Der DQR und mögliche Folgen für Erzieherinnen

Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten
Leuphana Universität Lüneburg
LAG FW Niedersachsen,25.7.2012
Hannover

Stand 25.07.2012

Inhalt

- Zum Stand der Entwicklung des DQR Sommer 2012 und weitere Entwicklungserfordernisse
- Zur Lage im Arbeitsmarkt und Berufsfeld der Erzieherinnen
  - Überblick und konkretisiert für NdS
- Zur Lage der nichtakademischen Berufsbildungsgänge
  - Überblick und konkretisiert für Nds
- Zur Lage der Studiengänge, auch für den berufsbildenden Bereich
  - Überblick und konkretisiert für NdS

FOLGERUNGEN – KONSEQUENZEN - HERAUSFORDERUNGEN

DQR

- DQR:Denkgebäude und Verhandlungsfeld

- (Nicht)-Entscheidungslage, seit dem 31.1.2012

- Verhandlungsfeld

Bildungsgänge	**Kurzbegründung für die Zuordnung/ beschriebene Kompetenzen**	**Besonderheiten zur Berücksichtigung/ noch zu definierende Aspekte**	Niveau stufe
Alle vorbereitenden undsozialen Anlernverhältnisse, auch gem. SGB	Einfache soziale Hilfstätigkeiten ohne Verantwortung	Hier bleibt zu diskutieren, ob und wie die Tagespflegekompetenzen (180 Std.) einzuordnen sind	1/2
Berufsfachschule BFS nach Recht der Länder 2jährig mit Unterschiedlichen Berufs-bezeichnungen von Sozialass./ Sozialpädag. Ass./Kinderpflege etc.	Über Kompetenzen zur selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen, gem. allg. Beschreibung von Wissen, Fertigkeiten, Selbst- und Sozialkompetenz	Hier bleibt zu diskutieren, ob und wie die Tagespflegekompetenzen(180 Std.) einzuordnen sind	3
Drei- und dreieinhalbjährige Berufsbildungsgänge (vorrangig im dualen System)		Hier sind die verschiedenen Hochschulzugangsberechtigungen und die Wege in ihnen Kompetenzen zu erwerben, einzuordnen.	4

Abitur Aufstiegsfunktionen und die in ihnen Erworbenen und zu Erbringenden Kompetenzen	Allgemeinbildung und Kompetenzerwerb über entweder Laufbahnen u/o Funktionswahrnehmung bei öffentlichen und verbandlichen Trägern	Hier ist zu diskutieren, welches Wissen und welche Fertigkeiten, Fähigkeiten und personalen Kompetenzen, rsp. Selbstkompetenzen erworben über welche Dauer in anerkannten Fort- und Weiterbildungen wie bewertet werden können. Anerkennung für Hochschulzugangsberechtigungen sind hier zu beschreiben.	5
BA Fachschule anteilig (gem. KMK Definition), sowie die einschlägigen, äquivalenten FH- Diplom – Abschlüsse	Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet. Dies entspricht vorliegenden Qual Rahmen in einschlägigen und akkreditierten Studiengängen,	Hier sind die länderspezifischen Hochschulzugangsberechtigungen und welche inhaltlichen und formalen Kompetenzen dafür „verbraucht“ werden, zu beschreiben, weil diese dann nicht mehr auf ein Studium angerechnet werden können.(Sekr .d. Ständigen Konferenz der Kultusminister in der BRD, Stand Juli 20101)	6

Master oder Master Education Sowie alle Diplom- und Magisterabschlüsse in Erziehungswissenschaft/ Sozialpädagogik etc	Gem vorliegender Qual Rahmen vorliegende Kompetenzen in inhaltlich einschlägigen Und akkreditierten Studiengängen	Kompetenzen, die in einem Vollständigen wissenschaftlich-akademischen Studium erworben werden	7

Promotion in : Erziehungs/Bildungswissen schaften mit ihren Subdisziplinären Untergliederungen, wie. Sozialpädagogik/ Elementarpädgogik/Allgem. Pädagogik, Historische Pädagogik, aber auch thematisch focussierte Bereich der Soziologie, der Rechtwissenschaften, der Politologie,der pädagogischen Psychologie oder anderen Psychologien	Alle Kriterien der Anerkennung von Hochschulabschlüssen in ihrer besonderen Kompetenzstruktur in Forschung, Lehre und Transfer sind gegeben.	Wissenschaftliche Eigenleistung gem der einschlägigen § der Hochschulgesetze	8

Promotion in : Erziehungs/Bildungswissenschaften mit ihren Subdisziplinären Untergliederungen, wie. Sozialpädagogik/ Elementarpädgogik/Allgem. Pädagogik, Historische Pädagogik, aber auch thematisch focussierte Bereich der Soziologie, der Rechtwissenschaften, der Politologie,der pädagogischen Psychologie oder anderen Psychologien	Alle Kriterien der Anerkennung von Hochschulabschlüssen in ihrer besonderen Kompetenzstruktur in Forschung, Lehre und Transfer sind gegeben.	Wissenschaftliche Eigenleistung gem der einschlägigen § der Hochschulgesetze	8

Folgende, am DQR für Hochschulabschlüsse orientierten, Konkretisierungen sind realisierbar:

Erforderliche Kompetenzen
1.1. Fachkompetenz: Wissen und Verstehen Die Absolventinnen und Absolventen verfügen über
breites und integriertes Wissen und Verstehen einschließlich der erziehungswissenschaftlichen, sozialpädagogischen und psychologischen Grundlagen sowie der Geschichte der Kindheit und der Kindheitspädagogik; hierzu gehören ebenso die sozialwissenschaftlichen und rechtlichen Grundlagen, wie auch medizinische und gesundheitswissenschaftlichen Zugänge
systematische Kenntnisse wichtiger Modelle der individuellen und gesellschaftlichen Entwicklung sowie der einschlägigen politischen-, Bildungs- und Sozialinstitutionen;
vertieftes Wissen und Verstehen von gesellschaftlichen, politischen, strukturellen, rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen von Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit;

2. Fachkompetenz: Fertigkeiten Die Absolventinnen und Absolventen verfügen über die Fähigkeit
komplexe Aufgabenstellungen in unterschiedlichen Funktionen (Gruppe, Arbeitsverhältnissen und Formen guter Zusammenarbeit, Leitung) der Kindheitspädagogik wissenschaftlich fundiert zu identifizieren und angemessene Fragestellungen zu formulieren;
die Entwicklung von Kindern in der Kindergruppe zu beobachten, zu verstehen und analysieren sowie geeignete Angebote für ihre Entwicklung planen, gestalten und reflektieren zu können;
fall- und situationsübergreifende Erkenntnisse aus ihren Beobachtungen zu gewinnen und entsprechende Handlungsweisen zu begründen;
zum Einsatz kritischer Analysen und Evaluationen von Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsangeboten, von Rahmenbedingungen, von pädagogischen Ansätzen, Methoden und Prozessen;

3. Personale Kompetenz: Sozialkompetenz Die Absolventinnen und Absolventen
verfügen über die Fähigkeit in Expertenkollegien verantwortlich zu arbeiten und die Fähigkeit Gruppen und Organisationen verantwortlich zu leiten
verfügen über die Fähigkeit, der Welt, sich selbst und ihren Mitmenschen gegenüber offen, neugierig und aufmerksam zu sein;
verfügen über die Fähigkeit, die fachliche Entwicklung anderer einzuschätzen, anleiten und vorausschauend mit Problemen in unterschiedlichen kollegialen Konstellationen umgehen zu können
verfügen über ausgeprägte Empathie für Kinder, Mädchen und Jungen und deren Familien in unterschiedlichen Lebenslagen und beziehen sich in ihrer Arbeit auf Ressourcen, Kompetenzen und Stärken der Kinder und Erwachsenen;

4. Personale Kompetenz: Selbständigkeit Die Absolventinnen und Absolventen
Verfügen über die Fähigkeit, Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig zu definieren, zu reflektieren und zu bewerten. Sie können Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten
verfügen über die Voraussetzung mit einem entsprechenden Erfahrungshintergrund von mindestens drei Jahren in unterschiedlichen Personal- und Organisationskonstellation Personalführungs- und Leitungsfunktionen zu übernehmen;
verfügen über die Fähigkeit, die Interessen von den ihnen anvertrauten Individuen, Gruppen oder Systemen, sowie die unterschiedlichen gesellschaftlichen Bedürfnisse und Interessenlagen zu erkennen, abzuwägen sowie verantwortlich zu gestalten;
können sich auf Lernprozesse mit offenem Ausgang in den Einzelinstitutionen und im Gesamtfeld im Hinblick auf die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit einlassen;

