

Handout:

„Wohlbefinden und Bildungsteilhabe als sich gegenseitig bedingende Wirkfaktoren im Bereich Früher Bildung“

Sarah Reker & Nicole Spiekermann

Kontaktmöglichkeit:

reker@dji.de

spiekermann@dji.de

Auszug aus dem Wegweiser/Kompetenzprofil:

DJI/WiFF (Deutsches Jugendinstitut/
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte)
(Hrsg.) (2018): Frühe naturwissenschaftliche Bildung.
Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung.
WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 13. München



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Robert Bosch
Stiftung



Deutsches
Jugendinstitut

Wohlbefinden und Bildungsteilhabe als sich gegenseitig bedingende Wirkfaktoren im Bereich Früher Bildung

Die Weiterbildungsinitiative frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF) ist eines der größten Projekte im frühpädagogischen Bildungssektor. Die Initiative fördert die Professionalisierung der Fachkräfte auf unterschiedlichen Wegen und erarbeitet dazu, u.a. fachliche Impulse für das frühpädagogische Aus- und Weiterbildungsfeld.

Das hier dargestellte Arbeitsergebnis legt den Fokus auf die Wechselwirkung zwischen „Wohlbefinden“ und „Bildungsteilhabe“ im frühpädagogischen Sektor und wurde im Rahmen eines Arbeitsbuchs für die frühpädagogische Weiterbildung entwickelt. Die sog. Wegweiser Weiterbildung sind zentrale Publikationen des Projekts und wurden zu unterschiedlichen Themen wie bspw. Mehrsprachigkeit, Inklusion oder Frühe naturwissenschaftliche Bildung veröffentlicht. Die Wegweiser sollen Weiterbildnerinnen und Weiterbildner darin unterstützen, ihre Angebote kompetenzorientiert zu gestalten bzw. weiterzuentwickeln. Daher beinhalten sie u.a. ein detailliertes Kompetenzprofil.

1. Aufbau der WiFF-Kompetenzprofile

Die WiFF-Kompetenzprofile lehnen sich an ein sogenanntes Kompetenzstrukturmodell an, wie es im DQR verwendet wird. Diese Modelle machen deutlich, aus welchen Dimensionen sich berufliche Handlungskompetenz entwickelt.

Leitend in den WiFF-Kompetenzprofilen ist das weite, allgemeine Kompetenzverständnis des DQR, wonach Kompetenz als die „Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ definiert ist (AK DQR 2011, S. 4). Mit anderen Worten: Es genügt nicht die Fähigkeit, etwas tun zu können; man muss auch willens sein, es umzusetzen.

Kenntnisse und Fertigkeiten – also fachliche Kompetenzen – sollen ebenso wie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten (personale Kompetenzen) entwickelt und eingesetzt werden.

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

Tabelle 1: Übersicht des Aufbaus der WiFF Kompetenzprofile angelehnt an den DQR

Dabei soll reflektiert und verantwortungsbewusst gegenüber der sozialen Umwelt gehandelt werden.

Angelehnt an das Kompetenzstrukturmodell im DQR und fachwissenschaftliche Theorien beinhalten diese Dimensionen im Einzelnen Folgendes:

- Wissen umfasst die Kenntnis von bereichsspezifischen wissenschaftsbasierten Theorien, Grundsätzen, Gesetzen sowie Fakten u. Ä., beispielsweise in Bezug auf die Organisation Kindertageseinrichtung, pädagogische Konzepte, frühkindliche Entwicklungsprozesse, die Lebenswelten von Kindern und Eltern und den jeweiligen Bildungsgegenstand (z. B. Natur) (Faas 2013; AK DQR 2011).
- Fertigkeiten sind die Fähigkeiten, dieses Wissen durch Denken und Handeln in der Berufspraxis u. a. in der Interaktion mit den Kindern anzuwenden. Dabei geht es auch darum, Probleme auf kreative Weise zu lösen (AK DQR 2011; Edelmann / Tippelt 2007).
- Sozialkompetenz zeigt sich in der empathischen Zusammenarbeit mit anderen (z. B. Erziehungsberechtigten). Die Beweggründe der anderen sollten nachvollzogen, die eigenen artikuliert werden. Sozialkompetenz ist zudem die Fähigkeit, das eigene Arbeitsfeld verantwortungsbewusst mitzugestalten (AK DQR 2011; Edelmann / Tippelt 2007).
- Selbstkompetenz führt zur Herausbildung eines Bewusstseins über die eigene Identität. Mit Bezug auf Werte und Normen sollte verantwortungsbewusst gehandelt werden. Dazu gehören die Fähigkeit zur Reflexion sowie die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln (AK DQR 2011; Edelmann / Tippelt 2007).

