

Janika GRUNAU & Lena SACHSE

(Universität Osnabrück)

**Teilzeitausbildung und Validierungsverfahren – Ansätze zur
Qualifizierung von „nicht-traditionell“ Auszubildenden in der
Pflege?**

bwp@-Format: **Berichte & Reflexionen**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ausgabe46/grunau_sachse_bwpat46.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. 46 | Juni 2024

Demografische Entwicklung im Blickwinkel der beruflichen Bildung

Hrsg. v. **Karl Wilbers, Lars Windelband, Marie-Ann Kückmann &
Stefanie Velten**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2024



www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Teilzeitausbildung und Validierungsverfahren – Ansätze zur Qualifizierung von „nicht-traditionell“ Auszubildenden in der Pflege?

Abstract

Demographische Entwicklungen werden insbesondere in den pflegerischen Berufen sichtbar: Auf der einen Seite nimmt in Folge von steigender Lebenserwartung und verbesserter Gesundheitsversorgung die Anzahl an Pflegebedürftigen zu. Hinzu kommen gesellschaftliche Veränderungen, so dass die Pflegebedürftigen nicht mehr im familiären Kontext, sondern durch Pflegefachpersonen versorgt werden (Destatis, 2023a, o. S.). Auf der anderen Seite besteht bereits jetzt ein Personal- und Fachkräftemangel in den Pflegeberufen (Sulzer & Hackmann, 2018, S. 8). Diese Entwicklungen haben vielfältige Folgen, sowohl für die pflegerische Versorgungsqualität als auch für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Aus berufspädagogischer Perspektive ist daher interessant, wie Qualifizierungsformate für nicht-traditionelle Auszubildende gestaltet sein können. Neben einem Definitionsansatz zu nicht-traditionellen Auszubildenden werden in dem Beitrag zwei Qualifizierungsformate für eben jene Auszubildenden vorgestellt: 1. Die Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson und 2. Validierungsverfahren für unterqualifiziertes Personal in der Altenpflege. Für beide Formate wird vergleichend analysiert, inwiefern sie von der regulären Ausbildung abweichen und nicht-traditionelle Zielgruppen ansprechen. Während die Teilzeitausbildung gesetzlich verankert ist und ein bundesweites, wenn auch quantitativ ausbaufähiges Angebot existiert, so haben Validierungsverfahren im Berufsfeld Pflege bisweilen Modellversuchscharakter. Beide Formate bieten jedoch – so zeigen Ergebnisse aus zwei Referenzprojekten – das Potenzial, nicht-traditionelle Zielgruppen für den Pflegeberuf zu erschließen. Voraussetzung für das Gelingen ist die zielgruppengerechte, organisatorische und pädagogisch-didaktische Ausgestaltung.

Part-time Training and Validation Arrangements - Approaches to Qualifying 'Non-traditional' Trainees in Nursing?

Demographic developments are particularly visible in nursing professions: On the one hand, the number of people in need of care is increasing as a result of a rising life expectancy and improved healthcare. Elderly people often can't stay in the families, but are in need for professional care (Destatis, 2023a, n. p.). On the other hand, there is already a shortage of skilled workers in the care professions (Sulzer & Hackmann, 2018, p. 8). These developments have a variety of consequences for both the quality of nursing care and the working conditions of employees. The following question arises: How can new target groups be recruited for VET in nursing? From the perspective of vocational education, it is interesting to consider how qualification approaches for non-traditional trainees can be designed. After a definition of non-traditional trainees, two qualification approaches for these trainees are presented and discussed in the article: 1. part-time VET as a general nurse and 2. validation arrangements for low-qualified staff in elderly care. For both formats, a comparative analysis is made of the extent to which they deviate from regular training and address non-traditional target groups. While part-time training is anchored in law and a nationwide offer exists, validation is in the early stage of development and testing (model trial character). However, as the results from two reference projects show, both formats offer the

potential to attract non-traditional target groups to nursing. A prerequisite for the success of both approaches is a target group-oriented design considering organizational und educational requirements.

Schlüsselwörter: *Pflege, Fachkräftesituation, nicht-traditionelle Auszubildende, Teilzeit, Validierung*

bwp@-Format: **BERICHTE & REFLEXIONEN**

1 Die Fachkräftesituation in der Pflege als Anforderung für die berufliche Bildung

Die Sicherung der personellen Ausstattung in der Pflege ist gegenwärtig und zukünftig eine bedeutsame gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Insbesondere auf Fachkraftniveau lassen sich deutliche Engpässe für die pflegerischen Settings ausmachen (Seeber, 2023, o. S.; Rothgang, 2020, o. S.; Seyda et al., 2021, o. S.). Dies betrifft vor allem den Bereich der ambulanten Akut- und Langzeitpflege sowie stationäre (Alten-)Pflegeeinrichtungen (auch Arbeitsgruppe 9+1, 2022, S. 33). Als Begründung für den zunehmenden Personalbedarf wird insbesondere der demographische Wandel der Gesellschaft aufgeführt: Auf der einen Seite nimmt in Folge von steigender Lebenserwartung und verbesserter Gesundheitsversorgung die Anzahl altersbedingter Erkrankungen und die Anzahl der Pflegebedürftigen zu. Hinzu kommen gesellschaftliche Veränderungen, so dass die Pflegebedürftigen oft nicht im familiären Setting, sondern durch Pflegefachpersonen versorgt werden (Destatis, 2023a, o. S.). Auf der anderen Seite besteht bereits jetzt ein Personal- und Fachkräftemangel in den Pflegeberufen. Zurückzuführen ist dies auf eine insgesamt zu geringe Stellennachfrage, die mitunter durch ein andauerndes, verändertes Bildungswahlverhalten junger Menschen zugunsten des akademischen Werdegangs bedingt ist (Arbeitsgruppe 9+1, 2022, S. 7).

Neben der Rekrutierung und Ausbildung von Fachpersonal ist auch der langfristige Verbleib im Pflegeberuf eine entscheidende Stellschraube zur Fachkräftesicherung. Sowohl hinsichtlich der Rekrutierung neuer Pflegekräfte als auch bei der langfristigen Berufsbindung werden der beruflichen Bildung bedeutsame Gestaltungsaufgaben zuteil: Die Anzahl der Auszubildenden muss zum einen quantitativ gesteigert werden, um den gegenwärtigen und künftigen Anforderungen zu begegnen. Zugleich gilt es, die ‚richtigen‘ Personen zu adressieren und für den Pflegeberuf zu gewinnen, um die Chance auf einen möglichst dauerhaften Verbleib im Pflegeberuf zu erhöhen. Neben realitätsvermittelnder Berufsorientierung ist in diesem Kontext auch ein attraktives, zielgruppengerechtes und zeitgemäßes Ausbildungsangebot von Bedeutung.

Mit der Neukonzipierung der Pflegeausbildung, welche die ehemaligen Ausbildungsgänge Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege und Kindergesundheits- und Krankenpflege ablöste, wurde daher der Versuch unternommen, die Ausbildung attraktiver zu gestalten und mehr Auszubildende zu rekrutieren. Diese Zielsetzung schien zunächst aufzugehen und die Anzahl neuabgeschlossener Ausbildungsverträge stieg im Jahresvergleich 2020/2021 um etwa 5 % an (Destatis, 2023a). Bereits im Folgejahr 2022 zeigte sich jedoch, dass der rasche Anstieg

nur ein temporäres Phänomen war: Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank um ca. 7 % im Vergleich zum Vorjahr (Destatis, 2023a; Destatis, 2023b). Auch wenn die Zahlen nur bedingt Auskunft im Hinblick auf die weiteren Entwicklungen geben können, so lassen die Schwankungen doch darauf schließen, dass weitere Bemühungen erforderlich sind, um dem gegenwärtigen und künftigen Fachkräfteengpässen zu begegnen. Neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und attraktiverer Entlohnung (Bundesministerium für Gesundheit, 2023, S. 5) wird in diesem Zuge beispielsweise die Entwicklung von durchlässigen Berufslaufbahnkonzepten diskutiert (Arbeitsgruppe 9+1, 2022, S. 33–36). Zu wenig Beachtung fanden bisher jedoch Ausbildungsformate, die Alternativen zu der regulären, dreijährigen Fachkraftausbildung darstellen und Zielgruppen ansprechen, die nicht zum ‚traditionellen‘ Klientel der Auszubildenden zählen. Als berufspädagogisches Handlungs- und Gestaltungsfeld wird daher für diesen Beitrag die (Weiter-)Entwicklung bzw. Etablierung alternativer Qualifizierungsansätze für nicht-traditionell Auszubildende in der Pflege in den Blick genommen (Abbildung 1).

