

Lebenslanges Lernen in der Pflege

Was kommt nach der Ausbildung?

Prof. Dr. Barbara Knigge-Demal
Fachhochschule Bielefeld/
Brandenburgische Technische Universität Cottbus/Senftenberg

58. Fachtagung: Herausforderung Personalentwicklung, 17.07.2013, Stuttgart

Die Europäische Bildungspolitik

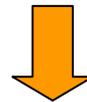
**Deklaration Europäischer Rat
(Lissabon 2000)**

**Die Europäische Union soll bis 2010
zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten
wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden**

**Modernisierung der
Sozialschutzsysteme**

**Modernisierung der
Bildungssysteme**

**Umgestaltung der
europäischen Wirtschaft**



**Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister
zur systematischen und nachhaltigen Bildungszusammenarbeit**

Lebenslanges Lernen

... als Leitidee entwickelt.

... als die Antwort auf eine sich immer schneller verändernde globalisierte Welt.

... nicht nur für die (individuelle) gesellschaftliche Teilhabe, sondern zu Sicherung der gesellschaftlichen Zukunft.

Prozess des Lebenslangen Lernens

Formales Lernen

- in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen
- mit gesetzlich geregelte Abschlüsse

Non-formales Lernen

- in Volkshochschulen und in über- oder innerbetrieblichen Einrichtungen
- nur bedingt anerkannte Abschlüsse

