

C | Kompetenzprofil



1 Die Nutzungsmöglichkeiten von Kompetenzprofilen

Anna Beutin, Nicole Spiekermann

Die Kompetenzprofile der WiFF können von unterschiedlichen Adressatinnen und Adressaten genutzt werden:

Weiterbildnerinnen und Weiterbildner

können die Kompetenzprofile in verschiedenen Phasen der Angebotsgestaltung nutzen.

Zunächst sind sie in der Planungsphase von Weiterbildungsangeboten hilfreich, da sie Aufschluss über Kompetenzen geben, die in der Praxis benötigt werden und damit über die Ziele, auf die sich das Weiterbildungsarrangement beziehen sollte. Kompetenzprofile zeigen diese Ziele für unterschiedliche Handlungsfelder auf. In der Regel können Weiterbildungen dabei immer nur ausgewählte Handlungsfelder bzw. Kompetenzen berücksichtigen, es sei denn, die Angebote sind längerfristig angelegt und aufeinander aufbauend.

Kompetenzprofile können darüber hinaus die Bedarfsermittlung unterstützen, die ein wichtiges Element der Planungsphase darstellt: Sie dienen beispielsweise als Grundlage für einen Austausch zur Angebotsgestaltung mit potenziellen Auftraggebern oder mit den Teilnehmenden selbst.

Auch für die Überprüfung von Angeboten, die bereits entwickelt worden sind, können die Kompetenzprofile genutzt werden.

In der Evaluationsphase sind sie eine hilfreiche Prüffolie für die Einschätzung von Kompetenzzuwächsen bzw. eine (gemeinsame) Hintergrundfolie für einen reflexiven Austausch zum durchgeführten Angebot.

Weiterbildungsträger

können die Kompetenzprofile für die qualitative Einschätzung bzw. Evaluation ihrer Angebote und für die Auswahl bzw. Zuteilung ihrer Referentinnen und Referenten heranziehen. Das Weiterbildungsangebot kann mit Hilfe der Kompetenzprofile stär-

ker auf zentrale Kompetenzen, die eine bestimmte Zielgruppe benötigt, zugeschnitten werden.

Träger von Kindertageseinrichtungen

können die Kompetenzprofile als Orientierungshilfe zu den Arbeits- und Verantwortungsbereichen bestimmter Personenkreise nutzen, etwa Leitungen, pädagogische Fachkräfte oder Fachberaterinnen und Fachberater. Mithilfe der Kompetenzprofile können sowohl zentrale Praxisanforderungen als auch Inhalte bzw. Ziele von Weiterbildungen identifiziert werden. Im Dialog und unter Einbezug des Kompetenzprofils als Reflexionsfolie können individuelle Weiterbildungsbedarfe erkannt werden. Je nach konzeptioneller Ausrichtung der Kita können unterschiedliche Kompetenzprofile auch für die Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität genutzt werden, beispielsweise zu Themen wie Mehrsprachigkeit, Partizipation/Bildungsteilhabe oder frühe naturwissenschaftliche Bildung.

Träger können die Kompetenzprofile als Grundlage für die (externe) Evaluation bzw. qualitative Einschätzung oder Bewertung eines Fachberatungs- und Weiterbildungsangebots hinzuziehen.

Darüber hinaus eignen sich die Kompetenzprofile als Unterstützung bei Maßnahmen der Personalgewinnung, -bindung oder -sicherung, indem sie etwa bei der Formulierung von Ausschreibungen und Stellenbeschreibungen, bei der Vorbereitung von Personalgesprächen oder für die Entwicklung individueller Kompetenzprofile einzelner Fach- und Führungskräfte herangezogen werden.

Fachberaterinnen und Fachberater

können die Kompetenzprofile als inhaltliche Orientierung über einen zentralen Themenbereich (z.B. Inklusion) und dazugehörige zentrale Kompetenzen nutzen. Unter Rückgriff auf das Kompetenzprofil und die Fachtexte des *Wegweisers* kann die eigene Expertise erweitert werden. Die Kompetenzprofile sind u.a. bei der Gestaltung von Beratungen (etwa

für/mit Leitungen), die Zusammenstellung von Fachinformationen, die Entwicklung eines (Team-) Weiterbildungsangebots oder für die eigene Professionalisierung bzw. Qualitätsentwicklung als Fachberaterin, als Fachberater unterstützend. Die Kompetenzprofile können von Fachberaterinnen und Fachberatern auch für die (gemeinsame) Reflexion über notwendige berufliche Standards eingesetzt werden.

Leitungen von Kindertageseinrichtungen

können die Kompetenzprofile für die Qualitätsentwicklung ihrer Einrichtung nutzen, u.a. für Überlegungen zur Qualifizierung und Weiterentwicklung ihres Teams bzw. ihrer eigenen Leitungstätigkeit. Sowohl die eigenen Kompetenzen und entsprechenden Entwicklungspotenziale als auch die Potenziale und ggf. Bedarfe der Weiterentwicklung seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können durch die Auseinandersetzung mit den Kompetenzprofilen identifiziert werden.

Pädagogische Fachkräfte

können durch die Arbeit mit Kompetenzprofilen eigene Stärken und Entwicklungspotenziale feststellen. Sie können sich über die Voraussetzungen bzw. Anforderungen, die mit unterschiedlichen Themenbereichen bzw. beruflichen Aufgaben einhergehen, umfassend informieren. Entscheidungen über eigene berufliche Ziele wie z.B. die Übernahme neuer Verantwortungsbereiche oder die Aufnahme einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme können informiert und bewusst getroffen werden.

2 Das Kompetenzprofil „Fachberatung für Kindertageseinrichtungen“

2.1 Struktur

Das Kompetenzprofil des Wegweisers „Fachberatung für Kindertageseinrichtungen“ ist in zweifacher Weise strukturiert: Zum einen orientiert es sich an dem Kompetenzmodell des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), zum anderen berücksichtigt es für jedes Handlungsfeld die vier Prozessschritte: Analyse (inklusive Beobachtung, Wahrnehmung), Planung, Durchführung und Evaluation (siehe dazu das Kapitel „Kompetenzorientierung“ von Jelena Ulukut in Teil A dieses Bandes). Eine Einstufung der Kompetenzen in bestimmte Niveaustufen wird zwar nicht vorgenommen, es sprechen jedoch mindestens drei Gründe dafür, die Fort- und Weiterbildung in den Kernaufgaben an der Niveaustufe 7 auszurichten:

Erstens adressiert eine solche Fortbildung Personen, die bereits auf DQR-6-Niveau qualifiziert sind, nämlich fachschulisch oder hochschulisch qualifizierte Fachkräfte.

Zweitens wird an die Funktion der Fachberatung der Anspruch gestellt, wissenschaftliches Wissen in das System einzuspeisen, was eine wissenschaftliche Ausbildung erfordert (Kaiser/Fuchs-Rechlin 2020, Preissing u.a. 2016).

Und schließlich wird drittens bereits in einigen Landesgesetzen explizit eine wissenschaftliche Qualifikation gefordert (ebd.).

Innerhalb des Kompetenzprofils wird eine künstliche Trennung in unterschiedliche Handlungsfelder und Kompetenzbereiche vorgenommen, die zum einen gleichwertig nebeneinanderstehen und zum anderen im Alltagshandeln auf vielfältige Weise miteinander verwoben sind. Das Kompetenzprofil ist deshalb immer auch im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Kompetenzen und Handlungsfeldern zu betrachten; dies betrifft sowohl die fachlichen als auch die personalen Kompetenzen.