Professionalisierungsprozess

Entwicklung/Weiterentwicklung

- des DQR bis Anfang 2012
- der Berücksichtigung nicht-formellen und informellen Lernens in 2012, AG‘s des BMBF,
- des Tarifwerkes Sozial - und Erziehungsdienstes 2013-2015

Herausforderungen an Praxis/Ausbildung/Fachlichkeit/ und Profession

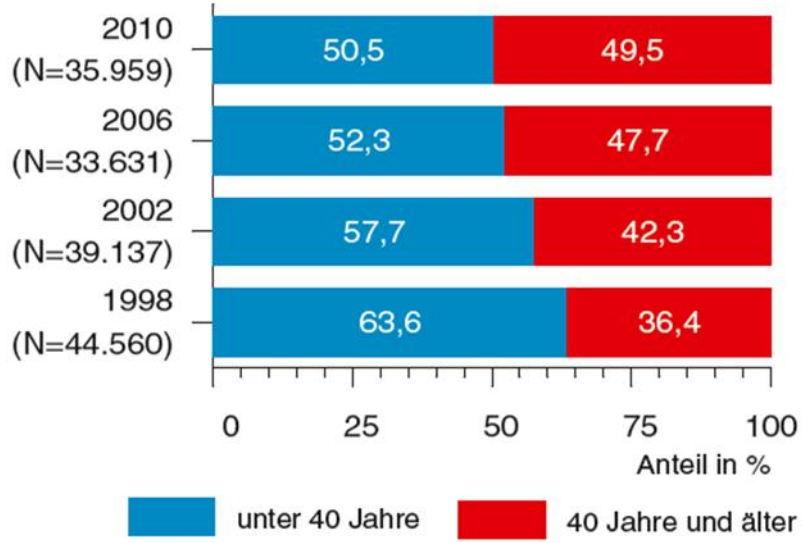
- Neues Wissen,
- Neues Denken,
- Neues Handeln,
- auf der Basis neuer Reflexionen neue Verhandlungsprozesse.

Daten, Fakten

- Mädchen und Jungen
- Erzieher_innen
- Fachberatung
- Leherer_innen

Altersaufbau des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit (gesamt), unter und über 40 Jahren

Abb. 2: Altersaufbau des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit (Deutschland; 1998-2010; Angaben in %)



Quelle: StaBa: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen, versch. Jahrgänge; eigene Berechnungen

(Quelle: KOMDAT, Pothmann 2012: 15)

„Mit Blick auf die Entwicklung in diesem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe war immer wieder von „Alterung“, „Überalterung“ oder sogar „Vergreisung“ die Rede. Und in der Tat ist die vor allem in den 1970er- und 1980er-Jahren ausgesprochen junge Kinder- und Jugendarbeit nicht jung geblieben. Dieser Prozess muss aber – trotz aller damit verbundenen Herausforderungen für eine Pädagogik des Kindes- und Jugendalters – als eine Art „Normalisierung“ eines vergleichsweise neuen pädagogischen Feldes beruflichen Handelns betrachtet werden“ (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, in KOMDAT, Pothmann 2012: 15).

Qualität und Reichweite der Daten

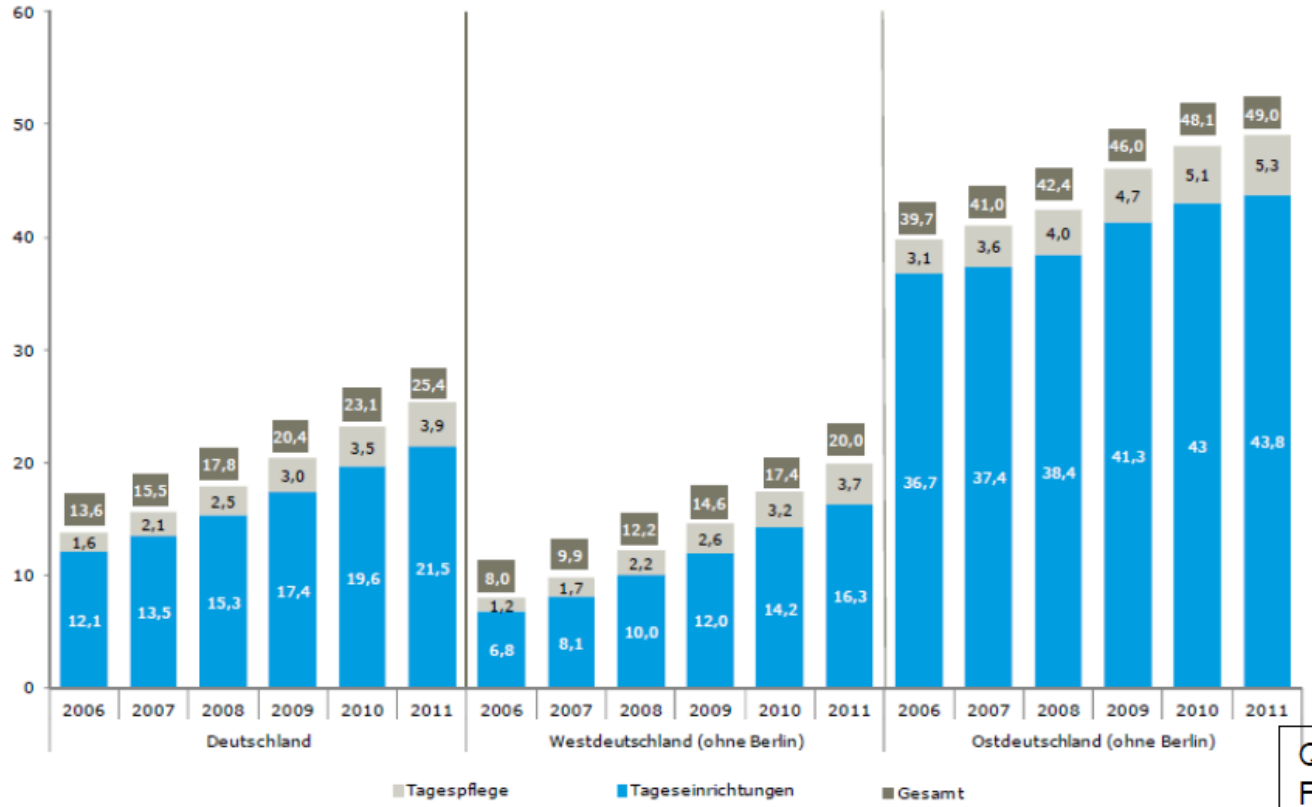
- Nicht berücksichtigt werden durchgängig:
  - all jene Fachpersonen, die sich selbst in den statistischen Erhebungen nicht als Erzieher_innen benennen (wie z.B. Erzieher_innen, die Fachberatungsfunktionen haben

- Einrichtungsformen, wie Familienzentren, Kinderhäuser, Bildungshäuser und alle weiteren regionalen Selbstbenennungen
  - z.B. HH: Kindertagesheim, Early Excelence Centres

- Betriebsnahe Organisationsvarianten

Zahlen, Daten, Fakten

Abbildung 2: Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege 2006 bis 2011 in Deutschland, West- und Ostdeutschland (ohne Berlin) (in Prozent an der altersgleichen Bevölkerung)

