebnisse und -produkte in den Blick genommen wird.

2. Zusammenfassende Darstellung des Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen

Barbara Knigge-Demal, Constanze Eylmann

2.1 Ausgangslage

Der Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen ist zukünftig mit beispiellosen Herausforderungen konfrontiert. Es gilt, für eine wachsende ältere und hochaltrige Generation Gesundheit, Wohlbefinden und Lebensqualität so weit wie möglich zu erhalten sowie Erkrankungen vorzubeugen. Außerdem wird eine wachsende Anzahl älterer Menschen mit multiplen und chronischen Erkrankungen zu versorgen sein. Um dabei den Bedarfen der Betroffenen und ihrer Angehörigen, die bis heute den größten Anteil aller Betreuungs-, Unterstützungs- und Pflegeleistungen erbringen, gerecht werden zu können, ist eine gemeinsame und zielgerichtete Anstrengung unterschiedlich qualifizierter Personen und Versorgungseinrichtungen im Gesundheitswesen erforderlich.

Um die Pflege-, Unterstützungs- und Betreuungsleistungen auf einem hohen Niveau zu sichern, ist vor allem eine Modernisierung und Abstimmung der Qualifikationsprofile im Beschäftigungsbereich notwendig. Besonders im Bereich der Helfer- und Assistenzberufe, aber auch im Bereich der Fort- und Weiterbildungen, die nicht bundeseinheitlich geregelt sind, diversifizieren Qualifikationsangebote und -abschlüsse. Infolgedessen sind Transparenz und Vergleichbarkeit nicht immer gegeben. Die Situation im Beschäftigungsbereich ist von einem weitgehend intransparenten Qualifikationsmix und einer entsprechenden Arbeitsorganisation geprägt, Zuständigkeiten und Voraussetzungen zur Übernahme von Verantwortungs- und Aufgabenbereichen bleiben oftmals unklar. Auch zur Entwicklung der Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Qualifizierung sind Ausgangspunkte zur Regelung zu schaffen. Es ist erforderlich, bestehende Qualifizierungen zu ordnen, zu entwickeln und den Personaleinsatz systematisch an Bedarfslagen im Beschäftigungsbereich auszurichten. Dabei sind unterschiedliche Qualifikationsniveaus nötig, die einerseits auch zukünftig den Herausforderungen der ambulanten, stationären und teilstationären Altenpflege entsprechen und andererseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle, attraktive Lern- und Arbeitswege eröffnen.

Zu dieser Aufgabe leistet der vorliegende Qualifikationsrahmen einen entscheidenden Beitrag. Er stellt ein gestuftes Qualifikationsmodell dar, in dem Qualifikationsprofile zur Pflege, Unterstützung und Betreuung klar voneinander abgegrenzt und sinnvoll aufeinander bezogen wurden. Bei der Entwicklung wurde konsequent die Perspektive der Pflege eingenommen. Alle Qualifikationsprofile wurden an den Pflege-, Unterstützungs-, und Betreuungsbedarfen, wie sie im Leben älterer Menschen entstehen können, ausgerichtet. Damit leistet der Qualifikationsrahmen einen Beitrag zur bedarfsorientierten Planung, Steuerung und Evaluation der Arbeitsprozesse mit unterschiedlich qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

2.2 Ziele des Qualifikationsrahmens

Der Qualifikationsrahmen stellt ein Instrument zur Qualitätssicherung im Beschäftigungsbereich dar. Für Einrichtungen ist mit der Einführung und Anwendung des Qualifikationsrahmens das Ziel verbunden, einen wesentlichen Beitrag zum Personalmanagement und zur Organisationsentwicklung zu leisten. Durch die Darstellung und Stufung von Anforderungen *und* anforderungsorientierten Qualifikationsprofilen wird in den Einrichtungen die Organisation, Steuerung und Evaluation der Arbeitsprozesse mit unterschiedlich qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich. Mit Hilfe des Qualifikationsrahmens sind Personalentwicklungen derart zu gestalten, dass Qualifikationsmixe entstehen, die an den Pflege- und Unterstützungsbedarfen älterer Menschen ausgerichtet sind und dem jeweiligen Angebotsprofil der Einrichtung entsprechen. Stellenbeschreibungen, Personalauswahl, Assessmentverfahren sowie Personalentwicklung können vor dem Hintergrund der vorgenommenen Stufungen einheitlicher und transparenter durchgeführt werden. Ebenso ermöglicht der Qualifikationsrahmen, begründete Entscheidungen in der Organisationsentwicklung zu treffen. Bestehende Anforderungen, Qualifikationsprofile der Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und die Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der Teams lassen sich anhand der Qualifikationsniveaus analysieren und zukünftigen Anforderungen und Qualifikationsbedarfen gegenüberstellen. Abgeleitete Ziele und Maßnahmen ermöglichen eine Organisationsentwicklung, die Qualität und Effizienz zum Ziel hat.

Durch die Darstellung von anforderungsorientierten Qualifikationsprofilen in Form von Lernergebnissen wird es möglich, die Gestaltung von Bildungsprozessen am Qualifikationsrahmen auszurichten. Verschiedene Qualifizierungswege können identifiziert und transparent gestaltet werden. Die Planung und Durchführung von Bildungsangeboten auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus führen zu einer verstärkten Berücksichtigung der Bedarfe älterer Bürgerinnenn / Bürger und einer verbesserten Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen. Die Durchlässigkeit zwischen Qualifikationsniveaus und zwischen Einrichtungen, über nationale und internationale Grenzen hinweg, wird zukünftig möglich. Der Qualifikationsrahmen leistet somit einen entscheidenden Beitrag zu einer adressaten- und anforderungsorientierten Bildungsplanung und zum Lebenslangen Lernen.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Qualifikationsrahmen mit dem Ziel verbunden, Aufgaben- und Verantwortungsbereiche zu übernehmen, die dem jeweiligen Qualifikationsniveau tatsächlich entsprechen. Dadurch werden die Anforderungen im Beschäftigungsbereich vorhersagbarer, Über- und Unterforderungssituationen reduziert und die Sicherheit im beruflichen Handeln erhöht. Im gleichen Maße wird die Selbst- und Fremdkontrolle im Arbeitsbereich ermöglicht. Abstimmungsprozesse, Überleitungen und die Organisation der Arbeit zwischen verschiedenen Teams oder Einrichtungen werden durch geregelte Verantwortungs- und Aufgabenbereiche erleichtert.

Durch den Qualifikationsrahmen erhalten Bürgerinnen und Bürger mehr Einblick in die Qualifikationsprofile, über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen sollten, wenn sie bestimmte Verantwortungsbereiche übernehmen. Vor diesem Hintergrund ist der Qualifikationsrahmen für sie mit dem Ziel verbunden, eine Prüf- und Entscheidungshilfe bei der Wahl einer geeigneten Einrichtung zur Pflege, Unterstützung und Betreuung zu sein. Der Zugang zu angebotenen Leistungen, die den individuellen Pflege- und Hilfebedarf erfüllen, wird somit ebenfalls erleichtert.

2.3 Kurzdarstellung des Qualifikationsrahmens

Das Kernstück des Qualifikationsrahmens besteht in der Beschreibung von acht Qualifikationsniveaus. Acht Qualifikationsniveaus sind auch vor allem deshalb differenziert worden, um die Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit zu den Referenzmodellen Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR), Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) und, ab Qualifikationsniveau 6, zum Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse zu erleichtern. Anforderungen und Qualifikationen, die in den Bedarfen älterer Bürgerinnen / Bürger begründet sind, wurden voneinander abgegrenzt und sinnvoll aufeinander bezogen. Für jedes Qualifikationsniveau wurden Verantwortungs- und Aufgabenbereiche sowie notwendiges Wissen und Können abgebildet (vgl. dazu auch Punkt 2.4).

Die Niveaus vier bis acht beziehen sich auf akademische und nicht akademische berufliche Pflege, die Niveaus eins bis drei stellen dagegen Unterstützungs- und Betreuungsleistungen dar, die neben der Pflege erforderlich werden. Unterstützungs- und Betreuungsleistungen umfassen die Begleitung und Assistenz im Alltag von älteren Bürgerinnen / Bürgern sowie auf dem Qualifikationsniveau drei einzelne delegierte pflegerische Aufgaben. Diese Niveaus bilden einen integrativen Teil des Beschäftigungsbereichs, weil sie an pflegerischen Zielsetzungen mitwirken, die darin bestehen, dass ältere Bürgerinnen / Bürger länger selbstbestimmt, sozial integriert und in der eigenen Wohnumgebung leben können. Die Niveaus eins, zwei und drei leisten somit einerseits einen Beitrag dazu, dass berufliche Pflege nicht oder später notwendig wird, andererseits unterstützen und entlasten sie die pflegerische Arbeit von Angehörigen oder Pflegeteams.

Anders als in den Referenzmodellen kann im Qualifikationsrahmen des Beschäftigungsbereichs nicht durchgehend davon ausgegangen werden, dass alle Qualifikationen eines Niveaus selbstverständlich auch bei Personen des nächst höheren Niveaus vorliegen (Inklusionsprinzip). Einzelne pflegerische Fertigkeiten (wie Wundmanagement oder Gedächtnistraining) sind hoch spezialisiert, sie erfordern entsprechende Ausbildungen und liegen daher auf einem spezifischen Niveau vor. Dennoch steigt mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Umfang und die Komplexität der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche.

Durch die Besonderheiten der unterschiedlichen Verantwortungs- und Aufgabenbereiche hat jedes Qualifikationsniveau ein spezifisches Profil, mit dem ein Beitrag zur Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Bürgerinnen / Bürger geleistet wird. An dieser Stelle wird zur Veranschaulichung der Charakteristika der einzelnen Profile nur ein kurzer Überblick präsentiert. Anforderungen und Qualifikationen im Hinblick auf Klientinnen / Klienten werden dabei akzentuiert.

Qualifikationsniveau 1: Verantwortung für die delegierte Alltagsbegleitung

Personen des Qualifikationsniveaus 1 übernehmen Verantwortung für delegierte Aufgaben zur Unterstützung von Klientinnen / Klienten im Alltag, wie sie auch innerhalb sozialer Netze üblich sind, und kompensieren dabei vor allem Beeinträchtigungen in der Mobilität. Dazu gehören zum Beispiel die regelmäßige Kontaktaufnahme innerhalb des sozialen Netzes, Begleitung bei Spaziergängen, bei kulturellen Veranstaltungen, Arztbesuchen oder beim Einkaufen. Die Personen kennen alltagsübliche Regeln und Handlungsabläufe, sie können ihre Aufgaben zeitlich strukturieren, mit den Klientinnen / Klienten abstimmen und dabei die Routinen des Tages- / Wochenzyklus berücksichtigen.

Qualifikationsniveau 2: Verantwortung für die delegierte persönliche Assistenz

Personen des Qualifikationsniveaus 2 übernehmen Verantwortung für delegierte Aufgaben, um Klientinnen / Klienten zu assistieren, die in ihrer Selbstversorgung, Wahrnehmung oder Mobilität beeinträchtigt sind. Dazu gehört es, die Handlungen kontinuierlich mit den Hinweisen der Betroffenen abzustimmen, zu motivieren, individuelle Routinen und Strukturen aufrecht zu erhalten und bei dem Gebrauch von Gegenständen zu unterstützen, die jede / jeder alltäglich nutzt. Die Personen kennen die Beeinträchtigungen einzelner Klientinnen / Klienten und die Probleme, die ihnen im Alltag daraus entstehen. Daher können sie sie zuverlässig unterstützen, betreuen und begleiten sowie Hinweise der Klientinnen / Klienten, der Angehörigen oder des pflegerischen Teams situationsangemessen umsetzen. Sie sind dazu in der Lage, einen Beitrag zur Sicherheit und Orientierung im Alltag zu leisten, indem sie Gefährdungen frühzeitig erkennen und abwenden.

Qualifikationsniveau 3: Verantwortung für die Durchführung delegierter pflegerischer Aufgaben

Personen des Qualifikationsniveaus 3 übernehmen Verantwortung für delegierte pflegerische Aufgaben, um Klientinnen / Klienten darin zu unterstützen, ihre Ressourcen zu erhalten und zu nutzen, Beeinträchtigungen vorzubeugen oder bestehende Beeinträchtigungen zu kompensieren. Dazu gehört es zum Beispiel, Klientinnen / Klienten zur Selbstständigkeit oder Aktivität zu motivieren, umfassend beim Anreichen der Mahlzeiten, bei der Ausscheidung oder der Körperpflege zu unterstützen und Pflegehilfsmittel fachgerecht zu verwenden. Die Personen kennen häufig vorkommende Pflegeanlässe im Alter, grundlegende Arbeitsprinzipien zur Durchführung ausgewählter Pflegemaßnahmen und deren Begründungen. Sie sind dazu in der Lage, ihre Handlungen mit den Klientinnen

/ Klienten und deren Angehörigen oder dem pflegerischen Team abzustimmen und an die Erfordernisse der jeweiligen Situation anzupassen.

