

Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege



ULRIKE WEYLAND
Prof. Dr., Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Berufspädagogik an der Universität Münster



MARISA KAUFHOLD
Prof. i.V. Dr., Professorin für Berufspädagogik für Gesundheitsberufe an der Fachhochschule Bielefeld

Ausgehend von aktuellen Entwicklungen nimmt der Beitrag Qualifizierungserfordernisse für betriebliches Bildungspersonal in der Pflege in den Blick. Die Argumentation stützt sich auf veränderte Anforderungen und damit verbundene Anpassungen in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Der Beitrag schließt mit einem Plädoyer für eine stärker systematische Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege, die über die bisherige Qualifizierungsstufe zur Praxisanleitung hinausgeht.

Pflegeberufe im Spiegel aktueller Entwicklungen

Pflegeberufe erfahren angesichts alarmierender Hinweise zu steigendem Pflegebedarf hohe Aufmerksamkeit. Mit der Zunahme an pflegebedürftigen Menschen sind zugleich neue Anforderungen an die Ausgestaltung von Versorgungskonzepten und die Qualifizierung von Fachkräften verbunden. Schlagworte in diesem Zusammenhang sind u. a. Wohnen im Quartier, interprofessionelles Arbeiten sowie ein soziokulturell sensibler Umgang mit den zu Pflegenden.

Nicht nur angesichts der skizzierten gesellschaftlichen Entwicklungen, sondern auch aufgrund ökonomischer und technischer Herausforderungen befinden sich die Pflegeberufe unter zunehmendem Veränderungsdruck. Im Zuge der Technisierung entstehen immer mehr Möglichkeiten zur Begleitung der Versorgungsprozesse. Damit geht eine Ausweitung beruflicher Handlungsfelder einher, die sich u. a. aus aktuellen Entwicklungen in der Robotik, der Orthetik/Prothetik oder der Nutzung smarter, intelligenter Systeme für die Patientenversorgung ergibt (vgl. HEINZE u. a. 2016, S. 238 f.).

Die berufliche Bildung muss auf diese Veränderungen und auf die daraus resultierenden neuen Herausforderungen an Pflegekräfte reagieren, u. a. durch Anpassungen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Konzeption und ange-dachte Umsetzung einer generalistischen Pflegeausbildung sowie die Etablierung akademischer Studiengänge auf Basis der Modellklausel können bereits als eine Reaktion auf die o. g. gesellschaftlichen Veränderungen gesehen werden. Damit verbunden sind auch neue Herausforderungen für das betriebliche Bildungspersonal, dem im berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs eine bedeutsame Rolle

hinsichtlich der Qualität der beruflichen Bildung zugesprochen wird.

Unter betrieblichem Bildungspersonal werden hier in Anlehnung an MEYER (2011, S. 1f.) Personen verstanden, »die mit Prozessen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie mit der Kompetenzentwicklung von Beschäftigten in Unternehmen betraut sind bzw. dazu einen organisatorischen Beitrag leisten«. ¹ Im Bereich der Pflege ist der Begriff betriebliches Bildungspersonal nicht gängig. Aufgaben der betrieblichen Ausbildung, die in der Pflege als praktische Ausbildung bezeichnet wird, werden durch die Praxisanleiter/-innen übernommen. Andere Aufgabenfelder für betriebliches Bildungspersonal sind bislang in der Pflege nicht weiter konkretisiert. In diesem Beitrag werden Praxisanleiter/-innen aufgrund ihrer einschlägigen Tätigkeit unter dem Begriff des betrieblichen Bildungspersonals subsumiert. Daher wird im Folgenden von Praxisanleiter/-innen als betrieblichem Bildungspersonal gesprochen.

Herausforderungen für betriebliches Bildungspersonal angesichts notwendiger Anpassungen in den Pflegeberufen

Aufgrund der beschriebenen Veränderungen in den Gesundheitsberufen sind die Akteure der beruflichen Bildung in der Pflege gefordert, diese durch entsprechende curriculare Anpassungen im schulischen und betrieblichen Kontext aufzugreifen. Die aktuelle Diskussion zur Einführung

¹ Insgesamt muss festgehalten werden, dass die Gruppe des betrieblichen Bildungspersonals nicht über ein einheitliches Selbstverständnis verfügt, was auf einen geringen Professionalisierungsgrad schließen lässt (vgl. hierzu BAHL/GROLLMANN 2011; MEYER 2011).

