

Lernort Praxis und Lernort Schule: Kompetenzorientierung in der Ausbildung von Erzieher*innen

Eine Handreichung für die Praxis

Eine Handreichung der AG§78 Kindertagesbetreuung – UAG Fachkraftgewinnung

Durch diese wirkten folgende Organisationen
(in alphabetischer Reihenfolge) an der Umsetzung mit:

AWO Kreisverband Frankfurt am Main
berami berufliche Integration e.V.
Berufliche Schulen Berta Jourdan
Bistum Limburg
BVZ GmbH
Caritasverband Frankfurt am Main e.V.
Diakonisches Werk Frankfurt und Offenbach am Main
IFZ e.V.
IB – Internationaler Bund
Kita Frankfurt
Landesarbeitsgemeinschaft Freie Kinderarbeit Hessen e.V.
Ludwig Fresenius Schulen gGmbH
Mainkrokodile gGmbH
SRH Fachschulen GmbH
Stadtschulamt Stadt Frankfurt am Main, Fachbereich 40.31 Kindertageseinrichtungen
Sozialpädagogischer Verein e.V.
Volkshochschule Frankfurt am Main

INHALT

Vorbemerkung	03
1. Entwicklungen	04
2. Kompetenz	04
2.1. Einführung in den Begriff	04
2.2. Kompetenzmodelle	05
2.3. Kompetenz im DQR.....	06
3. Lernort Schule und Lernort Praxis in enger Kooperation	07
4. Der kompetenzorientierte Lehrplan	07
5. Kompetenzorientierung im Berufspraktikum	08
6. Kompetenzorientierung in der Ausbildung von Erzieher*innen	10
Glossar	12
Literatur	14
Abbildungsverzeichnis.....	14
Anhang	16

VORBEMERKUNG

Der Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) „Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien“ beinhaltet einen kompetenzorientierten Lehrplan.¹

Frankfurter Fachschulen für Sozialpädagogik unterrichten danach. Aber auch in der berufsbegleitenden Ausbildung und im Berufspraktikum soll die Kompetenzorientierung (noch) stärker etabliert werden. Der Lernort Praxis ist nun aufgefordert, an diesem methodischen und didaktischen Paradigmenwechsel zu partizipieren und ihn umzusetzen, vor allem damit den Berufspraktikant*innen² ein konsistenter Ausbildungsverlauf ermöglicht wird. Denn nur so können Praxisanleiter*innen, Ausbildungsbeauftragte, Einrichtungsleiter*innen und Träger die Berufspraktikant*innen, die im Idealfall die Methoden des kompetenzorientierten Lernens bereits beherrschen, angemessen begleiten, fördern und abschließend ihre Ergebnisse benoten.

Diese Handreichung bietet Praxisanleiter*innen, Ausbildungsbeauftragten, Einrichtungsleiter*innen und Trägern einen Einblick in die Hintergründe des Lehrplans und unterstützt darüber hinaus den fachlichen Dialog zwischen den Lernorten und den Auszubildenden. Sie entstand im Auftrag der AG§78 Kindertagesbetreuung und somit aller Frankfurter Trägervertretungen und wurde durch das Stadtschulamt Frankfurt am Main finanziert. Gemeinsam haben alle Träger beschlossen, mit der Handreichung die Qualität der Ausbildung zu fördern und so den Standort Frankfurt am Main zu stärken. Ausführendes Organ ist hierbei die UAG Fachkräftegewinnung.

1. ENTWICKLUNGEN

Die Expansion im Bereich der Bildung, Betreuung und Erziehung hat einen Mangel an Fachkräften zur Folge. Im Lernort Praxis ist unter anderem deshalb eine Pluralisierung des Personals zu beobachten. Zu Erzieher*innen mit Fachausbildungen aus bis zu vier Jahrzehnten kommen beispielsweise Mitarbeiter*innen mit therapeutisch/pflegerischer Ausbildung, mit (nicht-) abgeschlossener fachnaher oder fachfremder Ausbildung im Ausland oder Inland oder ohne berufliche Qualifikation, studentische Hilfskräfte, Tagespflegepersonen sowie Ehrenamtliche wie „Vorleseomas“.³

Außerdem ist eine wachsende Diversität sowohl im Lernort Praxis als auch im Lernort Schule zu beobachten: Quereinsteiger*innen, Umstudierende in der Zweit- oder Drittausbildung, Nichtmuttersprachler*innen, Migrant*innen mit herausfordernden Lebenserfahrungen beginnen und absolvieren die verschiedenen Formen der Ausbildung zur sozialpädagogischen Fachkraft.⁴ Der Lernort Praxis reagierte bereits darauf und hat eine Kultur im Umgang mit Diversität entwickelt, die sich am Anti-Bias-Ansatz orientiert, der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung.⁵

Mit den steigenden Anforderungen hat sich auch die Rolle der Anleiter*innen grundlegend gewandelt. Die ehemals gültige Abfolge der Generationen, dass die Älteren mit Lebens- und Berufserfahrung den jungen Berufspraktikant*innen ihr Wissen weitergeben, ändert sich vielerorts. Ausbildungsbeauftragte sehen sich daher teilweise bereits erfahrenen Berufspraktikant*innen gegenüber, deren Erlebnisse ihnen persönlich weitgehend fremd sind. Darüber hinaus sollen sie nach dem kompetenzorientierten Konzept anleiten, das in ihrer Ausbildung nicht benannt wurde. Diese Gegebenheiten verändern die Anforderungen an die Rolle der Ausbildungsbeauftragten.

2. KOMPETENZ

2.1. EINFÜHRUNG IN DEN BEGRIFF

Seit vielen Jahren wird um die Definition und Konturierung von Kompetenzen diskutiert.⁶ Zu Beginn herrschten breite Begriffsbeschreibungen von Kompetenz vor. Später wurde der Begriff mehr differenziert. Roth beispielsweise spricht von Selbst-, Sach- und Sozialkompetenz als grundlegenden menschlichen

Fähigkeiten und verbindet diese mit der Idee der Mündigkeit.⁷ Weinert bestimmt Kompetenz als:

*[...] 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.*⁸

Erpenbeck und von Rosenstiel gliedern ein in: personale, fachlich-methodische, sozial-kommunikative und aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen. Auch hier stellen die verschiedenen Kompetenztypen Dispositionen und erworbene Fähigkeiten dar, die sich durch bestimmte Handlungen dokumentieren und in Form von Qualifikationen geprüft werden können.⁹ Diese Einteilung ist jedoch nicht eindeutig genug.

Die OECD definiert den Kompetenzbegriff wie folgt:

*Eine Kompetenz ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen). Eine Kompetenz ist also zum Beispiel nicht reduzierbar auf ihre kognitive Dimension, sie beinhaltet mehr als das.*¹⁰

Kompetenz also

- bezieht sich auf das, was ein Mensch tatsächlich weiß oder kann
- ist ein biografischer Bildungsprozess, an dem das Individuum mit seinen Motivationen und Emotionen beteiligt ist
- wird nicht erlernt und ist nicht etwas, das man hat, sondern wird selbst organisiert und handlungspraktisch erworben (erfahrungsreflexives Wissen und Können)

Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen).¹¹

2.2. KOMPETENZMODELLE

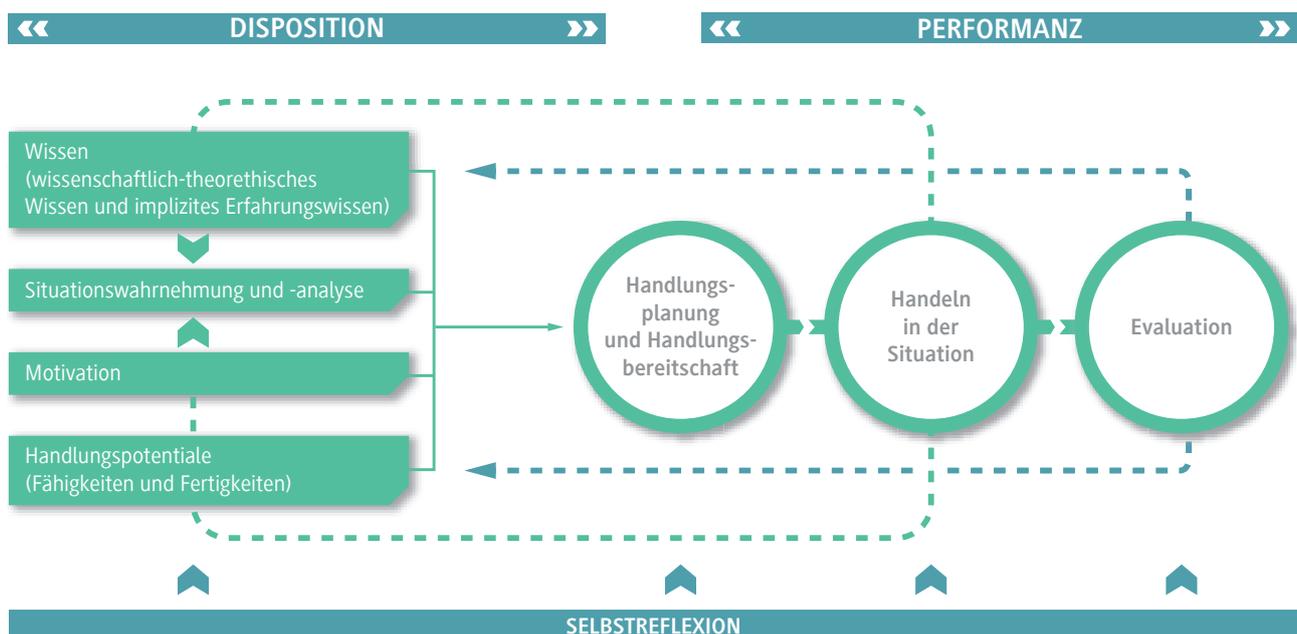
Kompetenzmodelle sind in sich gegliedert in Kompetenzdimensionen. Diese kategorisieren die zu erwerbenden Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Domäne bzw. eines Gegenstandsbereichs.¹² Das jeweilige Modell beschreibt die jeweils zu zeigenden Fähigkeiten in ihren Anforderungen und ihrer Bewältigung bzw. Lösung konkret. Bei den Kompetenzmodellen wird zwischen Struktur-, Stufen- und Matrix-/Prozessmodellen unterschieden, wobei es auch Mischformen gibt.¹³ Der Vorteil bei der Anwendung von Kompetenzmodellen liegt in der „Konkretisierung von Lernzielen auf Basis fachdidaktischer Konzepte“.¹⁴ Darüber hinaus können so die „Wege zum Wissen und Können“ dargestellt werden.¹⁵

Das Allgemeine Kompetenzmodell beschreibt die zentralen Anforderungen an Fachkräfte der Frühpädagogik.¹⁶ Der kompetenzorientierte Lehrplan beruft sich auf dieses Modell. Die Voraussetzung für das Erlernen der Handlungskompetenzen ist die Bereitschaft, auch Veränderungen im eigenen Verhaltensmuster herbeizuführen. Die professionelle Haltung lässt sich nicht auf einzelne Fähigkeiten oder isolierte Tagesstrukturen reduzieren, sondern bildet die

Grundlage für eine beziehungsstarke Interaktionsgestaltung. Das situative Handeln und das Verstehen einer zu bewältigenden Alltagssituation werden durch den prozessualen Charakter des Kompetenzmodells analysiert und reflektiert, was bei einer regelmäßigen Anwendung zu einer Veränderung der Disposition und somit zur Entstehung einer professionellen Haltung führt. Auf der Ebene der Performanz werden Handlungen, die unvorhergesehen, ungeplant stattfinden, in der Verbindung von fachlichem und wissenschaftlichem Wissen mit dem Erfahrungswissen reflektiert und evaluiert.

Eine kompetenzorientierte Haltung basiert auf einem konstruktivistischen Grundverständnis, das sich im Bild vom Lernenden und im Selbstverständnis des Lehrenden projiziert. Die Handlungskompetenzen der Fachkräfte sind also mehrdimensional, da sie alle Dispositionen, Fertigkeiten, Strukturen im Denken sowie fachliches Wissen einschließen. Frühpädagogische Fachkräfte sollten also über fundiertes wissenschaftlich-theoretisches Wissen und eine selbstreflexive, forschende Haltung ebenso verfügen wie über die Bereitschaft und den Wunsch, eigenverantwortlich und autonom zu entscheiden um auch unvorhersehbare Situationen zu bewältigen.¹⁷

Abbildung 1: Allgemeines Kompetenzmodell



Quelle: in Anlehnung an Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann, Pietsch

Das vierdimensionale Kompetenzmodell, das sich auch im DQR wiederfindet, stellt die Handlungskompetenz ins Zentrum, umgeben von einem Werte- und Haltungskontext:

Abbildung 2: Vierdimensionales Kompetenzmodell



Quelle: in Anlehnung an Lehmann, Nieke

Die vier Aspekte von Kompetenz machen die Relevanz der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen deutlich und können nicht einzeln betrachtet werden, sondern sie stehen in Interaktion.¹⁸

2.3. KOMPETENZ IM DQR

Der Lehrplan der KMK basiert auf dem Verständnis von Kompetenz des DQR.¹⁹ Dieser stellt die Kompetenz ins Zentrum und das lebenslang sich weiterentwickelnde Subjekt und nicht allein die Institution, an der das Wissen erworben wurde.²⁰ Ihm liegt die Empfehlung des Europäischen Parlaments sowie des Europarats zu Grunde, den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) zur Reform auf nationaler Ebene zu nutzen. Durchlässigkeit, Anschlussfähigkeit und Vergleichbarkeit nationaler und internationaler Bildungsabschlüsse und Ausbildungen sollen damit erreicht werden. Die Lernergebnisse („Outcome-Orientierung“) werden im Sinne einer Qualitätssicherung beschrieben.²¹

Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich in beruflichen, ge-

sellschaftlichen und privaten Situationen durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden und als Fachkompetenz – unterteilt in Wissen und Fertigkeiten – und personale Kompetenz – unterteilt in Sozialkompetenz und Selbstständigkeit – beschrieben. Der DQR beschreibt fachliche und personale Kompetenzen auf acht Niveaus. Die Ausbildung an einer Fachschule für Sozialpädagogik findet auf der Niveaustufe sechs statt. Eine Bachelor-Ausbildung an einer Hochschule wird ebenfalls auf Niveaustufe sechs beschrieben:

Niveau 6 beschreibt Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.²²

Die ausgefüllte Matrix zeigt wie Fachkompetenz und personale Kompetenz in vier Kompetenzbereichen in Tiefe und Breite ausgeprägt sind. Um die Struktur zu verdeutlichen wird hier die leere Matrix gezeigt und danach die für alle Berufe der Niveaustufe 6 geltenden Kriterien:

Matrix des DQR 1: Allgemeines Kompetenzmodell

Niveauidikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit (Selbstkompetenz)
Tiefe und Breite	Instrumentale und systematische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/ und Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Fachkompetenz/Wissen:

- Über breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse) oder über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen.

- Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches oder eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen.
- Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.

Fachkompetenz/Fertigkeiten:

- Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), weiteren Lernbereichen oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.
- Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.

Personale Kompetenz/Sozialkompetenz:

- In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen* verantwortlich leiten.
- Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen.
- Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.

Personale Kompetenz/Selbständigkeit:

- Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.

* Dies umfasst Unternehmen, Verwaltungseinheiten oder gemeinnützige Organisationen²³

3. LERNORT SCHULE UND LERNORT PRAXIS IN ENGER KOOPERATION

In eine konsistente und effiziente individuelle Ausbildung fließen die formelle wie die informelle Kompetenz ein. Individuelle Sozialisation, Disposition, Werte und Haltung sind Bestandteil davon. Die Diversität des Personals und der Studierenden kann als Chance begriffen werden, wenn es gelingt das Instrumentarium des DQR auch anzuwenden.

An der bundesländerspezifischen Umsetzung des Beschlusses des KMK-Beschlusses wird gearbeitet.²⁴

Neben dem KMK-Beschluss ist der Hessische Bildungs- und Erziehungsplan²⁵ das Berufspraktikum integraler Bestandteil der Ausbildung. Die Richtlinien dazu werden vom Hessischen Kultusministerium im Einvernehmen mit dem Hessischen Sozialministerium herausgegeben, wofür derzeit ein Entwurf vorliegt.²⁶

Einrichtungen, Ausbildungsbeauftragte bzw. Praxisanleiter*innen, die firm ko-konstruktive Bildungsprozesse, wie im Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan beschrieben bei und mit Kindern begleiten, haben bereits eine gute Ausgangslage, auch wenn sie selbst eine andere schulische oder akademische Ausbildung absolviert haben. Der Anleitungsprozess und die Dokumentation werden von der/dem Praktikanten/in und ihrem/seinem Entwicklungsprozess aus betrachtet. Was kann sie/ er bereits, was soll sie/er, mit welchen Mitteln erreichen, damit sie/er im Handlungsfeld besteht?

