



IO2

Tool zur Messung und Feststellung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen

Im Rahmen des Projekts

V.O.L.C.A.N.O.

“Vocational Language for Care and New Opportunities for Migrants”

Projektnummer: 2015-1-NO01-KA204-013235



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3
2. Methoden für die Anerkennung, Bewertung und Feststellung von Fertigkeiten und Kompetenzen. 5	
3. Methoden der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Berufsberatern.....	8
4. Ansatz zur Erfassung von Kompetenzen	10
5. Methoden einer Beratung auf der Basis von Testergebnissen	11
6. Entwicklung eines Handlungsplans	11
7. Tool zur Feststellung und Bewertung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen (Pflegehilfskraft/Pflegeassistent)	12
7.1 Selbstbewertungstest.....	12
7.2 Berufsspezifischer Sprachtest	16
7.3 Theorietest	18
8. Skills/Competences Assessment by evaluators.....	21
8.1 Evaluationsform	21
8.2 Interview.....	23
9. Handlungsplan.....	24
10. Fazit	25

1. Einführung

Die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und die daraus resultierende Notwendigkeit, die in verschiedenen Ländern und unterschiedlichen Bildungssystemen erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen miteinander zu vergleichen, benötigen Tools zu deren Bewertung, Anerkennung und Kategorisierung.

Ziel der Erstellung eines Tools zur Messung und Feststellung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen ist es, die Methodik zur Erkennung und Bewertung der Kompetenzen zu erarbeiten und den Berufsberatern und Arbeitgebern ein praktisches Instrument zur Messung und Validierung der Kompetenzen von den Personen, die im Pflegebereich arbeiten oder arbeiten wollen, zur Verfügung zu stellen. Das Tool für Anerkennung, Bewertung und Feststellung der Fähigkeiten/Kompetenzen ist für einen bestimmten Beruf konzipiert: Pflegeassistentin/Pflegeassistent. Dieser Beruf wurde auf der Basis von Research und Forschungsbericht ausgewählt, der sich auf die Recherche und Interviews zur Situation auf dem Arbeitsmarkt in den Partnerländern stützt.

Das universelle Tool wird auf der Basis von Berufsbeschreibungen für die Pflegehilfskräfte in allen Partnerländern entwickelt. Da sich das Kompetenzprofil von Land zum Land stark unterscheidet, entwickeln die Partner ein länderspezifisches Tool in der jeweiligen Landessprache. Das universelle Tool in der englischen Sprache dient dabei als Muster und kann von anderen, nicht am V.O.L.C.A.N.O. Projekt teilnehmenden Ländern nach den länderspezifischen Besonderheiten der Berufe im Pflegebereich angepasst und verwendet werden.

Das Tool zur Messung und Feststellung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen kann als Evaluierungs- und Rekrutierungsinstrument eingesetzt werden. Die Zielgruppe des Tools sind Berufsberater, Arbeitgeber und Berufsbildungsanbieter. Das Tool kann von den Beratungsstellen verwendet werden, um Mängel und Bedürfnisse in den Qualifikationen festzustellen. Da das Tool eine klare Struktur hat, die auf die wichtigen Aufgaben der Pflegehilfskraft/Pflegeassistenten basiert, können die Arbeitgeber das Kompetenzprofil der Kandidaten mit dem erwarteten Kompetenzprofil der Mitarbeiter vergleichen. Darüber hinaus kann das Tool von den

Berufsbildungsanbietern und Trainern bei der Planung und Festlegung von Inhalten für die Schulungen im Pflegebereich verwendet werden.

Das Tool zur Messung und Feststellung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen basiert auf Lernergebnissen nach dem ECVET-Ansatz. Neben der Validierung von den in der formalen Bildung erworbenen Kompetenzen (Berufsausbildung oder Hochschulbildung), umfasst das Tool auch die Bewertung von Kompetenzen, die in einem nicht formalem (betriebliche Ausbildung, Online-Lernen, besuchte Kurse z.B. Sprachkurse und Sprachunterricht) und informellem Kontext (Berufserfahrung, häusliche Tätigkeiten z.B. bei der Betreuung älterer Angehöriger, Auslandserfahrungen) erlangt werden.

