

Anna Spindler, Dr. Dagmar Berwanger, Marion Remberger

Praxisanleitung am Lernort Kita

Handreichung zum Gesamtkonzept für die berufliche
Weiterbildung in bayerischen Kindertageseinrichtungen



Hinweise zur
Praxisanleitung und
Personalentwicklung
für Einrichtungen
und Träger

Inhalt

Vorwort	4
1 — Das Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung im Überblick	6
2 — Das Verständnis von Lernen und Kompetenzerwerb	12
2.1 Nachhaltiges Lernen und Kompetenzentwicklung bedeutet Verstehen und Können	14
2.2 Das Verständnis von Lernen als Ko-Konstruktion	16
2.3 Freude am Lernen und ein positiver Umgang mit Fehlern	16
2.4 Mentalisieren und Reflektieren als Basis für die Weiterentwicklung	17
2.5 Eine sinnvolle Verknüpfung von analogem und digitalem Lernen	17
3 — Die Praxisanleitung als fester Bestandteil im Gesamtkonzept	18
3.1 Das Verständnis von Praxisanleitung	19
3.2 Den Transfer zwischen Weiterbildung und Praxiseinrichtung nutzen	20
4 — Praxisanleitung im Kita-Alltag	22
4.1 Die Rollen und Verantwortlichkeiten für die Praxisanleitung	23
4.2 Methoden für die Praxisanleitung	27
4.3 Einen Fahrplan entwickeln	28
4.4 Meine Aufgaben als Praxisanleitung mit den verschiedenen Zielgruppen	29
4.4.1 Auf dem Weg zur Assistentkraft im Block A	30
4.4.2 Auf dem Weg zur Ergänzungskraft im Block B	30
4.4.3 Auf dem Weg zur Fachkraft im Block C	30
4.5 Praxisanleitung in den Modulen	31
4.5.1 Lerneinheiten und kompetenzorientierte Lernziele in Block A	32
4.5.2 Lerneinheiten und kompetenzorientierte Lernziele in Block B	34
4.5.3 Lerneinheiten und kompetenzorientierte Lernziele in Block C	36
4.6 Zum Abschluss – Wünsche für Sie	39
5 — Literatur und Materialien aus den Qualifizierungsmodulen	40
6 — Literaturverzeichnis	42
7 — Anhang und Materialien	46

Vorwort

Das Gesamtkonzept zur
beruflichen Weiterbildung als
Chance für bayerische
Kindertageseinrichtungen

Personal gewinnen und Personal binden – eine der großen Herausforderungen für Kindertageseinrichtungen aktuell und in den nächsten Jahren. Der derzeitige hohe Fachkräftebedarf bedeutet eine enorme Belastung für das pädagogische Personal und den Auftrag der frühen Bildung, Erziehung und Betreuung. Träger, Einrichtungen und alle Partner im System der frühen Bildung sind gefordert, proaktiv Strategien umzusetzen, um ihr Personal langfristig zu binden und neues Personal zu gewinnen. Passgenaue Weiterbildung, zukunftsfähige Personalplanung und -entwicklung und gute Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit spielen dabei eine zentrale Rolle.

2022 rief das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) das Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung ins Leben: Es ermöglicht eine unmittelbare personelle Entlastung für bayerische Kindertageseinrichtungen und bietet attraktive, berufsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten für Quereinsteigende in ganz Bayern.

Die Inhalte und die Umsetzung des Gesamtkonzepts werden vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) verantwortet und in enger Kooperation mit dem Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP) und unter Einbezug des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (StMUK) und des Staatsinstituts für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) umgesetzt. Enge Partner bei der Entwicklung des Gesamtkonzepts waren u.a. das Bündnis frühkindliche Bildung in Bayern und die Expertenkommission aus Trägern und Weiterbildungsinstituten.

Die inhaltliche Konzeption des Gesamtkonzepts fundiert auf forschungsbasierten, fachlich begründeten Erkenntnissen und bezieht moderne Methoden ein. Alle Qualifizierungsmodule sind kompetenzorientiert gestaltet und fokussieren auf die Anforderungen, die an Assistenz-, Ergänzungs- und Fachkräfte in der Praxis gestellt werden.

Das Gesamtkonzept entwickelte sich seit dem Start 2022 rasch zum Erfolgsmodell. Alle großen freien Träger in Bayern, Weiterbildungsanbieter sowie zahlreiche Kommunen und Landkreise beteiligen sich aktiv. Ebenso wird die Qualifizierung von Quereinsteigenden und deren Einrichtungen sehr gut angenommen.

In dieser Broschüre richtet sich das Hauptaugenmerk auf den Lernort Praxis als wesentlicher Bestandteil des Gesamtkonzepts. Sie erhalten Informationen zum Gesamtkonzept, zur Praxisanleitung sowie zur Personalentwicklung. Die Materialien auf der Homepage bieten Ihnen eine Unterstützung in der Praxisanleitung von Quereinsteigenden in Ihrer Einrichtung. Das Gesamtkonzept (vgl. Berwanger & Spindler, 2024) bietet hierzu vertiefte evidenzbasierte Einblicke.

Anna Spindler, Dr. Dagmar Berwanger & Marion Remberger

November 2024

1

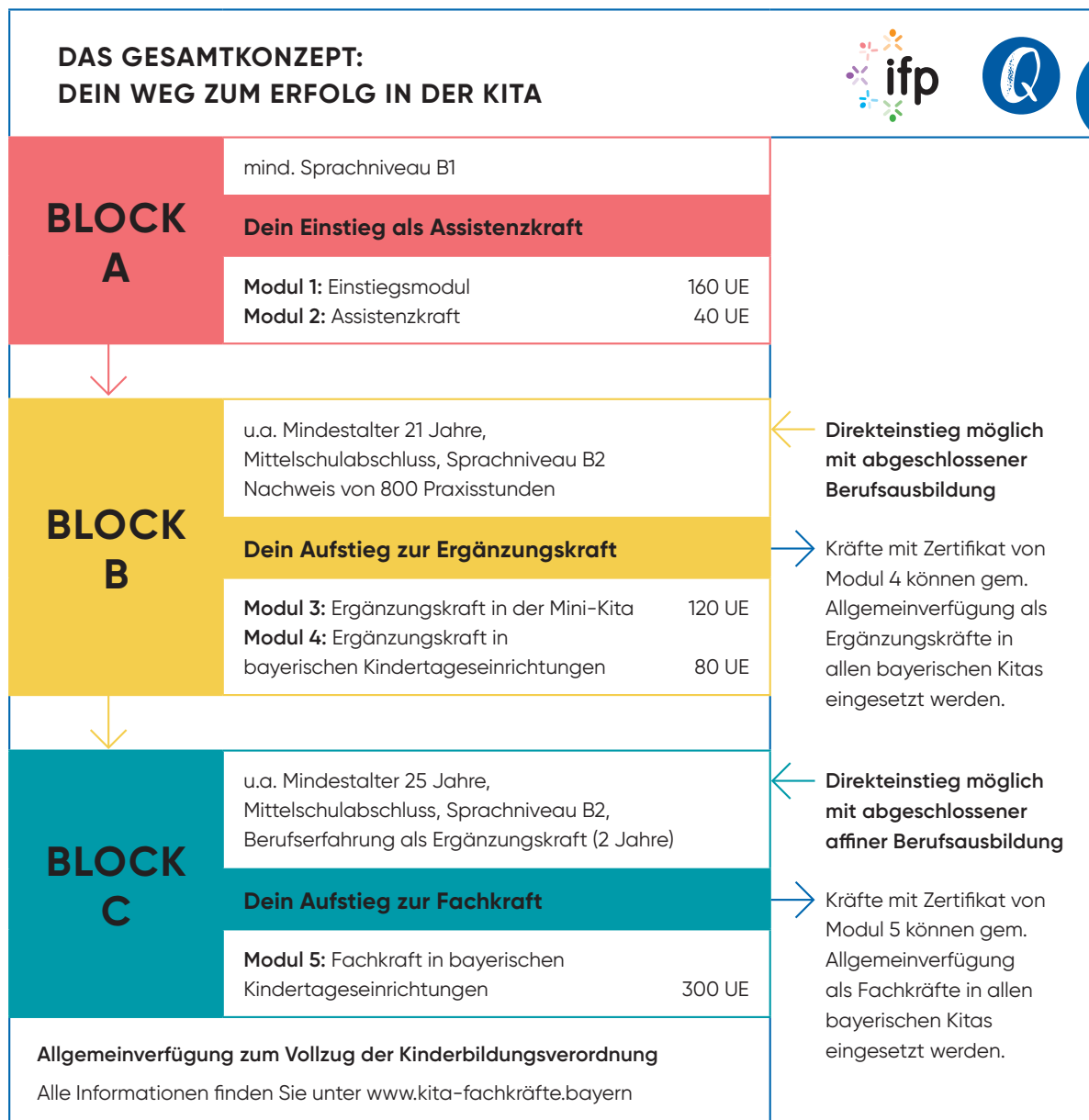


Das Gesamtkonzept zur
beruflichen Weiterbildung
im Überblick

Das Gesamtkonzept (vgl. Berwanger & Spindler, 2024) bietet interessierten Quereinsteigenden und berufserfahrenen Kräften aus bayerischen Kindertageseinrichtungen attraktive und berufsbegleitende Weiterbildungsmöglichkeiten. Schon während der Qualifizierung unterstützen die Kräfte die Teams vor Ort in den Einrichtungen im pädagogischen Alltag.

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

Die Qualifizierung umfasst drei Blöcke (A, B, C) in insgesamt fünf Modulen (vgl. Abbildung), die die Teilnehmenden aufeinander aufbauend absolvieren oder mit den entsprechenden Zugangsvoraussetzungen in alle Module quer einsteigen können. Die Weiterqualifizierung in den Modulen wird um die entsprechenden Praxiszeiten ergänzt und umfasst bei einem Durchlaufen aller Module 1 bis 5 mindestens vier Jahre.





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 gesammelt haben. 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 Tagespflegepersonen möglich.

Als Assistenzkraft unterstützen Quereinsteigende die Fach- und Ergänzungskräfte der Kita im pädagogischen Alltag.

Einrichtungen und Träger profitieren von zusätzlichem Personal und können die Personen bereits als Assistenzkraft kennenlernen und langfristig an die Einrichtung binden.

In der Praxisanleitung liegt der Fokus auf der positiven Begleitung des Einstiegs und der Förderung der grundlegenden Kompetenzen als Assistenzkraft. Als besonderes Augenmerk gilt es die Motivation für den Beruf und die Selbstreflexionskompetenz gezielt zu stärken.



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 zur „Ergänzungskraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen“. Block B bestärkt dabei, zunächst als Ergänzungskraft in der Mini-Kita (Modul 3) und später als reguläre Ergänzungskraft in den bayerischen Kindertageseinrichtungen (Modul 4), den pädagogischen Alltag verantwortungsvoll mitzugestalten.

Ab Beginn von Block B ist eine Tätigkeit in einer bayerischen Kindertageseinrichtung, in der Großtagespflege oder im schulischen Ganztags notwendig sowie eine verbindliche Praxisanleitung durch eine qualifizierte Fachkraft und das Mindestalter von 21 Jahren Voraussetzung. Während der Qualifizierung im Block B ist eine Anrechnung im Anstellungsschlüssel nach § 16, 4 AVBayKiBiG und eine entsprechende Refinanzierung für den Träger möglich. Der erfolgreiche Abschluss von Modul 4 ist in Bayern gesetzlich durch die Allgemeinverfügung geregelt und bedarf daher keiner Einzelfallgenehmigung durch die Aufsichtsbehörde.

