

Erläuterungen

**zur modularen „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung
einer Station/eines Bereiches“ vom 28.11.2017**

Unser Dank gilt allen AG-Mitgliedern, denn nur mit ihrer hohen fachlichen Expertise und ihrem überragenden Engagement ist diese DKG-Empfehlung möglich gewesen/entstanden. Der Dank gilt auch allen Geschäftsführern und Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren der Krankenhäuser und Einrichtungen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Mitarbeit an der DKG-UAG Stationsleitung ermöglicht und sie hierfür freigestellt haben.

Mitglieder der UAG Stationsleitung:

Gügel, Michael

Klinikum Landkreis Erding

Maile, Horst

Klinikum Memmingen

Schirsching, Wolfgang

Universitätsklinikum Essen

Tröger, Michael

Universitätsklinikum Regensburg

Geschäftsführung:

Reus, Ulrike

DKG

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Einflüsse europäischer Bildungspolitik	4
1.1 Deutscher Qualifikationsrahmen	5
1.2 Kompetenzbegriff	5
1.3 Gründe für die Modularisierung der DKG-Empfehlung.....	6
2. Einführung in die neue DKG-Empfehlung	7
2.1 Theoretischer Rahmen.....	7
2.2 Entwicklungsprozess der neuen DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“	7
2.3 Definitionen	8
3. Struktur der modularisierten „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“	8
3.1 Modul und Moduleinheit	8
3.2 Modultypen	9
3.3 Basis- und Fachmodule	9
3.4 Kennzeichen der Basismodule.....	10
3.5 Kennzeichen der Fachmodule	10
3.6 Codierung der Module und Moduleinheiten	11
4. Modulstruktur	12
4.1 Ebene 1 – Modul.....	12
4.2 Ebene 2 – Moduleinheit.....	13
4.3 Aufgaben des Modulverantwortlichen	14
5. Anrechnung von Modulen und Moduleinheiten	14
5.1 Bildungsprozesse und Qualität.....	14
5.2 Vergabe von Leistungspunkten für die berufliche Bildung	15
Glossar	19
Abkürzungen	25
Ausgewählte Literaturhinweise und Links	26

Einleitung

Die pflegerischen Weiterbildungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) haben sich seit langem bewährt. Sie dienen den Bundesländern als Muster für landesrechtliche Weiterbildungsordnungen und tragen zu einer Harmonisierung des Bildungsföderalismus bei. Die Bedeutung des Standards, den die DKG für Weiterbildungen entwickelt hat, zeigt sich auch in den aktuellen Beschlüssen des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA).

Die DKG erhielt von ihren Mitgliedsverbänden den Auftrag, die DKG-Empfehlung „Pflegerische Leitung eines Bereiches im Krankenhaus und anderen pflegerischen Versorgungsbereichen“ zu überarbeiten. Die vorliegenden Erläuterungen basieren auf den Erläuterungen zur „DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung in den Fachgebieten Pflege in der Endoskopie, Intensiv- und Anästhesiepflege, Pflege in der Nephrologie, Pflege in der Onkologie, Pflege im Operationsdienst, Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege, Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie“ und wurden auf die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ angepasst. Diese Erläuterungen untermauern den theoretischen Hintergrund der neuen „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“.

Die hier vorliegenden Erläuterungen ergänzen die neue modularisierte DKG-Empfehlung „Leitung einer Station/eines Bereiches“, gültig ab 01.05.2018. Zusätzlich sollen sie den Weiterbildungsstätten eine Hilfestellung zur Übersicht über die neue Struktur geben.

1. Einflüsse europäischer Bildungspolitik

Am 19. Juni 1999 haben 30 europäische Staaten die sogenannte Bologna-Erklärung unterzeichnet. Sie legten damit den Grundstein für einen Europäischen Hochschulraum. Drei Jahre später wurde für den Bereich der beruflichen Bildung die „Kopenhagen-Erklärung“ veröffentlicht. Der Bologna-Kopenhagen-Prozess leistet u.a. einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Qualifizierung von Fachkräften für den Arbeitsmarkt.¹

Die Bildungslandschaft in Deutschland befindet sich, bedingt durch das europäische Zusammenwachsen, in einer grundsätzlichen Umbruchphase, denn die Anforderungen an das Lernen müssen den immer komplexeren Aufgaben im beruflichen Alltag gerecht werden. Selbständiges und selbstgesteuertes Lernen im Sinne eines lebenslangen Lernens sind die Voraussetzungen, um im beruflichen Alltag Schritt halten zu können.

Mit der Entwicklung der DKG-Empfehlung zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegekräften, Krankenschwestern, -pflegern, Kinderkrankenschwes-

¹ Zur europäischen Bildungspolitik siehe beispielhaft: <http://www.bmbf.de/de/3322.php>

tern, -pflegern, Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Hebammen/Entbindungspflegern, Operationstechnischen Assistentinnen und Assistenten, Anästhesietechnischen Assistentinnen und Assistenten, Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern für das Fachgebiet „Leitung einer Station/eines Bereiches“ vom 28.11.2017 leistet die Deutsche Krankenhausgesellschaft einen wesentlichen Beitrag in diese Richtung.

