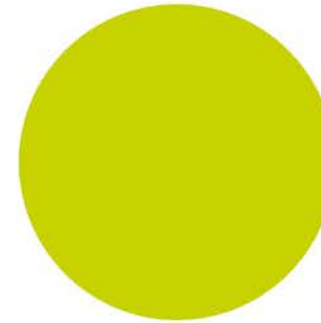


Der Wegweiser Weiterbildung und das Kompetenzprofil „frühe naturwissenschaftliche Bildung“



Prof. Dr. Anke König, Clarissa Uihlein, DJI/WiFF

Workshop 4
Handlungsfeld Team

Ablauf Workshop 4

1. Die Wegweiser der WiFF
2. Grundlagen des Kompetenzprofils (DQR)
3. Das Kompetenzprofil
4. Handlungsfeld Team
5. Fragen und Diskussion



Frühe naturwissenschaftliche Bildung
Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung



Eine Publikation der WiFF

1. Die Wegweiser der WiFF

Die Wegweiser der WiFF...

- sind Arbeitsbücher für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, für alle die in der Qualifizierung fröhpädagogischer Fachkräfte tätig sind sowie für alle interessierten Personen
- bieten wissenschaftsbasiert Orientierung für die Konzeption und Umsetzung kompetenzorientierter fröhpädagogischer Weiterbildungen
- zeigen exemplarisch auf, wie Weiterbildungen didaktisch kompetenzorientiert gestaltet werden können

1. Die Wegweiser der WiFF

Die Wegweiser der WiFF...

- behandeln zentrale fröhpädagogische Themen
- bieten einen umfassenden Einblick in den aktuellen Stand der Diskurse zum Thema, u.a. auch durch flankierende WiFF-Expertise
- werden gemeinsam mit Expertinnen und Experten der Fachwissenschaft und -praxis entwickelt, Inhalte werden multiperspektivisch diskutiert und Ansätze für eine Systematisierung herausgearbeitet



Naturwissenschaftliche Bildung
in Kindertageseinrichtungen

Mirjam Stellensky

Eine Publikation der WiFF

1. Die Wegweiser der WiFF

Aufbau der Wegweiser

Grundlage des Wegweisers sind Handlungsanforderungen, also regelmäßig wiederkehrende Situationen, in denen fröhpädagogische Fachkräfte professionell handeln müssen. Der Wegweiser gliedert sich in drei Teile:



Teil A – Handlungsanforderungen im Überblick

- Begründet die Handlungsanforderungen wissenschaftlich und gibt damit einen fachlichen Überblick.
- Legt die Grundlage für Teil B.



Teil B – Kompetenzprofil

- Einführung in die Kompetenzorientierung
- Detailliertes Kompetenzprofil zu allen Handlungsanforderungen



Teil C – Umsetzungsbeispiele

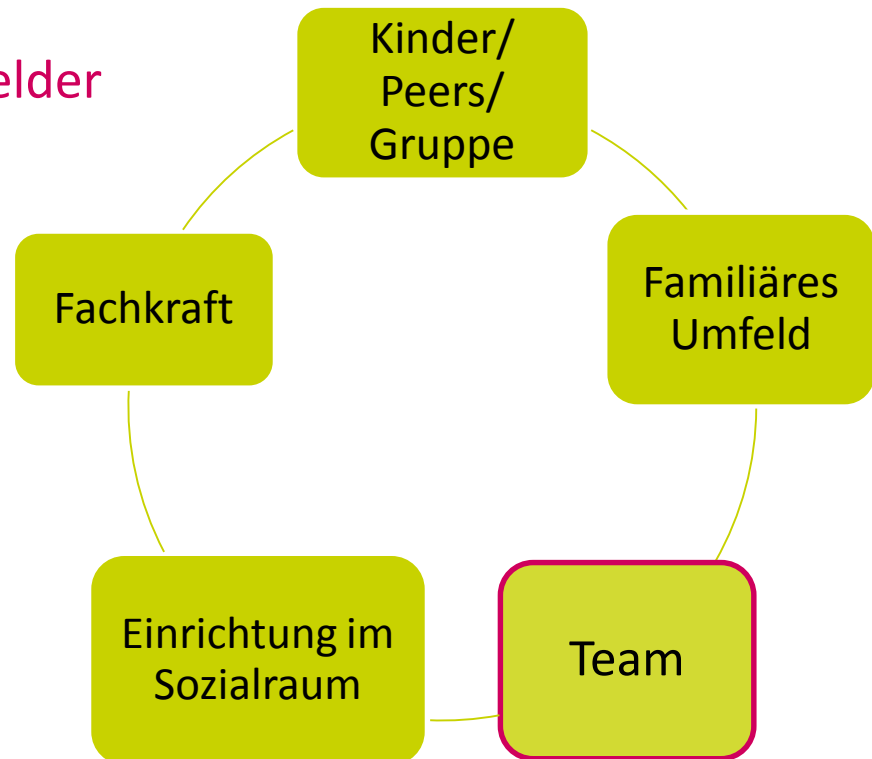
Drei Beispiele von Weiterbildungseinheiten auf Basis ausgewählter Handlungsanforderungen und Kompetenzfacetten

