

Das Qualifikationsprofil „Frühpädagogik - Fachschule/Fachakademie“ aus der Perspektive der Anstellungsträger

Doris Beneke, Diakonisches Werk der EKD, e.V.

Ich möchte zunächst Dank sagen für die Erstellung des Qualifikationsprofils, das ich sowohl im Kontext der Debatte um die Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes als auch der Akademisierung der Ausbildung für einen wichtigen Meilenstein halte.

Der vorliegende Qualifikationsrahmen stellt einen wichtigen Baustein für die Weiterentwicklung der fachschulischen Ausbildung dar und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, die Vergleichbarkeit zu anderen Referenzsystemen herzustellen.

Die Trägerverbände der Freien Wohlfahrtspflege sind mehrheitlich der Auffassung, dass zur Lösung der anstehenden qualitativen und quantitativen Herausforderungen sowohl die fachschulische als auch die hochschulische Ausbildung notwendig sind. Sinnvoll erscheint der BAG FW eine Gesamtreform, die einerseits die fachliche Weiterentwicklung der Fachschulausbildung in den Blick nimmt und andererseits die Studiengänge in ihrer derzeitigen Heterogenität in den Inhalten und Strukturen in Richtung erkennbares Profil weiter entwickelt.

Aus Trägerperspektive gibt es einen wachsenden Bedarf an geeigneten Fachkräften durch

- Altersstruktur der derzeit Beschäftigten
- Ausbau mit Plätzen für Kinder unter drei Jahren durch Einführung eines neuen Rechtsanspruchs und dringend notwendige Verbesserung der Fachkraft- Kind-Relationen
- veränderte Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte durch Einführung von Bildungsplänen und damit gestiegenem Anforderungsprofil an Methoden
- notwendige Verbesserung von Personalschlüsseln

¹

Erwartungen an die Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte:

- Einbezug der Trias Erziehung, Bildung und Betreuung
- Sicherheit dass Praxis auf der Basis hoher Theoriekompetenz geleistet wird
- Steigerung der Professionalität von Kindertageseinrichtungen im Feld der Kinder- und Jugendhilfe und im Bildungssystem
- qualifizierte Weiterentwicklung eines sozialpädagogischen Bildungsbegriffs, der erkennbar Einfluss nimmt auf die Entwicklung eines gemeinsamen Bildungsverständnisse beim Übergang in die Schule

Grundsätzliche Anmerkungen zu den Dimensionen und Handlungsfeldern im Qualifikationsprofil Frühpädagogik – Fachschule/Fachakademie

Die Grundstruktur des Qualifikationsprofils berücksichtigt die aus Trägerperspektive relevanten Kompetenzbereiche, die in der fachschulischen Ausbildung zu berücksichtigen sind. Der Bezug zu den genannten Referenzsystemen trägt dazu bei, die Fachschulausbildung besser im Gesamtsystem der Ausbildungsstrukturen verorten zu können und stellt damit gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zum Thema Durchlässigkeit der Ausbildungswege dar.

¹ BAG FW: Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen, Berlin 2009

Zu begrüßen ist auch die Orientierung am Deutschen Qualifikationsrahmen DQR in der Beschreibung der Kompetenzen.

Die Anforderungsprofile sind angemessen erfasst und in den Handlungsfeldern und den Prozessen wieder zu finden.

Die notwendige Stärkung der Reflexionskompetenz hat aus meiner subjektiven Sicht höchste Priorität und findet sich umfassend in allen Prozessen wieder.

In einem Positionspapier der Diakonie, das in Kürze veröffentlicht wird, formulieren wir das, was sie im Qualifikationsprofil sehr differenziert auführen, zusammengefasst so:

„Zu den wichtigsten der geforderten Kompetenzen gehören u.a. aufgabengerechtes fachliches Wissen und Verstehen, die Fähigkeit zur Reflexion und Selbstreflexion, zur selbstbewussten Kommunikation und zur Weiterentwicklung der eigenen Person“².

Kompetenzdimension „Professionelle Haltung“

Die umfassende Darstellung und Präzisierung personaler Kompetenz trifft wesentliche Forderungen, wenn nicht in vielen Fällen sogar „Leiden“ der Träger. Träger beklagen häufig das Fehlen dieser personalen Kompetenzen, das in der Praxis zu schwierigen Situationen führen kann, wenn Kinder zu Objekten werden die beschäftigt werden müssen und Eltern sich nicht verstanden fühlen. Animation und Strukturierung von Gruppensituationen allein reichen eben nicht (mehr).