eines gemeinsamen Pflegeberufegesetzes und die damit verbundene generalistische Ausbildung verdeutlichen ebenfalls entsprechende Anpassungsnotwendigkeiten. Ein weiterer Beweggrund resultiert aus der zunehmenden Akademisierung der Pflegeberufe. Diese erfordert aufgrund der Berufszulassungsgesetze einen hohen betrieblichen Ausbildungsanteil, der infolge der akademischen Ausrichtung jedoch mit einer veränderten Zielrichtung verbunden sein sollte. Damit ergeben sich für die Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildung neue Herausforderungen wie beispielsweise

- weiter zunehmende Heterogenität der Lerngruppen,
- differenzierte Ausbildungsziele, die angepasste didaktische Konzepte und Maßnahmen erfordern, sowie
- die Ausrichtung auf weitere berufliche Bildungswege im Rahmen von Fort- und Weiterbildung (s. u.).

Auch die verstärkte Technisierung in der Pflege erfordert ein Umdenken, u. a. durch hierauf abgestimmte Lehr-/Lernkonzepte in Form digitaler Lernangebote. Die Praxisanleiter/-innen als betriebliches Bildungspersonal stehen damit vor neuen Herausforderungen, um die Qualität der praktischen bzw. betrieblichen Ausbildung langfristig sicherzustellen. Aufgrund der o. g. Aspekte ergibt sich für diese zugleich die Notwendigkeit zur kontinuierlichen eigenen Weiterbildung.

Dass ohnehin eine gewisse Nachbesserung in der Qualifizierung für diese Tätigkeit notwendig ist, zeigen einzelne Forschungsarbeiten zur Umsetzung betrieblicher Bildungsarbeiten. Denn obwohl der betrieblichen Ausbildung auch im Rahmen der Pflegeausbildung eine hohe Bedeutung attestiert wird, verweisen diese bisher auf ein anderes Bild (vgl. Landes-Pflege-Rat Baden-Württemberg 2014; PASCHKE 2012; BÜHLER 2015): Demnach weisen sowohl die Praxisanleiter/-innen selbst als auch die Auszubildenden in empirischen Befragungen auf Unzulänglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung hin. Dies betrifft auch die Rahmenbedingungen für die Ausführung der betrieblichen Bildungstätigkeit im Rahmen der Praxisanleitung.

Infolge der eingangs geschilderten Veränderungen für die Pflegeberufe ergeben sich außerdem erweiterte Ansprüche an die Qualifizierung des Pflegepersonals, weshalb die Fort- und Weiterbildung zunehmend an Bedeutung gewinnt. Eine hierauf abgestimmte langfristige und strategische Ausgestaltung, die es ermöglicht, erforderliche Spezialisierungen und Anpassungen anzubahnen und damit berufliche Wege und Karrieren zu ebnet, ist ebenso notwendig.

Bislang ist die Fort- und Weiterbildung im Pflegebereich eher gekennzeichnet durch fehlende bzw. unzureichende Regelungen und Konzepte (vgl. MATZIK 2008; EVANS/BRÄUTIGAM 2015). Eine ausgeprägte Anbietervielfalt hält ein breit gefächertes Angebot vor, das sich über Fachwei-

terbildungen zur Spezialisierung, pädagogische Weiterbildungen (Praxisanleitung) sowie Managementweiterbildungen erstreckt (vgl. HILBERT/BRÄUTIGAM/EVANS 2014, S. 46). In der Studie »Arbeitsreport Krankenhaus« (BRÄUTIGAM u. a. 2014) wird zudem herausgestellt, dass der Fort- und Weiterbildungsbedarf kaum systematisch erhoben wird und häufig eine mangelnde Passung zwischen Arbeits- und Qualifikationsinhalten besteht.

Daher scheint eine stimmige Strategie für die Fort- und Weiterbildung im Pflegebereich unerlässlich. Angesichts der geplanten Einführung der generalistischen Pflegeausbildung ergeben sich zudem Konsequenzen für eine hierauf abgestimmte und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung, die insbesondere anschlussfähige fachliche Spezialisierungen ermöglicht. Mit Blick auf lebenslanges Lernen und den in der Pflege bestehenden Fachkräftebedarf einerseits und weitergehenden Spezialisierungsbedarf andererseits wird gleichzeitig eine stärker strategische Verknüpfung zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung notwendig. Das betriebliche Bildungspersonal ist herausgefordert, genau diese Zusammenhänge zu erkennen und entsprechende Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene zu planen.