1. Die Wegweiser der WiFF

Übergeordnete Handlungsanforderungen

- I Das Wohlbefinden der Kinder sicherstellen
- II Die Bildungsteilhabe der Kinder sicherstellen
- III Alle Kinder in ihrer individuellen Lebenswelt sowie in ihrer Welterkundung mit ihren vielfältigen Interessen, Kompetenzen und Entwicklungspotenzialen wahrnehmen

Zusammenfassung in Handlungsfelder



2. Grundlagen des Kompetenzprofils

Grundlagen: DQR und Kompetenzorientierung

- Das Kompetenzprofil orientiert sich am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR – 2011)
- DQR orientiert sich an Lernergebnissen – was wird gelernt?
- Kompetenzverständnis des DQR:

„Fähigkeit oder Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten, sowie persönliche, methodische und soziale Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (AK DQR, S. 4).

2. Grundlagen des Kompetenzprofils

Grundlagen: DQR und Kompetenzorientierung

Kompetenzstrukturmodell der WiFF – Wegweiser in Anlehnung an den DQR

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team- / Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit / Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz
z.B. gesetzliche Grundlagen, Rahmenkonzepte, pädagogisches Wissen	z.B. Anwendung von Methoden, Schaffung von Strukturen, Initiierung und Umsetzung von Projekten	z.B. Kooperation mit anderen, Kommunikation, Repräsentation nach außen, Verhandlung	z.B. Reflexion des eigenen Handelns oder des Handelns anderer



3. Das Kompetenzprofil

Handlungsanforderungen

Situationen im Alltag fröhpädagogischer Fachkräfte für die Umsetzung/ Gestaltung von naturwissenschaftlicher Bildung

- Handlungsanforderungen werden in Zusammenarbeit mit der Expertengruppe erarbeitet.
- Handlungsanforderungen im Überblick, S. 84

Spezifisch naturwissenschaftliche Handlungsanforderungen

D Handlungsfeld Team

- *Die Vielfalt der Fachkräfte zur konzeptionellen Implementierung naturwissenschaftlicher Bildung berücksichtigen*
- *Vielfalt zum Beispiel hinsichtlich ihrer Interessen, Erfahrungen und Kompetenzen*

3. Das Kompetenzprofil

D Handlungsfeld Team

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Die frühpädagogische Fachkraft ...			
a)	... kennt das einrichtungsinterne Verständnis naturwissenschaftlicher Bildung, welches im pädagogischen Konzept verankert ist. bringt sich im Austausch über das gemeinsame Verständnis naturwissenschaftlicher Bildung mit ihren Erfahrungen und Kenntnissen aktiv ein.
Die Leitung ...			
a) setzt sich für die Festlegung eines gemeinsamen Verständnisses von naturwissenschaftlicher Bildung und den regelmäßigen Austausch darüber im Team ein.

3. Das Kompetenzprofil

Handhabung des Kompetenzprofils

Das Kompetenzprofil ist...

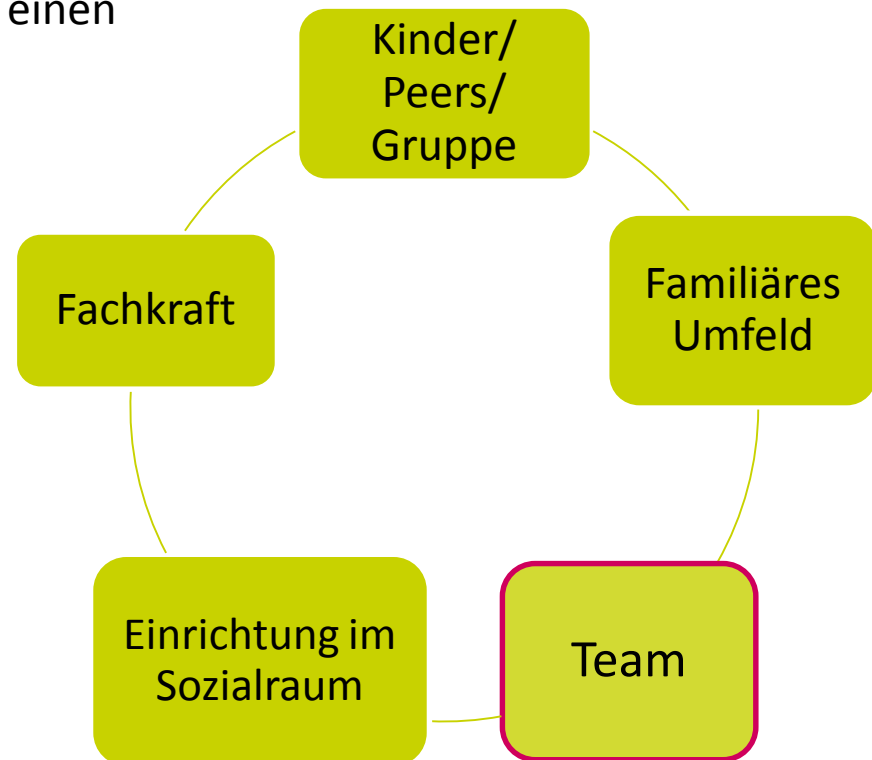
- spalten- als auch zeilenweise zu lesen,
- bezieht sich grundlegend auf die fröhpädagogische Fachkraft, im vorliegenden Kompetenzprofil wurde die Ebene der Leitung hervorgehoben
- ein idealtypisches Konstrukt und keine „Checkliste“
- Qualitätsentwicklungsinstrument
- die Darstellung von Komplexität aufgeteilt in aussagekräftige, handhabbare und wesentliche Kompetenzfacetten

4. Handlungsfeld Team



Teil A – Handlungsanforderungen im Überblick

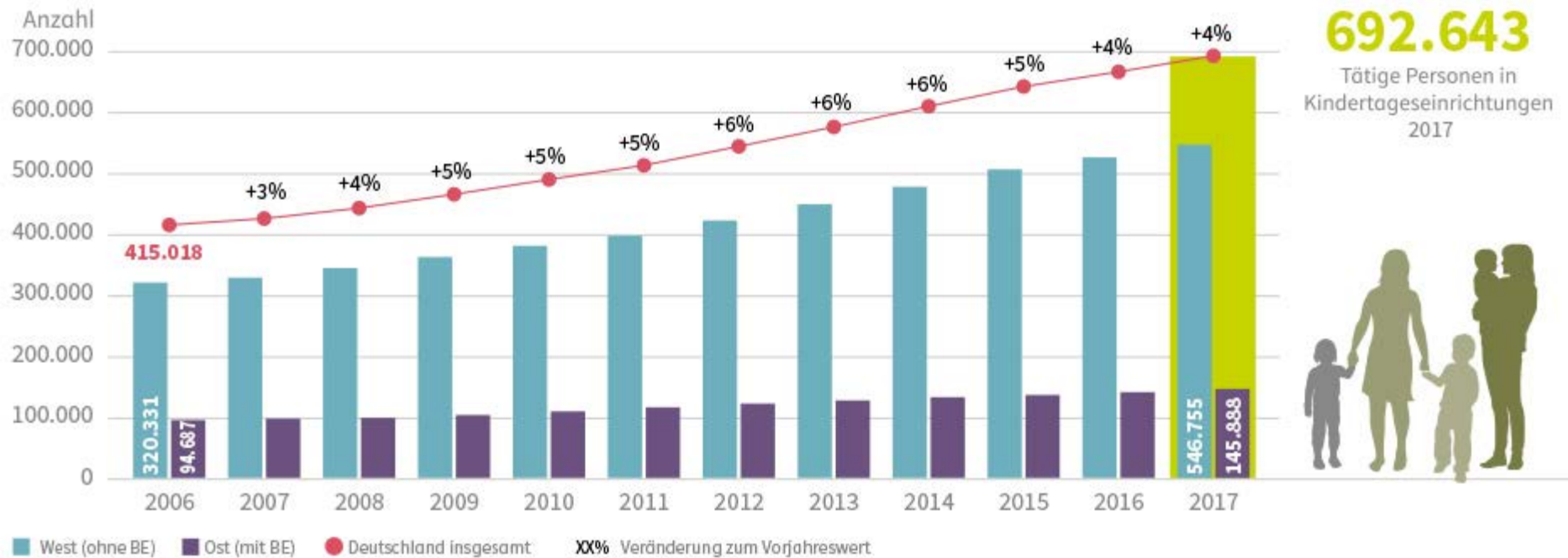
- Begründet die Handlungsanforderungen wissenschaftlich und gibt damit einen fachlichen Überblick.
- Legt die Grundlage für Teil B.



