



C

Inhalt

1	Qualitätsaufgaben der Weiterbildungsanbieter sowie der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner	Anita Meyer	152
2	Ausgewählte Qualifizierungsangebote zur Professionalisierung des Lernorts Praxis		157
2.1	Vorstellung des Landesprogramms Fachkräftegewinnung und -qualifizierung in Brandenburg	<i>Nicole Spiekermann in Zusammenarbeit mit Detlef Diskowski</i>	157
2.1.1	Einrichtung eines zweijährigen Modellausbildungsgangs <i>Profis für die Praxis</i> mit dem Abschluss <i>Fachkraft für Kindertagesbetreuung</i>		157
2.1.2	Rechtliche Verankerung verschiedener qualifizierter Seiteneinstiege durch die Novellierung der Kita-Personalverordnung		158
2.1.3	Ausbau der tätigkeitsbegleitenden Fachschulausbildung		158
2.1.4	Ernennung von Konsultationseinrichtungen mit dem Schwerpunkt Fachkräftequalifizierung		158
2.1.5	Zusätzliches Zeitbudget für die Anleitung von Quereinsteigerinnen und -einstiegern		159
2.1.6	Kommentar zur Umsetzung und Implementierung des Landesprogramms		159
2.2	Vorstellung der fachlichen Begleitung von Konsultationseinrichtungen mit dem Schwerpunkt Fachkräftequalifizierung und der Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren im Rahmen des Projekts <i>Profis für die Praxis</i>	<i>Christiane Ehmann und Christian Bethke</i>	160
2.2.1	Die Begleitung von Konsultationseinrichtungen		160
2.2.2	Unterschiedliche Veranstaltungen und Qualifizierungsformate		161
2.2.3	Die Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren im Rahmen des Projekts <i>Profis für die Praxis</i>		162
2.3	Förderung des Fachkräftenachwuchses – Qualifizierung des Lernorts Praxis	<i>Stefan Peter, Hanne Theurich und Carola Wildt</i>	165
2.3.1	Ziele der Qualifizierung		165
2.3.2	Das Wesen der Qualifizierungsmaßnahme		165

2.4	Vorstellung der trägerübergreifenden Qualifizierung <i>Anleiten will gelernt sein</i>	
	<i>Rita Haberkorn</i>	167
2.4.1	Der Blick zurück	167
2.4.2	Perspektiven der Weiterentwicklung	168
2.5	Vorstellung des Qualifizierungskonzepts <i>Qualifiziert in der Praxis anleiten</i>	
	<i>Dr. Sabine Fischer</i>	169
2.5.1	Konzept und Zielsetzung	169
2.5.2	Struktur, Inhalte und Ablauf der Fortbildung	169
2.5.3	Resümee	170
2.6	Vorstellung der Zusatzqualifikation <i>Kompetente Praxisanleitung</i>	
	<i>Sandra Mahler, Stefan Paetzholdt-Hofner und Ute Rumpel</i>	171
2.6.1	Entwicklung der Zusatzqualifizierung	171
2.6.2	Das Qualifizierungskonzept	171
2.6.3	Die Stärken der Qualifikation	173
2.6.4	Potenziale der Weiterentwicklung	173

C

Qualität kompetenzorientierter Weiterbildung

Die Qualität der Weiterbildungsangebote basiert auf dem Zusammenspiel unterschiedlicher Dimensionen. Dazu gehören fachwissenschaftliche und fachpolitische Erkenntnisse aus einschlägigen Diskursen und Forschungsergebnissen, wie sie in Teil A sowie in Teil B, Kapitel 2, dargestellt sind.

Zusätzlich kommt es darauf an, Weiterbildungsangebote zu konzipieren, die den Anforderungen beruflich erfahrener Fachkräfte entsprechen.

Für diese Qualitätsanforderungen sind Weiterbildungsanbieter sowie Weiterbildnerinnen und Weiterbildner gemeinsam zuständig. *Weiterbildungsanbieter* orientieren ihre Planungen idealerweise an Bedarfserhebungen der Einrichtungsträger, mit denen sie im fachlichen Austausch stehen. Darüber hinaus sichern sie die fachliche Eignung ihrer *Weiterbildnerinnen* und *Weiterbildner*, denen dann wiederum die konkrete Durchführung der Angebote obliegt.

In Teil C werden zunächst Qualitätsaufgaben der Weiterbildungsanbieter dargestellt (Kapitel 1). Das zweite Kapitel präsentiert sechs Qualifizierungskonzepte, die Mentorinnen und Mentoren für ihre Tätigkeit qualifizieren. Bei der Vorstellung dieser Qualifizierungskonzepte werden die Begriffe „Praxisanleitung“, „Anleiterin“ bzw. „Anleiter“ verwendet. In den anderen Bereichen dieses Wegweisers ist dagegen von der „Mentorin“ bzw. des „Mentors“ oder des „Mentorings“ die Rede. Diese Unterscheidung wurde vorgenommen, weil die Qualifizierungskonzepte bereits seit mehreren Jahren bestehen und in ihrer Konzeptionsphase mit dem verbreiteten Begriff der „Praxisanleitung“ arbeiteten.

Die Darstellungen wurden von der Expertengruppe ausgesucht, und sollen exemplarisch aufzeigen, welche Weiterbildungskonzepte bereits erfolgreich durchgeführt werden bzw. neu initiiert wurden, um den Lernort Praxis zu professionalisieren.

Zunächst beschreibt Nicole Spiekermann in Zusammenarbeit mit Detlef Diskowski die Brandenburgische Landesinitiative *Fachkräftegewinnung und -qualifizierung*. Daran anknüpfend, erläutern Christiane Ehmman und Christian Bethke vom Berliner Institut für Frühpädagogik (Biff) die Begleitung von Konsultationseinrichtungen sowie das Teilprojekt *Profis für die Kita*. Ein weiteres Konzept mit dem Fokus auf der Qualifizierung des Lernorts Praxis wurde vom Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) entwickelt; Stefan Peter, Hanne Theurich und Carola Wildt stellen es vor. Rita Haberkorn skizziert in ihrem Beitrag die Stärken der trägerübergreifenden Weiterbildung *Anleiten will gelernt sein* aus Hessen, und Dr. Sabine Fischer erläutert die zweijährige Schulung *Qualifiziert in der Praxis anleiten* aus Rheinland-Pfalz. Schließlich gewähren Sandra Mahler, Stefan Paetzholdt-Hofner und Ute Rumpel Einblick in die Zusatzqualifizierung *Kompetente Praxisanleitung*, die das Pädagogische Institut in München seit 2013 durchführt.

Den Nutzerinnen und Nutzern dieses Wegweisers soll die Darstellung Orientierung geben und Arbeitsspektiven aufzeigen. Künftig kann dabei das Kompetenzprofil „Mentorin/Mentor am Lernort Praxis“ herangezogen werden.

1 Qualitätsaufgaben der Weiterbildungsanbieter sowie der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner Anita Meyer

Drei Ebenen von Akteurinnen und Akteuren wirken zusammen und beeinflussen sich wechselseitig, wenn es um die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen geht: die Weiterbildungsträger bzw. -anbieter, die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner und schließlich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Weiterbildungsanbieter haben insofern eine Schlüsselposition inne, als sie die Rahmenbedingungen bestimmen, unter denen Weiterbildungsangebote stattfinden (Expertengruppe *Berufsbegleitende Weiterbildung* (EBW) 2013). Die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner sind Schlüsselpersonen dafür, wie die Lehr-Lernprozesse gestaltet werden (Gaigl 2014). Weisen diese zwei Ebenen eine hohe Qualität auf, sind damit die Voraussetzungen geschaffen, dass auch die Teilnehmenden ihren Beitrag zum erfolgreichen Gelingen von Bildungsprozessen leisten können, indem sie sich beispielsweise mit ihren beruflichen und biografischen Erfahrungen beteiligen und die Verantwortung für ihre Lernprozesse übernehmen.

Als Beitrag für die Förderung der Qualität kompetenzorientierter frühpädagogischer Weiterbildung wurden im Kontext von WiFF sowohl Materialien für Weiterbildungsanbieter als auch für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner entwickelt.

Qualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter

Die *Werkstatt Weiterbildung* hat in Kooperation mit WiFF ein Grundlagenpapier erarbeitet, das für die Qualität der Fort- und Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen Standards formuliert. Diese *Qualitätsstandards* sind unabhängig von Themen und Formaten der Weiterbildung verfasst und richten sich insbesondere an Fort- und Weiterbildungsanbieter, die für die Qualität des Angebots zuständig sind.

Die Qualitätsstandards unterstützen Weiterbildungsanbieter bei der „Konzeptionsentwicklung,

für die Umsetzung und für die Evaluation der Angebote“ (EBW 2013, S. 9). Außerdem tragen die Qualitätsstandards zur besseren Vergleichbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen bei. Darüber hinaus können Träger und frühpädagogische Fachkräfte sie als „Personal- und Qualitätsentwicklungsinstrumente in ihren Kindertageseinrichtungen nutzen“ (EBW 2013, S. 9). Die Basis für die Standards bildet ein Verständnis von Qualität als eine „relative Kategorie“ (EBW 2013, S. 10), deren Aussagen immer auch „wertende Feststellungen“ (ebd.) sind. Die Qualitätsdimensionen orientieren sich an folgenden Leitgedanken (EBW 2013, S. 12):

- Eine qualitativ hochwertige frühpädagogische Arbeit ist auch abhängig von der Qualität von Weiterbildungen.
- Das Ziel jeder Weiterbildung ist die Entwicklung von Handlungskompetenzen.
- Die frühpädagogische Weiterbildung hat sowohl die Bildungsprozesse von Erwachsenen als auch die kindlichen Bildungsprozesse zu berücksichtigen.
- Ausgangspunkt und wichtige Akteurinnen und Akteure für die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen sind die Teilnehmenden mit ihren Erfahrungen und Prozessen der Selbstbildung.
- Das Gelingen von Weiterbildungen hängt maßgeblich von den Qualifikationen und Handlungskompetenzen der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner ab.

Das zugrunde gelegte Qualitätsmodell folgt der Unterteilung in *Orientierungs-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität*. Mit diesen Qualitätsdimensionen lassen sich die Komplexität sowie das Zusammenspiel der Aufgaben und Anforderungen der Akteurinnen und Akteure, die an der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten beteiligt sind, mehrperspektivisch beschreiben und ausdifferenzieren.

Orientierungsqualität

Die Orientierungsqualität beschreibt die Wertehaltungen und fachlichen Überzeugungen des Weiterbildungsanbieters, wie das Menschen- und Leitbild und das „zugrunde liegende Verständnis von Erwachsenenbildung“ (EBW 2013, S. 14). Lerninhalte sollen auf den aktuellen fachwissenschaftlichen Erkenntnissen basieren. Dies setzt voraus, dass neben einer grundsätzlichen Ausrichtung der Orientierung die laufenden Angebote kontinuierlich reflektiert werden. Eine solche Sichtweise bewirkt, dass die Beteiligten die Verantwortung für alle Prozesse miteinander tragen und gleichzeitig an den Bildungsprozessen teilhaben. Diese Herangehensweise eröffnet zudem inklusive Bildungsprozesse, indem die Diversität und Heterogenität der Akteurinnen und Akteure berücksichtigt werden. Mittels der Konzeption von Leitbildern und der Ausdifferenzierung von Angeboten kann nachgewiesen werden, ob die Standards der Orientierungsqualität angewendet wurden. Auch die entsprechende Gestaltung von Weiterbildungsprogrammen kann bereits Auskunft darüber geben, dass die Angebote angemessen auf die Teilnehmenden ausgerichtet sind und sich an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren. Die Dimensionen der Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität spezifizieren die Orientierungsqualität.

Strukturqualität

Strukturqualität erfordert, dass die Anbieter aufgrund ihrer Angebotsstrukturen den Kompetenzerwerb der Fachkräfte unterstützen. Dazu müssen die fachlichen Anforderungen an Weiterbildungsangebote im Dialog mit den Trägern der Kindertageseinrichtungen ermittelt werden, und die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung des Weiterbildungsangebots müssen bereitgestellt werden. Dies betrifft sowohl die thematische Auswahl als auch die Formate der Weiterbildung, für die es mittlerweile ein großes Spektrum gibt. Die Entscheidungen darüber sollten von der Personalsituation der jeweiligen Einrichtungen abhängig sein, beispielsweise von den im Team vorhandenen Kompetenzen, aber auch vom Personalentwicklungskonzept.

Die Bereitstellung geeigneter Rahmenbedingungen durch die Anbieter beinhaltet beispielsweise die passende Raum- und Sachausstattung oder den Einsatz von Medien. Darüber hinaus wählt der Weiterbildungsanbieter die Referentinnen und Referenten aus und gewährleistet deren fachliche Eignung. Der Anbieter überprüft diese z.B. anhand entsprechender Nachweise über Qualifikationen.

Prozessqualität

Prozessqualität meint die Gestaltung der Weiterbildungsprozesse in gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten. Handlungsleitend ist die basale Erkenntnis, dass Bildungsprozesse auf der Selbst- und Weltkonstruktion der Akteurinnen und Akteure beruhen – das gilt für Kinder, aber auch für Erwachsene. „Lern- und Lehrarrangements sind deshalb so anzulegen, dass sich alle Beteiligten gemeinsam, interaktiv und im ernsthaften Dialog über Ziele und Wege, über angemessene Rahmenbedingungen und über ein das gemeinsame Lernen förderndes Klima verständigen“ (EBW 2013, S. 21).

Dies stellt – zusätzlich zum erforderlichen Fachwissen – hohe Anforderungen an die fachliche Qualität der Referentinnen und Referenten sowie an die der Anbieter, welche die Aufgabe haben, eine hohe Prozessqualität sicherzustellen. Das Anknüpfen an berufsbiografische Erfahrungen, die Einbindung von Potenzialen und Ressourcen der Teilnehmenden sowie die Steuerung von Lernprozessen in heterogen zusammengesetzten Gruppen sind wichtige Qualitätskriterien.

Eine nachhaltige Weiterentwicklung von Fachkompetenzen und Personalen Kompetenzen frühpädagogischer Fachkräfte setzt zudem voraus, dass Weiterbildnerinnen und Weiterbildner über ein „zielgruppengerechtes Methodenrepertoire“ (EBW 2013, S. 31) verfügen. Weiterbildungsanbieter sind daher in der Pflicht, sowohl bei der Auswahl ihrer Referentinnen und Referenten wie auch bei der Begleitung von Konzeptionen und Durchführungen sicherzustellen, dass die beschriebenen Prozesse erfolgen können. Dies gelingt beispielsweise mithilfe schriftlicher Vereinbarungen mit den Referentinnen und Referenten sowie schriftlicher Rückmeldungen seitens der Teilnehmenden.

Außerdem erfolgt der Nachweis über Kompetenzprofile der Lehrenden und über Dokumentationen von durchgeführten Angeboten.

Ergebnisqualität

Ergebnisqualität beinhaltet eine Bilanzierung des abgelaufenen Weiterbildungsprozesses und beschreibt die fort- und weiterbildungsbezogenen Resultate und Wirkungen aufseiten der Teilnehmenden, die sich auf der Ebene des Handelns zeigen.

„Das wesentliche Kriterium der Ergebnisqualität ist der Zugewinn an Kompetenzen, den die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Fort- und Weiterbildung erwerben sollen“ (EBW 2013, S. 25).

Damit die Ergebnisqualität überprüft werden kann, müssen vom Anbieter nachvollziehbare Weiterbildungsziele verbindlich für das Handeln der Referentinnen und Referenten vorgegeben werden. Ergebnisqualität beinhaltet auch, dass sie ihr eigenes Handeln sowie die Möglichkeiten und Grenzen einer Realisierung der angestrebten Ziele reflektieren.

Aufgabe der Anbieter ist es, Ergebnisse von Evaluationen systematisch zu dokumentieren und Rückschlüsse für die Organisation und Gestaltung zukünftiger Weiterbildungsveranstaltungen zu ziehen. Die Reflexion des Weiterbildungsprozesses am Ende der Veranstaltung ist ein erster Schritt, um solche Schlüsse ziehen zu können. So vermitteln die Teilnehmenden den Referentinnen und Referenten ihre subjektive Einschätzung. Da sich aber erst im pädagogischen Alltagshandeln Wirkungen zeigen, müssen Auswertungsprozesse am Ende der Weiterbildung durch geeignete Evaluationen im Praxisfeld ergänzt werden, die Anbieter in Absprache mit dem Einrichtungsträger entwickeln können.

Der regelmäßige Austausch mit den Referentinnen und Referenten ist eine weitere Möglichkeit, Rückmeldungen für die künftige Programmgestaltung zu erhalten. Und schließlich trägt eine regelmäßige, systematische Analyse hinsichtlich der Umsetzung der Standards der Orientierungs-, Struktur- und Prozessqualität dazu bei, die Ergebnisqualität zu sichern.

Weiterbildungsanbieter erhalten also mit dem Grundlagenpapier *Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kin-*

dertageseinrichtungen. Standards, Indikatoren und Nachweismöglichkeiten für Anbieter (EBW 2013) einen Werkzeugkoffer, der Instrumente bereitstellt, um ihr gesamtes Aufgabenspektrum bewältigen zu können und die vielfältigen Ebenen zu gestalten, die sie zu bedienen haben. Eine flächendeckende Verbreitung würde die Transparenz der Angebote erhöhen, indem z.B. Angebote vergleichbar werden.

Mithilfe eines *Qualitätszirkels* lassen sich Qualitätsstandards für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner für kompetenzorientiert gestaltete Weiterbildungen darstellen. Dieser Qualitätszirkel wurde im Auftrag von WiFF von Klaus Fröhlich-Gildhoff, Iris Nentwig-Gesemann und Stefanie Pietsch entwickelt, von Anna Gaigl um die Erkenntnisse der Qualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter (s. Kap. 1.1) erweitert und für die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner adaptiert (Gaigl 2014, S. 35 ff.). Die Anforderungen sind als chronologische Handlungsschritte in einem zirkulären Prozess zu verstehen (ebd.). Sie wurden als Leitfaden formuliert, der genutzt werden kann, um Weiterbildungsmaßnahmen zu planen und vorzubereiten. Die einzelnen Anforderungen werden im Folgenden kurz erläutert.

Eine kompetenzorientierte Grundhaltung (weiter-)entwickeln

Die *professionelle Haltung* von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern bildet die Grundlage für die Gestaltung von kompetenzorientierten Weiterbildungen und bezeichnet die *Querschnitts-Anforderung* für alle Anforderungen des Qualitätszirkels (Gaigl 2014, S. 36). Dies beinhaltet gleichermaßen eine „biografische Selbstreflexion und methodisch fundierte Reflexion pädagogischer Handlungspraxis“ (Gaigl 2014, S. 36), die auch von frühpädagogischen Fachkräften gefordert werden. Eine kompetenzorientierte Grundhaltung meint zudem, dass die biografischen und berufsbiografischen Erfahrungen der Teilnehmenden wertgeschätzt und die Lernprozesse im Sinne einer Bildungspartnerschaft gestaltet werden. Die Lehrenden verstehen sich als Lernende, Impulsgeber, Moderatoren und Begleiter der Bildungsprozesse (ebd.).

Ziele absprechen

Für gelingende Bildungsprozesse ist es notwendig, realistische Ziele zu formulieren. Diese setzen sich gleichermaßen zusammen aus den Erwartungen und Zielen der Teilnehmenden, des Auftraggebers und der Lehrenden. Mit den Zielen wird festgelegt, welche Kompetenzen durch eine kompetenzorientierte Weiterbildung erworben werden sollen. Außerdem ist es sinnvoll, gemeinsame Ziele mit der Gruppe zu erarbeiten (Gaigl 2014, S. 38). Die Ziele bilden die Basis für die Gestaltung und Ausrichtung der Weiterbildungsmaßnahme und gleichzeitig der späteren Evaluation, in der das Erreichen überprüft wird (ebd.).

Rahmenbedingungen berücksichtigen und gestalten

Nicht immer ist es Lehrenden möglich, auf die Rahmenbedingungen, wie z.B. Angebotsformat, Räumlichkeiten und Zeiten, Einfluss zu nehmen. Sind die Spielräume jedoch vorhanden, sollten sie entsprechend genutzt werden; dies bezieht sich vor allem auf die Weiterbildungsformate. Kurzzeitige Veranstaltungen lassen sich nur schwer kompetenzorientiert gestalten, da die Anbahnung von Kompetenzen einen größeren zeitlichen Rahmen und die Anwendung vielfältiger didaktisch-methodischer Formate voraussetzt (Gaigl 2014, S. 39). Daher werden für die kompetenzorientierte Weiterbildung eher länger- und langfristige Weiterbildungen empfohlen (ebd.).

Wenngleich der Vorteil von externen Weiterbildungen im geschützten Raum außerhalb eines Teams besteht, ist „für den Theorie-Praxis-Transfer und die nachhaltige Verankerung der Kompetenzen“ eine Weiterbildung im Team besonders förderlich (Gaigl 2014, S. 40). Jede Weiterbildnerin, jeder Weiterbildner sollte sich also mit den Möglichkeiten und Grenzen hinsichtlich der Rahmenbedingungen auseinandersetzen, die Angebote abwechslungsreich gestalten sowie Materialien und Medien zielgerichtet einsetzen.

Lehr-Lernformate kompetenzorientiert gestalten

Lehr-Lernformate kompetenzorientiert zu gestalten bedeutet, Weiterbildungen entsprechend der angestrebten handlungs- und situationsbezogenen Kompetenzen, die erworben werden sollen, aufzubauen. Die Inhalte werden anhand von Handlungsanforderungen konzipiert. Frühpädagogische Fachkräfte benötigen „sowohl theoriefundierte und fachdidaktische Grundlagen als auch einen reflexiven Zugang zu ihren individuellen Einstellungen und Haltungen“ (Gaigl 2014, S. 43). Um dies zu erreichen, sollten Weiterbildnerinnen und Weiterbildner ein problemorientiertes Lernen und kooperative Bildungsprozesse ermöglichen, die Gruppendynamik(en) beachten und Reflexion kontinuierlich anbahnen (Gaigl 2014, S. 43 ff.). Hierfür benötigen sie ein Methodenrepertoire, das sowohl Wissen, Reflexion und praktisches Handeln miteinander verbindet (Gaigl 2014, S. 46).

Kompetenzzuwachs einschätzen, dokumentieren und rückmelden

Diese Anforderung ist die Basis dafür, dass langfristig in beruflichen Weiterbildungen erworbene Kompetenzen angerechnet werden können. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass die Umsetzung aufgrund der zeitlichen Ressourcen nur in länger- oder langfristigen Weiterbildungen möglich ist (Gaigl 2014, S. 46 f.). Die Überprüfung des Kompetenzzuwachses bei den Teilnehmenden muss zudem als Abschlussphase von Beginn an mitgeplant werden.

Idealerweise erfolgt eine Einschätzung zum Stand der Kompetenzen an drei verschiedenen Zeitpunkten: vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme, am Ende und zeitlich versetzt nach einer Phase der Anwendung in der Praxis (ebd.). Eine Methode zur Kompetenzerfassung bieten das Verfahren der Dilemma-Situationen (Gaigl 2014, S. 47) und das individuelle Feedback. Wichtig ist dabei, „die Ergebnisse der Kompetenzeinschätzung (selbstkritisch) zu reflektieren und zu besprechen“ (Gaigl 2014, S. 49).

Transfer in die Praxis vorbereiten und begleiten

„Weiterbildungen erzielen dann am ehesten eine nachhaltige Wirkung, wenn der Transfer in die Praxis“ gelingt (Gaigl 2014, S. 49). Die erworbenen Kompetenzen müssen erprobt und die Anwendung muss reflektiert werden. Dazu ist die Unterstützung durch die Einrichtungsleitung und die Kommunikation mit ihr essenziell (ebd.). Außerdem braucht die weitergebildete Fachkraft ebenfalls die kollegiale Unterstützung im Team und die Offenheit der Eltern, neue pädagogische Wege mit deren Kindern gehen zu dürfen. Für den Theorie-Praxis-Transfer sind darüber hinaus kollegiale Tandems hilfreich sowie eine beratende Praxisbegleitung durch die Weiterbildnerin bzw. den Weiterbildner.

Die hier beschriebenen Qualitätsstandards werden in *Wegweiser Weiterbildung* „Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen. Grundlagen für die Frühpädagogik“ im Kompetenzprofil in den Kompetenzkategorien *Wissen*, *Fertigkeiten*, *Sozialkompetenz* und *Selbstkompetenz* ausführlich beschrieben (Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte 2014, S. 89 ff.).

Die Standards verstehen sich als Handlungsanforderungen, also täglich wiederkehrende Aufgaben der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. Um in diesem Sinne kompetenzorientierte Weiterbildungsangebote gestalten zu können, benötigen die Lehrenden für jede einzelne Anforderung spezifische Handlungskompetenzen. Der *Wegweiser Weiterbildung* bietet somit notwendige Grundlagen an, um Weiterbildungen kompetenzorientiert zu gestalten oder bereits vorhandene Konzepte überprüfen und gegebenenfalls anpassen zu können.

Literatur

Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2014): Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen. Grundlagen für die Frühpädagogik. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 7. München

Expertengruppe „Berufsbegleitende Weiterbildung“ (2013): Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Standards, Indikatoren und Nachweismöglichkeiten für Anbieter. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Kooperationen, Band 2. München

Gaigl, Anna (2014): Weiterbildung kompetenzorientiert gestalten – Anforderungen an Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. In: Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.): Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen. Grundlagen für die Frühpädagogik. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 7. München, S. 34–53

2 Ausgewählte Qualifizierungsangebote zur Professionalisierung des Lernorts Praxis

2.1 Vorstellung des Landesprogramms Fachkräftegewinnung und -qualifizierung in Brandenburg

Nicole Spiekermann in Zusammenarbeit mit Detlef Diskowski

Seit gut zehn Jahren hat das Land Brandenburg mehrere Vorhaben initiiert, deren gemeinsames Ziel es ist, den Lernort Praxis zu stärken und die Fachkräftequalifizierung in der Praxis zu verbessern. Gleichzeitig sollen die Zugänge und Beschäftigungsmöglichkeiten im frühpädagogischen Feld erweitert werden – ohne Standards abzusenken oder die fachliche Qualität zu verringern¹.

Das Landesprogramm besteht aus folgenden Projektbausteinen:

- Einrichtung eines zweijährigen Modellausbildungsgangs *Profis für die Praxis*
- Rechtliche Verankerung verschiedener qualifizierter Seiteneinstiege durch die Novellierung der Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen (Kita-Personalverordnung/KitaPersV)
- Ausbau der tätigkeitsbegleitenden Fachschulbildung
- Qualifizierung und Förderung von Konsultationseinrichtungen mit dem Schwerpunkt *Fachkräftequalifizierung*
- Zusätzliches Zeitbudget für Anleitungsaufgaben
- Externe Beratungsmöglichkeiten

Die einzelnen Bausteine werden im Folgenden kurz erläutert.

2.1.1 Einrichtung eines zweijährigen Modellausbildungsgangs *Profis für die Praxis* mit dem Abschluss *Fachkraft für Kindertagesbetreuung*²

Dieses zweijährige Ausbildungsmodell bereitet Fachkräfte auf die Arbeit im Bereich der Kindertagesbetreuung vor und grenzt sich dadurch von der dreijährigen Fachschulausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ab, die auch für andere Arbeitsfelder qualifiziert. Der neue Ausbildungsgang steht berufs- und lebenserfahrenen Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern offen. Bis heute haben ca. 235 Personen die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, aktuell nehmen noch ca. 140 Auszubildende teil.

Der Ausbildungsgang zeichnet sich durch eine besondere Rhythmisierung von Praxis- und Seminarphasen sowie durch einen methodisch-didaktisch optimierten Bezug des Lernens an beiden Lernorten aus. Die Absolventinnen und Absolventen sind nach dem Sozialberufsgesetz als Fachkräfte mit *gleichwertigen Fähigkeiten* im Berufsfeld Kindertagesbetreuung anerkannt und gelten nach Kita-Personalverordnung als Fachkräfte.

Seit 2013 wird die Übertragung der strukturellen, didaktisch-methodischen Grundkonstruktionen dieser Qualifizierung auf die Fachschulbildung erprobt. Durch diesen Modellversuch erhofft man sich wesentliche Impulse für grundlegende Veränderungen der Fachschulausbildung.

¹ Eine Reihe dieser Initiativen werden in den *Empfehlungen der Expertengruppe zur Gewinnung von Fachkräften der Kindertagesbetreuung* (BMFSFJ 2013) hervorgehoben.

² Der nachfolgende Beitrag von Ehmann/Bethke erläutert die Qualifizierungsbausteine des Ausbildungsgangs *Profis für die Praxis* detaillierter.

2.1.2 Rechtliche Verankerung verschiedener qualifizierter Seiteneinstiege durch die Novellierung der Kita-Personalverordnung

Für die rechtliche Verankerung der Seiteneinstiege wurde die *Brandenburgische Kita-Personalverordnung*³ novelliert (§ 10, Absatz 1–5). Hier ist festgelegt, wer trotz fehlendem Formalabschluss als gleichartige und gleichwertige Fachkraft gelten kann (Absatz 1).

Absatz 2 bestimmt die anteilige Anrechnung auf den Personalschlüssel für Fachkräfte während ihrer tätigkeitsbegleitenden Ausbildung und sichert damit eine Vergütung auf Hilfskraftniveau. Diese anteilige Einbeziehung in die Personalausstattung (und damit die Refinanzierung) hat die zuvor nur mögliche, aber nicht realisierte tätigkeitsbegleitende Ausbildung massiv ausgeweitet.

Absatz 3 regelt die Möglichkeiten individueller Bildungsplanung zur Erlangung des Fachkraftstatus, wenn entsprechende Vorkenntnisse und Vorerfahrungen nachweisbar sind. Obwohl dieser Weg bislang noch nicht sehr umfangreich genutzt wird, eröffnet er Alternativen des Kompetenzerwerbs bzw. des Kompetenzzuwachses, indem auch non-formale Bildungssettings und informelle Bildungsprozesse Anerkennung finden können.

In der Personalverordnung ist nun auch verankert, dass Träger in Einzelfällen Personen ohne pädagogische Ausbildung (z.B. Künstler, Handwerker) als Zusatzkräfte im Sinne einer Profilergänzung einstellen können. Sie werden anteilig auf die Personalausstattung angerechnet (Absatz 4).

Absatz 5 setzt diese Seiteneinstiege schließlich unter den Zustimmungsvorbehalt des Landesjugendamts, um bei aller Öffnung die Sicherung der Qualität zu garantieren.

Seit Inkrafttreten der Kita-Personalverordnung im August 2010 sind bis Sommer 2014 2.043 Anträge von Trägern durch das Landesjugendamt

genehmigt worden. Davon bezogen sich 1.173 Anträge auf Personen, die eine tätigkeitsbegleitende Ausbildung absolvieren und 166 Anträge auf Personen, mit denen der Träger eine individuelle Bildungsplanung vereinbart hatte. Dazu kommen 321 Anträge von Trägern, die zur Ergänzung des fachlichen Profils ihrer Einrichtung entsprechend qualifizierte Personen beschäftigen wollten.

2.1.3 Ausbau der tätigkeitsbegleitenden Fachschulausbildung

Tätigkeitsbegleitende Fachschulausbildungen wurden ausgebaut, um neue Zielgruppen für die Ausbildung zu gewinnen und die Verbindung der Lernorte Schule und Praxis zu verbessern. Seit dem Schuljahr 2006/2007 hat sich die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung fast verzehnfacht und lag im Schuljahr 2012/13 bei 1.126 Personen. Der Anstieg ist mit der Möglichkeit der anteiligen Anrechnung auf den Personalschlüssel gemäß Artikel 10, Absatz 2 Kita-PersV zu erklären.

2.1.4 Ernennung von Konsultationseinrichtungen mit dem Schwerpunkt Fachkräftequalifizierung

Mit dem Ziel einer verbesserten Ausbildung am Lernort Praxis wurden Konsultationseinrichtungen ernannt, die den fachlichen Schwerpunkt *Fachkräftequalifizierung* vertreten. Die Qualität der fast 60 Kindertageseinrichtungen wurde vor der Förderung durch eine Messung (Integrierte Qualitätsskala IQS – KES-RZE) überprüft. Die pädagogische Qualität dieser Einrichtungen musste mindestens 4,5 Punkte auf der 7-stufigen Qualitätsskala erreichen⁴.

