

TRACK-PROJEKT

TRAINING AND RECOGNITION OF INFORMAL CARERS SKILLS

[SCHULUNG UND ANERKENNUNG DER KENNTNISSE
INFORMELLER PFLEGEPERSONEN]

INTELLEKTUELLER BEITRAG 4:

MACHBARKEITSSTUDIE

MÜLLER-RIEDLHUBER, HEIDEMARIE; ZIEGLER, PETRA



INHALTSVERZEICHNIS

ÜBERSICHT	6
1. ZWECK UND METHODOLOGIE	18
ZIELSETZUNGEN.....	18
METHODOLOGISCHER ANSATZ.....	20
2. EINFÜHRUNG	22
HINTERGRUND.....	22
EINE ALTERNDE GESELLSCHAFT UND DER BEDARF AN LANGZEITPFLEGE	22
FORMALE UND INFORMELLE PFLEGE, PFLEGEPERSONEN UND PERSÖNLICHE PFLEGEKRÄFTE	23
UNTERSCHIEDE BEI DEN AUSBILDUNGSANFORDERUNGEN FÜR (FORMELLES) PFLEGEPERSONAL UND INFORMELLE PFLEGEKRÄFTE	24
UNTERSCHIEDLICHE ENTWICKLUNGSSSTUFEN DER VALIDIERUNGSSYSTEME	25
UNTERSTÜTZUNG INFORMELLER PFLEGEPERSONEN – DAS TRACK-ONLINE-TRAINING	26
3. POLITISCHER HINTERGRUND IN DER EU FÜR DIE VALIDIERUNG UND DIE ANERKENNUNG DER KENNTNISSE	29
POLITISCHE ZIELE UND INSTRUMENTE IN DER EU	29
EU-INITIATIVEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER VERGLEICHBARKEIT UND ÜBERTRAGBARKEIT.....	30
EQR UND QF-EHEA.....	30
NATIONALE QUALIFIKATIONSRAHMEN (NQR).....	31
ESCO, EUROPÄISCHE TAXONOMIE DER KENNTNISSE, KOMPETENZEN, QUALIFIKATIONEN UND BERUFE	32
EUROPÄISCHE TRANSPARENZDOKUMENTE	34
EUROPÄISCHE LEISTUNGSPUNKTSYSTEME	35
EU-ANSATZ FÜR NICHT-FORMALES UND INFORMELLES LERNEN	36
EMPFEHLUNG DES RATES ZUR VALIDIERUNG DES NICHT-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS	36
EUROPÄISCHE RICHTLINIEN FÜR DIE VALIDIERUNG DES NICHT-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS.....	38
Verbindungen zu nationalen Qualifikationssystemen und Rahmen	39
Standards und Lernergebnisse.....	40
Die Phasen der Validierung	41
An der Validierung beteiligte Fachleute	43
4. EUROPÄISCHE BEWÄHRTE VERFAHREN UND EMPFEHLUNGEN FÜR TRACK	44
BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG IM BEREICH DER (INFORMELLEN) PFLEGE	44
CARER+.....	44
ECC – EUROPÄISCHES PFLEGEZERTIFIKAT.....	45
I-CARE.....	46
VERBESSERUNG DER QUALIFIKATION FÜR ALTENPFLEGER – DAS IQEA-PROJEKT.....	48

FORWARD.....	49
“ALTENPFLEGEZERTIFIKAT” ECVC.....	49
DISCOVER.....	51
KEYFORA.....	52
BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VERBESSERUNG DER VALIDIERUNGSQUALITÄT	52
SiQuCAE.....	53
NQR-IN.....	54
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG VON TRACK	54
5. ÖSTERREICH.....	57
EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK.....	57
RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK.....	58
POLITISCHER UND RECHTLICHER HINTERGRUND FÜR PFLEGEKRÄFTE	61
VERFAHREN UND STANDARDS.....	63
FINANZIERUNG.....	63
NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE	64
INFORMATION UND ORIENTIERUNG.....	66
QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG	67
BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN	68
NATIONALE INITIATIVEN.....	68
ÜBERSICHT UND BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG IN DER (INFORMELLEN) PFLEGE	69
TRACK-ZERTIFIZIERUNGSPERSPEKTIVEN AUF NATIONALER EBENE.....	70
PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN	71
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG AUF NATIONALER EBENE	72
6. FRANKREICH.....	75
EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK.....	75
RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK.....	76
VERFAHREN UND STANDARDS.....	80
DIE FÜNF GESETZLICH FESTGELEGTE SCHRITTE DES VAE-VERFAHRENS.....	81
TEILNAHME AN DEN VAE-VERFAHREN.....	82
HERAUSFORDERUNGEN.....	84
STANDARDS	85
FINANZIERUNG.....	86
KOSTEN FÜR PERSONEN.....	87
FINANZIERUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE – ZWEI ANSÄTZE	87
FINANZIERUNG AUF STAATLICHER EBENE - ZWEIFACHE VERANTWORTUNG DURCH ZWEI MINISTERIEN	88
NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE	88
INFORMATION UND ORIENTIERUNG.....	89
QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG	91
BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN	93
REGIONALE INITIATIVEN	93

Unterstützung des Pôle Emploi für Arbeitssuchende - Beispiel für eine Initiative einer öffentlichen Einrichtung	93
Freiwilligenpass - Beispiel für eine Initiative einer gemeinnützigen Organisation	94
ÜBERSICHT UND BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG IN DER (INFORMELLEN) PFLEGE	96
TRACK-ZERTIFIZIERUNGSPERSPEKTIVEN AUF NATIONALER EBENE.....	98
PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN	99
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG VON TRACK AUF NATIONALER EBENE	100
EMPFEHLUNGEN UND ERGEBNISSE DES EXPERTEN-WORKSHOPS	101
7. DEUTSCHLAND	107
EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK.....	107
RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK.....	110
POLITISCHER UND RECHTLICHER HINTERGRUND FÜR PFLEGEKRÄFTE	112
VERFAHREN UND STANDARDS.....	113
EXTERNENPRÜFUNG.....	113
BERUFSQUALIFIKATIONSFESTSTELLUNG AUF DER GRUNDLAGE DES BQFG	115
TARIFVEREINBARUNGEN	116
TEILQUALIFIKATIONEN.....	117
ÜBERPRÜFUNGEN VON FÄHIGKEITEN (KOMPETENZBILANZIERUNGEN)	119
FINANZIERUNG.....	120
NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE	121
INFORMATION UND ORIENTIERUNG ÜBER VALIDIERUNGSINITIATIVEN	123
QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG	124
BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN	125
NATIONALE UND REGIONALE INITIATIVEN.....	125
Qualifizierung in der Altenpflege und Krankenpflege für Arbeitslose	125
Aufwärts! In der Pflege.....	126
Kompetenzerfassung und Validierung für Flüchtlinge	126
Bewertung der Fachsprachkenntnisse für Pflegepersonal.....	126
ÜBERSICHT UND ANERKENNUNG DER KOMPETENZEN INFORMELLER PFLEGEKRÄFTE.....	126
Bündnis für GUTE PFLEGE.....	126
PERSPEKTIVEN DER TRACK-ZERTIFIZIERUNG AUF NATIONALER EBENE.....	127
PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN	127
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG AUF NATIONALER EBENE	128
EMPFEHLUNGEN UND RESULTATE DES EXPERTEN-WORKSHOPS.....	129
8. SPANIEN.....	134
EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK.....	134
RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK.....	135
POLITISCHER UND RECHTLICHER HINTERGRUND FÜR PFLEGEKRÄFTE	136
VERFAHREN UND STANDARDS.....	137

FINANZIERUNG.....	141
NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE	142
INFORMATION UND ORIENTIERUNG.....	144
QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG	146
BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN	147
REGIONALE INITIATIVEN	147
ÜBERSICHT UND BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG IN DER (INFORMELLEN)	
PFLEGE	148
PERSPEKTIVEN DER TRACK-ZERTIFIZIERUNG AUF NATIONALER EBENE.....	149
PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN	150
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG AUF NATIONALER EBENE	151
EMPFEHLUNGEN UND ERGEBNISSE DES EXPERTEN-WORKSHOPS	154
<u>9. TRACK-KOMPETENZPROFIL – ÜBERLAPPUNGEN MIT NATIONALEN</u>	
<u>QUALIFIKATIONEN</u>	<u>157</u>
WARUM LERNERGEBNISSE UND KOMPETENZPROFILE WICHTIG SIND	157
DAS TRACK-KOMPETENZPROFIL	157
ÜBERLAPPUNGEN MIT VORHANDENEN BERUFSBILDUNGSANGEBOTEN UND BERUFSPROFILIEN	160
<u>10. ZUSAMMENFASSUNG UND FAHRPLAN FÜR DIE TRACK-EINFÜHRUNG</u>	<u>164</u>
WIE TRACK INFORMELLE PFLEGEKRÄFTE UNTERSTÜTZT	164
WIE INFORMELLE PFLEGEPERSONEN DAS TRACK-ZEUGNIS NUTZEN KÖNNEN	165
FAHRPLAN FÜR EINE EINFÜHRUNG DES TRACK-TRAININGS UND ZEUGNISSES	166
KURZFRISTIGE PERSPEKTIVEN	167
LANGFRISTIGE PERSPEKTIVEN	169
VIELVERSPRECHENDE EINFÜHRUNGSPARTNER	171
<u>ANHANG A – TRACK-KOMPETENZÜBERLAPPUNGEN (BEISPIEL DEUTSCHLAND)</u>	<u>173</u>
<u>ANHANG B – GLOSSAR</u>	<u>175</u>

ÜBERSICHT

Diese Studie **zielt** im Wesentlichen darauf ab, für alle Partnerländer (Österreich, Frankreich, Deutschland, Spanien), zu erläutern, welche Einführungsperspektiven für das integrierte TRACK-Lernangebot (Training and recognition of informal Carers sKills) (Verbindung von Online- und individuellen Sitzungen) existieren und wie das Training gefördert und für die Zielgruppe der informellen Pflegekräfte von Alzheimer- und Demenzpatienten am besten bereitgestellt werden kann.

Einführung in das TRACK-Training und das Zertifizierungsangebot

Das integrierte TRACK-Lernangebot zielt darauf ab, informelle Pflegekräfte bei ihren Pflegetätigkeiten und in ihrem Alltag mit Alzheimer- und Demenzpatienten zu unterstützen. Daher vermittelt das Training Informationen für informelle Pflegekräfte und hilft, die Qualität bei der Pflege von Alzheimer- und Demenzpatienten zu gewährleisten.

Es wird in 4 europäischen Sprachen (Englisch, Französisch, Deutsch, Spanisch), auf der von Eurocarers zur Verfügung gestellten TRACK-Website (<http://eurocarers.org/track/index>) und über eine von IPERIA bereitgestellte Moodle-Plattform kostenlos angeboten. Trainingsanbieter, die auf Moodle-Plattformen zurückgreifen, können das TRACK-Training und das Zertifizierungsprogramm kostenlos in ihren Lernumgebungen umsetzen.

Das integrierte TRACK-Lernangebot kombiniert 16 Stunden individuelle Sitzungen mit 4 Stunden eLernen. Das eLernen folgt einer modularen Struktur und einer Micro-Learning-Methode, die den zeitlichen Beschränkungen der informellen Pflegekräfte Rechnung trägt. Selbstbeurteilungen am Ende jedes Lernmoduls fassen die Lernergebnisse zusammen, die inzwischen erreicht wurden, und steigern das Bewusstsein für die angeeigneten Fähigkeiten und Kompetenzen. Mentoring zwischen informellen Pflegekräften und Pflegefachkräften spielt eine wichtige Rolle im Gesamtkonzept des integrierten TRACK-Lernangebotes, da informelle Pflegekräfte sowohl persönlichen Kontakt als auch fachlichen Rat benötigen.

Informelle Pflegekräfte, die das TRACK-Training erfolgreich absolviert haben, erhalten ein Zeugnis, das auf einer Zusammenfassung der Lernergebnisse basiert, die im Verlauf des TRACK-Trainings erworben wurden. Das Zeugnis und die Zusammenfassung der Lernergebnisse unterstreichen einerseits die Relevanz der erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Gebiet der Pflege für Demenzpatienten, andererseits machen die Beschreibungen der Lernergebnisse und das Zeugnis eine Nutzung im Kontext von Audit-Tools der fachlichen Fähigkeiten auf nationaler Ebene (zum Beispiel *ProfilPASS* in Deutschland, *bilan de compétences* in Frankreich, *dossier de competencias* in Spanien) oder im Kontext der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse (Weiterbildung und Ausbildungsangebote auf dem Gebiet der Pflege) möglich. In einigen Ländern wie

Frankreich oder Spanien, in denen die Validierungsverfahren für die formale Anerkennung des nicht formellen und informellen Lernens bereits seit langer Zeit etabliert sind, könnten das TRACK-Training und die Zertifizierung das Interesse der informellen Pflegekräfte steigern, ihre langfristige Erfahrung in der Pflege validieren und anerkennen zu lassen. In Deutschland und Österreich, wo das formale Ausbildungssystem ziemlich ausgeprägt ist, werden Kooperationen mit Berufsbildungsanbietern von großer Bedeutung sein, um die Anerkennung der Ergebnisse des TRACK-Unterrichts und des Zeugnisses zu gewährleisten.

Generell gilt für das Angebot des integrierten TRACK-Unterrichts und der Zertifizierung Folgendes:

- Es bietet konkrete Informationen und Unterstützung für informelle Pflegekräfte in Bezug auf die täglichen Herausforderungen bei der Pflege von Alzheimer- und Demenzpatienten
- Es hilft, die Qualität der informellen Pflege von Alzheimer- und Demenzpatienten zu gewährleisten, während es gleichzeitig die Selbstpflege der informellen Pflegekräfte unterstützt
- Es steigert das Selbstvertrauen der informellen Pflegekräfte und das Bewusstsein für die auf dem Gebiet der Pflege erworbene Kenntnisse und Kompetenzen
- Es betont den Wert der informellen Pflege und der unbezahlten Pflegeleistungen, die von informellen Pflegekräften für ihre Familienangehörigen oder auf persönlicher oder sozialer Ebene nahestehende Personen erbracht werden
- Es könnte das Interesse der informellen Pflegekräfte an beruflicher Weiterbildung und Training wecken oder dazu führen, nach einer langen Zeit informeller Pflege eine professionelle Pflegekraft zu werden
- Es könnte neue berufliche Perspektiven und in Zusammenhang damit die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt eröffnen.

Ziele und Inhalt dieser Machbarkeitsstudie

Auf der Grundlage dieser Überlegungen zielt die Studie darauf ab, einen Fahrplan für die Einführung des TRACK-Trainings und des Zeugnisses in jedem der Partnerländer zu entwerfen und Wege für berufliche Weiterbildung, für die Überprüfung und Validierung vorhandener Qualifikationen und für Pflegeberufe aufzuzeigen, die den optimalen „Einstieg“ für informelle Pflegepersonen in den Arbeitsmarkt bieten könnten. Die nationalen Validierungssysteme und Zertifizierungsmethoden bilden den Hintergrund für die Ausarbeitung des Fahrplans und für die Definition von Pflegeberufen, die als möglicher Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen können. Da Sozial- und Gesundheitspflegeberufe reglementierte Berufe sind, für die laut den gesetzlichen Vorschriften in vielen EU-Mitgliedsländern besondere Qualifikationen erforderlich sind, können sich informelle Pflegepersonen, die Interesse an einer Tätigkeit im Bereich der Pflege zeigen, normalerweise entweder dafür entscheiden, „direkt“ in den Arbeitsmarkt

einzusteigen und in gering qualifizierten, schlecht bezahlten, nicht regulierten Pflegehilfstätigkeiten zu arbeiten, für die keine besondere Qualifikation erforderlich ist, oder sie können auf die Berufsausbildungsangebote für qualifizierte Pflegeberufe zurückgreifen. Das TRACK-Training bietet kleine eLernen-Einheiten, die genau auf die Bedürfnisse der informellen Pflegekräfte und der Nutzer zugeschnitten sind, die mit Internet und eLernen weniger vertraut sind (anhand von kurzen Informationseinheiten, vielen Visualisierungen und gesprochenen Texten). Somit könnte das TRACK-Training die Motivation für das Lernen steigern und das Interesse der informellen Pflegepersonen an (beruflicher) Weiterbildung wecken. Die Zertifizierung der erworbenen Fertigkeiten durch das erfolgreiche Absolvieren des TRACK-Trainings zielt auf die Qualitätsverbesserung der informellen Pflege und die Anerkennung des Wertes der informellen Pflegeleistungen ab. Darüber hinaus bietet das TRACK-Zeugnis die Möglichkeit, dass die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen im Kontext der bereits vorhandenen Berufsbildungsangebote als früher erworbene Kenntnisse anerkannt werden. Informationen über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung für informelle Pflegekräfte werden auf der TRACK-Website durch die Verlinkung zu Trainingsanbietern bereitgestellt, die berufliche Weiterbildung anbieten und das TRACK-Zeugnis anerkennen.

In verschiedenen europäischen Ländern, wie beispielsweise Frankreich und Spanien, kann jede Person (unter bestimmten Bedingungen) die Validierung und Anerkennung ihrer Arbeitserfahrung (einschließlich freiwilliger Tätigkeiten) beantragen und eine entsprechende berufliche Qualifikation erwerben. Diese Validierungsverfahren sind eine gute Möglichkeit, insbesondere für Personen ohne oder nur mit geringen formalen Qualifikationen, eine Qualifikation zu erwerben, die ihrer praktischen Arbeitserfahrung entspricht. Im Kontext der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens könnte das TRACK-Zeugnis verwendet werden, um einen Teil der Nachweise zu dokumentieren, die im Rahmen des Validierungsverfahrens für einen bestimmten Pflegeberuf erforderlich sind.

Der Fahrplan für die TRACK-Zertifizierung bezieht sich auf Pflegeberufe, die für informelle Pflegekräfte von Alzheimer- und Demenzpatienten einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt bieten. Informelle Pflegekräfte könnten also entscheiden, entweder an einer beruflichen Weiterbildung für diese Pflegeberufe teilzunehmen und die Anerkennung der im Rahmen von TRACK erworbenen Kenntnisse zu beantragen, oder die Validierung ihrer Berufserfahrung zu beantragen, sofern sie die Bedingungen für das Validierungsverfahren erfüllen und das TRACK-Zeugnis heranziehen, um einen Teil der Fertigkeiten zu dokumentieren, die sie im Bereich der Pflege erworben haben.

Da die Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens generell ein wichtiger Aspekt der europäischen Politik des lebenslangen Lernens ist, bietet die vorliegende Studie auch grundlegende Informationen über nationale Validierungsverfahren, Instrumente zur Dokumentation der vorhandenen Kenntnisse und Optionen für die Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens in den Partnerländern.

Daneben werden Beispiele bewährter Verfahren für die Validierung und Zertifizierung auf dem Gebiet der Pflege vorgestellt.

Methodologie

Informationen wurden durch Recherchen, Literaturstudium und Untersuchung bewährter Verfahren, aus Diskussionen und dem Austausch mit Projektpartnern, Experten und Interessengruppen gewonnen. Insbesondere wurden Gespräche mit 8 nationalen und 2 internationalen Validierungs- und Zertifizierungsexperten geführt und Rückmeldungen im Verlauf von 3 Validierungs-Workshops von 61 Experten (informelle Pflegekräfte und Pflegefachkräfte, Berufsbildungsanbieter, politische und sonstige Entscheidungsträger, Vertreter von Arbeitsvermittlungen und Pflegeeinrichtungen usw.) gesammelt.

Auf der Grundlage der oben erwähnten Ziele und Anwendungsszenarien für das TRACK-Training und Zeugnis hat die TRACK-Machbarkeitsstudie Folgendes zu bieten:

- Hintergrundinformationen über die informelle Pflege
- Informationen über Möglichkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen anerkennen zu lassen, die durch informelle Pflegekräfte in nicht-formaler Weise (über das TRACK-Training) oder informell (über Arbeitserfahrung) erworben wurden
- Informationen über den politischen Hintergrund für die Validierung und Anerkennung der Kenntnisse auf europäischer Ebene und in den Pilotländern
- Eine Übersicht der europäischen Initiativen zur Unterstützung der Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Kenntnissen und Kompetenzen
- Informationen über die Validierungsverfahren und Standards, vorhandenen Instrumente zur Überprüfung von Fähigkeiten, institutionellen Rahmenbedingungen, Hauptakteure, Finanzierung, Information und Orientierung sowie Qualitätssicherungsverfahren in den Pilotländern
- Beispiele bewährter Verfahren für die Validierung und die Anerkennung der Kenntnisse auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene
- Empfehlungen für die Umsetzung von TRACK auf europäischer Ebene und in den Pilotländern
- Ein Fahrplan für die Einführung des integrierten TRACK-Lern- und Zertifizierungsangebotes
- Informationen über Berufsausbildung und Karriereaussichten für informelle Pflegepersonen (auf der Grundlage des Vergleiches der Kompetenzprofile von Pflegeberufen auf nationaler Ebene und der ESCO).

Der Umfang des TRACK-Projekts ist zwar limitiert, doch war das Vorhaben darauf ausgerichtet, eine Reihe von Fragen zu untersuchen und Kenntnisse über die am besten geeigneten weiteren Schritte bei der Unterstützung informeller Pflegepersonen und der Anerkennung ihrer Kompetenzen zu gewinnen.

Verschiedene Szenarien für den Einsatz von TRACK

Die folgenden Szenarien für den Einsatz des TRACK-Zeugnisses können grob unterschieden werden:

- **Option 1:** Die Pflegekraft erhält ein Zeugnis für das erfolgreiche Absolvieren des TRACK-Trainings; darüber hinaus hat er/sie die Möglichkeit, alle erworbenen Pflegekompetenzen auf der Grundlage einer Übersicht der erzielten TRACK-Lernergebnisse unter Verwendung eines nationalen Instruments zur Überprüfung von Fähigkeiten zu dokumentieren (Links zu einigen dieser Instrumente werden auf der TRACK-Website angeboten).
- **Option 2:** Die Pflegekraft absolviert eine Weiterbildung: a) anhand eines Anschlusstrainings für informelle Pflegekräfte; er/sie sammelt verschiedene Zeugnisse, die – unter bestimmten Bedingungen – im Rahmen von Validierungsverfahren (insbesondere in Frankreich und Spanien) oder durch andere Bildungsanbieter anerkannt werden können; b) durch die Teilnahme an einer Berufsausbildung für einen bestimmten Pflegeberuf.
- **Option 3:** Die Pflegekraft nutzt das TRACK-Zeugnis, um die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen bei Ausbildungsanbietern zu beantragen, die TRACK-Partner sind und/oder Training für relevante Pflegeberufe anbieten (einige Trainingsangebote für bestimmte Pflegeberufe, die für informelle Pflegekräfte einen guten „Einstieg“ in den Arbeitsmarkt bieten, weisen Überlappungen mit dem TRACK-Training auf, und somit könnte das TRACK-Training als früher erworbene Kenntnisse anerkannt werden).
- **Option 4:** Pflegekräfte mit langfristiger Pflegeerfahrung können – unter bestimmten Bedingungen – die offizielle Validierung ihrer fachlichen Kompetenzen beantragen (insbesondere in Frankreich und Spanien). In diesem Zusammenhang kann das TRACK-Training als eine Art Vorbereitungstraining für eine entsprechende Vollqualifikation wie beispielsweise der *assistant(e) de vie (ADVD)* in Frankreich angesehen werden; das TRACK-Zeugnis könnte letzten Ende auch verwendet werden, um einen Teil der im Rahmen der Pflege von Demenzpatienten erworbenen Kompetenzen zu dokumentieren; um informelle Pflegepersonen auf die Möglichkeit hinzuweisen, ihre Fertigkeiten formal anerkennen zu lassen, wird die TRACK-Website Links zu den nationalen Informations- und Orientierungsportalen für Validierung bereitstellen.

Möglichkeiten für die Einführung des TRACK-Trainings in den Pilotländern

In Bezug auf den Start einer Einführung des TRACK-Trainingsprogramms in den Partnerländern ist zu berücksichtigen, dass einige Länder eher zentralisiert sind, beispielsweise Frankreich, während in anderen Ländern wie Spanien oder Deutschland Regionen und Kommunen für die Leistungen im Pflegesektor zuständig sind.

Frankreich ist sehr zentralisiert, und der Ausschuss, der als ausstellende Stelle fungiert, tritt nur zweimal im Jahr zusammen. Die Einführung einer neuen Qualifikation kann daher durch die Bürokratie verzögert werden und viel Zeit in Anspruch nehmen. Aufgrund des

geringen Umfanges des TRACK-Trainings (insgesamt 20 Stunden) ist es nicht möglich, das entsprechende Zeugnis als eine Vollqualifikation einzustufen. Beim Experten-Workshop wurde jedoch erklärt, dass das TRACK-Training und das Zeugnis ein Ausgangspunkt in Verbindung mit weiteren Trainingsmaßnahmen für informelle Pflegekräfte sein und letzten Ende als eine Art *Vorbereitungstraining für eine Vollqualifikation* wie beispielsweise assistant(e) de vie (ADVD) anerkannt werden könnte.

In **Spanien** tragen die Regionen die Verantwortung und organisieren Bewerbungsaufrufe zur Validierung nicht-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen für berufliche Qualifikationen, die in ihrem Bereich stark nachgefragt werden. Sofern die Kenntnisse und Kompetenzen für berufliche Qualifikationen validiert werden, sind diese in ganz Spanien gültig, nicht nur in der jeweiligen Region. Spezielle Bewerbungsaufrufe können auch in den Regionen abgehalten werden, bei denen dann ein regionales Zeugnis verliehen werden kann, das nur in der entsprechenden Region gültig ist. Spezielle Bewerbungsaufrufe können abgehalten werden, sofern die Arbeitgeber- wie auch die Arbeitnehmerverbände ein solches Verfahren unterstützen. TRACK könnte möglicherweise einen speziellen Bewerbungsaufruf in Andalusien in die Wege leiten, da die Deputation von Jaén der Projektpartnerschaft angehört und eventuell helfen könnte, die notwendigen Kooperationspartner für ein solches Verfahren ausfindig zu machen (Gewerkschaften und zwei große Unternehmen). Ein solcher spezieller Bewerbungsaufruf, der ein regional anerkanntes Zeugnis nach sich zieht, könnte ein erster Schritt in Richtung der Einführung von TRACK auf regionaler Ebene und der Anbindung des TRACK-Zeugnisses an das landesweite Validierungsverfahren in Spanien sowie an die Weiterbildungsangebote auf regionaler und nationaler Ebene sein.

In **Deutschland** wird empfohlen, das TRACK-Training auf regionaler und nationaler Ebene umzusetzen: Der deutsche Validierungs-Workshop hat ergeben, dass die regionale Agentur für Arbeit und die AWO (Arbeiterwohlfahrt) in Halle potenzielle Kooperationspartner sind, die Interesse an der Umsetzung des TRACK-Trainings bekunden. Eine Kooperation mit diesen Einrichtungen auf regionaler Ebene könnte möglicherweise eine umfangreichere Einführung auf Ebene der Bundesländer oder auf landesweiter Ebene nach sich ziehen. Während des Workshops wurde die Kooperation mit Selbsthilfegruppen, Hausärzten und „mobilen“ Krankenpflegern, die normalerweise in direktem Kontakt zu den betroffenen Personen stehen und ihre Situation sehr gut kennen, ebenfalls als ein aussichtsreicher Weg zur Förderung und Einführung des TRACK-Trainings genannt. Darüber hinaus könnten das TRACK-Training und das Zeugnis auf nationaler Ebene propagiert werden, wenn man das Gesundheitsministerium und/oder das staatliche Sozialversicherungssystem davon überzeugt, informelle Pflegepersonen von Demenzpatienten und die Qualität der informellen Demenzpflege anhand der Finanzierung integrierter Lernangebote wie beispielsweise TRACK für alle informellen Pflegepersonen zu unterstützen.

In allen Partnerländern existieren Audit-Tools für Kenntnisse, die für die Öffentlichkeit von unterschiedlicher Relevanz sind. In Frankreich und Spanien sind die Audit-Tools für die Dokumentierung der Kompetenzen wichtiger als beispielsweise in Deutschland und Österreich, wo diese Tools entweder nicht so bekannt sind (Österreich) oder mit ähnlichen Tools konkurrieren und häufig auf bestimmte Regionen beschränkt sind (Deutschland). Im Rahmen des Experten-Workshops wurden diese Tools jedoch als optimaler erster Schritt für die Dokumentation der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen und ein niedrigschwelliger Ansatz eingestuft, um ein Bewusstsein für das berufliche Kompetenzprofil einer Person zu entwickeln. Aus diesem Grund wird empfohlen, entweder eine direkte Kooperation mit den Einrichtungen ins Auge zu fassen, die diese Audit-Tools ausgeben (*bilan de compétences* in Frankreich, *dossier de competencias* in Spanien oder der *ProfilPASS* in Deutschland) oder informelle Pflegekräfte über die Existenz solcher Tools zu informieren und davon in Kenntnis zu setzen, wie die TRACK-Kompetenzen dazu passen. In Spanien, wo das *dossier de competencias* ein zentrales Element des Validierungsprozesses ist, könnte das Absolvieren des TRACK-Trainingsprogramms mit dem *dossier de competencias* als indirekter Nachweis eines nicht-formalen Trainings verknüpft werden, das den Erwerb der zu evaluierenden Kenntnisse ermöglicht. Das Kompetenzdossier ist ein Portfolio mit einer persönlichen Präsentation, einem Lebenslauf, Angaben über Berufserfahrungen und bis jetzt absolvierte Ausbildungen und einer Selbstbeurteilung.

Herausforderung für die Förderung und Anerkennung des TRACK-Trainings

Die folgenden wesentlichen Herausforderungen existieren für die Förderung von TRACK bei der Zielgruppe der informellen Pflegekräfte:

- Mangelndes Selbstverständnis als informelle Pflegekraft
- Mangelndes Bewusstsein für die Bedeutung des Trainings auf dem Gebiet der Pflege für Demenzpatienten
- Zeitliche Zwänge der informellen Pflegekräfte von Demenzpatienten
- Schwierigkeiten bei der Nutzung von Internet- und eLernen-Anwendungen
- Vorbehalte bezüglich des Lernens (schlechte Erfahrungen mit dem Lernen, fehlende Motivation)
- Informelle Pflegekräfte von Demenzpatienten sind schwer zu erreichen, da sie selten in Netzwerken, Vereinigungen, Selbsthilfegruppen usw. organisiert sind

Das TRACK-Projekt zielt darauf ab, diese Herausforderungen durch das Angebot eines nutzerfreundlichen integrierten Unterrichts zu bewältigen, das individuell auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten ist (innovatives Micro-Learning, Mentoring, Übersicht der erworbenen Kenntnisse usw.). TRACK beabsichtigt auch die Verbesserung des Selbstverständnisses und des Selbstvertrauens der informellen Pflegekräfte, indem ihnen ein Trainingsangebot unterbreitet wird, das ihnen im Alltag hilft, ihre

Pflegekenntnisse verbessert und weitere Perspektiven für eine künftige Berufsausbildung und Karriere im Bereich der Pflege eröffnet.

Im Rahmen der Anerkennung des TRACK-Trainings und Zeugnisses auf nationaler Ebene existieren die folgenden wichtigen Herausforderungen:

- Es gibt in einigen Pilotländern nur eingeschränkte Trainingsangebote für informelle Pflegekräfte, und sie werden nicht als eine attraktive Zielgruppe für (berufliche) Bildung und Training eingestuft
- Einige Interessengruppen, beispielsweise in Deutschland, stehen der Vorstellung, informelle Pflegekräfte die Möglichkeit einzuräumen, eine formale Qualifikation im Bereich der Pflege zu erwerben, ohne dass sie sie den vorgesehenen Ausbildungsweg erfolgreich absolvieren, ziemlich skeptisch gegenüber
- Die generelle Abneigung der nationalen Bildungsanbieter sowie der Unternehmen im Bereich der Pflege, Trainingsprogramme und Zeugnisse „ausländischer“ Anbieter umzusetzen und anzuerkennen
- Der geringe Umfang des TRACK-Trainings (insgesamt 20 Stunden) deckt sich mit den Bedürfnissen der informellen Pflegekräfte und ihren begrenzten Zeitressourcen, reicht jedoch nicht aus, um das TRACK-Zeugnis als eine Vollqualifikation in den nationalen Bildungs- und Trainingssystemen zu positionieren
- Umfassende Validierungs- und Anerkennungsverfahren stehen nicht in allen Pilotländern zur Verfügung: Während in Frankreich und Spanien Validierungsverfahren für erfahrungsbasiertes und nicht-formales Lernen existieren, aber oftmals mit komplexen und anspruchsvollen Verfahren verknüpft sind, befinden sich die Validierungsverfahren für nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen in Deutschland und Österreich noch im Entwicklungsstadium und stehen bis jetzt für Gesundheits- und Sozialpflegeberufe nicht zur Verfügung.
- Auf nationaler Ebene existieren verschiedene Kompetenzprofile für Pflegeberufe, die mit der Pflege von Demenzpatienten zu tun haben. Die meisten der Gesundheits- und Sozialpflegeberufe werden durch Landesrecht reguliert, was bedeutet, dass der Inhalt der Berufsausbildung und des Trainings für diese Berufe auch durch Gesetzesvorschriften festgelegt wird. Das TRACK-Training und die Zertifizierung müssen an diese regulierten Trainingsangebote angepasst werden, damit sie anerkannt werden
- Die vorhandenen europäischen Transparenzinstrumente bieten bis jetzt keine gute Grundlage für den Vergleich der Kompetenz- und Qualifikationsprofile der relevanten Pflegeberufe für informelle Pflegekräfte.

Trotz der erwähnten Herausforderungen gibt es verschiedene Möglichkeiten für die Einführung des TRACK-Trainings und die Unterstützung der Anerkennung auf nationaler Ebene.

Kurzfristige Perspektiven

Das TRACK-Training wird kostenlos in Formaten, die normalerweise für Fernunterricht verwendet werden, (Moodle; Webexport-Schnittstelle) jeder Organisation angeboten, die an dessen Umsetzung interessiert ist. Somit sind die Bildungsanbieter sowie die anderen Einrichtungen in der Lage, den Fernunterricht in vier Sprachen (Englisch, Deutsch, Französisch und Spanisch) zu erhalten und umzusetzen, und müssen lediglich die organisatorische und technische Infrastruktur und das Personal „bereitstellen“, die für Trainingsunterstützung und Mentoring erforderlich sind. Darüber hinaus wird die Trainingsplattform auch nach dem Ende des Projektes allen Personen zur Verfügung stehen, die an deren Nutzung interessiert sind und über einen Internetzugang und einen PC verfügen.

Wenn das TRACK-Training auf diese Weise angeboten wird, können auch die Verbreitung, die Nutzung und die Anerkennung des TRACK-Trainings durch nationale Berufsbildungseinrichtungen, Berufsverbände für Pflegekräfte, Selbsthilfegruppen, öffentliche Institutionen und so weiter angekurbelt werden.

Stärkung und konkrete Unterstützung der informellen Pflegekräfte für Demenzpatienten im Alltagsleben ist eines der wesentlichen Ziele des TRACK-Trainings. Darüber hinaus werden informelle Pflegepersonen unterstützt, indem die von ihnen erworbenen Kompetenzen sichtbar gemacht werden: Die nach dem erfolgreichen Absolvieren des TRACK-Trainings erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen werden als Lernergebnisse beschrieben und können problemlos mit den Lernergebnissen anderer Pflegeberufe verglichen werden. Die Machbarkeitsstudie hat Informationen über nationale Pflegeberufe gesammelt, die für informelle Pflegekräfte ein guter Einstieg in den Arbeitsmarkt sein könnten, und die Lernergebnisse beruflicher Trainingsmaßnahmen für diese Berufe mit den Lernergebnissen von TRACK verglichen. Die Pflegeberufe, die für den Einstieg der informellen Pflegekräfte von Demenzpatienten in den Arbeitsmarkt als am besten geeignet gelten können, sind *Assistant/e de vie* in Frankreich, *Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs. 3 SGB XI* in Deutschland und *Atención socio sanitaria a personas en el domicilio* und *Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales* in Spanien. Überlappungen zwischen den Lernergebnissen des TRACK-Programms und den Lernergebnissen dieser Pflegeberufe und die relevantesten Pflegeberufsprofile in ESCO (Europäische Taxonomie der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe) werden für informelle Pflegekräfte transparent gemacht. Darüber hinaus bietet TRACK Informationen über Instrumente zur Überprüfung von Fähigkeiten auf nationaler Ebene, die herangezogen werden können, um die Berufserfahrung einer Person zu dokumentieren, und stellt Verknüpfungen zu Informationen über bestehende Validierungsverfahren bereit.

Langfristige Perspektiven

Langfristig gesehen wäre die Verknüpfung des TRACK-Trainingsprogramms (und möglicher Anschlussprogramme für die Demenzbetreuung) mit einem NQR und somit die Verbindung zum EQR ein wichtiger Schritt. Eine künftige Perspektive könnte auch die Ausarbeitung eines umfassenderen internationalen Trainingsprogramms für informelle Pflegepersonen sein, das neben den Kernkompetenzen der identifizierten relevanten Pflegeberufe in jedem Pilotland spezifische Kenntnisse und Kompetenzen für die Pflege von Demenzpatienten umfasst. Die Ausarbeitung eines solchen internationalen Trainingsprogramms könnte letzten Ende als Ausgangspunkt für Partnerschaften mit (anderen) großen Trainingsanbietern genutzt werden. In diesen Zusammenhang könnten ESCO und der Input professioneller Pflegeorganisationen genutzt werden, um ein Kompetenzprofil für informelle Pflegepersonen (Mindestanforderungen für eine ordentliche Qualität der informellen Pflege) auf europäischer Ebene zu definieren. Darüber hinaus könnten die bestehenden Berufsbeschreibungen von ESCO in einer Weise verbessert werden, dass man nationale Pflegequalifikationen wie beispielsweise *assistant(e) de vie*, *Atención socio sanitaria a personas en el domicilio*, *Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI* mit diesem Profil verknüpft. Die TRACK-Kompetenzen würden teilweise mit allen erwähnten Kompetenzprofilen überlappen.

Sofern das TRACK-Trainingsprogramm und das Zeugnis in Richtung einer internationalen Qualifikation für (informelle) Pflegepersonen weiterentwickelt werden, dürfte es sich lohnen, über eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Eurocadres nachzudenken, die den sogenannten Berufsausweis (der momentan nur für einige wenige Berufe verfügbar ist, unter anderem allgemeine Krankenpfleger/innen und Physiotherapeuten) definiert haben, und Optionen für die Entwicklung eines Berufsausweises für (informelle) Pflegekräfte von Senioren zu diskutieren.

Die beste Option für die Umsetzung des TRACK-Trainings und Zeugnisses auf nationaler Ebene ist offensichtlich diese Verbindung zu bereits bestehenden Trainings- und Bildungsangeboten im Bereich der Pflege von Demenzpatienten. Grundsätzlich bieten die vorhandenen Qualifikationen oder Berufsstandards und die damit verbundenen Fortbildungs- und Ausbildungsprogramme die Möglichkeit, das TRACK-Training als eine Art Vorbereitungstraining anzuerkennen. Wie in einem der Experten-Workshop erwähnt wurde, könnte das TRACK-Training auch als ein Spezialisierungsmodul oder eine „Ergänzung“ mit den vorhandenen Programmen verknüpft werden, beispielsweise für Sanitäter und vergleichbare Berufsgruppen, die sich mit Demenzpatienten befassen.

Eine weitere Option für die Einführung des TRACK-Programms auf europäischer Ebene wäre die Verknüpfung von TRACK mit bereits bestehenden europäischen Qualifikationsangeboten wie beispielsweise dem Europäischen Pflegezertifikat (ECC), wobei TRACK die Funktion einer Einführungsausbildung übernehmen könnte, auf dessen Grundlage Pflegekräfte in einem nächsten Schritt – falls sie möchten – das ECC erwerben

können. Falls diese Zusammenarbeit in Betracht gezogen wird, muss geklärt werden, in welchem Maße Überlappungen zwischen dem ECC und den TRACK-Kompetenzen existieren und ob der Bewertungsansatz von TRACK und das ECC „kompatibel“ sind.

Schlussfolgerung

Das TRACK-Projekt wird dazu beitragen:

- Die Qualität der informellen Pflege durch die Bereitstellung eines spezifischen Trainings für informelle Pflegekräfte von Demenzpatienten zu verbessern
- Informelle Pflegekräfte bei ihrem Bedarf an Informationen und in ihrer täglichen Pflegeroutine zu unterstützen, indem ein Training angeboten wird, das nutzerfreundlich und problemlos zugänglich ist, den Anforderungen der Zielgruppe entspricht (Ansatz des integrierten Lernens, kleine Lerneinheiten) und somit dazu beiträgt, den Stress und die Sorgen zu beseitigen, unter denen einige von ihnen leiden, und ihre Lebensqualität zu verbessern
- Das Bewusstsein für den Beitrag der informellen Pflegekräfte zur Pflege und für die Kompetenzen zu steigern, die sie in diesem Zusammenhang erworben haben, indem ein zertifiziertes Training angeboten wird
- Die von informellen Pflegepersonen erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse (beispielsweise während des TRACK-Trainings durch Einbeziehung eines Überblicks über die im Rahmen des Trainings erzielten Lernergebnisse) zu dokumentieren
- Bei informellen Pflegepersonen das Interesse für (lebenslanges) Lernen durch die Bereitstellung eines auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Trainings zu steigern
- Die Weiterbildungs- und Karriereperspektiven für informelle Pflegekräfte durch die Darstellung vorhandener Überlappungen zwischen den TRACK-Kompetenzen und den Kompetenzprofilen bestimmter Pflegeberufe und der damit verbundenen Berufsausbildung zu entwickeln
- Neue Berufsausbildungs- und Karriereperspektiven für informelle Pflegepersonen durch die Zusammenarbeit mit Anbietern zu offerieren, die umfassende Trainingsmaßnahmen für informelle Pflegepersonen anbieten und bereit sind, die im Verlauf des TRACK-Trainings erworbenen Kompetenzen anzuerkennen
- Das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein informeller Pflegekräfte durch die Unterstützung einer Übertragung der erworbenen TRACK-Kompetenzen auf die vorhandenen Instrumente zur Überprüfung von Fähigkeiten zu stärken.

Es muss erwähnt werden, dass die Validierung und Anerkennung nicht-formaler Ausbildung im Bereich der Pflege trotz vieler Initiativen für eine bessere Übertragbarkeit und Vergleichbarkeit auf EU-Ebene immer noch äußerst schwierig ist. Einige Mitgliedsstaaten haben noch Nachholbedarf bei der Umsetzung der EG-Empfehlungen für die Validierung und bei der Ausarbeitung eindeutiger Regeln und Verfahren für die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse.

Darüber hinaus sollte dem Ausbildungsbedarf und der Anerkennung der Kenntnisse informeller Pflegepersonen mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, um die Qualität der häuslichen Pflege und den künftigen Beitrag der informellen Pflegepersonen für das Gesundheits- und Sozialsystem zu gewährleisten. EU-Finanzierungsprogramme werden in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielen, da sie Projekte unterstützen könnten, die einen Vergleich nationaler Bedingungen und Entwicklungen nach sich ziehen. Strukturfonds sollten dem Training und der Anerkennung der Kenntnisse und Kompetenzen informeller Pflegepersonen sowie dem systematischen Informationsaustausch zwischen informellen Pflegekräften und Pflegefachkräften gewidmet werden.

Die Kooperation im Rahmen einer umfangreichen Partnerschaft, die auf die Anerkennung und Validierung der Kenntnisse von (informellen) Pflegepersonen für Demenzpatienten abzielt, könnte hilfreich sein, um die Kräfte zu bündeln und eine größere Effektivität auf europäischer Ebene zu erzielen. Eine solche Partnerschaft sollte Pflegefachkräfte, informelle Pflegekräfte, Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen, politische und andere Entscheidungsträger, Gewerkschaften und sonstige wichtige Interessengruppen einschließen.

1. ZWECK UND METHODOLOGIE

ZIELSETZUNGEN

Hauptziel des TRACK-Projektes (TRACK steht für Training and recognition of informal Carers sKills – dt.: Schulung und Anerkennung der Kenntnisse informeller Pflegepersonen) ist die Bereitstellung eines Trainingsprogramms, das genau auf die Bedürfnisse und Anforderungen informeller Pflegekräfte für Alzheimer- und Demenzpatienten zugeschnitten ist. Informelle Pflegepersonen erhalten Training und Informationen über die Krankheit und den Umgang damit. Das TRACK-Trainingsprogramm unterstützt informelle Pflegekräfte anhand der Verbesserung ihrer Kompetenzen bei der Pflege und Selbstpflege. Dies trägt zur Qualitätsverbesserung der informellen Pflege bei und erhöht das Bewusstsein für die Pflegekompetenzen, die von den informellen Pflegekräften erworben werden. Die Beschreibung der Lernergebnisse und das TRACK-Zeugnis tragen dazu bei, einen Ausbildungsweg einzurichten, der eine berufliche Weiterbildung nach sich ziehen oder informellen Pflegekräften aus benachteiligten Verhältnissen bei der (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt behilflich sein kann. Die Zertifizierung hilft, die von den informellen Pflegekräften im Rahmen des TRACK-Trainings (und im Alltagsleben) erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen sichtbar und mit Berufsbildungsangeboten im Bereich der Pflege sowie mit dem Kompetenzprofil der vorhandenen Pflegeberufe vergleichbar zu machen.

In einer früheren Phase des TRACK-Projektes wurde eine Studie über informelle Pflege und Lernmöglichkeiten in der gesamten EU durchgeführt (der Bericht ist auf der Website des Projektes unter Publikationen hinterlegt¹), und das Trainingsangebot für informelle Pflegekräfte wurde auf der Grundlage des Inputs entwickelt, der aus zielgerichteten Gruppendiskussionen stammt. Das TRACK-Training wurde in den Pilotländern getestet. Ferner wurde Feedback von der Zielgruppe gesammelt.

Die aktuelle Studie zielt darauf ab, den Mehrwert des Zertifizierungsprozesses zu untersuchen und zu klären, wie die Zertifizierung informelle Pflegekräfte bei ihrer Karriere und ihren Weiterbildungsperspektiven [...] kann. In diesem Zusammenhang liefert die Studie grundlegende Informationen über die Anerkennungs- und Validierungsverfahren in den teilnehmenden Ländern (Österreich, Frankreich, Deutschland und Spanien). Beispiele bewährter Verfahren für die Validierung und Zertifizierung des informellen Lernens (beispielsweise im Privatleben oder bei der Arbeit) und des nicht-formalen Lernens (beispielsweise im Rahmen von Trainingsangeboten nicht-formaler Bildungsanbieter) werden vorgestellt und kurz analysiert. Schließlich wird ein Fahrplan für die Zertifizierung

¹ Siehe: <http://www.eurocarers.org/track/publications>

vorgeschlagen, der auf den Informationen beruht, die in Diskussionen und beim Meinungsaustausch im Verlauf des TRACK-Projektes und seinen Valorisierungsaktivitäten, bei Experten-Workshops und Beratungen gesammelt wurden, sowie auf Rechercheergebnissen beruhen.²

Die folgenden Schwerpunkte und grundlegenden Fragen werden in der Studie für jedes Partnerland und, soweit zutreffend, aus einer allgemeineren EU-spezifischen Perspektive behandelt:

- **Rechtliche Rahmenbedingungen:** In welchem Umfang und wie wird die Anerkennung und Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens durch das Recht unterstützt? Welche Vorschriften gibt es für Pflegeberufe? Welche Pflegeberufe bieten „Einstiegspunkte“ in den Arbeitsmarkt, und welche Kompetenzprofile haben sie?
- **Verfahren und Orientierung:** Welche Verfahren und/oder Orientierungsangebote existieren im Bereich der Validierung und Anerkennung des informellen und nicht-formalen Lernens? Gibt es offizielle Verfahren oder systematische Ansätze für die Anerkennung von (Pflege-) Kompetenzen, die von TRACK genutzt werden können?
- **Finanzielle Aspekte:** Wer kommt für die Kosten der Validierung und Anerkennung des informellen und nicht-formalen Lernens auf? Gibt es Finanzierungsangebote für Personen, Unternehmen usw.?
- **Interessengruppen:** Wer sind die Hauptakteure, die an der Validierung und Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens mitwirken? Welche Aufgaben und Verantwortungen haben sie und wie stehen sie zueinander in Beziehung? Welche Institutionen könnten potenzielle Partner sein?
- **Qualitätssicherung und Evaluierung:** Welche Qualitätssicherungs- und Evaluierungsverfahren existieren im Bereich der Anerkennung und Validierung?
- **Bewährte Verfahren:** Welche Beispiele bewährter Verfahren für die Anerkennung und Validierung der nicht-formalen und informellen (Pflege-) Kompetenzen existieren auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene?
- **Perspektiven der TRACK-Zertifizierung:** Welche Möglichkeiten bestehen auf nationaler Ebene für die Zertifizierung der Kompetenzen, die im Rahmen des TRACK-Trainingsprogrammes erworben wurden, und für die Anerkennung des TRACK-Zeugnisses? Besteht die Möglichkeit, das TRACK-Zeugnis mit den bestehenden Anerkennungs- und Validierungsverfahren zu verknüpfen?
- **Implementierungsszenarien:** Welche Berufe und beruflichen Kompetenzprofile im Bereich der Pflege könnten einen „Einstiegspunkt“ in den Arbeitsmarkt darstellen?

² Die durch Recherchen gesammelten Informationen wurden anhand von Angaben ergänzt, die durch Dialoge mit Interessengruppen und politischen Entscheidungsträgern erworben wurden. Konkret wurden im März 2017 drei Experten-Workshops veranstaltet, auf denen die Projektergebnisse und eine erste Skizzierung des Zertifizierungsfahrplans vorgestellt und diskutiert wurden. Eine formale Validierung der endgültigen Version des Fahrplans erfolgte im Rahmen des Multiplier Event E7, einer internationalen Konferenz in Brüssel, im Juni 2017.

Welche Berufsbildungseinrichtungen könnten bereit sein, das TRACK-Training und das Zeugnis als früher erworbene Kenntnisse anzuerkennen? Wie könnte das Zeugnis mit vorhandenen Instrumenten zur Überprüfung von Fähigkeiten und mit Validierungsverfahren verknüpft werden?

- Empfehlungen: Welches sind die aussichtsreichsten Ansätze für die Implementierung des TRACK-Trainings und Zeugnisses auf nationaler Ebene, und wie könnte die Einführung aussehen?

Konkret enthält die Studie die folgenden allgemeinen Informationen:

- Einführung in die Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens (Kapitel 2)
- Europäische Perspektive für die Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens (Kapitel 3)
- Europäische bewährte Verfahren und Empfehlungen für TRACK (Kapitel 4)
- Für jedes Partnerland: ein Länderbericht mit einer Übersicht der vorhandenen Verfahren, einschlägigen rechtlichen Rahmenbedingungen, wichtigen Interessengruppen im Bereich der Validierung, Orientierungs- und Qualitätssicherungsaspekte, Beispiele bewährter nationaler Verfahren für die Validierung und Empfehlungen für die Einführung des TRACK-Trainings (Kapitel 5-9)
- Entwurf eines TRACK-Profiles der Kenntnisse und Kompetenzen für informelle Pflegekräfte und Verweise auf die Pflegeprofile der vorhandenen Pflegeberufe (Kapitel 10)
- Zusammenfassung der Länderberichte und Modellentwurf für die Einführung von TRACK (Kapitel 11)
- Ein Glossar mit Definitionen der Schlüsselbegriffe und Konzepte

METHODOLOGISCHER ANSATZ

Ziel dieses Berichts ist die Analyse der nationalen Ansätze im Hinblick auf die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens und die Definition möglicher Einführungs- und Implementierungsszenarien für das TRACK-Trainingsprogramm und Zeugnis auf nationaler Ebene und in Bezug auf eine umfangreichere europäische Perspektive. Der Bericht basiert auf Literaturrecherchen, der Analyse von Beispielen bewährter Verfahren und auf dem Fachwissen relevanter Interessengruppen, die im Rahmen von Gesprächen mit Sachverständigen, Workshops mit Interessengruppen und während der abschließenden TRACK-Konferenz gesammelt wurden. Ein weiteres Ziel lautet, mögliche künftige Karriere- und Berufsbildungswege für TRACK-zertifizierte Pflegekräfte in den Pilotländern zu skizzieren. Die geplanten Einführungszenarien und der Zertifizierungsfahrplan wurden im Rahmen von Experten-Workshops durch Fachleute aus den Bereichen Pflege, Ausbildung und Training, Validierung und Politik evaluiert.

Recherchen und Gespräche mit Sachverständigen wurden zwischen Mai 2016 und Januar 2017 durchgeführt und umfassten Folgendes:

- Durchsicht der einschlägigen wissenschaftlichen Schriften und Publikationen, die durch die nationalen Behörden der teilnehmenden Länder und die Institutionen der Europäischen Union, OECD, CEDEFOP und andere an der Entwicklung und Analyse der Validierungsstrategie beteiligten Organisationen herausgegeben wurden;
- Untersuchung des intellektuellen Beitrags des Projektes (beispielsweise IO1-Studie und TR5-Bericht über zielgerichtete Gruppenergebnisse);
- Suche nach Beispielen bewährter Verfahren bei der Validierung oder Anerkennung von Kompetenzen auf nationaler und europäischer Ebene.

Mit dem Ziel, ein besseres Verständnis der bestehenden Validierungsverfahren sowie der Implementierungs- und Verbreitungsmöglichkeiten für TRACK zu erhalten, wurden Gespräche geführt, und zwar mit 8 nationalen und 2 europäischen Experten:

- aus Ministerien, nationalen und regionalen Behörden (Cristina Vázquez und Ángeles Santiago, Behörde für Zertifizierung und Zweckmäßigkeit von Trainingsangeboten, Nationale Staatliche Arbeitsvermittlung, Arbeitsministerium und Ministerium für Soziale Sicherheit; Trinidad Rubio, Bildungsbehörde, Diputación Provincial, Jaén; Brigitte Bouquet, CNCP Frankreich);
- aus ausstellenden Stellen (Camille Savre und David Gueret, IPERIA);
- von Ausbildungsanbietern, Universitäten und Forschungseinrichtungen (Sandra Biewald, WBS Halle; Peter Dehnpostel, Deutsche Universität für Weiterbildung; Ottmar Döring, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb);
- aus europäischen Institutionen und Initiativen (Ernesto García Villalba, Cedefop; James Churchill, ECC-Projekt).

2. EINFÜHRUNG

HINTERGRUND

EINE ALTERNDE GESELLSCHAFT UND DER BEDARF AN LANGZEITPFLEGE

Bis zum Jahr 2060 werden 30 % der Bevölkerung in der EU 65 oder älter sein (ETUC, ICF 2014, 7). Diese gestiegene Lebenserwartung geht einher mit einem Anstieg chronischer Krankheiten, die die Fähigkeit, bestimmte Alltagsaktivitäten zu bewältigen, einschränken können. Der Bedarf an Langzeitpflege dürfte in der Zukunft zunehmen (EC 2013, 6).

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) verweist in einem Informationsblatt vom April 2016 auf die Tatsache, dass Demenz eine der größten Ursachen für Behinderung und Abhängigkeit unter alten Menschen weltweit ist. Demenz betrifft zwar vorwiegend ältere Personen, doch ist sie kein normales Anzeichen des Alterns, sondern eher *„ein Syndrom, bei dem ein Nachlassen des Gedächtnisses, des Denkvermögens, des Verhaltens und der Fähigkeit, die Alltagsaktivitäten zu erledigen, zu beobachten ist“*. Die WHO betont, dass 47,5 Millionen Menschen an Demenz leiden und in jedem Jahr 7,7 Millionen neue Fälle diagnostiziert werden. Alzheimer ist die häufigste Form der Demenz und soll 60-70 % der Fälle ausmachen. Die WHO weist auch darauf hin, dass Demenz physische, psychologische, soziale und wirtschaftliche Auswirkungen für Pflegekräfte, Familien und die Gesellschaft mit sich bringt³.

Auf der Grundlage statistischer Daten der OECD hat die Anzahl der Personen, die häusliche Langzeitpflege in Anspruch nimmt, in den vergangenen Jahren auch in vielen EU-Ländern zugenommen. Zum Beispiel konnte zwischen 2013 und 2014 eine Zunahme von 9,82 % (von 67.212 auf 73.811 Fälle) in Österreich, von 4,15 % (von 1.123.388 auf 1.170.030) in Deutschland und von 29,46 % (von 372.319 auf 482.007) in Spanien beobachtet werden.⁴ Für Frankreich sind in den OECD-Statistiken zur Langzeitpflege keine Daten verfügbar.

Man kann davon ausgehen, dass der Bedarf an Langzeitpflege zukünftig weiter zunehmen wird, und zwar nicht nur wegen der demografischen Veränderungen in den analysierten Ländern, sondern auch aufgrund sozialer Veränderungen wie „der zunehmenden Arbeitsmigration, der wachsenden Zahl von Frauen im Arbeitsleben oder

³ Informationsquelle: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/en/> (2017-02-01)

⁴ Informationsquelle: OECD.Stat, Long-Term Care Resources and Utilisation - <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=30140#> (2017-02-01)

der Notwendigkeit eines zweiten Einkommens in Familien und bei kleineren Familiengrößen“ (UN 2016, 5).

Langzeitpflege und formale Pflege werden wahrscheinlich zunehmen, während die Verfügbarkeit informeller Pflegepersonen, beispielsweise infolge der sich wandelnden Familienstrukturen, zurückgehen dürfte (EC 2012, 3).

Momentan sind in vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bereits kritische Personalmängel in bestimmten Gesundheitsberufen, medizinischen Fachgebieten oder geografischen Bereichen anzutreffen. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und Bindung von Gesundheitspersonal sowie eine signifikante Pensionierungswelle tragen zu einer drastisch sinkenden Anzahl der Arbeitskräfte im Gesundheitswesen in vielen EU-Mitgliedsstaaten bei (ebenda, 3f.).

Ohne weitere Maßnahmen zur Bewältigung dieser Herausforderungen prognostiziert die Kommission ein potenzielles Defizit von etwa 1 Million Arbeitskräften im Gesundheitswesen bis zum Jahr 2020, das bis auf 2 Millionen ansteigt, sofern Berufe in der Langzeitpflege und vergleichbare Tätigkeiten berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass etwa 15 % der gesamten Pflege verglichen mit dem Jahr 2010 nicht gedeckt wird (ebenda, 5).

FORMALE UND INFORMELLE PFLEGE, PFLEGEPERSONEN UND PERSÖNLICHE PFLEGEKRÄFTE

Momentan tendieren die europäischen Länder dazu, ihre Langzeitpflegesysteme auf äußerst unterschiedliche Arten zu organisieren. Einer der wesentlichsten Unterschiede ist dabei die Rolle des Staates bei der Finanzierung und Organisation der Langzeitpflege gegenüber individuellen Verantwortungen (Eurocarers 2015, 11).

Pflegeleistungen werden entweder als informell oder formal kategorisiert: Die **formale Pflege** beinhaltet die institutionelle Pflege und die häusliche Pflege, die oftmals in Form des betreuten Wohnens bereitgestellt wird, wohingegen die **informelle oder Familienpflege** wie folgt definiert ist:

Eine Pflegeleistung, die nicht bezahlt (trotz der Tatsache, dass ein Pflegegeld an die Pflegekraft gezahlt werden könnte) und durch eine Person erbracht wird, die familiäre oder soziale Beziehungen zu der gepflegten Person unterhält (ETUC, ICF 2014, 16).

Da ungefähr 80 % der Personen, die einer Langzeitpflege bedürfen, von ihren Ehepartnern, Angehörigen und Freunden gepflegt werden, wird die Anzahl der informellen Pflegepersonen auf mindestens zweimal so hoch wie die Zahl formaler Pflegekräfte geschätzt. Somit stellen Pflegepersonen „einen unentbehrlichen Teil bei der Bereitstellung, Organisation und Nachhaltigkeit der Gesundheits- und Sozialpflegesysteme dar“ (Eurocarers 2016, 9).

Ferrer definiert informelle Pflegepersonen als Personen aller Altersstufen, die Menschen mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen oder anderen lang anhaltenden Gesundheits- und Pflegebedürfnissen außerhalb eines beruflichen oder formalen Beschäftigungsrahmens pflegen (normalerweise ohne Bezahlung) (ebenda). In Bezug auf die formale Pflege sollte erwähnt werden, dass es in den europäischen Mitgliedsstaaten Unterschiede hinsichtlich der Definition von „Pflegepersonal“ gibt. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass Tätigkeiten in Verbindung mit der Gesundheitspflege oder Pflegeleistungen, die im Rahmen der institutionellen Pflege bereitgestellt werden, durch professionelle Krankenpfleger erbracht werden, während die Mehrheit der Aufgaben der häuslichen Pflege oder sozialen Existenz durch persönliche Pflegekräfte übernommen werden. Die Definitionen und Ausbildungsanforderungen für persönliche Pflegekräfte weichen in den verschiedenen europäischen Ländern erheblich voneinander ab (ETUC, ICF 2014, 21).

UNTERSCHIEDE BEI DEN AUSBILDUNGSANFORDERUNGEN FÜR (FORMELLES) PFLEGEPERSONAL UND INFORMELLE PFLEGEKRÄFTE

Während in einigen Mitgliedsstaaten bestimmte Pflegeberufe rechtlich reguliert werden und eine Mindestanzahl an Ausbildungsjahren für die Tätigkeit als persönliche Pflegekraft erforderlich ist, gibt es in anderen Ländern keine solchen Vorschriften oder Mindestausbildungsanforderungen. In vielen Ländern fehlt den persönlichen Pflegekräften die Ausbildung für die Pflege älterer Menschen (ETUC, ICF 2014, 21).

Da spezifische Ausbildungs- und Trainingsangebote für informelle Pflegekräfte selten sind, heben die WHO und die Europäische Kommission die Bedeutung der Unterstützung informeller Pflegepersonen insbesondere durch Trainingsangebote hervor, um die Nachhaltigkeit des Beitrages der (informellen) Pflegepersonen für das Gesundheits- und soziale Sicherungssystem zu gewährleisten (Eurocarers 2016, 9).

Momentan werden die politischen Maßnahmen zur Unterstützung informeller Pflegepersonen in den europäischen Mitgliedsstaaten ungleichmäßig umgesetzt: In einigen Ländern gibt es effektive Unterstützungssysteme für informelle Pflegepersonen, andere befinden sich in einer frühen Entwicklungsphase und beginnen erst damit, dieser Frage Aufmerksamkeit zu schenken (ebenda, 13).

Während formale Pflegepersonen oftmals verschiedene Schwierigkeiten zu bewältigen haben, wie physischen und psychologischen Stress, sehen sich informelle Pflegekräfte zusätzlichen Herausforderungen ausgesetzt, beispielsweise der Schwierigkeit, als eigenständige Gruppe mit eigenen Bedürfnissen anerkannt zu werden. Informelle Pflegepersonen beklagen recht häufig auch eine mangelnde finanzielle Unterstützung

und fehlende flexible Arbeitszeitregelungen (ebenda, 15f.). Darüber hinaus werden die Kompetenzen und Kenntnisse der informellen Pflegepersonen (gesundheitsbezogene sowie transversale Kenntnisse) oftmals von der Öffentlichkeit nicht anerkannt. Trainingsangebote für informelle Pflegepersonen können helfen, die Sichtbarkeit ihrer Kompetenzen und Kenntnisse, ihre Selbstachtung und die Anerkennung der Bedeutung ihrer Arbeit zu verbessern. Es kann auch hilfreich sein, eine zusätzliche Ausbildungs- und Berufsperspektive zu entwickeln und beispielsweise Möglichkeiten zur künftigen (Wieder-) Eingliederung von informellen Pflegepersonen in den Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Informelle Pflegepersonen, die neben der Pflegeverantwortung für einen Angehörigen auch noch einer Beschäftigung nachgehen, stehen vor zusätzlichen Herausforderungen:

Diese sind vorwiegend praktischer (die Fähigkeit, ausreichend Flexibilität auszuhandeln, um Arbeit und Pflegetätigkeiten in Einklang zu bringen), finanzieller (hauptsächlich aufgrund vieler Pflegepersonen, die gezwungen sind, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren oder dem Arbeitsmarkt komplett den Rücken zu kehren), organisatorischer (der Zeitaufwand für die Koordination zwischen den Serviceanbietern), physischer und emotionaler Natur. Darüber hinaus existieren auch größere geschlechtsspezifische Auswirkungen, durch die die ungleichmäßige Aufteilung der Pflegeaufgaben nach Geschlechtern und die darauf zurückzuführenden Beschäftigungs-, Bezahlungs- und Altersversorgungslücken noch weiter zementiert werden (ETUC, ICF 2014, 37).

Außerdem kann es sich für Pflegepersonen, die den Arbeitsmarkt aufgrund einer Pflegetätigkeit verlassen haben, äußerst schwierig gestalten, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu vereinbaren, insbesondere wenn die Pflegezeit länger andauert hat und sie in Regionen leben, in denen die Arbeitsmarktlage generell angespannt ist. Für solche Personen können das Gefühl sozialer Isolation und finanzielle, physische und emotionale Drucksituationen sogar eine noch größere Herausforderung als für regulär beschäftigte Pflegekräfte sein (ebenda).

