

ALICE SALOMON



HOCHSCHULE BERLIN
University of Applied Sciences

WiFF-Fachforum am 22. November in München

Kompetenzorientierung auf dem Prüfstand –
Potenziale für die Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte

Potenziale und Dilemmata der Kompetenzorientierung

Prof. Dr. Iris Nentwig-Gesemann

100 Jahre
Alice Salomon
1908-2008 Hochschule Berlin

Alice Salomon Hochschule Berlin
Fachhochschule für Soziale Arbeit,
Gesundheit, Erziehung und Bildung

- Kompetenzformulierungsinflation
 - Professionelle Haltung als Kompetenzdimension
 - Entwicklungsbedarf: kompetenzorientiert lehren und prüfen
 - Vom individuellen Entwicklungsproblem zur Perspektive des kompetenten Systems
-

Fachkompetenzen – analytische Kompetenzen – reflexive und selbstreflexive Kompetenzen – interaktionelle Kompetenzen – allgemeine und bildungsbereichsspezifische didaktische Kompetenzen – Forschungskompetenzen – organisatorische Kompetenzen

(Kompetenzdimensionen im Modulhandbuch EBK von 2010)

„Wir greifen exemplarisch auf den Bachelor-Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ (EBK) an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin zurück. Dessen zentrales Studienprogrammdokument ist das Modulhandbuch (ASH 2008). Dieses beschreibt 24 Module (mit sechs Teilmodulen) incl. Praktika, Wahlveranstaltungen und Bachelor-Arbeit. Sie sind im Modulhandbuch jeweils auf durchschnittlich drei Seiten ausgeführt. Die Beschreibungen fallen dabei recht detailliert aus: **Pro Modul werden durchschnittlich 35 Lernziele und Inhalte benannt. Das ergibt insgesamt 833 Lernziele, die während des Studiengangs erreicht werden sollen.**“

(Keil & Pasternack 2008: Frühpädagogisch kompetent, S. 75).

Folgeprobleme der Kompenzformulierungsinflation

- Ergeben die 833 Einzelkompetenzen (Outcomes) zusammen wirklich eine gebildete, fachlich fundiert kritisch argumentierende, selbst-reflexive, diversitätssensible und sensitiv-responsive pädagogische Persönlichkeit?
 - Sind die Fähigkeit und Bereitschaft zu pädagogischer Reflexivität und ein forschungsorientierter professioneller Habitus in Einzelkompetenzbeschreibungen überhaupt angemessen abbildbar?
 - Welche Lehr-Lern-Formate und Didaktiken brauchen wir, damit all diese Kompetenzen erworben werden können?
 - Wie soll der Erwerb all dieser Kompetenzen geprüft werden?
-