3 www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/5lbn1.c.49087.de (24.07.2014)

4 siehe Abschlussbericht von Pädquis: pädquis/Pädagogische Qualitäts-Informationssysteme gGmbH: Pädagogische Qualität in Konsultationskitas des Landes Brandenburg. Zusammenfassende Ergebnisse. Berlin, 2013.

Die teilnehmenden Kindertageseinrichtungen erhalten neben einer begleitenden Beratung und Fortbildung landesseitig eine Viertel Personalstelle, um ihre Expertise in Ausbildungsfragen an andere Einrichtungen weiterzugeben und um bevorzugte Ansprechpartner für Fach- und Fachhochschulen zu sein. Durch die Einbindung in das Praxisunterstützungssystem des Landes⁵ (Arbeitskreis der Konsultationkitas, Praxisberatung, Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut etc.) wird die Entwicklung und Stabilität dieser neuen Konsultationseinrichtungen gestützt.

2.1.5 Zusätzliches Zeitbudget für die Anleitung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern

Seit 2013 stellt das Land zusätzliche finanzielle Mittel für die Praxisanleitung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern zur Verfügung. Die Mittel beziehen sich auf die Anleitung von

- Schülerinnen und Schülern in der tätigkeitsbegleitenden Fachschulausbildung
- Teilnehmende des zweijährigen Modellausbildungsgangs *Profis für die Praxis*
- Beschäftigte, die ihre Gleichartigkeit und Gleichwertigkeit mittels individueller Bildungsplanung (gem. § 10 Absatz 3 KitaPersV) erlangen wollen.

Über die schulischen Ausbildungsstätten, die Seminare oder das Ministerium werden Gutscheine im Wert von einer Erzieherwochenstunde an alle Einrichtungen verteilt, die solche Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger beschäftigen. Voraussetzung ist, dass die Personalausstattung entsprechend erhöht und die Anleitung sichergestellt wird. Im Zuge des Landesprogramms ist auch eine externe Beratungsstelle für Träger, Leitungskräfte und zukünftige Fachkräfte eingerichtet worden. Sie informiert über Ausbildungswege, Anrechnungs-

und Finanzierungsmöglichkeiten und beantwortet fachliche Fragen (z.B. nach der Einbindung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern ins Team)⁶. Dabei steht die Unterstützung der Träger bei der Antragstellung nach § 10 Abs. 5 KitaPersV im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit und hier insbesondere die Planung individueller Bildungsprozesse für Kräfte aus affinen Berufen, für die das Absolvieren einer vollständigen Ausbildung nicht angemessen bzw. nicht zumutbar erscheint.

2.1.6 Kommentar zur Umsetzung und Implementierung des Landesprogramms

Die Realisierung und Implementierung des Gesamtvorhabens war nur möglich durch intensive Kontakte und Absprachen mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern, den Fachschulen und Bildungsträgern, den kommunal Verantwortlichen sowie den Fachverbänden. Dabei mussten verschiedene Vorbehalte ausgeräumt werden, beispielsweise hinsichtlich des Status, der Vermittelbarkeit, der Bezahlung der Fachkräfte sowie die Befürchtung entkräftet werden, die Ausbildung bzw. der Zugang zum frühpädagogischen Arbeitsfeld werde dequalifiziert.

Die Strategie des Landes gilt heute als erfolgreich, was zahlreiche Publikationen zeigen wie z.B. der *Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung*⁷ des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) oder die *Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung* der Expertengruppe des Bundesfamilienministeriums⁸.

5 Nähere Informationen können dem nachfolgenden Beitrag von Ehmman/Bethke entnommen werden.

6 Nähere Informationen zur Beratungsstelle: www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/bb2.a.5813.de/Flyer_DaBEI_neu.pdf (24.07.2014)

7 www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.349887.de (24.07.2014)

8 Expertengruppe der Bundesregierung: „Empfehlung zur Fachkräftegewinnung in der Kinderbetreuung“, Berlin, 2012

2.2 Vorstellung der fachlichen Begleitung von Konsultationseinrichtungen mit dem Schwerpunkt Fachkräftequalifizierung und der Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren im Rahmen des Projekts *Profis für die Praxis*

Christiane Ehmann und Christian Bethke

Dieser Beitrag knüpft inhaltlich an die Vorstellung der *Brandenburgischen Landesinitiative* von Nicole Spiekermann und Detlef Diskowski an. Das *Berliner Institut für Frühpädagogik* (BIF) ist mit der Umsetzung einzelner Qualifizierungsbausteine betraut, die im Folgenden näher vorgestellt werden:

- die Begleitung von Konsultationseinrichtungen mit dem Schwerpunkt *Fachkräftequalifizierung*
- die Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren im Rahmen der Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte im Modellprojekt *Profis für die Praxis*.

2.2.1 Die Begleitung von Konsultationseinrichtungen

Über die Ernennung von Konsultationseinrichtungen mit dem Schwerpunkt *Fachkräftequalifizierung* erkennt das Land Brandenburg die besondere Expertise ausgewählter Kindertageseinrichtungen in der Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte an.

Der Anspruch an diese Einrichtungen ist hoch: Konsultationseinrichtungen sollen das Beratungs- und Fortbildungsangebot für Kindertageseinrichtungen und Schulen im Land erweitern. Sie befassen sich als lernende Organisationen mit der Weiterentwicklung der pädagogischen Qualifizierungspraxis für Auszubildende und Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger und kooperieren mit Fach- und

Hochschulen, Bildungsträgern, Kindertageseinrichtungen und weiteren Akteurinnen und Akteuren der Kinder- und Jugendhilfe.

Mit Blick auf diese bedeutungsvollen und herausfordernden Aufgaben initiierte das Land einen Begleitprozess, der die Kindertageseinrichtungen darin unterstützt, sowohl das eigene Profil als Konsultationseinrichtung weiterzuentwickeln als auch die im Team vorhandenen Handlungskompetenzen zu entfalten.

Mit der Konzeptionierung und Durchführung des Begleitprozesses beauftragt, geht das BIF von folgenden Prämissen aus:

- Die konzeptionelle Gestaltung und Umsetzung soll modellhaft für die spätere Konsultationstätigkeit sein.
- Sie soll die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der beteiligten Kindertageseinrichtungen berücksichtigen und an die vielfältigen Arbeitswirklichkeiten und Bedarfe der für die Konsultationstätigkeit verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen anschließen.

Vor diesem Hintergrund wurde zunächst ein Fachtag initiiert, der alle am Vorhaben Beteiligten zusammenführte: Vertreterinnen und Vertreter des *Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg* (MBS), regionale und landesbezogene Fachberatungen, Trägervertreterinnen und -vertreter, Kita-Leitungen und die künftig für die Konsultation verantwortlichen Fachkräfte.

Das Konzept des Fachtags nahm die bisherigen Erfahrungen der Fachkräfte mit Konsultationen sowie mit der Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte in den Blick. So wurden auf dem Fachtag vorhandene Kompetenzen ermittelt und er bot einen Rahmen, um die Beteiligten zu ihren Bedarfen für den Begleitprozess zu befragen: zu den aus ihrer Sicht erforderlichen Arbeitsformen, Veranstaltungsformaten sowie zu Themen und Inhalten, die schrittweise erarbeitet werden sollten.

Die Auswertung der Arbeitsergebnisse des Fachtags zeigte ein heterogenes Bild von Ressourcen und Bedarfen. Die Beteiligten verfügten über ein breites und vielfältiges Spektrum an Erfahrungen und Kompetenzen, die sich über die Einrichtungen

hinweg in hohem Maße unterschiedlich verteilen. Entsprechend heterogen waren auch die formulierten Unterstützungsbedarfe. Bei den gewünschten Arbeitsformen und Veranstaltungsformaten hingegen zeichnete sich ein eindeutigeres Bild ab. Hier wurde vor allem der Wunsch nach Fortbildung, Supervision/Coaching sowie regionalem Austausch und Vernetzung sichtbar, wobei Letzteres am häufigsten genannt wurde.

Vor diesem Hintergrund entwickelte das BIFF ein fachliches Begleitkonzept, das die unterschiedlichen Erfahrungen und Unterstützungsbedarfe mit den gewünschten Arbeitsformen und Veranstaltungsformaten verband. Wie bereits erwähnt, sieht das Konzept unterschiedliche Veranstaltungen bzw. Formate vor, die sich in ihren Inhalten und Arbeitsformen sowie der jeweiligen Veranstaltungsdauer und Orte unterscheiden. Jede Konsultationseinrichtung ernennt eine für die Konsultationstätigkeit verantwortliche Ansprechperson (Multiplikatorin bzw. Multiplikator), die stellvertretend für das Team an allen Veranstaltungen des Begleitprozesses teilnimmt.

2.2.2 Unterschiedliche Veranstaltungen und Qualifizierungsformate

Werkstatt

Das Veranstaltungsformat *Werkstatt* findet zweimal im Jahr für jeweils zwei Tage in einem externen Fortbildungszentrum statt. An einer Werkstatt nehmen maximal 20 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren teil. Die Arbeit ist themenzentriert, zunehmend selbstorganisiert und binnendifferenziert. Neben Referaten und/oder Konsultationen von Expertinnen und Experten und der Erarbeitung zentraler Themen und Inhalte steht vor allem die kollegiale Beratung im Mittelpunkt. Die methodisch-didaktische Vorbereitung und Durchführung der jeweiligen Werkstatt orientiert sich an der Auswertung der Ergebnisse des Fachtags und weiterer Veranstaltungen sowie den im Prozessverlauf erhaltenen Rückmeldungen (diese werden z.B. über eine Befragung der Multiplika-

torinnen und Multiplikatoren vor jedem Werkstatttermin oder im Rahmen der übergreifenden Veranstaltung erfragt). Jede Werkstatt wird von einer Dozentin und einem Dozenten im Team-Teaching begleitet.

Arbeit in Regionalgruppen

Die eintägigen *regionalen Arbeitstreffen* finden insgesamt zehnmal im Jahr statt. An jedem Treffen nehmen fünf bis sieben Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren aus einer Region teil. Die Organisation der Termine und Arbeitsorte (jeweils wechselnd in den beteiligten Einrichtungen) übernehmen die Teilnehmenden.

Die Arbeit in den Gruppen hebt auf eine Individualisierung des Lern- und Arbeitsprozesses ab, unterstützt die (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung einrichtungsspezifischer Konsultationskonzepte und ermöglicht kollegiale Beratung. Die Gruppen bilden weiterhin den Ausgangspunkt für nachhaltige regionale Netzwerke. Vier dieser Arbeitstreffen werden von einem durch das BIFF gestellten Coach begleitet.

Übergreifende Veranstaltungen

Hierbei handelt es sich um eintägige Veranstaltungen, wie der eingangs angesprochene Fachtag, die einmal pro Jahr stattfinden und die vom BIFF in Kooperation mit dem MBSJ und dem Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg durchgeführt werden. An ihnen nehmen alle Beteiligten des Projekts teil. Die übergreifenden Veranstaltungen dienen der Informationssicherung, der Weiterentwicklung des Gesamtprozesses und der Aktualisierung des Begleitkonzepts unter Berücksichtigung der Perspektiven aller Beteiligten.

Internetforum

Den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren steht über den gesamten Begleitprozess ein geschlossenes Internetforum zur Verfügung, das als zentrale Informationsplattform einen kontinuierlichen überregionalen Austausch ermöglicht. Das Forum wird durch das BIFF betreut.

Zwischenfazit

Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen in der Begleitung der Konsultationseinrichtungen lässt sich festhalten, dass sich die unterschiedlichen Veranstaltungs- und Arbeitsformen, insbesondere durch ihre Verzahnung, in hohem Maße bewährt haben:

- Die Teilnehmenden bearbeiten differenziert Erfahrungen, Erkenntnisse und Fragen zirkulär über die unterschiedlichen Veranstaltungen hinweg.
- Sie setzen sich in der Begegnung mit Themen und Aufgaben der Fachkräftequalifizierung und Konsultationstätigkeit aktiv und im Dialog mit anderen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auseinander.
- Sie arbeiten mit einem hohen Engagement und stark selbstorganisiert an der Weiterentwicklung der Qualifizierungspraxis in der eigenen Einrichtung.

Darüber hinaus ist die Arbeit in den Regionalgruppen hervorzuheben. Diese stellen im Sinne der Nachhaltigkeit ein wesentliches Element der Praxisunterstützung dar, das über den Begleitprozess hinaus seine Wirkung entfalten kann. Die fachliche Unterstützung der Regionalgruppen durch die Coaches und die pädagogische Leitung erscheint dabei gerade zu Projektbeginn als ein wesentliches Instrument zur Etablierung selbstorganisierter Strukturen.

2.2.3 Die Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren im Rahmen des Projekts *Profis für die Praxis*

Die zweijährige Qualifizierung *Profis für die Praxis* ist auf das Feld der Kindertagesbetreuung in Brandenburg zugeschnitten. Das Qualifizierungsmodell existiert seit 2005. Entwickelt hat es das BIfF in Kooperation mit dem *Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg* (MBJS) und dem *Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg* (SFBB).

Profis für die Praxis steht für ein praxisnahes und berufsbefähigendes Qualifizierungskonzept, das Männer und Frauen aus unterschiedlichen Berufsgruppen auf die Tätigkeit als pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen des Landes Brandenburg vorbereiten soll⁹. Die Ausbildung findet tätigkeitsbegleitend statt. Sie ist im Wesentlichen gekennzeichnet durch:

- einen rhythmisierten Wechsel der Teilnehmenden zwischen den Lernorten Kindertageseinrichtung (Praxis) und Seminar,
- eine zirkuläre Bearbeitung von Themen und Inhalten über die Lernorte hinweg (eine wichtige Rolle spielen hier die Aufbereitung von Praxiserfahrungen und die Auswertung der sogenannten *Praxisaufgaben*, mit denen im Seminar erarbeitete Themen und Inhalte in die Praxis übersetzt, erprobt und weiterbearbeitet werden),
- eine methodisch-didaktische Gestaltung der Tätigkeit an beiden Lernorten, die die Selbsttätigkeit und das reflektierende und forschende Lernen verbindet, auf die Entwicklung eines professionellen Habitus abzielt und als Modell für die Arbeit in der Kindertageseinrichtung dienen kann,
- eine kontinuierliche und fachlich-reflexive Begleitung von (zunehmend individualisierten) Prozessen der Kompetenzentwicklung durch eine verbindliche Ansprechperson; im Seminar ist dies die sogenannte Ausbildungsbegleitung, in der Kindertageseinrichtung die sogenannte Mentorin bzw. der Mentor.

Die strukturelle und methodisch-didaktische Anlage der Qualifizierung soll die Teilnehmenden darin unterstützen, eine fachliche Urteils- und Handlungsfähigkeit zu entwickeln, die es ermöglicht, in komplexen und prinzipiell unvorhersehbaren Arbeitssituationen selbstorganisiert und fachlich begründet zu handeln.

⁹ Gemäß den Rahmenvorgaben des MBJS vom 18.09.2009 (ABl. MBJS 2009, S. 307).

Die Kooperation zwischen den Lernorten

Die konzeptionelle Anlage der Qualifizierung bringt hohe Anforderungen an alle Beteiligten mit sich. Die lernortübergreifende Bearbeitung von Themen und Inhalten, die methodische Verzahnung der Tätigkeiten an den unterschiedlichen Lernorten und die Individualisierung der Bildungsprozesse der Teilnehmenden setzt eine enge Kooperation und Beteiligung der an der Planung, Durchführung und Auswertung Beteiligten voraus. Dementsprechend sind wesentliche Erfolgsfaktoren für die Qualifizierung: die enge Zusammenarbeit zwischen dem Lernort Praxis (vertreten durch die Leitungen und/oder Mentorinnen bzw. Mentoren) und dem Lernort Seminar (vertreten durch die pädagogische Leitung und die Ausbildungsbegleitung) sowie die gemeinsame Übernahme von Verantwortung für den zweijährigen Prozess. Hier werden wichtige Grundlagen bereits vor und mit dem Beginn der Qualifizierung gelegt.

Die Zusammenarbeit etablieren, Kontinuität und Verbindlichkeit herstellen – Integration unterschiedlicher Arbeitsformen

Neben vorgelagerten Informationsveranstaltungen für interessierte Einrichtungen und Träger finden vor der Qualifizierung Erstgespräche in den Kindertageseinrichtungen statt, die sich für eine Kooperation interessieren und geeignet erscheinen. In diesen Gesprächen (an denen möglichst die Leitung und die künftige Mentorin bzw. der künftige Mentor beteiligt sind) wird Folgendes thematisiert: die Eckpunkte der Qualifizierung, die besonderen Gegebenheiten vor Ort, gegenseitige Erwartungen, Rechte und Pflichten sowie offene Fragen. Der Austausch bietet den Ausgangspunkt für eine eventuelle Kooperation. Er ermöglicht es den Vertreterinnen und Vertretern beider Lernorte zudem, sich gut orientiert zu entscheiden.

Erfahrungsgemäß unterstützt eine längere gemeinsame Arbeitsphase zu Beginn der Qualifizierung die weitere Zusammenarbeit mit den Mentorinnen und Mentoren, wie z.B. ein zweitägiger Workshop. Hier wird die Basis für eine gemeinsame Arbeitskultur, für die weitere Zusammenarbeit auf inhaltlicher und organisatorischer Ebene, gelegt.

Im weiteren Qualifizierungsverlauf werden der fachliche Austausch und die verbindliche Zusammenarbeit über verschiedene Arbeitsformen und Angebote sichergestellt. Dazu zählen beispielsweise

- Arbeitstreffen mit Mentorinnen und Mentoren sowie Gespräche im Rahmen von Hospitationen in der Kindertageseinrichtung,
- persönliche Gespräche außerhalb dieser regelmäßigen Termine, um sich über Entwicklungsstände von Teilnehmenden, die weitere Begleitung am jeweiligen Lernort und Ähnliches zu verständigen und
- die Möglichkeit des kontinuierlichen Austauschs über ein geschlossenes Internetforum bzw. eine Lernplattform. Hier werden auch Informationen und Materialien aus der Qualifizierung zum Download bereitgestellt.

Inhaltliche Prämissen

Für die Gestaltung der Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern des Lernorts Praxis ebenso wie in der Arbeit mit den Teilnehmenden gilt der Modellcharakter und zwar unabhängig von der Arbeitsform. Das schließt die methodische Gestaltung von Arbeitstreffen ebenso ein wie den professionellen Habitus, den die pädagogische Leitung, Ausbildungsbegleitung und Dozentinnen und Dozenten zeigen. Jegliche Arbeitsbegegnung muss diesem Prinzip Rechnung tragen und als Modell für die Begleitung der Teilnehmenden am Lernort Praxis dienen können. Dazu zählt beispielsweise auch, Mentorinnen und Mentoren individuelle Orientierungen und Arbeitshilfen zur Verfügung zu stellen, die sie bei der Qualifizierung der Teilnehmenden vor Ort unterstützen sowie die Beteiligung von Leitungen, Mentorinnen und Mentoren an der Planung des weiteren Qualifizierungsverlaufs.

Die Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern des Lernorts Kindertageseinrichtung an der Planung, Auswertung und Weiterentwicklung der Qualifizierung wird durch strukturelle Voraussetzungen gestützt. Das lässt sich am Beispiel der inhaltlichen Planung und hinsichtlich des Verfahrens zur Einschätzung der Tätigkeit der Teilnehmenden in der Kindertageseinrichtung verdeutlichen.

Grundlegend für die zeitliche Planung zur Bearbeitung von Themen und Inhalten sind die Rahmenvorgaben¹⁰. Sie sehen für die Arbeit im Seminar neben themengebundenen Mindeststundenzahlen weitere Stunden zur Vertiefung ausgewählter Fragestellungen vor – eine wichtige Grundlage, um die Teilnehmenden in der Entwicklung ihrer professionellen Handlungskompetenz möglichst bedarfsorientiert und flexibel unterstützen zu können.

Weitere Bezugspunkte sind der phasenhafte Verlauf der Qualifizierung (Orientierung, Erprobung, Verselbständigung und Beendigung/Abschied), regionale und trägerspezifische Besonderheiten sowie Voraussetzungen der Kindertageseinrichtungen und Teilnehmenden.

Darüber hinaus werden mit Blick auf die aktuellen Gegebenheiten in den Kindertageseinrichtungen Inhalte und Themen möglichst so geplant und bearbeitet, dass sie erstens in einen durchgängigen situativen Kontext gestellt werden. Zweitens sollen sie an konkrete Erfahrungen und daraus entstehende Klärungsbedarfe zeitnah anschließen.

Eine solche Vorgehensweise ist nur möglich, wenn jedes Arbeitstreffen mit Mentorinnen und Mentoren von der Frage nach dem Stand der einzelnen Teilnehmenden und der Gruppe begleitet wird. Auch soll der Frage nach Schlussfolgerungen für die weitere Planung der Tätigkeit an den unterschiedlichen Lernorten nachgegangen werden¹¹. Und sie ist nur dann möglich, wenn es neben der zeitlichen Festlegung zur Bearbeitung von Themen und Inhalten eine planerische Offenheit gibt. Diese Offenheit ermöglicht, Rückmeldungen/Beobachtungen von Mentorinnen und Mentoren (Teilnehmenden, Dozentinnen und Dozenten und Ausbildungsbegleitung) aufzugreifen und zeitnah in die inhaltliche Ausge-

staltung der Seminarphasen und Praxisaufgaben einfließen zu lassen. Dazu werden zu Beginn der Qualifizierung Zeiten eingeplant, die inhaltlich offen bleiben – erst im Qualifizierungsverlauf wird festgelegt, welche Inhalte behandelt werden.

Der Erfolg der Qualifizierung ist auf eine enge Verzahnung angewiesen. Sie gelingt dann, wenn die Beteiligten gemeinsam engagiert und in gegenseitiger Anerkennung die Qualifizierung vorantreiben und auf Rahmenbedingungen zurückgreifen können, die ihr Engagement unterstützen.

10 Vgl. Rahmenvorgaben für eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher für den Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg sowie für das Verfahren zur Erteilung der Bescheinigung über die Feststellung gleichwertiger Fähigkeiten. Stand 5. Mai 2009.

11 Dies gilt gleichermaßen für die Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden und den Dozentinnen und Dozenten.

2.3 Förderung des Fachkräftenachwuchses – Qualifizierung des Lernorts Praxis

Stefan Peter, Hanne Theurich und Carola Wildt

Das vorliegende Konzept mit dem Fokus auf die Qualifizierung des Lernorts Praxis und auf die Erweiterung des Kreises der Praktikantinnen und Praktikanten wurde 2010 vom *Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg* (SFBB) entwickelt. In Berlin und Brandenburg werden Fachkräfte aus den Arbeitsfeldern *Kindertagesbetreuung*, *Hilfen zur Erziehung* sowie *Jugendarbeit* stark nachgefragt. Die Nachfrage von Fachkräften aus Berlin und Brandenburg und aus den Arbeitsfeldern der *Kindertagesbetreuung*, *Hilfen zur Erziehung* und *Jugendarbeit* war und ist enorm. Bisher wurde die Qualifizierung zweimal jährlich durchgeführt.

2.3.1 Ziele der Qualifizierung

Mit der Etablierung von Funktionsstellen für die Tätigkeit der Anleitung soll die Einrichtung als Lernort Praxis gestärkt werden, einen kompetenzorientierten Ausbildungsplan zu entwickeln, die Kooperation der Lernorte zu verbessern sowie professionell tätige Praxisanleiterinnen und -anleiter zu qualifizieren.

Die Fortbildungsreihe ist in vier Module eingeteilt (insgesamt 88 Unterrichtsstunden), die sich auf einen Zeitraum von vier bis sechs Monate verteilen. Zwischen den Lernphasen werden Praxisaufgaben erarbeitet. Die folgende Skizze zeigt die Themenschwerpunkte der einzelnen Bausteine, die in ihrer Dauer variieren:

Themenschwerpunkte der Module

Modul 1 Profil der Einrichtung als Lernort Praxis und Rolle der Anleiterin bzw. des Anleiters (24 Unterrichtsstunden)

- Handlungskompetenzmodell
- Lernfelder nach Rahmenlehrplan

- Entwicklung von Bildungsarrangements
- Erstellung eines Ausbildungsplans und Implementierung in die Praxis

Modul 2 Kommunikation im Prozess der Ausbildung am Lernort Praxis (32 Unterrichtsstunden)

- Anleitungs- und Reflexionsgespräche
- Grundlagen der Kommunikation im systemischen Kontext
- Zielfindungsprozesse
- Kritikgespräche
- Konfliktmanagement

Modul 3 Bewertung des Praktikums – Profil des Lernorts Praxis in der Konzeption (24 Unterrichtsstunden)

- Diskurs mit Fachschulen – interdisziplinärer Austausch
- Praktikumsbeurteilung – das erfolgreiche Bestehen des Praktikums
- Der Lernort Praxis in der Einrichtungskonzeption
- Präsentation der Einrichtungen – selbstbewusste Darstellung des Lernorts

Modul 4 Abschlusstag (8 Unterrichtsstunden)

- Reflexion und Evaluationsmethoden
- Zielstellungen zum Transfer der Weiterbildungsinhalte in die Praxis

2.3.2 Das Wesen der Qualifizierungsmaßnahme

Die Qualifizierungsreihe ist charakterisiert durch einen ständigen Wechsel von informativen Inputs aus der Theorie, dem Auffinden und Verwerten von Erfahrungswissen der Teilnehmenden, dem offenen Diskurs und dem Einüben von Ungewohntem. Die Teilnehmenden leiten daraus ihre (verschriftlichten) Standards für die Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten ab, überprüfen diese und passen sie zwischen den einzelnen Modulen an ihre eigenen Praxisstellen/Arbeitskontexte an.

Die Dozentinnen und Dozenten achten die Teilnehmenden als Expertinnen und Experten in der Praxis und legen viel Wert auf die Würdigung

der Funktion der Praxisanleitung. Das erhöht die Motivation seitens der Fachkräfte, neu erworbene Kenntnisse in der Praxis zu erproben und den Diskurs mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort selbstbewusst zu führen.

Zu Beginn der Fortbildung wird viel Zeit für das Kennenlernen der Teilnehmenden eingeplant, um die durchschnittlich zehn Jahre Berufserfahrung der Teilnehmenden nutzen zu können. Es werden ausschließlich Methoden angewandt, die die Teilnehmenden in ihrer eigenen Praxis als Anleiterinnen bzw. Anleiter einsetzen können. Darüber hinaus werden Übungen gemacht, um die Situation und möglichen Sichtweisen einer potenziellen Praktikantin bzw. eines potenziellen Praktikanten im Blick zu behalten. Ein Beispiel hierfür ist eine individuell angelegte Zeitreise, welche jeden Teilnehmenden in die eigene Ausbildungszeit zurückversetzt.

Die Dozentinnen und Dozenten vermitteln ausgewähltes theoretisches Wissen in den Bereichen *Kommunikation*, *lernfeldorientierte Bildung* und zum *Kompetenzbegriff* und überprüfen diese Inhalte an den Erfahrungen aus der Gruppe. Wissenswertes darüber hinaus, z.B. Lehrpläne an den Fachschulen, gesetzliche Regelungen bei der Beurteilung oder gute Beispiele für eine Konzeption, sind u.a. eingebunden in eine anspruchsvolle und zugleich Spaß bringende Internetrally.

Ein weiteres Merkmal der Qualifizierung ist die häufige Arbeit in Kleingruppen mit Workshop-Charakter. Bei der Ausbildungsplanung hat sich diese Arbeitsform bewährt. Für die erfolgreiche Bewältigung der anspruchsvollen Aufgabe, die Ziele der eigenen Einrichtung und die Vorgaben der Rahmenlehrpläne der Fachschule mit den individuellen Ausbildungszielen der anvertrauten Personen in Einklang zu bringen, ist hohe Konzentration und ein vertrauensvoller Rahmen gefordert.

In der Qualifizierung wird bewusst zwischen Reflexions- und Kritikgesprächen unterschieden. Kommunikation muss erfahren werden, um sie zu verstehen und verändern zu können. Auch hier wird viel Wert auf Übungen in Kleingruppen mit sofortiger Rückmeldung der Teilnehmenden gelegt, um die eigene Wirkung auf das Gegenüber überprüfen

zu können. Spannend sind die Diskussionen immer dann, wenn Gäste aus den Fachschulen dabei sind. Ein gemeinsam und vorab erarbeiteter Katalog strukturiert und priorisiert die Fragen der Teilnehmenden. Der Dialog könnte endlos fortgesetzt werden und vieles bleibt am Ende noch unbeantwortet. Dabei wird deutlich wird, dass es beim Brückenbau zwischen Schule und Praxis viel Gesprächsbedarf gibt. Die Begegnungen zeigen aber auch, dass beide Seiten mehr und mehr die Verantwortung dafür wahrnehmen, die Ausbildung zu verbessern.

Möchte man den Geist dieser Qualifizierungsmaßnahme beschreiben, muss man die Bedeutung der Talente, Ressourcen und Erfahrungen betonen, welche die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in die Praxis mitbringen und die Grundlage für eine gelingende Ausbildung sind. Partizipatives Handeln ist nur auf Grundlage einer wertschätzenden Kommunikation möglich. Bildung braucht Beziehung – in der Ausbildung, in Qualifizierungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung sowie am Lernort Praxis. Dafür schafft diese Qualifizierungsmaßnahme eine Atmosphäre der Wertschätzung und Offenheit.

2.4 Vorstellung der trägerübergreifenden Qualifizierung *Anleiten will gelernt sein* Rita Haberkorn

2.4.1 Der Blick zurück

Die Jugendministerkonferenz beschloss im Mai 2001 einstimmig die Eckpunkte zur Verzahnung von schulischer und praktischer Ausbildung. Auch die Kultusministerkonferenz sprach am 28. Januar 2000 schon von der gemeinsamen Verantwortung beider Lernorte.

Von den Fachschulen wurde gefordert:

- Gemeinsam mit dem Lernort Praxis einen Ausbildungsplan für die Studierenden in den praktischen Ausbildungsabschnitten zu erstellen und
- Mitverantwortung für die Weiterentwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards in der sozialpädagogischen Praxis durch vernetzte Professionalisierung beider Lernorte zu übernehmen.

Von den Trägern der Kindertageseinrichtungen wurde gefordert:

- Die Praxis als Lernort anzuerkennen und für deren Qualifizierung zu sorgen,
- Verantwortung für die Ausbildung des Nachwuchses zu übernehmen,
- die Qualifizierung berufserfahrener Fachkräfte für die Tätigkeit als Mentorinnen und Mentoren zu unterstützen.

Vielfalt der Angebote

Viele Modellversuche und Projekte hatten sich zuvor in den 1990er-Jahren bundesweit mit der Neudefinition des Theorie-Praxis-Verhältnisses beschäftigt. Ein zunehmend dialogisches Miteinander anstelle von strikter Zweiteilung in theoretisches Wissen und praktischer Erfahrung war deshalb nicht mehr ganz fremd.

Zu dieser Zeit zeichneten sich erste Qualifizierungsangebote in der bundesdeutschen Landschaft

ab, die folgende Organisationsstrukturen aufwiesen – so auch im südhessischen Bereich:

- Trägerinterne Zusammenarbeit, z.B. ein evangelischer Träger, der Aus- und Fortbildung unter einem Dach verantwortet,
- sozialpädagogische Fortbildungsträger mit eigenen, von den Ausbildungsträgern unabhängigen Konzepten,
- Fachschule im Alleingang, z.B. die Initiative der katholischen Fachschule in Oberursel mit eigenem Qualifizierungsangebot.

Das Konzept „Anleiten will gelernt sein“

Aus dieser Situation heraus entstand das alternative Angebot der trägerübergreifenden Initiative *Anleiten will gelernt sein*, dessen Akzeptanz in der Praxis beeindruckt. In den Jahren 2002 bis 2013 nahmen insgesamt 229 Fachkräfte an dem Kurs teil – die alljährliche Nachfrage überstieg die Anzahl an Plätzen allerdings bei Weitem.