UNTERSCHIEDLICHE ENTWICKLUNGSTUFEN DER VALIDIERUNGSSYSTEME

Die europäischen Länder haben ihre Validierungs- und Anerkennungssysteme auf verschiedenen Stufen entwickelt. Es gibt drei Arten von Entwicklungsstufen:

- Hohes Maß an Umsetzung (Belgien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Irland, Niederlande, Norwegen, Portugal, Slowenien, Spanien und das Vereinigte Königreich): In diesen Ländern besteht die Möglichkeit, Lernergebnisse von Personen systematisch zu bestimmen und zu validieren; eine generelle Strategie für die Validierung wurde umgesetzt, und die Akzeptanz der Validierung als Instrument für die Unterstützung des lebenslangen Lernens ist sehr hoch. In den meisten dieser Länder gibt es geeignete rechtliche Strukturen.

- Durchschnittliches Maß an Entwicklung (Deutschland, Island, Italien, Litauen, Luxemburg, Malta, Österreich, Polen, Schweden, die Tschechische Republik und Ungarn): Diese Länder beginnen, Verfahren anhand von Pilotprojekten umzusetzen. Die Akzeptanz der Validierung kann von Sektor zu Sektor variieren. Es gibt noch keine umfassende rechtliche Struktur für die Validierung.
- Niedrige Aktivierungsstufe (Bulgarien, Griechenland, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Slowakei, Türkei und Zypern): Diese Länder bezeichnen die Validierung oftmals als ein neues Thema; Validierung spielt keine oder fast keine Rolle bei Ausbildung, Training oder Beschäftigung (Reiter, Weber 2015, 35).

UNTERSTÜTZUNG INFORMELLER PFLEGEPERSONEN – DAS TRACK- ONLINE-TRAINING

Der Pflegesektor wird als ein vielversprechender und ständig expandierender Beschäftigungsbereich angesehen. Da verschiedene europäische Länder Mängel an teilqualifizierten und hoch qualifizierten Pflegefachkräften aufweisen oder in der Zukunft verzeichnen werden (ebenda), wäre es sinnvoll, die Wiedereingliederung informeller Pflegepersonen in den Arbeitsmarkt durch die Anerkennung ihrer Kenntnisse und Kompetenzen, die sie bei der Pflege ihrer Angehörigen erworben haben, zu unterstützen. Maßnahmen seitens der Regierungen, Sozialpartner und individuellen Arbeitgeber, die sich insbesondere auf die Anerkennung der Kompetenzen informeller Pflegepersonen konzentrieren, sind allerdings selten (ETUC, ICF 2014, 37).

Das TRACK-Projekt zielt darauf ab:

- Einen Ausbildungsweg für informelle Pflegepersonen, die Patienten mit einer Demenzdiagnose betreuen, auszuarbeiten und umzusetzen, um informelle Pflegepersonen bei ihren täglichen Aufgaben zu unterstützen, ihr Wohl durch Reduzierung ihres Stressniveaus zu verbessern und ihnen dabei zu helfen, einen aktiven Lebensstil für den Pflegebedürftigen zu erreichen;
- Pflegepersonen dabei zu unterstützen, ihr Privatleben und ihre Aufgabe als Pflegepersonen miteinander in Einklang zu bringen und sie während des Trainings aktiv mit formalen Pflegekräften und anderen informellen Pflegepersonen in Verbindung zu bringen;
- Informelle Pflegepersonen zu stärken, indem ihre während des TRACK-Trainings (TRACK-Zeugnis und Beschreibung der Lernergebnisse) erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse dokumentiert werden;
- Die Aufnahme von informellen Pflegepersonen in den Arbeitsmarkt durch die Bereitstellung von Informationen über Validierung, Berufsbildung sowie möglicher „Einstiegsberufe“ in den Arbeitsmarkt (diese Machbarkeitsstudie und die TRACK-Website) zu erleichtern;

- Die europäische Einführung des TRACK-Trainings für Demenzpatienten und die Einrichtung eines europäischen Trainingsangebotes anzuregen, was die Unterstützung informeller Pflegepersonen, das Bewusstsein für ihre Arbeit und die Qualität der informellen Pflege gewährleistet und möglicherweise zur Anerkennung der informell erworbenen Pflegekompetenzen beiträgt.

Während die Dauer eines Trainingsprogramms ziemlich oft als Kriterium dafür herangezogen wird, ob eine Person als formelle persönliche Pflegekraft arbeiten kann oder nicht, zielen die TRACK-Projekte darauf ab, den Schwerpunkt verstärkt auf die Qualität sowie die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen für die Erfüllung der Aufgaben einer informellen Pflegekraft für Alzheimer- und Demenzpatienten zu richten. Der eingeschränkte Umfang des Projektes gestattete jedoch nur die Entwicklung und Implementierung eines relativ kurzen Trainings auf der Grundlage der Beurteilung des Bedarfes sowie die vorliegende Machbarkeitsstudie. Doch ausgehend von einigen TRACK-Ergebnissen kann eine Reihe potenzieller Entwicklungen in der Zukunft unterstellt werden. Beispielsweise könnten die bis jetzt definierten Kompetenzen, die von informellen Pflegekräften für Demenzpatienten vorwiegend benötigt werden, durch andere Fähigkeiten mit dem Ziel ergänzt und verbessert werden, eine Art Mindestbedarf an Kompetenzen zu definieren, der erforderlich ist, um den Alltag der informellen Pflegepersonen von Demenzpatienten zu verbessern. Die Definition dieser zusätzlichen Kompetenzen könnte auf den Bedürfnissen, die von den informellen Pflegepersonen selbst formuliert werden, sowie auf dem Input von Fachleuten und den bestehenden Lehrplänen für die (berufliche) Ausbildung in diesem Bereich basieren. Laut dem EFN-Positionspapier zur Demenzpflege sind Krankenpfleger am besten in der Lage, einen Transfer fachlicher Pflegekenntnisse in Zusammenhang mit den Bedürfnissen der informellen Pflegepersonen und der Pflegebedürftigen zu gewährleisten (EFN 2015, 1).

Wie in dem Gemeinsamen Dokument der EU-Interessengruppen über Demenz hervorgehoben wird, ist die Koordination und Zusammenarbeit zwischen allen relevanten Akteuren aus den Bereichen Gesundheit, Sozialpflege, Berufsfach und Politik erforderlich, um die Herausforderung in Verbindung mit Demenz auf europäischer Ebene zu bewältigen. Laut dem Dokument besteht ein dringender Bedarf an

Entwicklung und Umsetzung von Demenzstrategien und Richtlinien auf lokaler und EU-Ebene unter optimaler Nutzung der gemeinsamen Kenntnisse und Erfahrungen der Berufe von der zeitlich besseren Diagnose bis zur Betreuung von Demenzpatienten, ihren Angehörigen und Pflegepersonen (EFN 2016, 6f).

Vor allem sind finanzielle Unterstützung für die Ausbildung und Schulung der beteiligten Interessengruppen und die Bereitstellung „ausreichender, qualitativer, kundenbezogener, erschwinglicher und integrierter Pflege zuhause oder in der Gemeinschaft“ erforderlich (ebenda).

3. POLITISCHER HINTERGRUND IN DER EU FÜR DIE VALIDIERUNG UND DIE ANERKENNUNG DER KENNTNISSE

POLITISCHE ZIELE UND INSTRUMENTE IN DER EU

Die Europäische Union ist bestrebt, die Wettbewerbsfähigkeit ihrer wissensbasierten Wirtschaft durch die Verbesserung der Kompetenzen und Kenntnisse der europäischen Bürger zu wahren und weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang haben lebenslanges Lernen und ein eher output-, ergebnis- und qualifikationsorientierter Ansatz im Hinblick auf Ausbildung und Training sowie die Steigerung der Mobilität der Lernenden und Arbeitskräfte in der EU an Bedeutung gewonnen. Diese Maßnahmen sollen Arbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung reduzieren. Auf der Grundlage der Annahme, dass Wirtschaftswachstum und Wohlstand zunehmend von der Fähigkeit abhängen werden, aus den Kenntnissen und Erfahrungen der europäischen Arbeitskräfte Kapital zu schlagen, wurden verschiedene politische Instrumente entwickelt. Diese Instrumente konzentrieren sich auf die Verbesserung der Übertragbarkeit und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Europa und auf die Erleichterung von Kenntnis- und Kompetenzorientierung im Rahmen des Arbeitsmarktes und der Bildung. Während die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der beruflichen Profile und Qualifikationen einen wichtigen Schwerpunkt der politischen Maßnahmen der EU darstellen, sind lebenslanges Lernen und die Anerkennung des informellen und nicht-formalen Lernens ein weiterer Kernpunkt.

Das TRACK-Projekt kann direkt von der EU-Unterstützung für die Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens profitieren, die zur Umsetzung der offiziellen Anerkennungsverfahren in vielen EU-Mitgliedsstaaten geführt hat. Dieser Prozess ist beispielsweise in Österreich und Deutschland noch nicht abgeschlossen. Das TRACK-Zeugnis bezieht sich auf das nicht-formale Lernen, das heißt, es befindet sich im Anerkennungsprozess, damit es mit einer formalen Ausbildung vergleichbar wird. Die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der beruflichen Profile und Qualifikationen ist für TRACK wichtig, da die Vergleichbarkeit des TRACK-Zeugnisses mit anderen Bildungs- und Trainingsangeboten die Anerkennung des TRACK-Zeugnisses als Teil der bereits vorhandenen beruflichen Bildungs- und Trainingsangebote für spezifische Pflegeberufe unterstützt.

EU-INITIATIVEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER VERGLEICHBARKEIT UND ÜBERTRAGBARKEIT

EQR UND QF-EHEA

Auf europäischer Ebene begann die Entwicklung der Qualifikationsrahmen mit dem **Framework for Qualifications of the European Higher Education Area (QF-EHEA)** 1999 (Bologna-Deklaration; die Dublin-Deskriptoren wurden 2005 verabschiedet).

Anschließend folgte die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), die 2005 begann. Der EQR liefert ein gemeinsames europäisches Referenz- und Übertragungsinstrument, um den Vergleich der Qualifikationen zu erleichtern, die in ganz Europa herausgegeben werden. Er umfasst acht Stufen, die entsprechend den Lernergebnissen definiert werden. Die Deskriptoren, anhand der die Lernergebnisse definiert werden, sind Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Daher unterstützt der EQR auch den Vergleich und die Bewertung des Umfangs an Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, den ein Qualifikationsinhaber erworben hat. Es ist vorgesehen, dass letzten Endes alle in Europa vergebenen Qualifikationen auf den EQR bezogen werden:

... der EQR ist ein Rahmen für Rahmen und/oder Systeme, und er kann daher als ein 'Meta-Rahmen' definiert werden. /.../ Dieser Metarahmen wird ermöglichen, dass sich Qualifikationssysteme mit ihren impliziten Stufen oder/und nationalen und sektoralen Qualifikationsrahmen aufeinander beziehen. Im Verlauf der Implementierung des EQR wird beabsichtigt, dass jedes Land seine nationalen Qualifikationen (in Bezug auf Diplome, Zeugnisse oder Abschlüsse) über nationale Qualifikationsrahmen oder die impliziten Stufen in den nationalen Qualifikationssystemen auf die acht EQR-Stufen bezieht. /.../ Langfristig sollten alle in Europa vergebenen Qualifikationen Bezug auf den EQR nehmen (EQR Series 2008, 4).

Es gibt eindeutige Ähnlichkeiten und Überlappungsbereiche zwischen den QF-EHEA und EQR Meta-Rahmen. Unterschiede können jedoch bezüglich ihrer generellen Ziele und der verwendeten Deskriptoren festgestellt werden. Während der QF-EHEA die Harmonisierung der Systeme durch die Einführung einheitlicher Ausbildungsstrukturen (dreigliedriges Studiensystem) beabsichtigt, zielt der EQR darauf ab, die Systeme zueinander in Beziehung zu setzen und als eine Art Übertragungsvorrichtung zur Klärung der Beziehungen zwischen Qualifikationen und verschiedenen Systemen zu fungieren.

Der EQR macht die Kompatibilität mit dem QF-EHEA geltend, und es gibt eindeutige Querverweise auf den Stufen 5 bis 8 (auf höheren Stufen beruhen die EQR-Lernergebnisse direkt auf den EHEA-Zyklusdeskriptoren):

Folglich gelten die jeweiligen Zyklusdeskriptoren des QF-EHEA – die von der Gemeinsamen Qualitätsinitiative im Rahmen des Bologna-Prozesses entwickelt wurden – als kompatibel mit den Deskriptoren für die Stufen 5 bis 8 des EQR. Es werden zwar unterschiedliche Deskriptoren verwendet, doch beide Rahmen haben gemeinsame

Vorstellungen von den Dimensionen des Fortschritts in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten (Anwendung) und professionelles Verhalten (Europäische Kommission 2008, 9).

Da der EQR jedoch ein übergeordneter Rahmen ist und nicht nur das Lernen in die höhere Bildung, sondern auch in beruflich ausgerichtete Ausbildungen aufnehmen möchte, sind die Deskriptoren weiter gefasst, allgemeiner und umfassender als die Dublin-Deskriptoren⁵. Die EQR-Stufen 5 bis 8 sind nicht nur mit den formal durch ein Studium an einer Hochschule erworbenen Abschlüssen, sondern auch mit den beruflichen Qualifikationen kompatibel, die durch formales, nicht-formales oder informelles Lernen vergeben werden. Die Deskriptoren, die die Stufen in dem EQR definieren, und die Dublin-Deskriptoren unterscheiden sich zwar in einem gewissen Maß, doch trotzdem beziehen die EQR-Niveaustufendeskriptoren in vollem Umfang die Bologna-Deskriptoren ein und sind daher miteinander kompatibel (Europäische Kommission 2008, 9f).

NATIONALE QUALIFIKATIONSRAHMEN (NQR)

Viele europäische Mitgliedsstaaten haben die Stufen ihrer nationalen Qualifikationen bereits auf die acht gemeinsamen EQR-Referenzebenen bezogen oder sind gerade dabei, dies zu tun⁶. **Nationale Qualifikationsrahmen (NQR)** klassifizieren die Qualifikationen nach verschiedenen Stufen auf der Grundlage der Lernergebnisse. Diese Stufen geben wieder, was der Inhaber eines Zeugnisses oder Diploms wissen, verstehen und tun können sollte. Verschiedene europäische Nationen verwenden unterschiedliche Ansätze für NQR, und einige Länder haben seit vielen Jahren voll entwickelte Rahmen eingerichtet. Andere Staaten sind im Moment dabei, NQR zu entwickeln, und eine Minderheit europäischer Länder muss erst noch mit der Entwicklung ihrer eigenen NQR beginnen. Generell spiegeln die nach 2005 entwickelten NQR Grundsätze und Konzepte wieder, die durch den NQR eingeführt wurden, und verfügen über gemeinsame Merkmale wie beispielsweise:

- *die Gestaltung als umfassender Rahmen für lebenslanges Lernen unter Berücksichtigung aller Stufen und Arten von Qualifikationen;*
- *die Unterbreitung oder die Übernahme einer Struktur mit acht Stufen. Zu den Ausnahmen unter den nach 2005 eingeführten Rahmen zählen diejenigen aus Norwegen und Island, deren NQR sieben Stufen aufweisen (...);*

5 Beim QF-EHEA verstehen sich die Lernergebnisse als Beschreibungen dessen, was ein Lernender am Ende des jeweiligen Zyklus wissen, verstehen und tun können sollte. Die Dublin-Deskriptoren beziehen sich auf die folgenden fünf Dimensionen: 'Wissen und Verständnis', 'Anwendung von Wissen und Verständnis', 'Urteilsvermögen', 'Kommunikation' und 'Lernfähigkeiten'. Während die ersten drei Dimensionen vorwiegend durch die Dimensionen Kenntnisse und Fähigkeiten in dem EQR abgedeckt werden, bezieht sich der EQR nicht ausdrücklich auf die Schlüsselkompetenzen wie Kommunikation oder Meta-Kompetenzen wie Lernen, wie man lernt (Europäische Kommission 2008, 10).

6 Nähere Einzelheiten siehe Cedefop (2012a) und nationale Referenzierungsberichte unter: <https://ec.europa.eu/ploteus/documentation> (2016-12-06).

- *die Übernahme der auf Lernergebnissen basierenden Deskriptoren, die die drei Ebenen in dem EQR reflektieren und zwischen Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen unterscheiden (Cedefop 2012a, 2).*

Es gibt drei Hauptmodelle für den Betrieb eines umfassenden NQR. Jedes bietet unterschiedliche Lösungen zur Erleichterung der Vergleichbarkeit von Qualifikationen, die in den beruflichen und akademischen Bereichen des nationalen Bildungs- und Ausbildungssystems anzutreffen sind:

In dem ersten Modell haben die NQR umfassende und kohärente Stufendeskriptoren, die alle Bildungs- und Ausbildungsstufen umfassen. Da sich die Deskriptoren auf Stufen und Lernergebnisse, Ähnlichkeiten und Unterschiede beispielsweise zwischen Berufsbildung und höherer Bildung beziehen, sind Qualifikationen sichtbar. NQR in Deutschland, Belgien (Flandern), Schottland, Irland, Estland, Slowenien und Litauen verfolgen diesen Ansatz. Bei dem zweiten Modell, das in Ländern wie Dänemark und Bulgarien zum Einsatz kommt, unterscheiden die NQR zwischen den Stufen 1-5 und 6-8 und beschränken die höheren Stufen auf Qualifikationen, die durch höhere Bildungseinrichtungen vergeben werden (gemäß dem Bologna-Prozess (3)). Bei dem dritten Modell, das beispielsweise in Österreich genutzt wird, teilen die NQR die Stufen 6-8 in zwei parallele Bereiche auf. Ein Bereich deckt Qualifikationen ab, die durch höhere Bildungseinrichtungen vergeben werden (Bologna-Prozess), und der andere befasst sich mit fachbezogenen oder berufsorientierten Qualifikationen, die nicht von höheren Bildungseinrichtungen vergeben werden (Cedefop 2012a, 3).

ESCO, EUROPÄISCHE TAXONOMIE DER FÄHIGKEITEN, KOMPETENZEN, QUALIFIKATIONEN UND BERUFE

ESCO, die Taxonomie der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe ist eine multilinguale Taxonomie und Bestandteil der Strategie Europa 2020. Die Kommission hat das Projekt 2010 unter Beteiligung der Interessengruppen auf den Weg gebracht. Das GD Beschäftigung, Soziales und Inklusion und das GD Bildung und Kultur – unterstützt durch das Europäische Zentrum für die Entwicklung der Berufsbildung (Cedefop) – koordinieren gemeinsam die Entwicklung von ESCO. Interessengruppen wirken eng an der Entwicklung und Verbreitung von ESCO mit.

ESCO beruht auf der EURES-Klassifizierung der Berufe, Fähigkeiten und Kompetenzen, die momentan beim Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität verwendet wird. Die berufliche Gliederung von ESCO basiert auf ISCO, der Internationalen Standardklassifizierung der Berufe. Durch die Bereitstellung eines Instruments zur Identifizierung, Sortierung, Verbindung und Anwendung der relevanten Begriffe in allen EU-Sprachen geht man davon aus, dass ESCO den Dialog zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Bildungs- und Ausbildungssektor und zwischen unterschiedlichen nationalen

(terminologischen) Systemen erleichtert. Dies wiederum kommt einer größeren regionalen Mobilität zugute.

Die Version 0 der ESCO-Taxonomie wurde erstmals im Oktober 2013 veröffentlicht. Verschiedene kleinere Aktualisierungen der Version 0 wurden für 2015 und 2017⁷ erwartet, und die Veröffentlichung der aktuellen ESCO-Version 1.0 erfolgte im Juli 2017⁸. Die Inhalte von ESCO haben sich zwischen der Version 0 und der Version 1 erheblich verändert, da Sektorreferenzgruppen eine Neuentwicklung der gesamten Taxonomie unter Anleitung des ESCO-Pflegeausschusses vorgenommen haben. Im Rahmen eines zusätzlichen Online-Beratungsprozesses mit externen Sachverständigem wurde Feedback über den entwickelten Inhalt gesammelt⁹. ESCO ist bestrebt, ein terminologisches Referenzinstrument für die Beschreibung beruflicher Profile und Qualifikationen anzubieten, in dem Fähigkeiten und Kompetenzen einen gemeinsamen Deskriptor darstellen.

Es ist vorgesehen, dass ESCO v1.0 nicht nur Informationen über nationale Qualifikationen aufzeigt, sondern auch private, sektorale und **internationale Qualifikationen** präsentiert. Die Umsetzung der letztgenannten Option befindet sich noch in einer Testphase.¹⁰ Es gibt zwei Ansätze für die Aufnahme von Qualifikationen in ESCO:

- **Indirekte Aufnahme:** Die nationalen Qualifikationsdatenbanken der Mitgliedsstaaten stellen Input und Qualifikationsdaten für ESCO bereit;
- **Direkte Aufnahme:** Es ist vorgesehen, internationale und sektorale Qualifikationen direkt auf der Grundlage eines definierten Satzes an Deskriptoren und Metadateninformationen aufzunehmen (Linked Open Data wird als Grundlagentechnologie verwendet).¹¹

Internationale Qualifikationen fließen in die Entwicklung und Umsetzung von ESCO wie auch der EQR-Initiativen ein. Da einige NQR internationale Qualifikationen berücksichtigen, während andere dies nicht tun, gibt es momentan keinen homogenen Ansatz für die Referenzierung dieser Qualifikationen auf den EQR. Es wird einige Zeit dauern, um die Referenzierungsprozesse für diese Art von Qualifikationen zu definieren. Es ist vorgesehen, dass ESCO-Informationen über Qualifikationen auch Informationen darüber enthalten, wie die Vergabe von Qualifikationen das Recht auf Zugang zu und Ausübung eines Berufes beeinflussen.¹²

⁷ ESCO-Website: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/ESCO_v0.1 (2017-07-30)

⁸ ESCO-Website: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation> (2017-07-29)

⁹ ESCO-Website: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/ESCO_v1 (2017-07-29)

¹⁰ ESCO-Website: <https://ec.europa.eu/esco/portal/news/9d091acc-3a66-4dcb-a500-293a9040a217> (2017-07-29)

¹¹ ESCO-Website: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Qualifications_pillar (2017-07-30)

¹² Informationsquelle: ESCO-Website https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Qualifications_pillar (2017-07-29)

Momentan (Juli 2017) wurden lediglich 672 griechische Qualifikationsbeschreibungen für Testzwecke implementiert¹³, so dass nicht klar ist, wie die für internationale Qualifikationen bereitgestellten Informationen in ESCO zukünftig aussehen werden. Trotzdem sollte ESCO als mögliche künftige Distributionsplattform für internationale und sektorale Qualifikationen im Auge behalten werden.

Im Rahmen des TRACK-Projektes und dieser Machbarkeitsstudie wurden einige berufliche Profile im Bereich der Pflege, die in ESCO v1.0 beschrieben werden, analysiert, und das Kompetenzprofil *häusliche Pflegehilfe* wurde als das am besten geeignete berufliche Profil für informelle Pflegekräfte und in Bezug auf das TRACK-Trainingsprogramm identifiziert. Daher wurden die für *häusliche Pflegehilfe* in ESCO v1.0 beschriebenen Kompetenzen mit den Lernergebnissen sowie den Kenntnissen und Kompetenzen des TRACK-Trainings verglichen. Es existieren Kenntnisse und Kompetenzen, die überlappen, doch das berufliche Profil für *häusliche Pflegehilfe*¹⁴ ist viel umfangreicher und deckt zahlreiche Hauswirtschaftskenntnisse ab, die nicht Gegenstand von TRACK sind. Andererseits umfasst TRACK Selbstpflege- und Selbstreflexionskompetenzen, die in dem Profil *häusliche Pflegehilfe* nicht berücksichtigt werden. Das berufliche Profile für *häusliche Pflegehilfe* bezieht sich jedoch auf verschiedene Berufe auf nationaler Ebene, die vergleichbare Aufgaben und Kompetenzprofile umfassen und auch mit dem TRACK-Kompetenzprofil überlappen. Diese Überlappungen beziehen sich auf die Möglichkeit der Anerkennung des TRACK-Trainings und Zeugnisses im Rahmen der beruflichen Ausbildungsangebote für diese Berufe.

EUROPÄISCHE TRANSPARENZDOKUMENTE

Europäische Transparenzinstrumente unterstützen die Dokumentation und Validierung individueller Kenntnisse und Qualifikationen, die am Arbeitsplatz oder in Ausbildungs- und Trainingssituationen erworben werden.

Europass bietet einen Satz fünf standardisierter Dokumente und einen Qualifikationspass an, der in 26 Sprachen kostenlos zur Verfügung steht und konzipiert ist, damit die Nutzer ihre Kenntnisse, Qualifikationen und Erfahrungen in einem einheitlichen Beschreibungsformat präsentieren können, das europaweit eingesetzt wird:

- **Europass Lebenslauf:** ein Dokument zur Präsentation der Kenntnisse und Qualifikationen einer Person (online: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>)
- **Europäischer Qualifikationspass**¹⁵ bestehend aus:

¹³ Informationsquelle: ESCO-Website <https://ec.europa.eu/esco/portal/Qualifikation> (2017-07-29)

¹⁴ Siehe: ESCO-Website, Berufsprofil für *häusliche Pflegehilfe* <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?uri=http%3A%2F%2Fdata.europa.eu%2Fesco%2Foccupation%2F1391bdf9-bd61-4fb5-91ca-c29036ab2b60&conceptLanguage=en&full=true> (2017-07-29)

¹⁵ Informationsquelle: Europass-Website <http://europass.cedefop.europa.eu> (2017-06-17)

- ✓ Sprachenpass, ein Selbstbeurteilungsinstrument für Kenntnisse und Qualifikationen
- ✓ Europass Mobilitätsnachweis, ein Schriftstück über die Kenntnisse, die während der Lernerfahrung in einem europäischen Land erworben wurden
- ✓ Zeugniserläuterungen, eine Beschreibung der Kenntnisse, die von Inhabern beruflicher Ausbildungszeugnisse erworben wurden
- ✓ Diplomanhänge, eine Beschreibung der Kenntnisse, die von Hochschulabsolventen erworben wurden.

Daneben fördert die Europäische Kommission die Anerkennung des nicht-formalen Lernens mit dem **European Youthpass**, einem Instrument zur Dokumentation und Anerkennung der Lernergebnisse, die im Rahmen von Jugendarbeit und Projektaktivitäten erworben wurden. Der Youthpass wird für von Erasmus+ finanzierte Projekte vergeben: die Programme Jugend in Aktion (2014-2020) und Jugend in Aktion (2007-2013).¹⁶

Er trägt zur Stärkung der sozialen Anerkennung der Jugendarbeit durch die Bereitstellung eines europaweiten Validierungsinstruments für nicht-formales Lernen im Bereich der Jugend bei. Zwar wird die Youthpass-Bescheinigung zusammen mit einem Betreuer erstellt, doch haben die Teilnehmer der Projekte die Möglichkeit, ihre Aktivitäten und Aufgabe zu beschreiben und anzugeben, welche Kompetenzen sie erworben haben. Folglich unterstützt das Instrument auch die Reflexion über den persönlichen nicht-formalen Lernprozess.

Darüber hinaus zielt Youthpass darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und junger Arbeitnehmer zu unterstützen, indem der Erwerb von Schlüsselkompetenzen in einem Zeugnis dokumentiert wird.¹⁷

EUROPÄISCHES LEISTUNGSPUNKTSYSTEM

Das **Europäische Leistungspunktsystem (ECTS)** und das **Europäische Leistungspunktsystem für Berufsbildung (ECVET)** sind bestehende Instrumente für die Quantifizierung der Lernleistung. Das ECTS (Europäisches Leistungspunktsystem) wird verwendet, um die Lernerfahrung von Personen zu beschreiben, und hat sich in der höheren Bildung bewährt. Das ECTS gibt den Lernumfang auf der Grundlage definierter Lernergebnisse und dem damit verbundenen Arbeitsaufwand wieder. Studenten können ihre ECTS-Leistungspunkte von einer Universität auf eine andere Universität übertragen, so dass sie insgesamt zum Studiengang oder zur Ausbildung einer Person beitragen. ECTS ist ein zentrales Instrument im Rahmen des Bologna-Prozesses, das darauf abzielt, die nationalen Hochschulsysteme kompatibler zu gestalten.¹⁸

¹⁶ Informationsquelle: <https://www.youthpass.eu/en/youthpass/about/> (2017-06-17)

¹⁷ Nähere Einzelheiten unter: <https://www.youthpass.eu/en/youthpass/about/> (2017-06-17)

¹⁸ Nähere Einzelheiten unter: http://ec.europa.eu/education/ects/ects_en.htm (2017-06-19)

ECVET (Europäisches Leistungspunktsystem für Berufsbildung) wird in der Berufsbildung verwendet, um ein Bildungsangebot, eine Qualifikation oder ein Zeugnis zu quantifizieren und damit die internationale Vergleichbarkeit zu erleichtern. ECVET ist ein Rahmen für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulierung der Lernergebnisse von Personen und verfolgt das Ziel, eine Qualifikation durch die Dokumentation von Kompetenzen zu erzielen. Es kann für Mobilitätsprojekte angewendet werden, bei denen Lernende im Ausland Lernergebnisse erzielen sollen, die dann im Heimatland als Teil der Qualifikation dokumentiert, bewertet, validiert und anerkannt werden. ECVET verfolgt das Ziel, eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen in ganz Europa zu erreichen und vereinfacht somit die Erfassung der Lernergebnisse, die in einem anderen Land erworben wurden. Anschließend erfolgt die Anerkennung als Teil der Qualifikation, die in dem jeweiligen Heimatland erworben wurde.¹⁹

EU-ANSATZ FÜR NICHT-FORMALES UND INFORMELLES LERNEN

EMPFEHLUNG DES RATES ZUR VALIDIERUNG DES NICHT-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS

Die **Empfehlung des Rates zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens** (2012) sieht vor, dass die EU-Mitgliedsstaaten bis 2018 – entsprechend den Umständen und Besonderheiten in dem jeweiligen Land und wie dies für angemessen erachtet wird – Regelungen für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens einführen werden, die es Personen ermöglichen:

- *Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu besitzen, die durch validiertes nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, einschließlich, soweit zutreffend, durch offene Bildungsressourcen;*
- *eine Vollqualifikation, oder, soweit zutreffend, eine Teilqualifikation auf der Grundlage der Erfahrungen des validierten nicht-formalen und informellen Lernens unbeschadet der sonstigen maßgebenden Unions-Gesetze zu erlangen (...)*

(Empfehlung des Rates 2012, 3)

Dadurch erhalten alle Bürger die Möglichkeit, ihr Wissen sowie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen unabhängig von den Kontexten, in denen das Lernen erfolgt, validieren zu lassen.

Die Empfehlung hebt hervor, dass auch unter Berücksichtigung nationaler, regionaler, lokaler und sektoraler Bedürfnisse und Eigenheiten die folgenden Grundlagen bei den Regelungen für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens Berücksichtigung finden sollten:

- *die Validierungsregelungen sind mit den nationalen Qualifikationsrahmen verknüpft und entsprechen dem Europäischen Qualifikationsrahmen;*

¹⁹ Nähere Informationen über ECVET unter <http://www.ecvet-toolkit.eu> (2017-06-19)

- *Information und Orientierung über die Vorteile der Validierung und die Möglichkeiten für die Validierung sowie über die einschlägigen Verfahren stehen Personen und Organisationen zur Verfügung;*
- *benachteiligte Gruppen, wozu auch Personen gehören, die arbeitslos sind oder Gefahr laufen, arbeitslos zu werden, dürften besonders von den Validierungsregelungen profitieren, da die Validierung ihre Mitwirkung am lebenslangen Lernen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erhöhen kann;*
- *Personen, die arbeitslos sind oder Gefahr laufen, arbeitslos zu werden, haben die Möglichkeit, nach Maßgabe der nationalen Gesetzgebung und der landestypischen Besonderheiten eine 'Überprüfung von Fähigkeiten' zu absolvieren, die auf die Identifizierung ihres Wissens sowie ihrer Kenntnisse und Kompetenzen innerhalb einer angemessenen Frist, idealerweise innerhalb von sechs Monaten nach einem identifizierten Bedarf, abzielt;*
- *die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens wird durch geeignete Orientierung und Beratung unterstützt und ist problemlos zugänglich;*
- *transparente Qualitätssicherungsmaßnahmen im Einklang mit den bestehenden Qualitätssicherungsrahmen sind vorhanden, die zuverlässige, gültige und glaubwürdige Bewertungsmethoden und Instrumente unterstützen;*
- *es werden Vorkehrungen für die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen der an dem Validierungsprozess beteiligten Mitarbeiter über alle relevanten Sektoren hinweg getroffen;*
- *Qualifikationen oder, soweit zutreffend, Teile von Qualifikationen, die mithilfe der Erfahrungen des nicht-formalen und informellen Lernens erlangt wurden, erfüllen die vereinbarten Standards, die sich entweder mit den Standards für durch formale Ausbildungsprogramme erworbene Qualifikationen decken oder damit vergleichbar sind.*

(Empfehlung des Rates 2012, 3f)²⁰

Der Rat empfiehlt auch die Förderung „der Koordination bei den Validierungsregelungen zwischen Interessengruppen in den Bereichen, Ausbildung, Training, Beschäftigung und Jugend sowie zwischen denjenigen in anderen relevanten Politikbereichen“ (Empfehlung des Rates 2012, 4). Darüber hinaus sollten alle relevanten Interessengruppen wie Arbeitgeber, nationale Organisationen, die an der Anerkennung beruflicher Qualifikationen mitwirken, Arbeitsvermittlungen, Jugendorganisationen, Bildungs- und Trainingsanbieter und Organisationen der Zivilgesellschaft beteiligt werden. Der Rat empfiehlt, die Beteiligung an dem Prozess wie folgt zu fördern:

²⁰ Martens weist darauf hin, dass die Empfehlungen des Rates viel zu großen Wert auf das formale, schulische und berufliche Ausbildungssystem legen. Er vertritt den Standpunkt, dass eine Rückkehr zu dem formalen System in Anbetracht der Tatsache, dass lediglich ein Teil der in dem traditionellen schulischen und beruflichen Ausbildungssystem erworbenen Kompetenzen später am Arbeitsplatz angewendet wird, offensichtlich der falsche Ansatz ist (Martens 2012, 23).

- *Arbeitgeber, Jugendorganisationen und Organisationen der Zivilgesellschaft sollten die Identifizierung und Dokumentation der am Arbeitsplatz oder im Rahmen von freiwilligen Aktivitäten erworbenen Lernergebnisse unter Verwendung der relevanten Transparenzinstrumente wie der im Rahmen von Europass und Youthpass entwickelten Instrumente fördern und erleichtern;*
- *Bildungs- und Trainingsanbieter sollten den Zugang zu formaler Bildung auf der Grundlage der in nicht-formalen und informellen Umgebungen erworbenen Lernergebnisse erleichtern und, sofern dies zweckmäßig und möglich ist, Befreiungen und/oder Anrechnungen für relevante Lernergebnisse erteilen, die in solchen Umgebungen erworben wurden. (Empfehlung des Rates 2012, 4)*

Die Empfehlung des Rates betont den Bedarf an geeigneten Hilfsmitteln und Instrumenten für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens und verweist in diesem Zusammenhang auf die europäischen Transparenzinstrumente (beispielsweise die Europass-Rahmendokumente oder Youthpass) und die Notwendigkeit, "sicherzustellen, dass Synergien zwischen den Validierungsregelungen und den Leistungspunktsystemen existieren, die in dem formalen Bildungssystem maßgebend sind, wie beispielsweise ECTS und ECVET" (Empfehlung des Rates 2012, 3f).

EUROPÄISCHE RICHTLINIEN FÜR DIE VALIDIERUNG DES NICHT-FORMALEN UND INFORMELLEN LERNENS

Die Richtlinien für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens richten sich einerseits an die nationalen Behörden, die für die Entwicklung der Validierungsverfahren und Qualitätskriterien zuständig sind, und andererseits an die relevanten Interessengruppen wie Hochschulen, Trainingsanbieter, Zertifizierungsstellen und andere Organisationen, die sich mit der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens befassen und die häufig aufgefordert werden, früher erworbene formale, nicht-formale oder informelle Kenntnisse anzuerkennen. Da das TRACK-Training ein nicht-formales Lernangebot darstellt, ist die Anerkennung als früher erworbene Kenntnisse im Kontext der relevanten beruflichen Bildungsangebote von nationalen Bildungseinrichtungen eine Möglichkeit für die Einführung des TRACK-Zeugnisses. Eine zweite Option wäre, dass das TRACK-Zeugnis zusammen mit der Arbeitserfahrung einer informellen Pflegeperson genutzt werden kann, um die offizielle Validierung der beruflichen Kompetenzen eines bestimmten Pflegeberufes zu beantragen. Daher sollte der TRACK-Zertifizierungsprozess die bestehenden Validierungsrichtlinien für das nicht-formale und informelle Lernen berücksichtigen.

Cedefop hebt bei den europäischen Richtlinien für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens die Bedeutung der Differenzierung des Validierungszweckes und der verschiedenen Validierungsphasen hervor: Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. Die Validierungsphasen sind auf unterschiedliche Weise vermischt und

ausgewogen, um den spezifischen Zweck einer Validierungsregelung zum Ausdruck zu bringen (Europäische Union; Cedefop 2015b, 15).

Orientierung und Informationen müssen für alle interessierten Personen vor dem Validierungsprozess zur Verfügung stehen. Kandidaten müssen bei ihren Entscheidungen auf der Grundlage zuverlässiger und unvoreingenommener Informationen über Prozesse, verschiedene Formen des Nachweises, Kosten und Anforderungen unterstützt werden. Es werden kompetente Mitarbeiter benötigt, die Orientierung und Informationen anbieten (ebenda).

Verbindungen zu nationalen Qualifikationssystemen und Rahmen

Cedefop prognostiziert für die Zukunft einen zunehmenden Trend bei der Regulierung und Akzeptanz internationaler und sektorspezifischer Qualifikationen, die außerhalb des formalen Bildungssektors vergeben werden, und verweist auf die Absicht vieler EU-Mitgliedsstaaten, die Verbindung von Qualifikationen, die durch private und nicht-formale Stellen angeboten werden, mit ihren Nationalen Qualifikationsrahmen zu unterstützen (Cedefop 2013, 3).

Da Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) der Mitgliedsstaaten mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) verknüpft sind, bietet die Referenzierung einer internationalen, sektor- oder unternehmensspezifischen Qualifikation auf die Nationalen Qualifikationsrahmen eine Möglichkeit, die Qualifikation indirekt mit dem EQR zu verknüpfen. Viele Mitgliedsstaaten haben jedoch immer noch nicht konkret festgelegt, wie Qualifikationen privater und nicht-formaler Stellen mit ihren NQR verknüpft werden können, und es könnten auch Probleme auftreten, falls ein Mitgliedsstaat die gleichen internationalen Qualifikationen verglichen mit einem weiteren Mitgliedsstaat auf eine andere EQR-Stufe bezieht.

Die Empfehlung des Rates betont zwar die Bedeutung der Verknüpfung von Validierungsregelungen mit den nationalen Qualifikationssystemen und Rahmen sowie dem EQR, doch Cedefop hebt hervor, dass die nationalen Qualifikationsrahmen die Einführung und Eingliederung der Validierung unterstützen können (Cedefop 2015a, 29). In der Praxis ist die Situation in den Mitgliedsstaaten recht unterschiedlich, insbesondere in Bezug auf die Validierung: Einige Länder wie Spanien oder Frankreich haben bereits ein umfassendes System eingeführt und Erfahrungen bei der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens gesammelt; andere Länder wie Österreich besitzen wenig Erfahrung – insbesondere hinsichtlich der Validierung und Anerkennung des informellen Lernens – und befinden sich noch in einer Entwicklungsphase. Deutschland besitzt auch wenig Erfahrung und diskutiert noch über verschiedene Ansätze bei der Entwicklung eines umfassenden Systems.²¹

²¹ Nähere Einzelheiten siehe: Anerkennung informellen und nicht-formalen Lernens in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015 (BIBB 2016).

Standards und Lernergebnisse

Cedefop hebt die Notwendigkeit hervor, die auf dem Lernergebnis basierenden Qualitätssicherungssysteme zu implementieren, um das Vertrauen in die Qualifikationen zu gewährleisten. **Lernergebnisse** werden als das definiert, „was ein Lernender am Ende eines Lernprozesses weiß, versteht und leisten kann“. Lernergebnisse haben im Kontext der europäischen Bildungspolitik und insbesondere in Bezug auf Qualifikationsbeschreibungen an Bedeutung gewonnen, da sie ein besseres Verständnis und eine bessere Übertragbarkeit der Qualifikationen, des aktiven Lernens und mehr Verantwortung der Qualifikationsanbieter unterstützen. Daher ist es wichtig, die Lernergebnisse sorgfältig zu definieren und zu beschreiben (zum Beispiel: angemessene Detaillierung, Ausgewogenheit zwischen allgemeinen und spezifischen Kenntnissen, Umfang, in dem Deskriptoren der Qualifikationsrahmen bewertet werden können) und ihre Anwendung systematisch zu überwachen und zu verbessern. Die systematische Qualitätssicherung der Lernergebnisse wird beispielsweise die Verbesserung der Deskriptoren für Qualifikationsrahmen, die Festsetzung von Qualifikationsstandards, die Erstellung von Lehrplänen und die Verständigung auf Bewertungsstandards einschließen (Cedefop 2013, 2).

Cedefop betont die Herausforderung in Verbindung mit der Formulierung der Lernergebnisse: Zu enge Formulierungen können einen Verlust wichtiger Facetten der individuellen Lernerfahrung nach sich ziehen, zu allgemeine Formulierungen können einen Verlust an Orientierung bei der Bewertung verursachen und mangelnde Einheitlichkeit und Zuverlässigkeit zur Folge haben. Darüber hinaus ist es wichtig, das Gleichgewicht zwischen stellen-/aufgabenspezifischen und transversalen Kenntnissen und Kompetenzen zu wahren. Es ist äußerst wichtig, für eine ständige Überprüfung und Verbesserung der definierten Standards auf der Grundlage der aus der Validierung gewonnenen Erfahrungen zu sorgen (Cedefop 2015a, 30).

Darüber hinaus betont Cedefop die Bedeutung der **Festlegung eines eindeutigen Referenzpunktes für die Bewertung** und Anwendung der vereinbarten und zugelassenen Standards, insbesondere in Bezug auf Bewertung und Zertifizierung (Cedefop 2015a, 29).

Standards beziehen sich in der Regel auf zwei wesentliche Standardkategorien (wenn auch nicht separate Organisationen in allen Ländern), die gemäß verschiedenen Logikansätzen funktionieren:

- **Berufliche Standards:** Folgt man der Logik der Beschäftigung, konzentrieren sich diese Standards darauf, was Personen tun müssen, wie sie es tun und wie gut sie es in einem beruflichen Kontext tun. Sie existieren in allen europäischen Ländern, doch jede Nation hat ihre eigene Form der Ableitung und Präsentation. Berufliche Standards bilden eine Brücke zwischen dem Arbeitsmarkt und der Ausbildung, da

Bildungsstandards (Lehrpläne und pädagogische Ansätze) aus ihnen entwickelt werden können;

- **Bildungs-/Trainingsstandards:** Folgt man der Logik von Bildung und Training, konzentrieren sich diese Standards darauf, was Personen lernen müssen, wie sie es lernen und wie die Qualität und der Inhalt des Lernens bewertet werden. Traditionell wurden diese Standards in Bezug auf den Input (Fach, Lehrplan, Lehrmethoden, Prozess und Bewertung) formuliert, doch die laufende Verlagerung hin zu Lernergebnissen in den meisten europäischen Ländern bedeutet, dass Bildungsstandards zunehmend Grundsätze anwenden, die normalerweise bei den beruflichen Standards anzutreffen sind.

(Cedefop 2015a, 30)

Generell wird davon ausgegangen, dass auf den Lernergebnissen basierende Standards der Validierung zugutekommen, da es die Outputorientierung eher als die Inputorientierung gestattet, sich darauf zu konzentrieren, was ein Lernender weiß, versteht und leisten kann, und zwar unter Berücksichtigung individueller Variationen bei den Lernkarrieren und der Möglichkeit, dass das gleiche Ergebnis auf verschiedene Arten erreicht werden kann (ebenda).

Hinweis: Für das TRACK-Trainingsprogramm wurden Lernergebnisse definiert, die als Hintergrund für die Bewertung der Kenntnisse und Kompetenzen dienen, die durch das erfolgreiche Absolvieren des TRACK-Trainings erworben wurden. Diese Lernergebnisse wurden durch externe und interne Experten überprüft, die die Bedeutung einer eindeutigen Formulierung der Lernergebnisse hervorgehoben haben, damit die TRACK-Lernergebnisse mit den Lernergebnissen anderer berufliche Bildungsangebote vergleichbar bleiben. Es ist vorgesehen, die TRACK-Lernergebnisse in der Zukunft weiter zu verfeinern und zu verbessern.

Die Phasen der Validierung

Identifizierung

Cedefop verweist auf die „erhebliche methodologische Herausforderung“ der Identifizierung des Wissens, der Fähigkeiten und Kompetenzen, die im Rahmen des nicht-formalen und informellen Lernens erworben wurden, und hebt das Erfordernis hervor, Methoden und Ansätze zu verwenden, die „offen für das Unerwartete“ sind und eine Verengung der Palette an Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die berücksichtigt werden, vermeiden (ebenda).

Ziemlich oft werden Online-Selbstbeurteilungsinstrumente verwendet, um die Identifizierung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen, die sich eine Person angeeignet hat. In diesem Kontext hebt Cedefop die Notwendigkeit einer aktiven Mitwirkung von Beratern und Betreuern hervor, „die in der Lage sind, einen Dialog mit dem Kandidaten aufzunehmen und ihn auf geeignete Optionen und Hilfsmittel hinzuweisen“. Der Vorteil der IKT-basierten Instrumente beruht darauf, dass sie mehr

Menschen erreichen und ihre Nutzung oftmals billiger ist. Der Nachteil beruht auf ihrem potenziellen Versagen bei der Identifizierung der spezifischen Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die eine Person erworben hat. Cedefop verweist auf die Tatsache, dass Interviews kostspieliger sein können, jedoch dem Kandidaten einen größeren Nutzen bringen dürften (ebenda).

Hinweis: TRACK wird die Identifizierung der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen durch die Bereitstellung der durch das TRACK-Training abgedeckten Lernergebnisse unterstützen. Die Lernergebnisse werden mit Schlüsselbegriffen der Kenntnisse und Kompetenzen gekennzeichnet, die mit den beruflichen Kompetenzprofilen verglichen werden können.

Dokumentation

Die Dokumentation beinhaltet die Bereitstellung von Nachweisen der erworbenen Lernergebnisse, was beispielsweise durch Erstellung eines „Portfolios“ bestehend aus einem Lebenslauf mit Angaben zu früheren Berufserfahrungen, Dokumenten und/oder Arbeitsproben erfolgen kann.

Da verschiedene Validierungsanbieter auf lokaler, regionaler, sektoraler, nationaler und europäischer Ebene unterschiedliche Dokumentationsformate verwenden, sind die von den Kandidaten vorgelegten Kenntnisse und Kompetenzen normalerweise nicht vergleichbar und/oder übertragbar. Die Verwendung gemeinsamer Formate für die Präsentation der Lernerfahrungen und insbesondere die Nutzung der Europass-Transparenzdokumente wie Lebenslauf, Qualifikations- und Sprachenpass, Zeugniserläuterungen und Diplomanhänge fördern ein besseres Verständnis der dokumentierten Lernergebnisse. Die Nutzung der Lernergebnisse kommt auch der gesamten Transparenz und Vergleichbarkeit zugute, da sie eine gemeinsame Form der Darstellung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen über verschiedene Wirtschaftssektoren und Bildungsqualifikationen hinweg unterstützt (ebenda).

Hinweis: Das TRACK-Training bietet eine Übersicht der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen.

Bewertung

Der als Referenzpunkt für die Bewertung verwendete Standard ist von größter Bedeutung, um Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit und Fairness des Bewertungsprozesses zu gewährleisten. Selbst wenn viele der für die Bewertung des nicht-formalen und informellen Lernens verwendeten Methoden auf Methoden basieren oder mit Methoden vergleichbar sind, die im Rahmen der formalen Ausbildung verwendet werden, müssen diese Methoden mehr Nachdruck auf die spezifische Erfahrung und die Lernergebnisse einer Person und auf den Kontext legen, in dem sie stattfinden. Daher kann die Bewertung des nicht-formalen und informellen Lernens mehr als ein Instrument erforderlich machen und muss praktische Demonstrationen,

Simulationen oder das Sammeln von Nachweisen aus früheren praktischen Tätigkeiten nutzen (ebenda).

Hinweis: Das TRACK-Training bietet einen Vergleich der erworbenen Lernergebnisse und der Schlüsselbegriffe für Kenntnisse/Kompetenzen mit den Kompetenzprofilen relevanter Pflegeberufe oder den Lernergebnissen ähnlicher Ausbildungsmaßnahmen.

Zertifizierung

Die europäischen Richtlinien für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens definieren Zertifizierung als die abschließende Beurteilung des identifizierten, dokumentierten und bewerteten Lernens, bei der es sich üblicherweise um die Vergabe einer formalen Qualifikation oder Teilqualifikation handelt (in Wirtschaftsbereichen auch die Ausstellung von Genehmigungen, die Personen die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben gestatten). Cedefop betont Folgendes:

Die Validierung, die die Stufe der Zertifizierung erreicht, erfordert in jedem Fall eine summative Bewertung, durch die offiziell das Erreichen der Lernergebnisse bezogen auf einen festgelegten Standard bestätigt wird. Es ist wichtig, dass dieser Prozess von einer glaubwürdigen Behörde oder Organisation verwaltet wird. Der Wert – oder die allgemeine Gültigkeit – eines Zeugnisses oder einer Qualifikation, die durch Validierung erworben wurde, hängt weitgehend von der Legitimität der ausstellenden Stelle oder Behörde ab. Die Anwendung summativer Ansätze (...) für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens muss nachdrücklich mit den nationalen Qualifikationssystemen verknüpft und vorzugsweise in solche Systeme integriert werden (Cedefop 2015a, 18).

Cedefop verweist auf die Anforderung, dass Validierungsinstrumente so klar, präzise, eindeutig und vorurteilsfrei wie möglich sein sollten (Cedefop 2015a, 46).

Hinweis: TRACK bietet ein Zeugnis für das Training an und verweist auf die Möglichkeiten weiterer (beruflicher) Bildung. Es unterstützt die Anerkennung des TRACK-Zeugnisses durch die Kooperation mit anderen Trainingsanbietern, die eine einschlägige Ausbildung anbieten.

An der Validierung beteiligte Fachleute

Cedefop verweist auf Belegmaterial aus der Bestandsaufnahme 2014, aus dem hervorgeht, dass die Qualifikationen und Erfahrungen ein wichtiges Element bei der Qualitätssicherung der Validierung sind. Prüfer erhalten Training und die Möglichkeit, sich ein Netzwerk aufzubauen, um die fachliche Entwicklung und schlüssige Praktiken bei der Validierung zu gewährleisten (Cedefop 2015a, 33f).

Hinweis: Das TRACK-Training basiert auf profunden pädagogischen Vorstellungen und Erfahrungen. Fernunterricht gewährleistet einen gemeinsamen Ansatz für Tests und

Bewertung. Da das Trainingsprogramm jedoch in verschiedenen Ländern verwendet wird, muss garantiert werden, dass sich individuelle Sitzungen und Trainingsunterstützung an gemeinsamen Richtlinien und Standards orientieren.

Ein weiterer wichtiger Akteur auf dem Gebiet der Validierung und Anerkennung des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens ist die **ausstellende Stelle**. Traditionell waren Bildungseinrichtungen wie Universitäten oder öffentliche Behörden, wie Ministerien die Stellen, die Qualifikationen ausstellen. Doch in den vergangenen Jahren geben zunehmend private multinationale Unternehmen, Brancheneinrichtungen und internationale Organisationen ihre eigenen unternehmens- oder sektorspezifischen Qualifikationen aus. Aus diesem Grund wurden nationale und internationale Qualitätssicherungsregelungen und die Möglichkeit, solche Qualifikationen mit den Nationalen Qualifikationsrahmen zu verknüpfen, in verschiedenen europäischen Mitgliedsstaaten entwickelt (Cedefop 2013, 3).

Hinweis: Das TRACK-Projekt kann davon profitieren, dass es einen Projektkoordinator besitzt, bei dem es sich um eine ausstellende Stelle handelt, die sich mit der Validierung im Bereich spezifischer Pflegeberufe befasst. Ihre Erfahrungen werden genutzt, um einen Weg vom TRACK-Training und Zeugnis bis zur Validierung der beruflichen Kompetenzen zu skizzieren.

4. EUROPÄISCHE BEWÄHRTE VERFAHREN UND EMPFEHLUNGEN FÜR TRACK

BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG IM BEREICH DER (INFORMELLEN) PFLEGE

CARER+

[HTTP://CARERPLUS.EU/](http://carerplus.eu/)

Ein teilweise gemäß dem Programm zur Unterstützung der IKT-Politik (ICT PSP) als Teil des Rahmenprogramms für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation durch die Europäische Gemeinschaft finanziertes Projekt wurde durch ein interdisziplinäres und internationales Team aus Institutionen im Jahr 2012 gestartet. Zu der Partnerschaft gehören Partner aus Österreich, Belgien, Frankreich, Italien, Lettland, Rumänien, dem Vereinigten Königreich und dem Europäischen Fernausbildungsnetz. Sie identifiziert und verbessert die IKT-Kompetenzen von Pflegefachkräften, die ältere Personen zuhause unterstützen, und

legt den Schwerpunkt auf die zu erwartende neue und wichtige Rolle für Pflegekräfte. Neue, benutzerfreundliche internetbasierte Technologieinstrumente für ältere Menschen, ein Kompetenzrahmen, ein Lehrplan und Trainingsinstrumente für Theorie und Praxis, Training für Trainer, ein offener Online-Lernbereich und eine Community für Pflegekräfte wurden in Zusammenhang mit diesem Projekt eingerichtet.²²

Im Rahmen dieses Projektes gelten häuslichen Pflegekräfte als wichtige Mediatoren zwischen der Technologie und dem Alltag älterer Menschen. CARER+ hat eine Liste mit IKT-Wissen und kenntnisbasierten Kompetenzen für häusliche Pflegekräfte mit dem entsprechenden Zertifizierungsprozess für digitale Kompetenzen der Pflegekräfte erstellt. Auf der Grundlage dieses Rahmens und nicht-formaler harter und weicher Kompetenzen wurden eine besondere Lernumgebung und Ressourcen eingerichtet und verbreitet. Der CARER+-Rahmen und die entsprechende Methodologie wurden in fünf Ländern mit 500 Pflegekräften im Rahmen eines Pilotprojektes getestet. Im Anschluss an die während der Pilotphase gewonnenen Erkenntnisse wurde ein kompletter Satz an Richtlinien entwickelt, um die Übertragbarkeit für alle Bereiche des Fachgebietes zu gewährleisten.²³

Auf der Grundlage der carer+-Erfahrung hat IPERIA 21 Stunden für digitale Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung und Schulung für den assistant de vie eingerichtet, die vorher nicht Gegenstand der Ausbildung waren. IPERIA beabsichtigt, die Ergebnisse des TRACK-Projektes ebenfalls bei ihren bestehenden Trainingsangeboten zu berücksichtigen.

ECC – EUROPÄISCHES PFLEGEZERTIFIKAT

Das Europäische Pflegezertifikat (ECC) wurde als grundlegendes Einstiegszertifikat in den Pflegesektor im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Projektes entwickelt, das durch die Europäische Kommission finanziert wird (Projektende: 2008). In zwei Anschlussprojekten (die 2011 und 2014 enden) wurden mehr Mitgliedsstaaten aufgenommen, und ein ECC-Trainingsprogramm für Arbeitnehmer („Bewährte Verfahren in der Sozialpflege“) sowie ein Kurs für die 'Schulung der Ausbilder' zwecks Bereitstellung eines neuen Trainings auf der Grundlage der Prinzipien der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen („Doing Things Right in Social Care“) wurden produziert.²⁴

Das Zeugnis wird durch die führende Partnerorganisation in den verschiedenen europäischen Ländern nach einer bestandenen Prüfung verliehen. Es enthält die persönlichen Angaben und das Datum, an dem die ECC-Prüfung bestanden wurde. Das ECC liefert den Arbeitgebern den Beleg, dass der Inhaber des Zeugnisses nachgewiesen

²² Quelle: Carer+ Website: <http://www.carerplus.eu/content/european-project-carer-launched-develop-care-workers-digital-competences> (2016-09-17)

²³ Quelle: Carer+ Website: <http://www.carerplus.eu/content/european-project-carer-launched-develop-care-workers-digital-competences> (2016-09-17)

²⁴ Informationsquelle: <http://www.eccertificate.eu/united-kingdom/what-is-the-ecc.html> (2017-01-25)

hat, dass er das grundlegende Wissen besitzt, das erforderlich ist, um im Pflegesektor sicher zu arbeiten.

Der Name des Zeugnisinhabers wird auch in eine zentrale Datenbank der Personen aufgenommen, die das ECC besitzen, und Arbeitgeber können dies auf Wunsch kontrollieren.²⁵ Das ECC basiert auf Lernergebnissen mit der Bezeichnung BESCLO²⁶, und es testet das Wissen, um das Zeugnis zu vergeben. Die Partnerschaft hat klar entschieden, nur Wissen zu testen, da man der Meinung ist, dass dieses in verschiedenen Ländern verglichen mit Kompetenzen und Kenntnissen leichter bewertet und über einen standardisierten Test – Online oder mit Papier und Stift – getestet werden kann.

In Anbetracht der Schwierigkeit, zu einer zuverlässigen Validierung zu gelangen, validiert das ECC daher nur Wissen, aber keine Kompetenzen. Momentan wird das ECC auf der Stufe 3 des UK NQR anerkannt und in 20 europäischen Ländern genutzt, zu denen alle TRACK-Pilotländer mit Ausnahme von Spanien gehören.²⁷

Das ECC wird von den Arbeitgebern in bestimmten Ländern wie Österreich akzeptiert, wo das ECC, das in Ungarn und in der Tschechischen Republik anerkannt wird, zeigt, dass der Inhaber über die erforderlichen Pflegekenntnisse verfügt. Auf der Grundlage der Angaben, die James Churchill, der Projektkoordinator der ECC-Projekte, im Verlauf eines Interviews gemacht hat, ist das ECC in Deutschland nicht offiziell zugelassen, aber anerkannt als „etwas, das funktioniert“.

Eine mögliche europäische Einführung des TRACK-Programms könnte auf einer Kooperation mit dem ECC basieren, wobei die ECC-Partnerschaft eine Möglichkeit bieten könnte, das TRACK-Trainingsprogramm zu verbreiten. Im praktischen Sinne bedeutet dies, dass die englische Fassung als Standard herangezogen werden kann, und die ECC-Partner könnten diese in ihre Landessprachen übersetzen. Die Verbreitung über das ECC-Netzwerk wäre leichter, sofern das TRACK-Zeugnis einen vergleichbaren Bewertungsprozess wie das ECC selbst verwendet. Diese Option muss eingehender untersucht werden.

I-CARE²⁸

Eine große Anzahl professioneller persönlicher Pflegekräfte und Sozialarbeiter ist momentan in ganz Europa mobil tätig, doch die Anerkennung ihrer Kompetenzen, die in anderen Ländern und Lernumgebungen (formale, nicht-formale, informelle Lernformen) gewonnen wurden, ist schwierig, da in den verschiedenen europäischen Ländern keine vergleichbaren Qualifikationen existieren. Der Mangel an gemeinsamen Rahmen für die Evaluierung, Übertragung, Validierung und Anerkennung der Lernergebnisse und die

²⁵ Informationsquelle: <http://www.eccertificate.eu/united-kingdom/what-is-the-ecc.html> (2017-01-25)

²⁶ Siehe: <http://www.eccertificate.eu/united-kingdom/menu-left/besclo.html> (2016-12-13)

²⁷ Informationsquelle: <http://www.eccertificate.eu/united-kingdom/what-is-the-ecc.html> (2017-01-25)

²⁸ Quelle: <http://www.icareproject.eu/index.html>

Spärlichkeit entsprechender flexibler Trainingslösungen verhindern die volle Integration in den Arbeitsmarkt und eine Erhöhung der Mobilität.

Das I-CARE-Projekt beabsichtigt die Anwendung des ECVET-Systems für die Einrichtung eines Anerkennungsmodells im Bereich der persönlichen Pflege außerhalb solcher reglementierten Berufe, für die ein spezifischer Anerkennungsrahmen bereits vorhanden ist (2005/36/EC). Es zielt auch darauf ab, einen gemeinsamen Vertrauensbereich zwischen Partnerländern (Italien, Deutschland, Polen und Rumänien) zu errichten und die gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsgängen und Qualifikationen weiterzuentwickeln. Im Verlauf des Projektes wurden Instrumente für eine stetige Anwendung der ECVET-Prinzipien und Spezifikationen getestet und entwickelt. Konkret wurden die folgenden Zielsetzungen festgelegt:

- Anpassung der beruflichen Qualifikationen (Regionaler Rahmen für Berufsprofile in der Region Lombardei), die im Sinne von Lernergebniseinheiten beschrieben sind, die die technischen Spezifikationen von ECVET erfüllen
- Entwicklung und Anwendung einer geeigneten Methodologie bezüglich der Zuweisung und Anwendung von ECVET-Punkten für die relevanten beruflichen Qualifikationen im Bereich persönlicher Pflege und Sozialarbeit
- Entwicklung einer geeigneten gemeinsamen Methodologie für die Evaluierung der Lernergebnisse (einschließlich der Validierung der früher erworbenen nicht-formalen oder informellen Kenntnisse)
- Entwicklung und Erprobung eines Transferprozesses der Lernergebnisse zwischen Partnerländern (einschließlich der Evaluierung, Validierung und Anerkennung der Lernergebnisse mit dem Ziel einer Vergabe von Qualifikationen).

Der Rahmen für die Erleichterung der Anerkennung von Kompetenzen, die in anderen Ländern, Systemen oder Lernumgebungen durch persönliche Pflegekräfte und Sozialarbeiter gewonnen wurden, die durch ganz Europa reisen, basiert hauptsächlich auf den Berufsprofilen, die in dem Regionalen Rahmen für Berufsprofile in der Region Lombardei enthalten sind (Qualifikationsuntersystem Soziale Dienste und Persönliche Pflege). Die lombardischen Berufsprofile werden im Vergleich mit den in Deutschland, Polen, Rumänien existierenden Profilen analysiert und Unterschiede und Ähnlichkeiten hervorgehoben.

Das I-CARE-Projekt sollte eigentlich sieben Berufsprofile des Sektors persönliche Pflege und Sozialarbeit umfassen. Haushälterinnen und Reinigungskräfte, die ursprünglich für die Analyse vorgesehen waren, wurden jedoch später von dem Projekt ausgenommen, da die Partner des Projektes der Ansicht waren, dass die Validierung und Anerkennung von Kompetenzen die Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt nicht erleichtern würde. Also blieben fünf Profile übrig: Familienassistent/-pfleger, Zahnarthelfer, Sozio-Assistenz-Helfer, Pflegebetreiber und Babysitter. Diese Berufe benötigen Grundkenntnisse der Medizin und/oder der persönlichen Pflege. Eine Person, deren

Kompetenzen zertifiziert wurden, kann eine ordentliche Pflege von Patienten und Kindern gewährleisten. Das Zeugnis wird daher die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern (was als nicht zutreffend für Haushälterinnen und Reinigungskräfte angesehen wurde, die schließlich aus dem Projekt herausgenommen wurden).

Berufsprofile, Testmaterial in verschiedenen Sprachen, Vorlagen für Absichtserklärungen und ein Leitfaden für Prüfer wurden im Verlauf des Projektes entwickelt und können auf der Website eingesehen werden.²⁹

Im Kontext einer europäischen Einführung des TRACK-Programms können die Projektergebnisse und die durch I-CARE gewonnenen Erkenntnisse für TRACK nützlich sein. Insbesondere kann es hilfreich sein, mehr über die verwendeten Testmaterialien und die Profile der professionellen Pflege und der Sozialarbeit (wie der Familienpfleger) zu erfahren und die Kompetenzen dieser Profile mit den im Kontext von TRACK verwendeten Kompetenzen zu vergleichen. Es könnte auch interessant sein, mehr über die gewonnenen Erkenntnisse aufgrund der Verwendung von ECVET und die Vorlagen für die Absichtserklärungen zu erfahren. In Bezug auf die beabsichtigte Einführung von TRACK in anderen europäischen Ländern könnte es hilfreich sein, mehr über die kritischen Erfolgsfaktoren und Herausforderungen zu erfahren, denen das I-CARE-Projekt hinsichtlich der Pflegeberufe ausgesetzt war, die für TRACK relevant sind.