Qualifikationsniveau 4: Verantwortung für die Steuerung individualisierter Pflegeprozesse

Personen des Qualifikationsniveaus 4 übernehmen Verantwortung dafür, gemeinsam mit Klientinnen / Klienten und deren Angehörigen individualisierte evidenzbasierte Pflegeprozesse zu planen, zu steuern, umzusetzen und zu überprüfen. Dazu gehört es, gemeinsam realistische Ziele zu entwickeln, Maßnahmen zur Zielerreichung zu planen und die Aufgabenerfüllung zu kontrollieren. Ebenso gehört es zum Aufgabenbereich, individualisierte Angebote zur Tagesstrukturierung, zur Beschäftigung und zum sozialen Austausch zu gestalten sowie zu beraten und anzuleiten. Dazu verfügen die Personen über evidenzbasiertes Wissen zur Diagnostik von Pflegebedarfen sowie zur Durchführung und Evaluation von Pflegemaßnahmen. Vor diesem Hintergrund können sie begründete Entscheidungen im Pflegeprozess treffen und mögliche Auswirkungen bedenken.

Qualifikationsniveau 5: Verantwortung für Klientengruppen mit speziellen Pflegeanlässen

Personen des Qualifikationsniveaus 5 sind für die evidenzbasierte Pflege und Betreuung von Klientengruppen verantwortlich, die zum Beispiel spezielle gerontopsychiatrische, neurologische oder onkologische Erkrankungen haben, besondere Wunden, Infektionen oder Stomata aufweisen oder durch einen Schlaganfall beeinträchtigt sind und speziell darauf abgestimmte Pflege und Betreuung benötigen. Dazu gehört es, Klientinnen / Klienten dabei zu unterstützen, ihr Leben mit den Beeinträchtigungen zu bewältigen, die Wohnumgebung entsprechend zu gestalten, Angehörige und das soziale Netz einzubeziehen, zu beraten und anzuleiten und die alltäglichen Veränderungen anzusprechen und zu bearbeiten. Die Personen verfügen über evidenzbasiertes Wissen bezüglich spezieller Pflegeanlässe und darüber, angepasste Techniken, Methoden oder Hilfsmittel auszuwählen und anzuwenden. Sie sind in der Lage, unterschiedliche pflegerische Strategien gegeneinander abzuwägen, mit den Klientinnen / Klienten, Angehörigen und dem sozialen Netz abzustimmen und in deren Lebenssituationen und Wohnumgebungen zu integrieren. Ebenso können sie Krisensituationen frühzeitig erkennen und mit ihrem Handeln zur Deeskalation und zur Klärung der Situationen beitragen.

Qualifikationsniveau 6: Verantwortung für Klientengruppen mit komplexen Pflegebedarfen und für die Leitung von Teams

Personen des Qualifikationsniveaus 6 sind für die Versorgung von Klientengruppen verantwortlich, die besonders komplexe Pflegebedarfe haben, weil zum Beispiel mehrere sich beeinflussende Pflegeanlässe vorliegen, viele verschiedene Personen in den Pflegeprozess eingebunden sind, Klientinnen / Klienten sich in problematischen sozialen Situationen befinden oder weil weitreichende Entscheidungen getroffen werden müssen. Dazu gehört es, alle Merkmale und Bedingungsfaktoren der Pflegesituationen in die

Gestaltung evidenzbasierter Pflegeprozesse einzubeziehen. Zudem sind Wechselbeziehungen zu analysieren, Ziele, Maßnahmen und Evaluationsschritte zu priorisieren und so Versorgungsnetze um Klientinnen / Klienten herum aufzubauen, die alle Lebensbereiche berücksichtigen. Dazu verfügen die Personen des Qualifikationsniveaus 6 über evidenzbasiertes Wissen über die Ursachen und Auswirkungen von Beeinträchtigungen der Körperfunktionen und -strukturen, Aktivität, Partizipation und der Kontextfaktoren bei älteren Bürgerinnen / Bürgern sowie deren Interdependenzen. Ausgewählte wissenschaftliche Erkenntnisse können auf die Erfordernisse der Situationen übertragen werden. Darüber hinaus leiten Personen des Qualifikationsniveaus 6 kleine pflegerische Teams. Dazu gehört es, Dienstpläne zu gestalten, Termine und Inhalte von Dienstbesprechungen festzulegen, sie zu moderieren oder Mitarbeitergespräche zu führen. Sie kennen einrichtungsbezogene Organisationsstrukturen und verfügen über Wissen zur Organisation von Arbeitsprozessen, zur Personalführung und zur Qualitätssicherung.

Qualifikationsniveau 7: Verantwortung für die Leitung von Einrichtungen des Beschäftigungsbereichs

Personen des Qualifikationsniveaus 7 leiten verantwortlich Einrichtungen des Beschäftigungsbereichs, wie zum Beispiel Alten(wohn)heime, Wohngemeinschaften, Generationenhäuser, Hospize, Rehabilitationseinrichtungen, ambulante oder psychosoziale Dienste, Beratungsstellen oder Pflegestützpunkte. Sie sind dafür zuständig, dass Klientinnen / Klienten und ihre Angehörigen auf das Angebot der Einrichtung aufmerksam werden und die jeweils erforderliche Dienstleistung kennen. Deshalb entwickeln und gestalten sie evidenzbasierte Versorgungskonzepte, die auf die Bedürfnisse von Klientengruppen zugeschnitten sind und diesen ermöglichen, am Alltag in der Einrichtung und am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Dazu gehört es, ein Einrichtungsprofil zu entwickeln, alle notwendigen rechtlichen, ökonomischen, personellen und strukturellen Ressourcen zu berücksichtigen und die vorhandenen Ressourcen nach festgelegten Maßstäben im Betrieb einzusetzen. Ebenso gehören ein nachhaltiges Management der Versorgungsqualität, der Finanzierung und der notwendigen Veränderungen sowie das Schnittstellenmanagement in der Einrichtung zum Aufgabenbereich. Zur Übernahme ihres Verantwortungsbereiches verfügen die Personen über erweiterte detaillierte pflegewissenschaftliche, betriebswirtschaftliche und bezugswissenschaftliche Kenntnisse. Sie sind in der Lage, für ungewöhnliche, unübersichtliche Situationen neue Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Qualifikationsniveau 8: Verantwortung für die Steuerung von wissenschaftlichen Aufgaben im Beschäftigungsbereich

Personen des Qualifikationsniveaus 8 sind dafür verantwortlich, mit wissenschaftlichen Methoden zu untersuchen, welche Anforderungen in Einrichtungen aufgrund der Bedarfslagen im Hinblick auf Pflege, Unterstützung und Betreuung tatsächlich anfallen. Auf der Grundlage der Ergebnisse treffen sie begründete Aussagen darüber, welche Qualifikationen benötigt werden und bieten in Absprache mit der Leitung entsprechende Bil-

dungsangebote in den Einrichtungen an. Sie sind dafür zuständig, die Qualität der angebotenen Pflege, Unterstützung und Betreuung zu untersuchen und weiter zu entwickeln, indem Wirkungsweisen und Bedingungsfaktoren erforscht oder Innovationen eingeführt werden. Sie identifizieren und beschreiben darüber hinaus betriebliche Problemlagen, wie zum Beispiel die Zunahme von Infektionen oder Sturzereignissen, die Integration von Migrantinnen / Migranten oder eine hohe Mitarbeiterfluktuation, um daraus ableitend einrichtungsbezogene Lösungen zu entwickeln. Personen des Qualifikationsniveaus 8 können aber auch an der Einrichtung und Ausstattung der Betriebe beteiligt werden, um evidenzbasiert Wohnräume zu gestalten, die den Bedarfen der Bewohner optimal angepasst sind.

Die Personen verfügen über Kenntnisse der Pflege-/ Gesundheitswissenschaften, sind an den Schnittstellen zu Bezugswissenschaften auf neuestem Erkenntnisstand und können ihr Wissen folgerichtig aufeinander beziehen. Sie kennen Methoden und Strategien vollständiger pflegewissenschaftlicher Forschungsprozesse und können sie anwenden. Trends oder Interdependenzen zwischen den unterschiedlichen Veränderungen im Beschäftigungsbereich können analysiert und die Erkenntnisse in die Arbeit einbezogen werden. Sie sind in der Lage, Forschungsergebnisse adressatenorientiert zu vermitteln und auf die Bedingungen eines spezifischen Umfeldes abzustimmen.

2.4 Ausgewählte Aspekte zum Inhalt und Aufbau des Qualifikationsrahmens

Der Beschäftigungsbereich, auf den sich der Qualifikationsrahmen bezieht, umfasst die pflegerische Prävention, Kuration, Rehabilitation und Palliation für ältere Bürgerinnen / Bürger. Diese können, ungleich gewichtet oder kombiniert, überall dort stattfinden, wo ältere Bürgerinnen und Bürger leben. Der Qualifikationsrahmen bezieht sich daher auch auf alle ambulanten, teilstationären und stationären Settings. Diese Anforderungen sind im Qualifikationsrahmen unabhängig von der Finanzierung der Leistungen oder von institutionellen Verbindlichkeiten berücksichtigt worden. Da die Anforderungen in erster Linie in den Versorgungsbedarfen der Klientinnen / Klienten und deren Angehörigen begründet sind, orientieren sie sich nicht an bestehenden curricularen Inhalten oder Strukturen. In allen Teilbereichen und Settings fallen Aufgaben auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus an und setzen damit entsprechend unterschiedliche Qualifikations- oder Kompetenzprofile bei den Beschäftigten voraus. Qualifikationen sind im Qualifikationsrahmen daher als das Wissen und Können operationalisiert worden, das geeignet ist, um die Anforderungen, die ein Betrieb stellt, auf einem bestimmten Niveau erfüllen zu können. Sie sind als Lernergebnisse (learning outcomes) zu verstehen, die eine Aussage darüber treffen, über welches Wissen und Können Personen nach dem Abschluss von formellen oder informellen Lernwegen verfügen. Das Wissen und Können stellt dabei ein Profil dar, in dem sich Qualifikationen bündeln. Ist das Qualifikationsprofil eines bestimmten Niveaus erreicht worden, kann bei durchlässigen und aufeinander

aufbauenden Bildungsangeboten das nächsthöhere Qualifikationsniveau angestrebt werden.

Der Qualifikationsrahmen beginnt mit der Beschreibung von grundlegenden Befähigungen, danach folgt die Beschreibung der Qualifikationsniveaus. Jedes Qualifikationsniveau folgt wiederum stets der gleichen Systematik. Zunächst werden die Anforderungen in Form des Verantwortungsbereichs und beispielhafter Aufgaben beschrieben, die Darstellung des Qualifikationsprofils in Form des notwendigen Wissens und Könnens schließt sich an. Zum Schluss wird die Bezugnahme zu den Referenzmodellen EQR, DQR und Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse ausgewiesen.

2.4.1 Grundlegende Befähigungen

Grundlegende Befähigungen sind zur Bewältigung der Verantwortungsbereiche und Aufgaben auf allen Qualifikationsniveaus gleichermaßen erforderlich. Sie umfassen vordringlich personale und sozialkommunikative Befähigungen, die dazu führen, dass Personen organisiert und reflektiert handeln und Werthaltungen für ihre Arbeit entwickeln, die auf ein humanistisches Selbstverständnis ausgerichtet sind. Auf dieser Grundlage können sie den beruflichen Anforderungen entsprechend begegnen. Im Qualifikationsrahmen wird davon ausgegangen, dass die dargestellten grundlegenden Befähigungen ausnahmslos durch formelle und informelle Bildungs- und Lernwege lehr- und lernbar sind. Sie sind auf allen Anforderungsniveaus von hoher Bedeutung, bestimmen sie doch die Interaktion mit den hilfebedürftigen älteren Menschen. Die grundlegenden Befähigungen sind handlungsleitend, sie vermitteln zwischen dem pflegerischen Selbstverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den betrieblichen Anforderungen. Da die grundlegenden Befähigungen nicht durchgehend und konsistent zu stufen sind, wurden sie von den Niveaubeschreibungen gelöst und für alle Qualifikationsniveaus beschrieben.

2.4.2 Verantwortungs- und Aufgabenbereiche

Die Verantwortungsbereiche stellen eine vollständige Beschreibung der zentralen kennzeichnenden Eigenschaften des betreffenden Niveaus dar. Im Qualifikationsrahmen werden Verantwortung, Durchführungsverantwortung und Mitverantwortung unterschieden. Übernehmen Personen Verantwortung für einen Bereich, so sind sie für die Erfüllung der Aufgaben in diesem Bereich zuständig. Sie sind auch dafür zuständig, für ausgeführte Handlungen oder getroffene Entscheidungen Rechenschaft abzulegen, indem sie die Erfüllung ihrer Aufgaben retrospektiv bewerten, begründen und insofern legitimieren. Verantwortung wird für vollständige Handlungen übernommen, sie bezieht sich auf die Information, Zielsetzung, Planung, Durchführung und Evaluation von Arbeitsprozessen. Verantwortliches Handeln erfordert in der Regel selbstständiges, nicht delegiertes Handeln. Im Qualifikationsrahmen wird auch die verantwortliche Delegation von Aufgaben und die Übernahme von delegierten Aufgaben für jedes Niveau

beschrieben. Die Personen, an die die Delegation erfolgt, tragen die Durchführungsverantwortung für die sorgfältige Ausführung der Aufgaben. Arbeiten unterschiedliche Berufe oder Qualifikationsmixe gemeinsam an der Erfüllung von Aufgaben oder Aufgabenbereichen, trägt jede Gruppe / Person einen eigenen Anteil an der Verantwortung dafür. Im Qualifikationsrahmen wird hierfür der Begriff Mitverantwortung genutzt.

