

wiff

Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

(Weiter)Entwicklung professioneller Kompetenz durch Qualifizierung

Prof. Dr. Anke König
Deutsches Jugendinstitut/Universität Vechta

Forum 2

Pädagogische Fachkräfte

BILDUNGSPOLITISCHES FORUM

„Potenziale früher Bildung: Früh übt sich, ...“

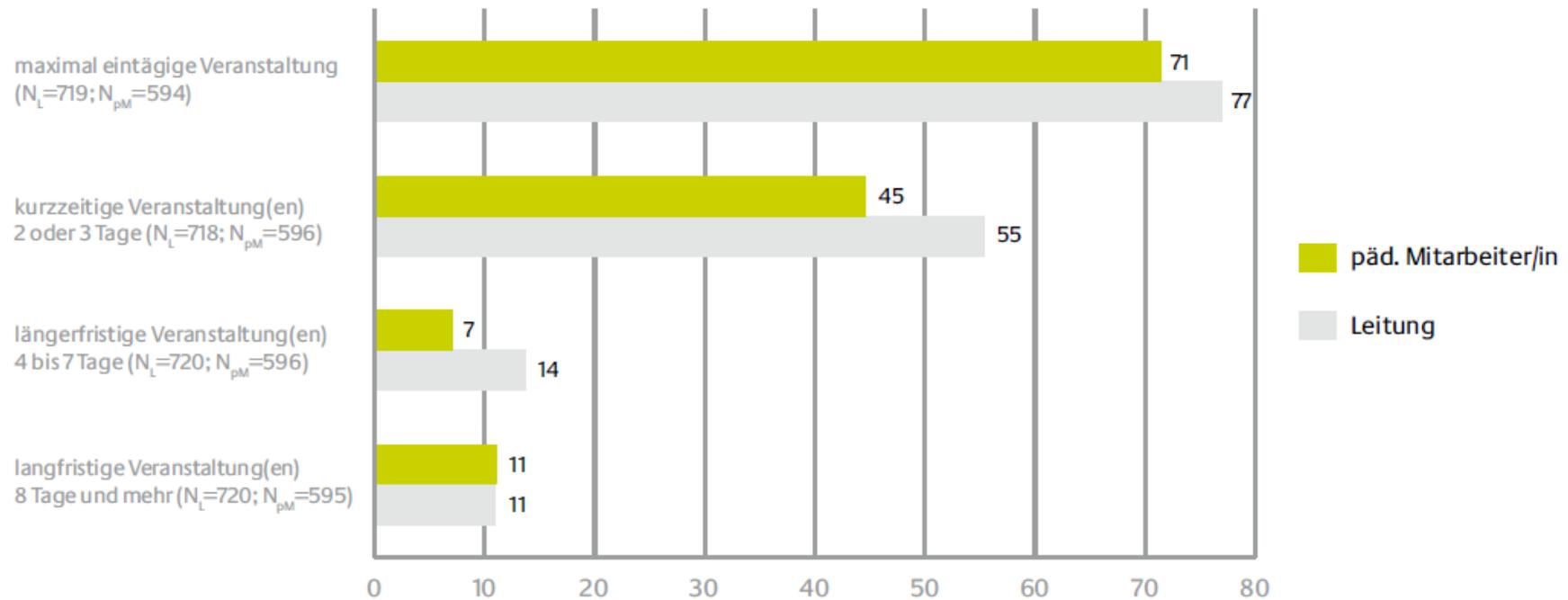
25. September 2018, Berlin



Prolog

- Hohe Weiterbildungsbeteiligung päd. Fachkräfte:
Päd. Fachkräfte: > **80%**
(u. a. WiFF-Studie Buschle/Gruber im Erscheinen)
übrige Bevölkerung: ca. **50%**
(Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018)
- Anforderungen im Beruf ändern sich alle drei bis fünf Jahre (Malik, 2011)

Abb. 19: Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungen nach der Dauer (in %)



Anmerkung: Ergebnisse der Befragten, die in den letzten zwölf Monaten mindestens an einer Weiterbildung teilgenommen haben.

Frage: Wie oft haben Sie in den letzten zwölf Monaten an folgenden berufsbezogenen Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen (inklusive andauernder Veranstaltungen)? (Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2016

Inhalte von Weiterbildung (WB)

- Vermittlung von Fachwissen (knowledge)
- Erweiterung von Fähigkeiten (skills)
- Bildung von neuen Einstellungen (attitudes)



Zunahme der
Intensität/Dauer der WB

Ablauf

- Was wissen wir?
- Was ist der Anspruch an das pädagogische Handeln?
- Wo liegen die Chancen der Kompetenzorientierung?

Was wissen wir?

Obwohl der Arbeitssektor der Frühen Bildung im Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen weiter an Bedeutung gewonnen hat, „fehlt es bis heute an einer kontinuierlichen Berufsbildungsforschung (...) im Allgemeinen und in der Frühen Bildung im Besonderen“ (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S. 190). Eine evidenzbasierte Forschung, die nach der Wirksamkeit des in der Fachschule/Fachakademie für Sozialpädagogik praxisbezogen bzw. praxisintegriert vermittelten Wissens und Könnens fragt, hat sich bisher nicht etabliert.