VERBESSERUNG DER QUALIFIKATION FÜR ALTENPFLEGER – DAS IQEA-PROJEKT

Das Leonardo-Projekt IQEA zielt auf die Entwicklung und Erprobung einer ECVET-Vereinbarung zwischen Trainingsagenturen aus Italien, Rumänien und Polen für das Berufsprofil des Altenpflegeassistenten ab, der die Unterstützung entweder zuhause oder in Pflegeeinrichtungen erbringt. Die Vereinbarung bietet Studierenden die Möglichkeit, eine Qualifikation zu erlangen, die in allen Testgebieten ungeachtet der Trainingseinrichtung, die das Diplom ausstellt, anerkannt wird.³⁰

Auf der Grundlage der nationalen Bildungskonzepte der Partnerländer beschreibt das Projekt die Aufgaben der häuslichen Pflegekraft und evaluiert die erworbenen und fehlenden Kompetenzen für die Erfüllung dieser Aufgaben. Die Anwendung der ECVET-Punkte unterstützt die Vergleichbarkeit der Kompetenzen und hilft bei der Festlegung ihres Anwendungskontextes. Das Projekt trägt zur Evaluierung der in Polen und Rumänien erworbenen Qualifikationen bei und bereitet die Eingliederung von Pflegekräften in den italienischen Arbeitsmarkt vor. Erfahrungen zeigen, dass die Qualifizierung unqualifizierter oder gering qualifizierter Pflegekräfte durch die Fokussierung auf Aufgaben weiter entwickelt werden kann, und dies kann dazu beitragen, die Qualität der Pflege zu verbessern (von Bandemer et al. 2013, 7).

²⁹ Informationsquelle: I-CARE Projekt-Website <http://www.icareproject.eu/pages/results/tests.html> (2016-12-13)

³⁰ Informationsquelle: Projekt-Website von IQEA http://www.iqea.eu/?page_id=79 (2016-12-13)

Das TRACK-Projekt könnte aus diesem Projekt lernen, wie die Aufgaben der Altenpflegeassistenten in den Berufsprofilen beschrieben und in Bezug auf die erworbenen und fehlenden Kompetenzen evaluiert wurden. Es dürfte auch interessant sein, zu erfahren, wie ECVET-Punkte genutzt wurden, um die Vergleichbarkeit von Kompetenzen zu unterstützen.

FORWARD

Das FORWARD³¹-Projekt ist ein EU-Projekt, das von Partnern in Spanien (Katalonien), Italien, Rumänien, Österreich, Finnland und Litauen entwickelt wurde und sich auf weibliche Migranten konzentriert, bei denen es sich um eine der am meisten benachteiligten Gruppen in Europa im Sinne von Erwerbsbeteiligung und sozialer Eingliederung handelt. FORWARD arbeitet mit kompetenzbasierten Modellen, die sich als sehr wertvoll für die Befähigung von Frauen erwiesen haben. Ein Kompetenzansatz ermöglicht die Anerkennung sozial diskreditierter Kenntnisse, die in informellen und nicht-formalen Kontexten erworben wurden, wie solche Kenntnisse in Verbindung mit feminisierten Aufgaben (Pflege von Angehörigen, Hausarbeit), sowie ihre Übertragung auf Arbeitsmöglichkeiten und Weiterbildung. FORWARD baut auf diesem Ansatz auf, um die Kompetenzen anzusprechen, die von Migrantinnen während der Migrationsprozesse entwickelt werden, wie beispielsweise Stressmanagement bei transnationalen Pflegeaufgaben oder die Anpassungsfähigkeit an veränderte Umstände, die für jeden Integrationsprozess erforderlich ist. Der Abschlussbericht des Projektes enthält viele Informationen über Instrumente, die verwendet werden können, um Kenntnisse und Kompetenzen weiblicher Migranten³² und Informationen über den kompetenzbasierten Ansatz zu identifizieren, der im Rahmen des Projektes zur Anwendung kommt³³.

Die kompetenzbasierte Anerkennungsmethode, die in dem FORWARD-Projekt zur Befähigung von Frauen zum Einsatz kommt, könnte für TRACK in Bezug auf die beabsichtigte Stärkung der Zielgruppe interessant sein.

DAS „ALTENPFLEGEZERTIFIKAT“ ECVC

Das „Altenpflegezertifikat“ (englische Abkürzung ECVC) ist ein e-Trainingsprogramm für formale, informelle Pflegekräfte und Wanderpflegekräfte von älteren Menschen in Zypern, Griechenland, Litauen, Spanien und Ungarn. Es zielt auf die berufliche Ausbildung informeller Pflegekräfte und Wanderpflegekräfte ab, um das „Altenpflegezertifikat“ im Gesundheits- und Sozialerziehungsbereich zu erwerben. Daher profitieren davon indirekt

³¹ Siehe: <http://forwardproject.eu/project-the/> (2016-06-17)

³² Siehe: <http://forwardproject.eu/wp-content/uploads/2015/12/TOOLBOX-EN-FINAL.pdf> (2016-06-17)

³³ Siehe: <http://forwardproject.eu/wp-content/uploads/2015/12/HANDBOOK-EN-final.pdf> (2016-06-17)

auch Pflegebedürftige. Das Training greift auf den vorhandenen Lehrplan für eLernen zurück, der durch das LdV-ECV-Projekt (www.ecvleonardo.com in 2005-2007) entwickelt sowie durch praktische Erfahrungen in Seniorenpflegeeinrichtungen ergänzt wurde und verschiedene Aspekte, sowohl theoretische als auch praktische, abdeckt.

Der Service ist kostenlos und wird mit öffentlichen Forschungsressourcen durch LLP Leonardo da Vinci Transfer of Innovation der Europäischen Kommission finanziert. Die Kosten der beiden zweijährigen Programme wurden durch das Leonardo-da-Vinci-Programm der EU für Ausbildung, Training und lebenslanges Lernen und die beteiligten Länderorganisationen übernommen. Die Trainingskosten werden durch die Budgets der verantwortlichen Partner in jedem Land bestritten. Als Partner beteiligen sich verschiedene Organisationen wie regionale, nationale und lokale Behörden, örtliche Gesundheits- und Sozialpflegeanbieter, private Pflegeeinrichtungen und private Unternehmen. Fachkräfte für Gesundheit und Sozialpflege sowie Freiwillige betreiben den Service.

Das ECVC verbessert die Qualität der Arbeit und des Soziallebens der Pflegebedürftigen, der informellen Pflegekräfte und Wanderpflegekräfte sowie ihre Akzeptanz der IKT. Die Abstimmung von Arbeit und Pflege bei informell tätigen Pflegenden kann finanzielle Vorteile auf der Meso- und Makroebene für private Pflegeeinrichtungen und Unternehmen nach sich ziehen.³⁴

Die über dieses Projekt auf der EUROCARERS-Website bereitgestellten Informationen beziehen sich auf die Tatsache, dass der Service eine positive Wirkung auf die Lebensqualität formaler und informelle Pflegekräfte und bezahlter Assistenten mit sich bringt, da „er eine zusätzliche Chance für die Verbesserung ihrer Kenntnisse bietet, ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Markt erhöht und ihnen eine Chance auf Sozialisierung einräumt“. Das Projekt hat auch eine positive Wirkung auf die Lebensqualität älterer Menschen, da es ihre Gesundheit und ihre Sozialbeziehungen und Lebensqualität verbessert. Als zusätzlicher Vorteil unterstützt das Programm die Akzeptanz von IKT durch informelle und formale Pflegepersonen. Die Evaluierung hat auch gezeigt, dass der Service eine positive Wirkung auf private Organisationen hat, die Pflege bereitstellen, da er ihnen hilft, Kosten einzusparen und Ressourcen zu optimieren, während gleichzeitig die Ausbildung der Pflegekräfte effektiv gestaltet wird.³⁵

Da das ECVC einem vergleichbaren Ansatz wie TRACK folgt, könnte es hilfreich sein, in beiden Projekten gewonnene Erfahrungen auszutauschen und bei der beruflichen Ausbildung von informellen Pflegekräften und Wanderpflegekräften

³⁴ Siehe: http://interlinks.euro.centre.org/model/example/ElderlyCareVocationalSkillBuildingAndCertification_ECVC (2016-06-17) und <http://www.discover4carers.eu/> (2017-01-14)

³⁵ Informationsquelle: EUROCARERS-Website - eurocarers.org/carict/servicedetail.php?id=74&qstring=dGFzaz1wcm9qZW50cyZvcmlcj1uYW11JmRpci1BU0MmZGI9MjRzXl3b3JkPWluZGVvZW5kZW50K2xpdmluZw== (2017-01-31)

zusammenzuarbeiten. Es sollte ferner geklärt werden, ob das TRACK-Zeugnis als Modul mit dem Schwerpunkt auf Demenzpatienten mit dem ECVC-Zeugnis verknüpft werden kann. Das Netzwerk an ECVC-Partnern könnte letztlich als Vertriebsnetzwerk für die europaweite Einführung des TRACK-Zeugnisses dienen.

DISCOVER

DISCOVER hilft Pflegenden (pflegenden Angehörigen, freiwilligen Pflegenden, bezahlten Pflegekräften, Pflegeorganisationen) bei der Nutzung von Computern und Internet, um die digitale Technologie in ihren Alltag zu integrieren. Die Partnerschaft umfasst Organisationen aus dem Vereinigten Königreich, Griechenland, den Niederlanden und Spanien³⁶. DISCOVER befasst sich mit der Nutzung dieser und anderer digitaler Technologien, um Pflegende in die Lage zu versetzen, die Information zu finden, die sie benötigen, wenn sie diese benötigen und in einem geeigneten Format. Es geht um Pflegende, die digitale Technologien als selbstverständlichen Teil ihrer Pflegeroutine nutzen und somit die Grenzen zwischen dem formalen Lernen und den Erfahrungen, die im häuslichen Bereich gewonnen werden, zu beseitigen. Pflegende können sich kurze Videoclips über die Pflege in dem Bereich Videos der DISCOVER-Website ansehen und später mit anderen Pflegenden auf DISCOVER diskutieren und Ideen teilen.

Als Teil der Qualifikationszone können Pflegende auch ein Online-Portfolio einrichten, das es ihnen ermöglichen wird, das weite Spektrum an Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen aufzuzeichnen, das sie durch ihre Pflegeaufgabe erwerben.

Das e-Portfolio-Paket wird ihnen auch gestatten, ihre Leistungen zu erfassen und nachzuweisen, die dann in verschiedenen Situationen verwendet werden können, auch bei der Arbeitssuche während oder nach ihrer Pflegetätigkeit.

Im Kontext der europaweiten Einführung des TRACK-Programms würde eine Kooperation mit dem DISCOVER-Projekt viel Sinn machen, da es für TRACK wichtig sein wird, dass informelle Pflegepersonen geeignete digitale Kenntnisse besitzen, um das Online-Angebot von TRACK zu nutzen. Pflegende, die auf die DISCOVER-Dienste zurückgreifen, könnten auch an dem TRACK-Zertifizierungsangebot interessiert sein. Eine Zusammenarbeit mit DISCOVER könnte eine konkrete europäische Einführung und ein Übernahmeszenario für „Kunden“ in Verbindung mit TRACK liefern. Darüber hinaus könnten die Qualifikationszone und das e-Portfolio-Paket des DISCOVER-Netzwerkes genutzt werden, um auch die über das TRACK-Programm erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen aufzuzeichnen.

³⁶ Siehe: <http://discover.p psicoed.es> (2016-06-17) und <http://www.discover4carers.eu/> (2017-01-14)

KEYFORA

Mit dem Leonardo-da-Vinci-Innovationstransferprojekt KEYFORA (2011-2013) wurde die Absicht verfolgt, innovative Methoden für die Identifizierung der Kernkompetenzen von pflegenden Angehörigen, Lebensbegleitern und vergleichbaren Tätigkeiten auf der Grundlage europäischer Standards zu erarbeiten. Die Partnerschaft brachte eine Reihe von Instrumenten für die Identifizierung von Stärken und Schwächen der Kandidaten für eine Beschäftigung im Hinblick auf ihre berufliche Kompetenz hervor. Auf der Grundlage einer Überprüfung von Selbstbeurteilungsfähigkeiten wurden bereits erworbene und noch benötigte Kenntnisse und Kompetenzen für die Arbeit auf dem Arbeitsmarkt entsprechend einem Ampelsystem identifiziert.

Die Nutznießer des Projektes waren pflegende Angehörige, häusliche Pflegekräfte und Wanderpflegekräfte, die, obwohl sie keine formale Qualifikation haben, ihre Beschäftigungsfähigkeit im Sinne von Kernkompetenzen und Kernkenntnissen erhöhen möchten. Die Zielgruppe des Projektes litt unter Isolation und benötigte Unterstützung in Bezug auf die Entwicklung ihrer Kompetenz.

Die Projektpartner kommen aus Frankreich, Belgien, Irland, Italien, der Slowakei und aus Spanien, und dazu zählen Trainingsorganisationen, Organisationen für pflegende Angehörige, Anbieter persönlicher und häuslicher Leistungen, örtliche Gemeinschaftsorganisationen und so weiter.

Das angebotene Training wird mindestens an zwei Tagen je nach Verfügbarkeit der Begünstigten einmal pro Woche in Sitzungen von 2 bis 4 Stunden angeboten.³⁷

Eine Zusammenarbeit zwischen TRACK und KEYFORA könnte für beide Seiten Vorteile mit sich bringen: Die KEYFORA-Partnerschaft bietet einen zusätzlichen Weg für die europäische Einführung des TRACK-Zeugnisses und einen Pool an Personen, die möglicherweise an dem Training interessiert sind. Ferner könnten die KEYFORA-Überprüfung von Selbstbeurteilungsfähigkeiten sowie das Trainingsangebot für TRACK-Nutzer ebenfalls von Interesse sein. Andererseits könnte das TRACK-Training das bestehende KEYFORA-Training ergänzen und ein Spezialtraining für Kompetenzen auf dem Gebiet der Pflege von Demenzpatienten bereitstellen.

³⁷ Informationsquelle: Eurocarers Newsletter Nr. 9, S. 17f,

<https://www.eurocarers.org/userfiles/files/Newsletters/Newsletter%20-%20Issue%20no%209.pdf> (2017-01-14)

http://keyfora.com/sites/default/files/archivos/Keyfora%20Project/WP4/WP4_description_formation/KEYFORA_description%20formation_EN.pdf (2016-06-17)

BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VERBESSERUNG DER VALIDIERUNGSQUALITÄT

SiQuCAE

Dieses Projekt, das von Partnern in Italien, Frankreich, Spanien, Belgien und Irland realisiert worden ist, hebt die Bedeutung der Qualitätssicherung bei der Einführung neuer Validierungssysteme für das nicht-formale und informelle Lernen hervor. SiQuCAE sorgt für Herausforderungen bei der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens durch:

- die Verbesserung der Verwaltungssysteme zur Anerkennung früher erworbener Kenntnisse
- die Einrichtung von Rahmenbedingungen für die Qualitätssicherung der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse
- die Identifizierung des Qualitätslabels von Partnerorganisationen
- das Training von Arbeitskräften und Ausbildungskräften
- die Akkreditierung von Anbietern³⁸.

Ein kritischer Aspekt des Verfahrens betrifft die Umsetzung einer der Anforderungen, die in der Europäischen Empfehlung über die Validierung enthalten ist, das heißt die Gewährleistung, dass die Qualifikationen oder Qualifikationssegmente, die durch die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens erlangt wurden, den Qualifikationsstandards entsprechen, die durch die formale Ausbildung erzielt wurden. Tests zeigen die heterogene Art der Lernerfahrungen, die zur Validierung vorgelegt werden, und die daraus resultierende Schwierigkeit, diese in die bestehenden Qualifikationsstandards zu integrieren. Daher wird es notwendig sein, klarere und flexiblere Qualifikations- und Anrechnungsrahmen als die vorhandenen Systeme zu erstellen, um die verschiedenen Arten des zur Validierung vorgelegten Lernens zu integrieren und formell anzuerkennen (SiQuCAE 2013, 49).

Da der Qualitätssicherungsaspekt für die Validierung sehr wichtig ist, sollten die Ergebnisse des SiQuCAE-Projektes berücksichtigt werden, wenn im Rahmen der weiteren Einführung des TRACK-Programmes Fragen der Qualitätssicherung zu klären sind. Darüber hinaus könnte eine Zusammenarbeit mit dem SiQuCAE-Partnerschaftsnetzwerk eine zusätzliche Verbreitungsmöglichkeit für das TRACK-Zeugnis bieten.

³⁸ Informationsquelle: <http://www.discuss-community.eu/quality-in-vocational-training-education-3/item/236-siqucae-a-system-for-quality-assurance-in-non-formal-und-informal-learning.html> (2017-01-14)

NQR-IN

Das im Jahr 2015 gestartete Projekt wird bis 2018 andauern und zielt auf die Entwicklung organisatorischer und finanzieller Modelle ab, um Qualifikationen aus dem nicht-formalen Sektor in die Nationalen Qualifikationsrahmen aufzunehmen, da bis jetzt sehr wenige Länder systemische Lösungen eingeführt haben, damit die Qualifikationen aus dem nicht-formalen Sektor in ihre NQR aufgenommen werden. Das Konsortium setzt sich aus Partnern aus Kroatien, der Tschechischen Republik, Frankreich, Ungarn, Irland, Polen und dem Vereinigten Königreich zusammen. Da absehbar ist, dass die Aufnahme der Qualifikation des nicht-formalen Sektors eines der wichtigsten Themen in den Diskussionen über die NQR-Implementierung auf EU- und Landesebene in den kommenden Jahren sein dürfte, „ist das Hauptziel des NQR-IN-Projektes die Bereitstellung einer nachweisbasierten Unterstützung für nationale Regierungen, EU-Behörden und wichtige Interessengruppen bei der Entwicklung von Richtlinien über die Aufnahme der Qualifikation aus dem nicht-formalen Sektor in die NQR. Dies geschieht auf der Grundlage einer Fallanalyse in den sieben Ländern und der Bereitstellung detaillierter Beschreibungen über die organisatorischen und finanziellen Modelle“.³⁹

In dem Kontext einer europäischen Einführung des TRACK-Programms könnte es hilfreich sein, im Verlauf des TRACK-Projektes gewonnene Erfahrungen mit dieser Initiative auszutauschen. Darüber hinaus könnten Informationen über verschiedene Optionen und Strategien für die Aufnahme des TRACK-Zeugnisses in die nationalen NQR anderer europäischer Länder eingehender analysiert werden.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG VON TRACK

Bei der Diskussion über die Anerkennung, muss man verstehen, wie es James Churchill vom Europäischen Pflegezertifikat formuliert, dass: „es Anerkennung und Anerkennung gibt“. Damit meint er, dass es eine offizielle Anerkennung der Gültigkeit eines Programmes gibt, wie bei den NQR in den verschiedenen Mitgliedsstaaten, und dann gibt es noch die inoffizielle Anerkennung durch den Arbeitsmarkt, wenn beispielsweise ein Arbeitgeber herausfindet, dass ein Trainingsprogramm für den Pflegesektor relevant ist und dann seinen Wert anerkennt.

Es gibt auch verschiedene Akteure in dem Bereich: akademische Anbieter/Trainingseinrichtungen, die Trainingseinheiten entwickeln und anbieten; und die Arbeitgeber, die gerne ein arbeitsplatzrelevantes Training hätten, das praktisch, nützlich, anerkannt ist und Gewicht hat. Diese implizite Arbeitsmarktrelevanz ist sehr wichtig.

³⁹ Quelle: NQR-In Website: <http://www.nqf-in.eu/index.php/about-the-project/objectives-of-the-project> (2016-09-19)

Es sollte auch berücksichtigt werden, dass es sehr schwierig ist, die Abneigung der etablierten Einrichtungen zu überwinden, die Gültigkeit eines externen Trainingsprogramms anzuerkennen – und in einigen Ländern dürfte dies überhaupt nicht möglich sein. Es herrscht eine große Abneigung, Programme zu akzeptieren, die nicht in den entsprechenden Regionen oder durch die fraglichen Einrichtungen konzipiert wurden. „Externe“ Trainingsprogramme können als insignifikant eingestuft werden, da man davon ausgeht, dass sie nicht die spezifischen Umstände einer Region oder Einrichtung berücksichtigen. Diese Herausforderung könnte durch die Einbeziehung regionaler Partner gemeistert werden. Daneben neigen einige Einrichtungen dazu, Trainingsprogramme zu „übernehmen“. Daher muss die TRACK-Partnerschaft sicherstellen, dass ihr Kern – das Trainingsprogramm und die Zertifizierung – von allen Organisationen genutzt wird, die Training auf die gleiche Weise anbieten, und dass die Bewertung in den verschiedenen Ländern einheitlich vorgenommen wird.

Die Implementierung in Europa, das heißt in den verschiedenen Mitgliedsstaaten, hängt auch davon ab, wer die ausstellenden Stellen innerhalb des Pflegesektors sind: In einigen Ländern ist es das Gesundheitsministerium, in anderen ist es die Zentral- oder Regionalregierung, die Kommune, die lokale Behörde oder eine kürzlich eingerichtete unabhängige Stelle. Es ist wichtig, zu wissen, wer für den Anerkennungsprozess verantwortlich ist, und diese Akteure so schnell wie möglich einzubeziehen. In Spanien ist beispielsweise das *Institut für Berufliche Qualifikationen* in Andalusien die zuständige Behörde für die Region, wo der TRACK-Partner seinen Sitz hat, und daher hat der Partner versucht, Kontakt zu diesem Institut aufzunehmen, um herauszufinden, ob eine Form der Zusammenarbeit möglich ist. Ein Sachverständiger hat in einem Interview empfohlen, Kontakt mit den großen Arbeitgebern im Pflegesektor in der jeweiligen Region sowie mit den Gewerkschaften aufzunehmen, um den Versuch zu unternehmen, Nachfrage für die Validierung der durch das TRACK-Trainingsprogramm erworbenen Kompetenzen zu erzeugen. Auch wenn ein solcher konkreter Schritt und die Validierung lediglich ein regionales Zeugnis nach sich ziehen würden, könnte dies ein erster Schritt für informelle Pflegekräfte sein, Weiterbildung und Training aufzunehmen, denn in Spanien herrscht ein Mangel an qualifizierten Pflegefachkräften. Es gibt zwei berufliche Qualifikationen, *“Atención socio sanitaria a personas en el domicilio”* (häusliche Sozial- und Gesundheitspflege) und *“Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”* (Sozial- und Gesundheitspflege in sozialen Einrichtungen), die in Spanien stark nachgefragt werden. Das TRACK-Zeugnis könnte als Einstieg auf dem Weg in Richtung dieser beiden beruflichen Qualifikationen genutzt werden.

Die Integration oder Verankerung eines Trainingsprogramms in einen NQR und somit dessen Verknüpfung mit dem EQR hat deutliche Vorteile, da die Verknüpfung mit dem NQR oder EQR belegt, dass ein Trainingsprogramm verschiedene Qualitätskriterien erfüllt und in mindestens einem Mitgliedsstaat bereits anerkannt ist. In Anbetracht der geringen Lernergebnisse des TRACK-Trainings kann dies jedoch nur ein langfristiges Ziel sein. Es bedarf einer weiteren Verbesserung des TRACK-Trainings oder der Anbindung an bereits

vorhandene und besser ausgearbeitete Trainings- und Qualifikationsangebote, wie der *assistant(e) de vie* (Lebensbegleiter) in Frankreich.

Darüber hinaus könnten die im Rahmen von TRACK erworbenen Kompetenzen auf europäischer Ebene idealerweise Teil eines allgemeineren Kompetenzprofils werden, das die für relativ gering qualifizierte Pflegekräfte erforderlichen Kompetenzen definiert. Man könnte in Erwägung ziehen, das bestehende Profil der *häusliche Pflegehilfe* in ESCO v1.0 auf der Grundlage der vorhandenen nationalen Pflegeberufe in einer Weise anzupassen, dass die Kompetenzprofile relevanter Berufe der häuslichen Pflege auf nationaler Ebene in dem Profil besser wiedergegeben werden, und diesem Profil die Form eines „grundlegenden Pflegekraftprofils“ geben, das als gemeinsame Verbindung zwischen nationalen Pflegeberufen genutzt werden könnte, die ein vergleichbares Einstiegsniveau für die Pflgetätigkeit in den Arbeitsmarkt ermöglichen könnte. Dadurch wären ähnliche Pflegeberufe in Europa besser vergleichbar, und dies würde den Kompetenzen von Pflegekräften auf internationaler Ebene mehr Gewicht verleihen. Die Überlappungen des TRACK-Kompetenzprofils mit diesen nationalen Profilen und dem ESCO-Profil würden betonen, dass das TRACK-Trainingsprogramm ein erster Schritt hin zur Berufsbildung für diese Berufe sein kann.

Die folgenden Projekte sollten in Bezug auf eine mögliche Kooperation mit TRACK eingehender analysiert werden:

- ECC: Das Projekt könnte helfen, das TRACK-Trainingsprogramm zu verbreiten, und TRACK könnte von der ECC-Erfahrung in Bezug auf die europäische Einführung des Zeugnisses profitieren. Im Hinblick auf eine weitere Kooperation müsste man die Kompatibilität beider Ansätze eingehender untersuchen.
- ECVC: TRACK könnte eventuell als Fachmodul für die Pflege von Demenzpatienten genutzt werden.
- I-CARE: TRACK könnte von den im Rahmen des Projekts in Bezug auf die Nutzung von ECVET und die Einführung auf europäischer Ebene gewonnenen Erfahrungen profitieren.
- DISCOVER: Da es für TRACK-Nutzer wichtig sein wird, ausreichende digitale Fertigkeiten zu besitzen, um den Online-Unterricht zu nutzen, wäre eine Kooperation mit dem DISCOVER-Projekt sinnvoll. Pflegenden, die auf die DISCOVER-Dienste zurückgreifen, könnten auch Interesse an dem TRACK-Training und dem Zertifizierungsprogramm zeigen.
- KEYFORA: Das TRACK-Training könnte das KEYFORA-Trainingsangebot durch ein Spezialtraining für informelle Pflegekräfte ergänzen, die sich um Demenzpatienten kümmern.

5. ÖSTERREICH

EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK

Die Entwicklung in Richtung einer österreichischen Strategie für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens wurde erst 2013 begonnen – nach der Empfehlung des Rates zur Validierung – und ist eng mit der österreichischen Strategie des Lebenslangen Lernens (LLL:2020) und der Entwicklung des NQR verknüpft. Daher existiert in Österreich bis jetzt kein einheitlicher Rahmen für die Validierung und Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens.

Die vorhandenen Standards und Verfahren orientieren sich überwiegend an der Bewertungslogik des formalen Bildungssystems. Neben dem Lernmodus werden die gleichen Standards für Prüfungen angewendet, beispielsweise für den außerordentlichen Zugang zur Lehrabschlussprüfung oder zur *Externistenprüfung* (externe Prüfung).

Es sind keine systematischen oder standardisierten Maßnahmen für die Überprüfung von Fähigkeiten vorhanden, es gibt jedoch einige laufende Initiativen, die überwiegend durch Einrichtungen für die Erwachsenenbildung, freiberufliche Berater oder Coaches und den staatlichen Arbeitsmarktservice AMS bereitgestellt werden.

Für die Anerkennung existieren zwei unterschiedliche Verfahren:

- **Verfahren mit Verbindlichkeit**, die eine reglementierte Qualifikation nach sich ziehen, beispielsweise Zeugnisse oder formale Qualifikationen, wie der außerordentliche Zugang zur Lehrabschlussprüfung, Kompetenz mit System und Du kannst was! (siehe unten).
- **Verfahren ohne Verbindlichkeit**, die keine reglementierte Qualifikation nach sich ziehen, wie der österreichische Freiwilligenpass (siehe unten).

In Bezug auf die Pflegearbeit existiert in Österreich eine Unterscheidung zwischen Sozial- und Gesundheitspolitik: Zwei Ministerien sind beteiligt – das Ministerium für Arbeit, Soziale Angelegenheiten und Verbraucherschutz und das Gesundheitsministerium. Der Bundesstaat und die Bundesländer sind für die Sozialpflege und Gesundheitspflege verantwortlich. Der Bundesstaat kann lediglich grundlegende Gesetze in dem Bereich festlegen, die Bundesländer haben die Befugnis, Gesetze festzulegen, und die Verantwortung für deren Umsetzung (forquality.eu 2015b, 7).

Pflegekräfte, vorwiegend Frauen, die in dem 24-Stunden-System der häuslichen Pflege in Österreich arbeiten, müssen eine Ausbildung über mindestens 200 Stunden absolvieren oder mindestens sechs Monate häuslicher Pflege für den Pflegebedürftigen leisten. In der Vergangenheit mangelte es an der Qualitätskontrolle bei dem 24-Stunden-System. Daher wurden diese Mindestauflagen für Pflegekräfte eingeführt.

In Österreich wird für die kommenden Jahre ein Mangel an häuslichem Pflegepersonal vorhergesagt, insbesondere bei der Gruppe der qualifizierten Arbeitskräfte. In dieser Hinsicht könnte ein Zeugnis wie TRACK, in dem die durch die Pfl egetätigkeit gewonnenen Kenntnisse und Kompetenzen ausgewiesen werden, ein erster Schritt in Richtung einer qualifizierten Pflegekraft sein.

RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK

Im Jahr 2011 haben sich vier Bundesministerien (Bildung, Kunst und Kultur; Arbeit und Soziale Angelegenheiten; Wissenschaft und Forschung; Wirtschaft, Familie und Jugend) zusammen mit den Sozialpartnern und wichtigen Interessengruppen auf eine gemeinsame Strategie des Lebenslangen Lernens 2020 (LLL:2020) verständigt⁴⁰. Im Rahmen dieser Strategie ist die Entwicklung eines kohärenten Ansatzes der Validierung und Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens von zentraler Bedeutung.

Zu den vereinbarten Maßnahmen zählen:

- Einführung einer nationalen Validierungsstrategie, die sich noch im Diskussionsstadium befindet,
- Entwicklung und Umsetzung kompetenzbasierter Programme,
- Bereitstellung von Trainingsprogrammen für die Verbesserung des Know-how in Bezug auf die Bewertung von Lernergebnissen, die durch das nicht-formale und informelle Lernen gewonnen wurden,
- Entwicklung eines sektorübergreifenden Qualitätssicherungssystems für Bewertungsverfahren (Europäische Kommission et al. 2015d, 6; BMBF 2015).

Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) in Österreich wurde im Jahr 2012 auf den EQR bezogen, doch bis jetzt werden lediglich sogenannte „Referenzqualifikationen“ in den Rahmen aufgenommen und mit dem EQR verknüpft. Die tatsächliche Aufnahme dieser Qualifikationen ist noch nicht abgeschlossen.

Der österreichische NQR unterscheidet eindeutig zwischen formalen, nicht-formalen und informellen Qualifikationen, da er in drei Bereiche aufgliedert ist:

- Korridor 1 enthält das formale Qualifikationssystem,
- Korridor 2 schließt die beim nicht-formalen Lernen erworbenen Qualifikationen ein, wie Zentren für Erwachsenenbildung oder Lernen am Arbeitsplatz,
- Korridor 3 führt die auf dem informellen Lernen basierenden Qualifikationen zusammen.

Die Zuweisung der Qualifikationen auf den NQR für die Korridore 1 und 2 hat begonnen, auch wenn die Einrichtungen der Erwachsenenbildung noch mehr Unterstützung bei der Beschreibung ihrer Qualifikationen durch die Verwendung von Lernergebnissen

⁴⁰ Siehe: https://www.bmbf.gv.at/ministerium/vp/2011/lll/arbeitspapier_ebook_gross_20916.pdf?dtiae (2016-06-08)

benötigen, um die NQR-Deskriptoren zu erfüllen. Die Arbeit an dem Korridor 3 befindet sich noch am Anfang und ist eng mit der Umsetzung der Empfehlung des Rates aus dem Jahr 2012 verknüpft (Europäische Kommission 2015d, 8; Mayerl, Schlögl 2015, 387f.). Im Jahr 2016 wurde das NQR-Gesetz im Parlament verabschiedet und ist im März in Kraft getreten.

Die Entwicklung hin zu einer nationalen Strategie für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens hat erst 2013 begonnen – nach der Empfehlung des Rates zur Validierung – und ist eng mit der österreichischen Strategie des Lebenslangen Lernens (LLL:2020) und der NQR-Entwicklung verknüpft. Es existiert kein einheitlicher Rahmen für die Validierung und Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich.

Im Jahr 2013 wurde eine Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung einer **nationalen Validierungsstrategie** eingesetzt. Sie setzt sich aus Vertretern der relevanten Bundesministerien (beispielsweise Bildung; Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft; oder Arbeit und Soziale Angelegenheiten), Sozialpartnern, Jugendorganisationen, Universitäten in Österreich und dem österreichischen Verband der Universitäten für Angewandte Wissenschaften zusammen. Im Jahr 2015 wurde ein Konsultationspapier⁴¹ für diese nationale Validierungsstrategie veröffentlicht, einschließlich der wichtigen Zielsetzungen und Maßnahmen. Ferner wurde ein Konsultationsprozess eingeleitet. Die Ergebnisse des Konsultationsprozesses wurden analysiert und herangezogen, um eine nationale Validierungsstrategie zu entwickeln. Diese nationale Validierungsstrategie wird auch genutzt, um die Organisationsstrukturen und einen detaillierten Umsetzungsplan festzulegen. In der Vergangenheit gab es in Österreich eine fragmentierte „Validierungslandschaft“, die den Bedürfnissen verschiedener Sektoren und Zielgruppen diene. Die nationale Validierungsstrategie wird Klarheit in Bezug auf Konzepte und Definitionen schaffen und einen Überblick über die vorhandenen Validierungsregelungen bereitstellen (Europäische Kommission et al. 2016a, 1f.).

Nachstehend sind die Gründe für die relativ unbedeutende Rolle der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich aufgeführt:

- eine starke Ausrichtung der Bildung und Wirtschaft auf die erste Berufsbildung (IVET);
- das duale System⁴² beinhaltet einen hohen Anteil informellen Lernens am Arbeitsplatz, und daher bestand offensichtlich keine Notwendigkeit, zusätzliche Verfahren zur Anerkennung dieser Form des Lernens einzurichten;
- Konzentration auf berufliche Profile und formal erworbene Qualifikationen als Beleg für Befähigung und Kompetenz (Europäische Kommission et al. 2015d, 4).

⁴¹ Siehe, nur in deutscher Sprache: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/konsultationspapier_beilage.pdf (2017-02-28)

⁴² Das duale System kombiniert die Ausbildung in Unternehmen mit der beruflichen Bildung in einer Berufsschule. Das duale System ist in Österreich (und auch in Deutschland) sehr weit verbreitet.

Die österreichische ECVET-Strategie wurde 2014 gestartet; ein Ziel ist die Verbesserung der Anerkennung der Kompetenzen, die durch das nicht-formale und informelle Lernen erworben wurden (Europäische Kommission 2016a, 1).

Die Berufsbildung wird durch verschiedene Gesetze geregelt. In Bezug auf die Anerkennung sind die folgenden drei Gesetze wichtig:

- Berufsausbildungsgesetz
- Schulunterrichtsgesetz
- Gewerbeordnung

Die Ausbildung im Rahmen einer Lehre wird durch das Berufsausbildungsgesetz geregelt, und für die Anerkennung der nicht-formalen und informellen Kompetenzen (§ 23) gibt es zwei Möglichkeiten:

- **Außerordentlicher Zugang zur Lehrabschlussprüfung:** Die Bewerber müssen über 18 Jahre alt sein und nachweisen, dass sie die entsprechenden beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen erworben haben, beispielsweise durch Arbeitspraxis oder in Kursen. Bewerber müssen sich der regulären schriftlichen und mündlichen Lehrabschlussprüfung am jeweiligen Ausbildungszentrum der Handelskammer unterziehen. Die Vorschriften sind identisch mit denjenigen für Personen, die die „reguläre“ Lehrausbildung abgeschlossen haben. Institute für Erwachsenenbildung bieten Vorbereitungskurse für Kandidaten ohne eine formale Ausbildung an.
- **Anerkennung von facheinschlägigen berufsbildrelevanten Kompetenzen für den praktischen Teil der Lehrabschlussprüfung:** Das neu gefasste Berufsausbildungsgesetz aus dem Jahr 2011 sieht eine Möglichkeit vor, Befreiungen von Teilen des praktischen Abschnittes der Abschlussprüfung für Kandidaten des zweiten Bildungsweges zu erteilen, die eine einschlägige Berufserfahrung nachweisen können (Mayerl, Schlögl 2015, 397; Europäische Kommission 2014d, 11).

Im Rahmen des **Schulunterrichtsgesetzes** ist die *Externistenprüfung* (§ 42, Prüfungen, die als externer Schüler zum Abschluss von weiterführenden oder berufsbildenden Schulen abgelegt werden) geregelt: Bewerber müssen ihre Bewerbung bei den regionalen Bildungsbehörden einreichen; die Prüfung erfolgt an den entsprechenden Schulen oder an eingerichteten Prüfungszentren. Organisationen für Erwachsenenbildung und private Schulen bieten Vorbereitungskurse an (Europäische Kommission 2014d, 11).

Die **Gewerbeordnung** fasst Informationen über alle regulierten Gewerbe in Österreich zusammen. Momentan gibt es mehr als 80 regulierte Gewerbe in Österreich. Um in einem dieser Gewerbe geschäftlich tätig zu werden, ist ein Nachweis der einschlägigen beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen notwendig (*Befähigungsnachweis*). Dieser Nachweis kann anhand verschiedener Zeugnisse, wie Universitätsabschlüsse oder

Meisterbriefe, oder anhand von Arbeitserfahrung und beruflichen Tätigkeiten erfolgen⁴³ (Mayerl, Schlögl 2015, 398).

POLITISCHER UND RECHTLICHER HINTERGRUND FÜR PFLEGEKRÄFTE

In Österreich besteht ein Unterschied zwischen Sozial- und Gesundheitspflegepolitik: Zwei Ministerien sind beteiligt – das Ministerium für Arbeit, Soziale Angelegenheiten und Verbraucherschutz und das Gesundheitsministerium. Der Bundesstaat und die Bundesländer sind für Sozialpflege und Gesundheitspflege verantwortlich. Der Bundesstaat kann lediglich grundlegende Gesetze in dem Bereich festlegen, während die Bundesländer die Befugnis haben, Gesetze festzulegen, und die Verantwortung besitzen, diese umzusetzen (forquality.eu 2015b, 7).

Österreich nimmt in Bezug auf die Hauptverantwortung für Pflege eine Mittelfeldposition zwischen dem nordischen Modell der hohen individuellen Verantwortung und einer stärkeren Rolle der Regierung bei der Bereitstellung der Leistungen sowie dem mediterranen Modell der hohen familiären Verantwortung ein, auch wenn das Land in vieler Hinsicht dem letztgenannten Modell näher steht.

Auf der Grundlage des **Bundespflegegeldgesetzes** von 1993 können alle Personen, die Pflege benötigen, staatliche Geldleistungen beziehen, die aus Steuern finanziert werden. Dieses Pflegegeld reicht nicht aus, um die Kosten zu decken, und daher ist der Bedarf an informeller Pflege hoch. Ferner hat es den Anschein, dass die informelle Pflege von den österreichischen Behörden bevorzugt wird (da nicht versucht wird, erschwungliche und geeignete Pflegeeinrichtungen bereitzustellen).

In Bezug auf Pflegekräfte ist es charakteristisch für Österreich, dass ungefähr 65.000 Pflegekräfte Migranten aus osteuropäischen Nachbarländern sind, die vorwiegend im Rahmen des 24-Stunden-Systems der häuslichen Pflege beschäftigt sind. Dieses System stellt rund um die Uhr Pflege bereit, und die Unterstützung erhält die Person im Haushalt, die gepflegt wird. Normalerweise arbeiten Frauen aus osteuropäischen Ländern zwei Wochen nacheinander, kehren dann für die folgenden zwei Wochen zu ihren eigenen Familien zurück und werden von einer anderen Frau abgelöst, die in den nächsten beiden Wochen die Pflege der betroffenen Person übernimmt (ebenda 5, 9). Wie bereits erwähnt, wurden für diese Pflegekräfte Mindestanforderungen festgesetzt – eine Ausbildung über mindestens 200 Stunden oder mindestens sechs Monate absolvierte Pflege für die pflegebedürftige Person.

Im September 2016 ist ein neues Gesetz zur Regulierung der Pflegeberufe in Kraft getreten, und dieses neue Gesundheitsfürsorgegesetz (*GuKG-Novelle 2016*) hat einen neuen Pflegeberuf eingeführt, die Pflegefachassistenz. Dieser neue Beruf ist zwischen

⁴³ Siehe: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerbeanmeldung/Befaeigungsnachweis - FAQs.html> (2016-06-09)

dem der bereits existierenden Pflegeassistenz und dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege zu verorten. Insgesamt bringt das neue Gesetz eine bessere Durchlässigkeit für Personen, die im Pflegebereich tätig sind, und die Möglichkeit mit sich, zwischen einer einjährigen Ausbildung (Pflegeassistenz), einer zweijährigen Ausbildung (Pflegefachassistenz) oder einer dreijährigen Ausbildung (gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege) zu wählen. Die Ausbildungen sind miteinander kompatibel, und ein Pflegeassistent benötigt lediglich ein weiteres Jahr für den Abschluss der Ausbildung zum Pflegefachassistenten.⁴⁴

Neben dem neuen Gesundheitsgesetz wurde ein neues Register für Gesundheitsberufe (*Berufsregister für alle Gesundheits- und Krankenpflegepersonen*) in Österreich entwickelt: Ab Januar 2018 werden alle im Gesundheitswesen tätigen Personen registriert. Neben den Qualifikationen werden Fortbildung und freiberufliche Arbeit registriert. Die Aufnahme von Pflegeberufen in dieses Register kann als ein weiterer Versuch angesehen werden, die Pflegetätigkeit zu professionalisieren und anzuerkennen, da registrierte Personen einen Ausweis erhalten, in dem ihre Qualifikationen ausgewiesen werden.⁴⁵

Ende Oktober 2016 wurde eine neue Verordnung verabschiedet, die sich mit Berufen im Bereich der Pflegeassistenz befasst: *“Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen über Ausbildung und Qualifikationsprofile der Pflegeassistenzberufe (Pflegeassistenzberufe-Ausbildungsverordnung – PA-PFA-AV)”*.⁴⁶ Diese Verordnung schließt erstmalig einen Abschnitt über die Validierung der nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen ein: Aus §13 (1) geht hervor, dass diese Kompetenzen anerkannt werden müssen, sofern:

- sie unter Verwendung eines empfohlenen Validierungsverfahrens verifiziert werden können;
- ihre Gleichwertigkeit mit Kompetenzen festgelegt werden kann, die während der Ausbildung zur Pflegeassistenz erworben wurden.

Die Validierungsverfahren müssen auf den Prozessen basieren, die in der EU-Empfehlung zur Validierung aufgelistet sind, und beinhalten die folgenden Schritte:

- Information und Orientierung
- Identifizierung der Kompetenzen
- Dokumentation der Kompetenzen
- Bewertung der Kompetenzen

⁴⁴ Siehe: http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=11456 (2017-03-20)

⁴⁵ Siehe: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20160921_OTS0007/gesundheitsberuferegister-gesetz-tritt-mit-112017-in-kraft; <https://derstandard.at/2000055960296/Vieles-neu-bei-den-Gesundheitsberufen> (2017-04-20)

⁴⁶ Siehe: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2016_II_301/BGBLA_2016_II_301.pdf (2016-11-22)

- Anrechnung der Ergebnisse aus der Bewertung (Pflegeassistentenberufes-Ausbildungsverordnung 2016, 8).

Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Berichts (Juli 2017) waren keine zusätzlichen Informationen darüber verfügbar, wie diese Validierungsverfahren aussehen und wie sie in Österreich umgesetzt werden. Die Informationen, die wir erhalten haben, zeigen, dass die Verfahren noch nicht entwickelt sind, und es werden Beispiele bewährter Verfahren in anderen Ländern analysiert, um einen Weg zu finden, Validierungsverfahren in diesem Bereich zu etablieren.

VERFAHREN UND STANDARDS

Die vorhandenen Standards und Verfahren orientieren sich stark an der Bewertungslogik des formalen Ausbildungssystems. Neben dem Lernmodus werden die gleichen Standards für Prüfungen angewendet, beispielsweise für die außerordentliche Aufnahme zur Lehrabschlussprüfung oder *Externistenprüfung* (externe Prüfung).

Es sind keine systematischen oder standardisierten Maßnahmen für Überprüfungen von Fähigkeiten vorhanden, doch gibt es einige laufende Initiativen, die vorwiegend durch **Einrichtungen der Erwachsenenbildung, freiberufliche Berater oder Coaches** und den **Staatlichen Arbeitsmarktservice (AMS)** angeboten werden. Der AMS verwendet momentan unterschiedliche Ansätze zur Anerkennung der Kompetenzen durch Arbeitserfahrung und informelles Lernen für Flüchtlinge, die 2015/16 nach Österreich gekommen sind.

Es sind keine konkreten Standards zur Unterstützung der Validierung vorhanden. Einige Organisationen entwickeln ihre eigenen Standards oder Verfahren zur Identifizierung der Kompetenzen, bisweilen auf der Grundlage von Beispielen bewährter Verfahren aus dem Ausland, wie CH-Q – das *Schweizer Handbuchsystem der Verwaltung von Kompetenzen*, manchmal mehr oder weniger ausgerichtet auf Verfahren und Standards, die in dem formalen Ausbildungssystem eingesetzt werden (Europäische Kommission 2015d, 7f.).

Es existieren zwei unterschiedliche Verfahren für die Anerkennung:

- **Verfahren mit Verbindlichkeit**, die eine reglementierte Qualifikation nach sich ziehen, beispielsweise Zeugnisse oder formale Qualifikationen, wie der außerordentliche Zugang zur Lehrabschlussprüfung, Kompetenz mit System und Du kannst was! (siehe unten).
- **Verfahren ohne Verbindlichkeit**, die keine reglementierte Qualifikation nach sich ziehen, wie der österreichische Freiwilligenpass (siehe unten).

FINANZIERUNG

Es gibt in Österreich keinen nationalen Finanzierungsrahmen für die Validierung. Die Finanzierung hängt von den jeweiligen Maßnahmen, Verfahren oder Projekten ab und kann beispielsweise durch das Bildungsministerium, den AMS, manchmal auch zusammen mit ESF-Mitteln, bereitgestellt werden. Es gibt auch Subventionen und partielle Lehrgangskostenerstattungen über das Bildungskonto des Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds (WAFF) oder regionale Arbeitskammern, die Ausbildungsgutscheine gewähren. Pilotprojekte werden häufig mit EU-Mitteln finanziert, wie Erasmus+-Projekte oder, früher, Leonardo-da-Vinci- oder Grundtvig-Projekte. Auch rufen die Regierungen der Bundesländer oder die kommunalen Verwaltungen sowie die Sozialpartner manchmal ihre eigenen Initiativen ins Leben (Europäische Kommission 2015d, 22).

Die meisten momentan in Österreich verfügbaren Verfahren werden durch die oben erwähnten Interessengruppen kofinanziert oder finanziert; doch dies bedeutet nicht, dass den Teilnehmern überhaupt keine Kosten entstehen: Personen müssen sich normalerweise an den Testgebühren oder den Kosten für Vorbereitungskurse beteiligen. Einige Maßnahmen sind komplett kostenlos, wie der Erwerb einer obligatorischen Schulqualifikation auf dem zweiten Bildungsweg oder Maßnahmen für Arbeitslose.

Es gibt auch kommerzielle Verfahren wie Kompetenzzertifizierungen, die normalerweise von den Teilnehmern finanziert werden (Mayerl, Schlögl 2015, 424f.).

NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE

An der Validierung über alle Sektoren hinweg sind verschiedene Institutionen und Akteure beteiligt:

- Das Bundesbildungsministerium
- Das Bundesministerium für Arbeit, Soziale Angelegenheiten und Verbraucherschutz
- Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
- Bildungseinrichtungen wie weiterführende und berufsbildenden Schulen, Universitäten der angewandten Wissenschaften, Universitäten, Einrichtungen der Erwachsenenbildung
- Die Sozialpartner
- Die Ausbildungsbüros der zuständigen Wirtschaftskammern
- Der staatliche Arbeitsmarktservice AMS
- Die Koordinierungsplattform für die LLL:2020 Strategie
- Die NQR-Lenkungsgruppe und die Arbeitsgruppe mit dem Schwerpunkt auf dem Korridor 2 des NQR.

Die wesentliche Aufgabe der **Ministerien** ist die Vorbereitung und Verabschiedung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Validierungsverfahren. Die **Sozialpartner** sind ein wichtiger Akteur bei der Gestaltung der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Österreich. Bildungseinrichtungen organisieren und stellen Vorbereitungskurse für Prüfungen bereit, halten Prüfungen ab und entwerfen andere Verfahren zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens (Europäische Kommission et al. 2015d, 10f.).

Der **AMS** entwickelte Kompetenz mit System: Dabei handelt es sich um ein Modell, das die durch den AMS angebotene berufliche Ausbildung in den Kontext der Qualifikationen setzt, die dem formalen System angehören. Ziel ist die Unterstützung Arbeitssuchender, die höchstens die Schulpflicht absolviert haben. Die Teilnehmer erhalten Unterstützung, um die Kompetenzen zu erwerben, die für das Bestehen der Lehrabschlussprüfung notwendig sind, und erhalten somit eine Qualifikation aus dem formalen System, ohne dass sie eigentlich an einem durch das formale System angebotenen Programm teilnehmen. Die Ausbildung basiert auf Kompetenzmatrizen, die die Inhalte der gesetzlich spezifizierten Ausbildungsprofile wiedergeben. Jeder Kurs wird mit einem Kompetenzcheck abgeschlossen, und auf der Grundlage dieses Checks wird ein Zeugnis ausgestellt. Auf diese Weise können selbst Teilnehmer, die nicht an einer Lehrabschlussprüfung interessiert sind, verschiedene Stufen von Kompetenzen zeigen, die durch die Kurse erworben wurden. Kompetenz mit System wird auf nationaler Ebene durch eine öffentlich-private Partnerschaft aus AMS und den Forschungs- und Beratungsorganisationen Prospect, ibw und öibf umgesetzt (Europäische Kommission 2014e).

Anbieter von Erwachsenenbildung und Ausbildungseinrichtungen haben mit der Anerkennung individueller Kompetenzen experimentiert, wie Quali-Box, das im Bundesland Vorarlberg durch BIF⁴⁷ (Karriere- und Ausbildungsinformationen der österreichischen Handelskammer und des Bundeslandes Vorarlberg) entwickelt wurde; die Quali-Box enthält mehrere Broschüren mit Übungen für Teilnehmer, die dazu dienen, ihre Interessen, Kenntnisse und Kompetenzen zu identifizieren.

In Oberösterreich, einem weiteren österreichischen Bundesland, wurde 2007 das Projekt *“Du kannst was!”* ins Leben gerufen, das Personen mit Berufserfahrung in neun ausgewählten Berufen unterstützt, wie Maurer, Koch oder Schlosser, damit ihre früher erworbenen Kenntnisse für die Lehrabschlussprüfung akkreditiert werden.⁴⁸ Das Projekt arbeitet mit einem Portfolioansatz, um die erworbenen Kompetenzen aufzuzeigen und diese mit den Kompetenzen des entsprechenden Berufsprofils und den Prüfungsvorschriften zu vergleichen, und bietet Orientierung und Betreuung in Verbindung mit einer zusätzlichen Ausbildung an, soweit dies notwendig ist. Seit 2012 ist

⁴⁷ Siehe: <http://www.bifo.at> (2016-06-08)

⁴⁸ Siehe: <http://www.dukannstwas.at> (2016-06-08)

das Projekt auch im Bundesland Burgenland verfügbar, wo momentan die Anerkennung für sieben Berufe möglich ist.⁴⁹

Organisationen des privaten Sektors stellen Bescheinigungen auf der Grundlage der Arbeitserfahrung, der betriebsinternen Ausbildung aus und/oder weisen die erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen nach. Die Bescheinigungen sind normalerweise innerhalb des Unternehmens von Bedeutung, stehen aber in keiner Verbindung zum formalen System.

Der **dritte Sektor** wirkt aktiv an der Aufnahme nicht-formal oder informell erworbener Qualifikationen in den NQR mit, und einige Akteure haben Methoden in Bezug darauf entwickelt, wie im Rahmen von freiwilligen Aktivitäten erworbene Kompetenzen validiert werden. Zum Beispiel wurde 2005 der österreichische Freiwilligenpass⁵⁰ eingeführt, der eine Bescheinigung der anhand von freiwilligen Tätigkeiten erlangten Kompetenzen und Qualifikationen bietet. Die Bescheinigung enthält Informationen über die durch den Freiwilligen bei der freiwilligen Aktivität aufgewendete Zeit, die Funktion der Person innerhalb der Organisation, die Aufgaben, Fertigkeiten, Kompetenzen und Einstellungen (wie soziale Kompetenzen und die Fähigkeit, Stress zu bewältigen, Engagement, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Motivation, Selbstdisziplin, Führungsqualitäten) und die relevanten beruflichen Kompetenzen (beispielsweise Sprachkenntnisse oder IT-Kenntnisse) (Europäische Kommission 2015d, 13).

INFORMATION UND ORIENTIERUNG

Informationen werden durch Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die Vorbereitungskurse für verschiedene Maßnahmen anbieten, und durch Institutionen zur Verfügung gestellt, die Validierungs- oder Portfolioprozesse bereitstellen. Daneben stellen der AMS, die zuständigen Ministerien, Sozialpartner und Beratungszentren für verschiedene Zielgruppen Informationen bereit. Die Internetseiten werden insbesondere zur Informationsweitergabe genutzt, zum Beispiel:

- Die Website des Bildungsministeriums bietet Informationen über den zweiten Bildungsweg.⁵¹
- Die Website www.erwachsenenbildung.at, die durch das Bildungsministerium finanziert wird, dient als Online-Plattform über die Erwachsenenbildung und den zweiten Bildungsweg in Österreich. Sie stellt auch Informationen über Initiativen in Verbindung mit der Validierung des relevanten nicht-formalen und informellen Lernens für Erwachsenenbildner oder professionelle Berater bereit.

⁴⁹ Siehe: <http://www.dukannstwas-bgld.at/index.php/dasprojekt> (2016-06-08)

⁵⁰ Siehe: <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH3570&PHPSESSID=bin32athrvmo51moc2e2atdm6> (2016-06-08)

⁵¹ Siehe: <http://www.bildungssystem.at/en/second-chance-education/> (2016-06-09)

- Die Website der österreichischen Initiative über Erwachsenenbildung enthält Informationen zu Akkreditierungs- und Anerkennungskriterien sowie zu im Rahmen dieser Initiative angebotenen Kursen.⁵²
- Die Website www.bildungsberatung-online.at sammelt Informationen über Orientierung und Beratung in allen 9 österreichischen Bundesländern. Laut einer Studie von Schlögl et al. (2014) gab es 2013 mehr als 50.000 Beratungskontakte in Österreich, und ein Teil kann mit der Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens verknüpft werden, wie Informationen über den Erwerb einer Qualifikation in der späteren Lebensphase (17 %) oder über individuelle Kompetenzen (8 %).

In Österreich gibt es kein umfassendes Informations-, Beratungs- und Orientierungsnetzwerk in Verbindung mit der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Beratung und Orientierung werden überwiegend durch die relevanten Bildungseinrichtungen und Institutionen, die Validierung anbieten, bereitgestellt (Europäische Kommission et al. 2015d, 25). Das Konsultationspapier für die Entwicklung der nationalen Validierungsstrategie (2015) verweist auf die Notwendigkeit der Entwicklung einer kohärenten Kommunikationsstrategie zur Information über Validierungsmöglichkeiten in verschiedenen Sektoren. Eine Option zur Unterstützung dieses Ansatzes wäre die Entwicklung eines leicht zugänglichen Online-Portals (BMBF 2015, 17).

QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG

Verschiedene Ministerien und Abteilungen innerhalb dieser Ministerien sind für unterschiedliche Qualifikationen in dem formalen Bildungssystem und für die jeweilige Qualitätssicherung verantwortlich. Folglich existiert kein umfassender Qualitätssicherungsrahmen für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Viele Verfahren für die Validierung der nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen gehören zum formalen Bildungssystem und/oder zielen auf den Erwerb einer Qualifikation ab, die mit einer Qualifikation des formalen Systems vergleichbar ist. Aus diesem Grund sind die gleichen Qualitätssicherungsmechanismen wie in den formalen Systemen relevant und im Einsatz.

Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung umfasst Vorbereitungskurse für das Ablegen verschiedener externer Prüfungen oder Verfahren für die Identifizierung und Aufzeichnung von Kompetenzen, wie Überprüfungen von Fähigkeiten oder Portfolios. Einige verwenden internationale Qualitätssicherungsstandards, wie ISO-Standards oder die Europäische Stiftung für Qualitätsmanagement, andere setzen auf allgemein entwickelte Kriterien und Prozesse, die beispielsweise auf regionaler Ebene oder durch

⁵² Siehe: <https://www.initiative-erwachsenenbildung.at> (2016-06-09)

individuelle Anbieter ausgearbeitet wurden. Eine Initiative für einen umfassenden Qualitätsrahmen in der Erwachsenenbildung wurde 2011 in Österreich ins Leben gerufen, Ö-Cert53: Dabei handelt es sich um einen Gesamtqualitätsrahmen für Anbieter von Erwachsenenbildung, der in Österreich entwickelt und anerkannt wurde. Sein Hauptziel ist die Gewährleistung und Entwicklung der Qualität bei der Bereitstellung der Erwachsenenbildung und die Qualitätsverbesserung der Erwachsenenbildung, einschließlich der Verfahren zur Anerkennung des von diesen Institutionen bereitgestellten nicht-formalen und informellen Lernens (Europäische Kommission et al. 2014d, 27f.).

Qualitätssicherung ist auch eng mit den Qualifikationen der Validierungsfachleute verknüpft: Bis jetzt existiert in Österreich kein spezifisches Profil für Validierungsfachleute. Je nach Maßnahmen und Projekten handelt es sich um Lehrer, erfahrene Fachkräfte oder Angehörige der Behörden, wie Ministerien oder Sozialpartner. Das Konsultationspapier für die Entwicklung einer nationalen Validierungsstrategie verweist auf die erforderliche Einführung von Maßnahmen zur Professionalisierung der Validierungsfachleute, die Entwicklung von Kompetenzprofilen und entsprechenden Fortbildungsprogrammen (BMBF 2015, 10f.).

In Österreich gibt es keinen Gesamtrahmen für die Evaluierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Die Evaluierung erfolgt in unterschiedlichen Formen für verschiedene Maßnahmen und Projekte, allerdings nicht immer. Normalerweise wird die Evaluierung durch unabhängige Experten oder Wissenschaftler vorgenommen und durch die Einrichtung, die die Validierungsmaßnahmen bereitstellt, oder durch das zuständige Ministerium in Auftrag gegeben.

BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN

NATIONALE INITIATIVEN

In Bezug auf nationale Initiativen siehe auch das vorstehende Kapitel „Nationaler institutioneller Rahmen, Verantwortungen, Hauptakteure“ mit Beschreibungen der folgenden Projekte:

- Kompetenz mit System
- QualiBox
- Du kannst was!
- Österreichischer Freiwilligenpass

Weiterbildungsakademie, wba

<http://wba.oder.at/>

⁵³ Siehe: <http://oe-cert.at/meta/english-overview.php> (2016-06-09)

Die **Weiterbildungsakademie wba** hat ein Modell für die Anerkennung beruflicher Erfahrungen entwickelt, das von Erwachsenenbildnern genutzt werden soll. Die wba zertifiziert und vergibt Abschlüsse für Erwachsenenbildner (2-Stufen-Zertifizierung für 2 Abschlüsse: Zertifizierter Erwachsenenbildner und Diplom-Erwachsenenbildner) entsprechend den festgelegten Standards unter Verwendung von sechs Schritten für den Validierungsprozess:

- Information und Orientierung
- Eingangsbewertung
- Ausbildungsplan
- Kompetenzerwerb
- Qualifikation „Zertifizierter Erwachsenenbildner“
- Qualifikation „Diplom-Erwachsenenbildner“

Das wba-Modell wird häufig als ein Beispiel bewährter Verfahren in der Hinsicht angeführt, wie nicht-formales und informelles Lernen validiert und anerkannt werden kann. Die Validierung des informellen Lernens kann auf verschiedene Weise erreicht werden, beispielsweise können Kandidaten eine Arbeit über ein bestimmtes Thema anfertigen oder ihre eigene(n) Publikation(en) zu relevanten Themen vorlegen. Bei einigen Fächern kann der Arbeitgeber ein spezielles Formblatt verwenden, um den Erwerb der relevanten Kompetenzen zu bestätigen. In diesem Fall war der Kandidat über einen bestimmten Zeitraum für den Arbeitgeber tätig, und die relevanten Erfahrungen und Praktiken des Kandidaten müssen detailliert beschrieben werden.

Bei längeren Ausbildungsaktivitäten mit einer Dauer von mindestens sieben Tagen können zusätzliche Leistungspunkte für persönliche und soziale Kompetenz vergeben werden, da man annehmen kann, dass sich persönliche und soziale Kompetenzen bei dieser Art von Lernumgebung im Laufe der Zeit ausbilden.

Persönliche Kompetenzen können auch auf der Grundlage von Überwachungs- und Coaching-Prozessen akkreditiert werden, die der Kandidat erhalten hat (Müller-Riedlhuber 2015, 16f.; Prokopp, Luomi-Messerer 2010, 3f.).

2015 ist ein neuer lernergebnisorientierter wba-Lehrplan, die „Qualifikationsprofile⁵⁴“, in Kraft getreten und brachte eine detaillierte Einsicht in die erforderlichen Kompetenzen für Erwachsenenbildner (verknüpft mit dem ECTS) mit sich. Die Überarbeitung der Lehrpläne zielte auf die Vorbereitung der wba-Zeugnisse für die Aufnahme in den österreichischen NQR ab.

ÜBERSICHT UND BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG BEI DER (INFORMELLEN)PFLEGE

⁵⁴ Hier befinden sich beispielhafte Qualifikationsprofile des zertifizierten Erwachsenenbildners, nur in deutscher Sprache: https://wba.oder.at/login/downloads/Curriculum_wba-Zeugnis.pdf (2017-02-28)

Caritas

<http://www.caritas-rundumbetreut.at/train-to-care/>

„Train to care“ bietet Weiterbildung für Personen, die im Rahmen des 24-Stunden-Pflegesystems in Österreich tätig sind. Das Training wird in slowakischer, rumänischer und ungarischer Sprache angeboten und in den Heimatländern der Pflegekräfte abgehalten (Slowakei, Rumänien und Ungarn).

Schwerpunkte sind:

- Umgang und Kommunikation mit Menschen, die an Demenz leiden;
- Kinästhetik in der Pflege (grundlegende Informationen);
- Unterstützung der deutschen Sprachkompetenzen in Bezug auf Pflegeunterlagen und Kommunikation während der Pflege;
- Konfliktmanagement – Umgang mit psychologischem Stress;
- Pflege in der letzten Lebensphase.

Es wird nicht erwähnt, dass die Validierung des informellen Lernens Bestandteil eines der Trainingskurse ist.

Rotes Kreuz

<http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/kurse/pflegende-angehoerige/>

Das österreichische Rote Kreuz bietet verschiedene kurze Trainingslehrgänge für pflegende Angehörige an. Hauptziel ist die Vorbereitung pflegender Angehöriger in Bezug auf die unterschiedlichen Themenbereiche der häuslichen Pflege und ihre Unterstützung im Alltag.

Schwerpunkte sind:

- Häusliche Pflege und Krankenpflege – Basistrainingsprogramm (16 Stunden)
- Konzentration auf den Pflegebedürftigen (4 Stunden)
- Die schwere Bürde der Pflege – Bewegung und Unterstützung Pflegebedürftiger (4 Stunden)
- Gesund bleiben – Training für Pflegekräfte (3 Stunden)

Die Trainingskurse werden in ganz Österreich angeboten, normalerweise gegen eine Gebühr zwischen 24 und 65 Euro. Es stehen keine Informationen zur Verfügung, dass die Validierung des informellen Lernens Gegenstand der Trainingskurse ist.

TRACK-ZERTIFIZIERUNGSPERSPEKTIVEN AUF NATIONALER EBENE

Pflegekräfte, überwiegend Frauen, die in dem 24-Stunden-Pflegesystem in Österreich arbeiten, müssen eine Ausbildung über mindestens 200 Stunden absolvieren oder mindestens sechs Monate Pflege für die pflegebedürftige Person leisten. In der

Vergangenheit mangelte es an der Qualitätskontrolle bei dem 24-Stunden-Pflegesystem, und Pflegekräfte sahen sich häufig begrenzten Arbeitsmöglichkeiten in ihrem Heimatland ausgesetzt (da viele aus den benachbarten osteuropäischen Ländern kommen) (forquality.eu 2015b, 11). Das TRACK-Zeugnis könnte eine interessante Option für diese große Gruppe an Pflegekräften sein, damit ihre Kenntnisse und Kompetenzen anerkannt werden.

Daneben wird für die kommenden Jahre in Österreich ein voraussichtlicher Mangel an häuslichen Pflegekräften prognostiziert, insbesondere bei der Gruppe der qualifizierten Arbeitskräfte (Eurofound 2013, 18). Auch in dieser Hinsicht könnte ein Zeugnis, aus dem die durch die Pflege gewonnenen Kenntnisse und Kompetenzen hervorgehen, ein erster Schritt in Richtung einer qualifizierten Pflegekraft sein.