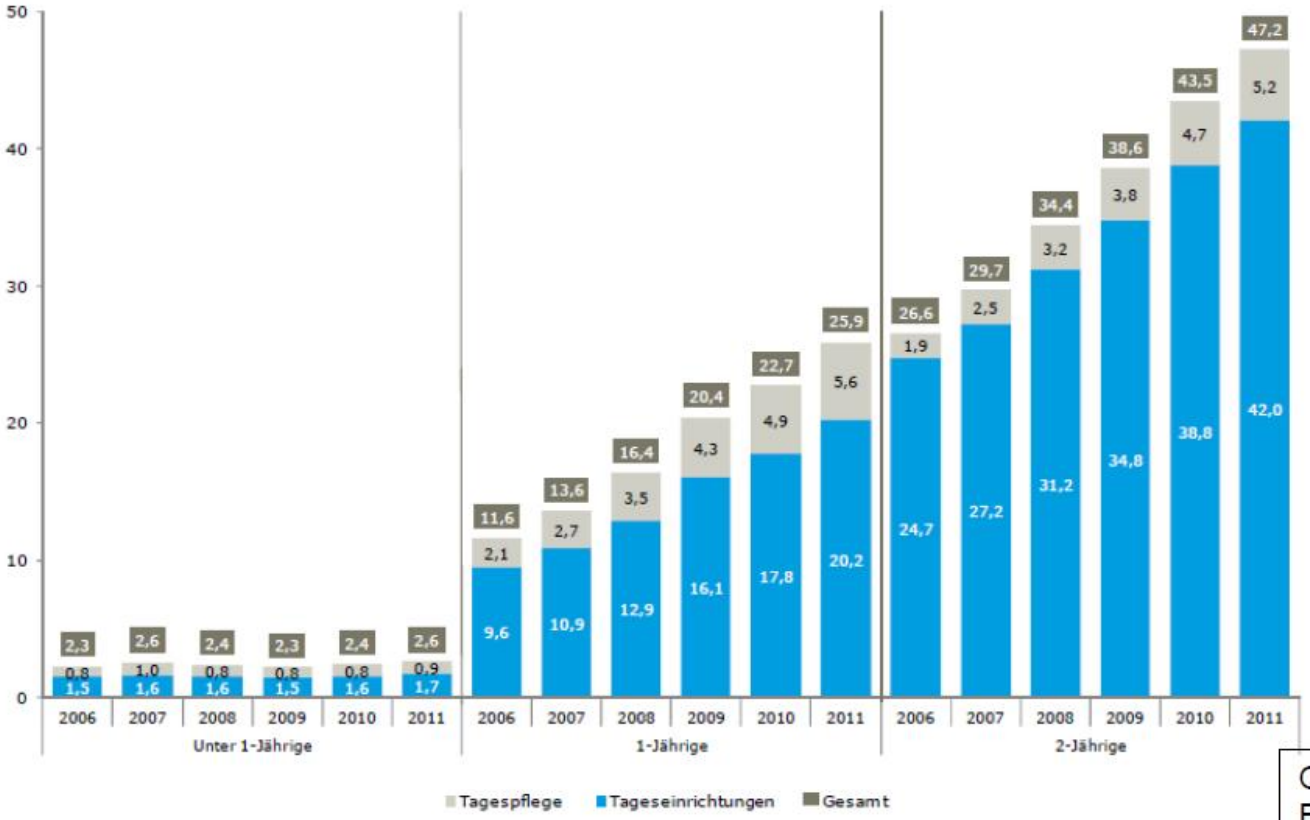


Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2006 bis 2011; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. Abweichungen in den Prozentangaben rundungsbedingt.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2011): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

Zahlen, Daten, Fakten

Abbildung 3: Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege nach Altersjahren 2006 bis 2011, Deutschland gesamt

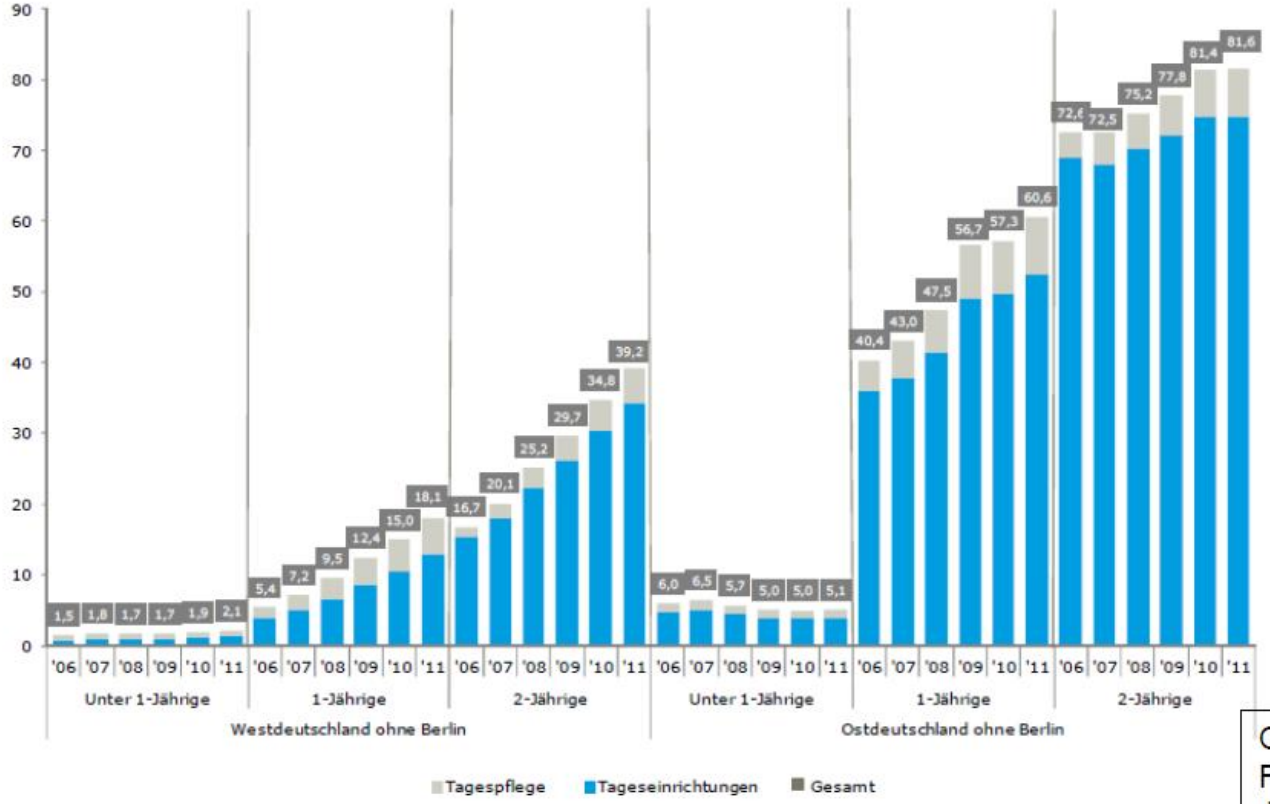


Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2006 bis 2011; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. Abweichungen in den Prozentangaben rundungsbedingt.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2011): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

Zahlen, Daten, Fakten

Abbildung 4: Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege nach Altersjahren 2006 bis 2011 in West- und Ostdeutschland (in Prozent an der altersgleichen Bevölkerung)

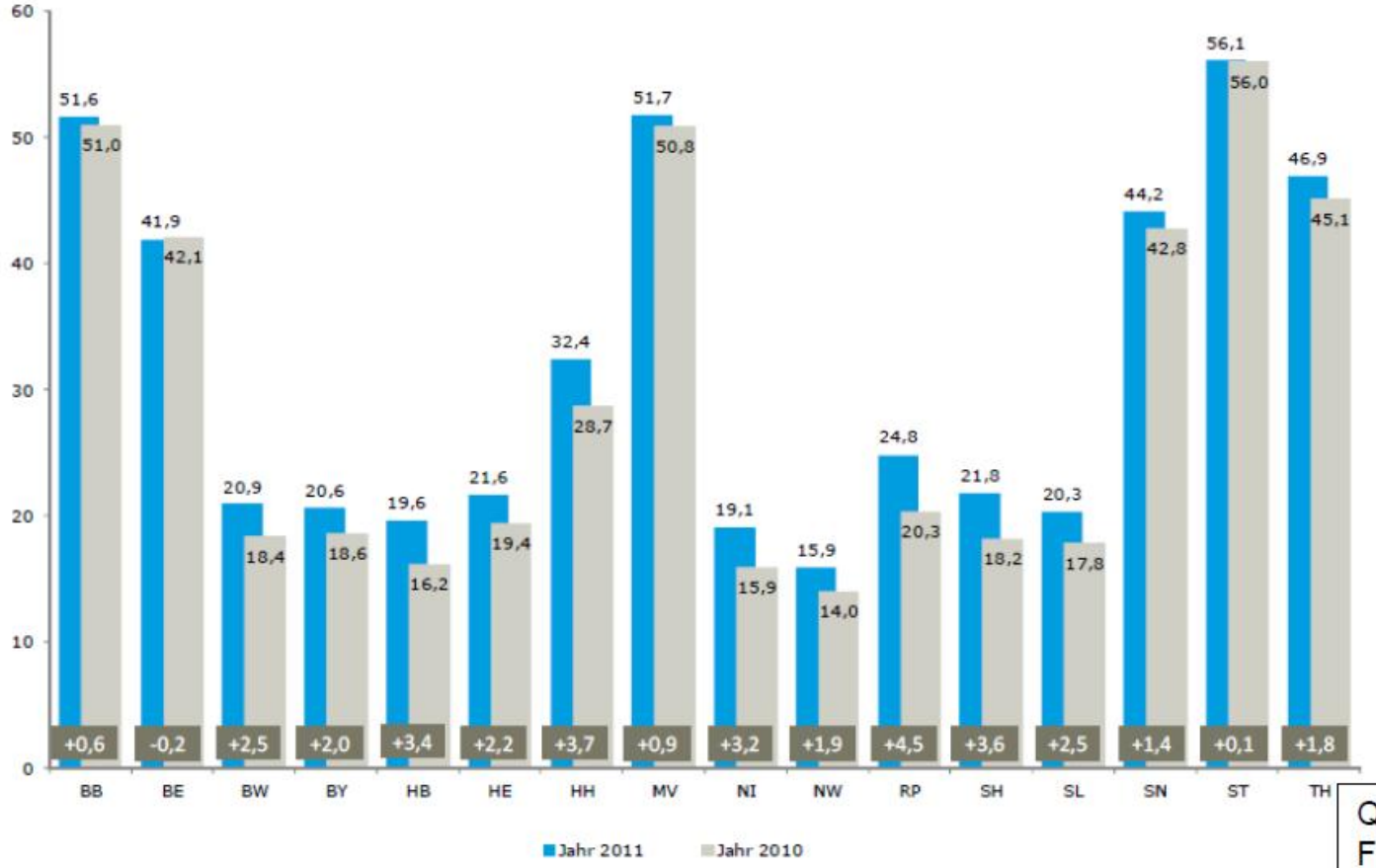


Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2006 bis 2011; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2011): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

Zahlen, Daten, Fakten

Abbildung 6: Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege 2010 und 2011 nach Bundesländern (in Prozent an der altersgleichen Bevölkerung)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2010 und 2011; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2011): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

Zahlen, Daten, Fakten

Tabelle 1: Ausbaustand 2006 und 2011 sowie Ausbaudynamik im U3 Bereich auf Länderebene in Prozen

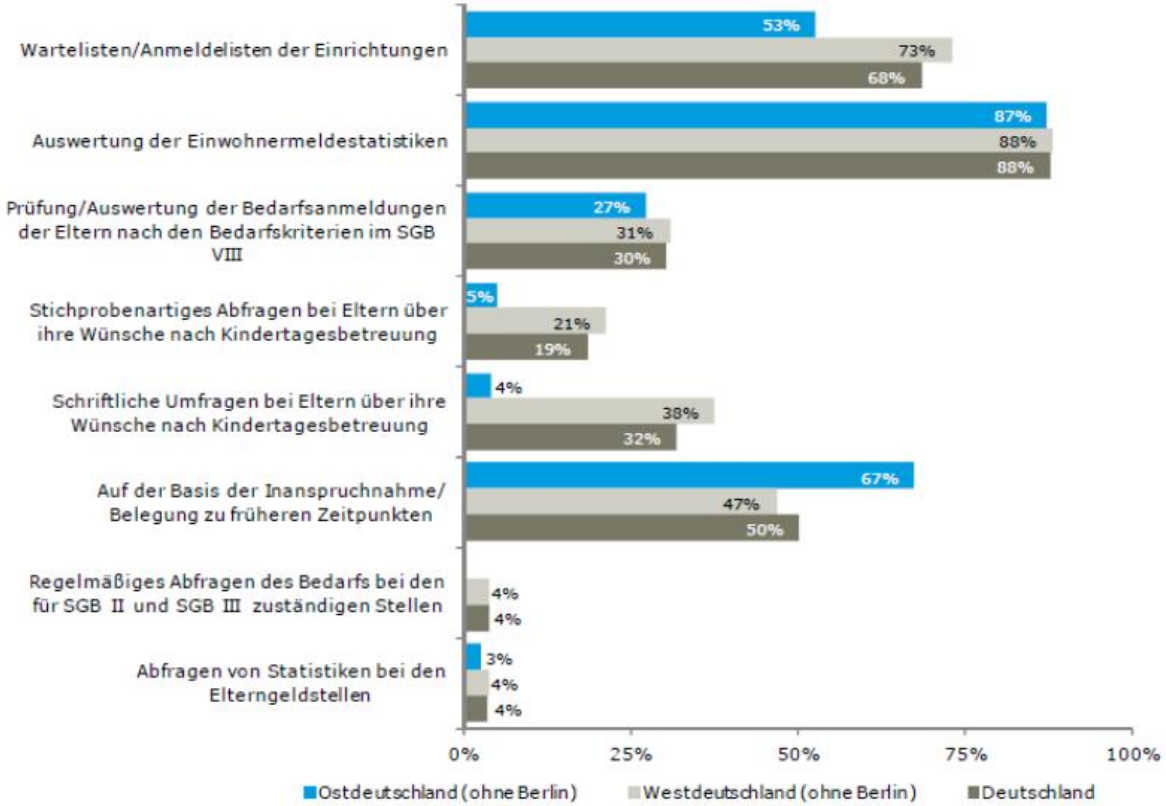
Land	Ausbaustand 2006	Ausbaustand 2011	Veränderung (2006–2011)
Baden-Württemberg	8,8	20,9	+12,1
Bayern	8,2	20,6	+12,4
Berlin	37,9	41,9	+4,0
Brandenburg	40,5	51,6	+11,1
Bremen	9,2	19,6	+10,4
Hamburg	21,1	32,4	+11,3
Hessen	9,0	21,6	+12,6
Mecklenburg-Vorpommern	43,1	51,7	+8,6
Niedersachsen	5,1	19,1	+14,0
Nordrhein-Westfalen	6,5	15,9	+9,4
Rheinland-Pfalz	9,4	24,8	+15,4
Saarland	10,2	20,3	+10,1
Sachsen	33,5	44,2	+10,7
Sachsen-Anhalt	50,2	56,1	+5,9
Schleswig-Holstein	7,6	21,8	+14,2
Thüringen	37,9	46,9	+9,0
Deutschland	**13,6**	**25,4**	**+11,8**
West (ohne Berlin)	**8,0**	**20,0**	**+12,0**
Ost (ohne Berlin)	**39,7**	**49,0**	**+9,3**

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege 2006 bis 2010; Tabelle: Rambøll Management Consulting GmbH

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2011): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

Zahlen, Daten, Fakten

Abbildung 13: Strategien der Jugendämter zur Bedarfsermittlung (Mehrfachnennungen möglich)

