

Session 2

Maria Irl, WiFF

Bildungsteilhabe und
Partizipation in der Fort- und
Weiterbildung
frühpädagogischer Fachkräfte

Übersicht

1. Die Wegweiser der WiFF
2. Handlungsanforderungen
3. Das Kompetenzprofil
4. Umsetzungsbeispiel, Arbeitsmaterialien
5. Nutzung für Fort- und Weiterbildungen
6. Fragen und Diskussion

1. Die Wegweiser der WiFF



1. Die Wegweiser der WiFF

- Zielgruppe: Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, alle die in der Qualifizierung von frühpädagogischen Fachkräften tätig sind
- Format: Arbeitsbuch, Theorie-Praxis Schnittstelle
- Ziel: kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildung, umfassender Einblick in aktuellen Diskurs, u.a. durch flankierende Expertisen

1. Die Wegweiser der WiFF

Expertisen zu Bildungsteilhabe und Partizipation:



wiff
Weiterbildungsinitiative
Pädagogische Fachkräfte



Das Spiel mit Gleichaltrigen in Kindertageseinrichtungen

Teilhabechancen für Kinder mit Behinderung
Ulrich Helmrich

Die Publikation der WiFF



wiff
Weiterbildungsinitiative
Pädagogische Fachkräfte



Bildungsteilhabe und Partizipation in Kindertageseinrichtungen

Annette Preißner

Die Publikation der WiFF

1. Die Wegweiser der WiFF

Aufbau der Wegweiser



Teil A – Handlungsanforderungen im Überblick

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



Teil B – Kompetenzprofil

- Führt in die Kompetenzorientierung ein.
- Beschreibt ein detailliertes Kompetenzprofil zum jeweiligen Thema.



Teil C – Umsetzungsbeispiel

- Erläutert die didaktische Umsetzung kompetenzorientierter Weiterbildungen.
- Beschreibt anhand ausgewählter Handlungsanforderungen exemplarisch eine Weiterbildungseinheit.
- Gibt Hinweise zum Transfer des Gelernten in den Praxisalltag.



Teil D – Medienempfehlungen

- Empfiehlt und kommentiert weiterführende Literatur, Filme, Web-Links und Materialien.

2. Handlungsanforderungen

Teil A

- Grundlage des Wegweiser sind Handlungsanforderungen: regelmäßig wiederkehrende Aufgaben, in denen fröhpädagogische Fachkräfte professionell handeln müssen.
- Handlungsanforderungen werden in Zusammenarbeit mit der Expertengruppe erarbeitet
- Zusammenfassung in Handlungsfelder

3. Das Kompetenzprofil

Teil B:

- Einführung in die Kompetenzorientierung
- detailliertes Kompetenzprofil zu allen Handlungsanforderungen
- Kompetenzverständnis:

„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
Kompetenz wird in diesem Sinne auch als umfassende Handlungskompetenz verstanden“ (AK DQR, S. 4).

3. Das Kompetenzprofil

Grundlagen:

- Kompetenzprofil orientiert sich am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR – 2011)
- DQR bildet Niveaustufen und Lernergebnissen ab – was wird gelernt
- Zusammenspiel von Fachkompetenz und Personaler Kompetenz → Performanz





2. Das Kompetenzprofil

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 eignen Handelns oder des Handelns anderer