Aus diesem Grund wurde durch das Arbeitsministerium eine spezielle Arbeitsmarktpolitik eingeführt, die auf die Weiterqualifizierung gering qualifizierter Mitarbeiter (insbesondere gering qualifizierte Frauen) im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe abzielt. Neben der Weiterqualifizierung dieser Personen sieht das Programm auch eine bessere Eingliederung der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt durch höher qualifizierte Jobs vor. Bei den Berufen, die durch dieses Programm unterstützt werden, handelt es sich beispielsweise um Pflegeassistentenberufe und damit einen Bereich, in dem zusätzliche qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden.⁵⁵

PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN

Vorschriften über Sozialpflegeberufe fallen unter die Zuständigkeit der österreichischen Bundesländer. Entsprechende Trainingsprogramme und Berufsprofile wurden jedoch im Rahmen einer Vereinbarung über Sozialpflegeberufe harmonisiert, die zwischen der Bundesregierung und den Bundesländern nach Maßgabe von Art. 15a des Bundesverfassungsgesetzes geschlossen wurde. Die folgenden Sozialpflegeberufe könnten mit dem TRACK-Zeugnis verknüpft werden:

- Qualifizierte Sozialpflegearbeitskräfte, die auf Leistungen für ältere Personen spezialisiert sind
- Sozialpflegearbeitskräfte, die auf Leistungen für ältere Personen spezialisiert sind
- Haushaltshilfen
- Pflegeassistenten.

Daneben ist die Pflegeassistentenausbildung wesentlicher Bestandteil sowohl der Ausbildung qualifizierter Sozialpflegearbeitskräfte, die auf Leistungen für ältere Menschen spezialisiert sind, wie auch der Ausbildung der Sozialpflegearbeitskräfte, die auf Leistungen für ältere Personen spezialisiert sind (BMG 2016, 88), und könnte somit ein Einstiegspunkt für das TRACK-Programm sein.

⁵⁵ Siehe:

https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/5/2/CH3434/CMS1450440107704/arbeitsmarktpolitik_basisbericht_2013_2014.pdf s. 123 (2016-12-01)

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG AUF NATIONALER EBENE⁵⁶

Die nationale Validierungsstrategie, die sich noch im Entwicklungsstadium befindet, wird herangezogen, um organisatorische Strukturen und einen detaillierten Umsetzungsplan zu definieren. In der Vergangenheit gab es in Österreich eine fragmentierte „Validierungslandschaft“, die den Bedürfnissen verschiedener Sektoren und Zielgruppen diente. Die nationale Validierungsstrategie wird Klarheit in Bezug auf Konzepte und Definitionen schaffen und einen Überblick über die vorhandenen Validierungsregelungen liefern (Europäische Kommission et al. 2016a, 1f.). Aus diesem Grund sollte sie auch für die Validierungsbemühungen im Bereich der (informellen) Pflege hilfreich sein.

In Österreich wird zwischen Sozial- und Gesundheitspolitik unterschieden, und verschiedene Ministerien, der Bundesstaat und die Bundesländer sind involviert. Verglichen mit anderen Ländern nimmt Österreich in Bezug auf die Hauptverantwortung für Pflege eine Position im Mittelfeld zwischen dem nordischen Modell der hohen individuellen Verantwortung und einer stärkeren Rolle der Regierung bei der Bereitstellung der Leistungen sowie dem mediterranen Modell der hohen familiären Verantwortung ein, auch wenn das Land unter vielen Aspekten dem letztgenannten Modell näher kommt.

Ein kürzlich eingeführtes neues Gesundheitsgesetz (GuK-Novelle 2016) zielt darauf ab, eine bessere Durchlässigkeit für Personen, die im Pflegesektor arbeiten, zu erzielen und sieht die Möglichkeit vor, zwischen einer einjährigen Ausbildung (Pflegeassistent), einer zweijährigen Ausbildung (Pflegefachassistent) oder einer dreijährigen Ausbildung (gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege) zu wählen. Die Ausbildungen sind miteinander kompatibel, und ein Pflegeassistent benötigt lediglich ein weiteres Jahr, um seine Ausbildung zum Pflegefachassistenten abzuschließen.⁵⁷

Daneben wurde Ende Oktober 2016 eine neue Vorschrift⁵⁸ verabschiedet, die sich mit Berufen im Bereich der Pflegeassistenten befasst. Diese Vorschrift enthält zum ersten Mal einen Abschnitt über die Validierung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen und besagt, dass diese Kompetenzen anerkannt werden müssen, falls:

- sie unter Verwendung eines empfohlenen Validierungsverfahrens verifiziert werden können;
- ihre Gleichwertigkeit mit Kompetenzen festgelegt werden kann, die während der Ausbildung zur Pflegeassistenten erworben wurden.

⁵⁶ Da in Österreich kein Experten-Workshop durchgeführt wurde (weil Österreich kein Pilotland ist), basieren die folgenden Empfehlungen auf den Recherchen und dem zahlreichen Input während des gesamten Arbeitsprozesses für diesen Bericht.

⁵⁷ Siehe: http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=11456 (2017-03-20)

⁵⁸ „Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen über Ausbildung und Qualifikationsprofile der Pflegeassistentenberufe (Pflegeassistentenberufe- Ausbildungsverordnung – PA-PFA-AV)“

Zusätzliche Informationen darüber, wie diese Validierungsverfahren aussehen und wie sie umgesetzt werden, standen zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Berichts (Juli 2017) nicht zur Verfügung, doch dies ist offensichtlich ein Bereich, in dem viel unternommen wird, und daher kann mehr Entwicklung erwartet werden.

Insgesamt müssen wir folgern, dass es auf nationaler Ebene in Österreich ziemlich schwierig sein dürfte, nicht-formal und informell erworbene Kenntnisse und Kompetenzen im Pflegesektor zu zertifizieren, auch wenn die jüngsten Entwicklungen zeigen, dass es sich dabei um eine Thematik handelt, die mehr und mehr an Bedeutung gewinnt (auch wegen des prognostizierten Mangels an Arbeitskräften).

Die österreichische NQR-Entwicklung konzentriert sich überwiegend auf formal erworbene Qualifikationen, während nicht-formal und informell erworbene Kenntnisse und Kompetenzen nicht Teil der ersten Referenzierungsarbeit im Hinblick auf den NQR sind. *Korridor 2 und 3* befassen sich mit nicht-formal und informell erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen, befinden sich noch im Entwicklungsstadium, und die Frage, wie sie in den NQR integriert werden, dürfte ein interessanter Prozess werden, der wahrscheinlich 2017 beginnen wird. Momentan werden erste Methoden und Verfahren in Bezug darauf getestet, wie man diese Kenntnisse und Kompetenzen anerkennen kann, doch ein Großteil dieser Anstrengungen steht der Allgemeinheit noch nicht zur Verfügung und wird erst in den kommenden Monaten (und wahrscheinlich Jahren) realisiert werden.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die folgenden unterschiedlichen Wege für informelle Pflegekräfte in Österreich, die an dem TRACK-Trainingsprogramm teilgenommen haben, hervorgehoben werden können:

- Informelle Pflegekräfte nehmen an dem TRACK-Trainingsprogramm teil und verspüren kein weiteres Interesse an einer Weiterbildung;
- Informelle Pflegekräfte nehmen an dem TRACK-Trainingsprogramm teil und zeigen Interesse an einer Weiterbildung:
 - o Zunächst können sie ihre anhand des TRACK-Trainingsprogramms erworbenen Kompetenzen im Rahmen von Verfahren ohne Verbindlichkeit anerkennen lassen, die keine reglementierte Qualifikation nach sich ziehen, wie der österreichische Freiwilligenpass (siehe oben). Oder sie können ihre Kompetenzen im Rahmen von Verfahren mit Verbindlichkeit anerkennen lassen, die eine reglementierte Qualifikation nach sich ziehen, beispielsweise Zeugnisse oder formale Qualifikationen, wie die außerordentliche Zulassung zur Lehrabschlussprüfung, Kompetenz mit System oder Du kannst was!. Die letztgenannte Option wird komplizierter und zeitaufwendiger als die erste Variante ausfallen;
 - o Sie können sich flexiblen Trainingsprogrammen zuwenden und aus den vorhandenen Optionen auswählen, wie von der *Caritas* und dem *Roten Kreuz* abgehaltene Lehrgänge;
 - o Sie können mit einem kompletten Ausbildungsgang zur vorhandenen Pflegeassistenten fortfahren und dann, wenn sie dies möchten, die Ausbildung als

- Pflegefachassistenz absolvieren oder sogar den gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege anstreben;
- Informelle Pflegekräfte, die nicht an Weiterbildung interessiert sind, profitieren dennoch vom TRACK-Trainingsprogramm, da dort viele verschiedene Informationen aus wichtigen Bereichen zusammengeführt werden, die sich mit Demenz befassen. Darüber hinaus sollten die Steigerung des Bewusstseins und die Befähigung nicht unterschätzt werden: Informelle Pflegekräfte wissen oftmals nicht, wie viele Kenntnisse und Kompetenzen sie bereits durch ihre Tätigkeit erworben haben, wie wichtig ihre Arbeit ist und was sie leisten – und es ist sehr wichtig, ihre Erfahrungen und ihr Know-how anzuerkennen.

6. FRANKREICH

EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK

Frankreich ist das europäische Land mit der größten Erfahrung bei der Identifizierung, Bewertung und Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Das Validierungssystem für das nicht-formale und informelle Lernen ist gut entwickelt und beruht auf einem umfassenden Rechtsrahmen, der Aspekte wie Rechtsanspruch und praktische Umsetzung berücksichtigt (Gaylor et al. 2015, 41). Es baut auch auf langjährige Praktiken im Bereich der Identifizierung und Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und beruflicher Erfahrungen auf (Europäische Kommission et al. 2014f, 3).

Die wichtigsten Aspekte der Rechtsgrundlage für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens sind:

- Die Gleichwertigkeit mit formalen Qualifikationen;
 - Das individuelle Recht auf Validierung mit oder ohne Zertifizierung;
 - Die rechtliche Regelung aller wesentlichen Elemente des Validierungsprozesses;
 - Die Zulassung für alle Qualifikationen, die im nationalen Register beruflicher Zertifizierungen RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) aufgelistet sind;
 - Die landesweiten Regeln für die praktische Umsetzung;
 - Die freiwillige Nutzung.
- (Gaylor et al. 2015, 44)

Ein wichtiger Meilenstein in dem französischen Validierungssystem ist die *Validierung der erworbenen Erfahrungen* (Validation des Acquis de l'Expérience, VAE), die 2002 umgesetzt wurde. Dabei entstand eine Art von Validierungsverfahren, das über verschiedene Bildungssektoren hinweg angewendet werden kann und zusammen mit dem Sozialen Modernisierungsgesetz eingeführt wurde, das neben Grundbildung, Berufsbildung und Fortbildung eine weitere Möglichkeit bietet, anhand der Validierung eine Vollqualifikation zu erwerben (Damesin et al. 2014, 104).

Die Qualifikationen, die über die Validierung erworben werden können, sind alle in dem *Nationalen Register Beruflicher Qualifikationen* (Répertoire National des Certifications Professionnelles, RNCP) beschrieben, das Hand in Hand mit dem *Französischen Nationalen Qualifikationsrahmen* geht. Der französische NQR nimmt eine starke regulatorische Rolle ein und hat sich etabliert. Er umfasst drei Hauptformen der Qualifikation: berufliche/fachliche Zeugnisse und Diplome, die durch die französischen Ministerien in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern durch *konsultative Berufsausschüsse* (CPC) vergeben werden, berufliche Qualifikationen, die von den Sektoren unter der Verantwortung der Sozialpartner ohne konsultative Berufsausschüsse hervorgebracht werden, und Zeugnisse, die durch Kammern, öffentliche oder private Einrichtungen in

ihrem eigenem Namen ausgehändigt werden (sie werden auf Verlangen nach Sachkenntnis, Beratung und Erfüllung strenger Kriterien für die Aufnahme in den NQR registriert) (EC, Cedefop, ICF 2016d, 10).

Laut der europäischen Bestandsaufnahme für Frankreich konzentriert sich die Nachfrage nach VAE auf ein begrenztes Angebot an Qualifikationen, viele davon aus dem Bereich Gesundheit und Sozialpflege. Das VAE-Verfahren ist von besonderem Interesse für den Sektor der häuslichen und persönlichen Pflegeleistungen, da dort ein großer Einstellungsbedarf besteht und Mitarbeiter (meistens Frauen) normalerweise nur wenige oder keine formalen Qualifikationen mitbringen, die jedoch in einem Sektor benötigt werden, der generell weitgehend von Zertifizierungen abhängig ist (Damesin et al. 2014, 107).

In Yvelines, einem Distrikt der Region Ile de France, wurde 2015 ein sogenanntes ‚Kollektivprojekt‘ in die Wege geleitet. Beteiligt sind alle regionalen Interessengruppen im Sektor Gesundheitsförderung und Unterstützung sozialer Leistungen, da eine regionale Analyse einen Bedarf an Qualifikationen in diesem Sektor und Probleme bei der Einstellung von Personen mit den richtigen Qualifikationen ergeben hat (die die Mindestanforderungen für Qualifikationen in diesem Sektor erfüllen). In Kooperation mit dem Arbeitsamt wurden Kandidaten für das Validierungsverfahren auf der Grundlage von Auswahlkriterien wie hohe Motivation und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in dem Bereich identifiziert und ausgewählt. Die Erfahrungen aus diesem Projekt und einer vergleichbaren Validierungsinitiative aus dem Jahr 2014 (bei der 75 % der Kandidaten drei bis sechs Monate nach dem Ende der Validierung einen Arbeitsplatz bekommen haben) haben ergeben, dass die enge Anbindung der Validierungsinitiativen an die Arbeitsmarktbedürfnisse eines Sektors Erfolg verspricht (Cedefop 2016, 16).

Laut dem EU-Kompetenzpanorama für Frankreich ist die häusliche Pflegekraft der Beruf mit den größten Aussichten hinsichtlich einer Nettoarbeitsplatzbeschaffung (159.000) in den Jahren 2012 bis 2022. In Anbetracht dieser Zahlen und der Tatsache, dass sich die berufliche Weiterbildung sowie die *bilan de compétences* und die VAE in Frankreich und im Gesundheits- und Sozialpflegesektor etabliert haben, dürften das TRACK-Angebot für Fernunterricht und die Zertifizierung auf öffentliches Interesse stoßen. Der am besten geeignete Beruf für die Eingliederung der informellen Pflegekräfte in den Arbeitsmarkt ist der *assistant(e) de vie*. Da der Projektkoordinator IPERIA eine offizielle Zertifizierungsorganisation und für die VAE-Verfahren für den *assistant(e) de vie* verantwortlich ist, kann er Informationen über einen möglichen weiteren Qualifikationsweg für informelle Pflegepersonen bereitstellen, der mit dem TRACK-Zeugnis beginnen und mit beruflicher Weiterbildung, beispielsweise für den *assistant(e) de vie*, fortgesetzt werden kann.

RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK

In Frankreich ist das Validierungssystem gut entwickelt und beruht auf einem umfassenden Rechtsrahmen. Das maßgebende System für die Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens ist die **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**, die im Jahr 2002 auf der Grundlage des *Sozialen Modernisierungsgesetzes* (Loi de modernisation sociale) eingeführt wurde. Jede Person mit mindestens dreijähriger Erfahrung in bezahlten, unbezahlten oder freiwilligen Tätigkeiten hat das Recht, die Validierung ihrer nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen zu beantragen (Gaylor et al. 2015, 41). Die VAE kann für die Vergabe von Vollqualifikationen oder Einheiten von Vollqualifikationen genutzt werden (Cedefop 2008b, 26).

Das **Soziale Modernisierungsgesetz** bildet nicht nur die rechtliche Grundlage für das individuelle Recht auf Teilnahme an Validierungsverfahren, es regelt auch alle anderen wichtigen Bereiche des Validierungsprozesses: Orientierung, Finanzierung und institutionelle Aufgaben. Das Validierungsverfahren ist freiwillig und mündet in eine offizielle Zertifizierung, die mit der beruflichen Erstausbildung vergleichbar ist. Eine Reihe von Referenzprofilen, namentlich alle in dem *Nationalen Register für Qualifikationen* (Répertoire national des certifications professionnelles, RNCP) enthaltenen anerkannten Qualifikationen und andere Qualifikationen, die auf Sektorebene anerkannt werden, bilden die Grundlage für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens in Frankreich. Auch das individuelle Recht auf ein Kompetenzaudit (*bilan de compétences*), das nicht direkt in die Zertifizierung mündet, basiert auf Rechtsvorschriften (Gaylor et al. 2015, 41).

Eine der frühesten Errungenschaften in diesem Bereich reicht in das Jahr 1934 zurück, als Personen durch ein Gesetz die Möglichkeit eingeräumt wurde, ein Ingenieurdiplom auf der Grundlage beruflicher Erfahrung zu erlangen (Cedefop 2008b, 26).

Später zielte das 1985 verabschiedete Gesetz über die **bilan de compétences** auf die Validierung beruflicher Kenntnisse ab, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden. Die bilan de compétences unterstützt Beschäftigte, ihre fachlichen und persönlichen Fähigkeiten sowie ihre Motivation besser zu verstehen. Auf der Grundlage dieses verbesserten Verständnisses werden berufliche Karrierepläne und Aufstiegsmöglichkeiten gefördert (Wallner 2002, 75).

Im Jahr 1992 hat die Gesetzgebung den Umfang der **Validierung früher erworbener beruflicher Kenntnisse** (Validation des Acquis Professionels, VAP) ausgeweitet und die durch Arbeitserfahrung erworbenen Kenntnisse direkt mit den nationalen Qualifikationssystemen verknüpft. Mit diesem Ansatz wurde die rechtliche Gleichstellung von Kenntnissen gewährleistet, die innerhalb und außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden (Wallner 2002, 76).

2002 sorgten eine neue Gesetzgebung und verschiedene Dekrete durch die Ausarbeitung einer Form des Validierungsverfahrens, die über unterschiedliche Bildungssektoren hinweg angewendet werden kann, für einen weiteren wichtigen Meilenstein im französischen Validierungssystem: die **Validierung der Erworbenen Erfahrung** (Validation

des Acquis de l'Expérience, VAE) (Europäische Kommission et al. 2014f, 4). Die VAE wurde gemeinsam mit dem **Sozialen Modernisierungsgesetz** (Loi de modernization sociale) eingeführt und durch weitere Gesetze, zum Beispiel durch das Dezentralisierungsgesetz aus dem Jahr 2004, sowie viele Vereinbarungen zwischen Berufssektoren oder Unternehmen ergänzt (Unesco 2015b, 13). Das *Soziale Modernisierungsgesetz* bietet neben Grundbildung, Berufsbildung und Fortbildung eine weitere Möglichkeit für den Erwerb einer Vollqualifikation mithilfe der Validierung (Annen, Schreiber 2011, 143).

Die Dekrete im Anschluss an das *Soziale Modernisierungsgesetz* im Jahr 2002 sind von besonderer Bedeutung, da sie die Qualitätsstandards für verschiedene Aspekte des Validierungsverfahrens festgelegt haben, beispielsweise: das *Dekret Nr. 2002-590* über die Anwendung der VAE in der höheren Bildung, das *Dekret Nr. 2002-615* über die Anwendung der VAE im Bereich der beruflichen Zertifizierung, das Dekret Nr. 2002-617 regelt die Errichtung des RNCP und die Registrierungsmodalitäten sowie die Zusammensetzung, die Aufgaben und die Methoden des CNC; das *Dekret Nr. 2002-795* legt die Bedingungen für die Erteilung von Bildungsurlaub im Hinblick auf die Zertifizierung früher erworbener Kompetenzen fest (Annen, Schreiber 2011, 148).

Im Jahr 2002 markierte die Einrichtung des **Nationalen Komitees für Berufliche Qualifikationen** (Commission Nationale de la Certification Professionnelle, CNC⁵⁹) und des **Nationalen Registers für Berufliche Qualifikationen** (RNCP) die Errichtung des französischen Nationalen Qualifikationsrahmens (Cedefop 2012b, 93).

Der **französische NQR** gehört der ersten Generation der Europäischen Qualifikationsrahmen an. Verglichen mit anderen europäischen NQR ist er weniger umfangreich und legt einen eindeutigen Schwerpunkt auf berufliche und fachliche Qualifikationen (einschließlich aller Hochschulqualifikationen mit einem beruflichen und fachlichen Ziel). Der französische NQR nimmt eine starke regulatorische Rolle ein und hat sich etabliert (Cedefop 2012b, 93).

Er umfasst drei Hauptformen der Qualifikation:

- Berufliche/fachbezogene Zeugnisse und Diplome, die durch französische Ministerien⁶⁰ in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern über konsultative Berufsausschüsse (CPC) vergeben werden, werden automatisch registriert;
- Berufliche Qualifikationszeugnisse, die von Sektoren unter der Verantwortung der Sozialpartner erstellt werden, in denen jedoch kein CPC vorhanden ist;

⁵⁹ Das CNC setzt sich aus Vertretern der Ministerien, Sozialpartnern, Experten und Repräsentanten der Handelskammern und der Regionen zusammen und verfolgt die folgenden wesentlichen Ziele: die Einrichtung und Unterhaltung eines Nationalen Registers für Berufliche Qualifikationen (RNCP); die Überwachung der Reformierung und Aktualisierung der Qualifikationen (Diplome und Zeugnisse) auf der Grundlage der Entwicklungen in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt; die Abgabe von Empfehlungen an Organisationen, die berufliche Qualifikationen vergeben, und die Bereitstellung von Informationen über die Beziehung zwischen den verschiedenen Formen der Qualifikation (Ottero, McCoshan, Junge 2005, 109).

⁶⁰ Dabei handelt es sich um die Ministerien, die für Bildung, Beschäftigung, Gesundheit und Soziale Angelegenheiten, Jugend und Sport zuständig sind.

- Durch Kammern, öffentliche oder private Einrichtungen in ihrem eigenen Namen vergebene Zeugnisse werden nach Sachkenntnis, Beratung und Erfüllung der strengen Aufnahmekriterien in den NQR auf Verlangen registriert; (Cedefop 2012b, 27)

2010 wurden der NQR und seine fünfstufige Struktur auf den EQR referenziert. Die Stufen des NQR wie auch das EQR werden in Datenbeständen sowie in Zeugnis erläuterungen und Diplomanhängen eindeutig angegeben (UNESCO, ETF, Cedefop 2015, 119). Es ist geplant, die fünfstufige Struktur des französischen NQR an die achtstufige Struktur des EQR anzupassen, doch zunächst einmal (Herbst 2016) ist unklar, wann diese Anpassung zur Verfügung stehen wird (Cedefop 2012b, 93).

Das Gesetz über lebenslange Berufsbildung und sozialen Dialog (Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) aus dem Mai 2004 enthält die nationale Verpflichtung, lebenslange Weiter- und Fortbildung und das **Individuelle Recht auf Berufsbildung** (droit individuel à la formation – DIF) für alle bezahlten Arbeitnehmer sowie das **Recht auf eine Überprüfung von Kompetenzen** (droit au bilan de compétences) zu gewährleisten. Es unterstützt Bildungsmaßnahmen für spezifische Zielgruppen und sieht einen Anstieg des Arbeitgeberpflichtbeitrags für das gleichberechtigte System zur Finanzierung der beruflichen Fort- und Weiterbildung vor (Schreiber-Barsch 2015, 31).

Im Jahr 2009 wurde das *Individuelle Recht auf Berufsbildung*, DIF, durch ein **Gesetz zur Orientierung und zum lebenslangen Lernen** (Loi 2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie) weiter gestärkt. Der **Nationale Rat für Lebenslange Fort- und Weiterbildung** (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) wurde mit dem Ziel gegründet, die Koordination in diesem Bereich zwischen dem Staat, den regionalen Räten und den sozialen und wirtschaftlichen Partnern zu unterstützen (ebenda, 32).

2014 ersetzte das **Gesetz über Berufsbildung, Beschäftigung und Sozialdemokratie** (Loi no 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) das *Individuelle Recht auf Berufsbildung*, DIF, durch ein **Individuelles Lernkonto** (compte personnel de formation – CPF), das ab 2015 verwendet wird, um die berufliche Laufbahn und Zeiten der Arbeitslosigkeit einer Person während ihres gesamten Lebens zu dokumentieren. Das Individuelle Lernkonto wird mit maximal 150 Stunden über neun Jahre akkreditiert (ebenda).

Darüber hinaus wurde der **Nationale Rat für Beschäftigung, Berufsbildung, Bildung und Orientierung** (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, CNEFOP) gegründet und hat den *Nationalen Beschäftigungsrat* und den *Nationalen Rat für Lebenslange Berufsbildung* ersetzt (ebenda). CNEFOP ist für die Koordination und die Evaluierung der Beschäftigungspolitik, die grundlegende und laufende Berufsbildung und Orientierung und die lebenslange Orientierung verantwortlich (ILO 2015, Normlex Website).

VERFAHREN UND STANDARDS

Frankreich verfügt über ein umfangreiches Validierungsverfahren, das alle Bildungs- und Lernbereiche einschließt. Die Berufsbildung wird vorwiegend zentral gesteuert, und es existiert eine umfassende Rechtsgrundlage für die Validierung nicht-formal und informell erworbener Kenntnisse. Die Teilnahme an dem Validierungsprozess ist freiwillig, und Personen, die lediglich eine Bestätigung ihrer Kompetenzen beabsichtigen und nicht zwingend einen formalen Abschluss anstreben, können ihre Kompetenzen in Form eines zertifizierten Portfolios validieren und bestätigen lassen (*bilan de compétences*) (Gaylor et al. 2015, 40).

Die durch die VAE vergebenen Qualifikationen sind den Qualifikationen gleichgestellt, die im Rahmen der formalen Ausbildung ausgestellt werden. Der umfassende Rechtsrahmen und die Formalisierung der Validierungsergebnisse in verschiedenen Bereichen (Berufe, Beschäftigung, freiwillige Tätigkeiten usw.) tragen zu einer Gleichstellung der Qualifikationen bei, die im Rahmen des nicht-formalen oder informellen Lernens oder über Berufserfahrung mit formalen Qualifikationen erworben werden. (Gaylor et al. 2015, 41).

In Frankreich werden das informelle und das nicht-formale Lernen auf der Grundlage **summativer sowie formativer Methoden**⁶¹ berücksichtigt:

Die **bilan de compétences**⁶², die rechtlich reglementiert, jedoch unter der regulatorischen Ebene angesiedelt ist, ist ein **formativer** Prozess zur Identifizierung, Analyse und Wiedergabe der durch eine Person erworbenen beruflichen und nicht-beruflichen Fähigkeiten und zielt nicht auf eine Zertifizierung an sich ab. Die Überprüfungen von Fähigkeiten werden in speziellen registrierten Einrichtungen vorgenommen, doch es gibt keine durch das Recht festgelegten spezifischen Anforderungen bezüglich der Methoden, die für Überprüfungen von Fähigkeiten angewendet werden. In der Praxis kommt eine große Anzahl an Methoden zur Anwendung. Der Grund dafür ist einerseits die Tatsache, dass die Zielgruppe sehr heterogen ist, auf der anderen Seite haben die Betreuer unterschiedliche Hintergründe. Der Umgang mit den schriftlichen Zusammenfassungen, die zur Dokumentation der Kompetenzen von Kandidaten verwendet werden, erwies sich als eine Herausforderung. Insbesondere die Nutzung und Bekanntgabe der Resultate wird als problematisch angesehen (Biffl et al. 2012, 100).

Die **VAE** ist ein **summativer** Prozess und zielt auf die formale Anerkennung ab. Sie ist eine Weiterentwicklung der Validierung der früheren beruflichen Ausbildung, **VAP**⁶³. Die VAE beinhaltet die Validierung der Kompetenzen, die im privaten und freiwilligen Bereich

⁶¹ Norwegen oder die Schweiz haben parallel zu den summativen, zertifizierungsorientierten Ansätzen formative Ansätze entwickelt (Cedefop 2008b, 14f).

⁶² Folgt man der Europäischen Kommission und Cedefop, kann die bilan de compétences nicht als Validierungsverfahren in dem Sinne angesehen werden, dass sie nicht in eine Zertifizierung mündet (Europäische Kommission et al. 2014f, 3f).

⁶³ Die *Validation des acquis professionnels (VAP)* zielte auf die Anerkennung beruflicher und persönlicher Erfahrungen ab, um anhand der Befreiung von den normalen Anforderungen den Zugang zu Hochschulprogrammen zu gewähren (Europäische Kommission et al. 2014f, 3f).

erworben wurden, und gestattet die Validierung von Teilen oder einer gesamten Qualifikation (Berufs- oder Universitätsabschluss). Eine Teilvalidierung muss anhand der Validierung der fehlenden Kompetenzen innerhalb von fünf Jahren abgeschlossen werden. (Annen, Schreiber 2011, 143).

Jede Person mit mindestens dreijähriger Erfahrung in bezahlten, unbezahlten oder freiwilligen Tätigkeiten hat das Recht, seine früher erworbenen Erfahrungen und Kenntnisse bewerten zu lassen⁶⁴. Die VAE ist als ein individuelles Recht eng mit dem **individuellen Recht auf ständige Weiterbildung** (droit individuel à la formation, DIF) verknüpft, das auf alle Beschäftigten ohne Unterscheidung zwischen dem Niveau ihrer Qualifikationen oder Kompetenzen abzielt (Europäische Kommission et al. 2014f, 3; Europäische Kommission; EACEA; Eurydice 2015, 121).

Vergleichbar mit dem früheren VAP-Verfahren verwendet die VAE ein Portfolio oder Dossier, in dem die berufliche Entwicklung, die Arbeitserfahrung und die einzelnen Aktivitäten eingehend beschrieben werden. Das Dossier wird von einer Jury evaluiert und dieser im Rahmen eines Gespräches vorgestellt. Auf der Grundlage des Dossiers und der Gesprächsergebnisse trifft die Jury die Entscheidung, ob das beantragte Diplom oder Zeugnis gewährt und ob es vollständig oder teilweise vergeben wird (Biffi et al. 2012, 99). Die vergebenen Diplome, Zeugnisse und Qualifikationen enthalten keinen Verweis darauf, ob sie über die VAE oder als formale Qualifikationen erworben wurden (Annen, Schreiber 2011, 144).

DIE FÜNF GESETZLICH FESTGELEGTE SCHRITTE DES VAE-VERFAHRENS

1. Informationen über den VAE-Prozess, die durch regionale Zentren, nationale Informationssysteme (zum Beispiel www.vae.gouv.fr) und Bildungsorganisationen bereitgestellt werden.
2. Die Entscheidung über die Berechtigung des Antrages erfolgt auf der Grundlage des Nachweises von mindestens drei Jahren Berufserfahrung und dem Vergleich des Zeitraumes der beruflichen Erfahrung im Verhältnis zu dem Inhalt der Qualifikation.
3. Die Kandidaten erstellen ein Dossier, in dem ihre Berufserfahrungen beschrieben sind (abweichender Nachweis von Belegmaterial). In dieser Phase wird dem Kandidaten Betreuung angeboten, und er kann finanzielle Unterstützung beziehen.
4. Interview: Ein Dialog mit einer Jury kann durch die Jury oder den Kandidaten verlangt werden; das Interview ist nur bei der höheren Bildung zwingend vorgeschrieben.
5. Beratung und Entscheidung durch die Jury auf der Grundlage des Dossiers und ihrer eigenen Beobachtungen. (Annen, Schreiber 2011, 143f)

⁶⁴ Annen und Schreiber weisen darauf hin, dass das Kernkonzept des „erfahrungsbasierten Wissens“ für die Anerkennung der im Rahmen von beruflichen und freiwilligen Aktivitäten in Frankreich gewonnenen Erfahrungen äußerst wichtig war (Annen, Schreiber 2011, 148).

VAE-Verfahren gelten für alle offiziell anerkannten Qualifikationen und Diplome in Frankreich. Offiziell anerkannte Qualifikationen schließen alle Qualifikationen der höheren Bildung ein, die als **Certifications Professionelles** gelten und durch Universitäten oder andere Hochschuleinrichtungen vergeben und durch das Ministerium akkreditiert werden. Sie müssen in dem RNCP zusammen mit den sektorspezifischen Berufsbildungsqualifikationen wie die **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** registriert werden (Europäische Kommission et al. 2014f, 5).⁶⁵

Zwar legt der Rechtsrahmen über die VAE allgemeine Parameter fest, doch ist es Aufgabe jeder Behörde, die in dem RNCP aufgelistete Qualifikationen vergibt – zum Beispiel Ministerien, Handelskammern, Handwerkskammern, Universitäten – konkrete Regeln und Verfahren auszuarbeiten und umzusetzen. Zusammen mit dem umfangreichen Angebot an Qualifikationen führt dies zu einer Vielzahl von Praktiken, Methodologien, Kooperationen mit Interessengruppen, Arbeitskulturen und Humanressourcen sowie zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die beim Anbieter, auf lokalen und regionalen Ebenen in Frankreich anzutreffen sind (Europäische Kommission et al., 2014f, 4).

Je nach dem Ministerium, das die Qualifikation erteilt, unterscheiden sich die VAE-Praktiken. Für ein Diplom vom Bildungsministerium sind die Unterlagen, die für den Nachweis der Fachkenntnisse der Bewerber verwendet werden, beispielsweise sehr akademisch ausgerichtet, und Antragsteller müssen in sorgfältig gewählten Formulierungen beschreiben, was sie leisten können. Antragsteller müssen ferner ihre Kenntnisse und Kompetenzen in einem beruflichen Kontext nachweisen, um eine Qualifikation vom Arbeitsministerium zu erlangen (Damesin et al. 2014, 52).

Dies bedeutet, dass Kandidaten, die sich beim Arbeitsministerium bewerben, ein Dossier erstellen (*Dossier de synthèse de pratique professionnelle*), in dem ihre Erfahrungen beschrieben werden. Anschließend werden sie in einer simulierten Arbeitssituation beobachtet, und schließlich führen sie ein Interview mit einer Jury. Bei Qualifikationen, für die ein anderes Ministerium verantwortlich ist, müssen sich die Kandidaten bei dem für den entsprechenden Beruf zuständigen Ministerium bewerben (zum Beispiel Gesundheitsministerium, Bildungsministerium usw.) und im Falle der erfolgreichen Bewerbung ein Dossier erstellen. Die Evaluierung des Dossiers und die Validierung der Kompetenzen der Kandidaten erfolgt anhand von Tests und einem Interview mit einer Jury (die sich aus Lehrern und Ausbildern zusammensetzt) in einer akkreditierten Einrichtung (Gaylor et al. 2015, 48). In dieser Phase haben die Bewerber den gesetzlichen Anspruch, 24 Stunden Urlaub zu nehmen und Unterstützung von der Akkreditierungsstelle zu erhalten (Damesin et al. 2014, 105).

BETEILIGUNG AN DEN VAE-VERFAHREN

⁶⁵ Nur reglementierte Berufe können nicht durch ein VAE-Verfahren vergeben werden, da Tätigkeiten ohne die entsprechende Qualifikation für diese Berufe illegal sind (Europäische Kommission et al. 2014f, 3).

Auf der Grundlage einer Studie aus dem Jahr 2015 beteiligen sich jedes Jahr 65.000 Personen an dem VAE-Verfahren, und dabei werden 30.000 Vollqualifikationen vergeben (Gaylor et al. 2015, 48).

Tabelle 1: Beteiligung an VAE- und VAP-85-Verfahren

Beteiligungskontext	Anzahl
Erfolgreiche VAE-Teilnehmer 2002-2012	250.000
VAE-Antragsteller pro Jahr	60.000 – 65.0000
Pro Jahr im Rahmen von VAE vergebene Vollqualifikationen	30.000
Höhere Bildung: VAE-Anträge im Jahr 2011	4.300
Höhere Bildung: Im Rahmen von VAE vergebene Voll- oder Teilqualifikationen im Jahr 2011	mehr als 4.000
Höhere Bildung: Erfolgreiche VAP-85-Validierung, die den Zugang zu höheren Bildungsprogrammen einräumt	12.000

Quelle: Europäische Bestandsaufnahme, Länderbericht Frankreich (Europäische Kommission et al. 2014f, 4)⁶⁶; eigene Darstellung.

Annen und Schreiber verweisen auf das zunehmende Vertrauen in das VAE-Konzept und eine steigende Zahl von Teilnehmern im Verlauf der letzten Jahre, und dies trotz der Tatsache, dass viele Franzosen immer noch dazu neigen, formal erworbene Qualifikationen höher als die im Rahmen der VAE erworbenen Qualifikationen einzustufen. Sie weisen auch darauf hin, dass verglichen mit der Gesamtzahl der Zertifizierungen in Frankreich (1,5 Millionen pro Jahr) und in Verbindung mit 300.000 Zertifizierungen pro Jahr im Bereich der Fortbildung der Anteil der VAE-Zertifizierung ziemlich gering ausfällt. Die Autoren verweisen auch auf die Tatsache, dass die VAE häufiger im Gesundheits- und Sozialdienstsektor und von Frauen in Anspruch genommen wird⁶⁷ (Annen, Schreiber 2011, 144).

Laut der europäischen Bestandsaufnahme für Frankreich konzentriert sich die Nachfrage nach VAE auf eine geringe Auswahl an Qualifikationen, von denen viele im Bereich Gesundheit und Sozialpflege zu finden sind. Im Jahr 2012 erfolgten beispielsweise 9 von 10 der populärsten Qualifikationen für VAE im Bereich Gesundheit und Sozialpflege; dies

⁶⁶ Hinweis: Die Angaben zu den VAE-Antragstellern beruhen auf DARES und berücksichtigen nur Anträge, die eine erste Zulassungsprüfung durchlaufen haben (Europäische Kommission et al. 2014f, 4).

Die Datenerfassung über die Ströme der VAE-Begünstigten wird durch die Forschungsabteilung des Arbeitsministeriums DARES durchgeführt, während das Direktorat für Evaluierung, Prognose und Leistung (DEPP) des Ministeriums für Nationale Bildung jährliche Untersuchungen über die Aktivitäten der DAVA in Verbindung mit den staatlichen technologischen und beruflichen Qualifikationen (Sekundär- und Tertiärstufe) und über VAE-Verfahren vornimmt, die durch Hochschuleinrichtungen durchgeführt werden (Europäische Kommission et al. 2014f, 17).

⁶⁷ Diese zunehmende Nutzung von VAE durch Frauen könnte jedoch auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass mehr Frauen in Sektoren arbeiten, die sehr häufig auf VAE zurückgreifen (zum Beispiel der Gesundheits- und Sozialpflegesektor). Damesin et al. verweist insbesondere in Zusammenhang mit der Validierung (VAE) in der französischen Gesundheits- und Kinderpflege auf die Tatsache, dass die Jobs in diesen Sektoren traditionell von gering qualifizierten Frauen besetzt werden, die von einer absolvierten Validierung profitieren könnten (Zitat aus Cedefop 2016, 18).

entspricht 47,8 % aller der von Jurys bewerteten VAE-Anträge (Europäische Kommission et al. 2014f, 4).

Die drei im Jahr 2012⁶⁸ am häufigsten durch VAE-Antragsteller nachgefragten Qualifikationen waren:

- Diplom für Krankenpflegeassistenten (DEAS): 6.050 bewertete Anträge (12,4 % der Gesamtanzahl);
Diplom für Pflegekräfte (DEAVS): 4.506 bewertete Anträge (9,3 % der Gesamtanzahl);
- Kinderpflegediplom (CAP petite enfant): 3.133 bewertete Anträge (6,4 % der Gesamtanzahl) (Cedefop 2016, 22).

Die wichtigste Stufe der Qualifikation für häusliche persönliche Dienstkräfte entspricht dem **Staatlichen Diplom für soziale Hilfsdienste**, DEAVS, Stufe 2 (Diplôme d'Etat auxiliaire de vie sociale) und ist im Besitz von etwa 30 % der Arbeitnehmer. Diese Qualifikation ist für alle pflegebezogenen Tätigkeiten erforderlich (ausgenommen einfache Aufgaben wie Hausreinigung). Für Arbeitnehmer, die direkt von Privatpersonen beschäftigt werden, ist keine Mindestqualifikation erforderlich. Das DEAVS kann durch berufliches Training und durch die Anerkennung der Berufserfahrung des Arbeitnehmers erlangt werden (forquality 2015b, 10).

Laut eines internen Berichts mit internen Daten, die durch IPERIA erfasst wurden, einer Zertifizierungsorganisation im Bereich der Sozialpflege, haben 13.876 Kandidaten eine Zertifizierung beantragt und 8.614 Kandidaten haben zwischen 2010 und August 2014 eine Zertifizierung erhalten. Die erhaltenen Zertifizierungen verteilen sich wie folgt⁶⁹:

- Lebensbegleiter: 4.207 (48,83 %);
- Haushaltsangestellte: 3.481 (40,41 %);
- Kinderpflegeassistenten: 926 (10,74 %);
- 2014 haben insgesamt 4.392 Kandidaten eine Teilzertifizierung erhalten.

Die oben genannten Daten beziehen sich auf die Tatsache, dass das VAE-Verfahren von besonderem Interesse für den Sektor **häusliche und persönliche Pflegeleistungen** ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass ein großer Einstellungsbedarf existiert und Beschäftigte (zum großen Teil Frauen) normalerweise nur wenige oder keine formalen Qualifikationen aufweisen, die jedoch in einem Sektor wichtig sind, der generell weitgehend von Zertifizierungen abhängig ist, in denen die Anforderungen für die Qualifikationen der Beschäftigten beschrieben werden (Damesin et al. 2014, 107).

HERAUSFORDERUNGEN

Cedefop und die Europäische Kommission weisen darauf hin, dass immer noch Verbesserungsbedarf besteht, auch wenn das französische VAE-System relativ gut

⁶⁸ Diese drei Qualifikationen decken 28,1 % aller durch VAE-Ausschüsse bewerteten Anträge ab.

⁶⁹ Quelle: interner IPERIA-Bericht mit Datenangaben.

entwickelt ist. Beispielsweise ist es erforderlich, den Zugang zu erweitern, die Transparenz des Verfahrens zu erhöhen, die Dauer des Verfahrens zu verkürzen und die Nutzung für eine größere Anzahl an Qualifikationen zu fördern. Die europäische Bestandsaufnahme über die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens für Frankreich hebt hervor, dass das Potenzial der VAE in Bezug auf die Ausrichtung auf viele unterschiedliche Nutzergruppen und in Bezug auf die positiven individuellen Auswirkungen wie Selbstachtung, Beteiligung am lebenslangen Lernen, Beschäftigungsfähigkeit und Karriereentwicklungsaspekte immer noch nicht voll ausgeschöpft wird (Europäische Kommission et al. 2014f, 4).

Laut Biffi et al. steht insbesondere Frankreich vor Herausforderungen in Bezug auf die Erhaltung der Glaubwürdigkeit von Diplomen und die Gewährleistung des Zugangs zur Validierung für alle Interessenten im Rahmen der Umsetzung der VAE (Biffi et al. 2012, 99).

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut weist darauf hin, dass ein großer Anteil der arbeitenden Bevölkerung weiterhin geringe Kenntnisse aufweist und dass Fortbildung nicht immer in eine Qualifikation mündet (Damesin et al. 2014, 37).

STANDARDS

Das **RNCP** (Répertoire National des Certifications Professionnelles) besteht seit 2002 und ist ein nationales Register, in dem Diplome, Zeugnisse und Qualifikationen, die via VAE erworben werden können, enthalten, aufgelistet und systematisch beschrieben sind. Neben dem Nationalen Qualifikationsrahmen kann dieses Register als ein relevanter Referenzrahmen für informell erworbene Kompetenzen betrachtet werden (Annen, Schreiber 2011, 148).

Laut den Angaben auf der CNCP-Website verfolgt das RNCP den Zweck

Personen und Unternehmen mit aktuellen Informationen über Diplome und Qualifikationsdokumente für berufliche Ziele zu versorgen, und zwar zusammen mit den Zeugnissen, die in der Liste ausgewiesen werden, die durch die nationalen gemeinsamen Beschäftigungskomitees in den verschiedenen Berufszweigen erstellt wurden.⁷⁰

Die in dem RCNP aufgelisteten Qualifikationen werden in ganz Frankreich anerkannt und unter Verwendung beispielsweise der folgenden Kategorien eingehend beschrieben: vorgegebene Aktivitäten, Sektoren der Aktivitäten, Bestandteile der erworbenen Kompetenz, Zugangsmodalitäten, Stufen usw.⁷¹

Für jede Qualifikation existieren Standards (**référentiels de certification**), die Fertigkeiten, Kenntnisse und Know-how beschreiben. Sie werden in Verbindung mit den Funktionen und Aufgaben definiert, die im Rahmen des Berufes wahrzunehmen sind (**référentiels d'activities**). Für die technischen und beruflichen Qualifikationen (Verantwortung des

⁷⁰ Quelle: <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/qualificationsFramework> (2016-09-13)

⁷¹ Quelle: <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/qualificationsFramework> (2016-09-13)

Ministeriums für Nationale Bildung) werden die *référentiels* regelmäßig durch die **Commissions Professionnelles Consultatives** aktualisiert, die auch für die höheren Technikerabschlüsse und technologischen Abschlüsse zuständig sind, die von den Universitäten vergeben werden (Europäische Kommission et al. 2014f, 7).

FINANZIERUNG

Neben dem Recht der einzelnen Personen auf Teilnahme an der Validierung gibt es auch andere Elemente, die für den **gesetzlich regulierten** Validierungsprozess in Frankreich relevant sind, zum Beispiel Finanzierung, Orientierung und institutionelle Verantwortung (Gaylor et al. 2015, 41). Das Validierungsverfahren VAE ist rechtlich als ein Teil der beruflichen Fortbildung (CVT) definiert. Das Arbeitsgesetz (Code du Travail) sieht vor, dass die Kosten für das VAE-Verfahren nach Maßgabe der Richtlinien für Weiterbildung gedeckt werden müssen (Bertelsmann 2015, 254).

In den meisten europäischen Ländern **tragen Unternehmen** vollständig oder in einem bestimmten Umfang zur Finanzierung der Validierung von Beschäftigten bei (Gaylor et al. 2015, 55). Laut Schreiber-Barsch fungieren Unternehmen in Frankreich eindeutig als die Hauptfinanzierer der Weiter- und Fortbildung, und die gesamten Ausgaben der Unternehmen im Bereich Fort- und Weiterbildung sind doppelt so hoch (2010: 1,6 % der gesamten Arbeitskosten) wie in der gesamten EU (0,8 %). Das Motto des französischen Finanzierungsprogramms kann als „Ausbilden oder Zahlen“ bezeichnet werden⁷² (Schreiber-Barsch 2015, 35).

Staatliche Beamte, die sich mit dem VAE-Verfahren befassen, werden durch den Staat, eine regionale Behörde oder eine sonstige öffentliche Einrichtung bezahlt. Gleiches gilt für das Personal in den Ministerien, die für VAE zuständig sind. Dies bedeutet, dass Leistungen von staatlichen Einrichtungen nie vollständig in Rechnung gestellt werden, doch Orientierung, Coaching und Ausbildungsleistungen von öffentlichen Einrichtungen sind nicht kostenlos. Je nach der Einrichtung, die die Validierung und Zertifizierung vornimmt, und dem Status einer Person (angestellt, nicht angestellt, selbstständig) unterscheidet sich die Finanzierung (Bertelsmann 2015, 254).

Zu den Kosten für die VAE-Verfahren gehören:

- Die Organisation des Validierungsverfahrens, die Registrierungsgebühren für die Anmeldung und die Evaluierung der Anmeldung, die Organisation der Interviews mit der Jury, die Bezahlung der Jurymitglieder, Verwaltungskosten ...
- Kosten für Training, Orientierung und Coaching (je nach Anforderungen der Person und der Qualifikation);
- Schließlich zusätzliche Kurse für eine Teilvalidierung oder eine Vollvalidierung zu einem späteren Zeitpunkt;

⁷² Seit dem Delors-Gesetz aus dem Jahr 1971 sind Unternehmen verpflichtet, einen bestimmten Betrag (prozentual in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens) in Weiter- und Fortbildung zu investieren (Schreiber-Barsch 2015, 35).

- Ausgaben für die Erstellung der Anmeldeformulare (Transport, Kopien, Telefon usw.)
- Opportunitätskosten; (Bertelsmann 2015, 254)

KOSTEN FÜR PERSONEN

Angestellte: Auf der Grundlage des individuellen Rechts auf Fortbildung DIF können die Kosten für Angestellte durch das Unternehmen oder einen zugelassenen Verband (zum Beispiel dem Organisme Paritaire Collecteur Agréé, OPCA) übernommen werden. Im März 2014 wurde dieses Recht durch ein **persönliches Weiterbildungskonto** (Crédit Personnel de Formation, CPF) abgelöst, was bedeutet, dass zukünftig die Kosten für VAE speziellen Bedingungen unterliegen und durch dieses Konto abgedeckt werden (Bertelsmann 2015, 255).

Das Unternehmen kann die Kosten für VAE auch im Rahmen des **Fortbildungurlaubs für Personen** (Congé Individuel de Formation, CIF) abdecken. Der CIF gestattet Angestellten während ihrer beruflichen Karriere die Teilnahme an Fortbildungsangeboten unabhängig von dem Ausbildungsangebot des Unternehmens. 2014 wurde auch der CIF durch das CPF ersetzt. Der Angestellte muss bestimmte Bedingungen erfüllen und beim Arbeitgeber vorab einen Antrag einreichen (ebenda).

Unter bestimmten Bedingungen kann der Angestellte finanzielle Unterstützung bei einer zugelassenen Einrichtung wie OPACIF oder FONGECIF beantragen. Diese Organisationen haben das CIF-Modell über Zwangsgebühren finanziert, die durch Unternehmen entrichtet werden. In Verbindung mit CPF und CIF zahlt das Unternehmen normalerweise für den Angestellten und lässt sich die Kosten durch OPCA, OPACIF, FONGECIF usw. erstatten (Bertelsmann 2015, 255f).

Arbeitslose: Die Kosten des VAE-Verfahrens werden zwischen dem Staat, dem Pôle Emploi und den regionalen Regierungen aufgeteilt. Die Aufteilung richtet sich nach der beteiligten Region. In der Region Bretagne übernimmt die Regionalregierung beispielsweise die gesamten Kosten für den Arbeitslosen. Die Aufteilung für alle VAE-Bewerber sieht wie folgt aus: Regionen 30 %, FONGECIF, OPACIF: 30 %, OPCA: 30 %, Pôle Emploi und die jeweiligen Personen: 10 % (Bertelsmann 2015, 256).

Nur wenige Personen müssen einen Großteil der Kosten für das VAE-Verfahren bestreiten. Aus diesem Grund ist die Finanzierung normalerweise für die VAE-Kandidaten kein Thema (ebenda).

FINANZIERUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE – ZWEI ANSÄTZE

Unternehmen sind verpflichtet, in ein gleichberechtigtes System für die Finanzierung von Weiter- und Fortbildung einzuzahlen. Der obligatorische Betrag beläuft sich auf 1,6 % der jährlichen Bruttolöhne für Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten, auf 1,05 % für Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten und 0,55 % für Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Beiträge werden innerhalb der oder zwischen den Sektoren durch zwei gemeinsame Organisationen zugelassener Zahlstellen eingezogen und weiterverteilt:

OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle) und **OPACIF** (Organismes paritaires collecteurs agréés au titre du CIF) (Schreiber-Barsch 2015, 35).

Darüber hinaus müssen Unternehmen eine sogenannte Ausbildungsabgabe (taxe d'apprentissage) bezahlen, die sich auf 0,68 % der im vorherigen Jahr gezahlten Gesamtgehälter beläuft. Unternehmen können diese Abgabe entweder anhand der Entrichtung vergleichbarer Kosten für die direkte Weiter- und Fortbildung ihrer Angestellten, durch die Zahlung anderer Sozialleistungen oder durch die Überweisung der Summe an die französische Staatskasse bezahlen. Die **Zahlstelle für die Ausbildungsabgabe**, **OCTA** (Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) ist für die Einziehung dieser Beiträge verantwortlich. Bis zu der Hälfte des Gewinnes wird weiterverteilt: an die **Berufsbildungszentren** CFA (Centres de formation d'apprentis), an die Regionen (weitere autonome Verteilung) und an solche Anbieter von Erwachsenenbildung, die durch die Unternehmen anfangs ausgewählt wurden (ebenda).

FINANZIERUNG AUF STAATLICHER EBENE – ZWEIFACHE VERANTWORTUNG DURCH ZWEI MINISTERIEN

Das Ministerium für Nationale Bildung, Höhere Bildung und Forschung finanziert die (berufliche) Erstausbildung und Netzwerke lokaler Einrichtungen, die eine große Auswahl an Erwachsenenbildung und Fortbildung anbieten.

Das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Berufsausbildung und Sozialen Dialog finanziert vor allem Maßnahmen der Erwachsenenbildung für spezifische Zielgruppen (beispielsweise Migranten, Senioren, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Grundbildung usw.).

Insgesamt hat der Staat 4,3 Milliarden Euro beigesteuert. Dies entspricht 14 % der nationalen Ausgaben für Weiter- und Fortbildung im Jahr 2012:

- 36 % für die erste Berufsausbildung;
- 36 % für Staatsbeamte;
- 16 % Personen, die im privaten Sektor beschäftigt sind (z. B. Subventionen für die CNAM, die GRETAs, Centre Inffo usw., Akkreditierung früher erworbener Kenntnisse – VAE);
- 11 % Arbeitssuchende;
(Schreiber-Barsch 2015, 36)

NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE

In Frankreich ist die Validierung auf institutioneller Ebene so strukturiert, dass sie zwischen der Person und der Vergabeeinrichtung auf der Grundlage des durch den Staat bereitgestellten Rechtsrahmens erfolgt. Das Validierungsverfahren wird durch Beratungs-

und Orientierungseinrichtungen unterstützt, das heißt, regionale Zentren oder spezielle Abteilungen an den Universitäten. In der Regel handelt es sich bei den Vergabeeinrichtungen um die Fachministerien, die für einen Beruf zuständig sind, und die Universitäten (Annen, Schreiber 2011, 147).

Das für lebenslanges Lernen zuständige Ministerium ist zwar für den generellen institutionellen Rahmen in Bezug auf VAE verantwortlich, doch jede Behörde, die Qualifikationen vergibt, die im RNCP enthalten sind, legt die spezifischen Regeln für die Umsetzung der VAE-Verfahren fest. Bei der höheren Bildung spezifiziert jede Einrichtung ihre eigenen Verfahren innerhalb des allgemeinen Rechtsrahmens und des Dekrets über die Umsetzung von VAE in höheren Bildungseinrichtungen. In jedem Fall muss das Verfahren den verschiedenen Phasen des VAE-Verfahrens entsprechen: Information und Orientierung, Dossier und Beratung, Bewertung und Interview mit einer Jury. Das Ministerium für Höhere Bildung stellt die generellen Leitlinien bereit und bewertet die verschiedenen Validierungssysteme. Die tatsächlichen Validierungsverfahren unterscheiden sich je nach Art der vorgegebenen Qualifikation und der ausgebenden Behörde, erfüllen jedoch die allgemeinen Grundsätze, die durch das Recht festgelegt werden (Europäische Kommission et al. 2014f, 7).

Die Sozialpartner spielten eine wichtige Rolle bei der Umsetzung des VAE-Rahmens auf Unternehmensebene. Viele Betriebe haben den Zugang der Angestellten zur Validierung erfahrungsbasierter Kenntnisse entweder durch eine individuelle Initiative oder auf kollektiver Basis erleichtert (UEAPME, der Europäische Verband des Handwerks und der kleinen und mittleren Unternehmen, UNICE, die Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände, und CEEP, das Europäische Zentrum der Arbeitgeber und Unternehmen) (Cedefop 2008b, 26).

Die ausstellenden Stellen sind für die Umsetzung des Validierungsverfahrens verantwortlich, nachdem die Jury eine Entscheidung getroffen hat. Hauptsächlich öffentliche Behörden vergeben berufliche Qualifikationen, die via VAE zugänglich sind, doch es gibt auch private Interessengruppen: Die beruflichen Sektoren vergeben *berufliche Qualifikationszertifikate* (Certificat de Qualification Professionnelle, CQP), und das Netzwerk der *Industrie- und Handelskammern* (CCI) vergibt *Zeugnisse für Kompetenzen am Arbeitsplatz* (Certificat de Compétence en Entreprise, CCE) auf der Grundlage der arbeitsbasierten Bewertung (Damesin et al. 2014, 105f).

INFORMATION UND ORIENTIERUNG

In Frankreich ist ein spezifisches Orientierungssystem für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens sowie ein Netzwerk für die Bereitstellung von Informationen über VAE vorhanden (Europäische Kommission; EACEA; Eurydice 2015, 108). Die Sensibilisierung und die Rekrutierung obliegt der gemeinsamen Verantwortung verschiedener Interessengruppen, und die Orientierung über VAE erfolgt im Rahmen der lebenslangen Orientierung. Das verantwortliche Institut für das Informationssystem, das

zusammen mit den VAE-Verfahren eingerichtet wurde, ist das **Dispositif académique de Validierung des acquis**, DAVA⁷³. Es bietet Informationen für Unternehmen und Individuen anhand von Broschüren, telefonischer Beratung und Veranstaltungen. (Gutschow et al. 2010, 25)

Seit 2002 stellt ein Netzwerk regionaler Büros, die **Points d'Information Conseil** (PIC), ebenfalls Informationen über VAE bereit. Die PIC bieten grundlegende Informationen über den Prozess an und verweisen die Bewerber an die relevante ausstellende Stelle. Zahlreiche PIC fungieren als Informationszentren (Centres d'information et d'orientation, CIO), die Orientierung über die Erstausbildung und auch Orientierung über VAE offerieren (Europäische Kommission et al. 2014f, 15).

Für Gesundheits- und Sozialpflegequalifikationen werden Leistungen und Orientierung über VAE im Auftrag verschiedener Ministerien durch die sogenannte **Agence de Services et Paiement** (ASP) bereitgestellt (ebenda).

Andere Interessengruppen stellen ebenfalls allgemeine Informationen zur Verfügung und verweisen die Kandidaten an die richtigen Kontaktstellen, beispielsweise:

- Mission locales der Staatlichen Arbeitsvermittlung (berufliche Orientierung und Arbeitsvermittlung für junge Menschen);
- Orientierungseinrichtungen, die keinem PIC-Netzwerk angehören;
- Sozialpartner;
- Interessengruppen, die an der Orientierung, der ständigen Fortbildung oder der Überprüfung von Fähigkeiten beteiligt sind;
- Örtliche Büros des *Verbandes für Berufsbildung von Erwachsenen*, AFPA;
- *Netzwerke der Bildungseinrichtungen, die für Erwachsenenbildung zuständig sind*, GRETA;
- Private Anbieter (Unterstützung bei der Anmeldung und Erstellung des Portfolios); (Europäische Kommission et al. 2014f, 15f)

Frühzeitige Orientierung wird zwar überwiegend durch die regionalen PICs und eine Reihe von verschiedenen Interessengruppen bereitgestellt, doch die Begleitung (*accompagnement*) wird durch die ausstellende Stelle übernommen, die für die Organisation des Verfahrens entweder auf Anbieterebene (beispielsweise Universitäten) oder auf regionaler Ebene verantwortlich ist. Die Berater sind über VAE gut informiert, da das aktuelle System bereits seit langer Zeit besteht. Allgemeine berufliche Orientierung und Beratung über lebenslanges Lernen werden häufig zusammen mit der Orientierung über VAE angeboten (ebenda).

Für **berufliche und technische Qualifikationen** (die durch das Ministerium für Nationale Bildung vergeben werden) stellt DAVA erste Informationen und Orientierung bereit, wie

⁷³ DAVA sind vorwiegend dafür bestimmt, Kandidaten zu unterstützen, die an dem Erwerb einer durch das Ministerium für Nationale Bildung vergebenen Qualifikation interessiert sind, können jedoch allen Kandidaten eine erste Orientierung ungeachtet der gewählten Qualifikation zur Verfügung stellen.

man einen Antrag während der ersten Antragsphase (kostenlos) einreicht. Im Verlauf der zweiten Antragsphase bietet DAVA auf Verlangen Beratung für die Erstellung des Portfolios an (kostenpflichtig). Je nach den Bedürfnissen des Kandidaten kann jede DAVA-Beratung individuell oder kollektiv vorgenommen werden. Im Rahmen der **höheren Bildung** wird Unterstützung durch einen spezifischen Service bereitgestellt, der für VAE und/oder ständige Fortbildung verantwortlich ist. Die Beratung wird generell durch ein Team aus zwei Fachleuten, einem allgemeinen Berater und einem Professor, der für die Art der beabsichtigten Qualifikation verantwortlich ist, bereitgestellt (Europäische Kommission et al. 2014f, 15).

Für die Allgemeinheit wurde eine **Informations-Website** (www.vae.gouv.fr) eingerichtet, die Informationen für Kandidaten, Arbeitgeber und Validierungsfachleute bereitstellt (beispielsweise Zugriff auf Referenzdokumente, praktische Informationen und eine Liste der regionalen PIC). Aufgrund der Bedeutung des VAE-Verfahrens für den Gesundheits- und Sozialpflegesektor gibt es ebenfalls eine spezifische Website über VAE in diesem Bereich (<http://vae.asp-public.fr>) (ebenda).

Es wird erwartet, dass als Teil der laufenden Reformen an dem System der beruflichen Fortbildung (CVET) ein institutionelles Netzwerk errichtet wird, das in der Lage ist, Validierungsleistungen zusammen mit Orientierung und der Bereitstellung von Ausbildungsprogrammen zur Verfügung zu stellen (Europäische Kommission; EACEA; Eurydice 2015, 114).

QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG

Frankreich hat ein **umfassendes Qualitätssicherungssystem** zur Unterstützung der Validierung des informellen Lernens durch die Umsetzung des VAE-Verfahrens und das RNCP eingerichtet. Das VAE-Verfahren basiert auf Informationen, Institutionalisierung und Beteiligung verschiedener Akteure, Berufsberatung durch Ausbildungseinrichtungen und verschiedenen Methoden zur Identifizierung und Bewertung der Kompetenzen (Gutschow et al. 2010, 25).

Die Gesetzgebung aus dem Jahr 2002 über VAE legt einige **generelle Kriterien über das Verfahren** fest, das auch die Funktionsweise und die Zusammensetzung der VAE-Juries abdeckt. Die VAE-Qualitätssicherungsverfahren unterliegen der Verantwortung jeder Stelle, die Qualifikationen vergibt, doch eine 2008 ausgearbeitete Qualitätscharta skizziert eine Reihe von Schlüsselprinzipien für die Bereitstellung von Unterstützung, um sicherzustellen, dass alle staatlichen Leistungen das gleiche Qualitätsniveau aufweisen. Die wichtigsten Aspekte sind:

- *Geeignete Bedingungen für die Bereitstellung der Unterstützung anzubieten;*
- *Die Dauer des Verfahrens so weit wie möglich zu verkürzen;*
- *Den Kandidaten die erforderliche Dokumentation zur Verfügung zu stellen;*
- *Die Qualität der Orientierung zu garantieren;*

- Die Bedürfnisse der Kandidaten zu berücksichtigen;
(Europäische Kommission et al. 2014f, 16)

Ein **interministerieller Ausschuss über VAE** ist für die Überwachung der Umsetzung von VAE auf nationaler Ebene verantwortlich. Gleichzeitig wird erwartet, dass jede Stelle, die Qualifikationen vergibt, ihr eigenes Qualitätssicherungssystem entwickelt, das die Evaluierung der Umsetzung der VAE, Prozess- und Verfahrensüberprüfungen sowie Verbesserungsmaßnahmen berücksichtigen sollte (Europäische Kommission et al. 2014f, 17).

Das VAE-Verfahren und die Qualitätssicherungssysteme, die von verschiedenen ausstellenden Stellen verwendet werden, können variieren. Die Evaluierung der Kompetenzen eines Kandidaten in Verbindung mit der vorgesehenen Qualifikation erfolgt jedoch im Rahmen eines Interviews mit einer Jury in akkreditierten Zentren. Das Interview wird zusätzlich zu der Evaluierung des Dossiers durchgeführt, die durch eingesetzte Sachverständigenräte vorgenommen wird und darauf abzielt, die Lernerfahrung einer Person zu messen. Eine weitere Methode, die zur Validierung der Kenntnisse und Kompetenzen eines Kandidaten herangezogen wird, ist die Bewertung anhand einer sogenannten *mise en situation*, einer Bewertungsmethode, die Situationen aus der beruflichen Praxis simuliert (Annen, Schreiber 2011, 149).

Die **Registrierung der Qualifikationen im RNCP** ist auch an Qualitätsaspekte geknüpft: Sie signalisiert, dass alle Interessengruppen die Gültigkeit einer bestimmten Qualifikation garantieren. Daher muss eine Qualifikation verschiedene Anforderungen und Qualitätskriterien erfüllen, die sich auf nationale Kohärenz und die Gesamtqualität der Qualifikationen beziehen. Die Registrierung im RNCP ist auch eine Voraussetzung für den Bezug von Geldern, die Finanzierung der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, die Ausübung bestimmter Berufe und die Aufnahme in Ausbildungsprogramme (Cedefop 2012b, 27).

In der Sozialpflege entwickelt die **französische Akkreditierungsagentur ANESM** (Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux) gerade eine Reihe von Qualitätsindikatoren für die Komponente Haushaltshilfe der häuslichen Pflege, während im Vergleich dazu das spanische nationale System Prozess- und Ergebnisindikatoren für die häuslichen Gesundheitsleistungen, jedoch nicht für die Komponente der Haushaltshilfe der häuslichen Pflege verwendet (WHO 2012, 92).

