

Qualitätsrahmen zur Qualifizierung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen „Kompetenzprofil Inklusion“

(mit redaktionellen Anpassungen aus Sept. 2023)

Entwickelt von der Arbeitsgemeinschaft der
Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW,
LVR-Landesjugendamt Rheinland und
LWL-Landesjugendamt Westfalen-Lippe

Freie Wohlfahrtspflege NRW



IMPRESSUM

Layout und Druck:

LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung

Tel 0221 809-2418

Köln, Mai 2023

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Zielsetzung	2
3. Zielgruppe	3
4. Struktureller und inhaltlicher Rahmen	3
5. Die modulare Struktur	6
6. Möglichkeiten der Umsetzung des Qualitätsrahmens	17
6.1 Allgemeines	17
6.2 Präsenzlernen, Distanzlernen, Blended-Learning.....	17
6.3. Praxistransfer	17
6.4. Selbstlernportfolios	17
6.5. Modulabschluss.....	18
6.6. Beispiele für Szenarien zur Umsetzung der modularen Struktur	18
7. Voraussetzungen zum Abschluss von Kooperationsvereinbarungen	19
8. Formate der Information, Vernetzung und des Austausches zum Qualitätsrahmen.....	19
9. Ansprechpersonen für interessierte Bildungseinrichtungen.....	20
Anlagen.....	21

1. Einleitung

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention durch den Bundesrat und den Bundestag am 26. März 2009 garantiert der Artikel 24 in Deutschland unabhängig von den individuellen (Lern-)Voraussetzungen das Recht eines jeden Menschen auf die Teilhabe an Bildung.

Dabei ist Inklusion ein Prozess, in dem auch die gemeinsame Bildung von Kindern mit und ohne Behinderung im elementarpädagogischen Bereich umzusetzen ist. Die pädagogische Qualität, die Teamqualität sowie die Reflexions- und Fortbildungsbereitschaft der Mitarbeitenden tragen wesentlich zur inklusiven Qualität einer Tageseinrichtung für Kinder bei.

Mit der Veröffentlichung der Rheinland-Kita-Studie im Jahre 2019 wurde deutlich herausgestellt, dass die Fortbildungsangebote das notwendige Wissen zur pädagogischen Arbeit in inklusiven Settings erweitern und einer zukunftsorientierten präventiven Strategie folgen sollen und Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen eine umfassendere inklusive Handlungsorientierung benötigen, um ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu ergänzen und zu vertiefen. Eine längerfristige, kompetenzorientierte Weiterbildung durch aufeinander aufbauende Module schafft die Möglichkeit, kontinuierlich an Praxisbezüge anzuknüpfen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2021 eine Arbeitsgruppe gegründet. Unter Mitwirkung von Mitgliedern der Arbeitsausschüsse Bildung und Tageseinrichtungen für Kinder der Freien Wohlfahrtspflege NRW und den Landesjugendämtern des Landschaftsverbandes Rheinland und des Landschaftsverbandes Westfalen Lippe wurde ein „Kompetenzprofil Inklusion“ als Qualitätsrahmen zur Qualifikation von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen entwickelt.

2. Zielsetzung

Mit dem „Kompetenzprofil Inklusion“ wird ein Qualitätsrahmen für Qualifizierungen zum Thema Inklusion geschaffen. Sowohl Fachschulabsolvent*innen als auch studierte Fachkräfte können ihre grundständigen Ausbildungsinhalte vertiefen und direkt durch einen Praxisbezug umsetzen. Zudem können weitere Kompetenzen individuell ergänzt oder vertieft werden.

Die Umsetzung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe erfordert eine Befähigung und Weiterentwicklung entsprechender Qualifizierungen der Mitarbeitenden. Konstitutiv für die Bildungs- und Erziehungsarbeit ist eine inklusive Haltung, die die Teilhabe aller Kinder unter Berücksichtigung der Kinderrechte als Grundverständnis selbstverständlich umsetzt und sich durch alle Module zieht.

3. Zielgruppe

Das Kompetenzprofil Inklusion kann von Bildungsträgern der Freien Wohlfahrtspflege NRW und insbesondere deren vom Weiterbildungsgesetz NRW (WBG) anerkannten Bildungseinrichtungen umgesetzt werden. Darüber hinaus können auch mit öffentlichen und freien Trägern von Kindertageseinrichtungen sowie mit Spitzenverbänden von Kindertageseinrichtungen Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen werden. In Ausnahmefällen können sonstige Anbieter nach Absprache mit dem jeweils zuständigen Landesjugendamt im Rheinland bzw. Westfalen-Lippe Kooperationsvereinbarungen abschließen.

Die Adressat*innen der Qualifizierungen sind (pädagogische) Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen.

4. Struktureller und inhaltlicher Rahmen

Die Arbeitsgruppe hat sich mit den bereits vorhandenen Angebotsstrukturen und Inhalten in der Qualifizierungslandschaft mit Schwerpunkt Inklusion auseinandergesetzt. Nach einer Analyse möglicher Handlungsanforderungen im Tätigkeitsfeld wurden erforderliche und erwünschte Kompetenzen herausgearbeitet. Anschließend wurden die Lernvoraussetzungen und Lernbedürfnisse, insbesondere aufgrund einer heterogenen Teilnehmer*innengruppe präzisiert. Die Orientierung an Kompetenzzielen ist dabei eine wichtige Voraussetzung um grundlegende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu konkretisieren und ermöglicht gleichzeitig den Teilnehmenden eine persönliche Kompetenzeinschätzung vorzunehmen.