Um Redundanzen zu vermeiden, werden Aspekte wie notwendiges (Fach-)Wissen in der Regel nur einmal im Kompetenzprofil erwähnt. Für die Tätigkeit der Fachberaterinnen und Fachberater ist ein integrierender Blick auf die Handlungsfelder bzw. das Kompetenzprofil in besonderem Maße relevant, weil ein Kernelement ihrer Arbeit das Agieren in alle Richtungen im System ist. An der Schnittstelle zwischen Praxis und Kita-Träger, Wissenschaft, Fachpolitik und Aus- und Weiterbildung begleiten sie u.a. (Reform- bzw. Qualitäts-)Prozesse, regen Kommunikation an und engagieren sich für die fachpolitische Weiterentwicklung der Frühen Bildung bzw. ihrer Berufsgruppe, gemeinsam mit den weiteren Akteuren des Systems.

Diese vielfältigen Blickrichtungen, die seitens der Fachberaterinnen und Fachberater u.a. ein systemisches bzw. vernetztes Denken und Handeln und einen ausgeprägten Wissenschaftsbezug erfordern, können im Kompetenzprofil nur punktuell deutlich gemacht werden, stellen aber eine wichtige generelle Perspektive bzw. Aufgabe ihrer Arbeit dar. Fachberaterinnen und Fachberater müssen dafür in zwei Ebenen wirken:

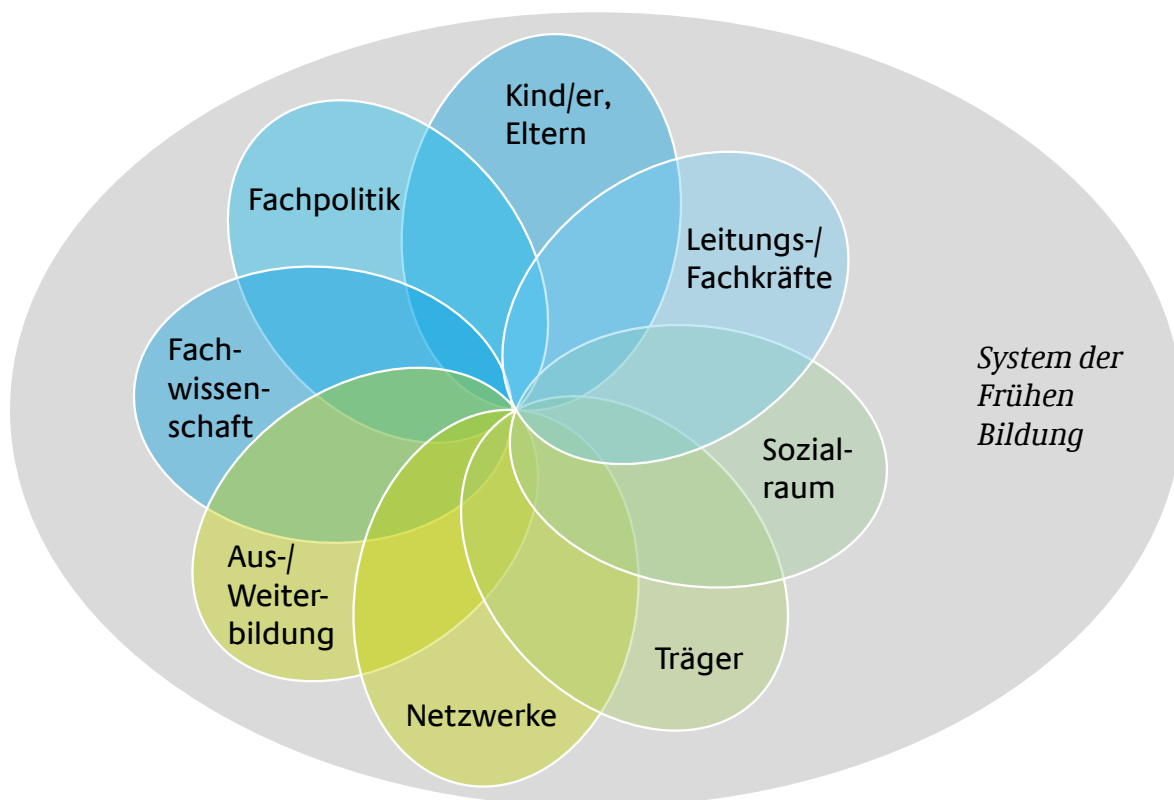
- das System der Kita und der Kita-Träger mit dem Ziel der Qualitätsentwicklung bzw. -sicherung;
- das (fachpolitische) System der Fachberatung bzw. Frühen Bildung, u.a. um das eigene professionelle Handeln zu sichern.

Vor diesem Hintergrund müssen Fachberaterinnen und Fachberater mit vielen unterschiedlichen Akteuren interagieren. Neben den Personen, die unmittelbar in den Kitas oder bei Einrichtungsträgern tätig sind (u.a. Fach- und Leitungskräfte), zählen hierzu externe Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner z.B. aus der Jugendhilfe, dem Gesundheitssektor, dem Aus- und Weiterbildungssystem sowie aus der eigenen Berufsgruppe. Fachberaterinnen und Fachberater agieren auf

unterschiedlichen Ebenen, sodass Vernetzung und Kooperation wesentliche Eckpfeiler ihres Handelns sind. Dementsprechend werden im vorliegenden Kompetenzprofil Tätigkeiten der Vernetzung und externen Kooperation als Querschnittsaufgabe behandelt. Sie tauchen in fast allen der unten genannten Handlungsfeldern als integraler Bestandteil auf. Die folgende Abbildung skizziert – ohne einen

Anspruch auf Vollständigkeit – die direkten und indirekten Wirkungskreise im System der Frühen Bildung, in denen Fachberaterinnen und Fachberater auf vielfältige Weise aktiv werden (sollten), um ihren anspruchsvollen Aufträgen gerecht zu werden.

Abb.: Fachberaterinnen und Fachberater (inter-)agieren als Bindeglied im System der Frühen Bildung



Quelle: Eigene Darstellung

2.2 Spannungsfelder fachberaterischen Handelns

Mit Blick auf die heterogenen Arbeitssituationen von Fachberaterinnen und Fachberatern bilden die hier aufgelisteten Handlungsfelder und die dazugehörigen Kompetenzen zwar einen Kern des Tätigkeitsprofils von Fachberaterinnen und Fachberatern ab, allerdings unterscheidet sich

das Aufgabenspektrum von Fachberaterinnen und Fachberatern teilweise stark voneinander, je nach Mandat oder organisationaler Einbindung. Dies liegt u.a. an den unterschiedlichen Länder- bzw. Trägervorgaben und daraus resultierenden heterogenen Aufträgen und Arbeitsverhältnissen der Fachberaterinnen und Fachberatern. Das Kompetenzprofil fokussiert den Kern der Tätigkeit von Fachberatung, nämlich die Beratung der Fachkräf-

te, der Teams und der Einrichtungsträger in allen pädagogischen Fragen. Personen mit Fach- oder Dienstaufsicht haben darüberhinausgehende Verantwortungsbereiche, die zusätzliche Kompetenzen erfordern. Eine besondere Herausforderung besteht für diese Personen beispielsweise darin, die zum Teil miteinander konfligierenden Herausforderungen von Aufsicht und Beratung auszubalancieren. Für diesen „Spagat“ ist es u.a. wichtig, dass Fachberaterinnen und Fachberater gegenüber ihren Adressatinnen und Adressaten Transparenz hinsichtlich dieser Aufträge und der damit verbundenen Konsequenzen herstellen, z.B. ihren Grenzen in Beratungsfällen. Allerdings ist das Wahrnehmen von Grenzen (z.B. die Notwendigkeit, weitere Personen wie Spezialisten in Beratungen hinzuziehen zu müssen) auch ohne Kontrollfunktion ein wichtiges Element von Fachberatung.

Ein weiteres zentrales Spannungsfeld, in dem sich Fachberatung – auch ohne Aufsichtsfunktion – bewegt, ist das des potenziellen Machtgefälles, das zwischen Personen, die beraten und Personen, die beraten werden, entsteht. Eine zentrale Frage ist daher, wie Fachberatung dazu beitragen bzw. garantieren kann, die Selbstbestimmung bzw. Selbstständigkeit der (beratenen) Personen bzw. Zielgruppen zu wahren bzw. zu erhöhen.