Das Anforderungsprofil „Vermittlung einer professionellen Haltung“ ist im übrigen auch an die Hochschulstudiengänge zu stellen.

Die Arbeitsgruppe hat die Kompetenzdimension mit dem Begriff der „Professionellen Haltung“ aus meiner Sicht hervorragend pointiert. Es wäre zu wünschen, dass diese Inhalte auch Eingang in die Berufsbeschreibungen der Bundesanstalt für Arbeit finden würden und so zu einer realistischen Darstellung des Berufsbildes beitragen könnten. Die aktuellen Broschüren vermitteln leider immer noch den Eindruck, dass Spaß am Spiel mit Kindern als Zugangsvoraussetzung reicht.

Die in dieser Dimension formulierten Aspekte sind Ausdruck eines hohen Anspruchs, aber angesichts der Herausforderungen in der Praxis und zur Weiterentwicklung eines professionellen Berufsbildes unabdingbar.

Die Dimension zeigt die Bandbreite der erforderlichen Kompetenzen auf, die von Demokratiehaltung über Empathie auch ein pädagogisches Ethos einfordert.

Den Aspekt „die Absolventinnen übernehmen Teile von Leitungsaufgaben und wirken bei Projekten planend und koordinierend mit“ möchte ich aber eher kritisch bewerten. Er ist zumindest irritierend, da der Begriff der Leitung in diesem Kontext zu unspezifisch ist. Welche Leitung ist gemeint, Gruppenleitung oder Einrichtungsleitung oder Leitungskompetenz im allgemeinen?

Die Perspektive Gruppenleitung ist für die Absolventinnen realistisch und sollte deshalb auch in die Entwicklung der professionellen Haltung einbezogen und so benannt werden.

Die Perspektive Einrichtungsleitung kann und soll nicht in der Grundausbildung bearbeitet werden, sie ist Bestandteil von Zusatzqualifikationen in Verbindung mit einschlägiger Berufserfahrung. Diese Zusatzqualifikationen werden von den Trägerverbänden schon seit langem angeboten und bekommen zunehmend verpflichtenden Charakter.

Ich halte es für notwendig, dass die persönlich – biographischen Anteile bei der Entwicklung professioneller Haltung noch stärker berücksichtigt werden als dies bisher im

² Diakonisches Werk der EKD, Thesenpapier zur Weiterentwicklung von Berufs- und Tätigkeitsprofilen für Bildung Erziehung und Betreuung in der Kindheit, Veröffentlichung in Vorbereitung

Qualifikationsprofil vorgesehen ist. Die Reflektion und Bewertung der Subjektivität eigener Wahrnehmungen im Spannungsfeld von Selbst- und Fremdwahrnehmung ist ein Teil, aber nicht ausreichend für die Entwicklung professioneller Haltung. Sich das eigene Handeln, die subjektiv- persönlichen Anteile aus der eigenen Biographie zu vergegenwärtigen und zu reflektieren, ist eine unumgängliche und dauerhafte Herausforderung in der Arbeit mit Kindern und Eltern.

Handlungsfeld 1: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und Beziehungen zu ihnen entwickeln

Die unter Wissen und Verstehen benannten „wesentlichen Schlüsselprobleme“ irritieren. Warum wird Frühpädagogik in einen Zusammenhang mit Schlüsselproblemen gebracht und der Aspekt „Problem“ betont?

Was wird den Schülern und Schülerinnen mit dieser „Haltung“ vermittelt? Die Träger mühen sich seit Jahren, dieser Berufsgruppe zu vermitteln, dass sie sich ständig ändernden Herausforderungen ausgesetzt sind und komplexe Sachverhalte zu bewältigen haben, die gerade nicht als „Probleme“ zu werten sind. Mit Blick auf den nötigen Fachkraftbedarf müssen wir hier gemeinsam werbende Strategien finden und sollten nicht problematisieren.

Die letzten beiden Spiegelstriche im Abschnitt „Wissen und Verstehen“ sind aus Trägerperspektive hoch relevant: „entwicklungsförderliche Beziehungsgestaltung“ und „erfolgreiche Kommunikation“ sind Schlüsselkompetenzen, die unabdingbar für zukünftige Fachkräfte sind. In ihnen drücken sich Handlungskompetenzen als auch Haltungen aus, die für die weitere Konzeptionsentwicklung dringend benötigt werden.

Handlungsfeld 2: Entwicklungs- und Bildungsprozess unterstützen und fördern

Hier möchte ich nur einen kritischen Aspekt herausgreifen.