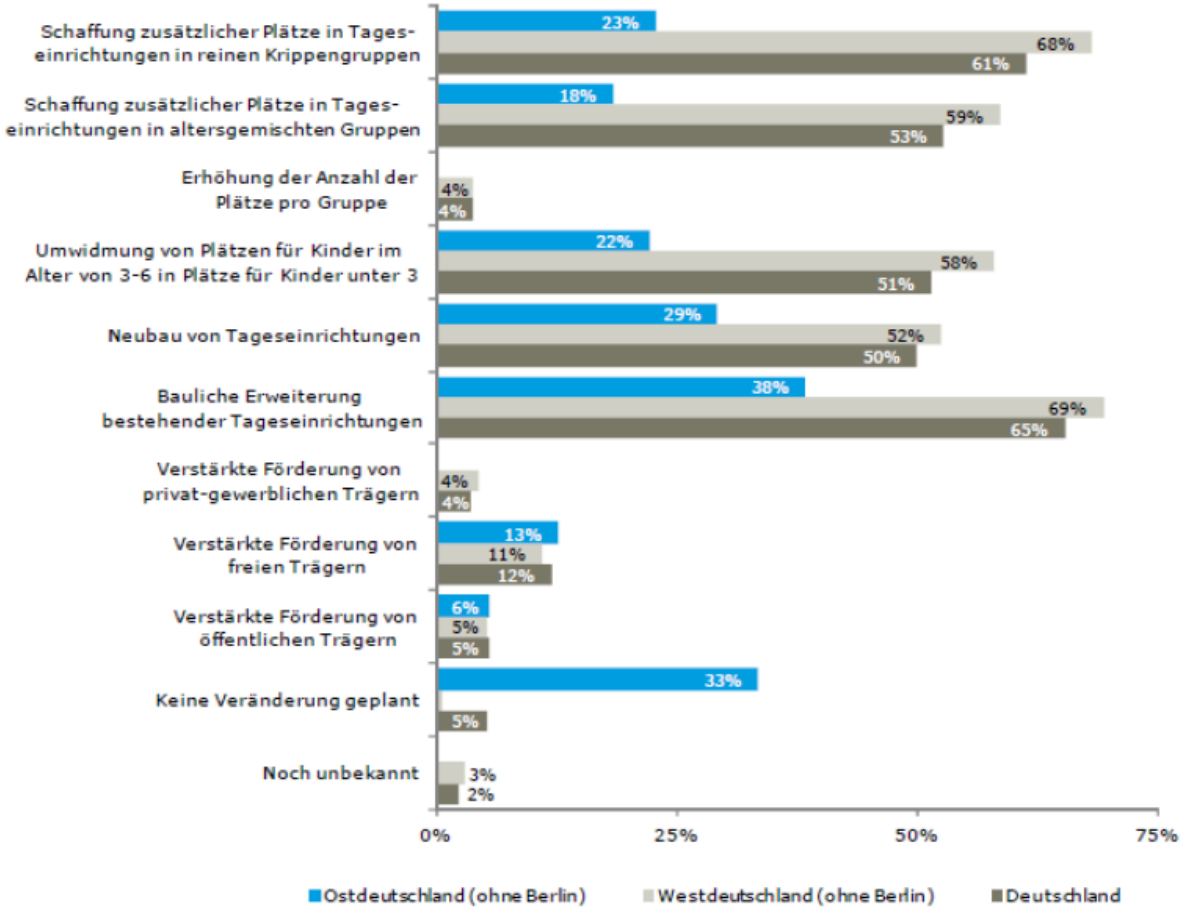


Quelle: Jugendamtsbefragung 2011 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Berechnungen: Rambøll Management Consulting GmbH

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2011): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

Zahlen, Daten, Fakten

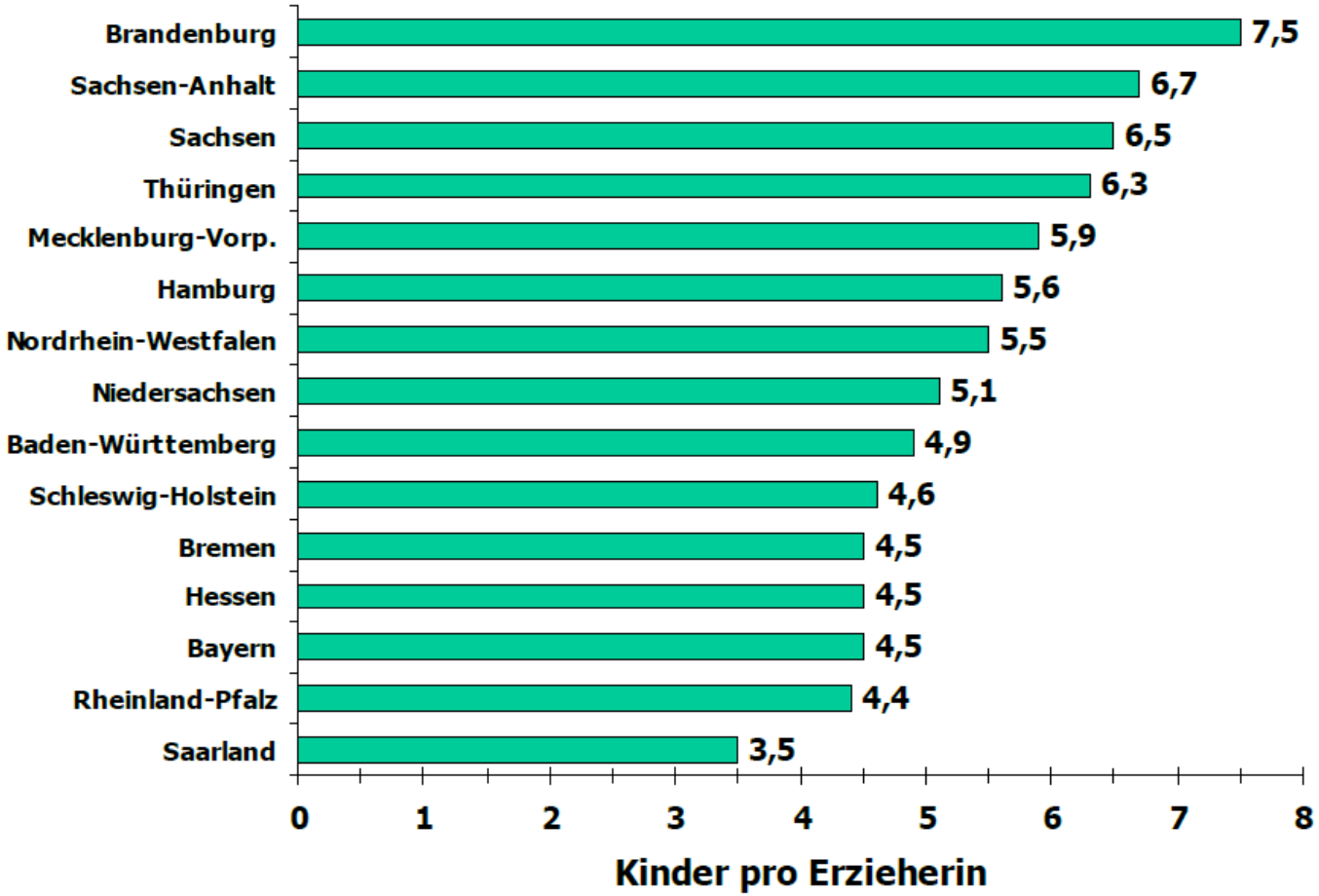
Abbildung 14: Strategien zum Ausbau der Kindertageseinrichtungen (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Jugendamtsbefragung 2011 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Berechnungen: Rambøll Management Consulting GmbH

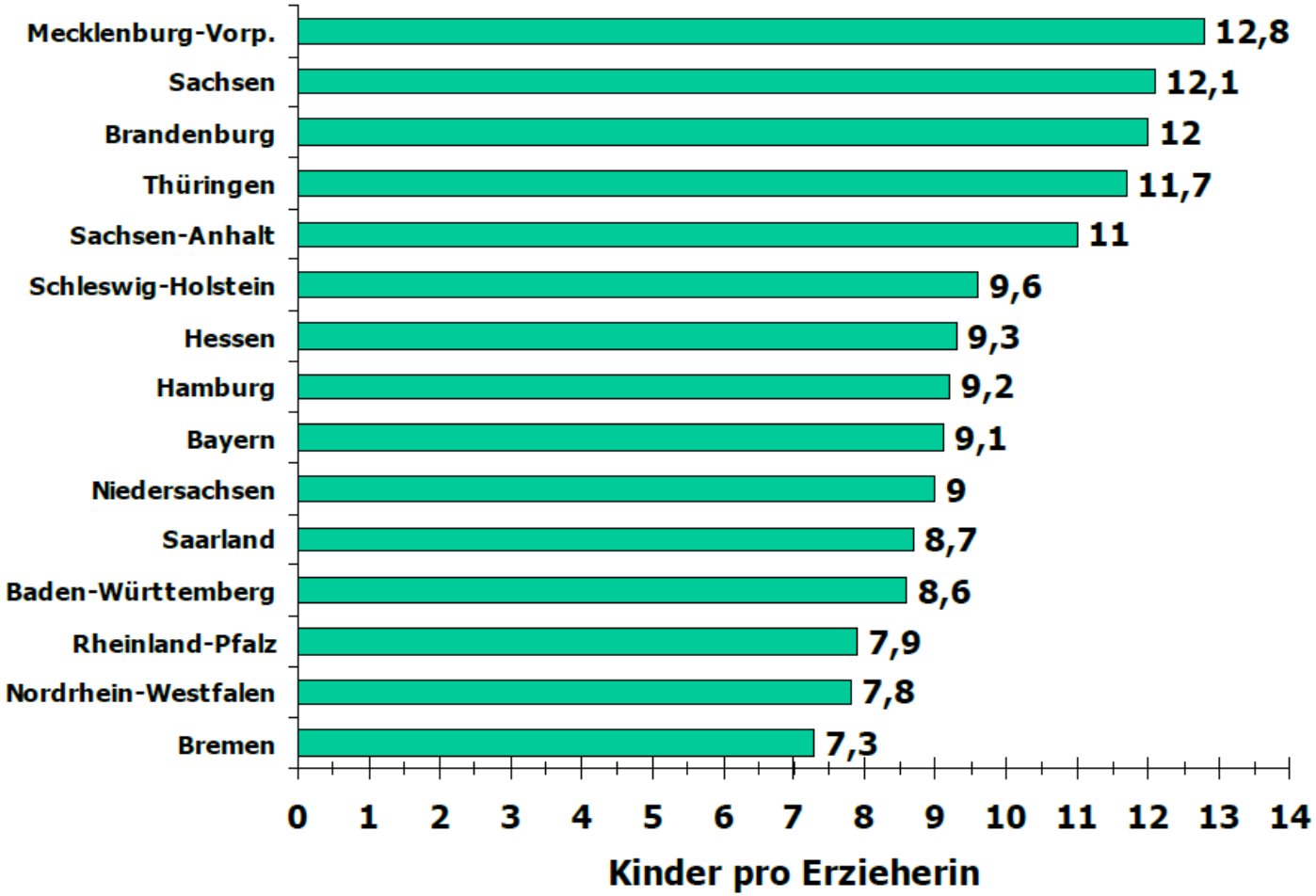
Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2011): Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

Strukturelle Dimension
- Personalschlüssel Krippe (0-3)



Quelle: Recherche der FVM und WEC, Dezember 2011

Strukturelle Dimension
- Personalschlüssel geöffn. Gruppen (2-6)



Quelle: Recherche der FVM und WEC, Dezember 2011

Strukturelle Dimension
- EU-Empfehlung für Personalschlüssel

Alter der Kinder	Verhältnis Fachkraft : Kinder
0 bis 24 Monate	1 : 3
24 bis 36 Monate	1 : 3 bis 5
36 bis 48 Monate	1 : 5 bis 8
48 bis 60 Monate	1 : 6 bis 8

Quelle: Fthenakis, W. E., 2003, in: Auf den Anfang kommt es an! Perspektiven zur Weiterentwicklung des Spektrums der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland, Seite 75f.

Fachkräftemangel: „Dunkelfeld“ und Qualität?!

- Da bis 2013 die Aus- und Umbauschnelligkeit regional höchst unterschiedlich ist,
  - folgen daraus:
    - Entwicklungs- und Planungsunsicherheiten (wiederum differenziert nach Träger und Finanzstärke der Kommunen)
    - Wissensunsicherheiten und „hilflose Strategien“ (BRB: Kurzausbildung für Männer, BAY: Grundschullehrer_innen in die Kita, BaWü: duale Ausbildung)

Zusätzliche pädagogische Fachkräfte für den Betreuungsplatzausbau für 0- bis 3-Jährige (bis 2013)

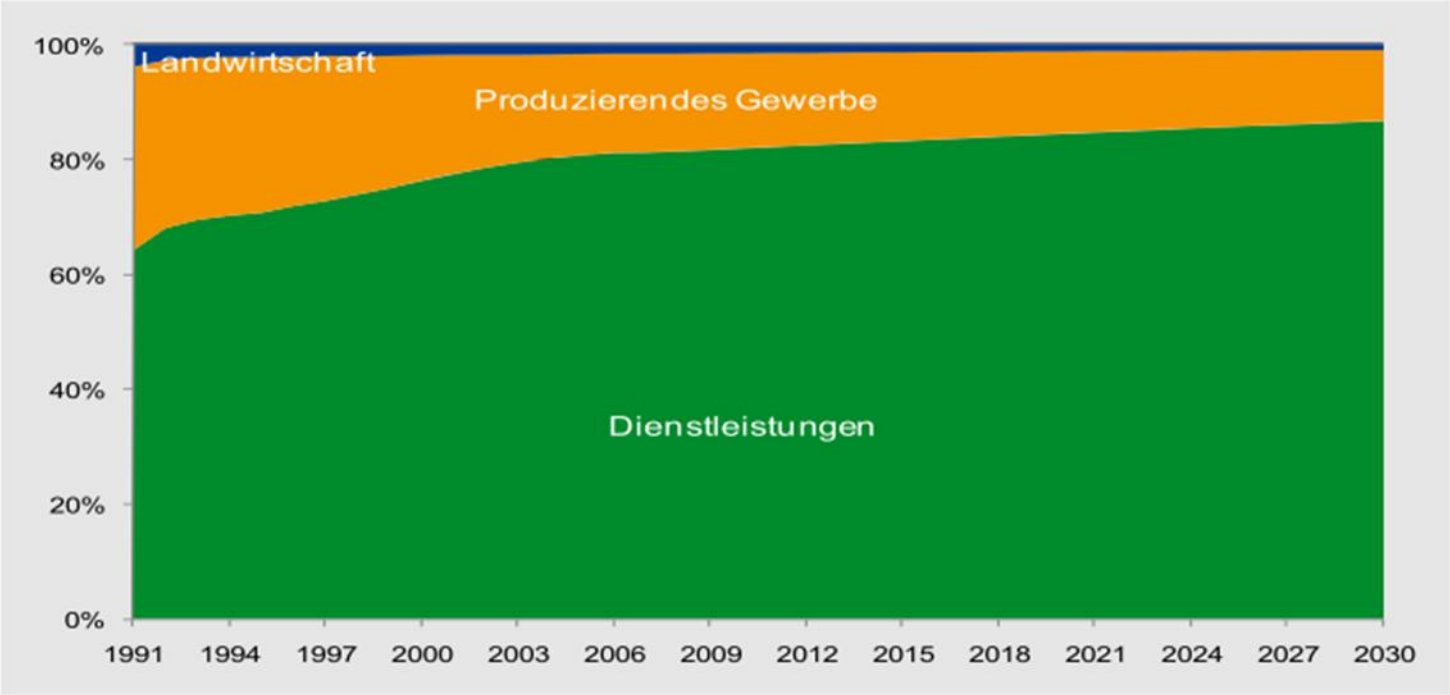
- Für das Ausbauziel (35%) ergibt sich ein Fehlbedarf von ca. 14.000 Fachkräften in Tageseinrichtungen und 20.000 bis 27.000 Tagespflegepersonen
  - Große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern) (vgl. KOMDAT, Rauschenbach/Fuchs-Rechlin 2012: 4; Schilling 2012)

Altersstruktur : Lebensarbeitszeitberuf

- „Abgänge“ bei den 30- bis 40-Jährigen
- „Zugänge“ bei den 40- bis 50-Jährigen (Berufsrückkehrer_innen und „stille Reserve“)

„Die höheren Altersgruppen, also die über 50-Jährigen, sind heute deutlich stärker besetzt als noch in den früheren Erhebungsphasen. Hierbei handelt es sich um Kohorten, die zum einen in der Ausbauphase der Kinder- und Jugendhilfe ins Feld gekommen sind; zum anderen verbleiben sie inzwischen länger im Tätigkeitsfeld als früher. **Die Kinder- und Jugendhilfe ist damit endgültig zu einem Lebensarbeitszeitberuf geworden. Der Altersausstieg beginnt – zunächst langsam – erst bei den 55- bis 60-Jährigen“** (KOMDAT, Rauschenbach/Fuchs-Rechlin 2012: 3, eigene Hervorhebung).

Erwerbstätige nach Sektoren in Berlin und Brandenburg, 1991-2030, Anteile in %



Herausforderungen I

- Generationenverhältnisse in den Kollegien gestalten – besondere Voraussetzungen:
  - Kaum Veränderungsmöglichkeiten
    - kaum horizontale und vertikale Durchlässigkeiten im Kita- und Jugendhilfebereich
    - Innere Organisation in den Einrichtungen (Personal („Oma-Enkelin-Familien-Perspektive“), Raum und Zeit)
    - Kontinuitäten- Diskontinuitäten in allen Interaktionsbeziehungen
    - Wissen, Können und Tun als Entwicklungsaufgaben der Profession ausarbeiten

Herausforderungen II

Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitanstellungsverhältnissen

- Alt: Vollzeit; Jung: Teilzeit

  Lediglich 49% der unter 25%-Jährigen Berufseinsteiger sind unbefristet eingestellt, jeder Fünfte (18%)verdient im Monat weniger als 786 Euro netto, sind damit armutsgefährdet

  (vgl. Lingener Tageblatt 2010)

- Sicherheit-Unsicherheit- Neujustieren

Fragen, Forschungen und Strategien zu Verweildauer und Abwanderung(smotivationen und -möglichkeiten Stadt/Land): „ Exit“

Herausforderungen III

- Nahezu vollständig fehlende Thematisierung
  - In den Ausbildungen rsp. Studiengängen
  - Wenig in Fort- und Weiterbildungen
  - In ersten Anfängen in Fachberatung und Supervision:

„In den Teams der Tageseinrichtungen für Kinder arbeiten Erzieherinnen mit unterschiedlichen Ausbildungen, Qualifikationen und Anstellungsverhältnissen sowie unterschiedlichen, oft hohen Lebens- und Berufsaltern. Unterschiedliche (berufs-) biographisch begründete Haltungen und Werte, generationenspezifische Prägungen und kulturelle und ethnische Vielfalt treffen aufeinander. Fachkräftemangel fordert vermehrt Lösungen für Personalengpässe und Integration von Berufsquereinsteigerinnen“

(DGSv 2012, Positionspapier im Entscheidungsprozess).

Herausforderungen IV

- Träger, Administrationen und Politik im
- Generationenwechsel für diese Bereiche, differenziert nach Organisationszugehörigkeit,

- u n d den Generationenwechsel in den Kita qualifiziert gestalten.

Übersicht zu Sozial-, Bildungsentwicklungs- und Forschungsfeldern, auch als Kontexte von Qualitätsentwicklungen/ Zukunftsgestaltung (SEMPER)

M.E. Karsten 2011 nach Karsten/ Schäfer 2008/ Schäfer 2000

	Analysefelder		Themen	Bereiche
Social	Organisation Administration Institution	Wer Was Wo Mit wem	Zum ordnungsrechtlichen Rahmen der Arbeit in Kindertageseinrichtungen/Trägerkonstellationen/ Berufsfeldentwicklungen/Personalvorgaben/situative und übersituative Handlungsregeln	Social services, personenbezogene soziale Dienstleistungen
Education	Bild vom Kind und Kindheiten, ErzieherInnenberuf, ErzieherInnen-persönlichkeit, Bildungskompetenz	Wie/mit welchem Sinn, in welchen Gedanken- und Handlungsebenen	Kompetenzbereiche: siehe „Kompetenzfelder interaktiver Bereich" (Karsten 2009) im Anhang Rahmenrichtlinien für die verschiedenen Ausbildungen und z. B. Modulbeschreibungen zu den BA/MA/M. Ed. Studiengängen	Bildung, Erziehung, Betreuung/ als Inhalt und Beruf/ Profession/ Berufsbildung /Studium
Management	Konzeptionen, Planung, Personal, Raum, Zeitgestaltung, Dokumentation, Sozialberichterstattung, Gender-Mainstreaming	Wie mit welchen Formen und Mitteln/Qualitäten	Gestaltung der Vergesellschaftungsmodi: Recht, Raum, Zeit, Geld, Ressourcen, Dokumentation, Sozial-, Kinder- und Jugendberichterstattung, bezogen auf Personal (Frauen-) Arbeits-, Lebens- und Erfahrungsqualität für ErzieherInnen, Mädchen und Jungen: gute kollegiale Zusammenarbeit	Bildungs- und Sozialmanagement/ Sozialmanagementwissen
Politics	Sozial-, Bildungs-, Familien-, Berufsbildungs-, Kinder- und Jugendhilfepolitik, Mitgrationspolitik	Warum Wodurch	Organisations-, und Beschäftigungsgestaltung: kommunale, verbandliche-, landes-, bundes- und europapolitischer Gestaltungsrahmen und Gestaltungsaufgaben, Politikstrategien und Politikhandeln im Elementarbereich/ Intern	Politikgestaltung des Sozialen, Kinder- und Jugendhilfepolitik
Economy	Ökonomie, Finanzierung, öffentliche und verbandliche Finanzierungsform	Zu welchen Konditionen und Bedingungen, womit	Zur sozialen Konstruktion der öffentlichen und wohlfahrtsverbandlichen Finanzierungsmodalitäten/ Volkswirtschaftliches Denken von Erziehung, Bildung und Betreuung/ vorsorgendes Wirtschaften und careful economy	Ökonomie des Sozialen, Sozialwirtschaft
Rights	Kinder- (Mädchen- und Jungen) Rechte, Eltern (Mütter- und Väter-) Rechte, Gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Zukunft von Kindheiten	Um was es geht gesellschaftlich und rechtlich	Leitbilder und Kompetenzentwicklung: zwei Seiten der gleichen Medaille/ Rechtsetzung, Rechtsverwirklichung/ gesellschaftstheoretische Ansätze Professionalisierung: ErzieherInnen	Rechte, Rechtverwirklichung in Gesellschaft

Modernisierung in personenbezogenen sozialen Dienstleistungen

Personal - Profession - gender - Qualität

Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

Innen:

- Umbildung der Gesellschaft zur Informations-, Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, soziale Anforderungen durch demographischen Wandel

Außen:

- Internationalisierung
  Globalisierung
  Gender-mainstreaming und Diversity- Strategie

Verhandlungsfeld: Profit – non-profit Organissationen/ Vergesellschaftungsmodell

Dienstleistungs-professionalität

Arbeit

Qualität

Personal

gender

Sozialmanagement

Gesellschaftliche Positionen Implikationen

Geld Zeit, Raum, soziale Ressourcen, Lebensmuster, Arbeit – Lernen - Bildung

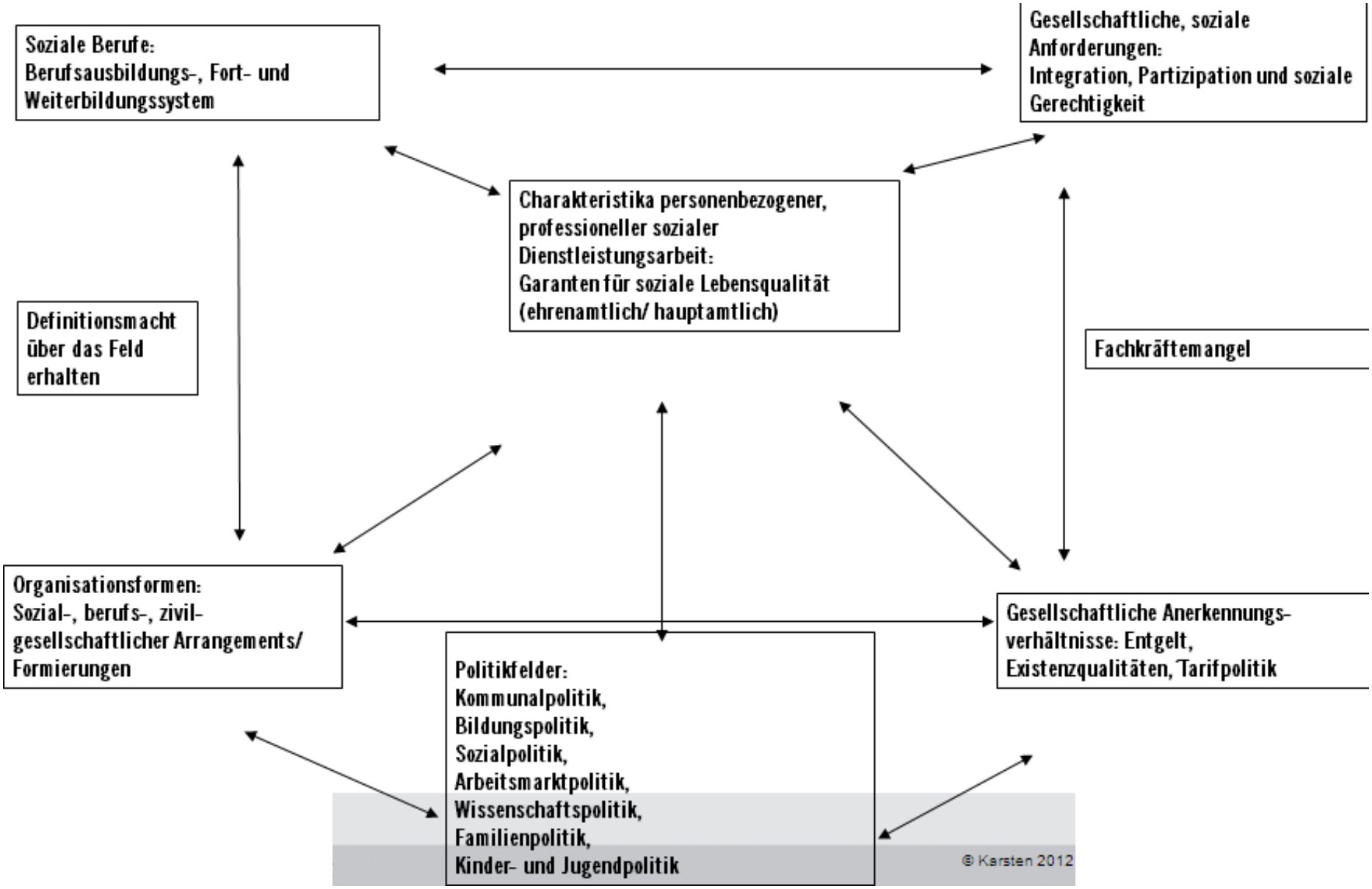
Handlungserfordernisse

- neues Denken der personenbezogenen Dienstleistungen
- neues Handeln im Gesamtfeld öffentlicher und privater Organisationen personenbezogene Dienstleistungen
- neue Professionalität und Reflexivität
- neue Qualitäten auf jeder Ebene
- neue Verantwortlichkeiten und Organisationsformen
- Gesundheitswirtschaft, Haushalts- und Sozialwirtschaft

