

Dr. Dagmar Berwanger & Anna Spindler

Gesamtkonzept

für die berufliche Weiterbildung für
Kindertageseinrichtungen in Bayern



Inhalt



Einleitung	4
1 — Grundlegendes zum Gesamtkonzept	6
1.1 Auf einen Blick – die wichtigsten Eckpunkte	7
1.2 Der Überblick: Aufbau und Inhalt des Gesamtkonzepts	8
1.2.1 Einblick in die Qualifizierungsblöcke	9
1.2.2 Die Inhalte der Qualifizierungen	11
2 — Prinzipien des Lernens und des Kompetenzerwerbs im Gesamtkonzept	14
2.1 Eine sinnvolle Verknüpfung von analogem und digitalem Lernen	15
2.2 Das nachhaltige Lernen als durchgängiges Prinzip	17
2.3 Die kompetenzorientierte Gestaltung von Qualifizierungsangeboten	19
2.3.1 Block A – Kompetenzen als Assistenzkraft	20
2.3.2 Block B – Kompetenzen als Ergänzungskraft	21
2.3.3 Block C – Kompetenzen als Fachkraft	21
3 — Die Umsetzung des Gesamtkonzepts	22
3.1 Bayernweite Umsetzung	23
3.2 Der Praxistransfer im Fokus	23
3.3 Die Module im Gesamtkonzept	23
3.4 Das Multiplikatorensystem - Aufgabe und Rolle	24
3.5 Die Multiplikatorenqualifizierung und -zertifizierung	24
3.6 Die Finanzierung der Module	25
3.7 Gezielte Öffentlichkeitsarbeit	25
3.8 Die Beratungsmöglichkeiten	25
4 — Qualitätssicherung	26
4.1 Die Zulassung, Zertifizierung und Prüfungsabnahme in den Modulen	27
4.2 Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation	28
4.2.1 Das Evaluationskonzept	28
4.2.2 Methodisches Vorgehen	29

Einleitung

Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels in bayerischen Kindertageseinrichtungen (vgl. Paulsteiner, Dederer & Danay, 2023) rief das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) 2022 das Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung ins Leben. Dies war ein mutiger und zugleich ein notwendiger Schritt, von dem alle beteiligten Akteure profitieren. Bereits kurz nach dem Start ermöglicht das Gesamtkonzept eine unmittelbare und spürbare personelle Entlastung für bayerische Kindertageseinrichtungen und bietet ergänzend zur klassischen Erzieher- und Kinderpflegeausbildung neue Zugänge und Qualifikationswege für den Quer- und Neueinstieg einer pädagogischen Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen an.

Das Gesamtkonzept richtet sich an Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und zugleich an pädagogische Kräfte, die sich weiterqualifizieren wollen. Es bietet ihnen ein kompetenzorientiertes, attraktives, berufsbegleitendes Qualifizierungsmodell. Aus der Evaluation wissen wir, dass für diese Zielgruppe meist aus familiären oder altersbedingten Gründen keine klassische Ausbildung mehr in Frage kommt. Die Mehrheit der Teilnehmenden und Interessierten verfügt bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium, blickt auf eine oftmals mehrjährige Berufserfahrung zurück, hat Kinder und ist im Durchschnitt etwa 40 Jahre alt.

Das Gesamtkonzept ist der konkrete Umsetzungsschritt einer Handlungsempfehlung aus dem "Bündnis für frühkindliche Bildung in Bayern". Es wurde vom StMAS initiiert, die inhaltliche und fachliche Umsetzung übernimmt das Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP). Von Anfang an wurde das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) und das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) einbezogen. Enge Partner bei der Entwicklung des Gesamtkonzepts waren neben dem "Bündnis für frühkindliche Bildung in Bayern" die Mitglieder der Expertenkommission (siehe 3.1).

Das Gesamtkonzept bietet einen konsistenten inhaltlichen Rahmen und sichert mit einem engmaschigen Monitoring und einer intensiven Begleitung der Referentinnen und Referenten („Multiplikatorinnen und Multiplikatoren“) die hohe Qualität für die Umsetzung in allen Regionen Bayerns. Die inhaltliche Konzeption basiert auf aktuellen, fachlich begründeten Erkenntnissen und bezieht moderne Methoden in die Qualifizierung ein. Das Konzept wird stetig angepasst und aktualisiert, um den Bedarfen der Praxis noch besser gerecht zu werden.

Alle Qualifizierungs-Module sind kompetenzorientiert gestaltet und fokussieren auf die Anforderungen, die

an Assistenz-, Ergänzungs- und Fachkräfte in der Praxis gestellt werden. Das Blended Learning Format beinhaltet selbstorganisierte Lernphasen sowie standardisierte Zertifizierungsvoraussetzungen in allen Modulen. Die Abschlüsse von Modul 4 (Ergänzungskraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen) und Modul 5 (Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen) sind als Berufszugang für Bayern durch eine Allgemeinverfügung gesetzlich verankert und bieten somit langfristige Perspektiven.

Die Träger von Kindertageseinrichtungen, die mit Quereinsteigenden arbeiten, berichten von positiven Erfahrungen und einer sichtbaren Entlastung für die Teams. Um den Praxistransfer zu stärken ist eine sehr enge Verzahnung zwischen Weiterbildung und Praxis-tätigkeit in allen Phasen der Qualifizierung vorgesehen und wird durch eine passgenaue, begleitende Praxisanleitung in der Einrichtung unterstützt.

Die Umsetzung des Gesamtkonzepts entwickelte sich rasch – unterstützt von gezielten Kampagnen in den sozialen Medien – zum Erfolgsmodell. Alle großen freien Träger in Bayern, Weiterbildungsanbieter sowie zahlreiche Kommunen und Landkreise beteiligen sich mittlerweile am Gesamtkonzept und lassen vermehrt eigene Multiplikatorinnen und Multiplikatoren qualifizieren oder bieten Module mit freiberuflichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an.

Mittlerweile ist das Gesamtkonzept in allen Regionen Bayerns gut angenommen worden: Seit dem Start konnte ein enormer Zuwachs an Kursen registriert werden. Verstärkt fragen Kommunen an, die das Gesamtkonzept nutzen wollen, um vorausschauend ihr Personal für die Umsetzung des Ganztagsanspruchs ab 2026 zu qualifizieren.

Bei der Erhebung im November 2024 wurden insgesamt über alle Module (abgeschlossen, laufend oder zukünftig) etwa 10.300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer registriert. Zu berücksichtigen sind hier Mehrfachregistrierungen, da die Module aufeinander aufbauend gebucht werden. Dennoch entspricht dies einem erheblichen Personenkreis, der dem Kita-Markt in Bayern (Stand 15. November 2024) zusätzlich zur Verfügung steht.

Das Land Bayern hat dem Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen eine mutige Maßnahme entgegen gestellt, welche die Qualität der frühen Bildung stärkt und zahlreichen motivierten Personen berufliche Chancen eröffnet, die sie bisher (noch) nicht hatten.

München, November 2024

Dr. Dagmar Berwanger & Anna Spindler
Projektverantwortliche

1

Grundlegendes zum Gesamtkonzept

1.1

Auf einen Blick – die wichtigsten Eckpunkte

1.2.

**Der Überblick: Aufbau und Inhalt
des Gesamtkonzepts**

Ziel des Gesamtkonzeptes ist es, einem interessierten Personenkreis eine praxisnahe Qualifizierung auf hohem fachlichem Niveau für die Tätigkeit in einer bayerischen Kindertageseinrichtung zu ermöglichen, bei attraktiven Aufstiegsmöglichkeiten und rechtlich verankerten Abschlüssen.

Basierend auf der curricularen Grundlage des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans (BayBEP), seinen Handreichungen und aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Frühpädagogik, dem Lernen und der Effektivität von Qualifizierungen wurde ein durchlässiges, modulares und berufsbegleitendes Qualifizierungskonzept entwickelt. Dieses bietet den Teilnehmenden vielfältige Perspektiven für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen.

1.1 Auf einen Blick – die wichtigsten Eckpunkte

DAS GESAMTKONZEPT IST...	
<p style="text-align: center;">kompetenzorientiert gestaltet</p> <p>Die angehenden Assistenz-, Ergänzungs- und Fachkräfte erwerben die Kompetenzen, die sie in ihrer praktischen Tätigkeit in der Kita für das Ausüben ihrer Rolle benötigen und werden dafür passgenau vorbereitet (im Sinne des Deutschen Qualifikationsrahmens - DQR).</p>	<p style="text-align: center;">hochwertig und innovativ</p> <p>Die Weiterbildung arbeitet mit den aktuellsten Inhalten aus Forschung und Praxis und hat einen hohen Praxisbezug. Das Konzept funktioniert mit innovativen Methoden und in Kombination aus Präsenzunterricht, Online-Workshops und selbstorganisierten Online Einheiten (SOL).</p>
<p style="text-align: center;">modular aufgebaut, flexibel und anschlussfähig</p> <p>Berufliche Vorerfahrungen werden berücksichtigt und je nach Voraussetzung können sich Teilnehmende zur Assistenz-, Ergänzungs- oder zur Fachkraft weiterqualifizieren bzw. direkt in ein höheres Modul quereinsteigen.</p>	<p style="text-align: center;">flächendeckend</p> <p>Über ein Multiplikatorensystem wird sichergestellt, dass die Module in hoher Qualität in allen Regionen Bayerns angeboten werden können.</p>
<p style="text-align: center;">berufsbegleitend und praxisorientiert</p> <p>Bereits während der Qualifizierung sammeln die Teilnehmenden als Assistenz-, Ergänzungs- oder später als Fachkraft wichtige Praxiserfahrungen. Das ist eine Win-Win-Situation für die Teilnehmenden und zugleich für Einrichtungen, die so von Anfang an Unterstützung erhalten.</p>	<p style="text-align: center;">nachhaltig und tragfähig</p> <p>Die Zertifikate von Modul 4 und Modul 5 ermöglichen den Einsatz in allen bayerischen Kindertageseinrichtungen und dem schulischen Ganzttag und sind durch die Allgemeinverfügung zum Vollzug der Kinderbildungsverordnung in Bayern gesetzlich verankert. So können Teilnehmende und Arbeitgeber langfristig planen und gemeinsam die Zukunft der frühen Bildung in Bayern gestalten.</p>



1.2 Der Überblick: Aufbau und Inhalt des Gesamtkonzepts

Die Qualifizierung umfasst drei große Blöcke (A, B, C) mit insgesamt fünf Modulen (siehe Abbildung 1).

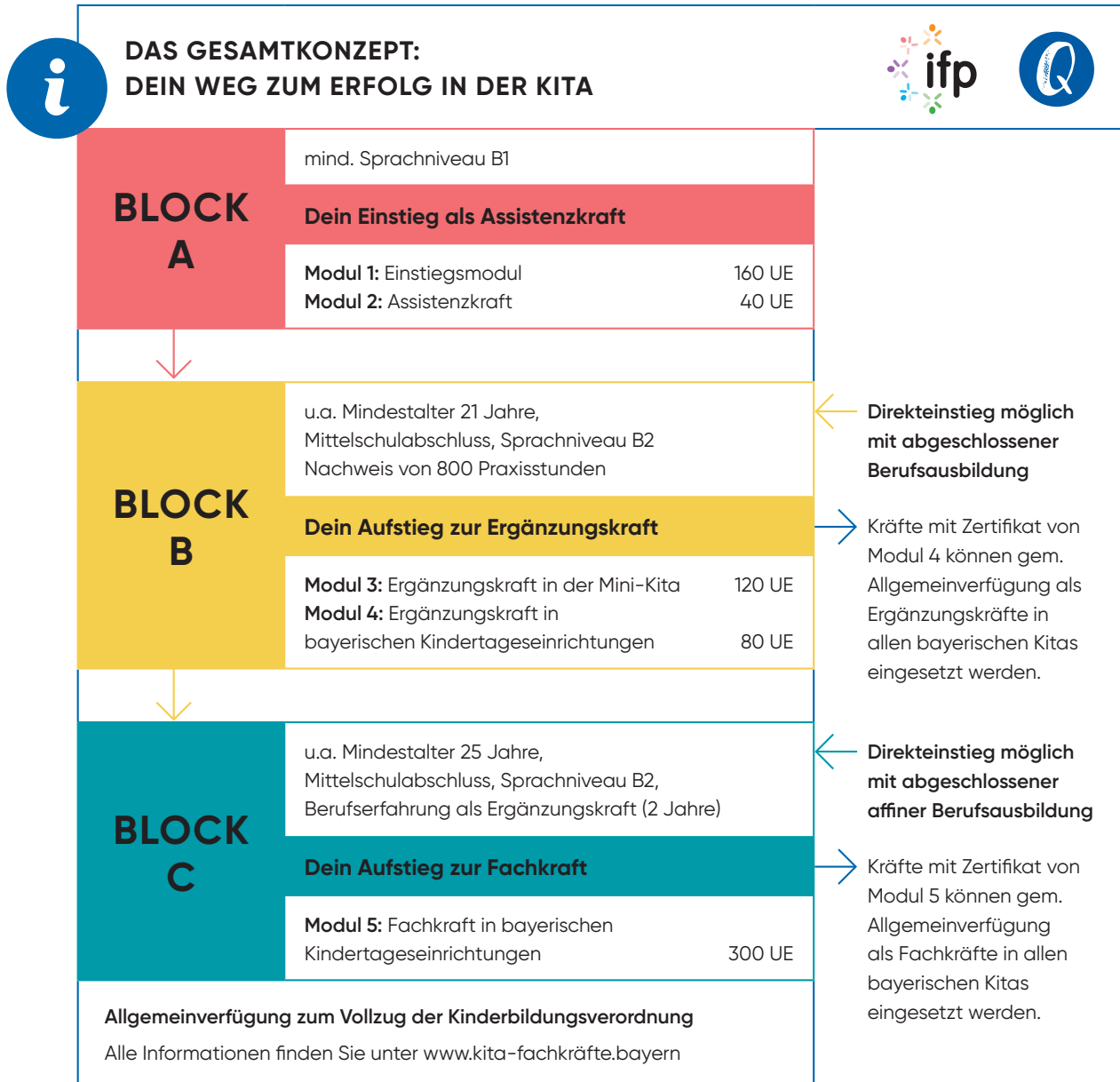


Abb. 1 Gesamtkonzept im Überblick

Quereinsteigende können die Module aufeinander aufbauend absolvieren oder, mit den entsprechenden Zugangsvoraussetzungen, in alle Module quer einsteigen (vgl. auch www.kita-fachkraefte.bayern). Die Qualifizierung je Modul wird um die entsprechenden Praxiszeiten ergänzt und dauert bei einem Durchlaufen aller Module 1 bis 5 in Summe mindestens vier Jahre.

Die Qualifizierung in den Modulen umfasst durchgängig, und ab Modul 3 verpflichtende, modulspezifisch festgelegte Praxiszeiten.

1.2.1 Einblick in die Qualifizierungsblöcke



Block A: Der Einstieg in die Kita

(Umfang: 200 Unterrichtseinheiten, Dauer: mind. 6 Monate)

Dieser Zugang ist für Quereinsteigende konzipiert, die bisher noch wenig Erfahrung in der Kindertageseinrichtung (Kita) gesammelt haben, sich für eine pädagogische Tätigkeit qualifizieren möchten und, bei einer anderen Erstsprache als Deutsch, über den Nachweis ausreichender deutscher Sprachkenntnisse auf dem Mindestniveau B1 verfügen.

Die Module 1 und 2 qualifizieren zur **Assistenzkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen**. Nach erfolgreichem Abschluss von Modul 1 können die Personen als Assistenzkraft in einer Kita angestellt und entsprechend vergütet werden. Ein Quereinstieg in Modul 2 ist beispielsweise für Personen mit Pflegeerlaubnis (Kindertagespflegepersonen) möglich.

Als Assistenzkraft unterstützen Quereinsteigende die Fach- und Ergänzungskräfte der Kindertageseinrichtung im pädagogischen Alltag. Assistenzkräfte können so Praxiserfahrung sammeln und sich ohne Druck entscheiden, ob sie sich ihre berufliche Zukunft in der Kita vorstellen können. Die Module 1 und 2 begleiten Teilnehmende bei ihrem Quereinstieg in die Kindertageseinrichtung in Bayern und unterstützen sie, die wichtigsten Grundlagen für die Kita-Praxis zu erwerben.



Block B: Der Weg zur Ergänzungskraft

(Umfang: 200 Unterrichtseinheiten, Dauer: mindestens 12 Monate)

Dieser Block ist für die Weiterqualifizierung von Personen mit Praxiserfahrung (mind. 800 Stunden) im Kita-Bereich konzipiert und qualifiziert Teilnehmende, die mindestens 21 Jahre alt sind, Deutschkenntnisse auf dem Mindestniveau B2 (bzw. Deutsch als Erstsprache) sowie mindestens einen Mittelschulabschluss nachweisen können.

Modul 3 und 4 befähigen die Teilnehmenden dazu, zunächst als **Ergänzungskraft in der Mini-Kita** und später als **reguläre Ergänzungskraft in den bayerischen Kindertageseinrichtungen** den pädagogischen Alltag verantwortungsvoll mitzugestalten. Das Wissen zu frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung wird vertieft und jene Kompetenzen gestärkt, die professionelles Handeln als Ergänzungskraft in der Kita, auch in schwierigen Situationen, sicherstellen. Dazu zählen beispielsweise die Stärkung der Interaktionskompetenz im Umgang mit Kindern oder der Kommunikationsfähigkeit in der Zusammenarbeit mit Eltern und im Team.

Ab Beginn von Block B ist eine Tätigkeit in einer Kita, in der Großtagespflege, im schulischen Ganztags- und (unter bestimmten Voraussetzungen) in der Mittagsbetreuung notwendig. Eine qualifizierte Praxisanleitung durch eine Fachkraft ist Voraussetzung für die Teilnahme an den Modulen 3 und 4.

Ab dem Start der Weiterbildung kann im Kita-Bereich mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Anstellung gem. § 16 Abs. 6 Satz 2 Kinderbildungsverordnung (AVBayKiBiG) erfolgen. Der erfolgreiche Abschluss von Modul 4 ist gesetzlich in Bayern durch die Allgemeinverfügung geregelt und damit ist für die Tätigkeit als Zweitkraft keine Einzelfallgenehmigung durch die Aufsichtsbehörde mehr notwendig.



Block C: Der Weg zur Fachkraft

(Umfang: 300 Unterrichtseinheiten, Dauer: mindestens 15 Monate)

Block C richtet sich an berufserfahrene Ergänzungskräfte, die sich zur **Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen** weiterqualifizieren möchten. Neben den sonstigen Zugangsvoraussetzungen in Modul 5, wie z.B. einem Mindestalter von 25 Jahren, entsprechenden Deutschkenntnissen mindestens auf B2-Niveau oder dem erfolgreichen Mittelschulabschluss oder höher, ist zudem eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung als (genehmigte) Ergänzungskraft nachzuweisen. Modul 5 bereitet die Teilnehmenden darauf vor, der hohen Verantwortung in Hinblick auf die Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder, der Bildungspartnerschaft mit Eltern und im Zusammenwirken im Team der Einrichtung gerecht zu werden.

Es ist damit das anspruchvollste und längste Modul des Gesamtkonzepts. Die Durchführung der insgesamt 300 Unterrichtseinheiten nimmt insgesamt rund 15 Monate in Anspruch. In der Qualifizierung erwerben die Teilnehmenden fundiertes Wissen, vertiefte praktische Kompetenzen und eine klare Professionalität, damit sie passend für ihre zukünftige Rolle und deren Herausforderungen vorbereitet sind.

Da im Modul 5 von Anfang an eine sehr enge Verknüpfung von Theorie und Praxis gelebt wird, erfordert die Kursteilnahme das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses (mindestens 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) als Ergänzungskraft in einer staatlich geförderten Kindertageseinrichtung in Bayern unter qualifizierter Praxisanleitung einer Fachkraft.

Mit erfolgreichem Abschluss der Zwischenprüfung (in etwa der Hälfte des Modul 5) ist mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Anrechnung als Fachkraft in den Anstellungsschlüssel gem. § 16 Abs. 6 AVBayKiBiG möglich. Der erfolgreiche Abschluss von Modul 5 ist gesetzlich in Bayern durch die Allgemeinverfügung geregelt und die Tätigkeit als Fachkraft bedarf keiner Einzelfallgenehmigung durch die Aufsichtsbehörde.





1.2.2 Die Inhalte der Qualifizierungen

Die **inhaltliche Ausrichtung** aller Module trägt folgenden Beschlüssen der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) sowie dem darauf basierenden länderübergreifenden Lehrplan für Erzieherinnen und Erzieher Rechnung:

- der Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der KMK vom 07.11.2002 i. d. F. vom 16.12.2021),
- dem gemeinsamen Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ (Beschluss der JFMK vom 14.12.2010 und der KMK vom 16.09.2010),
- dem kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik (Beschluss der KMK vom 01.12.2011 i.d.F. vom 24.11.2017),
- dem länderübergreifenden Lehrplan für Erzieherinnen und Erzieher (2012) einer länderübergreifenden Experten-Kommission.

Innerhalb der Leitplanken dieser Beschlüsse wurden, basierend auf dem BayBEP seinen Handreichungen sowie wissenschaftlichen Erkenntnisse über hohe pädagogische Qualität, die Inhalte der Module spezifiziert.

Die Lerneinheiten aller Module weisen enge Bezüge zu allen Lernfeldern des länderübergreifenden Lehrplans und den darauf basierenden bayerischen Lehrplänen auf – dem Lehrplan für die Berufsfachschule für Kinderpflege in Bayern und dem Lehrplan für die Fachakademie für Sozialpädagogik in Bayern.

Alle Module des Gesamtkonzepts sind inhaltlich in 7 Lerneinheiten unterteilt.

Folgende 7 Lerneinheiten (LE) wurden modulübergreifend definiert:

LE 1: Professionelle Haltung, Aufgabe und Rolle
LE 2: Rechtliche Grundlagen
LE 3: Interaktionsqualität und Beziehungsgestaltung
LE 4: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern und Übergänge
LE 5: Wahrnehmen, Beobachten und Dokumentieren, Planen und Begleiten von Bildungsprozessen
LE 6: Verständnis von Lernen, Entwicklung und Bildung
LE 7: Zertifizierung

Die Systematik der 7 Lerneinheiten zieht sich als roter inhaltlicher Faden über alle Module. Je nach Modul findet eine Vertiefung und zunehmende Ausdifferenzierung innerhalb der Lerneinheiten statt, bezogen auf den Kompetenzerwerb, der zur Ausgestaltung der Rolle als Assistentkraft (Block A), als Ergänzungskraft (Block B) und als Fachkraft (Block C) notwendig ist.

In allen Modulen und Lerneinheiten werden die **Fachkompetenzen und personalen Kompetenzen** nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), basierend auf den Grundsätzen des BayBEP gestärkt (vgl. AK DQR, 2011).

Die Inhalte des Gesamtkonzepts für die praktische Umsetzung der Module sind standardisiert in den Modulen und jeweiligen Lerneinheiten festgeschrieben. Zudem sind modulspezifische Zugangsvoraussetzungen, ein verbindliches Weiterbildungskonzept, einheitliche Kursmaterialien sowie klare Zertifizierungsleistungen definiert.

Den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren stehen dementsprechend auf der intern geschützten KITA HUB Bayern Datenablage "Seafle" neben Folienbögen, Materialien und standardisierten Formularen auch ausformulierte **Modulkonzepte** für die Module 1 bis 5 zur Verfügung. Diese bieten einen Überblick über die verbindlichen Modulhalte, die Aufteilung der Unterrichtseinheiten auf die 7 Lerneinheiten mit den jeweiligen Inhalten, den anvisierten Kompetenzen, einem Materialienverweis und Hinweise für die praktische, methodische Umsetzung.

Ein exemplarischer Einblick in die Lerneinheiten der einzelnen Module findet sich in der Praxishandreichung zum Gesamtkonzept (vgl. Spindler, Berwanger & Remberger, 2024).



**Für alle Module 1 bis 5 besteht folgender einheitlicher Rahmen,
der die Qualität definiert und sicherstellt:**



- Modulspezifische Zugangsvoraussetzungen setzen Qualitätsstandards und berücksichtigen vorhandene Qualifikationen und berufliche Erfahrungen.
- Modulspezifische Konzeptionen (mit jeweiligen Inhalten, Kompetenzziele, Methodenbausteinen, Materialien) zeigen auf, was, wie und auf welchem Kompetenzniveau in den Modulen gelernt und das wie das Erlernte der Praxis umgesetzt wird. Die Konzepte sichern ein einheitliches Vorgehen und gewährleisten inhaltliche Standards in allen Modulen.
- Zentral über den KITA HUB Bayern zur Verfügung gestellte Informationen, Aufgabenstellungen und Quizfragen zum selbstorganisierten Lernen ermöglichen Vergleichbarkeit und Standardisierung bezüglich Inhalt und Kompetenzerwerb – auch in individuellen Online-Settings.
- Einheitliche Materialien, z.B. Foliensätze, Videomaterial oder Broschüren, sichern hohe fachliche Qualität, basierend auf aktuellen wissenschaftlichen Grundlagen.
- Modulspezifische Zertifizierungsvoraussetzungen, die über alle Lerneinheiten zum Tragen kommen, dokumentieren den Lernerfolg und visualisieren für die Teilnehmenden und die Kursleitung den Lernprozess.
- Monitoring: In jedem Modul werden alle Teilnehmenden dreimal befragt (Vollerhebung). Mit den vorliegenden Daten können Qualifizierungswege engmaschig nachvollzogen und gezielt auf Feedback reagiert werden. Dies stellt zudem eine Basis für die Weiterentwicklung des Gesamtkonzeptes dar.



2

Prinzipien des Lernens und des Kompetenzerwerbs im Gesamtkonzept

2.1

**Eine sinnvolle Verknüpfung von
analogem und digitalem Lernen**

2.2.

**Das nachhaltige Lernen als
durchgängiges Prinzip**

2.3

**Die kompetenzorientierte Gestaltung
von Qualifizierungsangeboten**

Die beiden Qualifizierungsangebote im Rahmen des Gesamtkonzepts – sowohl die Qualifizierung der Teilnehmenden in den Weiterbildungskursen als auch die Qualifizierung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – gestalten sich im Sinne folgender grundlegender Annahmen zum Lernen und zum Kompetenzerwerb:

- **Lernen als sinnvolle Verknüpfung von analogem und digitalem Lernen**
- **Nachhaltiges Lernen als durchgängiges Prinzip**
- **Kompetenzorientierte Gestaltung aller Qualifizierungsangebote**

Aus dieser Grundphilosophie leiten sich die verwendeten Methoden in den Weiterbildungskursen, die grundlegenden Kriterien von prozessorientiertem Lernen, die Zertifizierungsleistungen sowie die Eck-Pfeiler des Train-the-Trainer Modells der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ab.

2.1 Eine sinnvolle Verknüpfung von analogem und digitalem Lernen

Das Gesamtkonzept verfolgt ein Blended Learning Format. Dies bedeutet, dass sich alle Lernarrangements durch die Kombination von synchronen und asynchronen Phasen auszeichnen, die ineinander übergreifen und sinnvoll miteinander verzahnt sind. Entsprechend der Verarbeitungstiefe nehmen die Lernangebote Bezug auf die vier Qualitätsstufen des ICAP-Modells (Chi & Wylie, 2014): von passiven über aktive, konstruktive bis hin zu interaktiven Lernaktivitäten.

Die Ausgestaltung der Lernsettings durch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ist abhängig von den jeweiligen Anforderungen an die Rolle und Bedarfe der Teilnehmenden sowie der Lern- und Handlungsziele der jeweiligen Module. Als verbindliche Basis wird die Plattform KITA HUB Bayern (www.kita.bayern) mit seinen digitalen Instrumenten und den Moodle-Kursräumen mit entsprechender Ausstattung genutzt. Der KITA HUB Bayern ist ein digitales Dienstleistungs- und Bildungsangebot des StMAS und des IFP für das frühpädagogische Arbeitsfeld in Bayern. Die vielfältigen Online-Dienste und Angebote sind kostenfrei und datenschutzkonform.



Synchrone Phasen finden statt

- in Präsenz (mindestens 1/3 der vorgegebenen Unterrichtseinheiten des jeweiligen Moduls oder mehr) in einem analogen Kurs- oder Veranstaltungsraum
- sowie in Online Präsenz (mindestens 1/3 der vorgegebenen Unterrichtseinheiten des jeweiligen Moduls oder weniger) in einem Videokonferenzraum, beispielsweise auf dem KITA HUB Bayern.

Asynchrone Phasen (mindestens 1/3 der vorgegebenen Unterrichtseinheiten des jeweiligen Moduls) werden in Form von

- selbstorganisiertem Lernen („SOL“) in dem jeweiligen Kursraum auf dem KITA HUB Bayern
- oder als Transferaufgabe in der Praxiseinrichtung durchgeführt.

Für jedes Modul steht ein eingerichteter Kursraum auf dem KITA HUB Bayern zur Verfügung („Prototyp“), der von den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren individuell für den jeweiligen Kurs gezielt ergänzt und ausgestaltet werden kann. Die selbstorganisierten Lernphasen bieten den Teilnehmenden den Vorteil, sich zeitlich flexibel, ortsunabhängig und im eigenen individuellen Tempo noch einmal mit den Inhalten auseinander zu setzen, Aufgaben zu bearbeiten, in Ruhe die Praxiserfahrung und das Gelernte zu reflektieren und sich auf die nächsten Termine vorzubereiten.

Im Überblick:

<p>Präsenzphasen</p> <p>(mindestens 1/3 oder mehr)</p>	<p>Wertvolle Zeit in der Gruppe sinnvoll nutzen</p> <p>Fokus: Gemeinsame Arbeit an Praxisfällen, gemeinsame Diskussion und Reflexion, Training von Kompetenzen, Beobachten, konstruktives Feedback geben und erhalten, die Beziehungsebene der Gruppe stärken</p>
<p>Online-Workshops</p> <p>(mindestens 1/3 oder weniger)</p>	<p>Kurze moderierte Lerneinheiten in regelmäßigen Abständen</p> <p>Fokus: die Gruppe zusammenhalten, kontinuierliches Lernen, Austausch über Lernfortschritte, Lerninhalte und Aufgabenstellungen, Besprechung von Problemen und Praxissituationen, Einstieg in neue Inhalte und Themen</p>
<p>Selbstgesteuerte Onlinelernereinheiten</p> <p>(ca. 1/3 der Zeit)</p>	<p>Sich zeitlich und örtlich autark mit neuen Inhalten auseinandersetzen</p> <p>Fokus: sich neue Inhalte, Hintergrundwissen oder Praxishinweise erarbeiten, Aufgabenstellungen mit verschiedenen digitalisierten Hintergrundinhalten und verschiedenen Medien erledigen, Transferaufgaben in der Kita umsetzen</p>



2.2 Das nachhaltige Lernen als durchgängiges Prinzip

Verstehen und Können anstatt fehlerfreiem Reproduzieren

Das Gesamtkonzept verfolgt durchgängig das Ziel eines Wissenserwerbs und Wissenstransfers im Sinne von nachhaltigem Lernen und Kompetenzerwerb. Daraus resultiert ein Verstehen und Verknüpfen von Gelerntem und damit verbunden die Möglichkeit des bewussten Transfers in die Praxis. Dies bedeutet, dass die Teilnehmenden, entsprechend angepasst an das jeweilige Modul, darin gestärkt werden, ihr analog und digital erworbenes Wissen zu verstehen, miteinander zu verknüpfen und konkret in ihrem praktischen Alltag anzuwenden. Das Gesamtkonzept sieht sich damit in der Verantwortung, die Quereinsteigenden zu stärken, neue und herausfordernde Aufgaben des Kita-Alltags anhand der erlernten Kompetenzen zu lösen und ihr Verhalten entsprechend zu reflektieren. Dadurch entwickelt sich Sicherheit im Vorgehen und Souveränität, im Sinne von professionellem pädagogischem Handeln und der Organisation von Bildung in Kindertageseinrichtungen (vgl. Seeger, D. & Holodynski, M., 2022).

Kooperatives „ko-konstruktives“ Lernen

Nur wer aktiv dabei ist, lernt! In diesem Sinne basieren die Qualifizierungskurse des Gesamtkonzepts auf den Grundsätzen und Prinzipien eines aktiven, selbstgesteuerten und partizipativen Lernens (vgl. Chi & Wylie, 2014). Im Vordergrund stehen dabei konstruktiv-interaktive Lernaktivitäten und ein möglichst hoher Anteil an Eigenaktivität der Teilnehmenden.

Entsprechend der Grundphilosophie des BayBEP verfolgt konsequenterweise auch das Gesamtkonzept den Ansatz der Ko-Konstruktion, bei dem Lernen als sozialer Prozess verstanden wird, als „effective engaged learning“ (Bowmann, 2001) – entsprechend dem Lernen in den ersten Lebensjahren. Das heißt, Lernen findet vor allem in einem Kontext statt, in dem die Teilnehmenden aktiv am Lernprozess beteiligt sind. Im gemeinsamen Dialog mit anderen haben sie in einer lernenden Gemeinschaft die Möglichkeit, Dinge zu hinterfragen, zu reflektieren, eigene Erklärungsansätze und Hypothesen zu entwickeln. So lernen sie unterschiedliche Perspektiven kennen und tauschen sich mit anderen darüber aus (vgl. Fthenakis, 2009, Berwanger, 2019).

Freude am Lernen anstatt Angst vorm Versagen

Lernen funktioniert dann am nachhaltigsten, wenn gleichzeitig das Areal im Gehirn aktiviert ist, das für die Verarbeitung von Emotionen zuständig ist, das sogenannte „limbische System“. Konkret bedeutet dies, dass entscheidende Voraussetzungen für nachhaltiges Lernen emotionale Sicherheit und Wohlbefinden sind. Lernen eingebettet in emotional bedeutsame Beziehungen, begleitet durch eine feinfühlig Person, ist also nicht nur für das Lernen in den ersten Lebensjahren von Bedeutung (vgl. Hüther, 2006, Braun, Helmeke & Bock, 2009). Stress oder Angst beeinträchtigt dieses System negativ. Zentrale Fragen, die über den Lernerfolg einer Qualifizierung entscheidend sein können, sind daher beispielsweise: Fühlen wir uns wohl in unserer Qualifizierung? Was macht Angst? Was Freude? Wie kann ich mit übermäßigem Stress umgehen? Wie schaffe ich es, mich zu regulieren und zu beruhigen, um wieder in die „Exploration“ zurückzukehren? Neben einer offenen, positiven Lernatmosphäre und einer engen Zusammenarbeit in der Lerngruppe werden die Quereinsteigenden in ihren sozialen und emotionalen Kompetenzen gestärkt – eine Kernkompetenz für professionelle pädagogische Interaktionen und für eine langfristige Zufriedenheit im Beruf.

Die bewusste Wahrnehmung und Reflexion eigener Emotionen, die so genannte „metaemotionale Kompetenz“, spielt für den Lernerfolg und vor allem für die spätere Begleitung des Lernprozesses eine entscheidende Rolle (vgl. u.a. Sunderland, 2006). Impulsregulation und soziale Interaktionen können gelernt werden und stellen eine relevante Kompetenz für professionelle pädagogische Interaktionen dar. Feinfühligkeit sich selbst gegenüber ist die Voraussetzung, um feinfühlig auf die Bedürfnisse Anderer einzugehen. Eine bedürfnisorientierte Haltung setzt Empathie der pädagogischen Kraft voraus, die Bereitschaft und Neugierde, den Blick für die Bedürfnisse der Kinder einzunehmen sowie Wissen über die Entwicklung und das Lernen in den ersten Lebensjahren zu erwerben.

Dies sind maßgebliche Ziele der Module, bis hin zur professionellen Umsetzung von sozial-emotionalem Lernen (SEL) als durchgängiges Prinzip aller Bildungsprozesse in Kindertageseinrichtungen.

Mentalisieren und Reflektieren als Basis für die Weiterentwicklung

Bei der Diskussion um zentrale personale Kompetenzen von pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen wird stets auf die Bedeutung der „Haltung“ der pädagogischen Kräfte hingewiesen. Dabei geht es um ein sehr grundsätzliches Verständnis davon, über welche Kompetenzen und Kenntnisse ein Kind verfügt, in welcher Individualität es gesehen wird, welche Gestaltungsmöglichkeiten es hat und wie die Interaktion mit ihm am besten gestaltet werden kann. Diese professionelle Haltung setzt vor allem eine tiefgehende Reflexion des eigenen Handelns und der eigenen Person voraus. Als Kernkompetenz wird in der Literatur dabei von einer „Mentalisierungsfähigkeit“ berichtet, die entscheidend für die Qualität der Beziehungs- und Interaktionsgestaltung mit Kindern und deren Familien sowie auch im Team untereinander ist (vgl. Georg et al, 2023, Weyhe, 2019). „Mentalisieren“ bedeutet, über Gedanken, Gefühle, Wünsche, Ziele, Motive und Überzeugungen von sich selbst und von anderen nachzudenken“ (Georg, 2023).

Mentalisierungskompetenz als Voraussetzung für hohe Interaktionsqualität in Kindertageseinrichtung findet sich daher in allen Modulen des Gesamtkonzeptes wieder. Als eine geeignete Methode zur Stärkung dieser Kompetenz ist das Videofeedback als verpflichtende Zertifizierungsaufgabe in allen drei Blöcken festgelegt.

Konstruktives Fehlermanagement und Fehlerfreundlichkeit

Wirkliches Verständnis entsteht im eigenen Tun und beim Fehlermachen. Daher besteht im Rahmen des Gesamtkonzeptes durchgängig eine positive Fehlerkultur, in der Fehler als Basis für Reflexion und Weiterentwicklung verwendet werden anstatt Angst zu bewirken. Das Lernprinzip der positiven Fehlerkultur eröffnet für die oftmals prüfungsängstlichen Teilnehmenden einen vertrauten Rahmen, in dem sie sich ausprobieren dürfen.

2.3 Die kompetenzorientierte Gestaltung von Qualifizierungsangeboten

Die Qualifizierung innerhalb des Gesamtkonzepts basiert, wie bereits oben beschrieben, auf einem kompetenzorientierten Blended Learning Modell, das den praktischen Anforderungen der Tätigkeit als Assistenzkraft, Ergänzungskraft und Fachkraft Rechnung trägt.

Grundlage aller Module ist es, die Fachkompetenzen und personalen Kompetenzen entsprechend des DQR stets auf Basis der Haltung, Philosophie und Prinzipien des BayBEP zu stärken. Das Kompetenzparadigma des DQR zielt vor allem auf eine umfassende Handlungskompetenz ab, im Sinne als „Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich individuell und sozial verantwortlich verhalten zu können“ (DQR, 2011). Nach diesem Verständnis werden für jedes Modul und den jeweiligen sieben Lerneinheiten jene fachlichen und personalen Kompetenzen gestärkt, die zur Handlungskompetenz von qualifizierten Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkräften beitragen.

Zusammengefasst: In jedem Modul und in jeder Lerneinheit erfolgt, mit zunehmender Differenzierung und entsprechend der späteren Rolle und Verantwortung, eine Orientierung an folgenden Kompetenzbereichen:

1. Fachkompetenzen im Sinne von „Wissen“ und „Fertigkeiten“

2. Personale Kompetenzen im Sinne von „Sozialkompetenzen“ und „Selbstkonzept“

Das heißt, folgende Kompetenzen müssen im Zuge der Weiterbildung erreicht werden:

1. Die Teilnehmenden verfügen nach Abschluss eines Moduls auf unterschiedlich ausdifferenziertem Niveau über die notwendige pädagogische, psychologische und rechtliche Fachkompetenz, um entsprechend als Assistenzkraft, Ergänzungskraft oder Fachkraft handeln zu können. Je nach Modul vertiefen sie dabei ihr Wissen in den einzelnen Lerneinheiten und erwerben entsprechende Fertigkeiten, dieses Wissen im pädagogischen Alltag mit zunehmender Professionalität umzusetzen. Die dabei erworbenen Handlungskompetenzen orientieren sich an den Anforderungen an ihre Rolle als Assistenzkraft, Ergänzungskraft oder Fachkraft. Dies bedeutet beispielsweise, zunehmend Sicherheit als Assistenzkraft in den Abläufen und Strukturen des pädagogischen Alltags zu gewinnen, diesen als Ergänzungskraft mitzugestalten oder Bildungs- und Lernprozesse als Fachkraft in der Einrichtung zu verantworten.

2. Die Teilnehmenden sind entsprechend den Anforderungen ihres Moduls in ihren personalen Kompetenzen gestärkt, um sich ihrer Rolle und Aufgabe entsprechend professionell und verantwortlich in der Kita zu verhalten. Dabei werden sie in ihrer Lernkompetenz gestärkt und zur Selbstreflexion angeregt. Dies umfasst beispielsweise die Handlungskompetenz, als Assistenzkraft Interaktionen mit Kindern feinfühlig zu begleiten, als Ergänzungskraft Konflikte zwischen Kindern zu moderieren bis hin zur Führung herausfordernder Elterngespräche als Fachkraft. Die Teilnehmenden sind in ihrem Selbstkonzept gestärkt und in der Lage, ihre pädagogische Haltung – auch vor dem Hintergrund der eigenen Biografie, persönlicher Erfahrungen, Werte und Überzeugungen – zunehmend professionell mit Blick auf den Bildungsauftrag des BayBEP zu reflektieren.

Der Kompetenzzuwachs wird im Rahmen von verbindlichen Zertifizierungsvoraussetzungen kontinuierlich während der Weiterbildung und jeweils zum Abschluss des Moduls kontrolliert, dokumentiert und bei Vorliegen aller in den Modulen geforderten Leistungen mit einem entsprechenden Zertifikat bescheinigt.

Die Qualifizierung über alle fünf Module findet analog des Qualitätszirkels kompetenzorientierter Gestaltung von Weiterbildung nach Fröhlich-Gildhoff u.a. (2011) statt. Dieses Vorgehen basiert auf Handlungsschritten, die als zirkulärer Prozess dargestellt sind. Folgende nicht strikt voneinander abgrenzbare und zirkulär ineinandergreifende Schritte sind dabei definiert (vgl. Fröhlich-Gildhoff, 2011, ergänzt und abgewandelt von Leitner, 2013):

1. Kompetenzorientierte Grundhaltung (weiter-)entwickeln
2. Ziele absprechen
3. Rahmenbedingungen berücksichtigen und gestalten
4. Lehr-Lernformate kompetenzorientiert gestalten
5. Kompetenzzuwachs einschätzen, dokumentieren, rückmelden
6. Transfer vorbereiten

Die nachfolgende Übersicht gibt einen exemplarischen Einblick, welche Kompetenzen pro Block im Fokus stehen. Dabei ist es das übergeordnete Ziel, die Handlungsorientierung in der angestrebten Rolle als Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkraft stetig weiterzuentwickeln.



2.3.1 Block A Kompetenzen als Assistenzkraft

Erwartungen an die Handlungskompetenz

Modul 1 bereitet grundsätzlich auf die Tätigkeit in einer bayerischen Kindertageseinrichtung vor und ebnet den Weg, um in Modul 2 mit zunehmender Souveränität und Sicherheit die Aufgaben als Assistenzkraft umzusetzen, sich am Bildungsort Kita (mit all seinen Akteuren) gut zurechtzufinden, das Team im pädagogischen Alltag zu unterstützen sowie Kinder bedürfnisorientiert und feinfühlig zu begegnen.

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden erwerben grundlegendes Wissen zum Bildungsort Kita und dem Bildungs- und Lernverständnis sowie zu den rechtlichen Grundlagen, einschließlich der Notwendigkeit von Beobachtung und



Dokumentation und der Zusammenarbeit und Kommunikation mit Eltern. Die Fertigkeiten im Umgang mit Kindern sowie in der Kommunikation im Team und mit Eltern werden gestärkt.

Personale Kompetenz

Die Teilnehmenden erlangen zunehmende Selbstständigkeit als Assistenzkraft, um unter Anleitung Aufgaben im pädagogischen Alltag zu übernehmen – zum Beispiel in der Bring- und Holsituation, beim Spiel, bei der Raumgestaltung, während der Essenssituation, der Wickelsituation, im Rahmen von Projekten, Ausflügen. Die angehenden Assistenzkräfte erwerben dabei zunehmend Teamfähigkeit und können ihre eigenen Kompetenzen, ihre Haltung und ihre Lernbiografie reflektieren.



2.3.2 Block B Kompetenzen als Ergänzungskraft

Erwartungen an die Handlungskompetenz

Die Teilnehmenden von Modul 3 und 4 werden auf dem Weg zu ihrer professionellen Rolle als Ergänzungskraft begleitet und gezielt in ihrer Handlungskompetenz als Ergänzungskraft in einer Minikita oder Kita gestärkt. Nach Abschluss der Qualifizierung verfügen sie über die Souveränität, mit den wechselnden Herausforderungen im Kita-Alltag umzugehen und in Absprache mit ihrer Fachkraft bzw. Praxisanleitung und/oder Leitung den Bildungsprozess mit zu verantworten und selbstständig pädagogisch zu planen, zu handeln und zu reflektieren.

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden erwerben fachtheoretisches Wissen in allen sieben Lerneinheiten und verfestigen ihre Fertigkeiten zum Transfer ihres Wissens in den pädagogischen Alltag. Dazu zählen beispielsweise ein fachlich fundiertes Verständnis von Lernen und

Bildung sowie die Fertigkeiten zur pädagogisch professionellen Gestaltung von Interaktionsprozessen, vor allem in Hinblick auf Partizipation der Kinder und Familien oder den Umgang mit herausfordernden pädagogischen Situationen.

Die angehenden Ergänzungskräfte entwickeln eine erweiterte Vorstellung der Bildungsbereiche und erwerben Fertigkeiten, wie sie diese in den unterschiedlichen Bildungsorten gezielt und mit hoher Interaktionsqualität umsetzen können.

Personale Kompetenz

Die Teilnehmenden erwerben Routine im Hinblick auf Schlüsselprozesse (Beobachten und Dokumentieren, Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern, Übergänge etc.) und sind in der Lage, diese regelmäßig zu reflektieren. Erkenntnisse aus eigenen Reflexionsprozessen setzen sie in ihrer Arbeit um und entwickeln ihre Kompetenzen stetig weiter.



2.3.3 Block C Kompetenzen als Fachkraft

Erwartungen an die Handlungskompetenz

Modul 5 stärkt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrer pädagogischen Professionalität als Fachkraft, um beispielsweise Bildungsprozesse in der Kindertageseinrichtung zu verantworten, mit komplexen Anforderungen in der Einrichtung umgehen zu können, den Kita-Alltag fachlich fundiert zu gestalten, eine Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit der vielfältigen Elternschaft zu leben oder den Lernprozess der Kinder in unterschiedlichen pädagogischen Settings gezielt zu unterstützen.

Fachkompetenz

Die angehenden Fachkräfte verfügen über eine wissenschaftliche Fundierung ihrer Tätigkeit. Dies beinhaltet vertieftes Fachwissen in allen Lerneinheiten, z.B. einem differenzierten Verständnis von Bildung, Lernen, Inklusion und Partizipation oder Fachkompetenz in den einzelnen Bildungsbereichen. Sie erwerben die

Fertigkeiten, rechtliche und pädagogische Grundlagen in unterschiedlichen Situationen praktisch umzusetzen sowie Bildungsprozesse und Interaktionen, basierend auf regelmäßiger Beobachtung und Dokumentation, nach innen (Kinder, Team) und außen (Eltern, Träger, Schule, Gemeinde, Fachdienste) zu steuern.

Personale Kompetenz

Die in Modul 5 erworbenen personalen Kompetenzen befähigen zur Leitung von Gruppen sowie zur Organisation von Einrichtungen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickeln zunehmend eine professionelle Perspektive und reflektieren ihre Rolle als Fachkraft. Sie verantworten die Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern, werden darin gestärkt auch herausfordernde Elterngespräche professionell zu meistern und bei Bedarf mit Fachdiensten in den Austausch zu treten. Pädagogische Schlüsselprozesse werden in Eigenverantwortung umgesetzt.

3

Die Umsetzung des Gesamtkonzepts

3.1.

Bayernweite Umsetzung

3.2

Der Praxistransfer im Fokus

3.3

Die Module im Gesamtkonzept

3.4

**Das Multiplikatorensystem -
Aufgabe und Rolle**

3.5

**Die Multiplikatorenqualifizierung
und -zertifizierung**

3.6

Die Finanzierung der Module

3.7

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit

3.8

Die Beratungsmöglichkeiten

Zentrales Ziel des Gesamtkonzepts ist, ein großes, flächendeckendes Angebot und passende Qualifizierungsmöglichkeiten in allen Regionen Bayerns zu entwickeln und zugleich die inhaltliche Qualität zu berücksichtigen. Dies erfordert in der Umsetzung eine enge Einbindung der Akteure vor Ort, also Kommunen, Träger von Kindertageseinrichtungen, Weiterbildungsanbieter und die Aufsichtsbehörden, um den Erfolg bei der Fachkräftegewinnung durch ihre Beiträge sichern zu können.

3.1. Bayernweite Umsetzung

Um all diese Akteure zusammen zu bringen und deren Perspektiven in die Weiterentwicklung des Gesamtkonzepts einfließen zu lassen, wurde eine begleitende Expertenkommission gegründet. Neben den Vertreterinnen und Vertretern des StMAS, StMUK und IFP sind an der Expertenkommission beteiligt:

- **die großen freigemeinnützigen Träger von Kindertageseinrichtungen,**
- **der Bayerische Städtetag, Bayerische Landkreistag und Bayerische Gemeindetag,**
- **die Weiterbildungsinstitute in freigemeinnütziger Trägerschaft und privater Trägerschaft, die sich am Gesamtkonzept beteiligen,**
- **die Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Fachakademien für Sozialpädagogik,**
- **die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Bayern.**

3.2 Der Praxistransfer im Fokus

Die Wissensanwendung, oft auch Lerntransfer genannt, meint den Transfer von „neu Gelerntem aus dem Lernkontext in den realen Anwendungskontext“ (Hense & Mandl, 2011). Damit spannt der Lerntransfer den Bogen zur pädagogischen Handlung, worin sich die Wirksamkeit der vorangegangenen Lernprozesse und deren Nachhaltigkeit offenbaren. Erst bei der Umsetzung von neu gelerntem Wissen in die Praxis kann von einem tatsächlichen Kompetenzerwerb der pädagogischen Kräfte gesprochen werden (Hoffer, 2017).

Im Gesamtkonzept spielt dieser Praxistransfer eine entscheidende Rolle, indem der Kompetenzerwerb eng verzahnt und im Austausch zwischen Weiterbildung und Praxisort erfolgt. Somit können Kompetenzen sinnvoll und unter „realen“ Bedingungen entwickelt und nachhaltig verankert werden. Eine

professionelle Praxisanleitung vor Ort ist ein entscheidender Erfolgsgarant für die Umsetzung des Gesamtkonzepts. Begleitend zu den Kursen aller Module werden für die Praxisanleitungen Unterstützungsmaterial sowie die Begleitung durch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angeboten. Ab Modul 3 ist eine Praxisanleitung durch eine Fachkraft vor Ort Zugangsvoraussetzung zur Teilnahme am Kurs.

Die Broschüre zur Praxisanleitung (Spindler, Berwanger & Remberger, 2024) gibt konkrete Hinweise zur Praxisanleitung und Personalentwicklung im Rahmen des Gesamtkonzepts. Sie richtet sich an Träger und Einrichtungen, die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger des Gesamtkonzepts in ihrer Einrichtung beschäftigen.

3.3 Die Module im Gesamtkonzept

Kurse zu den einzelnen Modulen werden von unterschiedlichen Akteuren vor Ort angeboten. Zeitaufwändige Genehmigungsprozesse, Konzeptionsaufwand, Materialentwicklung oder Aufwand hinsichtlich der Evaluation fallen dabei für den Anbieter weg, da dies über das Gesamtkonzept bereitgestellt wird. Die Kursdurchführung selbst wird dabei von spezifisch für das Gesamtkonzept qualifizierten und zertifizierten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren umgesetzt.

Erfahrungen aus früheren Qualifizierungsprojekten des IFP zeigten, dass diese Zielstellungen am besten mit einem Multiplikatorensystem umgesetzt werden können, welches ...

- a) die inhaltliche Qualität über eine engmaschige Qualifizierung, Begleitung und Unterstützung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewährleistet.
- b) auf aktuelle, wissenschaftlich begründbare Inhalte und Methoden setzt (z.B. ein starker Fokus auf die Interaktionsqualität unter Einbezug der Methode des Videofeedbacks).
- c) lokalen Akteuren vor Ort, wie Trägern, Kommunen oder Weiterbildungsinstituten, Handlungsspielraum gibt, um passgenaue Lösungen für die jeweiligen Bedarfe in ihrer Region zu entwickeln.

Um Trägern zu ermöglichen, auch eigenes Personal in der Kursgestaltung einzusetzen, können bis zu 20 Prozent der Unterrichtseinheiten eines Moduls von externen Referentinnen und Referenten durchgeführt werden, die nicht zertifiziert sind. Jedoch bleibt die Gesamtverantwortung für die Qualität des jeweiligen Moduls immer bei der hauptverantwortlichen Multiplikatorin oder dem hauptverantwortlichen Multiplikator.

Derzeit finden sich zu allen Modulen folgende Kursanbieter:

- Fortbildungsinstitute, die bereits Erfahrung bei der Qualifizierung von pädagogischem Personal besitzen,
- Kommunen, öffentliche Träger oder private Organisationen, Vereine etc., die ein Qualifizierungsangebot für ihre Region oder Gemeinde initiieren,
- freiberuflich tätige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die eigene Module anbieten.

3.4 Das Multiplikatorensystem - Aufgabe und Rolle

Für die Umsetzung des Konzepts spielen die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine zentrale Rolle. Sie setzen die entwickelten Konzepte in den Qualifizierungskursen vor Ort um, begleiten Teilnehmende beim Lernen, stärken den Kompetenzerwerb und unterstützen den Transfer in die Praxis. Sie prüfen Zulassungsvoraussetzungen, unterstützen die Evaluation und das Monitoring, nehmen Prüfungen ab und stellen Zertifikate aus. Parallel zu den Modulen beraten sie Teilnehmende, deren Einrichtungen, Praxisanleitungen und Träger. Sie übernehmen damit eine hohe Verantwortung für die Qualität der Module und die Umsetzung vor Ort in den Einrichtungen.

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren können Aufgaben delegieren, z.B. kann die Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen durch den Kursanbieter erfolgen. Es bedarf jedoch einer abschließenden Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen durch sie selbst, da sie in der Hauptverantwortung stehen und bei Rückfragen immer auskunftsfähig sein müssen. Das IFP hat dabei die Aufgabe der Qualitätssicherung und kann Zertifikate und damit die Berechtigung zur Durchführung von Kursen entziehen.

Auf einen Blick: Verantwortungsbereiche der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren



Kursausschreibungen: Abstimmung der Ausschreibungstexte mit dem IFP entsprechend der Vorgaben

Prüfung der individuellen Zugangsvoraussetzungen und schriftliche Dokumentation der Zulassung

Organisation und Begleitung der selbstorganisierten Lernphasen

Lernbegleitung und Kursgestaltung

Abnahme und Dokumentation von Prüfungsleistungen

Organisation der Zertifikatsvergabe

Begleitend: enge Zusammenarbeit mit Trägern, Einrichtungen, Praxisanleitungen der Kursteilnehmenden

Um die Personen gut auf diese sehr umfassenden Aufgaben vorzubereiten, hat das IFP eine sehr umfassende Multiplikatorenqualifizierung entwickelt.

3.5 Die Multiplikatorenqualifizierung und -zertifizierung

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zertifizieren sich in der vom IFP durchgeführten Multiplikatorenqualifizierung für die Umsetzung des Konzepts und werden fortlaufend begleitet und rezertifiziert.

Die Multiplikatorenqualifizierung findet im Blended-Learning Format statt. Diese umfasst einen Arbeitsaufwand, je nach Vorerfahrung, von ca. 15 Arbeitstagen über einen Zeitraum von 6 Monaten. Die Multiplikatorenqualifizierung findet nach Bedarf statt. Derzeit wird jährlich eine Staffel mit rund 60 Personen qualifiziert.

Um zur Teilnahme zugelassen zu werden, erfolgt ein standardisiertes Auswahlverfahren anhand fachlicher Auswahlkriterien, u.a. die pädagogische Qualifikation, praktische Erfahrungen und Feldkompetenz in Kindertageseinrichtungen und Expertise in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie im Blended Learning.

Die zukünftigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren qualifizieren sich zunächst für einen Block (A, B oder C), abhängig von ihren Vorerfahrungen. Die Berechtigung für die Durchführung von Kursen des Gesamtkonzepts wird mit einem personengebundenen Zertifikat bescheinigt, das regelmäßig durch eine Rezertifizierung erneuert werden muss. Alle zertifizierten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werden auf der Website www.kita-fachkraefte.bayern aufgeführt.

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren haben nach der Zertifizierung Zugriff auf die entwickelten Fortbildungskonzepte mit zentralen Inhalten sowie auf die digitale Infrastruktur für Blended Learning – den KITA HUB Bayern des IFP. Ein eigenes Multiplikatorenhandbuch (Fischer, Hellberg, Wohlfahrt, 2024), das laufend fortgeschrieben wird, beschreibt alle wichtigen Prozesse von der Kursplanung bis zur Registrierung der Zertifikate. Nach erfolgreicher Erprobung und Umsetzung der Module kann eine Zertifikatserweiterung für weitere Blöcke angestrebt werden.

Die Multiplikatorentätigkeit bringt einen hohen Aufwand für die inhaltliche Weiterqualifizierung und Vernetzung mit sich. So finden z.B. in allen Blöcken regelmäßige Sprechstunden statt. Eine Teilnahme an Netzwerktreffen sowie eine regelmäßige Rezertifizierungen sind verpflichtender Bestandteil der Multiplikatorentätigkeit.

Die Multiplikatorenqualifizierung und (re-)zertifizierung sind kostenfrei.

3.6 Die Finanzierung der Module

Die Weiterbildungskurse werden im Selbstzahlermodell angeboten, d.h. sie werden über Beiträge der Teilnehmenden finanziert. Die Kursanbieter können ihre Kursgebühren somit frei kalkulieren.

In der Praxis tragen jedoch nur wenige Teilnehmende die Kursgebühren selbst. Träger unterstützen ihre (zukünftigen) Kräfte mit Kostenübernahme bzw. Bezuschussung, Kommunen oder Trägerverbände mit angestellten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bieten die Kurse für eigenes Personal kostenfrei an. Zudem bestehen Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit. Voraussetzung hierfür sind Anbieter und Kurse, die nach AZAV-zertifiziert sind.

3.7 Gezielte Öffentlichkeitsarbeit

Um alle für die Umsetzung relevanten Akteure gut zu erreichen, wurde das Gesamtkonzept von Anfang an mit einer groß angelegten und gezielten Öffentlichkeitskampagne geplant, die vom StMAS gesteuert wird. Wichtige Elemente dieser Kampagne sind:

- Ansprache und Aktivierung von möglichen Quereinsteigenden (z.B. über gezielte Social-Media-Kampagnen)
- Bereitstellung von fachlichen Informationen, Kursangeboten und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auf der Website www.kita-fachkraefte.bayern, die das IFP verantwortet
- Diverse zielgruppenorientierte Fachveranstaltungen i.d.R. in Zusammenarbeit mit dem StMAS oder weiteren Partnern, wie Aufsichtsbehörden oder Trägerverbänden (Eine große digitale Fachveranstaltung des StMAS fand z.B. im Juli 2024 statt und hatte über 1000 Teilnehmende in ganz Bayern.)
- Publikationen für die Fachöffentlichkeit

Vermeehrt engagieren sich auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vor Ort mit eigener Öffentlichkeitsarbeit, z.B. mit eigenen Veranstaltungen, über Social Media, Zusammenarbeit mit der Lokalpresse bzw. ganz besonders in der direkten Kommunikation in ihren Netzwerken.

3.8 Die Beratungsmöglichkeiten

Schon bald nach Start des Konzepts zeigte sich, dass es einen hohen Beratungsbedarf von potentiellen Quereinsteigenden aber auch Trägern, Einrichtungen, Weiterbildungsinstituten und Aufsichtsbehörden gibt. Um diese Beratungsbedarfe direkt und zeitnah zu bedienen, stellt das IFP seit Start des Gesamtkonzepts eine Beratung zur Verfügung

**E-Mail-Beratung unter
weiterbildung-kita@ifp.bayern.de**

**Telefonhotline unter
09621-96552 1992**

**Aktuelle Sprechzeiten und
Telefonnummern auf
www.kita-fachkraefte.bayern**



Qualitätssicherung

4.1

**Die Zulassung, Zertifizierung und
Prüfungsabnahme in den Modulen**

4.2.

**Die wissenschaftliche Begleitung
und Evaluation**

4.1 Die Zulassung, Zertifizierung und Prüfungsabnahme in den Modulen

Feststehende Zulassungsvoraussetzungen, Zertifizierungsvoraussetzungen und Prüfungselemente zum Modulabschluss sind zentrale Bestandteile aller Module (Details siehe Modulbeschreibungen unter www.kita-fachkräfte.bayern). Die Verantwortung zur Prüfung der Zulassung, Abnahme der Prüfungen und Zertifizierung obliegt ausschließlich den zertifizierten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Die Zertifizierungsvoraussetzungen werden während des Kurses fortlaufend beobachtet und dokumentiert, sowohl in Präsenzeinheiten, Online-Workshops und im selbstgesteuertem Online-Lernen auf dem KITA HUB Bayern.

Die Zertifizierung in den einzelnen Modulen orientiert sich am jeweiligen zu erwartenden Kompetenzerwerb. Um die zunehmende inhaltliche Differenzierung, den Kompetenzzuwachs, die Reflexionsfähigkeit und den Transfer des Gelernten in der Praxis zu prüfen werden in den Modulen Videoanalysen, Praxisbeispiele und Projektarbeiten eingesetzt.

Folgende Zertifizierungsvoraussetzungen sind während des ganzen Kurses gültig und werden von den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fortlaufend beobachtet und dokumentiert:

- Aktive und ko-konstruktive Teilnahme während des ganzen Kurses
- Bewertung der aktiven Mitarbeit im Kurs
- Lernerfolgskontrollen im Online-Lernen (z.B. durch die Bearbeitung von Quizfragen, kurze Online Befragungen, Kurztests)
- verbindliches Videofeedback (im Modul 1, 3 und 5)
- Bewertung des Praxistransfers, der Reflexionsfähigkeit und der Kompetenzentwicklung (z.B. durch Praxisberichte, Einbezug von Videofeedback, Aufgabenstellungen)
- Teilnehmende im Block B und C: Falls die zur Teilnahme notwendige Praxistätigkeit während der Qualifizierung für einen Zeitraum von 2 Monaten (42 Kalendertagen) oder länger unterbrochen wird, muss die Qualifizierung unterbrochen werden und kann zu einem späteren Zeitpunkt – unter Anrechnung der bereits erfolgten Leistungen – wieder aufgenommen werden.
- Regelungen zu Anwesenheit und Fehlzeiten (Fehlzeiten bis 15 % der Unterrichtseinheiten des jeweiligen Moduls können in geeigneter Form nachgeholt werden. Dies kann z.B. durch den Besuch von Präsenzveranstaltungen in anderen Kursen, Online-Workshops oder innerhalb des E-Learnings erfolgen. Fehlzeiten über 15 % der Unterrichtseinheiten des jeweiligen Moduls führen zum Kursabbruch, wobei die bereits besuchten Moduleinheiten und Leistungen in einem späteren Kurs angerechnet werden können).

Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren dokumentieren und bewerten die Zertifizierungsleistungen fortlaufend und besprechen Schwierigkeiten direkt mit den Teilnehmenden.

Prüfungen zum Abschluss des Moduls:

- Abschlusspräsentation durch die Teilnehmende zum Ende des Moduls (ab Modul 1) sowie schriftliche Dokumentation des eigenen Lernweges, inhaltliche Rückfragen zu den Inhalten sowie
- schriftliche Ausarbeitung der Abschlusspräsentation mit zusätzlicher mündlicher Prüfung ab Modul 4 sowie
- In Modul 5 erfolgt zudem eine Zwischenprüfung

Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung (bzw. der mündlichen Prüfung oder der schriftlichen Ausarbeitung) besteht die Möglichkeit zur einmaligen Wiederholung. Eine Wiederholung nach insgesamt zweimaligem Nichtbestehen ist nicht mehr möglich.

Personen, die erfolgreich an einem Kurs im Gesamtkonzept teilgenommen haben, erhalten ein persönnengebundenes Zertifikat mit Unterschrift des StMAS und der Multiplikatorin oder des Multiplikators in einem einheitlichen Layout. Das Zertifikat bescheinigt die entsprechende Qualifikation, beschreibt den Qualifizierungsumfang, Termine, Prüfungsleistungen und die federführende Multiplikatorin bzw. den Multiplikator.

Alle Zertifikate werden durch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren beim IFP digital zentral registriert und bekommen eine fortlaufende Nummer, anhand derer die Echtheit des Zertifikats jederzeit nachvollzogen werden kann.

Zudem erhalten die Teilnehmenden bei Kursantritt vom Kursanbieter eine Bestätigung über die Teilnahme am Kurs mit den entsprechenden Kursdaten, so können Aufsichtsbehörden eine entsprechende Einzelfallgenehmigung prüfen.

Mit erfolgreichem Abschluss von Modul 4 ist der bayernweite Einsatz als „Ergänzungskraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen“ ohne Einzelfallgenehmi-

gung möglich, mit erfolgreichem Abschluss von Modul 5 der bayernweite Einsatz als „Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen“. Grundlage hierfür bietet die Allgemeinverfügung zum Vollzug der Kinderbildungsverordnung.

4.2 Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation

4.2.1 Das Evaluationskonzept

Alle Bausteine und Maßnahmen im Rahmen des Gesamtkonzepts werden evaluiert. Die Evaluation der Qualifizierungskurse beinhaltet eine umfassende Zielgruppenanalyse, eine Erfolgskontrolle der Maßnahme sowie Fragestellungen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung. Sie trägt dazu bei, Einflussfaktoren auf die Qualitätsentwicklung zu identifizieren und Erkenntnisse zur Implementierung des Blended Learning Formats sowie zu Transferprozessen zu erhalten.