Einrichtungen und Träger profitieren von den höheren Kompetenzen und der Verantwortungsübernahme der Ergänzungskräfte und können somit kurzfristige Personalausfälle besser abfedern. Durch die qualitative Praxisanleitung kann die Bindung an die Einrichtung und im Team deutlich gesteigert werden.

In der Praxisanleitung liegt der Fokus auf der erfolgreichen Bewältigung der neuen Anforderungen und Rolle im Team. Herausfordernde Situationen aus dem Kita-Alltag sollen intensiv und ressourcenorientiert reflektiert und dabei die Selbstreflexion sowie die Weiterentwicklungsbereitschaft der angehenden Kräfte gestärkt werden.



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, wie z.B. das Mindestalter von 25 Jahren, ist eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung als anerkannte Ergänzungskraft nachzuweisen. Modul 5 bereitet die Teilnehmenden darauf vor, die hohe Verantwortung für den Bildungsauftrag zu übernehmen.

Die Teilnahme an Modul 5 erfordert ein Arbeitsverhältnis (mit mindestens 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) als Ergänzungskraft in einer betriebsurlaubspflichtigen, staatlich geförderten Kindertageseinrichtung unter qualifizierter Praxisanleitung. Mit erfolgreichem Abschluss einer Zwischenprüfung ist eine Anrechnung als Fachkraft in den Anstellungsschlüssel, gem. § 16, 6 AVBayKiBiG, möglich. Der erfolgreiche Abschluss von Modul 5 ist in Bayern gesetzlich durch die Allgemeinverfügung geregelt und bedarf keiner Einzelfallgenehmigung durch die Aufsichtsbehörde.

Nach Modul 5 bieten sich weitere Entwicklungsmöglichkeiten zur Einrichtungsleitung bzw. deren Stellvertretung.

Einrichtungen und Träger profitieren von den höheren Kompetenzen und der Verantwortungsübernahme der angehenden Fachkräfte, indem sie sich im Team einbringen und die pädagogische Arbeit zunehmend aktiver mitgestalten. Die hochwertige und engmaschige Praxisanleitung sowie die enge Abstimmung mit der Leitung stärkt die Bindung und das Commitment an die Einrichtung.

Um diesen anspruchsvollen Rollenwechsel erfolgreich zu bewältigen, benötigen die Kräfte eine kontinuierliche Begleitung, die ihre fachlichen Kompetenzen, den Praxistransfer und vor allem das reflektierte Hineinwachsen in die neue Rolle stärkt. Anspruchsvolle neue Aufgaben werden dabei intensiv reflektiert, um Kompetenzen stetig weiterzuentwickeln.



ECKPUNKTE IM ÜBERBLICK: DAS GESAMTKONZEPT IST...	
<p style="text-align: center;">kompetenzorientiert</p> <p>Die angehenden Assistenz-, Ergänzungs- und Fachkräfte erwerben die Kompetenzen, die sie in ihrer praktischen Tätigkeit in der Kita benötigen.</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 einer Kombination aus Präsenzunterricht, Online-Workshops und flexiblen selbstorganisierten Lerneinheiten (SOL).</p>
<p style="text-align: center;">modular aufgebaut, flexibel und anschlussfähig</p> <p>Berufliche Vorerfahrungen werden anerkannt und je nach Voraussetzung können sich Teilnehmende zur Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkraft weiterqualifizieren bzw. direkt in ein Modul quereinsteigen.</p>	<p style="text-align: center;">flächendeckend</p> <p>Über ein Multiplikatorensystem wird sichergestellt, dass Weiterbildungen aller 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 Fachkraft wichtige Praxiserfahrungen. Das ist eine Win-Win-Situation für die Teilnehmenden und gleichzeitig für die 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 werden in allen bayerischen Kindertageseinrichtungen und im schulischen Ganztags anerkannt 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>

Für alle Module 1 bis 5 besteht ein **einheitlicher Rahmen**, der die Qualität definiert und sichert. Das sind beispielsweise modulspezifische Zugangsvoraussetzungen, ein verbindliches Weiterbildungs-Konzept, einheitliche Kursmaterialien sowie klare, modulspezifische Zertifizierungsleistungen (vgl. Berwanger & Spindler, 2024).

Das begleitende **Monitoring-System** des IFP sichert die Qualität über verbindliche Befragungen der Teilnehmenden, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie der Ergebnisse aus der Leitungsbefragung. Die Ergebnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gesamtkonzeptes ein.



2

Das Verständnis von Lernen und Kompetenzerwerb

2.1

**Nachhaltiges Lernen und Kompetenz-
entwicklung bedeutet Verstehen und Können**

2.2.

**Das Verständnis von Lernen als
Ko-Konstruktion**

2.3

**Freude am Lernen und ein positiver
Umgang mit Fehlern**

2.4

**Mentalisieren und Reflektieren als Basis
für die Weiterentwicklung**

2.5

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

Das Gesamtkonzept setzt klare Standards und Ziele im Hinblick auf die Qualität der Lernprozesse und des Kompetenzerwerbs (vgl. Berwanger & Spindler, 2024).

Die Praxisanleitung unterstützt nachhaltige Lern- und Verstehensprozesse im Praxis-transfer und stärkt damit die pädagogischen Kompetenzen der Quereinsteigenden, indem sie Teilnehmende bei der Bewältigung neuer Aufgaben oder Herausforderungen in der Praxis fachlich begleitet. Sie stellt passende Herausforderungen und gibt konstruktives Feedback sowie praktische Tipps. Durch die kontinuierliche Reflexion des Lernprozesses unterstützt die Praxisanleitung den Kompetenzerwerb und motiviert zur langfristigen Weiterentwicklung.

In allen Modulen werden die **Fachkompetenzen und personalen Kompetenzen** nach dem Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) basierend auf den Grundsätzen des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans gestärkt (vgl. AK DQR, 2011):



FACHKOMPETENZEN		PERSONALE KOMPETENZEN	
WISSEN	FERTIGKEITEN	SOZIALKOMPETENZEN	SELBSTKOMPETENZEN
Der DQR am Beispiel: Feinfühligkeit			
Die angehende pädagogische Kraft kennt die Elemente von feinfühligem Erwachsenen-Kind-Interaktionen. Sie weiß, wie sich feinfühlig Interaktionen auf die Entwicklung von Kindern und auf den Beziehungsaufbau zu ihr auswirken.	Bei der Interaktion mit Kindern ist sie aufmerksam und beobachtet die Kinder. Dabei kann sie zutreffende Rückschlüsse auf die psychischen Bedürfnisse der Kinder ziehen. Sie findet angemessene Reaktionen zur Regulation von negativen Gefühlen bei Kindern oder bei der Thematisierung von den Bedürfnissen der Kinder. Es fällt ihr leicht, Bedürfnisse von Wünschen zu unterscheiden.	Bei der Regulation von Kindern, die negative Gefühle haben, agiert die angehende Kraft ruhig, empathisch und setzt ihre kommunikativen Fähigkeiten sowie Mimik, Gestik und Körpersprache bedacht ein. Sie tauscht sich im Team über ihre Erfahrungen aus.	Sie hat ihren Umgang mit eigenen Gefühlen und ihre sozialen Erfahrungen und Glaubenssätze reflektiert. Sie kennt ihre Stärken und Entwicklungspotentiale im Hinblick auf feinfühlig Interaktionen mit Kindern. Ihr gelingt es Situationen, in denen sie wenig feinfühlig reagiert hat, anschließend zu reflektieren und beim nächsten Mal etwas anderes auszuprobieren.



Quereinsteigende erwerben folglich, in Kombination von Kursinhalten und ihrer begleitenden Praxistätigkeit, die Kompetenzen, die sie als Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkraft benötigen.



Auf dieser Basis entstanden für jedes Modul die folgenden **sieben Lerneinheiten**, die auf dem Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan, seinen Handreichungen sowie wissenschaftlichen Erkenntnissen über pädagogische Qualität beruhen:

LERNEINHEITEN

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

2.1 Nachhaltiges Lernen und Kompetenzentwicklung bedeutet Verstehen und Können

Damit die angehenden Kräfte neue Inhalte bewusst in ihre Praxis übertragen und umsetzen können, müssen sie das neu Gelernte verstehen und mit ihren bisherigen Erfahrungen und Kompetenzen verknüpfen können (vgl. Beck, 2020; Weltzien et al, 2023). Im Gesamtkonzept stärken u.a. unterschiedliche Methoden und differenzierte Aufgabenstellungen die Teilnehmenden bei diesem Prozess. Somit sind sie zunehmend in der Lage, neue Aufgaben oder Herausforderungen des Kita-Alltags zu lösen und 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 & Holodynski, 2022).

Praxisanleitungen begleiten diesen Prozess engmaschig mit gemeinsamer Reflexion, gezieltem Feedback und praktischen Tipps.



EXKURS: ZWISCHEN WEITERBILDUNG UND PRAXIS

Wie funktioniert der Praxistransfer nachhaltig?

Damit der Praxistransfer im Gesamtkonzept möglichst hoch ist, erfolgt der Kompetenzerwerb eng verzahnt und im Austausch zwischen Weiterbildung und Praxisort. Erst bei der Umsetzung neu gelerntes Wissen in der Praxis kann von einem tatsächlichen Kompetenzerwerb der angehenden Kräfte gesprochen werden. Somit können Kompetenzen sinnvoll und unter realen Bedingungen entwickelt und nachhaltig verankert werden. Eine qualitative Praxisanleitung vor Ort ist ein entscheidender Erfolgsgarant für die Umsetzung des Gesamtkonzepts.

Individualisierung wirkt

Jede Person hat andere Stärken und Weiterentwicklungsbedarfe. Forschungsergebnisse zeigen, dass Weiterbildungen mit individuellen Unterstützungsformaten, wie Coaching, insgesamt wirksamer sind als Angebote ohne entsprechende Individualisierungsmaßnahme (vgl. Werner u.a., 2016).

Praxisanleitung ist immer ein individueller Prozess, um einen persönlichen Lern- und Weiterentwicklungsprozess zu stärken. Das geht damit einher, dass die Praxisanleitung nie verallgemeinert werden kann, da jede Person andere Stärken und Entwicklungspotentiale mitbringt.

Professionelle Selbstreflexion und Selbstevaluation als zentrale Elemente

Das eigene professionelle Interaktionsverhalten weiterzuentwickeln ist ein herausfordernder Schritt, der durch individuelle Reflexionsprozesse angeregt und begleitet werden kann. Forschungsergebnisse zeigen, dass Coaching-Elemente sowie Selbstreflexions- und Selbstevaluationsprozesse deutlich effektiver und wirksamer sind als Lernangebote ohne diese Elemente (vgl. Egert & Dederer, 2018).

Praxisanleitung bedient sich vielfältiger Formen und Formate, die die Reflexions- und Mentalisierungsfähigkeiten der anzuleitenden Personen anregen. Anfangs ist das Reflektieren noch ungewohnt, kann sich jedoch durch die engmaschige Anbindung in der Weiterbildung und in der Einrichtung rasch als Gewohnheit etablieren.

Verhaltensdemonstration und (Video-)Feedbackverfahren sind effektiv

Um ihr konkretes Interaktionsverhalten weiter zu entwickeln, benötigen pädagogische Kräfte, neben der Reflexion, gute und plastische Beispiele, wie z.B. eine positive Lernunterstützung aussieht. Konkrete Beispiele (z.B. im Video) erleichtern diesen Schritt und Feedbackverfahren (z.B. Videofeedback oder Training on the Job) ermöglichen es den angehenden Kräften, ihre eigenen Stärken zu entdecken und ihre Potentiale auszuschöpfen. Insbesondere die Wirksamkeit des Videofeedbacks wurde mit einer starken empirischen Basis belegt (vgl. Kappauf 2018, Egert & Dederer 2018, Egert u.a. 2018).