2.3 Handlungsfelder von Fachberaterinnen und Fachberatern

Die Handlungsfelder des Kompetenzprofils „Fachberatung für Kindertageseinrichtungen“ wurden aus Ergebnissen einer qualitativen Studie der WiFF zu Fachberatung gewonnen (Kaiser/Lipowski im Erscheinen). Die Studienergebnisse zeigen, dass neben Qualitätsentwicklung/-management, Trägerberatung, Teamentwicklung und Kompetenz- bzw. Personalentwicklung auch Verwaltungstätigkeiten einen – zum Teil großen – Aufgabenbereich von Fachberaterinnen und Fachberatern darstellen. Aus der Qualitätsperspektive lässt sich jedoch kritisch fragen, ob Verwaltungstätigkeiten in größerem

Umfang zum Tätigkeitsprofil von Fachberaterinnen und Fachberatern gehören. Aus diesem Grund wurde kein eigenes Handlungsfeld zu Verwaltung im Kompetenzprofil aufgenommen.

Das erste Handlungsfeld – Die Kita-Qualität sichern, Prozesse der Qualitätsentwicklung anstoßen und (mit-)gestalten – kann als Dachthema allen weiteren Handlungsfeldern übergeordnet werden, denn deren Aspekte, etwa Teamentwicklung, dienen diesem Ziel. Dennoch sind alle Handlungsfelder A bis E gleichermaßen bedeutsam und fokussieren jeweils zentrale Aufgaben von Fachberaterinnen und Fachberatern. Das Engagement, mit denen sie diese Aufgaben gestalten (können) bzw. ihr Wirkungskreis, hängt u.a. von der Reichweite des Mandats ab, das ihnen die Kita-Träger erteilen. Je weitreichender sich dieses gestaltet, desto umfangreicher sind auch ihre Handlungsmöglichkeiten. Orientierungspunkte für das Handeln (aller Akteure) bilden u.a. die Bildungs- und Erziehungspläne der Länder und die Vorgaben des SGB VIII. Eine weitere zentrale Perspektive u.a. der Fachberaterin bzw. des Fachberaters ist die Gesundheit der Fachkräfte. Auch ihre eigene Gesundheit bzw. die damit einhergehende Selbstfürsorge und das Erkennen persönlicher Belastungsgrenzen ist für Fachberaterinnen und Fachberater bedeutsam sowie die Kenntnis entsprechender Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen. Eine Grundvoraussetzung, damit Fachberaterinnen und Fachberater die an sie gestellten Anforderungen erfüllen können, ist die Bereitstellung geeigneter Rahmenbedingungen (u.a. Finanzierung, Struktursicherheit, Personalsicherung) seitens der Fachpolitik, auf Ebene der Kommunen, der Länder und des Bundes.

2.4 Die Handlungsfelder im Überblick

Beim Kompetenzprofil handelt es sich um ein idealtypisches Modell frühpädagogischen Handelns; es stellt kein Anforderungsprofil an eine einzelne Fachkraft bzw. an eine einzelne Fachberaterin oder einen Fachberater dar. Für die Gestaltung der Handlungsfelder ist die Zusammenarbeit unterschiedli-

cher Akteure notwendig, wie Trägervertreterinnen und -vertreter, Leitungen und frühpädagogische Fachkräfte. Kompetenzentwicklung ist im Sinne des Wegweisers ein durch Weiterbildung und kollegiale Beratung unterstützter kontinuierlicher und individueller Prozess.

Handlungsfeld A: Qualität

Die Kita-Qualität sichern, Prozesse der Qualitätsentwicklung anstoßen und (mit)gestalten

Handlungsfeld B: Träger

Die Kita-Träger in fachlichen, organisatorischen und bildungspolitischen Belangen beraten

Handlungsfeld C: Personal

Die Personal- bzw. Kompetenzentwicklung der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte unterstützen

Handlungsfeld D: Team

Die Teamentwicklung und die Zusammenarbeit der Kita-Teams unterstützen

Handlungsfeld E: Eigene Arbeit

Die Qualität der eigenen Arbeit feststellen, sichern und weiterentwickeln

Das Kompetenzprofil „Fachberatung für Kindertageseinrichtungen“ ist das Ergebnis eines diskursiven Prozesses in der Expertengruppe Fachberatung. Nicole Spiekermann und Anna Beutin haben diesen Prozess für die WiFF begleitet sowie die Kompetenzformulierungen ausgearbeitet.

Literatur

- Kaiser, Anna-Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2020): Steuerung der Qualität oder Qualität der Steuerung? Die gesetzliche Rahmung der Kita-Fachberatung in den Bundesländern. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Arbeitspapiere, Nr. 3. München
- Kaiser, Anna-Katharina/Lipowski, Hilke (im Erscheinen): Fachberatung für Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 35. München
- Preissing, Christa/Berry, Gabriele/Gerszonowicz, Eveline (2016): Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele: Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. Freiburg im Breisgau, S. 253–314

Abbildung

Abbildung: Fachberaterinnen und Fachberater (inter-)agieren als Bindeglied im System der Frühen Bildung

A	Fachkompetenz	Fertigkeiten	Personale Kompetenz	Selbstständigkeit
	Wissen		Sozialkompetenz	
Handlungsfeld A: Qualität				
<i>Die Kita-Qualität sichern, Prozesse der Qualitätsentwicklung anstoßen und (mit)gestalten</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
	<p>... verfügen über fundiertes Fach- und Praxiswissen zu grundlegenden Prinzipien frühpädagogischen Handelns (z.B. Selbstbildung, Ko-Konstruktion, Partizipation, Inklusion, Sozialraum- und Lebensweltorientierung) sowie zu Verfahren und Instrumenten des Qualitätsmanagements.</p> <p>... sind vertraut mit den Qualitätsvorgaben, -zielen und -diskursen im Kita-System auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene sowie den allgemeinen rechtlichen Vorgaben zu zentralen Themen (z.B. Kinderschutz).</p> <p>... kennen die organisationalen und pädagogischen Ziele des Trägers (z.B. Personalentwicklung, Kooperationen) sowie die Regularien des Kita-Trägers, u.a. zur Vermeidung von und den Umgang mit Kindeswohlgefährdungen (z.B. Ablaufpläne, Beschwerde-management, (externe) Ansprechpersonen).</p>	<p>... können die fachlichen und trägerspezifischen Instrumente für die Analyse des Ist-Stands anwenden.</p> <p>... können identifizieren, welche Akteure (Leitungs- und Fachkräfte, Träger, Kinder und Eltern) bzw. Kooperationspartnerinnen und -partner zu beteiligen sind und wie dies am besten gelingt (Methodenrepertoire).</p> <p>... können auf Basis der gemeinsamen Ist-Stand-Analyse Weiterentwicklungsbedarfe erkennen, konkrete (smarte) Ziele formulieren und dabei die Spezifika der jeweiligen Einrichtung berücksichtigen (→ C).</p>	<p>... können den Analyseprozess sowie die Identifikation von Weiterentwicklungsbedarfen und Zielen transparent und partizipativ gestalten.</p> <p>... sind in der Lage, die Prozesse der Qualitätsanalyse für die Beteiligten nachvollziehbar zu machen (z.B. die Kriterien, nach denen Qualität gemessen wird).</p> <p>... besitzen die Fähigkeit, Teams bzw. den Träger für die Bedeutung zentraler Aspekte, wie etwa ein kindgerechtes Beschwerdemanagement, zu sensibilisieren.</p>	<p>... können überprüfen, inwiefern die Qualitätsdimensionen (Orientierungen, Strukturen, Prozesse, Ergebnisse) sowie die Handlungsfelder A–E in der Analyse berücksichtigt werden.</p> <p>... sind sich der Möglichkeiten und Grenzen ihres eigenen Handelns und ihrer Verantwortung hinsichtlich der Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität bewusst.</p> <p>... sind in der Lage, mit Vorbehalten und/oder Widerständen (z.B. gegenüber Qualitätsprüfung/-vorgaben) kreativ und konstruktiv umzugehen.</p>
Analyse				