Aus den Darstellungen ergeben sich somit zwei zentrale Implikationen:

1. Die aufgezeigten Veränderungsbedarfe in der Pflegeausbildung verlangen adäquate Modifizierungen in der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals für die Praxisanleitung.
2. Sowohl die zunehmende Akademisierung als auch die Ansprüche an eine stärker strategisch ausgerichtete Bildungsarbeit erfordern zusätzliche Qualifizierungsprofile für betriebliches Bildungspersonal in der Pflege.

Im Folgenden werden diese aufgegriffen und hinsichtlich einer möglichen Ausgestaltung skizziert.

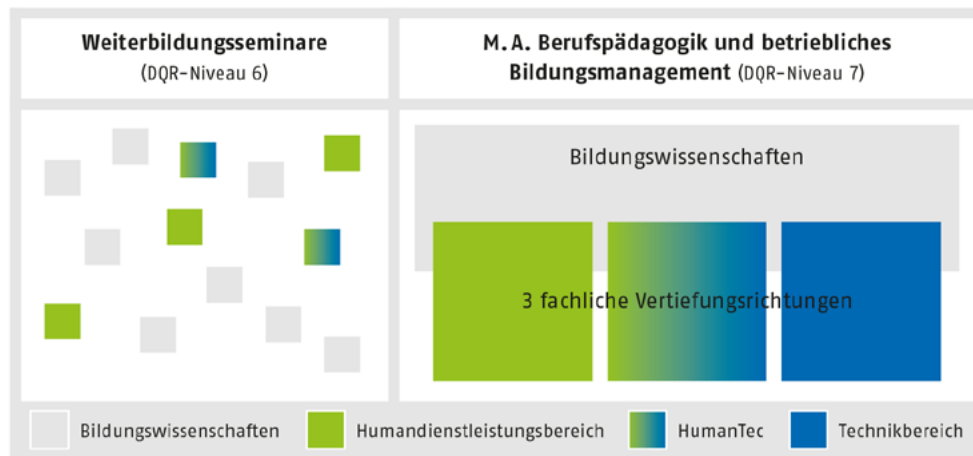
Qualifikationserfordernisse für betriebliches Bildungspersonal

Die zukünftige Qualifizierung der Praxisanleiter/-innen als betriebliches Bildungspersonal erfordert angesichts der geschilderten Ausführungen eine niveau- und aufgabenorientierte Anpassung in Bezug auf die beschriebenen Aufgabenfelder und Herausforderungen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der zu erwartenden Zunahme an heterogenen Lerngruppen und der differentiellen Zielperspektive von nicht akademischer und akademischer Erstausbildung.

Darüber hinaus erscheint vor allem eine regelmäßige Weiterbildung dieser Personengruppe erforderlich, die auch im Rahmen akademischer Weiterbildungsseminare erfolgen sollte. Im aktuellen Eckpunktepapier zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung im Rahmen der geplan-

Abbildung

Studienangebote im Rahmen von HumanTec



ten generalistischen Pflegeausbildung (vgl. BMG/BMFSFJ 2016, S. 6) wird den besonderen Ansprüchen der Tätigkeit als Praxisanleiter/-in und deren Funktion für die Qualität der betrieblichen bzw. praktischen Ausbildung Rechnung getragen. Dies zeigt sich zum einen in der beabsichtigten Erhöhung des Umfangs der verpflichtenden berufspädagogischen Qualifizierung von 200 auf 300 Stunden sowie in einer vorgesehenen jährlichen berufspädagogischen Fort- und Weiterbildungspflicht von 24 Stunden.

