



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



Quelle: http://www.kirche-bremen.de/bilder/weiterbildung_2_240x300.jpg

Fachberatung revisited - eine „Profession“ zwischen Etablierung und Veränderungsdruck

„Forum Fachberatung für Kinderbetreuung-Perspektiven einer Profession
im Umbruch „(F 282/12) vom 25.-27.6.2012, Hotel Augusta Weimar

Prof. Dr. M.-E. Karsten
Leuphana Universität Lüneburg



Übersicht

1. Zeitdiagnostische Beschreibungen zu aktuellen Situationen in Fachberatungskonstellationen
2. Aktuelle Herausforderungen der Profession-
Unverzichtbarkeit der „ Drehpunktpersonen
Fachberater*innen und ihrer Vermittlungs-,
Übersetzungs- und Verknüpfungsdienstleistungen“
3. Fachberatung als „(aus) druck(s)starke Profession mit
Veränderungsanspruch!“

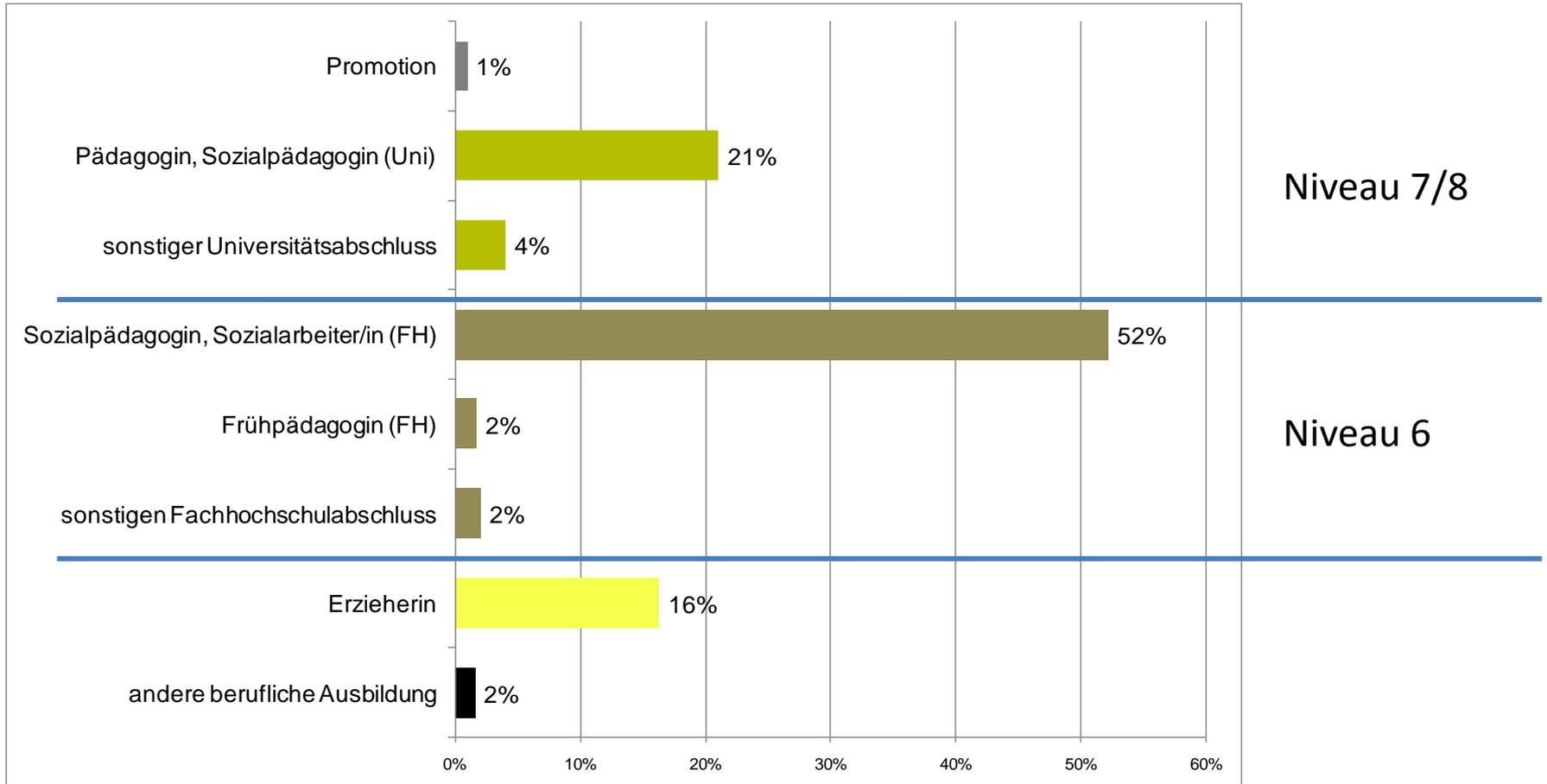


1. Zeitdiagnostische Beschreibungen der aktuellen Situation in Fachberatungskonstellationen

- Fachberatung als professionelles elementarpädagogisches Handlungsfeld ist strukturell weitgehend ungeregt, konzeptionell und organisatorisch vielfältig und systematisch gesehen, nur im Handeln der derzeitigen Professionellen verankert, praktiziert und vorfindbar als Ergebnis von deren biographisch erworbenen Kompetenzen.
- 85% der befragten Fachberater*innen haben einen Hochschulzugangsberechtigung (Höchster schulischer Abschluss: 42% Fachhochschulreife, 43% Hochschulreife) (vgl. Finsel 2011: 4).
- Der Akademisierungsgrad ist mit 26% Universitätsabschlüssen (1%Prom, 21%Dipl. Päd/Soz. Päd.) und 56% Hochschulabschlüssen (52% Soz. Päd./Soz. Arb, 2%Kindheitspäd., 2% andere, FH/Hochschule) hoch, also insgesamt 82% deutlich höher, als dies im Selbstverständnis der Profession und in aktuellen Thematisierungen zum Ausdruck kommt.



Zuordnung Abschlüsse zu DQR - Niveaus





DQR Niveaus 6 und 7- Kompetenzbeschreibungen

Niveau 6

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.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen.</p> <p>Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches</p> <p>oder</p> <p>eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen.</p> <p>Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.</p>	<p>Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), weiteren Lernbereichen</p> <p>oder</p> <p>einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.</p>	<p>In Expertenteams verantwortlich arbeiten</p> <p>oder</p> <p>Gruppen oder Organisationen³ verantwortlich leiten.</p> <p>Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen.</p> <p>Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.</p>	<p>Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.</p>



Niveau 7

Über Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategierorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.

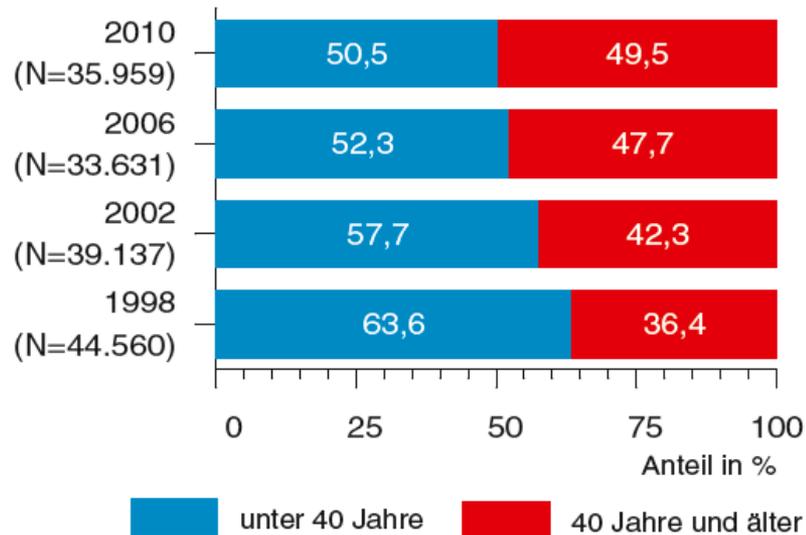
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über umfassendes, detailliertes und spezialisiertes Wissen auf dem neuesten Erkenntnisstand in einem wissenschaftlichen Fach (entsprechend der Stufe 2 [Master-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>über umfassendes berufliches Wissen in einem strategierorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Über erweitertes Wissen in angrenzenden Bereichen verfügen.</p>	<p>Über spezialisierte fachliche oder konzeptionelle Fertigkeiten zur Lösung auch strategischer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach (entsprechend der Stufe 2 [Master-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Auch bei unvollständiger Information Alternativen abwägen.</p> <p>Neue Ideen oder Verfahren entwickeln, anwenden und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe bewerten.</p>	<p>Gruppen oder Organisationen im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten und ihre Arbeitsergebnisse vertreten.</p> <p>Die fachliche Entwicklung anderer gezielt fördern.</p> <p>Bereichsspezifische und -übergreifende Diskussionen führen.</p>	<p>Für neue anwendungs- oder forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel einsetzen und hierfür Wissen eigenständig erschließen.</p>



- Fachberatung ist bis zum jetzigen Zeitpunkt **nirgends explizit** lern- oder studierbar, so dass die Diagnose vom Beginn der neunziger Jahre weitgehend fortbesteht, nämlich dass Fachberatung ein „unechter Anlernberuf“ (Irskens, 1992), allerdings auf akademischem Niveau, ist.
- Dies kann in der aktuellen Situation der „ Bildungsreform, insbesondere der Elementarpädagogik/ Sozialpädagogik/ Grundschulpädagogik und ihrer(vor allem zeitlichen) Organisationsformen und Qualitätsansprüche“ nicht zufrieden stellen.
- Dass 92 % der in WIFF befragten Fachberater*innen unbefristet beschäftigt sind, 65 % Vollzeit arbeiten und 53 % die gesamte Arbeitszeit darauf verwenden, entspricht der Situation der Generation/Alterskohorte auch der Fachkräfte im interaktiv praktischen Erzieherinnenbereich nach der Bildungsreform der 70iger Jahre West und der 90iger Jahre West/Ost, die jetzt so ab dem Lebensalter 55 Jahre alt ist.

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 Excellence Centres
- Betriebsnahe Organisationsvarianten

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

Hieraus begründen sich weitere Anforderungen an Fachberatung, die zusätzlich durch ganz unterschiedliche Kontaktformen zu differenzieren sind.



Regionale Verteilungen und Disparitäten : Kontaktdichte

Einzugsgebiet von Fachberatungsstellen:

- Hauptsächlich konzentriert in einer Stadt (33%); überwiegend in einem Landkreis verteilt (27%) und über mehrere Landkreise verteilt (18%) (vgl. Finsel 2011: 8)

Betreute Kitas pro Fachberatung:

- Anzahl zwischen 1-10 sowie zwischen 11-20 insgesamt von 237 Personen (36%) und
- Anzahl zwischen 21-30; 31-40 und 41-50 insgesamt von 178 Personen (27%)
 - = Anzahl betreuter Kitas zwischen 1-50 von insgesamt 63% der befragten Fachberater*innen (vgl. Finsel 2011: 9)

Kontakt der Fachberatung mit den Einrichtungen:

- Im Durchschnitt besuchen die Fachberatungen ihre Einrichtungen 7,3-mal pro Jahr.
- 76% (433 von 572) der Fachberatungen haben zu allen ihren Einrichtungen persönlichen, face-to-face Kontakt (Finsel 2011: 10)



Zeitdiagnostische Beschreibungen : Implikationen

Denn diese oben skizzierten Entwicklungen sind außerdem

- im Generationenwechsel,
- in der Altersstrukturentwicklung der Beschäftigten (überwiegend Frauen),
- in den neu sich bildenden Trägerkonstellationen,
- im Fachkräftemangel,
- für die Tarifentwicklung und für die DQR-Einstufung höchst bedenklich.

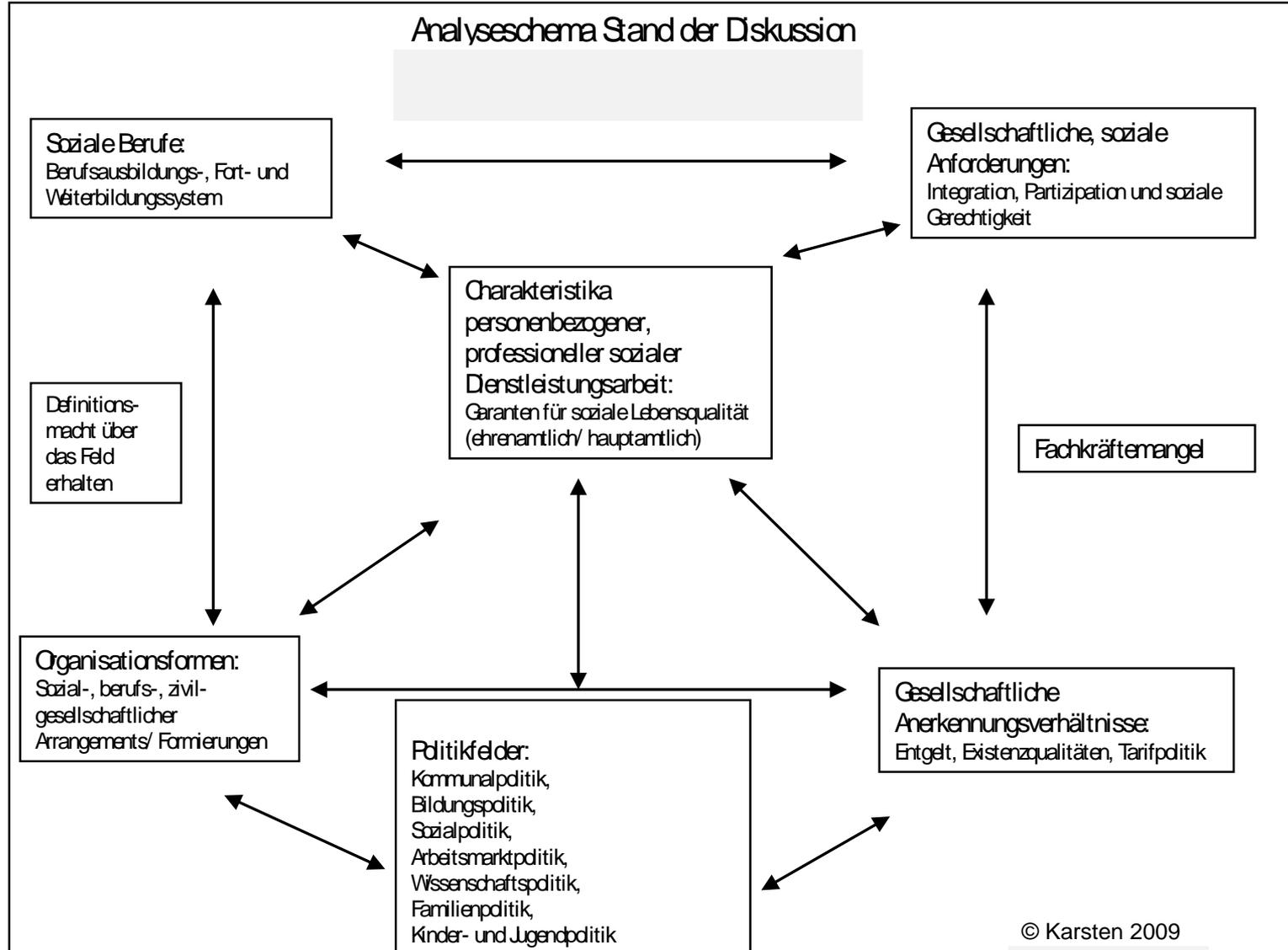


Altersstruktur : Lebensarbeitszeitberuf

- „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).

Qualitätenfolie





Fachberatung und Fachberaterinnen als wesentliches Unterstützungssystem: Zum besonderen „Spiel – Handeln – Denken - Forschen“ in und zwischen den Ansprüchen und Erwartungen

- immer mit den Perspektiven auf die Fachfrauen in ihrer Arbeit, die Mädchen und Jungen eben dieser Einrichtung, die Mütter und Väter , die Leiterin, den Träger.
 - die Vielschichtigkeit der Einbindungen und Funktionen, Aufgaben und Erwartungen, die die Gesamtorganisation von Fachberatungshandeln, dazu noch nach länderspezifischen Bedingungen, im administrativen, kommunikativen, politischen und elementarpädagogischen Zugängen, eben Türen, die es zu öffnen und zu schließen gilt, ausmachen
 - was die fachberatungseigene Organisation als Einzelkämpferin im Selbstständigenstatus bis zur „Erfüllungsgehilfin“ von Trägerinteressen, immer verpflichtet dem Qualitätsentwicklungsinteresse und der Vertretung professionell fachlicher Eigenansprüche umfassen könnte.
- denn die gesamten elementarpädagogischen Fragestellungen, Ansätze, Personenbedingungen und Personenwäg- und –unwägbarkeiten , Organisations- und Handlungserfordernisse und -möglichkeiten sind prinzipiell zur Be-, Er- und Ausarbeitung vorhanden.



Jede personenbezogene, soziale Dienstleistungsarbeit ist hinsichtlich ihrer empirischen Ausprägung gehaltvoll zu beschreiben, also:

- Erzieherinnenarbeit in Kindertagesstätten (Krippen, Kindergärten, Horten, Tagespflege) ist als Bildung, Erziehung und Betreuung für die jeweilige Organisation,
- die Personenzusammensetzung,
- die Form und Dauer der Berufstätigkeit von (überwiegend) Frauen,
- die Anzahl der Mädchen und Jungen, Mütter und Väter,
- die soziale Lebenslage mit ihren Lebensmöglichkeiten ist zu rekonstruieren,
- im Rahmen der allgemeineren Bestimmung, dass und wie sich dabei das uno – actu – Prinzip,
- die prinzipielle Unabgeschlossenheit und Unentschiedenheit in den Prozessen, die Nichtplanbarkeit und Nichtlagerbarkeit ausgestalten,
- einschließlich der Erkenntnisse, dass und wie sich die Prozesse aller Beteiligten ihre Zeit nehmen und im Vollzug von allen Beteiligten Geduld und Professionalität einfordern.



Diese grundlegenden, sozialen Konstruktionen sozialer Dienstleistungsberufe gelten im professionellen, öffentlich verantworteten Feld der Kinder- und Jugendhilfe, der Elementar- oder Pädagogik der (frühen) Kindheit für **alle** :

- Erzieherinnen und Erzieher
- Leiterinnen und Leiter
- alle Funktionsinhaberinnen und -inhaber, im Träger, in administrativen Organisationen, im Bildungs- und Sozialmanagement bis in jede lehrende Tätigkeit von der Berufsfachschule über die Fachschule (Fachakademien, Berufskollegs)
- Studiengänge: BA-, MA-, Promotions- und Forschungsebene.

Die Erarbeitung der derzeitigen Situation bezieht sich somit auf jeden dieser Bereiche.





2. Aktuelle Herausforderungen der Profession- Unverzichtbarkeit der „Drehpunktpersonen“ Fachberater*innen und ihrer Vermittlungs-, Übersetzungs- und Verknüpfungsdienstleistungen

- Zuerst geht es immer noch und immer wieder darum, das professionelle Selbstverständnis inhaltlich und empirisch gehaltvoll auszuarbeiten, denn Fachberatung ist eine besondere personenbezogene soziale Dienstleistungsarbeit – weiterhin (noch) überwiegend von Frauen für Frauen.
- „Fachberatung ist eine personenbezogene, strukturentwickelnde soziale Dienstleistung (bzw. Vermittlungs- und Verknüpfungsdienstleistung) im Rahmen der Jugendhilfe. Sie wirkt qualitätssichernd und -entwickelnd im Feld der Erziehungsarbeit und der Lebensgestaltung von Kindern“ (Karsten 1996 , BAGLJÄ 2003),
- Mädchen und Jungen, Mütter und Väter, Erzieherinnen und Erzieher ließe sich ergänzen
- sowie unter Berücksichtigung der heute gängigen Prinzipien von Gendergerechtigkeit, Heterogenität, Inklusion und Differenzierung inter- und transkultureller Lebensbedingungen, Lebenslagen und Lebens – rsp. Bildungschancen.



- Aktuell wird die unbestrittene Bedeutung der Fachberatung als spezifisches Unterstützungssystem im aktuellen, umfänglichen und tiefgreifenden Reformprozess der Bildungsorganisation und Bildungsgestaltung in der Elementarpädagogik, die alle Ebenen der Kindereinrichtungen, der Altersgruppen von Mädchen und Jungen von 0 bis rund 12 Jahren, der Berufsbildungsbereiche und der Hochschulstudiengänge umfasst durchaus gesehen.
- Damit korrespondiert allerdings keine ebensolche, empirisch gehaltvolle Forschung oder auch nur annähernd eine koordinierte und dadurch nachvollziehbare Beobachtung des Feldes der Fachberatung in den sechzehn Bundesländern und bei den unterschiedlichen Trägern.
- Der Versuch, neuerlich Fachberatungstypen zu bilden in einem WIFF – Projekt ist für das Feld weder hilfreich, noch anerkennend, sondern zeigt einmal mehr, dass und wie die Expertise des Feldes und der Fachfrauen tendenziell d e t h e m a t i s i e r t wird.



Wege einer angemessenen Weiter- Entwicklung

- E i n e n Aus - Weg sieht Dollase (2010) darin, eine qualitätsvolle erziehungspraktische und erziehungswissenschaftliche Infrastruktur zu gestalten, in der in der Situation, in situ, im Alltag gelernt werden kann (vgl. Dollase 2010, S.82 - 84), Forschung und Entwicklungsfragen aufgeworfen und wissenschaftlich fundiert bearbeitet werden können. Denn: „Die personale, interaktive Begleitung durch praktisch und wissenschaftlich kompetente, interaktive Begleitung muss das Ziel aller bleiben, die Praxis verbessern möchten“ (ebd. S.88).
- Dies solle dann gelten für alle, die forschend und lehrend und beratend in der Elementarpädagogik derzeit tätig sind, eben auch für die Fachberatung, die in dieser doppelten Infrastruktur zudem ihren fachlich-professionellen Rückhalt findet.



Ein weiterer Weg.....

Ein weiterer Weg aus der dilemmatischen Situation und durchaus mit der „ skizzierten Reformidee“ (Dollase) vereinbar, liegt darin, ernst zu nehmen und systematisch auszuarbeiten, dass und wie Fachberatung als personenbezogene soziale Dienstleistung verstanden werden kann.

Denn, sogar weitgehend unabhängig davon, wie ihre Funktionszuschreibungen akzentuiert werden, als

- Fachliche Unterstützung mit dezidiertem Fortbildungsauftrag,
- Fachliche Unterstützung ohne dezidierten Fortbildungsauftrag,
- Fachliche Unterstützung mit Fachaufsichtsfunktion,
- Fachliche Unterstützung mit Dienstaufsichtsfunktion,
- Fachliche Unterstützung mit dienst- und fachaufsichtlicher Funktion,
- Fachliche Unterstützung in kooperativ-kollegialen Ausprägungen,
- gilt die allgemeinere Bestimmung zu personenbezogenen sozialen Dienstleistungen...

➤ *Mitwirkung bei der inhaltlichen Gestaltung von Fort- und Weiterbildungen: 73 von 563 (13%) (vgl. Finsel 2011: 16)*



Kennzeichen personenbezogener sozialer Dienstleistungen

Es ist zu analysieren,

- dass und wie sich dabei das uno – actu –Prinzip,
- die prinzipielle Unabgeschlossenheit und Unentschiedenheit in den Prozessen,
- die Nichtplanbarkeit und Nichtlagerbarkeit,
- also die Spezifika personenbezogener sozialer Dienstleistungsarbeiten ausgestalten,
- einschließlich der Erkenntnisse, dass und wie sich die Prozesse aller Beteiligten ihre Zeit nehmen und
- im Vollzug von allen Beteiligten Geduld und Professionalität einfordern.

Dies gilt für jede Ebene und jedes professionelle Handlungsfeld in empirisch zu konkretisierender und zu füllender Weise.



Hierbei kann dann unterschieden werden in die sozialen Konstruktionen von

- vorrangig interaktiv - alltagsgestaltendem,
- vorrangig planend – administrativem,
- vorrangig sozialmanagement – innovativ,- evaluativ, -kurativ –korrigierend oder erhaltend – versicherndem,
- vorrangig lehrendem, grundständig, fort- oder weiterbildend,

ausgerichtetem Handeln, Denken und Reflektieren in diesen Fachberatungsprozessen.

Das dazugehörige Wissen, die Kompetenzen und mehrfachen Theorie- Praxisbezüge und auch die zu entwickelnden Forschungsfragen sind aus dem jeweiligen praktischen Kontext heraus und auf diesen bezogen zu erarbeiten und (fach- und bildungspolitik-) öffentlichkeitswirksam zu vertreten und durchzusetzen, von der Profession und den Professionsangehörigen selbst, denn hier sind diese Forschungsfragen und das fachliche Erfahrungswissen langjährig vorhanden.



Fachberater*innen als Drehpunktpersonen

Die Arbeit ist:

- weder die Arbeit der Erzieherinnenkolleginnen oder Trägervertreterinnen vor Ort ist,
- noch die Arbeit von Bildungs-, Kinder-, Jugendhilfe- oder Familien- oder Sozialraumpolitik ist,
- oder die Arbeit von Rechtsausgestaltung und ökonomischer Ressourcenbereitstellung, und
- auch nicht die direkte Beratung, Interaktion, Begleitung oder Unterstützung von Mädchen und Jungen, ihrer Mütter und Väter, um nur einige Beispiele zu nennen, denn,

die Fachberaterin tut keine dieser Tätigkeiten selbst, aber all ihr Handeln, Denken, Konzipieren, Reflektieren wird in der P e r s p e k t i v e auf dieses Handeln der anderen in deren jeweiligen Praxen realisiert.

Und genau hierbei transportiert und praktiziert sie ihre eigene Fachlichkeit und Professionalität.



3. Fachberatung als „(aus) druck(s)starke Profession mit Veränderungsanspruch!“

Fachberatung kann und sollte ihre Professionalität mindestens in folgenden Bereichen zur Geltung bringen:

- Inwertsetzung der Zukunftsinvestitionen im Bildungsbereich: Elementarpädagogik für alle Beteiligten und Akteur*innen als Beitrag zur Rechtsverwirklichung des Grundgesetzes,
- Aus der fundierten Metaperspektive der Fachberatung Zusammenhangswissen sichtbar zu machen und, durchaus lautstark zur Sprache bringen, weil dadurch deutlich wird, dass auch alle Unterstützungssysteme sozialpädagogisch- fachlich und rechtlich geboten sind für die Qualität der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit ebenso, wie für die Bildungs- und Lebensqualitäten in Deutschland, u n d fortlaufend,
- Weiterentwicklung der Profession durch aktives Professionshandeln, das auch sozialdidaktisch – fundiert erlernbar und studierbar gemacht wird.

Mit differenzierten Strategien in diesen drei Bereichen hat Fachberatung sehr gute Chancen, den Veränderungsdruck der aktuellen Reformen in ein eigenes, fachlich wohlbegründetes Veränderungsanspruch umzubilden.



Denn damit ist Fachberatung zu verstehen als ...

Denn damit ist Fachberatung zu verstehen als ...

- Vermittlungs- und Verknüpfungsdienstleistungsarbeit, die wesentlich für die qualitätsvolle Gestaltung der Erzieherinnenarbeit, die Verwaltung und das Bildungs- und Sozialmanagement dieser Arbeit, die Politiken der Erziehungsarbeit und die Arbeitgeberarbeit der Träger ist.
- Beide aufgezeigten Wege zusammen, die Organisation einer erziehungspraktischen und erziehungswissenschaftlich- sozialpädagogischen Infrastruktur und das Verstehen und Vertreten von Fachberatung als personenbezogene soziale Dienstleistungsarbeit für das gesamte elementarpädagogische Feld weisen in eine zukunftsfähige Richtung.

Wiff-Befragung: Veränderungen im Aufgabenprofil als Fachberater*in (von 659 Befragten):

- 86: keine Angabe
 - 312: ja
- } 347 Fachberater*innen ➤ Das „WIE“ ist jedoch nicht konkretisiert!

(vgl. Finsel 2011: 17)



Veränderungen im Aufgabenfeld

• U3-Ausbau	20%
• Qualitätsmanagement/ -entwicklung	19%
• Administrative Aufgaben	14%
• Organisationsentwicklung/Trägerberatung	13%
• Andere Aufgaben durch neue Gesetze	11%
• Inhaltliche Schwerpunktsetzung	9%
• Beratungstätigkeiten	8%
• Fortbildungstätigkeit/ -angebot	7%
• Netzwerk- und Gemeindearbeit	6%
• Dienst- und Fachaufsicht	5%

* Befragte Fachberater*innen: 312

(vgl. Finsel 2011: 18)



Mangelnde bis fehlende PE-Strategien der Träger für die Gruppe der Älteren Erzieherinnen

- **„Aus-Weglosigkeit“**
 - Sackgasse (horizontal/vertikal)

- **„Verbleibs-Pflicht“**

- **„ Projekte zu Beschäftigungsfähigkeit“ (TBS, NRW nur bedingt hilfreich weil wenig feldangemessen)**

Hier kann Fachberatung tätig werden.



Möglichkeitenräume und Optionsfelder

- Die „Bühnen“ der Reformbestrebungen betreffen ganz wesentlich heute die Berufsbildungswege, die Studiengänge der Elementarpädagogik und so nach und nach den Bereich eines notwendigen Perspektivenwechsels, der daraus resultiert, dass Investitionen in Kinder, Mädchen und Jungen und ihre Bildung, Erziehung und Betreuung als Zukunftsinvestitionen bewertet werden, um dadurch eine neue volkswirtschaftliche Wertschätzung zu begründen und öffentlichkeitswirksam zur Sprache zu bringen.
- Dies bedeutet, die regional höchst unterschiedlichen Bedingungen mit je unterschiedlichen Entwicklungswegen in die Richtung einer gemeinsamen Vision gelingenderer Erziehungs- und Bildungs- und Betreuungsarbeit für Erzieherinnen und gelingenderer Kinderlebensgestaltung für Mädchen und Jungen zu bewegen, dies ist eine zweite der möglichen „Bühnen“.
- Die dritte „Bühne“ ist für die Fachberatung und die Fachberaterinnen selbst; nämlich die „Bühne“ der **aktiven Professionalisierung**.



„Arbeitsprogramm“

- Professionstheoretische, professionspraktische und professionspolitische Analysen, Befunde und Erkenntnisse zur Fachberatung zu erarbeiten,
- diese in fach-, sozial- und bildungswissenschaftlichen,
- fachsozial- und bildungs- . resp. hochschulpolitischen Arenen zu argumentieren,
- um damit Professionalisierungspfade aufzuzeigen und zu entwerfen,
- und so die Unterstützungssysteme als wesentliche Akteurinnen der aktiven Professionalisierung sichtbar werden zu lassen.



Professionstheoretische Programmelemente, um Zusammenhangs-Denken zu erweitern, Reflektionen zu vertiefen, Handeln zu differenzieren, in der Perspektive auf mehr soziale Gerechtigkeit

**Sozialdidaktik für Lebenlanges Lernen,
Zeitforschung/gestaltungspädagogik,
Lebenslagenforschung/gestaltung,
Intersektionalität**

als „neue“ professionstheoretische Programmelemente, um Zusammenhangs-Denken zu erweitern, Reflektionen zu vertiefen und professionelles Handeln zu differenzieren, auch und besonders in der Fachberatung.



Zeit als Gestaltungsprinzip

- Der gegenwärtige biografische Einfluss des „sozialen Konstrukts Zeit“ auf das Leben in Gesellschaften ist jedoch nicht neu, denn bereits in der Phase der Industrialisierung kamen die heranwachsenden Mädchen und Jungen mit Zeit als „sozialer Institution“ in Kontakt. Nach und nach wurde die zunächst industrielle Zeit-Rationalisierung in die administrativ-bürokratische und soziale Organisation der Lebenszeit transportiert und ist Zeit zum „universellen Gestaltungsprinzip neuzeitlicher Sozialstrukturen“ (Rinderspacher 1985) in Industriegesellschaften geworden (vgl. Karsten 1992; BMSFJ 2006).



Sozialdidaktik für Lebenslanges Lernen

- Sozialdidaktische Reflexionen werden darüber hinaus durch Professionalisierungsbestrebungen in sozialen Berufen ebenso herausgefordert, wie durch Sozial- und Bildungsmanagementorientierungen, die im Kern beide abzielen, gesellschaftliche Bewertung sozialer Lebensqualitäten auch im internationalen Maßstab und Vergleich (OECD), anzusteuern und zu erzeugen. Es gibt somit gute Gründe, Sozialdidaktik als konstitutive Lehr-Lerngestaltung für die Realisierung sozialer Gerechtigkeit angesichts aktueller sozialstaatlicher Herausforderungen zu stärken und ihr für die sozialere Lebensgestaltung vermehrte Geltung zu verschaffen.



Es geht um die **Definitionsmacht**, die **Definitionsverhältnisse** und die **gesellschaftliche Zuständigkeiten im und des Sozialen der Zukunft**, also um die legalen und legitimen **Formen der Gestaltung des Sozialen**:

- **Geschlechterverhältnisse,**
- **Generationenverhältnisse,**
- **Entgeltverhältnisse,**
- **Anerkennungsverhältnisse.**

Diese beziehen sich insbesondere auf folgende Hochschul-, Berufsbildungs-, sowie Berufs- und Arbeitsmarktfelder:

Zentrale Elemente des Denkmodells der aktiven Professionsgestaltung, die aktuell in der Elementarpädagogik/ Pädagogik der Kindheit erneuert stattfinden, sind:

- **Jurisdiction** ist der doppelseitige Prozess, in dem die Gesellschaft eine bestimmte Gruppe von qualifizierten Menschen die Aufgabe zuschreibt, tätig zu werden und diese Gruppe Menschen in der Regel Berufsangehörige diese Aufgaben zur Problemlösung als ihre Zuständigkeit übernehmen. Konkret: Erzieherinnen übernehmen den Erziehungs- Bildungs- und Betreuungsauftrag als ihre Berufsaufgabe,
- **Jurisdiction Claims** sind die so gebildeten, sich bildenden und sich durchaus beweglich umbildenden Berufsfelder,
- **Professional Battle (War)** ist das Geschehen, das bei der Bildung, Umbildung, Neubildung von Professionen das durchaus Streitige Aushandeln der Zuständigkeiten, also bewegliche Prozesse, mit denen in und zwischen Professionen Verhandlungen beschreibbar werden, entsteht, aktiv bewegt wird und ausgestaltet wird.



Das „ganze“ Feld der Praxis

Darüber hinaus muss davon ausgegangen werden, dass sich Praxis im Feld der Kindheitspädagogik vielgestaltig zeigt und sehr unterschiedliche Aufgabenbereiche umfassen kann.

- Praxis beinhaltet die Gestaltung von Interaktionsprozessen und Settings in der Zusammenarbeit mit Mädchen und Jungen und deren Familien,
- die Entwicklung, Konzipierung und Evaluation dieser Maßnahmen, die Arbeit an ihrer Weiterentwicklung (Qualitätsentwicklung, Supervision ...),
- ihre Einbettung in das Gemeinwesen und in Kooperationsnetzwerke,
- die (Weiter-)Qualifizierung dafür benötigter Kompetenzen (Aus-, Fort- und Weiterbildung),
- die fachliche und organisatorische Absicherung der Arbeit u.a. bei Trägern und Verbänden (Fachberatung, berufliche Vertretung ...)
- und die auf diese Praxen bezogenen Forschung.“(ebd.)



■ „Unter *formeller Bildung* wird das gesamte hierarchisch strukturierte und zeitlich aufeinander aufbauende Schul-, Ausbildungs- und Hochschulsystem gefasst, mit weitgehend verpflichtendem Charakter und unvermeidlichen Leistungszertifikaten.

• Unter *nicht-formeller Bildung* ist jede Form organisierter Bildung und Erziehung zu verstehen, die generell freiwilliger Natur ist und Angebotscharakter hat.

• Unter *informeller Bildung* werden ungeplante und nicht-intendierte Bildungsprozesse verstanden, die sich im Alltag von Familie, Nachbarschaft, Arbeit und Freizeit ergeben, aber auch fehlen können. Sie sind zugleich unverzichtbare Voraussetzung und ‚Grundton‘, auf dem formelle und nicht-formelle Bildungsprozesse aufbauen“ (2001, S. 5).

Bundesjugendkuratorium (2001): Zukunftsfähigkeit sichern!

<http://www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/1999->

[2002/bjk_2001_stellungnahme_zukunftsfahigkeit_sichern.pdf](http://www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2002/bjk_2001_stellungnahme_zukunftsfahigkeit_sichern.pdf) (27.10.2011).



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, ErzieherInnenpersönlichkeit, 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/MEd. 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	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, Migrationspolitik	Warum Wodurch	Organisations-, und Beschäftigungsgestaltung: kommunale, verbandliche-, landes-, bundes- und europapolitische 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



Veränderungsansprüche :Ausdrucksstärke

- „ Voice“ – sich zur Sprache bringen
- Das ganze Feld sprach- und wirkungsmächtig machen
- Sprachen der Profession entwerfen und erforschen und erdenken
- Professionelle Stärke dokumentieren
- Professionelle Stärke demonstrieren
- Professionalität praktizieren
- Professionalität wirtschaftlich und politisch argumentieren
- Professionalität (immer neu) pädagogisch fachlich weiterentwickeln
-
-

Danke für die Aufmerksamkeit!



Literatur

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ) (2003): „Empfehlungen zur Fachberatung“ unter: http://www.bagljae.de/Stellungnahmen/091_Fachberatung_2003.pdf
- Dollase, Rainer (2010): Erfolgchancen erhöhen- Fachberatung vom Kopf auf die Füße stellen, in Hense (2010) a.a.O S.79 -90
- Finse, Jan (2011): Erste Ergebnisse aus der Fachberatungsbefragung. Beiratssitzung am 6. Mai 2011. wiff: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte.
- Hense, Margita (2009): Zur Wirksamkeit der Fachberatung – eine empirische Studie unter www.bieson.uni-bielefeld.de/volltexte/2009/1493
- Hense, Margarita (2010) (Hg): Fachberatung für Kindertageseinrichtungen, Göttingen
- Irskens, Beate/ Engler, Renate (Hrsg.) (1992): Fachberatung zwischen Beratung und Politik. Eine kritische Bestandsaufnahme. Frankfurt a.M.
- Kägi, Sylvia (2011): Sozialdidaktik - Die Handlungskompetenz des Subjekts in sozialpädagogischen Berufsfeldern, i.E
- Herrenbrück, Sabine /Kägi, Sylvia/Müller, Jens (i.E.): Frühkindliche Bildung und Erziehung- Pädagogische Haltung und notwendige Kompetenzen zur Handlungsfähigkeit in einem sich wandelnden Feld.
- Herrenbrück, Sabine/ Kägi, Sylvia/ Karsten, Maria- Eleonora/ Müller, Jens (2011): Fachberatung- Zwischen Etablierung und Veränderungsdruck. In: TPS (4/2011): Auf der Suche nach Profil Fachberatung.
- Karsten, Maria-Eleonora (1996): Berufs- und Anforderungsprofile an Fachberatung – Thesen, in: DV (Hrsg.): Mit uns auf Erfolgskurs, MSP 26, Frankfurt /M. S.136
- Karsten, Maria- Eleonora/ Zimmermann, Anja/ Dürkob-Schröer, Maren/ Stockhausen, Yvonne (1999): Konzeptionelle, organisatorische und curriculare Neustrukturierung der schulberuflichen Ausbildung zur Erzieherin: Bericht der Wissenschaftlichen Begleitung des Schulversuches an der Ev. Fachschule für Sozialpädagogik des Stephansstift Hannover.
- Karsten, Maria Eleonora (2003): Sozialdidaktik – Zum Eigensinn didaktischer Reflexionen in den Berufsausbildungen für soziale und sozialpädagogische (Frauen-) berufe, In: Schlüter, A. (Hg.): Aktuelles und Querliegendes zur Didaktik und Curriculumentwicklung, Bielefeld, S. 350-375
- Karsten, Maria- Eleonora (2006): Eckpunkte zu einem Rahmencurriculum: Elementarpädagogik. www.profis-in-kitas.de
- Karsten, Maria-Eleonora (2010): Bildungspolitische und bildungsphilosophische Konzepte der Studiengänge „Bildung und Erziehung“ der kirchlichen Hochschulen. In: Rektorenkonferenz Kirchlicher Fachhochschulen (Hg.): Die Besten für die Kleinsten. Studiengänge der Bildung und Erziehung an kirchlichen Fachhochschulen. Lehre (S.15-29)
- Karsten, Maria- Eleonora: Vor welchen fachlichen Herausforderungen steht die evangelische Fachberatung derzeit im bildungs- und familienpolitischen Aufbruch in und rund um die Kindertageseinrichtungen, ppt. Fachkongress Beta 27./28.9.2010
- Müller , Jens (2011): Qualitätsmanagement in Kindertageseinrichtungen. Organisationale Komplexitäten erkennen und individuell nutzen. In: Schulz, Claudia/ Stammer, Heike (Hrsg.): Von der Kinder- und Jugendhilfe zur Frühkindlichen Bildung. Stuttgart (S. 80-100)
- Münch, Maria-Theresia (2010): Standortbestimmung und Neuorientierung, In: Hense, Margarita (HG): Fachberatung für Kindertageseinrichtungen, Göttingen, S. 43 - 57
- Sächsisches Staatsministerium für Jugend und Soziales (2008): Stellungnahme des Landesjugendhilfeausschusses zum Abschlussbericht der Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Strukturen und Angebote der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Sachsen
- Sell, Stefan & Kersting, Anne (2010): Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kinderbetreuung in Rheinland-Pfalz. Remagen