

Die Entwicklung von Kompetenzen als ein zentrales Ziel in Aus- und Weiterbildung und Studium

Einstieg

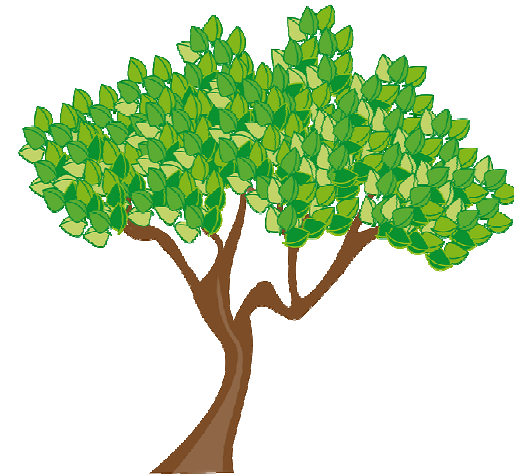
- ❖ Wie geht es Ihnen ?
- ❖ Wie erfolgte Ihre Rückkehr in die Praxis nach dem ersten Modultag?
- ❖ Welche Erwartungen/ Wünschen haben Sie bzgl. des heutigen Workshops ?

Schwerpunkte des Tages

- Kompetenzorientierung in der theoretischen und praktischen Aus- und Weiterbildung
- Kompetenzerwerb in der Praxis
- Gender und Diversity im päd. Alltag / Praxisbegleitung

Teil 1

Kompetenzorientierung in der theoretischen und
praktischen Aus- und Weiterbildung



Ausgangslage

Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ (KMK/ JFMK)

- ❖ Grundlage war die Analyse der (neuen) Anforderungen an die Fachkräfte.
 - Auseinandersetzung mit den verschiedenen Qualifizierungswegen und deren Qualität
 - Beschluss zur Weiterentwicklung der Ausbildungsstruktur
- ❖ Dem Lernort „Praxis“ wird eine zentrale Stellung zugeordnet.
- ❖ Zielstellung soll es sein, erforderliche Kompetenzen zu definieren.
 - Kenntnisse, Fertigkeiten, Personale und soziale Kompetenz

Der Kompetenzbegriff in der Frühpädagogik

In den Erziehungswissenschaften wird Kompetenz verstanden als:

- ❖ „Fähigkeits- und Fertigkeitsbündel, die dazu befähigen Situationen zu bewältigen oder zu erzeugen.“

Der Kompetenzbegriff in der Frühpädagogik

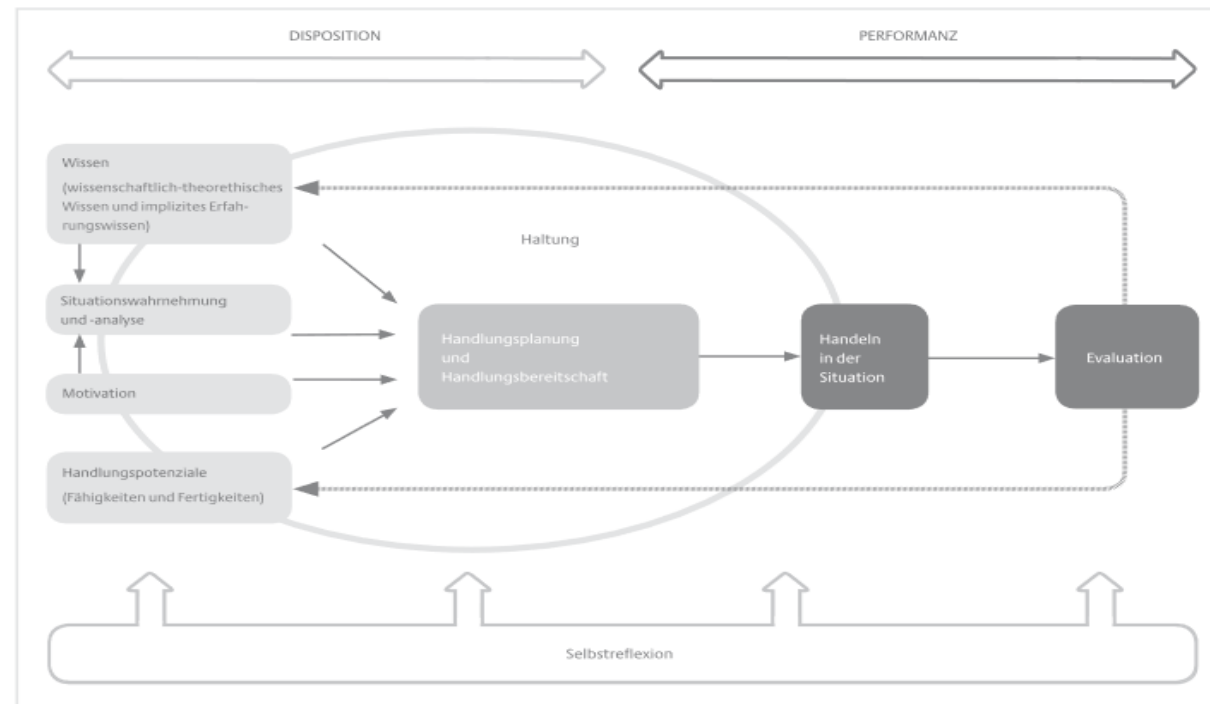
Der Kompetenzbegriff laut OECD:

- ❖ Kompetenz = Fähigkeit komplexe Anforderungen zu bewältigen
- ❖ Kompetentes Handeln = Einsatz von Wissen, kognitiven und praktischen Fähigkeiten sowie soziale und emotionale Verhaltenskomponenten

Gruppenarbeit

- ❖ Welche Kompetenzen sind für den Berufsalltag aus Ihrer Sicht unabdingbar/ grundlegende Voraussetzung?
- ❖ Tauschen Sie sich bitte dazu in Kleingruppen von max. 5 Personen aus.

Warum ist die Auseinandersetzung mit berufsrelevanten Kompetenzen bedeutsam?



Quelle: Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann, Pietsch 2011, S.17

Bedeutung von Kompetenzmodellen

Erfassen bzw. verdeutlichen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten bezogen auf unterschiedliche Kompetenzstufen zu erwarten sind

- ❖ Weg zum Wissen und Können aufzeigen
- ❖ Lernziele konkretisieren
- ❖ Handlungsfähigkeit in komplexen Situationen

Umsetzung des Kompetenzbegriffs in Qualifikationsrahmen

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR):

- ❖ System zur Vereinheitlichung und Klassifizierung berufsrelevanter Qualifikationen
- ❖ Bezugsgröße für Rahmenrichtlinien der Aus- und Weiterbildung und des Studiums

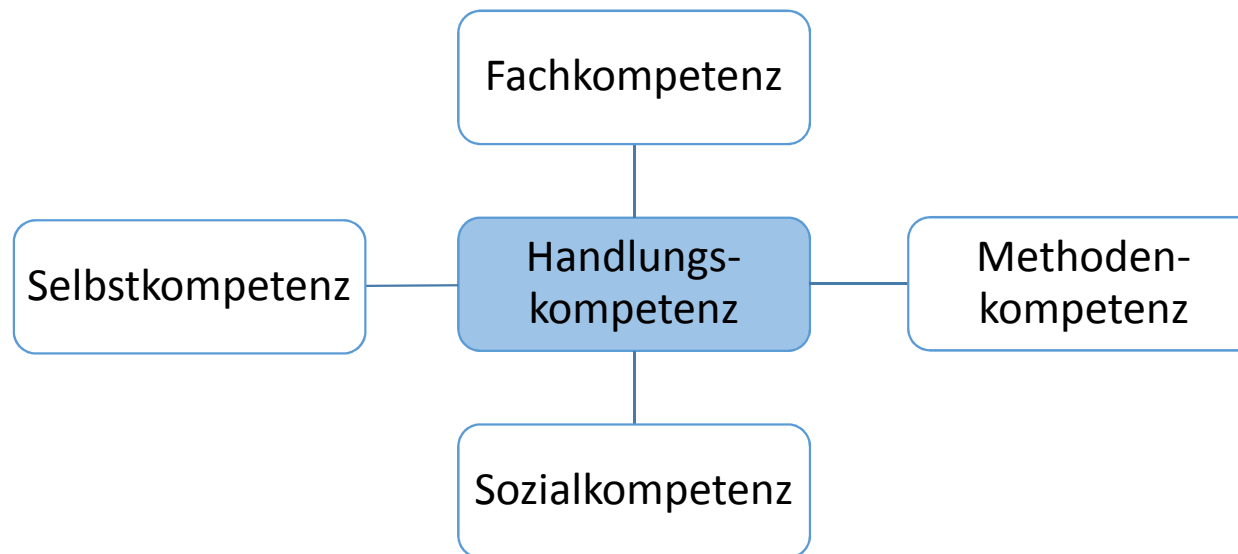
Der Kompetenzbegriff in der Frühpädagogik

Kompetenzbegriff DQR:

- ❖ Kompetenz bezeichnet „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 **Handlungskompetenz** verstanden.“