Auch im Zuge einer stärker strategisch ausgerichteten Bildungsarbeit gewinnen akademische Bildungsgebote an Bedeutung. Weitere Anpassungsnotwendigkeiten hinsichtlich der Qualifizierung ergeben sich aus den eingangs skizzierten Entwicklungen, denen die Pflegeberufe ausgesetzt sind, sowie aufgrund der Erfordernisse im Zuge der allgemeinen Diskussion zur Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals (vgl. KAUFHOLD/WEYLAND 2015). Angesichts der gestiegenen Kompetenzanforderungen stellt sich auch die Frage nach einer wissenschaftlich fundierten Ausbildung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege. Damit wird zugleich auf allgemeine Diskurse in der Berufspädagogik rekurriert (vgl. FAßHAUER/VOGT 2013). Dabei wäre es eine Aufgabe des betrieblichen Bildungspersonals, die aus den Entwicklungen resultierenden Anpassungserfordernisse im Qualifikations- und Kompetenzprofil der Beschäftigten zu identifizieren und Fort- und Weiterbildung entsprechend anzulegen. Gerade Letzteres erfordert ein systematisches Verständnis über berufliche Arbeitsstrukturen und Organisationsprozesse. Die Aufgaben bestehen somit auch in der Antizipation bedeutsamer Veränderungen und dem Aufzeigen von Konsequenzen für Arbeitsabläufe, Qualifikations- und Kompetenzanforderungen der Beschäftigten (vgl. KAUFHOLD/WEYLAND 2015). Um diese Anforderungen angemessen umsetzen zu können, sollte die angesprochene Qualifizierung akademisch ausgerichtet werden. Damit wird das Ziel verbunden, »aka-

demische Denk- und Arbeitsweisen« (HEMMER-SCHANZE/WAGNER/SCHRODE 2012, S. 3) herauszubilden. Hierdurch sollen die Personen befähigt werden, die berufspädagogische Praxis auf der Basis »theoretischer Einsichten« zu analysieren und somit kritische Rückfragen an die eigene Praxis zu stellen. Die hier vertretene These wird durch Analysen von FAßHAUER/VOGT (2013) gestützt, die aufzeigen, wie notwendig die Generierung von Studienangeboten für betriebliches Bildungspersonal ist.

Entsprechende Qualifizierungserfordernisse werden z. B. im Rahmen des Projekts HumanTec² aufgegriffen (vgl. Abb.). Mit Weiterbildungsseminaren auf DQR-Niveau 6 wird auf die weiterführenden Qualifizierungsbedarfe der Praxisanleiter/-innen reagiert. Ein berufsbegleitendes berufspädagogisches Masterstudienangebot (auf DQR-Niveau 7) wird als notwendige Maßnahme angesichts der komplexen Kompetenzanforderungen infolge der erweiterten Aufgaben für betriebliches Bildungspersonal gesehen. Neben bildungswissenschaftlichen Inhalten werden hier bewusst fachbezogene Vertiefungsmodulare integriert, um domänenspezifische und berufsfeldbezogene Anknüpfungspunkte zu ermöglichen. Gleichzeitig können auf diese Weise aktuelle Entwicklungen der Berufsfelder (hier Humandienstleistung und Technik) aufgegriffen und miteinander in Beziehung gesetzt werden. Dadurch können bislang kaum berücksichtigte arbeitsbezogene Entwicklungslinien aufgenommen werden.

² Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Förderlinie »Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen« gefördert (www.fh-bielefeld.de/humantec).

Ausblick

Im Beitrag wurden auf Basis von Veränderungen in der Pflege neue Aufgabenfelder beschrieben, aus denen erweiterte Qualifizierungserfordernisse für betriebliches Bildungspersonal resultieren. Dabei stellte sich heraus, dass der bisherige Qualifikationsweg in Form der Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter/-in im Bereich der Pflege nicht ausreicht. Die Bewältigung der aufgezeigten Aufgaben im Rahmen betrieblicher Bildungsarbeit ist langfristig nur zu realisieren, wenn systematisch auf die angeführten Herausforderungen vorbereitet wird. Dies bedeutet, dass das bisherige betriebliche Bildungspersonal um weitere Funktions- und Personengruppen zu erweitern ist. Allerdings erfordert dies auch eine Veränderung der Rahmenbedin-

gungen für die Ausübung der Tätigkeit und die Anhebung der Qualifikation. Inwieweit solche Vorhaben gelingen, wird letztlich auch von der Unterstützung und Bereitschaft der Berufsbildungspraxis abhängen. Ebenso dürfte eine bildungspolitische Regelung solcher Qualifizierungen im Rahmen von Verordnungen ein wichtiger Gelingensfaktor für die hier ausgewiesenen Ansätze sein. Gleichzeitig ist es notwendig, die angestrebten Veränderungen systematisch im Rahmen von Forschungsvorhaben zu begleiten. Dabei sollten domänenspezifische Besonderheiten und Ansprüche sowie etwaige Limitationen berücksichtigt werden. Mit dem Projekt HumanTec könnten erstmals weiterführende Qualifizierungsangebote für betriebliches Bildungspersonal in der Pflege entwickelt und auf den Weg gebracht werden. ◀