Die WiFF Kompetenzprofile vertreten ein Verständnis von Kompetenzorientierung, das Bildung einschließt. Sie sollen/ wollen die Selbstständigkeit, das Einnehmen anderer Perspektiven sowie Mitbestimmungs- und Kritikfähigkeit der Fachkräfte anregen.

2. Die Handhabung des Kompetenzprofils

Im Rahmen der Erarbeitung des Wegweisers Weiterbildung zur frühen naturwissenschaftlichen Bildung begleitete eine Expertengruppe u.a. die Erarbeitung der drei übergeordneten Handlungsanforderungen des vorliegenden Kompetenzprofils:

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

Die Handlungsanforderungen und zugehörige Kompetenzen bilden themenunabhängig das Fundament frühpädagogischen, inklusiven Handelns.

Lesart





Die WiFF Kompetenzprofile beschreiben zugeordnet nach „Handlungsanforderungen“ Kompetenzen, die zur Bewältigung dieser Handlungsanforderungen in den jeweiligen Handlungsfeldern notwendig sind. Die einzelnen Kompetenzfacetten Wissen, Fertigkeiten, Sozial- und Selbstkompetenz sind in Bezug auf die jeweilige Handlungsanforderung sowohl spaltenweise als auch zeilenweise zu lesen. Im Kompetenzprofil ist in der „Wissensebene“ die thematische Ausrichtung der Kompetenz farblich hervorgehoben, da sie sich durch die gesamte Zeile bis zur „Selbstkompetenz“ durchzieht. Daher kann das Profil sowohl horizontal nach Themen als auch vertikal nach Kompetenzebene gelesen werden. Der strukturelle Aufbau innerhalb der Handlungsanforderungen geht dabei vom Abstrakten zum Speziellen und orientiert sich in der Reihenfolge an folgenden Aspekten:

- Rechtlicher Rahmen
- Konzeption und Theorie
- Kommunikation und Interaktion
- Struktur und Rahmenbedingungen
- Zusammenfassende Reflexion

Kompetenzen = konkrete Lernziele

Die Kompetenzformulierungen stellen konkrete Lernziele einer Weiterbildung dar. Die Angebote können darauf hin ausgerichtet und didaktisch konzipiert werden. Zudem bietet das Kompetenzprofil eine Folie, um zu prüfen, inwieweit die bestehenden Weiterbildungsangebote zur Entwicklung zentraler Kompetenzen beitragen. Hierfür können einzelne Handlungsanforderungen herangezogen werden.

Das Kompetenzprofil als Qualitätsentwicklungsinstrument
Das Kompetenzprofil ist ein erster Schritt, um die Kompetenzorientierung in der Weiterbildung zu verankern, indem es exemplarisch zeigt, wie Handlungsanforderungen formuliert und dazugehörige Kompetenzen definiert werden können. In diesem Sinne versteht es sich nicht als verbindlicher Vorgabenkatalog oder Checkliste, sondern als Qualitätsentwicklungsinstrument, mit dessen Hilfe die individuellen Kompetenzen der frühpädagogischen Fachkräfte – orientiert an Wissenschaft und Praxis – weiterentwickelt werden können.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz

Kompetenzprofil zu Wohlbefinden und Bildungsteilhabe als sich gegenseitig bedingende Wirkfaktoren




I Das Wohlbefinden aller Kinder in der Einrichtung sicherstellen





Die frühpädagogische Fachkraft ...





a)	... weiß, dass das humanistische Menschenbild den Menschen als positives, nach Selbstverwirklichung strebendes Individuum wahrnimmt (siehe Grundgesetz Artikel 1 ⁴).	... nimmt eine am humanistischen Menschenbildorientierte Haltung ein und stellt damit das Wohlbefinden jedes Kindes in den Mittelpunkt ihrer Arbeit.	...nimmt Kinder als kompetent sowie gleichwertig wahr und gestaltet eine professionelle Beziehung, die Sicherheit und Schutz bietet und von Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist.	... reflektiert ihre Haltung und ihre Werte anhand ihrer Wahrnehmungen und Handlungen im Alltag.
b)	... kennt den unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem individuellen Wohlbefinden und der Erfüllung menschlicher (Grund-)Bedürfnisse ⁵ und weiß, dass diese je nach Kontext und Situation individuell variieren können.	... nimmt die individuellen Bedürfnisse der Kinder wahr, dokumentiert ihre Beobachtungen hinsichtlich der sozial-emotionalen und kognitiven Entwicklung und Stabilität des Kindes und trägt für die Erfüllung der Bedürfnisse Sorge.	... achtet besonders auf Kinder, deren Bedürfnisse aktuell nicht in Balance sind bzw. die sich in herausfordernden Lebenssituationen befinden (z.B. bei Krankheit, Wohnortwechsel, Trennung).	... reflektiert das Wohlbefinden der Kinder in der Einrichtung und inwiefern die Grundbedürfnisse der Kinder im Alltag berücksichtigt und erfüllt werden.

