

Die Entwicklungen hin zu einer Akademisierung der Pflegeberufe in Deutschland bringen es mit sich, dass Übergangsstadien entstehen hinsichtlich der bereits nach traditionellen Mustern Ausgebildeten. Dass auch Personen mit Berufserfahrung sich im Laufe der bisherigen Tätigkeiten Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, liegt auf der Hand; verstärkt wird der Drang zu einer Berücksichtigung solcher Kompetenzen insbesondere für die Aufnahme eines Studiums und die Vergabe von Leitungsaufgaben unter einem Blickwinkel, der seit den 1970er Jahren in Bildungstheorie und Bildungsforschung verstärkte Beachtung erfahren hat, nämlich neben der üblichen formellen Bildung die Berücksichtigung von nicht-formeller und informeller Bildung. Wenn man erkennt, dass Personen bei ihrer Berufsausübung in verstärktem Maße angehalten sind, auch durch Eigeninitiative sich neue Kompetenzen zu erwerben, ist deren Dokumentation und Anerkennung nur eine plausible sowie logische und gerechte Folge.

In der Einleitung wird zunächst die *Problemstellung* skizziert: Für die bereits durchgeführten Ansätze zur Berücksichtigung nicht-formell und informell erworbener Kompetenzen bei der Weiterbildung zu Fachkräften mit Führungsaufgaben fehlen empirische Erfahrungen, und es bestehen „große methodische Fragen und Schwierigkeiten bei der verlässlichen Einschätzung und Bewertung individueller Kompetenzen“ (S.9) die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und dem tertiären Bildungsbereich noch erhebliche Mängel aufweise. Weiterhin wird die *wissenschaftliche Einordnung* der Arbeit in den Kontext der Verbindung von Theorie und Empirie sowie Handlungsforschung propagiert; es geht Frau Hartung nicht um die Prüfung, sondern um eine Generierung von Hypothesen.

Die *Zielsetzung* ihrer Arbeit richtet sich auf

„die seit einigen Jahren notwendige Implementierung einer Grundlage zur Erfassung und Darstellung der bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen für „Fachkräfte für Leitungsaufgaben in der Pflege“ ermöglicht werden. D.h. im Zentrum dieser Forschungsarbeit stehen die Identifizierung und Bewertung der bereits erworbenen Kompetenzen sowie die Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Vorbereitung der FLP´ler zur zielgerichteten Arbeit mit ihren eigenen Kompetenzen auf der Seite der Weiterbildungsstätte.“ (S. 14)

Mit der vorliegenden Arbeit soll eine Grundlage zum „kompetenzorientierten Arbeiten“ in der Fachweiterbildung der Fachkräfte für Leitungsaufgaben in der Pflege, indem die betreffenden Bildungseinrichtungen Hinweise für ein entsprechendes Referenzsystem und die zu berücksichtigen Maßnahmen und die für mögliche Anrechnungsverfahren erforderlichen Daten erhalten. Aber auch für die betreffenden Fachkräfte soll eine Sensibilisierung und Reflexion hinsichtlich ihrer bereits erworbenen und noch zu erwerbenden beruflichen Kompetenzen gefördert werden.

*Grundbegriffe* wie „Lernergebnisse“, „Wissen“ etc. werden in Anlehnung an den Diskussionsstand der aktuellen Bildungsforschung definiert, detaillierter noch auch der Kompetenzbegriff.

Die Kapitel 2 und 3 geben gewissermaßen zur Einstimmung eine Einschätzung von Grundlagen der beruflichen Weiterbildung (Kapitel 2 stellt einen Überblick zu den Entwicklungen seit einigen Jahrzehnten dar) und darin stattfindender Lernprozesse im Hinblick auf mögliche Voraussetzungen und Hindernisse für die dargelegte Problemstellung und Zielsetzung in dieser Arbeit. Dabei werde deutlich,

„dass der Weiterbildungsmarkt sich, mit Ausnahme der staatlich anerkannten Weiterbildungen, durch eine ausgesprochene Vielfalt und Heterogenität auszeichnet. Daraus resultiert eine große Intransparenz bzgl. der Lernprozesse, der Lernergebnisse sowie deren Qualitätssicherung.“ (S.47)