Forschungserfordernisse / Qualifikationserfordernisse in Berufsbildung und Studiengängen

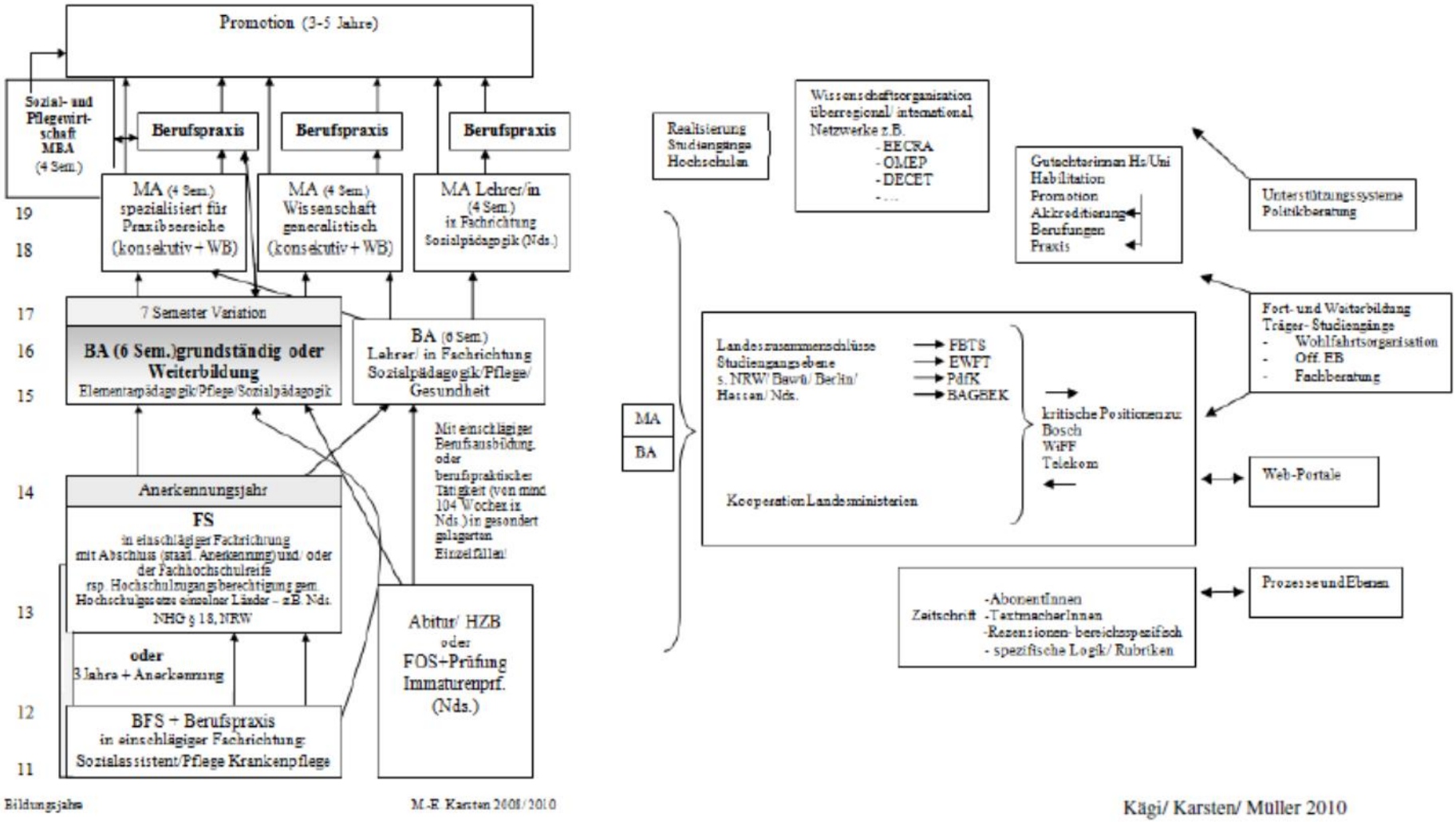
Karsten 2009

Analyseschema Stand der Diskussion: Gestaltungsfelder und –zusammenhänge im Sozialmanagement, in denen Diversity- und Heterogenitätsgestaltung zu praktizieren sind



© Karsten 2012

Gesamtzusammenhang durchlässiger Wege im Berufsausbildungswesen und Studiengängen in personenbezogenen sozialen Dienstleistungsberufen: Erziehung, Bildung Soziale und Pflegeberufe, 2008-2010, professionelles und wissenschaftliches Entwicklungs- und Vernetzungsfeld



Kägi/ Karsten/ Müller 2010

Formale Qualifikation im Berufsbildungs- und Hochschulsystem

Berufsfachschule - BFS Sozialpflege
- BFS (Kinderpflege)
- BFS SozialassistentInnen: Schwerpunkt Sozialpädagogik
- BFS SozialassistentInnen: Schwerpunkt:Haus- u.Familienpflege
- BFS-Hauswirtschaft

Fachschule (FS) - **FS Sozialpädagogik**
- FS Haus- u. Familienpflege

Fachoberschule - FOS Sozialwesen / Soz. Wissenschaft
- BOS Sozialwesen / Soz. Wissenschaft

(Fach)hochschule (FH)
- Studiengang Dipl. / Bachelor Sozialpädagogik / Sozialarbeit
- Studiengang Dipl. / Bachelor Sozialwesen
- **Studiengang BA Bildung und Erziehung/ Elementarpädagogik….**

Universität - Studiengang Dipl. / Bachelor / Master Pädagogik
- Studiengang Dipl. / Bachelor / Master Sozialpädagogik
- Studiengang Dipl. / Bachelor / Master, Erziehungswissenschaften
- **Lehramt an Berufsbildenden Schulen, Fachrichtung Sozialpädagogik/ BA/ M.Ed seit 03/04**

Perspektiven und Chancen I

Zum Beispiel **(auf der Seite der älteren Kolleg_innen)**:

- Vorhandenes Wissen zu historischen Entwicklungen (Beruf und Träger) – Möglichkeit des Kontextuierens der heutigen (unübersichtlichen) Situation: Aktives Sichtbarmachen – „ Voice“
- Breiter Überblick/Spezialwissen auf der Basis von (reflektierten) Berufserfahrungen
- Selbstsicherheit im Umgang mit neuen professionellen Ansprüchen (wenn diese thematisiert werden)
- Zeitgestaltungserfahrungen und Zeitgestaltungsmöglichkeiten

Perspektiven und Chancen II

Erkenntnisse und Strategien

- der volkswirtschaftlichen Inwertsetzung
- der sozialen Gerechtigkeitsforschung und –politik
- der Gleichstellungs- und gender – politiken
- der Professionalitätspolitiken
- der Organisations- und Sozial Managemententwicklung

Zusammendenken mit

- **Bildung, Erziehung und Betreuung als nachhaltige soziale Investition**
- **als Zentrum der Dienstleistungsgesellschaft**
- **und dadurch Sozial-und Bildungsstrukturbildend für**
- **Lebens- und Standortqualität in Deutschland**

Perspektiven und Chancen III

„Professionalisierung bedeutet dann, die Chance, sich dieses Wissen immer neu zu erarbeiten. Je klarer das Wissen über die einzelnen Ebenen und deren Zusammenhänge ist, umso professioneller kann das Handeln sein und desto besser kann das Selbstbewusstsein bzw. Selbstwertgefühl der Handelnden gestärkt werden“

(Karsten 1998: 72)

Perspektiven IV

- Das aber heißt: Das Gesamtfeld insgesamt professionalisieren.