1.1 Deutscher Qualifikationsrahmen

Um die Einordnung der einzelnen beruflichen Qualifikationen vornehmen zu können, wurde der Europäische Qualifikationsrahmens (EQR) geschaffen und davon der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) abgeleitet. Der EQR als „Übersetzungshilfe“ ist das Instrument für die Prüfung gleichwertiger Qualifikationen in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Als nationale Umsetzung des EQR berücksichtigt der DQR die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems und trägt zur angemessenen Bewertung und zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei.

Der DQR ordnet die Qualifikationen der verschiedenen Bildungsbereiche acht Niveaus zu, die durch Lernergebnisse beschrieben werden. „Lernergebnisse“ (learning outcomes) bezeichnen das, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben. Der DQR beschreibt dabei auf den jeweiligen Niveaustufen fachliche und personale Kompetenzen, an denen sich die Einordnung der Qualifikationen orientiert, die u.a. in der beruflichen Bildung erworben werden.

Die mit Vorstandsbeschluss der DKG vom 28.11.2017 verabschiedete „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“ orientiert sich dabei am Niveau 6 des DQR.

So ist das von dieser Empfehlung angestrebte Niveau definiert durch „Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen“.

1.2 Kompetenzbegriff

Entsprechend dem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) ist Kompetenz² definiert als „*die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen*“. Kompetenz wird hier im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit beschrieben.

Der Kompetenzbegriff spielt im DQR ebenso eine bedeutende Rolle, verbunden mit dem Ziel, den Lernenden den Erwerb einer umfassenden Handlungsfähigkeit zu ermög-

² Definition abrufbar unter https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/broch_de.pdf, S. 11

lichen. Es geht nicht um isolierte Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern vielmehr um die Fähigkeit und Bereitschaft zu fachlich fundiertem und verantwortlichem Handeln:

„Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Im DQR wird Kompetenz in den Dimensionen Fachkompetenz und personale Kompetenz dargestellt. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden und findet deshalb in der DQR-Matrix nicht eigens Erwähnung.“³

Der DQR bezieht die mit einer Qualifikation verbundenen Lernergebnisse auf die berufliche und persönliche Entwicklung des Einzelnen (Fachkompetenz – personale Kompetenz). Dabei nimmt er auch auf persönliche Einstellungen und Haltungen Bezug.

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem ein Lernprozess abgeschlossen ist. Dies ermöglicht Vergleichbarkeit auf horizontaler Ebene gleicher Weiterbildungsgänge und differenziert gegebenenfalls vertikal auf einen nächst höheren Bildungsgang.

Kompetenzen wiederum sind die in lebenspraktischen Zusammenhängen weiterwirkenden Ergebnisse von Lernprozessen.

Die zweite hier zugrunde liegende Definition erweitert das Verständnis der Kompetenz, indem sie eine Bezeichnung der deutschen Berufs- und Wirtschaftspädagogik aufgreift. Es handelt sich um den Begriff der Handlungskompetenz: *„Handlungskompetenz wird verstanden als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“* [1, S. 15]

Handlungskompetenz wird in Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz aufgeschlüsselt.

Beide Definitionen wurden in der verwendeten Kompetenzmatrix (s. Punkt 4.2; Ebene 2, Moduleinheit) zugrunde gelegt.

1.3 Gründe für die Modularisierung der DKG-Empfehlung

Das Thema Modularisierung ist nicht allein für die Pflege von Bedeutung, sondern stellt sich als zentral für Bereiche der Aus- und Weiterbildung sowie der Hochschulen dar. Vor allem für den Weiterbildungsbereich ist aber bisher nur minimal eine größere Umsetzung modularer Konzepte zu vermerken [2]. Dabei ist sie für den Bereich der Weiterbildung vor allem deshalb interessant, weil sie als ein wirksames Gestaltungsprinzip

³ Definition unter Glossar des DQR, abrufbar unter <http://www.dqr.de/content/2325.php#Selbstaendigkeit>

eingesetzt werden kann. Über diesen Weg wird eine größere Transparenz der pflegerischen Weiterbildungen insgesamt erreicht. Es wird detailliert aufgeführt, mit welchen Ergebnissen die Teilnehmenden die Weiterbildung verlassen werden.

Durch die Modularisierung soll eine Öffnung und Flexibilisierung der Bildungswege gewährleistet werden. Die Vorteile liegen hier in zunehmender Flexibilität für die jeweiligen Weiterbildungsstätten, aber auch für die Teilnehmenden, sowie in einer höheren Transparenz und Effizienz der Weiterbildungsorganisation, Möglichkeit zur Gestaltung individueller Bildungsverläufe und die Anerkennung von Leistungen in der Weiterbildung [3].

Über die spezifische Struktur wird eine Anschlussfähigkeit an europäische Bildungsprozesse gewährleistet.

Die vorliegende „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“ fördert zudem durch die spezifische Struktur die Verbindung zwischen Aus- und Weiterbildung.

2. Einführung in die neue DKG-Empfehlung

2.1 Theoretischer Rahmen

Die neue modularisierte „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“ orientiert sich an dem an der Fachhochschule Bielefeld entwickeltem „Modulhandbuch für die Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit“ [4].