4. Handlungsfeld Team

Zahl der Kita-Beschäftigten erreicht neuen Höchststand

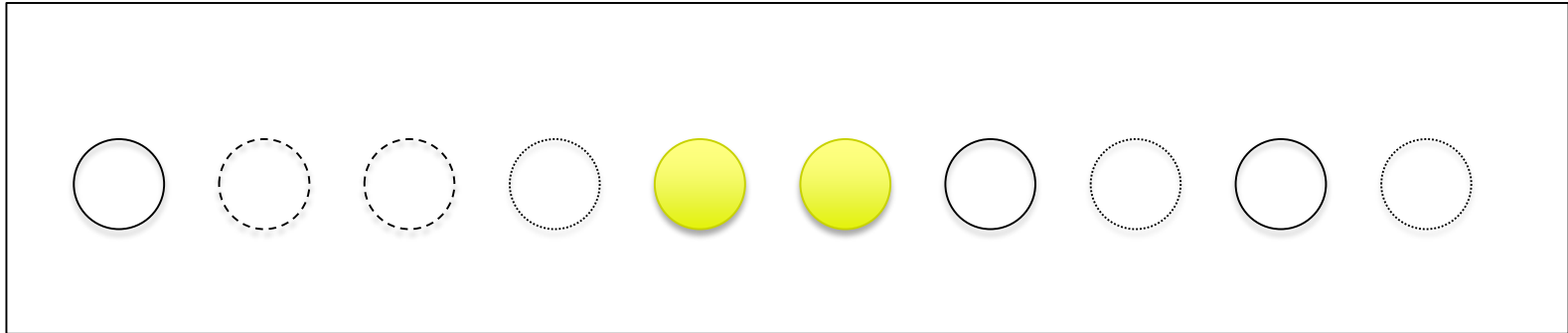
Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 2006 bis 2017 (Deutschland [Ost/West], Anzahl, Veränderung in %)¹



¹ Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft, inklusive Horte.
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

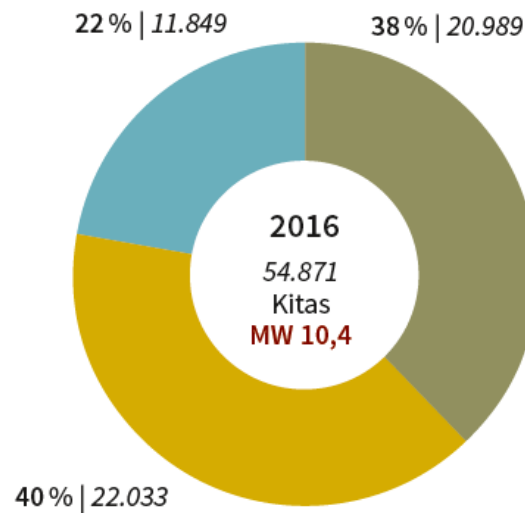
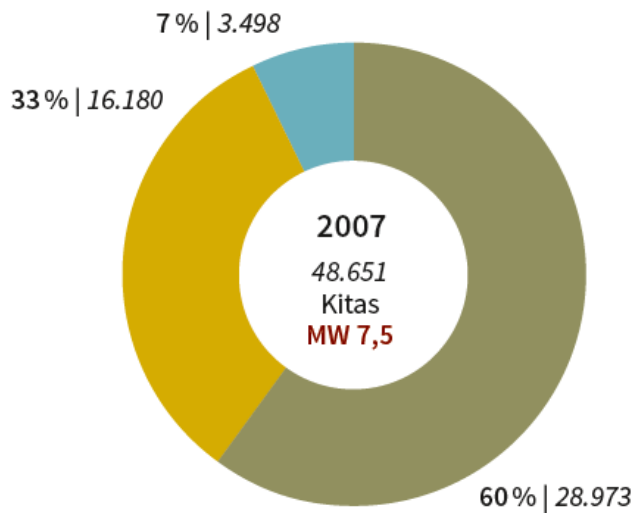
4. Handlungsfeld Team

Expansion



4. Handlungsfeld Team

Wandel: Teamgröße



MW = Mittelwert: durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden

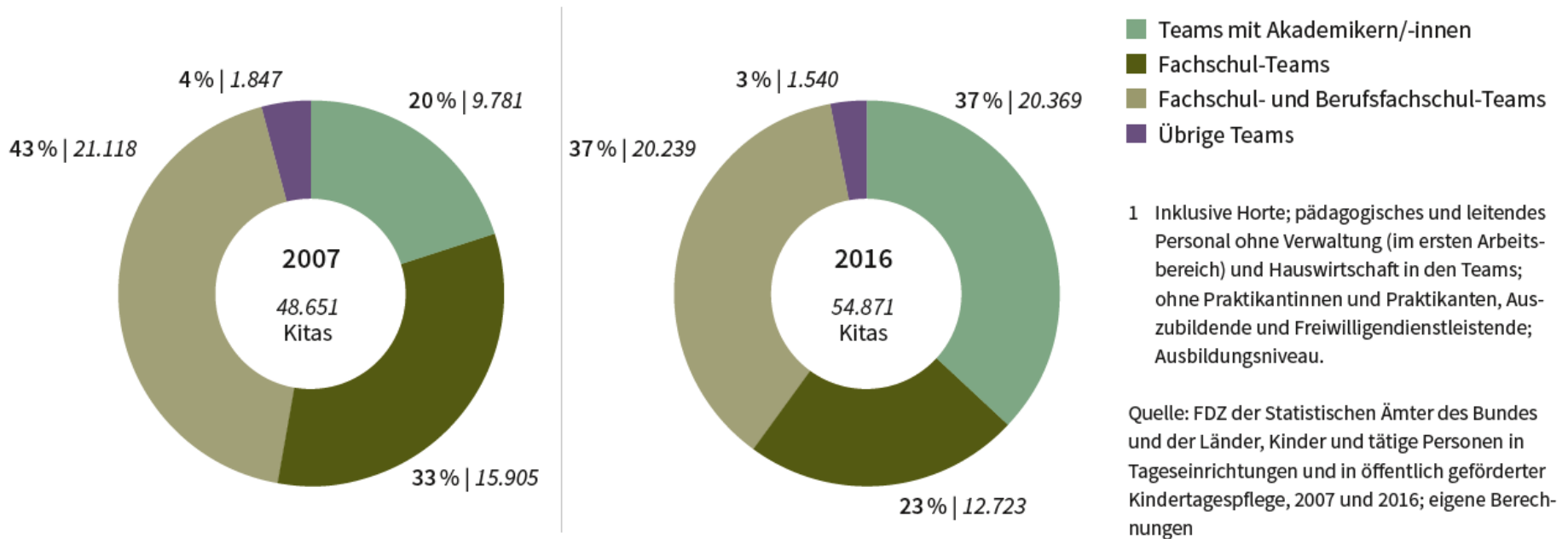
- Kleine Teams (bis 7 Beschäftigte)
- Mittlere Teams (8 bis 14 Beschäftigte)
- Große Teams (mehr als 14 Beschäftigte)