A	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld A: Qualität				
<i>Die Kita-Qualität sichern, Prozesse der Qualitätsentwicklung anstoßen und (mit)gestalten</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Planung	... verfügen über fundiertes Wissen zu Methoden des Zeit- und Projektmanagements.	... können auf Basis der Ergebnisse der Ist-Stand-Analyse den Gesamtprozess in Teilprozesse untergliedern, Arbeitspakete und Meilensteine definieren und Verantwortlichkeiten klären.	... sind in der Lage, die Leitungen, Fachkräfte und den Träger in die Planung einzubinden bzw. diese gemeinsam zu gestalten.	... können die Planung hinsichtlich zentraler Grundprinzipien reflektieren, z.B. Terminierung, Nennung von Zuständigkeiten.
	... kennen zentrale Dokumente der Einrichtungen/Träger wie bspw. Konzeption, Leitbild, QM-Handbücher.	... können an vorhandene interne (z.B. Aktualisierung der fachlichen Fundierung des Leitbildes) bzw. externe Planungen (z.B. sozialräumliche Weiterentwicklungen) anschließen bzw. diese weiterentwickeln.	... können einen transparenten Prozess gestalten, der für alle Beteiligten nachvollziehbar ist, indem sie u.a. Meilensteine, Arbeitsstände kommunizieren.	... sind bereit, für die Belange der Kinder und deren Rechte einzutreten. ... verstehen Veränderungs- bzw. Anpassungswünsche als selbstverständlich.
Durchführung	... haben vertiefte, aktuelle Kenntnisse in Methoden der Gesprächsführung, der Prozessbegleitung und der Gruppenarbeit.	... können Einzelprozesse in den Kontext des Gesamtprozesses stellen und sowohl die Einzelprozesse/Aktivitäten als auch den Gesamtprozess im Auge behalten.	... sind fähig, den Austausch über Qualität innerhalb des Trägers und mit den Leitungs- und Fachkräften zu initiieren, zu begleiten und aufrechtzuerhalten (z.B. durch Qualitätsdialoge, und -zirkel).	... sind bereit, ihre eigene Rolle im Qualitätsprozess und innerhalb des Teams bzw. im Verhältnis zur Leitung kritisch zu hinterfragen.
	... sind vertraut mit den jeweiligen (Bundes-, Länder- und kommunalen) Strukturen, Steuerungselementen (z.B. Vorgaben, Handreichungen) sowie (kirchen-)rechtlichen Bestimmungen des Trägers.	... können Diskussionen und Arbeitsprozesse initiieren, gestalten und sichern, d.h. moderieren, visualisieren, protokollieren. ... können flexibel auf die Bedarfe der Beteiligten reagieren und Planungen entsprechend anpassen.	... können (Qualitäts-)Prozesse partizipativ gestalten (z.B. hinsichtlich Entscheidungen, Aufgabenteilung, Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen), statt Ziele, Wege und Lösungen vorzugeben.	

A	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld A: Qualität				
<i>Die Kita-Qualität sichern, Prozesse der Qualitätsentwicklung anstoßen und (mit)gestalten</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Evaluation	... verfügen über ein Repertoire an Evaluations-/Reflexionsinstrumenten und -verfahren sowie Grundkenntnisse in der Konzipierung, Durchführung und Auswertung von Forschungsvorhaben.	... können Methoden passgenau und situativ auswählen und einsetzen, um die Zielerreichung zu evaluieren, auch im Hinblick auf die Perspektive der Eltern und Kinder (Adressatinnen und Adressaten von Qualitätsentwicklung).	... können den Prozess und die Zielerreichung gemeinsam mit den Beteiligten überprüfen bzw. reflektieren und daraus Schlussfolgerungen für die weitere Qualitätsentwicklung ziehen.	... können einschätzen, ob es ihnen gelingt, das Thema Qualitätssicherung und -entwicklung zugänglich zu machen, z.B. durch kreative Methoden.
		... können die Ergebnisse von (Selbst-)Reflexionen/Evaluativen nutzen und das Angebot bzw. die Prozesse und Strukturen entsprechend weiterentwickeln.	... können die Beteiligung für die Notwendigkeit der Qualitätssicherung und -entwicklung und die Gestaltung als einen kontinuierlichen Prozess sensibilisieren.	... sind bereit, lösungsorientiert vorzugehen und bspw. zu prüfen, wie die Kita (externe) Ressourcen (stärker) nutzen kann.
		... können Informationen über (Teil-)Ergebnisse/-schritte für unterschiedliche Zielgruppen aufbereiten (z.B. Träger, Eltern).		

B	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld B: Träger				
<i>Die Kita-Träger in fachlichen, organisatorischen und bildungspolitischen Belangen beraten</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Analyse	... kennen die unterschiedlichen Trägerstrukturen (öffentlich, frei, gewerblich) und deren Steuerungsebenen (Kommune, Bund, Länder) sowie die genauen Strukturen des Trägers, der sie beauftragt hat (→ A).	... können die Aktualität/Qualität zentraler kitabezogener Dokumente des Trägers prüfen (u.a. Konzeption, Leitbild).	... können mit dem Träger in einen kontinuierlichen Dialog zu zentralen Aspekten frühkindlicher Bildung und Betreuung treten, u.a. durch den Aufbau entsprechender Kommunikations- bzw. Informationsstrukturen, Protokoll-führung.	... sind bereit, ihr Wissen, ihre Kompetenzen einzuordnen und qualitativ einschlägige Wissensquellen zu nutzen.
	... sind – soweit vorhanden – mit den (aktuellen) gesetzlich definierten Trägeraufgaben und Verantwortungsbereichen sowie den (Finanzierungs-)Strukturen vertraut.	... sind in der Lage, die Trägerorganisation im Hinblick auf Strukturen, Zuständigkeiten, Arbeits- teilung, Ressourcen und Bedarfe systematisch zu analysieren und dafür unterschiedliche Methoden zu nutzen, bspw. Befragungen, Gespräche, Sichtung von Dokumenten.	... können weitere zentrale Akteure wie die Leitungen/Leitungs-kräfte in den Austausch, die Zusammenarbeit mit dem Träger aktiv einbinden.	... verfügen über ein selbstbewusstes, authentisches und fachlich versiertes Auftreten.
	... sind vertraut mit den fachlichen/ fachpolitischen Hintergründen/ Diskursen zu den Verantwortungsbereichen des Trägers (u.a. zu Arbeits-/Gesundheitsschutz, Finanzierung, Bau, Personal).	... können fachliche Neuerungen erkennen und für die Praxis, für den Träger „übersetzen“/transformieren und hinsichtlich ihrer bestehenden Praxisrelevanz einordnen.	... sind in der Lage, offen und flexibel mit Unterschieden umzugehen, bspw. hinsichtlich der (Kommunikations-)Kultur der Träger.	... können erfragen bzw. in einen Austausch darüber kommen, welche Bedarfe, Erwartungen etc. die Träger haben.