4. Das Kompetenzprofil

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz
<h3>A3 Partizipationsbarrieren abbauen und Teilhabe ermöglichen</h3>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... kennt die gesetzlichen Grundlagen für Inklusion, Partizipation und Bildungsteilhabe (Menschenrechte, UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, Bundeskinderschutzgesetz, Bildungspläne, rechtliche Grundlagen des jeweiligen Bundeslandes für Inklusion, rechtlichen Auftrag zum Schutz vor Diskriminierung).</p> <p>... weiß um die Folgen von Segregation in der Lebens- und Lernumwelt der Kinder.</p> <p>... kennt räumlich-materielle und personell-soziale Barrieren sowie „Barrieren in den Köpfen“ für die Teilhabe von Kindern mit unterschiedlichen Voraussetzungen.</p> <p>... weiß, dass auf unterschiedlichen Ebenen (Spiel, Alltagsroutinen, Raum, Angebote) Teilhabe ermöglicht werden kann.</p>	<p>... erkennt neben offensichtlichen auch subtile Partizipationsbarrieren, die die Entwicklungsperspektiven eines Kindes einschränken können, und versucht, diese zu überwinden.</p> <p>... kooperiert mit anderen Fachdiensten und externen Institutionen, um Teilhabe zu ermöglichen.</p> <p>... gestaltet Regeln, Strukturen und Abläufe so, dass jedes Kind im Alltag entwicklungsangemessen Einfluss nehmen kann.</p> <p>... bezieht die Kinder entsprechend ihrer Möglichkeiten aktiv in unterschiedliche Prozesse der Kita mit ein.</p> <p>... nimmt nach Möglichkeit alle interessierten Kinder (mit unterschiedlichen Voraussetzungen) aus der Umgebung/des Stadtteils auf.</p>	<p>... analysiert gemeinsam mit dem Team, welche Partizipationsbarrieren existieren.</p> <p>... tauscht sich im Team darüber aus, welche Kinder wenig teilhaben, und sucht gemeinsam nach Unterstützungs- und Lösungsmöglichkeiten.</p> <p>... reflektiert im Team die Partizipationsprozesse der Kinder.</p> <p>... hinterfragt im Team, welche pseudo-partizipativen Elemente es im Kita-Alltag gibt wie z.B. „auswählen dürfen bzw. müssen“.</p>	<p>... reflektiert, welche Partizipationsbarrieren ihr im Kita-Alltag begegnen und wie sie mit diesen umgeht.</p> <p>... reflektiert die eigene Rolle als Begleiter/in kindlicher Partizipationsprozesse.</p> <p>... reflektiert eigene Partizipationserfahrungen und die damit einhergehenden Emotionen.</p>

4. Das Kompetenzprofil

Handhabung des Kompetenzprofils

Das Kompetenzprofil ist...

- spaltenweise zu lesen, keine horizontale Durchgängigkeit
- bezieht sich grundlegend auf die fröhpädagogische Fachkraft,
- ein idealtypisches Konstrukt und keine „Checkliste“
- macht deutlich, wie anspruchsvoll und komplex die Aufgaben der Fachkräfte sind
- zeigt auf, welche Akteure beteiligt sind

4. Umsetzungsbeispiel

Teil C:

- ausführliches Beispiel einer Weiterbildungseinheit auf Basis ausgewählter Handlungsanforderungen und Kompetenzfacetten
- Hinweise zum Transfer

Teil D:

- Kommentierte Medienempfehlungen
- Arbeitsmaterialien

4. Umsetzungsbeispiel

Beispiel Teil C aus Wegweiser Bildungsteilhabe und Partizipation

Weiterbildungseinheit zum Thema freies Spiel

Übergeordnetes Handlungsfeld

A: Das Kind in der Gruppe

Handlungsanforderungen und Kompetenzen der Weiterbildung im Überblick

A5: Das freie Spiel und die Peer-Interaktionen als originär partizipative Elemente wahrnehmen, dokumentieren und begleiten

A2: Jedes Kind in der Vielfalt seiner Stärken und Interessen wahrnehmen, wertschätzen und anerkennen

B4: Ausstattung von Räumen und Materialien partizipationsanregend gestalten

A7: Die Kinder zu Achtsamkeit für sich selbst und andere sowie zur Teilgabe ermutigen und befähigen

A3: Partizipationsbarrieren abbauen und Teilhabe ermöglichen

5. Nutzung für Fort- und Weiterbildung

Das Kompetenzprofil lässt sich in der Fort- und Weiterbildung nutzen...

- zur konzeptionellen Entwicklung von kompetenzorientierter Weiterbildung
- in konkreten Weiterbildungseinheiten
- als Qualitätsentwicklungsinstrument
- als Reflexionsinstrument
-

5. Beispielhafte Nutzung für Fort- und Weiterbildung

Zur konzeptionellen Entwicklung von kompetenzorientierter Weiterbildung

- Anhaltspunkt bei der Formulierung von Ausschreibungstexten
 - was wird gelernt?
 - welche Lernziele werden durch die Einheit angestrebt?
- Diskussionsgrundlage mit Dozenten und Referenten für die Entwicklung neuer Formate/Weiterbildungen
- Als Unterstützung bei der Auswahl von Kompetenzen, die gut durch E-Learning/Lernplattformen unterstützt werden können
- Zur Entwicklung von Curricula