1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft in den Teams; inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2007 und 2016; eigene Berechnungen

4. Handlungsfeld Team

Wandel: Ausbildungsniveaus in den Teams



4. Handlungsfeld Team

Interaktionsarbeit als neuer epochaler Arbeitstypus

- Typus **industrieller Herstellungsarbeit**
als Kern von Produktionstätigkeiten:
Technisierte Auseinandersetzung mit materiellen und symbolischen
Gegenständen zum Zweck der Warenproduktion
- Typus **Interaktionsarbeit**
als Kern personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten:
Unmittelbar bedürfnisbezogene Interaktion mit einer oder mehreren
Personen zur Verbesserung von Befindlichkeiten und unmittelbarer
Erfüllung von Bedürfnissen

Quelle: Baethge 2017, WiFF-Fachforum

4. Handlungsfeld Team

Handlungsstruktur interaktiver Arbeit (Mikroebene)

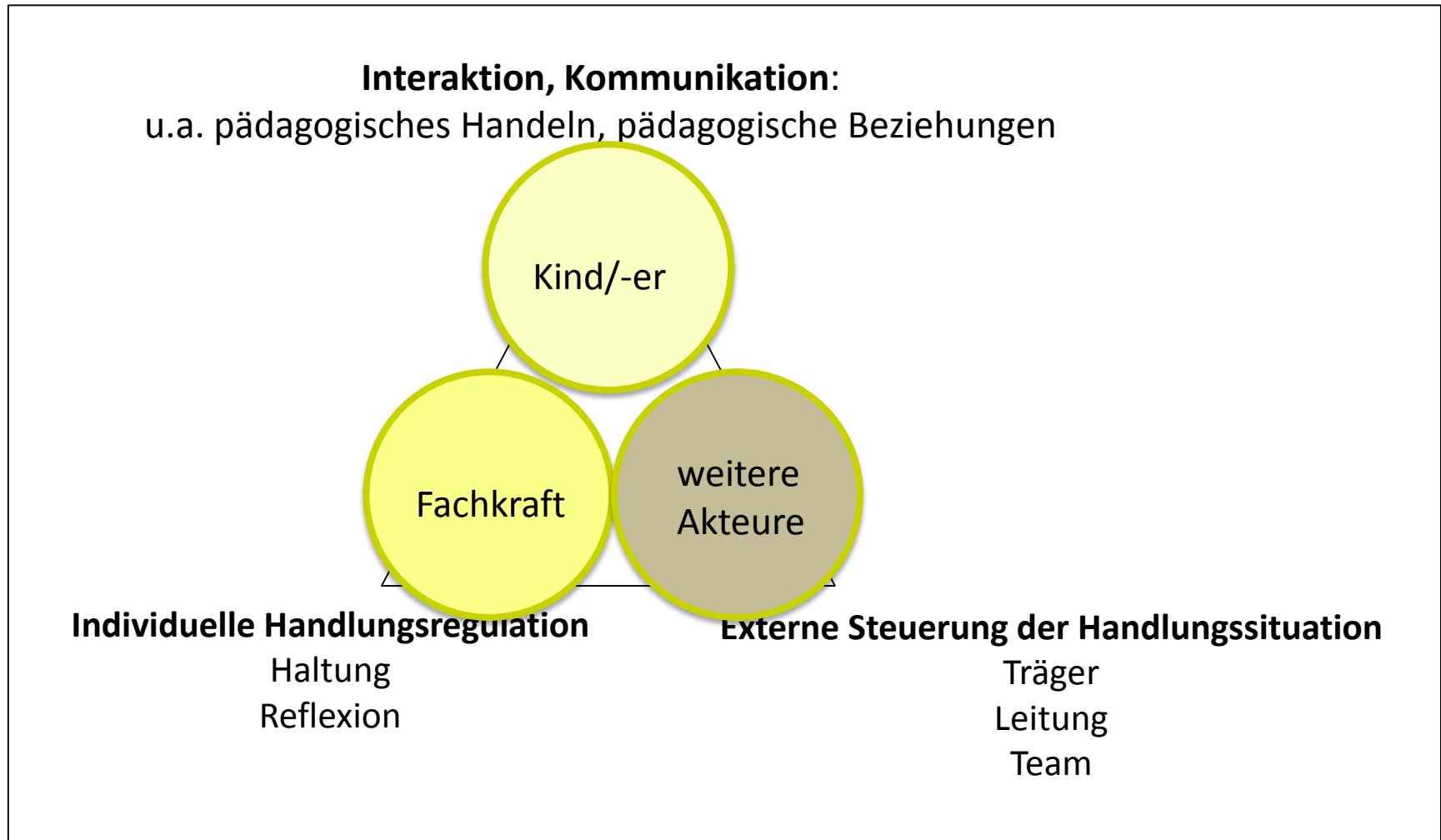
Zielperspektive	Individuelle Bedürfnisbefriedigung von Klienten/ Patienten in sozial definierten Situationen
Arbeitsinhalt	Thematisch zentrierte Interaktion, Kommunikation und Handlungskoordination von Personen als dominante Tätigkeit
Leistungstyp	Situationsbezogenes Interpretations-, Entscheidungs- und ggf. Interventionshandeln
Individuelle Handlungs- regulation	Hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstreflexion und Selbstkontrolle in actu (im Arbeitsverhalten)
Externe Steuerung der Handlungssituation	Begrenzte Standardisierbarkeit, Rationalisierbarkeit und unmittelbar handlungswirksame Kontrollierbarkeit