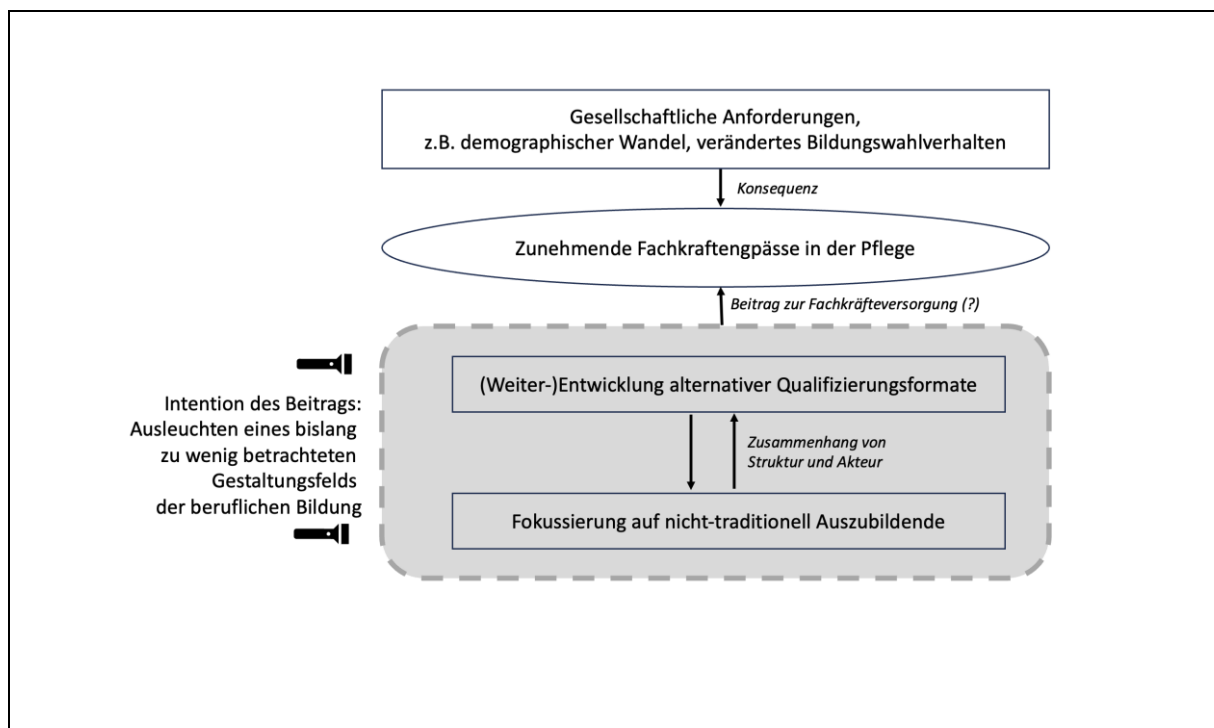


Abbildung 1: Berufspädagogisches Handlungs- und Gestaltungsfeld „Alternative Qualifizierungsformate für nicht-traditionell Auszubildende“

Der Beitrag widmet sich zunächst der Fragestellung, wie sich nicht-traditionelle Auszubildende charakterisieren lassen, um einen vertieften Einblick in die Ausgangssituation und Bedarfslagen dieser Gruppe zu erhalten (Kapitel 2). In einem nächsten Schritt werden exemplarisch zwei Qualifizierungsformate vorgestellt, die – mehr oder weniger – von der Regelstruktur der Ausbildung abweichen (Kapitel 3). Es handelt sich zum einen um die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann in Teilzeit. Die hierzu gewonnenen Erkenntnisse basieren maßgeblich auf dem Projekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“ (Grunau et al., 2023). Zum anderen wird der Ansatz von Validierung und Nachqualifizierung von unterqualifiziertem, berufserfahrenem Pflegepersonal referiert. Zentraler Bezugspunkt ist hierbei das Projekt „Validierungsver-

fahren und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen“ (Schulte-Hemming et al., 2023). Abschließend wird diskutiert, inwiefern beide Ansätze das Potenzial haben, nicht-traditionelle Zielgruppen für die Pflegeausbildung zu gewinnen und mittel- und langfristig einen Beitrag zur Fachkräfteversorgung zu leisten (Kapitel 4).

2 Nicht-traditionell Auszubildende im Fokus

Ein ‚traditioneller‘ Auszubildender ist zwischen 18 und 23 Jahre alt, absolviert seine Ausbildung in Vollzeit, hat zuvor keinen anderen Berufsabschluss erworben, trägt (noch) keine familiäre Verantwortung und hat auch keine sonstigen privaten Verpflichtungen. Auch wenn diese Beschreibung plausibel erscheint, so ist sie doch recht pauschal und einseitig, denn Auszubildende sind eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Vorerfahrungen und sozialen Merkmalen. Umso verwunderlicher ist es, dass Ausbildungsformate sich bisher in erster Linie an diese ‚traditionelle‘ Zielgruppe zu richten scheinen: So sind ca. 99 % aller Ausbildungsgänge in Vollzeit organisiert (Destatis, 2023a).

In der Hochschulbildung bzw. -forschung sowie im berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs werden seit geraumer Zeit das Potenzial und die Bedarfslagen von nicht-traditionellen Studierenden thematisiert (z. B. Jenert & Brahm, 2021; Burfeind et al., 2021; Grunau & Petzold-Rudolph, 2021; Neugebauer et al., 2019; Bargel & Bargel, 2010; Tinto, 1998). Die Fokussierung auf nicht-traditionelle Zielgruppen ist – so ist man sich weitestgehend einig – eine bedeutsame Perspektive, da das Nicht-Traditionelle häufig mit *besonderen* Herausforderungen einhergeht wie beispielsweise einer erschwerten Anpassung an die strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten von Bildungseinrichtungen sowie einem gering ausgeprägten, sozialen sowie institutionellen Zugehörigkeitsgefühl. Analog zu dem bereits etablierten Terminus *nicht-traditionell Studierende* bzw. *non-traditional students* wird daher im Rahmen dieses Beitrags der Terminus *nicht-traditionell Auszubildende* konzipiert.

Der Begriff *nicht-traditionell Studierende* ist in der Hochschulforschung relativ weit verbreitet, auch wenn er zum Teil im nationalen und internationalen Raum unscharf verwendet wird. Als Definitionsgrundlage fungieren auf der einen Seite besondere personenbezogene und soziodemographische Merkmale (Chung et al., 2014), z. B. ein vom Durchschnitt der Studierenden abweichendes Alter oder die nicht-akademische Bildungsherkunft (Miethke et al., 2014, S. 17–19), oder auch ein Konglomerat mehrerer Merkmale. Auf der anderen Seite werden aber auch Studierende in atypischen Studiengängen, z. B. im Teilzeit- oder Fernstudium, unter dem Begriff subsumiert. Mit der zunehmenden Öffnung der Hochschulen wurde der Begriff außerdem für Studierende ohne Abitur mit beruflicher Qualifikation etabliert (z. B. Isensee & Wolter, 2017; Wolter, 2014). Es handelt sich, so lässt sich resümieren, um einen nicht eindeutig definierten, heuristischen Begriff, der sich auf unterrepräsentierte Gruppen oder Studienangebote im Hochschulsystem bezieht. Für einen Transfer des Konzepts des Nicht-Traditionellen auf die Gruppe der Auszubildenden bietet sich die Anlehnung an bereits beschriebene Merkmale für die Gruppe der Studierenden an (Tabelle 1). Wie bei den Studierenden steht hierbei das Nicht-Traditionelle im Kontrast zum ‚Normalfall‘.