4. DER KOMPETENZORIENTIERTE LEHRPLAN

Im neuen Lehrplan gibt es keine Schulfächer, sondern vollkommen andere Herangehensweisen an den Erwerb von Wissen und Kompetenzen. Prozessorientierung, individualisierter Erwerb von Wissen und Fertigkeiten sowie neue Begrifflichkeiten kennzeichnen ihn. Alle Beteiligten sollten die Begrifflichkeiten mit möglichst ähnlichen Inhalten füllen, damit sie einander verstehen. Das hier angefügte Glossar bietet eine erste Orientierung in der „Gedankenwelt der Kompetenzorientierung“. Es ergänzt das Glossar des DQR für den hier vorliegenden Themenbereich.²⁷

Die Aufgabenfelder der generalisierten Ausbildung in Hessen qualifizieren für die Handlungsfelder:

- Tageseinrichtungen für Kinder
- Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit
- Hilfen zur Erziehung und Eingliederungshilfe
- Sozialpädagogische Arbeit an Schulen

Durch den gesellschaftlichen Wandel erlangen folgende Querschnittsaufgaben in den Handlungsfeldern und in der Ausbildung besondere Bedeutung:

- **Partizipation:** Vermittlung einer Haltung, die auf eine Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen

des öffentlichen Lebens abzielt, mit dem Ziel einer demokratischen Teilhabe an der Gesellschaft.

- **Inklusion:** Inklusion im Sinne des Verstehens von Verschiedenheit (Heterogenität) als Selbstverständlichkeit und Chance. Inklusion berücksichtigt zahlreiche Dimensionen von Heterogenität: geistige oder körperliche Möglichkeiten und Einschränkungen, soziale Herkunft, Geschlechterrollen, kulturelle, sprachliche und ethnische Hintergründe, sexuelle Orientierung, politische oder religiöse Überzeugung. Diversität bildet den Ausgangspunkt für die Planung pädagogischer Prozesse.
- **Prävention:** Prävention im Sinne einer sozialpädagogischen Ressourcenorientierung, um die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen der unterschiedlichen Zielgruppen bei der Bewältigung von Lebensphasen und Übergängen zu unterstützen und ihre Fähigkeit, erfolgreich mit belastenden Situationen umzugehen (Resilienz) zu stärken. Dabei sind Erzieherinnen und Erzieher in allen Aufgabenfeldern dem Schutz des Kindeswohls verpflichtet.
- **Sprachbildung:** Sprachliche Bildung im Sinne einer kontinuierlichen Begleitung und Unterstützung der Sprachentwicklung mit dem Ziel, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu einer weitreichenden sprachlichen Kompetenz zu führen, die sie befähigt, sich angemessen und facettenreich ausdrücken zu können und vielfältigen Verstehensanforderungen gerecht zu werden.
- **Werte Vermittlung:** Werte Vermittlung und Wertevielfalt sind in einer pluralistischen Gesellschaft Herausforderung und Chance sozialpädagogischen Handelns. Sozialpädagogische Fachkräfte sind sich dessen bewusst, welche Wertvorstellungen das Leben und das Zusammenleben in unserer Gesellschaft bestimmen und in welcher Beziehung diese zu religiösen und weltanschaulichen Orientierungen stehen. Sie sind fähig, junge Menschen bei der Entwicklung persönlicher Werthaltungen zu begleiten, sie als Subjekte ihres eigenen Werdens ernst zu nehmen und dabei zu unterstützen, eine Balance zwischen Autonomie und sozialer Mitverantwortung zu finden. Bei aller Unterschiedlichkeit müssen sich Wertvorstellungen immer an der Würde des Menschen messen lassen, wie das im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und in den Verfassungen der Länder niedergelegt ist.
- **Medienkompetenz:** Medienkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, Medien und ihre Inhalte den eigenen Zielen und Bedürfnissen entsprechend zu nutzen. Als Medien werden von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowohl neue Medien wie Internet und Handy wie auch traditionelle Medien wie Bilderbücher genutzt. Sie sind ein wesentlicher Teil ihrer Erfahrungswelt. Sozialpädagogische Fachkräfte unterstützen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei der Entwicklung ihrer Medienkompetenz. Medienkompetenz umfasst vier Dimensionen: Medienkunde, Medienkritik, Mediennutzung und Mediengestaltung. Mit Medienkunde ist das Wissen über die heutigen Mediensysteme gemeint. Medienkritik bedeutet ihre analytische Erfassung, kritische Reflexion und ethische Bewertung. Mediennutzung meint ihre rezeptive und interaktive Nutzung, Mediengestaltung ihre innovative Veränderung und kreative Gestaltung.²⁸

Der Unterricht folgt drei Prinzipien: Er soll der Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden dienen, eine enge Theorie-Praxis-Verknüpfung bieten und Unterrichtsprozesse sollen so gestaltet sein, dass sie im Sinne der doppelten Vermittlungspraxis wirken. So erleben und erwerben die Studierenden in der Fachschule im Unterricht im besten Fall methodisches Wissen was sie selbst in der sozialpädagogischen Bildungsarbeit einsetzen können.

Bei Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann, Pietsch werden folgende Lehr-Lernformate genannt:

- Interaktionsbasierte Lernwerkstattarbeit
- Biografiearbeit
- Fallstudie/Fallanalyse
- Portfolioarbeit.²⁹

5. KOMPETENZORIENTIERUNG IM BERUFSPRAKTIKUM

Die Frankfurter Fachschulen arbeiten bereits nach den Richtlinien für das Berufspraktikum der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik.³⁰ Jede Schule entwickelt entsprechend der Entwurfsvorgaben eigene Handreichungen, Leitfäden, Vorlagen für individuelle Ausbildungspläne, Bewertungsschemata.³¹

Hierzu ist als Beispiel das von der AG Kompetenzen in den Beruflichen Schulen Berta Jourdan entwickelte

Kompetenz- und Beurteilungsraster in der Anlage dieser Handreichung eingefügt. Auf Basis dieses Kompetenzraster fußen in der Ausbildung auch der individuelle Ausbildungsplan sowie der Beurteilungsbogen für die sozialpädagogische Praxis. Auch der folgende Text orientiert sich an den Vorlagen der Beruflichen Schulen Berta Jourdan.³²

In den Aufgabenfeldern

1. Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiter entwickeln
2. Pädagogische Beziehungen gestalten und mit Gruppen pädagogisch arbeiten
3. Lebenswelten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern
4. Sozialpädagogische Bildungsarbeit in den Bildungsbereichen professionell gestalten (Projektunterricht)
5. Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten sowie Übergänge unterstützen
6. Institution und Team entwickeln sowie in Netzwerken kooperieren

finden die zu entwickelnden Kompetenzen statt.³³

Die sechs Aufgabenfelder sind verbindlicher Bestandteil des Berufspraktikums. Deshalb muss die Praxisanleitung (und der/die Praktikant/in) beispielhaft wissen (oder wissen wo sie nachlesen können):

- welche Kompetenzen in den Aufgabenfeldern erwartet werden können
- wie sie erreicht werden
- wie sie dokumentiert werden
- wie sie benotet werden

Wie erreicht der/die Praktikant/in die erforderlichen Kompetenzen? Die Kompetenzen in den Aufgabenfeldern entwickeln sich bei dem/der Praktikanten/in im Prozess. Wie gehabt ist das Berufspraktikum durch die bekannten drei Phasen gekennzeichnet: Einführungsphase, Erprobungsphase und Verselbständigungsphase. Gegenstand der Anleitung ist der Entwicklungsprozess des/der Berufspraktikanten/in. Die Praxisanleitung übernimmt diese Prozessbegleitung, das heißt sie begleitet die Person und den Lern- und Entwicklungsprozess. Nicht zu Letzt auf Grund der Diversität (z.B. Lebenserfahrung, Alter, Sprache) der Berufspraktikant*innen ist jeder Anleitungsprozess einmalig. Er wird durch die Interaktion zwischen Anleitung und Berufspraktikant ko-konstruktiv entwickelt. Die im

Prozessmodell der Kompetenz dargestellten Faktoren, wie Handlungsbereitschaft, Motivation, Handlungsfragen müssen für die einzelne Anleitungssituation und deren Entwicklungsprozess geklärt werden. Über die Differenzierung von Handlungsgrundlagen durch den Zuwachs an Wissen und Fertigkeiten (Disposition/Möglichkeit) wird eine Handlungsrealisierung (Performanz/konkretes Verhalten im Lernort Praxis) sichtbar. Darauf folgen die Reflexion und die Evaluation. Aus welchen Komponenten besteht die individuelle Kompetenz?