Durch die enge Einbindung von Videoanalyse und Videofeedback im Gesamtkonzept wird für die Teilnehmenden sehr schnell klar, wie Interaktionsqualität in der Praxis aussieht. Sie können sich daran orientieren und ihr Verhalten bewusst in der Praxis üben und vertiefen.





2.2 Unser Verständnis von Lernen als Ko-Konstruktion

Nur wer aktiv dabei ist, lernt! In diesem Sinne basiert die Qualifizierung innerhalb des Gesamtkonzepts auf den Grundsätzen und Prinzipien eines aktiven, selbstgesteuerten und partizipativen Lernens im Sinne des ICAP Modells (vgl. Chi & Wylie, 2014). Im Vordergrund stehen dabei konstruktiv-interaktive Lernaktivitäten und eine möglichst hohe Eigenaktivität der Teilnehmenden.

Entsprechend der Grundphilosophie des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans verfolgt auch das Gesamtkonzept den Ansatz der Ko-Konstruktion, bei dem Lernen als sozialer Prozess verstanden wird (vgl. Bowmann u.a. 2001). Das heißt, Lernen findet statt, indem die Teilnehmenden aktiv am Lernprozess beteiligt sind, im gemeinsamen Dialog mit anderen einer lernenden Gemeinschaft lernen und dabei die Möglichkeit haben, Dinge zu hinterfragen, zu reflektieren, eigene Erklärungsansätze und Hypothesen zu entwickeln, unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen und sich mit anderen darüber auszutauschen (vgl. Fthenakis, 2009; Berwanger, 2019).

Praxisanleitung funktioniert am besten ko-konstruktiv, im kontinuierlichen aktiven Austausch, auf Augenhöhe und mit unbedingtem Respekt und Wertschätzung. Dabei bringen sich beide – die Praxisanleitung und die anzuleitende Person – aktiv ein, beobachten, reflektieren, stellen Fragen, setzen individuelle Ziele und entwickeln Erfahrungen und Kompetenzen weiter.

2.3 Freude am Lernen und ein positiver Umgang mit Fehlern

Lernen funktioniert dann am nachhaltigsten, wenn gleichzeitig das Areal im Gehirn aktiviert ist, das für die Verarbeitung von Emotionen zuständig ist, das so genannte „limbische System“. Entscheidende Voraussetzungen für nachhaltiges Lernen sind emotionale Sicherheit und Wohlbefinden (vgl. Hüther, 2006; Braun u.a. 2009). Stress oder Angst beeinträchtigt dieses System negativ. 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.

Wirkliches Verständnis entsteht im eigenen Tun und beim Fehlermachen. Daher besteht durchgängig eine positive Fehlerkultur, in der Fehler als Basis für Reflexion und Weiterentwicklung verwendet werden. Das Lernprinzip der positiven Fehlerkultur eröffnet für die oftmals prüfungsängstlichen Teilnehmenden einen vertrauten Rahmen, für eine positive Bewältigung von Prüfungssituationen.

Die Praxisanleitung fördert eine angenehme Lernatmosphäre sowie die Lernmotivation und nimmt eine fehlerfreundliche Haltung ein, indem sie „Fehler“ als wichtige Lerngelegenheiten nutzt. Bei der Bearbeitung von Fehlern geht es darum herauszufinden, warum dieser zustande gekommen ist, neue Lösungen oder andere Verhaltensalternativen zu etablieren und um einen Lerngewinn für zukünftige Situationen festzuhalten.



2.4 Mentalisieren und Reflektieren als Basis für die Weiterentwicklung

In der eigenen pädagogischen Haltung geht es um ein 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 gestaltet werden kann. Diese professionelle Haltung setzt eine tiefgehende Reflexion des eigenen Handelns und der eigenen Person voraus. „Mentalisieren bedeutet, über Gedanken, Gefühle, Wünsche, Ziele, Motive und Überzeugungen von sich selbst und von anderen nachzudenken“ (Georg u.a., S. 11 2023). Dies ist entscheidend für die Qualität der Beziehungs- und Interaktionsgestaltung mit Kindern, deren Familien sowie im Team. Das Mentalisieren findet sich insbesondere in der für Modul 1, 3 und 5 verpflichtenden Methode des Videofeedbacks wieder.

Mit einem kontinuierlichen dialogischen Austausch ermöglicht die Praxisanleitung den Quereinsteigenden unterschiedliche Reflexionsmöglichkeiten im Hinblick auf eigene Erfahrungswerte sowie die eigene professionelle Rolle.

2.5 Eine sinnvolle Verknüpfung von analogem und digitalem Lernen

Das Gesamtkonzept wird im Blended Learning Format umgesetzt, in dem sich Präsenzphasen (mind. 1/3 der Zeit im Kurs), Online-Präsenzphasen (max. 1/3) und selbstorganisiertes Lernen (1/3) abwechseln und sinnvoll ineinandergreifen (vgl. Berwanger & Spindler, 2024). Diese Aufteilung ermöglicht es die Zeit in der Weiterbildungsgruppe für echte ko-konstruktive Lernprozesse zu nutzen, während in den selbstorganisierten Lerneinheiten eine individuelle Auseinandersetzung mit den Inhalten im eigenen Tempo möglich ist. In den Kursen werden in allen Lerneinheiten Transferaufgaben für die Praxis gestellt, z.B. eine Kleingruppensituation mit Kindern gestalten (Block A), einen Konflikt unter Kindern moderieren (Block B) oder ein Elterngespräch führen (Block C).

Einrichtungen und Träger profitieren vom Blended Learning Format insofern, dass angehende Kräfte weniger in der Einrichtung fehlen im Vergleich zu traditionellen Präsenzmodellen. Zudem fallen weniger Fahrtzeiten und -kosten an.

Die Transferaufgaben bieten für die Praxisanleitung den Anlass, die bestehenden Kompetenzen zu reflektieren, Unsicherheiten und Entwicklungspotential zu erkennen sowie konkrete Unterstützung oder Übungsmöglichkeiten anzubieten.

3

Die Praxisanleitung als fester Bestandteil im Gesamtkonzept

3.1

Das Verständnis von Praxisanleitung

3.2.

**Den Transfer zwischen Weiterbildung
und Praxiseinrichtung nutzen**

3.1. Das Verständnis von Praxisanleitung

Am Lernort Kita stellt die Praxisanleitung einen zentralen Gelingensfaktor für das Gesamtkonzept dar. Welche Begleitung brauchen Personen, die sich im Gesamtkonzept qualifizieren, für ihr nachhaltiges, kompetenzorientiertes Lernen? Die Antwort ist einfach:

Als Praxisanleitung unterstützen Sie gemeinsam mit dem Team und der Einrichtungsleitung den individuellen Lern- und Weiterentwicklungsprozess der Quereinsteigenden in der Einrichtung. Sie begleiten angehende Kräfte dabei, ihre Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern sowie Praxiserfahrungen sinnvoll zu reflektieren. So können Quereinsteigende nachhaltig in ihre professionelle Rolle als Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkraft hineinwachsen.

Wir wissen aus der Forschung, wie die Kompetenzentwicklung und professionelle Weiterentwicklung nachhaltig funktioniert (vgl. 2.). Dies bedeutet eine deutliche Wende im Verständnis von Praxisanleitung, die sich weniger dem Überprüfen von Standards bzw. dem Bewerten von allgemeinen Zielen widmet, sondern vielmehr der Unterstützung individueller Lern- und Entwicklungsprozesse im Sinne der Ko-Konstruktion. Als Praxisanleitung ist es daher hilfreich sich mit der eigenen Haltung auseinanderzusetzen und möglicherweise erprobte Praktiken auf den Prüfstand zu stellen.

Unterstützen Sie als Praxisanleitung das Lernen in der Kita, indem Sie ...

- ✓ eine Vertrauensbasis schaffen
- ✓ die Stärken und Interessen der anzuleitenden Person als Basis nutzen
- ✓ eine anregende und angenehme Arbeits- und Lernatmosphäre schaffen
- ✓ die anzuleitende Person aktiv einbinden und selbst üben lassen
- ✓ eine positive Fehlerkultur vorleben

Gestalten Sie Ihre Zusammenarbeit ko-konstruktiv: d.h. die angehende Kraft und die Praxisanleitung sind beide aktiv beteiligt, bringen sich ein, reflektieren, stellen viele Fragen, tauschen sich aus, diskutieren ihre Wahrnehmungen und Haltungen – lernen im sozialen Prozess!



LUPE FÜR DIE PRAXISANLEITUNG:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Wie kann ich mich als Praxisanleitung auf Augenhöhe mit der anzuleitenden Person begeben, obwohl wir sehr unterschiedliche Erfahrungshintergründe haben? • Wie kann ich meine Expertise einbringen, ohne dass dadurch eine hierarchische Beziehung entsteht? • Wie kann ich die Kompetenzen und die Entwicklungspotentiale der anzuleitenden Person erkennen? • Wie kann ich in pädagogischen Alltagssituationen anleiten? • Wie gehe ich damit um, wenn die anzuleitende Person etwas noch nicht weiß oder kann? | <ul style="list-style-type: none"> • Wie gebe ich konstruktives Feedback? • Wie gehe ich damit um, wenn wir unterschiedliche Meinungen zu einem Thema haben? • Was löst die Tatsache in mir aus, dass ich kein standardisiertes Bewertungsschema vorliegen habe? • Wie kann ich gemeinsam mit der anzuleitenden Person Ziele definieren? • Wie erkenne ich, ob die anzuleitende Person echte Fortschritte gemacht hat? • Was lerne ich selbst bei der Praxisanleitung? • Wie kann ich die Erfahrungen aus der Praxisanleitung auf das gesamte Team übertragen? |
|---|---|



3.2. Den Transfer zwischen Weiterbildung und Praxiseinrichtung nützen

Der Praxistransfer ist einer der wichtigsten Faktoren für den individuellen Lernprozess im Gesamtkonzept und funktioniert beidseitig: Die Teilnehmenden in den Kursen bekommen Transferaufgaben für die Praxis gestellt oder sie sind aufgefordert Praxisbeispiele und Fälle aus ihrer Einrichtung einzubringen. An drei praktischen Beispielen aus den Blöcken können Sie sehen, wie dieser beidseitige Transfer praktisch gestaltet sein kann.

BEISPIEL AUS BLOCK A:

- In der Weiterbildung lernen die Assistenzkräfte wie sie Beobachtungen im Kita-Alltag durchführen, dokumentieren und für ihre pädagogische Arbeit nutzen können. Sie bekommen als Aufgabe mit ihrer Gruppenleitung zu besprechen, welche Rolle die Beobachtung für die pädagogische Arbeit in ihrer Praxiseinrichtung hat.
- In der Einrichtung bespricht die Gruppenleitung mit der Assistenzkraft diesen Arbeitsauftrag und zeigt ihr ganz praktisch mit welchem System sie freie Beobachtungen im pädagogischen Alltag durchführen und festhalten kann.
- Die Assistenzkraft beobachtet eine Woche lang jeden Tag zwei Kinder und dokumentiert die Beobachtungen schriftlich. Die Gruppenleitung plant dazu ein kurzes Feedbackgespräch.
- Die Erfahrungen beim Beobachten und bei der Dokumentation werden in der Einrichtung und im Weiterbildungskurs reflektiert. Die Assistenzkraft kennt nun ihre Kompetenzen und weiß zugleich was sie noch weiterentwickeln kann.
- Durch eine regelmäßige Beobachtungspraxis baut sie ihre Beobachtungskompetenzen weiter aus. Bei Fragen wendet sie sich aktiv an ihre Praxisanleitung.