Tabelle 1: Konzeption des Terminus "nicht-traditionell Auszubildende" (Heuristik)

	Nicht-traditionell <u>Studierende</u>	Nicht-traditionell <u>Auszubildende</u>
Alter	Studieneintrittsalter höher als im Durchschnitt der gesamten Studierendenschaft	Ausbildungseintrittsalter höher als im Durchschnitt der gesamten Auszubildenden
Schulische Vorbildung	Studierende von weniger leistungs- bzw. akademisch orientierten Schulen	Auszubildende ohne Schulabschluss (duales System) oder mit atypischem Schulabschluss oder Zulassung über berufliche Vorqualifikation
Bildungsherkunft	Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern	Auszubildende aus Elternhäusern mit niedriger Bildungsherkunft (beide Elternteile unterhalb des Fachkraftniveaus qualifiziert)
Migration und Sprache	Studierende mit Migrations- erfahrung in Verbindung mit Sprachförderbedarf	Auszubildende mit Migrationserfahrung in Verbindung mit Sprachförderbedarf
Körperliche Voraussetzungen	körperlich beeinträchtigte Personen, chronisch Erkrankte	körperlich beeinträchtigte Personen, chronisch Erkrankte
Familienstand	Personen mit Erziehungsverantwortung, Alleinerziehende	Personen mit Erziehungsverantwortung, Alleinerziehende
Bildungsformat	z. B. Teilzeit- oder berufsbegleitender Studiengang	z. B. Teilzeitausbildung oder Validierungsverfahren/Nachqualifizierung

Für viele der in der Tabelle dargestellten Merkmalskategorien liegen keine bundesweiten Daten und Statistiken zu den Auszubildenden in der Pflege vor. Bezüglich des Alters lässt sich jedoch feststellen, dass das Durchschnittsalter der Pflegeauszubildenden bei Ausbildungseintritt im Jahr 2022 bei 21 Jahren im Median lag (Destatis, 2023a; Destatis, 2023b). Als Normalfall kann demnach ein relativ fließender Übergang vom Schulabschluss zur Pflegeausbildung angenommen werden. Es muss jedoch zugleich konstatiert werden, dass im Vergleich mit der dualen Berufsausbildung, in der lediglich ca. 3% der Auszubildenden über 30 Jahre alt sind, der Anteil der Auszubildenden im Alter ab 30 Jahren mit 18 % relativ hoch ist. Von den 18 % entfallen zudem 7% auf die Gruppe der über 40-Jährigen (Destatis, 2023a; Destatis, 2023b).

Die schulische Vorbildung für die Zulassung zur Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann ist über das Pflegeberufegesetz (PflBG § 11) geregelt. Voraussetzung ist demnach „1. der mittlere Schulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss oder 2. der Hauptschulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss, zusammen

mit dem Nachweis a) einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer, b) einer erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer, [...] c) einer [...] erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Ausbildung in der Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe von mindestens einjähriger Dauer oder d) einer [...] [zuvor] erteilten Erlaubnis als Krankenpflegehelferin oder Krankenpflegehelfer, oder 3. der erfolgreiche Abschluss einer sonstigen zehnjährigen allgemeinen Schulbildung.“ Auch wenn bundesweit repräsentative Daten fehlen, kann konstatiert werden, dass der unter Absatz 1 benannte mittlere Schulabschluss den ‚Normalfall‘ des Zugangs zur Pflegeausbildung darstellt (z. B. auch eine Studie von ver.di 2022, S. 18). Dies ist besonders interessant vor dem Hintergrund, dass Jugendlichen mit Hauptschulabschluss in ihrer Berufsorientierung eine besonders ausgeprägte Neigung zum Pflegeberuf nachgewiesen werden konnte (Ebbinghaus, 2022, S. 14).

Zudem gibt es Indizien dafür, dass das Interesse an einer Pflegeausbildung von Personen mit Migrationshintergrund besonders hoch ist (z. B. El-Cherkeh & Fischer, 2010, S. 51). Bestätigt wird dies durch die zunehmende Anerkennung ausländischer Abschlüsse in den Pflegeberufen: Die Anzahl der Anträge auf Gleichwertigkeit lag 2018 bei ca. 11.500 Anträgen und damit knapp 30% höher als im Vergleich zum Vorjahr (Jürgensen, 2020, S. 30–32). Dennoch lassen sich hierbei keine Rückschlüsse darauf ziehen, ob diese Gruppe in der Ausbildung vermehrt vertreten ist.

Insgesamt wird erkennbar, dass die Datenlage zu den personenbezogenen und soziodemographischen Merkmalen von Auszubildenden als eher defizitär einzuschätzen ist. Zwar existieren erste Ansatzpunkte in den amtlichen Schulstatistiken sowie in der Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung, hierbei werden jedoch lediglich Daten zum Geschlecht, Alter, Ausbildungsumfang, Erhalt von Fördermitteln, Beginn und Ende der Ausbildung, Grund der Beendigung, Art des Abschlusses, vertraglich vorgesehene Ausbildungsvergütung, Pflegeschulen nach Art der Trägerschaft, Träger der praktischen Ausbildung nach Art des Trägers und Art der Trägerschaft erfasst (Destatis 2023b). Weitere soziodemographische und personenbezogene Daten, wie der Bildungshintergrund der Eltern oder auch schulische und berufliche Vorqualifikationen werden – im Gegensatz zu vorliegenden Daten über Studierende (z. B. durch regelmäßig durchgeführte Studierendensurveys) – nicht flächendeckend systematisch erfasst. Trotz der vagen Datenlage werden im Folgenden zwei Qualifizierungsformate aus der Pflege vorgestellt und verglichen, die in ihrer Anlage und Konzeption – so die These – besonders interessant für unterrepräsentierte Zielgruppen mit besonderen Bedarfslagen und Herausforderungen sind und Alternativen zur regulären, dreijährigen Vollzeitausbildung darstellen.

3 Qualifizierungsformate für nicht-traditionell Auszubildende: Die Beispiele „Teilzeitausbildung“ und „Validierung von beruflich erworbenen Kompetenzen“

Vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen zu nicht-traditionell Auszubildenden in der Pflege stellt sich die Frage, welche besonderen Ausbildungsformate insbesondere jene Ziel-

gruppen ansprechen und welche besonderen Bedarfslagen berücksichtigt werden müssen, um sie für die Ausbildung in der Pflege zu gewinnen und die Wahrscheinlichkeit eines Abschlusses zu erhöhen. Die beiden hier referierten Ansätze (Tabelle 2) wurden im Kontext von Referenzprojekten durch die Autorinnen wissenschaftlich untersucht. Hierbei handelt es sich um das Projekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung (*TiPa*)“ (Kapitel 3.1) sowie um das Projekt „Validierung und Nachqualifizierung in der Altenpflege (*Valinda*)“ (Kapitel 3.2). Die vorgelegten Daten basieren auf Fragebogenstudien sowie Interviews und wurden mithilfe deskriptiver Statistik (Benninghaus, 1989; Behr, 2019) sowie qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring, 2015) ausgewertet.