Was ist der Anspruch?

Anspruch an das professionelle Handeln

Soziologische Differenzierung von Arbeit:

- Typus **industrieller Herstellungsarbeit**
als Kern von Produktionstätigkeiten:
Technisierte Auseinandersetzung mit materiellen und symbolischen
Gegenständen zum Zweck der Warenproduktion
- Typus **Interaktionsarbeit**
als Kern personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten:
Unmittelbar bedürfnisbezogene Interaktion mit einer oder mehreren
Personen zur Verbesserung von Befindlichkeiten und unmittelbarer
Erfüllung von Bedürfnissen

Quelle: Baethge 2017, WiFF-Fachforum

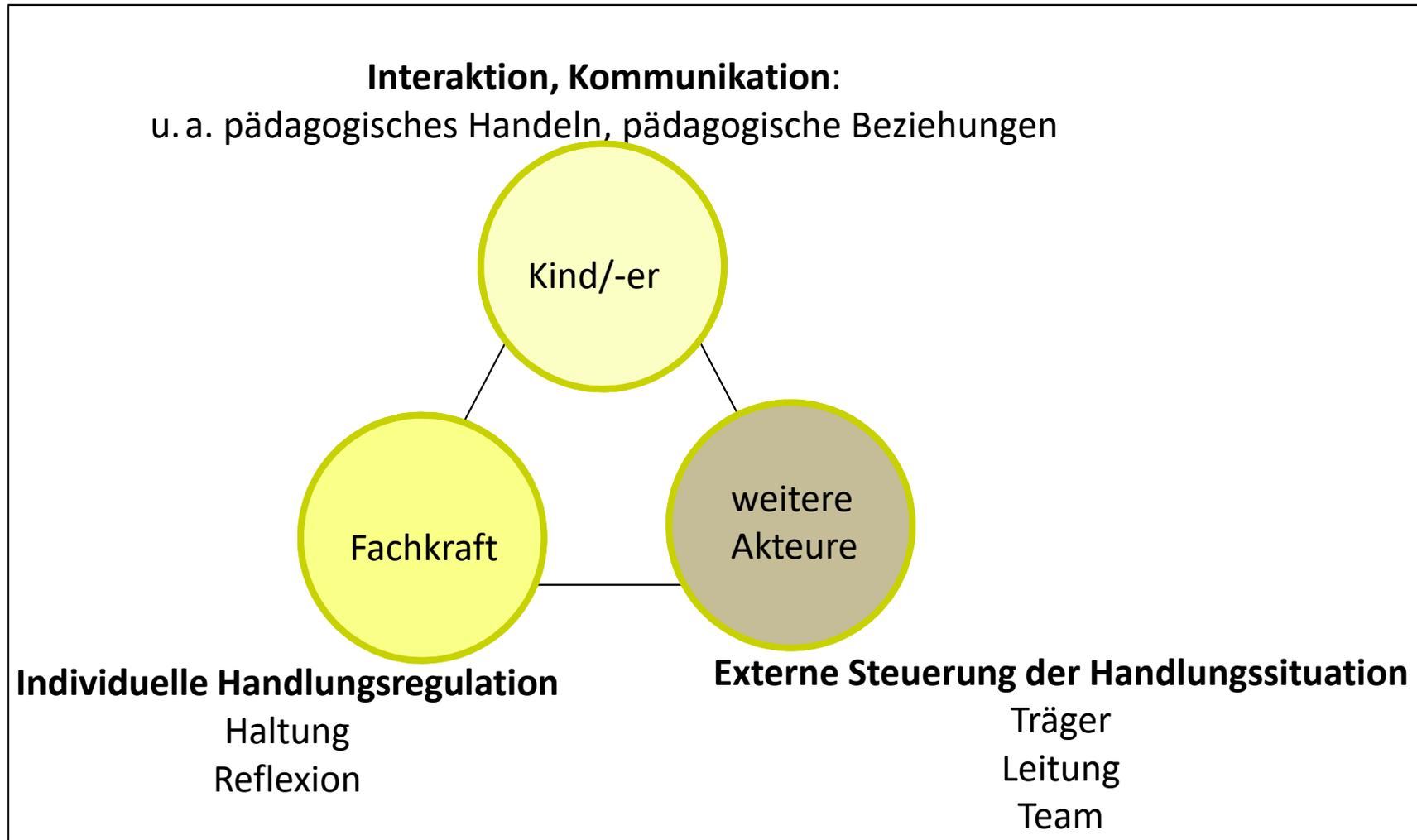
Handlungsstruktur interaktiver Arbeit (Mikroebene)

Zielperspektive	Individuelle Bedürfnisbefriedigung von Klienten/ Patienten in sozial definierten Situationen
Arbeitsinhalt	Thematisch zentrierte Interaktion, Kommunikation und Handlungskoordination von Personen als dominante Tätigkeit
Leistungstyp	Situationsbezogenes Interpretations-, Entscheidungs- und ggf. Interventionshandeln
Individuelle Handlungs- regulation	Hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstreflexion und Selbstkontrolle in actu (im Arbeitsverhalten)
Externe Steuerung der Handlungssituation	Begrenzte Standardisierbarkeit, Rationalisierbarkeit und unmittelbar handlungswirksame Kontrollierbarkeit

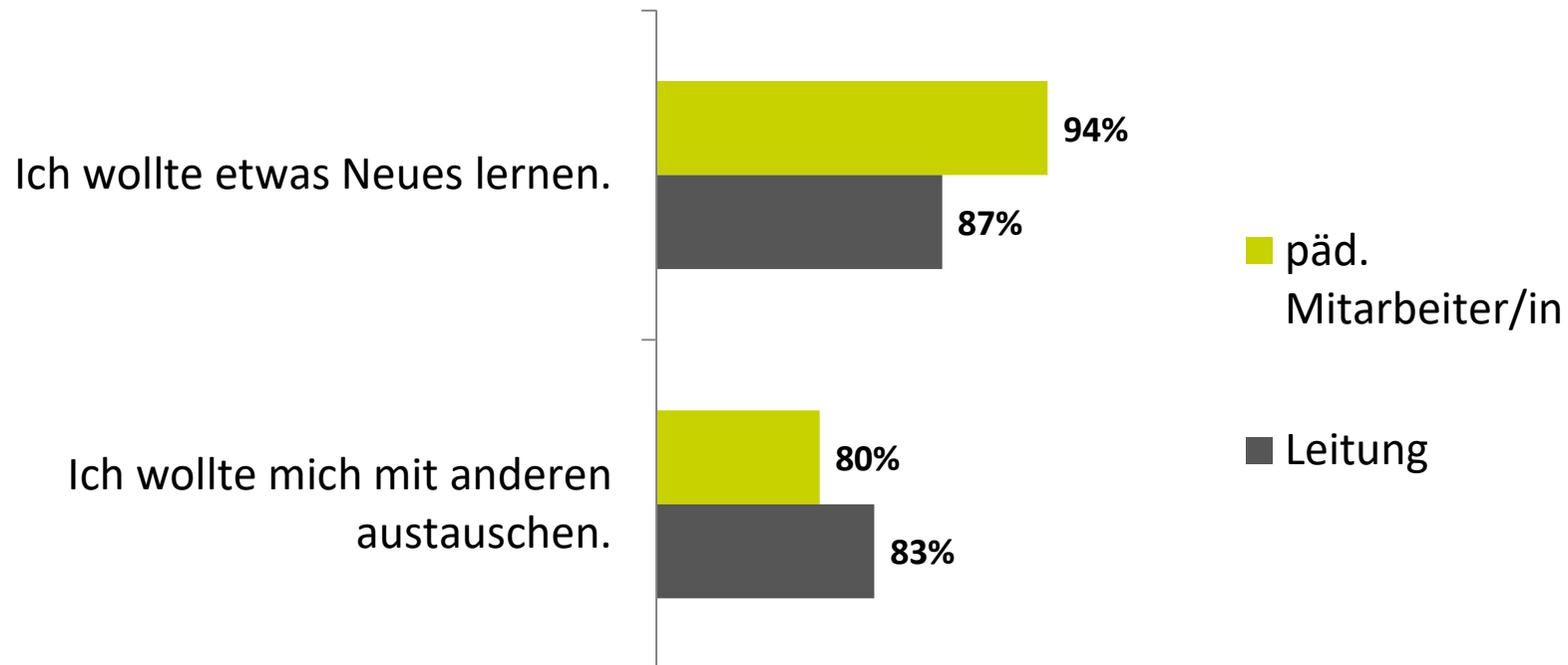
Quelle: Baethge 2017, WiFF-Fachforum

Handlungsfähigkeit im Wechselspiel unterschiedlicher Akteure

Berufsethik: Menschenrechte, Kinderrechte



Ausgewählte Motive der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen



Gültige N: 659–665 Leitungen; 561–566 Päd. Mitarbeiter/innen

Spannungsfeld des professionellen Handelns

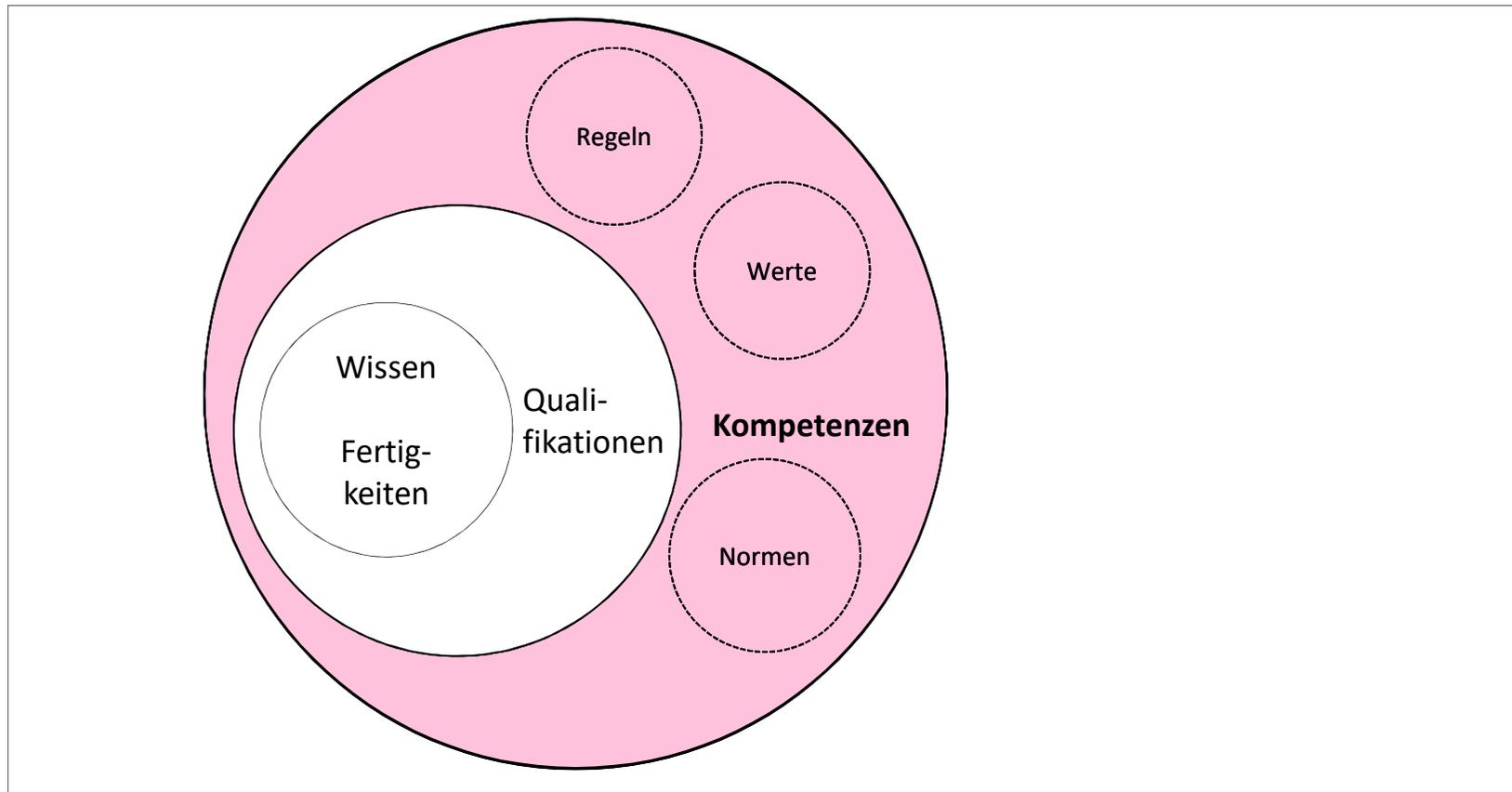
„professionelle Autonomie“



kollegiale Zusammenarbeit

Wo liegen die Chancen der Kompetenzorientierung für Erziehungs- und Bildungsberufe?

Wissen, Fertigkeiten und Qualifikationen ≠ Kompetenzen



Quelle: Erpenbeck/von Rosenstiel 2. Auflage 2007, S. XII

Professionalität

Pädagogisches Handeln ist gekoppelt an einen doppelten Habitus (Helsper 2001).

- praktisch-pädagogischen Habitus
- wissenschaftlich-reflexiven Habitus

Grundlagen des Kompetenzprofils

Grundlagen: DQR und Kompetenzorientierung

Kompetenzstrukturmodell der WiFF – Wegweiser in Anlehnung an den DQR

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team- / Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit / Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz
z. B. gesetzliche Grundlagen, Rahmenkonzepte, pädagogisches Wissen	z. B. Anwendung von Methoden, Schaffung von Strukturen, Initiierung und Umsetzung von Projekten	z. B. Kooperation mit anderen, Kommunikation, Repräsentation nach außen, Verhandlung	z. B. Reflexion des eigenen Handelns oder des Handelns anderer

