

Impulse für Veränderungen

Ein Projekt entwickelt Materialien zur Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte

JELENA KOVACHEVIĆ UND
REGINE SCHELLE

Jelena Kovačević ist wissenschaftliche Referentin in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte am Deutschen Jugendinstitut in München. Dort befasst sie sich insbesondere mit der Kompetenzorientierung in der frühpädagogischen Weiterbildung und der Durchlässigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung.

Dr. Regine Schelle ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut in München und ebenfalls in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte tätig. Dort befasst sie sich insbesondere mit Inklusion in der Frühpädagogik, Kompetenzorientierung in der Weiterbildung sowie Organisations- und Qualitätsentwicklung in Kitas.
www.dji.de

Beruflche Weiterbildungen für frühpädagogische Fachkräfte dienen der Weiterentwicklung beruflicher Handlungskompetenz. Hier setzt das Projekt »Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte« als Instrument der Qualitätsentwicklung im frühpädagogischen Weiterbildungsbereich an.

Kindertageseinrichtungen sind eines der am stärksten wachsenden Arbeitsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe (König 2015; Autorenguppe Fachkräftebarometer 2014). In den letzten Jahren wurde in der Fachöffentlichkeit die Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte, also aller, die in Kindertageseinrichtungen pädagogisch tätig sind, kritisch beleuchtet: Bereitet diese die Fachkräfte auf die steigenden Anforderungen in der Praxis, wie etwa Inklusion oder die Begleitung und Unterstützung frühkindlicher Bildungsprozesse etc. nachhaltig vor?

Der Fokus wurde dabei zumeist allein auf die Ausbildung der Fachkräfte an Fach- oder Hochschule gerichtet. Die aktuell rund 520.000 pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen (Autorenguppe Fachkräftebarometer 2014) gerieten oft aus dem Blick, obwohl nach Abschluss einer Ausbildung berufliche Kompetenzen – als Voraussetzung professionellen Handelns – fortwährend weiterentwickelt werden sollten. Für die Professionalisierung des gesamten Arbeitsfelds spielt daher die berufsbegleitende Weiterbildung, die von Erzieherinnen und Erziehern stark genutzt wird (Viernickel u.a. 2013), eine bedeutende Rolle (König 2014; Schelle 2014).

Vor diesem Hintergrund entstand im Jahre 2009 auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Jugendinstitut e. V. das Projekt »Weiterbil-

dungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte« (WiFF). Das Vorhaben befasst sich mit Themen der frühpädagogischen Aus- sowie Weiterbildung, erforscht das Arbeitsfeld sowie Qualifizierungswege und gibt Impulse für Veränderungen. Im Folgenden sollen die in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte entwickelten Praxismaterialien (»Wegweiser Weiterbildung«) für die frühpädagogische Weiterbildung vorgestellt werden.

Qualität der Weiterbildung entwickeln

Um Impulse für die inhaltliche und methodische Qualitätsentwicklung beruflicher Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte zu setzen, werden durch die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte die »Wegweiser Weiterbildung« entwickelt. Seit Projektbeginn 2009 sind zehn solcher umfangreichen Publikationen für die Weiterbildungspraxis erarbeitet worden, die sich jeweils in folgende Kapitel teilen:

- fachwissenschaftlicher Überblick zum entsprechenden Thema (z. B. Inklusion, sprachliche Bildung, Kita-Leitung)
- Einführung in die Kompetenzorientierung als dem leitenden didaktischen Prinzip einschließlich eines themenspezifischen Kompetenzprofils, das als Kernstück des »Wegweisers Weiterbildung« erarbeitet wird