Annen und Schreiber unterstreichen die Herausforderung der **Informationsasymmetrie bei den Validierungsverfahren**, die sich einerseits auf die Tatsache, dass die Kompetenzen der Person zu Beginn der ausgebenden Behörde nicht bekannt sind, und andererseits darauf beziehen, dass die von der ausgebenden Behörde verwendeten Methoden und Kriterien der Person nicht bekannt sind, was es ihnen unmöglich macht, die Qualität des Verfahrens zu beurteilen. Unterschiedliche Signalisierungs- und Untersuchungsmaßnahmen in dem französischen Validierungssystem sehen vor, dass sich

die Personen und die ausstellenden Stellen aktiv um die Reduzierung solcher Informationsasymmetrien bemühen:

Tabelle 2: Methoden, die auf die Reduzierung der Informationsasymmetrie bei der VAE abzielen

	Aktive Person	Aktive ausgebende Stelle
Signalisierung	Erstellung des Dossiers/Portfolios (und Interview)	Registrierung im RNCP; Umsetzung eines standardisierten Verfahrens
Untersuchung	Nutzung von Orientierungs- und Beratungsangeboten (Auswahl der richtigen Qualifikationen, Bildungseinrichtungen und Verfahren)	Interview mit einer Jury; Evaluierung des Dossiers/Portfolios durch Sachverständigenräte

Quelle: Annen, Schreiber 2011, 150; eigene Darstellung

BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN

REGIONALE INITIATIVEN

Unterstützung des Pôle Emploi für Arbeitssuchende – Beispiel für eine Initiative einer öffentlichen Einrichtung

Die staatliche Arbeitsvermittlung bietet durch den Pôle Emploi Unterstützung für Arbeitssuchende an, die VAE zu nutzen. Die folgenden Maßnahmen wurden beispielsweise ergriffen:

- Einstellung von VAE-Managern zur Ausbildung und Informierung von Beamten und zur Entwicklung von Instrumenten für Arbeitssuchende;
- Unterzeichnung von Vereinbarungen zwischen dem Pôle Emploi und dem RNCP, die eine Verbindung zwischen den Qualifikationen im RNCP und dem Referenzleitfaden für Arbeitsplatzprofile ROME (Référentiel Opérationnel des Emplois et des Métiers) geknüpft haben;
- Einrichtung eines VAE-Bereiches auf der Pôle-Emploi-Website;
- Zertifizierung von 180 bis 200 regionalen Zweigstellen für die Betreuung von Arbeitssuchenden bei der VAE;
- Unterzeichnung einer Vereinbarung mit der französischen Nationalen Agentur für Persönliche und Häusliche Pflegeleistungen ANSP (Agence Nationale des Services à la Personne);
- Pilotprojekte in drei Regionen (Limousin, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur), die auf die Bereitschaft der Arbeitssuchenden ausgerichtet sind, die VAE zu nutzen,

damit sie rasch wieder in ein Beschäftigungsverhältnis gelangen (Reduzierung des Zeitaufwandes für die Untersuchung der VAE-Ansprüche, Verbesserung der Synergien zur Förderung der Beziehungen zwischen Interessengruppen und Verringerung der Zurückziehung von Ansprüchen im Verlaufe des Prozesses);

- Implementierung von VAE als Teil des Prozesses zur Rückkehr ins Arbeitsleben durch die Einrichtung von VAE-Workshops für Arbeitslose: Bereitstellung von Informationen über das System und Identifizierung der ROME-Profile in Verbindung mit der Erfahrung (Ergebnis: Zusammenfassung und Kontaktangaben der ausstellenden Stelle für den Arbeitssuchenden);
(Damesin et al. 2014, 108f)

Freiwilligenpass – Beispiel für eine Initiative einer gemeinnützigen Organisation

Zusätzlich zu dem VAE-Verfahren wurden einige Maßnahmen entwickelt, um die Identifizierung der Kompetenzen von Freiwilligen zu unterstützen und ihnen zu helfen, den Wert ihrer Lernergebnisse zu beschreiben. In der Sozialpflege wurde im September 2007 ein Freiwilligenpass (passeport bénévole) eingeführt und von den meisten vergebenden Ministerien mit einem VAE-Prozess unterstützt. Der Pass wird von vielen karitativen Organisationen verwendet (zum Beispiel Rotes Kreuz, Association des Paralysés de France, Secours Populaire, Secours Catholique, les Blouses Roses) (Cedefop 2016, 27).

Auf der Grundlage der Informationen auf der Website der Initiative und seitens der Experten von IPERIA wird der Freiwilligenpass durch die Staatliche Arbeitsvermittlung (Pôle Emploi), das Bildungsministerium und die AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) offiziell unterstützt.⁷⁴ Er kommt generell gut an, da seit 2008 bereits 120.000 Pässe verteilt wurden.

In den vergangenen Jahren wurden zusätzliche Partnerschaften mit Arbeitsämtern, dem Ministerium für Gemeinnützige Verbände (2012: Einführung eines Referenzdokumentes über Kenntnisse, die bei der Ausübung gemeinnütziger Aufgaben erworben wurden), dem Nationalen Verband der DRH (ANDRH), Gebietskörperschaften wie beispielsweise die Stadt Paris und der Generalrat von Bouches du Rhone, Missions locales usw. errichtet.⁷⁵

Der Mehrwert dieses Passes beruht darauf, dass es für die Freiwilligen hilfreich ist, ihre Erfahrungen und Kenntnisse zu dokumentieren, doch kommt er auch Organisationen zugute, die mit Freiwilligen arbeiten, da sie Angaben zu den Kompetenzen der Freiwilligen erhalten.

VAE-System des Club Méditerranée – Beispiel einer Unternehmensinitiative

Der Club Méditerranée hat zu Beginn des neuen Jahrtausends ein VAE-System eingeführt und nutzt ungefähr einhundert in dem Unternehmen vorhandene Berufe, vorwiegend in

⁷⁴ Informationsquelle: <http://www.passeport-benevole.org/> (2016-12-15); für zusätzliche Informationen siehe auch: <http://www.vae-npdc.fr/Lists/Document/Passeport%20b%C3%A9n%C3%A9vole.pdf> (2017-01-31)

⁷⁵ Informationsquelle: <http://www.resolis.org/fiche-pratique/le-passeport-benevole-/237/uk> (2017-01-31)

Hotels und bei der Bewirtung, um die Anerkennung der durch die Angestellten außerhalb des Unternehmens erworbenen Erfahrungen zu verbessern. Das Projekt wurde durch die Gewerkschaft CGT-FO (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière) vorgebracht, die ein *Akademisches Zentrum für die Validierung des Lernens, CAVA*, eingesetzt hat, um eine Untersuchung der 93 Jobprofile innerhalb des Unternehmens durchzuführen und Möglichkeiten für die Validierung gegenüber offiziellen Bildungsqualifikationen zu identifizieren (Damesin et al. 2014, 110).

Die Zielgruppe waren überwiegend „alte Hasen“ ohne Qualifikationen. Sie verfügten über langjährige Erfahrungen nicht nur in der Arbeit, sondern auch in Bezug auf Mobilität, da sie generell in Feriendörfern in unterschiedlichen Ländern eingesetzt wurden. Ziel des Projektes war es, zu erreichen, dass alle Beschäftigten in den Feriendörfern unabhängig von ihrem Anstellungsvertrag die Voraussetzungen erfüllen, einen VAE-Antrag zu stellen, sofern sie französisch sprechen (ebenda).

Anhand einer durch die Personalabteilungen durchgeführten Informationskampagne wurden die CGT-FO-Beschäftigten der Feriendörfer eingeladen, das VAE-Verfahren zu nutzen. Interessierte Personen wurden mithilfe von Interviews rekrutiert, die per Video-Konferenz durch ein aus staatlichen Bildungsrepräsentanten und den Personalabteilungen des Club Méditerranée gebildetes Gremium durchgeführt wurden. Im ersten Jahr wurden 15 Personen identifiziert. Durch die allmähliche Einbindung des Verbandes für Erwachsenenbildung AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) wurde es möglich, die VAE auf berufliche Qualifikationen (*Certificat de Qualification Professionnelle, CQP*) auszuweiten und andere als die in dem französischen Bildungssystem vorgesehenen Methoden zu verwenden⁷⁶. Ferner wurden Hochschuleinrichtungen aufgefordert, die Validierung für eine Master-Qualifikation anzubieten (die hauptsächlich für die Manager der Feriendörfer vorgesehen war) (Damesin et al. 2014, 111).

Der Club Méditerranée hat all diese Partner in Dörfern zusammengeführt, um die Projektleiter dort entsprechend der Nachfrage und der Anzahl an Kandidaten zu unterstützen. Diese Besuche dauerten eine Woche und wurden finanziert. Vor Ort wurden einige Treffen abgehalten, und schließlich konnte jede Institution ihren VAE-Prozess, die Zulassungsbedingungen, den Vorbereitungsprozess für Anträge und die verfügbare Unterstützung präsentieren. Das Zusammentreffen aller Interessengruppen brachte die folgenden Vorteile mit sich (ebenda):

- Die Beschäftigten waren während der Dauer des Aufenthaltes verfügbar;
- Es war möglich, ihre potenzielle Qualifikation zu ermitteln;
- Eine arbeitsbasierte Bewertung konnte durchgeführt werden;
- Das Prüfungsdatum konnte festgesetzt werden (sechs Monate oder ein Jahr später);

⁷⁶ Im Gegensatz zum französischen Ausbildungssystem zieht die AFPA das Know-how dem Wissen vor. Die Validierung basiert auf einem Rollenspiel, das durch einen Ausbilder und eine Fachkraft beobachtet und evaluiert wird, die gemeinsam als Team arbeiten. Es erfolgt auf Plattformen, die die Arbeitssituationen so genau wie möglich reproduzieren (Damesin et al. 2014, 110).

- Die erforderlichen Dokumente für arbeitsbasierte Bewertungen befanden sich vor Ort.
(Damesin et al. 2014, 111)

Am Ende des Prozesses wurden die Kandidaten eingeladen, die Prüfung für die staatlichen Bildungsqualifikationen in Frankreich abzulegen. Eine Bewertungsjury bestehend aus Fachleuten und Ausbildern entschied über die durch die Angestellten des Club Méditerranée vorbereiteten Anträge und vergab Voll- oder Teilqualifikationen. Nachdem die Validierungsgruppe das Dorf verlassen hatte, erfolgte die Nachbereitung durch die Personalabteilung, die Gewerkschaftsvertreter und das staatliche Bildungssystem, die sich zu einer der größten Herausforderungen des gesamten Prozesses entwickelte (ebenda).

Auf der Grundlage der Informationen, die durch die Experten von IPERIA bereitgestellt wurden, bildete das Projekt eine Art Pionierarbeit für den Versuch, nicht-formales Lernen und Kenntnisse außerhalb der „offiziellen Wege“ anzuerkennen. Es war auch ein innovativer Ansatz für das Training und die Förderung interner Mitarbeiter, der eher auf Kenntnissen ("britischer Weg") als auf offiziellen Diplomen und Ausbildungswegen basiert.

ÜBERSICHT UND BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG IN DER (INFORMELLEN) PFLEGE

Zu Beginn des neuen Jahrtausend wurde die VAE im Rahmen eines Pilotprojektes für häusliche Unterstützung eingeführt. Die Tatsache, dass das französische Ministerium für Soziale Angelegenheiten die entsprechenden Diplome gerade reformiert hat und dass die Sozialpartner ein neues Klassifizierungssystem ausgehandelt haben, diente als Unterstützungsfaktor im Rahmen dieses Prozesses. Das VAE-Verfahren versah die Kandidaten mit dem **Diplom in häuslicher Pflegeassistenz, DEAVS⁷⁷** (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale), der höchsten Qualifikation in dem Sektor. Mitarbeiter, die die Validierung ihrer Kompetenzen beabsichtigten, mussten einen Zulassungsantrag ausfüllen, der zahlreiche Kriterien umfasste. Wenn diese Kriterien erfüllt wurden, stellte die Behörde, die das vergebende Ministerium vertritt, die sogenannte **regionale Abteilung für Gesundheit und soziale Angelegenheiten, DRASS** (Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales), ein VAE-Antragsformular bereit, das ausgefüllt (schriftlicher Nachweis der Erfahrung) und einer Bewertungsjury (bestehend aus Arbeitgebern, Ausbildern und Beschäftigten aus dem Sektor) vorgelegt werden muss. Während der mündlichen Präsentation des Antrags (die etwa eine Stunde in Anspruch nimmt) darf die Jury Fragen stellen. In dieser Phase hatte der Antragsteller einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens vierundzwanzig Stunden Unterstützung. Die Zeit zwischen der Registrierung eines VAE-Antrages und der Entscheidung der Jury belief sich auf etwa sechs Monate. Sofern eine Teilqualifikation vergeben wurde, standen dem

⁷⁷ Laut dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut wurden Anträge auf DEAVS am häufigsten gestellt (14,7 % aller Anträge, die von den Gremien geprüft wurden) (Damesin et al. 2014, 108).

Kandidaten fünf Jahre zur Verfügung, um die fehlenden Module des Validierungsverfahrens zu absolvieren. Im Rahmen des Pilotprojektes wurden etwa 70 % der Kandidaten die Qualifikation verliehen (Damesin et al. 2014, 107f).

Die Gewerkschaften in dem Sektor, insbesondere CGT und CFTD, unterstützten den Prozess und führten eine Informationskampagne in ganz Frankreich durch, um Beschäftigte zu einem Antrag zu bewegen. Parallel dazu haben die Gewerkschaften die Reform des alten Klassifizierungssystems ausgehandelt, das keine Unterscheidung zwischen qualifizierten und unqualifizierten Beschäftigten vorsah und ihnen identische Gehälter zuerkannte. Ihre Verhandlungen mündeten in einer Gehaltsanerkennung für Qualifikationen, insbesondere die via VAE erlangten Qualifikationen (Damesin et al. 2014, 108).

Auf der Grundlage von Informationen, die von Camilles Savre von IPERIA stammen, wurde das **Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale** durch das **Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social** (DEAES) ersetzt. Das DEAES erfordert etwa neun Monate und 900-1000 Stunden an Training, inklusive 2/3 Praktika (Abschnitte) von 2/3 Wochen. Verglichen damit erfordert das Diplom für den *assistant(e) de vie dépendance* (ADVD) 484 Stunden an Training. Es gibt jedoch Teilvalidierungen/Entsprechungen, die zwischen diesem DEAES und unserem ADVD offiziell anerkannt werden.

In **Yvelines**, einem Bezirk der Region Ile de France, wurde 2015 ein sogenanntes '**Kollektivprojekt**' in die Wege geleitet. Daran beteiligt waren **alle regionalen Interessengruppen in dem Sektor Gesundheitsförderung und Unterstützung der sozialen Dienstleistungen**, weil eine regionale Analyse ergeben hat, dass in diesem Sektor Qualifikationen benötigt werden und Probleme bei der Einstellung von Personen mit den richtigen Qualifikationen (die die Mindestanforderungen für Qualifikationen in diesem Sektor erfüllen) bestehen. In Zusammenarbeit mit der Arbeitsvermittlung wurden Kandidaten für das Validierungsverfahren auf der Grundlage von Auswahlkriterien wie hohe Motivation und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in diesem Bereich identifiziert und ausgewählt (Cedefop 2016, 16).

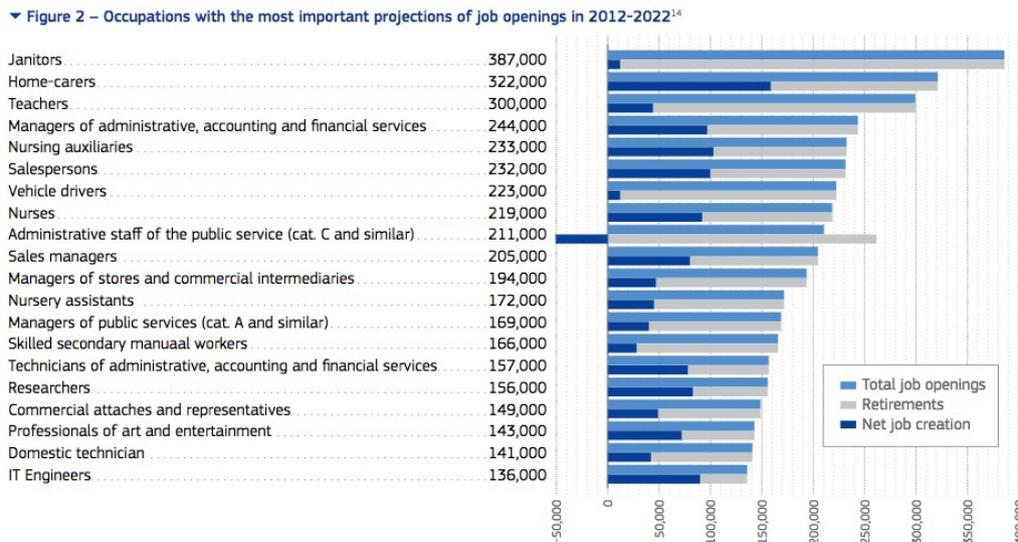
Der gesamte Validierungsprozess (inklusive des individuellen Coaching und Training) dauerte nur zweieinhalb Monate. Diese kurze Dauer wurde als wichtig angesehen, damit die Kandidaten nicht die Motivation verlieren. Am Ende des Prozesses im Dezember 2015 wurden im Rahmen einer öffentlich zugänglichen Veranstaltung die Diplome verliehen. Bei diesem Ereignis waren auch Unternehmen vertreten, und es wurden Möglichkeiten zur Stellenvermittlung organisiert. 124 Jobangebote wurden ermittelt, und während der Stellenvermittlung wurden 107 Interviews durchgeführt und etwa 25 potenzielle Verträge unterzeichnet (ebenda).

Die Erfahrungen aus diesem Projekt und einer vergleichbaren Validierungsinitiative aus dem Jahr 2014 (bei der 75 % der Kandidaten drei bis sechs Monate nach dem Ende der Validierung einen Job fanden) haben gezeigt, dass die enge Verknüpfung der Validierung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes eines Sektors ein Erfolgsfaktor darstellt (ebenda).

TRACK-ZERTIFIZIERUNGSPERSPEKTIVEN AUF NATIONALER EBENE

Laut dem EU-Qualifikationspanorama für Frankreich **sind häusliche Pflegekräfte die Berufe mit den höchsten** Prognosen einer Nettoarbeitsplatzbeschaffung (159.000) in den Jahren 2012 bis 2022:

Abbildung 1: Berufe mit den besten Prognosen für Stellenangebote von 2012 bis 2022



Quelle: EC, Cedefop, ICF 2015, 5

Darüber hinaus

sind unter den 20 Berufen, die von Arbeitgeber als 'schwierig zu besetzen' eingestuft werden (BMO-Erhebung 2013), ein Viertel fachbezogene Berufe, bei denen die Verbindung zwischen Beschäftigung und Ausbildung/Training besonders ausgeprägt ist (EC, Cedefop, ICF 2015, 5).

Pflegekräfte gehören zu diesen 20 Berufen. Für sie gilt eine einschlägige und hochwertige Ausbildung als äußerst wichtig, um fehlende Fachkenntnisse zu reduzieren und die Einstellungsprobleme zu lösen (ebenda).

In Anbetracht dieser Zahlen und der Tatsache, dass sich die berufliche Fortbildung sowie die *bilan de compétences* und die VAE in Frankreich und im Gesundheits- und Sozialpflegesektor etabliert haben, dürfte das TRACK-Angebot für Fernunterricht auf öffentliches Interesse stoßen. Auf der anderen Seite muss die Zertifizierung wahrscheinlich auf einen modularen Erwerb abzielen und/oder sich auf die Erlangung einer Teilqualifikation konzentrieren, da das TRACK-Programm lediglich einen geringen Umfang der Lernergebnisse abdeckt. Die *bilan de compétences* könnte jedoch als guter Ausgangspunkt dienen, den Pflegekräften die fachlichen Kompetenzen bewusst zu machen, die sie erworben haben.

PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN

Das RNCP enthält die folgenden Zeugnisse in Verbindung mit Lebensassistenten auf der Ebene 3 des EQR und der französischen Stufe V des NQR:

- **Assistant(e) de vie dépendance⁷⁸ (ADVD)**

Ausstellende Stelle: IPERIA l'Institut

Entsprechendes ROME-Dokument:

K1302, assistance auprès d'adultes

Das Zeugnis besteht aus drei Kompetenzeinheiten:

- AT1 Organisation der Berufswelt
- AT2 Entwicklung der Aktivität mehrerer Arbeitgeber
- AT3 Haus und Pflege

- **Assistant(e) de vie aux familles⁷⁹**

Ausstellende Stelle: Ministère chargé de l'Emploi (DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP))

Entsprechende ROME-Dokumente:

K1302, Assistance auprès d'adultes

K1305, Intervention sociale et familiale

K1303, Assistance auprès d'enfants

K1304, Services domestiques

Der Berufstitel hat drei Zeugnisse der beruflichen Kompetenz (CPC):

- Begleitung von Menschen bei den wesentlichen Alltagsaktivitäten
- Ablösung der Eltern bei der häuslichen Pflege ihrer Kinder
- Unterstützung von Personen bei der Beibehaltung ihrer Lebensweise und der Zubereitung ihrer Mahlzeiten

- **Brevet d'études professionnelles: Accompagnement, soins et services à la personne⁸⁰**

Ausstellende Stelle: MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

Entsprechende ROME-Dokumente:

K1302, Assistance auprès d'adultes

K1303, Assistance auprès d'enfants

J1501, Soins d'hygiène, de confort du patient

K1304, Services domestiques

J1301, Personnel polyvalent des services hospitaliers

Beschreibung der Zertifizierungskomponenten:

- Technische Leistungen für den Nutzer

⁷⁸ Quelle: <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=17800> (2016-09-21)

⁷⁹ Quelle: <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=en&fiche=4821> (2016-09-21)

⁸⁰ Quelle: <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=en&fiche=12800> (2016-09-21)

- Pflege, Hygiene und Trost
- Französisch, Geschichte, Geografie, Staatsbürgerkunde
- Physikalische und Chemische Wissenschaften und Mathematik
- Leibeserziehung und Sport

Alle aufgelisteten Zeugnisse können durch das erfolgreiche Absolvieren des VAE-Prozesses erworben werden. Das TRACK-Trainingsprogramm könnte letztlich genutzt werden, um eine Teilzertifizierung für eines oder mehrere dieser Zeugnisse zu erwerben. Dies gilt besonders für solche Diplome, bei denen IPERIA als die zuständige ausstellende Stelle und der Projektkoordinator des TRACK-Projektes betroffen ist. Das TRACK-Projekt bietet mindestens einen Vergleich zwischen den Kompetenzen, die durch das TRACK-Training erworben werden können, und dem Kompetenzprofil des *assistant(e) de vie dépendance* (ADVD).

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG VON TRACK AUF NATIONALER EBENE

Aufgrund der prognostizierten starken Arbeitsmarktnachfrage für häusliche Pflegekräfte und der Existenz eines gut entwickelten umfassenden Validierungssystems, das insbesondere im Bereich der häuslichen und persönlichen Pflege etabliert ist, könnten das TRACK-Trainingsprogramm und das Zeugnis ein Ausgangspunkt für informelle Pflegepersonen sein, um ihren Trainingsbedürfnissen und den spezifischen Kompetenzen, die sie erworben haben, mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Einigen könnten sich sogar Gedanken über die Anerkennung anderer Kompetenzen machen, die sie während ihrer Pflegetätigkeit erworben haben. Aus diesem Grund wird das TRACK-Projekt Informationen über zusätzliche Möglichkeiten für die Validierung der Kompetenzen via VAE und über mögliche Wege zur (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt als professionelle Pflegekraft liefern. Informationen über Pflegeberufe mit einem relevanten Kompetenzprofil und über die damit verbundene berufliche Ausbildung können auch als eine Form von Orientierung für informelle Pflegepersonen in Bezug auf die Karriereentwicklung und lebenslanges Lernen aufgefasst werden.

Aus diesem Grund wird empfohlen, eine Übersicht der während des TRACK-Programms erworbenen Kompetenzen zu nutzen, um informelle Pflegepersonen auf die Kompetenzen aufmerksam zu machen, die sie bereits erworben haben. Die Dokumentation der erworbenen Kompetenzen könnte im Einklang mit dem bereits etablierten Ansatz der *bilan de compétences* stehen.

In einem zweiten Schritt können die über das TRACK-Programm erworbenen Kompetenzen mit den Kompetenzen verglichen werden, die für die entsprechenden *Lebensbegleiter*-Zeugnisse und die damit verbundene Ausbildung erforderlich sind. Verweise auf vorhandene Überlappungen mit dem TRACK-Zeugnis können vorgenommen werden. Auf der Grundlage der zwischen dem TRACK-Zeugnis und dem relevanten Pflegediplom vorhandenen Überlappungen können im Rahmen der vorhandenen

beruflichen Ausbildungsangebote Anerkennungsmöglichkeiten präsentiert werden. Da IPERIA eine Ausbildung als ADVD anbietet, kann das TRACK-Zeugnis entweder für die ADVD-Ausbildung als früher erworbene Kenntnisse oder als eine Art Anfangsmodul anerkannt werden. Daneben könnten Informationen über die Möglichkeit bereitgestellt werden, die VAE-Validierung für andere Kompetenzen im Bereich der Pflege in Anspruch zu nehmen.

Da das TRACK-Zeugnis lediglich einen kleinen Teil einer Vollqualifikation abdeckt, sollte klargestellt werden, dass das TRACK-Training nur ein Ausgangspunkt ist und dass weiteres Training notwendig sein wird, um eine Teil- oder Vollqualifikation für die entsprechenden Pflegeberufe zu erwerben. In diesem Zusammenhang könnten die Pläne für ein weiteres TRACK-Trainingsprogramm erwähnt werden.

EMPFEHLUNGEN UND ERGEBNISSE DES EXPERTEN-WORKSHOPS

Im Rahmen des im März 2017 abgehaltenen Experten-Workshops haben formale und informelle Pflegekräfte, Berufsbildungs- und Ausbildungsexperten, VAE- und Zertifizierungsfachleute sowie Politiker und Vertreter von Unternehmen über die mögliche Einführung des TRACK-Trainings- und Zertifizierungsangebotes in Frankreich diskutiert. Im Rahmen dieser Diskussion ist man sich einig, dass informelle Pflegepersonen Unterstützung im Bereich der professionellen Pflege benötigen. Es wird erwähnt, dass TRACK in Anbetracht der großen Disparität von informellen Pflegekräften beispielsweise in Bezug auf Alter und kulturelle Herkunft (traditionell starke familiäre Bindungen oder nicht) nur für einen Teil von ihnen attraktiv sein könne. In Bezug auf ältere informelle Pflegepersonen werden Fragen über den Umstand aufgeworfen, dass diese Pflegekräfte nicht problemlos in das Training zu integrieren seien und dass das Berufsziel einer professionellen Pflegekraft für sie weniger Relevanz habe.

Ein Teilnehmer ist der Überzeugung, dass informelle Pflegekräfte an Training interessiert seien, auch weil es ihnen hilft, den Kopf frei zu bekommen und an andere Dinge zu denken, insbesondere im Falle solcher informelle Pflegepersonen, die keinen Job haben. In diesem Zusammenhang wird hervorgehoben, dass das TRACK-Training und das Zertifizierungsangebot leicht und erschwinglich seien und als Ausgangspunkt eingestuft werden können. Das Training helfe auch bei der Überwindung zahlreicher Hindernisse wie „Training ist wie erneut zur Schule zu gehen“, „wer kümmert sich um meine pflegebedürftige Person, wenn ich das Training absolviere“, indem individuelle Sitzungen in Verbindung mit Fernunterricht angeboten werden.

Aus Sicht der teilnehmenden Pflegekräfte und Pflegefachleute sind dies die wichtigsten Faktoren, die informelle Pflegekräfte zu einer Teilnahme an dem TRACK-Training motivieren könnten: Informationen über die Krankheit (beispielsweise die verschiedenen Phasen der Krankheit; das Wissen, wie man mit dem Patienten in einer bestimmten Phase umgeht) und Informationen über häusliche Pflege (beispielsweise wie man einen Patienten bewegt; wie man auf sich selbst achtet). Darüber hinaus wird der Austausch mit

Leidensgenossen als extrem wichtig angesehen: Menschliche Kommunikation mit anderen Personen, die sich in der gleichen Situation befinden, zeigt informellen Pflegekräften, dass sie nicht allein sind, und stellt eine Bereicherung dar. Es hilft, sich getröstet und verstanden zu fühlen und nützliche Tipps auszutauschen.

Bezüglich des Interesses an der Zertifizierung und der künftigen Arbeit als formale Pflegekraft betonen alle Teilnehmer, dass das Training in jedem Fall hilfreich sei, mit oder ohne Berücksichtigung der Perspektive, später eine professionelle Pflegekraft zu werden. Zwei von fünf informellen Pflegekräften erklären, dass sie kein Interesse hätten, eine professionelle Pflegekraft zu werden, wohingegen zwei andere Interesse hätten, mehr über das ADVD-Profil und das Trainingsangebot zu erfahren, und denken, sie könnten diese Option nach ihrer Erfahrung in der informellen Pflege in Betracht ziehen. Eine informelle Pflegekraft schildert ihren Weg von einer informellen zu einer professionellen Pflegekraft: Der Hausarzt verwies auf die Möglichkeit der „direkten Beschäftigung“⁸¹ für persönliche Leistungen und Haushaltstätigkeiten in einem Gespräch mit der informellen Pflegekraft. Auf der Grundlage dieser Informationen wurde die Pflegekraft eingestellt und arbeitete als professionelle Pflegekraft für ihre Eltern. Nun kümmert sie sich um eine alte Dame, die an Alzheimer leidet.

Alle Workshop-Teilnehmer sind sich einig, dass in Bezug auf die Arbeitsmarktperspektiven nicht so viele berufliche Optionen für informelle Pflegekräfte vorhanden seien, ausgenommen der Beruf einer professionellen Pflegekraft oder möglicherweise eines Pflegeassistenten (dies entspricht in Frankreich in etwa einem niedrigen Krankenpflegeprofil).

Drei von fünf informellen Pflegekräften erachten Fernunterricht als eine gute Möglichkeit, Training für informelle Pflegekräfte anzubieten, weil er flexibel und modular sei und weil individuelle Sitzungen oftmals das Problem mit sich brächten, Ersatz für den Pflgenden zu beschaffen. Es wird erwähnt, dass viele individuelle Trainingsmaßnahmen scheitern, da informelle Pflegepersonen nicht in der Lage seien, eine Person zu finden, die sie bei der Betreuung des Pflegebedürftigen ersetzt. Ferner wird die Frage aufgeworfen, dass Informationen über Arbeitgeberprofile für diejenigen Personen nützlich sein könnten, die in Erwägung ziehen, professionelle Pflegekräfte zu werden. Daneben könnten Informationen von IPERIA angefordert werden, wie das Training aus dem Katalog für lebenslanges Lernen und die Berufsbildungseinrichtungen in der Nähe der informellen Pflegekräfte zugänglich sind.

Aus Sicht der beteiligten informellen Pflegepersonen können informelle Pflegekräfte wie folgt am besten erreicht werden: durch Hausärzte, Apotheker, medizinische Dienste wie Krankenhäuser und Gesundheitszentren und das Internet.

Berufsbildungseinrichtungen, die an dem Experten-Workshop teilgenommen haben, heben hervor, dass sich die Anzahl von 20 Trainingsstunden für TRACK sowie das

⁸¹ Laut Informationen, die von IPERIA und anderen Interview-Partnern erhoben wurden, besteht in Frankreich die Möglichkeit, informelle Pflegekräfte zu beschäftigen, jedoch nicht in Spanien, Deutschland oder Österreich.

integrierte Format aus pädagogischer Sicht und in Anbetracht der zeitlichen Beschränkungen der informellen Pflegekräfte für die Zielgruppe offensichtlich eignen. Die Herausforderung besteht darin, dass auf der einen Seite individuelle Sitzungen wichtig sind, um Isolation zu verhindern, die Weitergabe von Erfahrungen, Analysen der Praktiken und der Aufbau eines Peer-Netzwerks zu fördern, informelle Pflegekräfte auf der anderen Seite häufig Schwierigkeiten haben, individuelles Training einzuplanen, da sie niemand haben, der sie bei der Betreuung der pflegebedürftigen Person ablöst. Die letztgenannte Herausforderung trat auch während der Testphase des TRACK-Trainings auf, in der einige der informellen Pflegekräfte die individuellen Sitzungen nicht besuchen konnten. Daher ist eine ausgewogene Mischung zwischen individuellen Unterrichtseinheiten und Fernunterricht von entscheidender Bedeutung.

Damit Trainingsanbieter zur Umsetzung des TRACK-Trainings angehalten werden, wird es notwendig sein, das Bewusstsein für die zunehmende Bedeutung des Pflegesektors und der informellen Pflege zu steigern und auf das enorme Potenzial des Marktes zu verweisen (etwa 8 Millionen informelle Pflegepersonen und 900.000 Personen, die von Alzheimer betroffen sind). Die Workshop-Teilnehmer empfehlen, eine Informationskampagne mithilfe der Medien und des Netzwerkes der Berufsbildungseinrichtungen über den Pflegesektor zu starten.

Bezüglich der Umsetzung des TRACK-Trainingsangebotes in die Trainingsprogramme anderer Berufsbildungsanbieter wird das TRACK-Training als eine Art Positionierungsinstrument aufgefasst, das die Selbstbeurteilung und die Valorisierung der Kompetenzen durch die informelle Pflegepersonen selbst ermöglicht. Die Teilnehmer vertreten die Ansicht, dass die geplanten Inhalte als eine „pädagogische Einführung“ (*réveil pédagogique*) eingestuft werden können, die die Ergebnisse des nicht-formalen und informellen Selbstlernens und gemeinsamen Lernens zuhause reaktivieren und valorisieren. Als solches ist TRACK weder ein Trainingsmodul noch eine Zertifizierung, sondern eher eine Phase der Vorqualifikation. Teilnehmer halten es für möglich und wichtig, TRACK in ein umfangreicheres Trainingsprogramm zu integrieren, erkennen aber auch die Notwendigkeit, die Kompatibilität und die Komplementarität mit dem vorhandenen Angebot weiter zu klären. Sie empfehlen, neben der Rolle der informellen Pflegekraft auch den Aspekt der „guten Behandlung“ (*bientraitance*) hervorzuheben.

TRACK-Training kann in das vorhandene Trainingsangebot der Berufsbildungsanbieter in Abhängigkeit von den möglichen Übereinstimmungen mit den Standards der Kompetenzen im Sozial- und Krankenpflegesektor (zuhause wie auch bei Institutionen) und, noch konkreter, in den Bereich der persönlichen häuslichen Leistungen integriert werden. Die in dem *Nationalen Register beruflicher Qualifikationen* RCNP enthaltenen Zertifizierungsausbildungen sind am zuverlässigsten, da sie auf Standards basieren, die überwiegend auf dem europäischen Format der „Kompetenzeinheiten“ beruhen, und durch die öffentlichen Geldgeber gut identifiziert werden. Das RCNP enthält etwa 15 Zertifizierungen im Bereich der Unterstützung erwachsener Personen, die sich zum großen Teil auf die häusliche Pflege konzentrieren.

Workshop-Teilnehmer aus dem Bereich der Berufsbildung verweisen auf die folgenden wichtigen Herausforderungen für die Umsetzung des integrierten TRACK-Trainings innerhalb der bestehenden Ausbildungsangebote der Berufsbildungseinrichtungen in Frankreich:

- Entscheidungsträger von der Relevanz des TRACK-Trainings als erste Stufe der Anerkennung einer Aktivität der öffentlichen Versorgung zu überzeugen (d. h. Alzheimer-Plan 2015-2019);
- Einen oder mehrere Professionalisierungswege in Verbindung mit den bereits vorhandenen Zertifizierungen einzurichten (Kooperation zwischen den Zertifizierungsbehörden);
- Über die öffentlichen Geldgeber zu informieren und zu sensibilisieren;
- Informelle Pflegekräfte, die von Alzheimer betroffene Personen betreuen, anzusprechen und zu informieren.

Teilnehmer verwiesen auf die folgenden Ausbildungsanbieter als Organisationen, die möglicherweise an der Umsetzung von TRACK interessiert sind:

- Die *Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie*, CNSA⁸², die seit 2007 verschiedene Initiativen für informelle Pflegekräfte entwickelt und unterstützt hat;
- Der *Französische Alzheimer-Verband*⁸³, der seit 20 Jahren Berufsbildung anbietet, schlägt ein Training für informelle Pflegekräfte vor, die eine von Alzheimer betroffene Person pflegen;
- Die Plattform *Digitale Universität Frankreich*, FUN⁸⁴, des Ministeriums für Höhere Bildung, regte 2015 den ersten Online-Universitätskurs über Alzheimer an;
- Die Universität Paris-Est Créteil Val de Marne schlägt ein Training mit dem Titel *Maladie d'Alzheimer et démences apparentées, du diagnostic précoce à la prise en charge* (Alzheimer und damit verbundene Demenzerkrankungen, von der frühen Diagnose zur effektiven Behandlung) vor⁸⁵;
- Der Ausbildungsanbieter CEGOS⁸⁶ schlägt ein Training von 21 Stunden über Alzheimer und damit verbundene Krankheiten zusammen mit einem Zeugnis vor, das auf dem Dekret vom 8. Dezember 2015 basiert, in dem eine Liste nationaler Leitlinien für die berufliche Weiterbildung von Gesundheitsfachkräften zwischen 2016 und 2018 festgelegt wird⁸⁷;

⁸² Siehe: <http://www.cnsa.fr/compensation-de-la-perte-dautonomie/soutien-aux-aidants> (2017-05-21)

⁸³ Siehe: <http://www.francealzheimer.org/la-formation-des-aidants-familiaux> (2017-05-21)

⁸⁴ Siehe: <https://www.fun-mooc.fr> (der erwähnte Inhalt ist nicht mehr verfügbar; 2017-05-21)

⁸⁵ Siehe: <http://medecine.u-pec.fr/formation-continue/certificats-du-et-diu/du-maladie-d-alzheimer-et-demences-apparentees-du-diagnostic-precoce-a-la-prise-en-charge-477132.kjsp> (2017-05-21)

⁸⁶ Siehe: <http://www.cegos.fr/formation-alzheimer/p-20177472-2017.htm> (2017-05-21)

⁸⁷ Siehe: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031632884&categorieLien=id> (2017-05-21)

- Der Trainingsanbieter CERF FORMATION schlägt ein Training von 5 Tagen und 35 Stunden über die häufigsten neurodegenerativen Krankheitsbilder vor, das mit einem Zeugnis abgeschlossen wird.

Workshop-Teilnehmer aus dem Bereich Berufsbildung stufen TRACK als einen möglichen Ausgangspunkt bezüglich der Ausbildung für die drei wichtigsten Diplome ein, die durch öffentliche Geldgeber verlangt werden:

- *Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social*/Staatliches Zeugnis für Sozial- und Bildungsbegleiter (DEAES),
- *Assistant(e) de vie aux familles*/Familienunterstützungsassistent (ADVF),
- *Assistant(e) de vie*/Lebensbegleiter (ADVD).

Die Spezifität des Berufszweigdiploms ADVD, das sich an Angestellte richtet, die direkt in Privathaushalten beschäftigt sind, macht es besonders relevant für TRACK.

TRACK gilt als relevantes Instrument für die Identifizierung der Kompetenzen und zur Verbesserung der Sichtbarkeit eines beruflichen Profils. Somit könnte es ein erster Schritt auf dem Weg zur Professionalisierung sein. Da TRACK nicht als gültiger Bestandteil für VAE angesehen werden kann, wird die *bilan de compétences* als die unmittelbarste Ebene für eine TRACK-Einführung eingestuft, falls keine eindeutige Übereinstimmung mit einem bereits vorhandenen Kompetenzstandard beim RNCP existiert.

„Grundsätzlich kann TRACK viel dazu beitragen, die Anerkennung der Kompetenzen informeller Pflegekräfte zu fördern, sofern der informellen Pflegekraft nach TRACK eine individualisierte Unterstützung in Aussicht gestellt wird, um ihr dabei zu helfen, einen vollständigen Professionalisierungsweg zu entwickeln und umzusetzen, der in eine Zertifizierung, eine Beschäftigung mündet. Der Erfolg von TRACK wird im Rahmen eines umfassenden globalen und sicheren Weges möglich“ (Experten-Workshop Frankreich).

Politische und sonstige Entscheidungsträger heben im Rahmen des Workshops hervor, dass TRACK eher wie ein Instrument erscheine, das es informellen Pflegekräften ermögliche, sich ihre eigenen Kompetenzen bewusst zu werden. Bezüglich der für das Training vorgeschlagenen Gesamtstundenzahl scheint TRACK geeignet zu sein, die Bereitschaft zu entwickeln, ein Training aufzunehmen, und kann entweder auf einen Weg zur „Positionierung“ oder „Professionalisierung“ verweisen. Es wird erwähnt, dass der Titel und die Zielsetzungen des Trainings genauer definiert werden sollen.

Generell wird das Programm als zu kurz für eine Professionalisierung eingestuft, da die Zulassungskriterien in Verbindung mit der VAE eine mindestens dreijährige nachgewiesene Berufserfahrung verlangen (Arbeitsvertrag). TRACK wird jedoch als nützlich erachtet, um die erworbenen Kompetenzen der informellen Pflegekräfte zu bewerten. Daher empfehlen die politischen und sonstigen Entscheidungsträger, TRACK eher als ein Instrument zur „Professionalisierung“ und nicht als eigentliche Zertifizierung

zu positionieren. Eine weitere Möglichkeit, die erwähnt wird, ist die Einrichtung einer Schulung über Alzheimer, die dem RNCP vorgelegt und dort aufgenommen wird.

Von den vorhandenen Zeugnissen im Bereich der Pflege, die im RNCP enthalten sind, wird *assistant(e) de vie* (Lebensbegleiter) ADVD als am relevantesten eingestuft. Eingehende Untersuchungen der Kompetenzen aus anderen Zeugnissen sind jedoch notwendig, um zu klären, ob und in welchem Umfang weitere Übereinstimmungen existieren.

Bei den folgenden Organisationen geht man davon aus, dass sie wahrscheinlich daran interessiert sind, das TRACK-Training anzubieten:

- Das Netzwerk der Verbände von Alzheimerpatienten;
- Die regionale öffentliche Verwaltung (*Conseil regional*);
- Der Verband der Arbeitgeber in privaten Haushalten;
- Die staatliche Arbeitsvermittlung;
- Arbeitnehmervertretungen (privater Unternehmen);
- Pensionsfonds;
- Betriebsärzte;
- *Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire* (Mission für den Kampf gegen den Schulabbruch) für Personen unter 18, die sich um ihre Großeltern kümmern;
- *L'Ecole de la 2e chance* (Schule für den zweiten Bildungsweg);
- Institutionen, die Unterstützung für die berufliche Integration leisten.

7. DEUTSCHLAND

EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK

Das Bundesstatistikamt in Deutschland prognostiziert einen Anstieg der Personen, die einer Langzeitpflege bedürfen, von 2,3 Millionen im Jahr 2011 auf 3,2 Millionen im Jahr 2030. Daneben wird die Zahl der deutschen Erwerbstätigen aufgrund demografischer Veränderungen drastisch zurückgehen. Somit herrscht in Deutschland, wie in den meisten europäischen Ländern, ein allgemeiner Personalmangel im Bereich der Langzeitpflege, insbesondere an qualifizierten Arbeitskräften auf dem Gebiet der Seniorenpflege (forquality.eu 2015d, 15f.).

Aufgrund des Mangels an Gesundheits- und Pflegefachkräften gibt es in Deutschland viele Projekte und Initiativen, die darauf ausgerichtet sind, gering qualifizierte Pflegekräfte und Pflegeassistenten für die professionelle Pflege zu qualifizieren. Viele Projekte zielen insbesondere auf die Qualifikation von Migranten oder Frauen ab, die sich in den Arbeitsmarkt für die Pflege (wieder-) eingliedern möchten. Diese Projekte und Initiativen konzentrieren sich jedoch häufig auf spezifische Ausbildungsmaßnahmen, die Orientierung oder Training am Arbeitsplatz, kürzere Trainingsperioden für reglementierte Pflegeberufe, Beratung und Unterstützung während des Trainings usw. anbieten.

Abgesehen von wenigen Ausnahmen sind in Deutschland momentan keine rechtsverbindlichen Vorschriften für die formale Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens vorhanden. Es gibt kein einheitliches Validierungssystem mit etablierten Verfahren und Verantwortungen. Das einzige bestehende rechtsverbindliche Validierungsverfahren ist die sogenannte Externenprüfung, die auf nationaler Ebene geregelt ist, aber nur Zugang zu einer Prüfung und nicht zu einer Validierung und formalen Anerkennung des nicht-formalen oder informellen Lernens einräumt.

Es ist jedoch möglich, Lernergebnisse anerkennen zu lassen, die in einem anderen formalen Kontext erworben und die bereits durch eine bestandene Prüfung oder die Verleihung eines Zeugnisses legitimiert wurden. Beispiel für eine solche formale Anerkennung ist die Anrechnung beruflicher Vorbildung oder die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen. Flüchtlinge und Migranten können eine Qualifikationsanalyse beantragen, sofern sie nicht über alle notwendigen Dokumente verfügen. In diesem Kontext werden ihre beruflichen Kompetenzen auf der Grundlage von Arbeitsbeispielen, einem Fachgespräch oder einer Probearbeit in einem Unternehmen validiert.

Aufgrund der unbedeutenden Rolle, die die Validierung in Deutschland aktuell spielt, sind bewährte Verfahren für die Validierung mithilfe des nicht-formalen oder informellen Lernens erworbener Kompetenzen selten. Es gibt jedoch viele Beispiele bewährter

Verfahren für die Qualifizierung gering qualifizierter Pflegearbeitskräfte im Hinblick auf höhere Pflegeberufe. Viele dieser Projekte könnten potenzielle Kooperationspartner für die Einführung des TRACK-Trainings und Zeugnisses sein. In diesem Kontext muss berücksichtigt werden, dass in Deutschland viele Initiativen auf regionaler und nationaler Ebene existieren, die ein guter Ausgangspunkt für die Zusammenarbeit mit relevanten Interessengruppen und Unternehmen sein könnten.

Deutschland verfügt über ein „duales“ Ausbildungssystem. Lehren kombinieren normalerweise die Ausbildung am Arbeitsplatz mit Berufsschulunterricht und münden in eine formale Qualifikation, die in vielen Berufen gesetzlich vorgeschrieben ist. Viele junge Menschen, die die Schule nach der Schulpflicht verlassen (Sekundarstufe I) beginnen eine Lehre. Die politischen und sozialen Akteure beteiligen sich aktiv an dem Ausbildungssystem, und die Effektivität des Systems trägt zu der relativ geringen deutschen NEET-Quote bei (Nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung) (ebenda, 120).

Zwar verlangt das erfolgreiche deutsche Ausbildungssystem bis jetzt keine Umsetzung der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, doch neue Herausforderungen wie der demografische Wandel und die Notwendigkeit, neue junge Leute mit Migrationshintergrund⁸⁸ in das Ausbildungssystem zu integrieren, bewegen die sozialen Akteure dazu, die Validierung als ein ergänzendes Element des höheren Berufsausbildungssystem einzubeziehen. Die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens ist auch für junge Menschen erforderlich, die ihr Studium ohne einen Abschluss aufgeben oder die in befristeten und prekären Jobs gefangen sind (ebenda, 120f). Die Auflage zur Übernahme des Europäischen Qualifikationsrahmens hat ebenfalls Reformen im deutschen Berufsausbildungssystem angekurbelt (Damesin et al. 2014, 119).

Deutschland hat einen gut entwickelten Sozialstaat mit der konstitutionellen Verpflichtung, soziale Fürsorge zu leisten. Pflegebedürftige Menschen in Deutschland können Geldzuwendungen erhalten und (ausschließlich) häusliche informelle Pflegekräfte oder Sachleistungen in Anspruch nehmen, um professionelle häusliche Pflegeleistungen oder eine Kombination aus beiden Optionen zu erlangen. Ungefähr zwei Drittel der deutschen Bürger ziehen es vor, zuhause gepflegt zu werden (forquality.eu 2015d, 4).

Im Jahr 2015 ist das *Erste Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches 11*, d. h. das *Erste Gesetz zur Stärkung der Langzeitpflege* in Kraft getreten. Es ist darauf ausgerichtet, Familien stärker zu unterstützen, die ihre Angehörigen zuhause pflegen, beispielsweise anhand von mehr Tagespflege und kurzfristigen Pflegemöglichkeiten. Da der Zugang zu Langzeitpflegeeinrichtungen erleichtert wird, geht man davon aus, dass die Anzahl der zusätzlichen Pflegekräfte deutlich zunehmen wird (forquality.eu 2015d, 7).

⁸⁸ Im Jahr 2012 war Deutschland unter den ersten Ländern in Europa, die das System der Blauen Karte umgesetzt haben, um qualifizierte ausländische Arbeitskräfte aus nicht EU-Ländern zuzulassen. Darüber hinaus hat die Regierung ein Gesetz zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen verabschiedet. Zwar sind neue Migranten oftmals besser ausgebildet als zu früheren Zeiten, doch viele arbeiten in Jobs, die unterhalb ihrer Qualifikationen liegen (beispielsweise aufgrund von Sprachproblemen), oder es fehlt die schulische/akademische Qualifikation (Damesin et al. 2014, 121).

Aufgrund eines Mangels an Gesundheits- und Pflegefachkräften gibt es viele Projekte und Initiativen in Deutschland, die auf die Qualifizierung gering qualifizierter Pflegekräfte und Pflegeassistenten für die professionelle Pflege ausgerichtet sind. Viele Projekte zielen insbesondere darauf ab, Migranten oder Frauen zu qualifizieren, die sich in den Arbeitsmarkt des Pflegebereiches (wieder-) eingliedern möchten. Diese Projekte und Initiativen konzentrieren sich jedoch häufig auf spezifische Trainingsmaßnahmen, die Orientierung am Arbeitsplatz oder kürzere Trainingsperioden für reglementierte Pflegeberufe anbieten. Diese Projekte sehen normalerweise keine Validierung der über früheres nicht-formales oder informelles Lernen erworbenen Kompetenzen vor, sie können jedoch auch für informelle Pflegepersonen interessant sein, die sich in den Arbeitsmarkt (wieder-) eingliedern wollen.

Unter dem Motto „Gute Pflege ist ein Menschenrecht“ haben verschiedene Akteure aus dem Seniorenpflegesektor ihre Kräfte gebündelt und das Bündnis für Gute Pflege geschlossen. Ziel der beteiligten Partner ist die Verbesserung der Lage von Menschen, die Pflege benötigen, und die Unterstützung der Pflegekräfte. Zu diesem Zweck fordern sie auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Leistungen für Menschen, die auf Pflege angewiesen sind, mehr Unterstützung und Anerkennung für pflegende Angehörige, bessere Löhne und Arbeitsbedingungen und eine faire Finanzierung.⁸⁹

Da viele Berufe (im Bereich Gesundheit und Sozialpflege) in Deutschland reglementiert werden und einer spezifischen Qualifikation bedürfen, bleiben nur noch wenige Berufe für informelle Pflegekräfte übrig, die sich ohne zusätzliches Training in den Arbeitsmarkt eingliedern möchten. Der Beruf HelferIn - Altenpflege/Persönliche Assistenz ist beispielsweise nicht reglementiert und bedarf keiner spezifischen Ausbildung. Helfer im Bereich der Altenpflege/persönlichen Assistenz werden generell am Arbeitsplatz ausgebildet.⁹⁰ Aufgrund des geringen Qualifikationsniveaus dieses Berufes ist das Gehalt jedoch häufig ebenfalls ziemlich niedrig.

Die beste Option für eine Einführung des TRACK-Trainings und Zeugnisses ist eine Zusammenarbeit mit den Berufsausbildungsanbietern im Pflegebereich. Der deutsche Projektpartner WBS bietet beispielsweise zahlreiche Ausbildungs- und Trainingsmaßnahmen im Bereich der Altenpflege an. Diese könnten ein guter Ausgangspunkt für die Einführung von TRACK in Deutschland sein, weil sie auf den gesetzlichen Anforderungen beruhen und eine berufliche Qualifikation der Personen nach sich ziehen, die die Ausbildung erfolgreich absolviert haben. In diesem Zusammenhang könnte das TRACK-Zeugnis als früher erworbene Kenntnisse anerkannt werden. WBS hat bereits angedeutet, dass sie TRACK im Rahmen der Trainingsangebote für die Altenpflege anbieten wird. Andere Ausbildungsanbieter könnten als Kooperationspartner gewonnen werden. Insbesondere Berufsbildungseinrichtungen, die bereits Training für formale

⁸⁹ Quelle: <http://www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/footer-menu/presse/> (2016-12-10)

⁹⁰ Informationsquelle: BerufeNET Website
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung/zugangzurtaetigkeit&dkz=14641> (2016-12-10)

Pflegekräfte anbieten, könnten an einer Ausweitung des Umfangs ihres Trainingsangebotes interessiert sein und das TRACK-Training für informelle Pflegepersonen aufnehmen.

RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK

Die Berufsausbildung wird weitgehend durch das **Berufsbildungsgesetz** (BBiG) und die Handwerksordnung geregelt.

Das **Berufsbildungsreformgesetz** vom 1. April 2005 vereinigt und reformiert das **Berufsbildungsgesetz** und das **Berufsbildungsförderungsgesetz** und erhöht die Durchlässigkeit zwischen Berufsvorbereitung⁹¹ und Lehre und zwischen Vollzeitschulausbildung und Berufsausbildung. Das Berufsbildungsreformgesetz erleichtert auch den Zugang zu Tests für Personen ohne eine Lehre (Damesin et al. 2014, 121).

Abgesehen von wenigen Ausnahmen gibt es in Deutschland momentan keine rechtsverbindlichen Vorschriften für die formale Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass kein einheitliches Validierungssystem mit etablierten Verfahren und Verantwortungen vorhanden ist (Bertelsmann 2015, 73). Das einzige vorhandene rechtsverbindliche Validierungsverfahren wird für die sogenannte **Externenprüfung** angeboten, die auf nationaler Ebene gesetzlich reglementiert ist, aber nur Zugang zu einer Prüfung und keine Validierung und formale Anerkennung der nicht-formal oder informell erworbenen Kompetenzen an sich bietet (Bertelsmann 2015, 74).

Gegenwärtig ist es lediglich möglich, Lernergebnisse anerkennen zu lassen, die in einem anderen formalen Kontext erworben und durch eine bestandene Prüfung oder die Vergabe eines Zeugnisses bereits legitimiert wurden. Beispiel für eine solche formale Anerkennung ist die **Anrechnung beruflicher Vorbildung** oder die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen, die jeweils durch das Berufsbildungsgesetz abgedeckt werden (ebenda, 72).

Im April 2012 ist das **Anerkennungsgesetz** (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) in Kraft getreten und hat ein landesweit standardisiertes System für die Bewertung fachlicher und beruflicher Qualifikationen aus dem Ausland festgelegt. Zwar wurden fachliche und berufliche Qualifikationen vor dem Inkrafttreten des Gesetzes relativ selten anerkannt, und viele Migranten wurden, obwohl sie eine formale Qualifikation erworben haben, in den deutschen Statistiken als unqualifiziert und gering qualifiziert eingestuft, doch das Gesetz etablierte ein Recht auf Evaluierung der ausländischen fachlichen und beruflichen

⁹¹ *Berufsvorbereitung* ist ein Jahr zwischen dem Verlassen der Hauptschule und dem Beginn der Lehre, in dem junge Leute ihre grundlegenden Kompetenzen verbessern, die in der Schule oftmals nicht erworben wurden, jedoch notwendig sind, um eine Lehre zu beginnen (Damesin et al. 2014, 121).

Qualifikationen in Deutschland (Bertelsmann 2015, 80). Das Gesetz enthält mehrere Gesetze und Änderungen des bestehenden Rechts und basiert auf der **EU-Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, dem Übereinkommen von Lissabon und anderen Abkommen. Es berücksichtigt nur Berufe, für die Bundesrecht maßgebend ist: etwa 600 Berufe, inklusive 84 reglementierte Berufe⁹² (41 unterliegen konkreten Gesetzen, und 43 sind reglementierte Berufe in dem Sinne, dass eine Zulassung oder eine Qualifikation als Handwerksmeister erforderlich ist) und ungefähr 510 nicht reglementierte Berufe (einschließlich etwa 330 duale Ausbildungsberufe und etwa 180 Fortbildungsqualifikationen, die unter den Geltungsbereich des **Berufsbildungsgesetzes** und der **Handwerksordnung** fallen) (BMBF 2014, 27f).

Die Bundesregierung hat dieses Gesetz als ein Instrument dargestellt, um die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte in Deutschland sicherzustellen. Jedes Bundesland muss das Gesetz umsetzen und ist für die Entwicklung standardisierter Verfahren und gemeinsamer Umsetzungskriterien gegenüber den zuständigen Vollzugsstellen verantwortlich (Damesin et al., 123).

Das in dem *Anerkennungsgesetz* festgelegte Grundprinzip ist die Gleichstellung ausländischer fachlicher und beruflicher Qualifikationen mit den deutschen Standards. Daher bewerten die zuständigen Behörden die Qualifikationen des Kandidaten auf der Grundlage des gleichwertigen Berufes in Deutschland (Damesin et al., 123).

Für Personen, die an einer Anerkennung interessiert sind und nicht alle notwendigen Dokumente vorlegen können (wenn beispielsweise im Herkunftsland der Person Krieg herrscht), sieht das *Anerkennungsgesetz* andere geeignete Verfahren, beispielsweise Wissenstests oder Kompetenzanalysen vor (die in Form von Gesprächen mit Fachleuten oder Arbeitsproben erfolgen). Voraussetzung für die Anerkennung ist jedoch immer eine formale fachliche oder berufliche Qualifikation (BMBF 2016, 43f).

Das **Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz** (BQFG) sieht ein unabhängiges Evaluierungssystem für ausländische Qualifikationen anhand der Bereitstellung neuer Zeugnisse vor, die die Gleichstellung oder Teilanerkennung ausländischer Qualifikationen in Bezug auf einen deutschen Referenzberuf dokumentieren (Bertelsmann 2015, 80).

Das **BQFG-Ergänzungsgesetz der Bundesregierung**, das ausgearbeitet wurde, um die Auflage hinsichtlich der Umsetzung der EU-Vorschriften in dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz und in der deutschen Gewerbeordnung zu erfüllen, trat am 18. Januar 2016 ordnungsgemäß in Kraft. Das bundesstaatliche BQFG in der Neufassung entspricht weitgehend dem BQFG der Bundesländer und bietet einen möglichen Bezugspunkt für die durch die Bundesregierung erlassenen spezifischen

⁹² „Reglementierte Berufe sind Berufe, die nur von Personen aufgenommen oder ausgeübt werden können, die spezifische berufliche Qualifikationen entsprechend den Bestimmungen in den einschlägigen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften erworben haben. Die Ausübung eines solchen Berufes schließt die Nutzung des Berufstitels ein, und dieser ist Personen mit spezifischen beruflichen Qualifikationen nach Maßgabe der einschlägigen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften vorbehalten“ (BMBF 2014, 28).

Gesetze und Verordnungen, in denen die fachliche und berufliche Anerkennung geregelt ist.

POLITISCHER UND RECHTLICHER HINTERGRUND FÜR PFLEGEKRÄFTE

Deutschland hat einen gut entwickelten Sozialstaat, der aufgrund der Verfassung verpflichtet ist, Sozialfürsorge zu leisten. Pflegebedürftige Personen in Deutschland können daher Geldzuwendungen erhalten und informelle Pflegekräfte (ausschließlich) zuhause oder Sachleistungen in Anspruch nehmen, um professionelle häusliche Pflegeleistungen oder eine Kombination aus beiden zu bekommen. Ungefähr zwei Drittel der deutschen Bürger ziehen es vor, zuhause gepflegt zu werden (forquality.eu 2015d, 4).

Das **Pflege-Versicherungsgesetz** aus dem Jahr 1994 bildet den Ausgangspunkt bedeutender durch die Regierung eingeleiteter Reformen zur Verbesserung des nationalen Gesundheits- und Langzeitpflegesystems. Es hat die Bedürfnisse der Langzeitpflege in das Sozialversicherungssystem, der wesentliche Rahmen für die soziale Sicherheit in Deutschland, integriert. Im Jahr 1995 wurde die **Pflegeversicherung** eingeführt (forquality.eu 2015d, 5).

Seit 2003 erfolgt die Langzeitpflege im Rahmen des **Altenpflegegesetzes**, das grundlegende Vorschriften auf nationaler Ebene festgelegt hat (Gospel et al. 2011, 20):

Demgemäß ist das Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend für die Regulierung der Altenpflege als staatlich zugelassener Beruf verantwortlich. Darüber hinaus haben die Bundesländer einen erheblichen Einfluss und sind für den Umfang und die Qualität der Ausbildung verantwortlich. Zusammen mit den Arbeitgeberverbänden, den Arbeitnehmervertretungen und anderen Vereinigungen regeln sie auch den grundlegenden Lehrplan sowie die praktischen und theoretischen Ausbildungselemente (ebenda).

Im Jahr 2003 wurde in Deutschland die Berufsausbildung für ältere Arbeitnehmer durch ein Bundesgesetz standardisiert. Folglich regeln die Länder die Ausbildung nicht mehr selbst, sondern sind nur für die Umsetzung der Ausbildung verantwortlich (forquality.eu 2015d, 21).

Es existieren gesonderte Rechtsvorschriften für bestimmte Berufe, wie beispielsweise das **Altenpflegegesetz**, das **Krankenpflegegesetz**, das **Hebammengesetz**, das **Gesetz über technische Assistenten in der Medizin**, das **Notfallsanitätäergesetz**, das **Masseur- und Physiotherapeutengesetz** usw. (Bertelsmann 2015, 73; BIBB 2015, 211).

Im Jahr 2015 trat das **Erste Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches XI**, d. h. das **Erste Gesetz zur Stärkung der Langzeitpflege** in Kraft. Es zielt darauf ab, Familien stärker zu unterstützen, die bereit sind, ihre Angehörigen zuhause zu pflegen, zum Beispiel durch mehr Tagespflege- und kurzfristige Pflegemöglichkeiten. Da der Zugang zu Tätigkeiten in Langzeitpflegeeinrichtungen erleichtert wird, kann man davon ausgehen, dass die Anzahl der zusätzlichen Pflegekräfte deutlich zunehmen wird (forquality.eu 2015d, 7).

VERFAHREN UND STANDARDS

Momentan gibt es zwei Formen der Validierung und Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens in Deutschland:

- **„de facto“-Anerkennung:** Selbst wenn sie nicht als solche definiert ist, wurde die Anerkennung des informellen Lernens in den Unternehmen bereits seit langer Zeit praktiziert, beispielsweise im Rahmen der Personalentwicklungsverfahren wie zum Beispiel Evaluierungsgespräche, Beobachtung, Bewertungssitzungen usw. Personal- und Karriereentwicklung in Unternehmen beruht weitgehend auf der Dokumentation und Bewertung des informellen Lernens, das jedoch nicht in Zertifizierungsformate überführt wurde, die bis jetzt außerhalb des jeweiligen Unternehmens zulässig sind. Zwar werden informell erworbene Kompetenzen normalerweise in den Unternehmen anerkannt, doch spielen sie keine vergleichbare Rolle im Rahmen der Einstellung von Personal, bei der Zeugnisse immer noch der wichtigste Faktor sind. Daher weicht die Lage in Deutschland erheblich von vielen anderen europäischen Ländern ab, in denen die Validierung der nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen auch bei der Einstellung eine wichtige Rolle spielt (Bertelsmann 2015, 72).
- **formale Anerkennung:** die formale Anerkennung zieht eine verbindliche Zulassung bezüglich des Bildungssystems (Zugangsgenehmigung für einen Ausbildungslehrgang oder eine Prüfung) oder in Bezug auf das Beschäftigungssystem nach sich (Zugang zu einem Beruf) (ebenda).

Es gibt mehrere Verfahren für die Dokumentation der nicht-formal und informell erworbenen Lernergebnisse, die sich auf unterschiedliche Zielgruppen, Sektoren oder methodologische Ansätze konzentrieren. Aus methodologischer Sicht können testbasierte, biografisch ausgerichtete und tätigkeitsorientierte Validierungsverfahren unterschieden werden. Bezüglich des mit dem Arbeitsmarkt und der Beschäftigung verbundenen Ergebnisses eines Verfahrens kann eine Differenzierung zwischen verbindlichen Verfahren (standardisierte, auf dem Arbeitsmarkt akzeptierte, rechtsverbindliche oder durch die Kammern angebotene Verfahren, beispielsweise Externenprüfung oder Tarifvereinbarungen) und Verfahren vorgenommen werden, die nicht verbindlich sind (die keine formale Anerkennung nach sich ziehen, aber Orientierung oder Motivation für Nutzer liefern, beispielsweise Kompetenzpässe oder Kompetenzauditverfahren) (Bertelsmann 2015, 75f).

EXTERNENPRÜFUNG

Die sogenannte Externenprüfung betrifft 30.000 Personen pro Jahr und bietet einer Person den formalen Weg zur Validierung der früher erworbenen beruflichen Bildung und ermöglicht dadurch den Zugang zu anschließenden Ausbildungslehrgängen (Damesin et al. 2014, 119).