Das Thema Kinderschutz im Prozess Planung und Konzeption im Kontext von Sicherheit Gesundheit und Hygiene zu verorten ist völlig unzureichend wenn nicht sogar fehlplaziert. Diese Verortung reduziert die Umsetzung des § 8a SGB VIII auf Verfahrensabläufe. Die Umsetzung hängt aber wesentlich von Faktoren wie Konzeption, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Eltern, regelmäßige Elterngespräche, Umsetzung kontinuierlicher Beobachtung und Dokumentation ab. Kindertageseinrichtungen haben durch ihren Niedrigschwelligen Zugang zu Eltern hervorragende Chancen, den präventiven Teil im Kinderschutz umzusetzen. Keine andere Institution in der Kinder- und Jugendhilfe hat einen solchen Zugang zu Kindern und Eltern, das muss bereits in der Ausbildung vermittelt werden.

Handlungsfeld 3: Gruppenpädagogisch handeln

Ich möchte auf einen Aspekt hinweisen, der nicht nur für dieses Handlungsfeld bedeutsam ist, hier aber besondere Aufmerksamkeit benötigt: das Thema Gender.

Es wird durchgehend der Begriff Kinder verwendet, an keiner Stelle im Qualifikationsprofil wird differenziert von Jungen und Mädchen geschrieben.

Gerade in gruppenpädagogischen Prozessen ist Gendersensibilität eine Kompetenz, die unabdingbar ist – und für die es leider bisher in Kindertageseinrichtungen wenig Bewusstsein gibt. Das Qualifikationsprofil sollte dies entsprechend berücksichtigen.

Handlungsfeld 4 : Mit Eltern und Bezugspersonen zusammenarbeiten

Hier möchte ich kritisch anmerken, dass Angebote im Bereich Eltern- und Familienbildung zu konzipieren, zu organisieren und realisieren eine Überforderung für Fachkräfte darstellt, die auf Fachschulniveau ausgebildet werden. Diese Kompetenz kann im Laufe des Berufslebens durch Zusatzqualifizierung erworben werden. Für Kindertageseinrichtungen sollte der Fokus bei Kooperation und Vernetzung mit professionellen Familienbildnern liegen. In der Ausbildung sollten Grundkenntnisse über Konzepte und Methoden der Eltern- und Familienbildung sowie über Erziehungsberatung vermittelt werden damit eine Basis für Kooperationsbezüge entwickelt wird.

Für die Zukunft werden Erzieherinnen verstärkt Kompetenzen im Bereich Kooperation mit anderen Professionen entwickeln müssen. Eine wesentliche Grundlage bildet dabei ein sicheres Standing in Bezug auf die eigenen fachlichen Kompetenzen und Methoden.

Handlungsfeld 5: Institution und Team entwickeln

An dieser Stelle will ich Bezüge herstellen, die aus meiner Sicht in diesem Handlungsfeld noch zu wenig berücksichtigt sind, nämlich der Aspekt der Multiprofessionalität in Teams. Hier sind noch viele Fragen zu bearbeiten, die auch im Qualifikationsprofil berücksichtigt werden müssten.

Wie sieht zukünftig ein multiprofessionelles Fachkräfteteam in der Kita aus? Es gibt keine Tradition mit multiprofessionellen Teams wie in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Multiprofessionalität in Kindertageseinrichtungen beschränkt sich aktuell in der Regel auf einen Mix aus Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen und Kräften ohne pädagogische Ausbildung. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Hochschulausgebildeten Fachkräften im Team? Sind sie gleichwertige Kolleginnen oder Spezialistinnen für schwierige Situationen mit Kindern und Eltern? Sind sie Fachfrauen, die letztendlich die Entscheidungen treffen und die Erzieherin zur Ergänzungskraft entwickeln?

Welche rivalisierenden Effekte können auftreten?

Hochschulausgebildete Fachkräfte stehen sinnbildlich für die gestiegenen Anforderungen wie z. B die Bildungspläne und lösen in den Teams Prozesse aus, die einer konstruktiven Teamentwicklung zuwiderlaufen können.

Sicher zur Zeit noch mehr Fragen als Antworten, sie bedürfen aber der Bearbeitung sowohl in der Ausbildung wie auch auf der Ebene der Träger.

