

# D

## Inhalt

1	Grundlagenliteratur	170
2	Literatur zu den Handlungsanforderungen des Kompetenzprofils	171
3	Links	173
4	Film	175



# D

## Literatur- und Medienempfehlungen

Ziel der *Wegweiser Weiterbildung* ist es, weiterführende Hintergrundinformationen zum Stand der Forschung und der Fachdiskussion zu geben.

Teil D enthält eine Zusammenstellung ergänzender Literatur- und Medienempfehlungen, die über die Materialien im *Wegweiser Weiterbildung* an den jeweiligen thematischen Schwerpunkt anknüpfen. Um die Orientierung zu erleichtern, wurden Literatur- und Medienempfehlungen den Handlungsanforderungen des Kompetenzprofils zugeordnet (siehe Kapitel B2).

Die Literatur- und Medienempfehlungen wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Expertengruppe geprüft und verabschiedet. Die Expertengruppe hat bei der Auswahl darauf geachtet, eine Auswahl von Titeln zusammenzustellen, die für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner sowie für Weiterbildungsanbieter geeignet sind. Die Literatur- und Medienauswahl basiert auf dem Stand Sommer 2013 und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

# 1 Grundlagenliteratur

- Arbeitsgruppe Hochschuldidaktische Weiterbildung an der Albert-Ludwigs-Universität i. Br. (2000): Besser Lehren. Praxisorientierte Anregungen und Hilfen für Lehrende in Hochschule und Weiterbildung. Heft 2. Methodensammlung. Weinheim
- Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (2011): Dozentenleitfaden. Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. Aufl. Berlin
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung. Bonn
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Nentwig-Gesemann, Iris/Pietsch, Stefanie (2011): Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte. WiFF Expertisen, Band 19. München
- Hof, Christiane (2002): Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung? In: Nuissl, Ekkehard/Schiersmann, Christiane/Siebert, Horst (Hrsg.): Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Nr. 49, S. 80–89
- Klein, Zamyat M. (2010): Kreative Seminarmethoden. 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare. Offenbach
- Pielorz, Mona (2011): Methoden zur Bearbeitung des ProfilPASS. In: Harp, Sigrid/Pielorz, Mona/Seidel, Sabine/Seusing, Beate (Hrsg.): Praxishandbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld, S. 181–202
- Schüßler, Ingeborg (2004): Lernwirkungen neuer Lernformen. Berlin
- Technische Universität Dresden, Fakultät Erziehungswissenschaften, Professur für Erwachsenen-
- bildung/Berufliche Bildung (2009): Kompetenzpass für Weiterbildner/innen. Erwachsenenpädagogische Kompetenzen bilanzieren. Dresden
- Wahl, Diethelm (2006): Lernumgebungen erfolgreich gestalten. Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln. 2. Aufl. Bad Heilbronn

## 2 Literatur zu den Handlungsanforderungen des Kompetenzprofils

### 1 Eine kompetenzorientierte Grundhaltung (weiter-)entwickeln

Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (2011): Homo Docens – der Mensch als Lehrer. In: Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst: Dozentenleitfaden. Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. Aufl. Berlin, S. 33–37

### 2 Ziele absprechen

Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (2011): Wie werden Ziele gesetzt? Wie werden Ziele formuliert? In: Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst: Dozentenleitfaden. Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. Aufl. Berlin, S. 162–165

### 3 Rahmenbedingungen berücksichtigen und gestalten

Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hrsg.) (2009): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. bearb. Aufl. Wiesbaden

### 4 Lehr-Lernformate kompetenzorientiert gestalten

Arnold, Rolf/Gomez Tutor, Claudia/Kammerer, Jutta (2003): Die Entwicklung von Selbstlernkompetenz als didaktische Herausforderung. In: Witthaus, Udo/Wittwer, Wolfgang/Espe, Clemens (Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen. Theoretische und praktische Zugänge. Bielefeld, S. 129–144

Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (2011): Didaktik und Methodik des Erwachsenenlernens. In: Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst: Dozentenleitfaden. Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. Aufl. Berlin, S. 81–142

Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (2011): Die Perspektive des Konstruktivismus. In: Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst: Dozentenleitfaden. Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. Aufl. Berlin, S. 38–44

Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (2011): Metakognition. In: Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst: Dozentenleitfaden. Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. Aufl. Berlin, S. 61–68

Konrad, Klaus/Traub, Silke (2009): Selbstgesteuertes Lernen. Grundwissen und Tipps für die Praxis. Baltmannsweiler

Pätzold, Günter (2008): Selbstgesteuertes Lernen und die veränderte Rolle der Lehrenden. In: Berufsbildung, H. 109/110, S. 3–7

Reich, Kersten (2012): Konstruktivistische Didaktik. Das Lehr- und Studienbuch mit Online-Methodenpool. 5. erw. Aufl. Weinheim

Siebert, Horst (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7. bearb. Aufl. Augsburg

Vopel, Klaus M. (2012): Interaktionsspiele Teile 1–6. Hamburg

## 5 Kompetenzzuwachs einschätzen, dokumentieren und rückmelden

Bührmann, Thorsten (2009): Kompetenzbilanzierung in pädagogischen Prozessen. Hintergründe, Verfahren, Potenziale und Grenzen. In: Der pädagogische Blick, 17. Jg., H. 3, S. 132–146

Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von (Hrsg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2. bearb. Aufl. Stuttgart

Gnahn, Dieter (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld

Kaufhold, Marisa (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung. Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden

Strauch, Anne/Jütten, Stefanie/Mania, Ewelina (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld

## 6 Transfer in die Praxis vorbereiten und begleiten

Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (2011): Welche Möglichkeiten der Transfer- und Erfolgskontrolle gibt es? In: Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst: Dozentenleitfaden. Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung. 2. Aufl. Berlin, S. 199–207

Besser, Ralf (2004): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. 3. Aufl. Weinheim

Kauffeld, Simone (2010): Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin

## 3 Links

### **methoden-kartothek.de**

*methoden-kartothek.de* ist ein Multimedia-Tool und dient dem kreativen Planen von Seminaren für Weiterbildungen, Trainings oder von Schulen. Es vereint neueste Webtechnologie mit einer praktisch bewährten Systematik für didaktisches Planen. Das Medienpaket besteht neben einem *Online-Tool* aus *Printmedien* und bietet *sieben aufeinander abgestimmte Elemente*, mit denen Seminare kreativ und systematisch geplant werden können.

Die Homepage bietet neben ausführlichen Informationen auch Seminare für die Einführung in das Multimedia-Tool an:

[www.methoden-kartothek.de](http://www.methoden-kartothek.de)

### **Netzwerk Fortbildung Kinder unter drei**

Das Netzwerk „*Fortbildung – Kinder unter drei*“ ist ein beruflich-fachlich orientiertes Netzwerk für Expertinnen und Experten im Bereich der Frühpädagogik.

Als Austausch- und Diskussionsforum bietet es Raum, gemeinsam aktuelle Fachthemen und den fachlichen Diskurs zu frühpädagogischen Themen zu diskutieren und engagiert voranzutreiben. Das Netzwerk tritt für qualifizierte Fort- und Weiterbildungsangebote im Bereich der Frühpädagogik ein und vernetzt sich mit den lokalen und regionalen Akteuren. Übergeordnetes Ziel des Netzwerkes ist die Verbesserung der Qualität von Einrichtungen, in denen Kleinkinder betreut werden.

Das Netzwerk richtet sich an Expertinnen und Experten, die in der frühpädagogischen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie im beratenden oder administrativen Bereich der frühen Kindheit tätig sind.