Dieses Verfahren bietet jedoch keine formale Anerkennung der Kompetenzen. Es beinhaltet lediglich das Recht auf Teilnahme an der Abschlussprüfung für einen bestimmten Beruf, ohne dass die vorgesehene mehrjährige Berufsausbildung absolviert wurde. Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes wird Berufserfahrung, die über einen festgelegten Zeitraum nachgewiesen werden kann, als äquivalent zu der Ausbildungszeit des entsprechenden Berufes akzeptiert. Die Berufserfahrung muss eineinhalb mal länger als die vorgesehene Ausbildungsdauer sein. Als Nachweis sind eine Dokumentation der erfüllten Aufgaben und eine Bestätigung durch den Arbeitgeber erforderlich. Die Dokumente werden je nach Bundesland, Beruf oder Gewerbe und Sektor entweder durch die **Industrie- und Handelskammer** (IHK) oder durch die **Handwerkskammer** (HWK) überprüft und validiert. Der größte Teil der erforderlichen Kompetenzen sollte durch die Berufspraxis abgedeckt werden. Falls Lücken bezüglich der formalen Anforderungen bestehen, können diese durch zusätzliche Lehrgänge geschlossen werden. Das Verfahren mündet lediglich in den Zugang zur Abschlussprüfung. Die Arbeitserfahrung wird zwar entsprechend der formalen Ausbildung anerkannt, doch Bewerber müssen den praktischen Teil der Prüfung zusammen mit dem theoretischen Teil bestehen (Bertelsmann 2015, 76f).

Im Jahr 2011 waren lediglich 6,1 % aller Abschlussprüfungen Externenprüfungen. Der größte Teil der Externenprüfungen erfolgt im Hauswirtschaftssektor, in dem nahezu die Hälfte aller Prüfungen Externenprüfungen sind. In der Landwirtschaft sind es 9,1 %, in Industrie und Handel 7,7 % und im öffentlichen Sektor 3,2 % (ebenda, 77).

75,3 % aller externen Kandidaten werden auf der Grundlage ihrer Berufserfahrung angenommen. Die übrigen Kandidaten werden wegen eines Ausbildungslehrganges akzeptiert, der mit der Ausbildung des entsprechenden Berufes gleichgestellt ist (ebenda).

Zwar wird die Externenprüfung in Deutschland als sehr effizient eingestuft, doch sind die externen Prüfungen offensichtlich nicht geeignet, die Bedürfnisse solcher Personen zu berücksichtigen, die im Rahmen des dualen **Ausbildungssystems** Schwierigkeiten haben. Schulabbrecher, Migranten oder gering qualifizierte Arbeitnehmer stoßen bei der Wahrnehmung dieser Option beispielsweise häufig auf Schwierigkeiten (Damesin et al. 2014, 119f): Da ein Unterschied zwischen den im Rahmen des Arbeitsprozesses erledigten Tätigkeiten und Aufgaben und der Berufsprofilbeschreibung vorliegt, stehen potenzielle Kandidaten oft vor dem Problem, dass sie Lehrgänge absolvieren müssen, um diese Lücken zu schließen. Für die erwähnten Zielgruppen kann diese Auflage eine Herausforderung darstellen. Auch gilt die Prüfung an sich als eine Herausforderung für Personen, die das Lernen nicht gewöhnt sind (Bertelsmann 2015, 79).

Das Verfahren bietet Kandidaten, die sich ihre am Arbeitsplatz angeeigneten Erfahrungen zertifizieren lassen möchten, die Möglichkeit, in das Prüfungsverfahren einzusteigen. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Prozesses erhalten sie die gleiche zertifizierte Qualifikation wie die Personen, die die Prüfung am Ende einer Lehrzeit bestanden haben. Die Prüfung entspricht der Lehrabschlussprüfung und beruht auf der Annahme, dass ein

großer Teil der notwendigen Kenntnisse durch nicht-formales Lernen erworben wurde. Möglich ist nur eine vollständige Akkreditierung (keine Akkreditierung von Teilen oder Modulen) (Damesin et al. 2014, 122).

BERUFSQUALIFIKATIONSFESTSTELLUNG AUF DER GRUNDLAGE DES BQFG

Wie weiter oben bereits erwähnt wurde, ist die **Berufsqualifikationsfeststellung** neben der Externenprüfung das einzige rechtlich geregelte Verfahren, das es Personen gestattet, eine formale Qualifikation zu erhalten, ohne dass sie die vorgesehenen Ausbildungslehrgänge erfolgreich absolviert haben. Abweichend von der Externenprüfung bietet das *BQFG* die Möglichkeit einer konkreten Anerkennung der Lernergebnisse und nicht nur den Zugang zu einer Prüfung. Damit ein nationales Verfahren über die Gleichstellungsentscheidung eingeleitet werden kann, muss jedoch der Nachweis erbracht werden, dass formale Qualifikationen im Ausland erworben wurden, was bedeutet, dass sich dieses Gesetz nicht auf das nicht-formale und informelle Lernen erstreckt, sondern vielmehr auf die Anerkennung des formalen Lernens abzielt, das außerhalb Deutschlands stattfindet (Bertelsmann 2015, 80f).

Das *Anerkennungsgesetz* sieht sich jedoch Schwierigkeiten bezüglich der Anerkennung vieler Berufe ausgesetzt, da es davon ausgeht, dass das Berufsbildungssystem auf einer vergleichbaren oder der gleichen institutionellen Komplexität wie der deutsche Ansatz mit dem dualen System oder den Berufsschulen basiert. Doch viele der Länder, aus denen die die Migranten größtenteils stammen, verfügen über eine weniger standardisierte Berufsbildung (ebenda, 81).

Daneben bestehen Unterschiede in den Berufszweigen. Bei der Gesundheits- und Sozialpflege für Senioren steht in vielen anderen Ländern keine solche berufsorientierte oder vergleichbare Berufsausbildung zur Verfügung. Daher sind Kompetenzfeststellungsverfahren notwendig, die die Validierung der von einer Person erworbenen Kompetenzen erlauben. Daher sieht § 14 des *BQFG* für Berufe, die auf nationaler Ebene reglementiert werden, die Möglichkeit einer Kompetenzfeststellung vor.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat das Projekt **PROTOTYPING** finanziert, das den Kammern ein Instrument zur Verfügung stellt, das für die Analyse von Qualifikationen genutzt werden kann. In der Praxis wird die Kompetenzfeststellung für nicht reglementierte Berufe jedoch nur in wenigen Fällen angewendet, zum Beispiel, wenn Flüchtlinge nicht in der Lage sind, ihre Qualifikationen zu dokumentieren, da sie keine Dokumente haben, oder wenn die Echtheit der vorgelegten Zeugnisse zweifelhaft ist. Die meisten der Evaluierungen basieren auf der Analyse von Dokumenten, die eine Voll- oder Teilanerkennung nach sich ziehen. Bei Feststellungsverfahren, die nicht auf dem *BQFG*, sondern auf Berufsgesetzen basieren (beispielsweise für Gesundheitsfürsorge und Pflege von Senioren) stehen keine empirischen Daten über die Evaluierung zur Verfügung (ebenda, 81f).

Das *BQFG* zielt zwar darauf ab, die Anerkennung formaler ausländischer Qualifikationen anzuerkennen, doch es bietet auch die Möglichkeit der Anerkennung von

Arbeitserfahrung, wenn formale Zeugnisse nicht verfügbar sind. Das Gesetz erstreckt sich implizit auf die Anforderungen für die Identifizierung und Feststellung der im Ausland erworbenen Arbeitserfahrung (ebenda, 82f).

Das *Anerkennungsgesetz* und damit verbundene Instrumente⁹³ verweisen auf der einen Seite auf einen möglichen Ansatz bei der Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen, die bis jetzt in Deutschland noch nicht anerkannt wurden, auf der anderen Seite führt es zu Vorteilen für Personen, die Qualifikationen im Ausland erworben haben, da sie ihre nicht-formalen und informellen Kompetenzen validieren lassen können, während Personen, die ihre Qualifikationen und Kompetenzen in Deutschland erworben haben, diese Option nicht besitzen (ebenda, 82).

TARIFVEREINBARUNGEN

Die Tarifvereinbarungen in einigen Sektoren (beispielsweise Großhandel und internationaler Handel, Bergbau, Metall- und Elektroindustrie, chemische Industrie, Baugewerbe, öffentlicher Dienst) berücksichtigen informell über Arbeitserfahrung erworbene Kompetenzen und behandeln Berufserfahrung genauso wie formale berufliche Qualifikationen. Die Klassifizierung in Tarifvereinbarungen berücksichtigt nicht nur Kompetenzprofile, die über Ausbildung und Fortbildung erworben wurden, sondern auch die Ergebnisse des nicht-formalen und informellen Lernens. Somit werden Tätigkeiten in anerkannten Lehren, die auf nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen einer Person beruhen, aufgewertet. Berufserfahrung wird somit mehr oder weniger mit der beruflichen Qualifikation gleichgestellt und bei der Festlegung des Gehaltes berücksichtigt (BMBF 2008, 52; Bertelsmann 2015, 83).

Dieses Verfahren ist von besonderer Bedeutung für Beschäftigte mit einem geringen Einkommen und niedriger formaler Qualifikation, den es bietet die Möglichkeit, Berufserfahrung anzuerkennen zu lassen und höhere Gehälter zu beziehen (ebenda):

Die Situation (...), bei der Arbeitserfahrung mit Berufen gemäß dem BBiG (Berufsbildungsgesetz) oder der HwO (Gesetz zur Ordnung des Handwerks) gleichgestellt wird, gilt nahezu generell in den niedrigeren Gehaltsgruppen aller Sektoren. In der Bauindustrie ist dies mit der Vorstellung des Mindestlohnes verbunden. Zum Beispiel erfordert die Zuweisung gemäß der Tarifvereinbarung für die Gehaltsgruppe I (Arbeiter, Maschinenführer) keine Standardqualifikationen, und für die Gehaltsgruppe II (qualifizierte Arbeiter, Maschinen, Fahrer) werden auf eine andere Weise erworbene vergleichbare Qualifikationen zusätzlich zu den formalen Qualifikationen mit dem Standardinhalt verwendet (BMBF 2008, 52).

Ein weiteres Beispiel ist der „Entgelttarifvertrag (ERA-TV)“ der Metall- und Elektroindustrie in Bayern und Baden-Württemberg, für den die Klassifizierung gemäß der

⁹³ Solche Instrumente sind beispielsweise das nationale Kompetenzzentrum für die Genehmigung ausländischer Qualifikationen der deutschen Industrie- und Handelskammer (IHK-FOSA), das Programm „Integration durch Qualifikation (IQ)“ und Internetportale wie www.anererkennung-in-deutschland.de oder www.bq-portal.de (Bertelsmann 2015, 82).

Tarifvereinbarung nicht mit der formalen Qualifikation, sondern mit den Aufgaben der Arbeitsstelle verbunden ist. In diesem Zusammenhang ist es irrelevant, wie die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden, und statt dessen gewinnen Schlüsselkompetenzen an Bedeutung. Sie werden in den Bewertungsstufen Effizienz, Qualität, Flexibilität, verantwortliches Verhalten, Kooperation und Führungsqualitäten erfasst (BMBF 2008, 52).

Dieses Verfahren stellt insbesondere für die niedrigeren Gehaltsstufen die informell erworbenen Kompetenzen mit den formalen Qualifikationen gleich. Allerdings basiert die Validierung der informell erworbenen Kompetenzen bei diesem Ansatz nicht auf ausgearbeiteten Methodologien und Instrumenten, sondern vielmehr auf der Evaluierung der Kenntnisse und Kompetenzen des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber. Dies führt zu einem gewissen Maß an Abhängigkeit vom Arbeitgeber und zu einiger Unsicherheit bezüglich des Status eines gering qualifizierten Arbeitnehmers, falls der Arbeitgeber wechselt. Darüber hinaus wird das Validierungsverfahren hier durch die Schlussfolgerung ersetzt, dass eine Person, die eine Arbeitsaufgabe erfolgreich bewältigt hat, die notwendigen Kompetenzen besitzt. Die in europäischen Instrumenten wie EQR oder ECVET propagierte Kompetenzorientierung wird bei diesem Ansatz durch eine Arbeitsaufgabenorientierung ersetzt, die nicht auf das Dokumentieren der Kompetenzen einer Person oder der erforderlichen Kompetenzen zur Bewältigung einer bestimmten Aufgabe ausgerichtet ist (Bertelsmann 2015, 84f).

Laut einem Interviewpartner aus Deutschland sind die Tarifvereinbarungen auch wichtig, wenn es um die Frage der Umsetzung höherer Qualifikationsmaßnahmen für Pflegepersonal geht, da die Einrichtungen Budgets oftmals nur für Mitarbeiter erhalten, die einer bestimmten Tarifvereinbarungsgruppe angehören, und höher qualifizierte Mitarbeiter benötigen eine andere Tarifvereinbarungsgruppe, die durch das verfügbare Budget nicht abgedeckt wird.

TEILQUALIFIKATIONEN

Teilqualifikationen sind wichtige Elemente für die Entwicklung eines Validierungssystems für informell und nicht-formal erworbene Kompetenzen, da sie Qualifikationseinheiten unterhalb der Vollqualifikationen und Berufe bereitstellen. Es gibt jedoch gewisse Vorbehalte bezüglich der Modularisierung der Ausbildungsvorschriften in Deutschland, da Teilqualifikationen so gesehen werden, dass sie das Prinzip der (reglementierten) Berufe, das duale System und das hohe Niveau der Berufsausbildung in Frage stellen (Bertelsmann 2015, 85).

Es gibt einige wenige Initiativen und Versuchsszenarien, die auf die Umsetzung von Teilqualifikationen und Ausbildungsmodulen für bestimmte Zielgruppen abzielen. Von 2010 bis 2013 hat die **Bundesagentur für Arbeit** beispielsweise in verschiedenen Bezirken die Verwendung von Teilqualifikationen getestet: gering qualifizierte Personen konnten arbeitsmarktrelevante berufliche Kompetenzen erwerben und akkumulieren, die zu einer anerkannten beruflichen Qualifikation führen. In diesem Zusammenhang wurden

Teilqualifikationen als eigenständige und supraregionale standardisierte Einheiten eines Lehrplanes für einen qualifizierten Beruf definiert. Die wesentlichen Merkmale der Teilqualifikationen waren die Ausrichtung auf qualifizierte Berufe, die Einbeziehung der qualitätsgesicherten Kompetenzfeststellung und die Einführung strukturierter und aussagekräftiger Zeugnisse. Generell mussten die Teilqualifikationen ein Berufsprofil abdecken (ebenda, 86).⁹⁴

Das im Rahmen der Teilqualifikationen entwickelte Zertifizierungsverfahren wurde in 10 Bezirken der Arbeitsagentur für 500 Personen angewendet und evaluiert. Während der Pilotphase wurden Leitlinien für alle an der Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen auf der Grundlage des Konzeptes der Teilqualifikation beteiligten Personen entwickelt und ständig weiterverbessert. Drei Monate nach dem Ende der Teilqualifikationsmaßnahme hatten 50 % der Teilnehmer und nach 9 Monaten 66 % eine Anstellung. Zwei Drittel der Ausbildungsanbieter sind der Meinung, dass das Konzept für die Qualifikation gering qualifizierter Personen ideal oder sehr geeignet ist (Reiter, Weber 2013, 78).

Die Rechtsgrundlage für diese schrittweise modulare Berufsausbildungsmethode, die Kandidaten die Qualifizierung für ein Lehrzeugnis erlaubt, ist § 2 des BBiG § 2 (ebenda, 12).⁹⁵ Die hohe Akzeptanz von Teilqualifikationen bei Unternehmen und bei der Zielgruppe der gering qualifizierten Personen hat die Übertragung des Konzeptes auf andere Initiativen nach sich gezogen, zum Beispiel die Initiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ der Industrie- und Handelskammer (IHK), bei der zwischen 2013 und 2016 die Zertifizierung von Teilqualifikationen im Rahmen von Pilotprojekten getestet und evaluiert wurde. Teilqualifikationen verstehen sich als „einheitlich aufgebaute Einheiten unterhalb des Facharbeiterbriefes, die zu standardisierten Zeugnissen führen und auf typische operative Arbeits- und Geschäftsprozesse ausgerichtet sind“ (Bertelsmann 2015, 86f).

Auf nationaler Ebene gibt es standardisierte und arbeitsmarktrelevante Ausbildungs- und Trainingsmodule für 18 Berufe⁹⁶. Diese Ausbildungs- und Trainingsmodule wurden in Programmen wie **JOBSTARTER CONNECT**⁹⁷ entwickelt. Die Entwicklung weiterer Ausbildungs- und Trainingsmodule ist vorgesehen (ebenda, 87).

Die Zielgruppe dieser zertifizierten Teilqualifikationen sind gering qualifizierte Arbeitslose,

⁹⁴ Ausführlichere Informationen erhalten Sie auf der Website der Arbeitsagentur:

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Traeger/BeruflicheWeiterbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI826468> (2016-11-22)

⁹⁵ Auch andere Modelle wie die sogenannte „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ (die beispielsweise in Berlin und Hessen angeboten wird) verwenden diesen Ansatz. Weitere Informationen erhalten sie beispielsweise unter: <http://www.bbz-berlin.de/uploads/brochures/Info%20Nachqualifizierung.pdf> (2016-11-22) oder https://www.hessen-agentur.de/img/downloads/804_Nachqualifizierung_An_und_Ungelernte_komplett.pdf (2016-11-22)

⁹⁶ Zum Beispiel Berufe wie Einzelhandelskaufmann, Kaufmann, Lagerist, Industriemechaniker, Maler und Lackierer, Elektrotechniker im Bereich der Betriebstechnik bzw. Energie- und Gebäudetechnologie, Kfz-Mechatroniker, Chemikanten usw. (Bertelsmann 2015, 87)

⁹⁷ Ausführlichere Informationen unter: <http://www.jobstarter.de/connect> (2016-11-22)

die über 25 Jahre alt sind und geringe Chancen haben, eine Berufsausbildung oder Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich zu absolvieren (zum Beispiel junge Erwachsene ohne berufliche Qualifikation, Personen, die in das Arbeitsleben zurückkehren, ältere Erwachsene ohne oder nur mit veralteten Qualifikationen). Sie können arbeitsmarktrelevante berufliche Kompetenzen erwerben und sammeln und eine Teilqualifikation erlangen, die bereits für den Arbeitsmarkt selbst relevant ist und somit einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützt. Für jeden Beruf wurden vier bis sechs Teilqualifikationen mit einer Dauer von 2-6 Monaten (einschließlich der unternehmensbasierten Qualifikation) spezifiziert. Alle Teilqualifikationen, die das gesamte Berufsprofile abdecken, müssen erfolgreich absolviert werden. Für eine formale Qualifikation ist auch eine erfolgreich absolvierte externe Prüfung im Anschluss daran notwendig (Reiter, Weber 2013, 76).

Die Zertifizierung erfolgt auf zwei Arten: Teilqualifikationen werden direkt auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung durch die Industrie- und Handelskammer (*IHK-Zeugnis*) erworben; die indirekte Methode sind erfolgreich absolvierte Ausbildungs- und Trainingsmaßnahmen und der Erhalt einer Teilnahmebestätigung (Bertelsmann 2015, 86ff).

Im zweiten Fall beruht die Identifizierung und Dokumentation der erworbenen Kompetenzen auf einer individuellen Kompetenzfeststellung beim Ausbildungsanbieter. Diese Kompetenzfeststellung erfolgt auf der Grundlage vorgegebener Regeln der Bundesagentur für Arbeit. Der Ausbildungsanbieter muss autorisiert sein, die Qualifikationsmaßnahmen und die individuelle Feststellung der Kompetenzen für die Agentur durchzuführen (Reiter, Weber 2013, 77).

Das Zertifizierungssystem für Teilqualifikationen basiert auf der Akkreditierung der Zulassungszentren (zum Beispiel Zertifizierungsstellen, Kammern, Branchenverbände), die durch die **Deutsche Akkreditierungsstelle DAkkS**⁹⁸ erfolgt. Die Zulassungszentren sind für die Genehmigung und Überwachung der Ausbildungsanbieter in Bezug auf die Bereitstellung der Qualifikationsmaßnahmen und die individuelle Kompetenzfeststellung verantwortlich (ebenda).

ÜBERPRÜFUNGEN VON FÄHIGKEITEN (KOMPETENZBILANZIERUNGEN)

In Deutschland gibt es verschiedene Kompetenzerfassungsinstrumente und Verfahren, die überwiegend genutzt werden, um Bewusstsein für die Kompetenzprofile einer Person zu schaffen. Diese Instrumente und Verfahren richten sich häufig an bestimmte Zielgruppen wie Migranten, Flüchtlinge, gering qualifizierte Arbeitnehmer usw.

⁹⁸ Seit dem 1. April 2012 ist die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS) für die Anerkennung und Überwachung der zuständigen Stellen verantwortlich, die durch die Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung von Kompetenzfeststellungen und Zertifizierungen autorisiert sind. Nähere Einzelheiten unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Traeger/AkkreditierungundZulassung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI524613> (2016-11-22)

Ein etabliertes Kompetenzerfassungsinstrument ist der sogenannte **ProfilPASS**⁹⁹, der Personen dabei unterstützt, ihre Stärken und Kompetenzen zu identifizieren. Mit der Hilfe eines Beraters entdecken Kandidaten ihre verborgenen Kompetenzen und erhalten Unterstützung bei der Bestimmung ihrer Ziele. Der ProfilPASS soll Personen daran hindern, eine Ausbildung abzubrechen. Er wurde in andere europäische Projekte überführt wie KISS: Know your interests – and show your skills.¹⁰⁰

Vergleichbare Instrumente sind der **Qualipass** in Baden-Württemberg, der **Job Navigator** der IG Metall oder das **Kompetenzerfassungsinstrument in Nordrhein-Westfalen**.

FINANZIERUNG

In Deutschland gibt es keine öffentliche Finanzierung für Anerkennungsverfahren, und der Staat beteiligt sich nicht an der Finanzierung der Validierung informell erworbener Kompetenzen. Es gibt auch keinen öffentlichen Informations- und Orientierungsservice. Diese Situation ist der Tatsache geschuldet, dass die Validierungs- und Anerkennungsverfahren in Deutschland relativ heterogen sind und dass keine umfassende Standardisierung und Qualitätssicherung für die Validierungs- und Anerkennungsverfahren vorhanden sind, die die Grundlage für eine öffentliche Finanzierung bilden könnten (beispielsweise in Form von Subventionen, Studentendarlehen oder vergleichbaren Leistungen). Allerdings wird für einige Verfahren wie den ProfilPASS ein Bildungsgutschein angeboten: Bei Arbeitslosigkeit oder drohender Arbeitslosigkeit können die Arbeitsagenturen einen Bildungsgutschein an Personen ausgeben, die eine berufliche Qualifikation oder eine dreijährige fachliche Berufserfahrung aufweisen. Der Gutschein garantiert, dass die Kosten für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme durch die Arbeitsagentur übernommen werden (Bertelsmann 2015, 99).

Die Kammern bieten Informationen, Orientierung und die Validierung informell erworbener Kompetenzen im Rahmen der Externenprüfung an, die den kostenlosen Zugang zur Abschlussprüfung für die Qualifikation ermöglicht. Kandidaten müssen jedoch eine Prüfungsgebühr für die Abschlussprüfung entrichten (je nach Berufsgruppe bewegen sich die Kosten zwischen 200 und 450 €). Darüber hinaus gibt es ein umfangreiches Angebot an Vorbereitungskursen. Kandidaten zahlen im Falle der Teilnahme an solchen Kursen zwischen 500 und 7.000 € je nach Kursformat und Zeitpunkt (Bertelsmann 2015, 100).

Einige der Kompetenzpässe sind praktisch kostenlos. Der Qualipass in Baden-Württemberg, der Job Navigator der IG Metall oder das Kompetenzerfassungsinstrument in Nordrhein-Westfalen können beispielsweise kostenfrei im Internet genutzt werden. Entsprechende Ausdrucke sind gegen eine geringe Gebühr erhältlich (beispielsweise 2,50

⁹⁹ Nähere Informationen unter: <http://www.profilpass.de/>

¹⁰⁰ Nähere Informationen unter: <http://www.profilpass-international.eu/>

€ für den Qualipass). Normalerweise existiert für diese Instrumente kein Orientierungsnetzwerk, und Nutzer sind auf sich allein gestellt, wenn sie auf diese Hilfsmittel zurückgreifen (ebenda).

Bis auf wenige Ausnahmen müssen Kandidaten die Kosten für die Validierungsverfahren in Deutschland aus ihren eigenen Mitteln bestreiten. Es gibt keine Finanzierung für die Teilnahme an Validierungsverfahren. Der Staat stellt keine finanziellen Anreize bereit, um das individuelle Kompetenzprofil durch die Validierung informell erworbener Kompetenzen zu verbessern (ebenda, 102).

NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE

Gegenwärtig gibt es kein standardisiertes Validierungsverfahren bei zuständigen Einrichtungen, keine transparenten Validierungskriterien und keine allgemein anerkannten Ergebnisse. Das umfangreiche Angebot an Verfahren stiftet eher Verwirrung und sorgt für Verunsicherung bei potenziellen Kandidaten bezüglich der Verfahren und Kriterien und der Relevanz der Validierungsergebnisse auf dem Arbeitsmarkt. Es existieren keine Standards in Verbindung mit den Verfahren zur Validierung informell erworbener Kompetenzen. Qualitätsstandards für diese Verfahren wurden bis jetzt weder durch das Gesetz noch durch die Regeln der Marktnachfrage festgelegt (Bertelsmann 2015, 103).

Bis heute wurde keine zentrale Institution eingerichtet, die die Verantwortung für die Koordination, Qualitätssicherung und Information über die Validierung informell erworbener Kompetenzen übernimmt. Gegenwärtig werden diese Aufgaben zwischen Akteuren mit unterschiedlichen Interessen aufgeteilt, zum Beispiel privaten und gemeinnützigen Bildungseinrichtungen und Verbänden (z. B. *Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, DIE*) oder Forschungsinstituten. Diese Akteure verfolgen ihre eigenen Methodologien und Ansätze, und es gibt keine Koordination zwischen den verschiedenen Organisationen. Die Verfahren werden entweder kommerziell gefördert (z. B. der *ProfilPASS*), bieten kostenlosen Zugang oder sind von bestimmten (rechtlichen) Voraussetzungen abhängig (z. B. *Externenprüfung*) (Bertelsmann 2015, 103f).

Es stehen wenig verlässliche Informationen über Professionalisierung und Qualitätssicherung der Verfahren in den Organisationen zur Verfügung. Die Verfahren, die für die Erstqualifikation in Unternehmen oder die Bewertung der beruflichen Erfahrung durch die Kammern im Rahmen der Externenprüfung verwendet werden, ermöglichen keinen Zugang zur externen Evaluierung. Momentan existieren keine Standards für die Professionalisierung der beteiligten Mitarbeiter innerhalb der Organisationen, die über die Grenzen der Organisation hinaus kommuniziert werden, und es besteht keine Transparenz hinsichtlich der Feststellungsverfahren und der angewendeten Kriterien sowie keine Möglichkeit, eine Verifizierung der Ergebnisse zu verlangen (Bertelsmann

2015, 104).

Da das deutsche System auf dem Konzept eines Berufes basiert, ist es ziemlich schwierig, die Vorstellungen des Europäischen Qualitätsrahmens (Umgang beispielsweise mit Lernergebnissen und dem Konzept Kenntnisse, Wissen, Kompetenzen) und den modularen Ausbildungsansatz auf das Berufsausbildungssystem in Deutschland zu übertragen.

2009 wurde der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) auf der Grundlage des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) übernommen. Der Prozess der Harmonisierung der Prüfungsregeln und Zertifizierungsinhalte im Rahmen des DQR ist jedoch noch im Gange. Die DQR-Matrix unterstützt Personen und Unternehmen bei der Definition ihre Wege zur Validierung des ständigen Lernens, doch besteht eine gewisse Konkurrenz zwischen der Vergabe der beruflichen Qualifikationen und akademischen Abschlüsse, die sich beispielsweise in der Aufnahme der höheren beruflichen Qualifikationen in die Stufen 6, 7 und 8 des DQR manifestiert (Stufe 7 und 8 sind akademischen Qualifikationen vorbehalten) (Damesin et al. 2014, 126).

Laut Damesin et al. berücksichtigen das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Sozialpartner und die Berufsausbildungseinrichtungen die sogenannte dritte Säule bei der Ausbildung, das nicht-formale und informelle Lernen, im Rahmen der Reformierung des bestehenden Systems. Sie gehen davon aus, dass die Übertragbarkeit des nicht-formalen und informellen Lernens in das formale Ausbildungssystem zunehmen wird (ebenda, 128).

Laut den Untersuchungen der Bertelsmann-Stiftung und Dehnbostel et al. wird eine breite Anerkennung der informellen Lernergebnisse und ihre Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt nur möglich sein, wenn die angewendeten Verfahren auch die Qualität und Gültigkeit der Ergebnisse sicherstellen. Grundlage dafür wäre die Festlegung eines oder mehrerer sektorspezifischer Zertifizierungsstandards und einer zentralen Einrichtung, die diesen Standard schützt und bewahrt. Die Institutionalisierung der Anerkennung des informellen Lernens wurde bis jetzt noch nicht erfolgreich in die Praxis umgesetzt. Die Relevanz der vorhandenen Zeugnisse für den Arbeitsmarkt ist weitgehend unklar. Wenige empirische Daten beziehen sich auf die Möglichkeit, dass Unternehmen ihre eigenen Verfahren für die Validierung des informellen Lernens bei der Entwicklung der Humanressourcen anwenden, tragen jedoch wenig zu den Zeugnissen externer Verfahren bei (Bertelsmann 2015, 105).

2009 hat der ständige Ausschuss der Kultus- und Bildungsministerien von 16 Bundesländern entschieden, die Durchlässigkeit zwischen Berufsausbildung und höherer Bildung zu steigern und den Zugang qualifizierter Arbeitnehmer zur höheren Bildung zu verbessern. Beispielsweise wurde die Plattform „Wege zum Studium“ durch die Bundesministerien, die Bundesagentur für Arbeit, den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), die deutsche Industrie- und Handelskammer und Universitätsorganisationen zur Förderung der formalen höheren Bildung während der beruflichen Karriere eingerichtet (ebenda, 124f).

In der Praxis spielt die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens jedoch keine bedeutende Rolle für das höhere Bildungssystem in Deutschland (ebenda).

INFORMATION UND ORIENTIERUNG ÜBER VALIDIERUNGSINITIATIVEN

Der **Bericht über das Anerkennungsgesetz** aus dem Jahr 2016 unterstreicht den Bedarf an Orientierung über die Anerkennung ausländischer Qualifikationen (BMBF 2016, 34), und die Verfasser einer von der Bertelsmann-Stiftung durchgeführten Untersuchung heben hervor, dass die noch unterentwickelte Anerkennungskultur und das umfangreiche, aber unkoordinierte Angebot an Verfahren offensichtlich zu einer großen Nachfrage nach Orientierung und Informationen führen. Es stehen wenig grundlegende und praktische Informationen zur Verfügung, die Kandidaten einen Überblick über ihre Optionen verschaffen. Auch im Internet sind einschlägige Informationen über bestehende Validierungsverfahren für informell erworbene Kompetenzen schwierig zu finden, und selbst die relevanten Institutionen wie das *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF), das *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB), die *Deutsche Industrie- und Handelskammer* (DIHK) oder die *Handwerkskammer* (HWK) bieten auf ihren Internetseiten wenig konkrete Informationen für potenzielle Kandidaten (Bertelsmann 2015, 106f).

Momentan gibt es nur vereinzelte unkoordinierte Orientierungsangebote. Bis jetzt wurde in Deutschland kein umfassendes und auf institutioneller Ebene bereits etabliertes Orientierungssystem umgesetzt. Die vorhandenen Orientierungsangebote, die auch Informationen über die Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens bereitstellen, beziehen sich bereits auf spezifische Verfahren und Organisationen, zum Beispiel: **Arbeitsagenturen** bieten im Rahmen der Profilbildung für Arbeitslose oder Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, Beratungsmöglichkeiten an, wie das Kompetenzprofil weiterentwickelt werden sollte. Dies ist eine obligatorische Maßnahme für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Die **Handwerkskammer** und die **Industrie- und Handelskammer** bieten vor der Externenprüfung Beratung an. Im Verlauf dieser Beratung wird geklärt, ob und für welches Berufsprofil eine berufliche Erfahrung berücksichtigt werden kann.

ProfilPASS-Beratung: Da der Portfolio-Ansatz des ProfilPASS ziemlich kompliziert und anspruchsvoll ist und einer Unterstützung für die Zielgruppe bedarf, bietet ein kommerzielles System von Beratern Unterstützung bei der Portfolio-Entwicklung. Die Qualitätssicherung wird durch eine persönliche Zertifizierung der ProfilPASS-Berater gewährleistet.

Beratung für Migranten in Bezug auf die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen wird in Deutschland durch verschiedene Institutionen angeboten, beispielsweise durch das *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* (BAMF), das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (BMAS), das *Bundesministerium für Bildung*

und Forschung (BMBF) und das Netzwerk „Integration durch Qualifikation (IQ)“, das durch die Arbeitsagentur finanziert wird (Bertelsmann 2015, 108f).

QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG

Der **Bericht über das Anerkennungsgesetz** aus dem Jahr 2016 hebt hervor, dass die Umsetzung der Anerkennungsvorschriften selbst vier Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zwischen den Bundesländern immer noch unterschiedlich gehandhabt wird, was insbesondere für die Berufe im Gesundheitswesen gilt. Der Bericht verweist auf die Tatsache, dass mehr als 27.500 Anträge, die bis jetzt für die Anerkennung als Arzt oder examinierte(r) Krankenpfleger(in) eingegangen sind, bis jetzt auf der Grundlage unterschiedlich umgesetzter Kriterien und Anforderungen bewertet wurden (BMBF 2016, 35).

Bis Ende 2015 veranstaltete das BIBB-Überwachungsteam Workshops für das Personal bundesstaatlicher Behörden, das für die Anerkennung von Ärzten und examinierten Krankenpflegern/innen zuständig ist. Diese Workshops zielten darauf ab, durch die Erfassung der Erfahrungen der zuständigen Stellen¹⁰¹, durch die Förderung des Networking und durch die Hervorhebung der Verbesserungsmöglichkeiten und der Herausforderungen in Verbindung mit der Errichtung einer bundesländerübergreifenden Bewertungsagentur Transparenz zu schaffen (BMBF 2016, 35f).

Die **Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)** stellt den Bundesländern ein Kompetenzzentrum für die Beschreibung und Evaluierung ausländischer Bildungsqualifikationen und ihre Kategorisierung mit Blick auf das deutsche Bildungssystem zur Verfügung. Die Einrichtung einer zentralen bundesländerübergreifenden staatlichen Bewertungsagentur für Berufe im Gesundheitswesen im Jahr 2016 stellt einen weiteren wichtigen Schritt in Bezug auf die Vereinheitlichung der Verwaltungsentscheidungen und die Nutzung von Synergieeffekten dar. Während der dreijährigen Pilotphase wird die neue Bewertungsagentur durch eine Arbeitsgruppe bestehend als Mitgliedern der Gesundheitsministerkonferenz (GMK), der Kultusministerkonferenz (KMK) und der ZAB überwacht (BMBF 2016, 39).

¹⁰¹ Die Workshops haben ergeben, dass es an verschiedenen Stellen innerhalb des Anerkennungsverfahrens an einheitlichen Kriterien fehlt, beispielsweise in Bezug auf die Anmeldungsdocumentation, wo in verschiedenen Bundesländern unterschiedliche Anforderungen angewendet werden. Ferner stellt die Evaluierung der Echtheit der Dokumente eine große Herausforderung für die verantwortlichen Stellen dar. Die Grundlage der Evaluierung weicht zwischen den Bundesländern in erheblicher Form voneinander ab, da jede zuständige Stelle den Lehrplan einer Universität in ihrem Bundesland als Vergleichsdokument heranzieht und diese Lehrpläne im ganzen Land nicht einheitlich sind. Widersprüche bei der Überprüfung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen ausländischer Ärzte sind somit ein systeminhärentes Problem. Einige Stellen verwenden einen quantitativen Ansatz, indem sie einfach die Anzahl der Stunden vergleichen, die für die studierten Fächer aufgewendet werden, wohingegen andere Stellen die Inhalte prüfen, da sie der Ansicht sind, dass die Menge allein nicht aussagekräftig genug ist. Der Nachweis von Sprachkenntnissen wird ebenfalls unterschiedlich gehandhabt: Während einige Länder den Abschluss des Sprachtests auf der Stufe C1 als ausreichend erachten (diese Auflage gilt mit dem erreichten B2 Sprachzertifikat als erfüllt), verlangen andere Länder zusätzliche Nachweise über B2 (BMBF 2016, 36f).

Oberste Priorität für die neue Bewertungsagentur hat die Sicherstellung der einheitlichen Umsetzung der vorhandenen Benchmarks für die Feststellung der Gleichwertigkeit bei den medizinischen Berufen und die Entwicklung standardisierter Instrumente zur Evaluierung der Qualifikationen, die mit den Bundesländern vereinbart wird. Es wird standardisierte Leitlinien über die Kooperation zwischen den zuständigen Stellen und der ZAB im Verlauf der Anerkennung geben (BMBF 2016, 41).

Es ist noch nicht klar, in welchem Umfang die neue Bewertungsagentur für Gesundheitsberufe das durch Berufserfahrung erworbene informelle Lernen evaluieren wird. Laut dem gemeinsamen Konzept der **GMK** (*Gesundheitsministerkonferenz der Länder*) und der **KMK** (*Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder*) wird der Schwerpunkt der Bewertung auf dem Vergleich der Qualifikationen und der Identifizierung substanzieller Unterschiede liegen. Die Bewertung kann auch Hinweise auf die Möglichkeit der Verrechnung über Berufserfahrung enthalten (BMBF 2016, 42).

BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN

NATIONALE UND REGIONALE INITIATIVEN

Aufgrund eines Mangels an Gesundheits- und Pflegefachkräften gibt es in Deutschland viele Projekte und Initiativen, die auf die Qualifizierung gering qualifizierter Pflegearbeitskräfte und Pflegeassistenten für die professionelle Pflege ausgerichtet sind. Viele Projekte zielen insbesondere auf die Qualifizierung von Migranten oder Frauen ab, die sich in den Arbeitsmarkt der Pflege (wieder-) eingliedern möchten. Diese Projekte und Initiativen konzentrieren sich jedoch ziemlich häufig auf spezifische Trainingsmaßnahmen, die Orientierung am Arbeitsplatz oder kürzere Ausbildungszeiten für reglementierte Pflegeberufe anbieten. Aufgrund der untergeordneten Rolle, die die Validierung gegenwärtig spielt, sehen die Projekte normalerweise keine Validierung der Kompetenzen vor, die durch früheres nicht-formales oder informelles Lernen erworben wurden.

Projekte, die auf die (höhere) Qualifizierung gering qualifizierter Pflegearbeitskräfte abzielen, können jedoch auch für informelle Pflegepersonen interessant sein, die sich in den Arbeitsmarkt (wieder-) eingliedern möchten, und potenzielle Kooperationsmöglichkeiten für das TRACK-Projekt darstellen, zum Beispiel:

Qualifizierung in der Alten- und Krankenpflege für Arbeitslose

Der *Fachdienst Integration* und der *Caritasverband Rhein-Mosel-Ahr* bieten mit dem Projekt „Qualifizierung in der Alten- und Krankenpflege für Arbeitslose“ eine Qualifikationsmöglichkeit für Arbeitslose an. Während eines Qualifizierungsjahres, das als vorpraktisches Training für Pflege- und Krankenpflege anerkannt wird, eignen sich die Teilnehmer grundlegende Kenntnisse aus dem Bereich der Pflege an und absolvieren anschließend eine theoretische Ausbildung. Das Projekt wird durch den Europäischen

Sozialfonds, das Bundesland Rheinland-Pfalz und die Arbeitsämter der Landkreise Mayen-Koblenz und Ahrweiler finanziert.¹⁰²

Aufwärts! In der Pflege

„Aufwärts! In der Pflege“ wurde in Limburg (Hessen) entwickelt und bietet gering qualifizierten Hilfskräften mit mehrjähriger Berufserfahrung im Bereich der Altenpflege die Möglichkeit, eine höhere Qualifikation zu erwerben. Die Kandidaten werden theoretisch und am Arbeitsplatz geschult. Die Ausbildungsdauer ist kürzer als normalerweise vorgeschrieben.¹⁰³

Kompetenzerfassung und Validierung für Flüchtlinge

Flüchtlinge und Migranten können die Anerkennung der Qualifikationen beanspruchen, die sie im Ausland erworben haben. Falls sie nicht alle erforderlichen Dokumente zur Verfügung haben, können Flüchtlinge eine Qualifikationsanalyse beantragen. In diesem Rahmen werden ihre Kompetenzen auf der Grundlage von Arbeitsbeispielen, einem Fachgespräch oder einer Probearbeit in einem Unternehmen validiert.¹⁰⁴

Bewertung der Fachsprachkenntnisse für Pflegepersonal

Für die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen müssen Pflegearbeitskräfte nachweisen, dass sie die Sprachkenntnisse erworben haben, die für die Arbeit als examinierte Pflegekraft in Deutschland notwendig sind. Das Bundesland Niedersachsen bietet Pflegekräften aus dem Ausland, die nicht über die erforderlichen Sprachkenntnisse der Stufe B2 (*GERS*) verfügen, eine Alternative für die Prüfung ihrer Fachsprachkenntnisse.¹⁰⁵

Es gibt auch verschiedene Initiativen für die Identifizierung und Dokumentation der Kenntnisse von Flüchtlingen in Deutschland.¹⁰⁶

ÜBERSICHT UND ANERKENNUNG DER KOMPETENZEN INFORMELLER PFLEGEKRÄFTE

Bündnis für GUTE PFLEGE

Unter dem Motto „Gute Pflege ist ein Menschenrecht“ haben sich verschiedene Akteure aus dem Bereich der Altenpflege zusammengeschlossen, um das Bündnis für Gute Pflege zu gründen. Das Ziel der beteiligten Partner ist die Verbesserung der Situation von pflegebedürftigen Menschen und die Unterstützung der Pflegekräfte. Zu diesem Zweck

¹⁰² Quelle: http://news.caritas-rhein-mosel-ahr.de/2016/07/02_quali-erfolg.htm (2016-11-22)

¹⁰³ Quelle: <http://www.caritas-akademie-stvincenz.de/ausbildungsprojekte/unsere-angebote/aufwaerts-in-der-altenpflege> (2016-11-22)

¹⁰⁴ Quelle: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/qualifikationsanalyse.php> (2016-11-22)

¹⁰⁵ Quelle: <https://www.pflegekompetenz-hannover.de/anererkennung-ausl-berufsabschluesse/pflegefachsprachliche-kompetenzfeststellung.html> (2016-11-22)

¹⁰⁶ Nähere Einzelheiten siehe: Ziegler, Müller-Riedlhuber 2016a und 2016b.

verlangen sie individuell zugeschnittene Leistungen für pflegebedürftige Menschen, mehr Unterstützung und Anerkennung für pflegende Angehörige, bessere Löhne und Arbeitsbedingungen und eine faire Finanzierung.¹⁰⁷

PERSPEKTIVEN DER TRACK-ZERTIFIZIERUNG AUF NATIONALER EBENE

PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN

Da viele Pflegeberufe in Deutschland reglementierte Berufe sind, die einer spezifischen Qualifikation bedürfen, bleiben nur wenige Berufe übrig, die durch informelle Pflegepersonen ohne zusätzlichen Ausbildungsbedarf als Einstieg in den Arbeitsmarkt genutzt werden können.

Der Beruf **Helferin - Altenpflege/Persönliche Assistenz** ist nicht gesetzlich reglementiert und erfordert keine spezifische Schulung oder Ausbildung. Helfer im Bereich der Altenpflege / persönlichen Assistenz werden grundsätzlich am Arbeitsplatz ausgebildet.¹⁰⁸ Dies bedeutet, dass informelle Pflegepersonen in diesem Bereich arbeiten könnten, wenn sie sich in den Arbeitsmarkt wiedereingliedern. Aufgrund des niedrigen Qualifikationsniveaus dieser Berufe sind die Gehälter jedoch oftmals auch ziemlich niedrig. Das Projekt „Aufwärts! In der Pflege“, das in Hessen entwickelt wurde, bietet gering qualifizierten Helfern, die bereits seit einigen Jahren im Bereich der Altenpflege tätig sind, die Möglichkeit, eine höhere Qualifikation zu erwerben. Die Kandidaten werden theoretisch und am Arbeitsplatz ausgebildet.¹⁰⁹

Die Berufe **AltenpflegerIn** und **AltenpflegehelferIn** sind gesetzlich reglementiert. Da noch mehr qualifizierte Pflegearbeitskräfte in Deutschland benötigt werden, unterstützt die Regierung spezielle und verkürzte Trainingsmaßnahmen für diese Berufe. Der Beruf **Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn** ist ein reglementierter Beruf, der einer spezifischen, jedoch nicht sehr komplizierten Ausbildung bedarf.¹¹⁰

Der deutsche Projektpartner WBS bietet verschiedene Ausbildungs- und Trainingsmaßnahmen im Bereich der Altenpflege an: **Staatlich anerkannte AltenpflegehelferIn, AltenpflegerIn**. Einige davon sind direkt mit der Pflege von Demenzpatienten verbunden (z. B. **Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI; Pflegehelfer/-in stationärer und ambulanter Dienst mit Zusatzqualifikation Alltagsbetreuerin für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI**).

¹⁰⁷ Quelle: <http://www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/footer-menu/presse/> (2016-12-10)

¹⁰⁸ Informationsquelle: BerufeNET Website

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung/zugangzurtaetigkeit&kz=14641> (2016-12-10)

¹⁰⁹ Informationsquelle: <http://www.caritas-akademie-stvincenz.de/ausbildungsprojekte/unsere-angebote/aufwaerts-in-der-altenpflege> (2016-12-10)

¹¹⁰ Informationsquelle:

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung/zugangzurtaetigkeit&kz=9066&such=Betreuungskraft+%2F+Alltagsbegleiter%2Fin> (2016-12-10)

Diese Ausbildungs- und Trainingsangebote könnten ein guter Ausgangspunkt für die Einführung des TRACK-Zeugnisses in Deutschland sein, da sie auf rechtlichen Anforderungen basieren und eine berufliche Qualifikation von Personen nach sich ziehen, die die Ausbildung erfolgreich absolviert haben. Die TRACK-Zeugnisse könnten als früher erworbene Kenntnisse im Rahmen dieser Ausbildungs- und Trainingsangebote anerkannt werden. Der Projektpartner WBS hat bereits angedeutet, dass eine solche Anerkennung möglich sein wird. Andere Trainings- und Ausbildungseinrichtungen, die Ausbildung nach Maßgabe der rechtlichen Auflagen anbieten, sollten als Partner im Hinblick auf die Einführung von TRACK gewonnen werden. Insbesondere Berufsbildungsanbieter, die bereits Training für formale Pflegekräfte anbieten, könnten Interesse zeigen, auch Training für informelle Pflegepersonen (integriertes TRACK-Lernen) bereitzustellen und die nach dem bestandenen Training verliehenen Zeugnisse als früher erworbene Kenntnisse anzuerkennen, die als Teil der Berufsbildungsangebote für bestimmte Pflegeberufe angerechnet werden könnten.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG AUF NATIONALER EBENE

Da momentan kein umfassendes Validierungssystem vorhanden ist und viele Pflegeberufe reglementiert sind, existieren nur eingeschränkte Möglichkeiten für die Validierung der Kompetenzen, die nicht-formal oder informell erworben wurden. Allerdings sind auf regionaler Ebene, Länderebene und landesweit viele Initiativen darauf ausgerichtet, Trainingsmaßnahmen und höhere Qualifikationen für unqualifizierte Personen (insbesondere spezielle Zielgruppen wie Migranten und Flüchtlinge oder Frauen, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren) und für gering qualifizierte Pflegearbeitskräfte anzubieten, um den prognostizierten Mangel an Pflegefachpersonal zu reduzieren.

In Bezug auf das TRACK-Projekt gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Dokumentation des Kompetenzprofils von TRACK im Einklang mit Instrumenten zur Überprüfung von Fähigkeiten wie *ProfilPASS* oder *Qualipass*, damit informelle Pflegepersonen von der Dokumentation ihrer Kompetenzen profitieren können;
- Kooperation mit ausgewählten Initiativen und Projekten, die auf eine höhere Qualifikation gering qualifizierter Pflegekräfte auf regionaler Ebene, auf Ebene der Bundesländer oder auf nationaler Ebene ausgerichtet sind (Möglichkeiten prüfen);
- Verknüpfung des TRACK-Programms mit bereits vorhandenen Ausbildungsangeboten für informelle Pflegepersonen: Integriertes TRACK-Lernen kann eventuell ein alternatives oder zusätzliches Angebot für Trainingsmaßnahmen sein, bei der die Anwesenheit der informellen Pflegepersonen erforderlich ist (mögliche Partner: Caritas, die Malteser, Rotes Kreuz, Arbeiter-Samariter-Bund usw.);

- Kooperation mit anderen internationalen Programmen, die vergleichbare Instrumente, Leitlinien und Aufgaben entwickelt haben (beispielsweise i-CARE) und Verbreitung von TRACK über ihre Netzwerke;
- Bereitstellung des TRACK-Trainingsprogramms und Zeugnisses an ausstellende Stellen und Organisationen, die sich mit der Identifizierung und Dokumentation der Kompetenzen von Flüchtlingen und Migranten befassen, zum Beispiel das IQ-Netzwerk für Integration durch Qualifikation;
- Anerkennung der im Verlauf des TRACK-Trainings erworbenen Kompetenzen als früher erworbene Kenntnisse für die einschlägigen WBS-Ausbildungsangebote oder deren Umsetzung als Teil der Schulungsmaßnahmen (beispielsweise als eine Form von Spezialisierungsmodul);
- Kooperation mit Sozialversicherungen, die ihr Interesse an der Unterstützung der informellen Pflege bekundet haben. Das TRACK-Training und das Zertifizierungsprogramm könnten als Alltagsunterstützung und als Training gefördert werden, das zur Qualitätssteigerung der häuslichen Pflege beiträgt.

EMPFEHLUNGEN UND ERGEBNISSE DES EXPERTEN-WORKSHOPS

Bei dem im März 2017 veranstalteten Experten-Workshop sind drei von sechs informellen Pflegekräften und Pflegefachkräften der Meinung, dass die Zielgruppe des TRACK-Projekts ziemlich klein sei, da Demenz momentan nicht wichtig genug sei, um ein spezifisches Training dafür anzubieten, oder weil ein solches Zeugnis für den Arbeitsmarkt nicht relevant sei. Fünf von sechs Teilnehmern vertreten den Standpunkt, dass Fernunterricht über das Internet eine Herausforderung sein könnte, da es Personen ohne Internetzugang gäbe und weil informelle Pflegekräfte häufig Senioren seien, denen es heutzutage immer noch Schwierigkeiten bereiten dürfte, diese Art des Trainings zu nutzen.

Die Teilnehmer heben die Bedeutung von Mentoren und die Bereitstellung von Informationen über die Krankheit als äußerst wichtig für Akteure hervor, die informelle Pflegekräfte zur Teilnahme am TRACK-Training motivieren könnten. Auch der Kontakt mit Leidensgenossen wird als äußerst wichtig herausgehoben. Bezüglich der Informationen über Karriereoptionen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt sind drei von sechs Personen der Meinung, dass dieser Aspekt für informelle Pflegekräfte weniger relevant und lediglich ein schöner Nebeneffekt sei. Einige Teilnehmer verwiesen auf die Bedeutung praktischer Hilfe und persönlicher Unterstützung für eine konkrete Situation „hier und jetzt“.

Die informellen und professionellen Pflegeexperten können sich vorstellen, dass informelle Pflegekräfte Interesse bekunden könnten, professionelle Pflegekräfte zu werden, insbesondere solche Personen, die auf freiwilliger Basis tätig sind, könnten an einer Weiterqualifizierung für eine bezahlte Stellung interessiert sein. Drei von vier Teilnehmern erklären, dass sie sich vorstellen könnten, das Training wenigstens einmal zu

testen, zwei Personen ziehen individuelles Training dem Fernunterricht vor. Als Alternative für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt wurde freiwillige Arbeit als ziemlich verbreitet erachtet.

Die Teilnehmer an dem Workshop sind der Meinung, dass Pflegekräfte am besten über Krankenpflege, häusliche Assistenzleistungen oder Sozialstationen in Krankenhäusern erreichbar seien, die die Informationen direkt an die Zielgruppe weitergeben könnten. Ferner werden Hausärzte und Ärzte als eine gute Option angesehen, auf die Existenz des TRACK-Trainings hinzuweisen.

Berufsbildungseinrichtungen sehen die TRACK-Lernplattform als eine Art professionelle Selbsthilfegruppe zum Kapazitätsaufbau (*Hilfe zur Selbsthilfe*) und für das Verstehen des (professionellen) Pflegeprozesses. Ferner sind die Bereitstellung von Unterstützung sowie die Informationen über die verschiedenen Phasen der Krankheit und die Fragen der täglichen Routine äußerst wichtig (wie beispielsweise ein Gefühl von Sicherheit zu garantieren). Theorien und Gründe für die Krankheit werden als weniger relevant für informelle Pflegekräfte eingestuft, während rechtliche Informationen als sehr wichtig angesehen werden.

Integriertes Lernen wurde als eine gute Option für das TRACK-Training gewürdigt, da Zeitpunkt und Ort des Trainings durch die Auszubildenden frei gewählt werden können. Individuelle Sitzungen werden andererseits als wichtig erachtet, um einen persönlichen Kontakt aufzubauen.

Aus der Sicht der Workshop-Teilnehmer können private Berufsbildungsanbieter nur durch finanzielle Zuwendungen dazu bewegt werden, das TRACK-Trainingsangebot umzusetzen. Die Vorbereitung für eine Berufsausbildung oder einen Beruf könnte eventuell ein weiterer Motivationsfaktor sein.

Die Workshop-Teilnehmer sind der Ansicht, dass die Verbreitung des Programms eine Herausforderung darstellen werde, insbesondere nach dem Ende des Projektes. Teilnehmer aus dem Bereich der Berufsbildungseinrichtungen erwähnen die Notwendigkeit, qualifizierte und erfahrene Fachleute zu finden, die Theorie und Praxis miteinander kombinieren können, Empathie für informelle Pflegekräfte mitbringen und deren Fragen beantworten können.

Bezüglich der Umsetzung von TRACK in bereits vorhandenen Trainingsangeboten verweisen die Experten auf höhere Bildungsangebote wie „Sozialarbeit“ und empfehlen eine Zusammenarbeit mit Universitäten, da die im TRACK-Training enthaltenen Kompetenzen in den einschlägigen Studienangeboten häufig fehlen. Ein anderer Teilnehmer verweist auf ein früheres Beispiel bewährter Verfahren, die sogenannten „Lerninseln“ in Klassen, in denen Pflegeassistenten für ältere Personen ausgebildet wurden. Solche „Lerninseln“ wurden stets einem bestimmten Thema wie der Demenz gewidmet. Für diesen Teilnehmer ist Fernunterricht ein guter Ansatz für das Training in der Altenpflege, da diese Methode den Auszubildenden hilft, Selbstvertrauen

aufzubauen. Der Workshop-Teilnehmer verweist auch auf die Notwendigkeit, den Hintergrund der Patienten kennenzulernen, um mit ihnen zu arbeiten. Beispielsweise kann Singen die Pflegearbeit mit Patienten unterstützen, die gerne singen.

Bezüglich der am besten geeigneten Berufsprofile und Berufsausbildungen für das TRACK-Training verweisen die Workshop-Teilnehmer auf den Alltagsbetreuer nach § 53c und auf die Tatsache, dass die anderen beiden erwähnten Berufe nicht passen würden. Altenpflegehelfer eignet sich zum Beispiel nicht, da dieser Beruf auf einer höheren Qualifikation als die anderen aufgeführten Berufe basiert.

Politische und andere Entscheidungsträger meinen, dass das TRACK-Programm für informelle Pflegekräfte interessant sein werde, sofern es in ansprechender Weise propagiert werde und in der Öffentlichkeit besser bekannt sei, beispielsweise auch bei jungen Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Ein Teilnehmer hebt hervor, dass 6 Wochen Training für informelle Pflegekräfte ziemlich wenig seien, und vertritt die Auffassung, dass die Informationen auf der Website immer zur Verfügung stehen sollten. Die Nutzung der Website wird in diesem Zusammenhang als eine gute Idee angesehen. Zwei von drei Teilnehmern betonen die Notwendigkeit eines professionellen Know-how der Trainer/Referenten, damit sie mit den informellen Pflegekräften kommunizieren können, um ihnen die Inhalte verständlich zu erläutern und um ein Gefühl der Sicherheit zu gewährleisten (insbesondere bei älteren informellen Pflegekräften).

Politische und andere Entscheidungsträger verweisen auf Selbsthilfegruppen als interessante Partner für die Verbreitung des TRACK-Trainings, da sie eine wichtige Rolle für informelle Pflegekräfte spielen, oftmals der erste Kontakt sind und wissen, welche Personen eventuell ein solches Training benötigen. Diese Option würde auch den Vorteil bieten, den TRACK-Fernunterricht mit der persönlichen Unterstützung der Selbsthilfegruppe zu kombinieren. Konkret wird Frau Jung genannt, eine Sozialarbeiterin in Halle und Expertein auf diesem Gebiet.

Politische und andere Entscheidungsträger schätzen die Flexibilität des TRACK-Angebotes und die Kombination aus integriertem Lernen und individuellen Sitzungen. Solche Sitzungen werden als wichtiger Faktor für die persönliche Beziehung zwischen Ausbildern und informellen Pflegekräften erachtet. Es wird betont, dass sich TRACK auf die Alltagsprobleme und die Realität der informellen Pflegekräfte konzentrieren sollte. Ein Teilnehmer schätzt besonders das TRACK-Konzept, das auf tief greifenden Überlegungen beruht, was informelle Pflegekräfte in ihrer aktuellen Situation benötigen. Die Finanzierung wird jedoch als eine entscheidende Frage angesehen.

Bezüglich der Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Karrieremöglichkeiten erklären zwei von drei politischen und sonstigen Entscheidungsträgern, dass die Arbeitsmarktperspektive zu vernachlässigen sei, da es bereits so viele Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt. Ein Teilnehmer ist der Ansicht, dass das Zeugnis eine berufliche Perspektive bieten könnte, wenn es anerkannt werde. Dieser Teilnehmer kann sich das TRACK-Training als Teil anderer

Ausbildungsangebote vorstellen, die nicht zwingend auf die Altenpflege ausgerichtet sind, sondern sich beispielsweise auf die Fortbildung im Bereich der Krankenpflege und der medizinischen Notfalleleistungen konzentrieren könnten. Zwei Teilnehmer heben hervor, dass das TRACK-Training zu limitiert sei, um eine Grundlage für die offizielle Anerkennung zu bilden.

Das Instrument ProfilPass wird als gute Ergänzung des TRACK-Projektes angesehen, da die Anerkennung der Kenntnisse der informellen Pflegepersonen von entscheidender Bedeutung sei, und das TRACK-Training könne als ein erster Schritt in diese Richtung angesehen werden. Weitere Schritte müssten folgen, falls informelle Pflegekräfte diesen Weg beschreiten möchten, und ein Mehrwert des Programmes sollte gewährleistet werden.

Politische und sonstige Entscheidungsträger vertreten auch die Ansicht, dass *AltenpflegehelferIn* zu qualifiziert sei und dass ein Programm mit lediglich 20 Stunden eher dem Berufsprofil *AlltagsbegleiterIn* entspreche.

Generell sollte TRACK vorwiegend die erworbenen Kompetenzen und das Training der informellen Pflegekräfte hervorheben. Als wesentliche Herausforderungen stufen die politischen und sonstigen Entscheidungsträger die Bekanntmachung des Projektes in der Öffentlichkeit ein. Es wird empfohlen, in diesem Zusammenhang mit der Bundesagentur für Arbeit zu kooperieren. Ferner sollte betont werden, dass das Projekt nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet ist, sondern auf die Unterstützung und Hilfe für informelle Pflegekräfte. Dieser Aspekt muss betont werden, wenn das Projekt gegenüber Trainingsanbietern und anderen Einrichtungen präsentiert wird. Weitere empfohlene Kooperationspartner sind das Gesundheitsministerium und auf lokaler Ebene Pflegeorganisationen, da sie in direktem Kontakt mit informellen Pflegekräften und Pflegeempfängern stehen.

Der Vertreter der AWO erwähnt, dass ihre Kunden nicht in der Lage seien, das Online-Training zu bewältigen. Andere Workshop-Teilnehmer verweisen auf junge Menschen als eine Zielgruppe, die an der Entwicklung einer künftigen Perspektive interessiert sein könnte. Die Vorstellung einer Verknüpfung von TRACK mit verschiedenen Berufen wird positiv beurteilt.

Informelle Pflegekräfte, Pflegefachkräfte, politische und sonstige Entscheidungsträger sowie Berufsbildungseinrichtungen nennen die folgenden Organisationen als mögliche Interessenten für die Nutzung oder Bereitstellung von TRACK:

- Bundesgesundheitsministerium;
- Bundesagentur für Arbeit;
- WBS (Anerkennung/Umsetzung von TRACK bei vorhandenen Ausbildungsangeboten);
- Berufsbildungseinrichtungen im Allgemeinen, doch private Institute eher als öffentliche (aus Interesse, mit dem Programm Geld zu verdienen);

- In Bezug auf Pflegeanbieter psychiatrische Kliniken und vergleichbare Einrichtungen: Die Ziele der TRACK-Projekte müssen eindeutig herausgestellt werden, um den Eindruck von Konkurrenz zu vermeiden;
- Gesprächsgruppen für Alzheimer-Kranke;
- Angehörigengruppen von Demenz-/Alzheimererkrankten;
- Beratung zu Demenz der Riebeckstiftung;
- Euroschulen Halle;
- Christliche Akademie;
- Krankenhäuser, insbesondere geriatrische Kliniken (z. B. Gedächtnisambulanz)
- Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Halle (Ansprechpartner: Dr. Tobias Wustmann);
- Deutsche Paritätische Wohlfahrt¹¹¹;
- Mathilde-Tholuck-Haus der Diakonie Halle; Ansprechpartnerin: Frau Sabine Götze;
- Staatliches Gesundheitsamt in Halle (Ansprechpartnerin: Frau Liebold);
- Arbeiterwohlfahrt (AWO).

¹¹¹ Siehe: <http://www.der-paritaetische.de/> (2017-05-21)

8. SPANIEN

EINFÜHRUNG UND KURZER ÜBERBLICK

In Spanien – wie in anderen Ländern – ist die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens nicht durch ein umfassendes Gesetz abgedeckt, doch verschiedene gesetzliche Regelungen befassen sich mit den unterschiedlichen Ausbildungsstufen: Eines der wichtigsten Gesetze ist das Dekret 1224/2009 über die Anerkennung der durch Arbeitserfahrung erworbenen Kenntnisse. Es schreibt fest, dass das Bildungsministerium zusammen mit dem Arbeitsministerium und den Autonomen Regionen öffentliche Bewerbungsaufrufe (*convocatorias*) organisiert, um die beruflichen Kompetenzen von Personen zu akkreditieren, die ihre Kenntnisse anerkennen lassen wollen. Der erste gemeinsame Bewerbungsaufruf zur Validierung fand 2011 statt und konzentrierte sich auf Berufsbildung und berufliche Qualifikationen; 75 % der Akkreditierungen zielten auf die Vorschulbildung, die Pflege betreuungsbedürftiger Personen, Hotel-/Gastronomiegewerbe und Tourismus, die Reparatur und Instandhaltung von Fahrzeugen ab.

Der spanische Pflegesektor ist durch eine große Anzahl gering qualifizierter Arbeitskräfte gekennzeichnet und daher wird diesem Bereich im Rahmen der Empfehlung über die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens aus dem Jahr 2012 Priorität eingeräumt, da diese Arbeitskräfte möglicherweise von der Validierung profitieren könnten (Europäischer Rat 2012). In Spanien ist der Pflegesektor viel deutlicher an den Validierungsinitiativen beteiligt als in anderen Ländern. Nachfolgend sind einige wichtige Gründe für die Nutzung der Validierung im Pflegesektor aufgeführt:

- Der Erwerb rechtlich erforderlicher Qualifikationen;
- Ausgleich für den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften;
- Sie dient als Sprungbrett in Richtung einer formalen Qualifikation für gering qualifizierte Arbeitskräfte oder arbeitslose Personen;
- Integration von Migrantinnen (insbesondere Frauen) in den Arbeitsmarkt (Cedefop 2016, 14).