Im Anschluss an die Beschreibung des Verantwortungsbereichs auf jedem Niveau folgt eine Darstellung der anfallenden Aufgaben. Sie dient der Konkretisierung und Veranschaulichung des Verantwortungsbereichs an ausgewählten Stellen. Deshalb wurden Aufgaben ausgewählt, die kennzeichnend für die Anforderungen des jeweiligen Niveaus sind. Alle aufgeführten Aufgaben sind zugleich beispielhaft und zielen an keiner Stelle auf eine vollständige oder chronologische Darstellung ab. Dadurch, dass eine Fokussierung auf Charakteristika erfolgt, soll es möglich werden, neue Aufgaben, die sich zukünftig im Beschäftigungsbereich ergeben, den Qualifikationsniveaus zuzuordnen.

2.4.3 Wissen und Können

Nach der Beschreibung der Anforderungen (Verantwortungsbereich und Aufgabenbereiche) wird das Qualifikationsprofil, das zur Bewältigung der Anforderungen geeignet erscheint, auf jedem Niveau in Form von Wissen und Können beschrieben. Analog zum EQR wird an dieser Stelle das kognitiv verankerte Wissen der reproduzierbaren Fakten, Grundsätze, Theorien und der erworbenen Erfahrungen im Beschäftigungsbereich dargestellt. Dieses Wissen stellt das Resultat bewusster und unabsichtlicher Lern-, Denk- und Problemlösungsprozesse dar. Es ist notwendig, um den Anforderungen des Beschäftigungsbereichs auf dem betreffenden Niveau entsprechen zu können. Gleichwohl wurde das dargestellte Wissen beispielhaft, charakteristisch und nicht vollständig aufgeführt.

Unter der Überschrift „Können“ werden Fertigkeiten beschrieben, die notwendig sind, um das vorhandene Wissen in Situationen des Beschäftigungsbereichs zu aktualisieren und anzuwenden. Darüber hinaus wird dargestellt, in welcher Weise das Wissen angewendet wird. Dazu gehören Fähigkeiten zur Reflexion und Bewertung. Neues, zukünftig entstehendes Wissen und entsprechendes Können sollen aufgrund der abgebildeten Charakteristika Qualifikationsniveaus zugeordnet werden können.

2.5 Vom Qualifikationsprofil zum modularisierten Bildungsgang

Die zukünftige Ausrichtung vorhandener Qualifizierungsangebote an den im Qualifikationsrahmen dargestellten Qualifikationsniveaus wird ein konzertierter Prozess sein, der schrittweise und nur unter Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven gelingen kann. Die Bedarfe älterer Bürgerinnen und Bürger sowie die Qualitätssicherung und -entwicklung der Pflege-, Unterstützungs- und Betreuungsangebote stehen dabei im

Mittelpunkt der gemeinsamen Anstrengungen. Curricula und Richtlinien beruflicher und akademischer Bildungsangebote können, wenn sie auf den Qualifikationsrahmen ausgerichtet werden, aufeinander bezogen und damit durchlässiger werden. Qualifikationen, Kompetenzen, Lernergebnisse, Inhalte und Methoden von Bildungsgängen sind ausgehend vom Qualifikationsrahmen in den Curricula festzulegen. Zu dieser Entwicklung stellt die Organisation der Bildungsinhalte in modularisierter Form ein notwendiges und zukunftsfähiges Vorhaben dar, welches auf Durchlässigkeit von Bildungswegen ausgerichtet ist. Im Rahmen des Projekts werden Ausbildungen des Beschäftigungsbereichs exemplarisch modularisiert, implementiert und evaluiert. Dazu liegen erste Ergebnisse vor, die in den drei nachfolgenden Beiträgen vorgestellt werden.

3. Kurzfassung der Modularisierung von Bildungsgängen in der Altenpflege

Gertrud Hundenborn, Cornelia Kühn-Hempe

3.1 Hintergrund und Zielsetzung

Die jetzige und zukünftige Situation der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Bürgerinnen und Bürger in unserer Gesellschaft ist geprägt von demografischen Veränderungen, die auch den Entwicklungsprozess des (Alten-)Pflegeberufs nachhaltig beeinflussen (vgl. Heumer, Kühn 2002). Während es derzeit rund zwei Millionen pflegebedürftige Menschen gibt, wird diese Zahl nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes bis 2020 auf drei Millionen Menschen ansteigen (vgl. Online-Publikationen BMSFJ -2010). Der Pflegeberuf wird einer der wichtigsten und für die Gesellschaft unverzichtbaren Berufe sein. Dabei wird sich der Pflegebedarf sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht verändern. Mit der demografischen Veränderung gewinnt die Pflege von älteren Menschen mit dementiellen Veränderungen und Multimorbidität an Bedeutung. Auch der Wandel der Versorgungsformen erfordert weitere Pflegekompetenzen, die neben einer breiten medizinischpflegerischen Kompetenz die Fähigkeiten zur Beratung und Anleitung sowie zur Netzwerkentwicklung notwendig machen (vgl. Heumer, Kühn 2002).

Das erste Bundesgesetz zur Ausbildung in der Altenpflege von 2003 ist als wichtiger qualitätssteigernder Impuls für die Altenpflegeausbildung und für das Berufsfeld anzusehen (vgl. Hundenborn, Knigge-Demal, Schürmann, Eylmann 2008). Mit dem Gesetz wird die Bedeutung dieses anspruchsvollen Ausbildungs- und Beschäftigungsbereichs nochmals betont. Dennoch ist die personelle Situation im Bereich der Altenpflege weiterhin als problembehaftet zu beurteilen. In den stationären Pflegeeinrichtungen der Altenhilfe liegt die Fachkraftquote unter 50%. Nach wie vor sind in der Pflege und Betreuung älterer Menschen vor allem Frauen tätig, die aufgrund ihres Bildungshintergrundes, ihrer privaten Situation und / oder ihres Migrationshintergrundes keinen Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung haben (vgl. ebd.). Insgesamt ist das Beschäftigungsfeld der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen durch große Heterogenität gekennzeichnet, die sich in der Vielfalt unterschiedlicher Bildungsangebote widerspiegelt. Diese Vielfalt geht jedoch einher mit mangelnder Flexibilität, durch die horizontale und vertikale Durchlässigkeit erschwert und Bildungswege unnötig verlängert werden. Die Anerkennung und Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen auf weitere Qualifizierungswege stellen im Hinblick auf Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Mobilität in Europa eine wichtige Zielsetzung für die künftige Gestaltung von Bildungsgängen in Deutschland dar.

Die Modularisierung von Bildungsgängen bietet die Möglichkeit,

- vorhandene Kompetenzen anzuerkennen und anzurechnen
- horizontale und vertikale Durchlässigkeit zu erleichtern
- berufliche Mobilität und Flexibilität zu fördern und
- curriculare Anpassungen an Veränderungen im Beschäftigungsbereich zügig vorzunehmen.

3.2 Grundlagen der Modularisierung

Aus Sicht der Curriculumkonstruktion geht es bei Modulen um in sich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheiten, die losgelöst von der gefächerten Struktur eines Unterrichts das Ergebnis von (Teil-)Qualifizierungsprozessen beschreiben. Hierzu nehmen sie unter besonderer Berücksichtigung des Zusammenhangs zwischen Fachsystematik und Handlungssystematik Bezug auf konkrete berufliche Arbeitsprozesse und Handlungsabläufe.

Vor dem Hintergrund ausländischer Erfahrungen mit Modulsystemen und den Gegebenheiten des deutschen (Berufs-)Bildungssystems beschreibt Kloas Module als einzeln zertifizierbare Qualifikationen, die immer aber Teil eines Ganzen bleiben. Die mit der Bearbeitung von Modulen erworbenen Teilqualifikationen nehmen Bezug auf einen Berufsabschluss. Auch die Summe der erworbenen Teilqualifikationen ersetzt nicht die Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle (vgl. Kloas 1997). Mit dem Konzept der Modularisierung wird die Vergleichbarkeit von erworbenen Qualifikationen bzw. Kompetenzen verfolgt. Sie stellen die Grundlage dar, um die bereits in Bildungsgängen erworbenen Kompetenzen in anderen Bildungsgängen anerkennen bzw. anrechnen zu lassen. Damit werden ein Wechsel zwischen verschiedenen Bildungsgängen der gleichen Ebene des Bildungssystems sowie die Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen auf den Bildungsgang einer höheren Bildungsebene ermöglicht. Zur Gewährleistung der Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen müssen Module transparent und vergleichbar sein. Aus diesem Grunde sollten sie auf betriebs- und trägerübergreifenden Standards basieren (ebd.). In diesem Sinne sind Module auch dann als effektiv und ökonomisch zu verstehen, wenn sie für mehrere Berufsbilder passen. So können Module eines Bildungsgangs gleichzeitig Zusatzmodule anderer Bildungsgänge sein. Das Modul eines Weiterbildungsberufes kann beispielsweise einem Zusatzmodul zu einem Ausbildungsberuf entsprechen. Dadurch kann die strenge Trennung von Ausbildung und Weiterbildung entschärft werden (ebd.).

Didaktisch sind Module auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ausgerichtet. Diese ist nach Reetz (2005) Ausdruck eines modernen ganzheitlichen, flexiblen und individualisierten sowie zukunfts-offenen Zielkonzeptes der Berufsausbildung, das sowohl den veränderten Anforderungen des Beschäftigungssystems als auch den Gestaltungsbedürfnissen der Menschen Rechnung tragen soll. Damit zielen die Module nicht nur auf den Erwerb von Fähigkeiten, die vom Arbeitsmarkt bzw. Berufsfeld optimal zu verwerten

sind, sondern intendieren auch die Persönlichkeitsbildung und weisen einen Subjektbezug auf. Mit der Ausrichtung auf den Erwerb von Handlungskompetenzen vereinen Module folglich Aspekte der Bildung und Qualifikationsaspekte. So umfasst auch die Beschreibung der beruflichen Handlungskompetenz in der Handreichung der Kultusminister der Länder für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen (2007) die Dimensionen Fachkompetenz, Humankompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, kommunikative Kompetenz und Lernkompetenz. Hinsichtlich der Beschreibung der einzelnen Kompetenzdimensionen ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Aufteilung in verschiedene Kompetenzbereiche nur unter analytischen Aspekten von Bedeutung ist, da „bei der Bewältigung einer konkreten Aufgabe die einzelnen Kompetenzbereiche sich wechselseitig bedingen und in unterschiedlicher Intensität beansprucht und miteinander verflochten werden“ (vgl. Pätzold 2007). In Modulen wird die berufliche Handlungskompetenz deshalb in ihrer Komplexität beschrieben.

Als Konsequenz der Ausrichtung der Module auf den Erwerb umfassender beruflicher Handlungskompetenz müssen bei der unterrichtlichen Umsetzung der Module Methoden zum Tragen kommen, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließen. Dieses hat unter Berücksichtigung der Beziehung zwischen Lernumgebung, Lernhandlung und Lernintention zu erfolgen (vgl. Czycholl, Ebener 2007). Das Lernfeldkonzept, das in der Altenpflegeausbildung seit 2003 in den normativen Grundlagen verankert ist, weist einige Merkmale des Modulkonzeptes auf. Zur weiteren Charakterisierung des Modulkonzeptes werden nachfolgend Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen beiden Konzepten aufgeführt:

- Sowohl Module als auch Lernfelder weisen Bezüge zu Berufssituationen bzw. den mit ihnen verbundenen Arbeitsprozessen und Handlungsabläufen auf und sind auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ausgerichtet. Beide Strukturierungsformen verfolgen damit auf curricularer und methodischer Ebene die Fächerintegration.
- Während sich die Vorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) zum Lernfeldkonzept aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen ausschließlich auf den Unterricht in Berufsschulen beziehen, bieten Module die Möglichkeit, Lehren und Lernen in Schule und Betrieb miteinander zu verknüpfen. Mit der Modularisierung wird darüber hinaus das Ziel der vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit und damit die Möglichkeit einer schnelleren und flexibleren Reaktion auf veränderte Anforderungen des Beschäftigungssystems verfolgt.
- Vor dem Hintergrund einer möglichen Anrechnung der Module auf weitere Bildungsgänge weisen Module geringere Freiräume zur Ausgestaltung von Lehr- und Lernprozessen als Lernfelder auf. Während bei Lernfeldern Freiräume intendiert sind, um schulspezifische und regionale Besonderheiten im Lehr-Lernkontext zu berücksichtigen, sollen die Module so gestaltet sein, dass sie jederzeit eine Vergleichbarkeit der verschiedenen Bildungsgänge gewährleisten. Aus diesem Grunde sind in den Modulen die Ergebnisse der unterrichtlichen Auseinander-

setzung in Form von Lernergebnissen ausdrücklich festgelegt. Darüber hinaus schließt jedes Modul mit einer Prüfung ab, die die Grundlage für die Anerkennung und Anrechnung erworbener Teilqualifikationen darstellt.