Das Kompetenzprofil

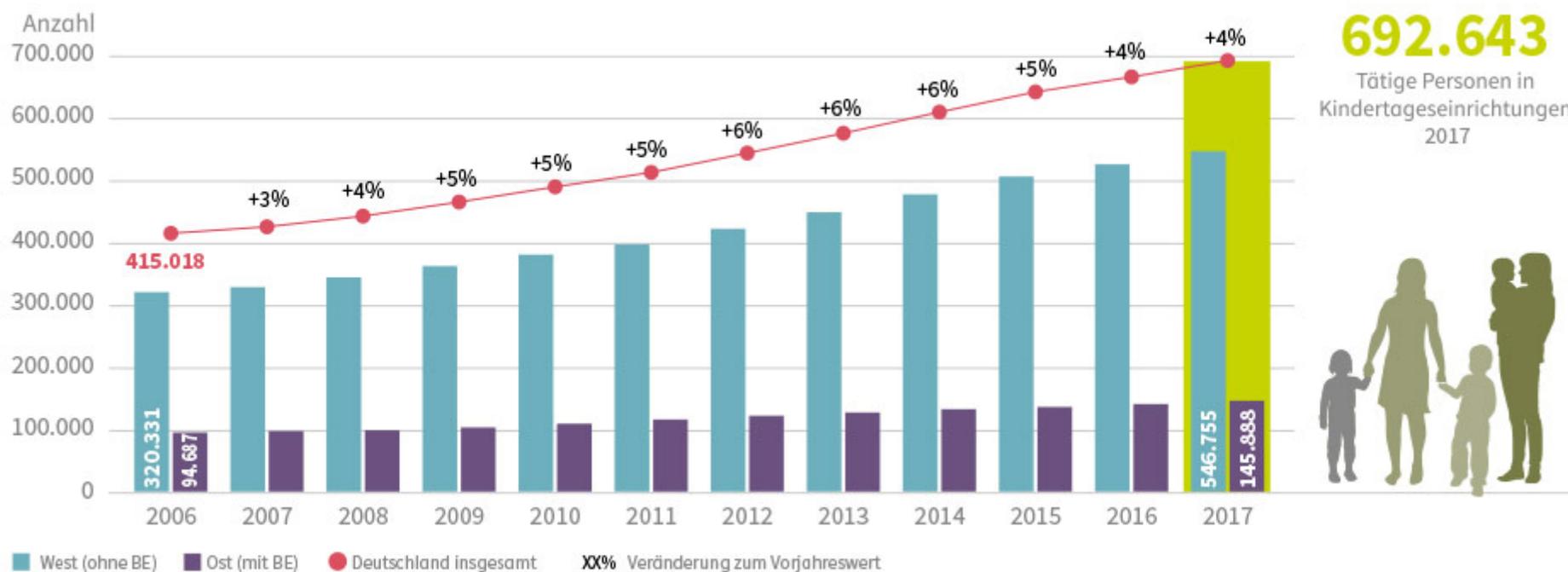
Bsp. Handlungsfeld Team (Kita)

Die Vielfalt der Fachkräfte, zum Beispiel hinsichtlich ihrer Interessen, Erfahrungen und Kompetenzen, zur konzeptionellen Implementierung naturwissenschaftlicher Bildung berücksichtigen

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Die fröhpädagogische Fachkraft ...			
a)	... kennt das einrichtungsinterne Verständnis naturwissenschaftlicher Bildung, welches im pädagogischen Konzept verankert ist. bringt sich im Austausch über das gemeinsame Verständnis naturwissenschaftlicher Bildung mit ihren Erfahrungen und Kenntnissen aktiv ein.
Die Leitung ...			
a) setzt sich für die Festlegung eines gemeinsamen Verständnisses von naturwissenschaftlicher Bildung und den regelmäßigen Austausch darüber im Team ein.

Exkurs

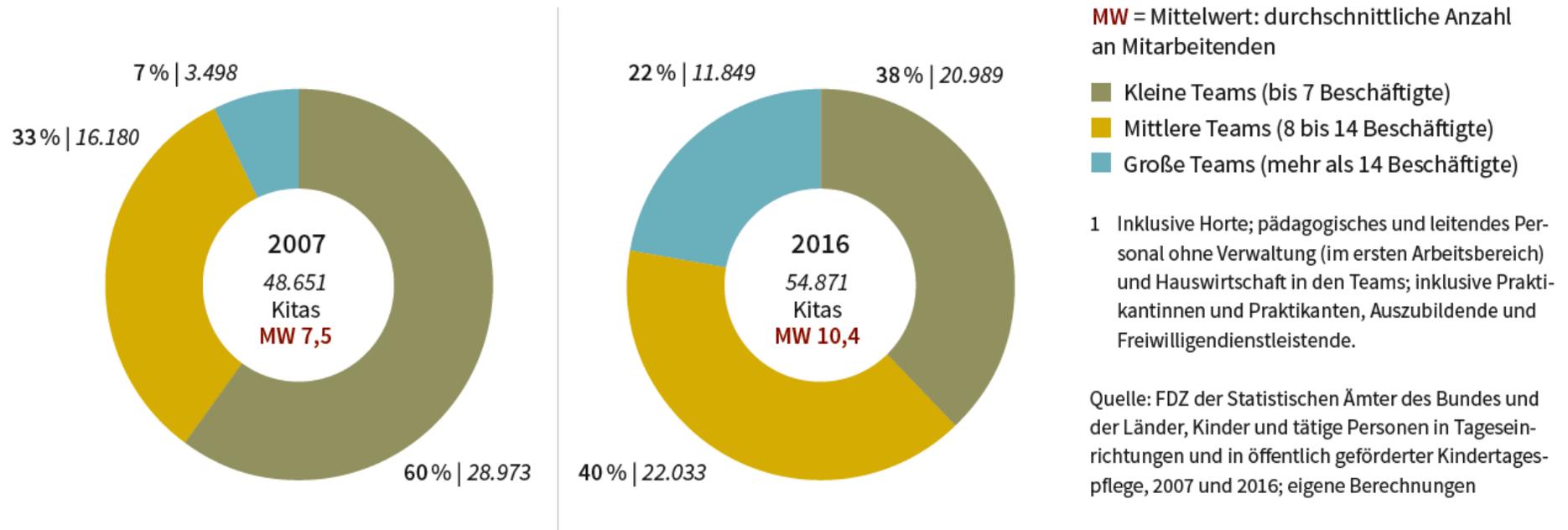
Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 2006 bis 2017 (Deutschland [Ost/West], Anzahl, Veränderung in %)¹