Die individuelle Handlungsfähigkeit resultiert aus dem wechselseitigen Zusammenspiel von

1. explizitem wissenschaftlich-theoretischen Wissen,
2. implizitem Erfahrungswissen, das
3. in beruflichen Zusammenhängen immer wieder in reflektiertes Erfahrungswissen transformiert werden sollte (Reflexion in Anleitungssituation, Schule),
4. Fertigkeiten, z.B. methodischer oder didaktischer Art (Praxisstelle, Schule, Anleitungssituation)
5. Sozialkompetenz als Grundlage des professionellen Verhaltens
6. Selbstkompetenz -Selbstständigkeit.

Eine verpflichtende Neuerung des Berufspraktikums ist der individuelle Ausbildungsplan.³⁴ Der individuelle Ausbildungsplan unterstützt Berufspraktikant/in und Praxisanleitung bei der Umsetzung des Berufspraktikums. Der/die Praktikantin ist verantwortlich für das Führen des eigenen individuellen Ausbildungsplans. Teil des individuellen Ausbildungsplans sind verschiedene Kompetenzraster. Diese Kompetenzraster werden von den Fachschulen entwickelt. Zu Beginn des Berufspraktikums und während des Praktikums erhalten die Berufspraktikant*innen im Begleitunterricht Unterstützung zum individuellen Ausbildungsplan. Sie erhalten hier auch Hinweise, wie sie dieses für alle Beteiligten neue „Instrument“ sinnvoll nutzen können. Die Kompetenzraster nennen die Lernbereiche und die Kompetenzen, die erworben werden sollen. Der individuelle Ausbildungsplan wird im wöchentlichen Anleitersgespräch entwickelt, besprochen und stetig weiterentwickelt. Der Lernort Praxis stellt den Rahmen dafür zur Verfügung. Das bedeutet beispielsweise, die Zeit für die Anleitung im Dienstplan zu vermerken, sicherzustellen, dass die Anleitung an einem störungsfreien Ort stattfinden kann, dass entsprechende Hilfsmittel vorhanden sind oder beschafft werden können.

Jedes Aufgabenfeld bietet Entwicklungsaufgaben. Für ein Aufgabenfeld und die darin liegenden Entwicklungsaufgaben wird zuerst die Lernausgangslage des/der Praktikanten/in beschrieben. Es folgen eine individuelle Zielformulierung zur Kompetenzerweiterung, danach Handlungsschritte (konkretes Verhalten/Aufgaben), die Unterstützungsmaßnahmen durch den Lernort Praxis, der Zeitraum, in dem die Aufgaben erledigt werden und die Reflexion zu den Zielen. Es wird benannt, wer was zu tun hat. Dieses strukturierte Verfahren erfordert im Tun, der Dokumentation und der Reflexion Zeit, Möglichkeiten und Übung. Die Handlungsschritte sollen auch exemplarisch vollzogen und dokumentiert werden. Der individuelle Ausbildungsplan ist eine Tabelle, die fortlaufend (zu den sechs Aufgabenfeldern) geführt wird. Nicht alle Entwicklungsaufgaben müssen bearbeitet werden. Es ist vorgegeben, dass mindestens ein Ziel pro Aufgabenfeld und Phase mit der Tabelle zu dokumentieren und zu reflektieren ist.

Der zweite Teil des individuellen Ausbildungsplanes ist eine weitere Tabelle, in der die Einschätzung der Kompetenzentwicklung entlang der aufgeführten Kompetenzen im Aufgabenfeld während der Orientierungsphase, der Erprobungsphase und der Selbstständigkeitsphase mit den Möglichkeiten

„Trifft zu“, „Trifft überwiegend zu“, „Trifft in Ansätzen zu“, „Nicht erfolgreich“

durch die Anleitung zu bewerten ist. Ebenso füllt der/die Berufspraktikant/in entsprechende Selbsteinschätzungen aus. Der Bogen ist die Grundlage für die Bewertung der angeleiteten und selbstständigen Tätigkeit. Der Bogen ersetzt die bisherige Praxisbeurteilung. Deshalb ist es wichtig, dass auch dieses Raster kontinuierlich bearbeitet wird, um am Ende eine Grundlage für eine Benotung zu haben. Jedes Aufgabenfeld wird benotet. Es bedarf eines terminlich festgelegten Abschlussgesprächs zur Notenfindung auf der Grundlage des Beurteilungs- und Bewertungsbogens. Die Lehrkraft entscheidet im Benehmen mit der Anleitung über die Praxisnote.³⁵

In der berufs begleitenden Ausbildung wird bereits in den ersten beiden Ausbildungsjahren mit einem individuellen Ausbildungsplan gearbeitet. Der für alle Aufgabenfelder geführte individuelle Ausbildungsplan dient der individuellen Orientierung. Er beginnt jeweils mit der Feststellung der Lernausgangslage, beschreibt welche Kompetenzen, mit welchen Methoden erlangt werden sollen und endet mit der

Reflexion. Die Entwicklung der Kompetenzen findet Aufgabenfeld übergreifend statt.

6. KOMPETENZORIENTIERUNG IN DER AUSBILDUNG VON ERZIEHER*INNEN

Die aktuellen Entwicklungen stellen die Lernorte vor ganz neue Herausforderungen. Die damit einhergehenden Richtlinien erfordern eine engere Einbindung der sozialpädagogischen Praxis in die fachschulische Ausbildung. Gerade bei der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften kommt dem Lernort Praxis dabei eine zentrale Stellung zu. Schließlich fällt die pädagogische Arbeit in der Einrichtung genauso ins Gewicht wie die der Praxisbegleitung. Dieser wechselseitige Bezug zwischen den Lernorten ist integraler Bestandteil der Ausbildung und erfordert von den Fachschulen ein hohes Maß an Kooperationsarbeit. So wird beispielsweise während der berufsbegleitenden Ausbildung oder des Berufspraktikums die Notenfindung in der Schule gemeinsam mit dem Betrieb erreicht. Die Frankfurter Fachschulen arbeiten bereits nach den neuen Richtlinien für das Berufspraktikum der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik (Hessisches Kultusministerium, Entwurf Fachreferat, Stand 13. April 2018). Jede Schule entwickelt hier entsprechend den Entwurfsvorgaben eigene Handreichungen, Leitfäden, Bewertungsschemata und Vorlagen für individuelle Ausbildungspläne sowie unterschiedliche Gesprächs- und Rückmeldemodelle. Das gemeinsame Ziel dieser Modelle ist, dass über die Rückmeldungen aus der Praxis und auf Basis eines einheitlichen Kompetenzmodells die Beurteilung gemeinsam stattfindet und auch gemeinsam der jeweilige Entwicklungsbedarf festgelegt wird. Auf diesem Weg fließt nicht nur wie üblich die praktische Beurteilung in die Schulnote mit ein, sondern die Praxis bekommt zusätzlich die Möglichkeit positiven Einfluss auf den schulischen Verlauf der Ausbildung zu nehmen. Dieser offene Austausch zwischen Schule und Praxis macht es möglich, individuelle Kompetenzen ganzheitlich zu fördern und schafft zugleich ganz neue Synergien, die Anleiter*innen und Auszubildende gleichermaßen bereichern.