BEISPIEL AUS BLOCK B:

- In der Weiterbildung lernen die angehenden Ergänzungskräfte die rechtlichen Grundlagen zur Aufsichtspflicht kennen und wie sie die Aufsichtspflicht in den verschiedenen Situationen des Kita-Alltags sicherstellen.
- Im Gespräch mit der Praxisanleitung bekommt die Ergänzungskraft viele praktische Tipps wie sie das im Tagesablauf der Einrichtung gut umsetzen kann. Außerdem werden verschiedene Situationen, z.B. Aufsichtspflicht bei Personalmangel oder bei Ausflügen, besprochen.
- Die Ergänzungskraft reflektiert ihre bisherigen Erfahrungen und auch Befürchtungen bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht in der Weiterbildung und vor Ort mit der Praxisanleitung.
- Mit dem neuen Wissen und den neuen Kompetenzen baut die Ergänzungskraft immer mehr Sicherheit auf, was die Wahrnehmung der Aufsichtspflicht betrifft.

BEISPIEL AUS BLOCK C:

- In der Weiterbildung erwerben die angehenden Kräfte Hintergrundwissen und praktische Handlungskompetenzen, wie sie in der Interaktion die sprachlichen und kognitiven Kompetenzen der Kinder konkret unterstützen können.
- Im Gespräch mit der Praxisanleitung reflektiert die angehende Fachkraft ihre Kompetenzen in der Lernunterstützung und wie sie das im Kita-Alltag umsetzen kann. Weil es manchmal Unklarheiten gibt, nehmen sie zusammen den PQB-Kompass zur Hilfe.
- Nach der intensiven Reflexion und dem Videofeedback in der Weiterbildung und in der Praxis setzt die angehende Fachkraft sich konkrete Ziele, wie sie ihre Kompetenzen in der Lernunterstützung weiterentwickeln will, indem sie z.B. längere Dialoge mit Kleingruppen führt.
- Nach und nach kann sie das Gelernte im Kita-Alltag stärker umsetzen. In einer Teamsitzung berichtet sie von ihren Erfahrungen und von der Reaktion der Kinder.

EXKURS: PERSONALENTWICKLUNG

Sich zu einem multiprofessionellen Team weiterentwickeln

Personalentwicklung und Praxisanleitung

Zur Personalentwicklung gehören sämtliche Maßnahmen, die zur individuellen und teambezogenen Weiterentwicklung des Personals beitragen (vgl. Fthenakis u.a. 2003; Geiger, 2019). Dies spielt eine zentrale Rolle für die langfristige Personalbindung, Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit im Team. Die Praxisanleitung von angehenden Kräften ist fester Bestandteil der Personalentwicklung und Werkzeug für ein nachhaltiges und ganzheitliches Lernen in der Praxis. Bestimmte Elemente aus der Praxisanleitung (z.B. Feedbackgespräche, individuelle Unterstützung, Reflexion über eigene Stärken, Kompetenzen und Weiterentwicklungsziele) lassen sich für eine erfolgreiche Personalentwicklung in Teams übertragen. Die Aufnahme von Quereinsteigenden kann einen Anlass darstellen, sich als Team auf den Weg zu machen und sich gemeinsam zu einem multiprofessionellen Team weiterzuentwickeln.

Multiprofessionelle Teams als Personalentwicklungsmaßnahme

Ein motiviertes multiprofessionelles Team zu formieren, in dem alle Personen entsprechend ihrer Stärken eingesetzt werden und sich gemeinsam im Sinne einer lernenden Gemeinschaft weiterentwickeln, stellt eine dauerhafte Herausforderung dar (vgl. Spindler, 2021). Wir wissen, dass Personal- und Teamentwicklung die längerfristige Bindung von Mitarbeitenden, deren Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsergebnisse fördert (vgl. König, 2020; Geiger, 2019) und daher eine nachhaltige und kosteneffektive Investition für Träger von Kindertageseinrichtungen ist.

Um multiprofessionelle Teams sinnvoll weiterzuentwickeln, ist eine durchdachte und umfassende Personalentwicklungsstrategie von hoher Bedeutung. Das Verständnis von Diversität als Chance stellt eine wesentliche Grundhaltung dazu dar. Statt sich auf den kleinsten gemeinsamen Nenner zu verständigen, schätzen diese Teams die Unterschiedlichkeiten Einzelner, z.B. hinsichtlich der Qualifikation, persönlicher Stärken und individueller Hintergründe (z.B. Migrationshintergrund, Sprache, Hobbies) und nutzen diese für die pädagogische Arbeit (vgl. Spindler, 2021).

Onboarding als Schlüsselfaktor

Wie die ersten Tätigkeitswochen und die Einarbeitungsphase (oder auch „Onboarding“) der neuen Mitarbeitenden gestaltet und begleitet werden, stellt ein Schlüsselfaktor für die Bindung an den Arbeitgeber und die Arbeitszufriedenheit dar (vgl. König, 2020; Geiger, 2020). Eine sinnvoll geplante Einarbeitungsphase, mit der die zukünftigen Mitarbeitenden in ihrer Rolle, in ihren Aufgabenbereich und in der Einrichtungsstruktur ankommen können, trägt stark zur Stabilität des ganzen Teams bei. Dieses Prinzip gilt unabhängig ob neue Mitarbeitende als Quereinsteigende in die Einrichtung kommen oder Personen mit langjähriger Berufserfahrung!





Praxisanleitung im Kita-Alltag

4.1

**Die Rollen und Verantwortlichkeiten für
die Praxisanleitung**

4.2.

Methoden für die Praxisanleitung

4.3

**Einen Fahrplan für die Praxisanleitung
entwickeln**

4.4

**Meine Aufgaben als Praxisanleitung mit
den verschiedenen Zielgruppen**

4.5

Praxisanleitung in den Modulen

4.6

Zum Abschluss – Wünsche für Sie

4.1. Die Rollen und Verantwortlichkeiten für die Praxisanleitung

Die Praxisanleitung im Sinne des Gesamtkonzepts ist eine Aufgabe der ganzen Einrichtung und benötigt nicht nur regelmäßige Reflexionsgespräche, sondern auch Unterstützung durch das (Gruppen-)Team und die Leitung. Demnach braucht es für die erfolgreiche Praxisanleitung die aktive Beteiligung aller Akteure einer Kita, die miteinander im transparenten Austausch stehen:



In der folgenden Tabelle finden Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten für die an der Praxisanleitung Beteiligten:

TRÄGERVERTRETUNG	
Bereitstellen der personellen und finanziellen Ressourcen für die Praxisanleitung, Gewährleisten der Einbindung von Quereinsteigenden in die Einrichtung	
<p>Träger übernehmen die rechtliche, finanzielle und inhaltliche Verantwortung für den laufenden, qualitativen Betrieb der Einrichtung. Als Trägervertretung ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • beantragen Sie bei Ihrer Aufsichtsbehörde für angehende Ergänzungs- und Fachkräfte die entsprechende Genehmigung zur BayKiBiG-Förderung als Ergänzungs- bzw. Fachkraft (vgl. § 16 AVBayKiBiG & AV vom 18.01.2024). • passen Sie die Arbeitsverträge und Vergütung der Quereinsteigenden entsprechend ihrer Tätigkeiten an. Im Block C bedarf es einer Mindestarbeitszeit von 50 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • beantragen Sie die Refinanzierung von angehenden Assistenzkräften ab Modul 2. • stellen Sie zusammen mit der Einrichtungsleitung personelle Ressourcen für Weiterbildungszeiten und die Praxisanleitung bereit. Für die Module 3, 4 und 5 ist die begleitende Praxisanleitung durch eine Fachkraft verbindlich. Für die Module 1 und 2 wird sie empfohlen. • stellen Sie die Einarbeitung als Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkraft zusammen mit der Einrichtungsleitung sicher.

EINRICHTUNGSLEITUNG	
Bereitstellen der personellen und finanziellen Ressourcen für die Praxisanleitung, Gewährleisten einer Einarbeitung und Einbindung ins Team	
<p>Einrichtungsleitungen übernehmen die Verantwortung für die Umsetzung des gesetzlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages. Als Einrichtungsleitung ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • stellen Sie ein positives Ankommen sowie die Einarbeitung („Onboarding“) von Quereinsteigenden sicher und binden hierfür Ihr Team sowie die Praxisanleitung mit ein. • sind Sie verantwortlich personelle Ressourcen für Weiterbildungs- und Verfügungszeiten sowie für die Praxisanleitung im Dienstplan zu berücksichtigen. 	<ul style="list-style-type: none"> • übernehmen Sie in Zusammenarbeit mit der Praxisanleitung Personalentwicklungsmaßnahmen für Quereinsteigende (z.B. trägerspezifische Einarbeitung, interne Schulungen, Mitarbeitergespräche) • machen Sie den Elternbeirat sowie den Eltern die neue Rolle und Aufgaben von Quereinsteigenden transparent. Angehende Assistenz-, Ergänzungs- oder Fachkräfte erhalten eine Möglichkeit sich Eltern vorzustellen. • sorgen Sie dafür, dass Quereinsteigende regelmäßig an Teamsitzungen, Teamtagen oder internen Schulungen teilnehmen. • sind Sie Ansprechperson bei Herausforderungen für die Praxisanleitung, das Team und den Träger.



QUEREINSTEIGENDE

Verantwortung für den eigenen Lern- und Transferprozess

Als Quereinsteigerin und Quereinsteiger sind Sie für den persönlichen Lern- und Entwicklungsprozess verantwortlich und sorgen dafür, dass der beidseitige Transfer zwischen Weiterbildung und Praxisort Kita stattfindet. Dazu ...

- nehmen Sie Fragen und Beispiele aus der Praxisstelle mit in die Weiterbildung und bringen sich aktiv ein.
- setzen Sie die Inhalte und Aufgaben aus der Weiterbildung in Ihrer Kindertageseinrichtung um.
- reflektieren Sie Ihr Verhalten und Ihr pädagogisches Handeln regelmäßig mit Ihrer Praxisanleitung und dokumentieren die Gespräche für sich.
- nehmen Sie die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen oder der Leitung in Anspruch, fragen aktiv nach Tipps und Feedback.

PRAXISANLEITUNG

Durchführung der regelmäßigen Praxisanleitung im pädagogischen Alltag

Als Praxisanleitung übernehmen Sie Verantwortung für die individuelle Begleitung des Lern- und Entwicklungsprozesses von Quereinsteigenden. Dafür verschaffen Sie sich zunächst einen Überblick über die Inhalte und Ziele des Kurses (vgl. 4.5).