Tabelle 2: Eckdaten zu Referenzprojekten *TiPa* und *Valinda*

Ansatz	Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson	Validierung und Nachqualifizierung in der Altenpflege
Referenzprojekt	„Teilzeit in der Pflegeausbildung“	„Validierung und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen“
Akronym	<i>TiPa</i>	<i>Valinda</i>
Laufzeit	07/2021-01/2023	12/2019-06/2021
Auftraggeber	Bundesinstitut für Berufsbildung	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW / ESF
Auftragnehmer / Konsortium	Universität Osnabrück	Gesamtkoordination: HeurekaNet e.V. Wiss. Begleitung: Universität Paderborn (bis 09/2020), Universität Osnabrück (ab 10/2020)
Praxispartner	BLGS e.V. – Bundesverband Lehrende an Schulen des Gesundheitswesens Ver.di – Bereich Gesundheit/Soziales	Caritas Bildungszentrum Rheine Caritas Bildungszentrum Dorsten Edith-Stein Berufskolleg Warendorf, Fachseminar für Altenpflege
Anlage der wissenschaftlichen Untersuchung	Bundesweite Studie im Mixed-Methods-Design	Modellversuchsforschung / Design-based Research in Nordrhein-Westfalen, Region Münster

3.1 Ansatz I: Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson

Die Teilzeitausbildung zum/zur Pflegefachmann/Pflegefachfrau gilt als aussichtsreiche Möglichkeit, um die Ausbildungslandschaft in der Pflege zu erweitern, neue Zielgruppen anzusprechen und letztlich den Bedarf an Fachkräften in der Pflege zu decken (Kapitel 1). Bereits in der Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/in sowie zum/zur Altenpfleger/in gab es Bestrebungen, die Ausbildung in Teilzeit anzubieten (Schnabel & Schu, 2010). Auch die Möglichkeit, eine duale Berufsausbildung in Teilzeit abzuschließen, ist gesetzlich verankert (Uhly, 2020, S. 3): 2005 wurde im BBiG §8 die Möglichkeit zur zeitlichen Flexibilisierung in der Ausbildung festgelegt, in den Jahren davor gab es bereits Bemühungen, zeitlich flexible Ausbildungsformate zu erproben, wobei der Fokus insbesondere auf Personen mit Erziehungsverantwortung lag (Puhlmann, 2008, S. 4). Zwei Jahrzehnte später werden bisher lediglich rund 0,4 Prozent der Ausbildungsverträge in Teilzeit in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO in Teilzeit abgeschlossen (BMBF, 2022, S. 85; Uhly, 2020, S. 3).

Im Zusammenhang mit der Neuordnung der Pflegeberufe hat die Universität Osnabrück im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) von 2021-2023 im Projekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“ (*TiPa*) eine umfassende bundesweite Studie zu Rahmenbedingungen, Angebot und Gestaltungsoptionen der Teilzeitausbildung durchgeführt. Im Zuge des Projekts wurde ein Mixed-Methods-Ansatz verwendet, in dem eine qualitative Interviewstudie und eine bundesweite Online-Befragung kombiniert wurden. Parallel fand eine systematische Literaturrecherche statt. Bei der Datenerhebung wurden die Perspektiven der Schulen, Einrichtungen sowie der Teil- und Vollzeitauszubildenden einbezogen. Diese multiperspektivische Betrachtung erlaubte einen tiefgehenden Einblick in das Thema der Teilzeitausbildung. Die qualitative Studie (N=48) und die quantitative Untersuchung (N=437) wurden als parallele Teilstudien gestaltet. Dabei ging der Hauptstudie eine explorative Interviewstudie mit vier Fällen voraus, um deren Erkenntnisse iterativ in die quantitative und qualitative Untersuchung zu integrieren. Das Mixed-Methods-Design erlaubte sowohl eine offene, explorative Herangehensweise als auch die Möglichkeit, die Resultate in den bundesweiten Kontext einzuordnen und zu interpretieren. Die Auswertungen fanden mithilfe deskriptiv-statistischer Verfahren (Benninghaus, 1989; Behr, 2019) sowie in Anlehnung an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) statt.

Der rechtliche Rahmen für eine Teilzeitausbildung ist durch das Pflegeberufegesetz gegeben (PflBG §6). Als besondere Regelung wird *de jure* definiert, dass bei der Teilzeitform der Ausbildung eine Gesamtdauer von fünf Jahren nicht überschritten werden darf. Weitere Vorgaben oder Einschränkungen werden nicht vorgenommen. So ist der Zugang zur Teilzeitausbildung prinzipiell für jede/n Interessierte/n offen und nicht auf bestimmte Teilgruppen, z. B. Personen mit Erziehungsverantwortung, beschränkt.

Statistische Daten geben Aufschluss darüber, dass die Teilzeitausbildung trotz rechtlicher Legitimationsgrundlage bislang insgesamt selten in Anspruch genommen wurde: Im Jahr 2020 wurden insgesamt 507 Ausbildungsverträge in Teilzeit unterzeichnet, was lediglich 0,95% aller abgeschlossenen Verträge zur Pflegefachperson in Voll- und Teilzeit entspricht. 2021 erhöhte sich diese Zahl auf 591, der Anteil an Teilzeitverträgen betrug etwas über 1% (Destatis 2023a). Bundesweit bieten schätzungsweise nur 6% der Schulen die Ausbildung zur Pflegefachfrau/

zum Pflegefachmann in Teilzeit an (eigene Berechnung auf Basis der Angaben im Portal pflegeausbildung.net). Trotz der bisher geringen Anzahl an Pflegeschulen mit Teilzeitangebot erfährt die Ausbildung in Teilzeit zunehmendes Interesse. Während im Jahr 2022 die Gesamtzahl der Vollzeitauszubildenden um 7% zurückging, blieb der Anteil der Teilzeitauszubildenden indes relativ stabil (Destatis; 2023a).

Bei der Analyse der Gestaltungsoptionen offenbarten sich im Rahmen der *TiPa*-Studie zwei grundlegende Organisationsmodelle: Ein separates Modell der Teilzeitausbildung (Teilzeitkurse) sowie ein integriertes Ausbildungsmodell. Bei separaten Teilzeitkursen setzen sich die Lerngruppen ausschließlich aus Teilzeitauszubildenden zusammen. Die Ausbildung erfolgt sowohl in den schulischen als auch in den praktischen Einrichtungen mit reduzierter Arbeits- bzw. Lernzeit der Vollzeitausbildung und dauert insgesamt länger als die reguläre Ausbildung (z. B. vier Jahre). Vorteilhaft ist dieses Modell durch die täglich reduzierte Arbeitszeit für Personen mit Erziehungsaufgaben. Zudem zeigt sich eine höhere Homogenität der Lerngruppe, so dass eine zielgruppengerechte Gestaltung der Lernprozesse und Unterstützungsangebote möglich ist. Beim integrierten Modell existieren keine gesonderten Teilzeitkurse in den Schulen, sondern die Teilzeitauszubildenden nehmen am regulären Unterricht in den Vollzeitkursen teil. Während die Arbeits- und Lernzeit in der Schule einer Vollzeitausbildung entspricht, ist die Arbeitszeit in den Praxiseinsätzen durchgängig reduziert. Vorteilhaft ist dieses Modell besonders aus (schul-)organisatorischer Perspektive, wenn nur eine geringe Nachfrage an dem Teilzeitangebot besteht. Zudem entsteht kein zusätzlicher Bedarf an räumlichen und personellen Ressourcen in der Schule (Grunau et al., 2023, S. 46–48.).

Auch wenn die Teilzeitausbildung prinzipiell jedem offen steht, zeigt sich, dass insbesondere Frauen mit Erziehungsverantwortung dieses besondere Ausbildungsformat wahrnehmen. Die Teilzeitausbildung ist jedoch nicht nur für Personen mit Erziehungsverantwortung interessant: Weiterhin kann die Teilzeitausbildung u. a. auch für Personen mit Fluchthintergrund, mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen, mit langjähriger Berufserfahrung sowie Personen, die im Sinne der ‚work-life-balance‘ temporär oder dauerhaft in Teilzeit lernen bzw. arbeiten möchten, eine attraktive Alternative zur Vollzeitausbildung darstellen. Die Ergebnisse der quantitativen Befragungen zeigen, dass alle aufgeführten Zielgruppen in unterschiedlicher Größenordnung in der Teilzeitausbildung anzutreffen sind. Personen im Leistungssport, mit chronischen Erkrankungen sowie in Politik und Ehrenamt bilden derzeit eher eine Randgruppe. Etwas stärker sind Personen mit Lernbeeinträchtigung, mit Anspruch auf Umschulung, mit Langzeitbeschäftigung sowie Fluchterfahrung vertreten. Am häufigsten wird die Teilzeitausbildung erwartungsgemäß jedoch von Personen mit geteilter oder alleiniger Erziehungsverantwortung in Anspruch genommen. Die im Rahmen der Untersuchung erhobenen Daten zeigen, dass Teilzeitauszubildende überwiegend weiblich (96% der Befragten) sowie durchschnittlich 36 Jahre alt sind. Die Daten aus der amtlichen Statistik gehen von einem Durchschnittsalter bei regulären Vollzeitauszubildenden von 21 Jahren aus (Destatis 2023a; Destatis 2023b). Somit ist zu konstatieren, dass die Vollzeitauszubildenden im Durchschnitt deutlich jünger als die Teilzeitauszubildenden sind. Darüber hinaus kann referiert werden, dass der überwiegende Anteil der Teilzeitauszubildenden Kinder hat (70% der Befragten).