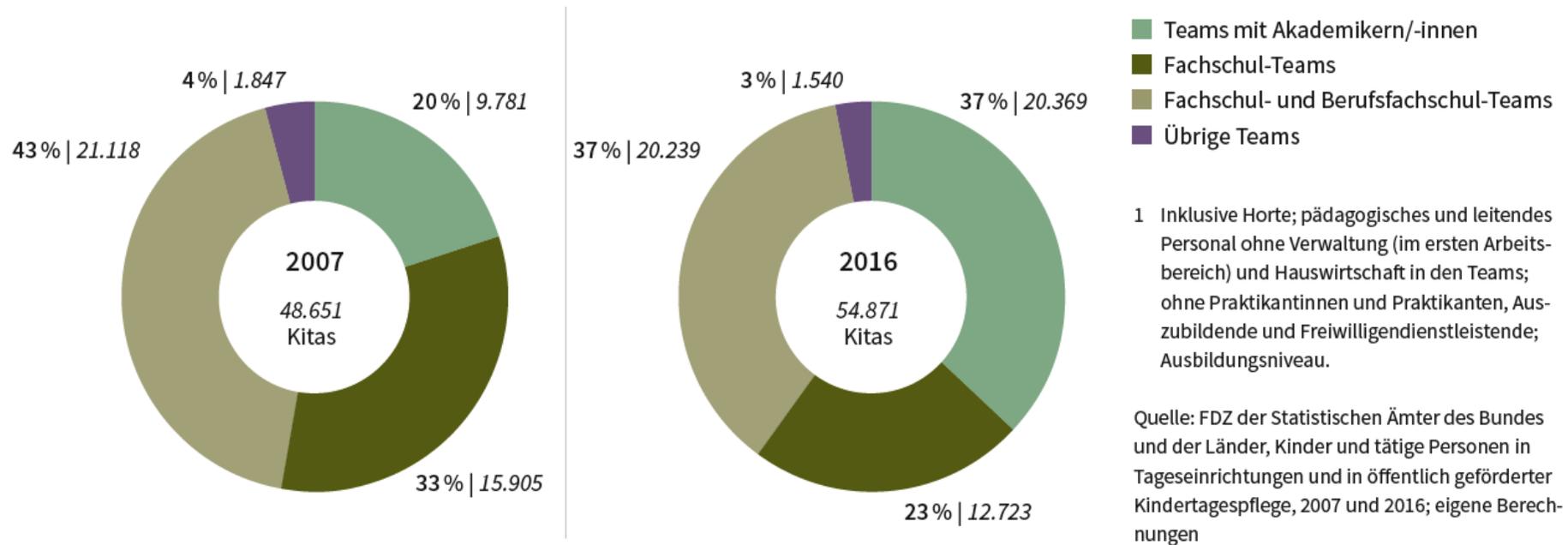
¹ Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft, inklusive Horte.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Veränderungsprozesse auf der Teamebene: Teamgröße