Beispiel für Kompetenzformulierungsinflation

B | Kompetenzorientierte Weiterbildung

B | Kompetenzorientierte Weiterbildung

B | Kompetenzorientierte Weiterbildung

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz
<h3>3 Die Kita-Leitung gewährleistet die Umsetzung des jeweils gültigen Bildungsplans.</h3>			
Die Kita-Leitung...			
<p>... verfügt über detaillierte Kenntnisse über die Inhalte, Zielsetzungen und das Bildungsverständnis des Bildungsplans des jeweiligen Bundeslandes.</p> <p>... verfügt über ein breites und vertieftes (früh-)pädagogisches Fachwissen zu Bildungsprozessen in der Kindheit.</p> <p>... verfügt über detaillierte Kenntnisse zum Thema Beziehung und Interaktion mit Kindern und deren Umsetzung im Alltag.</p> <p>... verfügt über Fach- und Methodenwissen zur Umsetzung des Bildungsplans.</p> <p>... kennt Verfahren zur Beobachtung und Dokumentation als Grundlage der individuellen Bildungsplanung für Kinder.</p>	<p>... setzt gemeinsam mit dem Team begründet Schwerpunkte für die Bildungsarbeit der Einrichtung.</p> <p>... entwickelt gemeinsam mit dem Team einrichtungsindividuelle Wege zur Umsetzung des Bildungsplans.</p> <p>... berät das Team bei der Umsetzung des Bildungsplans.</p> <p>... eignet sich in der Fachszene (z. B. bei Tagungen, über Literatur und Netzwerke) neue (früh-)pädagogische und psychologische Erkenntnisse über Bildungsprozesse in der Kindheit an.</p> <p>... setzt die vielfältigen Ressourcen und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal für die Umsetzung des Bildungsplans ein.</p>	<p>... vertritt die Bildungsarbeit der Einrichtung gegenüber dem Träger und Vertreterinnen bzw. Vertretern anderer Einrichtungen.</p> <p>... tauscht sich im Team über entscheidende Faktoren einer guten Bildungsbegleitung aus.</p> <p>... tauscht sich im Team über aktuelle Ansätze und Entwicklungen in der Frühpädagogik aus.</p> <p>... vermittelt im Team eine wertschätzende Haltung gegenüber der Heterogenität der Kinder und Familien.</p> <p>... eröffnet den Eltern einen Zugang zu den Erfahrungen in unterschiedlichen Bildungsbereichen und Ausdrucksformen der Kinder.</p> <p>... gestaltet die Beziehung zum Team, den Eltern sowie den Kindern partizipativ und dialogisch.</p>	<p>... reflektiert ihre eigene Bildungsbiografie.</p> <p>... reflektiert ihre eigenen Aufgaben und Handlungsspielräume bei der Begleitung der kindlichen Bildungsprozesse, aber auch bei der Begleitung der Bildungsprozesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>... reflektiert eigene Vorbehalte und Vorurteile gegenüber bestimmten Kindern und Familien.</p> <p>... reflektiert ihr persönliches Beziehungsverhalten und ihre Interaktionskompetenz.</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz
<p>... kennt unterschiedliche Methoden, um fachliche Diskussionen im Team anzuregen, zu begleiten und zielorientiert zu nutzen.</p> <p>... kennt inklusive Ansätze und Konzepte in der Frühpädagogik.</p>	<p>... schafft Bedingungen, die eine auf systematische Beobachtung gestützte Dokumentation des Bildungsprozesses der Kinder erlauben und einen regelmäßigen Austausch darüber zwischen Eltern und Fachkräften vorsehen.</p> <p>... schafft Bedingungen, die einen Beziehungsaufbau und regelmäßige Interaktionen zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Kindern ermöglichen.</p> <p>... leitet im Team die Reflexion über die Bildungsarbeit der Einrichtung sowie über die Beteiligungsmöglichkeiten der Kinder an.</p> <p>... ermöglicht Bildungserfahrungen für das Team (z. B. durch Teamentwicklungsprozesse, durch die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Bildungsbereichen).</p> <p>... schätzt Bildungsangebote im Hinblick auf ihre inklusive Ausrichtung ein und verändert diese bzw. entwickelt neue.</p>	<p>... tauscht sich mit Träger und Team regelmäßig über die inklusive Ausrichtung der Bildungsangebote aus.</p>	

- Herausforderung und Verpflichtung, nicht nur aus der Dozent*innenperspektive Modul-/Seminarthemen festzulegen, sondern dies an die konkreten Aufgaben und Erfordernisse im kindheitspädagogischen Arbeitsfeld anzubinden.
 - Entwicklung und Schärfung eines neuen, visionären Berufsprofils Kindheitspädagogik, das hält, was es verspricht.
 - Notwendigkeit der Verzahnung der Lernorte Hochschule und Praxisfeld: Integration von Wissen und Können auf der Ebene der Performanz
 - Notwendigkeit der Entwicklung kompetenzorientierter Lehr-Lern- und Prüfungsformate
-

Kompetenz als professioneller Umgang mit den Antinomien pädagogischen Handelns

- Kompetenz nicht im Sinne pädagogischer Machbarkeit und Kontrolle,
- sondern als **Gewissheit der Ungewissheit**, als reflektierter Umgang mit der Kontingenz pädagogischer Situationen
- In pädagogischen Feldern sind „dynamische Gemengelagen von Gewissheit und Ungewissheit, von Wissen und Nicht-Wissen, von Sicherheit und Unsicherheit“ aufzufinden (Helsper 2003).

„Im Gegensatz zu linearen Modellen der Transformation geht ein reflexives Transformationsmodell davon aus, dass Lernen in permanenter Selbstvergewisserung stattfinden muss, da von einem unbekanntem und bestimmungsbedürftigen Ausgangspunkt aus ein zieloffener Reflexionsprozess permanenter Veränderung abläuft, der nie an einem Endpunkt eintrifft, sondern im Prinzip bestimmungsbedürftig bleibt. Sowohl Ausgangs- als auch Endpunkt von Interventionen liegen im Bereich des Nicht-Wissens und bedürfen daher des Prozesses der Selbstvergewisserung“ (Weber 2006: S. 77)

Pädagogisches Handeln als Krisenbewältigung in Permanenz

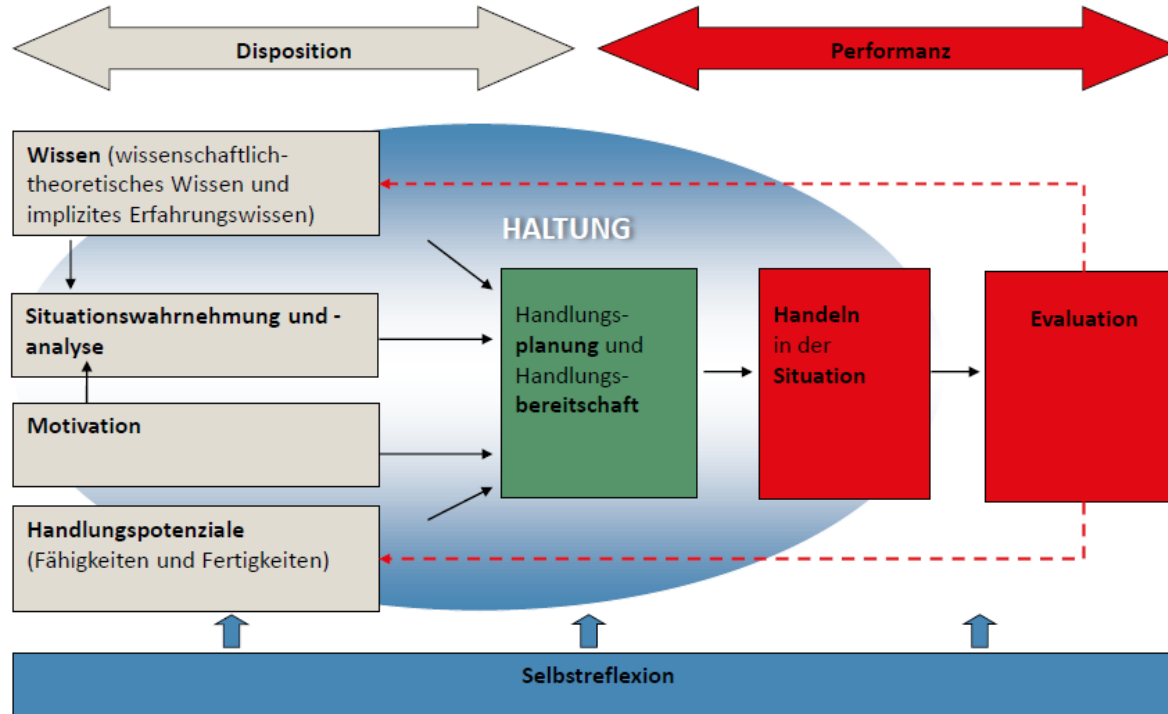
Kompetenz erweist sich

- in einem selbst-reflexiven Umgang mit den eigenen, biografisch geprägten Deutungsmustern, Wert- und Handlungsorientierungen,
 - in der Fähigkeit, Perspektiven verschiedener Akteure einzubeziehen und sich einzufühlen,
 - in einer forschenden Haltung und der damit verbundenen kontinuierlichen Suche nach fall- und situationsadäquaten Lösungen,
 - im eigenständigen, eigenverantwortlichen und divergenten Denken,
 - in der Begründung professionellen Handelns auf der Grundlage von theoretischem, methodischem und reflektiertem Erfahrungswissen.
-