Diese Arbeit besteht aus zwei Teilen: einem theoretischen und einem praktischen. Der theoretische Teil umfasst die Erläuterung der Begriffe Kompetenz, Wissen und Fertigkeit, beschreibt einige Methoden zur Anerkennung, Bewertung und Feststellung von Kompetenzen sowie Verfahren zur Durchführung der Kompetenzauswertung und zur Entwicklung eines Personalentwicklungsplans (persönlichen Aktionsplans (PAP)). Im theoretischen Teil werden die Methoden für die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und Bildungsberatern beleuchtet.

Der praktische Teil enthält Beispielvorlagen für Interviews, persönliche Handlungspläne und einige praktische Richtlinien zum Nutzen des Tools. Das Tool beinhaltet eine Handlungsempfehlung, wie das Tool zur Messung und Feststellung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen in der Praxis implementiert werden kann.

2. Methoden für die Anerkennung, Bewertung und Feststellung von Fertigkeiten und Kompetenzen

Die Personalabteilungen in den Organisationen, Ausbildungseinrichtungen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen verwenden unterschiedliche Methoden, um die Kompetenzen im Prozess der Personalanwerbung, des Personalmanagements und der Entwicklung der Ausbildungsprogramme zu bewerten.

Bevor man zur Beschreibung der Methoden für die Kompetenzbewertung übergeht, muss der Begriff "Kompetenz" klar definiert werden, da seine häufige Verwendung zur Erweiterung von dessen Bedeutung geführt hat. Im ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) wird Kompetenz als nachgewiesene Fähigkeit beschrieben, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie soziale, persönliche und methodologische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen einzusetzen. Mit Kenntnissen wird dabei die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- und Lernbereich bezeichnet. Die Kenntnisse können als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben werden. Mit Fertigkeiten wird die Fähigkeit bezeichnet, Kenntnisse für das Ausführen von Aufgaben und die Lösung von Problemen zu nutzen¹.

Fertigkeiten und Kompetenzen können nicht nur in einem formalem Kontext (Schule, Berufsschule, Hochschulsystem) erworben werden, sondern auch durch die Arbeitserfahrung, Online-Lernen, ehrenamtliche Arbeit, Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen und haushaltsnahe Tätigkeiten (Betreuung von Kindern oder Pflege von älteren Verwandten). Die Validierung von informalen und informellen Lernerfahrungen kann den Personen ohne Beschäftigung bei der Arbeitssuche zugutekommen und damit die Arbeitslosenzahlen reduzieren².

Die folgenden Methoden für die Validierung, Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen werden in dieser Arbeit beschrieben:

1 <http://www.eucen.eu/EQFpro/GeneralDocs/FilesFeb09/GLOSSARY.pdf>

2 Handbook with Tools for Recognition and Validation of Competences According to the Levels of National Qualifications Framework (KODE-NQF Handbook), p. 14

- Fachkompetenz-Kontrolle
- Selbstbewertung-Test
- Interview
- Beobachtung

Fachkompetenz-Kontrolle

Die Kompetenzbewertung basiert in der Regel auf dem Berufsprofil, das der bestimmten Arbeitsstelle entspricht. Die Ausbildungspläne und die durch die formale Bildung erworbenen Zertifikate dienen oft als Maßstab für die Kompetenzmessung, da diese Bildungs- oder Berufsqualifikationen für die Aufnahme der Berufstätigkeit erforderlich sind. Dieser Ansatz zur Kompetenzvalidierung wird als Fachkompetenz-Kontrolle bezeichnet. Obwohl diese Methode eine genaue Kategorisierung der Kompetenzen ermöglicht, entsprechen nicht alle Tätigkeiten bestimmten Bildungs- oder Berufsqualifikationen. Mit dieser Methode werden weder die kognitiven noch die persönlichen Fertigkeiten berücksichtigt.

Selbstbewertungstest

Ein Selbstbewertungstest ist ein Tool, mit dem man die eigenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen messen kann. Mithilfe dieses Tools werden nicht nur die Kompetenzen bewertet, die auf einem formalen Bildungsweg, sondern auch solche, die durch die Arbeitserfahrung erworben wurden. Dieses Tool kann sowohl von Arbeitssuchenden als auch von Bewertern verwendet werden.

Interview

Das Interview kann als Werkzeug zur Feststellung von Kompetenzen und Erkennung von Entwicklungspotenzialen dienen. Interviews können auch zur Überprüfung der Daten dienen, die in den Unterlagen und Lebensläufen angegeben wurden oder in Zeugnissen stehen.