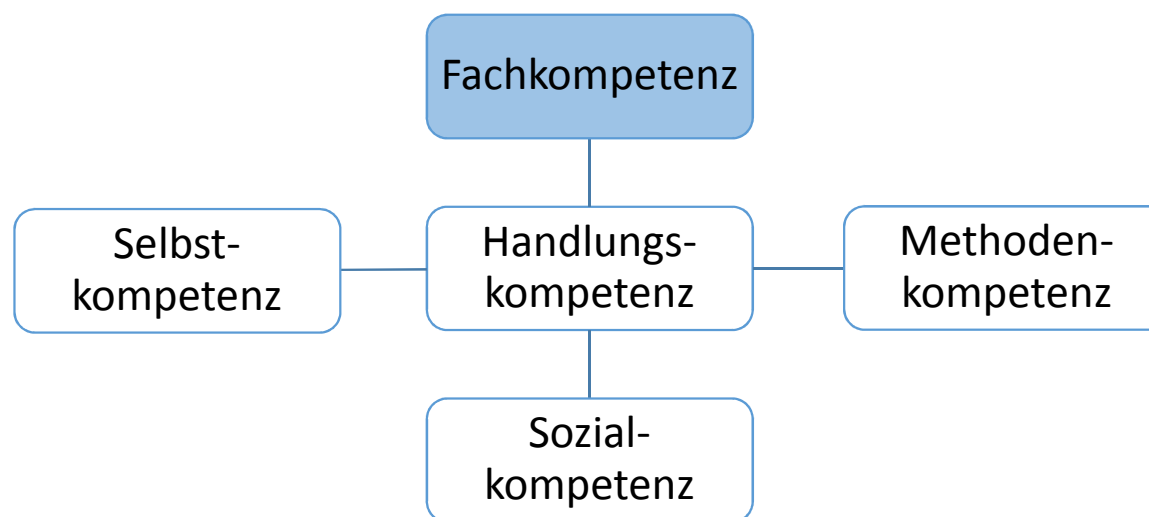
Quelle: Fröhlich-Gildhoff et. al 2011:30ff

Kompetenzbegriff DQR



Quelle: Lehmann / Nieke 2001:2

Kompetenzbegriff DQR



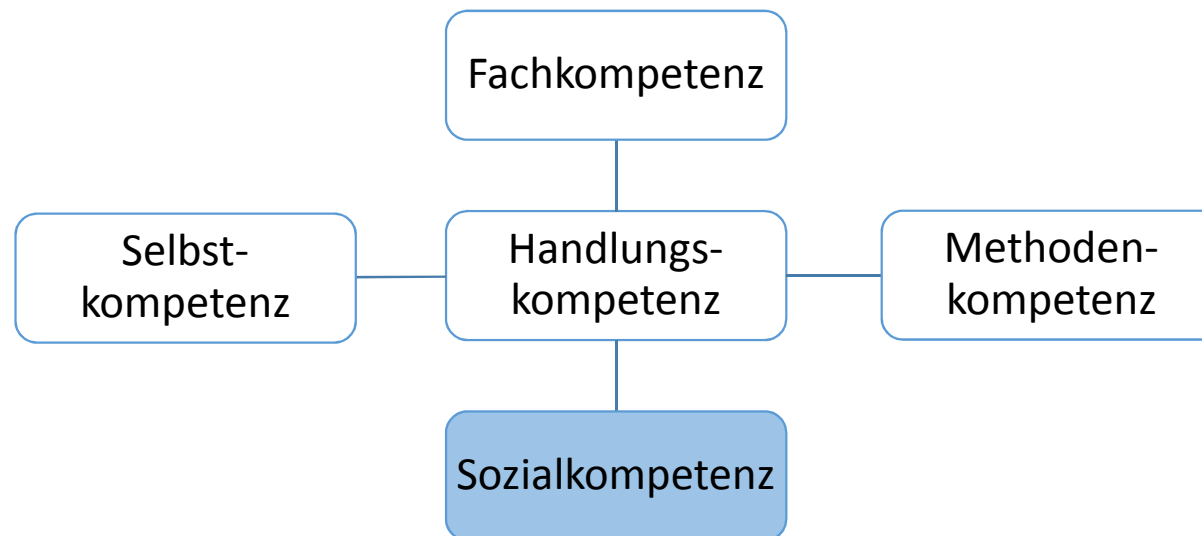
Quelle: Lehmann / Nieke 2001, S. 2

Kompetenzbegriff DQR

Fachkompetenz „umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.“

Quelle: Fröhlich-Gildhoff et. al 2011:30ff

Kompetenzbegriff DQR



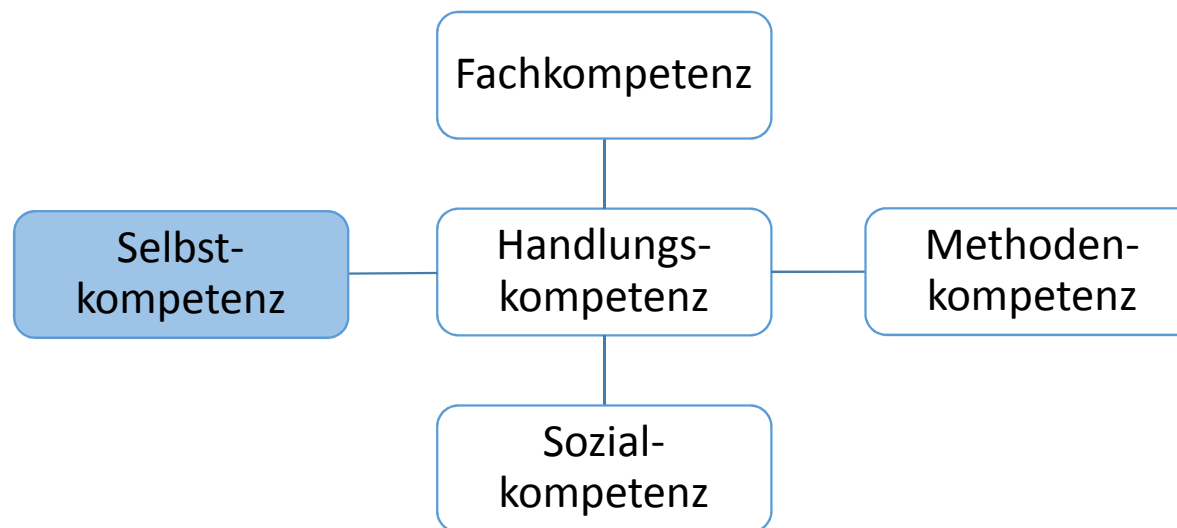
Quelle: Lehmann / Nieke 2001, S. 2

Kompetenzbegriff DQR

Sozialkompetenz „bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.“

Quelle: Fröhlich-Gildhoff et. al 2011:30ff

Kompetenzbegriff DQR



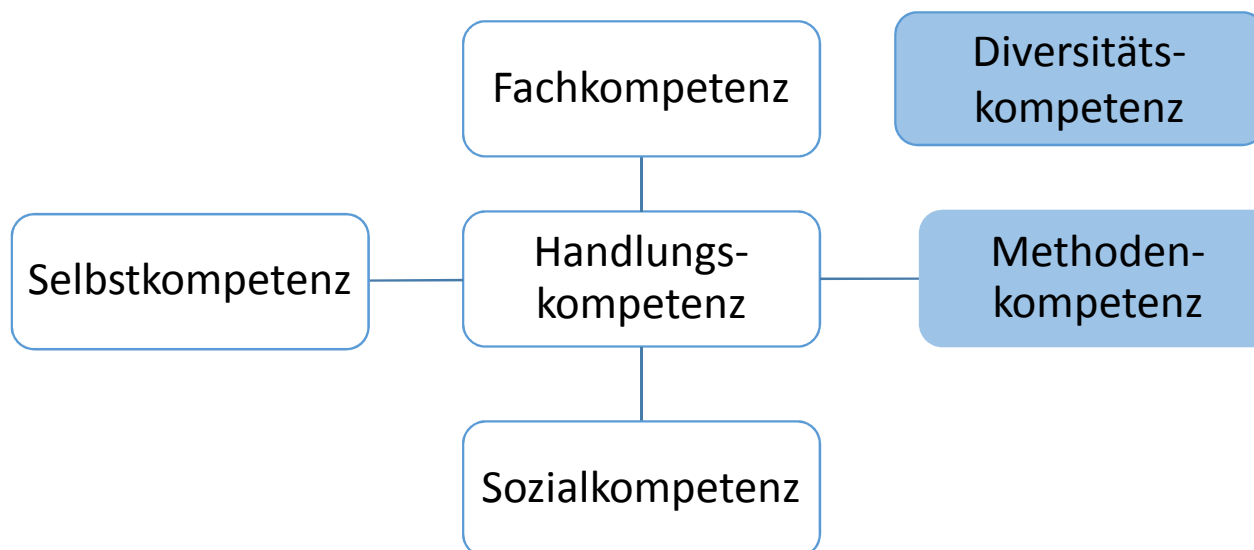
Quelle: Lehmann / Nieke 2001, S. 2

Kompetenzbegriff DQR

Selbstkompetenz „bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.“

Fröhlich-Gildhoff et. al 2011:30ff

Kompetenzbegriff DQR



Quelle: eigene Darstellung nach Lehmann/ Nieke 2001, S.2

Kompetenzbegriff DQR

Methodenkompetenz und **Diversitätskompetenz** liegen als Querschnittsanforderungen quer zu allen anderen Kompetenzen

Kompetenzen laut Bildung:elementar

- ❖ „Pädagogischen Fachkräften ist die Komplexität kindlicher Bildung bekannt.“
- ❖ „Pädagogische Fachkräfte teilen ihr Wissen mit den Kindern und stellen ihnen ihre Kompetenzen zur Verfügung.“
- ❖ „Pädagogische Fachkräfte unterlassen abwertende Belehrungen.“
- ❖ „Im achtsamen Kontakt lernen pädagogische Fachkräfte, feinfühlig auf die Äußerungen der Kinder zu reagieren.“
- ❖ „Pädagogische Fachkräfte unterstützen Kinder dabei, miteinander Beziehungen und Bindungen einzugehen. Sie nehmen diese wahr, wertschätzen sie und bieten Kindern Raum, diese Beziehungen und Bindungen zu gestalten und zu leben.“
- ❖ „In der Tageseinrichtung sorgen pädagogische Fachkräfte dafür, dass Räume und Zeiten für das Spiel gegeben sind. Sie lassen zu, dass Kinder an allen Orten und mit allen Dingen spielen – selbst dann, wenn sie diese gerade nicht für geeignet halten – solange die Kinder dadurch nicht gefährdet werden. „