Quelle: Baethge 2017, WiFF-Fachforum

4. Handlungsfeld Team

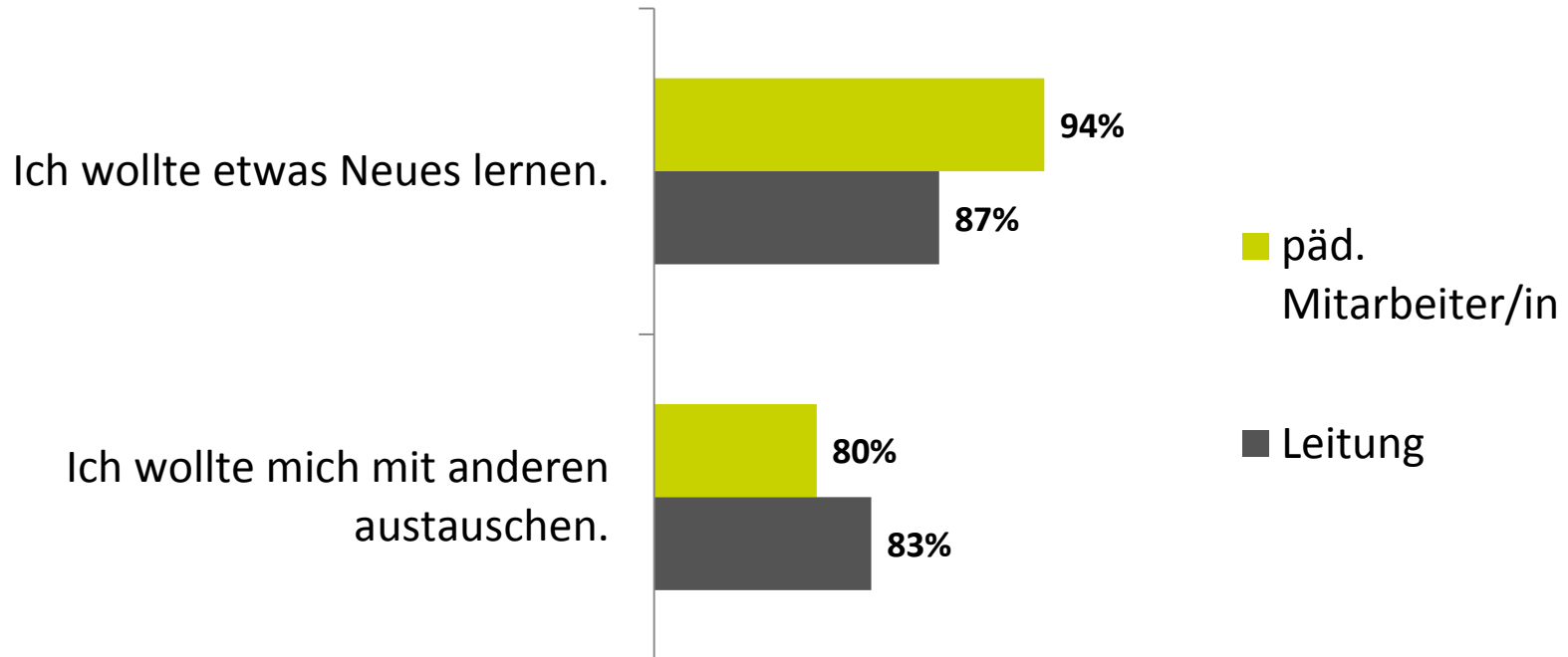
Handlungsfähigkeit im Wechselspiel unterschiedlicher Akteure