[www.netzwerk-fortbildung.jimdo.com](http://www.netzwerk-fortbildung.jimdo.com)

### **Online Falllaboratorium**

Das Online Fall-Laboratorium ist eine Plattform für videografierte Fallbeispiele und wurde in Kooperation mit der katholischen Bundesarbeitsgemein-

schaft für Erwachsenenbildung (KBE) entwickelt. Die Plattform dient der Betrachtung und interaktiven Bearbeitung von authentischen pädagogischen Fallsituationen unterschiedlichster Themen, didaktisch-methodischer Settings und Kontexte der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Hochschule und Schule.

Die Videofälle können in bestehende Konzepte der Aus- und Fortbildung des pädagogischen Personals integriert werden oder die Basis für neu zu entwickelnde, zeitlich und örtlich flexibel gestaltbare, formelle wie informelle Angebote darstellen.

Dabei erhalten Lehrende die Möglichkeit, im Selbststudium auf die Inhalte der Plattform zuzugreifen, eigenständig Lerngruppen zu bilden oder als Moderator organisierte Kurse zu gestalten. Instruktionen und didaktische Materialien, die das Angebot an Videofällen ergänzen, ermöglichen dabei einen direkten Einstieg sowie eine zielorientierte Umsetzung.

[www.videofallarbeit.de](http://www.videofallarbeit.de)

### **QUALIDAT**

*Die Weiterbildungsdatenbank für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner QUALIDAT* ist eine Maßnahme des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V. (DIE).

QUALIDAT wendet sich speziell an die in der Weiterbildung Tätigen (Trainer, Kursleitende, Dozenten, Lernbegleiter, Planende, Leitende und Verwaltende) und ermöglicht eine leichte Suche nach Qualifizierungsangeboten, die geeignet sind, die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln und die sich auf die Schwerpunkte der jeweiligen Tätigkeit beziehen. Damit bietet die Datenbank allen Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern zielgruppenspezifische Recherchemöglichkeiten.

[www.die-bonn.de/Weiterbildung/Qualidat/Default.aspx](http://www.die-bonn.de/Weiterbildung/Qualidat/Default.aspx)

### **Qualified to Teach (QF2Teach)**

„Qualified to Teach“ ist ein vom „Leonardo da Vinci Programm der Europäischen Union“ finanziertes Projekt, das in Kooperation mit sieben europäischen Partnerinstitutionen durchgeführt wurde.

Initiativen für die Erarbeitung standardisierter Qualifikationsrahmen für Erwachsenen- und Weiterbildung stehen europaweit noch am Anfang. Das Projekt QF2Teach setzte an dieser Stelle an und versuchte mit Hilfe einer mehrstufigen Expertenbefragung (Delphi-Studie), ein möglichst genaues Bild von den Kompetenzen zu erhalten, die Auszubildende in ihrer Berufspraxis derzeit benötigen und gemäß eigener Einschätzung in Zukunft brauchen werden.

[www.qf2teach.eu](http://www.qf2teach.eu)

### **wba**

*Die Weiterbildungsakademie Österreich (wba)* ist Teil des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung. Ziel der wba ist es, die Kompetenzen von Erwachsenenbildnerinnen und -bildnern anzuerkennen und durch die Vergabe von Zertifikaten und Diplomen zu anerkannten beruflichen Abschlüssen zu akkreditieren. Dabei können ausstehende Kompetenzen auch nachträglich durch Kursbesuche oder anderweitige Nachweise eingebracht werden.

[www.wba.or.at](http://www.wba.or.at)

### **LENA**

*Das Lernmodell LENA*, das vom Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI) entwickelt wurde, verfolgt das Ziel, individuelle Selbstlernkompetenzen zu stärken und so beste Voraussetzungen für einen lebendigen und nachhaltigen Lernerfolg zu schaffen. Neben Tipps zum erfolgreichen Lernen erhalten Nutzerinnen und Nutzer die Möglichkeit, durch einen Selbsttest ihren Lerntyp zu erkennen und im Rahmen von neun Lernmodulen ihr Wissen über verschiedene Lerntechniken zu vertiefen.