Zugleich aber wachse der Weiterbildungsbedarf weiterhin und sei gekennzeichnet durch eine „teilnehmerorientierte und die Selbstlernkräfte stärkende Didaktik“ (S. 51), was ebenfalls die herkömmliche Vorstellung von einer eng qualifikations- und zertifikationsbeschreibenden formellen Bildung in Frage stelle. Nach einem Rückgriff auf die Klassifikation von 4 verschiedenen Bildungsformen der 1970er und 1980er Jahre (formelle, nichtformelle, informelle, inzidentell), wie sie von Sandhaas 1986 kodifiziert wurde, greift Frau Hartung unter Verweis auf Gnahn 2007 auch auf den Sozialisationsprozess als einer fünften Aneignungsweise zurück, was auch den beruflichen Kontext (z.B. die Organisationskultur), der für die vorliegende Untersuchung eine Rolle spielt, und soziale Schlüsselkompetenzen (wie Teamfähigkeit, Empathie u.a.) einschließt. Somit wird auch plausibel, dass das in den 1970er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland vorherrschende Konzept der Lernzielorientierung abgelöst wird durch den Begriff der Kompetenzentwicklung, also vielfältigere Aneignungsprozesse berücksichtigt werden und vor allem ihre innerberufliche Provenienz anerkannt werden soll.

Im Kapitel 4 wird auf die Erfassung und Darstellung von Lernergebnissen fokussiert, wobei auch hier wiederum keine Einengung auf die üblichen Verfahren in formellen Bildungsprozessen erfolgen darf. In den letzten ca. 20 Jahren sind international wie national verschiedene Verfahren der Kompetenzanalyse entwickelt und erprobt worden, in die einerseits Gesichtspunkte der Standardisierung eingeflossen sind, andererseits aber auch Überlegungen, wie die Selbstberichte und Selbstreflexionen der Lernerinnen und Lerner berücksichtigt werden können, was ja unabdingbar ist, wenn informelles Lernen und Sozialisationsprozesse eine Rolle spielen. Frau Hartung lässt dabei auch deutlich werden, dass die „klassischen“ Konzepte und Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung bzw. Psychometrie dazu nicht ausreichen und greift auf entsprechende Beiträge der biografischen und qualitativen Sozialforschung zurück, insbesondere wird das Konzept einer „Kompetenzbilanz“ vorgestellt und hinsichtlich seiner Potenziale und Einschränkungen

diskutiert. Weiterhin werden das ProfilPASS-System und der „Kompetenzreflektor“ als bereits erprobte Ansätze dargestellt. Somit wird deutlich, dass für das Vorhaben in dieser Arbeit, „einen Rahmen zur Erfassung und Darstellung der bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen zu erstellen“ (S. 97), auf gut entwickelte und begründete Vorarbeiten zurückgegriffen werden kann. Es wird auch deutlich, dass in diesen Ansätzen zur Dokumentation und Bewertung von beruflichen Lernergebnissen Referenzsysteme vorangestellt sein müssen, in denen überhaupt die Art und Ausführung von Kompetenzen kodifiziert ist. Dieses rührt an ein grundsätzliches Problem aller Festlegungen von Bildungszielen und –kompetenzen, nämlich die Frage, wer mit welcher Legitimation in einer demokratischen und offenen Gesellschaft überhaupt solche Festlegungen vornehmen darf. Immerhin kann Frau Hartung hierzu ausführlich auf den „Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)“ verweisen, dem eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zugrundeliegt. Neben dieser Legitimation durch Auftrag wird auch die Legitimation durch Kompetenz relevant, die hier in Form der Taxonomien berücksichtigt ist, die seit der berühmten Bloomschen Taxonomie für den kognitiven Bereich immer wieder durch wissenschaftliche Gremien und Fachkonferenzen für die verschiedensten Bereiche entwickelt worden sind. Schließlich nennt Frau Hartung auch Tätigkeitsanalysen als Verfahren für „eigene Systematiken“. Ein weiteres Problem ist auf die Dokumentation und Präsentation von beruflich erworbenen Kompetenzen gerichtet, wofür in dieser Arbeit vor allem auf die sog. Portfolios verwiesen wird und Muster und Anregungen genannt werden.

Das 5. Kapitel befasst sich mit der Frage nach den Verfahren zur Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen, unter besonderer Berücksichtigung der Anerkennung für ein weiterbildendes Studium. Dabei werden Projekte der sog. ANKOM-Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung dargestellt, die eine vielseitige Grundlage für die hier gewählte Thematik und Problematik geboten haben.