2.2 Entwicklungsprozess der neuen „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Leitung einer Station/eines Bereiches“

Zur Neukonzeption dieser Weiterbildung wurden die Basismodule der „DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung in den Fachgebieten Pflege in der Endoskopie, Intensiv- und Anästhesiepflege, Pflege in der Nephrologie, Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege, Pflege in der Onkologie, Pflege im Operationsdienst, Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie“ vom 29.09.2015 zu Grunde gelegt.

Es wurde eine Unterarbeitsgruppe, mit Experten aus dem Bereich der „Leitung einer Station/eines Bereiches“, implementiert. Neben der pädagogischen Expertise wurde auf die Fachlichkeit der beteiligten Personen geachtet. In der Unterarbeitsgruppe erfolgte die Erarbeitung der Fachmodule. Parallel erfolgte die Konzeption der „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“ und begleitender Dokumente sowie Formulare.

2.3 Definitionen

Vor der Darstellung der Struktur der Weiterbildungen werden zunächst zwei wichtige Begrifflichkeiten definiert:

Modul

„Module bezeichnen ein Cluster bzw. einen Verbund von Lehrveranstaltungen, die sich einem bestimmten thematischen oder inhaltlichen Schwerpunkt widmen. Ein Modul ist damit eine inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheit, die sich aus verschiedenen Lehrveranstaltungen zusammensetzen kann. Es ist qualitativ (Inhalte) und quantitativ (Anrechnungspunkte⁴) beschreibbar und muss bewertbar (Prüfung) sein.“ [3, S. 4]

Moduleinheiten

„Module können weiter in Moduleinheiten ausdifferenziert werden. Diese greifen spezifische Perspektiven des Moduls auf. Sie sind in ihrer Komplexität reduziert und auf ausgewählte Gesichtspunkte des Moduls fokussiert. Sie geben konkrete Hinweise für die Gestaltung der theoretischen und praktischen Ausbildung und erleichtern schulorganisatorische und unterrichtliche Planungen. Moduleinheiten werden zwar einzeln beschrieben, aber nicht einzeln geprüft und anerkannt. Gegenstand der Modulabschlussprüfung und damit Grundlage der Zertifizierung bleibt das Modul. Eine Addition von Einzelleistungen im Rahmen von Moduleinheiten würde zum einen der Komplexität von Modulen nicht gerecht, zum anderen würde hierdurch die Prüfungslast für Lernende und Lehrende erhöht.“ [4, S. 11]

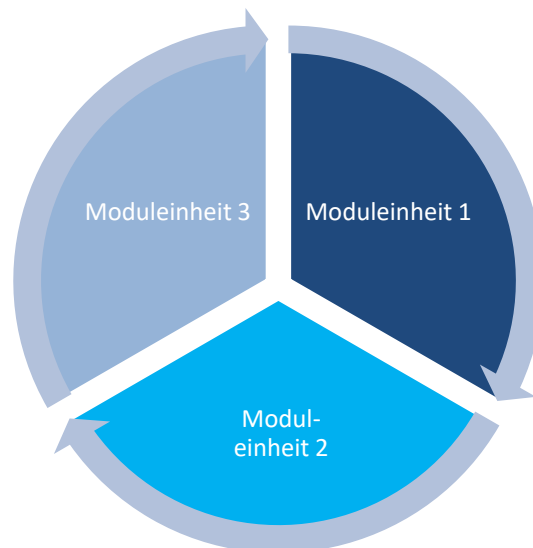
3. Struktur der modularisierten „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“

3.1 Modul und Moduleinheit

Als curriculare Strukturierungsform wurden Module und Moduleinheiten konzipiert. Ein Modul ist ein „Baustein“ der Weiterbildung. Jedes Modul wurde aus Gründen der Darstellung und Transparenz in Moduleinheiten unterteilt.

Die nachfolgende Graphik stellt beispielhaft dar, dass ein Modul immer aus mehreren Moduleinheiten besteht und nur in seiner Gesamtheit ein Modul ergibt.

⁴ Zur Vergabe von Leistungspunkten s. Punkt 5.2



Graphik 1: Modul und seine Teile

Entsprechend den Vorgaben des DQR wurden die Module und Moduleinheiten so beschrieben, dass die Transparenz der Lerninhalte gewährleistet wird. Nach der inhaltlichen Modulbeschreibung wurden die zu erwartenden Handlungskompetenzen der Teilnehmenden definiert und in den jeweiligen Lernergebnissen der einzelnen Moduleinheiten konkretisiert.