EVALUATION	ZIELE
Evaluation der Multiplikatorenschulung	Informationen u.a. zur Qualifikation, zu Kompetenzen und Motivation der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Qualität der Multiplikatorenschulung
Evaluation und Monitoring der Qualifizierungen in den verschiedenen Modulen	Überblick über Reichweite und Anzahl der angebotenen Kurse und bisher erreichten sowie inzwischen qualifizierten Assistenz-, Fach und Ergänzungskräfte
Befragung von Kursteilnehmenden	Zielgruppen- und Hintergrundinformationen, Einschätzung der Qualität der einzelnen Qualifizierungsbausteine-, Inhalte und Methoden sowie Praxistransfer
Befragung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	Informationen für die Projektsteuerung sowie Entwicklungsbedarf der Modulinhalte bzw. Kursorganisation
Langfristige Erfolgskontrolle des Gesamtkonzepts	Befragung der Absolventinnen und Absolventen (geplant)
Externe Perspektive (Leitungsbefragung IFP, 2024)	Einschätzung des Gesamtkonzepts und der Kompetenz von Teilnehmenden und Absolventen durch Kitaleitungen

4.2.2 Methodisches Vorgehen

Die Evaluation der Kurse durch die Teilnehmenden als auch die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ist als Online-Befragung in den digitalen Kursraum auf dem KITA HUB Bayern integriert. Die Teilnahme an der Befragung ist daher sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine integrierte Pflichtaufgabe im digitalen Kursraum auf dem KITA HUB Bayern.

Die Fragebögen enthalten neben quantitativen Fragen auch offene Fragen. Die Fragebögen wurden in Zusammenarbeit mit dem Projektteam des Gesamtkonzepts erstellt.

Die begleitende Evaluation der Kurse findet fortlaufend und zu verschiedenen Erhebungszeitpunkten im Kursverlauf statt. Um die Qualität der erhobenen Daten zu erhöhen, werden die Daten zunächst auf Vollständigkeit und Plausibilität geprüft, bevor sie anschließend ausgewertet und aufbereitet werden.

Die Evaluation für die Teilnehmenden umfasst verschiedene Erhebungsmomente, die in den folgenden Abbildungen dargestellt werden.

Die Erhebung bei den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sieht im Überblick wie folgt aus:



Neben der Evaluation der Module durch die Teilnehmenden und die Modulleitungen wird auch die Perspektive der Praxis auf das Gesamtkonzept sowie auf die Kompetenzen der Teilnehmenden und Absolventen im Rahmen einer alle zwei Jahre stattfindenden Leitungsbefragung erfasst. Eine Absolventenbefragung zur Erhebung des weiteren beruflichen Verlaufs der Teilnehmenden des Gesamtkonzepts ist geplant.

Literatur

Anders, Yvonne (2024). Frühe Bildung. Lernanlässe schaffen, Entwicklungsprozesse begleiten. Wissenschaftliches Kolloquium des IFP.

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) (2011). Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Zugriff am 09.12.2024 unter: Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (dqr.de)

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales & Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (2024). Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen. 11. Auflage. Berlin: Cornelsen.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen & Staatsinstitut für Frühpädagogik München (2010). Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Handreichung zum Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung. Weimar & Berlin: das Netz.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen & Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014). Gemeinsam Verantwortung tragen. Bayerische Leitlinien für die Bildung und Erziehung von Kindern bis zum Ende der Grundschulzeit. Zugriff am 09.12.2024 unter Gemeinsam Verantwortung tragen (ifp.bayern)

Beck, Henning (2020). Das neue Lernen heißt Verstehen. Berlin: Ullstein

Berwanger, D. (2019). Theoretische Erklärungsmodelle für Bildungs-, Entwicklungs- und Lernprozesse. In: M. Ledig, G. Merget, C. Püttmann, U. Uhlendorff, H. Weyhe & W. Fthenakis (Hrsg.), Erziehen als Profession (S. 26–36). Köln: Westermann.

Bowman, B., Donovan, S. & Burns, S. (2001). Eager to learn. Educating Our Preschoolers, Washington D.C. :National Academy Press.

Braun, K., Helmeke, C. & Bock, J. (2009). Bindung und Einfluss der Eltern-Kind-Interaktion auf die neuronale Entwicklung präfrontaler und limbischer Regionen: Tierexperimentelle Untersuchungen. In: K.H. Brisch & T. Hellbrügge (Hrsg.), Wege zu sicheren Bindungen in Familie und Gesellschaft. Prävention, Begleitung, Beratung und Psychotherapie 8 (S. 13–52). Stuttgart: Klett-Cotta.

Chi, M. T. H. & Wylie, R. (2014). The ICAP framework: Linking cognitive engagement to active learning outcomes. *Educational Psychologist*, 49(4), S. 219–243. Zugriff am 09.12.2024 unter <https://doi.org/10.1080/00461520.2014.965823>

Franz, M. (2016). Heute wieder nur gespielt – und dabei viel gelernt. München: Don Bosco

Fröhlich-Gildhoff, K., Nentwig-Gesemann, I. & Pietsch, S. (2011). Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte. München: WIFF Expertisen, Band 19.

Fthenakis, W. E. (2009). Ko-Konstruktion: Lernen durch Zusammenarbeit, In: *Kinderzeit. Zeitschrift für Pädagogik und Bildung* (S. 8–14), Freiburg: Family Media.

Georg, A. K., Hauschild, S., Kasper, L. A., Bark, C., & Taubner, S. (2023). Mentalisierungskompetenz in den Frühen Hilfen. Qualifizierungsmodul. Nationalen Zentrum Frühe Hilfen (NZFH) (Hrsg.). Köln. Zugriff am 09.12.2024 unter Mentalisierungskompetenz in den Frühen Hilfen – Qualifizierungsmodul (fruehehilfen.de).

Hense, J. & Mandl, H. (2011). Transfer in der beruflichen Weiterbildung. In: O. Zlatkin-Troitschanskaia (Hrsg.). Stationen empirischer Bildungsforschung. Traditionslinien und Perspektiven (S. 249–263). Wiesbaden: Springer-Fachmedien.

Herrmann, E., Call, J., Lloreda, M., Hare, B. & Tomasello, M. (2007). Humans have evolved specialized skills of social cognition: The cultural intelligence hypothesis. *Science*, 317, S. 1360–1366.

Hoffer, R. (2017). Transfer: Von der kompetenzorientierten Weiterbildung in die Praxis. In: Deutsches Jugendinstitut/ Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.): *Bildungsteilhabe und Partizipation. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. München: WIFF Wegweiser Weiterbildung. Band 12, S. 140–150.

Hüther, G. (2006). Neurobiologische Grundlagen des frühen Lernens. In: G. Opp, T. Hellbrügge & L. Stevens (Hrsg.) *Kindern gerecht werden. Kontroverse Perspektiven auf Lernen in der Kindheit* (S. 79–92), Bad Heilbronn: Klinkhardt.

Lentner, A. (2013). Weiterbildungen kompetenzorientiert gestalten – Anforderungen an Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): *Inklusion – Kulturelle Heterogenität in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung* (s. 164–179). München: WIFF Wegweiser Weiterbildung, Band 5.

Paulsteiner, R., Dederer, V. & Danay, E. (2023). Entwicklung der Personal- und Kinderzahlen in bayerischen Kindertageseinrichtungen. AG Monitoring im Rahmen des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS). München: IFP-Projektbericht 43.

Seeger, D. & Holodynski, M. (2022). *Bildung im Kindergarten organisieren*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag

Seeger, D. & Holodynski, M. (2022). *Bildung in der Kita organisieren (BIKO). Entwicklung – Diagnostik – Förderung*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Spindler, A., Berwanger, D. & Remberger, M. (2024). *Praxisanleitung am Lernort Kita: Handreichung zum Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung in bayerischen Kindertageseinrichtungen*. Amberg: IFP Druck.

Sunderland, M. (2006). *Die neue Elternschule. Kinder richtig verstehen und liebevoll erziehen*. London u.a.: Dorling Kindersley.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: Development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Weyhe, Hanna (2019). „Entwicklungsaufgaben von angehenden Erzieherinnen erkennen“. In: *Erziehen als Profession*. Köln: Westermann. S. 28.

Vorliegende Konzeption dient zur Umsetzung des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen in Bayern. Das Gesamtkonzept wird durch das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales gefördert und durch das das Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz umgesetzt.

Weitere Informationen zum Gesamtkonzept finden Sie unter www.kita-fachkraefte.bayern

REIHE IFP-Publikationen zur Fachkraftgewinnung 01/2025

HERAUSGEBER Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP)

AUTORINNEN Dr. Dagmar Berwanger & Anna Spindler

PROJEKTTEAM Dr. Beatrix Broda-Kaschube (Projektleitung),

Dr. Dagmar Berwanger & Anna Spindler (inhaltliche Gesamtverantwortung)

Sina Fischer & Dr. Nesiré Kappauf (Projektmanagement und -koordination)

Victoria Hellberg, Marion Remberger (ausgeschieden), Judith Schöffel,

Sophia Wohlfahrt, Corina Kimmel, Evelyn Haala,

Regine Paulsteiner (Evaluation)

E-MAIL weiterbildung-kita@ifp.bayern.de

WEBSITE GESAMTKONZEPT www.kita-fachkraefte.bayern

Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP)

Mildred-Scheel-Str.4

D-92224 Amberg

TELEFON +49 9621 96502 - 10

E-MAIL kontakt@ifp.bayern.de

WEBSITE www.ifp.bayern.de

FOTONACHWEIS Fotograf: © Daniel Assmann

Bilder aus der Kindertageseinrichtung St. Konrad in Burghausen

GESTALTUNG Kathrin Ammermüller, www.kathrinammermueller.de

Stand: Januar 2025