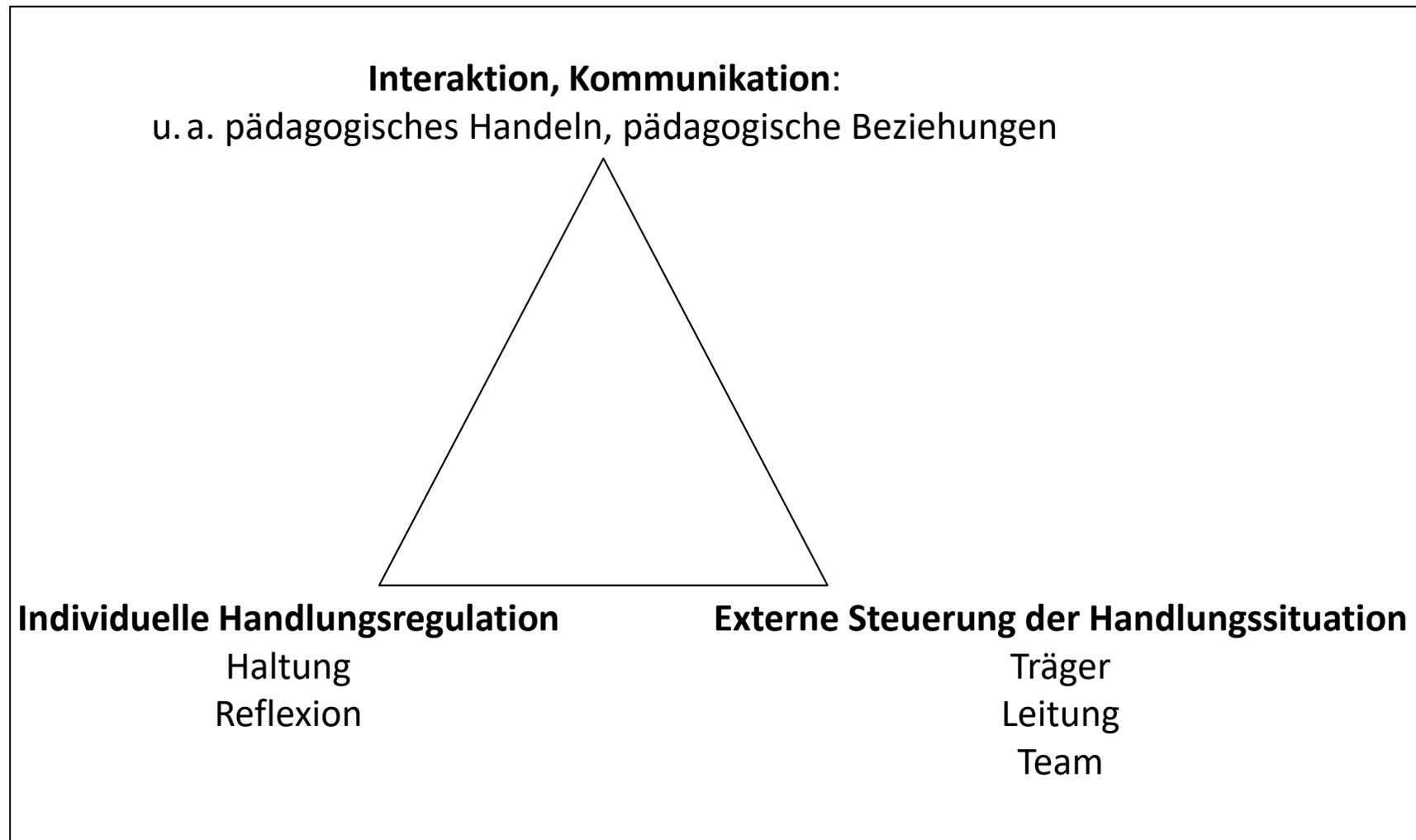


Veränderungsprozesse auf der Teamebene: Ausbildungsniveaus



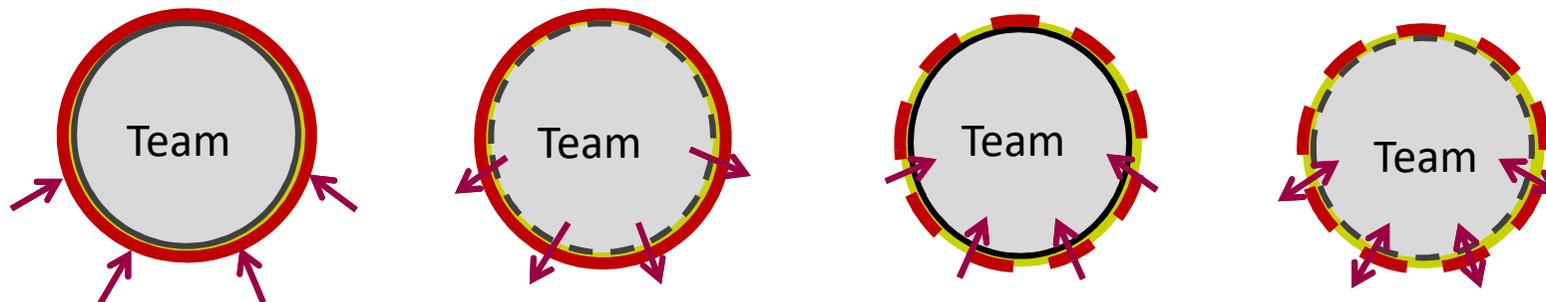
Handlungsfähigkeit im Wechselspiel unterschiedlicher Akteure

Berufsethik: Menschenrechte, Kinderrechte



Merkmale von Teams

- Teams entstehen durch eine gemeinsame Aufgabe.
- Teams werden durch eine unsichtbare Gruppenhaut umschlossen, die ihre Mitglieder einschließt und innerhalb derer es ein „Wir“ – „group think“ gibt.



Quelle: Lorenz/Minzel 2017

Herausforderung beim Transfer von Weiterbildung

Beispiel aus Lochner 2017, S. 196ff

- „**Die Fortgebildete als Kritikerin des semi-professionellen Teams**“
- **Hintergrund:**
 - In der Gruppe arbeiten drei Pädagoginnen: Andrea, Clara und Susann.
 - Clara und Susann haben jeweils eine Fortbildung besucht. In Claras Fortbildung ging es um das naturwissenschaftliche Forschen mit Kindern. Clara ist für die entsprechende Neigungsgruppe im Kindergarten zuständig.
 - Susann besuchte eine Fortbildung zu „Reggio-Pädagogik“ (u. a. das Lernen in Projekten). Andrea, die Gruppenleitung weiß nicht, um was es da genau gegangen ist – mit Natur oder so. Andrea und Clara wollen es sich von Susann erzählen lassen.
- Gesprächsausschnitt eines beiläufigen Gesprächs der Mitarbeiterinnen im Gruppenalltag zum Thema angemessener **Umgang mit Kinderfragen**.