B	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld B: Träger				
<i>Die Kita-Träger in fachlichen, organisatorischen und bildungspolitischen Belangen beraten</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
<p>... kennen die für die Kita relevanten Funktionsträgerinnen/-träger und Ansprechpersonen bei den Trägern.</p> <p>... kennen einschlägige (frühpädagogische) (Wissens-)Quellen und -netzwerke sowie die administrativen Strukturen/Prozesse im System der Kinder- und Jugendhilfe.</p> <p>... kennen ihren eigenen Auftrag und ihre entsprechenden Verantwortungsbereiche.</p>	<p>... können mit dem Träger und der Leitung einen kritisch-konstruktiven Dialog über die Weiterentwicklung der Einrichtungen führen (bspw. Auseinandersetzung mit ggf. differierenden Perspektiven, Zielen, Meilensteinen).</p> <p>... können Formate gestalten, Strukturen entwickeln, die dazu dienen, den Träger (regelmäßig) zu informieren und zu beraten, bspw. über aktuelle gesetzliche Vorgaben, (pädagogische) Handlungsempfehlungen, notwendige Rahmenbedingungen.</p> <p>... sind in der Lage, sich systematisch neues Wissen z.B. über Betriebsführung aus ihren Netzwerken bzw. aus der Fachliteratur zu erschließen und für die Bedarfe des Trägers aufzubereiten.</p> <p>... sind fähig, dem Träger, ggf. der Kommune Impulse für eine Weiterentwicklung seines/ihrer Angebots zu geben, bspw. für die Bedarfsplanung, Strategien der Personalentwicklung und der Personalentwicklung und -gewinnung (→ C).</p>	<p>... können mit Trägern gemeinsam über die Anschlussfähigkeit/Konsequenz konzeptioneller Umsetzungen, Entwicklungen für zentrale Themen/Größen wie das Wohlbefinden und die Gesundheit aller im Setting Kita, die pädagogische Qualität, die Personalpflege und -bindung der Fachkräfte reflektieren.</p> <p>... sind fähig, ihre eigene Rolle zu definieren und gegenüber dem Träger klar zu kommunizieren.</p>	<p>... sind in der Lage, ihre Fähigkeit, andere Personen für Themen zu sensibilisieren, zu reflektieren.</p> <p>... sind bereit, Feedback zu ihren sozialen und kommunikativen Fähigkeiten einzuholen und Entwicklungspotenziale zu erkennen.</p> <p>... können die Zusammenarbeit mit dem Träger und anderen Akteuren bzw. Kooperationspartnerinnen bzw. -partnern als Chance und Lerngelegenheiten begreifen.</p>	
Planung				

B	Fachkompetenz	Fertigkeiten	Personale Kompetenz	Selbstständigkeit
	Wissen		Sozialkompetenz	
Handlungsfeld B: Träger				
<i>Die Kita-Träger in fachlichen, organisatorischen und bildungspolitischen Belangen beraten</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
	<p>... sind mit den Spannungsverhältnissen vertraut, in denen sich Träger befinden (z.B. zwischen wirtschaftlich-ökonomischen und sozial-kooperativen Strukturen und Zielen).</p>	<p>... können den Träger flexibel und bedarfsgerecht zur Ausübung seiner Trägeraufgaben beraten.</p> <p>... sind in der Lage, den Träger und die Leitung kontinuierlich zu informieren, u.a. zu sozial- und bildungspolitischen Entwicklungen und Instrumenten (z.B. Benachteiligung, Arbeitnehmer-schutz, Gesundheitsförderung), u.a. durch Recherche/Zusammenstellung von Informationen.</p> <p>... können Wege finden, die Nachhaltigkeit der Aktivitäten zu unterstützen, z.B. durch wiederkehrende (Arbeits-)Formate, Transparenz, Verschriftlichung, festgelegte Ziele.</p>	<p>... sind in der Lage, mit den Beteiligten Spannungsfelder, in denen sich der Träger befindet, zu bearbeiten.</p> <p>... sind in der Lage, mit Beteiligten zielführend Lösungen herauszuarbeiten bzw. mögliche Lösungsansätze/-vorschläge zu entwickeln.</p> <p>... können zentrale Aspekte zur Qualitätsentwicklung der Kita gegenüber dem Träger (falls nötig immer wieder) ansprechen.</p> <p>... sind fähig, sich mit Akteuren des Sozialraums zu vernetzen, um regionale fachpolitische Entwicklungen zu ermitteln und sich an Diskursen zu beteiligen (→ E).</p>	<p>... sind bereit, sich mit ihrer Konfliktfähigkeit und Kompro-missbereitschaft auseinanderzusetzen.</p> <p>... können die eigenen professionellen Standards für die Arbeit in Kitas mit den jeweils gegebenen Rahmenbedingungen in Bezug setzen.</p> <p>... sind in der Lage, ihr Auftreten, ihr „Standing“ zu reflektieren (z.B. Angemessenheit, Selbstbewusstsein, „Echtheit“, kommunikatives und fachliches Know-how, Empathiefähigkeit, (externe) Erwartungen an die eigene Person).</p> <p>... können ihre eigene Rolle in der Zusammenarbeit/im Beratungsprozess mit dem Träger reflektieren.</p>
Durchführung				

B	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld B: Träger				
<i>Die Kita-Träger in fachlichen, organisatorischen und bildungspolitischen Belangen beraten</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Evaluation	... kennen unterschiedliche Methoden der Evaluation und sind sowohl mit Selbst- als auch mit Fremdevaluation vertraut.	... sind in der Lage, (Gesprächs-) Anlässe für die gemeinsame Reflexion ihrer Zielerreichung zu nutzen. ... können (Kommunikations-) Strukturen prüfen und ggf. weiterentwickeln.	... können gemeinsam mit dem Träger in einen Austausch über die Qualität ihrer Zusammenarbeit treten, Feedback für sich einfordern und auch konstruktiv Feedback geben.	... sind bereit und fähig, die Wirksamkeit ihres Handelns, ihrer Unterstützung zu hinterfragen, z.B. Wissensvermittlung/inspirierende Impulse, das Anstoßen von Reflexionsprozessen.
		... sind fähig, Ergebnisse der Evaluation zu nutzen, um neue Entwicklungen anzustoßen bzw. ihre Planungen, falls notwendig, immer wieder anzupassen.	... sind in der Lage, kontinuierliche Prozesse zu gestalten, u.a. durch den Austausch über Planungen mit dem Träger und Kolleginnen bzw. Kollegen aus dem Fachberatungskreis.	... können ihre Verantwortung gegenüber allen in der Kita vertretenen Akteuren begreifen (Träger, Leitung, Mitarbeitende, Kinder, Eltern).

C	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld C: Personal				
<i>Die Personal- bzw. Kompetenzentwicklung der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte unterstützen</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Analyse	... sind vertraut mit den konzeptionellen Schwerpunkten/ Besonderheiten der Einrichtung (z.B. Ausbildungs- oder Konsultations-Kita) sowie aktuellen (Fach-)Diskursen und damit verbundenen Zielen der Weiterentwicklung der Einrichtung.	... sind fähig, vor dem Hintergrund des Kompetenzprofils des Teams und mit Hilfe eines entsprechenden Methodenrepertoires einzuschätzen, welche Entwicklungspotenziale und -bedarfe einzelne Fachkräfte und die Leitungen haben.	... sind in der Lage, ein Vertrauensverhältnis zu den Teams, zum Träger und zur Leitung aufzubauen, das u.a. auf Basis regelmäßigen Austauschs, Einrichtungsbesuchen, Informationsweitergabe entsteht.	... sind bereit, eine ressourcenorientierte Perspektive auf die Kompetenzen der Fach- und Leitungskräfte einzunehmen.
	... kennen Verfahren, mit denen der individuelle Kompetenzstand und Entwicklungsbedarfe ermittelt werden können (z.B. Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung).	... können die Kriterien und Entwicklungspotenziale auf Einrichtungs- und Personalebene sowie zentrale Aspekte (z.B. unterschiedliche Perspektiven, Beobachtungen, Ergebnisse) dokumentieren.	... sind fähig, die Ergebnisse ihrer (Kompetenz-)Analyse mit dem Träger und der Leitung, ggf. einzelnen Fachkräften abzustimmen und in Bezug zum Gesamtkonzept der Personalentwicklung zu setzen.	... können die Attraktivität des Trägers (u.a. in seiner Außen- darstellung) als (zukünftiger) Arbeitgeber einschätzen.
		... sind in der Lage, Personalentwicklungskonzepte (mit) zu entwickeln, wenn diese seitens des Trägers noch nicht vorliegen.	... können mit dem Träger, den Leitungen, ggf. den Fachkräften Prioritäten festlegen und dafür die Ziele der Einrichtung mit den Entwicklungsbedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abstimmen.	... sind in der Lage, zentrale Themen/Kompetenzen zu identifizieren (z.B. Interaktionskompetenz) und hierzu vielfältige (Informations-)Formate zu gestalten, bspw. aktivierende Impulse.