Die Entscheidung für eine Teilzeitausbildung bedeutet nicht zwangsläufig, dass dauerhaft auch eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt wird. Allerdings konnten sich nur 44% der befragten Teilzeitauszubildenden eine spätere Vollzeitbeschäftigung vorstellen. Diese Tendenz ist wenig überraschend, da sich die Teilzeitauszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung im Regelfall in besonderen Lebensumständen befinden und auch mittelfristig Aufgaben im privaten Umfeld, z. B. Erziehungsaufgaben, wahrnehmen werden. Von den Lehrpersonen werden Teilzeitauszubildende als verantwortungsbewusst, selbstorganisiert, strukturiert, pflichtbewusst, sozialkompetent, motiviert und lebenserfahren beschrieben. Die qualitativen Daten offenbaren zudem, dass die Teilzeitausbildung auf die Bedarfe der Auszubildenden ausgerichtet ist: Die Teilzeitauszubildenden können die Dienstzeiten individuell gestalten und je nach Bedarfslage anpassen. Für Menschen mit Erziehungsverantwortung bedeutet dies beispielsweise, dass die Schul- und Arbeitszeit beispielsweise erst um 8 Uhr beginnt und nur nach Absprache Nachmittags- und Wochenenddienste absolviert werden. Die familienorientierte Gestaltung wird als Erfolgsfaktor gesehen: „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es wichtig ist, die Rahmenbedingungen der Ausbildung zu 100 Prozent familienorientiert durchzuführen. Und ich glaube, das ist neben allem anderen auch der entscheidende Gelingensfaktor.“ (Interview 16, Z. 143–146)

Die organisatorischen und zeitlichen Rahmenbedingungen der Teilzeitausbildung weichen von einer Vollzeitausbildung ab, die curriculare und pädagogisch-didaktische Ausgestaltung orientiert sich jedoch in der Regel stark an der Vollzeitausbildung. Zielgruppenspezifische Gestaltungselemente, die auf das Engagement von einzelnen Schulen und Praxiseinrichtungen zurückgehen, existieren beispielsweise im Hinblick auf zusätzliche Lernunterstützung und die Vernetzung mit regionalen bzw. kommunalen Partnern, z. B. Kindertagesstätten, und einschlägigen Beratungseinrichtungen.

3.2 Ansatz II: Abschlussbezogenes Validierungsverfahren in der Altenpflege

Ein weiterer, alternativer Qualifizierungsansatz ist die Kompetenzvalidierung bei formal unterqualifizierten Beschäftigten in der Pflege. Hier wird der Fokus auf eine besondere Zielgruppe gelegt: Für ein Validierungs- und Nachqualifizierungsverfahren kommen nur Personen in Frage, die – analog zu den Voraussetzungen der Externenprüfung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG §45, Abs. 2) – über mindestens 4,5 Jahre Berufserfahrung in Vollzeit verfügen. Während Validierungsverfahren in Berufen nach BBiG/HwO bereits erprobt und erfolgreich umgesetzt wurden (Müller-Werth et al., 2022; Lankmayer et al., 2019; Bohlinger et al., 2023, S. 59), fehlt es in den Pflegeberufen an Erfahrungswerten und dauerhaften Perspektiven.

Das Modellprojekt „Validierung und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen (*Valinda*)“ widmete sich der Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines entsprechenden Modellversuchs auf der Grundlage des Altenpflegegesetzes (AltPflG [2000-2019], §4, Abs. 6). Von 2019 bis 2021 wurde in diesem Rahmen ein innovatives Validierungs- und Nachqualifizierungsverfahren erprobt und evaluiert (Schulte-Hemming et al., 2023). Das Projekt bot Personen, die unterhalb des Fachkraftniveaus qualifiziert waren, aber über langjährige Berufserfahrung in der Altenpflege verfügen, die Möglichkeit, einen staatlich anerkannten Abschluss als Altenpfleger/Altenpflegerin zu erwerben. In mehreren Bundesländern wurden bereits Modellvorhaben zur Weiterqualifizierung von Pflegekräften mit passungsgerechten Qualifikatio-

nen initiiert, allerdings mit dem Hauptziel, die Dauer der Ausbildungszeit zu verkürzen. Ein Beispiel dafür ist, dass Pflegekräfte mit einem mindestens zweijährigen Abschluss in einem berufsfremden Bereich sowie langjähriger Berufserfahrung ihre Ausbildungszeit zur qualifizierten Altenpflegekraft von drei auf zwei Jahre reduzieren konnten. Im Vorfeld absolvierten die Kandidaten und Kandidatinnen ein Verfahren zur Bewertung ihrer Kompetenzen, welches eine Kombination aus anforderungs- und entwicklungsorientierten Ansätzen nutzte (Blumenauer & Hörmann, 2013, S. 140). Im „Projekt zur abschlussorientierten Nachqualifizierung in Gesundheits- und Pflegeberufen“ (AQUA) erhielten Personen ohne formalen Berufsabschluss ebenfalls die Möglichkeit, ihre beruflichen Erfahrungen anzuerkennen und in eine verkürzte Ausbildung einzusteigen (Hundenborn et al., 2012, S. 11). Eine (verkürzte) Ausbildung zu absolvieren stellt jedoch für Personen mit langjähriger Berufserfahrung gegebenenfalls keine Option dar: Die niedrigere Ausbildungsvergütung sowie das Fehlen von Übernahmegarantien nach der Ausbildung können die Attraktivität verringern.

Das Validierungsverfahren im Projekt *Valinda* setzte auf einen abschlussorientierten und bilanzierenden Ansatz der Kompetenzvalidierung, wobei sich das Verfahren in sechs Phasen unterteilte, die sich insgesamt auf ein Jahr Laufzeit erstreckten: Die ersten beiden Phasen dienten der Information sowie der Auswahl und Beratung der Interessierten. In der dritten Phase stand die Bilanzierung der bisher erworbenen Kompetenzen im Fokus, wobei im Rahmen eines Vorgängerprojekts (*KomBiA*) entwickelte Tools zum Einsatz kamen (Gössling, 2017). In der vierten Phase erfolgte sodann eine 10-wöchige Nachqualifizierung der Teilnehmenden mit spezifischer Ausrichtung auf die zuvor identifizierten Kompetenzlücken. Während die meisten Teilnehmenden erwartungskonform Kompetenzen im praktischen Pflegewissen und -handeln vorweisen konnten, wurden Lücken insbesondere bezüglich der theoretischen und rechtlichen Grundlagen sowie bei der Konzeption und Dokumentation von pflegerischen Interventionen identifiziert. Darüber hinaus waren die (professionelle) Reflexionsfähigkeit sowie die Entwicklung von Lernstrategien zur Prüfungsvorbereitung wesentliche Elemente der Nachqualifizierung. Die Gestaltung und Durchführung in mehreren Blockphasen übernahmen drei Kooperationsschulen in Nordrhein-Westfalen. Neben mehreren Lehrpersonen wurde hierbei jeweils ein/e pädagogische/r Mitarbeitende/r als feste/r Ansprechpartner/in und zur Begleitung der Teilnehmenden eingesetzt. In der fünften Phase führten die Teilnehmenden eine schriftliche, mündliche und praktische Prüfung nach Vorgaben der damals geltenden Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung durch. In der letzten Phase erhielten sie die Zertifizierung und staatliche Anerkennung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin (Schulte-Hemming et al., 2023).