Im Folgenden wird die Entstehungsgeschichte und konzeptionelle Rahmung des Konzeptes *Anleiten will gelernt sein* kurz skizziert.

Die Qualifizierung geht zurück auf eine Initiative des Beirats der Fachschule für Sozialpädagogik in Wiesbaden, der die trägerübergreifende Weiterbildung für Anleiterinnen und Anleiter im Jahr 2002 konzipierte. An dem Konzept beteiligen sich neben der Fachschule für Sozialpädagogik verschiedene Träger von Kindertagesstätten: die *Stadt Wiesbaden*, der *AWO e.V.*, der Verein *MitInitiative* (Dach der Elternvereine) und der *Lebenshilfe e.V.*

Eine Initiative der Basis

Das Team setzt sich zusammen aus jeweils einer fortbildungserfahrenen Kita-Leitung jedes Trägers, welche festes Mitglied im Planungsgremium wird. Gemeinsam mit der in Qualitätsentwicklung und Fortbildung erfahrenen Lehrkraft der Fachschule wurde das Profil der Qualifizierungsreihe konzipiert, das mit jedem Kurs weiterentwickelt wird. Die Planungsgruppe trifft sich zwischen jedem Kurswochenende zur Auswertung und weiteren Planung. Sie bildet das Rückgrat des Leitungsteams. Das kontinuierliche Engagement der Beteiligten ist auch nach zehn Kursjahren fast ungebrochen,

lediglich die Vertretung der Fachschule wurde neu besetzt. Für die Mitarbeit sowohl im Planungsgremium als auch im Leitungsteam stellen die jeweiligen Träger Arbeitszeit zur Verfügung, für die Vertreterin bzw. den Vertreter der Fachschule ist es eine Stunde im Deputat. Zusätzliche Honorarkosten fallen nicht an. Die Kursdauer beträgt acht Module (Donnerstagnachmittag drei Stunden und Freitag sieben Stunden). Die Qualifizierung wird durchgeführt von Referentinnen und Referenten der Fachschule, des AWO e.V. und dem städtischen Träger.

Inhaltliche Schwerpunkte orientieren sich vor allem an der Zusammenarbeit von Mentorin bzw. Mentor und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten und an den Aufgaben, die das Berufspraktikum ausweist. Für eine *gute* Qualität des Anleitungsprozesses wurden z.B. konkrete Anregungen für deren Praxis entwickelt. Es entstanden Leitfäden und konzeptionelle Beiträge zur Begleitung und Beratung. Das veränderte Bild der Erzieherin bzw. des Erziehers und damit auch der Mentorin bzw. des Mentors ist eines der leitenden Orientierungen.

Die Qualifizierung ist in sechs Module eingeteilt, deren Inhalte im Folgenden überblicksartig dargestellt werden.

Aufbau der Module

Modul 1:

- Auswahl und Einstellung der Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten (BPK)
- Einführung der BPK – *auf den Anfang kommt es an*

Modul 2:

- Biografiearbeit zur beruflichen Entwicklung der Anleiterin bzw. des Anleiters
- Auswirkungen der Lebensbiographie der BPK auf die Zusammenarbeit
- Rolle und Aufgaben der Anleiterin bzw. des Anleiters

Modul 3:

- Hessische Richtlinien für das Berufspraktikum
- Individueller Ausbildungsplan – auf dem Weg zu einem eigenen Portfolio

Modul 4:

- Richtlinien für die berufspraktische Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten
- Kommunikationsmodelle
- Gesprächsführung
- Inhalt der Anleitergespräche
- Die Begleitung der BPK auf dem Weg zu mehr Professionalität
- Verhalten in Konfliktsituationen während der Ausbildungsphase in der Praxis

Modul 5:

- Anforderungsprofil: Kompetenzprofile

Modul 6:

- Beurteilungen professionell formulieren
- Grundlagen der Präsentation im Hinblick auf das Abschlussmodul

Modul 7:

- Vorbereitung der Präsentation
- internes Fachgespräch
- Öffentliche Präsentation der Facharbeiten
- Verleihung der Zertifikate

2.4.2 Perspektiven der Weiterentwicklung

In den vergangenen zehn Jahren haben sich die Anforderungen an die Praxis und Ausbildung weiterentwickelt, die Kompetenzorientierung löste die Aufgabenorientierung ab. In diesem Kontext erlebt auch die Weiterbildung *Anleitung will gelernt sein* eine stetige Weiterentwicklung und neue Konturierung. Dies gelingt vor allem dann, wenn die Planungsgruppe über die Zeit fachliches Interesse an der stets notwendigen qualitativen Weiterentwicklung des Angebots zeigt. Im Bereich der Kindertageseinrichtungen engagieren sich neue Träger. Der Arbeiter-Samariter-Bund ist in der Region um Wiesbaden, Taunus und Rheingau mit zunehmend mehr Einrichtungen engagiert und an einer Kooperation interessiert.

2.5 Vorstellung des Qualifizierungskonzepts *Qualifiziert in der Praxis anleiten* Dr. Sabine Fischer

Die Fortbildung *Qualifiziert in der Praxis anleiten* richtet sich an Fachkräfte in der Elementarpädagogik, die angehende Erzieherinnen bzw. Erzieher und Kinderpflegerinnen bzw. Kinderpfleger sowie andere sozialpädagogische Berufsgruppen im Rahmen der praktischen Ausbildung oder des Berufspraktikums in der Praxis begleiten. Bisher wurde die Fortbildung im Rahmen der Qualitätsentwicklung eines größeren Trägers durchgeführt. Sie ist konzipiert für eine Gruppe von 12 bis 15 Personen, die eventuell schon Erfahrungen in der Anleitung mitbringen.

2.5.1 Konzept und Zielsetzung

Ziel der Fortbildung ist die Erweiterung der Handlungskompetenz von Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern. Im Verlauf der Qualifizierung erwerben sie theoretische und praktische Kenntnisse und entwickeln personale Kompetenzen. Die Reflexion der eigenen Haltung und Biografie sind dabei von besonderer Bedeutung, ebenso wie die Vermittlung von Methoden, die in der Praxisanleitung von angehenden Fachkräften hilfreich sein können.

Ein besonderes Anliegen der Fortbildung ist es, den Anleiterinnen und Anleitern die Fähigkeit zu vermitteln, ihr Handeln in der Praxis zu begründen und kritisch zu reflektieren. Außerdem sollen sie dazu angeregt werden, in der pädagogischen Praxis auftretende Widersprüche und Problemstellungen zu erkennen, um die Komplexität pädagogischer Situationen für die Praktikantinnen und Praktikanten aufzeigen zu können. Dazu müssen sie Probleme und Herausforderungen als Lerngelegenheit für die Praktikantinnen und Praktikanten begreifen und in der Lage sein, sie für deren Entwicklung nutzbar zu machen.

Ein weiteres wichtiges Ziel der Fortbildung ist die Stärkung der beruflichen Identität der Fach-

kräfte als Praxisanleiterinnen bzw. Praxisanleiter, die von Selbstbewusstsein und einem reflektierten Selbstverständnis getragen sein sollte. Das erfolgt, indem die Erfahrungen der Fachkräfte als wichtige Ressource wertgeschätzt werden aber auch durch eine intensive Auseinandersetzung mit der zukünftigen Rolle als Praxisanleiterin bzw. Praxisanleiter. Die Bedeutung der Praxisanleitung für die Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte wird dabei immer wieder aufgezeigt und hervorgehoben. Durch dieses Vorgehen sollen die Teilnehmenden mehr Sicherheit hinsichtlich ihrer Rolle als Praxisanleiterinnen bzw. Praxisanleiter und Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner der Fachschulen gewinnen; und der Kritik von Seiten der Fachschulen am mangelnden Selbstbewusstsein der Praxisanleitungen (Flämig 2011) kann damit entgegengewirkt werden.

Das Konzept der Fortbildung basiert außerdem darauf, dass die Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte nicht nur als Aufgabe der Anleitung verstanden wird, sondern in die Konzeption der Einrichtung eingebunden und als gemeinsame Aufgabe von Team und Träger getragen werden muss. Praxisanleitung wird hier verstanden als kreative, anregende Ergänzung und Reflexion der eigenen Alltagspraxis – als Bereicherung der Einrichtung und nicht als zusätzliche Belastung.

2.5.2 Struktur, Inhalte und Ablauf der Fortbildung

Die Fortbildung ist konzipiert für einen Zeitraum von zwei Jahren, bzw. sechs Quartalen, wobei jeweils das dritte Quartal, also die Zeit zwischen Juli und September, aufgrund der Ferien und der Eingewöhnungszeiten für die neuen Kinder nicht einbezogen wird. Im ersten Jahr erfolgt die theoretische Einführung in Form von fünf aufeinanderfolgenden Modulen. Inhaltlich orientieren sich die Fortbildungsmodule an den verschiedenen Phasen einer praktischen Ausbildung, – der Orientierungs-, der Vertiefungs- und Erprobungsphase, sowie der Verselbständigungs- und Ablösungsphase. Zu Beginn der Fortbildung steht deshalb die Vorbereitung

der Einrichtung und der pädagogischen Fachkräfte im Mittelpunkt. Dazu gehören beispielsweise Themen wie die Berufsbiografie mit Blick auf die eigene Ausbildung oder Schlüsselkompetenzen und Visionen einer idealen Praxisanleitung. Auch die berufspraktischen Ziele und das Kooperationsdreieck Schülerin, Praxisanleitung und Schule werden schon früh differenziert betrachtet. In der Vertiefungs- und Erprobungsphase geht es um die Frage, welche Möglichkeiten und Wege sich bieten, um die Entwicklung der Praktikantin bzw. des Praktikanten zu fördern. Gesprächsführung und Kommunikation bilden dafür eine Grundlage. Zentral für den Abschluss der Qualifizierung sind die Beurteilung und Bewertung und die Frage nach einem *guten* Abschluss für alle Beteiligten.

Das Klären der rechtlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Praxisanleitung erfolgt situativ über die gesamte Fortbildungszeit hinweg. Dies gilt auch für methodische Anregungen und Handlungsideen für Schlüsselsituationen. Die Module sind methodisch so gestaltet, dass der kurze theoretische Input durch praktische Übungen, Rollenspiele, das Bearbeiten von Praxisbeispielen und Diskussionen sowie Transferaufgaben ergänzt wird.

Begleitend zu den Fortbildungsmodulen erhalten die Teilnehmenden einen Leitfaden, in dem sie die Workshopthemen (*Start in die Praxis, Entwicklung fördern, Kompetenzen stärken und Ziele setzen, Kommunikation und Gesprächsführung, Ergebnisse bewerten und den Abschied vorbereiten*) vor- und nachbereiten können. Darüber hinaus werden sie motiviert, Inhalte anhand des Leitfadens mit Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren.