- ¹ Kultusministerkonferenz (KMK): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i.d.F. vom 24.11.2017. URL: Download vom 06.03.2019.
- ² Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit haben wir auf die Benennung aller Geschlechter verzichtet und geschlechtsspezifische Bezeichnungen mit * versehen. Mit dieser Schreibweise sollen alle Geschlechter angesprochen werden. Unberührt davon sind jedoch Zitate etc.
- ³ Siehe dazu z.B.: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKinder-tagespflege5225402187004.pdf?__blob=publicationFile.
- ⁴ Siehe dazu z.B.: Bundesprogramm „Lernort Praxis“, Abschlussbericht, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 21ff.
- ⁵ Wagner, Petra: „Anti-Bias-Arbeit ist eine lange Reise...“. Grundlagen vorurteilsbewusster Praxis in Kindertageseinrichtungen, Kap.2, in: Preissing, Christa, Wagner, Petra (Hrsg.): Kleine Kinder- keine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertageseinrichtungen, Freiburg im Breisgau 2003.
- ⁶ Siehe dazu z.B.: Hensge, Kathrin: Kompetenzstandards in der Berufsausbildung, Abschlussbericht, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Oder: Kompetenzmodelle und –vergleiche im Blick einer Co-Curriculumentwicklerin, Beitrag im Forum „Kompetenzorientierung in Anerkennung und Anrechnung“ der nexus-Jahrestagung 2018, unter: https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-01-Tagungen/07-01-65-Jahrestagung_2018_Berlin/Forum_G_Ruschin_Kompetenzmodelle_2018-03-27.pdf.
- ⁷ Roth, Heinrich: Pädagogische Anthropologie Band II: Entwicklung und Erzieher, Hannover 1971, S. 180.
- ⁸ Weinert, Franz E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen, Weinheim und Basel 2001, S. 27f.
- ⁹ Erpenbeck, John, Heyse, Volker (Hrsg.): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster 1999, S. 125.
- ¹⁰ OECD Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen, Zusammenfassung, S. 6.
- ¹¹ Nach: Train the Trainer Bundesverband Kindertagespflege, 2009 S. 16.
- ¹² Siehe dazu z.B.: Klieme, Eckhard (u.a.), Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berlin 2003, S. 2. Oder: Klieme, Eckhard, Leutner, Detlev: Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Beschreibung eines neu eingerichteten Schwerpunktprogramms der DFG, in: Zeitschrift für Pädagogik 52 (2006) 6, S. 876–903, hier: S. 879ff.
- ¹³ Siehe dazu z.B.: Anders, Yvonne: Modelle professioneller Kompetenzen für frühpädagogische Fachkräfte. Aktueller Stand und ihr Bezug zur Professionalisierung.
- ¹⁴ Ebd.
- ¹⁵ Zitiert nach: Fröhlich-Gildhoff, Klaus, Nentwig-Gesemann, Iris, Pietsch, Stefanie: Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte, S. 15, unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Expertise_Nr_19_Froehlich_Gildhoff_ua_Internet__PDF.pdf.
- ¹⁶ Ebd.: S. 17.
- ¹⁷ Ebd.: S. 18.
- ¹⁸ Siehe dazu: Erpenbeck, John, Hasebrook, Joachim: Sind Kompetenzen Persönlichkeitseigenschaften?, in: Faix, Erner G. (Hrsg.): Kompetenz. Festschrift Prof. Dr. John Erpenbeck zum 70. Geburtstag, Berlin 2012, S. 59–94, hier: S. 71.
- ¹⁹ Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR), unter: https://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf.
- ²⁰ Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen, Struktur-Zuordnungen-Verfahren-Zuständigkeiten, Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.) (1.8.2013, unter: www.dqr.de, S. 27.
- ²¹ Ebd.
- ²² AK DQR, S. 5.
- ²³ DQR, DQR-Niveaus, Niveau 6, unter: www.dqr.de/content/2336.php.
- ²⁴ Hessisches Kultusministerium Masterversion 10, Stand 02.07.2014.
- ²⁵ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Hessisches Kultusministerium: Bildung von Anfang an, Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen.
- ²⁶ Ebd.: S. 21f.
- ²⁷ AK DQR, S. 8ff.
- ²⁸ Siehe dazu: Bildung von Anfang an.
- ²⁹ Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann, Pietsch, S. 42.
- ³⁰ Berufliche Schulen Berta Jourdan, unter: <http://www.ber-ta-jourdan.de/>, Hochschule Fresenius: <http://www.hs-fresenius.de/> SRH Fachschule: <http://www.die-fachschulen.de/>.
- ³¹ Siehe dazu: Pousset, Raimund (Hrsg.): Handwörterbuch Frühpädagogik. Mit Schlüsselbegriffen der sozialen Arbeit, Berlin 2014, S. 346. Unter dem Stichwort „Praxisanleitung“ wird hier eine kurze Zusammenfassung von Ellermann, Walter: Das sozialpädagogische Praktikum, Berlin 2013, gegeben. Er bezieht alle Formen des Praktikums in einer sozialpädagogischen Einrichtung ein. Unter oben genannten Stichwort werden die Formen der Praktika, die Rolle der Anleitung, die Umsetzung des Ausbildungsplans und die Methoden entsprechend der Kompetenzorientierung vorgestellt.
- ³² Berufliche Schulen Berta Jourdan, Handreichung für das Berufspraktikum (Stand:28.06.18).
- ³³ Ebd.
- ³⁴ Der individuelle Ausbildungsplan ist eine Form des Arbeitens mit Portfolios. Diese Formen des Portfolios haben die Studierenden ggf. in ihrer Ausbildung kennengelernt: Persönliches Portfolio, Entwicklungsportfolio, Ausbildungsportfolio, Fachportfolio, Qualifizierungsportfolio, Mischformen. Siehe dazu z.B.: Wagner, Yvonne: Erziehen, bilden und begleiten. Das Portfolio-buch für Erzieherinnen und Erzieher, Troisdorf 2011.
- ³⁵ Siehe dazu: Berufliche Schulen Berta Jourdan, Power Point Präsentation: Veränderungen im Berufspraktikum in der Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin, Frankfurt, Vorgehensweisen und verbindliche Regelungen, Praxisanleitertreffen, Oktober 2018 und Hessisches Kultusministerium, Richtlinien für das Berufspraktikum der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, Entwurf Fachreferat, Stand 13.April 2018.

GLOSSAR

Anforderungsstruktur

Die Anforderungsstruktur eines Lern- oder Arbeitsbereichs beinhaltet die entscheidenden Hinweise auf die Niveaueinordnung einer Qualifikation. Sie wird durch die Merkmale, Komplexität, Dynamik, erforderliche Selbständigkeit und Innovationsfähigkeit beschrieben. (Glossar DQR)

Anti-Bias-Ansatz

Anti = gegen, Bias = Voreingenommenheit, Einseitigkeit. Der Ansatz zielt darauf, Diskriminierungen abzubauen und Menschen zu sensibilisieren.

Aufgabenfelder

Die Aufgabenfelder ergeben sich durch berufsbezogene Aufgabenstellungen. Daraus ergeben sich für die Ausbildung Lernfelder. Im hessischen Lehrplan werden sie Aufgabenfelder genannt. (vgl. Hessisches Kultusministerium, Lehrplan für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Hessen an der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, Masterversion 10, Stand: 07.02.2014)

Ausbildung in Teilzeit

Die Ausbildung in Teilzeit ist von seinen Ausbildungsinhalten her identisch mit der Regelausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher*in in Vollzeit. Es besteht aber an einigen Fachschulen die Möglichkeit, diese Ausbildung in Teilzeit, dafür aber über einen längeren Zeitraum zu absolvieren. Insbesondere beim letzten Ausbildungsabschnitt, dem Berufspraktikum oder auch Anerkennungsjahr genannt, wird diese Möglichkeit von den Studierenden genutzt.

Ausbildungsbeauftragte

Sind erfahrene sozialpädagogische Fachkräfte, auch Praxisanleiter*innen oder Mentor*innen genannt. Sie sind vom Träger beauftragt die Praxisanleitung von Praktikant*innen zu übernehmen. Sie haben in der Regel eine entsprechende Fortbildung absolviert. Sie begleiten den Praktikanten/die Praktikantin durch die Phasen des Praktikums. Sie unterstützen ihn/sie bei seiner/ihrer Kompetenzentwicklung, der Führung des individuellen Ausbildungsplans, stehen im Dialog mit der Fachschule, informieren den Träger und die Einrichtungen über die Belange des Lernorts Praxis. Der Träger und die Einrichtung stellen den Ausbildungsbeauftragten angemessene Ressourcen zur Verfügung.

Ausbildungsportfolio

Ist eine Sammlung individueller Dokumentationen eines/einer Auszubildenden, mit denen er/sie Leistungen, Ergebnisse, Entwicklungen und Erfahrungen beschreiben und illustrieren kann.

Berufsbegleitende Ausbildung

Wird auch manchmal irrtümlich als Teilzeitausbildung, Koopera-

tive Ausbildung oder duale Ausbildung bezeichnet. Diese Ausbildungsform erfolgt wie die schulische Ausbildung mit angeschlossenem Berufspraktikum nach Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i. d. F. vom 24.11.2017) Die Studierenden arbeiten aber an festgelegten Tagen, gegen Bezahlung, in einer sozialpädagogischen Einrichtung.