Im Rahmen der formativen und summativen Evaluation wurden eine Fragebogenstudie mit Schulen, Einrichtungen und Teilnehmenden (insgesamt N=238) sowie Interviews mit den beteiligten Akteuren aus Schulen und Praxiseinrichtungen (N=42) geführt. Die Ergebnisse der Evaluation offenbarten auch grundsätzliche Designprinzipien, die es bei Kompetenzvalidierungsverfahren zu berücksichtigen gilt: Neben einem praktikablen und handhabbaren Verfahren sowie der Definition von Teilnahmevoraussetzungen ist es bedeutsam, dass die Teilnehmenden, bei denen die Schulbildung teilweise länger zurückliegt, über die Gesamtdauer des Verfahrens pädagogisch begleitet werden. Auch der Einbezug der Praxiseinrichtungen ist von zentraler Bedeutung, da die Personalverantwortlichen der Einrichtungen gezielt geeignete Personen für das Validierungsverfahren vorschlagen und empfehlen können.

Im Schnitt hatten die Interessierten im Projekt *Valinda* über zehn Jahre Berufserfahrung in der Pflege. Das Minimum lag dabei bei knapp fünf Jahren, das Maximum bei 34 Jahren. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmenden lag bei 42,6 Jahren. Zwei Drittel gaben an, Kinder im eigenen Haushalt zu haben. Betrachtet man statistische Daten wird erkennbar, dass dieses Ergebnis wenig überraschend ist, da knapp 40% das Beschäftigten auf Helferniveau über 50 Jahre alt sind (Köhne-Finster et al., 2023, S. 4–10.). Über 61 % der Teilnehmenden haben zuvor einen Ausbildungsabschluss in einem anderen Berufsfeld erworben, in dem sie jedoch nie oder nur kurz tätig waren. Bezüglich der Zielgruppe von Validierungsverfahren kamen die beteiligten Lehrpersonen zu der Einschätzung, dass diese sehr motiviert, leistungsbereit, lebenserfahren und verantwortungsbewusst sei.

Im Modellversuch *Valinda* konnten letztlich 53 von 61 Personen den staatlich anerkannten Abschluss in der Altenpflege erwerben. Die meisten Absolventinnen und Absolventen wurden direkt in ihren Einrichtungen auf Fachkraftniveau weiterbeschäftigt. Viele von ihnen strebten nach Abschluss des Verfahrens Fort- und Weiterbildungen an, die ihnen aufgrund des fehlenden Abschlusses bislang nicht zugänglich waren. Vereinzelt wurden seitens der Arbeitgeber jedoch auch Bedenken geäußert, ob der erworbene Abschluss tatsächlich gleichwertig zu dem Abschluss nach dreijähriger Ausbildung sei, auch wenn formal kein Unterschied zwischen den Abschlusszertifikaten besteht. Hier zeigt sich, dass Erfahrungswerte mit Validierungsverfahren und ihren Absolventinnen und Absolventen bislang fehlen. Den zu Beginn des Projekts vorhandenen, grundlegenden Vorbehalten gegenüber Validierungsverfahren im Sinne einer ‚Entwertung‘ der regulären Ausbildung konnte hingegen durch mehrere, im Projekt angelegte Qualitätssicherungsaspekte begegnet werden (z. B. Zugangsvoraussetzung: min. 4,5 Jahre Berufserfahrung, aufwendiges bzw. intensives Verfahren einschließlich formaler Abschlussprüfung, kriteriengeleiteter Auswahlprozess der Teilnehmenden unter Beteiligung von Schulen und Pflegeeinrichtungen, erprobte Validierungsinstrumente, erfahrenes pädagogisches Personal).

3.3 Teilzeitausbildung, Validierungsverfahren und adressierte Zielgruppen im Vergleich

Im Folgenden werden die beiden Qualifizierungsformate sowie die adressierten Zielgruppen miteinander verglichen. Während die Teilzeitausbildung gesetzlich bereits verankert ist, basiert das Validierungsverfahren, das im Rahmen des Projekts *Valinda* erprobt wurde, auf der Modellversuchsklausel des Altenpflegegesetzes (AltPflG [2000-2019], §4, Abs. 6). Bei der Teilzeitausbildung ist lediglich als strukturelle Abweichung von der Vollzeitausbildung eine Ausbildungsdauer von maximal fünf Jahren festgelegt, weitere strukturelle Rahmenbedingungen, z. B. die Anzahl der zu leistenden Gesamtstunden in Schule und Praxis, ergeben sich aus dem Gesetzestext analog zur Vollzeitausbildung. Spielräume existieren beispielsweise – wie auch bei der Vollzeitausbildung – bei der Ausgestaltung des schulinternen Curriculums und der pädagogisch-didaktischen Arrangements. Im Gegensatz zur Teilzeitausbildung zeigt sich bei der Kompetenzvalidierung eine deutliche strukturelle Abweichung von der Vollzeitausbildung: Das Verfahren dauert insgesamt lediglich ein Jahr, wird berufsbegleitend durchgeführt und beruht auf einem eigens entwickelten Validierungsverfahren einschließlich einer bedarfsgerecht konzipierten Nachqualifizierung.

Bei der vorhandenen Angebotsstruktur zeigt sich, dass es in den meisten Bundesländern bereits Schulen gibt, die die Ausbildung zur Pflegefachperson in Teilzeit anbieten, auch wenn noch nicht von einem flächendeckenden Angebot ausgegangen werden kann. Bei der Kompetenzvalidierung hat sich bisher kein reguläres Angebot etabliert: Ansätze, bei denen die beruflichen Erfahrungen von unterqualifiziertem Pflegepersonal anerkannt werden, existieren bisher lediglich auf Modellversuchsniveau (Tabelle 3).

Tabelle 3: Vergleich der alternativen Qualifizierungsansätze

	Ansatz I: Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson	Ansatz II: Validierung und Nachqualifizierung in der Altenpflege
Rechtliche Grundlage	gesetzlich verankert in PflBG §6	Referenzprojekt <i>Valinda</i> basierte auf Modellversuchsklausel Alt-PflG §4, Abs. 6
Ausprägung und Art der Abweichung von der Normalität der Ausbildung	moderat; v.a. zeitliche und organisatorische Abweichung: Ausdehnung der Ausbildungszeit auf max. 5 Jahre bei gleichbleibender Gesamtstundenzahl	stark; zeitliche, organisatorische und curriculare Abweichungen: berufsbegleitendes, einjähriges Validierungsverfahren einschließlich Nachqualifizierung
gegenwärtige Angebotsstruktur	Angebot vorhanden, jedoch nicht flächendeckend im gesamten Bundesgebiet	Kein Angebot etabliert, lediglich Einzelinitiativen/ Modellversuchscharakter

Bei einem Vergleich der Zielgruppen der jeweiligen Ausbildungsformate werden sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede erkennbar: Sowohl die Teilzeitauszubildenden als auch Teilnehmende an dem Validierungsverfahren sind, ebenso wie die Vollzeitauszubildenden, überwiegend weiblich. Beim Ausbildungseintrittsalter werden jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen deutlich: Während sich das Ausbildungseintrittsalter bei Vollzeitauszubildenden bundesweit auf 21 Jahre beläuft, zeigen die Daten aus *TiPa* ein durchschnittliches Ausbildungseintrittsalter für Teilzeitauszubildende von 36 Jahren. Bei den *Valinda*-Teilnehmenden liegt es nochmals höher bei ungefähr 43 Jahren. Auch die berufliche Vorqualifikation unterscheidet sich: Bei den Teilzeitauszubildenden liegt der Anteil der Personen mit einer zuvor bereits absolvierten Berufsausbildung bereits bei 50 %, bei den Teilnehmenden des Validierungsverfahrens sogar bei 61 %. Bei den *Valinda*-Teilnehmenden zeigt sich zudem auch eine breite Vielfalt an beruflicher Erstqualifikation wie beispielsweise: Gärtner/in, Medizinische Fachangestellte, Schneider/in oder Industriekauffrau – es handelt sich demnach vielfach um Quereinsteigende in den Pflegeberuf. Auch bei der einschlägigen, pflegeberuflichen Vorerfahrungen werden deutliche Differenzen sichtbar. Die Teilnehmenden des Validierungsverfahrens verfügen verfahrensbedingt alle über eine einschlägige Berufserfahrung – bei