- „A competence is defined as the ability to successfully meet complex demands in a particular context. Competent performances or effective action implies the mobilization of knowledge, cognitive and practical skills, as well as social and behavior components such as attitudes, emotions, values and motivations. A competence – a holistic notion – is therefore not reducible to its cognitive dimensions, and thus the terms competence and skill are not synonymous (OECD, 2003, S. 2).
- Kompetenzen sind „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert, 2001, S. 27).
- „Wer kompetent zu handeln vermag, verfügt nicht nur über träges Wissen, sondern ist nachweislich in der Lage, reale Anforderungssituationen zu bewältigen. Und dies nicht nur einmalig oder gar zufällig, sondern auf der Basis eines latenten Merkmals, das gewissermaßen garantiert, dass der kompetent Handelnde in immer neuen Situationen adäquate Handlungen ‚generieren‘ kann“ (Klieme und Hartig, 2008, S. 14).
-

- Situationen und Handlungsanforderungen im (früh-) pädagogischen Alltag sind nicht standardisierbar
 - Pädagogische/soziale Situationen sind hochkomplex, mehrdeutig und nur begrenzt vorhersehbar und planbar
 - Schlüsselkompetenz:
 - kreativ und sensibel fall- und situationsangemessen agieren
 - nicht nach Rezept, sondern “ins Ungewisse handeln”
 - Transformation von Praxis und Erfahrungswissen in reflektierte Praxis und reflektiertes Erfahrungswissen
-

Kompetenzmodell für die Frühpädagogik



Vereinbarkeit von Kompetenzorientierung und Persönlichkeitsbildung

- Die Persönlichkeit ist die geordnete Gesamtheit all der Eigenschaften, die die Individualität eines Menschen ausmachen → Fokus: Person mit ihren – relativ stabilen, biografisch geprägten – Persönlichkeitseigenschaften
 - Kompetenzen sind Fähigkeiten, in unerwarteten, offenen Situationen kreativ und selbstorganisiert zu handeln und die Situation entsprechend professioneller Standards / Normen zu bewältigen → Fokus: praktischer Umgang mit Situationen
-