Beobachtung

Unter Beobachtung wird ein Prozess verstanden, in dem die Kompetenzen einer Person bewertet werden, während sie die gestellten Aufgaben ausführt.

Die Aufgaben sollten dabei die Kompetenzfelder eines Berufes abdecken und den Aufgaben entsprechen, die üblicherweise am Arbeitsplatz durchgeführt werden.

Die genannten Methoden zur Validierung, Bewertung und Anerkennung der Kompetenzen können allein oder in Kombination mit anderen Methoden verwendet werden, so dass das Interview nach dem Selbstbewertungstest durchgeführt werden kann. Die Fachkompetenz-Kontrolle kann in das Interview einbezogen werden. Die Beobachtung und das Interview können als Methoden kombiniert werden, wenn Berater, Berufsberater und Arbeitgeber über die geeigneten Materialien verfügen, damit der/die Befragte die Aufgaben durchführen kann.

3. Methoden der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Berufsberatern

Die Rolle von den Arbeitgebern im Prozess der Bewertung, Validierung und Anerkennung von Kompetenzen ist entscheidend. Durch die Interviews mit Arbeitgebern kann der Bedarf im Pflegebereich in bestimmten Regionen festgestellt werden. Die Anforderungen der Arbeitgeber an die Sprachkenntnisse, die Bewerber mitbringen sollen, können durch den Kontakt mit den Arbeitgebern festgestellt werden.

Die Kommunikation mit den Arbeitgebern könnte durch folgende Aktivitäten abgewickelt werden:

- Besuch von Pflegeheimen
- Arbeitgeberbefragung
- „Muster-Vorstellungsgespräche“ durchgeführt von Arbeitgebern
- Praktische Ausbildung von Arbeitgebern, Berufsschulen und Berufsfachschulen

Die Besuche von den Pflegeeinrichtungen können zum Aufbau der persönlichen Kontakte mit deren Leitern und Arbeitnehmern beitragen. In solcher Weise können die Entwicklungen und die Bedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt verfolgt werden. Zeitmangel kann jedoch ein Grund für die Absage eines Gespräches während der Arbeitszeit sein. Die Fragebögen können damit zum ersten Schritt für den Aufbau eines Kontaktes mit dem Arbeitgeber werden. Durch die in den Pflegeeinrichtungen verteilten anonymisierten Fragebögen für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer können die Anforderungen der Arbeitgeber, die ungefähre Anzahl der freien Stellen und von den Arbeitnehmern auch der Grad der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit festgestellt werden.

Mithilfe des Online-Portals können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen zu Unterlagen finden (z.B. bezüglich der Anforderungen an Führungszeugnis), andere nach ihrer Erfahrung in bestimmten Standardsituationen fragen (z.B. Wie bewirbt man sich um eine

Praktikumsstelle? Welche Sprachschulen bieten bestimmte Sprachkurse an?). Durch dieses Programm können Probleme und Änderungen im Pflegebereich verfolgt werden. Die Online-Portale können auch von erfahrenen Arbeitgebern angeboten werden. Die Fragen von den Personen, die im Pflegebereich arbeiten möchten, werden auf dem Online-Portal beantwortet. Die Portalplattform kann auf den Webseiten von Pflegeeinrichtungen oder Beratungsstellen angesiedelt werden.

Eine Bitte an die Arbeitgeber die Mustervorstellungsgespräche im Rahmen der Trainings durchzuführen, kann sich positiv auf die Entwicklung der Kontakte mit den Arbeitgebern in der spezifischen Region auswirken. Das Üben für die Vorstellungsgespräche hilft den Personen, die im Pflegebereich arbeiten wollen, sich auf ein reales Vorstellungsgespräch vorzubereiten.

Der Nachholbedarf bei den Fähigkeiten des Personals aus der Sicht der Arbeitgeber sowie die Wünsche des Personals, die Fähigkeiten zu verbessern (z.B. Sprachkenntnisse durch die Kurse), könnten auf den von den Arbeitgebern moderierten oder von Berufsberatern/Berufsbildungsanbietern organisierten Veranstaltungen festgestellt werden.