- Über das Angebot von Wahlmodulen bzw. Wahlpflichtmodulen können Bildungseinrichtungen und Auszubildende ihr eigenes Profil erweitern. Damit ist es grundsätzlich möglich, im Rahmen modularisierter Bildungsgänge einzeln nachgewiesene und zertifizierte Qualifikationen zu einem individuellen Karriere- und Kompetenzprofil zusammenzustellen.

In der Literatur werden verschiedene Modultypologien beschrieben. Die von Huisinga und Lisop (2000) für die Lernfelddidaktik vorgestellte Typisierung von Lernfeldern in „Basislernfelder“, „Arbeitspraktische Transferlernfelder“ und „Lernfelder subjektbezogener besonderer Qualifikationen“ kann auch auf Module übertragen werden. Sie ermöglicht in einem Bildungsgang die Berücksichtigung des Wissenschaftsprinzips, des Situationsprinzips und des Persönlichkeitsprinzips. So bieten Basismodule eine grundlegende Orientierung über relevante Wissensbestände aus verschiedenen Wissensbereichen. Sie ermöglichen einen Einblick in den zentralen Gegenstand von Fachwissenschaften, ihre Fragestellungen und Methoden und folgen häufig der jeweiligen Fachsystematik. Sie bilden die Grundlage für sachgerechtes und fachlich begründetes Handeln in beruflichen Situationen.

Arbeitspraktische Transfermodule weisen hingegen einen ausdrücklichen Bezug zu beruflichen Situationen und den geforderten Handlungsabläufen auf. Dementsprechend folgen sie in der curricularen Konstruktion einer Handlungssystematik. Die in Arbeitspraktischen Transfermodulen beschriebenen Handlungskompetenzen beruhen auf einer „exemplarisch-situativen Transformation“ (vgl. Reetz, Seyd 2007) von beruflichen Handlungen und Problemstellungen, die eine besondere praktische Relevanz (vgl. Tramm 2003) für das Berufsfeld haben. Im Rahmen der Bearbeitung der Arbeitspraktischen Transfermodule werden Fachwissen und Handlungssituation miteinander vernetzt. Die Module subjektbezogener besonderer Qualifikationen nehmen ergänzend zu den anderen beiden Modultypen die gezielte und gesonderte Weiterentwicklung von Sozial- und Selbstkompetenz und damit besonders die Persönlichkeitsentwicklung in den Blick, auch wenn sie im Zusammenhang mit Basis- und Arbeitspraktischen Transfermodulen stehen (vgl. Huisinga, Lisop 2000).

„Eine andere Typologie findet sich in dem u.a. von Rauner (1999) beschriebenen Ansatz zur entwicklungslogischen Strukturierung beruflicher Curricula. Orientiert an Erkenntnissen der Novizen-Experten-Forschung folgen die Module in ihrem Aufbau und in ihrer Anordnung den Stufen zunehmender Arbeitserfahrung bzw. systematischer Kompetenzentwicklung. Nach einem Einstieg über Module mit berufsorientierenden Arbeitsaufgaben folgen Module, die sich auf systematisch und regelhaft zu bearbeitende Aufgaben beziehen. Problembehaftete und spezielle Arbeitsaufgaben stellen eine nächste Stufe im Lern- und Entwicklungsprozess dar. Die abschließende Stufe bezieht sich auf

nicht vorhersehbare und komplexe Arbeitsaufgaben, wobei nach Rauner diese Stufe in einer beruflichen Erstausbildung nur schwer erreicht werden kann. Insgesamt folgt die Anordnung der Module im Lernprozess einem spiralcurricularen Vorgehen, in dessen Verlauf zunehmend komplexe Aufgaben zu bewältigen sind“ (Hundenborn, Knigge-Demal, Schürmann, Eylmann 2008).

Innerhalb eines Bildungsgangs können Module einen unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrad aufweisen. Sie werden dementsprechend in Pflichtmodule, Wahlpflichtmodule und Wahlmodule unterschieden. Pflichtmodule sind für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Qualifizierungsstufe obligatorisch. Sie stellen konstitutive Elemente des Bildungsprogramms dar. Freistellungen vom Pflichtmodul kann es prinzipiell nur für diejenigen geben, die innerhalb einer anderen Qualifizierungsmaßnahme das Pflichtmodul bzw. vergleichbare Module schon durchlaufen haben. Wahlpflichtmodule sind in einer vorgegebenen Anzahl aus einer vorgegebenen Liste auszuwählen. Sie stellen Module dar, die für ein ausgewogenes Abschlussprofil wichtig, aber nicht unerlässlich sind (vgl. Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik und Fachstelle Studienreformen der Universität Zürich 2008). Mit diesem Modultyp werden innerhalb eines Bildungsganges oder einer Qualifizierungsmaßnahme Wahlmöglichkeiten und Schwerpunktsetzungen in Bezug auf das zukünftige Tätigkeitsfeld eröffnet. Wahlmodule sind für Lernende fakultativ. Sie sind aus dem Angebot des Bildungsprogramms frei wählbar. Sie ergänzen die fachliche Ausbildung und ermöglichen den Lernenden eine individuelle Profilbildung und / oder interdisziplinäre Ausrichtung (vgl. ebd.). Vor allem in den Berufsausbildungen des öffentlichen Schulsystems sind Unterteilungen in Module des beruflichen Bereichs sowie in Module des allgemein bildenden Bereichs anzutreffen. Die Module des allgemein bildenden Bereichs (z.B. Gesellschaftskunde) werden entweder fachsystematisch oder berufsspezifisch ausgerichtet unterrichtet.

Eine weitere Modultypologie bezieht sich auf die Differenzierung der Module in Haupt- und Hilfsmodule. Mit Hilfsmodulen werden Voraussetzungen geschaffen, um die Hauptmodule erfolgreich zu bearbeiten. Hilfsmodule müssen nicht von allen Teilnehmerinnen / Teilnehmern einer Bildungsmaßnahme bearbeitet werden, vielmehr sollen Hilfsmodule den Teilnehmerinnen / Teilnehmern helfen, die einen spezifischen Förderungsbedarf haben. Diese Typologie ist für leistungsheterogene Lerngruppen von besonderer Bedeutung (vgl. Hundenborn, Knigge-Demal, Schürmann, Eylmann 2008).

3.3 Das Modularisierungskonzept im „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“

Im Projekt „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ soll ein Konzept für die Modularisierung von Qualifizierungsangeboten in der Altenpflege entwickelt und exemplarisch in Nordrhein-Westfalen erprobt werden.

Konzeptentwicklung und Erprobung beziehen sich auf folgende Bildungsgänge:

- die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer
- die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger
- die Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit.

Bei der Modularisierung der Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger sowie zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer waren die auf bundes- und landesgesetzlicher Ebene bestehenden rechtlichen Vorgaben zu beachten.

Für die dreijährige Ausbildung in der Altenpflege sind das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege sowie die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers als relevante Grundlagen anzusehen. Eine weitere wichtige Orientierungsgrundlage ist mit der empfehlenden Ausbildungsrichtlinie des Landes Nordrhein-Westfalen gegeben (vgl. Hundenborn, Kühn 2003). Die Lernfelder und Teil-Lernfelder der empfehlenden Ausbildungsrichtlinie beschreiben Teilqualifikationen im Sinne des Modularisierungskonzeptes. Sie lassen darüber hinaus die auf die Lernfeldtypologie nach Huisinga und Lisop zurückgehenden Modultypen - Basismodule, Arbeitspraktische Transfermodule, Module besonderer subjektbezogener Qualifikationen - klar erkennen (vgl. Kühn-Hempe 2006). Insgesamt war somit eine gute Grundlage gegeben, die Lernfelder der empfehlenden Ausbildungsrichtlinie in Module zu überführen. Auf dieser Grundlage wurden insgesamt 23 Module für die Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger entwickelt, die die drei beschriebenen Modultypen aufgreifen und somit die unterschiedlichen Funktionen der Module für den Lernprozess verdeutlichen.

Maßgebliche Grundlage der Modulentwicklung für die Ausbildung in der Altenpflegehilfe stellte die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung (APRO-APH) mit den dort beschriebenen Lernfeldern und Teil-Lernfeldern der Anlage 1 A dar. Die Modulkonstruktion stellte hier eine größere Herausforderung dar, da die vergleichsweise kleinen Lernfelder und Teil-Lernfelder in komplexere und mehrdimensionale curriculare Einheiten überführt werden mussten. Auf dieser Grundlage wurden insgesamt 6 Module für den einjährigen Bildungsgang entwickelt, die im Wesentlichen - aufgrund des eher geringen Theoriebezugs - als arbeitspraktische Transfermodule gestaltet wurden.

Die Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit ist in NRW nicht landesrechtlich geregelt. Sie erfolgt bislang auf der Grundlage der Empfehlungen der Deutschen Krankenhaus Gesellschaft. Da die Weiterbildung an der Nahtstelle zur hochschulischen

Bildung liegt, waren bei der Modulkonstruktion ebenfalls die Module bestehender Bachelorstudiengänge mit pflegemanageriellen Schwerpunkten in den Blick zu nehmen. Die weitere curriculare Feinplanung der konzipierten Module erfolgt zurzeit in Abstimmung mit den beiden beteiligten Weiterbildungseinrichtungen.

Neben den speziellen Vorgaben für die Entwicklung von Modulen wurden im Prozess der Modulkonstruktion und -darlegung weitere Theorien und Konzepte herangezogen, mit denen etwa die Fokussierung pflegerischer Handlungskompetenzen in den jeweiligen Modulen oder die Beschreibung von Lernergebnissen theoriegeleitet und somit transparent und nachvollziehbar erfolgt ist. Abschließend wird exemplarisch ein Modul aus der modularisierten Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger zur Verdeutlichung in den Modulhandbüchern abgebildet:

Abb. 1: Beispiel für ein Gesamtmodul im Modellprojekt

BILDUNGSGANG	AUSBILDUNG ZUR ALTENPFLEGERIN / ZUM ALTENPFLEGER
Modulbezeichnung	Lebenswelten und soziale Netzwerke alter Menschen ins altenpflegerische Handeln integrieren
Codenummer	LB 2 – PM 14
Modulverantwortliche/r	
Credits / Stunden	derzeit noch nicht festgelegt / 120 Stunden
Modultyp	Arbeitspraktisches Transfermodul
Moduleinsatz	lehrgangsspezifisch
Lernbereich der AltPflAPrV	Lernbereich 2: Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung
Lernfeld der AltPflAPrV	2.1 Lebenswelten und soziale Netzwerke alter Menschen beim altenpflegerischen Handeln berücksichtigen
Zugangsvoraussetzungen	PM 1
Anschlussmöglichkeiten	
Modulbeschreibung	In diesem Modul geht es um eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Lebenswelten alter Menschen sowie den gesellschaftlichen, geschichtlichen, kulturellen und religiösen Faktoren, welche die Lebenswelten prägen. Ziel aller pflegerischen Interaktionen ist die individuelle Unterstützung des alten Menschen im sozialpflegerischen Bereich und die Befähigung zur Lebensgestaltung. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl ausländischer Mitbürgerinnen / Mitbürger und Spätaussiedlerinnen / Spätaussiedler in Deutschland thematisiert die Moduleinheit 1 insbesondere die kultursensible Pflege. Die Moduleinheit 2 baut konkret auf der Moduleinheit „Gerontologische Grundlagen in das altenpflegerische Handeln einbeziehen“ des Pflichtmoduls PM 1 auf. Vor dem Hintergrund geronto-

	logischer Erkenntnisse zur Spezifik des alten Menschen stehen hier der Erhalt und die Förderung der Fähigkeiten alter Menschen und ihre gesellschaftliche Integration im Vordergrund. Die dritte Moduleinheit greift den Aspekt auf, dass in Zukunft die Pflege und Betreuung von alten Menschen mit angeborenen oder erworbenen Behinderungen an Bedeutung gewinnen wird.
Handlungskompetenzen	Die Schülerinnen und Schüler verstehen die soziale Situation alter Menschen als individuelle Lebenswelt, die von gesellschaftlichen und persönlichen Entwicklungen geprägt ist. Sie sehen Altern vor dem Hintergrund der Geschichte, der Kultur und des individuellen Erlebens und helfen alten Menschen bei ihrer Orientierung und Integration in das gesellschaftliche Leben. Dabei fördern sie die Selbständigkeit im Alter. Mit ihrem altenpflegerischen Handeln verbinden sie Elemente des Gesundheitswesens mit Elementen der sozialen Arbeit.
Lernergebnisse	Die Schülerinnen und Schüler: Wissen: - beschreiben Konzepte der Lebensweltorientierung - erläutern gesellschaftliche Entwicklungen und deren Auswirkungen auf das Leben im Alter Können: - setzen im Rahmen des Pflegeprozesses Pflege- und Betreuungskonzepte ein, die die Auswirkungen gesellschaftlicher Entwicklungen auf das Leben im Alter berücksichtigen - schätzen die soziale Einbindung des alten Menschen ein - loten Ressourcen im sozialen Netzwerk in Abstimmung mit dem alten Menschen und seinen Bezugspersonen sowie in interdisziplinärer Kooperation sorgsam aus - stimmen Hilfe- und Pflegeangebote auf der Grundlage einer Bedarfserhebung auf die individuelle Lebenswelt des alten Menschen ab - aktivieren soziale Nachbarschaftshilfe und Hilfe durch Bezugspersonen und integrieren diese angemessen in das Pflegehandeln - ergreifen Maßnahmen zum Erhalt der Selbständigkeit im Alter - setzen bei unterschiedlichen altersspezifischen