Vereinbarkeit von Kompetenzorientierung und Persönlichkeitsbildung

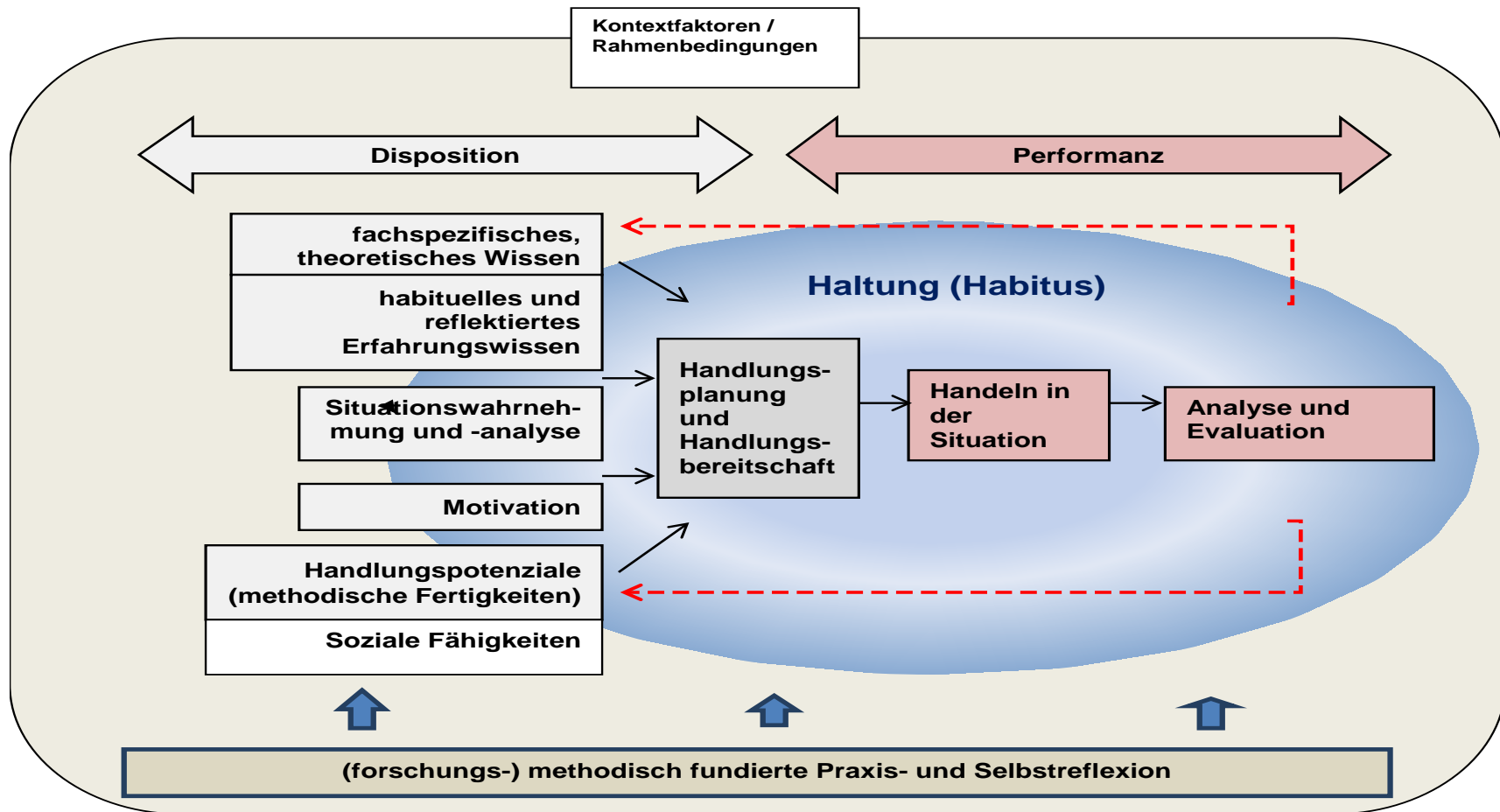
- Die Entwicklung bestimmter Kompetenzen ist methodisch-didaktisch steuerbar – die Persönlichkeiten der Studierenden bilden sich selbst (kein direkter methodischer Zugriff); aber: Kompetenzentwicklung kann zur Persönlichkeitsbildung beitragen
 - Selbst-Reflexions- und Biografiearbeit fordert zu einer Beschäftigung mit den eigenen Werthaltungen, Normen, Einstellungen, ‚selbstverständlichen‘ Denk-, Deutungs- und Handlungsmustern heraus
-

- Verzahnung der Lernorte Hochschule und früh- bzw. kindheitspädagogische Praxisfelder: Anerkennung von Praxis-/ Erfahrungswissen als Wissen *in* der Handlung und Übung einer Praxis des fachlich fundierten Reflektierens über Erfahrungen (Implizites explizit machen)
 - Entwicklung und Etablierung innovativer, konstruktivistischer didaktischer Lehr-Lern-Formate: forschendes Lehren und Lernen, Lernwerkstattarbeit, systematische (videobasierte) Bearbeitung von Praxisbeispielen / Fällen sowie von Dilemma-Situationen, Biografiearbeit
 - Entwicklung und Etablierung von Verfahren der Erfassung bzw. Prüfung von Kompetenz und Kompetenzentwicklung sowie des kompetenzbasierten, an Potenzialen orientierten, Feedbacks
-