[www.wifi.at/DE/Service/WIFI-Lernmodell%20LENA/lernen\\_lernen.aspx](http://www.wifi.at/DE/Service/WIFI-Lernmodell%20LENA/lernen_lernen.aspx)



## 4 Film

### **Qualifizierungsinitiative Fachkraft für Frühpädagogik U3**

Ein Film vom Kompetenzzentrum für Kinderförderung des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt. 2012. Laufzeit 17 Min., AV1 Film + Multimedia. Kaufungen

Dieser Film gibt einen lebendigen Einblick in die Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften für die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren. Im Rahmen des vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekts „Kompetenzzentrum für Kinderförderung“ qualifizierte die Arbeiterwohlfahrt (AWO) in einem Zeitraum von drei Jahren rund 150 Erzieherinnen und Erzieher umfassend für unter Dreijährige. Der Film thematisiert die Konzeption, zeigt Ausschnitte aus der Durchführung und lässt Teilnehmende wie Lehrende und das Projektteam zu Wort kommen. Er gibt vielfältige Anregungen zur Gestaltung von Weiterbildungen im frühpädagogischen Bereich und zeigt auf, wie der Transfer in die Praxis gelingen kann.



## Ausblick: Perspektiven und (Heraus-)Forderungen Anke König

Weiterbildung in sozialen Berufen wurde in den letzten Jahren als vielschichtig und wenig transparent kritisiert (Schulze-Krüdener 2012). Bemängelt wurden die fehlende Systematik bei einer Vielfalt von Angeboten und ein fehlendes Profil, das berufsbegleitende Weiterbildungsangebote auszeichnet. Dies steht im Widerspruch zu den Professionalisierungsprozessen, die das Feld der sozialen Berufe in den letzten Jahren vorangetrieben hat. Der *WiFF Wegweiser Weiterbildung* „Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen – Grundlagen für die Frühpädagogik“ bietet Akteurinnen und Akteuren der Weiterbildung die Möglichkeit, Weiterbildungen so zu gestalten, dass sie anschlussfähig werden zur beruflichen und hochschulischen Ausbildung und so beruflichen Aufstieg ermöglichen. Damit ist auch verbunden, das berufliche Profil der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner in der Frühpädagogik zu schärfen und dazu beizutragen, deren Bedeutung bei der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung deutlich zu machen.

Für die Weiterbildungslandschaft sind ein solcher Zuschnitt und die Betonung eines Profils Neuland. Denn anders als z.B. in der Frühpädagogik, der Sozialen Arbeit oder der Schulpädagogik zeichnet sich das Arbeitsfeld der Weiterbildung nicht durch ein spezielles Mandat aus, das durch die staatliche Anerkennung oder Staatsexamen nachdrücklich vergeben wird (Nittel/Schütz 2013). Die Weiterbildungslandschaft ist vielmehr geprägt durch eine hohe berufliche Heterogenität mit einem großen Anteil an wissenschaftlich ausgebildeten Akteurinnen und Akteuren ohne einheitliches berufliches Profil. Das liegt nicht daran, dass noch nie daran gedacht wurde, ein solches Profil zu beschreiben – vielmehr konnte sich ein solches Profil bislang nicht auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen. Obwohl die Weiterbildung – ebenso wie die Frühpädagogik – seit den 1970er-Jahren zur Bildungslandschaft gezählt wird, ist sie vornehmlich gekennzeichnet durch Freiwilligkeit

und Nebenberuflichkeit (Nolda 2008). Auch die europäische Bildungspolitik hat mit der Idee des lebenslangen Lernens keine größere Dynamik bei der Institutionalisierung und Professionsentwicklung im Bereich der Erwachsenenbildung ausgelöst. Dies gilt nicht nur für Deutschland, sondern wird aus dem gesamten europäischen Raum berichtet (ebd.).