4 „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt“ (Artikel 1, Grundgesetz).





5 Nach Berry Brazelton und Stanley Greenspan umfassen die (Grund-)Bedürfnisse beständige liebevolle Beziehungen, körperliche Unversehrtheit, Sicherheit und Regulation, Erfahrungen, die auf individuelle Unterschiede zugeschnitten sind, entwicklungsgerechte Erfahrungen, Grenzen und Strukturen, stabile, unterstützende Gemeinschaften und kulturelle Kontinuität sowie Zukunftssicherung (Brazelton/Greenspan 2008)

Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
c)	... kennt den Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und (gelebter) Partizipation, auch im Hinblick auf Resilienz.	... nimmt sich für die Kinder Zeit, orientiert sich an ihren Stärken und Ressourcen und berücksichtigt im Alltag Gelegenheiten zur Selbstbestimmung und Partizipation der Kinder.	... arbeitet zusammen mit den Kindern daran, z.B. die Verschiedenheit der Kinder in der Gruppe als Ressource wahrzunehmen und vermittelt dabei ein positives Menschenbild.	... reflektiert ihre Arbeit mit Fokus auf die Selbstverwirklichungs-, Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Kinder.
d)	... weiß, wie zentral Kommunikation und Interaktion für das Wohlbefinden des Kindes sind, kennt die Vielfalt non(-verbaler) Signale, derer sich Kinder und Erwachsene in der Kommunikation bedienen.	... pflegt die Beziehung zum Kind/ zu den Kindern durch Zuwendung, Responsivität, körperliche Nähe (vor allem bei kleinen Kindern), Aufmerksamkeit sowie Förderung von Autonomie und unterstützt positive (Peer-) Kontakte.	... setzt nonverbale und verbale Signale in der Arbeit mit den Kindern ein (z.B. sucht Blickkontakt, spricht Kinder gezielt an) und nimmt deren Signale sensibel wahr.	... reflektiert die (non)verbale Kommunikation und Interaktion mit dem Kind unter der Perspektive des wahrgenommenen Wohlbefindens.
e)	... weiß, wie wichtig die Zusammenarbeit mit dem familiären Umfeld des Kindes für sein Wohlbefinden in der Einrichtung ist.	... signalisiert Offenheit und Freundlichkeit gegenüber den Kindern und ihrem familiären Umfeld und achtet auf Transparenz in der Kommunikation.	... tauscht sich regelmäßig mit den Personen aus dem familiären Umfeld über das Wohlbefinden und die Entwicklung des Kindes aus.	... reflektiert, inwiefern sich auch Mitglieder des familiären Umfelds der Kinder in der Einrichtung wohlfühlen.
f)	... weiß, dass die Rahmenbedingungen der Kita (z.B. Regeln und Strukturen) auf das individuelle Wohlbefinden der Kinder, des familiären Umfelds sowie der Fachkräfte Einfluss nehmen.	... gestaltet einen rhythmisierten Tagesablauf (mit z.B. festen Ritualen/Strukturen und Angeboten), der die aktuellen Bedürfnisse möglichst aller Akteurinnen und Akteure ausbalanciert.	... reagiert trotz klarer Strukturen sehr flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der Akteurinnen und Akteure (vorrangig der Kinder) und setzt diese nach Möglichkeit in den Mittelpunkt.	... reflektiert die allgemeinen Rahmenbedingungen hinsichtlich ihres „Wertes“ für die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure in der Kita.





Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
g)	... weiß um den Zusammenhang zwischen ihrem eigenen Wohlbefinden und den Regulationsmöglichkeiten bzw. dem Wohlbefinden der Kinder.	... nimmt ihre eigenen Bedürfnisse wahr und weiß, wie sie ihr Wohlbefinden erhalten oder gegebenenfalls verbessern kann.	... pflegt einen achtsamen Umgang mit den eigenen Bedürfnissen im Arbeitsalltag und reflektiert diese z.B. im kollegialen Austausch.	... reflektiert ihr eigenes Wohlbefinden und ihre Bedürfnisse im Kontext der Arbeit.
Die Leitung ...				
a)	<i>Das Wissen der Leitung entspricht dem Wissen der pädagogischen Fachkraft in dieser Handlungsanforderung.</i>	... stellt in Zusammenarbeit mit dem Träger die Qualität der Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden der Kinder sicher: responsive und den Kindern vertraute Erzieherinnen und Erzieher, positive Peer-Kontakte und Möglichkeiten zur Mitgestaltung als zentrale Voraussetzungen für kindliches Wohlbefinden.	... kommuniziert selber offen und wertschätzend mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren und handelt im Sinne ihrer Vorbild- und Leitungsfunktion – auch im Hinblick auf das eigene Wohlbefinden bzw. die (Grund-)Bedürfnisse.	... reflektiert die Kommunikationskultur (nach innen und außen) in der Einrichtung und im Team.
b)		... achtet auf qualifiziertes Personal und sensibilisiert vor allem neue Fachkräfte für die Ausrichtung der pädagogischen Arbeit und die Einrichtungskultur (z.B. in der Einarbeitungsphase).	... organisiert mit dem Team die Abläufe und Strukturen so, dass die Fachkräfte genügend Zeit für die individuelle Arbeit mit den Kindern und für Reflexion haben.	... reflektiert ihre Strategien in Bezug auf die Personalstruktur und -entwicklung der Einrichtung.
c)		... vertritt die Rechte der Fachkräfte gegenüber dem Träger sowie die Ansprüche des Trägers gegenüber den Fachkräften.	... klärt in Teamgesprächen die einzelnen Mitarbeitenden über ihre Rechte auf und informiert über die aktuellen rechtlichen Entwicklungen.	... reflektiert ihre Vermittlerrolle zwischen Träger und ihren Mitarbeitenden.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
<h2>II Die Bildungsteilhabe aller Kinder in der Einrichtung sicherstellen</h2>				
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>				
a)	<p>... kennt die gesetzlichen sowie völkerrechtlichen Grundlagen ⁶ für Bildungsteilhabe, den jeweiligen Bildungsplan für das Bundesland und den zentralen Auftrag der Bildungsteilhabe für alle Kinder in frühkindlichen Einrichtungen.</p>	<p>... achtet darauf, dass alle Kinder Resonanz (z.B. Ansprache, Einbindung, Anregung) bekommen und im Alltag wahrgenommen werden (unabhängig von ihren Leistungen oder Kompetenzen).</p>	<p>... achtet in der Kommunikation und Interaktion mit den Kindern auf das Recht jedes Kindes auf Teilhabe und Unterstützung (u.a. Artikel 12 der UN-Kinderrechtskonvention).</p>	<p>... reflektiert, inwiefern sie mit jedem Kind regelmäßig kommuniziert bzw. interagiert und dabei die Meinung des Kindes angemessen (nach Alter und Entwicklungsstand bzw. Reife) berücksichtigt.</p>
b)	<p>... kennt das pädagogische Konzept der Einrichtung (z.B. hinsichtlich der zentralen Rolle der Fachkraft) und die vielfältigen Möglichkeiten, Bildungsteilhabe alltagsintegriert zu realisieren.</p>	<p>... nimmt ihre Vorbildfunktion bewusst wahr, versteht sich selbst als Lernende, zeigt sich interessiert an den Kindern, ihrer Lebenswelt und ihren Fragen und ist wissbegierig und neugierig auf die Welt.</p>	<p>... lädt Kinder aktiv dazu ein, an Prozessen und Angeboten teilzunehmen und sich zu beteiligen, indem sie sich auch selbst einbringt, (herausfordernde) Impulse setzt, Fragen stellt und eigene Begeisterung äußert.</p>	<p>... reflektiert ihre Haltung, ihre Rolle sowie ihre Aufgaben als Unterstützerin von Bildungsteilhabe. Dabei reflektiert sie auch die politische wie die gesamtgesellschaftliche Dimension ihrer fachlichen Professionalität und Rolle. Sie nimmt differierende Entwicklungen/Einstellungen in der Gesellschaft, z.B. zur Zuwanderung, wahr und bezieht Stellung.</p>




6 U.a. UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK), UN-Behindertenrechtskonvention, Bundeskinderschutzgesetz, Bildungspläne.





Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
c)	... weiß, dass sich Bildungsteilhabe immer am Kind orientiert und im Alltag eine flexible Umgangsweise (mit Bezug zu den individuellen Interessen und Bedürfnissen sowie dem Kontext) notwendig macht.	... berücksichtigt die Individualität der Kinder hinsichtlich ihrer Interessen, Erfahrungen und Entwicklungen und nutzt diese als Ausgangspunkt für die Planung, Gestaltung und Reflexion.	... stellt einen regelmäßigen Austausch mit dem einzelnen Kind und seinem familiären Umfeld über die individuelle kognitive, soziale und emotionale Entwicklung sicher.	... reflektiert, inwiefern sie flexibel auf die Interessen und Ideen der Kinder eingeht und dabei die Impulse und Informationen des familiären Umfelds berücksichtigt.
d)	... weiß, wie sie individuell und kollektiv die Bildungsteilhabe der Kinder unterstützen kann.	... berücksichtigt vielfältige, inklusive Ansätze und Formate, um Bildungsteilhabe für alle Kinder zu ermöglichen (z.B. mit dem Ansatz vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung ⁷).	... setzt sich gemeinsam mit dem Team dafür ein, dass alle Kinder Chancen bekommen, ihre Stärken auszubauen und diese nach ihren Möglichkeiten eigenverantwortlich einzusetzen.	... reflektiert, inwiefern der Kita-Alltag für alle Kinder Teilhabe- und Partizipationsmöglichkeiten bereithält.
e)	... weiß um die Notwendigkeit der Einbindung des familiären Umfelds der Kinder und des regelmäßigen Austauschs, um die familiären Kontextbedingungen (z.B. Kultur und Bildungsverständnis) wahrzunehmen und zu berücksichtigen.	... betrachtet die Personen des familiären Umfelds als wichtige Partnerinnen und Partner, Expertinnen und Experten sowie als Ressource.	... geht wertschätzend mit den Perspektiven und Anregungen der Eltern um und berücksichtigt das Familienumfeld als Ressource aktiv und bewusst in der Gestaltung des Kita-Alltags.	... reflektiert die von ihr gestaltete Kommunikation mit dem familiären Umfeld des Kindes im Hinblick auf eine kongruente Wahrnehmung und Unterstützung.





7 „Der Ansatz wird verstanden als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit: Jedes Kind hat das Recht auf Bildung und jedes Kind hat das Recht auf Schutz vor Diskriminierung. Der Ansatz verfolgt den Anspruch der Inklusion, Respekt für Verschiedenheit zu verbinden mit dem Nicht-Akzeptieren von Ausgrenzung und Diskriminierung. Seine Prinzipien geben Orientierung für inklusive pädagogische Praxis“ (<https://situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html>).





Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
f)	... weiß, dass für die kognitive Entwicklung (z.B. Übergang in die Schule) vor allem die Abstimmung der Curricula im Hinblick auf Ziele, Inhalte und Methoden sowie der Austausch über den individuellen Entwicklungsstand des Kindes relevant sind.	... bringt die Beobachtungen und Dokumentationen über die individuelle Entwicklung eines Kindes ressourcenorientiert ⁸ in den Austausch z.B. mit den Lehrkräften kooperierender Schulen ein und beachtet dabei die datenschutzrechtlichen Bedingungen.	... tauscht sich über die individuelle Entwicklung eines Kindes, über Bildungsvorstellungen sowie Lernstrategien mit z.B. der Lehrkraft aus (eventuell in Rücksprache mit den Eltern).	... reflektiert die eigenen schulischen Erfahrungen mit Bildungsinhalten und die damit verbundenen Erinnerungen und Gefühle.
g)	... weiß um die Bedeutung inkluisiver Bildungsarrangements (Ansätze und Formate), um Bildungsteilhabe zu ermöglichen.	... vermittelt die für kooperative Bildungsprozesse nötigen sozialen Kompetenzen im Alltag, z.B. einander zuhören, sich miteinander verständigen, achtsam miteinander umgehen, Verantwortung für sich und andere übernehmen.	... achtet auf einen ressourcenorientierten Blick und gibt jedem Kind regelmäßig positives, individuelles Feedback und bindet dabei nach Möglichkeit auch andere Kinder bzw. die Gruppe ein.	... ist sich bewusst, dass sie eine zentrale Rolle für die Bildungsteilhabe der Kinder einnimmt, da sie diese unausweichlich beeinflusst.
h)	... weiß, dass sie nicht den individuellen Bildungsprozess der Kinder, dafür aber die Teilhabemöglichkeiten an Bildung gestalten kann.	... zeigt ihre Wertschätzung gegenüber den Äußerungen und Handlungen des Kindes und seinen individuellen Bedürfnissen, Fragen und Interessen.	... nimmt sich Zeit zum Zuhören und passt sich in der Sprache jeweils den sprachlichen Möglichkeiten und dem Verständnis des Kindes und des familiären Umfelds an.	... reflektiert, ob sie es im Alltag schafft, idealerweise allen Kindern einen Zugang zu Aneignungs- und Bildungsprozessen zu ermöglichen. Sie nimmt Angebote der Einrichtung wahr, um sich diesbezüglich auszutauschen oder weiterzubilden (z.B. Teamklausur).