- Einüben in (forschungs-) methodisch kontrolliertes Fremdverstehen ohne Handlungsdruck
 - Reflexion der eigenen biografisch bedingten Handlungs- und Orientierungsmuster
 - systematische Einbeziehung verschiedener Perspektiven und Entwickeln mehrerer ‚Lesarten‘
 - gezielter Zugriff auf theoretische Wissensbestände und reflektiertes Erfahrungswissen
 - Einüben in die professionelle Begründung von Handlungsplanung und -praxis
 - Erweiterung des eigenen Handlungsrepertoires durch gedankenexperimentell entwickelte Handlungsoptionen
 - Rekonstruktion ‚typischer‘ Muster herausfordernder Praxissituationen
- Rekonstruktive / biografische Fallarbeit → Entwicklung professioneller Kompetenzen → Persönlichkeitsentwicklung
-

Dilemma: Kompetenz als individuelles Entwicklungsproblem

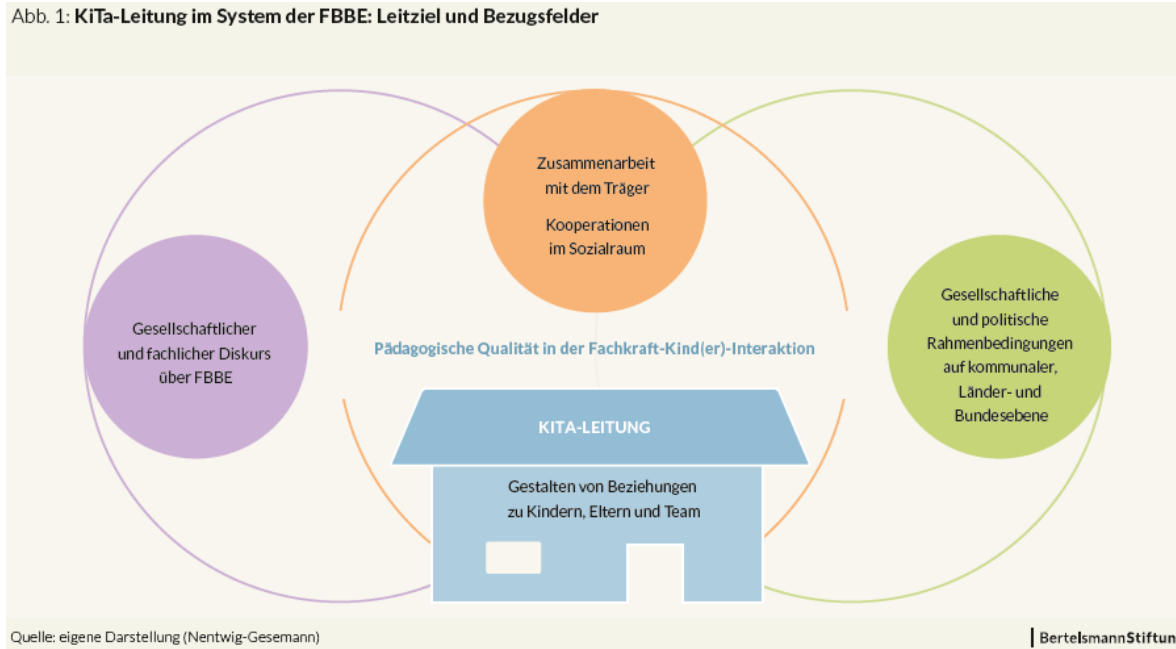
- Individualisierung der Verantwortung für gute pädagogische Qualität
 - Professionalisierung als „berufsbiografisches Entwicklungsproblem“ (Cloos 2000)
 - Vernachlässigung des kompetenten Systems als Voraussetzung für kompetente Handlungspraxis von Fachkräften und Teams
-



Kompetenzmodell von Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann & Pietsch 2011;
überarbeitete Fassung von 2013

Von der individuellen Kompetenz zum kompetenten System

Abb. 1: KiTa-Leitung im System der FBBE: Leitziel und Bezugsfelder



„Ein kompetentes System setzt auf die reziproken Beziehungen zwischen Individuen, Teams, Institutionen und der politischen Ebene“ (Urban u.a. 2012, S. 45).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Iris Nentwig-Gesemann
Alice Salomon Hochschule Berlin
Alice-Salomon-Platz 5
12627 Berlin

nentwig-gesemann@ash-berlin.eu