Sie sind für folgende Aufgaben zuständig:

- regelmäßige Praxisanleitungsgespräche führen (vgl. Vorlage Leitfaden für Praxisanleitungsgespräche):
 - Praxissituationen reflektieren, inkl. bereits erworbener Kompetenzen
 - Entwicklungspotentiale erkennen und nächste konkrete Schritte vereinbaren
- Zeit für offene Fragen und fachliche Diskussion, Nachbesprechen von Inhalten aus dem Kurs
- Abschluss: Auswertung und Reflexion mit gegenseitigem Feedback am Ende der Qualifizierung (vgl. Leitfaden für die Abschluss-Reflexion in der Praxisanleitung)
- hospitieren, ausprobieren und üben lassen, gemeinsam reflektieren
- den Qualifizierungsprozess begleiten
- relevante Themen ins Team transportieren und Transparenz schaffen

MULTIPLIKATORIN / MULTIPLIKATOR

Kursleitung und Ansprechperson, Unterstützung eines transparenten Praxistransfers

Als Kursleitung der Qualifizierung haben Sie die Aufgabe den Praxistransfer zu unterstützen und die Kompetenzorientierung für die Weiterbildung und den Praxisort sicherzustellen. Daher sind Sie als Multiplikatorin / Multiplikator für folgende Bereiche verantwortlich:

- Praxisanleitungen über Inhalte, Ziele, Kompetenzerwerb und Zeitplan des Moduls informieren
- Workshops, Sprechstunden oder ähnliches für Praxisanleitungen anbieten
- Praxisanleitungen und Einrichtungen beraten und Ansprechperson für Fragen sein
- Die Praxisanleitung kann mit Fragen, die die Quereinsteigenden nicht beantworten können, aktiv auf die Multiplikatorin oder den Multiplikator zugehen

TEAM

Unterstützung bei der Praxisanleitung im pädagogischen Alltag

Als lernende Gemeinschaft übernimmt das ganze Team Verantwortung für eine gelingende Einbindung der Quereinsteigenden in die Einrichtung. Das bedeutet:

- alle Personen sind über die Weiterbildung informiert und unterstützen den Praxistransfer (z.B. praktische Tipps, Feedback, Unterstützung bei konkreten Problemstellungen)
- klare, transparente Absprachen untereinander und das frühzeitige Ansprechen von Schwierigkeiten
- transparente, positive und wertschätzende Kommunikations- und Fehlerkultur
- ressourcenorientierte Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team

4.2 Methoden für die Praxisanleitung

Um das Lernen und die Kompetenzentwicklung der Quereinsteigenden unterstützen zu können, nutzen Praxisanleitungen je nach Zielstellung unterschiedliche Methoden. Es bietet sich eine methodische Mischung aus folgenden Vorgehensweisen an.

AUF EINEN BLICK

Unterstützen Sie den Praxistransfer nachhaltig, indem Sie ...

- ✓ die anzuleitende Person ganz individuell begleiten
- ✓ an dem Vorwissen und vorhandenen Kompetenzen anknüpfen
- ✓ konkrete Aufgaben in kleinen Schritten und (Teil-)Zielen vereinbaren
- ✓ Übungsmöglichkeiten anbieten
- ✓ spezifisches, konkretes Feedback geben
- ✓ Verhaltensdemonstration anbieten, z.B. über best-practice-Beispiele, Videobeispiele oder Rollenspiele
- ✓ gemeinsam das wahrgenommene Verhalten professionell reflektieren und fachtheoretische Bezüge herstellen

REGELMÄSSIGE REFLEXIONSGESPRÄCHE ALS ZENTRALER BESTANDTEIL DER PRAXISANLEITUNG

Regelmäßige Reflexionsgespräche (z.B. einmal monatlich) unterstützen den Lernprozess, stärken die Selbstreflexionskompetenz, schaffen gegenseitige Information sowie intensiven Austausch und ermöglichen es, bei Problemen rechtzeitig intervenieren zu können.

In diesen Reflexionsgesprächen werden je nach Schwerpunkt:

1. Themen und Inhalte aus der Weiterbildung nachbesprochen
2. Praxiserfahrungen und Beobachtungen reflektiert
3. Lernerfahrungen und die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen thematisiert
4. individuelle Ziele entwickelt und überprüft

FEEDBACKGESPRÄCHE & TRAINING ON THE JOB	
<p>In Feedbackgesprächen erhalten die Quereinsteigenden spezifisches und gezieltes Feedback zu einer konkreten Praxissituation. Es empfiehlt sich, solche Feedbackgespräche regelmäßig durchzuführen und zwar möglichst bald im Anschluss an eine entsprechende Praxissituation (z.B. wenn eine angehende Kraft zum ersten Mal den Morgenkreis anleitet oder spontan auf eine herausfordernde Situation im Kita-Alltag reagiert hat).</p>	<p>Dabei geht es nicht um eine Bewertung der Kompetenzen, sondern vielmehr um eine beschreibende, informative, wertschätzende Rückmeldung zu bestimmten Verhaltenselementen und zur Situation. Daraus entsteht ein Lerngewinn für nächste, ähnliche Situationen, die wiederum in der Praxis erprobt werden.</p>

METHODEN AUS DEM COACHING & TRAINING / SCAFFOLDING	
<p>Methoden aus dem Coaching und Training ermöglichen den Quereinsteigenden individuelle Lernfortschritte in Bereichen, die für die sie besonders herausfordernd oder und schwierig sind.</p>	<p>Hilfreich dabei sind diverse Methoden aus dem Coaching und Trainingsbereich, wie z.B. das Scaffolding, Sparring, Modellieren von Verhalten. Dabei steht die Passung der ausgewählten Methoden an die Bedarfe und Themen der anzuleitenden Kraft im Mittelpunkt.</p>

4.3 Einen Fahrplan entwickeln

Praxisanleitung ist ein individueller Prozess des Lernens und der Kompetenzentwicklung und benötigt eine zeitliche und inhaltliche Struktur. Daher ist es empfehlenswert vorab einen übersichtlichen Fahrplan für die Praxisanleitung in der Einrichtung festzuhalten. So schaffen Sie für alle Beteiligten Transparenz über die Struktur der Praxisanleitung und die erforderlichen Rahmenbedingungen. Eine Vorlage dazu finden Sie auf der Projekthomepage.

Berücksichtigen Sie zur Orientierung folgende Phasen in der praktischen Begleitung der Quereinsteigenden:

1. Orientierungsphase

z.B. Ankommen in der neuen Rolle, einen Überblick verschaffen, Kennenlernen der Struktur und Inhalte in der Praxisanleitung)

2. Umsetzungs- und Reflexionsphase

z.B. neue Aufgaben durchführen und reflektieren, Inhalte aus dem Kurs umsetzen, Themen aus der Praxis in den Kurs transportieren, selbstständige Tätigkeiten übernehmen und reflektieren)

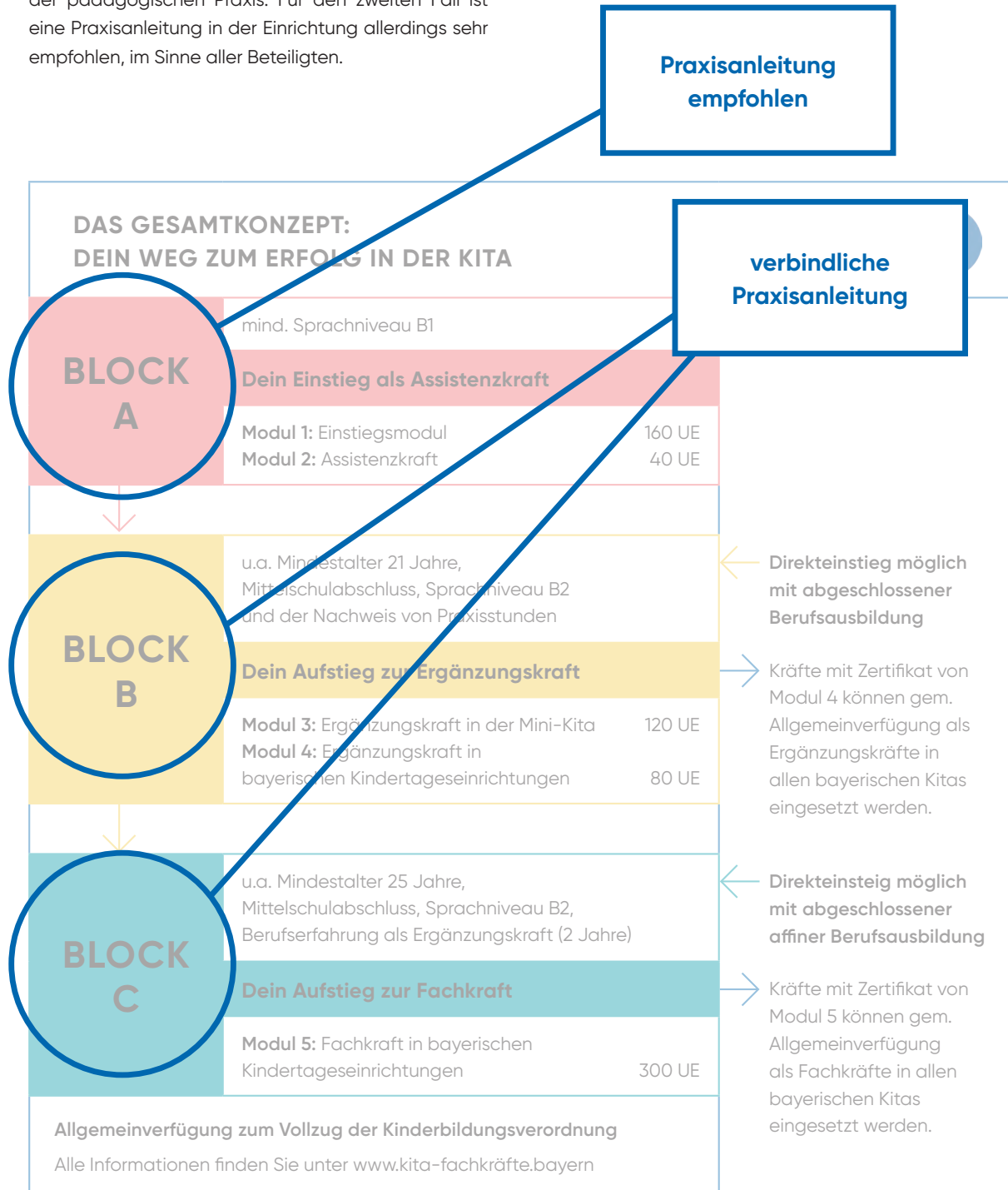
3. Abschlussphase

z.B. Auswerten der Zusammenarbeit, Reflektieren des Lern- und Entwicklungsgewinns, Vorbereiten der neuen verantwortlichen Rolle)

Diese Phasen verlaufen in der Praxisanleitung fließend, ermöglichen eine grobe zeitliche Aufteilung sowie einen gezielten Rück- und Ausblick. Damit kann Vergangenes gemeinsam reflektiert und Bevorstehendes mit konkreten Zielen vorbereitet werden.

4.4 Meine Aufgaben als Praxisanleitung mit den verschiedenen Zielgruppen

Innerhalb des Gesamtkonzeptes ist die verbindliche Praxisanleitung im Block B und Block C konzeptionell verankert. Quereinsteigende, die den Block A absolvieren, arbeiten noch nicht oder nur teilweise in der pädagogischen Praxis. Für den zweiten Fall ist eine Praxisanleitung in der Einrichtung allerdings sehr empfohlen, im Sinne aller Beteiligten.





4.4.1 Auf dem Weg zur Assistentkraft im Block A Welche Rolle übernimmt die angehende Assistentkraft in der Kita?

Die Assistentkraft unterstützt das Team der Einrichtung im pädagogischen Alltag, z.B.

- im Tagesablauf (z.B. Ankommen der Kinder, Essen, Schlafen)
- in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern (z.B. Freispiel, Garten)
- bei pflegerischen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (z.B. Unterstützung beim Mittagessen, An- und Umziehen, Wickeln, Händewaschen)
- in der Organisation des Kita-Alltags (z.B. Vorbereitung der Mahlzeiten, Gestaltung der Lernumgebung).

Die Assistentkraft lernt schrittweise den Kita-Alltag mit seinen Situationen, Herausforderungen und Akteuren kennen, übernimmt nach und nach mehr Tätigkeiten und entwickelt eine zunehmend professionelle Haltung.