Bildungsbereiche

Umfassen die Oberthemen, die in sozialpädagogischer Arbeit behandelt werden. Sie sind in den Bildungsplänen verankert. Die Bildungsbereiche sind Aufgabenfeldern zugeordnet z.B. dem 2. Aufgabenfeld: „Pädagogische Beziehungen gestalten und mit Gruppen pädagogisch arbeiten“ ist der Bildungsbereich „Emotionalität, soziale Beziehungen und Konflikte“ zu geordnet (vgl. Hessisches Kultusministerium, 2014, Lehrplan für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Hessen an der Fachschule für Sozialwesen Fachrichtung Sozialpädagogik, Masterversion 10: Stand 07.02.2014)

Biografischer Zugang

Der biografische Zugang unterstützt die Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung der Studierenden bzw. der Praktikant*innen. Alle erworbenen Kompetenzen können so in den Fortgang der Ausbildung integriert werden.

Breite

Breite bezieht sich auf die Anzahl von Bereichen des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens, die mit einer Qualifikation verbunden sind. (Glossar DQR)

Disposition

Die Fähigkeit eines Menschen in einer Situation ein bestimmtes Verhalten zu zeigen. Damit sind verfügbare Verhaltensweisen gemeint. Dispositionen sind durch die Anlagen grundgelegt und werden im Laufe des Lebens modifiziert.

DQR

Der DQR ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems. Er soll zum einen die Orientierung im deutschen Bildungssystem erleichtern und zum anderen zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen. (Glossar DQR)

EQR

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) fungiert als Übersetzungsinstrument, das nationale Qualifikationen europaweit verständlich macht und so die Mobilität von Beschäftigten und Lernenden und deren lebenslanges Lernen fördert. (DQR)

Fachfremd qualifiziertes Personal

Mitarbeiter*innen, die über eine andere als die im Aufgabengebiet geforderte und dominierende formale Qualifikation verfügen.

Fachkompetenz

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen. (Glossar DQR)

Fertigkeiten

Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen EQR werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben. (Glossar DQR)

Individueller Ausbildungsplan

Ist ein verpflichtender Plan, der nach den Vorgaben der jeweiligen Fachschule von dem Praktikanten geführt und gemeinsam mit der Praxisanleitung und der Unterstützung der zugeordneten Lehrkraft geführt wird. (vgl. Hessisches Kultusministerium, Richtlinien für das Berufspraktikum der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, Entwurf Fachreferat, Stand 13. April 2018)

Ko-Konstruktion

Lernen durch Zusammenarbeit und Probleme in einer Lerngemeinschaft lösen.

Kompetenz

Kompetenz bezeichnet im DQR 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. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden. (Glossar DQR)

Lebenswelten

Lebenswelten sind das Umfeld in denen Menschen aufwachsen und leben. Kulturelle Normen, Werte, Rollenbilder werden durch sie vermittelt.

Lernausgangslage

Sie ist individuell verschieden und bezieht sich auf das, was ein Studierender / eine Studierende bereits kann.

Lernergebnisse

Bezeichnen das, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben. (Glossar DQR)

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu gehört auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden. Fachkompetenz und personale Kompetenz schließen Methodenkompetenz jeweils mit ein. (Glossar DQR)

Niveauidikator

Der Niveauidikator charakterisiert zusammenfassend die Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeit. (Glossar DQR)

Performanz

Konkrete Realisierung einer Handlung auf der Grundlage der persönlichen Disposition, der Motivation und der Situation.

Personale Kompetenz

Personale Kompetenz – auch Personale/Humankompetenz – umfasst Sozialkompetenz und Selbständigkeit. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen Kontext zu gestalten. (Glossar DQR)

Qualifikation

Qualifikation bezeichnet das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Institution festgestellt hat, dass die individuellen Lernergebnisse Standards entsprechen. (Glossar DQR)

Querschnittsaufgaben

Partizipation, Inklusion, Prävention, Sprachbildung, Wertevermittlung, Medienkompetenz

Selbständigkeit

Selbständigkeit bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln. (Glossar DQR)

Sozialkompetenz

Bezeichnet die Fähigkeit und die Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten. (Glossar DQR)

Stereotype

Eingebürgertes Vorurteil innerhalb einer Gruppe. Der Anti-Bias-Approach sensibilisiert für das Erkennen und Aufgeben dieser Vorurteile.

Tiefe von Wissen

Tiefe von Wissen bezeichnet den Grad der Durchdringung eines Bereichs des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens. (Glossar DQR)

Vorurteilsbewusste Erziehung

In Deutschland wurde der Ansatz (Anti-Bias-Approach) von der Fachstelle KINDERWELTEN am Institut für den Situationsansatz (ISTA) an der Freien Universität Berlin modifiziert.

Wissen

„Bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen“ (Berkemeier, 2016a:512).

LITERATURVERZEICHNIS

AK DQR: Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. URL: <https://www.dqr.de/content/60.php>. Zuletzt eingesehen am 25.02.2019.

Anders, Yvonne: Modelle professioneller Kompetenzen für frühpädagogische Fachkräfte. Aktueller Stand und ihr Bezug zur Professionalisierung. URL: https://www.aktionsratbildung.de/fileadmin/Dokumente/Expertise_Modelle_professioneller_Kompetenzen.pdf. Download vom 04.03.2019.

Berufliche Schulen Berta Jourdan; Berufsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher an der Fachschule für Sozialwesen. Zu entwickelnde Kompetenzen in der Stammeinrichtung – Reflektionsgrundlage für Studierende, Mentorinnen und Mentoren sowie Lehrkräfte, Stand 29.06.2018. Frankfurt am Main.

Berufliche Schulen Berta Jourdan: Handreichung zum Berufspraktikum Stand 28.06.2018. Frankfurt am Main.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Bundesprogramm „Lernort Praxis“, Abschlussbericht.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kompetenzstandards in der Berufsbildung, Abschlussbericht. URL: https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_43201.pdf. Download vom 01.03.2019.

Bundesverband Kindertagespflege (Hrsg.): Train-the-Trainer, Wandel des Lernbegriffs: Motto des AK-DQR, Gelnhausen 2016.

Erpenbeck, John / Joachim Hasebrook: Sind Kompetenzen Persönlichkeitseigenschaften?, in: Faix, Werner G. (Hrsg.): Kompetenz. Festschrift Prof. Dr. John Erpenbeck zum 70.

Geburtstag, Berlin 2012, S. 59-94. URL: <https://www.steinbeis-edition.de/out/pictures/media/9783943356076.pdf>. Download vom 28.02.2019.

Erpenbeck, John / Volker Heyse (Hrsg.): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster 1999.

Fröhlich-Gildhoff, Klaus / Iris Nentwig-Gesemann / Stefanie Pietsch: Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte, URL: https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Expertise_Nr_19_Froehlich_Gildhoff_ua_Internet__PDF.pdf. Download vom 04.03.2019.

Günther, Herbert / Susanne Fritsch / Werner Trömer: Kita von A bis Z. Weinheim 2016.

Hessisches Kultusministerium: Lehrplan für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Hessen an der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik (Entwurf: Masterversion 10 Stand 07.02.2014).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. Hessisches Kultusministerium: Bildung von Anfang an, Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen

Klieme, Eckhard (u.a.): Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berlin 2003.

Klieme, Eckhard / Detlev Leutner: Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Beschreibung eines neu eingerichteten Schwerpunktprogramms der DFG, in: Zeitschrift für Pädagogik 52 (2006) 6, S. 876–903.

Kultusministerkonferenz (KMK): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i.d.F. vom 24.11.2017. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_12_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf. Download vom 06.03.2019.

Lehmann, Gabriele / Wolfgang Nieke: Zum Kompetenzmodell. Online verfügbar unter www.bildungmv.de/export/sites/lisa/de/publikationen/rahmenplaene/ergaenzende_texte/textlehmann-nieke.pdf (29.12.2008).

OECD: Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen, Zusammenfassung.

Pousset, Raimund (Hrsg.): Handwörterbuch Frühpädagogik. Mit Schlüsselbegriffen der sozialen Arbeit, Berlin 2014.

Roth, Heinrich: Pädagogische Anthropologie Band II: Entwicklung und Erzieher, Hannover 1971.

Ruschin, Sylvia: Kompetenzmodelle und –vergleiche im Blick einer Co-Curriculumentwicklerin, Beitrag im Forum „Kompetenzorientierung in Anerkennung und Anrechnung“ der nexus-Jahrestagung 2018, unter: https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-01-Tagungen/07-01-65-Jahrestagung_2018_Berlin/Forum_G_Ruschin_Kompetenzmodelle_2018-03-27.pdf.