Informelles Lernen

- in Berufs- und Lebenskontexten im alltäglichen Lebens- und Arbeitsvollzug

EQR als Übersetzungs- und Referenzmodell

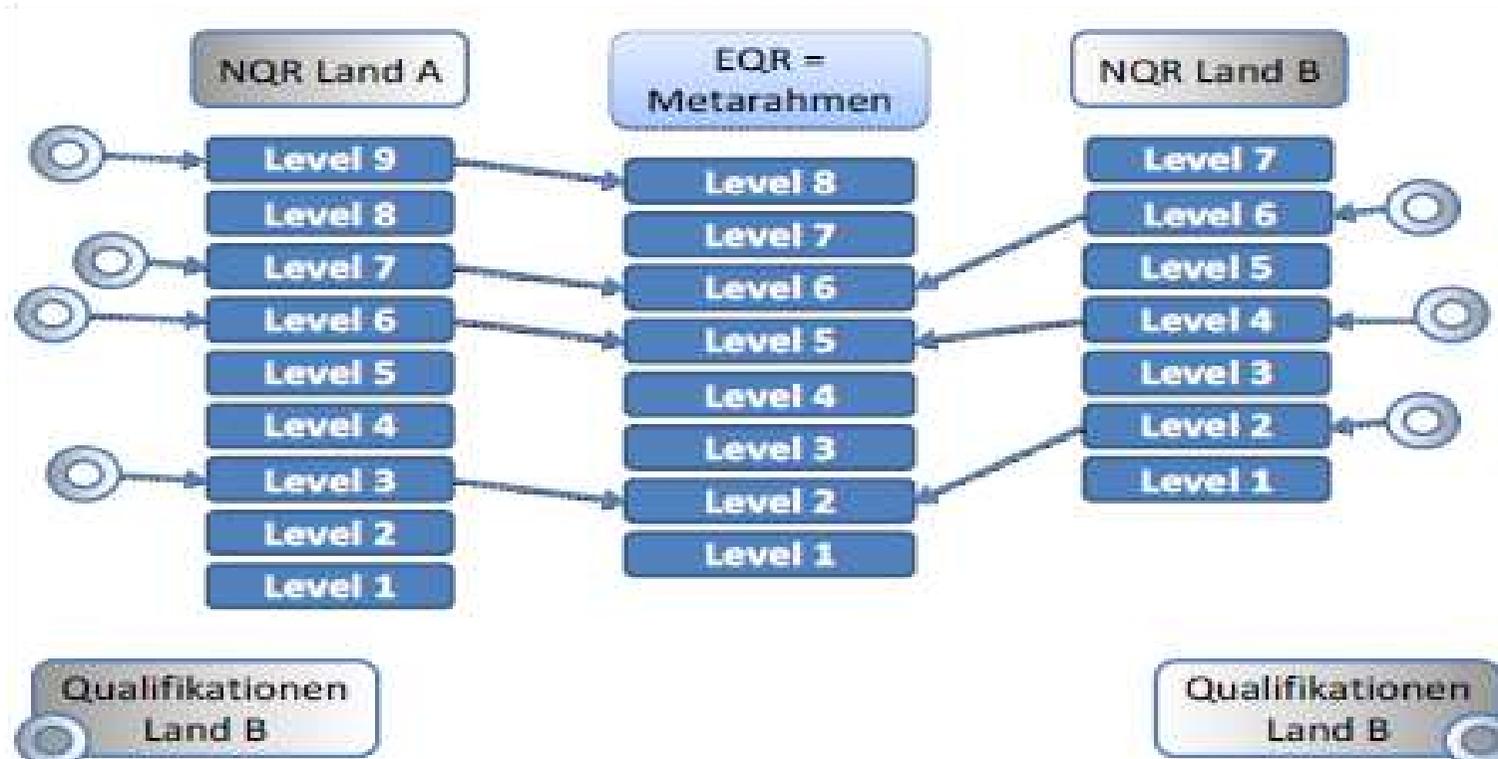


Abbildung: Der EQR als Metarahmen

Quelle: Funk, 2009

Ziele des EQR 2009/2013

- Schaffung eines gemeinsamen Referenzrahmens zwischen den verschiedenen Qualifikationssystemen – allgemeine und berufliche Bildung und Hochschulbildung
- Förderung der Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationsbescheinigungen in Europa
- Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität und sozialen Integration von Arbeitskräften und Lernenden
- Brückenbildung zwischen formalem, non-formalem und informellem Lernen → Förderung der Durchlässigkeit

Beispiel Qualifikationsniveau 4 im EQR

Kenntnisse	breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich.
Fertigkeiten	eine Reihe kognitiver und praktischer Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden.
Kompetenzen	<p>Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- und Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können.</p> <p>Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- und Lernaktivitäten übernommen wird.</p>