Das Qualifikationsprofil vernachlässigt das Thema Rahmenbedingungen. Wie werden Fachschulqualifizierte Fachkräfte auf die real existierenden schlechten Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen vorbereitet? Sie treffen in der Praxis auf Mangel an Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit, auf unzureichende Fachkraft-Kind-Schlüssel, die nicht wissenschaftlichen Standards entsprechen und die Gruppengrößen machen eine am individuellen Kind orientierte Arbeit zum Teil fast unmöglich. Darauf muss Ausbildung auch vorbereiten um zu einem realistischen Umgang mit Möglichkeiten und Grenzen bei den künftigen Professionellen vorzubereiten.

Die Ebene der Träger wäre darüber hinaus froh, wenn sie in den Fachschulen Verbündete für die notwendige Verbesserung der Rahmenbedingungen finden würde.

Fehlende Querschnittsthemen

Aus Trägerperspektive ist die Berücksichtigung und der kompetente Umgang mit nachfolgenden **Querschnittsthemen** bedeutend. Hier finden sich Leitbilder und grundlegende Philosophien der Träger wieder, die auch in der Ausbildung vermittelt werden müssen.

Altersgruppenspezifische Differenzierungen werden in den Dimensionen nicht explizit berücksichtigt. Die Kindertageseinrichtungen werden sich durch den Ausbau mit Plätzen für Kinder unter drei Jahren vom bisherigen Kerngeschäft Arbeit mit Kindern von 3 Jahren bis zur Einschulung verändern. Dies gilt zumindest für die westlichen Bundesländer als neue

Herausforderung an Konzeption und Elternarbeit. Ausbildung muss stärker als bisher altersdifferenziert Entwicklungsthemen wahrnehmen und in die pädagogische Praxis umsetzen. Die wachsende Bedeutung der Arbeit mit Kindern unter drei Jahren muss sich in der Ausbildung widerspiegeln, sie kann nicht in den Bereich der Praxis als Training on the Job verschoben werden. Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse „Ausbildungsinhalte an Fachschule für Sozialpädagogik zu Kindern unter drei Jahren“ liefert hier Ansatzpunkte zu Diskussion und Veränderungsbedarfen.³ Hier muss trotz Festhalten an Breitbandausbildung eine Lösung gefunden werden.

Inklusion

Die Umsetzung der UN – Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird zu einem grundlegenden Umdenken in der Kinder- und Jugendhilfe führen müssen. Darauf verweist der 13. Kinder- und Jugendbericht besonders eindrücklich. Im politischen Raum ist für die kommende Legislaturperiode eine erneute Debatte über die sogenannte „Große Lösung“ – Zuständigkeit für alle Kinder im SGB VIII – angekündigt. Obwohl es im Bereich der Kindertageseinrichtungen bereits eine erhebliche Anzahl integrativer Einrichtungen gibt, werden neue oder andere Herausforderungen mit Blick auf Inklusion auf die Praxis zukommen. Ausbildung muss dies von Anfang an berücksichtigen und das Thema Inklusion querschnittlich berücksichtigen.

Einen konkreten Hinweis habe ich im Qualifikationsprofil nicht gefunden, lediglich den Begriff „Beeinträchtigungen“ – das ist zu wenig.

Migration

Die Zahl der Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen beträgt in den westlichen Bundesländern 29% der Kinder im Kindergartenalter und sie wird weiter zunehmen. In Stadtstaaten und Ballungsräumen ist die Zahl von Kindern mit Migrationsgeschichte bezogen auf einzelne Einrichtungen schon heute bei 50% und mehr. Ausbildung muss diese Realität der gesellschaftlichen Entwicklung berücksichtigen und Konzepten interkultureller und interreligiöser Pädagogik einen hohen Stellenwert einräumen. Im Handlungsfeld 1 wird der Aspekt Migration in der Kategorie Wissen und Verstehen sowie Analyse und Bewertung aufgenommen, dann aber in den Umsetzungskategorien nicht konsequent weiter verfolgt.

Im Handlungsfeld 2 Entwicklungs- und Bildungsprozesse unterstützen und fördern kommt der Aspekt Migration nicht mehr vor. Gerade dort liegt aber die Herausforderung, die später in der Praxis auf die Schüler und Schülerinnen zu kommt, nämlich die Entfaltung von individuellen Bildungspotentialen besonders bei sozial benachteiligten Jungen und Mädchen. Das Bundesjugendkuratorium hat dies in der Veröffentlichung zur Zukunftsfähigkeit von Kindertageseinrichtungen 2008 als Leitorientierung Chancengerechtigkeit bezeichnet.⁴ Mit dem Leitbegriff „Chancengerechtigkeit“ akzentuiert das BJK einen kompensatorischen Aspekt im Auftrag an Kindertageseinrichtungen. Sie müssen die Verschiedenheit, in denen Kinder eben, bewusst wahrnehmen und bei der Umsetzung berücksichtigen. Dies muss in ein ausgewogenes Verhältnis zu gruppenpädagogischem Handeln gestellt werden.