Valinda lag diese zwischen fünf und 34 Jahren. Bei den im Rahmen der *TiPa*-Studie befragten Teilzeitauszubildenden lag der Anteil der Personen mit einschlägiger Berufserfahrung bei 33%. Ein besonders deutlicher Unterschied im Vergleich der alternativen Qualifizierungsformate mit der regulären Ausbildung zeigt sich hinsichtlich der Erziehungsverantwortung: In der Vollzeitausbildung sind Personen mit Erziehungsverantwortung eher selten anzutreffen, während über 70% der befragten Teilzeitauszubildenden und über 80% der Teilnehmenden im *Valinda*-Projekt Erziehungsverantwortung wahrnehmen.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Auszubildenden alternativer Qualifizierungsformate von Auszubildenden der Vollzeitausbildung unterscheiden, insbesondere im Hinblick auf die in Tabelle 1 genannten Kategorien „Alter“ und „Familienstand“. Zusätzlich können die beruflichen Vorerfahrungen – sowohl allgemein als auch pflegespezifisch – als Besonderheit der Zielgruppen beider Qualifizierungsformate angenommen werden. Es liegt nahe, dass das höhere Alter der nicht-traditionell Auszubildenden sowohl die beruflichen Vorerfahrungen als auch den Familienstand unmittelbar bedingt und es somit häufig auch zur Kumulation mehrerer Merkmale des Nicht-Traditionellen kommt. Die Daten zu Vollzeitauszubildenden zeigen zwar auf, dass auch bei jener Gruppe Personen vorhanden sind, welche über langjährige Berufserfahrung, ein höheres Alter sowie Erziehungsverantwortung verfügen, das Gros der Vollzeitauszubildenden rekrutiert sich jedoch, wie zu Beginn des zweiten Kapitels beschrieben, aus jüngeren, kinderlosen Personen mit keiner oder eher wenig Berufserfahrung. Bei der Konzeption und Durchführung der alternativen Qualifizierungsformate gilt es demnach, die besonderen Voraussetzungen, Bedarfslagen, aber auch Ressourcen der Zielgruppe zu berücksichtigen.

4 Diskussion: Qualifizierung von nicht-traditionell Auszubildenden als Beitrag zum Fachkräftemangel?

Die obigen Ausführungen zu den beiden alternativen Qualifizierungsansätzen verdeutlichen, dass jeweils spezifische Zielgruppen, die der Gruppe der nicht-traditionell Auszubildenden zugeordnet werden können, angesprochen werden und von dem Angebot profitieren können: Während die Teilzeitausbildung bisher vorwiegend Personen mit Erziehungsverantwortung adressiert, in dem Format aber durchaus auch Potenzial für die Gewinnung weiterer Personengruppen gesehen werden kann, so richtet sich der Ansatz der Kompetenzvalidierung an langjährig beruflich tätige Personen in unterqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen. Für beide Ansätze kann konstatiert werden, dass es sich um potenzielle Zielgruppen von relevanter Größenordnung handelt. Das Potenzial, durch diese Formate neue Zielgruppen für die Qualifizierung zur Pflegefachperson zu gewinnen und mittel- und langfristig einen Beitrag zur Fachkräftedeckung zu leisten, ist demnach vorhanden. Die bisher äußerst geringen Teilnahmezahlen an beiden Formaten – bei der Teilzeitausbildung sind es ca. 1 % der Gesamtauszubildenden, bei Kompetenzvalidierung handelt es sich bisweilen um einen Modellversuch mit 53 Absolvent/innen – verweisen jedoch darauf, dass die tatsächliche Nutzung des vorhandenen Potenzials kein Selbstläufer ist. Es bedarf weitreichender Informations-, Implementierungs- und Qualitätssicherungskonzepte, um alternative Qualifizierungsformate wie die beiden vorgestellten Ansätze bekannter zu machen und ihre Akzeptanz zu fördern. Für beide Ansätze kristallisiert sich zudem heraus, dass es auf die Organisation und die pädagogische Begleitung der Auszu-

bildenden ankommt, um die Aussicht auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu erhöhen. Die Berücksichtigung von individuellen Voraussetzungen, Ressourcen und Bedarfslagen ist hierbei essentiell.

Die Qualitätssicherung der Ausbildung ist von zentraler Bedeutung im Hinblick auf die Entwicklung eines professionellen Pflegeverständnisses und letztlich auch zur Gewährleistung einer hochwertigen, pflegerischen Versorgung. Es erscheint vor diesem Hintergrund wenig überraschend, dass zahlreiche Vorbehalte und teils auch Widerstände gegenüber der Entwicklung und Implementierung alternativer Qualifizierungsformate existieren. Neben einem möglichen Qualitätsverlust der Ausbildung und somit letztlich auch der pflegerischen Versorgungsqualität wird zu bedenken gegeben, dass die ohnehin bereits begrenzten Ressourcen (z. B. Lehrpersonal) nicht für ‚experimentelle‘ Qualifizierungsformate, sondern für die reguläre Ausbildung aufgewendet werden sollten. Bei der Teilzeitausbildung sind die Vorbehalte – vermutlich aufgrund der klar vorhandenen rechtlichen Legitimation und der moderaten Abweichungen von der Ausbildungsnormalität – weniger stark ausgeprägt als bei dem Ansatz der Validierung von Kompetenzen (zum Innovationspotenzial des Validierungsverfahrens Gösling & Grunau, 2021). Hier gilt es, die Voraussetzungen und Bedingungen unter dem Aspekt der Qualitätssicherung genau zu prüfen und abzuwägen. Es bedarf nach Ansicht der Autorinnen weiterer Forschungsansätze, insbesondere auch Modellversuchsforschung, zur fundierten Weiterentwicklung und Etablierung von innovativen Qualifizierungsformaten.

Eine Limitation, die im Rahmen des Beitrags aufgezeigt wurde, ist die eingeschränkte Datengrundlage zu Auszubildenden in der Pflege. Bei der (Weiter-)Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze erscheint es jedoch bedeutsam, die Zielgruppe genau zu kennen und Angebote zu unterbreiten, die zu der jeweiligen Lebenswelt, den Voraussetzungen und Bedarfslagen der Individuen passen. Hier wäre beispielsweise ein bundesweites Monitoring zu Auszubildenden in der Pflege analog zu den vorhandenen, regelmäßig durchgeführten Studierendenmonitorings und -surveys zu diskutieren. Regelmäßige Daten zu Auszubildenden würden zudem eine sinnvolle Ergänzung zu dem Pflegepanel des Bundesinstituts für Berufsbildung darstellen, das mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung aufgebaut und erprobt wurde und seinen Fokus auf Schulen und Ausbildungseinrichtungen richtet (Hofrath et al., 2021).

Um gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen wie dem demographischen Wandel und dem hiermit einhergehenden Fachkräftebedarf in der Pflege zu begegnen nimmt – wie eingangs dargelegt – die berufliche Bildung einen zentralen Stellenwert ein. Alternative Qualifizierungsformate wie die Teilzeitausbildung und Validierungsverfahren haben das Potenzial, bisher zu wenig in den Blick genommene Zielgruppen anzusprechen und für den Pflegeberuf zu gewinnen. Erforderlich ist hierbei jedoch, dass diese Formate qualitätsgesichert durchgeführt und anerkannt werden. Auf politischer und administrativer Ebene bedarf es entsprechender Öffnung für alternative Formate, (positiver) Kommunikation sowie Investition in die (Weiter-)Entwicklung und den Ausbau. Seitens der Schulen und Praxiseinrichtungen gilt es, die Akzeptanz zu fördern: Alternative Qualifizierungsformate sollten nicht als Ausbildung zweiter Klasse, Notlösung oder Konkurrenz für die reguläre Ausbildung angesehen werden, sondern als gangbare Wege für nicht-traditionelle Auszubildende, die sich ohne entsprechendes

Angebot gegebenenfalls nicht für die pflegerische Ausbildung oder den Verbleib in der Pflege entscheiden würden.