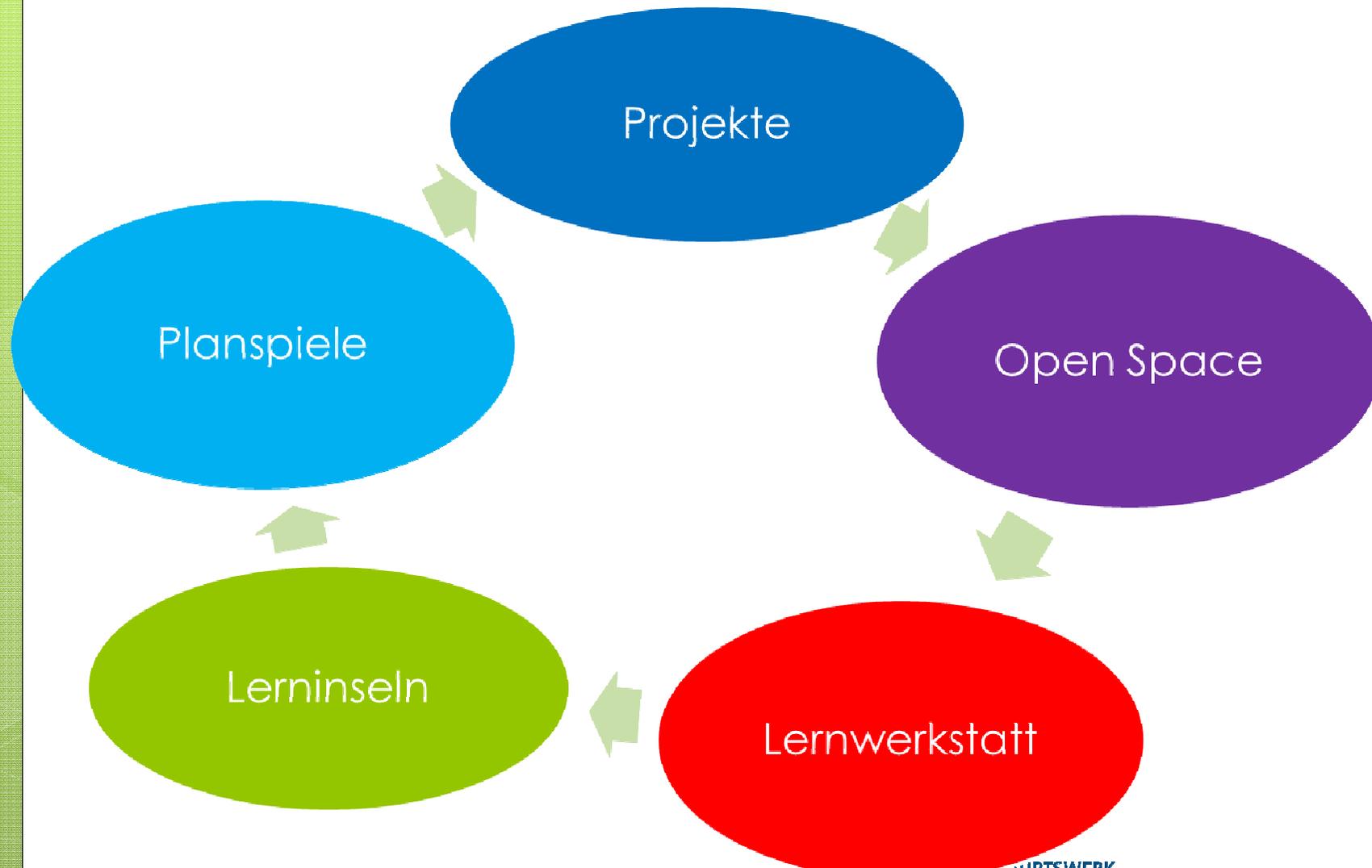
Lebenslanges Lernen erfordert

... die Selbstorganisation des Lernprozesses durch die Lernenden.

Untersuchungen zum Lernen am Arbeitsplatz:

- Zeigen,
- das Potential von Arbeitsplätzen als Lernumgebungen.
- dass sich das Lernen am Arbeitsplatz durch geringe Unterstützung auszeichnet und die Gefahr einer Isolierung der Lernenden mit sich bringt.
- dass das Lernen am Arbeitsplatz in realen Arbeitssituationen fachliche, methodische und soziale Kompetenzen fördert (Achtenhagen, 1997).

Lernen am Arbeitsplatz



Lebenslanges Lernen

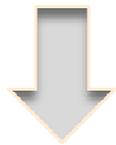
Freude und Motivation zum Lernen

Organisation und Personalentwicklung

*Formale, non-formale und informelle
Bildungsangebote*

Ausblick: Was soll der Entwurf des Qualifikationsrahmens langfristig leisten?

Organisations- und Personalentwicklung



Mitarbeiterförderung

Fort- oder Weiterbildung,
kollegiale Beratung,
Coaching, Mentoring



„Work-Life-Balance“

Individuelle Analyse
von
Herausforderungen
und Ressourcen



Job-Enlargement Job-Enrichment

Revision des
Verantwortungs- und
Aufgabenbereiches

Kollegiale Beratung als informelles Lernen

- Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer festen Gruppe beruflich Gleichgestellter,
- in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem festgelegten Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird. Ziel ist es, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln (Tietze, 2003).

Formen des Coachings als informelle Bildungsprozesse

- Coaching zur unmittelbaren Leistungssteigerung
- Coaching als Führungsstil
- Coaching als Beratung von Führungskräften (Executive Coaching) und
- Coaching zur Entwicklung von Kompetenzen, insbesondere Führungskompetenzen.