	Herausforderungen geragogische Konzepte situationsangemessen ein
Empfehlungen zur Gestaltung der praktischen Ausbildung ➤ Geeignete Lernorte ➤ Lernaufgabenhinweise	➤ Die Moduleinheiten können Gegenstand von Beobachtungs- oder Lernaufgaben in allen Pflegeeinrichtungen sein. ➤ Anhand von Kriterien beim Gedächtnistraining hospitieren und kritisch einschätzen. Anschließend die Beobachtungen mit der Praxisanleiterin / dem Praxisanleiter besprechen. ➤ Pflegeplanung einer Bewohnerin / eines Bewohners mit Migrationshintergrund (oder einer Patientin / eines Patienten der ambulanten Pflege mit Migrationshintergrund) bezüglich einer kultursensiblen Pflege analysieren. Ergebnisse in der Schule besprechen und ggf. Alternativen entwickeln.
Vorschlag zur Gestaltung der Modulabschlussprüfung	Hausarbeit oder Aufsatz oder situationsbezogene Arbeit
Relevanz für die gesetzliche Abschlussprüfung lt. AltPflAPrV	Dieses Modul ist dem Lernfeld 2.1 „Lebenswelten und soziale Netzwerke alter Menschen beim Altenpflegerischen Handeln berücksichtigen“ zuzuordnen, damit Bestandteil der 3. Aufsichtsarbeit der schriftlichen Abschlussprüfung (120 min.) und Gegenstand der praktischen Prüfung.
Evaluation	
Veränderte Stundenzahl	In diesen Feldern werden von den Modulverantwortlichen die vorgenommenen Veränderungen zeitnah festgehalten. Diese dienen zum einen als Grundlage für den Vergleich der Erprobung zwischen den am Projekt beteiligten Einrichtungen, zum anderen als Grundlage für die Curriculum-revision.
Modifizierte Lernergebnisse	
Anmerkungen	

Die komplexen und mehrperspektivisch ausgerichteten Module wurden in einem weiteren Schritt der Curriculumentwicklung in Moduleinheiten unterteilt. Diese erleichtern die weitere konkrete Planung der Ausbildungsprozesse. Ihre Darlegung entspricht im Wesentlichen der des Gesamtmoduls. Unter Berücksichtigung des Gesamtmoduls wurden Handlungskompetenzen und Lernergebnisse der Moduleinheiten auf die jeweilige Perspektive und den jeweiligen Schwerpunkt ausgerichtet und entsprechend konkretisiert. Darüber hinaus beinhalten die Moduleinheiten Empfehlungen für die Unterrichtsgestaltung, die den Lehrenden Impulse auf der unterrichtsmethodischen Ebene geben. Diese stehen in einer korrespondierenden Beziehung mit den methodischen Vorschlägen zur Gestaltung der Modulabschlussprüfungen. Die Prüfung bleibt immer auf das Gesamtmodul bezogen. Nur so kann die mit dem Modul in Verbindung stehende Teilqualifikation in der beschriebenen Komplexität geprüft und zertifiziert werden.

Prüfungen auf der Ebene der Moduleinheiten würden - auch wenn sie addiert würden - diese gewünschte Komplexität nicht abbilden. Darüber hinaus würde die Prüfungslast für Lehrende und Lernende durch Prüfungen von Moduleinheiten unangemessen erhöht werden. Wenngleich mit dem Modularisierungskonzept etliche Herausforderungen verbunden sind, die bereits die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes mit sich gebracht hat, gehen mit der Modularisierung von Bildungsgängen zusätzliche spezifische Herausforderungen im Hinblick auf ihre Implementierung und Rezeption einher (vgl. Sloane 2003).

4. Kurzfassung des Implementierungskonzeptes

Gertrud Hundenborn, Kerstin Seifert

4.1 Implementierungskonzept

Die Implementierung der modularisierten Bildungsgänge in der Altenpflege im Projekt „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ erfolgt parallel zur Entwicklung des Modulkonzeptes sowie der Modulhandbücher. Wie in den übrigen Projektphasen werden auch hier die wesentlichen Rahmenvorgaben durch den Projektvertrag gesetzt, der auf der Grundlage des Projektangebotes mit den Förderministerien abgeschlossen wurde. Danach erfolgt die Erprobung des gestuften und modularisierten Qualifizierungsmodells parallel an zwei Standorten der Regionen Ostwestfalen und Rheinland, damit die Erkenntnisse, Erfahrungen und Evaluationsergebnisse auf eine entsprechend breite Basis gestellt werden können. Die Auswahl der kooperierenden Bildungseinrichtungen für die Erprobung der einzelnen modularisierten Bildungsgänge wird durch die Projektleiterinnen in den jeweiligen Regionen kriteriengeleitet gesteuert.

Eine Herausforderung bei der Konzepterstellung besteht darin, die Arbeit an zwei verschiedenen Standorten so zu strukturieren und zu koordinieren, dass einerseits ein optimaler Informationsaustausch an den jeweiligen Standorten gewährleistet ist und andererseits die Transparenz und Vergleichbarkeit gewonnener Erkenntnisse sichergestellt werden kann. Die Klärung von Strukturen und Prozessen innerhalb der Projektteams der FH Bielefeld und des dip sowie zwischen den beiden Projektteams ist deshalb wesentlicher Bestandteil des Implementierungskonzeptes. Diese Kurzfassung konzentriert sich auf die Gestaltung der Erprobung in den einzelnen Bildungseinrichtungen, die in vier aufeinander aufbauenden Phasen mit ergänzenden flankierenden Maßnahmen erfolgt, sowie auf die Strukturen zur übergeordneten Koordination aller an der Projektarbeit beteiligten Einrichtungen, Institute und Förderer durch Projektsteuerungsgruppen.

4.1.1 Phasen der Implementierung

Das Implementierungskonzept gliedert sich in vier Phasen: eine Vor-Phase, eine Informationsvermittlungsphase, eine Schulungs- und Beratungsphase sowie eine Abschlussphase.

In der Vor-Phase als erster Implementierungsphase erfolgt die Kontaktaufnahme der Projektleitung mit der Leitung der Bildungseinrichtung. Ziel ist es, in einem Erst-Gespräch allgemeine Informationen zum Projekthintergrund und zum Implementierungskonzept bedarfsorientiert zu vermitteln und damit die Grundlage für eine wertschätzende und gelingende Zusammenarbeit zu schaffen. Auf dieser Basis treffen die Verantwortlichen der beiden Projektteams die Vereinbarungen für die weitere Zusammenarbeit. Zum Abschluss der Vor-Phase stellen die Bildungseinrichtungen den Projektteams die relevanten schulinternen Curriculumdokumente für die Modulentwicklung zur Verfügung.

In der zweiten Phase der Implementierung, der Informationsvermittlungsphase, werden mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf zum geplanten Beginn des jeweiligen modularisierten Bildungsgangs ein bis zwei Informationsveranstaltungen in den Bildungseinrichtungen durchgeführt. Ziel ist es, alle an der Erprobung des modularisierten Bildungsgangs Beteiligten frühzeitig in die Projektarbeit einzubeziehen und die jeweiligen Verantwortlichkeiten zu verdeutlichen und zu vereinbaren. Neben den hauptamtlich Lehrenden werden auch die beteiligten Honorardozentinnen / Honorar-dozenten einbezogen. Die Veranstaltungen dienen einem umfassenden und direkten Informationsaustausch sowie der Festigung der Zusammenarbeit. Mit Beginn des modularisierten Bildungsgangs wird eine Auftakt- und Informationsveranstaltung für die Schülerinnen und Schüler der Modellklasse sowie für die Verantwortlichen der praktischen Ausbildung durchgeführt. Diese Veranstaltung wird gemeinsam mit der Bildungseinrichtung geplant und dort durchgeführt. In diese Phase fällt auch die Konstituierung von zwei Projektsteuerungsgruppen. Die erste Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus je einer Vertreterin / einem Vertreter der kooperierenden Bildungseinrichtungen, die / der von der Einrichtungsleitung benannt wird. Es ist möglich, dass diese einen einzelnen Bildungsgang oder mehrere Bildungsgänge im Projekt vertreten, falls die Bildungseinrichtung mit mehreren Bildungsgängen am Projekt teilnimmt. Von Seiten der wissenschaftlichen Leitung sind die beiden Projektleiterinnen Mitglieder der Steuerungsgruppe.

Die erfolgreiche und nachhaltige Implementierung modularisierter Bildungsgänge ist maßgeblich gebunden an die Akzeptanz und Unterstützung durch die Verantwortlichen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Altenpflegepraxis. Deshalb sind von jeder beteiligten Bildungseinrichtung eine Pflegedienstleitung und eine Praxisanleiterin / ein Praxisanleiter der Kooperationspartner für die praktische Ausbildung Mitglied der Steuerungsgruppe. Sie werden nicht nach dem Delegationsprinzip ausgewählt; sie sollen vielmehr die Perspektive der Ausbildungsverantwortlichen in der Praxis in die Steuerungsgruppe sowie in das Begleitprogramm einbringen. Die Aufgabe dieser Steuerungsgruppe besteht darin, wesentliche Fragen im Zusammenhang mit der Implementierung der modularisierten Bildungsgänge zu klären und konsensorientiert die Entscheidungen zu treffen, die für die projektbeteiligten Bildungseinrichtungen unmittelbar relevant sind. Dies sind insbesondere Entscheidungen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit Fragen der Modularisierung stehen (z.B. Umstellung von Lernfeldern auf Module, Gestaltung von Modulprüfungen). Die Mitglieder dieser Gruppe stellen die Verbindung zwischen den beiden wissenschaftlichen Projektteams und den beteiligten Bildungseinrichtungen sicher. Sie sind in erster Linie verantwortlich für die Regelung der Informationsflüsse und die Kommunikation zwischen der wissenschaftlichen Projektleitung und ihrer Bildungseinrichtung. Darüber hinaus stellen sie in ihren Einrichtungen die Rahmenbedingungen für den modularisierten Bildungsgang sicher. Weiterhin unterstützen sie die Projektleitungen in den Entscheidungen über das schulübergreifende Begleitprogramm.

Im Rahmen modularisierter Bildungsgänge sind Transparenz und kontinuierlicher Informationsaustausch mit den Vertreterinnen und Vertretern der Fachaufsichtsbehörden (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Bezirksregierungen) von Bedeutung, nicht zuletzt, damit zeitnah offene Fragen im Zusammenhang mit den staatlichen Abschlussprüfungen einer verbindlichen Klärung zugeführt werden können. Eine Vertreterin / ein Vertreter des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Bezirksregierungen Detmold und Köln haben deshalb ebenfalls Sitz und Stimme in der Steuerungsgruppe.

Die Steuerungsgruppe tagt in der Regel ein- bis zweimal pro Jahr. Nach Möglichkeit werden die Sitzungstermine mit anderen Projektterminen (beispielsweise Schulungsterminen) koordiniert. Damit auch die beteiligten Einrichtungen sich gegenseitig kennen lernen, werden wechselnde Tagungsorte in den projektbeteiligten Bildungseinrichtungen angestrebt. Eine zweite Projektsteuerungsgruppe setzt sich aus Vertreterinnen / Vertretern der beiden Förderministerien und den beiden Projektleiterinnen zusammen. Hier werden alle zentralen Entscheidungen im Gesamtprojekt auf der Grundlage der Vereinbarungen des Projektvertrages getroffen.

Nach Abschluss der Modulentwicklung auf der makro- und mesostrukturellen Ebene erfolgt die weitere curriculare Feinplanung der Module in den beteiligten Bildungseinrichtungen. Die Implementierung stützt sich in dieser Phase auf ein breit angelegtes Schulungs- und Beratungsangebot. In durchschnittlich drei thematisch fokussierten Begleitveranstaltungen, die schulübergreifend konzipiert sind, setzen sich die Lehrenden mit zentralen Herausforderungen modularisierter Bildungsgänge auseinander. Hierdurch soll nicht nur eine angemessene Umsetzung des Modulkonzeptes in den Einrichtungen sichergestellt werden, vielmehr ist der kollegiale Austausch der beteiligten Lehrenden erklärtes Ziel dieser Phase.