Modulare Lernformate sind vorteilhaft, da sie individuell und flexibel die Möglichkeit bieten, das eigene Kompetenzprofil passgenau auf- oder auszubauen. Das unterschiedliche Niveau des Personenkreises der Weiterbildung findet durch das modulare Baukastensystem Berücksichtigung. Es ermöglicht den Teilnehmenden sich einem neuen Themenfeld anzunähern aber auch vorhandenes Wissen zu erweitern und zu festigen.

Die Bildungseinrichtungen können durch die modulare Struktur auf bereits vorhandene Weiterbildungsinhalte zurückgreifen und ihre Angebote ausbauen. Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen werden durch die flexible und transparente Gestaltung der Module vereinfacht. Der Qualitätsrahmen „Kompetenzprofil Inklusion“ stellt dabei keinen neuen Ausbildungsgang dar, sondern zeigt Mindeststandards auf, die im Tätigkeitsfeld erforderlich sind.

Für jedes Modul sind neben der inhaltlichen Beschreibung von Lerninhalten jeweils vier Kompetenzziele beschrieben, um die Zielerreichung bewusst zu fokussieren mit Blick auf die Lernenden. Die Kompetenzzielorientierung wird dabei sowohl modulspezifisch als auch modulübergreifend möglich, wie nachfolgendes Schaubild verdeutlicht:

„Kompetenzprofil Inklusion“

Qualitätsrahmen zur Qualifizierung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen

Was erwirbt die teilnehmende Person an Wissen?

Was ist der Mehrwert in Hinblick auf das eigene Verständnis?



Abbildung: Logik der Kompetenzzielorientierung in jedem Modul

Im ersten Modul „Inklusive Grundlagen kennen“ wird fundiertes Basiswissen zum Thema „Inklusion“ vermittelt, dazu gehört die rechtliche Rahmung aber auch die konkrete Umsetzung von Strategien, um inklusive Prozesse anzustoßen. Bereits im ersten Modul werden Praxisbezüge hergestellt.

Im zweiten Modul „Inklusive Kultur entwickeln“ wird der Schwerpunkt auf die Entwicklung einer inklusiven Haltung und inklusiven Werten gelegt, die dann in eine inklusive Kultur der Einrichtung mündet. Dazu gehören sowohl die Biografiearbeit der Teilnehmenden aber auch Impulse zur Selbstreflexion. Ebenso ist die Auseinandersetzung mit der Philosophie der ICF Inhalt des Moduls. Es bleibt offen, hier auch zur Vertiefung Themen aus dem Pool von Modul 4 einzubinden.

Für das **dritte Modul „Inklusive Praxis leben“** stehen zwei Fortbildungstage zur Verfügung, um Vernetzungsstrukturen vor Ort kennenzulernen, die für die Förder- und Teilhabeplanung von großer Bedeutung sind. Im Sinne einer inklusiven Erziehungspartnerschaft ist es Ziel des Moduls, im Feld der unterschiedlichen Akteure sicher zu agieren, um für die Eltern und Kinder adäquate Ansprechpartner und passgenaue Unterstützungsangebote anzubieten.

Durch Wahlmöglichkeiten können im **vierten Modul individuelle Schwerpunkte** gesetzt werden. Dieses Modul ermöglicht es den Teilnehmenden, ihr individuelles Kompetenzprofil im Sinne des Prinzips des lebenslangen Lernens zu vertiefen und auf diese Weise flexibel auf personenbezogene Bedarfe einzugehen.

Durchgängig werden die theoretischen Inhalte leitfragenorientiert durch ein Selbstlernportfolio in der Einrichtung der Teilnehmenden umgesetzt und die pädagogische Praxis mit seinen möglichen Barrieren und Ressourcen im Prozess reflektiert.

Die Kooperation der Bildungseinrichtungen untereinander kann dazu beitragen, eine vielfältige Themenauswahl vorzuhalten. Empfehlenswert ist es bei dem Zusammenschluss von Bildungseinrichtungen, eine einheitliche modulare Ausarbeitung zu entwickeln.

Innerhalb des Moduls 4 ist eine hohe Flexibilisierung der zu absolvierenden Stunden möglich. So können Fortbildungstage zu jeweils 8 Unterrichtseinheiten angeboten werden oder die Stunden weiter in andere kleinere Unterrichtseinheiten nach Bedarf gesplittet werden, um eine berufsbegleitende Weiterbildung zu ermöglichen.

Die Anschlussfähigkeit der Weiterbildungsreihe an vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmenden wird durch die Wahlangebote in diesem Modul besonders deutlich. Der Themenkomplex kann darüber hinaus in diesem Modul erweitert werden und an besondere Erfordernisse oder bereits vorhandene Angebote angepasst werden.

Die Logik der modulübergreifenden Betrachtung des Lernzuwachses und Kompetenzzuwachses entspricht dem lebenslangen und individuellem Lernen.

5. Die modulare Struktur

Modul 1: Inklusive Grundlagen kennen (16 UE à 45 Minuten)

M 1.1.: Inklusion und gesetzliche Grundlagen - Historische und aktuelle Aspekte (6 UE)

M 1.2.: Barrieren aufspüren – Teilhabe ermöglichen (10 UE)

Zusätzlich: 4 UE im Selbstlerneinheiten

Empfehlung zur Teilnahme

(erst M 1.1. dann M 1.2.)