Kompetenzen laut Bildung: elementar

- ❖ „Pädagogische Fachkräfte müssen ihnen [den Kindern] Sicherheit und Geborgenheit geben, damit sie sich mit Neugierde ihrer Umgebung und anderen Kindern zuwenden und spielen können.“
- ❖ „Beobachten pädagogische Fachkräfte Kinder genau und verfolgen das Spielgeschehen aufmerksam, wissen sie, ob, wann und wie sie sensibel das Spiel unterstützen können, ohne es zu zerstören.“
- ❖ „Pädagogische Fachkräfte bieten Kindern dann ihre Hilfe an, wenn diese sie wollen.“
- ❖ „Nur wenn sie wirklich in Gefahr geraten – physisch oder emotional – greifen pädagogische Fachkräfte in das Spiel ein. Alle anderen Formen von Einmischung sind unangemessen.“
- ❖ „Pädagogische Fachkräfte können sich auch als Spielpartner anbieten, sie begeben sich dann auf Augenhöhe mit den Kindern und ordnen sich deren Themen und Regeln unter.“
- ❖ Etc.

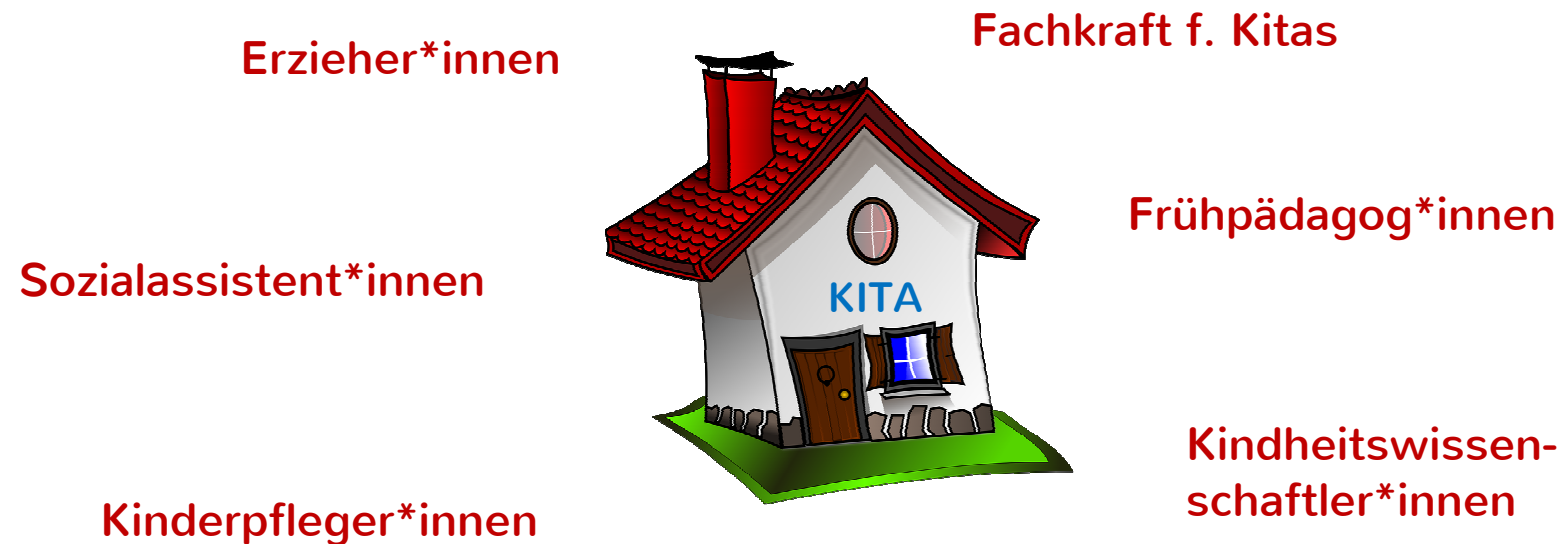
Zusammenfassung

- ❖ Es gibt verschiedene Kompetenzmodelle, die mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten arbeiten.
- ❖ Was allen gleich ist, ist der Anspruch Fähigkeiten/ Fertigkeiten zu umreißen, die für ein bestimmtes Handlungsfeld relevant sind.
- ❖ Ziel dieser Kompetenzmodelle ist es, im Sinne von Aus-, Fort- und Weiterbildung zu konkretisieren, welche Lernziele es zu verfolgen gilt, um den Anforderungen in der Praxis gerecht werden zu können.

Teil 2

Kompetenzerwerb in der Praxis

Teil 2



Zeit zum Austausch in Form eines Interviews:

- ❖ Welche Ausbildungsgänge begleite ich in meiner Funktion als Praxisbegleiter*in?
- ❖ Wie stehe ich persönlich zu den unterschiedlichen Ausbildungsgängen?