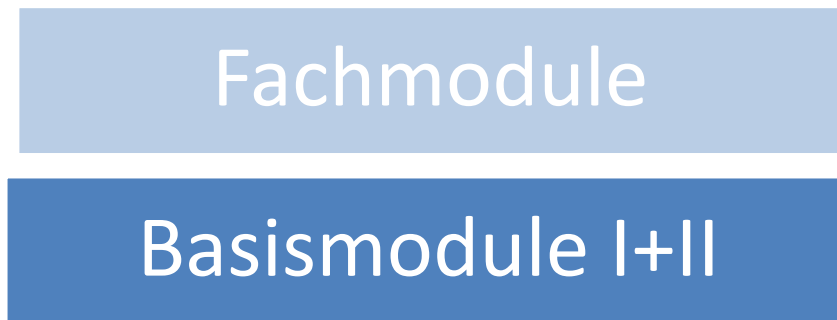
Abgeprüft werden jedoch ausschließlich die Module in ihrer Gesamtheit. Aus den Vorgaben der „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“ (gemäß § 10) wählt der Modulverantwortliche die jeweils geeignete Prüfungsform, mit der sich die beschriebene Handlungskompetenz des Moduls abprüfen lässt.

3.2 Modultypen

Knigge-Demal greift in ihrer Arbeit [4] die Modultypologie nach Lisop und Huisinga (2000) auf. Die DKG-Unterarbeitsgruppe Stationsleitung verwendet in der Weiterbildung zur „Leitung einer Station/eines Bereiches“ ebenfalls unterschiedliche Modultypen, die sich als Basis- und Fachmodule aufschlüsseln lassen.

3.3 Basis- und Fachmodule

Zwei Basismodule bilden die gemeinsame Grundlage der „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“. Sie werden durch fünf Fachmodule ergänzt. In der Graphik 2 sind die Basismodule „Berufliche Grundlagen anwenden“ und „Entwicklungen initiieren und gestalten“ dunkelblau abgebildet. Die beiden Basismodule umfassen insgesamt 200 Stunden; für die fachspezifischen Module der Weiterbildung verbleiben somit 520 Stunden des theoretischen Unterrichts.



Graphik 2: Struktur Basis- und Fachmodule

3.4 Kennzeichen der Basismodule

Die Basismodule

- stellen die Grundlage der Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ dar;
- verstehen sich als Bindeglied zwischen den Ausbildungen in der Pflege und dem spezifischen Bedarf der Weiterbildungsteilnehmer;
- bilden die Grundlage für sachgerechtes und fachlich begründetes Handeln im beruflichen Kontext;
- vertiefen dabei Inhalte aus den Ausbildungen in ausgewählter Form als Grundlage für die Weiterbildung;
- bilden insgesamt 200 von 720 Stunden der theoretischen Weiterbildung ab.

3.5 Kennzeichen der Fachmodule

Die Fachmodule

- bilden die fachspezifischen Aufgaben der Leitenden ab;
- gelten für das Fachgebiet „Leitung einer Station/eines Bereiches“;
- weisen einen Situationsbezug auf;
- orientieren sich an den typischen Aufgabenstellungen der in § 1 der „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“ genannten Berufe im Fachgebiet „Leitung einer Station/eines Bereiches“;
- bilden insgesamt 520 der insgesamt 720 Stunden der theoretischen Weiterbildung ab.

Basis- und Fachmodule dienen darüber hinaus der Entwicklung einer besonderen personalen, sozialen und Methodenkompetenz, die für den Bereich der „Leitung einer Station/eines Bereiches“ als notwendig erachtet wird.

3.6 Codierung der Module und Moduleinheiten

Alle Module und Moduleinheiten wurden codiert. Dabei wurde folgende Systematik verwendet:

Die beiden **Basis**module und ihre Einheiten tragen als Kennzeichen den Buchstaben „B“ an erster Stelle.
Die jeweiligen **Fach**module beginnen mit dem Buchstaben „F“.

Basismodule

Abkürzung Basismodul („B“) – Abkürzung Modul („M“) – römische Ziffer

- *in der DKG-Empfehlung: B M I, B M II sind die Bezeichnungen für die beiden Basismodule, die für die Weiterbildung gelten.*

Basismoduleinheiten

Abkürzung Basismodule („B“) – Abkürzung Modul („M“) – römische Ziffer – Abkürzung Moduleinheit („ME“) – arabische Ziffer

- *in der DKG-Empfehlung (Beispiel): B M I ME 2 ist die Moduleinheit 2 im Basismodul I*

Fachmodule

Alle Fachmodule und ihre Einheiten tragen den Buchstaben „F“ an erster Stelle. Danach folgt eine Abkürzung für die „Leitung einer Station/eines Bereiches“: **LTG**

Fachmodul

Abkürzung Fachmodul „F“ – Abkürzung Fachgebiet, z.B. „LTG“ – Abkürzung Modul „M“ – römische Ziffer

- *in der DKG-Empfehlung (Beispiel): F LTG M II ist das Fachmodul II der Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“*

Fachmoduleinheit

Abkürzung Fachmodul „F“ – Abkürzung Fachgebiet, z.B. „LTG“ – Abkürzung Modul „M“ – römische Ziffer – Abkürzung Moduleinheit „ME“ – arabische Ziffer

- *in der DKG-Empfehlung (Beispiel): F LTG M II ME 3 ist die Moduleinheit 3 aus dem Fachmodul II der „Leitung einer Station/eines Bereiches“*

4. Modulstruktur

In der „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Leitung einer Station/eines Bereiches“ zeigt sich diese Struktur folgendermaßen:

4.1 Ebene 1 – Modul

BILDUNGSGANG		Leitung einer Station/eines Bereiches
Modulbezeichnung inklusive Codierung <i>z.B. „B M I“ für das erste Basismodul</i>		Übergeordneter Titel des Moduls
Stunden		Stundenzahl
Zugangsvoraussetzungen		Hier werden sowohl die zugelassenen Berufsgruppen als auch ggf. die notwendigen Module benannt, die vor dem Besuch dieses Moduls absolviert sein müssen.
Modulbeschreibung Hier wird das Gesamtmodul didaktisch kommentiert, Zusammenhänge werden dargestellt, der Aufbau des Moduls und seiner Moduleinheiten beschrieben.		
ME 1	Name	Stunden
ME 2	Name	Stunden
Handlungskompetenzen		Definition von Handlungskompetenzen, die mit diesem Modul insgesamt erreicht werden sollen.

4.2 Ebene 2 – Moduleinheit

Bezeichnung der Moduleinheit	Name
Codierung	z.B. „B M I M E 1“ für die erste Moduleinheit im Basismodul I
Stunden	Stundenzahl
Beschreibung der Moduleinheit	Erläuterung der Bedeutung der Moduleinheit
Handlungskompetenzen	Auf die Moduleinheit bezogen
Lernergebnisse	<p><u>Wissen</u> Hier werden die spezifischen theoretischen Kenntnisse beschrieben, die die Basis der Moduleinheit bilden.</p> <p><u>Können</u> Das Können umfasst die Fertigkeiten, die durch die Moduleinheit angebahnt werden sollen.</p> <p><u>Einstellungen</u> Die Einstellung bezieht sich auf Grundhaltungen gegenüber Sachverhalten und gegenüber anderen Menschen.</p> <p><i>Wissen, Können und Einstellungen sind Aspekte der unterschiedlichen Kompetenzbereiche (Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz) [6].</i></p>
Inhalte	Hier sind die Inhalte angegeben, die verpflichtend in dieser Moduleinheit behandelt werden sollen.
Verwendete Literatur zur Erstellung der Moduleinheit	Es ist die Literatur angegeben, die zur Erstellung der Moduleinheit herangezogen wurde.

Wie unter Punkt 1.2 bereits beschrieben, wurden zwei Definitionen zum Begriff Kompetenz verwendet (DQR, Berufs- und Wirtschaftspädagogik). Während bei der ersten Definition die Bereiche der Kompetenz abgebildet sind, rückt bei der zweiten Definition die Handlungslogik in den Fokus. Zusammengenommen bilden sich beide in der folgenden Matrix ab.

Die ausformulierten Lernergebnisse stellen sich in den jeweiligen Kompetenzbereichen in Abhängigkeit von der Handlungsdimension folgendermaßen dar:

Handlungsdimensionen / Kompetenzbereiche	Wissen (Kennen)	Fertigkeiten (Können)	Fähigkeiten/Einstellungen (Wollen)
Fachkompetenz			
Sozialkompetenz			
Selbstkompetenz/ Selbständigkeit			

Verwendete Kompetenzmatrix [6, S. 39]

Jedes Lernergebnis dieser Empfehlung kann in dieses Schema entsprechend seiner Zielsetzung eingruppiert werden. Es war jedoch nicht der Anspruch, in jeder Moduleinheit gleichmäßig alle Bereiche zu bedienen. Das Schema diene ausschließlich analytischen Zwecken.

4.3 Aufgaben des Modulverantwortlichen

Für jedes Modul wird ein Modulverantwortlicher von der Weiterbildungsstätte benannt. Dies bedeutet nicht, dass der Modulverantwortliche die Moduleinheiten selbst unterrichtet. Er behält jedoch die fachliche Aufsicht für die Moduleinheiten und legt fest, in welcher zeitlichen Abfolge das Modul in der Weiterbildung erscheint und wie die beschriebene Handlungskompetenz abgeprüft werden soll.

Fachlich sollte ein Modulverantwortlicher benannt werden, der über eine hohe Expertise im jeweiligen Modul verfügt. Dies können alle an der Weiterbildung beteiligten Dozenten sein.

Die Aufgaben eines Modulverantwortlichen sind:

- Planung und Organisation des Lehrangebots in Absprache mit der Weiterbildungsleitung;
- Planung und Organisation der Modulprüfungen;
- Beratung von Dozenten und Weiterbildungsteilnehmern im Zusammenhang mit dem Modul;
- Evaluation der Umsetzung des Moduls.

5. Anrechnung von Modulen und Moduleinheiten

Die neue „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Leitung einer Station/eines Bereiches“ stellt eine weitere Innovation dar, indem sie die Themen Durchlässigkeit, Anschlussfähigkeit und Transparenz von Bildungsprozessen aufgreift und umsetzt. Durchlässigkeit in Bildungsprozessen liegt in der „Zu- und Übergangsmöglichkeit zwischen Bildungsgängen und Stufen“ [7]. Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit werden über die Möglichkeit erreicht, Lernergebnisse, die Teilnehmende im Laufe ihrer Biographie erworben haben, auf die Teilnahme an der Weiterbildung nach der DKG-Empfehlung anrechnen zu können.