4.4.2 Auf dem Weg zur Ergänzungskraft im Block B Welche Rolle und Aufgaben übernimmt die angehende Ergänzungskraft in der Kita?

Die pädagogische Ergänzungskraft ist, unter Anleitung einer Fachkraft, mitverantwortlich für die Umsetzung des gesetzlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages (nach BayKiBiG und AVBayKiBiG) der Kinder:

- Beteiligung an der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung und Dokumentation der pädagogischen Arbeit
- Aushilfsweise Vertretung der pädagogischen Fachkraft
- Pflegerische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten, vor allem in Zusammenhang mit der Bildung, Erziehung und Pflege
- Mitgestaltung und Mitwirkung bei der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern
- Beteiligung an Teamsitzungen und Mitarbeit bei konzeptionellen Themen



4.4.3 Auf dem Weg zur Fachkraft im Block C Welche Rolle und Aufgaben übernimmt die angehende Fachkraft in der Kita?

Die pädagogische Fachkraft ist verantwortlich für die Umsetzung des nach BayKiBiG und AVBayKiBiG definierten Bildungsauftrages und der damit verbundenen Prozesssteuerung:

- Komplette Verantwortung für die Umsetzung der Bildungs- und Erziehungsziele gemäß dem gesetzlichen Bildungsauftrag nach BayKiBiG, AVBayKiBiG und der curricularen Ausarbeitung im BayBEP
- Planung, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung und Dokumentation der pädagogischen Arbeit
- Verantwortung für die Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern
- Verantwortung für die Beobachtung und Dokumentation
- Zusammenarbeit im Team und mit dessen Vielfalt
- Zusammenarbeit und Austausch mit Kooperationspartnern (z.B. Träger, Fachdiensten, Schule)





4.5 Praxisanleitung in den Modulen

Die sieben Lerneinheiten stellen den roten Faden für jedes Modul des Gesamtkonzepts dar. Die jeweiligen Inhalte, Ziele, Kompetenzen und Umfänge richten sich nach der definierten Zielgruppe je Modul und bilden dadurch eine fachliche Basis für die Praxisanleitung am Lernort Kita.

Damit Sie als Praxisanleitung Ihre anzuleitende Kraft fachlich und praktisch passgenau begleiten können, erhalten Sie in den nachfolgenden Abschnitten einen allgemeinen Einblick in die Inhalte der Lerneinheiten sowie deren Schnittstellen. Holen Sie sich bitte die konkreten Informationen zum jeweiligen Weiterbildungsmodul bei den Teilnehmenden selbst oder bei der Kursleitung ein, bzw. nehmen sie an angebotenen Workshops für Praxisanleitungen teil.

Die Module im Überblick

LERNEINHEITEN	BLOCK A (mind. 6 Monate)		BLOCK B (mind. 12 Monate)		BLOCK C (mind. 15 Monate)
	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5
1: Professionelle Haltung: Aufgabe und Rolle	40 UE	8 UE	25 UE	10 UE	55 UE
2: Rechtliche Grundlagen	10 UE	5 UE	10 UE	5 UE	30 UE
3: Interaktionsqualität und Beziehungsgestaltung	30 UE	7 UE	25 UE	15 UE	60 UE
4: Bildungs- und Erziehungspartner- schaft mit Eltern gestalten und Übergänge begleiten	15 UE	5 UE	20 UE	10 UE	30 UE
5: Wahrnehmen, Beobachten und Dokumentieren, Planen und Begleiten von Bildungsprozessen	10 UE	5 UE	10 UE	10 UE	45 UE
6: Verständnis von Lernen, Entwick- lung und Bildung und eine eigene Haltung daraus entwickeln	40 UE	5 UE	20 UE	20 UE	50 UE
7: Zertifizierung	15 UE	5 UE	10 UE	10 UE	30 UE
Gesamte Unterrichtseinheiten	160 UE	40 UE	120 UE	80 UE	300 UE



4.5.1 Lerneinheiten und kompetenzorientierte Lernziele in Block A

Modul 1 bereitet praxisbezogen und kompetenzorientiert auf eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung vor. Die Teilnehmenden erwerben grundlegendes Wissen zum Bildungsort Kita und erarbeiten sich konkrete Einblicke in die pädagogische Praxis sowie dafür notwendige Kompetenzen.

Modul 2 fokussiert auf die Umsetzung in der praktischen pädagogischen Arbeit und den Weg zu einer professionellen Haltung. Die Inhalte des Moduls werden mit unterschiedlichen Praxisbeispielen erarbeitet und in der Tätigkeit als Assistentkraft in der Kita parallel umgesetzt, reflektiert und gemeinsam besprochen.

Beispiele: Was macht eine Kita aus? Mit wem, außer den Kindern, habe ich hier noch zu tun? Wie gestaltet sich der Tagesablauf in einer Kita? Wie verhalte ich mich in einzelnen Situationen im Sinne des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans? Wie gehe ich mit Konfliktsituationen der Kinder um? Was brauchen Kinder, wie lernen und spielen Kinder miteinander? Welche Rolle nehme ich dabei ein?

Im Überblick:

LERNEINHEITEN	KOMPETENZORIENTIERTE LERNZIELE IN BLOCK A
1: Professionelle Haltung: Aufgabe und Rolle	<ul style="list-style-type: none"> • Klarheit über die eigene Rolle und Aufgaben gewinnen • Lernende Gemeinschaft bilden • Bildungsort Kita und seine Akteure und Prozesse kennen • Psychische Grundbedürfnisse kennen • Pädagogische Grundlagen kennen (Bild vom Kind, Bildungsverständnis) • Selbstreflexion eigener Kompetenzen und Verhaltensweisen
2: Rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Erste Auseinandersetzung mit gesetzlichen Grundlagen (BayKiBiG, AVBayKiBiG, Kinderrechte, UN-Behindertenrechtskonvention, SGB VIII) • Aufsichtspflicht, Datenschutz und Kinderschutz als Assistentkraft • Erste Auseinandersetzung mit curricularen Grundlagen (BayBEP, U3-Handreichung, BayBL)
3: Interaktionsqualität und Beziehungsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept der Feinfühligkeit und Bindungstheorie kennen • Feinfühliges Verhalten üben • Eigenes feinfühliges Verhalten reflektieren (mittels Videofeedback und PQB-Qualitätskompass) • Erster Einblick in Partizipation als Merkmal von hoher Interaktionsqualität
4: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern gestalten und Übergänge begleiten	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern erkennen • Eine positive Haltung im Hinblick auf die Bildungspartnerschaft entwickeln • Erste Handlungssicherheit in der Kommunikation mit Eltern gewinnen, Tür- und Angelgespräche führen • Eigene Rolle bei der Begleitung von Übergängen kennen, mitwirken und reflektieren (Eingewöhnung, Mikrotransitionen)

<p>5: Wahrnehmen, Beobachten und Dokumentieren, Planen und Begleiten von Bildungsprozessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen von Beobachtung und Dokumentation kennenlernen • Bedeutung von Beobachtungsergebnissen für den pädagogischen Alltag erkennen • Erste eigene Erfahrungen in der Beobachtung und Dokumentation machen und reflektieren
<p>6: Verständnis von Lernen, Entwicklung und Bildung und eine eigene Haltung daraus entwickeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Bildungsbereiche und Basiskompetenzen nach dem BayBEP kennenlernen • Das Kind als kompetent erleben und beobachten • Lerntheorien kennenlernen • Bedeutung der Lernumgebung und pädagogische Handlungsgrundsätze beim kindlichen Spiel erfahren • Mit der eigenen Lern-, Bildungs- und Spielbiografie auseinandersetzen • Sicherheit in pädagogischen Situationen erlangen, Kleingruppen begleiten
<p>7: Zertifizierung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktive und ko-konstruktive Mitarbeit in allen Lernphasen 2. Erfolgreiche Erledigung aller Arbeitsaufträge in selbstorganisierten Lernphasen 3. Videofeedback: Einbringen eines eigenen Videos sowie aktive Teilnahme am Videofeedbackgespräch (nur Modul 1) 4. Angeleitete Hospitation in einer Kindertageseinrichtung (nur Modul 1) 5. Abschlussprüfung: schriftliche Dokumentation und mündliche Abschlusspräsentation

Praxisanleitung am Beispiel einer angehenden Assistentkraft:

Frau Adam bildet sich zur Assistentkraft fort und absolvierte ihre Hospitation während des Moduls 1 in der Einrichtung „St. Quirin“. Dabei sammelte sie unterschiedliche Praxiseindrücke, die sie im Kurs besprach. Schon während der Hospitation kam sie in Austausch mit einzelnen Teammitgliedern, die ihr ganz praktische Dinge erklärten.

In Absprache mit der Einrichtungsleitung schickte Frau Adam eine Bewerbung als zukünftige Assistentkraft an die Einrichtung. Nach einem positiv verlaufenem Bewerbungsgespräch stand der Entschluss, Frau Adam nach erfolgreichem Abschluss von Modul 1 als Assistentkraft einzustellen. Nachdem die Fördermittel zugesagt waren, konnte sie in der Krippengruppe der Einrichtung als Assistentkraft starten und fast gleichzeitig begann ihr Kurs im Modul 2.

Neben einer Einarbeitung durch die Leitung der Einrichtung und ihre Gruppenleitung stand die Praxisanleitung von Beginn an als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Die ersten zwei Monate waren von der Eingewöhnung mehrerer neuer Kinder geprägt. Frau Adam hatte viele Fragen und konnte die meisten davon direkt im Gruppenteam klären, auch erlebte sie die Einrichtungsleitung als sehr zugewandt und

interessiert. Die Gespräche mit der Praxisanleitung waren anfangs noch kurz, da so viel anderes zu tun war, wurden dann häufiger und länger.

Schon bald stellte sich heraus, dass der 2-jährige Paul sehr viel Vertrauen zu Frau Adam gefasst hatte. Die Gruppenleitung motivierte sie dazu, Paul in der Eingewöhnung zu begleiten. Von dieser praktischen Erfahrung konnte sie sehr profitieren und reflektierte dies mit der Praxisanleitung. Im Modul 2 brachte sie diese Erfahrungen ein und konnte ihre Präsentation beim Abschluss darüber gestalten. Sie erkannte dabei ihre Stärken und recherchierte selbstständig zum Thema Eingewöhnung.

Nach Ende des Modul 2 fand ein abschließendes Reflexionsgespräch mit Praxisanleitung, Gruppenleitung und Frau Adam statt. Dabei wurde klar, dass sie als Assistentkraft insgesamt sehr gut in der Einrichtung angekommen war, hatte positive Beziehungen zu vielen Kindern aufgebaut und fühlte sich im Gruppenteam eingebunden. Klar war für Frau Adam, dass sie sich im Laufe der nächsten Zeit weiterqualifizieren wollte.



4.5.2 Lerneinheiten und kompetenzorientierte Lernziele in Block B

Modul 3 zielt darauf ab die Teilnehmenden auf dem Weg zu ihrer professionellen Rolle als Ergänzungskraft zu begleiten und gezielt für ihre Tätigkeit in ihrer Handlungskompetenz zu stärken.

Modul 4 fokussiert auf die zentralen Aufgaben und Herausforderungen der Ergänzungskrafttätigkeit und legt einen Schwerpunkt auf die Begleitung von Lernprozessen. Zudem werden Inhalte aus den vorangegangenen Modulen vertieft.