Das 6. Kapitel stellt dann den Untersuchungsrahmen der eigenen Untersuchungen dar, u.a. mit 11 ausgewählten Fragestellungen, für die 119 Teilnehmende aus 8 FLP-Kursen aus den Jahren 2010 bis 2014 angeschrieben wurden. Die Rahmenbedingungen und Ausgestaltungen dieser Kurse werden beschrieben. Als „Exkurs“ wurden zusätzlich 5 teilstandardisierte Experteninterviews als Einzel- oder Gruppeninterview durchgeführt, die mit einer Software transkribiert und ausgewertet wurden. Als wesentliches Ergebnis ist festzuhalten, dass auch bei einer langfristig im Hochschulbereich angesiedelten Qualifizierung der mittleren Führungsebene in der Pflege eine lange Übergangsfrist für bisher ausgebildete und beruflich erfahrene Personen als notwendig erachtet wird und Weiterbildungsstätten diesen Übergang bewerkstelligen müssen. Für die eigentliche Untersuchung unter den Teilnehmenden der ausgewählten FLP-Kurse wurde dann ein

Leitfaden zur Tätigkeitsanalyse entwickelt. Daran teilgenommen haben zunächst 71 Personen (nachdem von den 119 angeschriebenen 73 zugesagt hatten), von denen 59 mittlerweile Führungserfahrung hatten.

Die Ergebnisse aus dieser Befragung werden hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsbereiche und Tätigkeitsfelder übersichtlich dargestellt und zu 3 Arbeitshypothesen verdichtet, die einerseits beinhalten, dass die Teilnehmenden sich vielfältige Kompetenzen im Beruf angeeignet haben, die das Weiterbildungscurriculum aber nicht darstellen kann, andererseits einen Bedarf an Förderung der Selbstreflexion und Reflexion des eigenen Kompetenzbestandes erkennen lassen. Mit 14 Personen aus dieser Population wurden dann mehrtägige Experten-Workshops durchgeführt, deren Ertrag in weiter spezifizierten Handlungs- und Verhaltensanforderungen bestand und aus denen Frau Hartung selbst wiederum 3 Arbeitshypothesen zu den beruflichen Kompetenzaneignungen ableitet. Festzustellen ist, dass die Erträge aus den Befragungen und Erarbeitungen durch Teilnehmende der Workshops nicht automatisch in den Referenzrahmen einfließen, sondern dass Frau Hartung diese empirisch gewonnenen Erträge kommentiert und begründet „aufarbeitet“. Deutlich wird dieses z.B. bei der Zusammenstellung von Modulen für die Systematisierung von Lernergebnisbeschreibungen bei der Feststellung die Kompetenzarten Sozialkompetenz und persönliche Kompetenz in den Experten-Workshops wenig Berücksichtigung fanden, wozu als Grund die Vermutung angeführt wird, dass den Teilnehmenden „gerade die nicht-formell und informell erworbenen Kompetenzen“ (S. 212) nicht bewusst gewesen seien. Frau Hartung betrachtet die Mitwirkung von betroffenen Personen bei der Zuordnung und Ausgestaltung der Handlungs- und Verhaltensanforderungen auch als eine Berücksichtigung des Grundsatzes der Partizipation von Betroffenen (Legitimation durch Betroffenheit) bei curricularen Entscheidungen und als Nachweis der Befähigung der Betroffenen.

Letzteres wird auch relevant unter dem Gesichtspunkt der Selbsteinschätzung – nicht im Gegensatz, sondern als Ergänzung zur Fremdeinschätzung.

Im 7. Kapitel werden 5 biografische Einzelfallanalysen dargestellt, die bei bzw. mit Teilnehmerinnen der vorherigen empirischen Unternehmungen durchgeführt wurden. Grundlagen dieser Fallstudien waren teilstandardisierte Interviews und dokumentierte zurückliegende Materialien wie Lebensläufe, Zertifikate, Konzeptvorlagen, Vorträge, Facharbeiten und eigens ausgefüllte Profil- und Reflexionsbogen. Die jeweils etwa 10 bis 20 Seiten umfassenden Fallstudien geben auch dem in diesem Berufsfeld nicht Tätigen einen einprägsamen Einblick in die Strukturen, Abläufe und Lernbedarfe dieses Feldes und stellen eine plausible Anwendung des zuvor erstellten Modell-Portfolios nach dem Referenzrahmen dieser Arbeit dar. Festgehalten wird im Vergleich zu diesen 5 Fallstudien,

- dass die von den Befragten zur Verfügung gestellten Materialien sehr ähnlich waren;

- dass Schulnoten für die Bewertungen gut als Orientierungshilfe dienten;
- dass die Selbstreflexion des eigenen Lernprozesses eine eher untergeordnete Rolle spielte;
- dass Qualifikationsnachweise keine Grundlage zur Darstellung bereits erworbener Kompetenzen darstellten;
- dass ein großer Teil der vorhandenen Kompetenzen im Verlauf der rollenspezifischen Aufgaben erworben und weiterentwickelt wurde;
- dass die Orientierung an Tätigkeiten bei der Kompetenzermittlung einen verständlichen und hilfreichen Ansatz darstellte;
- dass die Erstellung der Kompetenzprofile ein sehr aufwändiges Verfahren darstellte.

Schließlich stellt Frau Hartung ihre Erkenntnisse und Erfahrungen zu 14 Handlungsempfehlungen zur individuellen Kompetenzdarstellung für die Berufstätigen und ihre Einrichtungen sowie darin Verantwortliche zusammen. Im 8. Kapitel wird das Beispiel einer Anerkennung der FLP-Weiterbildung auf einen Bachelor-Teilstudiengang „Pflegermanagement“ vorgestellt. Das 9. Kapitel stellt die (kurze) Schlussbetrachtung und einen Ausblick dar, wobei noch einmal die Schwierigkeit von Betroffenen in Hinblick auf die Benennung eigener Kompetenzen betont wird, wozu eine gute Einführung und Begleitung als hilfreiche Stützen erforderlich seien, aber auch eine starke Orientierung an Tätigkeiten zu erkennen sei. Ferner habe sich das entwickelte Modell-Portfolio bewährt.

Die Arbeit beweist nicht, bringt aber am Beispiel der Pflegeberufe prägnante und nachvollziehbare Hinweise darauf, dass informelle Lernprozesse im Rahmen der Berufstätigkeit von beträchtlicher Bedeutung sind und dass es lohnenswert ist, sie in qualitativ akzentuierten Ermittlungsverfahren aufzuspüren und sie zu dokumentieren und zu berücksichtigen für berufliche Graduierungen, wie sie derzeit im Zuge einer europaweiten Akademisierung der Pflegeberufe von Bedeutung sind. Dabei bedarf es aber der Begleitung durch berufserfahrene Moderatoren, wie dies im vorliegenden Falle die Verfasserin selbst war. Außerdem dürfte sich die Erhebung und Anerkennungsprüfung zu informell erworbenen Kompetenzen auch als Förderung der Selbstreflexionsfähigkeit auswirken, d.h. solche Momente der beruflichen Bestandsaufnahme können zu besseren Selbstwahrnehmungen führen und erscheinen deshalb auch als geeignet für die Erstellung einer individuellen Zwischenbilanz vor Aufnahme von Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere im Übergang zum Tertiären Bereich.

Die vorliegende Arbeit gibt einen ausführlichen Einblick in die Reformen und Umwälzungen der Pflegeausbildung dieser Zeit unter dem Gesichtspunkt einer Akademisierung,

insbesondere unter Berücksichtigung europäischer Entwicklungen und der darauf bezogenen spezifischen Voraussetzungen und Implikationen in Deutschland. Sie untersucht dabei die Möglichkeiten einer Anerkennung von berufsimmanent entwickelten Kompetenzen für eine akademische Weiterbildung von Pflegekräften mit Führungsaufgaben. Sie stellt die in der Fachliteratur dokumentierten bisherigen Ansätze gut dar und entwickelt einen weiterführenden Konzeptrahmen, der in mehreren empirischen Aktivitäten (Befragungen, Workshops, Fallstudien) exemplarisch erprobt und verbessert wird.

Die einzelnen Kapitel werden jeweils in ihrem Stellenwert und Ertrag zueinander reflektiert. Die empirischen Aktivitäten haben keinen hypothesenprüfenden Stellenwert, sie sind eher illustrativ, exemplarisch für den sukzessiven Erkenntnisgewinn bei der Erstellung und Erprobung eines Referenzrahmens für die Anerkennung von beruflich und vor allem informell erworbenen Kompetenzen; dieser Referenzrahmen ist plausibel begründet, dokumentiert und eingepasst in das gesamte Prozedere dieser Arbeit.