Vignette

Clara: Der Kursleiter hat mir das gestern so erklärt – weil manche Kinder stellen Fragen, wo du selbst nicht weiter weißt. Und dann habe ich eben gefragt, ob ich wirklich alles außen herum erklären soll. Er hat gesagt, dass sie das überhaupt nicht wissen wollen, sondern einfach warum die Blätter vom Baum fallen.

Susann: Du sollst es nicht erklären. Du sollst die Frage gleich zurückwerfen, weißt du das? Was denkst du? Und dann fängt so ein Projekt an. Dann schaust du dir Ohren von Tieren, dann von Menschen an.

Clara: Ja, aber nicht die Bäume verlieren die Blätter, weil sie das Grün zurückziehen, das will das Kind überhaupt nicht wissen. Sondern: der braucht einfach nicht die Blätter im Winter. Und das reicht, hat er gesagt. Es sei denn, es will noch mehr wissen und fragt weiter nach.

[Das Telefon klingelt. Andrea, die Gruppenleitung nimmt ab.]

Susann: Der Kursleiter war der Herr Limmermann, oder? Das ist ein Banause. (Clara lacht) Naja, ich denke eben, dass das etwas anderes ist. Das ist ja ohne Kindbezug.

Clara: Aber ich finde das eigentlich ganz gut.

Susann: Ja, muss jeder selbst wissen und für sich den Weg finden.

Originalzitat: Lochner 2017, S. 222f

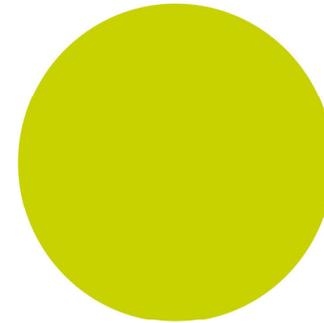
Anmerkung: Ausschnitt gekürzt und u. a. sprachlich angepasst

Forschungslücken

- Kita-System: Ausbau einer **pädagogischen Institutionenforschung**
- Ausbildungssystem: Fehlende **Berufsbildungsforschung** – 70% der Fachkräfte habe eine Erzieherinnen- bzw. Erzieherausbildung
- Weiterbildungssystem: **evidenzbasierte Weiterbildungsforschung**
- Ausbau **kompetenzorientierter Forschung** unter Berücksichtigung des speziellen Arbeitstypus (Interaktionsarbeit)

wiff

Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



Vielen Dank für Ihr
Interesse!

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Robert Bosch
Stiftung



Deutsches
Jugendinstitut

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (2017): Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten. Expertise für den zweiten Gleichstellungsbericht. Göttingen
- Baethge, Martin (2017): Zwischen Selbstständigkeit und Abhängigkeit: Das Professionalisierungsdilemma bei personenbezogenen Dienstleistungen. WiFF-Fachforum 24.10.2017, DJI, München.
www.weiterbildungsinitiative.de/aktuelles/veranstaltungsdocument/oktober-2017-wiff-fachforum/ (Zugriff: 16.04.2018)
- Buschle, Christina/Gruber, Veronika (im Erscheinen 2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien, Band 30. München
- Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (DJI/WiFF) (Hrsg.) (2018): Frühe naturwissenschaftliche Bildung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 13. München

- Ebert, Sigrid/König, Anke/Uihlein, Clarissa (im Erscheinen): Wie das sozialpädagogische Ausbildungssystem für das Arbeitsfeld Kita modernisieren? Möglichkeiten des informellen Lernens und eines verstärkten Arbeitsfeldbezugs – ein Impulspapier. Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Helsper, Werner (2001): Praxis und Reflexion. Die Notwendigkeit einer „doppelten Professionalisierung“ des Lehrers. In: Journal für Lehrerinnen- und Lehrerbildung 3/ 2001, S. 7–15
- Lochner, Barbara (2017): Teamarbeit in Kindertageseinrichtungen – Ethnografisch-gesprächsanalytische Studie zur praktischen Verpflichtung der Pädagog_innen auf die Gemeinschaft des Gruppen- und Bereichsteams. Wiesbaden
- Lorenz, Sigrid/Minzl, Elisabeth (2017): Interaktion im Kita-Team: Warum sie gelingen sollte und wie sie gelingen kann. In: Wertfein, Monika/Wildgruber, Andreas/Wirts, Claudia/Becker-Stoll, Fabienne (Hrsg.): Interaktionen in Kindertageseinrichtungen: Theorie und Praxis im interdisziplinären Dialog. Göttingen, S. 138–152
- Malik, F. (2011): Führen, Leisten, Leben. Wirksames Management für eine neue Zeit. Frankfurt: Campus.