5.1 Bildungsprozesse und Qualität

Anrechnung bedeutet, Vertrauen in die Bildungsprozesse zu legen, die ein Teilnehmer durchläuft. Gleichzeitig muss aber immer, wenn eine Anrechnung erfolgen soll, die Qualität von Bildungsprozessen beachtet werden. Diese Frage wurde explizit aufgegrif-

fen und spiegelt sich in der neuen „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ wieder:

Durch die definierten Zeiträume wird sichergestellt, dass Wissen nicht veraltet ist. Innerhalb dieser Zeitspanne müssen die definierten Lernergebnisse, die in den beiden Basismodulen und den fünf Fachmodulen abgebildet sind, erreicht werden.

Um die dazu notwendige Transparenz zu schaffen, wurde höchste Sorgfalt auf die Formulierung der Lernergebnisse gelegt. Sie sind die Grundlage zur Prüfung, ob eine Anrechnung möglich ist oder nicht. Bei Unsicherheiten, ob die Lernergebnisse tatsächlich durch den potenziellen Weiterbildungsteilnehmenden vorhanden sind, sollte eine Kompetenzfeststellung über ein geeignetes Verfahren erfolgen.

Bringen Teilnehmende die in der DKG-Empfehlung definierten Anteile mit, so ist eine Anrechnung möglich. Module und Moduleinheiten sollen im individuellen Prozess des lebenslangen Lernens nicht doppelt absolviert werden müssen. Dies ist weder aus berufspädagogischer noch aus wirtschaftlicher Perspektive sinnvoll [zu Modellen der Anrechnung s. 8].

Es liegt in der Verantwortung der Leitungen der Weiterbildungen, Entscheidungen über die Anrechnung zu treffen. Hier muss auch durch eine differenzierte Organisation und Steuerung sichergestellt werden, dass nach drei Jahren maximaler Weiterbildungsdauer alle Anteile der „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Leitung einer Station/eines Bereiches“ absolviert wurden. Die Anerkennung des Abschlusses durch die DKG erfolgt ausnahmslos nur dann, wenn die komplette Weiterbildung erfolgreich bestanden wurde.

Um den Weiterbildungsstätten, die von der DKG anerkannt werden, dieses Verfahren zu erleichtern, wurden Mustervorlagen zur Dokumentation entwickelt (s. Anlagen III–V).

5.2 Vergabe von Leistungspunkten für die berufliche Bildung

Ziel der europäischen Bildungspolitik ist die Förderung der beruflichen Mobilität und die Transparenz über die Lernergebnisse, die in beruflichen Bildungsprozessen gewonnen werden. Dazu werden über die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung Projekte zur Erprobung des Leistungspunktesystems „European Credit System for Vocational Education and Training“ (ECVET) begleitet.

Es handelt sich um ein System zur Ansammlung, Übertragung und Anrechnung von Leistungspunkten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.⁵

⁵ Vgl. <http://www.ecvet-info.de/de/237.php>

Die Vergabe von Leistungspunkten wird nicht unkritisch gesehen [9, S. 43 ff.]. Die momentane Praxis sieht eine freiwillige Teilnahme der Mitgliedsstaaten der EU vor, die nicht mit einer automatischen Anerkennung von Lernergebnissen verbunden ist.

Aufgrund der Zielsetzung des Leistungspunktesystems und des derzeitigen Modellcharakters wurde auf die Zuweisung von Leistungspunkten in der „DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ verzichtet. Umso mehr Sorgfalt wurde allerdings auf die Beschreibung der Lernergebnisse gelegt, die eine Zuweisung auf das DQR-Niveau 6 anstreben [10].

5.3 Praktische Weiterbildung/Hospitationen

Für die „Weiterbildung zur Leitung einer Station/eines Bereiches“ müssen drei Hospitationen von insgesamt mindestens 80 Stunden absolviert werden (siehe § 7 Abs. 3). Davon müssen mindestens 40 Stunden in einer externen Einrichtung abgeleistet werden. Ein Nachweis über die Hospitationen ist zu erbringen.

Notenschlüssel⁶
(gemäß § 18 DKG-Empfehlung für die
„Weiterbildung Leitung einer Station/eines Bereiches“)

Punkte	Note
100	1,0
99	1,1
98	1,1
97	1,2
96	1,2
95	1,3
94	1,3
93	1,4
92	1,4
91	1,5
90	1,6
89	1,7
88	1,8
87	1,9
86	2,0
85	2,0
84	2,1
83	2,2
82	2,3
81	2,4
80	2,5
79	2,6
78	2,7
77	2,7
76	2,8
75	2,9
74	2,9
73	3,0
72	3,1
71	3,1
70	3,2
69	3,3
68	3,3
67	3,4

⁶ In Anlehnung an den Notenschlüssel der IHK, beispielhaft abrufbar unter <http://www.lehrerfreund.de/notenschluesselrechner/form-ihk-notenschluessel> [Stand 15.07.2015]

66	3,5
65	3,6
64	3,6
63	3,7
62	3,7
61	3,8
60	3,9
59	3,9
58	4,0
57	4,0
56	4,1
55	4,1
54	4,2
53	4,3
52	4,3
51	4,4
50	4,4
49	4,5

100 – 92 Punkte	sehr gut
91 – 81 Punkte	gut
80 – 67 Punkte	befriedigend
66 – 50 Punkte	ausreichend
unter 50 Punkte	mangelhaft

Glossar

Begriff	Definition/Beispiele	Quelle
Anerkennung	Vorgang der offiziellen Bescheinigung von Lernergebnissen durch Zuerkennung von Einheiten oder Qualifikationen.	ECVET 2013
Anrechenbarkeit	Berücksichtigung von Lernergebnissen für nachfolgende Qualifikationen mittels pauschaler (für alle Teilnehmer einer Maßnahme gültiger) oder individueller Verfahren.	ANKOM 2011
Blended learning	Das Konzept des Blended learning besteht darin, dass sich Präsenzphasen und E-Learning-Phasen abwechseln. Dienen die Präsenztreffen dem Kennenlernen, der Wissensvertiefung durch Vorträge, kooperativen Diskussionen und dem Erfahrungsaustausch, so fokussieren die E-Learning-Phasen den Wissenserwerb durch selbst gesteuertes individuelles und kooperatives Lernen.	Mandl 2006
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	Rahmen, der alle Qualifikationsebenen des deutschen Bildungssystems erfassen soll. Dabei ist der DQR bildungsgangübergreifend angelegt. Ziel ist die Transparenz und Vergleichbarkeit, in Abhängigkeit vom Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Dazu beschreibt der DQR auf acht Niveaus fachliche und personale Kompetenzen, an denen sich die Einordnung der Qualifikationen orientiert, die in der allgemeinen, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung erworben werden.	DQR 2015
E-Learning	Weit gefasster Oberbegriff für Lehr- und Lernformen, die Informatik und Telekommunikationstechniken, insbesondere das Internet, wesentlich zu ihrer Unterstützung nutzen.	Arnold 2006
Einstellung	Grundhaltungen gegenüber Sachverhalten und gegenüber anderen Menschen.	Frank 2014
Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)	Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) fungiert als Übersetzungsinstru-	DQR 2015

Begriff	Definition/Beispiele	Quelle
	<p>ment, das nationale Qualifikationen europaweit verständlich macht und so die Mobilität von Beschäftigten und Lernenden und deren lebenslanges Lernen fördert. Er ist der Referenzrahmen für den Vergleich der verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme. Kernstück des EQR sind acht Referenzniveaus. Sie beschreiben Lernergebnisse, also das, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind, zu tun.</p>	
Fachkompetenz	<p>Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.</p>	KMK 2011
Fächerintegration	<p>Merkmal des aktuellen curriculumtheoretischen Ansatzes, das die Trennung typischer Lehrfächer oder Fachwissenschaften aufhebt. Ausgangspunkt sind zentrale berufliche Herausforderungen, die aus unterschiedlicher Perspektive unter Zuhilfenahme von Wissen unterschiedlicher Disziplinen bearbeitet werden sollen.</p>	u.a Robinson 1967, KMK 2000
Fertigkeiten (= Können)	<p>Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen EQR werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.</p>	DQR 2015
Handlungskompetenz	<p>Handlungskompetenz wird verstanden als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell</p>	KMK 2011

Begriff	Definition/Beispiele	Quelle
	und sozial verantwortlich zu verhalten.	
Kompetenz	<p>Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden. Im DQR wird Kompetenz in den Dimensionen Fachkompetenz und personale Kompetenz dargestellt. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden und findet deshalb in der DQR-Matrix nicht eigens Erwähnung.</p> <p>Die im DQR verwendeten Kompetenzkategorien sind Fachkompetenz, unterteilt in Wissen und Fertigkeiten, und personale Kompetenzen, unterteilt in Sozialkompetenz und Selbständigkeit. Für die Zuordnung zu den Niveaus wird auf verschiedene Subkategorien zurückgegriffen. Das sind beim Wissen Tiefe und Breite, bei den Fertigkeiten instrumentale Fertigkeiten, systemische Fertigkeiten und Beurteilungsfähigkeit, bei der Sozialkompetenz Team - /Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation und bei der Selbständigkeit Eigenständigkeit, Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz.</p>	DQR 2015

Begriff	Definition/Beispiele	Quelle
	...die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit beschrieben.	EQR 2008
Lernergebnis (learning outcome)	Bezeichnet das, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben.	DQR 2015
Module	Module sind eine pädagogisch-didaktische Gliederung eines Bildungsprogramms. Sie haben einen voraussetzungs- oder lernzieldefinierten Eingang und einen überprüfbaren Abschluss. Sie können als abgeschlossene Einheiten einzeln abgeprüft werden oder stellen zertifizierbare Qualifikationen dar, die immer ein Teil eines Ganzen bleiben.	Ingwersen 2009
	Module bezeichnen ein Cluster bzw. einen Verbund von Lehrveranstaltungen, die sich einem bestimmten thematischen oder inhaltlichen Schwerpunkt widmen. Ein Modul ist damit eine inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheit, die sich aus verschiedenen Lehrveranstaltungen zusammensetzen kann. Es ist qualitativ (Inhalte) und quantitativ (Anrechnungspunkte) beschreibbar und muss bewertbar (Prüfung) sein. Ein Modul stellt damit eine Einheit bzw. ein Bauelement dar, welches Bestandteil eines größeren Ganzen ist, innerhalb dessen jedes Modul eine definierte Funktion hat.	BLK 2002
Lernkompetenz	Bereitschaft und Fähigkeit, Informationen über Sachverhalte und Zusammenhänge selbständig und gemeinsam mit anderen zu verstehen, auszuwerten und in gedankliche Strukturen einzuordnen. Zur	KMK 2011

Begriff	Definition/Beispiele	Quelle
	Lernkompetenz gehören insbesondere auch die Fähigkeit und Bereitschaft, im Beruf und über den Berufsbereich hinaus Lerntechniken und Lernstrategien zu entwickeln und diese für lebenslanges Lernen zu nutzen.	
Methodenkompetenz	Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu gehört auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden. Fachkompetenz und personale Kompetenz schließen Methodenkompetenz jeweils mit ein.	DQR 2015
Niveau	Vertikale Ebene des DQR; sie gibt die hierarchische Struktur der Zuordnung von Qualifikationen vor. Mit den Niveaus werden Kompetenzen gemäß ihrer Komplexität und der Dynamik der jeweiligen Lern- und Arbeitsbereiche angeordnet. Es handelt sich nicht um eine Ordinalskala mit Stufen gleichen Umfangs. Rechnerische Operationen wie z.B. Durchschnittsbildung verbieten sich.	DQR 2015
Selbstkompetenz	Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.	KMK 2011
Sozialkompetenz	Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit	KMK 2011

Begriff	Definition/Beispiele	Quelle
	anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.	
Wissen	Bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet.	DQR 2015

Abkürzungen

ANKOM	Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge
BLK	Bund-Länder-Kommission zur Bildungsplanung und Forschungsförderung
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECVET	Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
KMK	Kultusministerkonferenz

Ausgewählte Literaturhinweise und Links

- [1] Sekretariat der Kultusministerkonferenz, Referat Berufliche Bildung, Weiterbildung und Sport (Hrsg.), 2011: Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe.
URL: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23_GEP-Handreichung.pdf (Stand 15.07.2015)
- [2] Kloas, P.-W., 1998: Modularisierung in der Weiterbildung. Einzel zertifizierbare Qualifikationselemente?
URL: http://www.diezeitschrift.de/498/kloas98_01.htm (Stand 07.07.2015)
- [3] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 2002: Modularisierung in Hochschulen. Handreichung zur Modularisierung und Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen. Erste Erfahrungen und Empfehlungen aus dem BLK-Programm „Modularisierung“. Heft 101:
URL: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft101.pdf> (Stand 15.07.2015)
- [4] Knigge-Demal, B., Kremer, M, Fachhochschule Bielefeld, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) e.V. Köln (Hrsg.), 2011: Modulhandbuch zum Bildungsgang der Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit im Rahmen des Projektes „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“.
URL: http://www.ecvet-info.de/_media/Modulhandbuch_Weiterbildung.pdf (Stand 19.02.2015)
- [5] Görres, S. et al., 2006: Pflegeausbildung von morgen – Zukunftslösungen von heute. Das Modellprojekt „Integrierte Pflegeausbildung in Bremen“ im Diskurs – wissenschaftliche Beiträge und praktische Erfahrungen. Jacobs Verlag, Lage
- [6] Frank, I., 2014: Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) – Konsequenzen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen und das Prüfungswesen.
URL: http://www.imove-germany.de/cps/rde/xbcr/SID-DA608443-4A2033CC/kibb/agbfn_14_frank.pdf (Stand 07.07.2015)
- [7] Frommberger, D., 2009: „Durchlässigkeit“ in Bildung und Berufsbildung: Begriff, Begründungen, Modelle und Kritik.
URL: http://www.bwpat.de/profil2/frommberger_profil2.pdf (Stand 15.07.2015)

- [8] Riemer-Stamm, I. et al., 2011: Anrechnungsmodelle. Generalisierte Ergebnisse der ANKOM-Initiative.
URL: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201101.pdf (Stand 15.07.2015)

- [9] Ingwersen, R., 2009: Pflegebildung in Deutschland und die Verzahnung der Aus-, Fort- und Weiterbildung mit dem tertiären Bereich. Der europäische Bildungsprozess und Pflege. BOD-Verlag, Norderstedt

- [10] Bundesministerium für Bildung und Forschung, Nationale Koordinierungsstelle ECVET, 2011: Geographische Mobilität in der Berufsbildung: Leitfaden zur Beschreibung von Lernergebniseinheiten.
URL: [http://www.ecvet-info.de/_media/Leitfaden_zur_Formulierung_von_Lernergebniseinheiten\(3\).pdf](http://www.ecvet-info.de/_media/Leitfaden_zur_Formulierung_von_Lernergebniseinheiten(3).pdf) (Stand 07.07.2015)