Immerhin hat die europäische Bildungspolitik in Deutschland eine Schubkraft ausgelöst, gewachsene Strukturen im Bildungssektor aufzubrechen und neu zu formieren. Dadurch könnten Weiterbildung und berufliche sowie hochschulische Ausbildungssysteme in Zukunft näher zusammenrücken und verknüpft werden. Dies würde den Status von Weiterbildung erheblich ändern, die neben den klassischen Ausbildungssystemen in Zukunft eine wichtige Rolle bei der beruflichen Kompetenzentwicklung einnehmen könnte. An diese Entwicklung sind Konsequenzen gebunden, die sich aus dem *Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)* und das *Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (European Credit Transfer System, kurz: ECTS)* an den Hochschulen ergeben (siehe auch Kapitel B1). Diese Systeme dienen dazu, unterschiedliche Bildungssektoren zu verknüpfen und Leistungen vergleichbar zu machen. Weiterbildungsangebote müssen noch gemäß der DQR-Levels eingestuft werden, damit sie mit beruflichen bzw. hochschulischen Bildungswegen vergleichbar sind. Hier müsste in den nächsten Jahren mit Anerkennungsverfahren und Kooperationen zwischen den Bildungssektoren verstärkt daran gearbeitet werden, durchlässige Bildungswege im Rahmen des lebenslangen Lernens zu eröffnen.

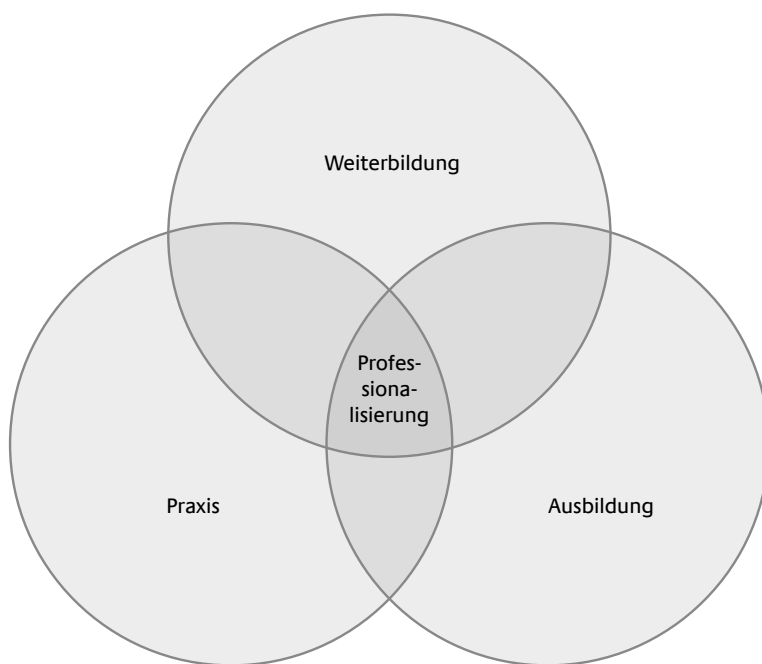
Es gilt aber auch, eine Systematik einzuführen, die es frühpädagogischen Fachkräften ermöglicht, zwischen allgemeinen, berufsbegleitenden Weiterbildungen, sogenannten Aufstiegsfortbildungen und Anpassungsfortbildungen zu unterscheiden, so dass Weiterbildungen gezielt zur professionellen

Weiterentwicklung genutzt werden können. *Kontinuierliche Weiterbildung* muss im Rahmen der derzeitigen Reformprozesse als zentrales Element der Professionalisierung gelten (siehe Abbildung 1). In pädagogischen Berufen kommt diesen Weiterbildungen eine wichtige Rolle zu, um nicht nur über Erfahrung im Berufsalltag zu lernen, sondern auch die subjektiven Handlungsmuster und Routinen gezielt zu hinterfragen und aufzubrechen. Anforderungen im Beruf ändern sich alle drei bis fünf Jahre (Malik 2011).

Weiterbildung eröffnet dafür eine weitere Reflexionsebene, über die professionelles Handeln

aufgebaut und über die gesamte Zeit der Berufsausübung hinweg erhalten werden kann. Weiterbildnerinnen und Weiterbildner sind besonders herausgefordert, in diesem Spannungsfeld von geforderten Kompetenzen und Kompetenzaufbau zu vermitteln. Ihre zentrale Aufgabe ist es, dafür zu sensibilisieren, dass die Fähigkeit zur Reflexion ein wesentliches pädagogisches Qualitätsinstrument im pädagogischen Alltag ist. Professionsentwicklung berücksichtigt aber nicht nur die Persönlichkeit der pädagogischen Fachkräfte, sondern begreift auch Methoden und deren Umsetzung als Instrumente pädagogischen Handelns.

**Abbildung 1: Weiterbildung als Teil der Professionalisierung**



Quelle: eigene Darstellung

Die Teilnehmenden zum selbstgesteuerten Lernen anzuregen, hat für das lebenslange Lernen in einer Wissensgesellschaft eine große Bedeutung. Diesen Fokus gilt es stärker als bisher zu konturieren. Denn darin liegen die Chancen, die Frühpädagogik anschlussfähig an andere Berufsgruppen zu machen und sie mit interessanten Aufstiegschancen als attraktives Arbeitsfeld zu erschließen. Dies erfordert jedoch auch innerhalb der Berufsgruppe der pä-

dagogischen Fachkräfte einen *Conceptual Change*, damit Weiterbildung als zentrales Element der eigenen Professionsentwicklung betrachtet werden kann. Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu, denn sie unterstützen und fördern als Schlüsselpersonen den kontinuierlichen Professionalisierungsprozess. Wenn es mit der Weiterbildung gelingt, Anknüpfungspunkte zur beruflichen Praxis und zur Ausbil-

derung der pädagogischen Fachkräfte herzustellen, kann an dieser Schnittstelle professionelles Handeln reflektiert und weiterentwickelt werden (siehe Abbildung 1). Diese Aufgabe setzt Kompetenzen auf verschiedenen Ebenen voraus; wesentlich ist dafür auch eine gute Kenntnis des Berufsfeldes der Frühpädagogik, um Reformprozesse einschätzen und motivierend begleiten zu können.

*Kompetenzorientierte Weiterbildungen* gelten als Weg, Lern- und Arbeitswelt näher zu verbinden (siehe auch Kapitel A1). Mit kompetenzorientierten Weiterbildungen wird der Blick auf unterschiedliche Erfahrungen der Teilnehmenden geöffnet, um deren individuelle Kompetenzen bewusst weiterzuentwickeln. Legt man das seit den 1970er-Jahren gültige Prinzip der Teilnehmendenorientierung (Nolda 2008) zu Grunde, sollten insbesondere Formate in der Weiterbildung zum Tragen kommen, die sich aus mehreren Weiterbildungstagen oder auch aufeinander aufbauenden Kursen zusammensetzen und einen reflexiven Austausch darüber ermöglichen, wie die gegebenen Weiterbildungsimpulse in der Praxis umgesetzt werden können. Blickt man auf aktuelle Studien, so deuten diese allerdings in eine andere Richtung. Laut der Befragung von 1.200 Fachkräften von Viernickel u.a. (2012) haben nur 15 Prozent der pädagogischen Fachkräfte in den letzten zwölf Monaten an längerfristigen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. Behr und Walter (2011) berichten, dass der größte Teil (82 Prozent) der besuchten Weiterbildungen kurzzeitige Veranstaltungen sind. Dieser Befund wird durch die Analyse von Weiterbildungsformaten bestätigt. Nach Baumeister und Grieser (2011) ist das am stärksten nachgefragte Format die kurzzeitige Veranstaltung im Bereich der frühpädagogischen Weiterbildungen.