Herausforderung für die Praxis

Mehrstufigkeit und Diversität verschiedener Qualifikationen, die alle für die berufliche Tätigkeit im Handlungsfeld Kita qualifizieren jedoch mit nahezu identischen Anforderung an die Praxis:

- ❖ Vernetzung der Lernorte Schule und Praxis
- ❖ die intensive Zusammenarbeit und Austausch zwischen den Lernorten
- ❖ Qualität der konkreten pädagogischen Arbeit
- ❖ Kompetenzerwerbs durch die fachdidaktisch und -methodisch angeleiteten Praktika

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011)

Rahmenbedingungen

- ❖ Zusammenarbeit mit verschiedenen Ausbildungsgängen
 - Zeitliches Volumen der Praxisphasen
 - Praxisaufträge
 - Rahmenvereinbarungen
 - Prüfungsanforderungen
- ❖ Unterschiedlichen Anforderungen an die zu erwerbenden Kompetenzen qua Ausbildungsrichtlinien
- ❖ Im KiFöG sind Zeitfenster für die Begleitung von Praktikant*innen nicht berücksichtigt, während in Bildung:elementar Anforderungen formuliert sind.
- ❖ Anleitung ist in Tarifen und Stellenbeschreibungen oftmals nicht berücksichtigt.

Exkurs: Anforderungen laut Bildung:elementar

- ❖ „Die Leitungskraft trägt dafür Sorge, dass neue Teammitglieder sowie Praktikantinnen und Praktikanten in die konzeptionelle Arbeit und deren Umsetzung im Alltag der Einrichtung eingeführt und dabei begleitet werden.“ (S. 71)
- ❖ Sie bestimmt hierfür einzelne aus dem Team als Mentorinnen und Mentoren (S. 71).

Exkurs: Anforderungen laut Bildung:elementar

Teamentwicklung:

- ❖ „... neue Fachkräfte oder Praktikanten hinzukommen. Das Team begrüßt neue Mitarbeiter und innovative Ideen als Bereicherung für die Bildungsprozesse der Kinder.“ (S. 69)
- ❖ Gleichzeitig wird Bestehendes und Bewährtes gewürdigt, wenn dies die Bildungsprozesse der Kinder unterstützt. So werden beispielsweise Erfahrungen und Erkenntnisse älterer Teammitglieder anerkannt und berücksichtigt.“ (S. 69)

Aufgaben laut KMK Praxiseinrichtung

- ❖ Die Ausbildungsstätten verfügen über dokumentierte und transparente **Kriterien und Verfahren zur Qualitätssicherung** der Praxisstellen.
- ❖ Die Praktikant*innen erhalten vor, während und nach dem Praktikum **kompetente fachliche und methodische Begleitung** durch die Ausbildungsseite.
- ❖ Es existieren vielfältige Formen der **Verzahnung** in Bezug auf Planung, Durchführung, Reflexion und Evaluation der Praxisphasen und darüber hinaus zwischen **Lehre und Praxis**.

Determinanten für Prozesse der Kompetenzentwicklung

- ❖ Personeneigenschaften
- ❖ Erfahrungspotenzial der Arbeit
 - Anforderungen und Handlungsspielräume
- ❖ Rahmenbedingungen der Tätigkeiten
 - Unterstützung des*der Mentor*in
- ❖ Begünstigende Erfahrungskontexte
 - Bildung/ soziale Netzwerke
- ❖ Emotional-motivationale Prozesse
 - Pos. Selbstgefühl, Sinnhaftigkeit der Arbeit
- ❖ Prozesse der Erfahrungsverarbeitung
 - Selbstreflexion

Gruppenarbeit

- ❖ Welche Aufgaben ergeben sich aus Ihrer Sicht hinsichtlich der Praxisbegleitung für:
 - Die Praxiseinrichtung
 - Für den/die Praxisbegleiter*in

- ❖ Welche Herausforderungen ergeben sich im Prozess?

Erfahrungspotenzial der Arbeit (Anforderungen und Handlungsspielräume)

- ❖ Verantwortung für schrittweise Rollenübernahme
 - Selbständiges pädagogisches Handeln = Ausbildungsziel
 - Lernsituationen schaffen
 - Individuell auf Praktikant*in einstellen

Rahmenbedingungen der Tätigkeiten (Unterstützung des Mentors/ der Mentorin)

- ❖ Erfahrung und Kompetenzvorsprung notwendig
 - Erfahrungs- und Fachwissen
 - Identifikation und Imitation ermöglichen
 - Werte und Haltung nur über Persönlichkeit zu vermitteln
- ❖ Hoher Anspruch an Begleiter*in: Modell für Nachwuchs sein
- ❖ Gestaltung der Lehr-Lernkonzepte

Begünstigende Erfahrungskontexte (Bildung/ soziale Netzwerke)

- ❖ unterstützende und beratende Rolle
- ❖ Hinweise/ Tipps geben
- ❖ In Teambesprechungen einbeziehen
- ❖ Auf Fachforen oder Fachgruppen aufmerksam machen

Emotional-motivationale Prozesse (Pos. Selbstgefühl, Sinnhaftigkeit der Arbeit)

- ❖ Repräsentanz des Berufes (eigene Haltung/ Überzeugungen zum Beruf)
- ❖ Feedback
- ❖ Reflexionsgespräche
- ❖ Bewertung der Leistungen

Prozesse der Erfahrungsverarbeitung (Selbstreflexion)

- ❖ Reflexionswissen
 - Denkprozesse durch fachliche Nachfragen anregen
 - Eigene Rolle auch immer wieder kritisch in Frage stellen → päd. Rolle

Gruppenarbeit – Anforderungen an Praktikant*innen

- ❖ Welche Anforderungen stellen Sie an:
 - angehende Kinderpfleger*innen/ Sozialassistent*innen
 - angehenden Erzieher*innen
 - angehende Hochschulabsolvent*innen
- ❖ Welche Aufgaben sollten die jeweiligen Auszubildenden erfüllen?

Aufgabenteilung Rolle der Praktikant*innen

- ❖ Rolle der Praktikanten mit vielen, oftmals unausgesprochenen Erwartungen verbunden
- ❖ Reflexion der Eigen- und Fremdwahrnehmung
- ❖ Ambivalente Rolle
 - Sich ausprobieren und Fehler machen dürfen vs. Teil des Teams
 - Schüler*in vs. Arbeit in Einrichtung

Teil 3

Diversity



Diversität und Inklusion

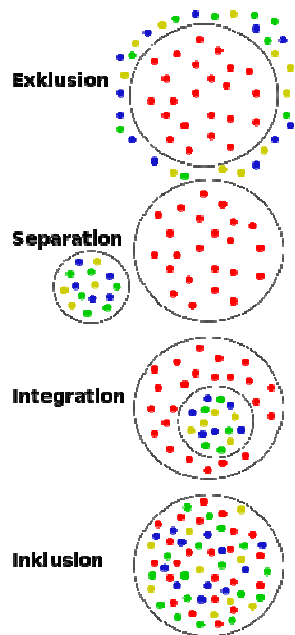
Diversität

- ❖ ist ein Konzept der Soziologie
- ❖ bezieht sich auf die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen
- ❖ wird analog zum Begriff „Diversity“ im englischsprachigen Raum
- ❖ wird im Deutsch synonym mit dem Begriff „Vielfalt“ verwendet.

Klassische Dimensionen von Diversität



Inklusion



Exklusion

bedeutet wörtlich „Ausschluss“, (sinngemäß auch Ausgrenzung) womit eine gewisse Abwertung bis hin zur Diskriminierung derer, die ausgeschlossen werden, einhergeht.

Separation

bedeutet „Aussondern“ und steht häufig im Zusammenhang mit der Unterbringung bspw. behinderter Menschen in besonderen Einrichtungen.

Integration

bedeutet in der Soziologie den Einbezug von Menschen, die aus den verschiedensten Gründen ausgeschlossen und teilweise in Sondereinrichtungen zusammengefasst waren.

Soziale Inklusion

bedeutet, dass jeder Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben oder teilzunehmen.

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Soziale_Inklusion#/media/File:Stufen_Schulischer_Integration.svg

Diversitätsbewusstsein und –Kompetenz

- ❖ Diversitätskompetenz beschreibt die Fähigkeit, bewusste und theoriegeleitete Analysen und systematische Reflexionen aus Diversitätsperspektive heraus, vornehmen zu können.
- ❖ Darüber hinaus geht es um die Fähigkeit, aus diesem Prozess adäquate und diversitätssensible Handlungen und Interventionen entwickeln zu können.

Willkommenskultur

Vielfalt in der Kitapraxis?

Bildung: elementar

- ❖ „Jedes Fachkräfteteam in der Tageseinrichtung ist von Vielfalt geprägt. Auch pädagogische Fachkräfte sind jung oder alt, temperamentvoll oder zurückhaltend, männlich oder weiblich. Je vielfältiger ein Team ist, desto größer sind die Anknüpfungsmöglichkeiten für die gemeinsame Arbeit und das gemeinsame Leben der Erwachsenen und der Kinder in der Tageseinrichtung...“ (S. 67)
- ❖ „In jedem Team sind deshalb Fachkräfte verschiedener Generationen, Frauen und Männer, Menschen mit (körperlichen) Besonderheiten und besonderen Begabungen, Menschen verschiedener Kulturen und mit unterschiedlichen Muttersprachen und Fachkräfte verschiedener Professionen willkommen.“ (S. 67)

Einige Fakten

- ❖ 10% Männer in der Ausbildung zum Erzieher
 - Nur 3,6 % männliche Fachkräfte im Elementarbereich in LSA (2016)
- ❖ Angehende frühpädagogische Fachkräfte bzw. Fachkräfte mit Migrationshintergrund
- ❖ Heterogenes Meinungsbild gegenüber Quereinsteiger*innen und den jeweiligen Qualifizierungsformen

Vgl. Lernortpraxis_AK4 verfügbar unter: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Lernort_Praxis/AK4_aktualisiert.pdf

Wie sieht Ihr Team aus?

Anforderungen für die Praxisbegleitung

„Die Mentorin / der Mentor reflektiert die eigene Herkunft, sowie Kultur, Religion und Lebensgewohnheiten und ist sich bewusst, wie diese ihr alltägliches Handeln beeinflussen können.“

(Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2014). *Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe Mentorin bzw. Mentor am Lernort Praxis. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 8. S. 135.)

Anforderungen für die Praxisbegleitung

„Die Mentorin / der Mentor reflektiert die eigenen Tendenzen, Personen aufgrund bestimmter Merkmale zu stereotypisieren und zu kategorisieren.“

(Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2014). *Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. Eine Veröffentlichung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), Autor: Expertengruppe Mentorin bzw. Mentor am Lernort Praxis. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 8. S. 135.)

Kleingruppendiskussion

❖ Beispiel 1:

- Ein Mädchen (3,5 Jahre) weigerte sich, sich von einem Praktikanten (20 Jahre) das Hemd in den Schlüpfen stecken zu lassen. Er ließ das Mädchen gehen. Die Erzieherin der Gruppe und weitere Erzieherinnen ärgerten sich darüber, dass der Praktikant das Mädchen so „unordentlich“ aus dem Waschraum gehen ließ.

❖ Analyse

- Wie würden Sie die beschriebene Situation deuten?
- Warum handelt der Praktikant so, wie er es tut?
- Warum reagieren die Erzieherinnen so, wie Sie es tun?
- Sind mehrere Deutungen der Situation möglich? Wenn ja, welche?

❖ Diskussion im Plenum

- Was bedeutet das für eine **diversitätssensible** Praxisanleitung?

Vgl. Lernortpraxis_AK4 verfügbar unter: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Lernort_Praxis/AK4_aktualisiert.pdf

Kleingruppendiskussion

❖ Beispiel 2:

- Eine Praktikantin erzählt von einer Erfahrung, die sie machte, als sie mit einem Kopftuch in der Kindertageseinrichtung arbeitete: „(W)o eine Erzieherin dann tatsächlich und meine Anleitung zu mir gesagt hat, Özlem, sag mal, könntest du nicht dein priva... deine Religion privat zu Hause bei dir ausüben und dich hier draußen anpassen? Ich bin ... das war die einzige Erfahrung, wo ich für mich tränen weinend zur Leitung gegangen bin und mich ausgeweint habe und am Ende meiner Kräfte war.“

❖ Analyse

- Wie würden Sie die beschriebenen Situationen deuten?
- Wie würden Sie sich als Praxisbegleiter*in in der konkreten Situation verhalten, wenn Sie diese beobachten?
- Würden Sie weitere Schritte in Betracht ziehen?

❖ Diskussion im Plenum

- Was bedeutet das für eine **kultursensible** Praxisanleitung?

Vgl. Lernortpraxis_AK4 verfügbar unter: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Lernort_Praxis/AK4_aktualisiert.pdf

Zusammenfassung

„[Die Kita ist ein] wichtiger Ort für Kinder, um Wertschätzung und Förderung ihrer Einzigartigkeit zu erleben. Hierzu gehört auch, Benachteiligungen abzubauen und Kindern so Chancen auf Teilhabe zu eröffnen – in der Gegenwart und für die Zukunft.“

(Bildung:elementar S. 28)

Das gilt ebenso für das (angehende) Personal!

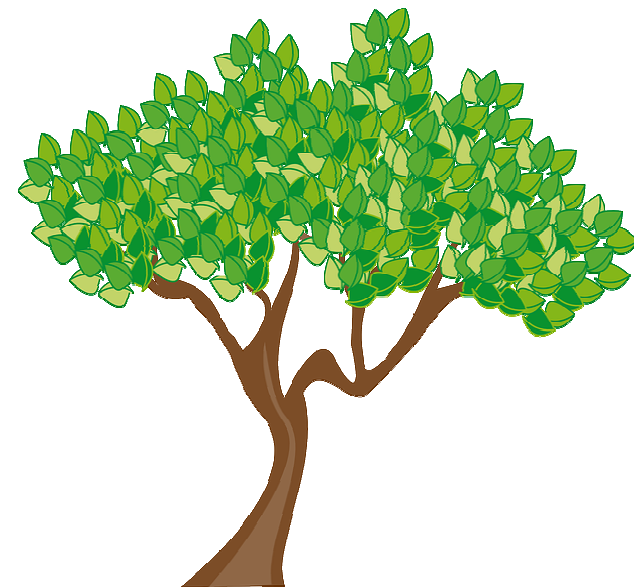
Baum der Erwartung

„Die ideale Praxis der Begleitung“

Krone = Vision einer gelingenden/
erfüllten Praxisbegleitung / Ziele
für die künftige Arbeit

Stamm = Erwartungen an Azubis,
Schule, Leitung, Träger und die eigene
Person

Wurzel = persönlichen Kompetenzen



Abschluss/ Feedback

Was nehme ich mit?



Was lasse ich hier?

Was hätte ich mir noch gewünscht?