Personalentwicklung

Qualitätsentwicklung

Organisationsentwicklung

Mentoring als Informelle Bildungsprozesse

- Stärkung des Selbstvertrauens
- Förderung der Selbstreflektion
- Erfahrungstransfer und Impulse
- Förderung der Netzwerke

Qualitätsentwicklung

Personalentwicklung

**Organisations-
entwicklung**

Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung

Projektleiterinnen:

Prof. Dr. Barbara Knigge-Demal

Prof. Gertrud Hundenborn

Entwurf eines
Qualifikationsrahmens
für die Pflege,
Unterstützung und
Betreuung älterer
Menschen

- Lebenslanges Lernen -

Problembereich 1

Heterogenität und
fehlende Referenzsysteme

**Problembereich 2**

Steigende Anforderungen
und begrenzte Ressourcen

**Entwicklung eines Qualifikationsrahmens für den Bereich der Pflege,
Unterstützung und Betreuung älterer Menschen als Referenzsystem**

- klärt Aufgaben- und Verantwortungsbereiche auf 8 Qualifikationsniveaus
- beschreibt die erforderlichen Kompetenzen zur Bewältigung der Anforderungen
- bietet die Grundlage für die Analyse bestehender Bildungsgänge und Entwicklung neuer Bildungsgänge
- ist ein Ordnungssystem für Organisations- und Personalentwicklung sowie Personaleinsatz

Kristallisationspunkte der Qualifikationsniveaus 1 bis 4

Alltags-
begleitung

Persönliche
Assistenz und
Betreuung

Durchführung
von Aufgaben
im Rahmen des
Pflegeprozesses

Steuerung und
Gestaltung von
komplexen
Pflegeprozessen

Referenzmodelle

- der Europäische Qualifikationsrahmen,
- der Deutsche Qualifikationsrahmen und
- der Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse

Kristallisationspunkte der Qualifikationsniveaus 5 bis 8

Steuerung und
Gestaltung von
komplexen
Pflegeprozessen
für spezielle
Klientengruppe
n

Steuerung und
Gestaltung von
hochkomplexen
Pflegeprozessen
und Leitung von
Teams

Pflegerische
Leitung in
Einrichtungen

Steuerung und
Gestaltung
pflegewissen-
schaftlicher
Aufgaben

Referenzmodelle

- der Europäische Qualifikationsrahmen,
- der Deutsche Qualifikationsrahmen und
- der Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse

Grundsätzliche Einstellungen und Werthaltungen

1

2

3

4

5

6

7

8

...bezogen auf andere Personen:

Akzeptanz, Empathie, Wertschätzung,...

...bezogen auf die eigene Person:

Selbstreflexion, Selbstfürsorge, Offenheit...