Kompetenzorientierte Weiterbildung setzt darüber hinaus daran an, wie die Weiterbildungsimpulse in der Praxis wirksam werden und fordert eine neue Lernkultur, die die Erfahrungen der Teilnehmenden in den Mittelpunkt der Weiterbildung stellt, daran ansetzt und einen vertikalen Lerntransfer, d.h. die Anwendung in der beruflichen Praxis als Teil der Weiterbildung berücksichtigt. Mit kompetenzorientierten Prüfungsverfahren wird

zudem ein neuer Weg eröffnet, Weiterbildung anschlussfähig zu beruflichen und hochschulischen Ausbildungsgängen zu gestalten (siehe Kapitel C2).

Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern kommt in der frühen Bildung ein zentraler Stellenwert zu, der insbesondere im Rahmen derzeitiger Professionalisierungsbewegungen an Bedeutung gewinnt. Werden diese hohen Anforderungen mit den Strukturebenen von Weiterbildung in Verbindung gebracht, wird klar, dass noch große Reformanstrengungen notwendig sind, wenn sich die erwartete Qualität entfalten soll. Dies gilt vor allem auch für die Rahmenbedingungen, unter denen Weiterbildnerinnen und Weiterbildner arbeiten. Studien zu den *Beschäftigungsverhältnissen* im Bereich der Weiterbildung zeigen, dass nur wenige der in diesem Bereich Tätigen über ein gesichertes Einkommen verfügen (Nolda 2008). Für die Entwicklung von Professionalität kommt diesem Aspekt aber eine besondere Rolle zu. Das Kompetenzprofil im vorliegenden *Wegweiser Weiterbildung* zeigt, wie hoch der Anspruch ist, wenn es darum geht, selbstgesteuerte Bildungsprozesse bei pädagogischen Fachkräften zu initiieren und deren Problemlösungs- und Handlungskompetenzen zu stärken. Um die entsprechenden Formate einer kompetenzorientierten Weiterbildung umzusetzen, werden erhebliche Ressourcen notwendig sein.

Darüber hinaus stellt sich die Frage der *Steuerung von Weiterbildung* in der Frühpädagogik. Für Weiterbildung und Praxisberatung sind, wie Angelika Diller in diesem Band ausführt, nach dem Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) die Länder zuständig. Demnach stehen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe in der Verantwortung. Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips und der Trägerpluralität erweist sich das Feld aber als unübersichtlich und wenig geregelt, so dass sich in diesem Bereich Weiterbildungsbestrebungen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene sowie die Initiativen der Trägerverbände eher blockieren als konstruktiv an dem gemeinsamen Ziel einer Neubewertung der Frühen Bildung zu arbeiten. Insbesondere durch die stärkere Einbindung des Elementarbereichs in die allgemeinen bildungspolitischen Reformbewegungen hat in den letzten Jahren die Dynamik