Literatur

BAHL, A.; GROLLMANN, P.: Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa: Strukturen, Inhalte und berufsbildungspolitische Aktivitäten. In: BAH, A.; GROLLMANN, P. (Hrsg.): Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen? Bielefeld 2011, S. 9–28

BRÄUTIGAM, C. u. a.: Arbeitsreport Krankenhaus. Eine Online-Befragung von Beschäftigten deutscher Krankenhäuser (Arbeitspapier Nr. 306). Düsseldorf 2014 – URL: www.boeckler.de/pdf/p_arbp_306.pdf (Stand: 29.11.2016)

BÜHLER, S.: Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015. Berlin 2015 – URL: www.verdi.de/++file++56e682de6f68441f5300004c/download/Ausbildungsreport%20Pflege%202015.pdf (Stand: 24.09.2016)

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (BMG); BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ): Eckpunkte für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zum Entwurf des Pflegeberufsgesetzes. 2. März 2016 – URL: www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/PPflegeberuf/Eckpunkte_APrV0.pdf (Stand: 29.11.2016)

EVANS, M.; BRÄUTIGAM, C.: Professionalisierung als reflexive Arbeitsgestaltung zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: PUNDT, J.; KÄLBLE, K. (Hrsg.): Gesundheitsberufe und gesundheitsberufliche Bildungskonzepte. Bremen 2015, S. 383–404

FASHAUER, U.; VOGT, M.: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung: Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des »Trialen Modells«. In: bwp@ (2013) 23 – URL: www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf (Stand: 29.11.2016)

HEINZE, J. u. a.: Einsatz von Technik im Bereich der Humandienstleistungen – Erforderliche Kompetenzen des Fachpersonals und Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal. In: VDE e.V. (Hrsg.): Zukunft Lebensräume. Gesundheit, Selbstständigkeit und Komfort im demografischen Wandel. Konzepte und Technologien für die Wohnungs-, Immobilien-, Gesundheits- und Pflegewirtschaft. Tagungsband Zukunft Lebensräume. Kongress 2016. Frankfurt/M. 2016, S. 235–240

HEMMER-SCHANZE, C.; WAGNER, J.; SCHRODE, N.: Vorstudie »Konkretisierung der Lehrinhalte« im Fachbereich betriebliche Berufspädagogik. Ergebnisse/Meilensteine: Dokumentation der Gespräche und gewonnene Erfahrungen, Katalog der Kompetenzen, Priorisierung und Kategorisierung der Kompetenzbündel, Studienberatungsleitfaden für BedarfsträgerInnen. 2012 – URL: www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunst-forschung/Studica/Reader/Beitrag_AP1_Lerninhalt_BP_final.pdf (Stand: 29.11.2016)

HILBERT, J.; BRÄUTIGAM, C.; EVANS, M.: Berufsbildung im Gesundheitswesen: Ein Sonderweg mit Fragezeichen. In: WSI Mitteilungen (2014) 1, S. 43–51

KAUFHOLD, M.; WEYLAND, U.: Betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich – Herausforderungen und Ansätze zur Qualifizierung und Professionalisierung. In: bwp@ Spezial (2015) 10 – URL: www.bwpat.de/spezial10/kaufhold_weyland_gesundheitsbereich-2015.pdf (Stand: 29.11.2016)

LANDES-PFLEGE-RAT BADEN-WÜRTTEMBERG: Befragung zur Situation der Praxisanleitung in der Pflege in Baden-Württemberg. Präsentation zum Fachtag Praxisanleitung in der Pflege 2014 – URL: www.lpr-bw.de/pdf/2014_3009_Praesentation_V14.pdf (Stand: 29.11.2016)

MATZIK, S.: Einleitung: Weiterbildung – Ein Beitrag zur Qualifizierung im Berufsfeld Gesundheit. In: MATZIK, S. (Hrsg.): Qualifizierung in den Gesundheitsberufen. Herausforderungen und Perspektiven für die wissenschaftliche Weiterbildung. Weinheim, München 2008, S. 7–26

MEYER, R.: Bestimmt unbestimmt. Qualifikation und Professionalität des Personals in der Berufsbildung. In: Denk-doch-mal.de (2011) 3 – URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/rita-meyer-bestimmt-unbestimmt> (Stand: 29.11.2016)

PASCHKE, E.: Ausbildungsreport Pflegeberufe 2012. Berlin 2012 – URL: www.verdi.de/++file++512f26b36f6844094a000028/download/pflegereport2012final.pdf (Stand: 29.11.2016)