Berufsethik: Menschenrechte, Kinderrechte



4. Handlungsfeld Team

Ausgewählte Motive der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen



Gültige N: 659-665 Leitungen; 561-566 Päd. Mitarbeiter/innen

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2016

4. Handlungsfeld Team

Spannungsfeld

„professionelle Autonomie“
(Gildemeister 1983)

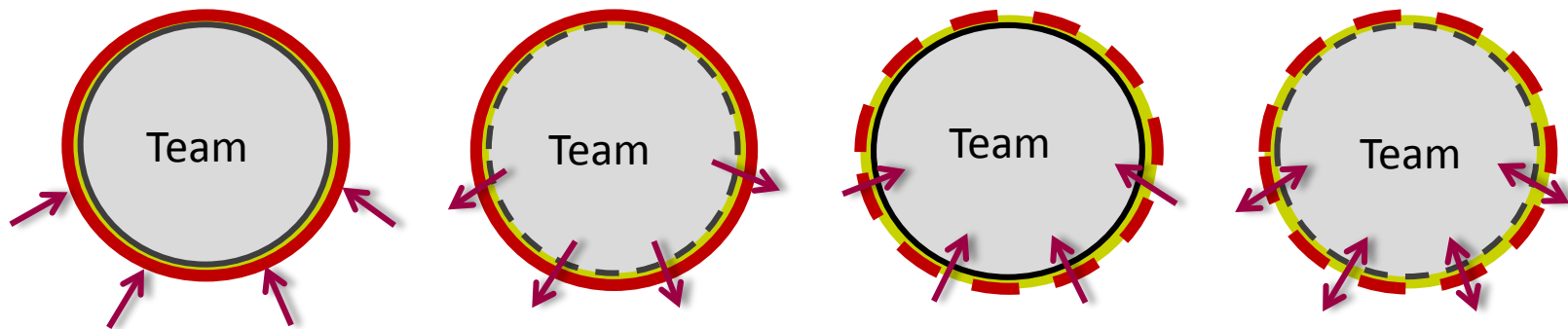


kollegiale Zusammenarbeit

4. Handlungsfeld Team

Merkmale von Teams

- Teams entstehen durch eine gemeinsame Aufgabe.
- Teams werden durch eine unsichtbare Gruppenhaut umschlossen, die ihre Mitglieder einschließt und innerhalb derer es ein „Wir“ – „group think“ gibt.



Quelle: Lorenz/Minzel 2017

4. Handlungsfeld Team

Handlungsanforderung



©Felix Kramer

- **Pädagogische Qualität** wird im Team entwickelt.
- **Multiprofessionelle Teams** sind dann ein Gewinn, wenn Qualifikationsprofile gewahrt werden und diese im Zusammenspiel die pädagogische Qualität positiv beeinflussen.
- **Leitungskräfte haben eine Schlüsselrolle** inne, die sich unmittelbar auf die Prozessqualität, d.h. die Qualität der Interaktion und Kommunikation als Gesamtheit, auswirkt.
- Es geht darum, eine **positive Lern- bzw. Kita-Kultur in der Pluralität des Teams** zu etablieren.

Reflexionsfragen für Kita-Fachkräfte
Literatur – Vertiefen Sie Ihr Wissen!

Quelle: DJI/WiFF 2018, S. 51 ff

5. Fragen und Diskussion

- Fragen und Anmerkungen

5. Fragen und Diskussion

- Gesprächsausschnitt: Teamarbeit in Kindertageseinrichtungen (Lochner 2017)



© Felix Kramer

5. Fragen und Diskussion

Gesprächsausschnitt (Lochner 2017, S. 196 ff)

- „**Die Fortgebildete als Kritikerin des semi-professionellen Teams**“
- **Hintergrund:**
 - In der Gruppe arbeiten drei Pädagoginnen: Andrea, Clara und Susann.
 - Clara und Susann haben jeweils eine Fortbildung besucht. In Claras Fortbildung ging es um das naturwissenschaftliche Forschen mit Kindern. Clara ist für die entsprechende Neigungsgruppe im Kindergarten zuständig.
 - Susann besuchte eine Fortbildung zu „Reggio-Pädagogik“ (u.a. das Lernen in Projekten). Andrea, die Gruppenleitung weiß nicht, um was es da genau gegangen ist – mit Natur oder so. Andrea und Clara wollen es sich von Susann erzählen lassen.
- Gesprächsausschnitt eines beiläufigen Gesprächs der Mitarbeiterinnen im Gruppenalltag zum Thema angemessener **Umgang mit Kinderfragen**.