5. Beispielhafte Nutzung für Fort- und Weiterbildung

In konkreten Weiterbildungseinheiten

- Als Kompetenzraster – welche Inhalte werden durch die Weiterbildung transportiert?
- Als Grundlage für eine Gruppen-, Team- oder Einzelarbeit – einzelne Handlungsanforderungen zur Diskussion stellen
- Kompetenzfacetten mit Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verknüpfen
- Für Transferelemente: Kompetenzfacetten als Grundlage von selbstgesteuertem Lernen (z.B. Lerntagebücher, Transfertandems)
- Als Tableau für Fallarbeit

5. Nutzung für Fort- und Weiterbildung

Als Tableau für die Fallarbeit

Beispiel: Fallvignette aus dem Wegweiser zur Handlungsanforderung A6:
Individuell adaptive Bildungs- und Lernprozesse pädagogisch gestalten

Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
...kennt die Bedeutung von Alltagssituationen für kindliche Lernprozesse.	...setzt entwicklungs- und situationsangemessen Aktivitäten ein, die ko-konstruktives Lernen und aktives Lernen aller Kinder anregen.	...hinterfragt im Team und mit der Leitung kritisch die Ziele bestimmter Bildungsangebote (z.B. hinsichtlich Produkt- und Ergebnisorientierung)	...reflektiert die Aktivitäten der Kinder in Bezug auf ihre Lernprozesse.
...weiß, dass alle Kinder Akteure ihrer Entwicklung sind.	...setzt Lernangebote und Materialien für alle Bildungsbereiche ein, die freie kindliche Entscheidung erlauben und kindliches Interesse wecken.	...tauscht sich im Team über gelungene pädagogische Angebote aus, die individuell-adaptive Bildungs- und Lernprozesse ermöglichen.	...reflektiert die eigene Fähigkeit, Angebote individuell-adaptiv zu gestalten und erweitert gegebenenfalls ihre Fähigkeiten.

5. Beispielhafte Nutzung für Fort- und Weiterbildung

Als Qualitätsentwicklungsinstrument

- Als Rahmung zur Erarbeitung oder Überarbeitung von Konzeptionen bzw. Teilbereiche von Konzeptionen
- Als „Handbuch“ für die Leitung, um einzelne Handlungsanforderungen/Kompetenzfacetten im Team zu hinterfragen, zu diskutieren oder anzuregen
- Als Grundlage für Inputs bei Teamsitzungen, die fachlich-inhaltlich gestaltet sind

5. Beispielhafte Nutzung für Fort- und Weiterbildung

Als Reflexionsinstrument

- Für die Weiterbildnerin und Weiterbildner
- Für die Leitung/Fachkraft/Fachberatung

...Welche Einsatzmöglichkeiten sehen Sie?

- Wie haben Sie Kompetenzprofile schon genutzt oder würden Sie nutzen?
- Welche genannten Möglichkeiten sind für Sie gut nachvollziehbar?
- Welche Gedanken sind Ihnen durch den Kopf gegangen?

→ Kurze Murmelgruppen mit drei Personen

6. Fragen und Diskussion

Offene Fragen:

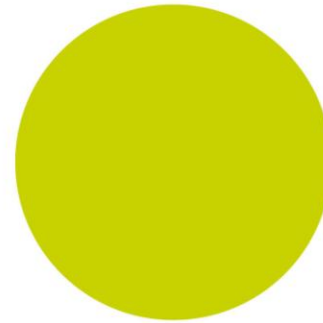
- Wie ist Ihrer Meinung nach die Bedeutung des Kompetenzprofils in der Praxis?
- Wie schätzen Sie die Zugänglichkeit ein (Komplexität, Verständlichkeit...)
- Wie könnte der Nutzen des Kompetenzprofils verbessert werden, oder müsste etwas verbessert werden?
- Welche (weiteren) Einsatzmöglichkeiten für das Kompetenzprofil sehen Sie?

Und Ihre Kompetenzen?

Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Die Zuhörenden wissen, was die WiFF-Kompetenzprofile sind.	Die Zuhörenden informieren sich über Kompetenzprofile und fragen bei Bedarf nach.	Die Zuhörenden tauschen sich mit Kolleginnen und Kollegen aus.	Die Zuhörenden reflektieren den Nutzen von Kompetenzprofilen.
Die Zuhörenden wissen, wie die Kompetenzprofile eingebettet und aufgebaut sind.	Die Zuhörenden verknüpfen die Information mit ihren eigenen Erfahrungen.		Die Zuhörenden reflektieren ihre Einstellung zu Kompetenzprofilen.
Die Zuhörenden kennen Möglichkeiten zur Nutzung der Kompetenzprofile.			

wiff

Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Robert Bosch **Stiftung**

dji
Deutsches
Jugendinstitut