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz
B2 Sprachliche Bildung unter Bedingungen von Mehrsprachigkeit gestalten			
Die fröhlpädagogische Fachkraft ...			
<p>... weiß, dass in der Familie die Grundlagen für die kindliche Sprachentwicklung gelegt werden.</p> <p>... weiß, dass sie eine Schlüsselrolle im institutionell geförderten Prozess des Spracherwerbs hat.</p> <p>... weiß, dass die Zusammenarbeit mit Eltern ein zentraler Aspekt der institutionellen kindlichen Sprachförderung ist.</p> <p>... kennt die Phänomene der mehrsprachigen Sprachentwicklung und die Phänomene von Sprachmischung.</p> <p>... weiß, dass jedes Kind die angeborene Fähigkeit besitzt, mehrere Sprachen gleichzeitig oder zeitversetzt zu erlernen.</p> <p>... kennt die Phänomene von Sprachentwicklungsstörungen.</p>	<p>... beobachtet und dokumentiert die sprachliche Entwicklung des Kindes in Bezug auf Mehrsprachigkeit.</p> <p>... kann Phänomene des mehrsprachigen Aufwachsens beschreiben, richtig interpretieren und diese von Sprachstörungen unterscheiden.</p> <p>... kann Verfahren der Sprachstandserhebung einsetzen.</p> <p>... fördert die Herkunftssprachen der Kinder.</p> <p>... gestaltet eine sprachanregende Umwelt im Alltag der Kindertageseinrichtung.</p> <p>... fördert die sprachliche Interaktion zwischen den Kindern.</p> <p>... setzt Materialien ein, welche die Herkunftssprache berücksichtigen.</p>	<p>... bewertet alle sprachlichen Äußerungen der Kinder positiv, gibt Feedback und agiert als sprachliches Vorbild.</p> <p>... bindet Eltern bei der Gestaltung mehrsprachiger Aktivitäten mit ein (z.B. Geschichten erzählen oder vorlesen).</p> <p>... bespricht die Ergebnisse von Verfahren der Sprachstandserhebung mit dem Team sowie mit den Eltern und Kindern.</p> <p>... plant im Team die Gestaltung der sprachlichen Umwelt der Kinder.</p>	<p>... schätzt die Herkunftssprache der Kinder.</p> <p>... versteht Mehrsprachigkeit als Ressource für Bildungs- und Entwicklungsprozesse.</p> <p>... kann das eigene sprachliche Aufwachsen reflektieren.</p> <p>... reflektiert ihren eigenen verbalen und nonverbalen Ausdruck.</p> <p>... hält Verständnisschwierigkeiten in der Kommunikation mit Eltern und Kindern aus.</p> <p>... bringt Neugier und Interesse an anderen Kulturen und Sprachen mit.</p> <p>... überprüft ihre eigene Haltung zur Sprachmischung.</p> <p>... kann die Wirkung ihrer sprachpädagogischen Maßnahmen reflektieren.</p>

In der Weiterbildungsinitiative Fröhlpädagogische Fachkräfte wurden zahlreiche Materialien für die Weiterbildung entwickelt, wie das Beispiel zur Inklusion in Kindertageseinrichtungen zeigt.

- Hinweise zur Gestaltung kompetenzorientierter Weiterbildungsangebote sowie
- Empfehlungen für Literatur und Medien in Bezug auf das Weiterbildungsthema.

Im themenspezifischen Kompetenzprofil werden Kompetenzen formuliert, die für die Bewältigung der jeweiligen beruflichen Anforderungen notwendig sind. Die Kompetenzbeschreibungen sind als Entwicklungsziele zu verstehen, auf die sich die Teilnehmenden einer Weiterbildungsveranstaltung hinbewegen sollten (Arnold 2012). Sie bilden also nicht das gesamte Repertoire einer fröhlpädagogischen Fachkraft ab, sondern ermöglichen die Konzipierung passgenauer Weiterbildungsangebote in Anlehnung an spezifische Situationen, die vor Ort in der Kita relevant sind.

Den Profilen liegt der Kompetenzbegriff des »Deutschen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (DQR)«

zugrunde (Funk 2011): Kompetenz definiert sich demnach als die »Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche,

geeignet, um themenspezifische Kompetenzprofile zu entwickeln, die auf eine umfassende Handlungskompetenz abzielen (ebd.).

»Berufliche Kompetenzen als Voraussetzung professionellen Handelns müssen fortwährend weiterentwickelt werden«

soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten« (AK DQR 2011, S. 4).

Neben seiner bildungspolitischen Bedeutung ist er mit seiner analytischen Unterscheidung von vier Kompetenzdimensionen – Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz – gut

In der Endversion des Deutschen Qualifikationsrahmens wird zwar statt von »Selbstkompetenz« von »Selbstständigkeit« gesprochen, in den Kompetenzprofilen der Weiterbildungsinitiative Fröhlpädagogische Fachkräfte bleibt aber die vierte Säule als »Selbstkompetenz« benannt. Dieser Begriff stellt treffender die verschiedenen Selbstkom-

petenzen – allen voran die (Selbst-) Reflexionsfähigkeit – heraus.

Die Vier-Säulen-Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens wurde darüber hinaus um die Beschreibung von »Handlungsanforderungen« ergänzt, also um typische, regelmäßig wiederkehrende Situationen des Berufsalltags. Strukturen des bildungsbereichsübergreifenden Deutschen Qualifikationsrahmens werden somit den Besonderheiten des frühpädagogischen Arbeitsfelds angepasst (vgl. Abbildung).