5. Fragen und Diskussion

Clara: Der Kursleiter hat mir das gestern so erklärt – weil manche Kinder stellen Fragen, wo du selbst nicht weiter weißt. Und dann habe ich eben gefragt, ob ich wirklich alles außen herum erklären soll. Er hat gesagt, dass sie das überhaupt nicht wissen wollen, sondern einfach warum die Blätter vom Baum fallen.

Susann: Du sollst es nicht erklären. Du sollst die Frage gleich zurückwerfen, weißt du das? Was denkst du? Und dann fängt so ein Projekt an. Dann schaust du dir Ohren von Tieren, dann von Menschen an.

Clara: Ja, aber nicht die Bäume verlieren die Blätter, weil sie das Grün zurückziehen, das will das Kind überhaupt nicht wissen. Sondern: der braucht einfach nicht die Blätter im Winter. Und das reicht, hat er gesagt. Es sei denn, es will noch mehr wissen und fragt weiter nach.

[Das Telefon klingelt. Andrea, die Gruppenleitung nimmt ab.]

Susann: Der Kursleiter war der Herr Limmermann, oder? Das ist ein Banause. (Clara lacht) Naja, ich denke eben, dass das etwas anderes ist. Das ist ja ohne Kindbezug.

Clara: Aber ich finde das eigentlich ganz gut.

Susann: Ja, muss jeder selbst wissen und für sich den Weg finden.

Originalzitat: Lochner 2017, S. 222f

Anmerkung: Ausschnitt gekürzt und u.a. sprachlich angepasst

5. Fragen und Diskussion

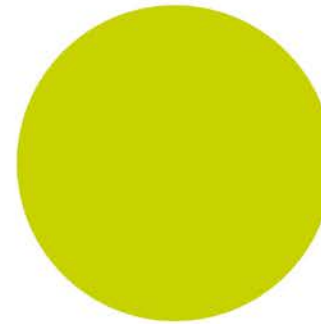
- Was fällt Ihnen auf?
- Wie gestaltet sich der Austausch der Kolleginnen?
- Gibt es ein gemeinsames Verständnis über naturwissenschaftliche Bildung?
- Würden Sie das Team als "Think Tank" bezeichnen?

- Arbeitskreis deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22. März 2011
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (2017): Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten. Expertise für den zweiten Gleichstellungsbericht. Göttingen
- Baethge, Martin (2017): Zwischen Selbstständigkeit und Abhängigkeit: Das Professionalisierungsdilemma bei personenbezogenen Dienstleistungen. WiFF-Fachforum 24.10.2017, DJI, München.
www.weiterbildungsinitiative.de/aktuelles/veranstaltungsdocu/oktober-2017-wiff-fachforum/ (Zugriff: 16.04.2018)
- Buschle, Christina/Gruber, Veronika (im Erscheinen 2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien, Band 30. München
- Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (DJI/WiFF) (Hrsg.) (2018): Frühe naturwissenschaftliche Bildung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 13. München

- Ebert, Sigrid/König, Anke/Uihlein, Clarissa (im Erscheinen): Wie das sozialpädagogische Ausbildungssystem für das Arbeitsfeld Kita modernisieren? Möglichkeiten des informellen Lernens und eines verstärkten Arbeitsfeldbezugs – ein Impulspapier. Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- Gildemeister, Regine (1983): Als Helfer überleben. Beruf und Identität in der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik. Neuwied
- Helsper, Werner (2001): Praxis und Reflexion. Die Notwendigkeit einer „doppelten Professionalisierung“ des Lehrers. In: Journal für Lehrerinnen- und Lehrerbildung 3/ 2001, S. 7-15
- Lochner, Barbara (2017): Teamarbeit in Kindertageseinrichtungen – Ethnografisch-gesprächsanalytische Studie zur praktischen Verpflichtung der Pädagog_innen auf die Gemeinschaft des Gruppen- und Bereichsteams. Wiesbaden
- Lorenz, Sigrid/Minzl, Elisabeth (2017): Interaktion im Kita-Team: Warum sie gelingen sollte und wie sie gelingen kann. In: Wertfein, Monika/Wildgruber, Andreas/Wirts, Claudia/Becker-Stoll, Fabienne (Hrsg.): Interaktionen in Kindertageseinrichtungen: Theorie und Praxis im interdisziplinären Dialog. Göttingen, S. 138-152

wiff

Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