Daneben können neue Vorschriften auch ein Anreiz sein, nicht-formal und informell erworbene Kenntnisse und Kompetenzen offiziell anzuerkennen. In Galizien war eine Zunahme der Bewerber für die jährlich abgehaltenen *convocatorias* (Bewerbungsaufrufe) über die Anerkennung und Akkreditierung der Kompetenzen bei der häuslichen Pflege von pflegebedürftigen Personen zu beobachten, nachdem eine neue Vorschrift eingeführt wurde, die von Personen, die häufig informell in dem Bereich tätig sind, eine Mindestzertifizierung verlangt (Damesin et al. 2014, 195). Auch in Andalusien verzeichnen *convocatorias* (Bewerbungsaufrufe) für die Anerkennung und Akkreditierung der

Kompetenzen bei der häuslichen Pflege von pflegebedürftigen Personen und in sozialen Einrichtungen mehr Bewerber als verfügbare Plätze, auch wenn diese Bewerbungsaufrufe fast jährlich durchgeführt werden.¹¹²

RECHTSLAGE UND VALIDIERUNGSPOLITIK

In Spanien gibt es verschiedene Gesetze in Verbindung mit Validierungsrahmen, die unterschiedliche Bildungsstufen abdecken:

- Das Qualifikations- und Berufsbildungsgesetz (2002) führt das Nationale System der Qualifikationen und Berufsbildung ein: Eines der Ziele des nationalen Systems ist die Evaluierung und Akkreditierung beruflicher Standards von Personen, die durch Arbeitserfahrung oder nicht-formales Lernen erworben wurden;
- Das Beschäftigungsgesetz (2003);
- Das Bildungsgesetz (2006);
- Das Hochschulbildungsgesetz (2007);
- Das Königliche Dekret 34/2008 regelt berufliche Zeugnisse, die das Instrument der formalen Anrechnung beruflicher Qualifikationen im Nationalen Katalog beruflicher Qualifikationen sind;
- Das Königliche Dekret 1224/2009 über die Anerkennung beruflicher Kompetenzen, die durch Berufserfahrung erworben wurden;
- Das Königliche Dekret 861/2010 legt die Anerkennung von Arbeitserfahrung in Form von akademischen Leistungspunkten für den Erwerb eines offiziellen Abschlusses fest (Europäische Kommission et al. 2014c, 3f.; forquality.eu 2015a, 14);
- Das Gesetz 30/2015 regelt das Berufsbildungssystem für Beschäftigten im Arbeitssektor und beabsichtigt die Förderung der Anrechnungsprozesse beruflicher Kenntnisse und Kompetenzen, die durch nicht-formales Training oder Arbeitserfahrung erworben wurden (Europäische Kommission et al. 2016b, 7).

Eines der wichtigsten Gesetze ist das **Dekret 1224/2009** über die Anerkennung von Kenntnissen, die durch Arbeitserfahrung erworben wurden; es schreibt fest, dass das Bildungsministerium zusammen mit dem Arbeitsministerium und den Autonomen Regionen öffentliche Bewerbungsaufrufe (*convocatorias*) abhält, um die beruflichen Kompetenzen von Personen zu akkreditieren, die ihre Kenntnisse anerkannt haben möchten. Der erste gemeinsame Bewerbungsaufruf zur Validierung erfolgte 2011 und zielte auf Berufsbildung und Zeugnisse beruflicher Standards ab.

Daneben gibt es Zulassungsprüfungen für Berufsbildung und Universitätsstudiengänge, die sich an Personen wenden, die nicht die notwendigen Qualifikationen aufweisen; seit den siebziger Jahren können Personen über 25 nach befriedigenden Leistungen im Rahmen einer Zulassungsprüfung für „über 25-jährige Personen“, jedoch ohne eine

¹¹² Informationen aus einem Gespräch mit einem Experten aus dem Bildungsministerium in Jaén.

Qualifikation in der freiwilligen Sekundarstufe II eine Hochschulzulassung erhalten. Erwachsene können auch das Diplom der obligatorischen weiterführenden Schulbildung und das Bakkalaureat-Diplom (freiwillige Sekundarstufe II) anhand von Prüfungen erwerben, ohne dass sie die entsprechenden formalen Studien absolviert haben (Europäische Kommission et al. 2014c, 3; Unesco-Institut für Lebenslanges Lernen et al. 2015, 338).

Das Thema Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens wurde in viele offizielle und institutionelle Dokumente aufgenommen: Verfahren für die Bewertung und Zertifizierung durch Arbeitserfahrung erworbener beruflicher Kenntnisse sind in den Berufsbildungsplänen der Autonomen Regionen und den institutionellen Erklärungen zur Verbesserung des lebenslangen Lernens enthalten (Europäische Kommission et al. 2016b, 1).

Das System der Validierung deckt nicht alle Bildungsebenen ab. Beim ersten gemeinsamen Bewerbungsauftrag im Jahr 2011 waren 75 % der Akkreditierungen auf Vorschulbildung, die Betreuung pflegebedürftiger Personen, Hotel-/Gastronomiegewerbe und Tourismus, Reparatur und Instandhaltung von Fahrzeugen ausgerichtet. Die anderen 25 % wurden durch jede Region je nach regionalen Bedürfnissen festgelegt. Viele Personen, insbesondere Frauen, die in der Vorschulbildung und Pflege abhängiger Personen tätig sind, haben keine offiziellen Qualifikationen inne. Die Anerkennung ihrer Berufserfahrung war daher wichtig, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen (Europäische Kommission et al. 2014c 6). Ein Überblick der Verteilung von Validierungen nach Clustern von 2007 bis 2016 zeigt, dass die meisten Validierungen bei den soziokulturellen Leistungen und Gemeinschaftsleistungen erfolgen (82.091 insgesamt in zehn Jahren). An zweiter Stelle stehen Validierungen im Gesundheitssektor (10.500 Validierungen), an dritter Stelle Hotel- und Tourismusgewerbe (5.988; Europäische Kommission et al. 2016b, 21f.).

POLITISCHER UND RECHTLICHER HINTERGRUND FÜR PFLEGEKRÄFTE

Über einen langen Zeitraum hat Spanien das „mediterrane“ Model des sozialen Schutzes angewendet, das in großem Maße auf Familien und Angehörige baut. Erst 2006 wurde das **Gesetz 39/2006 zur Förderung der Persönlichen Selbstbestimmung und Pflege für Personen in einer Situation der Abhängigkeit** verabschiedet, das das individuelle Recht aller Bürger auf Zugang zu einem umfangreichen Angebot an Leistungen und Unterstützungen in Situationen der Abhängigkeit festlegt. Soziale Leistungen sind in Spanien sehr dezentralisiert und unterliegen der alleinigen Zuständigkeit der Regionen; daher haben sich die sozialen Dienste in ganz Spanien bis zum Gesetz aus dem Jahr 2006 relativ ungleichmäßig entwickelt.

Das Gesetz schafft einen gemeinsamen Rahmen, und pflegebedürftige Personen haben Anspruch auf den Bezug finanzieller Leistungen. Es gibt drei Arten finanzieller Leistungen:

- finanzielle Unterstützung für den Zugang zu bestimmten Pflegeleistungen,
- finanzielle Unterstützung für informelle Pflegekräfte (nicht-professionale Pflege), und
- finanzielle Unterstützung für die Anstellung persönlicher Pflegekräfte.

Die Höhe der Leistungen richtet sich nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit und der wirtschaftlichen Lage der Person; informelle Pflegekräfte können Training erhalten und Ruhezeiten in Anspruch nehmen. Verfügbare Daten zeigen, dass mehr als 45 % der finanziellen Unterstützung in die familiäre und nicht-professionelle Pflege fließt (forquality.eu 2015a, 5f.).

Es gibt zwei wichtige Tarifvereinbarungen, die die beruflichen Profile, die Ausbildungsprogramme und die Zahlungsmechanismen beeinflussen:

- die Tarifvereinbarung XIV über Pflegezentren und Leistungen für Menschen mit Behinderungen vom August 2012, die Richtlinien zur Verbesserung beruflicher Qualifikationen und Ausbildung festlegt;
- die Tarifvereinbarung VI über Pflegeleistungen für Abhängige Personen und die Entwicklung der Persönlichen Selbstbestimmung vom April 2012, die für Unternehmen und Arbeitsplätze gilt, die Leistungen für pflegebedürftige Personen bereitstellen; sie beabsichtigt, die Beschäftigung zu regulieren und aufrechtzuerhalten (ebenda, 9).

Diese Tarifvereinbarungen gelten nicht für irreguläre und nicht angemeldete Tätigkeiten, denn Schwarzarbeit ist bei ausländischen Arbeitskräften, insbesondere bei ausländischen Frauen, weit verbreitet.

VERFAHREN UND STANDARDS

Auf der Website von SEPE, dem Arbeitsamt in Spanien, gibt es einen Online-Unterstützungsservice, der aus zwei Fragebögen besteht – einer für die Berufserfahrung und einer für nicht-formales Lernen – und Personen dabei hilft, herauszufinden, ob sie eine Akkreditierung des nicht-formalen Lernens oder der Arbeitserfahrung beantragen können.¹¹³

Personen, die an dem Anerkennungs- und Validierungsverfahren teilnehmen möchten, müssen die folgenden Anforderungen erfüllen:

- Sie müssen die spanische Staatsangehörigkeit besitzen, die Registrierungsbescheinigung der Unions-Bürgerschaft oder die Aufenthaltskarte für Familien eines EU-Bürgers erlangt haben oder im Besitz einer in Spanien gültigen Aufenthaltsgenehmigung oder einer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung gemäß den Bestimmungen sein, die im spanischen Einwanderungsgesetz festgelegt sind;

¹¹³ Siehe: <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex> (2016-06-07)

- Sie müssen zum Zeitpunkt der Registrierung mindestens 18 Jahre alt sein, wenn es um die Kompetenzeinheiten entsprechend den Qualifikationen der Stufe I geht, und 20 Jahre oder älter bei den Stufen II und III sein;
- Sie müssen Arbeitserfahrung und/oder eine nicht-formale Ausbildung in Verbindung mit den beruflichen Kompetenzen aufweisen, die sich die Person akkreditieren lassen möchte:
 - ✓ Im Falle der **Arbeitserfahrung**: Der Nachweis von mindestens 3 Jahren mit mindestens 2.000 Gesamtarbeitsstunden während der letzten 10 Jahre vor der offiziellen Ankündigung. Für Kompetenzeinheiten der Stufe I ist eine zweijährige Arbeitserfahrung mit mindestens 1.200 Gesamtarbeitsstunden erforderlich;
 - ✓ Im Falle der **nicht-formalen Ausbildung**: Der Nachweis von mindestens 300 Stunden während der letzten 10 Jahre vor der offiziellen Ankündigung. Für Kompetenzeinheiten der Stufe sind mindestens 200 Stunden erforderlich. In Fällen, in denen die Lernmodule in Verbindung mit der Kompetenzeinheit, die akkreditiert werden soll, eine kürzere Dauer berücksichtigt, sollten die festgelegten Stunden in diesen Lernmodulen akkreditiert werden.¹¹⁴

Sofern Personen diese Voraussetzungen für die Beantragung der Validierung nicht erfüllen, da sie beispielsweise keine spanischen oder EU-Bürger sind, keine Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung besitzen oder in den letzten 10 Jahren keine Berufserfahrung oder Ausbildung absolviert haben, wird ihnen mitgeteilt, dass sie die Validierungsaufgaben nicht erfüllen. Sofern sie die Anforderungen erfüllen, wird ihnen der Name der Kompetenzeinheiten (und der Berufsfamilie) mitgeteilt, die sie akkreditieren lassen können. Auf den Internetseiten des Bildungsministeriums¹¹⁵ und von SEPE sind Informationen hinterlegt, wo solche Personen nähere Informationen in ihrer Region erhalten können.

Die vorhandenen Standards zur Unterstützung der Berufsausbildung sind die Kompetenzeinheiten des **Nationalen Katalogs der Beruflichen Qualifikationen (CNCP)**¹¹⁶; sie werden für Berufsbildungsdiplome und Zeugnisse beruflicher Standards verwendet. Bei der Anerkennung der Kompetenzen berücksichtigt die Evaluierung die beruflichen Leistungen (*realizaciones profesionales*), die Leistungskriterien (*criterios de realización*) und den jeweils darin skizzierten beruflichen Kontext. Bei der Hochschulbildung entscheiden die Universitäten als autonome Stellen über die Module und Einheiten, die validiert werden können, und arbeiten ihre eigenen Standards aus (Europäische Kommission et al. 2014c, 8).

Das Nationale Institut für Qualifikationen (*Instituto Nacional de las Cualificaciones* - INCUAL) wurde 1999 gegründet. Es ist das befugte und unabhängige technische

¹¹⁴ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_recAcr_ing.html (2016-06-17)

¹¹⁵ Siehe: <http://www.todofp.es/acreditacion/ServletEligelt?opcion=1> (2016-06-07)

¹¹⁶ Siehe: <http://www.todofp.es/dctm/todofp/biblioteca/informes/catalogo-nacional-cualificaciones-junio-2014.pdf?documentId=0901e72b81c39c58> (2016-06-07)

Instrument, das den Spanischen Generalrat für Berufsbildung¹¹⁷ unterstützt, die Ziele des Nationalen Systems für Qualifikationen und Berufsbildung (*Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional* - SNCFP) zu erreichen. Das Qualifikations- und Berufsbildungsgesetz (2002) überträgt dem INCUAL die Verantwortung für die Festlegung, Erstellung und Aktualisierung des Nationalen Katalogs für Berufliche Qualifikationen (CNCP) und des entsprechenden **Modularen Katalogs der Berufsbildung**.¹¹⁸

Der CNCP besteht aus beruflichen Qualifikationen, die nach Qualifikationsstufen und Berufsfamilien geordnet sind. Die 26 Berufsfamilien, die den CNCP bilden, wurden gemäß Affinitätskriterien zwischen den unterschiedlichen beruflichen Kompetenzen eingerichtet. Jede Qualifikation hat eine allgemeine Kompetenz, die kurz die wesentlichen Aufgaben und Funktionen der Arbeitskraft definiert. Jede Qualifikation setzt sich aus Kompetenzeinheiten zusammen. Die Kompetenzeinheiten entsprechen dem Mindestumfang der beruflichen Kompetenzen, die teilweise anerkannt und akkreditiert werden können. Jede Kompetenzeinheit ist mit einem Lernmodul verknüpft, in der der für den Erwerb der Kompetenzeinheit notwendige Unterricht beschrieben wird.

Kompetenzeinheiten sind in berufliche Leistungen unterteilt. Sie legen das erwartete Verhalten einer Person fest, d. h. die erwarteten Auswirkungen oder Ergebnisse der durch diese Person durchgeführten Aktivitäten; sie helfen, zu verstehen, ob eine Person bei einer Kompetenzeinheit kompetent ist. Leistungskriterien drücken das akzeptable Niveau einer beruflichen Leistung aus, um die produktiven Organisationsziele zu erfüllen, und sie dienen als Leitlinie für die Bewertung der beruflichen Kompetenzen. Der berufliche Kontext ist eine erläuternde Beschreibung der Produktionsmittel, Produkte und Arbeitsergebnisse, der verwendeten oder hervorgebrachten Informationen und der sonstigen analogen Elemente, die für die Bestimmung einer beruflichen Leistung als notwendig erachtet werden.

Der **Modulare Katalog der Berufsbildung** setzt sich als allen Lernmodulen zusammen. Jedes Modul ist mit einer der Kompetenzeinheiten verbunden, die eine berufliche Qualifikation bilden. Der Modulare Katalog liefert eine einheitliche Referenz für die Integration des Berufsbildungsangebotes, um die Kapitalisierung des Lernens und die Förderung des lebenslangen Lernens zu ermöglichen. Der Modulare Katalog der Berufsbildung fördert ein hochwertiges Berufsbildungsangebot, das aktualisiert wird und sich für verschiedene Zielgruppen entsprechend ihren Erwartungen in Bezug auf den beruflichen Aufstieg und die persönliche Entwicklung eignet. Daneben erfüllt der Katalog die Bedürfnisse der produktiven Sektoren nach Berufsbildung. Der Katalog beabsichtigt die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Stärkung der Qualifikationen bei der Erwerbsbevölkerung.¹¹⁹

Personen, die sich an dem Validierungsprozess beteiligen möchten, haben Zugang zu

¹¹⁷ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_consejoGeneral_ing.html (2016-06-17)

¹¹⁸ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual_ing.html (2016-06-17)

¹¹⁹ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb_ing.html (2016-11-30)

kostenloser und persönlicher Orientierung durch einen professionellen Berater, die durch Bildungs- und Arbeitsverwaltung, örtliche Behörden, Sozialpartner, Handelskammern und andere öffentliche und private Organisationen bereitgestellt werden kann. Die Organisationen erhalten Selbstbeurteilungsfragebögen, die durch die Personen ausgefüllt werden können, um ihre zu validierenden beruflichen Kompetenzen zu identifizieren. Zu Beginn des Prozesses finden Gruppentreffen mit den Kandidaten statt, bei denen allgemeine Informationen über den Validierungsprozess bereitgestellt werden.

Sobald Personen in den Validierungsprozess aufgenommen werden, erhalten sie eine obligatorische Beratung: Ein professioneller Berater unterstützt die Kandidaten bei der Vorbereitung und Einrichtung des Evaluierungsprozesses und der Entwicklung ihrer Berufs- und Ausbildungshistorie. Dies geschieht durch das Sammeln aller relevanten Dokumente und die Beschreibung der Arbeitserfahrung einer Person. Daneben wird auch Beratung für das Ausfüllen des Selbstbeurteilungsfragebogens bereitgestellt. Der Berater erstellt den Bericht über den Kandidaten für den Evaluierungsausschuss, in dem der Berater die Eignung des Bewerbers zur Teilnahme an dem Prozess für das Absolvieren der Bewertungsphase, die Berechtigung der beruflichen Kenntnisse und gegebenenfalls das erforderliche Training für den Abschluss der Einheit einer Kompetenz zum Ausdruck bringt, die evaluiert werden soll. Anschließend prüft ein Gutachter alle Dokumente und den Bericht und beurteilt, ob die für eine bestimmte Kompetenz benötigten Kompetenzen nachgewiesen wurden. Normalerweise findet ein Gespräch mit dem Gutachter statt, und die Kandidaten müssen einige Fragen beantworten, um ihre Kenntnisse zu demonstrieren. Eine praktische Demonstration kann ebenfalls herangezogen werden, wie die Arbeit mit einer Puppe, um zu zeigen, wie eine kranke Person bewegt wird. Die praktischen Tests werden nur in einer Testumgebung und nicht am eigentlichen Arbeitsplatz durchgeführt.

Am Ende des Evaluierungsprozesses verfasst die zuständige Verwaltung (im Falle von Andalusien, der Region des spanischen TRACK-Partners, das Institut für Berufliche Qualifikationen) einen Bericht und erklärt der Person verschiedene Trainingsoptionen im Hinblick auf den Erwerb eines beruflichen Zeugnisses oder einer Berufsbildungsqualifikation, falls die bis dahin akkreditierten Kompetenzeinheiten nicht ausreichen, ein Berufsbildungsdiplom oder ein berufliches Zeugnis in direkter Form zu erlangen. Eine vollständige berufliche Qualifikation wird normalerweise anerkannt. Falls nur einige Kompetenzeinheiten im Verlauf des Prozesses validiert wurden, können die Kandidaten im nächsten Jahr an den *convocatorias* (Bewerbungsaufufen) teilnehmen, um ihre Qualifikation abzuschließen (Europäische Kommission et al. 2014c, 6f.; Gespräch mit Trinidad Rubio).

Diese Validierungsverfahren werden im Pflegesektor relativ oft verwendet: In Andalusien werden beispielsweise für zwei berufliche Qualifikationen in Bezug auf „pflegebedürftige Personen“ mit der Bezeichnung *„Atención socio sanitaria a personas en el domicilio“* („Häusliche Sozial- und Gesundheitspflege“) und *„Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales“* („Sozial- und Gesundheitspflege in

Sozialeinrichtungen“) etwa einmal pro Jahr *convocatorias* (Bewerbungsaufrufe) für die Anerkennung und Akkreditierung von Kompetenzen veranstaltet. In jedem Jahr können 200 Bewerber an dem Anerkennungs- und Akkreditierungsprozess für jede berufliche Qualifikation (insgesamt 400) in der Region Andalusien teilnehmen. Die Verfahren sind in dem **Königlichen Dekret 1224/2009** aufgeführt und werden für alle beruflichen Qualifikationen verwendet, d. h. die Validierungsverfahren sind immer identisch, egal welche Sektoren oder Qualifikationen validiert werden.

FINANZIERUNG

Das Königliche Dekret 1224/2009 enthält ein spezifisches Budget für die Akkreditierung beruflicher Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung erworben wurden: Die spanische Zentralregierung hat den Validierungsprozess finanziert, auch wenn von den Regionen erwartet wird, künftig Teile der Finanzierung zu übernehmen. Bis 2011 wurden € 59 Millionen durch die Zentralregierung investiert; € 35 Millionen wurden in die Ausbildung von Beratern und Gutachtern, die Vorbereitung aller begleitenden Instrumente für die Fernberufsbildung, Werbung, Portale und Internetseiten investiert. € 24 Millionen wurden in die Regionen transferiert, um etwa 60.000 Kandidaten landesweit zu evaluieren (Europäische Kommission et al. 2014c, 13).

Aufgrund der Sparpolitik hat sich das Akkreditierungsbudget in den letzten drei Jahren nicht verändert. 2013 genehmigte die Zentralregierung etwa € 5,6 Millionen, die zwischen den Autonomen Regionen aufgeteilt werden. Dieser Betrag wird durch die regionale Verwaltung ergänzt, doch generell wird immer noch davon ausgegangen, dass die zur Verfügung stehende Finanzierung nicht ausreicht, um die große Nachfrage der Bewerber abzudecken (Europäische Kommission et al. 2016b, 18).

Die geschätzten Validierungskosten pro Person belaufen sich auf € 400. Es gibt keine steuerlichen Anreize für Firmen, sich an dem Validierungsprozess zu beteiligen.

Die Kosten für die Personen unterscheiden sich in den einzelnen Regionen: In einigen Regionen sind keine Gebühren zu entrichten (beispielsweise Andalusien, Asturien, Kastilien-Leon, Kastilien-La Mancha), in anderen Regionen müssen die Bewerber Aufnahmegebühren bezahlen, die sich normalerweise zwischen € 10 und € 30 pro Person bewegen (ebenda, 15).

Die Finanzierung der Validierung wurde seit 2007 vorwiegend durch den ESF übernommen. Alle Bewerbungsaufrufe zur Akkreditierung von Kompetenzen wurden gemeinsam durch das Bildungsministerium oder das Arbeitsministerium und den ESF finanziert. Im Jahr 2009 hat sich die spanische Regierung verpflichtet, einen neuen Validierungsprozess für Berufserfahrung zu finanzieren. Die Finanzierung erstreckte sich auf die Herstellung und Aktualisierung von Materialien, das Training von Beratern und Gutachtern und die direkte Unterstützung für Kandidaten. Im Jahr 2013 hat die Regierung ein Budget über € 5,6 Millionen für die Anerkennung und Akkreditierung von Kenntnissen

genehmigt, die durch Arbeitserfahrung erworben wurden; erneut stammte ein Großteil der Finanzierung vom ESF (Cedefop 2016b, 30, 55).

Daneben wurden 2013 einige private Initiativen für große Unternehmen wie *Mercadona* (Lebensmittelbranche), *Ambuiberica* (Sanitärsektor) oder Unternehmensverbände wie *Confemadera* (Möbelbranche) entwickelt, die Geld für die Akkreditierung ihrer eigenen Arbeitskräfte investiert haben. Diese Initiativen wurden in Abstimmung mit der öffentlichen Verwaltung entwickelt (ebenda, 41).

NATIONALER INSTITUTIONELLER RAHMEN, VERANTWORTUNGEN, HAUPTAKTEURE

Spanien hat einen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen entwickelt, der unter der Bezeichnung Spanischer Qualifikationsrahmen (*Marco Español de Cualificaciones - MECU*) bekannt ist. Er basiert auf Lernergebnissen und beabsichtigt die Verknüpfung und Koordinierung verschiedener Ausbildungs- und Trainingssysteme (Unesco-Institut für Lebenslanges Lernen et al. 2015, 336). Der spanische NQR wird Qualifikationen enthalten, die durch formales, nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, da die Validierung genutzt wird, um sich Qualifikationen auf der Grundlage des nicht-formalen und informellen Lernens anzueignen. Für die höhere Bildung gibt es einen spezifischen Rahmen (Spanischer Qualifikationsrahmen für Höhere Bildung), der 2011 gebilligt wurde. Die vier höchsten Stufen des NQR werden mit diesem Rahmen der Höheren Bildung verknüpft (Europäische Kommission et al. 2014c, 7). Das **Königliche Dekret 22/2015120 über die Einführung des MECU** bildet die Rechtsgrundlage für seine Umsetzung. Es legt die Stufen und Stufendeskriptoren für die Referenzierung des MECU auf die EQR-Stufen fest. Das Dekret wurde in Absprache mit den wichtigen Interessengruppen entwickelt und durch die nationalen Beratungsstellen überwacht (Unesco-Institut für Lebenslanges Lernen et al. 2015, 336). Der vorläufige Referenzierungsbericht des MECU für den EQR sollte Mitte 2015 erstellt werden, doch der Bericht ist immer noch nicht auf dem Portal für Lernmöglichkeiten und Qualifikationen in Europa online¹²¹.

Die Validierung in Spanien wird vorwiegend durch öffentliche Behörden angeführt: Das **Bildungsministerium** erhebt Daten über Begünstigte, das Bildungsministerium und das **Arbeitsministerium** haben 2011 eine interministerielle Kommission zur Überwachung des Validierungsprozesses eingerichtet; die Kommission setzt sich aus Vertretern des **Generaldirektorats für Berufsbildung** (Bildungsministerium) und von SEPE (Arbeitsministerium) zusammen, und ihre Aufgabe lautet, das Verfahren für die durch Arbeitserfahrung erworbenen Kenntnisse zu überwachen und zu bewerten. Die staatliche Arbeitsvermittlung **SEPE** ist ebenfalls für die Registrierung der Zertifizierung der Ergebnisse von Validierungsaufufen verantwortlich (Europäische Kommission et al.

¹²⁰ Siehe: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11528-consolidado.pdf> (2016-06-29)

¹²¹ Siehe: https://ec.europa.eu/ploteus/documentation#documentation_73 (2017-04-25)

2014c, 3f., 9).

Die Zentralregierung ist zusammen mit den Autonomen Regionen für die Beaufsichtigung der Validierung auf allen Ebenen des Bildungssystems verantwortlich. Das **Nationale Institut für Bildungsbeurteilung (INEE)**¹²² ist zusammen mit der **Nationalen Agentur für Bewertung, Qualität und Akkreditierung (ANECA)**¹²³ in Verbindung mit Universitäten für die Bewertung des Bildungssystems im Bildungsministerium verantwortlich.

In Bezug auf die Berufsbildung gibt es zwei Subsysteme:

- Die erste Berufsbildung, die in den Schulen erfolgt und der Verantwortung des Bildungsministeriums und der Regionen unterliegt,
- Das nationale Subsystem der Berufsbildung für Beschäftigung, das durch das Arbeitsministerium und die Regionen verwaltet wird.

Der **Generalrat für Berufsbildung** (*Consejo General de Formación Profesional*) wirkt beratend an der Evaluierung der Ergebnisse des Validierungsprozesses mit. Die Regionen sind für den Validierungsprozess verantwortlich, einschließlich der Veranstaltung von Bewerbungsaufufen zur Bewertung und Akkreditierung, auch wenn die Zentralregierung ebenfalls Bewerbungsaufufe auf der Ebene oberhalb der Regionen durchführen kann (Europäische Kommission et al. 2014c, 8).

Bildungseinrichtungen wirken intensiv an dem Akkreditierungsprozess beruflicher Kompetenzen mit, die durch Arbeitserfahrung erworben wurden; zwei Arten von Berufsbildungszentren sind an der Validierung beteiligt:

- Integrierte Berufsbildungszentren entwickeln integrierte Trainingsaktivitäten, die auf junge, aktive Arbeitskräfte und Arbeitslose ausgerichtet sind, um lebenslanges Lernen zu erleichtern. Sie bieten alle Arten von Berufsbildung an, wie berufliche Erstausbildung und berufliche Fortbildung, die sich auf den Nationalen Katalog der Beruflichen Standards beziehen.
- Nationale Referenzzentren führen innovative und experimentelle Initiativen im Bereich Berufsausbildung durch und spezialisieren sich in 26 Berufsfeldern (*familias profesionales*) (ebenda, 9f.).

Der **private Sektor**, unter Einschluss von Gewerkschaften und Unternehmensverbänden, beteiligt sich an der Ausarbeitung der Gesetzgebung, da er im Generalrat für Berufsbildung vertreten ist. Der private Sektor stellt Orientierung für Personen in Bezug auf die Validierungsaufufe und den Prozess bereit. Die Validierung wird hauptsächlich durch die öffentliche Verwaltung geleitet, doch Gewerkschaften und Unternehmensverbände können offizielle Ankündigungen für die Bedürfnisse bestimmter Sektoren beantragen. Im Jahr 2011 hat auf den Balearen beispielsweise die Stiftung für Pflege und Unterstützung der Abhängigkeit und die Förderung der Persönlichen

¹²² Siehe: <http://www.mecd.gob.es/inee/portada.html> (2016-06-07)

¹²³ Siehe: <http://www.aneca.es/eng/ANECA> (2016-06-07)

Selbstbestimmung der Balearen als eine regionale Organisation den Validierungsprozess aller Arbeitskräfte gefördert, die sich an diesem Bewerbungsauftrag beteiligen wollten (ebenda, 11).

Die Verantwortungen für die Validierung werden durch das Königliche Dekret 1224/2009 festgelegt, doch auch die Autonomen Regionen können Anordnungen erlassen, um ihren eigenen Prozess zu regulieren. 9 von 17 Regionen haben ihre eigenen Vorschriften oder Gesetze.

In den **Autonomen Regionen** gibt es die folgenden Hauptakteure:

- Die **Bildungsbehörde** ist für Informationen über die Validierungsaufträge und die Anzahl der Stellen pro Ausschreibung, das Training der Berater und Gutachter, die Betreuung der Kandidaten, die Bewertung der Kenntnisse und Kompetenzen und die Qualitätssicherung des Validierungsprozesses verantwortlich.
- Die **Arbeitsbehörde** ist für die Organisation der Bewerbungsaufträge und die Durchführung des Prozesses in ihren Gebieten verantwortlich.
- Der **Regionale Rat für Berufsbildung** unterbreitet Vorschläge für Validierungen entsprechend dem Wirtschaftssektor und seinen Bedürfnissen und überwacht und evaluiert den Validierungsprozess.
- Der **dritte Sektor** unterbreitet Vorschläge nach Sektoren und wirtschaftlichen Interessen, informiert Kandidaten und stellt Anerkennungsmöglichkeiten bereit (Europäische Kommission 2016b, 5f.).

INFORMATION UND ORIENTIERUNG

Wie oben bereits erwähnt wurde, sind die Autonomen **Regionen** für die Veröffentlichung der Bewerbungsaufträge zur Validierung von Berufserfahrung in ihren offiziellen regionalen Zeitungen zuständig. Die Regionen organisieren normalerweise Kampagnen, um die Öffentlichkeit zu informieren, doch auch andere Organisationen, wie Gewerkschaften, haben Informationskampagnen über die Validierung beruflicher Kompetenzen ins Leben gerufen.

Auf rechtlicher Basis hat das **Qualifizierungs- und Berufsbildungsgesetz** (2002) in Titel III das Ziel und die Organisation der Information und Berufsberatung in den folgenden Artikeln 14 und 15 festgelegt:

- Artikel 14. Ziel der Information und Berufsberatung

Im Rahmen des Nationalen Systems für Qualifikationen und Berufsbildung zielt die Information und Berufsberatung darauf ab:

- 1) Über die Möglichkeiten des Zugangs zu Beschäftigung, die Möglichkeiten des Erwerbs, der Bewertung und Akkreditierung von Kompetenzen und beruflichen Qualifikationen und darüber zu informieren, wie man damit lebenslang vorankommen kann.

- 2) Über die verschiedenen Ausbildungsangebote und die möglichen Ausbildungsgänge zur Erleichterung der Eingliederung und Wiedereingliederung von Arbeitskräften sowie die berufliche Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu informieren.
- Artikel 15. Organisation der Information und Berufsberatung
 - 1) Die Dienste der Bildungs- und Arbeitsverwaltungen, der lokalen Verwaltung und Sozialpartner müssen unter anderem in der Lage sein, an der Information und Berufsberatung mitzuwirken, wobei die allgemeine Verwaltung des Staates für die Entwicklung von Kooperations- und Koordinationsmechanismen zwischen den betroffenen Organisationen verantwortlich ist.
 - 2) Die Informations- und Berufsberatungsdienste der öffentlichen Verwaltungen sind für die Bereitstellung von Informationen an die Nutzer des Bildungssystems, an die Familien, an arbeitslose Arbeitnehmer und an die Gesellschaft im Allgemeinen verantwortlich. Daneben sind die öffentlichen Verwaltungen dafür verantwortlich, den Sozialpartnern unbeschadet ihrer Unabhängigkeit Informationen über das System zur Verfügung zu stellen, die als Leitfaden für Tarifverhandlungen dienen könnten.¹²⁴

Neben den Regionen werden Informationen auch auf nationaler Ebene auf den Internetseiten des Bildungsministeriums, zum Beispiel das TodoFP-Portal¹²⁵, oder von SEPE bereitgestellt. Interessenten können auch Informationen von Zentren der Erwachsenenbildung, Orientierungsabteilungen in weiterführenden und berufsbildenden Schulen, integrierten Berufsausbildungszentren, (regionalen und nationalen) Zentren der öffentlichen Arbeitsvermittlung, Kommunen, Handelskammern oder Gewerkschaften und Unternehmensverbänden erhalten (Europäische Kommission et al. 2014c, 18).

Personen, die an der Validierung ihrer beruflichen Kompetenzen interessiert sind, erhalten selbst vor der Beantragung und der Zulassung für den Validierungsprozess kostenlose und persönliche Orientierung. Die oben erwähnten Organisationen haben Selbstbeurteilungsfragebögen ausgegeben, die von Interessenten ausgefüllt werden können, um berufliche Kompetenzen zu identifizieren, die validiert werden können. Wenn sie zum Validierungsprozess zugelassen werden, erhalten Teilnehmer eine obligatorische Beratung durch einen professionellen Berater. Der Berater erteilt Ratschläge für das Ausfüllen des Selbstbeurteilungsfragebogens, in dem Informationen über die wesentlichen und nebengeordneten beruflichen Aktivitäten erfasst werden, die eine wesentliche Grundlage für den Erwerb der Kompetenzeinheiten bilden. Daneben gibt es ebenfalls Quellen, die bei der Vorbereitung der Bewerber helfen: Das wichtigste Instrument ist das „Handbuch für Validierungskandidaten“¹²⁶, das durch INCUAL erarbeitet wurde. Das Dokument enthält Informationen über den Validierungsprozess und seine wesentlichen Inhalte, wie die Rolle des Kandidaten und die Vorteile der

¹²⁴ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_informacionOrientacion_ing.html (2016-06-17)

¹²⁵ Siehe: <http://www.todofp.es> (2016-06-07)

¹²⁶ Siehe, nur in Spanisch verfügbar:

https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabajo/recursos/pdf/formacion/receex/guia_persona_candidata.pdf (2017-02-28)

Validierung oder die Phasen des Verfahrens, der Evaluierung, der Akkreditierung und der Registrierung (ebenda, 18f.; Europäische Kommission et al. 2016b, 15).

Bei den Validierungsfachleuten, die für Orientierung und/oder Evaluierung verantwortlich sind, handelt es sich um Lehrer weiterführender und/oder berufsbildender Schulen, Ausbilder oder Fachleute, die über eine mindestens vierjährige Erfahrung in der evaluierten Kompetenz verfügen müssen. Sie müssen ferner an einem Trainingslehrgang über die Validierung und das Bewertungs- und Zertifizierungsverfahren teilnehmen. Die Dauer des Lehrganges variiert zwischen 20 und 75 Stunden (Europäische Kommission et al. 2014c, 21; Europäische Kommission et al. 2016b, 16).

QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG

In Spanien existiert ein allgemeiner Qualitätssicherungsrahmen für das gesamte Bildungssystem. Ein Qualitätssicherungsrahmen für Berufsbildung befindet sich noch im Entwicklungsstadium. In naher Zukunft wird das bestehende Validierungsverfahren in Verbindung mit der Bewertung und Akkreditierung beruflicher Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung gewonnen wurden, weiter verbessert (Europäische Kommission et al. 2014c, 19).

Bezüglich der Qualitätssicherung in der Berufsbildung im Rahmen des Bildungssystems sind sowohl das **Bildungsministerium** als auch die Regionalen Bildungsbehörden der Regionen beteiligt. Das Bildungsministerium ist verantwortlich für:

- Den Erlass der grundlegenden Standards, mit deren Hilfe das verfassungsmäßige Recht auf Bildung durch die Festlegung allgemeiner Regeln für das Bildungssystem umgesetzt wird;
- Die Festlegung der Mindeststandards für Lernzentren, die Einführung des Gesamtbildungsprogramms, die Festsetzung der Mindestinhalte der Bildungsprogramme und die Regulierung der Gültigkeit akademischer und beruflicher Qualifikationen in ganz Spanien;
- Die Gewährleistung des Rechts und der Verpflichtung, spanische Sprachkenntnisse zu besitzen, ohne das Recht solcher Autonomen Regionen mit eigenen Sprachen zu beeinträchtigen, die ihre eigenen Standards einführen können, damit sichergestellt wird, dass Personen ihr eigenes sprachliches Erbe verstehen und nutzen.

Darüber hinaus sind die Regionen für die regulatorische Entwicklung des grundlegenden nationalen Standards und die Regelung der nicht-grundlegenden Elemente oder Aspekte des Bildungssystems verantwortlich.¹²⁷

Die Aufnahme nicht-formaler und informeller Aspekte des Lernens in den spanischen NQR gilt als komplex. Die Aufnahme der Qualifikationen aus dem nicht-formalen oder informellen Lernen erfolgt unter Verwendung von Anerkennungs- und

¹²⁷ Siehe <http://www.egavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/spain.aspx> (2016-06-07)

Validierungsprozessen, die erst in den letzten Jahren umfassend umgesetzt wurden (Unesco-Institut für Lebenslanges Lernen 2015, 338).

Der interministerielle Ausschuss entwickelt zusammen mit den Regionen den Überwachungs- und Evaluierungsplan, um die Qualität, die Effektivität und die Auswirkungen der Evaluierung und Akkreditierung beruflicher Kompetenzen zu kontrollieren. In den meisten Regionen gibt es Qualitätssicherungsrahmen: Einige haben einen spezifischen Rahmen für die Validierung, wie Aragonien, andere sichern die Qualität des Validierungsprozesses durch einen bestehenden allgemeinen Qualitätssicherungsrahmen, wie das Baskenland (Europäische Kommission et al. 2014c, 19f.).

BEISPIELE NATIONALER, REGIONALER ODER LOKALER INITIATIVEN

REGIONALE INITIATIVEN

Die **Servicios Sociales Integrados Grupo** (SSI, Gruppe für Integrierte Soziale Dienste) ist eine gemeinnützige Genossenschaft von Sozialpflegefachleuten in Bilbao. Das Genossenschaftsmodell der SSI-Gruppe ist durch Selbstregierung, Selbstverwaltung, Gleichberechtigung, Gemeinschaftseigentum, Kommunikation und eine dezentralisierte Personalstruktur gekennzeichnet. Andere wesentliche Werte sind persönliche Entwicklung, Weiterbildung, die Wahrung beruflicher Standards, die Unterstützung sozialer Initiativen und die Reinvestition der Gewinne, die in der Gemeinschaft erzielt werden. Ziele der SSI-Gruppe sind eine umfassende Reaktion auf die sozialen Bedürfnisse sozial schwacher und abhängiger Menschen im Baskenland, die Unterstützung informeller Pflegepersonen beim Erwerb formaler Qualifikationen und gleichzeitig die Steigerung des Wertes ihrer Arbeit (Eurofound 2013, 39).

Das SSI-Trainingszentrum für Gesundheitsfürsorge ist auf die Verbesserung und Bereicherung der beruflichen Kompetenzen der Menschen ausgerichtet, die SSI bilden. Dies geschieht durch den Transfer von Erkenntnissen aus empirischen Erfahrungen, die im Laufe der Jahre gewonnen wurden, und anhand von Trainingsmaßnahmen zur Vorbereitung von Fachkräften aus anderen Organisationen und Arbeitslosen. Daneben werden durch SSI auch sozialpädagogische und psychosoziale Unterstützungsleistungen für Pflegekräfte und/oder Familienangehörige pflegebedürftiger Personen bereitgestellt. SSI besitzt Beratungs- und Bewertungszentren für die Anerkennung beruflicher Kenntnisse in Verbindung mit Berufsabschlüssen in der häuslichen Gesundheits- und Sozialpflege für pflegebedürftige Personen.¹²⁸

¹²⁸ Siehe: <http://www.gruposocial.es/en/servicios/> (2016-06-17)

ÜBERSICHT UND BEISPIELE BEWÄHRTER VERFAHREN FÜR DIE VALIDIERUNG IN DER (INFORMELLEN) PFLEGE

Das oben erwähnte Pflegegesetz aus dem Jahr 2006 hebt die Bedeutung der Qualifikation und Professionalisierung der Arbeitnehmer als Mittel zur Entwicklung der Beschäftigung in dem Sektor hervor. Ein wichtiger Schritt wäre es, unterschiedliche Jobs und Berufe im Pflegesektor besser zu definieren und abzugrenzen, denn dies würde helfen, die notwendigen Bedingungen für die Stellenbesetzung sowie die Inhalte im Hinblick auf die für den Job erforderliche Ausbildung besser festzulegen.

Das spanische System der beruflichen Validierung durch Erfahrung könnte für informelle Pflegekräfte genutzt werden, um die Anzahl potenzieller Pflegearbeiter zu erhöhen: Jede berufliche Qualifikation besteht aus einer Anzahl an „Kompetenzeinheiten“, normalerweise zwei oder drei, die jeweils mit einem kurzen Trainingsmodul verknüpft sind (Eurofound 2013, 38). Das TRACK-Trainingsprogramm könnte ein Teil von oder eine Verbindung zu einer solchen Einheit sein. Ferner wird eine Teilqualifikation für jede Einheit benötigt, um die vollständige Berufsqualifikation zu erlangen. Momentan konzentriert sich die informelle Pflege offensichtlich nicht auf eine berufliche Validierung durch Erfahrung. Daher könnte TRACK ein erster Schritt in diese Richtung sein.

Die regionalen ausstellenden Stellen evaluieren und akkreditieren berufliche Kompetenzen unter Berücksichtigung des Spanischen Nationalen Katalog Beruflicher Qualifikationen als Referenz. Für alle Kompetenzeinheiten, ausgenommen der Stufe 1, können früher erworbene Erfahrungen validiert werden, sofern die entsprechende Person in den vergangenen 10 Jahren mindestens 2.000 Arbeitsstunden im Verlauf von wenigstens 3 Jahren nachweisen kann. Für Kompetenzeinheiten der Stufe 1 ist ein Minimum von 1.200 Arbeitsstunden im Verlauf von wenigstens 2 Jahren in den vergangenen 10 Jahren ausreichend. Normalerweise wird diese Arbeitserfahrung anhand von Arbeitsverträgen oder anderen offiziellen Dokumenten des Arbeitgebers validiert. Personen, die als informelle Pflegepersonen arbeiten, verfügen nicht über diese Dokumente und müssen daher andere Wege finden, ihre Arbeitserfahrung zu belegen: Personen über 25, die die geforderte Arbeitserfahrung aufweisen, diese aber nicht anhand der erforderlichen Dokumente ordnungsgemäß nachweisen können, erhalten die Möglichkeit, andere Nachweise vorzulegen, und ihre Fälle werden dann durch ein spezielles Gremium evaluiert (Carer+ 2013, 91f., Gespräch mit Trinidad Rubio).

Die beiden oben erwähnten beruflichen Qualifikationen – „*Atención socio sanitaria a personas en el domicilio*“ und „*Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*“ – beinhalten einige vergleichbare Aufgaben, die informelle Pflegepersonen ebenfalls regelmäßig wahrnehmen. Doch das Validierungsverfahren ist immer noch ziemlich kompliziert und zeitaufwendig, und es werden einige Anforderungen benötigt, die informelle Pflegepersonen eventuell nicht aufweisen, wie drei Jahre dokumentierter Arbeits-/Berufserfahrung und 300 Stunden nicht-formalen Lernens, die für beide Qualifikationen benötigt werden (Personen, die in Einrichtungen

arbeiten, erhalten relativ viel nicht-formales Training, wie Kochen usw.): Informelle Pflegepersonen verfügen nicht über den Umfang an nicht-formalem Lernen, und TRACK an sich ist ein zu kleines Trainingsprogramm, um große Wirkung zu erzielen (ebenda).

Im Jahr 2011 stießen die *convocatorias* (Bewerbungsaufrufe) für die „Pflege von abhängigen Personen zuhause oder in Einrichtungen“ in Galizien¹²⁹ auf große Resonanz bei den Kandidaten (etwa 8.000), die weit über den angebotenen Zertifizierungen lag (300). Daher musste eine Auswahl getroffen werden. Die Anzahl der Bewerber wurde durch eine neue Vorschrift angekurbelt, laut der ab 2015 eine Mindestzertifizierung für Personen erforderlich ist, die in diesem Bereich – oftmals informell – tätig sind. Die Zertifizierung wird von den betroffenen Personen (vorwiegend Frauen, oftmals im Alter zwischen 45 und 55 Jahren mit 10 – 15 Jahren Arbeitserfahrung; Damesin et al. 2014, 195) begrüßt und ist für sie hilfreich. Für Andalusien wurde ebenfalls erwähnt, dass Bewerbungsaufrufe für diese beiden beruflichen Qualifikationen in den letzten Jahren viel mehr Kandidaten angelockt haben, als Plätze zur Verfügung standen. Daher existiert offensichtlich eine große Nachfrage nach Zertifizierung der Kompetenzen in diesem Bereich.

Im Jahr 2012 wurden die *convocatorias* auf andere Qualifikationen ausgeweitet und beinhalten nun industrielle Qualifikationen, die beispielsweise für die Region Galizien mit ihrer industriellen Tradition wichtig sind. Ziel ist es, diese auf (oftmals überwiegend weibliche) Berufe auszudehnen, in denen die Ausbildung vorwiegend nicht-formal und das Qualifikationsniveau niedrig ist. Die Anerkennung ermöglicht den Zugang zu einer ergänzenden Ausbildung, auch während des Prozesses an sich, um die für eine Vollqualifikation notwendigen Kompetenzeinheiten zu erlangen (ebenda).

PERSPEKTIVEN DER TRACK-ZERTIFIZIERUNG AUF NATIONALER EBENE

Berufliche Qualifikationen sowie die Anerkennung früherer Arbeitserfahrung und absolvierter Unterrichte werden als wichtig erachtet, um das Problem der mangelnden Fachkräfte in dem Bereich zu lösen. Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, Fachkräfte mit den entsprechenden Kenntnissen und Erfahrungen zu finden, und glauben, dass diese Zeugnisse helfen können, die Qualifikationen der Arbeitskräfte zu verbessern (forquality.eu 2015a, 14).

Die Schattenwirtschaft ist ein Problem im Bereich der Pflege und häuslichen Pflege in den spanischen Regionen. Auf diesem irregulären Arbeitsmarkt, in dem vorwiegend gering qualifizierte Frauen, insbesondere Migrantinnen aktiv sind, gestalten sich die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ungünstig. Der irreguläre Arbeitsmarkt hat in den Zeiten der Krise offensichtlich zugelegt, da die nicht-professionellen Leistungen billiger sind. Dieser Umstand stellt ein bedeutendes Hindernis für die Professionalisierung

¹²⁹ Galizien gilt als eine der führenden Regionen auf dem Gebiet der Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens.

des Sektors und die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen benachteiligter Arbeitskräfte dar (Eurofound 2013, 19).

TRACK berücksichtigt weibliche Migranten und ihre Bedürfnisse, da sie in besonderem Maße von der Anerkennung der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen profitieren und somit letztlich in der Lage sind, aus der Schattenwirtschaft auszusteigen. Doch die Validierungsverfahren nehmen viel Zeit in Anspruch und sind kompliziert; für Personen, die den Umgang mit den öffentlichen Verwaltungen nicht gewohnt sind, könnte dies entmutigend sein. Für Menschen mit Sprachproblemen gestaltet es sich ebenfalls äußerst schwierig, alle notwendigen Informationen zu erhalten und die Anforderungen zu verstehen. Daher ist noch einiges an Arbeit erforderlich, insbesondere, wenn weibliche Migranten von den Validierungsverfahren profitieren sollen.

PFLEGEBERUFE, FÜR DIE TRACK-ZEUGNISSE IN FRAGE KOMMEN KÖNNTEN

Die aussichtsreichsten beruflichen Qualifikationen in Bezug auf TRACK orientieren sich an drei Qualifikationen, die dem Nationalen Katalog Beruflicher Qualifikationen (CNCP) angehören:

- 'Sozial- und Gesundheitspflege abhängiger Personen in sozialen Einrichtungen' (*Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*);¹³⁰
- 'Häusliche Sozial- und Gesundheitspflege' (*Atención socio sanitaria a personas en el domicilio*);¹³¹
- 'Hilfskraft in der Gesundheitspflege' (*Cuidados auxiliares sanitarios*);¹³²

Die ersten beiden fallen unter die Berufsgruppe 'Gemeinschafts- und Soziokulturelle Leistungen' (*Servicios Socioculturales y a la Comunidad*) der Stufe 2 (mittlere Berufsqualifikation). Diese beiden beruflichen Qualifikationen wurden durch das Gesundheitsministerium und das Bildungsministerium im Verlauf von Gesprächen sowie während des Validierungsworkshops in Jaén als die aussichtsreichsten Berufe in Bezug auf die Pflege abhängiger Personen genannt. Die letztgenannte Qualifikation fällt unter die Berufsgruppe 'Gesundheit' (*Sanidad*) der Stufe 2 und wurde während des Validierungsworkshops erwähnt.

Andere vergleichbare Qualifikationen sind **Hausarbeit** (Stufe 1) und **Altenpflegeassistentz** (Stufe 3), die auch im CNCP enthalten sind. Es gibt auch eine mittlere Berufsausbildungsstufe (ISCED-3) für die '**Pflege von Abhängigen**' (Carer+ 2013, 90f.), doch die oben erwähnten Qualifikationen wurden in den Gesprächen als am aussichtsreichsten beurteilt.

¹³⁰ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/BDC/SSC320_2.pdf (2016-11-30)

¹³¹ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/Publicacion/SSC089_2OK.pdf (2016-11-30)

¹³² Siehe: https://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/BDC/SAN669_2.pdf (2017-04-20)

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG AUF NATIONALER EBENE

Viele Validierungsinitiativen im Pflegesektor konzentrieren sich auf den Erwerb einer Qualifikation, um entweder neue Anforderungen zu erfüllen oder um unqualifizierte Arbeitskräfte beim Erwerb von Qualifikationen zu unterstützen und um die Qualität der Leistungen sicherzustellen. Validierungsaktivitäten im Pflegebereich konzentrieren sich häufig auf Bewertung und Zertifizierung auf der Grundlage offiziell anerkannter beruflicher Qualifikationen. Dies ist besonders für den Erwerb einer formalen Qualifikation wichtig. Im Pflegebereich sind die hohen Anforderungen und Vorschriften sowie der Umfang der Professionalisierung und der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften die Gründe für diesen Bedarf an offiziell anerkannten Qualifikationen. Die Validierung kann daher als Verbindung zur Formalisierung berufsspezifischer Kenntnisse oder arbeitsbezogener Kompetenzen im Hinblick auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsmarktmobilität angesehen werden (Cedefop 2016, 49f.).

Die Validierung der beruflichen Kenntnisse, die von Demenzpatienten betreuenden informellen Pflegepersonen entwickelt werden, greift auf die Verfahren zurück, die in dem *Königlichen Dekret 1224/2009* über die Anerkennung der durch Fachunterricht und nicht-formales Training erworbenen beruflichen Kenntnisse festgelegt werden (*Real Decreto 1224/2009 sobre Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no formales de formación*). Die im CNCP enthaltenen relevanten beruflichen Qualifikationen könnten als Referenz (Standard) verwendet werden, um die durch das TRACK-Training erworbenen Kenntnisse zu evaluieren. Die folgenden beiden Qualifikationen, die die Betreuung von pflegebedürftigen Personen betreffen, wurden durch das Gesundheitsministerium in Bezug auf mögliche Verbindungen mit beruflichen Qualifikationen in einem Interview genannt: *“Atención socio sanitaria a personas en el domicilio”* (Häusliche Sozial- und Gesundheitspflege) und *“Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”* (Sozial- und Gesundheitspflege in sozialen Einrichtungen). Diese beiden beruflichen Qualifikationen wurden auch im Verlauf des Gesprächs mit einem Experten der Bildungsbehörde in Jaén als die aussichtsreichsten Möglichkeiten für TRACK genannt. Bei dem Validierungsworkshop in Jaén wurde neben den beiden gerade erwähnten Qualifikationen die berufliche Qualifikation *“Cuidados auxiliares sanitarios”* (Gesundheitspflegehilfskraft) ergänzt und könnte auch eine Möglichkeit für TRACK sein.

Doch die Aufnahme des TRACK-Programms in den Ausbildungsgang für eine dieser drei beruflichen Qualifikationen ist ein äußerst kompliziertes Verfahren, da sie im CNCP und im Modularen Katalog der Berufsbildung enthalten sind. Die Gestaltung ihrer Trainingsprogramme ist mit den auf dem Arbeitsmarkt existierenden Standards verknüpft, die von Experten und Sozialpartnern analysiert, genehmigt und validiert werden, und jede berufliche Qualifikation bedarf eines eigenen Königlichen Dekrets, um in Kraft zu treten.

Dennoch ist das TRACK-Trainingsprogramm relevant, da es die Kenntnisse von Personen verbessern kann, die regelmäßig mit pflegebedürftigen Personen arbeiten und Umgang mit Demenz-/Alzheimerpatienten haben. Das TRACK-Training könnte mit dem Teil der „beruflichen Leistung“ wie bei den einschlägigen Alltagsaufgaben und Routinearbeiten verknüpft und somit besonders relevant werden.

Es muss berücksichtigt werden, dass die Anzahl der benötigten Jahre (3) dokumentierter Arbeitserfahrung und die 300 Stunden nicht-formalen Lernens für informelle Pflegekräfte immer noch demoralisierend sein dürften, sofern TRACK Teil eines Trainingsmoduls oder einer Spezialisierung für Kompetenzeinheiten der drei oben erwähnten beruflichen Qualifikationen sein könnte. Somit könnten diese Auflagen für informelle Pflegekräfte zu hoch sein. Es ist ein Problem für informelle Pflegekräfte, dass die meisten von ihnen keine rechtmäßigen Verträge besitzen und daher keinen Anspruch auf Weiterbildung haben. Auch wird ihre Arbeit nicht anerkannt, sofern sie keinen offiziellen Vertrag haben; dies bedeutet, dass diese Erfahrung nicht anerkannt wird, sofern sie keinen offiziellen Vertrag vorlegen können, selbst wenn sie über die Erfahrung von drei Arbeitsjahren als informelle Pflegekraft verfügen. Daher ist der Weg bis zur Anerkennung der durch informelle Pflege erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen relativ beschwerlich.

Für informelle Pflegekräfte dürfte es vorteilhafter sein, wenn der Abschluss des TRACK-Trainingsprogramms mit einem „Kenntnisdossier“ („*dossier de competencias*“) als indirekter Nachweis für das nicht-formale Training verknüpft wäre, das den Erwerb der zu evaluierenden Kenntnisse ermöglicht. Das Kenntnisdossier ist ein Portfolio mit einer persönlichen Vorstellung, einem Lebenslauf, Informationen über bis jetzt abgeschlossene Berufserfahrung und Training und einer Selbstbeurteilung; es ist ein zentrales Element des Validierungsprozesses, da das Kenntnisdossier „die gesamten durch den Kandidaten gesammelten beruflichen Angaben und Nachweise sowie die während des Validierungsverfahrens erworbenen neuen Nachweise enthält, die in systematischer Weise strukturiert sind, um ihre Analyse zu erleichtern. Als Anlage zu diesem Dossier können weitere Dokumente eingefügt werden, die Teil der persönlichen Unterlagen des Kandidaten bilden.“¹³³

Eine andere Möglichkeit könnte die Einrichtung eines Fachmoduls für das „*Fichero de Especialidades Formativas*“ (Aufstellung der Fachausbildungen) sein, in das TRACK aufgenommen werden könnte. Diese Aufstellung der Fachausbildungen erläutert die Bereitstellung des SPEE-INEM-Trainings (*Servicio Público de Empleo Estatal - Instituto Nacional de Empleo*). Neue Kurse können im Anschluss an Forderungen von Organisationen als Reaktion auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und die aus Studien gewonnenen Bedürfnisse ergänzt werden. Diese Forderungen werden nach Maßgabe von Kriterien wie Trainingsbedürfnisse, technische Bewertungen usw. durch Experten von

¹³³ Siehe: <https://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/Acreditacion/MANUAL%20PROCEDIMIENTO.pdf> Seite 22

SPEE-INEM und aus den Autonomen Regionen evaluiert (Cedefop, ReferNet 2007, 54). Fachausbildungen sind oftmals „transversal“ und führen daher nicht zu einer konkreten „beruflichen Qualifikation“, beinhalten aber verschiedene Kompetenzen, die für unterschiedliche Qualifikationen üblich sind. Es existieren bereits Spezialisierungen in Verbindung mit Alzheimer im Umfang von 50-60 Stunden, so dass TRACK eine Option wäre.

In Spanien werden Validierungsverfahren auf regionaler Ebene organisiert, wo die ausstellende Stelle, beispielsweise *das Institut für Berufliche Qualifikationen in Andalusien*, Bewerbungsaufrufe vorbereitet. Daher müssen die ausstellenden Stellen in jeder Region kontaktiert werden, damit TRACK in Spanien auf nationaler Ebene zertifiziert werden kann.

Eine Möglichkeit zur Validierung des TRACK-Zeugnisses auf regionaler Ebene wäre die Kontaktaufnahme mit dem Institut für Berufliche Qualifikationen in Andalusien (der ausstellenden Stelle in der Region des TRACK-Partners) und die Bitte, einen speziellen Bewerbungsaufruf in Bezug auf die Validierung der Kompetenzen von informellen Pflegepersonen und der Teilnehmer an dem TRACK-Programm zu starten. Damit ein solcher besonderer Bewerbungsaufruf durchgeführt werden kann, wäre es zu empfehlen, Kontakt zu den beiden großen Arbeitgebern (*Clece*¹³⁴ und *Macrosad*¹³⁵) im andalusischen Pflegesektor aufzunehmen und auch die Gewerkschaft CCOO einzubinden, da besondere Bewerbungsaufrufe möglich sind, wenn die Arbeitgeber- wie auch die Arbeitnehmerorganisationen eine solche Maßnahme unterstützen. Dieser spezielle Bewerbungsaufruf und die Validierung der durch informelle Pfl egetätigkeit und das TRACK-Programm erworbenen Kompetenzen könnten als Einstieg in die drei oben erwähnten beruflichen Qualifikationen angesehen werden – Qualifikationen, die in Spanien stark nachgefragt werden. Aber dennoch könnte das TRACK-Trainingsprogramm für einen solchen Bewerbungsaufruf zu klein sein, und daher ist die Verbindung mit anderen kleineren Trainingsprogrammen zu empfehlen. Falls ein solcher Bewerbungsaufruf schließlich realisiert werden könnte, würde er lediglich ein auf regionaler Ebene und nicht landesweit anerkanntes Zeugnis (wie berufliche Qualifikationen) nach sich ziehen.

Generell können wir zusammenfassen, dass es verschiedene Möglichkeiten für informelle Pflegekräfte gibt, die an dem TRACK-Trainingsprogramm teilgenommen haben:

- informelle Pflegekräfte nehmen an dem TRACK-Trainingsprogramm teil und zeigen kein weiteres Interesse an einer Weiterbildung;
- informelle Pflegekräfte nehmen an dem TRACK-Trainingsprogramm teil und zeigen Interesse an einer Weiterbildung:
 - o Sie können mit der Aufnahme der durch das TRACK-Trainingsprogramm gewonnenen Kompetenzen in das „Kenntnisdossier“ („*dossier de competencias*“)

¹³⁴ Siehe: <https://www.clece.es/en/about-us/> (2016-12-07)

¹³⁵ Siehe: <http://macrosad.es> (2016-12-07)

beginnen. Wie oben bereits erwähnt wurde, ist das Kennnisdossier ein Portfolio bestehend aus einer persönlichen Vorstellung, einem Lebenslauf, Informationen über die bis jetzt abgeschlossenen Berufserfahrungen und Trainingsmaßnahmen und eine Selbstbeurteilung sowie ein zentrales Element des Validierungsprozesses;

- Sie können mit flexibleren Trainingsprogrammen fortfahren, wie die oben genannte Spezialisierung über Alzheimer oder andere Fachmodule in dem „*Fichero de Especialidades Formativas*“ (Aufstellung der Fachausbildungen);
 - Sie können ferner einen kompletten Bildungsgang für die beruflichen Qualifikationen „*Atención socio sanitaria a personas en el domicilio*“ (Häusliche Sozial- und Gesundheitspflege), „*Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*“ (Sozial- und Gesundheitspflege in sozialen Einrichtungen) oder „*Cuidados auxiliares sanitarios*“ (Gesundheitspflegeassistenten) absolvieren.
- Informelle Pflegekräfte, die nicht an einer Weiterbildung interessiert sind, profitieren trotzdem vom TRACK-Trainingsprogramm, da es viele unterschiedliche Informationen aus wichtigen Bereichen zusammenfasst, die sich mit Demenz befassen. Darüber hinaus sollte die Sensibilisierung für das Thema nicht unterschätzt werden: Informelle Pflegekräfte wissen oftmals nicht, wie viele Kenntnisse und Kompetenzen sie durch ihre Tätigkeit bereits erworben haben, und es ist äußerst wichtig, ihre Erfahrungen und Fachkenntnisse bestätigen zu lassen.

EMPFEHLUNGEN UND ERGEBNISSE DES EXPERTEN-WORKSHOPS

Im Rahmen des lokalen Workshops, der im März 2017 in Jaén abgehalten wurde, ist das TRACK-Training generell sehr gut angekommen. Die folgenden Gründe, die für die Teilnahme an dem TRACK-Training sprechen, werden von Pflegekräften erwähnt: Erhalt von Informationen über die Krankheiten Demenz bzw. Alzheimer, Erhalt eines Zeugnisses, aus dem hervorgeht, dass die Pflegekraft auf dem Gebiet der Pflege von Patienten mit Demenz/Alzheimer kompetent ist.

Die Pflegekräfte vertreten den Standpunkt, dass die Vereinigungen der Alzheimerpatienten, die Sozialdienste in den Regionen, die Kommunen oder Gesundheitszentren, unter Einschluss von Sozialarbeitern, Psychologen, Krankenpflegern, Ärzten usw. die besten Ansprechpartner seien, um informelle Pflegekräfte zu erreichen. Damit Pflegekräfte zur Teilnahme an TRACK bewegt werden können, nennen Pflegekräfte *„Informationen über entsprechende Fachkräfte und über Trainingsangebote, Informationen über mögliche Arbeitgeber, verschiedene modulare Trainingsangebote, inklusive kleiner, nicht zu zeitaufwendiger Lerneinheiten“*.

Politische und sonstige Entscheidungsträger lassen verlauten, dass TRACK dazu beitragen könnte, die Qualität der Pflege zu verbessern. Aus ihrer Sicht wären „*Mobilisierung, persönliche Behandlung, richtiger Umgang mit bestimmten Situationen*“ die wichtigsten Themen. Das TRACK-Training könnte auch zur Aufnahme in den formalen Arbeitsmarkt führen, beispielsweise nach dem Ende der informellen Pflege, durch die Validierung des nicht-formalen Lernens.

Die folgenden Organisationen wurden als mögliche Interessenten für das TRACK-Training genannt:

- Alzheimerverbände, beispielsweise der Andalusische Alzheimerbund;
- Soziale Dienste;
- Private Unternehmen wie CLECE und MACROSAD, die den von der Krankheit betroffenen Personen und den Pflegekräften am nächsten stehen.

Berufsbildungsanbieter stufen die TRACK-Lernplattform als sehr innovativen Ansatz ein, da er individuelle Sitzungen mit Online-Unterricht verbindet und das Training dadurch leichter zugänglich wird. Sie trägt durch die Fokussierung auf informelle Pflegekräfte, eine Zielgruppe, die normalerweise schwierig zu erreichen ist, auch zur Qualität der häuslichen Pflege bei. Sie erklären auch, dass sie an der Umsetzung des TRACK-Trainings interessiert wären, da es andere vergleichbare Trainingsprogramme, die bereits vorhanden sind, ergänzen würde; daher könnte es ein Modul für diese bereits bestehenden Programme sein. Daneben könnte die Ausbildung ebenfalls interessant sein, da sie im Rahmen eines europäischen Projektes entwickelt wurde, und daher wurden in verschiedenen Ländern gemeinsame Inhalte entwickelt und angewendet, was ebenfalls ein Mehrwert darstellen könnte.

Doch Berufsbildungsanbieter sehen auch Schwierigkeiten für die Umsetzung von TRACK im Rahmen der vorhandenen Trainingsangebote: Es wird beispielsweise erwähnt, dass informelle Pflegekräfte oftmals ohne einen Vertrag in Spanien arbeiten würden, und daher sei es für sie schwierig, ihre Erfahrungen zu belegen und zu dokumentieren. Bezüglich der Validierung und Akkreditierung sei es jedoch wichtig, einen formalen Vertrag zu besitzen, aus dem hervorgeht, über welchen Zeitraum eine Person als Pflegekraft gearbeitet hat. Diese Anforderungen könnten für informelle Pflegekräfte zu hoch sein.

Eine weitere Schwierigkeit, die im Verlauf des Workshops erwähnt wird, sind die (fehlenden) digitalen Kenntnisse informeller Pflegekräfte: Viele haben wenig Erfahrung

mit Online-Unterricht oder Lernplattformen, sodass dies eine Herausforderung sein könnte; gleichzeitig könnte es ein Mehrwert darstellen, wenn digitale Kenntnisse während des TRACK-Trainings ebenfalls behandelt werden.