4. Ansatz zur Erfassung von Kompetenzen

Eines der Verfahren zur Kompetenzbewertung stellt das Nachweisen von Wissen und Fertigkeiten dar. Normalerweise werden solche Tests bei formaler Bildung in Prüfungen und Praktika durchgeführt und in Bildungszeugnissen nachgewiesen.

Die Zertifikate, die die Bewerber in der formalen Bildung erwerben, sind ein Teil des Validierungsprozesses. Es sollten neben den Ausbildungszertifikaten, Diplomen und sonstigen Bildungs- und Forschungsnachweisen wie z. B. Zeugnissen, Lebensläufen, Webseiten, Beispielen von Sammlungen eigener Arbeiten, Unterlagen über eine abgebrochene berufliche oder akademische Ausbildung, Modulprüfungen im Hochschulbereich sowie Teilnahmebestätigungen an Weiterbildungen in Betracht gezogen werden³.

Die Beratung einer Person bezüglich der Arbeitssuche oder Einstellung des Personals durch die Arbeitgeber beruht hauptsächlich auf dem Vorstellungsgespräch, bei dem es sich in Regel um ein persönliches Treffen zwischen Bewerbern und Beratern der Personalabteilung, Berufsberatern und Arbeitgebern.

Die Validierung der Kompetenzen, die in informellem und non-formellem Kontext erworben werden, kann eine große Herausforderung für Berufsberater und Arbeitgeber darstellen. Der Bewerter kann die Kompetenzen validieren, indem er dem Kandidaten Aufgaben zuteilt, die zum Berufsprofil gehören.

³ European Commission; Cedefop; ICF International (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Germany*.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87053_DE.pdf.

5. Methoden einer Beratung auf der Basis von Testergebnissen

Die Anerkennung von Kompetenzen mithilfe des Tools zur Messung und Feststellung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen zielt auf die Feststellung des Kompetenzniveaus von den Personen, die im Pflegebereich arbeiten möchten. Das Tool ist darauf ausgerichtet, die Kompetenzen, die durch Bildung und Erfahrung erworben wurden, mit im Pflegebereich erforderlichen Kenntnissen und Fertigkeiten abzugleichen.

Einige Personen verfügen über viel Erfahrung, können jedoch die für den Beruf entsprechende Ausbildung oder Sprachkenntnisse nicht vorweisen und benötigen daher einen berufsbezogenen Sprachkurs oder Weiterbildung im Pflegebereich. Da das Tool einen Vergleich von den Testergebnissen mit der Beschreibung der Lernergebnisse ermöglicht, kann dadurch der Bedarf an einem Sprachkurs sowie weitere Maßnahmen festgestellt werden.

6. Entwicklung eines Handlungsplans

Nach dem Durchführen eines Interviews sollten Personen, die im Bereich Pflege arbeiten möchten, einen Handlungsplan entwickeln. Dieser Plan, der auf Selbstbewertung basiert, ermöglicht eine Feststellung von Kompetenzen, die für den Beruf als Pflegehilfskraft/Pflegeassistent/Pflegeassistentin wichtig sind. Mithilfe dieses Tools kann man sowohl eigene Kompetenzen als auch Verbesserungspotenziale identifizieren. Der Handlungsplan sollte von der Person selbst ausgefüllt werden, um eigene Ziele und Pläne für die Zukunft zu definieren. Der ausgefüllte Handlungsplan kann mit dem Fachberater besprochen werden.

7. Tool zur Feststellung und Bewertung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen (Pflegehilfskraft/Pflegeassistent)

Pflegehilfskräfte/Pflegeassistenten führen die grundpflegerische Versorgung von Kranken, Senioren sowie von Menschen mit Behinderung aus. Sie übernehmen auch die hauswirtschaftliche Betreuung von Pflegebedürftigen. Pflegehilfskräfte/Pflegeassistenten machen Besorgungen für die betreuten Personen, erstellen Speisepläne, kochen und servieren Gerichte. Sie sind für die Lagerung und Kontrolle der Lebensmittel und anderer Haushaltswaren zuständig. Außerdem halten sie die Räumlichkeiten in Ordnung. Pflegehilfskräfte/Pflegeassistenten beraten und unterstützen Familienangehörige in verschiedenen Angelegenheiten.