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2018. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402187004.pdf?__blob=publicationFile&v=6. Download vom 07.03.2019.

Wagner, Petra: „Anti-Bias-Arbeit ist eine lange Reise...“. Grundlagen vorurteilsbewusster Praxis in Kindertageseinrichtungen, Kap.2, in: Preissing / Petra Wagner (Hrsg.): Kleine Kinderkeine Vorurteile? Interkulturelle und vorurteilsbewusste Arbeit in Kindertageseinrichtungen, Freiburg im Breisgau 2003.

Wagner, Yvonne: Erziehen, bilden und begleiten. Das Portfolio-buch für Erzieherinnen und Erzieher, Troisdorf 2011.

Weinert, Franz E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen, Weinheim und Basel 2001.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Allgemeines Kompetenzmodell

Abbildung 2: Vierdimensionales Kompetenzmodell

ANHANG

EXEMPLARISCHES KOMPETENZ- UND BEURTEILUNGSRASTER

Aufgabenfeld 1: Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiterentwickeln

Kompetenz/Kategorien	Erfolgreich			Nicht erfolgreich	Erläuterung
	Trifft zu	Trifft überwiegend zu	Trifft in Ansätzen zu		
Der/die Studierende ...					
...nimmt biografische Einflüsse auf die eigene Rolle und das eigene pädagogische Handeln wahr und reflektiert diese.					
...kann einen Perspektivwechsel in Bezug auf Eltern, Kinder und KollegInnen vornehmen und dies für das eigene pädagogische Handeln nutzen.					
...zeigt eine wertschätzende und dialogische Grundhaltung in Bezug auf Eltern und Kinder.					
...zeigt Gesprächsbereitschaft, indem er/sie eigene Stärken sowie Entwicklungsbedarfe erkennt und Bereitschaft zeigt, diese zu reflektieren und weiterzuentwickeln.					
...erkennt die Subjektivität eigener Wahrnehmung und kann diese im kollegialen Austausch reflektieren.					
...nutzt den Austausch über Selbst- und Fremdwahrnehmung zur Reflexion und ggf. zur Neubewertung des eigenen Denkens und Handelns.					

Aufgabenfeld 2: Pädagogische Beziehungen gestalten und mit Gruppen pädagogisch arbeiten

Kompetenz/Kategorien	Erfolgreich			Nicht erfolgreich	Erläuterung
	Trifft zu	Trifft überwiegend zu	Trifft in Ansätzen zu		
Der/die Studierende ...					
... tritt sensibel mit Kindern in Kontakt und entwickelt dabei ein angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis.					
... nimmt die individuellen Signale von Kindern feinfühlig wahr und reagiert angemessen.					
... setzt sich mit dem eigenen Bild vom Kind auseinander, reflektiert es und ist offen für Weiterentwicklung.					
... kann gezielt beobachten und Entwicklungs-, Lern- sowie Gruppenprozesse dokumentieren.					
... entwickelt ein wertschätzendes Kommunikationsverhalten in Bezug auf Kinder und kann Dialoge mit Kindern führen.					
... zeigt Empathiefähigkeit					
...kann auf Basis eines feinfühligem Antwortverhaltens (sensitive Responsivität) Beziehungen zu Kindern gezielt aufbauen, gestalten und weiterführen					
...hat sowohl die einzelnen Kinder als auch die Bedürfnisse der (Gesamt-) Gruppe im Blick.					
... zeigt angemessenes Handeln in unvorhergesehenen Situationen und kann diese reflektieren.					

Aufgabenfeld 3: Lebenswelten und Diversität, Inklusion

Kompetenz/ Kategorien	Erfolgreich			Nicht erfolgreich	Erläuterung
	Trifft zu	Trifft überwiegend zu	Trifft in Ansätzen zu		
Der/die Studierende ...					
... ist in der Lage, Lebenswelten zu analysieren und sozialisationsbedingte Zusammenhänge herzustellen.					
... zeigt einen geschlechtssensiblen und vorurteilsbewussten Blick auf die Bedürfnisse und Interessen von Kinder/ Jugendlichen und überprüft das eigene Handeln.					
... beobachtet und erfasst diversitätsbedingte Verhaltensweisen in Bezug auf Migration, Geschlecht, Religion, Kultur, Behinderung und Beeinträchtigung sowie sozialer Herkunft.					
... begleitet individuelle Lern- und Entwicklungsprozesse ressourcenorientiert, um damit Inklusion aktiv zu fördern.					
... richtet das eigene pädagogische Handeln an den diversitätsbedingten Gemeinsamkeiten und Unterschieden aus und zeigt dabei eine wertschätzende Haltung und angemessene Sprache.					

Aufgabenfeld 4: Sozialpädagogische Bildungsarbeit in Bildungsbereichen gestalten

Kompetenz/ Kategorien	Erfolgreich			Nicht erfolgreich	Erläuterung
	Trifft zu	Trifft überwiegend zu	Trifft in Ansätzen zu		
Der/die Studierende ...					
...ermöglicht Kindern in Alltagssituationen Erfahrungen der Selbstwirksamkeit.					
...kann Kinder altersgemäß bei der Entwicklung von Konfliktfähigkeit unterstützen und begleiten.					
... bringt sich aktiv ein und erprobt sich durch eigene pädagogische Kleingruppenangebote und Aktivitäten.					
... erkennt auf Basis von Beobachtungen und Dokumentationen Bedürfnisse und Interessen von Kindern und leitet daraus Ideen für eigenes pädagogisches Handeln oder für Angebote und Aktivitäten ab.					
...beteiligt Kinder altersangemessen an der Planung, Durchführung und Reflexion von Angeboten und Aktivitäten.					
... führt geplante Angebote aus unterschiedlichen Bildungsbereichen durch, dokumentiert und reflektiert diese.					
... plant und führt ein Projekt/ projektorientiertes Angebot (bildungsbereichsübergreifend) sach- und altersgemäß durch und nutzt hierbei unterschiedliche Methoden und Medien und reflektiert dieses <i>(erforderlich erst im 2. Ausbildungsjahr).</i>					
... ermöglicht den Kindern im pädagogischen Alltag Erfahrungen der Partizipation und demokratischen Bildung (wie z. B. Raumgestaltung, Essenssituationen, Regeln).					

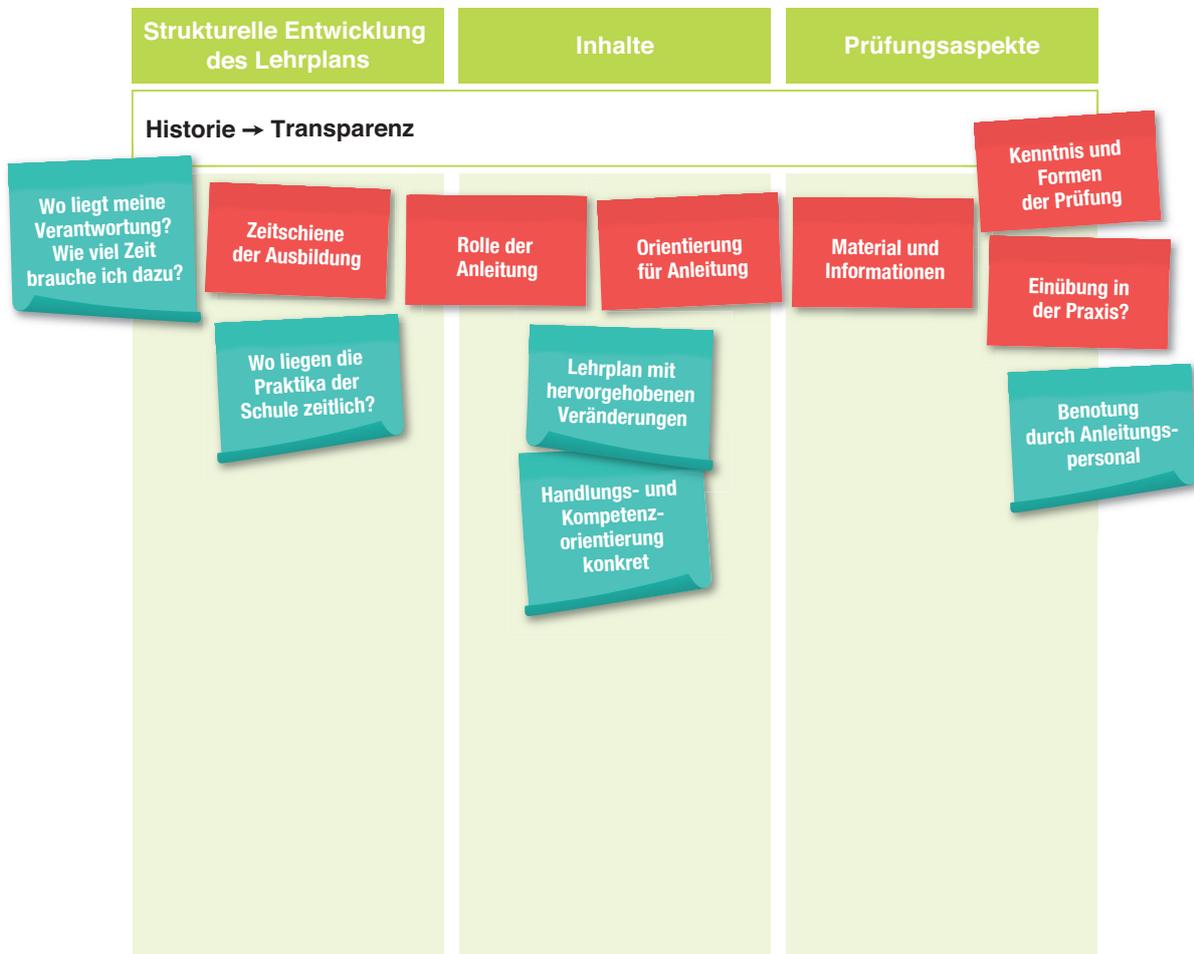
Aufgabenfeld 5: Erziehungs- und Bildungspartnerschaften und Übergänge gestalten

