

Qualitätsaspekte in der Fort- und Weiterbildung

Arbeitspapier der Fort- und Weiterbildungsstellen für elementare Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Länder Salzburg, Tirol, Oberösterreich, Steiermark und Kärnten

Leitgedanken

Fort- und Weiterbildung sind in pädagogischen Berufsfeldern unerlässliche Elemente der Qualitätssicherung und der Qualitätsentwicklung. Pädagogik zeigt sich darin als dynamische Disziplin und Profession gleichermaßen eingebettet in den Kontext verschiedenster Interessens- und Beteiligungsebenen sowie weiterer angrenzender Fachdisziplinen. Pädagogische Berufsfelder spiegeln ebenso wie die Forschungsdisziplin jene Dynamik wider, die sich im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Entwicklungen und dem Umstand, sich täglich mit Menschen in intensiven Interaktionsprozessen zu befinden, ergibt. Eine ständige Weiterentwicklung und die Erweiterung der eigenen Kompetenzen sind daher unabdingbar.

Dadurch ergibt sich ein hoher Anspruch an die handelnden Personen in der Elementarpädagogik.¹ Neben der Wissenserweiterung um Grundlagen und Innovationen in Theorie und Praxis braucht es vor allem die Bereitschaft zur fortlaufenden Reflexion des eigenen Handelns und den Mut, bestehende Konzepte weiter zu entwickeln. Die genannten Kompetenzen offenbaren sich immer wieder als notwendige Voraussetzung, um den Bildungsauftrag auf Basis des österreichischen bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplans für elementare Bildungseinrichtungen erfüllen zu können.

Die Fort- und Weiterbildungsstellen der österreichischen Bundesländer Salzburg, Kärnten, Oberösterreich, Steiermark und Tirol verstehen sich als Serviceeinrichtungen für Personal² in elementaren und außerschulischen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche.

Die Verantwortlichen der Fort- und Weiterbildungsstellen sind bemüht, dem Personal in diesen Einrichtungen ein reichhaltiges Angebot zu breitgestreuten, aktuellen berufsspezifischen Themen zur Verfügung zu stellen. Die inhaltliche Auswahl und Zusammenstellung des Fort- und Weiterbildungsangebotes orientiert sich an aktuellen einschlägigen wissenschaftlichen Strömungen sowie jenen praxisrelevanten Inhalten, welche die qualitative Weiterentwicklung der elementaren und außerschulischen Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen, bzw. die notwendige fachliche, personelle und soziale Kompetenzsteigerung des Personals positiv unterstützend beeinflussen.

Verschiedene Fortbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote bieten hierfür einen geeigneten Rahmen und eröffnen PädagogInnen die Möglichkeit der kontinuierlichen lebens- bzw. berufsbegleitenden Auseinandersetzung mit den Anforderungen, Anregungen und Aufgaben ihrer beruflichen und persönlichen Lebenswelt.

¹ Die Bezeichnung Elementarpädagogik bezieht sich vorrangig auf den Bildungsbereich von 0-6 Jahren sowie ergänzend auf den außerschulischen Bildungs- und Betreuungsbereich bis zur Sekundarstufe (Horte und Schulkindbetreuungsformen).

² LeiterInnen, gruppenführende und nicht gruppenführende PädagogInnen, AssistentInnen im Sinne von Unterstützungskräften/KinderbetreuerInnen, pädagogische HelferInnen, Tagesmütter und -väter sowie andere Fachkräfte.

Fort- und Weiterbildung – wie?

Ein sich ständig wandelndes Arbeits- und Forschungsfeld der Pädagogik bedarf gefestigter Persönlichkeiten mit erhöhter Sensitivität für allgemeine gesellschaftliche Veränderungsprozesse sowie einer hohen Bereitschaft zu situationsadäquatem Handeln. Wirksame Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung regen zum Reflektieren von eigenen Einstellungen, Denkmustern und Handlungsweisen und gegebenenfalls zur Erweiterung der eigenen Handlungsoptionen an. Das gelingt dann am besten, wenn die Fortbildungsinhalte an den Arbeitsbedingungen der TeilnehmerInnen anknüpfen und in geeigneten Settings, mit Hilfe sinnvoller Methoden letztendlich den Transfer in die pädagogische Praxis unterstützen (vgl. Strehmel, P. & Ulber, D. 2012³).

Qualitativ hochwertige Fort- und WeiterbildungsanbieterInnen achten auf

- a) kontinuierliche, aktuelle und relevante Informations- und Wissensvermittlung hinsichtlich gesetzlicher Rahmenbedingungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse (Elementarpädagogik, Neurowissenschaften und Lerntheorien, Entwicklungspsychologie, Familien- und Gesellschaftsforschung sowie Kindheitsforschung).
- b) partizipative Ermittlung des aktuellen und zukünftigen Bildungsbedarfs im Austausch mit PraktikerInnen, Organen der Aufsicht und Beratung sowie wissenschaftlicher Institutionen und den ReferentInnen/ExpertInnen.
- c) Ausgewogenheit von Inhalten, die auf personale und fachliche Kompetenzerweiterung abzielen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf:
 - 1) der erfahrungsbasierten Verbindung von personalen Qualitäten mit fachlichen Themenstellungen
 - 2) Vermittlung von fachdidaktischen und diagnostischen Methoden, die sich auf aktuelle Erkenntnisse zu kindlichen Verhaltensweisen beziehen
 - 3) Bezugnahme auf den bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen und der länderspezifischen Umsetzungsrichtlinien
- d) Einbeziehung verschiedenster relevanter Disziplinen und Fachbereiche, um den PädagogInnen wichtige zusätzliche Ressourcen und Perspektiven zu erschließen (z.B. Soziale Arbeit, Ergotherapie, Management und Organisation etc.).
- e) Vermittlung von Werkzeugen, die auf Selbstorganisation, Arbeitsgesundheit und -zufriedenheit und somit auf die Stärkung der Motivation und Klärung professioneller elementarpädagogischer Identität abzielen.
- f) Einbindung der Führungskräfte (LeiterInnen von elementaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen) als wichtige Systempartner des Praxistransfers und der Implementierung von Qualitätsprozessen.
- g) die Fort- und Weiterbildungsangebote tragen dem doppelten Auftrag zur Bildung von pädagogischen Fachkräften Rechnung, die einerseits Bildungsprozesse von Kindern begleiten und andererseits im Dialog mit Erwachsenen bildungswirksam sind.
- h) methodisch wird fallbasiertes, forschendes Lernen bevorzugt, das durch Übungen und Feedback eine Rückkoppelung zur Praxis gewährleistet.

³ Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung durch Weiterbildung – das Projekt IMPROVE. Tagung Zukunft im Fokus HAW Hamburg (www-Abruf 13.7.2013).

- i) die Arbeit mit schriftlichen Aufzeichnungen oder Lerntagebüchern ist ein wesentliches Moment in der Anbahnung von Verhaltensänderung:
 - 1) kurzfristige, kleinere Lernziele schaffen Verbindlichkeit
 - 2) die Verschriftlichung trägt zur Distanzierung und Reflexion bei
- j) es wird verstärkt auf längerfristige Lehr- und Lerngruppen geachtet, die das Entwickeln von Lösungen in heterogenen (inklusive) Gruppen und die Vernetzung der Lernenden untereinander stützen:
 - 1) wenn möglich, werden Seminarreihen und Lehrgänge bevorzugt, die mindestens 4-5 Präsenzmodule beinhalten
 - 2) 2- und mehrteilige Seminare ermöglichen die Erprobung und Reflexion von verhaltensorientierten Impulsen.
- k) teaminterne Fortbildungen sowie Beratungs- und Coachingmaßnahmen sind wichtige Ergänzungen einer transferorientierten Fort- und Weiterbildung. (vgl. Deutsches Jugendinstitut eV. 2013⁴)
- l) die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden jeweils auf ihre Vermittlungsqualität und ihre inhaltliche Treffsicherheit in Bezug zu den vorangegangenen Erwartungen von VeranstalterInnen und TeilnehmerInnen evaluiert. Kontinuierliche Feedbackmöglichkeiten seitens der TeilnehmerInnen zu den Fortbildungsinhalten und der Austausch mit ReferentInnen, (Fach)BeraterInnen und der Fachaufsicht geben wichtige Anhaltspunkte für den langfristigen Wirkungsgrad der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Bedeutung von Lehrenden für die Qualität von Fort- und Weiterbildung

Lehrenden in der Fort- und Weiterbildung von PädagogInnen und anderen MitarbeiterInnen in elementarpädagogischen Einrichtungen, die die Angebote der Fort- und Weiterbildung in Anspruch nehmen, kommt im Hinblick auf die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Fachkräfte eine bedeutsame Rolle zu. Die Art und Weise, wie Lehrende ihre Rolle definieren und in weiterer Folge ihren Lehrauftrag gestalten, ist ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtqualität von Fort- und Weiterbildung. Die folgenden Leitaspekte sollen Auskunft darüber geben, welche Ansprüche für Lehrende in der Fort- und Weiterbildung der Länder-Fortbildungsstellen definiert sind.

Diese Leitaspekte für Lehrende in der Fort- und Weiterbildung sollen als Orientierungshilfe dienen und im Sinne der Qualitätsentwicklung und -sicherung Verbindlichkeit für die Auftragsnehmer (Lehrende) als auch für die Auftragsgeber (Fort- und Weiterbildungsstellen der Länder) schaffen.

Anforderungen an Lehrende in der Fort- und Weiterbildung

Als generelle Voraussetzung für die legitimierte Tätigkeit im Bereich der Lehre gilt das Wissen über allgemeine Grundlagen der Lerntheorien. Gerade im Bereich der Neurowissenschaften wurden in den letzten Jahren zahlreiche Forschungsergebnisse von verschiedenen namhaften Wissenschaftlern

⁴ Expertengruppe Berufsbegleitende Weiterbildung Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Standards, Indikatoren und Nachweismöglichkeiten für Anbieter; A. König et. al Wiff Expertise 2013 <http://www.nifbe.de/414-kriterien-fuer-gute-weiterbildung> (7.11.2013)

für nahezu alle Bildungsbereiche adaptiert, aufbereitet und publiziert. Als zentrale Aussage essentieller Erkenntnisse aus den genannten Bereichen könnte man formulieren: „Der Mensch ist lernfähig aber unbelehrbar“. In diesem Sinne endet die Möglichkeit des Lehrenden immer dort, wo der Mensch nicht bereit ist zu lernen. Das Lern- und Transferergebnis hängt von der Fähigkeit ab, das Lern- und Beziehungsfeld so zu gestalten, dass die vermittelten Lerninhalte verstehbar und in die jeweilige Praxis der TeilnehmerInnen integrierbar werden. Der Lehrende ist also immer auf die Kooperation des Lernenden angewiesen. Er kann den Lernenden einladen oder vielleicht auch zum Lernen „verführen“ (vgl. Rolf 2012)

Neben dem Wissen über die allgemeinen Grundlagen der Lerntheorien ist es für Lehrende in der Erwachsenenbildung notwendig, Wissen über erwachsenenpädagogische Lerntheorien aufzuweisen.

Eine gute Übersicht zeigt folgendes Modell zu den Lernansätzen nach Arnold und Gomez Tutor 2007 Erwachsenenpädagogische Lerntheorien		
expansives Lernen	das Ergebnis der Aneignung durch aktives Handeln, die Lebensbedingungen werden durch das Lernen aktiv und selbstbestimmt gestaltet	Themen und Fragen werden aus den Lebensbedingungen der Lernenden heraus entwickelt...
transformatives Lernen	das Ergebnis einer kritischen Reflexion, durch die begrenzte und begrenzende Wahrnehmungs- und Aktionsweisen überwunden werden	der Lehrende nimmt die Rolle des Hinterfragers, Beobachters, Stichwortgebers und Kritikers ein. Er wird für den Lernenden zum Begleiter eines Selbsttransformationsprozesses.
Deutungslernen	die Weiterentwicklung biographisch erworbener und bewährter Muster, wie man die Wirklichkeit deutet, um durch Umdeutung neue Handlungsperspektiven zu entwickeln	die Aufgabe, Lernende zur Darlegung ihrer Interpretationen der Wirklichkeit einzuladen und diese mit anderen, alternativen Interpretationsperspektiven zu verschränken und weiterzuentwickeln
signifikantes Lernen	eine Bewegung, die die ganze Person des Lernenden mit ihren kognitiven und emotionalen Anteilen anspricht und bewegt	die Aufgabe, Lernprozesse niemals nur in sachlicher Nüchternheit und steriler Atmosphäre zu inszenieren. Sondern als Begegnung, Austausch und Erleben
Emotionslernen	das Ergebnis einer Aktivierung und Veränderung der subjektiven Weisen, sich in der Welt zu fühlen	den Lernenden Möglichkeiten offerieren, sich als selbstwirksame, erfolgreiche und veränderungsfähige Menschen zu spüren
reflexives Lernen	das Ergebnis einer bewussten Stellungnahme zu den Fragen und Problemen, aber auch den sozialen und selbstbezogenen Dimensionen der Wahrnehmung und Verständigung	die Notwendigkeit, den reflektierenden Blick im Lehr-Lerngeschehen niemals nur auf die Sache, sondern auch auf die eigene Bewegung sowie auf die Gruppenprozesse zu richten und diese anzusprechen

Irritationslernen	das Ergebnis von Irritationen vertrauter Gewissheiten durch die provozierende Eingabe „störender“ Fragen und Interpretationen	eine gewisse Berechtigung, immer dann zu intervenieren, wenn sich Blockaden oder ein starres Festhalten an Gewohntem Ausdruck verschaffen
-------------------	---	---

(Arnold R. und Gomez Tutor C. 2007, S. 64.; vgl. Schüßler 2007, S. 176)

Erwartet werden eine dem Themenangebot entsprechende fachliche Qualifikation und ein dementsprechender Erfahrungshintergrund der Lehrenden. Bestenfalls liegt eine Qualifikation im Bereich der Erwachsenenbildung und/oder Lehre vor. Die ReferentInnen der Fort- und Weiterbildung von ElementarpädagogInnen müssen über Basiskenntnisse der elementarpädagogischen Grundsätze laut bundesländerübergreifendem Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich verfügen und ihr Thema dazu in Beziehung setzen können. Wenn es sich um die Vermittlung von praxisrelevanten elementarpädagogischen Inhalten im Sinne didaktisch-methodischer Handlungskonzepte handelt, muss auch ein entsprechendes Wissen/eine entsprechende Qualifikation im Hinblick auf Kenntnisse der zielgruppenspezifischen pädagogischen Didaktik und Methodik vorhanden sein.

Grundlegende Kompetenzbereiche, die bei Lehrenden vorausgesetzt werden

1) Personale Kompetenzen:

- reflektierte Rolle des/der Lehrenden
- Begeisterungsfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit
- Wissen über das berufliche Feld (abstrakt, themenabhängig)
- eigene Fort- und Weiterbildungskultur
- Flexibilität
- Empathiefähigkeit
- fachliche Kompetenz
- soziale Kompetenz

2) Pädagogische Kompetenzen:

Der Bundesländerübergreifende Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich 2009 beschreibt mit den Grundaussagen zum Lern- und Bildungsverständnis und insbesondere mit den 12 Prinzipien für elementare Bildung die zentralen Grundsätze der elementarpädagogischen Arbeit. Diese stellen die verbindliche Basis für elementare Bildungskonzepte dar und sollen von den PädagogInnen als durchgängiges Prinzip verstanden werden:

- Ganzheitlichkeit und Lernen mit allen Sinnen
- Individualisierung
- Differenzierung
- Empowerment
- Lebensweltorientierung
- Inklusion
- Sachrichtigkeit
- Diversität

- Geschlechtssensibilität
- Partizipation
- Transparenz
- Bildungspartnerschaft
(vgl. Kapitel 1 Pädagogische Orientierung S 3 ff)

Diese Bildungsprinzipien müssen daher von Lehrenden auf die Ebene der Erwachsenenpädagogik transferiert werden können und in der Fort- und Weiterbildung Anwendung finden.