Im zweiten Jahr, wenn die eigentliche Anleitungphase für die Teilnehmenden in der Praxis beginnt, finden begleitend dazu zwei Reflexionsworkshops und zwei Praxisanleiterinnen- und Praxisanleitertreffen statt. In den Reflexionsworkshops beschäftigen sich die Teilnehmenden mit konkreten Fragestellungen ihrer Anleitungssituation. Dies können allgemeine Fragen sein, die den Leitungsprozess betreffen, oder spezifische Problemstellungen, die vom Kontext der jeweiligen Situation abhängig sind, und dann in Form einer

Fallbesprechung bearbeitet werden. Dabei werden entsprechende Inhalte der Module zur Analyse der Situation oder zur Problemlösung herangezogen. Dieses Vorgehen ermöglicht eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis. Mögliche Themen der Reflexionsworkshops können z.B. sein:

- die Kooperation und Kommunikation zwischen Anleiterin bzw. Anleiter und Praktikantin bzw. Praktikant
- die Differenz zwischen beruflicher Anforderung und Kompetenz der Praktikantin bzw. des Praktikanten
- die Diskrepanz zwischen Anforderungen der Schule und Möglichkeiten der Praxisstelle
- Unsicherheiten hinsichtlich der Frage, wie viel Raum zur Entfaltung den Praktikantinnen und Praktikanten zugestanden werden kann.

Die beiden Treffen der Anleiterinnen und Anleiter im letzten Fortbildungsquartal fördern die Selbstständigkeit der Fachkräfte. Sie werden deshalb beim ersten Treffen in die Methode der *Kollegialen Beratungen* eingeführt, sodass sie beim zweiten Treffen ihre Themen selbständig bearbeiten können. Für die Reflexionsworkshops in der Praxisphase wird die Gruppe geteilt, sodass ein intensiveres Bearbeiten der Fragestellungen möglich wird.

2.5.3 Resümee

Hinsichtlich der Möglichkeiten und Grenzen einer solchen Weiterbildung ergab eine Befragung von 18 Teilnehmenden nach dem Ende der Reflexionsworkshops, dass sie durch die Weiterbildung ein Bewusstsein dafür entwickeln konnten, wie wichtig die Praxis in der Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte und wie wichtig damit auch ihre Rolle ist. Am häufigsten betonten sie jedoch, dass sie sich der Bedeutung von Austausch, Gespräch und Reflexion in der Praxisanleitung bewusster wurden, dass sie mehr Sicherheit in der Anleitung gewannen und dass sie ihre persönlichen Kompetenzen weiterentwickeln konnten. Die Fortbildung konnte die Teilnehmenden außerdem je nach individueller Vorerfahrung und Kontext für verschiedene The-

men der Praxisanleitung sensibilisieren. Dies macht deutlich, dass die Fachkräfte den Inhalten der Fortbildung unterschiedliche Priorität zuschrieben. Abschließend merkten die Teilnehmenden an, dass sie sich mehr Austausch und Reflexionsmöglichkeiten wünschen, bzw. dass die Fortbildungszeit ausgeweitet werden sollte. Hier zeichnet sich der Bedarf der Fachkräfte an Reflexion und Austausch deutlich ab.

Die Erfahrung der Fortbildnerinnen und Fortbildner zeigte aber auch, dass die Grenzen der Qualifizierung dann erreicht werden, wenn in der Praxis Probleme entstehen, die zu komplex für die Beteiligten sind und ohne weitere Unterstützung von außen, z.B. in Form von Supervision oder Coaching, nicht gelöst werden können.

Literatur

Flämig, Katja (2011): Kooperation von Schulen und Praxisstätten in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Ergebnisse einer Interviewstudie mit Schulleitungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 7. München

Sabine Fischer/Kristina Speck-Giesler (2014): Praxisanleitung pädagogischer Fachkräfte. Der Weg zu mehr Qualität. Berlin

2.6 Vorstellung der Zusatzqualifikation Kompetente Praxisanleitung

Sandra Mahler, Stefan Paetzholdt-Hofner und Ute Rumpel

2.6.1 Entwicklung der Zusatzqualifizierung

Seit 2013 bietet das *Pädagogische Institut* in München eine Zusatzqualifikation mit dem Abschluss eines Zertifikats an. Entwickelt wurde die Zusatzqualifikation vom *Pädagogischen Institut* in Zusammenarbeit mit einer Leitung und einer Erzieherin aus der Praxis sowie einem Fortbildungsreferenten und Lehrer der *Städtischen Fachakademie in München*. Das Team führt die Zusatzqualifikation auch durch. Hintergrund dieser Konzeption ist die zunehmende Bedeutung und Wertschätzung von Praxisbegleitung im Erzieherinnen- bzw. Erzieherberuf, die Wichtigkeit dieser Phase für die gelingende Einmündung in den Beruf und die Berufszufriedenheit der angehenden Erzieherinnen und Erzieher.

Der kontinuierlichen Kommunikation und Kooperation zwischen dem Lernort Praxis und der Ausbildungsstätte Fachakademie wird in dieser Zusatzqualifikation insbesondere auch durch die modellhafte Zusammenarbeit der Referentinnen und Referenten beider Lernorte Rechnung getragen.

2.6.2 Das Qualifizierungskonzept

Die Zusatzqualifikation dauert rund ein Jahr und ist in Form von vier Modulen aufgebaut, die durch eine Informations- und eine Abschlussveranstaltung eingerahmt werden. Die Maßnahme beginnt bereits vor den Sommerferien. So haben die 21 Teilnehmenden die Möglichkeit, wesentliche Grundlagen vor Beginn des Sozialpädagogischen

Seminars (SPS)¹² oder dem Anerkennungsjahr (das es in Bayern noch gibt) mit den Referentinnen und Referenten zu thematisieren. Das gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, den Start mit den Jahrespraktikantinnen und -praktikanten im September entscheidend positiv zu prägen. Aufnahmekriterium ist die Begleitung eines Jahrespraktikantin oder eines Jahrespraktikanten bzw. bereits vorhandene Erfahrungen als Anleitung.

Das Konzept der Qualifikation ermöglicht es, den Anleitungsprozess über ein Jahr kontinuierlich zu begleiten und neben aktuellen Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmenden zentrale Themen in den Modulen vertieft zu bearbeiten. Vor jedem neuen Kurs finden in Zusammenarbeit mit den Referentinnen und des Referenten und dem Pädagogischen Institut eine Evaluation und Qualitätssicherung statt, um Erfahrungen und aktuelle Entwicklungen für die Weiterentwicklung des Konzepts zu nutzen bzw. zu berücksichtigen.

Die Qualifizierung ist in vier Module gegliedert, die von einer Informationsveranstaltung und einen Abschluss gerahmt werden. Sie werden im Folgenden überblicksartig vorgestellt.

Inhaltlicher Aufbau

Informationsveranstaltung

Vorstellung des Konzepts und des Ablaufs, Klären von Fragen zur Qualifikation

Zielgruppe: Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Leitungen der Einrichtungen

Modul 1: Grundlagen des Anleitungsprozesses (dreitägiger Workshop)

- Kennenlernen der Gruppe, Einführung in Arbeitsgrundlagen wie Lerntagebuch
- Entwicklung der eigenen Identität, Haltung und Werte
- Rollen von Anleitung und Praktikantin bzw. Praktikant

- Umgang mit Macht und Verantwortung
- Strukturen und Rahmenbedingungen
- Ausbildungsplan
- Anforderungen an die Anleiterin oder den Anleiter durch unterschiedliche Erwartungen
- (z.B. Träger, Schule, Praktikantin bzw. Praktikant, Professionalisierung)

Modul 2: Anleitung in der Praxis (vier eintägige Workshops verteilt über ein Jahr)

- Gesprächsführung
- Anleitungs- und Reflexionsgespräche
- Feedback geben
- Methoden im Anleitungsprozess
- Konfliktlösung
- Einschätzung und Beurteilung
- Reflexion und Bearbeitung aktueller Themen aus der Praxis
- Genderthemen, interkulturelle Pädagogik

Modul 3: Kooperation mit den Fachakademien (zweitägiger Workshop)

- Information zu SPS und Anerkennungsjahr durch Lehrkräfte der Städt. Fachakademie
- Kooperationsmöglichkeiten und -gestaltung
- Beurteilungen
- Standards für Anleitung

Modul 4: „Das Team im Anleitungsprozess“ (zweitägiger Workshop)

- Bedeutung von Team und Leitung
- Anleitung im Team
- Hauskonzeption
- Einbindung der Praktikantinnen und Praktikanten ins Team
- Teamphasen und -rollen
- Konfliktmanagement

Abschlussveranstaltung

Vorstellung der Lernerfahrungen der Teilnehmenden, Jahresfeedback, Zertifikatsübergabe

¹² zweijährige (manchmal einjährige) Kinderpflege-Ausbildung, als Bedingung für die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher.

2.6.3 Die Stärken der Qualifikation

Das Team aus Referentinnen und Referenten hat Einblick und Kenntnisse der unterschiedlichen Lernorte (Schule und Praxis). Es ergänzt sich diesbezüglich bei der Planung und Realisierung der Kursinhalte in besonderer Weise. Das Konzept ist so angelegt, dass alle Teilnehmenden aktuelle Themen ihrer Arbeitskontexte zeitnah besprechen können – die Reflexion und Evaluation der eigenen Arbeit als Mentorin bzw. Mentor stehen im Zentrum der Qualifikation. Auch die kontinuierliche Einbeziehung der eigenen (Berufs-)Biografie ist ein wesentliches Kriterium, das die Reflexion der individuellen Prägungen ermöglicht. Es wird auf ein ausgewogenes Theorie-Praxis-Verhältnis geachtet, auf die Partizipation der Teilnehmenden und auf die Einbindung regelmäßigen gegenseitigen Feedbacks.

der Fachkompetenz und der Fertigkeiten und methodischen Umsetzung.

2.6.4 Potenziale der Weiterentwicklung

Hinsichtlich der Weiterentwicklung des Qualifizierungskonzepts formulieren die Autorinnen und Autoren folgende Punkte:

- Evaluation der Theorieinhalte und vertiefenden Praxisübungen und regelmäßige Überprüfung der Balance von Theorie und Praxis
- intensivere Einbindung der Ausbildungsstätte in den Qualifizierungsprozess durch praktische Aufgaben an die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer
- Darstellung der Bedeutung der gesamten Einrichtung als Ausbildungsstätte in der Eröffnungsveranstaltung
- Reflexion der Zusammenarbeit zwischen der *Städtischen Fachakademie München*, den *Praxisstellen* und dem *Pädagogischen Institut*, bzw. dem *Referat für Bildung und Sport – Kindertageseinrichtung der Stadt München*
- Überprüfung und Orientierung an den Kriterien einer kompetenzorientierten Gestaltung von Weiterbildungen (WIFF Wegweiser Weiterbildungen, Band 7), insbesondere unter Berücksichtigung der Selbst- und Sozialkompetenz,