C	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld C: Personal				
<i>Die Personal- bzw. Kompetenzentwicklung der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte unterstützen</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Planung	... kennen die Personalsituation in den Einrichtungen.	... können auf Basis ihrer Analyse (s.o.) und den Zielen des Trägers mit dem Träger und der Leitung ein Gesamtkonzept zu entwickeln, das eigene Angebote (z.B. Beratungsgespräche) sowie ggf. externe Angebote (z.B. Leitungsfortbildung) beinhaltet.	... sind in der Lage, die Planungen für Angebote der Personal- bzw. Kompetenzentwicklung/Personalgewinnung mit allen Verantwortlichen (Träger, Leitung) abzustimmen.	... können ihren eigenen Wissensstand einschätzen und auf Basis dieser Überlegungen entscheiden, ob sie selbst ein Angebot gestalten können oder weitere Personen einbinden sollten.
	... verfügen über vertieftes Wissen zur (Weiter-)Entwicklung fachlicher und personaler Kompetenzen, bspw. zu geeigneten Methoden, die Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen (z.B. Leitungen).	... können – mit Blick auf die (Kompetenz-)Ziele – in ihrem Konzept bzw. den internen/externen Angeboten sowohl die Entwicklung fachlicher als auch personaler Kompetenzen berücksichtigen und vielfältige Erfahrungsmöglichkeiten bieten, bspw. Rollenspiele, die Auseinandersetzung mit Dilemmasituationen, mit Fachtexten.	... können ggf. weitere Personen bzw. Ressourcen hinzuziehen, wie (spezialisierte) Weiterbilderinnen und Weiterbildner, Angebote der Krankenkassen, Kooperation mit Fach- und Hochschulen.	... sind bereit, ihre Planung hinsichtlich zentraler Aspekte zu hinterfragen (z.B. Relevanz für den beruflichen Alltag, Anknüpfen an Vorwissen, Vermeidung von Über- und Unterforderung, aktive Rolle der Lernenden, Möglichkeit des sozialen Austauschs).
	... kennen Angebote bzw. Ressourcen, die für die Kompetenzentwicklung genutzt bzw. hinzugezogen werden können, wie Veröffentlichungen (z.B. Kompetenzprofile), Fachmagazine/-artikel, Tagungen, kostenfreie/-günstige (Online-)Weiterbildungen, (Fach-)Expertinnen/Experten.	... sind fähig, in der Planung geeigneter Angebote auch digitale Möglichkeiten, Ressourcen zu berücksichtigen wie bspw. regelmäßige E-Mail-Newsletter.		

C	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld C: Personal				
<i>Die Personal- bzw. Kompetenzentwicklung der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte unterstützen</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Durchführung	... kennen die Grundlagen von Moderation, Präsentation, Kommunikation/Gesprächsführung.	... können (neues) Wissen praxisnah aufbereiten bzw. für die Praxis „übersetzen“ und (Wissens-) Impulse setzen.	... können kollegiale Formen des Austauschs, der Zusammenarbeit gestalten bzw. anregen (z.B. Leitungstreffen).	... sind in der Lage, ihre (verbale/nonverbale) Kommunikation bzw. ihre Interaktion bewusst zu nutzen/einzusetzen.
	... sind vertraut mit methodischen/kommunikativen Mitteln für eine flexible Gestaltung eines Prozesses.	... können unterschiedliche Rollen einnehmen (z.B. Moderation, Coaching, Beratung).	... können flexibel agieren, ggf. umplanen, wenn die Dynamik des Prozesses dies verlangt.	... können sich ihre Rolle(n) im (Lern-)Prozess bewusst machen (Reichweite ihres Mandats durch den Anstellungsträger – ggf. Kontrollfunktion) und damit verbundene Verantwortungen (z.B. Transparenz/Mitteilungspflicht gegenüber dem Träger.
	... kennen Lerntheorien Erwachsener wie die Theorie des Konstruktivismus und damit einhergehende Konsequenzen für Lernprozesse und -umgebungen.	... können vielfältige, auch informelle Settings (mit)gestalten und Methoden situativ angemessen nutzen. ... sind in der Lage, Kommunikation anzuregen, bspw. durch aktives Zuhören, Moderationstechniken.	... können eine positive (Lern-) Atmosphäre unterstützen, bspw. durch Offenheit, Wertschätzung, Kommunikation „auf Augenhöhe“, Fehlerfreundlichkeit. ... sind fähig, Leitungen in deren Verantwortungsbereich zu unterstützen, z.B. bei „schwierigen“ Personalgesprächen.	

C		Fachkompetenz		Personale Kompetenz			
Wissen		Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit			
Handlungsfeld C: Personal							
<i>Die Personal- bzw. Kompetenzentwicklung der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte unterstützen</i>							
Die Fachberaterinnen und Fachberater							
<p>... kennen Verfahren zur Einschätzung des Kompetenzzuwachses.</p> <p>... sind vertraut mit Feedbackverfahren.</p>		<p>... sind fähig, Verfahren zur Einschätzung des Kompetenzzuwachses umzusetzen wie bspw. Gespräche über den Umgang mit Dilemma-Situationen, Rollenspiele.</p> <p>... sind in der Lage, Beobachtungen, z.B. Kompetenzzuwachs, zu dokumentieren.</p>		<p>... können auf Basis der Dokumentationen in einen konstruktiven Austausch über Entwicklungsbedarfe bzw. den aktuellen Kompetenzstand gehen.</p> <p>... sind in der Lage, ressourcenorientiert Feedback zu geben.</p> <p>... können sich für die organisatorische Einbettung des Lernens der Fach- und Leitungskräfte engagieren (z.B. durch die Unterstützung geeigneter Rahmenbedingungen, die Sensibilisierung der Träger).</p>			
						<p>... können die Qualität ihrer (Wissens-)Quellen (z.B. Netzwerke, Weiterbildungen) hinterfragen.</p> <p>... sind bereit, sich auf vielfältige Weise für die Unterstützung der Personal- bzw. Kompetenzentwicklung zu engagieren (→ E).</p> <p>... sind bereit und in der Lage zu hinterfragen, inwiefern der Transfer des Gelernten in die Handlungspraxis gelingt und ihre „Maßnahmen“ (z.B. (digitale) Strategien zur Personalgewinnung, das Auswahlverfahren von Bewerberinnen und Bewerbern) erfolgreich sind und welche Aspekte dies ggf. erschweren (etwa „schwierige“ Rahmenbedingungen).</p>	
Evaluation							