Pflegehilfskräfte/Pflegeassistenten finden Ihre Beschäftigung in Krankenhäusern, Seniorenheimen und Altenpflegeheimen, bei ambulanten Alten- und Krankenpflegediensten, bei den kirchlich-sozialen Diensten sowie bei den pflegebedürftigen Personen in Privathaushalten⁴.

7.1 Selbstbewertungstest

Der Selbstbewertung-Test sollte vor dem Interview durchgeführt werden. Die Person, die im Pflegebereich tätig sein möchte, füllt die untenstehende Tabelle aus, indem sie ihre Erfahrungen beschreibt.

Aufgabe: Beschreiben Sie bitte Ihre Erfahrungen, die Sie für die einzelnen Tätigkeiten für wichtig halten. Bitte geben Sie an, wo, wann und wie Sie die praktischen Erfahrungen erworben haben. Schreiben Sie möglichst detailliert, beschreiben Sie bitte jedoch nur relevante Erfahrungen.

4 <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/10128.pdf>

Tabelle: Selbstbewertungstest

Welche dieser Aufgaben haben Sie mal schon erledigt? In welchen Bereichen kennen Sie sich aus? Kreuzen Sie an.			Falls zutreffend: beschreiben Sie kurz Ihre Erfahrungen	Häufigkeit (wie oft/wann)
Haushalt/Einkaufen	Einkaufsliste schreiben	<input type="checkbox"/>		
	Haushaltsplan erstellen	<input type="checkbox"/>		
	Putzen	<input type="checkbox"/>		
	Geschirr abwaschen	<input type="checkbox"/>		
	Bügeln	<input type="checkbox"/>		
Ernährung / Essensgabe	Kochen (auch für mehrere Personen)	<input type="checkbox"/>		
	Anreichen von Essen	<input type="checkbox"/>		
	Zubereitung von Gerichten nach Diätvorgaben	<input type="checkbox"/>		
	älterer Person im Restaurant beim Bestellen helfen	<input type="checkbox"/>		
Tägliche Aufgaben	älterer Person beim Waschen/Duschen helfen	<input type="checkbox"/>		
	Verband wechseln	<input type="checkbox"/>		
	älterer Person beim Zähneputzen helfen	<input type="checkbox"/>		
	älterer Person im Bad helfen	<input type="checkbox"/>		

	älterer Person beim Anziehen helfen	<input type="checkbox"/>		
Unterstützung bei Mobilität	ältere Person zum Arzt begleiten oder Behördengänge mit ihr/für sie erledigen	<input type="checkbox"/>		
	älterer Person beim Aufstehen, Gehen helfen	<input type="checkbox"/>		
	kurze Ausflüge organisieren	<input type="checkbox"/>		
Medikamentengabe und Gesundheitspflege	Medikamente geben	<input type="checkbox"/>		
	Blutdruck kontrollieren	<input type="checkbox"/>		
	Insulin verabreichen	<input type="checkbox"/>		
	Wunden pflegen	<input type="checkbox"/>		
	Rehabilitation	<input type="checkbox"/>		
	Hygienewissen	<input type="checkbox"/>		
	schwierige Situationen bewältigen	<input type="checkbox"/>		
	Arztanweisungen verstehen	<input type="checkbox"/>		
Kommunikation	nach dem Patientenbesuch Notizen für Kollegen schreiben	<input type="checkbox"/>		
	mit Angehörigen von Pflegebedürftigen telefonieren, Nachricht hinterlassen	<input type="checkbox"/>		
	mit Sterbenden und ihren Angehörigen umgehen	<input type="checkbox"/>		

	Empathie zeigen	<input type="checkbox"/>		
	mit anderen Fachkräften kommunizieren	<input type="checkbox"/>		
Interkulturelle Kompetenz	Erfahrungen im Ausland sammeln	<input type="checkbox"/>		
	Internationale Gerichte kochen	<input type="checkbox"/>		
	Kontakte mit Zuwanderern/Migranten pflegen	<input type="checkbox"/>		
Freizeitaktivitäten	Theater-, Kino- und Museumsbesuche planen und organisieren	<input type="checkbox"/>		
	Feste, Geburtstagsfeiern (mit)organisieren	<input type="checkbox"/>		
	mit älteren Personen Gymnastikübungen durchführen	<input type="checkbox"/>		
	mit älterer Person basteln / kleine Handwerksarbeiten durchführen	<input type="checkbox"/>		
	mit älterer Person spazieren gehen, ihr bei der Kleiderwahl behilflich sein,	<input type="checkbox"/>		
Soziale Kompetenzen	Teamarbeit	<input type="checkbox"/>		
	auch zu nicht vertrauten/ fremden Personen einfühlsam sein	<input type="checkbox"/>		
	in Konfliktsituationen Ruhe bewahren	<input type="checkbox"/>		

7.2 Berufsspezifischer Sprachtest

Ergänzen Sie bitte die folgenden Sätze. Es gibt nur eine richtige Lösung.

1. Könntest du bitte einkaufen gehen? Wir haben _____ Brot mehr.
a. ein b. kein c. das

2. Nach dem Einschalten der Waschmaschine stellen Sie bitte das _____ wieder in den Schrank und schließen Sie diesen umgehend.
a. Spülmittel b. Reinigungsmittel c. Waschmittel

3. Das festliche _____ findet um 19 Uhr statt.
a. Abendessen b. Frühstück c. Mittagessen

4. Für den Aufstrich benötigt man Quark oder Joghurt, den man mit Kräutern _____ kann.
a. verrühren b. kochen c. schneiden

5. Nach dem Duschen kann sich Frau Neumann selbst _____ .
a. ausziehen b. anziehen c. umziehen

6. Haben Sie heute _____ geschlafen?
a. tagsüber b. Tag c. Woche

7. Nach der Operation kann sich der Patient nicht selbständig _____ .
a. gehen b. bewegen c. stehen

8. In Sanitätshäusern gibt es große Auswahl _____ Rollatoren.
a. an b. für c. am

9. Frau Hessen hat immer noch Kopfschmerzen, _____ sie ein Schmerzmittel bekommen hat.
a. weil b. trotzdem c. obwohl

10. _____ Sie die Medikamente nicht in Reichweite von Kindern.
a. Kaufen b. Legen c. Liegen

11. _____ der Dienstübergabe werden die Informationen vermittelt, die für die Pflege und Betreuung von Bewohner wichtig sind.
a. Während b. Vor c. Nach
12. Ich habe den Eindruck, _____ die Schwellung zurückgegangen ist.
a. weil b. wenn c. dass
13. Was essen Sie gern? Was ist Ihr _____?
a. Lieblingsessen b. Lieblingspeise c. am liebsten essen
14. Den Bewohnern eines Altenheimes soll es ermöglicht sein, ihre Religion _____.
a. üben b. ausüben c. auszuüben
15. Wenn das Wetter besser _____, könnten wir spazieren gehen.
a. ist b. wäre c. war
16. Das Reisebüro _____ auch kurze Städtereisen an.
a. bietet b. macht c. veranstaltet
17. Das Personal in den Pflegeheimen arbeitet im _____.
a. Gruppe b. Verein c. Team
18. Aufgrund der ungewohnten Umgebung können ältere Menschen zu Depressionen _____.
a. neigen b. fallen c. hinzuneigen

7.3 Theorietest⁵

1. In welcher Reihenfolge soll Geschirr ab gespült werden?

- a) Teller, Pfannen und Töpfe, Gläser, besonders verschmutzte Gegenstände
- b) besonders verschmutzte Gegenstände, Pfannen und Töpfe, Teller, Gläser
- c) Gläser, Teller, Pfannen und Töpfe, besonders verschmutzte Gegenstände

2. Welche Temperatur ist für das Bügeln von verschiedenen Materialien jeweils geeignet?

(0, 00, 000 –Einstellungen von Bügeleisen)

- | | | | |
|-----------|------|-------|--------|
| Baumwolle | a) 0 | b) 00 | c) 000 |
| Polyester | a) 0 | b) 00 | c) 000 |

3. Wo sollen Sie sitzen, wenn man einer älteren Person die Nahrung anreicht?

- a) hinter der Person
- b) vor der Person
- c) neben der Person

4. Wie handeln Sie, falls sich eine an Diabetes leidende Person sich Schokopudding als Nachspeise wünscht?

- a) Ich erlaube dieser Person Schokopudding zu essen.
- b) Ich kontrolliere den Zuckergehalt und vergleiche ihn mit der erlaubten Zuckermenge für den ganzen Tag.
- c) Ich verbiete es, da der Verzehr von Süßigkeiten für diese Person nicht erlaubt ist.