zugenommen. Dies zeigt sich exemplarisch an den Debatten über Inklusion und Sprachbildung, die alle Bildungssektoren betreffen und ein Zusammenwirken von der Kindertageseinrichtung bis zur Hochschule erfordern, um Reformen gemeinsam umzusetzen. Es stellt sich daher die drängende Frage, welchen Stellenwert Weiterbildung in diesem Feld in Zukunft hat und wie die Zuständigkeiten unterstützend geregelt werden können. Diese Abstimmungen müssen im Rahmen der Trägervielfalt mit dem Feld geführt werden, um über eine offene Koordinierung zu gemeinsamen Lösungen zu kommen. Unabhängig von und parallel zu diesem notwendigen Diskurs werden die Leitungen von Kindertageseinrichtungen zukünftig noch stärker auf die gezielte Weiterentwicklung ihrer Teams durch Coachings und Teamweiterbildungen setzen müssen, die direkt an der beruflichen Wirklichkeit der pädagogischen Fachkräfte ansetzen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Entwicklung und Rolle der Weiterbildung sind die *Institutionen*, die sie anbieten. Diese unterscheiden sich nicht nur nach ihrer Größe, sondern auch danach, ob öffentliche, freie Träger oder kommerzielle Einrichtungen dahinter stehen. Damit sind unterschiedliche Adressaten verbunden, denn die Angebote stehen nicht allen offen (Schulze-Krüder 2012). In der Frühpädagogik geht es aber nicht nur darum, bildungspolitische Impulse zu setzen, sondern auch um Professionsentwicklung. Qualität in der Weiterbildung erfordert, „Profession“ und „Disziplin“ stärker miteinander zu verbinden. Dies könnte dadurch gelingen, dass unabhängige Weiterbildungszentren bzw. Bildungszentren mit Nähe zu Forschung und Ausbildung gegründet werden – ähnlich den Lehrerbildungszentren. Eine andere Möglichkeit wäre, die Heterogenität zu nutzen und sogenannte Zertifizierungsagenturen aufzubauen, die die unterschiedlichen Weiterbildungsangebote mit Blick auf die frühpädagogische Qualität anhand fachwissenschaftlicher und fachpolitischer Indikatoren überprüfen. So könnte mehr Transparenz her- und Qualität sichergestellt werden.

Im Zusammenspiel von Wissenschaft, Fachpolitik und -praxis wird derzeit das frühpädagogische Tätigkeitsfeld neu gestaltet. Aktuelle Bildungsre-

formen fordern die Professionsentwicklung in der Frühpädagogik, um die vielfältigen Herausforderungen, Zuständigkeiten und Kooperationen gut zu gestalten. Die pädagogische Fachkraft spielt hier eine Schlüsselrolle, um die neuen Funktionen und Facetten in der frühen Bildung verantwortungsbewusst auszufüllen. Bei diesem Prozess der Professionsentwicklung ist Weiterbildung entscheidend. Nicht zuletzt müssen sich deshalb die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner selbst weiter professionalisieren. Das Kompetenzprofil für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner im Bereich der Frühpädagogik in diesem *Wegweiser Weiterbildung* gibt wichtige Impulse, um diesen Prozess zu begleiten. Erfolgreich ist dieser aber nur dann, wenn auch die notwendigen strukturellen Veränderungen im Weiterbildungssektor angegangen werden.

## Literatur

- Baumeister, Katharina/Grieser, Anna (2011): Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Analyse der Programmangebote. WiFF Studien, Band 10. München
- Behr, Karin/Walter, Michael (2011): Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte an Fachschulen und Hochschulen: Ergebnisse – Positionen – Perspektiven. Dokumentation der Fachtagung am 8. Dezember 2010 in Berlin. München
- Malik, Fredmund (2011): Führen, Leisten, Leben. Wirksames Management für eine neue Zeit. Hamburg
- Nittel, Dieter/Schütz, Julia (2013): Zwischen Verberuflichung und Professionalität. Professionalisierungsdynamiken und Anerkennungskämpfe in der sozialen Welt der Erzieherinnen und Weiterbildner. In: Käßlinger, Bernd/Robak, Steffi/Schmidt-Lauff, Sabine (Hrsg.): Engagement für die Erwachsenenbildung. Wiesbaden, S. 111–129
- Nolda, Sigrid (2008): Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. Darmstadt
- Schulze-Krüdener, Jörgen (2012): Fort- und Weiterbildung für die Soziale Arbeit. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden, S. 1067–1081
- Viernickel, Susanne/Nentwig-Gesemann, Iris/Nicolai, Katharina/Schwarz, Stefanie/Zenker, Luise (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Forschungsbericht. Berlin