Eine inhaltliche Ausdifferenzierung des Angebotes wird im Verlauf der Implementierung unter Berücksichtigung der pädagogischen Bedarfe vorgenommen, die sich aus den besonderen Herausforderungen modularisierter Bildungsgänge ergeben. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, von der Berufspraxis der beteiligten Lehrenden auszugehen und auf dieser Grundlage die curricularen, pädagogischen und didaktischen Voraussetzungen zur Implementierung eines modularisierten Konzeptes für die berufliche Aus- oder Weiterbildung zu fokussieren. Diese Bedarfe werden in der Regel in den Sitzungen der Steuerungsgruppe gemeinsam eingeschätzt. Die Planung, Organisation und Durchführung obliegt den Projektteams der FH Bielefeld und des dip. In Absprache mit den Leiterinnen und Leitern der Bildungseinrichtungen finden die Begleitveranstaltungen abwechselnd in den kooperierenden Einrichtungen statt. Das Lernen in diesen Veranstaltungen ist mit eindeutigen Verwendungszusammenhängen verknüpft und soll die Handlungsfähigkeit der Lehrenden im Rahmen modularisierter Bildungsgänge erweitern. Deshalb ist Handlungsorientierung ein wichtiges didaktisches Prinzip. Mit entsprechend

ausgewählten Methoden werden vorhandene Kompetenzen der Lehrenden berücksichtigt und eingebunden. In Anlehnung an Faulstich und Zeuner (2006) bietet sich daher für die Begleitveranstaltungen eine vermittlungsdidaktische Grundhaltung an im Sinne von „Handlungsorientierung, Teilnehmerorientierung, Interessenbezug, Problembezug, Methodenoffenheit, Selbsttätigkeit und Gruppenbezug“ (ebd., 52). Ausgehend vom Informationsstand der Lehrenden und dem jeweils aktuellen Informationsbedarf bestehen die Begleitveranstaltungen aus sich abwechselnden Phasen der Informationsvermittlung, Arbeits- und Austauschphasen in Arbeitsgruppen sowie Diskussions- und Erörterungsphasen.

Darüber hinaus sind regelmäßige Besuche mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in den Bildungseinrichtungen vorgesehen. Art und Umfang der Vor-Ort-Besuche werden einrichtungsspezifisch festgelegt. In einer Abschlussveranstaltung im Rahmen der Abschlussphase soll der Beitrag der Schülerinnen / Schüler und der Verantwortlichen der praktischen Ausbildung an der Modulerprobung gewürdigt werden und damit die Phase der Erprobung einen angemessenen Ausklang finden. Planung, Organisation und Gestaltung erfolgen gemeinsam mit der Bildungseinrichtung. Diese stellt auch den Veranstaltungsort zur Verfügung.

4.1.2 Flankierende Maßnahmen

Parallel zu den vier beschriebenen Implementierungsphasen erfolgt ein Angebot flankierender Maßnahmen. Durch regelmäßige Telefon- und E-Mail-Kontakte erhalten die kooperierenden Bildungseinrichtungen die Möglichkeit, Fragen zur Erprobung der Module zeitnah und einrichtungsspezifisch zu klären. Hierdurch sollen Beratungs- und Begleitbedarfe frühzeitig kommuniziert und entsprechende Unterstützungsangebote unterbreitet werden. Die Kommunikationsstrukturen werden durch einen projektverantwortlichen Ansprechpartner aus der jeweiligen kooperierenden Bildungseinrichtung, der die Verbreitung und Akzeptanz im jeweiligen Schulteam sichert und den Kontakt zu den Projektmitarbeiterinnen / Projektmitarbeitern hält, zusätzlich gefestigt.

Abb. 2: Überblick über die Phasen des Implementierungskonzeptes im Projekt „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“

Vor-Phase	Informationsphase	Schulungs- und Beratungsphase	Abschlussphase
• Erst-Kontakt mit der Schulleitung • Vereinbarungen zur weiteren Zusammenarbeit im Projekt • Beschaffung der relevanten einrichtungsspezifischen curricularen Dokumente als eine Grundlage der Modulentwicklung	• 1-2 Informationsveranstaltungen für das Schulteam im Fachseminar Altenpflege (FSA) • 1 Auftakt- und Informationsveranstaltung für Schülerinnen und Schüler sowie Praxiseinrichtungen am Standort des FSA • Konstituierung von Steuerungsgruppen mit 1-2 Sitzungen pro Jahr unter Leitung der Projektleitungen	• 3 zentrale, thematisch eingegrenzte Schulungen wechselnd an den verschiedenen Standorten • Einrichtungsspezifische Beratungsleistungen	• Einrichtungsspezifische Abschlussveranstaltung in den FSA mit allen an der Erprobung beteiligten Personengruppen

Flankierende Maßnahmen parallel zu den übrigen Implementierungsphasen
Telefon- und E-Mail-Kontakt

4.2 Stand und bisheriger Verlauf der Implementierung

4.2.1 Modularisierte Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger

Mit dem Start der Projektlaufzeit im Mai 2008 liefen die Sondierungsgespräche mit den für die Zusammenarbeit in Frage kommenden Bildungseinrichtungen an. Für die gemeinsame Arbeit im Projekt konnten für die Region Ostwestfalen das Fachseminar für Altenpflege Ev. Johanneswerk e.V., Bielefeld, und das Fachseminar für Altenpflege Meinwerk-Institut, Paderborn, gewonnen werden. Für die Region Rheinland beteiligt sich die Louise von Marillac-Schule, Katholische Bildungsstätte für Berufe im Gesundheitswesen, Köln, an der Erprobung.

Dem Implementierungskonzept folgend wurde in allen drei Bildungseinrichtungen im Rahmen der Vor-Phase von Seiten der Projektleitungen ein Überblick über das Projekt, seine Hintergründe und Zielsetzungen sowie seinen Gegenstand gegeben. Auf der Basis dieses ersten Einblicks konnten jeweils zügig die Möglichkeiten der Zusammenarbeit eingeschätzt und die weiteren Schritte im Projektverlauf festgelegt werden. Diese bestanden zunächst darin, die institutionellen und curricularen Rahmenbedingungen der einzelnen Schulen zu erfassen, damit diese in die Modulentwicklung einfließen konnten. Nach Festlegung der Kooperationsbedingungen wurden die drei Schulteams jeweils einrichtungsspezifisch in Vor-Ort-Besuchen über die Projektarbeit informiert und in die Curriculumentwicklung einbezogen. Die Anzahl und Dauer der Besuche richtete sich dabei nach dem Bedarf und den Ressourcen der verschiedenen Fachseminare bzw. Schulen. Die geplante Einbeziehung aller haupt- und nebenamtlich Lehrenden in die Informationsphase gelang aus Ressourcen- und Organisationsgründen in den Einrichtungen nicht. Kontinuierlich nahmen jedoch die Schulleitungen bzw. stellvertretenden Schulleitungen und die Kursleitungen der Erprobungskurse teil, die dadurch eine Multiplikatorenfunktion erhielten. Weitere Teammitglieder konnten bislang nur punktuell eingebunden werden.

Wegen des hohen Zeitdrucks unmittelbar vor Projektbeginn wurden die beiden Phasen der Informationsvermittlung sowie Schulung und Beratung überlappend gestaltet. Insbesondere die Vor-Ort-Besuche sowie die Telefon- und E-Mail-Kontakte wurden intensiviert. Schwerpunkt der inhaltlichen Auseinandersetzung waren das Modulkonzept insgesamt und Module, die zunächst für das erste Ausbildungsjahr entwickelt wurden.

Mit dem Ausbildungsauftritt und den damit verbundenen Informationsangeboten an die Schülerinnen und Schüler konnte die Informationsvermittlungsphase abgeschlossen werden. Auch der Schulungs- und Beratungsaufwand vor Ort hat mit Beginn der Erprobung merklich nachgelassen. Die Schulteams hatten sich inzwischen intensiv mit dem Modularisierungskonzept auseinandergesetzt und ein hohes Maß an Vertrautheit mit den neuen Anforderungen erlangt. Aus diesem Grund und zur weiteren Förderung einrichtungsübergreifender kollegialer Beratung konnte von Januar 2009 an ein größeres Augenmerk auf das schulübergreifende Begleitprogramm gerichtet werden.

In Abstimmung mit den Bildungseinrichtungen wurden bislang in ganztägigen Veranstaltungen folgende Themen bearbeitet:

- Vorstellung und Diskussion der Module für das zweite Ausbildungsjahr (02/09)
- Anforderungen an Modulprüfungen (06/09)

Eine weitere Veranstaltung zur Vorstellung und Diskussion der Module für das dritte Ausbildungsjahr ist in der Vorbereitung. Ergänzend finden auch weiterhin Telefon- und E-Mail-Kontakte statt ebenso wie Vor-Ort-Besuche. Hier hat sich in der nun mehr als eineinhalbjährigen Erprobungsphase ein Besuchsintervall von 8 bis 10 Wochen als angemessen und realisierbar erwiesen.

4.2.2 Modularisierte Ausbildung zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer

Bei der Auswahl geeigneter Kooperationsschulen für die Erprobung der einjährigen Altenpflegehilfesausbildung ging es vorrangig darum, Einrichtungen zu finden, die sowohl die einjährige als auch die dreijährige Ausbildung anbieten, damit Fragen der vertikalen Durchlässigkeit in den Blick genommen werden können, ohne dass die Einschätzung durch unterschiedliche Rahmenbedingungen erschwert wird. Auf Grund der positiven Erfahrungen in der Erprobung der dreijährigen Altenpflegeausbildung konnte für die Region Ostwestfalen erneut das Fachseminar für Altenpflege Meinwerk-Institut, Paderborn, gewonnen werden. Der Implementierungsprozess konnte so deutlich verkürzt werden, da bereits wesentliche Informationsgrundlagen sowie eine konstruktive Zusammenarbeit im Projekt bestanden. Entsprechend intensiv konnte das Augenmerk darauf gerichtet werden, die einrichtungsspezifischen Vorgaben und Rahmenbedingungen auch hier in den Curriculumkonstruktionsprozess mit einfließen zu lassen und die Arbeitsergebnisse mit dem Schulteam abzustimmen.

Für die Region Rheinland konnte bis Herbst 2008 mit dem Institut für Pflege und Soziales, korporatives Mitglied der AWO, Heinsberg, ein passender Kooperationspartner gefunden werden. Nach Abschluss der Vor-Phase und der Festlegung der Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit konnten auch hier die Schulleitung und die Kursleitung intensiv in die Erarbeitung und Abstimmung des Modulhandbuches einbezogen werden. Der Erfolg der Zusammenarbeit bei der Erstellung der Curriculumdokumente zeigte sich auch darin, dass mit Beginn der Erprobung im August 2009 am Standort Heinsberg und im November 2009 am Standort Paderborn keine größeren Probleme und kein umfassender Begleitbedarf entstanden sind. Auch hier werden zur Sicherstellung der Umsetzung in regelmäßigen Abständen Vor-Ort-Besuche angeboten und es bestehen rege Telefon- und E-Mail-Kontakte. Darüber hinaus wurde eine ganztägige Veranstaltung im Rahmen des schulübergreifenden Begleitprogramms mit dem Thema angeboten:

- Vorstellung und Diskussion der Module für die Altenpflegehilfesausbildung (03/09).

Mit Blick auf den rasch voranschreitenden Ausbildungsverlauf werden die weiteren Schulungs- und Beratungsangebote auf die Modulprüfungen und das Ende der Ausbildung ausgerichtet sein, die mit den beiden Bildungseinrichtungen abgestimmt werden. Ebenso wird der Abschluss des Implementierungsprozesses in enger Abstimmung mit den Schulen und den beteiligten Schülerinnen und Schülern vorbereitet.

4.2.3 Modularisierte Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit

Auch für die Erprobung einer modularisierten Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit konnten für beide Regionen bis Herbst 2008 kooperierende Bildungseinrichtungen gewonnen werden. Mit Abschluss der Vor-Phase standen damit für die Region Ostwestfalen die In Via Akademie Meinwerk-Institut Paderborn und für die Region Rheinland das Bildungszentrum Niederrhein-Wesel für Gesundheits- und Sozialberufe als Kooperationspartner fest. Die Erprobung der modularisierten Weiterbildung beginnt voraussichtlich im Jahr 2010. Die Module werden derzeit noch in enger Absprache mit den beiden beteiligten Weiterbildungseinrichtungen entwickelt.

4.2.4 Arbeit der Steuerungsgruppen

Bisher haben im Projektverlauf insgesamt neun Sitzungen der beiden Steuerungsgruppen stattgefunden. Davon konnten drei Termine mit Veranstaltungen des schulübergreifenden Begleitprogramms verknüpft werden. Auf diese Weise wurde auch der direkte Austausch zwischen den Projektteams, den Kursleitungen und der Steuerungsgruppe gewährleistet. Als durchgehende Themen wurden Fragen behandelt, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Modularisierungskonzept stehen. Ein Schwerpunkt lag auf der Ausrichtung von Modulen auf Lernergebnisse, da diese - auch im Vergleich zum Lernfeldkonzept - eine besondere Herausforderung für die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen, insbesondere von Modulprüfungen darstellt. Hieraus ergeben sich ebenfalls Konsequenzen für die Schulorganisation, die in der Steuerungsgruppe in den Blick genommen wurden. Nicht zuletzt galt es, mit den Verantwortlichen der beiden Förderministerien und der Bezirksregierungen die Nachweisdokumente für die Ausbildungen in der Altenpflege und Altenpflegehilfe so zu gestalten, dass sie den lernfeldbezogenen Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen entsprechen und zugleich die Strukturen eines modularisierten Bildungsgangs widerspiegeln. Die Evaluationsergebnisse wurden kontinuierlich in der Steuerungsgruppe vorgestellt und diskutiert, so dass im Sinne der formativen Evaluation Anpassungen im laufenden Prozess vorgenommen werden können.