Kompetenz/ Kategorien	Erfolgreich			Nicht erfolgreich	Erläuterung
	Trifft zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft in Ansätzen zu		
Der/die Studierende ...					
... zeigt Kontaktfähigkeit und Kommunikationsbereitschaft in Bezug auf Erziehungs- und Bildungspartner/-innen.					
... zeigt einen Kommunikationsstil, der auf wechselseitiger Anerkennung und Wertschätzung basiert.					
... entwickelt ein angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis zu Erziehungs- und Bildungspartner/-innen.					
... nimmt Bedürfnisse und Erwartungen von Erziehungs- und Bildungspartner/-innen wahr und setzt sich damit auseinander.					
... kann Perspektivwechsel in Bezug auf unterschiedliche Lebenswelten und Lebenslagen von Erziehungs- und Bildungspartner/-innen vornehmen.					

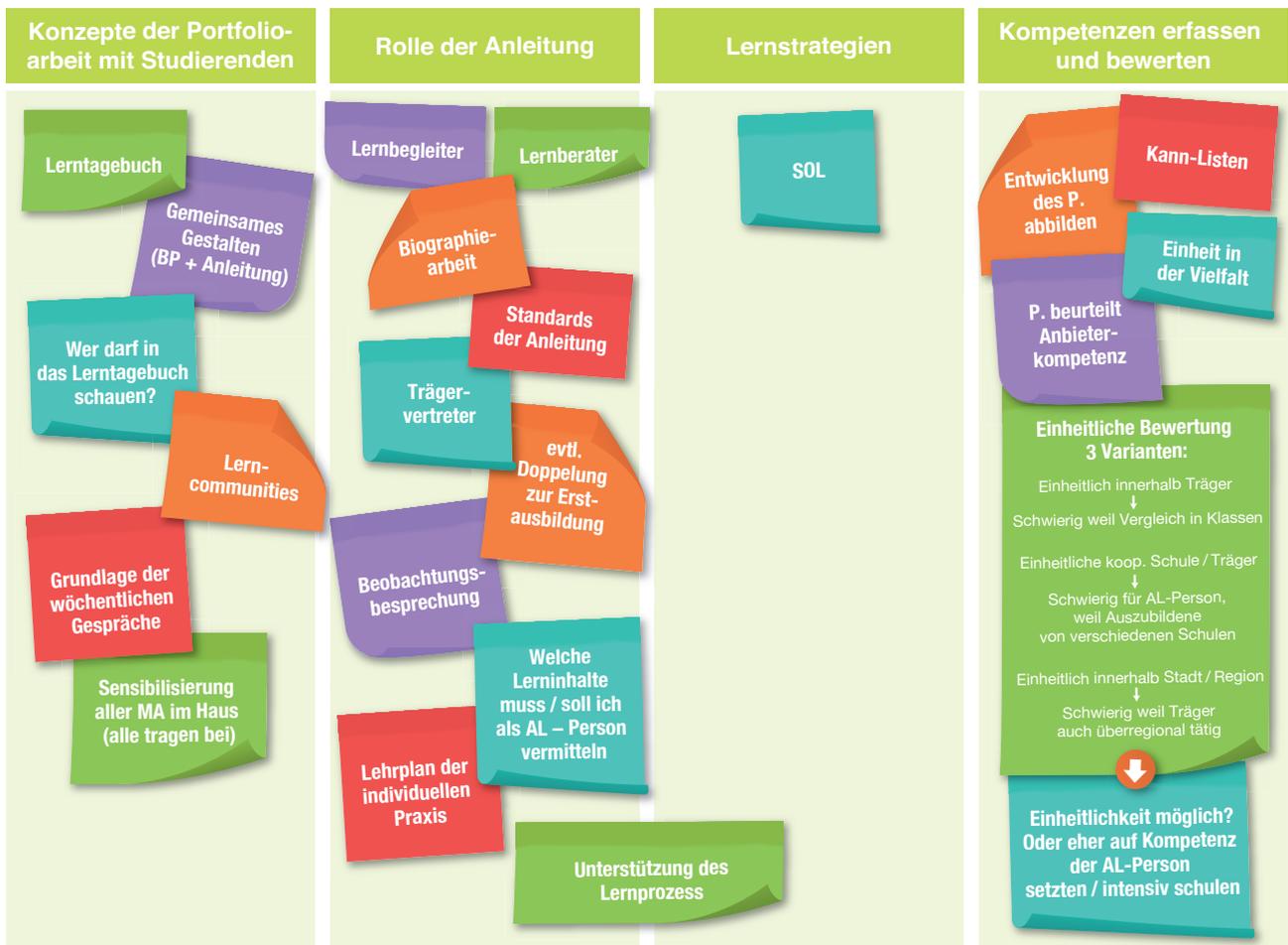
Aufgabenfeld 6: Institutionen und Team entwickeln

Kompetenz/ Kategorien	Erfolgreich			Nicht erfolgreich	Erläuterung
	Trifft zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft in Ansätzen zu		
Der/die Studierende ...					
... ist kooperations- und teamfähig.					
... kann konstruktive Kritik annehmen und einbringen.					
... nutzt die Kooperation und Kommunikation im Team hinsichtlich der pädagogischen Arbeit und der eigenen Rolle.					
... zeigt die Bereitschaft sich mit der örtlichen Infrastruktur, mit Netzwerken und Kooperationspartnern der Einrichtung auseinanderzusetzen.					
... erfasst die institutionellen und konzeptionellen Rahmenbedingungen und erkennt deren Bedeutung für die pädagogische Arbeit in der Einrichtung.					
... kann mit Informationen und Regelungen in der Einrichtung angemessen und vertrauensvoll umgehen.					
... zeigt im Team einen angemessenen Kommunikationsstil auf der Grundlage wechselseitiger Anerkennung und Wertschätzung.					

Modul 1: Lehrplan



Modul 2: Kompetenzen



Modul 3: Diversität

Veränderte Ausbildungssituation	Veränderte Lerngruppen	Kommunikative Anforderungen	Diversität im Team
<p>Kenntnis darüber: Was hat sich verändert? Warum?</p>	<p>Kenntnis der verschiedenen Methoden der Anleitung (Lerntypen und Lernerfahrungen)</p> <p>Erwartungen an den Anleiter</p> <p>Transparenz: Warum wird Diversität immer wichtiger?</p>	<p>Schwerpunkt auf Begleitung und Moderation</p> <p>Methodenkoffer</p> <p>Nachhaltig: Wie setzt man sich damit weiter auseinander?</p> <p>Die Anleiterin soll befähigt werden mit der Diversität unter den Anzuleitenden umzugehen</p>	<p>Sensibilisierung für die die Erfahrungen der Auszubildenen</p> <p>Besondere Fähigkeiten erkennen, fördern, integrieren, profitieren</p> <p>Interkulturelle Arbeitskompetenz</p> <p>Konfliktstrategie</p> <p>Kultur-sensibilität</p> <p>Wie vermittelt man Diversität als Anleiter</p>