Literatur

Arbeitsgruppe 9+1 (2022). *Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung.

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/17769>

Bargel, H. & Bargel, T. (2010). *Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden*. Hans-Böckler-Stiftung.

Behr, A. (2019). *Grundwissen Deskriptive Statistik*. UVK-Verlag.

Benninghaus, H. (1989). *Deskriptive Statistik. Statistik für Soziologen*, Bd. 1 (6. Aufl.). Teubner.

Bundesministerium für Gesundheit (2023). *Broschüre Pflegearbeitsplatz mit Zukunft*. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/BMG_Ergebnisse_der_zweiteiligen_Studie_Arbeitsplatzsituation_bf.pdf

Burfeind, M., Lotze, M., Wehking, K. (2021). Der Sense of Belonging von Studierenden im Studiengang Lehramt an berufsbildenden Schulen. In J. Grunau & T. Jenert (Hrsg.) *bwp@ Spezial 18: Studierende der Berufs- und Wirtschaftspädagogik: (Un-)bekannte Wesen?* (S. 1–23). https://www.bwpat.de/spezial18/burfeind_etal_spezial18.pdf

Chung, E., Turnbull, D., Chur-Hansen, A. (2014). *Who are 'non-traditional students'? A systematic review of published definitions in research on mental health of tertiary students*. *Educational research and reviews*, VI. 9 (23), 1224–1238. <http://dx.doi.org/10.5897/ERR2014.1944>

Destatis - Statistisches Bundesamt (2023a). *Statistischer Bericht nach der Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401227005.html>

Destatis - Statistisches Bundesamt (2023b). *7 % weniger neue Ausbildungsverträge in der Pflege im Jahr 2022. Pressemitteilung Nr. 295 vom 27. Juli 2023*. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/07/PD23_295_212.html#:~:text=Das%20Durchschnittsalter%20\(Median\)%20bei%20Ausbildungsbeginn,auch%20im%20mittleren%20Alter%20begonnen](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/07/PD23_295_212.html#:~:text=Das%20Durchschnittsalter%20(Median)%20bei%20Ausbildungsbeginn,auch%20im%20mittleren%20Alter%20begonnen)

Ebbinghaus, M. (2022). *Pflege? Damit kann ich mich (nicht) sehen lassen*. In BIBB Report, (1). 1–20.

El-Cherkeh, T. & Fischer, M. (2010). Berufsausbildung in der Altenpflege. Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. In *HWWI Policy Paper*. <https://hdl.handle.net/10419/47669>

Gössling, B. (2017). Modellierung und Erfassung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen. In D. Buschfeld, N. Naeve-Stoß, M. Pilz (Hrsg.), *Respektive -Bilanz und Zukunftsperspektive der Integration durch Bildung, Arbeit und Beruf in der Region. Tagungsband der Hochschultage berufliche Bildung Köln*. Waxmann.

Gössling, B. & Grunau, J. (2020). Validation arrangements for formally low-qualified staff in geriatric care: The Design-based Research project KomBiA. In *EDeR*, 4 (2). <https://doi.org/10.15460/eder.4.2.1455>

Grunau, J., Sachse, L., Bartsch, L. (2023). *Teilzeitausbildung in der Pflege – Zielgruppen und Organisationsfragen*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 52 (1), 46–50. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18304>

Grunau, J. & Petzold-Rudolph, K. (2021). First Generation Students in den Studiengängen des Lehramts an berufsbildenden Schulen. In J. Grunau & T. Jenert (Hrsg.), *bwp@ Spezial 18: Studierende der Berufs- und Wirtschaftspädagogik: (Un-)bekannte Wesen?* (S. 1–22). https://www.bwpat.de/spezial18/grunau_petzold-rudolph_spezial18.pdf

Hofrath, C., Peters, M., Dorin, L. (2021). *Aufbau und Erprobung eines Monitorings zur Umsetzung der Pflegeausbildungen*. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Isensee, F. & Wolter, A. (2017). Nicht-traditionelle Studierende in internationaler Perspektive. Eine vergleichende Untersuchung. *Hochschule und Weiterbildung*, 1, 13–23. <https://doi.org/10.25656/01:15685>

Jenert, T. & Brahm, T. (2021). The interplay of personal and contextual diversity during the first year at Higher Education: Combining a quantitative and a qualitative approach. *Frontline Learning Research*, 9, 2, 42–69. <https://doi.org/10.14786/flr.v9i2.669>

Jürgensen, A. (2020). Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse nach der Pflegberufereform. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2, 30–32.

Köhne-Finster, S., Seyda, S., Tiedemann, J. (2023). *Helferinnen als Potenzial zur Fachkräftesicherung*. <https://www.iwkoeln.de/studien/sabine-koehne-finster-susanne-seyda-jurek-tiedemann-helferinnen-als-potenzial-zur-fachkraeftesicherung.html>

Miethe, I., Boysen, W., Grabowsky, S., Kludt, R. (2014). *First Generation Students an deutschen Hochschulen*. edition sigma.

Neugebauer, M., Heublein, U., Daniel, A. (2019). Studienabbruch in Deutschland: Ausmaß, Ursachen, Folgen, Präventionsmöglichkeiten. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 22/5, 1025–1046. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00904-1>

Rat der europäischen Union (2012). *Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01))

Rothgang, H. (2020). *Abschlussbericht im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß §113c SGB XI (PeBem)*. <https://doi.org/10.26092/elib/294>

Schmid, M. (2023). Validierung von informell erworbenen Kompetenzen - eine einführende Systematisierung. In M. Schmid (Hrsg.), *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge* (S. 13–32) wbv Media.

Schnabel, M., Schu, M. (2010): Innovatives Ausbildungskonzept. Pflege in Teilzeit erlernen. In: *Die Schwester, der Pfleger* (8), o. S.

Schulte-Hemming, A., Grunau, J., Sachse, L. (2023). Berufserfahrung als Chance. Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung. *Die Schwester, der Pfleger* (5), S. 68–69.

Seeber, S. (2023). *Zur Fachkräftesituation in nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Können wir von einem generellen Fachkräftemangel sprechen?* Präsentation bei der Sektionstagung der BWP, 07. September 2023 in Flensburg.

Seyda, S., Köppen, R., Hickmann, H. (2021). Pflegeberufe besonders vom Fachkräftemangel betroffen. *KOFA kompakt*, 10. <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-helen-hickmann-pflegeberufe-besonders-vom-fachkraeftemangel-betroffen.html>

Tinto, V. (1998). *Colleges as communities: Taking research on student persistence seriously*. *Review of Higher Education*, 21 (2), S. 167–177. <https://doi.org/10.1353/rhe.1998.a30046>

Uhl, A. (2020). *Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. BIBB-Preprint.

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2022). *Ausbildungsreport Pflegeberufe 2021*. https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/+++file++6347da65633e1ac561cb8116/download/V-FB3_010_Ausbildungsreport_2022_RZ_ab_screen.pdf

Wolter, A. (2014). Nicht-traditionelle Studierende: Bildungsbiografie, Studienübergang und erste Studienphase. *Abschlussbericht. BMBF*.

Zitieren des Beitrags (20.06.2024)

Grunau, J. & Sachse, L. (2024). Teilzeitausbildung und Validierungsverfahren – Ansätze zur Qualifizierung von „nicht-traditionell“ Auszubildenden in der Pflege? *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 46, 1–19. https://www.bwpat.de/ausgabe46/grunau_sachse_bwpat46.pdf

Die Autorinnen



Dr. Janika Grunau

Universität Osnabrück, Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück

jgrunau@uos.de

<https://www.bwp.uni-osnabrueck.de/index.php?id=1868>



Lena Sachse

Universität Osnabrück, Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück

lena.sachse@uos.de

<https://www.bwp.uni-osnabrueck.de/index.php?id=1879>