5. Kurzfassung des Evaluationskonzeptes

Barbara Knigge-Demal, Mirko Schürmann

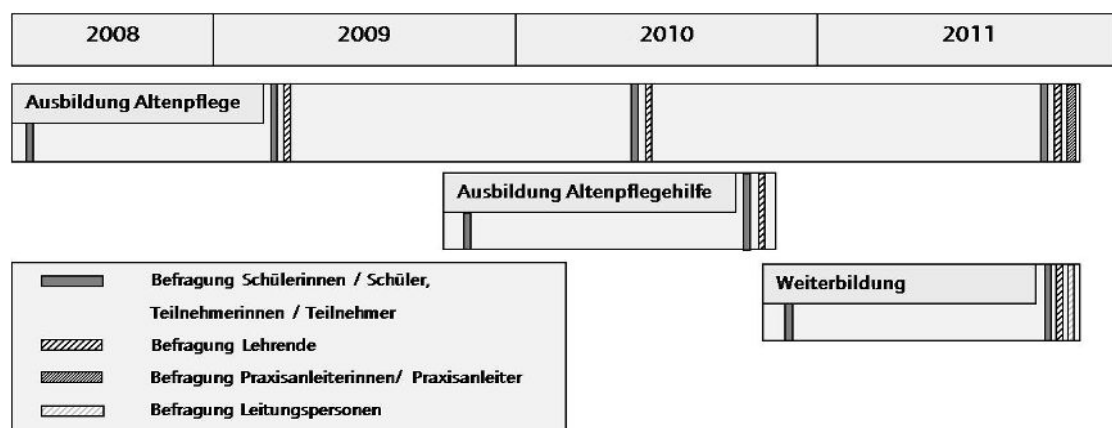
5.1 Evaluationskonzept

Die Evaluation des Projekts „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ fokussiert die drei modularisierten Konzepte der Altenpflegequalifizierung, die Altenpflegehilfeausbildung, die Ausbildung zur Altenpflege sowie die Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit. Sie ist als Kombination aus Längs- und Querschnittuntersuchung angelegt. Formative und summative Evaluationsanteile ergänzen sich somit wechselseitig, wobei die formative Evaluation die Prozesse zu mehreren Messzeitpunkten (im Sinne einer Längsschnittuntersuchung) und die summative Evaluation die erzielten Ergebnisse (im Sinne einer Querschnittuntersuchung) in den Blick nimmt (vgl. Bortz, Döring 2006, Wottawa, Thierau 2003, Rossi, Freemann 1988). Der Evaluationsprozess ist somit auf zwei Ebenen angesiedelt, zum einen auf der Ebene des Projektverlaufs und den damit verbundenen Zielen, zum anderen auf der Ebene der Ergebnisse und Produkte des Projekts. Die Evaluation erstreckt sich über den gesamten Projektzeitraum von 3,5 Jahren und bezieht in den jeweiligen Erhebungen unterschiedliche Adressaten mit ein. Dies sind die Schülerinnen / Schüler der modularisierten Ausbildungen zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer, zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger sowie die Teilnehmerinnen / Teilnehmer der modularisierten Weiterbildung zur „Leitung einer pflegerischen Einheit“. In die Evaluation involviert sind auch die Lehrenden der sechs kooperierenden Bildungseinrichtungen sowie die Praxisanleiterinnen / Praxisanleiter und Pflegedienstleitungen aus Altenpflegeeinrichtungen, die an der Aus- bzw. Weiterbildung beteiligt sind.

5.2 Evaluationsplan

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick der Evaluationszeitpunkte in den verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen im Projektzeitraum unter Ausweisung der jeweiligen Adressaten der Befragungen:

Abb. 3: Zeitliche Darstellung der Evaluationen



In der Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger sind vier Erhebungszeitpunkte zur Befragung der Schülerinnen / Schüler vorgesehen. Die erste Befragung wird zu Anfang der Ausbildung durchgeführt, die zweite nach dem Abschluss der ersten Praxiseinsätze, die dritte vor dem Abschluss des zweiten Ausbildungsjahres und die vierte zum Abschluss der Ausbildung. Ergänzend zur zweiten, dritten und vierten Befragung finden Interviews mit den Lehrenden statt, in der letzten Erhebung wird zusätzlich die Perspektive der Praxisanleiterinnen / Praxisanleiter in die Evaluation einbezogen. Die Evaluation der Altenpflegehilfeausbildung sieht vier Befragungszeitpunkte für die Schülerinnen und Schüler vor. Diese werden mittels Gruppeninterview zum Beginn und Abschluss der Ausbildung befragt. Ergänzend dazu werden jeweils 6-8 Wochen nach diesen Befragungen mit einigen Schülerinnen und Schülern Einzelinterviews im Rahmen einer Fallanalyse durchgeführt. Zum Abschluss der Ausbildung werden die Lehrenden der kooperierenden Einrichtungen durch einzelne Interviews in die Evaluation einbezogen.

Im Rahmen der Evaluation der Weiterbildung zur „Leitung einer pflegerischen Einheit“ sind zwei Erhebungszeitpunkte geplant, zu Beginn und zum Abschluss der Weiterbildung. Neben der Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in der zweiten Erhebungsphase auch Einschätzungen von Lehrenden, Dozentinnen und Dozenten der Weiterbildungseinrichtungen sowie der jeweiligen Leitungspersonen aus den Einrichtungen in die Evaluation mit aufgenommen.

5.3 Evaluationsziele

Erforscht werden sollen die Wirksamkeit der drei modularisierten Konzepte hinsichtlich der Kompetenzanbahnung sowie deren Bindungsfaktoren im engeren und weiteren Sinne. Im Mittelpunkt der gesamten Evaluation stehen daher die folgenden Aspekte:

- (1) die Umsetzbarkeit des curricularen Gesamtkonzeptes
- (2) die Lehr- und Lernbarkeit der Module
- (3) der Lernerfolg im Sinne des Kompetenzerwerbs der Schülerinnen / Schüler und der Weiterbildungsteilnehmerinnen / Weiterbildungsteilnehmer
- (4) die fördernden und hemmenden institutionellen Rahmenbedingungen, bezogen auf Transferleistungen und Lernmöglichkeiten in den Praxiseinrichtungen

Die Feinziele der Evaluation bestehen darin, möglichst frühzeitig die Wirksamkeit und / oder den Revisionsbedarf des modularisierten Konzeptes zu erfassen um, wenn erforderlich, im laufenden Programm Veränderungen einzuleiten.

5.3.1 Thematische Schwerpunkte

Bei den drei verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen werden im Rahmen der Evaluation unterschiedliche thematische Schwerpunkte in den Blick genommen. Hierdurch erfolgt eine exemplarische Fokussierung auf ausgewählte Fragestellungen. Den Schwerpunkt der

Evaluation der Ausbildung zum Altenpflegehelfer / zur Altenpflegehelferin bilden die schulischen und beruflichen Übergänge. Hier wird die Phase des Eintritts in die Ausbildung und nach deren Abschluss der Wechsel in die Berufstätigkeit betrachtet. Ziel ist es, entscheidende Faktoren und Bedingungen der Übergänge zu identifizieren (vgl. Bußhoff 2001), um beispielsweise Empfehlungen für Unterstützungsangebote beim Eintritt in die Ausbildung erstellen zu können. Beim Wechsel in die Berufstätigkeit wird die Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler durch die Ausbildung auf den beruflichen Alltag fokussiert. Aspekte der subjektiv empfundenen Sicherheit sind dabei ebenso bedeutsam wie die Analyse kritischer Ereignisse und erster beruflicher Erfahrungen. Vor dem Hintergrund der Durchlässigkeit zwischen Altenpflegehilfeausbildung und Altenpflegeausbildung werden (wenn möglich) Schülerinnen und Schüler befragt, die diesen Wechsel nach abgeschlossener Altenpflegehilfeausbildung vollziehen. Es interessiert hier besonders, inwiefern diese den Anforderungen der Altenpflegeausbildung entsprechen können.

Im Rahmen der Evaluation der Altenpflegeausbildung werden besonders die Effekte, die durch die Modularisierung hervorgerufen werden, fokussiert. So werden beispielsweise die Umstellung von Lernfeldern zu Modulen und die damit fortschreitende Aufhebung der Fächersystematik aus der Perspektive der Lehrenden und Lernenden evaluiert. Die organisatorischen und didaktischen Herausforderungen, die sich hierdurch an die Schulen und Weiterbildungseinrichtungen stellen und insbesondere deren Erfahrungen, Probleme und Lösungsansätze werden erfasst und fließen in die weitere Konzeptarbeit ein. Aus der Perspektive der Schülerinnen / Schüler sind u.a. folgende Fragen zu beantworten: Was ist eigentlich anders durch das Lernen anhand von Modulen? Wie gut gelingt die Umstellung auf Module? Bilden jetzt die Module die Strukturen für die Verinnerlichung der Lerninhalte oder orientieren sich die Schülerinnen und Schüler nach wie vor an der Fächersystematik? Diese grundlegenden Fragen wurden bislang im Kontext empirischer (Berufs-) Bildungsforschung wenig untersucht. Mögliche Veränderungen der Lernprozesse, der Prüfungsgestaltungen sowie der Ausbildungsorganisation werden daher im Rahmen der Evaluation ebenso erforscht wie grundsätzliche Einschätzungen zur Lehr- und Lernbarkeit der Module. Die Vorteile oder auch Nachteile des modulatorientierten Konzeptes der Altenpflegeausbildung werden aus der Perspektive der Beteiligten ebenso evaluiert wie die Ausbildungszufriedenheit der Schülerinnen und Schüler.

Der Transfer bzw. die Transferfähigkeit erworbener Kompetenzen in die Einrichtungen bildet den thematischen Schwerpunkt im Rahmen der Evaluation der Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit. Von besonderem Interesse in diesem Zusammenhang ist die Fragestellung, inwiefern es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gelingt, ihre in der Weiterbildung erworbenen (angebahnten) Kompetenzen bereits im beruflichen Alltag bzw. im Rahmen von einzelnen Projekten anzuwenden. Ob, und wie gut dies gelingt soll durch die subjektive Perspektive der Teilnehmerinnen / Teilnehmer erfasst werden, die durch die Perspektive und Einschätzungen der jeweiligen Vorgesetzten, Pflegedienstleitungen oder Heimleitungen ergänzt wird.

5.4 Methodik

Wie bereits an einigen Stellen dargestellt worden ist, umfasst die Evaluation sowohl qualitative wie auch quantitative Forschungsanteile, deren Ergebnisse sich wechselseitig ergänzen und teilweise mit einander verschränkt sind. Diese Methodentriangulation ermöglicht es, die Vorteile sowohl quantitativer als auch qualitativer Ansätze zu nutzen.

Durch die quantitativen Evaluationsanteile können auf eine relativ kostengünstige Verfahrensweise umfassende Informationen und Einschätzungen recht großer Gruppen von Adressaten eingeholt werden (vgl. Atteslander 2008). Beachtet man die Einhaltung und Anforderungen von Testgütekriterien in der Planung, Durchführung und Auswertung der Erhebungen, so können durch diese quantitativen Evaluationsanteile objektive, reliable (also messgenaue) und valide (gültige) Ergebnisse erzielt werden (vgl. bspw. Lienert, Raatz 1994). Der Rückgriff auf qualitative Methoden im Rahmen von Evaluationen ermöglicht es, besonders gut und detailliert Prozesse und Abläufe aber auch Motive und Beweggründe von Verhalten zu analysieren und zu untersuchen. Insbesondere im Rahmen der Implementierung der modularisierten Qualifizierungsmaßnahmen können hierdurch Umsetzungsmöglichkeiten und evtl. entstandene Probleme sowie deren Lösungsansätze gut und umfassend erhoben werden.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Adressaten der Evaluation und die verwendeten Evaluationsmethoden, die im Rahmen der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt werden:

Tab. 1: Übersicht über Adressaten, Evaluationsmethoden und Qualifizierungsmaßnahmen

		Adressaten der Evaluation			
		Schülerinnen / Schüler Teilnehmerinnen / Teilnehmer	Praxisanleiterinnen / Praxisanleiter	Lehrende	Leitungspersonen
Qualifizierungsmaß- nahmen	Ausbildung Altenpflegehilfe	O		O	
	Ausbildung Altenpflege	X	X	O	
	Weiterbildung „Leitung einer pflegerischen Einheit“	X		O	X

Anmerkungen:

X = quantitative Methoden

O = qualitative Methoden

5.4.1 Quantitative Erhebungsmethoden

Als quantitative Erhebungsmethoden werden Fragebögen bei Schülerinnen / Schülern der Altenpflegeausbildung sowie deren Praxisanleiterinnen / Praxisanleitern und bei den Teilnehmerinnen / Teilnehmern der Weiterbildung sowie deren vorgesetzten Leitungspersonen in den Einrichtungen eingesetzt. Bei der Auswahl und Entwicklung der Fragebögen für die unterschiedlichen Adressatengruppen und jeweiligen Erhebungszeitpunkte wird auf die Erfahrungen und bereits bestehende Evaluationsinstrumente der FH Bielefeld und des dip aus vorangegangenen Evaluationsprojekten¹ zurückgegriffen. Die Durchführung der Befragungen erfolgt nach einem standardisierten Vorgehen, bei dem wissenschaftliche Mitarbeiter des dip oder der FH Bielefeld die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Befragung vertraut machen und, ergänzend zu den schriftlichen Informationen, diese persönlich informieren und als Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung stehen. Sie finden während der schulischen bzw. theoretischen Aus- und Weiterbildungsphasen in den Bildungseinrichtungen statt. Die Daten aus den schriftlichen Befragungen werden statistisch erfasst und deskriptiv (beschreibend) und inferenzstatistisch (vergleichend) ausgewertet.