5. Wer soll die Kleidung auswählen, falls Sie einer älteren Person beim Anziehen helfen?

- a) Ich suche die Kleidung selbst aus.
- b) Ich gebe der Person drei Varianten zur Auswahl.
- c) Ich frage die ältere Person, was sie anziehen möchte.

6. Personen, die an einer Gangataxie leiden, sollten den _____ als Hilfsmittel nutzen.

- a) Gehstock
- b) Rollator

5 Die Materialien wurden in Rahmen des Projektes ICare entwickelt (<http://www.icareproject.eu/>)

c) Rollstuhl

7. Sie finden eine Person bewusstlos. Wie würden Sie in dieser Situation handeln?

- a) Angehörige informieren
- b) Behandelten Arzt informieren
- c) Notrufnummer wählen

8. Die Aufgabe einer Pflegehilfskraft ist es,

- a) die betreute Person nach ihren Lebenserfahrungen zu fragen.
- b) die Personen zu motivieren, an Erholungsaktivitäten und kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen.
- c) für die betreute Person Diagnosen zu erstellen und Medikamente zu verabreichen.

11. Wie würden Sie grundsätzlich die betreute Person rufen?

- a) mit dem Vornamen
- b) mit dem Vornamen und Nachnamen
- c) Frau/Herr und Nachname

12. Wie würden Sie anderen Pflegebedürftigen den Tod eines Mitbewohners mitteilen?

- a) „Er ist tot.“
- b) „Er ist heute verstorben.“

13. Sie möchten für eine Gruppe von Bewohnern eines Seniorenheims einen Ausflug organisieren. Zwei der Bewohner sind Rollstuhlfahrer. Nach welchen wichtigen Punkten müssen bei der Museumsverwaltung fragen?

- a) Verfügbarkeit von Parkplätzen, Mittagessensangebot
- b) Sitzgelegenheiten, Zugang für Rollstuhlfahrer, Dauer der Führung
- c) Eintrittspreis, Speisekarten, Preis für Begleitpersonen, Führung

14. Welche der Tätigkeiten sollten Sie als Pflegekraft mit den betreuten Personen nicht durchführen?

- a) Basteln
- b) Mit gefährlichen Gegenständen arbeiten

c) Musizieren

15. Wie sollten Sie sich verhalten, falls die betreute Person weint?

- a) Ich ignoriere die Person.
- b) Ich frage nach dem Grund des Weinens und verlange die Antwort.
- c) Ich frage die Person nach dem Grund des Weinens und biete die Hilfe an.

16. Die Lebensgeschichte der betreuten Personen darf ich _____

- a) meiner Familie erzählen.
- b) nur meinem Lebenspartner/in erzählen.
- c) in Akten der Person notieren.

8. Skills/Competences Assessment by evaluators

8.1 Evaluationsform

Die Evaluationsform wird von dem Bewerter auf der Basis von Selbsteinschätzungstest, berufsspezifischen Sprachtest und Theorie-Test ausgefüllt werden. Der/die Bewerter/in kann die Ergebnisse der Tests mit dem Profil von Pflegeassistenten vergleichen und die Punkte vergeben.

	Keine Erfahrung	Wenig Erfahrung	Ausreichende Erfahrung	Fortgeschrittene	Expert
Punkt	1	2	3	4	5

Table: Evaluation Form

	Punkte	
Hauswirtschaftliche Versorgung		
Ernährung		
Grundpflege		
Mobilität /Hilfsmittel		
Gesundheitspflege		
Kommunikation		
Interkulturelle Kompetenzen		
Freizeitaktivitäten (Hilfe bei der Organisation und Durchführung von Freizeitaktivitäten leisten)		

Soft skills		
--------------------	--	--

Auf Grundlage der Evaluationsform soll der Bewerter die professionellen Stärken und den Nachholbedarf der Person hervorheben, die im Pflegebereich tätig sein möchte. Die Tabelle soll vor dem Interview ausgefüllt werden.

Tabelle: Feedback zum Selbstbewertungstest

Stärken
Nachholbedarf

Während des Interviews, das in Form eines Face-to-Face Gesprächs stattfindet, soll der Bewerter/Berater auf die Kompetenzen eingehen, die für die Tätigkeit notwendig sind, und Stärken und den Nachholbedarf mithilfe der Tabelle "Feedback zum Selbstbewertungstest" und der Evaluationsform beleuchten.