Beispiele: Wozu dienen Beobachtung und Dokumentation und wie unterstütze ich darüber gezielt die Kompetenzentwicklung der Kinder? Wie lassen sich Bildungsbereiche des BayBEP praktisch umsetzen und miteinander verknüpfen? Wie gehe ich individuell auf den familiären Hintergrund und die Lebenswelt von Kindern ein? Wie gestalte ich pädagogische Angebote – Bedürfnis- und Interessenorientiert? Welche Rolle übernehme ich bei der Eingewöhnung neuer Kinder?

Im Überblick:

LERNEINHEITEN	KOMPETENZORIENTIERTE LERNZIELE IN BLOCK B
1: Professionelle Haltung: Aufgabe und Rolle	<ul style="list-style-type: none"> • Klarheit über die eigene Rolle und Aufgaben haben • Lernende Gemeinschaft bilden • Psychische Grundbedürfnisse kennen, reflektieren und berücksichtigen • Pädagogische Grundprinzipien (Bild vom Kind, Bildungsverständnis) kennen und umsetzen • Selbstreflexion eigener Kompetenzen und Verhaltensweisen
2: Rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • System Kita kennen • Klarheit über gesetzliche Grundlagen verfügen (BayKiBiG, AVBayKiBiG, Kinderrechte, UN-Behindertenrechtskonvention, SGB VIII) • Curricular Grundlagen kennen (BayBEP, U3-Handreichung, BayBL) • Aufgaben und Pflichten der Ergänzungskraft zu Datenschutz, Aufsichtspflicht, Kinderschutz (insbesondere Kinderrechte, Grenzverletzung, Kindeswohlgefährdung)
3: Interaktionsqualität und Beziehungsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Psychische Grundbedürfnisse kennen, beobachten und berücksichtigen • Klarheit über Qualitätsverständnis gewinnen • Hintergrundwissen über Interaktionsqualität erwerben, umsetzen, reflektieren (Videofeedback, PQB-Qualitätskompass) • Kindergruppen positiv anleiten können • Mit Krisen in der Gruppe positiv umgehen lernen • Eigene Erziehungsmethoden reflektieren und anpassen
4: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern gestalten und Übergänge begleiten	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen zur Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern erwerben und reflektieren • Wissen zu Übergängen erwerben (Transitionskonzept, Eingewöhnung, Schule), eigene Rolle dazu kennen • Eigene Haltung und pädagogische Praxis reflektieren • Handlungskompetenz für praktische Situationen in der Bildungspartnerschaft stärken: mit herausfordernden Situationen umgehen können, Gesprächssituationen üben und Sicherheit entwickeln, mit Diversität umgehen können

<p>5: Wahrnehmen, Beobachten und Dokumentieren, Planen und Begleiten von Bildungsprozessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wissen und Grundlagen zu Beobachtung und Dokumentation erwerben • Eigene Praxiserfahrungen mit Beobachtung und Dokumentation reflektieren • Eigene Beobachtungskompetenzen weiterentwickeln und umsetzen • Eigene Dokumentationskompetenzen weiterentwickeln und umsetzen • Schlüsse aus Beobachtung und Dokumentation für die eigene pädagogische Arbeit und Bildungsprozesse ziehen können
<p>6: Verständnis von Lernen, Entwicklung und Bildung und eine eigene Haltung daraus entwickeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BayBEP als Grundlage für die praktische Arbeit erkennen und anwenden • Wissen zu BayBEP-Grundsätzen erhalten (Ko-Konstruktion, Bildungsbereiche, Basiskompetenzen, Partizipation, Interaktionsqualität) und im Alltag sicher umsetzen • Praxissituationen anhand des BayBEP reflektieren und sinnvolle Handlungen ableiten • Sich mit einem vertieften Themenbereich mit dem BayBEP beschäftigen, reflektieren und darüber hinaus recherchieren lernen
<p>7: Zertifizierung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktive und ko-konstruktive Mitarbeit in allen Lernphasen 2. Erfolgreiche Erledigung aller Arbeitsaufträge in selbstorganisierten Lernphasen 3. Videofeedback: Einbringen eines eigenen Videos sowie aktive Teilnahme am Videofeedbackgespräch (nur Modul 3) 4. Abschlussprüfung: schriftliche Dokumentation und mündliche Abschlusspräsentation

Praxisanleitung am Beispiel einer angehenden Ergänzungskraft:

Herr Bauer arbeitet schon seit 9 Monaten als Assistentkraft in der städtischen Kita Ludwigstraße. Schon relativ bald war ihm klar, dass er sich weiterqualifizieren möchte. Seine Einrichtungsleitung bestärkte ihn dabei, sich für Block B anzumelden. Zum Start des neuen Kita-Jahres bekommt er eine Stelle als Zweitkraft in einer anderen Gruppe.

Parallel zum Start des Modul 3 beginnt seine Praxisanleitung. Gemeinsam vereinbaren die beiden Termine für die gesamte Zeit der Qualifizierung, besprechen Ziele und einen Fahrplan. Die Praxisanleitung bekommt von der Kursleitung hilfreiche Informationen bereitgestellt und nimmt an einem Workshop für Praxisanleitungen des Kursanbieters teil.

Schon in einem der erste Reflexionsgespräche kommen sie auf das Thema Partizipation zu sprechen, das einen Schwerpunkt in der Weiterbildung in Block B darstellt. Da Herr Bauer nun als Ergänzungskraft in neuer Verantwortung tätig ist, vereinbart er mit Praxisanleitung und Gruppenleitung, in der Mittagssenssituation neue Tätigkeiten auszuprobieren, um noch mehr partizipatives Handeln zu ermöglichen.

Gemeinsam mit den Kolleginnen probieren sie eine Woche lang verschiedene Umgestaltungsmöglichkeiten in der Essensituation aus, beobachten die Reaktionen der Kinder und besprechen sich im Team. Manchmal verwenden sie dabei Fragen oder Materialien aus Modul 3. Die Praxisanleitung gibt einige praktische Tipps sowie ein Feedback an Herrn Bauer. Er lernt dabei in seiner Handlungskompetenz und übernimmt diesen Lernprozess in seiner Abschlusspräsentation zum Modul 3. Das Gruppenteam und die Praxisanleitung kommen zu einer „Probepäsentation“, so dass er sich für die Prüfungs-Präsentation im Modul 3 vorbereitet fühlt.

Obwohl in der Praxisanleitung viele weitere Themenbereiche gemeinsam besprochen werden, war das Thema Partizipation der Kinder eine besonders intensive Lerngelegenheit, bei der sich nicht nur Herr Bauer sondern das ganze Gruppenteam weiterentwickelt hat. Die gemeinsame Reflexion dazu hat alle Teammitglieder bestärkt, den Kindern noch mehr Mitsprachemöglichkeiten geben zu wollen.



4.5.3 Lerneinheiten und kompetenzorientierte Lernziele in Block C

Die Teilnehmenden in **Modul 5** verfügen nach erfolgreichem Abschluss über eine pädagogische Professionalität als Fachkraft. Mit jeder Lerneinheit und dem darin enthaltenen Praxistransfer vertiefen sie ihr Verständnis von Lernen und Bildung und schärfen ihre Handlungskompetenzen in allen Schlüsselprozessen eines Kita-Alltags in ihrer neuen Rolle als pädagogische Fachkraft.

Beispiele: Wie verantworte ich Bildungsprozesse in der Kita? Wie gestalte ich eine Konzeption und nutze sie als Grundlage der pädagogischen Planung? Welche pädagogischen und rechtlichen Grundlagen berücksichtige ich für die Gestaltung des Kita-Alltags, der Leitung von Gruppen und bei der Umsetzung der Schlüsselprozesse? Wie unterstütze ich die Lernprozesse der Kinder gezielt und in unterschiedlichen pädagogischen Settings?

Im Überblick:

LERNEINHEITEN	KOMPETENZORIENTIERTE LERNZIELE IN BLOCK C
1: Professionelle Haltung: Aufgabe und Rolle	<ul style="list-style-type: none"> • Klarheit über die eigene Rolle, Aufgaben und über die Verantwortung für den Bildungs- und Betreuungsauftrag erhalten • BayBEP sicher umsetzen und verantworten • Fachwissen zu Lernen, Entwicklungspsychologie, sozial-emotionales Lernen, Diversität und Inklusion aneignen • Partizipation umsetzen • Bildungsbereiche kennen und umsetzen
2: Rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • System Kita und Bildungsauftrag kennen • Curriculare, gesetzliche Grundlagen und Förderrecht in Kitas kennen (BayBEP, U3-Handreichung, BayBL, BayKiBiG, AVBayKiBiG, Kinderrechte, UN-Behindertenrechtskonvention, SGB VIII) • Rechtliche Aufgaben selbstständig umsetzen (z.B. Datenschutz, Schweigepflicht, Aufsichtspflicht, Haftung, Kinderschutz, IfSG, Arbeitssicherheit, HACCP, Qualitätsmanagement)
3: Interaktionsqualität und Beziehungsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse und Kompetenzen in feinfühligem Interaktion und Bindungstheorie vertiefen • Feinfühligkeit, Partizipation, Mikrotransitionen umsetzen • Vertiefte Kompetenzen entwickeln zu Lernunterstützung, dialogorientierter Bildung, Gestaltung der Lernumgebung • Verantwortungsübernahme für die Qualität der Bildungs- und Lernprozesse, Gruppenmanagement
4: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern gestalten und Übergänge begleiten	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern (mit rechtlichen und curricularen Grundlagen) kennen, eigene Haltung und Rolle reflektieren • Lebenswelten und Diversität von Familien kennen • Formen der Bildungspartnerschaft kennen und umsetzen (z.B. Gespräche, Tür- und Angelgespräche, Herausforderungen meistern) • Übergänge begleiten können, v.a. Eingewöhnung, Schulvorbereitung

<p>5: Wahrnehmen, Beobachten und Dokumentieren, Planen und Begleiten von Bildungsprozessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung und Dokumentation als Basis für die Begleitung pädagogischen Handelns und die Unterstützung kindlicher Lern- und Entwicklungsprozesse kennen und umsetzen • Reflexion von Beobachtung und Dokumentation als Basis für pädagogische Planungen, Schlussfolgerungen und Interaktionen • Kooperation mit Eltern und Fachdiensten vertiefen • Formen der Differenzierung (z.B. Projektarbeit, offene Arbeit) umsetzen
<p>6: Verständnis von Lernen, Entwicklung und Bildung und eine eigene Haltung daraus entwickeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Professionelle Haltung und Verantwortung als Fachkraft mit Umsetzung der Bildungsbereiche und Bildungs- u. Erziehungsziele • Vernetzung der Bildungsbereiche und Basiskompetenzen • Ausgewählte Bildungsbereiche vertiefen, umsetzen und reflektieren • Bildungsprozesse selbstständig moderieren können
<p>7: Zertifizierung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktive und ko-konstruktive Mitarbeit in allen Lernphasen 2. Erfolgreiche Erledigung aller Arbeitsaufträge in selbstorganisierten Lernphasen 3. Videofeedback: Einbringen eines eigenen Videos sowie aktive Teilnahme am Videofeedbackgespräch 4. Zwischenprüfung: Präsentation einer Praxissituation 5. Abschlussprüfung: schriftliche Dokumentation und mündliche Abschlusspräsentation

Praxisanleitung am Beispiel einer angehenden Fachkraft:

Frau Christ war schon seit über 15 Jahren als Ergänzungskraft in der Hortgruppe eines Kinderhauses mit 7 Gruppen tätig. Schon länger spielte sie mit dem Gedanken, sich zur Fachkraft weiter zu qualifizieren. Ausschlaggebend, sich an Modul 5 anzumelden, war ein Mitarbeitergespräch mit ihrer Leitung, die sie sehr dazu ermutigte. Frau Christ hatte sich zwar seit ihrem Abschluss als Kinderpflegerin immer wieder fortgebildet, trotzdem machte sie sich Gedanken, ob es ihr neben Beruf und Familie gelingen würde, die anspruchsvolle Weiterbildung wirklich durchzuhalten.