5.4.2 Qualitative Erhebungsmethoden

Ergänzend zu den quantitativen werden als qualitative Methoden Einzel- oder Gruppeninterviews durchgeführt. Die Schülerinnen und Schüler der Altenpflegehilfesausbildung werden im Rahmen von Gruppeninterviews in die Evaluation einbezogen. Die Durchführung von Gruppeninterviews als besondere Form der Gruppenbefragung ist eine Methode, um von mehreren Personen Einschätzungen zu einem Themenbereich zu erhalten (vgl. Bortz, Döring 2002). Besonders häufig angewendet werden sie, wenn es sich um eine Vorerhebung handelt oder in den Bereichen der Motivations- und Einstellungsforschung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Gruppe (vgl. Ingenkamp, Liesmann 2008). Gruppeninterviews eröffnen eine breite Perspektive und ermöglichen das Einholen recht umfassender Informationen von allen Beteiligten einer Gruppe. Durch eine Methodenkombination mit ausgewählten Einzelinterviews von Personen lassen sich somit Gruppen umfassend und detailliert beschreiben.

Im Rahmen von Einzelinterviews werden die Lehrenden aus den Bildungseinrichtungen befragt, die an der Implementierung der Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt sind. Geplant und durchgeführt werden diese als leitfadengestützte Interviews durch die Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter der FH Bielefeld bzw. des dip. Standardisiert hinsichtlich der Durchführungen werden die Interviews als digitales Audiomaterial aufgezeichnet (bei vorliegendem Einverständnis der befragten Personen), anschließend transkribiert und inhaltsanalytisch u.a. nach Mayring ausgewertet. Darüber hinaus werden mit einzelnen ausgewählten Schülerinnen / Schülern der Altenpflegehilfesausbildung Einzelinterviews

¹ Projekte: Lernortkooperation in der Altenpflegeausbildung (LoKo), Projekt Ausbildungshäuser und Ausbildungswohnbereiche; Leonardo da Vinci Projekt „Modularisierung der Pflegeausbildung, Evaluation der Weiterbildung zur gerontopsychiatrischen Pflege“

im Rahmen von Fallanalysen durchgeführt. Auch diese werden als leitfadengestützte Interviews durchgeführt, wobei diese als narrative Interviews (vgl. Flick 2002) konzipiert sind.

5.5 Aktueller Stand der Evaluation

Bislang liegen erste Evaluationsergebnisse vor allem im Bereich der Altenpflegeausbildung vor. Hier wurden bereits die ersten beiden Befragungen der Schülerinnen und Schüler in den drei Modellkursen sowie eine Befragung der in den drei kooperierenden Einrichtungen tätigen und am Projekt beteiligten Lehrkräfte durchgeführt und ausgewertet. Die Evaluation der Altenpflegehilfeausbildung hat ebenfalls begonnen. Hier konnten in einem Modellkurs bereits ein Gruppeninterview sowie ausgewählte Einzelinterviews im Rahmen von Fallanalysen durchgeführt werden. Zurzeit finden die Befragungen im zweiten Modellkurs statt, dessen Ausbildung zeitlich versetzt begonnen hat. Die Evaluation der Weiterbildung zur „Leitung einer pflegerischen Einheit“ wird erst im Herbst 2010 mit dem Beginn der zwei Modellkurse starten.

6. Ausblick

Barbara Knigge-Demal

In der kommenden Arbeitsphase wird es darum gehen, den Entwurf des Qualifikationsrahmens mit einer kleinen Expertengruppe ein weiteres Mal zu überarbeiten, um ihn im Sommer dieses Jahres der Fachöffentlichkeit vorzulegen. Sinnvoll und erstrebenswert erscheint uns, die Erprobung des Qualifikationsrahmens noch im Projektzeitraum zu beginnen. Damit dies gelingen kann, sind noch einige Rahmenbedingungen zu klären und das Interesse der Altenpflegeeinrichtungen und ambulanten Dienste am Qualifikationsrahmen zu gewinnen. Eine Handreichung zur Umsetzung des Qualifikationsrahmens soll die erste Erprobungsphase in den Einrichtungen erleichtern. Sicher ist es notwendig, auch diesen Prozess über eine Evaluation zu begleiten.

Das modularisierte Weiterbildungskonzept „Leitung einer pflegerischen Einheit“ wird ab Herbst dieses Jahres in den kooperierenden Bildungseinrichtungen in Paderborn und Wesel erprobt. Wir werden erfahren, welche Anreize von einem modularisierten Weiterbildungsangebot ausgehen und wie sich die Chancen einer möglichen Anrechnung von Modulen auf Hochschulstudiengänge und auf die Nachfrage des Angebots auswirken. Bezogen auf die modularisierte Altenpflegehilfesausbildung werden sich im Herbst konkrete Aussagen darüber treffen lassen, ob sich die mit der Modularisierung verbundenen Erwartungen erreichen lassen. Dann geben uns die Evaluationsergebnisse Aufschluss darüber, wie sich die Übergänge - in die Ausbildung und dann von der Ausbildung in den Beruf oder in weitere Bildungsprozesse - darstellen und durch welche individuellen oder strukturellen Unterstützungsangebote Übergänge erfolgreich gestaltet werden können. Die modularisierte Altenpflegeausbildung wird zu dieser Zeit ins dritte Ausbildungsjahr gehen. Wir werden sehen, wie sich die angebotenen Wahlpflichtmodule auf die Profilbildung der Schulen und der Schülerinnen und Schüler auswirken und mit welchen Erfolgen die Ausbildung im Herbst 2011 beendet wird.

Die Produkte des Projekts

Das Projekt ist auf eine Vielzahl von Ergebnissen und Produkten ausgerichtet. Mit dem Abschluss des Projekts werden vollständige Modulhandbücher für zwei Ausbildungen in der Altenpflege vorliegen. Die exemplarisch für das Land NRW entwickelten Konzepte sind dann erprobt und möglicherweise durch eine Revision noch weiter den Anforderungen der Bildungsgänge angepasst. Auch für die Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit wird das Modulhandbuch vorliegen, das sich allerdings noch in der Erprobung befindet. Neben diesen ganz konkreten Modulhandbüchern werden Modulbeschreibungen auf einem höheren Abstraktionsniveau vorliegen, die unabhängig von den landesrechtlichen Rahmenbestimmungen auch in anderen Bundesländern eingeführt werden können.

Erleichtert oder unterstützt werden soll der Transfer dieser relativ abstrakten Dokumente durch die Darlegung von Handreichungen. Dies sind Anleitungen, mit denen sich

abstrakte Modulbeschreibungen in konkrete Modulhandbücher, unter Einbindung der jeweiligen landesrechtlichen Rahmenlehrpläne oder Richtlinien, umformulieren lassen. Außerdem lassen sich aus der besonderen Form der Zusammenarbeit im Modularisierungsprojekt schul- und arbeitsorganisatorische Schlussfolgerungen für Bildungseinrichtungen ziehen, die ihre Qualifizierungsangebote in ein modularisiertes System überführen wollen. Damit können auch andere Bundesländer an den gewonnenen Erfahrungen partizipieren und diese auf anstehende Modularisierungsprozesse ihrer Lehrpläne und Richtlinien übertragen.

Literaturverzeichnis

Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik und Fachstelle Studienreformen der Universität
Zürich: Dossier Modulplanung (2008). Internet:
http://www.afh.uzh.ch/instrumente/dossiers/Lerneinheiten_08.pdf. Stand: 22.02.2010.

Atteslander, P. (2008). Methoden der empirischen Sozialforschung. 12. Aufl. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

BMFSFJ: Online-Publikation. Internet:
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=133658.html>. Stand: 19.01.2010.

Bortz, J., Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Aufl. Berlin: Springer.

Bußhoff, L. (2001). Zum Konzept des Beruflichen Übergangs – Eine theoretische Erörterung unter Bezug auf Supers Ansatz zur Erklärung der Laufbahnentwicklung. International Journal for Educational and Vocational Guidance Vol. 1, No.1-2, S. 59–76.

Czycholl, R., Ebner, G.H. (2007). Handlungsorientierung in der Berufsbildung. In: Arnold, R., Lipsmeier, A. (Hrsg.). Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 44–54.

Faulstich, P., Zeuner, C. (2006). Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung in Theorie, Didaktik und Adressaten. Basistexte Erziehungswissenschaft. Weinheim: Juventa Verlag.

Flick, U. (2002). Qualitative Sozialforschung. 1. Aufl. Hamburg: Rowohlt Verlag.

Heumer, M., Kühn, C. (2002). Die Entwicklung der Altenpflegeausbildung. Eine historische Rekonstruktion der Altenpflegeausbildung in NRW von 1950–1994. Diplomarbeit im Studiengang Pflegepädagogik an der KatHo Köln. Fachbereich Gesundheitswesen. Köln (unveröffentlicht).

Huisinga R., Lisop, I. (2000): Exemplarik – eine Forderung der KMK-Handreichungen. In: Lipsmeier, A., Pätzold, G., Busian, A. (Hrsg.). Lernfeldorientierung in Theorie und Praxis. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beiheft 15.

Hundenborn G., Kühn, C. (2003). Ausbildung und Qualifizierung in der Altenpflege. Entwurf einer empfehlenden Richtlinie für die Altenpflegeausbildung. Düsseldorf: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.).

Hundenborn, G., Knigge-Demal, B. (2008): „Modularisierung in der Altenpflege – Innovationen, Potentiale und Perspektiven“. Dialogvortrag im Rahmen der Auftaktveranstaltung des Projektes „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“. Caritasakademie Köln 14.10.2008.

Hundenborn, G., Knigge-Demal, B., Schürmann, M., Eylmann, C. (2008). Zwischenbericht zum Projekt „Prüfung der Möglichkeiten eines gestuften und modularisierten Modells für die Qualifizierung der Altenpflege“. Unveröffentlichter Bericht an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS). Köln & Bielefeld.

Ingenkamp, K.-H., Lissmann, U. (2008). Lehrbuch der Pädagogischen Psychologie. 6.Aufl. Weinheim: Beltz.

Kloas, P.-W. (1997). Modularisierung in der beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann.

Knigge-Demal, B., Lau, D. (2005) (Hrsg.) Handbuch zur Innovation und Veränderung in Schulen des Gesundheitswesens. Unveröffentlichte Arbeitsmaterialien der Fachhochschule Bielefeld.

Kühn-Hempe, C. (2006). Konzeptorientierte Theorie-Praxis-Verzahnung in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen- Kommentierung zur gemeinsamen Nutzung des „Entwurfs einer empfehlenden Richtlinie“ und des „Rahmenlehrplans für die praktische Ausbildung. Unveröffentlichtes Konzept. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Kultusministerkonferenz (KMK) (2004): Rahmenvorgaben für die Einführung von Leistungspunktsystemen und die Modularisierung von Studiengängen. Internet: <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2000/module.pdf>. Stand: 22.02.2010.

Lienert, G. A., Raatz, U. (1994). Testaufbau und Testanalyse. 5. völlig neubearbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim: Beltz.

ModuQua (2004). Leitfaden zur Anerkennung von Bausätzen und Modulen 2004. Internet: http://www.moduqua.ch/images/pdfs/official/leifaden_modulanerk.pdf. Stand: 22.02.2010.

Pätzold, G. (2007). Vermittlung von Fachkompetenz in der Berufsbildung. In: Arnold, R., Lipsmeier, A. (Hrsg.). Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 174–190.

Rauner, F. (1999). Entwicklungslogisch strukturierte berufliche Curricula: Vom Neuling zur reflektierten Meisterschaft. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Nr. 95, Heft 3, S. 424–446.

Reetz, L. (2005). Situierete Prüfungsaufgaben. Die Funktion von Situationsaufgaben in Abschlussprüfungen des Dualen Systems der Berufsausbildung. Internet: <http://www.bwpat.de>. Nr. 8.

Reetz, L., Seyd, W. (2007). Curriculare Strukturen beruflicher Bildung. In: Arnold, R., Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 227–251.

Rossi, P. H., Freeman, H. E. (1988). Programm-Evaluation. Einführung in die Methoden angewandter Sozialforschung. Stuttgart: Enke.

Sekretariat der Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2007). Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Internet: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_01-Handreich-RIpl-Berufsschule.pdf. Stand: 03.03.2010.

Siebert, H. (2006). Methoden für die Bildungsarbeit. Perspektive Praxis. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Sloane, P.F.E. (2003). Schulnahe Curriculumentwicklung. Internet: <http://www.bwpat.de>. Nr. 4.

Tramm, T. (2003). Prozess, System und Systematik als Schlüsselkategorien lernfeldorientierter Curriculumentwicklung. Internet: <http://www.bwpat.de>. Nr. 3.

Wottawa, H., Thierau, H. (2003). Lehrbuch Evaluation. 3. Aufl. Heidelberg: Hans Huber.