8 „Unter Ressourcen subsumieren wir solche Fähigkeiten oder Fähigkeitspotenziale von Kindern [oder Fachkräften, Eltern etc.], die (...) bei der Bewältigung schwieriger Situationen helfen und damit Entwicklung ermöglichen. Unter Ressourcenorientierung verstehen wir das Entdecken, Aufdecken und die Nutzbarmachung der Ressourcen (...) durch die pädagogische Fachkraft [und/oder andere]“ (Kiso/Lotze 2014, S. 137; siehe Literaturverzeichnis in Teil A).

Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
Die Leitung ...				
a)	Das Wissen der Leitung entspricht dem Wissen der pädagogischen Fachkraft in dieser Handlungsanforderung.	... etabliert eine fehlertolerante Lernkultur in der Einrichtung für Kinder und Fachkräfte, ausgehend vom Wohlbefinden der Akteurinnen und Akteure.	... reflektiert und schafft bewusst in Kooperation mit dem Team, den Kindern und dem familiären Umfeld eine Kultur gegenseitigen Lernens und partnerschaftlicher Zusammenarbeit.	... reflektiert die Strukturen und Prozesse, die sie in der Einrichtung aufrechterhält oder entwickelt, im Hinblick auf Chancengerechtigkeit aller Kinder.
b)		... sensibilisiert alle relevanten Akteurinnen und Akteure für die Notwendigkeit von Bildungsteilhabe für das einzelne Kind, z.B. indem sie die Reichweite von Bildungsteilhabe betont, und macht auf das Zusammenspiel von Bedürfnisorientierung, Wohlbefinden und Partizipation aufmerksam.	... macht das Team auf die neuesten Entwicklungen (z.B. Berichte von Fachkongressen) zum Auftrag Bildungsteilhabe aufmerksam.	... reflektiert ihre eigene Rolle in der (Mit-)Verantwortung für einen frühkindlichen Lern- und Bildungsort (z.B. ihre Aufgaben, Möglichkeiten, Begrenzungen) und sucht gegebenenfalls Einrichtungen mit einer hohen Teilhabe- und Partizipationskultur auf, erkundet deren pädagogischen Handlungsmaximen und recherchiert anhand von Fachliteratur, wie allgemein ein Klima von Teilhabe und Partizipation in einer Einrichtung eingeführt werden kann.
c)		... stellt – gemeinsam mit dem Träger – die Bildungsteilhabe der Fachkräfte sicher.	... schafft Beteiligungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für das Team im Sinne einer lernenden Organisation und motiviert dazu, Angebote, z.B. zur Weiterbildung, aktiv in Anspruch zu nehmen.	... reflektiert die Bildungsteilhabe der Fachkräfte (z.B. lebenslanges Lernen, Bildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, Personalentwicklung).

Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
<h3>III Alle Kinder in ihrer individuellen Lebenswelt sowie in ihrer Welterkundung mit ihren vielfältigen Interessen, Kompetenzen und Entwicklungspotenzialen wahrnehmen</h3>				
Die frühpädagogische Fachkraft ...				
a)	... weiß, dass das Kind selbst Träger subjektiver Rechte ist, „mit eigener Menschenwürde und dem eigenen Recht auf Entfaltung seiner Persönlichkeit im Sinne der Artikel 1 Abs. 1 und Artikel 2 Abs. 1 GG“ (Bundesverfassungsgericht 24, 119).	... berücksichtigt partizipative Elemente in ihrem Arbeitsalltag und eröffnet den Kindern z.B. Entscheidungs- und Lernmöglichkeiten sowie Freiräume, die sie (mit) gestalten können.	... achtet im Alltag, vor allem im Gruppenprozess, in Absprache mit dem Team auf alle Kinder gleichermaßen.	... reflektiert, ob das Kind in seiner Wirkmacht als Individuum mit individuellen Interessen sowie Potenzialen wahrgenommen und seine Sichtweise als Akteur angemessen berücksichtigt wird und wurde.
b)	... weiß, dass die Bildung des Kindes die Persönlichkeit, die Potenziale und Fähigkeiten zur Entfaltung bringen soll (Artikel 29 UN-KRK).	... nimmt ihre Rolle als Unterstützerin von Bildungsprozessen ernst und ist sich bewusst, dass sie dabei eine Schlüsselrolle einnimmt.	... achtet mit Kolleginnen und Kollegen im Alltag darauf, Räume zu schaffen, welche die Persönlichkeit, die Potenziale und Fähigkeiten jedes Kindes ansprechen und individuell anregen.	... reflektiert, ob es ihr gelingt, die individuellen Potenziale und Fähigkeiten auf vielfältige Weise anzusprechen und zu fördern.
c)	... kennt geeignete prozessorientierte Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren, kann sie ressourcenorientiert anwenden und weiß um die Subjektivität von Wahrnehmungen sowie Einschätzungen.	... nimmt die Kinder in ihrer Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt individuell wahr und hält ihre Einschätzung zum Lernprozess der Kinder sowie ihre Erlebnisse und das Handeln anhand aussagekräftiger Dokumentationen und Portfolios fest, die auch Kinder und Eltern ansprechen.	... führt bei Irritation (z.B. generelles Desinteresse, Rückzug) Rücksprache mit dem Team und tauscht sich wertschätzend mit den Eltern über deren sowie die eigenen Beobachtungen und Interpretationen aus.	... ist sich der eigenen Subjektivität im Beobachtungsprozess bewusst und reflektiert kritisch auch eigene Vorlieben, Abneigungen und Vorurteile.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
d)	... weiß um die Entwicklung von Vorstellungen über die Welt seitens der Kinder als wichtige Vorstufe der Wissensaneignung.	... kann Interaktionen gestalten, welche die subjektiven Vorstellungen „herausfordern“, bzw. zum Beispiel aus Handlungen der Kinder auf ihre Vorstellungen schließen.	... gibt den subjektiven Vorstellungen der Kinder im Alltag Raum und Zeit, um sie sichtbar zu machen und gegebenenfalls gemeinsam weiterzuentwickeln.	... reflektiert ihr eigenes Wissen und ihre subjektiven Vorstellungen, auch hinsichtlich prägender Erfahrungen in der eigenen Kindheit.
e)	... weiß um die Entwicklungspotenziale , die Kinder in der Dynamik der Gruppe entwickeln.	... regt Gruppenaktivitäten an, in denen Interessen der Kinder als gleichberechtigt anerkannt werden und ihre Bildungsmöglichkeiten sich ergänzen.	... moderiert in Gruppenprozessen die Themenfindung und andere Aushandlungsprozesse der Kinder untereinander, anstatt Themen ausschließlich vorzugeben oder aus Beobachtungen abzuleiten.	... reflektiert, inwieweit sie nicht nur die Bedürfnisse und Interessen des einzelnen Kindes, sondern auch die der Gruppe im Alltag im Blick hat.
f)	... weiß, dass intrinsisch motivierte explorative Prozesse und das Spiel der Kinder ihre Entwicklung unterstützen.	... achtet auf die aktuelle Dynamik im Raum bzw. in der Gruppe und geht flexibel und individuell mit Strukturen und dem weiteren Ablauf um (z.B. wird auf Kinder Rücksicht genommen, die in ihrem Spiel „versunken sind“).	... gibt dem freien Spiel bzw. entdeckenden Lernen in Absprache mit dem Team genügend Zeit und Raum und nimmt die Kinder in ihren Handlungen bewusst wahr.	... reflektiert, in welchen (Spiel-) Situationen die Kinder sich besonders vertiefen, und überprüft, inwiefern sie diese stärker berücksichtigen kann.
g)	... weiß um die Bedeutung des familiären Umfelds als Sozialisationsinstanz für die Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung der Kinder.	... achtet im Kita-Kontext darauf, individuelle Erfahrungen, Interessen und Ressourcen des familiären Umfelds zu berücksichtigen und zu integrieren.	... informiert das familiäre Umfeld über ihre Wahrnehmungen bezüglich der Interessen, Kompetenzen, Stärken, Herausforderungen etc. des Kindes im Kita-Alltag. Sie nimmt dies zum Anlass, sich mit dem familiären Umfeld über ihre Einschätzungen bezüglich der Entwicklung und der Interessen des Kindes auszutauschen und zu reflektieren.	... reflektiert, ob es ihr gelingt, eine Brücke zum familiären Umfeld zu bauen, z.B. indem die Kinder Gegenstände von Zuhause in die Kindertageseinrichtung mitbringen dürfen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 Wissen	 Fertigkeiten	 Sozialkompetenz	 Selbstkompetenz	
h)	... weiß um den Anregungs- und Aufforderungscharakter u.a. von Materialien, Gegenständen, Personen und Räumen.	... schafft Gelegenheiten, in denen Kinder entsprechend ihrer Interessen und Entwicklungsstadien ungestört Möglichkeiten des Austauschs (z.B. mit Peers/Gruppe/Fachkraft/Bezugspersonen) und der aktiven Aneignung der Umwelt haben.	... nutzt die vielfältigen Gegebenheiten, Kindern Gegenstände sowie Materialien bereitzustellen bzw. Personen (z.B. Großeltern) einzubinden und nutzt dazu den Austausch mit dem Team, dem familiären Umfeld der Kinder und dem Sozialraum.	... reflektiert, welche Alltagssituationen Gelegenheiten bieten, um mit den Kindern in einen Austausch über die aktuellen Interessen, Erfahrungen und Beobachtungen zu gelangen.
i)	... weiß um ihre Rolle und Verantwortung im Prozess der aktiven (Wissens-)Aneignung des Kindes und die damit verbundene Bedeutung für die Entwicklung der eigenen Identität.	... bestätigt Kinder darin, wie sie sich die Welt aneignen, respektiert dabei ihre individuellen Lernwege, Erfahrungsweisen sowie Interessen und lässt sich auf diese ein.	... tauscht sich mit den Kindern über ihre Beobachtungen im Kita-Alltag (z.B. zu den Stärken der Kinder) sowie über ihre Vorschläge für Angebote etc. aus und entwickelt oder adaptiert diese in Abstimmung mit ihnen.	... reflektiert die eigene Rolle als Unterstützerin der individuellen Welterkundung der Kinder.
Die Leitung ...				
a)	<i>Das Wissen der Leitung entspricht dem Wissen der pädagogischen Fachkraft in dieser Handlungsanforderung.</i>	... sorgt für ein positives soziales Klima in der gesamten Einrichtung und stellt damit eine Verbindung zwischen familiärem Umfeld und der Kita für die Unterstützung der Kinder her.	... entwickelt bzw. erhält ein positives Arbeitsklima durch Wertschätzung, Fehlerfreundlichkeit, Partizipation, Transparenz sowie offene Kommunikation und erhöht dadurch die Bindung an die Einrichtung.	... reflektiert, ob sie es im Arbeitsalltag schafft, das Arbeitsklima wahrzunehmen, zu berücksichtigen und positiv darauf einzuwirken.
b)		... ermöglicht und sichert allen Akteurinnen und Akteuren (vorrangig den Kindern) ein stabiles Umfeld und begegnet Unsicherheiten mit einem hohen Maß an Sensibilität.	... schafft Partizipationsmöglichkeiten für das Team, z.B. hinsichtlich der Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit, der eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten oder spezieller Aufgaben, und fördert dadurch den Austausch zu einer entdeckungsfreudigen Lernhaltung im Team.	... reflektiert, inwieweit sie sensibel auf die Bedürfnisse der Kinder und der Mitarbeitenden eingeht und Diskrepanzen ausbalancieren kann.