Die folgenden drei Qualifikationen, die Teil des Nationalen Katalogs Beruflicher Qualifikationen (CNCP) sind, werden als am aussichtsreichsten für TRACK eingestuft:

- 'Sozial- und Gesundheitspflege in sozialen Einrichtungen' (*Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*)¹³⁶
- 'Häusliche Sozial- und Gesundheitspflege' (*Atención socio sanitaria a personas en el domicilio*)¹³⁷
- 'Gesundheitspflegeassistenten' (*Cuidados auxiliares sanitarios*)¹³⁸

Die ersten beiden Qualifikationen fallen unter die Berufsgruppe 'Gemeinschafts- und Soziokulturelle Leistungen' (*Servicios Socioculturales y a la Comunidad*) der Stufe 2 (mittlere Berufsqualifikation). Die letztgenannte Qualifikation fällt unter die Berufsgruppe 'Gesundheit' (*Sanidad*) der Stufe 2.

Andere vergleichbare Qualifikationen sind Hausarbeit und Altenpflegeassistenten, die auch im CNCP enthalten sind. Es gibt auch eine mittlere Berufsausbildungsstufe für die 'Pflege von Abhängigen', doch die drei oben erwähnten Qualifikationen wurden als die aussichtsreichsten identifiziert.

Politische und sonstige Entscheidungsträger erwähnen im Verlauf des Workshops, dass sie die Kontaktaufnahme mit dem „Andalusischen Institut Beruflicher Qualifikationen“ empfehlen würden, das für die Validierung in der Region Andalusien verantwortlich sei, da in Spanien Validierungsverfahren auf regionaler Ebene organisiert werden. Daher müssten die ausgebenden Stellen in jeder Region kontaktiert werden, damit TRACK auf nationaler Ebene in Spanien zertifiziert werden kann.

Generell sind sich die Workshop-Teilnehmer einig, dass das TRACK-Trainingsprogramm äußerst relevant sei, da es die Kenntnisse von Personen verbessern könne, die regelmäßig mit Demenzpatienten zu tun haben.

¹³⁶ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/BDC/SSC320_2.pdf (2016-11-30)

¹³⁷ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/Publicacion/SSC089_2OK.pdf (2016-11-30)

¹³⁸ Siehe: https://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/BDC/SAN669_2.pdf (2017-04-20)

9. TRACK-KOMPETENZPROFIL – ÜBERLAPPUNGEN MIT NATIONALEN QUALIFIKATIONEN

WARUM LERNERGEBNISSE UND KOMPETENZPROFILE WICHTIG SIND

Berufliche Kompetenzprofile bieten normalerweise einen Überblick des Wissens, der Kenntnisse und Kompetenzen, die für die Wahrnehmung beruflicher Aufgaben erforderlich sind. Berufliche Kompetenzprofile werden oftmals durch die nationalen Institutionen eingehend beschrieben, beispielsweise durch die staatlichen Arbeitsvermittlungen. Die für einen bestimmten Beruf definierten Kompetenzen können in den meisten Fällen durch (berufliche) Ausbildung erworben werden. Für reglementierte Berufe sind spezifische Qualifikationen erforderlich, um in einem solchen Beruf tätig zu werden. Da viele Sozial- und Gesundheitsberufe reglementiert sind, muss TRACK zumindest in einem gewissen Maße den Kompetenzprofilen und den verlangten Qualifikationen solcher Berufe entsprechen.

Überlappungen zwischen dem TRACK-Kompetenzprofil und den relevanten Pflegeberufen beziehen sich auf die generelle Möglichkeit, in diesem Beruf zu arbeiten. Natürlich müssen der Gesamtumfang der erforderlichen Kompetenzen, die spezifische Qualifikationsstufe, die verlangt wird (akademisch, gering qualifiziert usw.), und das „Gewicht“ einer spezifischen Kompetenz im Rahmen des Gesamtprofils ebenfalls berücksichtigt werden. Eine erste Überlappung des Kompetenzprofils weist jedoch darauf hin, dass die fachlichen Qualifikationsanforderungen für diesen Beruf auch Überlappungen mit der Berufsausbildung des Berufes aufweisen können. Sofern die Lernergebnisse des TRACK-Trainings und die Lernergebnisse der Berufsausbildung für diesen spezifischen Pflegeberuf auch überlappen, kann das TRACK-Zeugnis letzten Endes als früher erworbene Kenntnisse für das TRACK-Training anerkannt werden. Die Zusammenarbeit mit Berufsbildungseinrichtungen könnte in diesem Fall die Einführung des TRACK-Zeugnisses unterstützen. Andere wichtige Aspekte, die in Verbindung mit der Anerkennung des TRACK-Zeugnisses durch andere Berufsbildungsanbieter Berücksichtigung finden sollten, sind die Qualität der Ausbildung, der Ruf der zertifizierenden Einrichtung und die Relevanz des Ausbildungsinhaltes usw.

DAS TRACK-KOMPETENZPROFIL

Informelle Pflegepersonen haben Kenntnisse und Kompetenzen durch Erfahrung in der Pflege und durch das Praktizieren von Pflege (informelles Lernen) erworben. Diese Kenntnisse und Kompetenzen können von Person zu Person unterschiedlich sein, und bis

jetzt wurde kein gemeinsamer Standard der Kenntnisse und Kompetenzen festgelegt, die informelle Pflegekräfte von Alzheimer- und Demenzpatienten aufweisen sollten. Eine solche Richtschnur könnte jedoch helfen, die Qualität der informellen Pflege und das Wohl der Pfleger und Patienten zu verbessern. Darüber hinaus könnte dies die Grundlage der Ausbildung sein, die für informelle Pflegekräfte angeboten wird. Dieser Standard könnte auch dazu beitragen, die Fortbildungsmaßnahmen zu definieren, die durch informelle Pflegekräfte zu absolvieren sind, um einen bestimmten Pflegeberuf zu ergreifen.

Informelle Pflegepersonen, die an dem TRACK-Programm teilnehmen, haben durch Erfahrung Kenntnisse und Kompetenzen erworben und können sich nun weitere spezifische Kenntnisse und Kompetenzen aneignen, für die sie eventuell ein Zeugnis erhalten. Somit werden Teile ihrer Kompetenzen deutlicher und besser sichtbar.

TRACK bietet ein integriertes Training, das Online-Trainingsmaßnahmen und individuellen Trainingsunterricht miteinander verbindet. Das Resultat des Trainingsprogramms wird in Lernergebnissen beschrieben, die mit den Lernergebnissen anderer Ausbildungsangebote verglichen werden können. Darüber hinaus kann auf der Grundlage eines auf Schlüsselbegriffen basierenden Ansatzes, der für jedes Lernergebnis die damit verbundenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen beschreibt, ein Profil der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen definiert werden:

Tabelle 3: Lernergebnisse von TRACK und das TRACK-Kompetenzprofil

Lernergebnisse, die durch das TRACK-Trainingsprogramm erworben wurden	Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen (TRACK-Kompetenzprofil)
Die Fähigkeit, die Ziele, Inhalte und Planung des Trainings zu identifizieren	Zeitplanungsfähigkeiten; Selbstorganisationsfähigkeiten
Die Fähigkeit, die Alzheimerkrankheit, einschließlich ihrer Entwicklungsstufen, zu definieren	Kenntnis der Alzheimerkrankheit und ihrer Entwicklungsstufen
Die Fähigkeit, Lösungen für tägliche Probleme zu identifizieren	Problemlösungsfähigkeiten; verschiedene Lösungen für tägliche Probleme kennen
Die Fähigkeit, die verfügbaren (finanziellen, materiellen und personellen) Hilfen und Hilfsmittel zu identifizieren, die für die Erfüllung der Bedürfnisse der zu pflegenden Personen notwendig sind	Kenntnis der (finanziellen, materiellen, personellen) Unterstützungsmaßnahmen und Hilfsmittel; die Fähigkeit, die Bedürfnisse des Pflegebedürftigen zu verstehen; Informationserfassungsfähigkeiten; Betreuungs- und Kommunikationsfähigkeiten;
Die Fähigkeit, die verschiedenen Arten der Kommunikation zu identifizieren und die geeignete Form der Kommunikation mit einem an Alzheimer leidenden Pflegebedürftigen auszuwählen	Kenntnis der verschiedenen Formen der Kommunikation; die Fähigkeit, verschiedene Formen der Kommunikation anzuwenden; die Fähigkeit, zu beurteilen, welcher Kommunikationsansatz in einer bestimmten Situation für Alzheimerpatienten geeignet ist; Kommunikationsfähigkeiten

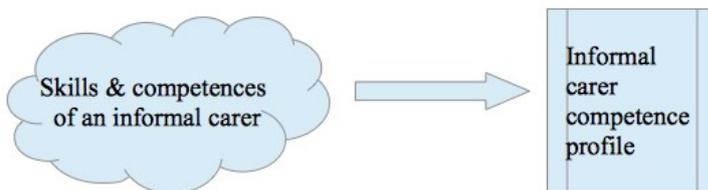
Lernergebnisse, die durch das TRACK-Trainingsprogramm erworben wurden	Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen (TRACK-Kompetenzprofil)
Die Fähigkeit, die entscheidenden Tageszeiten zu identifizieren, an denen man sich mit Pflegebedürftigen austauschen oder mit ihnen etwas unternehmen kann	Soziale Fertigkeiten; Empathie; das Wissen, zu welcher Tageszeit Alzheimer-Patienten für einen Austausch oder eine Aktivität am empfänglichsten sind
Die Fähigkeit, Lösungen für Kommunikationsprobleme vorzuschlagen	Problemlösungsfähigkeiten; Kommunikationsfähigkeiten; Kenntnis von Konfliktlösungsstrategien; Vermittlungskompetenz
Die Fähigkeit, die Rolle und die Grenzen als informelle Pflegekraft zu identifizieren	Die Fähigkeit zur Selbstreflexion; Selbstpflegefähigkeit; Kenntnis der Möglichkeiten und Grenzen der Rolle einer informellen Pflegekraft
Die Fähigkeit, schwierige und anstrengende Situationen von sich fern zu halten	Kenntnis der Methoden und Techniken zur Stressreduzierung; Selbstreflexionsfähigkeiten; die Fähigkeit, Stress zu bewältigen; die Fähigkeit, schwierige Situationen zu bewältigen; die Fähigkeit, sich von schwierigen und anstrengenden Situationen fernzuhalten
Die Fähigkeit, hilfreiche Maßnahmen zu identifizieren, um den Alltag zu erleichtern	Kenntnis hilfreicher Maßnahmen zur Alltagserleichterung der Demenz-/Alzheimerpatienten; die Fähigkeit, zu beurteilen, welche Maßnahmen im Alltag eines bestimmten Patienten anzuwenden sind
Die Fähigkeit, die Aktivitäten zu identifizieren, um kognitive und motorische Funktionen zu erhalten	Kenntnis der Methoden und Techniken zur Erhaltung der kognitiven und motorischen Funktionen; die Fähigkeit, zu beurteilen, welche Aktivitäten für einen bestimmten Patienten geeignet sind; die Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren
Die Fähigkeit, Aktivitäten vorzuschlagen, die auf Selbstbestimmung ausgerichtet sind	Kenntnis der Aktivitäten zur Unterstützung der Selbstbestimmung; die Fähigkeit, zu beurteilen, welche Aktivitäten für einen bestimmten Patienten geeignet sind; die Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren; Beharrlichkeit
Die Fähigkeit, bewährte Verfahren zur Unterstützung der täglichen Aktivitäten zu identifizieren	Die Fähigkeit, zu beurteilen, welche Maßnahmen im Alltag eines bestimmten Patienten anzuwenden sind; die Fähigkeit, die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Unterstützung des Alltags eines Patienten zu beurteilen
Die Fähigkeit, Methoden und Stimulationstechniken umzusetzen	Kenntnis der Methoden und Techniken, Demenz-/Alzheimerpatienten zu stimulieren; die Fähigkeit, zu beurteilen, welche Stimmulationsmaßnahmen und Techniken für einen bestimmten Patienten anzuwenden sind; die Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren; Beharrlichkeit

Quelle: eigene Darstellung auf der Grundlage der Lernergebnisbeschreibung des TRACK-Trainings

ÜBERLAPPUNGEN MIT VORHANDENEN BERUFSBILDUNGSANGEBOTEN UND BERUFSPROFILEN

Der TRACK-Trainings- und Zertifizierungsansatz kann als erster Schritt betrachtet werden, um ein generelles Kompetenzprofil für informelle Pflegepersonen von Alzheimer-/Demenzpatienten zu definieren (welche Art von Kompetenzen informelle Pflegepersonen benötigen, um ihre Tätigkeit ordnungsgemäß wahrzunehmen). Ein erster grober Entwurf eines solchen Profils der erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen kann auf der Grundlage des Inputs von informellen Pflegekräften selbst, Experten auf dem Gebiet der Pflege (beispielsweise Krankenpfleger, Ärzte und andere Fachkräfte, die mit Alzheimer-/Demenzpatienten zu tun haben) und aus Berufsbildungslehrplänen für Kompetenzprofile von Pflegeberufen erstellt werden, die als „Einstiegspunkte“ für informelle Pflegekräfte in den Arbeitsmarkt verwendet werden können. Die künftige Perspektive dieses Ansatzes könnte die Definition eines gemeinsamen Kompetenzprofils für informelle Pflegekräfte auf europäischer Ebene sein, das als Grundlage der Ausbildungs- und Trainingsangebote informeller Pflegepersonen dient und hilft, die Qualität der informellen Pflege zu gewährleisten.

Abbildung 2: Die Kompetenzen informeller Pflegekräfte definieren

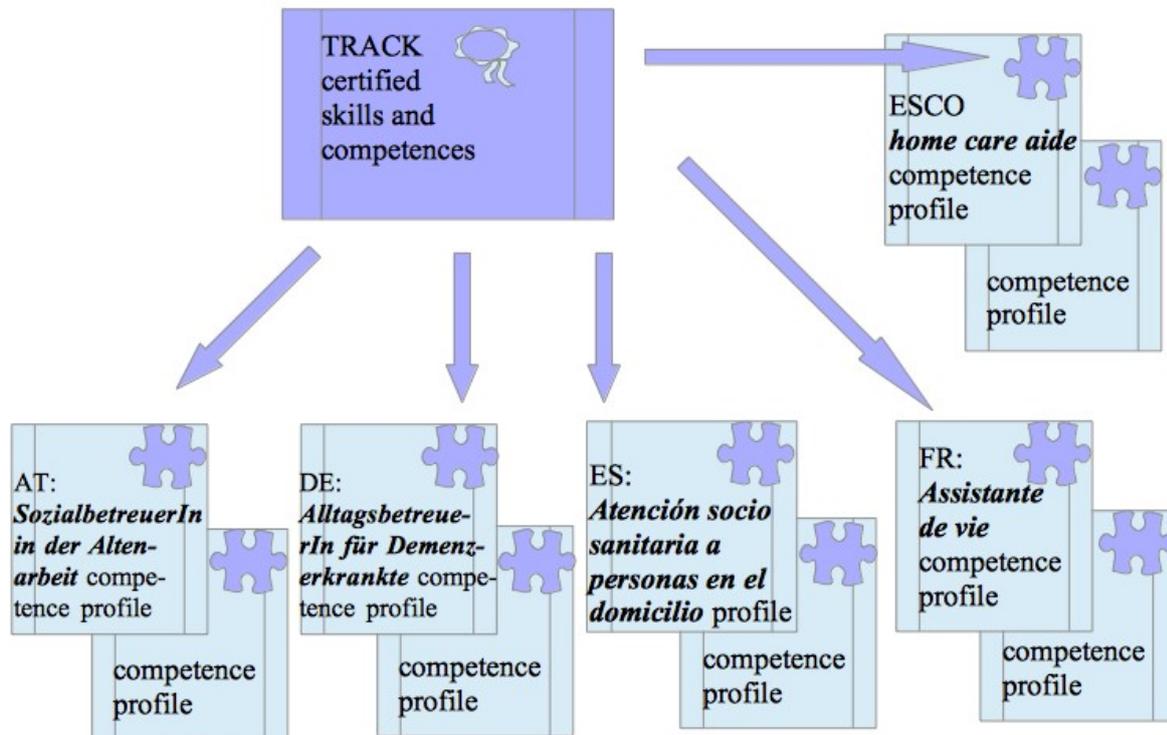


Quelle: eigene Darstellung

Ein für informelle Pflegekräfte definiertes Kompetenzprofil kann auch als Grundlage für die Überprüfung von Fähigkeiten oder Bewertungsverfahren auf europäischer Ebene dienen.

Als Ausgangspunkt dieser langfristigen Perspektive berücksichtigen die durch das TRACK-Programm und Zeugnis abgedeckten Kenntnisse und Kompetenzen verschiedene bereits bestehende Berufsprofile auf dem Gebiet der Pflege, die von Experten bei Gesprächen und im Verlauf der Experten-Workshops als die am besten geeigneten Berufe in Bezug auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt für informelle Pflegekräfte genannt wurden:

Abbildung 3: Überlappung der TRACK-Kompetenzen mit (Berufsbildungsangeboten für) berufliche(n) Profile



Quelle: eigene Darstellung

WBS, ein deutscher Online-Ausbildungsanbieter und TRACK-Projektpartner bietet Ausbildung und Training für den **Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI** an und plant die Anerkennung der im Verlauf des TRACK-Trainings erworbenen Kompetenzen für diese Qualifikation. Das Programm erstreckt sich auf die folgenden Kompetenzen: Selbstpflege und Pflege, Anatomie/Physiologie und Pathologie, grundlegende Informationen über Demenzerkrankungen/psychologische Störungen, die Fähigkeit, den Alltag von Pflegebedürftigen zu organisieren, biografische Arbeitsmethoden, erste Hilfe, Ernährungsmanagement in der Altenpflege, die Fähigkeit, im Rahmen der alltäglichen Krankenpflege-/Pflegeroutinen angemessen vorzugehen (siehe auch Anhang A mit einem Beispiel der Überlappungen zwischen dem TRACK-Kompetenzprofil und diesem Berufsbildungsangebot).

Es gibt einige Überlappungen mit den oben aufgeführten TRACK-Lernergebnissen und Kompetenzen. Beide Programme beinhalten beispielsweise die Fähigkeit, bei den alltäglichen Pflegeroutinen angemessen vorzugehen, das Bewusstsein der Selbstpflege, die Rolle der Pflegekraft sowie allgemeine Informationen über Demenzerkrankungen und die Fähigkeit, den Alltag der Pflegebedürftigen zu organisieren. Es ist daher vorgesehen, das TRACK-Programm als Teil des WBS-Programms anzubieten und das TRACK-Zeugnis als früher erworbene Kenntnisse in Bezug auf das WBS-Ausbildungs- und Trainingsangebot für den/die Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI anzuerkennen.

Ebenso deckt der **Assistant de vie**, der mit dem ROME-Dokument “assistance auprès d’adultes” verknüpft ist, Wissen, Kenntnisse und Kompetenzen ab, die mit den Kompetenzen im Rahmen des TRACK-Trainingsprogramms überlappen. Da IPERIA (Weiter-) Bildung für Familienassistenten anbietet, könnten TRACK-zertifizierte informelle Pflegepersonen von diesen Überlappungen in Kenntnis gesetzt werden. Ferner könnte IPERIA einen Weg zu Weiterbildungs- und Trainingsangeboten für solche informellen Pflegekräfte entwerfen, die das TRACK-Trainingsprogramm bestanden haben. Dies könnte am Ende in die Qualifikation *assistant(e) de vie* münden. Somit könnte das TRACK-Trainingsprogramm ein Ausgangspunkt zur Weiterbildung und eine Möglichkeit für informelle Pflegepersonen zur (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt werden. Langfristig könnten informelle Pflegepersonen auch in Betracht ziehen, ihre (durch mindestens drei Jahre praktischer Erfahrung) erworbenen Kompetenzen über ein VAE-Verfahren validieren zu lassen.

Die beruflichen Kompetenzprofile können allerdings auch sehr detailliert sein: die *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio* besteht beispielsweise aus 32 Seiten detaillierter Beschreibungen, in denen:

- Kompetenzeinheiten (*unidades de competencia*) in Berufsformen (*realizaciones profesionales*) aufgeteilt werden. Sie legen das erwartete Verhalten und die Konsequenzen oder Ergebnisse der von einer solchen Person durchgeführten Aktivitäten fest und helfen bei der Bestimmung, ob jemand in einem bestimmten Beruf kompetent ist.
- ✓ Leistungskriterien (*criterios de realización*) den Umfang der akzeptablen Leistung bei der Erfüllung der produktiven Organisationsvorgaben wiedergeben und ein Leitfaden für die Bewertung beruflicher Kompetenzen sind.
- ✓ Der berufliche Kontext (*contexto profesional*) eine Beschreibung der Produktionsmittel, Produkte, Arbeitsergebnisse, der verwendeten oder hervorgebrachten Informationen und der anderen analogen Elemente ist, die für die Ausführung einer beruflichen Tätigkeit notwendig sind.
- Jede Kompetenzeinheit mit einem Lernmodul (*módulos formativos*) verknüpft ist, das die notwendige Ausbildung für den Erwerb einer solchen Kompetenzeinheit sowie die Kriterien für ihre Beurteilung (*criterios de evaluación*) beschreibt.¹³⁹

Verglichen mit diesen äußerst spezifischen Beschreibungen in Spanien ist das Qualifikationsprofil der *Pflegeassistenz* in Österreich eher knapp: Es beschreibt Lernergebnisse für Absolventen in sieben verschiedenen Bereichen (beispielsweise Grundsätze der professionellen Pflege, Beziehung und Kommunikation und Eingriffe bei der Krankenpflege) und umfasst lediglich vier Seiten.¹⁴⁰ *SozialbetreuerIn in der Altenarbeit*, ein durch die österreichische Arbeitsvermittlung verwendetes Berufsprofil, enthält Informationen über die wesentlichen Aufgaben des Berufs, die

¹³⁹ Siehe: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/Publicacion/SSC089_2OK.pdf (2016-12-06)

¹⁴⁰ Siehe „Anlage 4“ in: https://rdb.manz.at/document/ris.c.BGBI_II_Nr_301_2016 (2016-12-06)

Beschäftigungsmöglichkeiten und die (zusätzliche) Berufsbildung. Das Kompetenzprofil differenziert grundlegende berufliche, berufliche und transversale Kenntnisse und Kompetenzen. Es verwendet Schlüsselbegriffe und keine Lernergebnisse für die Beschreibung der Kompetenzen.¹⁴¹ Auch diese Informationen sind – verglichen mit den Informationen in der spanischen Berufsqualifikation – eher knapp. Überlappungen mit den TRACK-Kenntnissen und Kompetenzen sind jedoch vorhanden.

Das TRACK-Projekt trägt zur Verbreitung des Kompetenzprofils informeller Pflegepersonen anhand der Förderung des Profils auf nationaler Ebene (durch Partner-Webseiten und Ansprechpartner) und auf europäischer Ebene bei (beispielsweise durch Versuche der Eingliederung des Kompetenzprofils in ESCO und eine mögliche Kooperation mit ECC, i-CARE, DISCOVER oder anderen Partnern).

¹⁴¹ Siehe: <http://www.ams.at/bis/bis/StammbetriebDetail.php?noteid=370> (2016-12-06)

10. ZUSAMMENFASSUNG UND FAHRPLAN FÜR DIE TRACK-EINFÜHRUNG

Diese Studie hat gezeigt, dass die Frage der Zertifizierung und ihrer Einführung in den verschiedenen Partnerländern äußerst komplex ist und von vielen Faktoren abhängt. Es gibt keine „Ideallösung“ für alle Länder, sondern es müssen unterschiedliche Ansätze für jedes Land entwickelt werden. In dieser Phase kann nur eine Reihe von Empfehlungen auf der Grundlage dessen abgegeben werden, was aus unseren Untersuchungen und der Diskussion mit Experten in Erfahrung gebracht werden konnte. Die verschiedenen Optionen müssen auf der Grundlage eines umfassenden strategischen Konzepts, das durch den Projektkoordinator festgelegt wird, evaluiert und nach Prioritäten gestaffelt werden.

WIE TRACK INFORMELLE PFLEGEKRÄFTE UNTERSTÜTZT

Das TRACK-Trainingsprogramm und Zeugnis hilft informellen Pflegepersonen:

- Durch die Unterstützung informeller Pflegekräfte bei ihren Informationsbedürfnissen und in ihrer täglichen Pflegeroutine anhand der Bereitstellung eines Trainings, das problemlos nutzbar und zugänglich ist und den Anforderungen der Zielgruppe (integriertes Lernen, kleine Lerneinheiten) gerecht wird;
- Durch die Qualitätsverbesserung der informellen Pflege anhand der Bereitstellung eines spezifischen Trainings für die Pflege von Alzheimer-/Demenzpatienten;
- Durch die Sensibilisierung für den Beitrag informeller Pflegekräfte zur Pflege und für die in diesem Zusammenhang von ihnen erworbenen Kompetenzen;
- Durch die Dokumentierung der Kompetenzen und Fertigkeiten, die durch informelle Pflegekräfte im Verlauf des TRACK-Trainings erworben werden;
- Durch die Steigerung des Interesses informeller Pflegekräfte am (lebenslangen) Lernen anhand der Bereitstellung eines kurzen Trainings, das auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist;
- Durch die Entwicklung von Weiterbildungs- und Karriereperspektiven für informelle Pflegekräfte anhand des Nachweises bestehender Überlappungen des TRACK-Kompetenzprofils mit den Kompetenzprofilen spezifischer Pflegeberufe und den entsprechenden Berufsbildungsangeboten;
- Durch die Bereitstellung neuer Berufsbildungs- und Karriereperspektiven für informelle Pflegepersonen anhand der Zusammenarbeit mit Ausbildungsanbietern, die bereit sind, die im Verlauf des TRACK-Trainings erworbenen Kompetenzen anzuerkennen;

- Durch die Steigerung des Selbstvertrauens und des Selbstbewusstseins informeller Pflegekräfte anhand der Unterstützung einer Übertragung der erworbenen TRACK-Kompetenzen auf vorhandene Instrumente zur Überprüfung von Fähigkeiten wie *bilan de compétences* in Frankreich, *ProfilPASS* in Deutschland und *dossier de competencias* in Spanien;
- Durch die Verbesserung der Übertragbarkeit und Vergleichbarkeit der Kompetenzen informeller Pflegekräfte anhand der Kooperation mit nationalen Berufsbildungseinrichtungen, Pflegeverbänden, Selbsthilfegruppen, öffentlichen Einrichtungen usw. und des Verweises auf Überlappungen des TRACK-Kompetenzprofils mit den Kompetenzprofilen spezifischer Pflegeberufe in den Partnerländern und in ESCO.

WIE INFORMELLE PFLEGEPERSONEN DAS TRACK-ZEUGNIS NUTZEN KÖNNEN

Die folgenden Szenarien für die Nutzung des TRACK-Zeugnisses können grob unterschieden werden:

- Option 1: Die Pflegekraft erhält ein Zeugnis für das TRACK-Training; zusätzlich hat sie die Möglichkeit, alle erworbenen Pflegekompetenzen unter Verwendung eines nationalen Instruments zur Überprüfung von Fähigkeiten zu dokumentieren;
- Option 2: Die Pflegekraft entscheidet sich für eine Weiterbildung:
 - a) anhand eines anschließenden (TRACK-) Trainings für informelle Pflegekräfte (die Pflegekraft erwirbt verschiedene Zeugnisse, die unter bestimmten Bedingungen im Rahmen von Validierungsverfahren (insbesondere in Frankreich und Spanien) oder durch andere Bildungseinrichtungen anerkannt werden können);
 - b) anhand der Teilnahme an einer Berufsausbildung für einen relevanten Pflegeberuf (einige Pflegeberufe weisen Überlappungen mit dem TRACK-Training auf, und daher könnten die im Rahmen von TRACK erworbenen Kompetenzen anerkannt werden);
- Option 3: Die Pflegekraft nutzt das TRACK-Zeugnis zur Beantragung der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse bei Ausbildungseinrichtungen, die TRACK-Partner sind und/oder Training für relevante Pflegeberufe anbieten (Reduzierung des Trainingsaufwandes);
- Option 4: Pflegekräfte mit langfristiger Pflegeerfahrung können unter bestimmten Bedingungen die offizielle Validierung ihrer beruflichen Kompetenzen beantragen (insbesondere in Frankreich und Spanien), wobei das TRACK-Training und die Informationen grundlegende Angaben über diese Möglichkeit bieten.

FAHRPLAN FÜR EINE EINFÜHRUNG DES TRACK-TRAININGS UND ZEUGNISSES

In Bezug auf den Beginn einer Einführung des TRACK-Trainingsprogramms und Zeugnisses in den Partnerländern muss berücksichtigt werden, dass einige Länder stärker zentralisiert sind, beispielsweise Frankreich, während in anderen Ländern, wie Spanien oder Deutschland, Regionen und Kommunen für die Leistungen im Pflegesektor zuständig sind.

Frankreich ist sehr zentralisiert, und das Komitee, das die zuständige ausstellende Stelle ist, tritt nur zweimal im Jahr zusammen. Dies bedeutet, dass die Implementierung einer neuen Qualifikation beispielsweise viel Zeit in Anspruch nimmt und einen großen Aufwand erfordert. Ferner kann das Verfahren durch die Bürokratie verzögert werden. Aufgrund des geringen Umfangs des TRACK-Trainings wird es nicht möglich sein, das entsprechende Zeugnis als eine Vollqualifikation einzustufen. Im Rahmen der Experten-Workshops wurde jedoch erklärt, dass das TRACK-Training und Zeugnis ein Ausgangspunkt für weiteres Training der informellen Pflegekräfte sein könnte. Es könnte auch als Selbstbeurteilungsinstrument vor der Aufnahme einer Berufsausbildung im Bereich der Pflege genutzt werden. In Frankreich, wo IPERIA eine Ausbildung für den *assistant(e) de vie* anbietet, könnte das TRACK-Training als ein solches „vorbereitendes“ Instrument für eine berufliche Fortbildung genutzt werden. Oder TRACK könnte unter bestimmten Bedingungen als eine Art Vorbereitungstraining für eine vollständige Qualifikation im Bereich der Sozialpflege anerkannt werden, beispielsweise in Deutschland, wo WBS die Anerkennung des TRACK-Zeugnisses als Teil der Ausbildung zum *Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs. 3 SGB XI* beabsichtigt. In Deutschland wird empfohlen, das TRACK-Training einerseits auf regionaler Ebene, zum Beispiel in Halle, umzusetzen, da der Experten-Workshop einige mögliche Kooperationspartner für diese Region genannt hat. Die interessantesten Optionen in diesem Bereich war eine Kooperation mit der (regionalen) Arbeitsagentur oder der AWO (Arbeiterwohlfahrt) in Halle. Eine äußerst vielversprechende Option im Hinblick auf die Förderung und Einführung des TRACK-Zeugnisses ist die Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen, Hausärzten und „mobilen“ Krankenpflegekräften, die normalerweise in direktem Kontakt zu den betroffenen Personen stehen und deren Situation sehr gut kennen. Andererseits könnte das TRACK-Training und Zeugnis möglicherweise auf nationaler Ebene gefördert werden, wenn beispielsweise das Gesundheitsministerium oder das staatliche Sozialversicherungssystem die Idee unterstützen würde, ein integriertes Training für alle informellen Pflegepersonen anzubieten.

In Spanien sind die Regionen verantwortlich und initiieren Bewerbungsaufträge für die Validierung nicht-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in Bezug auf berufliche Qualifikationen, die in ihrem Bereich stark nachgefragt werden.

Falls Kenntnisse und Kompetenzen für berufliche Qualifikationen validiert werden, gelten diese in ganz Spanien und nicht nur in der jeweiligen Region. Spezielle Bewerbungsaufrufe können auch in den Regionen abgehalten werden, die dann in ein regionales Zeugnis münden, das nur in der jeweiligen Region gültig ist; diese spezifischen Bewerbungsaufrufe, die in regionale Zeugnisse münden, könnten auch ein erster Schritt hin zur Weiterbildung für informelle Pflegekräfte sein und sollten für die Einführung des TRACK-Trainings und Zeugnisses berücksichtigt werden. Es muss jedoch in Betracht gezogen werden, dass spezielle Bewerbungsaufrufe nur gestartet werden können, falls sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerorganisationen ein solches Verfahren unterstützen. Dies bedeutet, dass TRACK für einen speziellen Bewerbungsaufruf beispielsweise in Andalusien mit den Gewerkschaften und den beiden großen Unternehmen in dieser Branche zusammenarbeiten müsste.

KURZFRISTIGE PERSPEKTIVEN

In allen Partnerländern gibt es **Instrumente zur Überprüfung von Fähigkeiten**, die von unterschiedlicher Relevanz für die Allgemeinheit sind. In Frankreich und Spanien sind diese Prüfinstrumente für die Dokumentation der Kompetenzen wichtiger als beispielsweise in Deutschland und Österreich, wo diese Instrumente entweder nicht so bekannt sind (Österreich) oder mit vergleichbaren Instrumenten konkurrieren und auf bestimmte Regionen beschränkt sind (Deutschland). Im Rahmen der Experten-Workshops wurden diese Instrumente jedoch als der am besten geeignete erste Schritt für die Dokumentation der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen und ein niedrigschwelliger Ansatz zur Kenntnisnahme des beruflichen Kompetenzprofils einer Person eingestuft. Daher wird empfohlen, entweder eine direkte Kooperation mit Institutionen ins Auge zu fassen, die diese Audit-Tools ausgeben (*bilan de compétences* in Frankreich, *dossier de competencias* in Spanien oder der *ProfilPASS* in Deutschland), oder informelle Pflegekräfte über die Existenz solcher Instrumente und darüber zu informieren, wie die TRACK-Kompetenzen in diese integriert werden können. In Spanien, wo das *dossier de competencias* ein zentrales Element des Validierungsprozesses ist, könnte der Abschluss des TRACK-Trainingsprogramms mit dem *dossier de competencias* als direkter Nachweis eines nicht-formalen Trainings verknüpft werden, das den Erwerb der zu evaluierenden Kenntnisse ermöglicht. Das Kompetenzdossier ist ein Portfolio bestehend aus einer persönlichen Vorstellung, einem Lebenslauf, Angaben zur Berufserfahrung und über die bisher absolvierte Ausbildung und einer Selbstbeurteilung.

Da die Befähigung eines der wesentlichen Ziele des TRACK-Trainings ist, werden informelle Pflegepersonen unterstützt, da die von ihnen erworbenen Kompetenzen bereits im Verlauf des Trainings sichtbar gemacht werden und anschließend eine Zusammenfassung erfolgt. Das TRACK-Trainingsprogramm und Zeugnis bietet eine **Übersicht der Kompetenzen**, die von einer Person erworben wurden, die das Trainingsprogramm erfolgreich absolviert hat.

Die TRACK-Kompetenzen werden in einem gewissen Umfang **mit den Kompetenzprofilen** spezifischer **vorhandener Pflegeberufe** in den Pilotländern **überlappen**. In Deutschland beispielsweise, wo Gesundheits- und Sozialpflegeberufe stark reglementiert sind, gibt es sehr wenige nicht-reglementierte Berufe, unter anderem der/die oben erwähnte *AlltagsbetreuerIn für Demenzerkrankte*. Dieser Beruf kann für informelle Pflegepersonen von Demenz-/Alzheimerpatienten eine Art erster „Einstieg“ in den Arbeitsmarkt sein. Das Bewusstsein ihrer eigenen beruflichen Kompetenzen könnte informelle Pflegepersonen motivieren, sich in den Arbeitsmarkt (wieder-) einzugliedern und berufliche Fortbildungsmaßnahmen zu absolvieren oder die Validierung und Anerkennung ihrer Kompetenzen in Ländern zu beantragen, in denen solide Validierungssysteme vorhanden sind (Frankreich und Spanien). Daher bietet das TRACK-Projekt auch Informationen zu Überlappungen, die zwischen dem Kompetenzprofil von TRACK und den Kompetenzprofilen dieser spezifischen Pflegeberufe und der einschlägigen Berufsausbildung existieren. Somit kann TRACK informellen Pflegekräften helfen, ihre potenzielle Karriere und/oder (beruflichen) Ausbildungsperspektiven auf dem Gebiet der Pflege zu entwickeln (siehe Anlage A, ein deutsches Beispiel für die Überlappung des TRACK-Kompetenzprofils mit einem bestimmten Pflegeberuf und der entsprechenden Berufsausbildung).

In Anbetracht der niedrigen Zahl an Ausbildungsstunden wurde im Rahmen der Experten-Workshops betont, dass die **Validierung als offizielle berufliche Qualifikation für TRACK unwahrscheinlich ist**. In Spanien benötigt jede berufliche Qualifikation ihr eigenes Königliches Dekret, um wirksam zu werden, und die Aufnahme von Inhalten in die bestehenden Standards ist ein zeitaufwendiger und relativ bürokratischer Prozess, der (sofern er erfolgreich ist) mit einem komplizierten Verfahren enden könnte, der für informelle Pflegepersonen nicht gerade benutzerfreundlich ist. In Frankreich umfasst das TRACK-Zeugnis nicht genügend Lernergebnisse, die eine Grundlage für die Beantragung einer VAE-Validierung bilden könnten. Allerdings könnten die vorhandenen Berufsausbildungsangebote für bestimmte Pflegeberufe (beispielsweise *assistant(e) de vie* in Frankreich oder *Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI* in Deutschland) die im Rahmen des TRACK-Programms erworbenen Kompetenzen anerkennen. Während eines Gespräches mit einem spanischen Experten wurde die Empfehlung ausgesprochen, nicht nur die ausstellende Stelle zu kontaktieren, sondern auch die großen Arbeitgeber im Pflegesektor in der Region sowie die Gewerkschaft anzusprechen, um den Versuch zu unternehmen, einen spezifischen Bewerbungsauftrag zu starten¹⁴², bei dem die durch das TRACK-Trainingsprogramm erworbenen Kompetenzen validiert werden könnten. Ein spezifischer Bewerbungsauftrag und die entsprechende Validierung würden zwar nur ein regionales Zeugnis nach sich ziehen, doch dies könnte ein „erster Schritt“ für informelle Pflegekräfte hin zu einer Weiterbildung sein. Da es in Spanien an qualifiziertem Pflegefachpersonal mangelt,

¹⁴² Weitere Informationen über die Möglichkeit der Durchführung eines solchen spezifischen Bewerbungsauftrages sind in Kapitel 8 (Länderbericht für Spanien und Empfehlungen für die Umsetzung auf nationaler Ebene) enthalten.

werden regelmäßige Bewerbungsaufrufe in Bezug auf die Validierung für die beiden beruflichen Qualifikationen „*Atención socio sanitaria a personas en el domicilio*“ und „*Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*“ („Häusliche Sozial- und Gesundheitspflege“ und „Sozial- und Gesundheitspflege in sozialen Einrichtungen“) abgehalten, von denen TRACK profitieren könnte.

Eine weitere Option für eine kurzfristige Einführung des TRACK-Trainings und Zeugnisses in Spanien ist das „*Fichero de Especialidades Formativas*“ (**Aufstellung der Fachausbildungen**), in dem das Ausbildungsangebot des SPEE-INEM (*Servicio Público de Empleo Estatal - Instituto Nacional de Empleo*) dargestellt wird. Infolge der Anfragen von Organisationen als Reaktion auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes oder aufgrund von Untersuchungen können permanent neue Kurse ergänzt werden. Diese Anfragen werden nach Maßgabe von Kriterien wie Ausbildungsbedarf, technische Bewertung usw. durch Experten von SPEE-INEM und aus den Autonomen Regionen evaluiert. Fachausbildungen sind oftmals „transversal“ und führen daher nicht zu einer konkreten „beruflichen Qualifikation“, enthalten jedoch verschiedene Kompetenzen, die sie mit unterschiedlichen Qualifikationen gemeinsam haben. In Spanien gibt es bereits Fachausbildungen über Alzheimer in einem Umfang von etwa 50 - 60 Stunden, sodass TRACK ebenfalls eine Option wäre.

LANGFRISTIGE PERSPEKTIVEN

Unter langfristigen Gesichtspunkten wäre die Verknüpfung des TRACK-Trainingsprogramms (und möglicher Anschlussprogramme für die Demenzbetreuung) mit einem **NQR** und somit dessen Verbindung mit dem EQR ein wichtiger Schritt für TRACK. Dafür sind aber eine langfristige Strategie und die Festlegung von Möglichkeiten erforderlich, die vom TRACK-Training zu der relevanten Berufsausbildung für im NQR erfasste Berufe führen. In Frankreich könnte dies eine Verbindung des TRACK-Zeugnisses mit der Berufsausbildung des *assistant(e) de vie* sein. In Spanien könnte ein spezifischer Bewerbungsaufruf ein erster Schritt hin zu einer Verknüpfung mit dem NQR sein.

Eine Zukunftsperspektive könnte auch die Einrichtung eines umfassenderen **internationalen Trainingsprogramms für informelle Pflegepersonen** sein, das neben den Kernkompetenzen der identifizierten relevanten Pflegeberufe in jedem Pilotland spezifische Kenntnisse und Kompetenzen für die informelle Pflege von Demenzpatienten beinhaltet. Die Einrichtung eines solchen internationalen Trainingsprogramms könnte letztlich herangezogen werden, um Partnerschaften mit (anderen) großen Ausbildungsanbietern einzugehen. In diesem Zusammenhang könnten **ESCO** und der **Input von Pflegefachorganisationen** genutzt werden, um ein **allgemeines Kompetenzprofil für informelle Pflegepersonen** auf europäischer Ebene zu definieren. In diesem Fall sollte das Berufsprofil der häuslichen Pflegehilfe im Rahmen von ESCO in einer Weise neu definiert werden, dass nationale Pflegequalifikationen wie *assistant(e) de vie*, *Atención socio sanitaria a personas en el domicilio*, *Alltagsbetreuer/in für*

Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI mit diesem spezifischen ESCO-Profil verknüpft werden könnten. Die TRACK-Kompetenzen würden teilweise mit allen erwähnten Kompetenzprofilen und dem ESCO-Profil überlappen. Trainingsanbieter könnten das Profil als Basis für die Festlegung der Lernergebnisse des Trainings nutzen, das für informelle Pflegekräfte angeboten wird.

In Bezug auf eine Verknüpfung mit vorhandenen (Frankreich, Spanien) und geplanten (Österreich, Deutschland) **nationalen Validierungsverfahren** wird empfohlen, die Verbindung zu den **ausstellenden Stellen** in den Partnerländern aufrechtzuerhalten, um Informationen zu erhalten, wie das Verfahren in der Praxis funktioniert und welche neuen Entwicklungen geplant sind und für die weitere Implementierung von TRACK eventuell genutzt werden können. In den meisten Ländern ist das Gesundheitsministerium für die Validierungsverfahren auf dem Gebiet der Pflege zuständig oder erteilt entsprechende Informationen, während in anderen Ländern die Zentral- oder Regionalregierungen, die Kommunen, örtlichen Behörden oder unabhängige Stellen angesprochen werden müssen.

Generell bieten die vorhandenen Qualifikationen oder beruflichen Standards und die damit verbundenen Weiterbildungsprogramme die Möglichkeit, das **TRACK-Training als eine Art Vorbereitungstraining** anerkennen zu lassen. Wie bei einem der Experten-Workshop erwähnt wurde, könnte das TRACK-Training auch als Spezialisierungsmodul oder „Ergänzung“ mit bestehenden Programmen verknüpft werden, beispielsweise für Sanitäter und vergleichbare Berufsgruppen, die mit Alzheimer- und Demenzpatienten zu tun haben.

Die beste Option zur Umsetzung des TRACK-Trainings und Zeugnisses auf nationaler Ebene ist offensichtlich die **Verbindung mit bereits vorhandenen Ausbildungsangeboten im Bereich der Pflege für informelle und formale Pflegepersonen sowie mit anderen arztähnlichen und sozialen Berufen**, die sich mit Demenz- und Alzheimerpatienten befassen müssen. Sofern die Qualifikation für diese Berufe auch über eine Validierung erworben werden kann, könnte TRACK in indirekter Weise Teil dieses Validierungsprozesses werden.

Im Rahmen des deutschen Experten-Workshops wurde erwähnt, dass es schwierig werden dürfte, nicht an dem TRACK-Projekt beteiligte Ausbildungseinrichtungen zu motivieren, das TRACK-Training und Zeugnis anzubieten, wenn keine klaren finanziellen Vorteile ersichtlich sind. Daher wird das **TRACK-Training in Formaten, die gemeinhin für Fernunterricht genutzt werden** (Moodle und Zugang über eine Webexport-Schnittstelle), jeder Organisation **kostenlos angeboten**, die an seiner Umsetzung interessiert ist. Somit werden die Ausbildungsanbieter und sonstigen Einrichtungen in der Lage sein, den Fernunterricht in vier Sprachen (Englisch, Deutsch, Französisch und Spanisch) zu beziehen und umzusetzen, und müssen lediglich die organisatorische und technische Infrastruktur und das Personal „bereitstellen“, die für Trainingsunterstützung und Betreuung erforderlich sind. Darüber hinaus wird die Trainingsplattform auch nach

dem Ende des Projektes für alle Interessenten über die TRACK-Website zur Verfügung stehen, die an deren Nutzung interessiert sind, einen Internetzugang und einen PC haben.

Eine weitere Option für die Einführung des TRACK-Programms auf europäischer Ebene könnte die **Verknüpfung von TRACK mit bereits vorhandenen europäischen Qualifikationsangeboten** wie dem Europäischen Pflegezertifikat (ECC) sein, wobei TRACK als Eingangsschulung eingesetzt wird, auf deren Grundlage Pflegekräfte in einem nächsten Schritt das ECC erwerben könnten, wenn sie dies möchten. Falls diese Kooperation als strategisch vielversprechend erachtet wird, muss geklärt werden, in welchem Maß Überlappungen zwischen BESCLO¹⁴³ (dem Kern des ECC) und den TRACK-Kompetenzen existieren. Ferner muss evaluiert werden, ob der Bewertungsansatz von TRACK und das ECC „kompatibel“ sind und eine solche Kooperation unterstützen. Bei einem Gespräch mit James Churchill vom ECC wurde diese Frage aufgeworfen, und er stand einer möglichen künftigen Zusammenarbeit aufgeschlossen gegenüber. Da es das ECC bereits in 20 Ländern gibt, könnte dies eine gute Möglichkeit für eine Einführung des TRACK-Trainings sein. Da internationale Qualifikationen in der Zukunft eventuell in ESCO aufgenommen und mit dem EQR¹⁴⁴ verknüpft werden, könnte eine Kooperation mit dem ECC auch diese Perspektive einer indirekten Aufnahme in ESCO und den EQR bieten.

Andere europäische Projekte, die in Bezug auf eine Kooperation empfohlen werden könnten, sind das I-CARE-Projekt und das ECVC-Projekt mit ihrer spezifischen Ausrichtung auf die Pflege sowie das DISCOVER- und KEYFORA-Projekt, die TRACK ergänzen könnten.¹⁴⁵

Ein Vorteil für die Einführung von TRACK in anderen Ländern und in Bezug auf eine internationale Kooperation beruht auf der Tatsache, dass TRACK als kostenlose und frei zugängliche Lizenz angeboten wird und dass Beratungsmöglichkeiten für Ausbilder in Bezug auf die Bewertungskriterien des TRACK-Trainings bestehen.

VIELVERSPRECHENDE EINFÜHRUNGSPARTNER

Als aussichtsreichste Einführungspartner auf nationaler Ebene wurden von Experten die folgenden Organisationen genannt:

- Gesundheitsministerien
- Staatliche Arbeitsvermittlungen
- Häusliche Pflege- und Fürsorgeorganisationen
- Sozialversicherungen

¹⁴³ Siehe Lernergebnisse: <http://www.eccertificate.eu/united-kingdom/menu-left/besclo.html> (2016-11-30)

¹⁴⁴ Informationen über ESCO auf der Grundlage einer von Katrien van der Kuylen (ESCO-Sekretariat) im Februar 2016 eingegangenen Präsentation und der ESCO-Website: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home> (2017-07-29).

¹⁴⁵ Nähere Einzelheiten befinden sich in Kapitel 4.

- Gewerkschaften
- Krankenhäuser
- Haus- und Betriebsärzte, häusliche Pflegekräfte usw.
- Verbände von Demenz-/Alzheimerpatienten
- Beratungsorganisationen für Demenz/Alzheimerkrankheit
- Selbsthilfegruppen, Diskussionsgruppen und vergleichbare Gruppen für Demenz- und Alzheimerpatienten
- Nationale, regionale und lokale Behörden, die sich mit der Validierung befassen
- (Berufliche) Ausbildungseinrichtungen für informelle Pflegepersonen, Pflegekräfte und damit verbundene arztähnliche und soziale Berufe
- Institutionen, die Unterstützung für die berufliche Integration bereitstellen
- Institutionen, die Unterstützung für junge informelle Pflegekräfte bereitstellen
- ...

ANHANG A – TRACK- KOMPETENZÜBERLAPPUNGEN (AM BEISPIEL DEUTSCHLAND)

Durch das TRACK-Trainingsprogramm erworbene Lernergebnisse	TRACK: Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen (Kompetenzprofil)	Kenntnisüberlappungen mit dem BerufeNET-Kompetenzprofil	Kenntnisüberlappungen mit Kompetenzen, die durch das WBS-Training erworben wurden
Die Fähigkeit, die Ziele, Inhalte und Planung des Trainings zu identifizieren	Planungsfähigkeiten	<i>Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn</i>	<i>Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI</i>
	(Selbst-) Organisationsfähigkeiten	<i>Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn</i>	<i>Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI</i>
Die Fähigkeit, die Alzheimerkrankheit und ihre Entwicklungsstufen zu definieren	Kenntnis der Alzheimerkrankheit und der Entwicklungsstufen		<i>Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI: allgemeine Informationen über Demenzerkrankungen</i>
Die Fähigkeit, Lösungen für Alltagsprobleme zu identifizieren	Problemlösungsfähigkeiten		
	Verschiedene Lösungen für Alltagsprobleme kennen	<i>Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn: Unterstützung im Alltag</i>	
Die Fähigkeit, die verfügbaren (finanziellen, materiellen und personellen) Unterstützungen und Hilfsmittel zu identifizieren, die für die Erfüllung der Bedürfnisse von Pflegebedürftigen notwendig sind	Kenntnis der (finanziellen, materiellen, personellen) Unterstützungsmaßnahmen und Hilfsmitteln	<i>Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn: Unterstützung im Alltag und präventive Gesundheitspflege</i>	
	Die Fähigkeit, die Bedürfnisse des Pflegebedürftigen zu verstehen		
	Beobachtungsfähigkeiten	<i>Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn</i>	
	Informationssammlungsfähigkeiten		
	Orientierungsfähigkeiten	<i>Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn: pädagogische Kenntnisse (Personen beraten/anleiten und motivieren)</i>	
Die Fähigkeit, verschiedene Arten der Kommunikation zu identifizieren und eine geeignete Kommunikationsmöglichkeit mit dem an Alzheimer leidenden Pflegebedürftigen zu wählen	Kenntnis der verschiedenen Kommunikationsformen		

Durch das TRACK-Trainingsprogramm erworbene Lernergebnisse	TRACK: Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen (Kompetenzprofil)	Kenntnisüberlappungen mit dem BerufeNET-Kompetenzprofil	Kenntnisüberlappungen mit Kompetenzen, die durch das WBS-Training erworben wurden
	Die Fähigkeit, zu beurteilen, welcher Kommunikationsansatz in einer bestimmten Situation für Alzheimerpatienten geeignet ist, und dementsprechend vorzugehen		<i>Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI: Die Fähigkeit, bei der täglichen Pflege bzw. den Pflegeroutinen angemessen vorzugehen</i>
	Kommunikationsfähigkeiten	<i>Betreuungskraft/AlltagsbegleiterIn: die Fähigkeit, zuzuhören/mündliche Ausdrucksformen zu verstehen und verbale Fähigkeiten</i>	
Die Fähigkeit, wichtige Tageszeiten zu identifizieren, an dem bei Pflegebedürftigen ein Austausch oder Aktivitäten möglich sind	Das Wissen, zu welcher Tageszeit Alzheimerpatienten für einen Austausch und Aktivitäten am besten empfänglich sind		<i>Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI: Die Fähigkeit, die tägliche Routine des Pflegeempfängers zu regeln</i>
	Soziale Fähigkeiten und Empathie		
Die Fähigkeit, Lösungen für Kommunikationsprobleme vorzuschlagen	Problemlösungsfähigkeiten		
	Kommunikationsfähigkeiten	<i>Siehe oben</i>	
	Kenntnis über Konfliktlösungsstrategien		
	Vermittlungskompetenz		
Die Fähigkeit, die Rolle als informelle Pflegekraft und die entsprechenden Grenzen zu identifizieren	Die Fähigkeit zur Selbstreflexion		
	Selbstpflegefähigkeit		<i>Alltagsbetreuer/in für Demenzerkrankte nach § 87b Abs.3 SGB XI: Selbstpflege und Pflege</i>
	Die Möglichkeiten und Grenzen der Aufgabe einer informellen Pflegekraft zu kennen		

ANHANG B – GLOSSAR

Begriff	Definition	Quelle	Anmerkung
Bewertung	<i>Verfahren zur Beurteilung von Kenntnissen, Know-how und/oder Kompetenzen einer Person gemäß festgelegten Kriterien (Lernerwartungen, Messung von Lernergebnissen). Die Bewertung führt normalerweise zu einer Zertifizierung. In der Literatur bezieht sich 'Bewertung' in der Regel auf die Beurteilung von Personen, während die 'Evaluierung' häufiger verwendet wird, um die Beurteilung von Ausbildungsmethoden oder -anbietern zu beschreiben.</i>	Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 28	<i>Bewertung</i> wird häufig als Synonym für <i>Validierung</i> verwendet und normalerweise eher mit betrieblichem Diskurs und Theorie als Pädagogik und Ausbildung assoziiert.
Zeugnis	<i>Ein offizielles, von einer ausstellenden Stelle vergebenes Dokument, mit dem die Leistungen einer Person nach Bewertung gemäß einem festgelegten Standard erfasst werden.</i>	Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 41	Ergebnis der Zertifizierung.
Zertifizierung	<i>Ausstellung eines Zertifikats, Diploms oder Titels, das bzw. der bescheinigt, dass bestimmte Lernergebnisse (Kenntnisse, Know-how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person erzielt hat, durch eine zuständige Behörde gemäß einem festgelegten Standard bewertet wurden. Die Zertifizierung kann das in formalen, nicht-formalen oder informellen Umgebungen erzielte Lernergebnis validieren.</i>	Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 42	Ergebnis eines Anerkennungsverfahrens.
Kompetenzen	<i>Die Fähigkeit zur angemessenen Anwendung von Lernergebnissen in einem bestimmten Zusammenhang (Bildung, Arbeit, persönliche oder berufliche Entwicklung).</i> <i>oder</i> <i>Die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits-</i>	Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 47	Schlüsselbegriff im Rahmen der Validierung und Anerkennung des Lernens. Verglichen mit Lernergebnissen liegt der Schwerpunkt der Kompetenzen eher auf der potenziellen Fähigkeit als auf der Notwendigkeit, beobachtbar, bewertbar und beschreibbar zu sein. Taxonomien wie ESCO zielen auf einen einheitlichen europäischen Beschreibungsstandard für

Begriff	Definition	Quelle	Anmerkung
	<p>oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen.</p>		<p>Kompetenzen ab. In ESCO werden Kompetenzen als gemeinsamer Nenner für die Beschreibung der Qualifikationen und beruflichen Profile betrachtet. Es gibt jedoch zwei unterschiedliche Ansätze für die Beschreibung von Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt wie auch bei Ausbildung/Training verwendet werden (der erste ist eher „schlüsselbegriff“-orientiert, der zweite konzentriert sich auf Ausdrücke).</p>
<p>Formales, Nicht-formales, Informelles Lernen</p>	<p>Formal Lernen findet in einem organisierten und strukturierten Kontext (z. B. in einer Bildungseinrichtung) statt. ... Es führt im Allgemeinen zur Zertifizierung.</p> <p>Nicht-formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden <u>immer noch beabsichtigtes</u> Lernen. Es ist in planvolle Aktivitäten eingebettet, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden.</p> <p>Informelles Lernen ist Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. In den meisten Fällen ist es aus Sicht des Lernenden <u>nicht beabsichtigt</u>.</p>	<p>Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, Seiten 99, 183 und 111</p>	<p>Informelles und nicht-formales Lernen hat im aktuellen europäischen Diskurs zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Validierung soll die zuvor nicht erkannten Kompetenzen sichtbar machen, die durch diese Arten des Lernens gewonnen wurden (und damit Flexibilität und Mobilität steigern¹⁴⁶). Dessen ungeachtet (und möglicherweise als Folge davon) können ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - formalem Lernen (formal erworbenen Kompetenzen) - formalen Abschlüssen (Zeugnissen), und - ausstellenden Institutionen ... erhöhte Bedeutung beigemessen werden.
<p>Lernergebnisse</p>	<p>Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines formalen, nicht-formalen oder informellen Lernprozesses erworben hat bzw. anzuwenden in der Lage ist. oder Aussagen darüber, was ein Lernender</p>	<p>Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 164f.</p>	<p>Lernergebnisse sind ein wichtiger Bestandteil des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Lernergebnisse und Lernergebniseinheiten spielen ebenfalls eine wichtige Rolle beim Europäischen Leistungspunktsystem für die Berufsbildung, wo sie zur</p>

146 Dieses Ziel kann beispielsweise in dem folgenden Zitat aus einem europäischen Netzwerk für Lehrgangsveranstalter in der Erwachsenenbildung gesehen werden: „Das übergeordnete Ziel der Validierung lautet, den vollen Umfang der Qualifikationen und Kompetenzen einer Person unabhängig davon, wo sie erworben wurden, sichtbar zu machen und zu bewerten (egal ob in einer formalen, nicht-formalen oder informellen Umgebung)“ (Grundtvig International Network of Course Organisers).

Begriff	Definition	Quelle	Anmerkung
	<p><i>weiß, versteht und in der Lage ist, zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert.</i></p>		<p>Unterstützung der Anerkennung und Bewertung der durch eine Person erworbenen Berufsbildungsqualifikationen verwendet werden. Dieser Begriff könnte für eine mögliche künftige Klassifizierung des Certified Professional innerhalb des EQR nützlich sein (auch wenn er manchmal als Synonym für Kompetenzen verwendet wird).</p>
<p>Qualifikationen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Formale Qualifikation: ... das formale Ergebnis (Zeugnis, Diplom oder Titel) eines Bewertungsprozesses, der durch eine zuständige Behörde in Verbindung mit einem bestimmten Standard bestimmt wird ... führt zur offiziellen Anerkennung ... kann ein Rechtsanspruch auf Ausübung eines Gewerbes sein (OECD)</i> 2. <i>Anforderungen für einen Arbeitsplatz: Kenntnisse, Eignungen und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die spezifischen Aufgaben durchzuführen, die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden sind (ILO).</i> 3. <i>Qualifikationen folgen einem Bewertungs- und Validierungsprozess, der durch eine zuständige Behörde organisiert wird. Sie bewerten Lernergebnisse, die das Ergebnis formalen Trainings, nicht-formalen oder informellen Lernens (beispielsweise Lernen am Arbeitsplatz) sind. Der Ruf der ausstellenden Stelle ist dafür verantwortlich, wie gut eine Qualifikation wahrgenommen wird, z. B. auf dem Arbeitsmarkt (EQR Empfehlung).</i> <p><i>Qualifikationen werden auch durch internationale Stellen und multinationale Unternehmen in verschiedenen Ländern in Europa und darüber hinaus vergeben. Einige Länder haben sie in ihre NQR aufgenommen, jedoch nicht immer auf</i></p>	<p>Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 202</p>	<p>Aufgrund der schnellen Änderungen, die in Arbeitsbereichen auftreten, und dem konstanten Wandel der Stellenbeschreibungen ist die Qualifikation nicht mehr nur mit traditionellen Stellenbeschreibungen, sondern auch mit anderen Standards verbunden, von denen einige eventuell erst kürzlich entwickelt wurden. Der <i>Certified Professional</i> ist ein solcher neuer Standard und somit eine Qualifikation. Climate-KIC und zuständige Partnerorganisationen werden die zuständigen Stellen für die Qualifikation des <i>Certified Professional</i> sein. Der EQR bietet ein einheitliches europäisches Referenz- und Übertragungsinstrument zur Erleichterung des Vergleiches der Qualifikationen, die in ganz Europa ausgestellt werden. Er umfasst acht Ebenen, die nach Maßgabe der Lernergebnisse definiert werden. Die meisten europäischen Mitgliedsstaaten haben bereits die Stufen ihrer nationalen Qualifikationen mit den acht einheitlichen Referenzebenen verbunden. Somit unterstützt der EQR den Vergleich und die Bewertung der Stufe der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die ein Qualifikationsinhaber erworben hat. Qualifikationen, die mit dem EQR verknüpft sind, werden indirekt in ESCO aufgenommen. Dies geschieht über das EQR-Portal, das auf die nationalen Qualifikationsdatenbanken</p>

Begriff	Definition	Quelle	Anmerkung
	<p>der gleichen EQR-Ebene. Diese Fragen verlangen nach einem kohärenten Ansatz bei der Referenzierung auf den EQR durch alle Länder, um Verwirrung bei Arbeitgebern und Inhabern der Qualifikationen zu vermeiden. Eine entscheidende Herausforderung ist die Gewährleistung, dass alle Qualifikationen in NQR, einschließlich der durch nicht-formales und informelles Lernen erworbenen Qualifikationen, vertrauenswürdig sind und grundlegende Qualitätsanforderungen erfüllen (EQR Empfehlung, 5)</p>		<p>verlinkt. Internationale Qualifikationen, die nicht in den NQR enthalten sind, werden direkt in ESCO aufgenommen. Der auf den Lernergebnissen basierende Ansatz, der im EQR und in ESCO verwendet wird, sollte koordiniert sein (EQR Empfehlung, 8).</p>
Anerkennung	<p>Formale Anerkennung: Prozess der Vergabe des offiziellen Status für Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens 2. das Verleihen von Entsprechungen, Anrechnungseinheiten oder Befreiungen 3. das Verleihen von Qualifikationen (Zeugnisse, Diplome oder Titel). <p>Gesellschaftliche Anerkennung: die Anerkennung des Wertes von Fähigkeiten und/oder Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft.</p>	Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 288	<p>Der Prozess, der zur Zertifizierung führt.</p> <p>Der <i>Certified Professional</i> behandelt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens (Lernen, das erst noch anhand von Abschlüssen, Diplomen, Zeugnissen anerkannt werden muss) 2. Die Gleichstellung, soweit Abschlüsse (Bachelor, Master, PhD, ...) validiert werden 3. Die Vergabe von Qualifikationen (Zeugnisse, Diplome, die bereits über formales Lernen anerkannt wurden)
Validierungs-/ Bewertungsstandards	<p>Validierungs-/Bewertungsstandards dienen als Maßstab, an dem Personen gemessen werden; sie werden als Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) beschrieben, die eine Person erzielt haben sowie nachweisen und demonstrieren muss, um eine Qualifikation zu erhalten.</p>	www.nfche.gov.mt	<p>Verschiedene Methoden, mit deren Hilfe Standards durch unterschiedliche Stellen festgesetzt werden können: durch Bildungseinrichtungen, durch Akkreditierungsstellen, durch Fachleute aus dem Sektor. Die Validierung schließt die Messung der Fähigkeiten einer Person unter Berücksichtigung eines Standardsatzes von Lernergebnissen ein.</p> <p>Der Prozess, mit dem diese Bewertung vorgenommen wird, muss fair und transparent sein sowie gewährleisten, dass jede Person eine angemessene Beurteilung ihres</p>

Begriff	Definition	Quelle	Anmerkung
Validierung	<p><i>Die Bestätigung durch eine zuständige Behörde, dass Lernergebnisse, Kenntnisse, Fähigkeiten oder Kompetenzen, die eine Person in einem formalen, nicht-formalen oder informellen Kontext erworben hat, gemäß festgelegten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zur Zertifizierung.</i></p> <p><i>Der Prozess besteht aus vier Phasen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Identifizierung der besonderen Erfahrungen einer Person in einem Gespräch;</i> <i>2. Dokumentierung, um die Erfahrungen der Person sichtbar zu machen;</i> <i>3. formale Bewertung dieser Erfahrungen;</i> <i>4. Zertifizierung der Ergebnisse der Bewertung, die zu einer Teil- oder Vollqualifikation führen kann.</i> 	Cedefop (2014): Terminologie der europäischen Bildungspolitik, S. 202	<p>Lernens erhält.¹⁴⁷</p> <p><i>Validierung</i> kann als Synonym zu <i>Bewertung</i> angesehen werden, ist aber enger mit vorgegebenen Validierungsstandards verbunden und eher mit dem erzieherischen und pädagogischen Diskurs als mit dem Management verknüpft.</p>

Anmerkung: Validierung, Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen werden in den Dokumenten der Europäischen Kommission und CEDEFOP eher synonym verwendet. Alle führen zu einem „Zeugnis“. Alle definieren Prozesse, für die man einen vorgeschriebenen Satz an erforderlichen Kompetenzen benötigt (oftmals als „Lernergebnisse“ bezeichnet). Alle benötigen eine „zuständige Stelle“, die die Existenz von Kompetenzen und (Teil-) Qualifikationen bestätigt, ausgibt und zuerkennt. Auf der Gegenseite gibt es die Person, die Dokumente, Erklärungen einreicht bzw. Simulationen, Tests und Prüfungen absolviert.

¹⁴⁷ Quelle: <http://www.ncfhe.org.mt/content/home-Validierung-of-informal-und-non-formal-learning-vinfl-occupational-standards/50659328/> (2016-12-22)