Die Praxisanleitung übernahm die stellvertretende Einrichtungsleitung, eine wesentlich jüngere Kollegin, die erst vor 4 Jahren ihre Ausbildung als Erzieherin abgeschlossen hatte.

Sie machten sich gemeinsam auf den Weg und vereinbarten 2-wöchige Kurzbesprechungen. Von Anfang an fiel beiden auf, dass sie sich in ihrer Unterschiedlichkeit gut ergänzten und voneinander profitieren konnten. Da sich Frau Christ aufgrund ihrer langen Praxiserfahrung im Kita-Alltag sehr sicher fühlte, fokussierte sich die Praxisanleitung vor allem auf fachliche Inhalte des Moduls, die für Frau Christ noch neu waren, z.B. die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Beobachtung und Dokumentation oder

der Lernunterstützung. Hier konnte ihr die Praxisanleiterin viele zusätzliche Impulse geben.

Kurz nach ihrer Zwischenprüfung erhielt der Träger die Genehmigung der Aufsichtsbehörde, Frau Christ als Fachkraft einzusetzen. Ihre nun stark veränderte Rolle und der höhere Verantwortungsbereich wurden intensiv in der Praxisanleitung thematisiert. Häufiger als früher bezogen sie auch die Leitung in ihre Gespräche ein.

Für die Abschlusspräsentation im Modul 5 bereitete Frau Christ eine Praxissituation aus ihrer Vorschularbeit vor. Während des Moduls hatte sie hier einiges verändert und arbeitete jetzt vermehrt dialogisch und projektbezogen mit einer sehr hohen Beteiligung der Kinder. Die Inhalte zum Thema Lernunterstützung hatten sie stark beeinflusst und sie arbeitete sich mit Unterstützung ihrer Praxisanleitung wesentlich tiefer in diesen Bereich ein. Für Frau Christ war ein stärkeres Engagement und eine höhere Begeisterung der Kinder beobachtbar. Sie stellte diese Arbeit in einer Teamsitzung vor. Das Interesse der Kolleginnen war hoch und sie beschlossen sich weiter im Team mit dem Thema auseinander zu setzen.



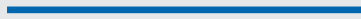
4.6 Zum Abschluss – Wünsche für Sie

Für Ihren Start oder weiteren Weg als Praxisanleitung wünschen wir Ihnen viel Erfolg, Neugier und Mut etwas Neues auszuprobieren sowie erfolgreiche, bereichernde gemeinsame Lernprozesse! Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen und Anregungen zum Thema Praxisanleitung – schicken Sie uns gern eine Mail an: weiterbildung-kita@ifp.bayern.de.

Und wenn Ihnen einmal die Lust und Motivation fürs Positive fehlt: Hier kommt mit einem kleinen Augenzwinkern die ultimative Anleitung zum erfolgreichen Scheitern bei der Praxisanleitung:

- ✓ Lass dein Gegenüber auf keinen Fall ausreden
- ✓ Spreche unbedingt wenig, am besten gar nicht mit der anzuleitenden Person
- ✓ Belehre die anderen täglich und bei jeder Gelegenheit
- ✓ Suche nach Fehlern und kommuniziere sie direkt und gleich, gerne auch Behauptungen, Interpretationen oder Vorwürfe
- ✓ Kontrolliere und behlehe dein Gegenüber möglichst oft im Alltag
- ✓ Teile vertrauliche Informationen mit dem Team und den Eltern
- ✓ Rollenklärung ist überbewertet – das kannst du dir sparen
- ✓ Die Quereinsteigenden sollen selbst sehen, wie sie zurechtkommen
- ✓ Ignoriere die Fragen, die dir gestellt werden
- ✓ Gebe auf keinen Fall hilfreiche Infos an dein Team oder deine anzuleitende Person weiter
- ✓ Fokussiere dich auf all das Negative – Was läuft so richtig schlecht?
- ✓ Schick die Kinder vor – sie sollen testen, was in der angehenden Kraft steckt
- ✓ Für Problemlösungen bist du nicht zuständig, ergreife am besten die Flucht bei auftretenden Herausforderungen

5



Literatur und Materialien
aus den
Qualifizierungsmodulen

Diese Materialien und nachfolgende Literatur stellen eine wesentliche Basis in den Qualifizierungsmodulen dar, sind online verfügbar und können unterstützend in der Praxisanleitung eingesetzt werden.

LE 1: Professionelle Haltung: Aufgabe und Rolle

- [Glossar Kindertagesbetreuung](#)
- [Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung](#)
- [Bayerische Leitlinien für die Bildung und Erziehung von Kindern bis zum Ende der Grundschulzeit](#)
- Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. [Handreichung zum Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung](#)
- [Gesamtkonzept zur Stärkung der Partizipation](#) von Kindern und Jugendlichen in Bayern

LE 2: Rechtliche Grundlagen

- [Kinderschutz](#) in der Kita – auf dem Weg zum Schutzkonzept, KITA HUB
- [Leitfaden zur Sicherung des Schutzauftrags in Kindertageseinrichtungen \(bayern.de\)](#)
- [Bayerisches Gesetz zur Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindergärten, anderen Kindertageseinrichtungen und in Tagespflege](#) (Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz – BayKiBiG) vom 8. Juli 2005
- [Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes](#) (Kinderbildungsverordnung – AVBayKiBiG) vom 5. Dezember 2005
- [Sozialgesetzbuch \(SGB\) – Achtes Buch \(VIII\) – Kinder- und Jugendhilfe](#)

LE 3: Interaktionsqualität und Beziehungsgestaltung

- [pqb-qualitätskompass.pdf \(ifp.bayern\)](#) – Instrument zur Beobachtung und Reflexion der Interaktionsqualität in Kindertageseinrichtungen
- [Interaktive online-Version](#) des PQB-Qualitätskompasses
- [qualitaetskompass_einstiegshilfe_fuer_teams_in_kitas.pdf \(ifp.bayern\)](#) – Einstiegshilfe für Teams
- Feinfühligkeit von Eltern und Bezugspersonen in Krippe und Tagespflege. [Beziehungen mit Kindern im Kleinkindalter gestalten](#)

- Feinfühligkeit von Eltern und ErzieherInnen. [Beziehungen mit Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren gestalten](#)
- Feinfühligkeit von Eltern und PädagogInnen in Schulen und Horten. [Beziehungen mit Kindern im Grundschulalter gestalten](#)

LE 4: Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern gestalten und Übergänge begleiten

- [Bildungs- und Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und Kindertageseinrichtungen](#)

LE 5: Wahrnehmen, Beobachten und Dokumentieren, Planen und Begleiten von Bildungsprozessen

- [Vorgeschriebene und vom IFP empfohlene Beobachtungsverfahren für Kinder in Kinderkrippen, Kindergärten und Horten in Bayern](#)

LE 6: Verständnis von Lernen, Entwicklung und Bildung und eine eigene Haltung daraus entwickeln

- [Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung](#)
- [BEP-Lupen](#) zu verschiedenen BayBEP-Themenbereichen
- [Bayerische Leitlinien für die Bildung und Erziehung von Kindern bis zum Ende der Grundschulzeit](#)
- Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. [Handreichung zum Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung](#)
- [Qualifizierte Schulvorbereitung \(QSV\) Erfolgreiche Bildungspraxis in Kindertageseinrichtungen](#). Eine Handreichung zum Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren
- [Mini-BEP Hessen](#). Die kleine Einstiegshilfe zum Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 – 10 Jahren in Hessen
- [Gesamtkonzept zur Stärkung der Partizipation](#) von Kindern und Jugendlichen in Bayern
- [Raum für Inklusion – Barrierefreiheit in der Kita](#)
- Podcast [„Ganz schön Familie“](#)
- [Bayerische Leitlinien Kitaverpflegung](#). Kita-Tischlein, deck dich! Mittagsmahlzeit in der Kindertageseinrichtung



Literaturverzeichnis

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

Berwanger, D. & Spindler, A. (2024). Gesamtkonzept Fachkräftegewinnung. Staatsministerium für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP). Zugriff am 09.12.2024 unter www.kita-fachkräfte.bayern.

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, Wahington 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), 219-243. Zugriff am 09.12.2024 unter <https://doi.org/10.1080/00461520.2014.965823>

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

Fthenakis, W. E., Hannssen, K., Oberhuemer, P. & Schreyer, I. (2003). Träger zeigen Profil. Qualitätshandbuch für Träger von Kindertageseinrichtungen. Weinheim/Basel: Beltz.

Egert, F. & Dederer, V. (2018). Metaanalyse zur Wirkung von Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte zur Steigerung der Interaktionsqualität. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz.

Egert, F., Fukink, R., & Eckhardt, A. G. (2018). Impact of in-service professional development programs for preschool teachers on quality ratings and child outcomes. *Review of Educational Research*, 88(3), S. 401-433.

Geiger, K. (2020). Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen. Im Spannungsfeld von Anspruch und Wirklichkeit. In: A. König (Hrsg.): *Wissenschaft für die Praxis. Erträge und Reflexionen zum Handlungsfeld Frühe Bildung* (S. 21-42). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Geiger, K. (2019). Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WIFF Studien, Band 32. München.

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).

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.

Kappauf, N. (2018). Fachlich fit mit Videofeedback. Sprachliches Interaktionsverhalten in der Kita reflektieren (unter Mitarbeit von S. Fischer & C. Wirts). München: Staatsinstitut für Frühpädagogik.

König, A. (2020). Under Construction. Personalentwicklung im System Kindertageseinrichtung. Zugriff am 12.09.2024 unter www.Nifbe.de

Spindler, A. (2021). Quereinsteiger_innen und Assistenzkräfte in multiprofessionellen Teams – eine mögliche Lösung für den Fachkräftemangel? In: Frühe Bildung 10 (1), S. 49–52.

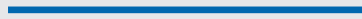
Seeger, D. & Holodynski, M. (2022). Bildung im Kindergarten organisieren. Stuttgart: Kohlhammer.

Weinbauer-Heidel, I. (2016). Was Trainings wirklich wirksam macht. 12 Stellhebel der Transferwirksamkeit. Hamburg: Tredition GmbH.

Werner, C. D., Linting, M., Vermeer, H. J., & van IJzendoorn, M. H. (2016). Do intervention programs in child care promote the quality of caregiver-child interactions? A meta-analysis of randomized controlled trials. *Prevention Science*, 17, 259–273.



7



Anhang und Materialien

Auf der Homepage des Gesamtkonzepts www.kita-fachkraefte.bayern finden Sie folgende Materialien zur Praxisanleitung. Diese werden fortlaufend ergänzt und aktualisiert.

- Präsentation zur Praxisanleitung
- Vorlage Fahrplan zur Praxisanleitung
- Vorlage zur Bestätigung der Praxisanleitung für den Arbeitgeber
- Vorlage Leitfaden für Praxisanleitungsgespräche
- Vorlage Leitfaden für die Abschluss-Reflexion in der Praxisanleitung

Vorliegende Handreichung dient der Praxisanleitung innerhalb des Gesamtkonzepts für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen in Bayern. Das Gesamtkonzept wird durch das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) gefördert und durch das das Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP) 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 Anna Spindler, Dr. Dagmar Berwanger & Marion Remberger

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

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 96552 - 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