Strukturmerkmale des Qualifikationsrahmens

Anforderungen auf acht verschiedenen Niveaus

Verantwortungsbereiche

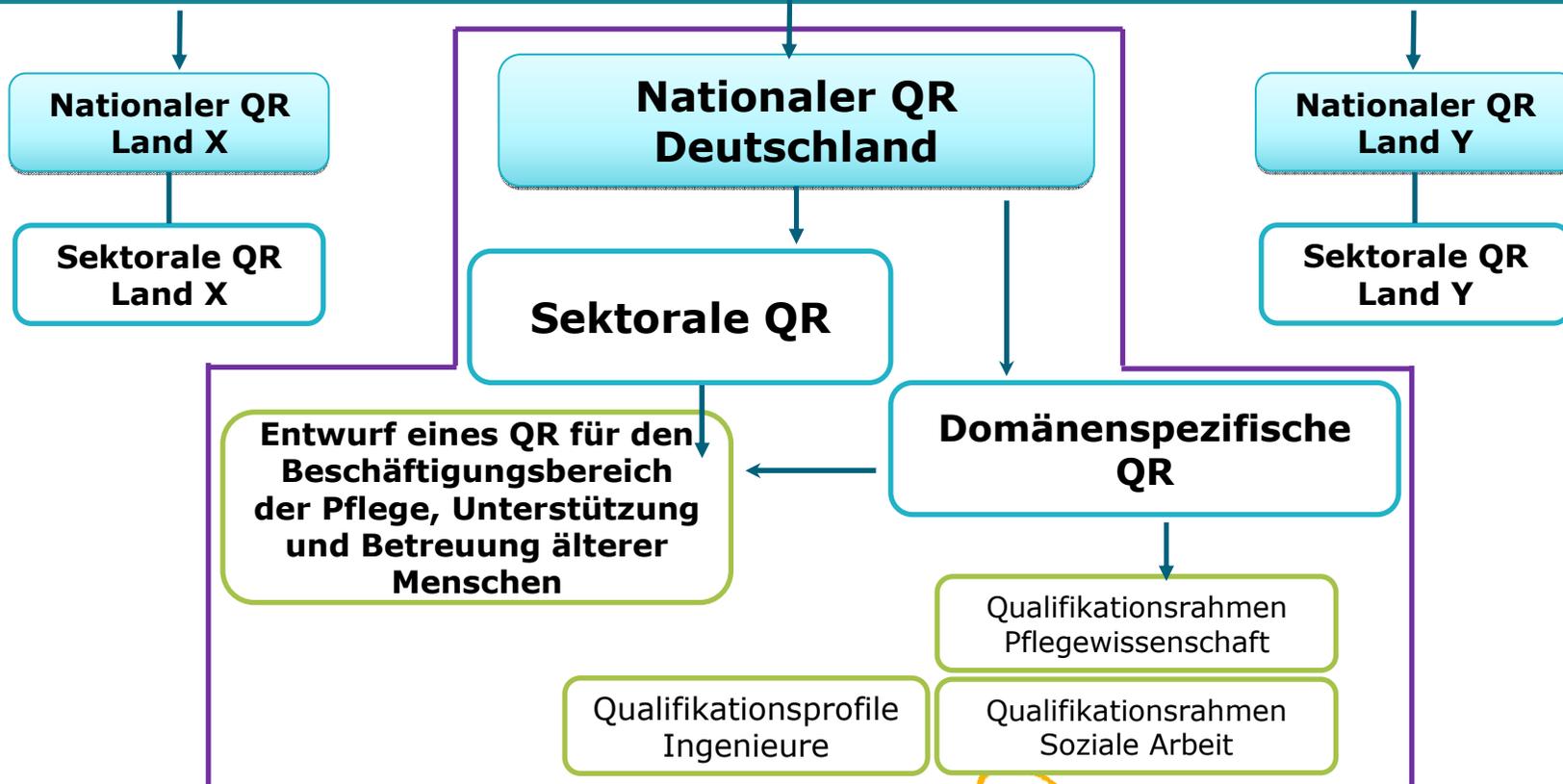
Beispielhafte Aufgaben

Kompetenzprofile auf acht Niveaus

Wissen

Können

Europäischer Qualifikationsrahmen



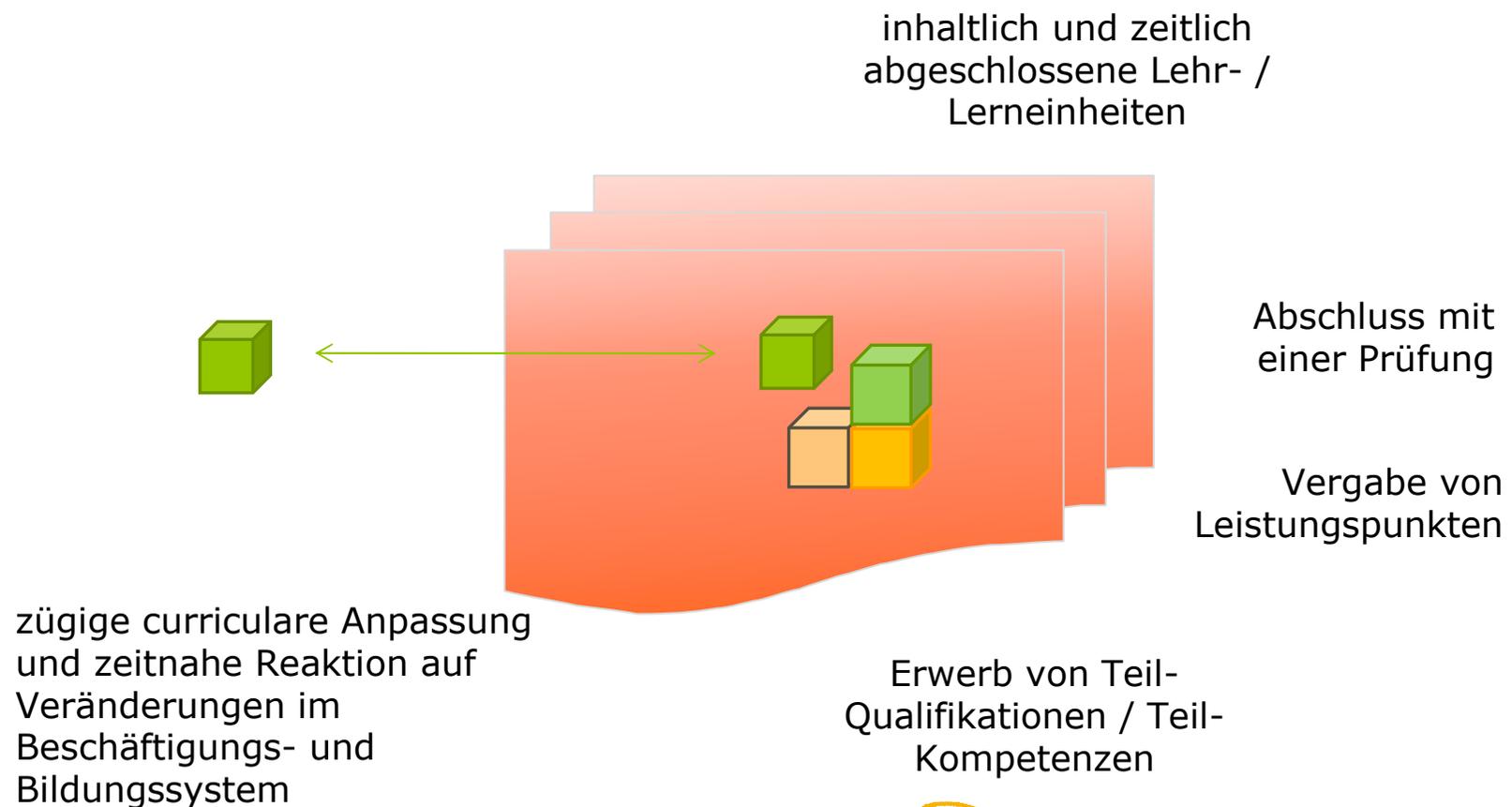
Durchlässigkeit durch Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen

- Biografien und Kompetenzprofile
- Portfolio und pauschale Anrechnungsverfahren
- Äquivalenzabgleich zwischen den Bildungsangeboten

Anrechnung erfordert abgestimmte Qualifizierungswege

- auf nationaler Ebene erfordert dies z. B. es ein Rahmencurriculum für ein gestuftes Ausbildungssystem
- für die einzelnen Qualifikationsniveaus sind Schlüsselqualifikationen und Lernziele festzulegen
- diese sind auf verschiedenen Dimensionen zu unterteilen in Fach-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz

Merkmale von Modularisierung



Erkenntnisse

- Darstellung zentraler Module für die Altenpflegequalifizierung im Hinblick auf die Reformbestrebungen im Berufsbereich Pflege
- Erkenntnisse zu den Anrechnungsmöglichkeiten von beruflich erworbenen Kompetenzen auf hochschulische Bildungsgänge
- Beschreibung zentraler Faktoren zur Schulentwicklung bei der Umstellung auf modularisierte Konzepte

Konsequenzen und Schlussfolgerungen

Qualifikationsmix

**Grenzen
kollegialer Beratung**

**Verantwortungs- und
Aufgabenbereiche**

**Magnet-
einrichtungen**

Qualifikationsrahmen

Literatur:

- Achtenhagen, F. (1997). Berufliche Ausbildung. In F. E. Weinert (Hrsg.), *Psychologie des Unterrichts und der Schule, D/I/3, Enzyklopädie der Psychologie* (S. 603-657). Göttingen: Hogrefe.
- Howard, P. und Jane Howard, J. (2002). Führen mit dem Big-Five-Persönlichkeitsmodell. Frankfurt & New York.
- Steinmann, H. und Schreyögg, G.. (2005). Management, S. 658, 6. Auflage, Wiesbaden
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2004). Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Heft 115. Online abrufbar:
<http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf> (abgerufen am 10.07.2013)
- Kraus, K. (2001). Lebenslanges Lernen – Karriere einer Leitidee. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!