8.2 Interview

Am Anfang des Interviews fragt der Bewerber die Person nach ihren Namen, Familiennamen, Nationalität. Die interviewte Person sollte über ihren beruflichen Werdegang.

Tabelle: Interview

Familienname, Vorname	
Geschlecht	
Geburtsdatum	
Nationalität(en)	
Familienstand	
Muttersprache(n)	
Adresse	
Zertifikate	Titel: Datum:
Tätigkeiten	Vorherige Arbeitsstellen: Erfahrung Derzeitige Arbeitsstelle:
Digitale (Computer-) Kompetenzen	
Führerschein	

Im nächsten Schritt sollte der Bewerber der interviewten Person ein Feedback zur Selbstbewertungstest geben. Während des Interviews kann der Bewerber einige Punkte klären und extra Fragen stellen um sicherzustellen, ob die Person über entsprechende Kenntnisse verfügt. Das Interview kann als mündlicher Teil des sprachlichen Tests dienen.

9. Handlungsplan

Nach dem Gespräch sollte die Person, die im Bereich der Betreuung arbeiten möchte, den persönlichen Handlungsplan ausfüllen. Der Selbsteinschätzungstest bietet die Möglichkeit, wichtige Kompetenzen für den Beruf des Betreuers zu reflektieren. Mithilfe des Tools kann man sowohl die Bereiche seiner Kompetenz als auch Verbesserungspotenziale identifizieren. Der persönliche Handlungsplan ist ein Instrument, das eine systematische Ermittlung der Bedürfnisse und die Planung der zukünftigen Maßnahmen ermöglicht.

Meine beruflichen Ziele:	

Tabelle: Persönlicher Handlungsplan

Ich kenne Folgendes und kann diese Tätigkeiten ausführen:	Ich sollte Folgendes verbessern:	Für meine nächste Fortschritte benötige ich Folgendes (Kurse, betriebliche Weiterbildung, Coaching):	Bezeichnung der Aktivität:	Für wann ist diese Aktivität geplant

10. Fazit

Die Menschen, die aus dem Ausland kommen, bringen in der Regel nicht nur ihre Zertifikate, sondern auch Berufserfahrungen und multikulturelle Kompetenzen mit. Gerade in den Bereichen, die multikultureller werden (z. B. Medizin, Wellness), sind diese Kompetenzen von großer Bedeutung. Die Bewertung und die Anerkennung der im nichtformalen und informellen Kontext erworbenen Kompetenzen sollte Bestandteil des Validierungs- und Anerkennungsprozesses werden. Da es noch keine klaren Strategien für die Anerkennung der formalen Bescheinigungen und informellen Kompetenzen gibt, sind die Ergebnisse des Anerkennungsprozesses in der Regel nicht transparent genug und hängen teilweise von den subjektiven Entscheidungen der Berater ab. Als Ergebnis daraus können einige Kandidaten nicht von den Chancen profitieren, die sich aus dem Prozess der Anerkennung und Validierung von in nicht formalen und informellen Kontext erworbenen Kompetenzen ergeben. Instrumente oder Tools würden einer formalen Transparenz im Erkennungsprozess und in der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt dienen.

Mithilfe solcher Instrumente kann das Fehlen der Kompetenzen und / oder die Notwendigkeit von (Teil-) Qualifikationen / Entwicklung von Kompetenzen festgestellt werden. Durch die Validierung der Fähigkeiten und Kompetenzen wird die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt gewährleistet.

Die Entwicklung des Tools zur Messung und Feststellung von Fertigkeiten und Sprachkenntnissen kann dazu beitragen, die im formalen, nicht formalen und informellen Kontext erworbene Kompetenzen zu erkennen und bewerten, und den Anerkennungs- und Einstellungsprozess positiv beeinflussen.

Instrumente für die Validierung von Fähigkeiten und Kompetenzen können zur Mobilität in den europäischen Ländern sowie zwischen verschiedenen Bereichen und einzelnen Unternehmen beitragen.

Durch den Validierungsprozess der am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen können Mitarbeitende und Arbeitgeber einen besseren Einblick in die Kompetenzen im Unternehmen gewinnen und sich auf die weitere Entwicklung zu konzentrieren.