D	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld D: Team				
<i>Die Teamentwicklung und die Zusammenarbeit der Kita-Teams unterstützen</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Analyse	... sind vertraut mit der aktuellen Teamkonstellation bzw. -situation und haben Kenntnis über die pädagogisch-konzeptionelle Ausrichtung des Teams.	... können Teams im Hinblick auf zentrale Faktoren analysieren wie bspw. die Verbundenheit der Teammitglieder, das Vorliegen geteilter Ziele, die Ressourcen innerhalb des Teams oder bestehender informeller Machtverhältnisse und leiten daraus Entwicklungspotenziale/-bedarfe ab.	... sind in der Lage, gelungene (Erst-)Kontakte zu Teams zu gestalten, u.a. durch eine positive Grundeinstellung, Offenheit.	... können die eigene Rolle im Verhältnis zum Team hinterfragen.
	... kennen Diagnoseverfahren für die Analyse von Teams.	... sind fähig, Konflikte zu differenzieren und ihren Ursprung zu identifizieren (Beziehungs- und Aufgabenkonflikte).	... können Teams bei der Reflexion über zentrale Aspekte ihrer Zusammenarbeit anleiten und mit ihnen Rückschlüsse daraus ziehen, bspw. hinsichtlich eines gemeinsamen Verständnisses von Aufgabengestaltung.	... sind in der Lage, das Handeln der Leitungen zu reflektieren, das einen zentralen Faktor für die Teamarbeit darstellt.
	... haben fundiertes Wissen zu systemischen Faktoren der Leistungsfähigkeit von Teams und zu unterschiedlichen Phasen, in denen sich Teams befinden können.	... können aufgrund der Analyse nachvollziehbare, messbare Ziele für die Weiterentwicklung der Teams formulieren.	... sind fähig, auf Basis der Analyse mit den Teams ein realisierbares Ziel als gemeinsamen Ausgangspunkt für die Teamentwicklung zu vereinbaren.	
	... sind in der Lage, Teamentwicklungsprozesse zu begleiten und zu steuern.			

D	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld D: Team				
<i>Die Teamentwicklung und die Zusammenarbeit der Kita-Teams unterstützen</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Planung	... verfügen über ein vertieftes Wissen zur Begleitung geplanter Teamentwicklungsprozesse und zu den Phasen eines Teamentwicklungszyklus.	... können in den Planungen das Handeln/die Perspektive unterschiedlicher Akteure berücksichtigen (Teammithlieder, Team, Leitung, Träger).	... können mit dem Träger in einen Austausch über seine Ziele für das Team bzw. seine Weiterentwicklung treten.	... sind in der Lage, falls nötig, externe Unterstützung hinzuzuziehen (eigene Grenzen, Trägerzugehörigkeit).
	... wissen, dass Teamarbeit auf zwei Prozessformen gerichtet ist: aufgabenbezogene Prozesse zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben; zwischenmenschliche Prozesse wie bspw. Vertrauensaufbau.	... sind fähig, bei ihren Planungen den aktuellen Zustand des Teams zu berücksichtigen (z.B. Phase der Orientierung) sowie die unterschiedlichen Phasen der Teamentwicklung.	... können die Leitung für ihre Möglichkeiten sensibilisieren, mit dem Team zu arbeiten (Kenntnis über Leitungsstrategien und Teamführung).	... können ihren Kenntnisstand und die Notwendigkeit zusätzlicher Informationen über das Team hinterfragen.
	... sind vertraut mit Maßnahmen der Teamentwicklung wie Trainings, Arbeitsgestaltung, Coaching, Qualifizierungsmaßnahmen für das gesamte Team.	... können Methoden auswählen, die u.a. Kommunikation, Reflexion und ein positives Teamklima unterstützen.	... können erkennen, wie sie Leitungen in ihrer Verantwortung bzw. Arbeit mit dem Team unterstützen können.	

D	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld D: Team				
<i>Die Teamentwicklung und die Zusammenarbeit der Kita-Teams unterstützen</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Durchführung	... wissen, wie sie zentrale Aspekte (förderliche Rahmenbedingungen, ein positives Teamklima, Reflexions- und Lernprozesse im Team, Konfliktprävention und -lösung) durch Teamentwicklung unterstützen können.	... sind in der Lage, Formate zu gestalten, die Praxis-Reflexion und einen professionellen Austausch ermöglichen, bspw. über pädagogische Qualität, Partizipation der Kinder.	... geben keine vorgefertigten Lösungen vor, sondern nehmen eine möglichst neutrale Position ein und können Teams genug Raum geben, um eigene Wege/Lösungen zu finden.	... sind in der Lage, ambivalente und spannungsreiche Prozesse und Situationen auszuhalten und mit einem hohen Stresslevel umzugehen.
	... sind vertraut mit Faktoren einer professionellen Lerngemeinschaft (u.a. Konsens über Werte, Normen und Visionen).	... können, sofern erforderlich, ad hoc thematische Impulse (z.B. zum Umgang mit Diversität, eine frühe Bildung für nachhaltige Entwicklung) einbringen und anschaulich erläutern.	... sind fähig, Teamentwicklungsprozesse zu gestalten, bspw. indem sie mit dem Team an deren Haltung, Kommunikationsweise etc. anhand ausgewählter (Alltags-/Dilemma-) Situationen, Rollenspiele u.Ä. arbeiten.	... können ihre Führungskompetenz, ihr „Standing“ gegenüber den Teams reflektieren.
	... besitzen Kenntnisse über Konfliktmanagement und können funktionale und dysfunktionale Konflikte unterscheiden.	... sind fähig, Meinungsverschiedenheiten sachlich und partizipativ zu klären.	... sind in der Lage, die Etablierung einer Teamkultur zu unterstützen, in der die Vielfalt der Teammitglieder wertgeschätzt wird.	... verfügen über eine hohe Empathiefähigkeit sowie die Fähigkeit des aktiven Zuhörens, der Kommunikation und der Perspektivübernahme und können sich gleichzeitig in ihrer Rolle als Fachberaterin/Fachberater abgrenzen.
... sind vertraut mit verschiedenen Kommunikationstechniken und verfügen über ein vielfältiges Methodenrepertoire für die Arbeit mit Gruppen bzw. Einzelpersonen.	... sind in der Lage, den Gesamtprozess zu überblicken.	... können Teams für die Chancen einer „guten“ Teamzusammenarbeit sensibilisieren.		

D		Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
		Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld D: Team					
<i>Die Teamentwicklung und die Zusammenarbeit der Kita-Teams unterstützen</i>					
Die Fachberaterinnen und Fachberater					
Evaluation	... kennen verschiedene Verfahren/ Methoden für die Evaluation der Zielerreichung, d.h. Messung des Erfolgs von Teamentwicklung, z.B. Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, kollegiales Feedback.	... können das Methodenrepertoire bedarfsgerecht auswählen und auf Basis der Ergebnisse Ziele und Strategien anpassen. ... sind fähig, längerfristige Visionen und Strategien für die Teams/Einrichtungen zu entwickeln.	... können das Team bei der Reflexion der Zielerreichung unterstützen und dem Team Impulse für die Gestaltung der Zusammenarbeit geben.	... sind in der Lage, „Fortschritte“ der Teams zu erkennen, bspw. Vertrauensaufbau/ eine offenere Kommunikation.	