3) Methodisch-didaktische Kompetenzen:

- professioneller, konstruktiver Umgang mit Gruppendynamiken
- Lernziele formulieren und den entsprechenden Auftrag davon ableiten
- Kenntnisse der Lerntheorien in der Erwachsenenpädagogik und die Fähigkeit, diese anzuwenden
- eigenverantwortliches, selbstständiges Arbeiten
- kompetenter und vielfältiger Einsatz von Lehrmaterialien und Medien

Resümee

Eine zeitgemäße, qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildung jener in der Elementarpädagogik tätigen PädagogInnen sowie Fach- und Unterstützungskräften erschließt diesem Berufsfeld dringend benötigte Ressourcen, die zu einer Kompetenzsteigerung, gesellschaftlicher Wertschätzung und einer höheren Berufszufriedenheit führen können. Davon profitieren letztlich auch Kinder und Eltern.

Die Arbeitsgemeinschaft der genannten Fort- und Weiterbildungsstellen der Länder hat sich mit der Konkretisierung von Qualitätsstandards für Inhalt, Umsetzung sowie Lehrende in der Fort- und Weiterbildung zum Ziel gesetzt, die zentralen Qualitätsanforderungen im Feld bewusst zu machen. Dadurch soll ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung bestehender Qualität erreicht werden.

Die Arbeitsgemeinschaft weist mit diesem verschriftlichten Statement auf die hohen Ansprüche der Fort- und Weiterbildung für elementarpädagogische Berufsfelder hin. Im Arbeitspapier bündelt sie kontinuierlich weiterentwickeltes Erfahrungswissen und Kompetenzen, um diese für eine mögliche Diskussion rund um notwendige Veränderungen und Reformen in diesem Bereich zur Verfügung zu stellen.

Verwendete Literatur

- Arnold, R., Gómez-Tutor, C.: Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik. Verlag ZIEL, Augsburg 2007.
- Deutsches Jugendinstitut e. V.: Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Standards, Indikatoren und Nachweismöglichkeiten für Anbieter. München 2013.
- Rolf, A.: Lehren ohne zu belehren. 29 Regeln für eine kluge Lehre. Carl-Auer-Verlag, Heidelberg 2012.
- Schüßler, I.: Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Theoretische und empirische Untersuchungen zum nachhaltigen Lernen. Schneider-Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler 2007.
- <http://www.nifbe.de/414-kriterien-fuer-gute-weiterbildung> (www-Abruf 07.11.2013)
- Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung durch Weiterbildung – das Projekt IMPROVE. Tagung Zukunft im Fokus HAW Hamburg (www-Abruf 13.7.2013)
- <http://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/details/data/kompetenzorientierte-gestaltung-von-weiterbildungen/> (www-Abruf 05.06.2014)

Die beteiligten Bundesländer und ihre Fort- und Weiterbildungsstellen:

Kärnten

MMag. Dr. Gerald Salzmann, Mag^a Klaudia Terkl
Aus-, Fort- und Weiterbildung
IBB Institut für Bildung und Beratung
Verein „Kärntner Kinderbetreuung“

Oberösterreich

Mag^a (FH) Brigitte Haas Ertl
Leiterin Referat Weiterbildung
Amt der Oberösterreichischen Landesregierung
Direktion Bildung und Gesellschaft/Gruppe Kinderbetreuung

Salzburg

Mag^a Lucia Eder, MIM
Pädagogische Leiterin Zentrum für Kindergartenpädagogik
Land Salzburg
Salzburger Verwaltungsakademie

Steiermark

Drⁱⁿ Ingeborg Schmuck
Leiterin Pädagogische Qualitätsentwicklung
Amt der Stmk. Landesregierung
A6/ Kinderbildung und -betreuung

Tirol

Birgit Eder
Leiterin Fortbildungsstelle für Tiroler Kinderbetreuungseinrichtungen
Amt der Tiroler Landesregierung
Abt. Bildung/Kindergärten, Horte, Kinderkrippen