Im Handlungsfeld 4 Zusammenarbeit mit Eltern und Bezugspersonen ist der Bezug zu Migration dann adäquat hergestellt.

Sprache

Sprachförderung ist in den letzten Jahren zur dominanten Herausforderung für die Einrichtungen geworden. dies ist der Bereich, in dem der politische Druck und die Erwartungen massiv sind, insbesondere mit Blick auf kompensatorische Aufgaben.

³ Verena Thanner: Ausbildungsinhalte an Fachschulen für Sozialpädagogik zu Kindern unter drei Jahren, DJI 2009

⁴ BJK: Zur Zukunftsfähigkeit von Kindertageseinrichtungen, Juni 2008

Das Thema Sprachförderung im Kontext des Handlungsfeldes 2 unter „Bildungsbereiche der Bildungsprogramme“ abzuhandeln, entspricht nicht der realen Bedeutung dieses Themas in der Praxis. Ich wünsche mir, dass Ausbildung die grundlegende Bedeutung von Sprache für das Recht von Kindern auf Teilhabe und Befähigung berücksichtigt. Dazu müsste der Aspekt der Würdigung der Erstsprache und der Wertschätzung von Mehrsprachigkeit Eingang finden. Der sprachlichen Bildung der zukünftigen Fachkräfte wird aus meiner Sicht zu wenig Beachtung geschenkt. Sie ist gleichsam wie ein Roter Faden durch alle Dimensionen zu führen, ganz besonders aber im Handlungsfeld 2 bei der Unterstützung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen.

Offene Fragen aus Trägerperspektive, die auf der Grundlage des Qualifikationsprofils weiter bearbeitet werden müssen

Zusammenarbeit Ausbildung – Praxis:

Ist die Abstimmung des Lehrplans mit den Erfordernissen der praktischen Ausbildung wirklich gesichert? Welchen Einfluss haben Träger darauf? Wie sieht die intensive Zusammenarbeit in der Praxis wirklich aus?

Qualifikation und Qualifizierung der lehrenden Fachkräfte

Entscheidender Faktor für die Umsetzung des Qualifikationsprofils ist die Qualifizierung der lehrenden Fachkräfte. Wie und mit welchen Standards wird dies gesichert? Wird im Sinne der Durchlässigkeit die systematische wissenschaftliche Qualifizierung der lehrenden Fachkräfte gesichert oder wenigstens angestrebt?

Eignungsfeststellung

Wie wird gesichert, dass Schüler und Schülerinnen mit Bezug auf die formalen Bildungskompetenzen die Voraussetzungen mitbringen, um die im Qualifikationsprofil dargestellten Ansprüche realisieren zu können? Wie wird gesichert, dass die persönlichen Kompetenzen, die Eignung, eine Umsetzung der übergeordneten Dimension „Professionelle Haltung entwickeln“ realistisch erscheinen lassen?

Breitbandausbildung Quo Vadis?

Die Träger von Kindertageseinrichtungen stehen der derzeit praktizierten Breitbandausbildung kritisch gegenüber. Es muss dringend ein Prozess angestoßen werden, in dem das Verhältnis Breitband und Spezialisierung bearbeitet wird und nach Lösungen gesucht wird. Es muss geklärt werden, welche Erwartungen die anderen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe haben, in denen Erzieher und Erzieherinnen tätig sind. Könnte das Modell Grundlagenausbildung und dann Möglichkeiten der Spezialisierung für weitere Handlungsfelder ein Weg sein?

Dieses Thema kann und sollte die Ausbildung im Dialog mit den Trägern weiter entwickeln.

Abschließende Bemerkungen

Es ist zu wünschen, dass die JFMK in ihren weiteren Beratungen zur staatlichen Anerkennung von Bachelor Abschlüssen der Hochschulstudiengänge im Bereich Frühe Kindheit und der damit zusammenhängenden Bewertung von Kernkompetenzen dieses Qualifikationsprofil, das die Basis darstellt, mit heran zieht.

Ich wünsche mir, dass mehr Tagungen durchgeführt werden, in denen so wie hier, der Diskurs der unterschiedlichen Perspektiven und Professionen stattfinden kann. In diesem Sinne möchte ich mich bedanken, dass ich hier einen Teil der Perspektiven, nämlich die der Träger, hier einbringen konnte.

Doris Beneke
Diakonisches Werk der EKD e.V.