E	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld E: Eigene Arbeit				
<i>Die Qualität der eigenen Arbeit feststellen, sichern und weiterentwickeln</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
	<p>... kennen zentrale fachliche Diskurse, u.a. zu den Zielen, Aufgaben, Kompetenzen und zur Qualität des Handelns von Fachberaterinnen und Fachberatern, zum frühpädagogischen Arbeitsmarkt, zu Themen der Aus- und Weiterbildung, zu gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen.</p> <p>... sind vertraut mit Qualitätsdimensionen/-kriterien ihrer Tätigkeit auf Ebene der Orientierungs-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität, bspw. das Selbstverständnis der Fachberaterin/des Fachberaters und die (internen/externen) Rahmenbedingungen, unter denen sie/er tätig ist.</p> <p>... kennen die Systeme, in denen Fachberatung wirken bzw. agieren soll (Kita-System, Fachberatungssystem bzw. System der Frühen Bildung) und vorhandene (Professionalisierungs-) Ressourcen bzw. -strukturen wie bspw. Netzwerke, Arbeitsgemeinschaften.</p>	<p>... können in der Qualitätsanalyse ihrer Arbeit die unterschiedlichen Ebenen der Orientierungs-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität berücksichtigen.</p> <p>... sind in der Lage, zentrale Kriterien, die die Wirksamkeit ihres Handelns unterstützen, zu identifizieren (z.B. die konsistente Berücksichtigung des doppelten Praxisbezugs in ihren Angeboten, die Gestaltung von Beziehungen „auf Augenhöhe“).</p> <p>... können Wege nutzen bzw. gestalten, um die Qualität der eigenen Arbeit zu beurteilen (z.B. Wahrnehmung von Reaktionen, kurz- und mittelfristigen Veränderungen) und externes Feedback einzuholen.</p>	<p>... können die wichtigsten Adressatinnen/Adressaten ihrer Arbeit identifizieren und von dieser Zielgruppe Feedback einfordern.</p> <p>... können sich in Netzwerken o.Ä. zu ihrer Arbeit und damit verbundenen Qualitätsfragen austauschen und diesen Austausch auch für einen professionellen Umgang mit Grenzsituationen nutzen (bspw. Einschätzung von Gefährdungslagen für Kinder).</p> <p>... sind bereit und in der Lage, Beratung zu nutzen/aufzusuchen, um die Qualität des eigenen Handelns weiterzuentwickeln bzw. ein reflektiertes Handeln zu sichern (z.B. Coaching, kollegiale Beratung).</p>	<p>... sind sich ihrer professionellen Identität bewusst und setzen sich aktiv mit ihr auseinander.</p> <p>... können das Gelingen zentraler Handlungsformen ihrer Arbeit hinterfragen (z.B. Wissensvermittlung, Beratung).</p> <p>... sind fähig, die eigene Rolle, die eigenen Möglichkeiten (das eigene Mandat) und damit einhergehende Grenzen, Dilemmata zu definieren/zu reflektieren.</p> <p>... sind offen für Feedback zum eigenen Handeln und bereit, ihr Handeln weiterzuentwickeln.</p>
Analyse				

E	Fachkompetenz	Fertigkeiten	Personale Kompetenz	Selbstständigkeit
	Wissen		Sozialkompetenz	
Handlungsfeld E: Eigene Arbeit				
<i>Die Qualität der eigenen Arbeit feststellen, sichern und weiterentwickeln</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Planung	... kennen Methoden von Selbstevaluation wie bspw. Selbstbeobachtung und -analyse.	... können angemessene und konkrete Wege finden, die Qualität der eigenen Arbeit zu sichern und weiterzuentwickeln (Evaluationsplan und -methoden).	... können zentrale Akteure an ihrer Planung/Weiterentwicklung beteiligen, bspw. Träger, Fachberaterinnen und Fachberater.	... sind sich ihrer Rolle als zugleich Untersuchende (= Subjekt) und Untersuchte (= Objekt) der Evaluationsmaßnahme bewusst.
	... kennen entsprechende Instrumente sowie ihre Systematik (Zieldefinition, Indikatorenfestlegung, Evaluation und Auswertung sowie Dokumentation des Verlaufs).	... sind in der Lage zu differenzieren, welche Aspekte sie selbst beeinflussen können (z.B. Selbstorganisation, Planungen, ggf. Büroausstattung) und auf welche Aspekte sie anderweitig Einfluss nehmen können (z.B. gesetzliche oder trägerspezifische Rahmenbedingungen).	... sind in der Lage, sich mit weiteren Personen über wichtige Aspekte der Planungen zu beraten, bspw. eigene Weiterbildungsbedarfe auf fachlicher und personaler Ebene.	... können Ressourcen erkennen, z.B. eigene Stärken, die Chancen, die mit kollegialer Vernetzung und Zusammenarbeit bzw. fachpolitischem Engagement verbunden sind.
	... haben Kenntnis über vorhandene (Reflexions-/Evaluations-) Hilfen, Handreichungen u.Ä., die sie nutzen können.		... können mit allen Beteiligten auf Augenhöhe kommunizieren, deren Anliegen ernstnehmen und in konstruktive Aushandlungen gehen.	... vermögen es, wichtige Standards ihrer Arbeit zu definieren bzw. zu reflektieren (z.B. Orientierung am spezifischen Auftrag, Aktualität ihres Wissens, Selbstbestimmung der Adressatinnen und Adressaten, fachliche Vernetzung, eigene Weiterbildung).

E	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld E: Eigene Arbeit				
<i>Die Qualität der eigenen Arbeit feststellen, sichern und weiterentwickeln</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Durchführung	... haben Klarheit über ihren Auftrag und die damit zusammenhängenden Aufgaben und Zuständigkeiten (aus den Vorgaben u.a. der Träger/des Trägers, rechtlichen Bestimmungen des Bundeslands).	... können auf ihr Zeitmanagement achten, bspw. durch Priorisierungen, systematische Vorgehensweise.	... können Feedback/Selbsteinschätzung (zu) ihrer Arbeit als zentrales Element berücksichtigen/integrieren.	... können Selbstfürsorge betreiben (Umgang mit Grenzen; Umgang mit Nähe und Distanz).
	... kennen die Grundformen fachberaterischen Handelns: Informieren, Beraten, Bilden, Arrangieren sowie die Schritte, die ein prozesshaftes Vorgehen beinhalten (Wahrnehmung, Analyse, Planung, Durchführung, Evaluation).	... können auf eine ressourcenschonende Arbeitsweise achten, bspw. durch die gezielte Anfrage von „Spezialisten“ für bestimmte Themen, Bedarfe der Teams, Leitungen und Träger; Vernetzung, das proaktive Einfordern von Unterstützung.	... sind in der Lage, mit ihrem Auftraggeber bzw. Anstellungsträger in einen konstruktiven Austausch über die Qualität der eigenen Arbeit zu treten.	... können ihre Arbeitsbeziehungen reflektieren.

E	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Handlungsfeld E: Eigene Arbeit				
<i>Die Qualität der eigenen Arbeit feststellen, sichern und weiterentwickeln</i>				
Die Fachberaterinnen und Fachberater				
Evaluation	... sind vertraut mit den Zielen bzw. Kriterien, an denen die eigene Arbeit überprüft und weiterentwickelt werden kann, bspw. hinsichtlich der eigenen Haltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsprozesse und -ergebnisse und diesbezüglich zentraler (u.a. fachwissenschaftlicher) Debatten/Auseinandersetzungen.	... sind fähig, ihre Arbeitsweise hinsichtlich zentraler Faktoren zu evaluieren (Strukturierung der eigenen Arbeit, Zielerreichung, Zusammenarbeit, Bedarfsermittlung der Zielgruppe etc.).	... können Erfolge/die Wirksamkeit ihrer Arbeit bzw. der Zusammenarbeit kommunizieren. ... können Externe hinzuziehen, um die Objektivität ihrer Qualitätseinschätzungen/Ergebnisse zu prüfen.	... können die (eigenen) Bedürfnisse erkennen und diese – soweit möglich – in der Arbeit berücksichtigen. ... sind motiviert, sich neue Wissen über unterschiedliche Wege (z.B. Nutzung (digitaler) Ressourcen, Vernetzung mit Fachberaterinnen/Fachberatern) anzueignen und dieses zu reflektieren.
	... kennen zentrale Kriterien für die Wirksamkeit ihres Handelns (z.B. Zufriedenheit der Adressatinnen und Adressaten, verbesserte Arbeitsabläufe und -ergebnisse).	... können die Ergebnisse ihrer (Selbst-)Evaluation verschriftlichen und daraus konkrete Konsequenzen bzw. Weiterentwicklungsschritte ableiten.		... sind in der Lage, Abstand zu nehmen von der Haltung, „alles wissen zu müssen“.
	... kennen Ansätze und Techniken der Selbstevaluation, die auf unterschiedliche Wirkebenen abzielen: Selbstreflexion, Selbststeuerung, Selbstkontrolle, Beteiligung.			... verstehen Konflikte als Chancen und verfügen über eine hohe Fehlertoleranz.