Modul 1: Inklusive Grundlagen kennen

[Modulkürzel]	[Modulverantwortlichkeit]	[Pflichtmodul/Wahlmodul]
M1	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Pflichtmodul

Kompetenzziele	
<p>WISSEN UND VERSTEHEN</p> <p>Was erwirbt die teilnehmende Person an Wissen (Mehrwert und eigenes Verständnis) im M1</p>	<p>In dem ersten Modul eignen sich die Teilnehmenden Grundkenntnisse an. Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen sowie die rechtlichen Rahmungen der Inklusion in Kindertageseinrichtungen können nachvollzogen und eingeordnet werden.</p> <p>Die Teilnehmenden wissen um inklusive Entwicklungen und können inklusive Prozesse anstoßen.</p>
<p>METHODENEINSATZ UND ERZEUGUNG VON WISSEN</p> <p>Welche Methoden werden eingesetzt, um den Wissenstransfer zu unterstützen?</p>	<p>Die Entwicklung des Inklusionsbegriffs von der Exklusion über die Integration hin zur Inklusion unter Berücksichtigung des jeweiligen historischen Kontextes, der jeweils aktuellen Gesetzgebung und der Entwicklung des Menschenbildes wird näher beleuchtet.</p> <p>Der Blick in die eigene Institution und die Reflexion der eigenen pädagogischen Praxis im Hinblick auf Barrieren und Ressourcen (als kursbegleitende „Methode“ bzw. Handwerkszeug) bilden die Klammer und können fortlaufend als Methode eingesetzt werden.</p> <p>Zum Transfer in die Praxis dienen die Methoden der Biografiearbeit und des Perspektivenwechsels.</p>

<p>KOMMUNIKATION UND TRANSFER IN DEN ARBEITSKONTEXT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für den Praxistransfer?</p>	<p>Ausgehend vom zugrunde gelegten Menschenbild und dem aktuellen Inklusionsverständnis folgt der inklusive Blick in die eigene pädagogische Praxis und den jeweiligen Arbeitskontext.</p> <p>Das erworbene Wissen erweitert die inklusive Sicht auf das System Kita. Somit können Situationen unter einem inklusiven Blickwinkel eingeordnet werden. Die pädagogische Angebotsplanung wird in Hinblick auf individuelle Teilhabe ausgerichtet, um den Bedarfen aller Kinder gerecht zu werden.</p>
<p>SELBSTVERSTÄNDNIS UND PROFESSIONALITÄT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für die individuelle Weiterentwicklung?</p>	<p>Durch die Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns werden strukturelle Ressourcen und individuelle Kompetenzen bewusst.</p> <p>Mittels Bewusstwerdung ergeben sich Anknüpfungspunkte für die pädagogische Arbeit, zum Beispiel ein inklusiv ausgerichtetes Grundverständnis sowie die Erweiterung der auf Teilhabe ausgerichteten Handlungsmöglichkeiten.</p> <p>Das vermittelte Wissen stärkt die eigene Rolle und unterstreicht den Beitrag frühkindlicher Bildung im gesamtgesellschaftlichen Kontext inklusiver Entwicklungen.</p>
<p>Lehr-/ Lerninhalte</p>	
<p>M 1.1.</p> <p>Inklusion und gesetzliche Grundlagen - Historische und aktuelle Aspekte</p>	<p>Vor welchem gesetzlichen Hintergrund handeln wir? (Relevante Auszüge der UN-Behindertenrechtskonvention, Kinderrechtskonvention, Grundgesetz, Kinderbildungsgesetz, SGB VIII, SGB IX, Bundesteilhabegesetz, Landeskinderschutzgesetz NRW; Wissen zum Eingliederungshilferecht, Bundesgleichstellungsgesetz)</p> <p>Mit welchem Selbstverständnis gestalte ich die pädagogische Praxis (Was ist mein Auftrag? Was ist meine Rolle? Welche Konsequenzen aus dem erworbenen Wissen ergeben sich für mein professionelles Handeln?)</p> <p>Kenntnis und Reflexion historischer und aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen mit Blick auf den Umgang mit Kindern mit Behinderung</p> <p>Biografiearbeit als Methode zur Reflexion des eigenen professionellen Selbstverständnisses</p>

„Kompetenzprofil Inklusion“

Qualitätsrahmen zur Qualifizierung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen

<p>M 1.2.</p> <p>Barrieren aufspüren – Teilhabe ermöglichen</p>	<p>Index für Inklusion kennen und für sich alltagspraktisch nutzen</p> <p>Auseinandersetzung mit potentiellen Barrieren in der eigenen Einrichtung (z.B. strukturell, räumlich, individuell)</p> <p>Transferaufgabe: Barrieren aufspüren in meiner Einrichtung ggf. anhand einer oder mehrerer Fragen des Index für Inklusion</p> <p>Biografiearbeit als Methode zur Reflexion des eigenen professionellen Selbstverständnisses (Stichwort: Perspektivenwechsel)</p>
--	--

Modul 2: Eine inklusive Kultur entwickeln (32 UE à 45 Minuten)

M 2.1.: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) und Förder- und Teilhabeplan (16 UE)

M 2.2.: Inklusives Selbstverständnis als pädagogische Fachkraft (8 UE)

M 2.3.: Vertiefung (thematisch optional): Inklusive Kultur im Sozialraum „Kita“ (8UE)

Zusätzlich: 8 UE im Selbstlerneinheiten

Modul 2: Eine Inklusive Kultur entwickeln

[Modulkürzel]	[Modulverantwortlichkeit]	[Pflichtmodul/Wahlmodul]
M 2.1.	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Pflicht
M 2.2.	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Pflicht
M 2.3.	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Wahlpflicht

Kompetenzziele	
<p>WISSEN UND VERSTEHEN</p> <p>Was erwirbt die teilnehmende Person an Wissen (Mehrwert und eigenes Verständnis) im M2</p>	<p>Im zweiten Modul wird ein Grundverständnis von Inklusion im Kontext des bio-psycho-sozialen Modells erworben. Auf dieser Grundlage findet die Vermittlung von teilhabeorientierten Arbeitsweisen sowie von Anwendungswissen zum Förder- und Teilhabeplan statt.</p> <p>Die Reflexion des eigenen inklusiven Selbstverständnisses bildet den Kern, um mit Blick auf den eigenen Arbeitskontext für die Entwicklung inklusiver Kulturen sensibilisiert zu sein.</p>
<p>METHODENEINSATZ UND ERZEUGUNG VON WISSEN</p> <p>Welche Methoden werden eingesetzt, um den Wissenstransfer zu unterstützen?</p>	<p>Auf der Basis der Philosophie der ICF wird die Förder- und Teilhabeplanung anhand von Fallbesprechungen aus der Praxis erprobt.</p> <p>Die eigene Haltung im Umgang mit Vielfalt wird mittels Selbstreflexion und Methoden der Biografiearbeit bewusst und kritisch geprüft (Reflexion des eigenen professionellen Selbstverständnisses).</p>

<p>KOMMUNIKATION UND TRANSFER IN DEN ARBEITSKONTEXT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für den Praxistransfer?</p>	<p>Die Kenntnis des bio-psycho-sozialen Modells sowie der ICF unterstützt bei der Wahrnehmung von Teilhabebedarfen und einer darauf abgestimmten pädagogischen Praxis- und Angebotsgestaltung. An beispielhaften Fällen wird das Arbeiten mit dem Förder- und Teilhabeplan eingeübt.</p> <p>Das erworbene Wissen sowie die Reflexion der eigenen Norm- und Wertvorstellungen erweitern die Sicht auf das einzelne Kind in seinem Umfeld.</p> <p>Der Blick auf die Wechselwirkung der Faktoren, die eine Teilhabe des Kindes einschränken, wird bewusst. Diese Perspektive hat Auswirkungen auf das Bild vom Kind und ist somit handlungsleitend für die pädagogische Arbeit.</p> <p>Der Blick wird geschärft für haltungsbedingte und strukturelle Barrieren. Durch die individuelle Schwerpunktsetzung ist der Transfer auf weitere Vielfaltsdimensionen im Sozialraum „Kita“ geschaffen.</p>
<p>SELBSTVERSTÄNDNIS UND PROFESSIONALITÄT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für die individuelle Weiterentwicklung?</p>	<p>Der veränderte Blickwinkel auf das Kind und auf strukturelle Barrieren eröffnet Möglichkeitsräume für das pädagogische Handeln.</p> <p>Die ICF-orientierte Förder- und Teilhabeplanung ist an den individuellen Bedarfen des Kindes ausgerichtet.</p> <p>Das erworbene Wissen stärkt die eigene professionelle Fachlichkeit in der Arbeitsumgebung.</p>
<p>Lehr-/ Lerninhalte</p>	
<p>Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das bio-psycho-soziale Modell kennen • Den Behinderungsbegriff gem. § 2 SGB IX inhaltlich erschließen • Die Philosophie der ICF kennen und verstehen • Die Teilhabedimensionen der ICF kennen und alltagspraktisch nutzen • Das Festlegen kleinschrittiger Teilhabeziele erproben • Konsequenzen für die pädagogische Arbeit ableiten können • Schnittstellenkommunikation auf Grundlage der ICF

Förder- und Teilhabeplan	<ul style="list-style-type: none">• Den Förder- und Teilhabeplan in seiner Systematik kennen (Grundlagenwissen)• Den Förder- und Teilhabeplan anwenden können (Anwendungswissen)• Mittels Fallbesprechungen den Förder- und Teilhabeplan im eigenen Arbeitskontext nutzen können (Transfer)• Transferaufgabe: Fallbezogene Bearbeitung des Förder- und Teilhabeplans in der eigenen Einrichtung
Biografiearbeit: Inklusives Selbstverständnis als pädagogische Fachkraft	<ul style="list-style-type: none">• Sich mit biografisch erworbenen Annahmen über „Behinderung“ oder „Anders-Sein“ kritisch auseinandersetzen• Auftretende Gefühle in der Konfrontation mit „Behinderung“ oder anderen Vielfaltsdimensionen<ul style="list-style-type: none">• reflektieren, normalisieren und einordnen (Angst, Ekel, Widerstände, negative Gefühle und Assoziationen)• in Bezug setzen mit Praxiserfahrungen, Ausnahmen und positiven Begegnungen• Gemeinsame Reflexion der bisherigen Modulinhalte:<ul style="list-style-type: none">• Was hat sich im Hinblick auf mein Verständnis von Inklusion und von Behinderung bereits verändert?• Mit welchem Selbstverständnis gestalte ich die pädagogische Praxis (Was ist mein Auftrag? Was ist meine Rolle? Welche Konsequenzen aus dem erworbenen Wissen ergeben sich für mein professionelles Handeln?)• Transferaufgabe am Ende des Moduls: Wie hat sich meine Sicht auf „Behinderung“ verändert?
Vertiefung - Inklusive Kultur im Sozialraum „Kita“	<ul style="list-style-type: none">• Individuelle Vertiefung am Bedarf des eigenen Arbeitskontextes orientiert, um das Entstehen einer inklusiven Kultur im Sozialraum „Kita“ anzustoßen und weiterzudenken.

„Kompetenzprofil Inklusion“

Qualitätsrahmen zur Qualifizierung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen

3. Modul: Inklusive Praxis leben (16 UE à 45 Minuten)

M 3.1.: Vernetztes Wissen und Partner*innen im Sozialraum (8 UE)

M 3.2.: Inklusive Erziehungspartnerschaft (8 UE)

Zusätzlich: 4 UE im Selbstlerneinheiten

Empfehlung zur Teilnahme

(frühestens parallel zu M 2; spätestens nach Absolvieren des M 2)

Modul 3: Inklusive Praxis leben

[Modulkürzel]	[Modulverantwortlichkeit]	[Pflichtmodul/Wahlmodul]
M 3.1.	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Pflichtmodul
M 3.2.	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Pflichtmodul

Kompetenzziele	
WISSEN UND VERSTEHEN Was erwirbt die teilnehmende Person an Wissen (Mehrwert und eigenes Verständnis) im M3	Im dritten Modul steht die Vernetzung und der Austausch der pädagogischen Mitarbeitenden im Vordergrund, um den Blick explizit auf das vernetzte Wissen, auf die Partner im Sozialraum sowie inklusive Erziehungspartnerschaften zu richten. Es wird Grundlagenwissen erworben, um eine inklusive Erziehungspartnerschaft auf Augenhöhe zu gestalten, die für eine empathische Begleitung notwendig ist. Das Kennen der Möglichkeiten der Vernetzung und des Austausches im Sozialraum bilden den Kern, um die inklusive und am Kind orientierte Grundhaltung in das System Kita zu tragen.

<p>METHODENEINSATZ UND ERZEUGUNG VON WISSEN</p> <p>Welche Methoden werden eingesetzt, um den Wissenstransfer zu unterstützen?</p>	<p>Grundlagen der Auseinandersetzung mit dem Sozialraum (Begrifflich, Formen der Aneignung und Gestaltung von Sozialräumen) sind bekannt.</p> <p>Um den Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis zu unterstützen, werden ausgewählte Methoden der Sozialraumanalyse, des Perspektivenwechsels sowie der Methoden einer vom Kind ausgehenden lösungs- und bedarfsorientierten Gesprächsführung mit Eltern eingesetzt.</p> <p>Mittels des kollegialen Austausches wird der eigene Kenntnisstands zum Sozialraum in der eigenen Arbeitsumgebung reflektiert und erweitert.</p>
<p>KOMMUNIKATION UND TRANSFER IN DEN ARBEITSKONTEXT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für den Praxistransfer?</p>	<p>Die Hilfestrukturen, Wege und Ansprechpersonen zur Beratung von Personensorgeberechtigten (Eltern) sind bekannt. Als Beratungsgrundlage ist es zentral, die Sozialraum-Partner*innen vor Ort zu kennen, die im Beratungsprozess der Förder- und Teilhabeplanung wichtig sind.</p> <p>Darüber hinaus kann eine Verweisberatung mittels Kenntnis der sozialräumlich relevanten Infrastruktur erfolgen.</p> <p>Die Erweiterung des eigenen professionellen Selbstverständnisses und die Kommunikation auf Augenhöhe mit den Personensorgeberechtigten bieten die Basis für eine langfristige Erziehungspartnerschaft.</p>
<p>SELBSTVERSTÄNDNIS UND PROFESSIONALITÄT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für die individuelle Weiterentwicklung?</p>	<p>Das vermittelte Wissen trägt zu einer Rollen- und Auftragsklärung bei</p> <ul style="list-style-type: none">• „Ich kenne meinen Auftrag!“• „Ich kenne meinen Arbeitsbereich und kann diesen abgrenzen!“• „Ich weiß, an wen ich beratend im Sozialraum bzw. innerhalb des eigenen Arbeitskontextes lotse!“ <p>Auf diese Weise wird die eigene Rolle sowie die Rolle im System bewusst!</p> <p>Der Wert und die Wirkung des eigenen professionellen Handelns werden reflektiert.</p>

Lehr-/ Lerninhalte	
Vernetztes Wissen und Partner im Sozialraum	<ul style="list-style-type: none">• Was ist mein Auftrag?• Wer ist für welche Anliegen in meinem Arbeitskontext zuständig?• Wie kann ich mich entsprechend meiner Rolle und Zuständigkeit abgrenzen und lotsen?• Wer sind meine Partner*innen im Sozialraum (z.B. Sozialpädiatrische Zentren, Frühförderzentren, Jugendamt, Familienzentren, Ärzt*innen und Therapeut*innen, weitere Beratungsstellen ...)• Welche Angebote sind passgenau für die jeweilige Familie im Sozialraum vorhanden?• Sozialraumspezifische Schwerpunktsetzungen unter Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive sind möglich.• Transferaufgabe: Mittels einer Sozialraumbegehung im Team das Angebotsspektrum erfassen (Stadtteilbegehung)
Inklusive Erziehungspartnerschaft	<ul style="list-style-type: none">• Familie als System verstehen und in seiner Vielfalt begreifen.• Hintergrundwissen zum Umgang mit Widerständen bei Erziehungssorgeberechtigten (Eltern)• Wissen über Verarbeitungsprozesse seitens der Erziehungssorgeberechtigten vom Anfangsverdacht einer (drohenden) Behinderung bis hin zur Diagnosemitteilung• Grundtechniken kennen zur Gestaltung einer vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Dialog mit den Erziehungssorgeberechtigten (Eltern)• Kenntnis der Schritte zur Beantragung und der Unterstützungsmöglichkeiten zur Beantragung von Leistungen der Eingliederungshilfe

4. Modul: Inklusive Schwerpunkte setzen (16 UE à 45 Minuten)

M 4.1.: Erster Schwerpunkt (bedarfsorientiert und individuell) (8 UE)

M 4.2.: Zweiter Schwerpunkt (bedarfsorientiert und individuell) (8UE)

Zusätzlich: 4 UE im Selbstlerneinheiten

Modul 4: Inklusive Schwerpunkte setzen

[Modulkürzel]	[Modulverantwortlichkeit]	[Pflichtmodul/Wahlmodul]
M 4.1.	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Wahlpflichtmodul
M 4.2.	Von der jeweiligen Bildungseinrichtung zuzuordnen	Wahlpflichtmodul

Kompetenzziele	
<p>WISSEN UND VERSTEHEN</p> <p>Was erwirbt die teilnehmende Person an Wissen (Mehrwert und eigenes Verständnis) im M4?</p>	<p>Im vierten Modul setzen die Teilnehmenden individuelle Schwerpunkte und wählen thematische Vertiefungen, die idealerweise anschlussfähig im Arbeitskontext sind.</p> <p>Das in den vorangegangenen Modulen erworbene Wissen kann so gefestigt werden (Qualitätsrahmen). Im Sinne des Life-Long-Learning-Prinzip wird einer individuellen Schwerpunktsetzung begegnet. Die flexible Gestaltung des Modul 4 schafft eine hohe Anschlussfähigkeit individueller Fortbildungsbedarfe der Teilnehmenden. Der Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis wird unterstützt.</p>
<p>METHODENEINSATZ UND ERZEUGUNG VON WISSEN</p> <p>Welche Methoden werden eingesetzt, um den Wissenstransfer zu unterstützen?</p>	<p>Zur Erzeugung von vertieftem Wissen und Verstehen werden je nach fachlichem Schwerpunkt geeignete Methoden und Verfahren ausgewählt.</p>

<p>KOMMUNIKATION UND TRANSFER IN DEN ARBEITSKONTEXT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für den Praxistransfer?</p>	<p>Die Auswahl von persönlichen oder fachlichen Schwerpunkten im Rahmen des „Kompetenzprofil Inklusion“ kann in Absprache mit der Einrichtungsleitung oder in Rücksprache mit dem Träger erfolgen, um neben den Individuellen, auch die Bedarfe der jeweiligen Einrichtung mitzudenken.</p> <p>Das erworbene Fach- und Handlungswissen aus Modul 4 befähigt pädagogische Mitarbeitende dazu inklusive Strukturen anzustoßen, Barrieren abzubauen und Teilhabe für alle Kinder und Familien zu ermöglichen.</p>
<p>SELBSTVERSTÄNDNIS UND PROFESSIONALITÄT</p> <p>Welchen Mehrwert hat das erworbene Wissen für die individuelle Weiterentwicklung?</p>	<p>Die individuelle Schwerpunktsetzung ermöglicht die Aneignung von Expert*innenwissen.</p> <p>Aufgrund der Schärfung inklusiver Blickwinkel und des Erwerbs weiterer pädagogisch-fachlicher Handlungsoptionen erfahren sich pädagogische Mitarbeitende als inklusiv kompetent und gestärkt in ihrer professionellen Fachlichkeit.</p>
<p>Lehr-/ Lerninhalte</p>	
<p>Beispiele für fachthemenspezifische mögliche Vertiefungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit medizinischen Diagnosen in der inklusiven Praxis • Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung • Anti-Bias • Geschlechtliche Vielfalt / Diversität • Gesprächsführung mit Eltern • Mehrsprachigkeit • Umgang mit Intersektionalität • Migration und Behinderung • Armutssensibilität • Kinderrechte und Partizipation • Diskriminierungssensible Beschwerdeverfahren • Schutzkonzepte unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe von Kindern mit (drohender) Behinderung • etc.

6. Möglichkeiten der Umsetzung des Qualitätsrahmens

6.1 Allgemeines

Die konzeptionelle und organisatorische Rahmung des Kompetenzprofils Inklusion liegt weiterhin bei den Bildungseinrichtungen und ermöglicht einen großen Gestaltungsspielraum. Die modulare Ausrichtung der Weiterbildung ermöglicht eine Kooperation der Bildungseinrichtungen, so dass eine gemeinsame Planung der Module denkbar ist.

Das „Kompetenzprofil Inklusion“ ist als **Empfehlung** zu verstehen, es gibt einen **Mindestrahmen** vor, um Anforderungen in inklusiven Settings besser umsetzen zu können. Die Bildungseinrichtungen können sich an diesen Mindeststandard für eine inklusive Weiterbildung orientieren, sie aber auch um Bedarfe vor Ort ergänzen. Wie häufig die Module angeboten werden, ist abhängig von Bedarfen und Strukturen vor Ort. Die Modulstruktur beschreibt als Unterrichtseinheit einen zeitlichen Umfang von 45 Minuten.

Eine individuelle Beratung der Teilnehmenden zur Aufstellung eines persönlichen Modulplans sollte schon vor Beginn der Weiterbildung ermöglicht werden. Eine regelmäßige und aktive Teilnahme an der Weiterbildung ist nicht nur Voraussetzung für die abschließende Modulbescheinigung, sondern vielmehr um die Vernetzung sowie Anschlussfähigkeit der Inhalte im eigenen Berufsfeld zu gewährleisten. Für jedes Modul wird den Teilnehmenden eine Modulbescheinigung ausgestellt.

6.2 Präsenzlernen, Distanzlernen, Blended-Learning

Die Qualifizierung kann sowohl in Präsenz als auch im Distanz-Lernen mittels Selbstlerneinheiten oder aber digitale Formen des Lernens/Lehrens umgesetzt werden. Angepasst an die örtlichen Begebenheiten und unter Berücksichtigung der berufsbegleitenden Ausrichtung der Module ist das Angebot variabel gestaltbar.

6.3. Praxistransfer

Durch eine praxisorientierte Umsetzung mittels Fallbeispielen und Lernsituationen können theoretische Inhalte anschaulich vermittelt werden und anschließend in den Arbeitsprozess des eigenen Teams in der Kindertageseinrichtung eingebunden werden.

Die Weiterbildung sollte sich daher an Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen richten, die die Module **berufsbegleitend** besuchen.

6.4. Selbstlernportfolios

Ein **Selbstlernportfolio** kann als Instrument der Theorie-Praxis-Verzahnung genutzt werden. Es ist sinnvoll, Zeit für die Erarbeitung von eigenen Lernzielen/Umsetzungszielen und anschließender Reflexion nach der Praxisphase zu berücksichtigen.

Ebenso kann ein **persönliches Kompetenzbuch**, das den Teilnehmenden Raum zur Selbstreflexion gibt, eigene Ziele und ein Resümee über erworbene Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Entwicklungsbedarfe abbilden.

Die Festlegung, welche Themen im Verlauf der Weiterbildung individuell von den Teilnehmenden gewählt werden, können sich durch solche Reflexionselemente verändern, da Bedarfe erst durch den Transfer in die Praxis sichtbar werden können.

6.5. Modulabschluss

Beim Abschluss eines Moduls handelt es sich um eine Selbstkontrolle des Lernstandes in Form einer Reflexion der eigenen Kompetenzbilanzierung, die dynamisch Lernentwicklungen und Lernwege aufzeigt. In diesem Sinne ist der Abschluss des Moduls durch eine individuelle Präsentation in unterschiedlichen Formaten möglich und kann auch als Gruppenarbeit erfolgen. Die jeweils für die Lerngruppe geeignete Form wählt die jeweilige Bildungseinrichtung aus und kann diese bedarfs- und adressat*innenorientiert anpassen. Mögliche Modulabschlüsse sind zum Beispiel die Abschlussarbeit, ein Beratungsgespräch und Reflexion, ein E-Portfolio, eine Einsendeaufgabe, die Erarbeitung eines Konzeptes, eine Lern- und Reflexionsaufgabe, ein Fachgespräch, eine Projektarbeit, eine Posterpräsentation, ein Praxisbericht, ein Referat, ein Rollenspiel oder anderes. Wichtig ist, dass der gewählte Modulabschluss inhaltlich anschlussfähig an das Berufsfeld der Teilnehmenden ist und Inklusionsbezug hat.

6.6. Beispiele für Szenarien zur Umsetzung der modularen Struktur

Die Angaben der Stundenumfänge in den Modulen sind als empfehlende Mindestangabe zu verstehen. Darüber hinaus können weitere Weiterbildungsinhalte angeboten werden. Es ist der Bildungseinrichtung möglich, die modulare Struktur in einem reinen Präsenzformat, einem reinen digitalen Format oder einen Blended-Learning-Format anzubieten. Oben benannte Möglichkeiten lassen sich in Form von Selbstlerneinheiten und Präsenzeinheiten (Kontaktzeit in Präsenz oder aber in der Kontaktzeit in digitaler Form) auf die gesamte modulare Struktur oder aber einzelne Module beziehen. Kern der Entscheidung für die Form des Angebotes sollte das Erreichen der Adressat*innen in der Fläche sein, unabhängig davon, ob diese in ländlichen oder städtischen Regionen auf das Bildungsangebot zugreifen.

Eine Bildungseinrichtung kann die modulare Struktur alleine vorhalten oder sich mit weiteren Bildungseinrichtungen zusammenschließen:

- Beispiel 1: Bildungseinrichtung 1 kooperiert mit Bildungseinrichtung 2 und teilt sich die Umsetzung der Module auf.
- Beispiel 2: Bildungseinrichtung 1 bietet die Module 1 bis 3 an und gibt Hinweise, welche Angebote zum Modul 4 entsprechend der empfohlenen Stundenumfänge besucht werden können.
- Beispiel 3: Bildungseinrichtung 1 bietet Modul 1 an, Bildungseinrichtung 2 bietet Modul 2 an, Bildungseinrichtung 3 bietet Modul 3 an. Spezifische Themen, die dem Modul 4 angeboten werden, können bei den Bildungseinrichtungen 1 bis 3 abgerufen werden.

Das Angebotsspektrum ist der interessierten Adressat*innengruppe transparent zu machen.

Im Nachfolgenden sind einige Szenarien eines möglichen Aufbaus beispielhaft aufgeführt.

Szenario 1:



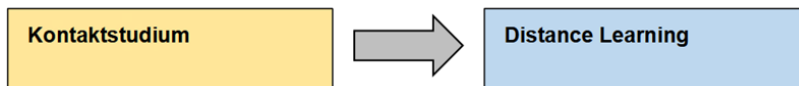
Bei dieser Variante folgt auf jede Kontakteinheit eine Distanz-Lernphase. Der Vorteil besteht darin, dass in der Präsenz erlernte Inhalte und Fähigkeiten flexibel und im eigenen Tempo wiederholt und im beruflichen Tätigkeitsfeld gefestigt werden können.

Szenario 2:



Eine weitere Möglichkeit besteht darin, vor der ersten Kontakteinheit eine Distanz-Lernphase eingebaut wird, in der der Wissensstand jedes einzelnen Teilnehmenden erfasst und auf den gleichen Stand gebracht werden kann. Dies bietet den Vorteil, dass die Präsenzphase um die Wissensangleichung verkürzt und direkt mit vertiefenden Inhalten gestartet werden kann

Szenario 3:



Folgt auf eine (lange) Kontakt-Phase eine Phase der räumlichen Trennung, kann diese als Distanz-Lernphase genutzt werden. Auch hier soll das erworbene Wissen angewandt und gesichert werden. Dabei können Online-Inhalte und aktive Rückfragen seitens der Dozierenden unterstützen.

7. Voraussetzungen zum Abschluss von Kooperationsvereinbarungen

Besteht bei einer Bildungseinrichtung Interesse an dem Schließen einer Kooperationsvereinbarung und erfüllt die unter Punkt 3. benannten Voraussetzungen, dann nimmt die Bildungseinrichtung aktiv Kontakt zum jeweils zuständigen Landesjugendamt auf und signalisiert das Interesse an einer Kooperationsvereinbarung zum „Kompetenzprofil Inklusion“.

Das Landesjugendamt stellt sicher, dass Kooperationen nur mit den unter Punkt 3. genannten Bildungseinrichtungen geschlossen werden. Die Einrichtungen können in der Regel nachweisen, dass Sie zu dem Kreis der adressierten Einrichtungen gehören. Das zuständige Landesjugendamt kann bei Bedarf zu den Rahmenbedingungen beraten. Im Anschluss kann eine Kooperationsvereinbarung geschlossen werden.

8. Formate der Information, Vernetzung und des Austausches zum Qualitätsrahmen

Zur Akquise möglicher Bildungseinrichtungen, den Qualitätsrahmen Inklusion umzusetzen und Kooperationen landesweit zu ermöglichen, bieten die Landesjugendämter im Rheinland (LVR und LWL) eine Web-Sprechstunde an.

Jährliche Netzwerktreffen für teilnehmende Bildungseinrichtungen schaffen die Möglichkeit sich auszutauschen, den Qualitätsrahmen zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

9. Ansprechpersonen für interessierte Bildungseinrichtungen

LVR-Landesjugendamt

Jeanette Cremer – Fachberatung

Telefon: 0221 – 809-4060

Mail: Jeanette.Cremer@lvr.de

LWL-Landesjugendamt

Beatrice Prinz – päd. Referentin

Telefon: 0251 - 591-8385

Mail: Beatrice.Prinz@lwl.org

Arbeitsausschuss Bildung der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Dr. Thorsten Eggers – Koordinator

Telefon: 0202 28 22 234

Mail: Eggers@paritaet-nrw.org

Anlage

Zusammenfassung der Unterrichtsstundenanteile der Module 1 bis 4

Modul 1: Inklusive Grundlagen kennen	16 UE
M 1.1.: Inklusion und gesetzliche Grundlagen - Historische und aktuelle Aspekte	6 UE
M 1.2.: Barrieren aufspüren – Teilhabe ermöglichen	10 UE
Zusätzlich für das Selbstlernen:	4 UE

Modul 2: Eine inklusive Kultur entwickeln	32 UE
M 2.1.: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) und Förder- und Teilhabeplan	16 UE
M 2.2.: Inklusives Selbstverständnis als pädagogische Fachkraft	8 UE
M 2.3.: Vertiefung (thematisch optional): Inklusive Kultur im Sozialraum „Kita“	8 UE
Zusätzlich für das Selbstlernen:	8 UE

3. Modul: Inklusive Praxis leben	16 UE
M 3.1.: Vernetztes Wissen und Partner*innen im Sozialraum	8 UE
M 3.2.: Inklusive Erziehungspartnerschaft	8 UE
Zusätzlich für das Selbstlernen	4 UE

4. Modul: Inklusive Schwerpunkte setzen	16 UE
M 4.1.: Erster Schwerpunkt (bedarfsorientiert und individuell)	8 UE
M 4.2.: Zweiter Schwerpunkt (bedarfsorientiert und individuell)	8 UE
Zusätzlich für das Selbstlernen:	4 UE