In den Erarbeitungsprozess des »Wegweisers Weiterbildung« werden Akteurinnen und Akteure aus der Fachwissenschaft, Fachpolitik und Fachpraxis involviert. Über die jeweilige Expertengruppe hinaus werden die veröffentlichten Materialien u.a. im Rahmen von Hearings und Fachtagungen disseminiert.

Die Publikationen werden auf der Projekthomepage (www.weiterbildungsinitiative.de) kostenfrei zur Verfügung gestellt; allein bis Dezember 2014 wurden ca. 36.500 Exemplare von »Wegweiser Weiterbildung« als Druckfassung bestellt. Weiterbildner können die Veröffentlichungen für die inhaltliche und methodische Vorbereitung einer Veranstaltung zu einem ausgewählten Thema nutzen. Fachkräfte können die Unterlagen verwenden, um in selbstreflexiven Prozessen eigenen Entwicklungsbedarf zu identifizieren. Kita-Träger und Kita-Leitungen können auf ihrer Grundlage Personalentwicklungsprozesse anregen.

Fazit und Ausblick

Inwiefern Weiterbildungen für frühpädagogische Fachkräfte tatsächlich kompetenzorientiert gestaltet sind, kann aufgrund des aktuellen Forschungsstands nicht gesagt werden. Die Umsetzung hängt u.a. von der kompetenzorientierten Grundhaltung von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern ab, die zumindest explorativ in ersten Studien untersucht wurde (Kovacevic/Nürnberg 2014).

Insgesamt erfordert die Bedeutung, die der Weiterbildung im gesamtgesellschaftlichen Diskurs beigemessen wird, wesentlich mehr Forschung ihrer tatsächlichen Praxis. Um ein Feld zu erfassen und auch verändernd zu begleiten, braucht es sowohl Grundlagenforschung als auch anwendungsnahe Forschung, die Praxismaterialien entwickelt. ■

Literatur



AK DQR/Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011):

Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22. März 2011.

Arnold, R. (2012): Ermöglichungsdidaktik – die notwendige Rahmung einer nachhaltigen Kompetenzreifung. BIBB BWP 2/2012, S. 45–48.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

Funk, E. (2011): Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Ziel ist die Anerkennung von Kompetenzen, egal ob sie durch formelles oder informelles Lernen erworben wurden. Blätter der Wohlfahrtspflege, Heft 3, S. 95–100.

König, A. (2015): Expansion und Qualität. Chancen für die Professionalisierung des Faches. In: Unsere Jugend 5, S. 225–232.

König, A. (2014): Ausblick: Perspektiven und (Heraus-)Forderungen. In: Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hg.) (2014): Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildung. Grundlagen für die Frühpädagogik. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 7. München, S. 177–181.

Kovacevic, J./Nürnberg, C. (2014):

Kompetenzorientierung als ein didaktischer Ansatz frühpädagogischer Weiterbildung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 23. München.

Schelle, R. (2014): Ausblick: Professionelles Leiten durch Weiterbildung. In: Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hg.) (2014): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung, Band 10. München, S. 265–272.

Viernickel, S./Nentwig-Gesemann, I./

Nicolai, K./Schwarz, S./Zenker, L. (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingenze und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen.

www.gew.de/Binaries/Binary96129/Expertise_Gute_Bildung_2013.pdf
[abgerufen am 30.07.2014].

Dagmar Reiß-Fechter [Hrsg.]

Immobilienmanagement für Sozialwirtschaft und Kirche

Handbuch für den Praktiker

Immobilienmanagement für Sozialwirtschaft und Kirche

Handbuch für den Praktiker

Herausgegeben von RAin Dagmar Reiß-Fechter, für den ESWID Evangelischer Bundesverband für Immobilienwesen in Wissenschaft und Praxis e.V.

3. Auflage 2016, ca. 674 S., geb., ca. 98,- €

ISBN 978-3-8487-2214-3

eISBN 978-3-8452-6309-0

Erscheint ca. Mai 2016

www.nomos-shop.de/24544

Das Handbuch richtet sich sowohl an Entscheidungsträger der Sozialwirtschaft und Kirche als auch an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die immobilienrechtlichen und immobilienwirtschaftlichen Fragen in den jeweiligen Organisationen Verantwortung tragen.

Behandelt werden u.a. folgende Themen: Bewertung und Bilanzierung, Portfolioanalyse, Marketing-, Rechts- und Versicherungsfragen, Miet- und Nutzungsverträge, Betriebskosten, Bestandspflege und Erhaltung sowie Umwelt- und Energiemanagement.

Nomos
eLibrary



Nomos