Literatur

AK DQR – Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Berlin

Brazelton, T. Berry / Greenspan, Stanley I. (2008): Die sieben Grundbedürfnisse von Kindern. Was jedes Kind braucht, um gesund aufzuwachsen, gut zu lernen und glücklich zu sein. Weinheim

DJI/WiFF (Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte) (Hrsg.) (2018): Frühe naturwissenschaftliche Bildung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 13. München

Edelmann, Doris / Tippelt, Rudolf (2007): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung und Weiterbildung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 10. Jg., Sonderheft 8, S. 129–146

Faas, Stefan (2013): Berufliche Anforderungen und berufsbezogenes Wissen von Erzieherinnen. Theoretische und empirische Rekonstruktionen. Wiesbaden

Kiso, Carolin / Lotze, Miriam (2014): Ressourcenorientierung als Grundhaltung? Mögliche Konsequenzen pädagogischer Diskurse für die Kooperation verschiedener Professionen. In: Schwer, Christina/Solzbacher, Claudia (Hrsg.): Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Bad Heilbrunn, S. 137–153

Internetseiten

Situationsansatz: <https://situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html> (zuletzt abgerufen am: 24.10.2018)

Bildungspläne: <https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/landesrechtliche-regelungen/personal-und-einrichtungen/bildungsplaene> (zuletzt abgerufen am: 24.10.2018)

Gesetzestexte

GG - Grundgesetz

BKiSchG - Bundeskinderschutzgesetz

Konventionen

UN-KRK - Das Übereinkommen über die Rechte des Kindes der Vereinten Nationen

UN-BRK - Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen