

Fachliche Empfehlung für  
**Fort- und Weiterbildungen  
pädagogischer Fachkräfte  
in Kindertageseinrichtungen**



Fachliche Empfehlung  
des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport

Fort- und Weiterbildungen pädagogischer Fachkräfte  
in Kindertageseinrichtungen

**Stand: 15. Juni 2015**

Alle Bezeichnungen von Personen/Personengruppen gelten für beide Geschlechter.

Diese Publikation entstand im Rahmen einer Arbeitsgruppe.  
Mitgewirkt haben insbesondere:

- AWO Bildungswerk Thüringen gGmbH
- Bewegte Bildung | Catrin Schwertfeger
- Das PARITÄTISCHE Bildungswerk Landesverband Thüringen e.V.
- Deutsches Rotes Kreuz e.V., Landesverband Thüringen, Bildungsstätte Bodenstein
- Diakonisches Bildungsinstitut Johannes Falk gGmbH
- Institut 3L der Thüringer Sozialakademie gGmbH
- Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien
- Thüringer Volkshochschulverband e.V.



Landesverband Thüringen e. V.



Institut für Lehrerbildung,  
Lehrplanentwicklung  
und Medien



<b>1. Wirkungsabsichten der Fachlichen Empfehlung</b>	2
<b>2. Rechtliche Grundlagen</b>	3
<b>3. Kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildungen im frühkindlichen Bereich</b>	4
3.1 Anforderungen eines Kompetenzmodells an die Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte	4
3.2. Methodisch-Didaktische Umsetzung des Kompetenzmodells in der Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte	6
<b>4. Themenschwerpunkte für Fort- und Weiterbildungen im frühkindlichen Bereich</b>	8
4.1. Entwicklung von Fertigkeiten zur Planung, Konzeption, Durchführung und Evaluation von Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsprozessen für Kinder mit unterschiedlichem Entwicklungsstand auf Grundlage des TBP	8
4.2. Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen	10
4.3. Vermittlung von Wissen und Kenntnissen	10
<b>5. Fort- und Weiterbildungsbedarf erkennen und planen</b>	11
5.1. Bedarfsermittlung und Zielformulierung als Grundlage für Fortbildungskonzepte in der Kindertageseinrichtung, bei Bildungsträgern und in der Fachberatung	12
5.2. Erstellen einer Fortbildungskonzeption	13
<b>6. Qualitätsstandards bei Fort- und Weiterbildungen im frühkindlichen Bereich</b>	15
6.1. Standards für die Qualitätsentwicklung und -sicherung von Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen	15
6.2. Qualitätsmerkmale und Leistungen qualifizierter Bildungsträger	16
6.3. Qualitätsmerkmale der Fort- und Weiterbildung durch Fachberatung	17
6.4. Qualitätsmerkmale der Fort- und Weiterbildungsangebote	18
6.5. Qualitätsentwicklung und -sicherung durch Aufbau und Nutzung von Vernetzungsstrukturen	18
<b>7. Quellenverzeichnis, Gesetzesgrundlagen und Links</b>	19

# 1. Wirkungsabsichten der Fachlichen Empfehlung

Der Thüringer Bildungsplan (TBP) stellt die Stärkung kindlicher Entwicklungsprozesse und kindlicher Kompetenzen in den Vordergrund. Dies ist sowohl in der Aus- als auch in der Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte zu berücksichtigen.

Auch der Gemeinsame Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ – Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010) und das „Kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/Fachakademien“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 1.12.2011) stellen dies dar: So sind die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen gefordert,

*„[...] ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und auszubauen. Erforderlich ist, dass sie über eine professionelle Haltung verfügen, die eine Entfaltung frühkindlicher Lern- und Entwicklungsprozesse und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern ermöglicht und gleichzeitig den Schutz, die Sicherheit und die Pflege der Kinder als Teil des Bildungsauftrages versteht. Sie müssen sich zudem auch erweiterten Aufgaben in der Arbeit mit Kindern wie z.B. Heterogenität, Inklusion und Prävention stellen. Diese sozialpädagogischen Dimensionen mit den damit verbundenen Wert- und Normvorstellungen sind in ihrer Ausrichtung eher auf integrative Konzepte als auf Segregation ausgelegt. Hinzu kommen neue Bezüge zum Sozialraum der Einrichtungen und vernetzte Formen der Bildungsförderung“ (Gemeinsamer Orientierungsrahmen, S. 5).*

Die Priorität in der Fort- und Weiterbildung liegt auf der Stärkung der Persönlichkeit und der Fachkompetenzen der pädagogischen Fachkräfte. Die reine Wissensvermittlung tritt damit in den Hintergrund.

In diesem Kontext wurde die vorliegende Fachliche Empfehlung entwickelt. Sie soll Einrichtungsleitungen, Bildungsträgern und Fachberatern Orientierung für die Erstellung einer eigenen Fortbildungskonzeption geben und damit einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung an Thüringer Kindertageseinrichtungen leisten.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. hierzu insbesondere den Exkurs 2 in Kapitel 5.

## 2. Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 ThürKitaG<sup>2</sup> ist die Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen Aufgabe des Landes und der Träger. Das Land kommt dieser Aufgabe dadurch nach, dass es die Qualifizierung des Unterstützungssystems nach Maßgabe des Landeshaushalts fördert und selbst Fortbildungen anbietet (§ 15 Abs. 1 Satz 2 ThürKitaG).

Das Land hat demnach insbesondere den Auftrag, für eine adäquate Qualifizierung des Unterstützungssystems zu sorgen. Dazu gehören die in § 15 Abs. 2 ThürKitaG genannten Angebote sowie die pädagogischen Fachkräfte zur Förderung von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf nach § 19 Abs. 4 ThürKitaG.

Parallel dazu engagiert sich das TMBJS in Abstimmung mit den Bildungsanbietern und Trägern von Kindertageseinrichtungen für ergänzende Weiterbildungen, die nach europäischen Programmen (insbesondere ESF<sup>3</sup>) gefördert werden.

Zudem unterstützt das Land die anerkannten Träger der Erwachsenenbildung,<sup>4</sup> die für Fort-

und Weiterbildungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen Angebote machen.

Weiterhin sind die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach § 15 Abs. 3 ThürKitaG verpflichtet, Fortbildungen insbesondere für kommunale Träger anzubieten und trägerübergreifende Fortbildungen zu koordinieren.

Fachberatung (gemäß § 15a ThürKitaG) umfasst bei der Umsetzung des Thüringer Bildungsplanes für Kinder bis zehn Jahre ebenso die Organisation und Durchführung von Fortbildungen (§ 4 Abs. 4 Nr. 5 ThürKitaVO<sup>5</sup>). Gemäß § 15a Abs. 2 ThürKitaG ist Fachberatung durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe bedarfsgerecht anzubieten. Freie Träger von Kindertageseinrichtungen können ebenfalls Fachberatung anbieten. § 5 Abs. 2 ThürKitaG gilt entsprechend.

Daneben besteht die Fortbildungsverpflichtung für die pädagogischen Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen. So sind die pädagogischen Fachkräfte gemäß § 15 Abs. 4 ThürKitaG jährlich zur fachlich qualifizierten Fortbildung entsprechend den pädagogischen Konzepten der Einrichtung verpflichtet. Die Fortbildung soll mindestens zwei volle Arbeitstage umfassen. Der Träger hat den Fachkräften die Teilnahme an der Fortbildung zu ermöglichen und die Kosten zu tragen.

Auch die Zeiten für die fachliche Arbeit außerhalb der Gruppen gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 ThürKitaG kann für Fort- und Weiterbildung genutzt werden.

2 Thüringer Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kinder in Tageseinrichtungen und in Tagespflege als Ausführungsgesetz zum Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe – Thüringer Kindertageseinrichtungsgesetz – vom 16. Dezember 2005 zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Kindertageseinrichtungsgesetzes und anderer Gesetze vom 4. Mai 2010.

3 Europäischer Sozialfonds (ESF). Finanzielle Mittel aus dem ESF können öffentliche Verwaltungen, Nichtregierungsorganisationen, Wohlfahrtsverbände sowie Sozialpartner erhalten, die im Bereich Beschäftigung und soziale Eingliederung aktiv sind. Die Vergabe richtet sich nach Kriterien, die in den ESF-Richtlinien und den ESF-Förderprogrammen des Bundes und Länder festgelegt sind.

4 Eine Übersicht findet sich auf den Internetseiten [www.thueringen.de/th2/tmbjs/bildung/erwachsenenbildung/einrichtungen\\_erwachsenenbildung/](http://www.thueringen.de/th2/tmbjs/bildung/erwachsenenbildung/einrichtungen_erwachsenenbildung/)

5 Thüringer Kindertageseinrichtungsverordnung, Stand Februar 2012.

### 3. Kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildungen im frühkindlichen Bereich

#### 3.1 Anforderungen eines Kompetenzmodells an die Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte

In den vergangenen Jahren hat sich das Bildungsverständnis geändert: Dabei lässt sich beobachten, dass die Wissensvermittlung und deren Bedeutung für die Bildungssysteme zugunsten der Stärkung kindlicher Kompetenzen in den Hintergrund tritt.<sup>6</sup> Ausgehend davon, dass dies lebenslang für alle Lernprozesse gültig ist, muss sich die Fort- und Weiterbildung hieran anpassen und diese zwei Aspekte in den Blick nehmen:

- Stärkung der Persönlichkeit der pädagogischen Fachkräfte,
- Stärkung jener Fachkompetenzen, die für die Ausübung des Berufs erforderlich sind.

Die Stärkung der Persönlichkeit der fortzubildenden pädagogischen Fachkräfte hat nach Fthenakis an folgenden Bereichen anzusetzen:

- individuell zentrierte Kompetenzen
  - Weiterentwicklung und Stabilisierung eines positiven Selbstkonzeptes,
  - eines gesunden Selbstwertgefühls,
  - meta-emotionale Kompetenzen<sup>7</sup> als Voraussetzung für die Gestaltung sozialer Beziehungen,

<sup>6</sup> Vgl. hierzu und im Folgenden den Aufsatz von Wasilos E. Fthenakis „Fachkräfte kompetenzorientiert ausbilden“. In: Kinderzeit: Zeitschrift für Erzieher in Kindergarten und Grundschule Heft 4, Jahrgang 2010, S. 16ff.

<sup>7</sup> Meta-emotionale Kompetenzen ermöglichen der Fachkraft auf einer reflektierten Ebene mit eigenen Emotionen wie auch mit den Emotionen anderer Personen angemessen umzugehen. Dazu benötigt sie unter anderem einen geeigneten Wortschatz zum Ausdruck und zur Reflektion.

- kognitive Kompetenzen wie Problemlösefähigkeit, Kreativität, Gedächtnis,
- motivationale Kompetenzen wie Selbstwirksamkeit, Selbstregulierung, Neugier und Interesse,
- körperbezogene Kompetenzen wie die Übernahme von Verantwortung für die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden,

- Kompetenzen zum Handeln im sozialen Kontext (Empathie, Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit, Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln, Kritikfähigkeit und Kritikbereitschaft, Fähigkeit und Bereitschaft zur demokratischen Teilhabe),

- lernmethodische Kompetenzen (Kompetenzen, die den Erwerb von Wissen fördern, indem beim Lernen soziale und individuelle Formen von Metakognition und Selbststeuerung eingesetzt werden; Entwicklung all jener Kompetenzen, die befähigen, Wissen zu finden, dieses zur Lösung von Problemen einzusetzen und sogleich sozial zu verantworten),

- Kompetenzen zur Bewältigung von belastenden Situationen bzw. der kompetente Umgang mit Wandel (lernen, mit belastenden Situationen so umzugehen, dass sie individuelle Risiken reduzieren; Fort- und Weiterbildungen bieten Chancen, die Kompetenzen zu erkennen und zu stärken, die die Fachkräfte in ihrer Tätigkeit stärken).

Die Stärkung der **Fachkompetenzen** muss demnach an folgenden Bereichen ansetzen:

- Interaktionskompetenz (Interaktionen sind nicht nur erfahrungsgeleitet, sondern fachlich begründet und reflektierend zu gestalten),
- Kompetenz zur Gestaltung von Beratungsprozessen (individuell und in Gruppen durch kommunikative Kompetenz, methodisch-didaktische Kompetenzen und durch Reflektionskompetenz),
- Kompetenzen zur Gestaltung von Bildungsprozessen (individuell und in Gruppen durch methodisch-didaktische Kompetenzen und durch Reflektionskompetenz),
- Beobachtungs- und Dokumentationskompetenz,
- Evaluations- und Analysekompetenz,
- Kompetenz im Umgang mit Heterogenität,
- Feldkompetenz (Kenntnisse über gesetzliche Grundlagen, aktuelle Informationen und Erfahrungen im Bereich der Elementarpädagogik),
- Kompetenz sich selbständig Wissen zu erschließen,
- Vernetzungskompetenz (Fähigkeit, sowohl fachliche Inhalte miteinander und dem pädagogischen Alltag zu verknüpfen als auch Verbindungen mit Partnern in der Einrichtung und im sozialen Umfeld zu schaffen und zu pflegen),
- Organisations- und Leitungskompetenz.

Innerhalb der Fort- und Weiterbildungen sollten Grundsätze zur Entfaltung kommen, die akzeptieren, dass jeder Lernende eine individuelle Repräsentation der Welt erschafft. Wissen kann demnach nicht von einer Person auf die andere übertragen werden, sondern wird von jedem Menschen neu konstruiert. Was genau ein Lernender lernt, hängt stark von seinem Vorwissen und der konkreten Lernsituation ab. So sind die Veranstaltungen partizipativ, diskursiv, inklusiv und gemeinschaftlich zu gestalten. Evaluation muss ein regelmäßiger Bestandteil der Fort- und Weiterbildungen sein.

### 3.2. Methodisch-Didaktische Umsetzung des Kompetenzmodells in der Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte

Der TBP entfaltet ein Bildungsverständnis, das Kinder in den Mittelpunkt ihres Bildungsprozesses stellt. Es hat seinen Ursprung u. a. in sozial-konstruktivistischen Erkenntnistheorien und sieht das Kind als selbsttätigen Akteur und Ko-Konstrukteur seines eigenen Bildungsprozesses an. Dieses Bildungsverständnis kann in den Einrichtungen nur dann zum Tragen kommen, wenn sich die pädagogischen Fachkräfte mit diesem identifizieren. Diese Identifikation wiederum kann nur gelingen, wenn die pädagogischen Fachkräfte in ihren eigenen Aus- und Fortbildungen ihre Lernprozesse in analoger Weise eigenartig und aktiv gestal-

ten. Um die Identifikation mit dem ko-konstruktiven Bildungsverständnis zu fördern, ist es außerdem notwendig, den Teilnehmern die Möglichkeit zur Erprobung und Erleben von Ko-Konstruktionsprozessen zu geben. Die Inhalte der Fort- und Weiterbildungen müssen damit an den konkreten Erfahrungen der Teilnehmer ansetzen und diese in Beziehung zu aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Diskussionen setzen.

Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte sollten sich immer durch einen hohen Praxisbezug auszeichnen, denn das in

#### Exkurs 1

##### Wie lassen sich theoriegeleitete Handlungskompetenzen entwickeln und professionell umsetzen?

Ein Ziel von Fort- und Weiterbildung liegt in der Entwicklung und Erschließung von theoriegeleiteten Handlungskompetenzen und neuem Wissen. Dabei ist es von großer Bedeutung, wie das neu Erlernte mit dem bereits Vorhandenen in Beziehung gesetzt wird. So kann zwar oft in der theoretischen Auseinandersetzung neuen Ansätzen gefolgt werden, der anschließende Praxistransfer bleibt dabei allerdings oft hinter dem Gelernten zurück.

Warum ist das so? Oft greifen wir in Situationen, die einer schnellen Reaktion bedürfen, auf „alte Muster“ zurück. So reagieren wir „aus dem Bauch heraus“ und greifen nicht auf erworbene Kompetenzen und handlungsleitendes Wissen zurück. Wir bleiben in automatisierten Routinehandlungen solange, bis durch die Bewusstwerdung eine Reflexion möglich ist.

Diese Reflexionsfähigkeit unterstützt unseren eigenen Entwicklungsprozess. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Gedanken, Gefühlen, Haltungen und automatisierten Handlungsmustern wird durch Selbstreflexion, Selbstbeobachtung und einen Perspektivwechsel erreicht. Qualifizierte Fort- und Weiterbildung kann dies unterstützen.

Damit neu entwickelte Kompetenzen und theoretisches Wissen tatsächlich handlungsleitend werden, braucht der Prozess eine Phase, in der die subjektive Auseinandersetzung mit der Theorie und der Alltagsroutine in eine sinnvolle Beziehung gebracht werden. Hierbei ist es wichtig, Grundsätze zu formulieren und umzusetzen, die eine reflektierte und fachlich angemessene Reaktion systematisch in das eigene Handeln überführen. Dafür bedarf es der professionellen Begleitung und Moderation.



den Fort- und Weiterbildungen erworbene Wissen muss sich in der Handlungskompetenz der Fachkräfte niederschlagen – daran lässt sich messen, ob das dem TBP zugrunde gelegte Bildungsverständnis tatsächlich in den Einrichtungen gelebt und umgesetzt wird. Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis wiederum fördert ein teilnehmer- und prozessorientiertes Vorgehen, welches die Nachhaltigkeit von Qualifizierungen erhöht. Damit benötigen die pädagogischen Fachkräfte in den Fort- und Weiterbildungen viel Raum für Austausch und Möglichkeiten, die Inhalte und Themen in Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit selbst aktiv zu bearbeiten.

Die methodisch-didaktische Gestaltung von Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen muss auch die Auseinandersetzung zu Fragen der Zielsetzung von Bildungs- und Erziehungsprozessen sowie Einstellungen und Haltungen der Fachkräfte ermöglichen. Damit wird die persönliche Entwicklung der Teilnehmer begleitet und die Reflexions- und Handlungskompetenz erweitert, so dass die Teilnehmer ihre Wertorientierungen, Haltungen und Handlungsstrategien reflektieren können.

In diesem Sinne wird Lernen (die Weiterentwicklung von Verhaltensweisen und Denkmustern) als Anregung und Information, Reflexion und Austausch, Ausprobieren und Umsetzen verstanden. In der inhaltlichen Gestaltung und methodischen Umsetzung heißt das, dass die Fort- und Weiterbildungen für die pädagogischen Fachkräfte an den Vorerfahrungen der Teilnehmer ansetzen und diese systematisch nutzen, so dass bedarfsorientiert gearbeitet werden kann.

Die Auswahl der konkreten Methoden erfolgt nach erwachsenendidaktischen Prinzipien und sollte entsprechend neurobiologischen Erkenntnissen methodisch vielfältig sein. Ziel sollte es dabei auch sein, die Teilnehmer vor allem auf der emotionalen Ebene anzusprechen, um wirkliche Lernprozesse in Gang zu setzen.

Den Prozess der Ko-Konstruktion<sup>8</sup> können Teilnehmer sehr gut in methodisch vielfältig gestalteten Fort- und Weiterbildungen erleben, so dass sie zudem eigene Wert-, Einstellungs- und Handlungsmuster vielschichtig weiterentwickeln können. In den Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte sollten deshalb theoretische Inputs in Form von Impulsreferaten genauso eine Rolle spielen, wie kooperative Verfahren (wie z. B. Formen von Partner- und Gruppenarbeiten), kommunikativ-prozessorientierte Arbeitsweisen (z.B. Rollenspiele, Beratungssequenzen, Erstellen von Bildern, szenisches Gestalten) und vor allem reflexive Methoden (z.B. Feedback, Evaluation, Situationsanalysen). Die Methoden dürfen dabei nicht zum Selbstzweck angewendet werden, sondern müssen immer unter der konkreten Zielstellung des aktuellen Lernprozesses eingesetzt werden, so dass die Methoden passfähig zum Inhalt und Lernprozess sind. Der Fortbildner sollte das ko-konstruktive Bildungsverständnis in der Erwachsenenbildung erfahrbar machen können.

8 **Ko-Konstruktion:** Aus der individuellen Auseinandersetzung mit der Umwelt entstehen eigene Konstruktionen von Wirklichkeit. Diese werden mit denen der anderen abgestimmt, so dass gemeinsame Konstruktionen entstehen. Vgl. auch Thüringer Bildungsplan, Kapitel 1 Erziehungswissenschaftliche Grundlagen, S. 16.

## 4. Themenschwerpunkte für Fort- und Weiterbildungen im frühkindlichen Bereich

Im „Gemeinsamen Orientierungsrahmen Bildung und Erziehung in der Kindheit“, der die Qualifizierungswege an Hoch- und Fachschulen in den Blick nimmt, wird insbesondere die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgängen thematisiert. Dabei ist die Fort- und Weiterbildung ein wichtiger Eckpunkt. Auch sie ist gehalten, sich vom „Gemeinsamen Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ leiten zu lassen.

Die Themen der Fort- und Weiterbildung sollen sich auf folgende Schwerpunkte konzentrieren:

1. Entwicklung von Fertigkeiten zur Planung, Konzeption, Durchführung und Evaluation von Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsprozessen für Kinder mit unterschiedlichem Entwicklungsstand auf Basis des TBP,
2. Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen,
3. Vermittlung von Wissen und Kenntnissen.

### 4.1. Entwicklung von Fertigkeiten zur Planung, Konzeption, Durchführung und Evaluation von Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsprozessen für Kinder mit unterschiedlichem Entwicklungsstand auf Grundlage des TBP

insbesondere

- Wahrnehmungs-, Beobachtungs-, Deutungs- und Reflexionskompetenz,
- Fähigkeit zur pädagogischen Beziehungsgestaltung durch adressatengerechte Kommunikation und entwicklungsfördernde Interaktion, Bindungsaufbau und Bindungsgestaltung,
- Fähigkeit zur Gestaltung von Übergängen (z.B. von der Familie in die Institutionen frühkindlicher Bildung, von den Institutionen frühkindlicher Bildung in die Schule),
- Fähigkeit zur Stärkung der Kinder, Resilienzförderung,
- Fähigkeit zur individuellen Rhythmisierung in der Tagesgestaltung,
- Ressourcenorientierte Förderplanung für Kinder,
- Fähigkeit zur Analyse der Dynamik von Gruppenprozessen und zur Konfliktlösung,

- Analysefähigkeit z.B. mit Blick auf eine frühe Prävention, insbesondere diagnostische Basiskompetenz,
- Gender- und Diversity-Kompetenz bei der Analyse der Vielfalt von Lebenslagen von Kindern und des sozioökonomischen und kulturellen Hintergrundes, interkulturelle Fähigkeiten,
- Fähigkeiten zur Arbeit in multiprofessionellen Teams (Entwicklung und Umsetzung von Konzeptionen im Team),
- Fähigkeit zur Übernahme von Leitungsfunktionen,
- Didaktische Fähigkeit zur Entwicklung von Lehr- und Lernarrangements in den Bildungsbereichen (im Verbund) und zur Vernetzung in umfassenden Projekten,
- Fähigkeit zur Netzwerkarbeit, z.B. bei der Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule, auch durch gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen,
- Fähigkeit zur Gestaltung der Arbeit mit Familien auf der Grundlage einer Erziehungs- und Bildungspartnerschaft,
- Fähigkeit zur Gestaltung und Strukturierung eines entwicklungsfördernden Umfeldes (Innen-/Außenräume, Material, Sozialraum),
- Dokumentations- und Evaluationsfähigkeit.

## 4.2. Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen

- Pädagogische Grundhaltung, die durch Wertschätzung, Empathie, Authentizität und Achtsamkeit geprägt ist,
- Selbstreflexivität,
- Achtsamkeit im Umgang mit sich selbst, Belastbarkeit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbereitschaft,
- Demokratische Wertorientierung,
- Interkulturelle Kompetenz und Sicherheit im Umgang mit Neuem und Andersartigem,
- Kommunikationsfähigkeit, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft.

## 4.3. Vermittlung von Wissen und Kenntnissen

- Wissen und Verstehen von erziehungs-, entwicklungspsychologischen und sozialwissenschaftlichen Grundlagen,
- Wissen und Verstehen von gesellschaftlichen, politischen, strukturellen, rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen von Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit,
- Wissen über Kinderschutz, Umgang mit Kindeswohlgefährdungen, Frühe Hilfen,
- Systematisches Wissen über die Dynamik von Gruppenprozessen, zu Leitungsaufgaben, zur Konfliktlösung und Methoden der Partizipation,
- Grundlegendes und exemplarisch vertieftes, vernetztes Wissen in den Bildungsbereichen des TBP,
- Wissen über Methoden und Verfahren der Entspannung und Meditation,
- Wissen und Verstehen zu Methoden der Qualitätsentwicklung und des Qualitätsmanagements.

## 5. Fort- und Weiterbildungsbedarf erkennen und planen

Die Qualität der pädagogischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen ist in entscheidendem Maße von der Qualität der Ausbildung und der Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte abhängig.

Da sich die pädagogischen Wissensbestände, Konzepte und Modelle als auch die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen kontinuierlich verändern, sind Ausbildung sowie die Fort- und Weiterbildung als Prozesse anzusehen, die sich über die gesamte Berufsbiographie erstrecken.

### Exkurs 2

#### Fort- und Weiterbildung als Qualitätssicherungsinstrument entwickeln

Fort- und Weiterbildung hat als Bestandteil von Organisations- und Personalentwicklung in den Qualitätsmanagementsystemen der Träger und Einrichtungsleitungen eine hohe Bedeutung. Die gestiegenen qualitativen Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen machen die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer personalen und Handlungskompetenzen notwendig. Fort- und Weiterbildung vermittelt den pädagogischen Fachkräften Handlungssicherheit und Qualitätsbewusstsein und trägt dazu bei, Belastungssituationen zu vermeiden oder professionell zu bearbeiten.

Wird die Erfahrung und Expertise von Leitungen und pädagogischen Fachkräften der Kindertageseinrichtungen systematisch entwickelt und in die Prozesse der Qualitätsentwicklung- und -sicherung einbezogen, können die Einrichtungsträger damit nachhaltig eine hohe Identifikation mit der Einrichtung und eine Bindung an die Einrichtung erzielen. Eine partizipativ angelegte Kommunikationskultur, die neben träger- und einrichtungsinternen Qualitätsentwicklungsprozessen auch Veränderungen im unmittelbaren kommunalen Raum berücksichtigt und auf aktive Vernetzung vor Ort setzt, macht kommunale wie freie Träger von Kindertageseinrichtungen zu attraktiven Arbeitgebern. Hierdurch können die durch Fort- und Weiterbildung erreichten Zugewinne langfristig für die jeweilige Einrichtung gesichert werden.

Studien belegen, dass Fort- und Weiterbildung sowie die damit verbundenen individuellen Entwicklungsmöglichkeiten für die Arbeitszufriedenheit von großer Bedeutung sind. Hierin bestehen große Potentiale zur Entwicklung dieses Qualitätsefeldes.

Aktuell hierzu: „Diskussionspapier zur Bindung von pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen vorgelegt von der Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung“ 2014.

## 5.1. Bedarfsermittlung und Zielformulierung als Grundlage für Fortbildungskonzepte in der Kindertageseinrichtung, bei Bildungsträgern und in der Fachberatung

Die Planungen für Fort- und Weiterbildungen orientieren sich an dem Bedarf der pädagogischen Fachkräfte, der Einrichtungskonzeption sowie den Vorgaben der jeweiligen Träger im Rahmen einer kontinuierlichen Personalentwicklung. Hierbei ist es Aufgabe der Einrichtungsleitung, einen sinnvollen Ausgleich zwischen persönlichen Weiterentwicklungszielen einzelner pädagogischer Fachkräfte, dem Interesse an einer gemeinsamen Kompetenzerweiterung des Teams und der Profilentwicklung der Kindertageseinrichtung zu erreichen. Das erfordert gemeinsame Planung und Auswertung von Fort- und Weiterbildungen im Team und mit dem Träger. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang, wenn die pädagogischen Fachkräfte Nachweishefte führen, in denen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten systematisch erfasst werden.<sup>9</sup>

Einzuplanen sind ausreichend lange Fortbildungseinheiten zur in Kapitel 3.2. beschriebenen methodisch-didaktischen Umsetzung des Kompetenzmodells.

### Arbeitsschritte für die Erstellung eines einrichtungsspezifischen Fortbildungskonzepts:<sup>10</sup>

■ **Bedarfsfeststellung:** Hierzu werden vor dem Hintergrund der Arbeit in der Kindertageseinrichtung und der Einrichtungskonzeption der aktuelle und der zukünftige Bedarf an bestimmten Fachkräften bzw. Qualifikationsprofilen mit den vorhandenen Fachkräften und deren Qualifikation im Team der Einrichtung abgeglichen.

■ **Möglichkeiten der Bedarfsdeckung:** Prüfen vorhandener Angebote bei Fachberatung, Bildungs- bzw. Einrichtungsträgern bzw. Anmeldung von Bedarfen, damit passende Angebote entwickelt werden.

■ **Nachhaltigkeit der Maßnahmen sichern:** Wirkungsvolle Fortbildungsmaßnahmen leisten über die Qualifizierung der einzelnen pädagogischen Fachkraft hinaus langfristig etwas für die Arbeit im Team und für die Weiterentwicklung der Einrichtungskonzeption. Hierfür werden bereits in der Planungsphase Standards und Wirksamkeitsindikatoren festgelegt, z.B. für den Transfer des Gelernten in die Praxis und ins Team.

### Ein Fortbildungskonzept für eine Einrichtung berücksichtigt entsprechend der Zieldefinition in der Regel drei Zielfelder:

1. individuelle Ziele in Bezug auf einzelne pädagogische Fachkräfte bzw. bestimmte Fachkräftegruppen,
2. Ziele für die Teamentwicklung und
3. Ziele, die sich auf die Fortentwicklung der Einrichtungskonzeption und das vom Träger vorgesehene Profil der Einrichtung beziehen.

<sup>9</sup> Ein Muster hierfür findet sich in der Anlage dieser Fachlichen Empfehlung: [www.tmbjs.de/link/872](http://www.tmbjs.de/link/872)

<sup>10</sup> Vgl. dazu auch das Kapitel „Konzeptionsentwicklung“ im TBP, S. 164ff.

## 5.2. Erstellen einer Fortbildungskonzeption

Bei der individuellen Fort- und Weiterbildung einzelner Fachkräfte bzw. Fachkräftegruppen geht es insbesondere darum, die pädagogischen Fachkräfte, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu stärken, ihre Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern sowie die Freude und Motivation für die Arbeit zu erhalten. Bei der Feststellung individuellen Fort- und Weiterbildungsbedarfes geht es um einen Abgleich zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und der vorhandenen bzw. gewünschten Qualifikation der pädagogischen Fachkraft. Dabei kann Bedarf in den Bereichen persönliche Kompetenz, Sozialkompetenz, Fachkompetenz und Methodenkompetenz bestehen.

Individuelle und auf den Arbeitsplatz bezogene Fortbildungen ermöglichen auch die Übernahme von besonderen Aufgaben für die Einrichtung, wie z. B. Praxisanleiter.

Teambezogene Fortbildungen haben zum Ziel, die Zusammenarbeit im Team und mit den Partnern einer Kindertageseinrichtung zu fördern. Sie stärken das gesamte Team dabei, die pädagogische Arbeit in hoher Qualität sicherzustellen und darüber hinaus mit Blick auf die Konzeption der Einrichtung zu gestalten bzw. Gestaltungsaufträge aus der Einrichtungskonzeption sicher umzusetzen.

Fachberatung und Bildungsträger haben bei der Entwicklung ihrer eigenen Fortbildungskonzeptionen die jeweiligen Fortbildungskonzeptionen der Kindertageseinrichtungen im Blick, um den Bedarf der Kindertageseinrichtungen optimal bearbeiten zu können.

In der Fortbildungskonzeption der Kindertageseinrichtung werden die Zielfelder entsprechend der jeweiligen Bedeutung strukturiert und mit konkreten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen untersetzt. Um allen Zielfeldern einen angemessenen Raum im Fortbildungskonzept zu eröffnen, ist der Fort- und Weiterbildungsbedarf jeweils aktuell zu erfassen.

## Checkliste

**Fort- und Weiterbildungsprozesse beginnen mit der Ermittlung und Beratung des jeweiligen Fort- und Weiterbildungsbedarfs in den drei Zielfeldern und der Vereinbarung von Zielen. Bei der Erstellung einer Fortbildungskonzeption können folgende Fragen leitend sein:**

- Wie können Schwerpunkte der Einrichtungskonzeption durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vertieft und weiterentwickelt werden?
- Welche Impulse für Veränderungsprozesse sollen gegeben werden?
- Welche Fortbildungsart ist geeignet (Einzel-, Team-, Inhouse-Fortbildung)?
- Kommen gemeinsame Fortbildungen mit Netzwerkpartnern, z.B. mit Grundschulen, in Frage?
- Wie wird die Qualität der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen abgesichert (vgl. dazu Kap. 6)?
- Wurden Beratungsangebote des Trägers, der Fachberatung und gegebenenfalls der Bildungsträger einbezogen bzw. gab es mit anderen Einrichtungen einen fachlichen Austausch?
- Wurden Fortbildungsangebote und -kosten gesichtet und mit dem Träger geprüft und beraten?
- Handelt es sich bei dem ausgewählten Bildungsträger um einen qualifizierten Anbieter (vgl. Kriterienkatalog in Kap. 6.2)?
- Wie werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Einrichtung dokumentiert, Ergebnisse gesichert, der Transfer in den Alltag und ins Team geleistet? Verwenden die pädagogischen Fachkräfte Nachweishefte für die systematische Erfassung ihrer Fort- und Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Muster in der Anlage zu dieser Fachlichen Empfehlung)
- Wie werden zukünftige Bedarfe, die sich aus der Fortbildung ergeben, ermittelt, beraten und entschieden?
- Wie werden Kinder und Eltern über die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert (z.B. fortbildungsbedingten Abwesenheiten der pädagogischen Fachkräfte oder der Nutzen erklärt)? Wie intensiv sollen Elternvertreter in die Planung einbezogen werden?



## 6. Qualitätsstandards bei Fort- und Weiterbildungen im frühkindlichen Bereich

### 6.1. Standards für die Qualitätsentwicklung und -sicherung von Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

Entsprechend den in Kapitel 3 formulierten Anforderungen des Kompetenzmodells an Fort- und Weiterbildungen pädagogischer Fachkräfte im frühkindlichen Bereich und der methodisch-didaktischen Umsetzung werden im Folgenden konkrete Standards und Ziele zur Entwicklung und Sicherung der Qualität dargestellt.

Die Prozess- und Organisationsverantwortung für die Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte in Thüringer Kindertageseinrichtungen liegt bei den Trägern, den jeweiligen Einrichtungsleitungen, den Bildungsanbietern und der Fachberatung. Sie stellen gemeinsam sicher, dass Fort- und Weiterbildungen entsprechend der jeweiligen Fortbildungskonzeption der Einrichtung und dem Bedarf der pädagogischen Fachkräfte durchgeführt werden.

Die Fachkräfte in den Einrichtungen erleben durch eine wertschätzende und partizipative Bildungs- und Beratungskultur, dass ihre Themen und Anliegen ernstgenommen und wertgeschätzt werden. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Fachkräfte die eigenen Erlebnisse und Erfahrungen in ihre Arbeit mit den Kindern transferieren. Nur so kann sich ein neues Verständnis von Bildung und Lernen etablieren.

Qualitätsziele für Fort- und Weiterbildungen im frühkindlichen Bereich:

- Systematische Erfassung von Fort- und Weiterbildungen der pädagogischen Fachkräfte,<sup>11</sup> Feststellung des Fortbildungsbedarfs und Entwicklung einer Fortbildungskonzeption
- Fort- und Weiterbildung als Personalentwicklungsmaßnahme unter dem Aspekt der Konzeptions- und Qualitätsentwicklung, sowie der Entwicklung eines Einrichtungsprofils
- Absicherung der Unterstützung und Begleitung über Fachberatung, den Einrichtungsträger und gegebenenfalls Bildungsträger im Rahmen der jeweiligen Verantwortung
- Festlegung von Indikatoren für die Messbarkeit der Wirksamkeit von Fort- und Weiterbildungen.

11 Z.B. durch Führen eines Nachweisheftes, vgl. dazu das Muster in der Anlage: [www.tmbjs.de/link/872](http://www.tmbjs.de/link/872)

## 6.2. Qualitätsmerkmale und Leistungen qualifizierter Bildungsträger

Qualitätsmerkmale und Leistungen qualifizierter Bildungsträger:

- Bildungsträger besitzen Erfahrungen mit der Erhebung von Fort- und Weiterbildungsbedarf und der passgenauen Entwicklung von Fortbildungsangeboten.
- Bildungsträger können Träger und Einrichtungsleitung beraten, wenn das Fortbildungsanliegen noch nicht klar formuliert werden kann.
- Bildungsträger kennen vorhandene und entwickeln gemeinsam neue Fortbildungscurricula zu einzelnen Themenschwerpunkten in Thüringen (z. B. Zusammenarbeit mit Eltern, TBP). Diese können sie bedarfsgerecht in ihren Fortbildungen umsetzen.
- Bildungsträger richten ihre Beratung an der jeweiligen spezifischen Situation der Einrichtung aus und erzielen damit eine hohe Wirksamkeit für die Einrichtung (z. B. mit der Leitung der Kindertageseinrichtung einen Maßnahmenplan für die Er- und Bearbeitung eines Konzeptionsschwerpunkts aufstellen).
- Bildungsträger gewährleisten Transparenz der Fortbildungsinhalte bezogen auf die Ausschreibung (Ziele, Inhalte, Arbeitsform).
- Bildungsträger kennen die konzeptionellen Anforderungen, die an eine Kindertageseinrichtung gestellt werden, und verfügen über einen Überblick, welcher Dozent hierfür geeignet ist.
- Bildungsträger stellen Qualitätsansprüche an die Dozenten. Anforderungskriterien an die Dozenten sind zum Beispiel:
  - fachliche und soziale Kompetenzen, die Fähigkeit sich inhaltlich und methodisch-didaktisch auf die Lernenden einstellen zu können sowie die Bereitschaft an der Planung, an notwendigen Zusammenkünften und an der Auswertung der Seminare/Kurse mitzuarbeiten,
  - didaktisch-methodische Kompetenz, soziale Kompetenz, personale Kompetenz und Beratungskompetenz,
  - Fähigkeit zur Schaffung einer ko-konstruktiven Bildungskultur sowie einer positiven und lebendigen Lernatmosphäre, die von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist.
- Bildungsträger haben Erfahrungen in vertraglichen Bindungen der Dozenten bis hin zur Organisation eines Ersatzes bei einem Ausfall.
- Bildungsträger übernehmen die Qualitätssicherung für die Erstellung der Handouts und Materialien für einen nachhaltigen Bildungseffekt. Sie sprechen und sichern das Vorhandensein der für die Fortbildungen auch innerhalb der Kindertageseinrichtungen erforderlichen Technik ab. Sie erstellen qualifizierte und aussagefähige Teilnahmebestätigungen.
- Bildungsträger evaluieren und reflektieren den Bildungsprozess.
- Bildungsträger verfügen über eine externe Qualitätstestierung.

### 6.3. Qualitätsmerkmale der Fort- und Weiterbildung durch Fachberatung

- Fachberatung begleitet die Kindertageseinrichtungen bei der Konzeptionsentwicklung und unterstützt die Einrichtungen bei der Fortbildungsplanung, in der zwischen den folgenden Zielfeldern unterschieden wird:
  - individuelle Ziele in Bezug auf einzelne pädagogische Fachkräfte bzw. Fachkräftegruppen,
  - Ziele für die Teamentwicklung,
  - Ziele, die sich auf die Fortentwicklung der Einrichtungskonzeption und das vom Träger vorgesehene Profil der Einrichtung richten.
- Die Kompetenzen der pädagogischen Fachkräfte setzen sich aus Basiskompetenzen, über die alle Beschäftigten verfügen sollten, und spezifischen Kompetenzen für besonders komplexe Aufgaben in der Kindertageseinrichtung zusammen. Die Fachberatung unterstützt die Einrichtungen bei der Differenzierung zwischen Basiskompetenzen und spezifischen Kompetenzen und berät die Kindertageseinrichtungen dabei, wie der Bedarf an Kompetenzerweiterung in den jeweiligen Bereichen gedeckt werden kann.
- Fachberatung ist informiert über Fort- und Weiterbildungsangebote der Fachhochschulen, der Bildungsträger, der Träger und der für die Themenfelder qualifizierten Dozenten.
- Fachberatung organisiert bedarfsgerecht Fortbildungen und Fachtagungen in Kooperation mit Partnern, beispielsweise mit Schulen, Förderzentren, Frühförderstellen und Bildungsträgern.
- Fachberatung unterstützt in Kooperation mit anderen Partnern die Kindertageseinrichtungen bei Angeboten der Elternbildung.
- Fachberatung ist maßgeblich beteiligt an dem Aufbau und der Nutzung von Netzwerkstrukturen zwischen Trägern von Einrichtungen, den Einrichtungsleitungen, den Bildungsträgern und Dozenten.

## 6.4. Qualitätsmerkmale der Fort- und Weiterbildungsangebote

Die Wirksamkeit von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hängt wesentlich von der Qualität der Fortbildungsangebote ab.

Qualitätsmerkmale sind:

- Die pädagogischen Fachkräfte formulieren individuelle Lernziele zur Kompetenzerweiterung. Die Dozenten regen an, diese laufend zu reflektieren.
- Die Dozenten stimmen die individuellen Lernziele der Teilnehmenden mit denen der Fort- und Weiterbildung ab.
- Die Dozenten wissen, dass die pädagogischen Fachkräfte verschiedene Kompetenzen (Erfahrungen, Wissen/Vorkenntnisse, Motivationen, Haltungen, Fertigkeiten, Dispositionen) besitzen und sich stetig weiterentwickeln.
- Die Dozenten erarbeiten mit den pädagogischen Fachkräften handlungsleitende Strategien und entwickeln mit ihnen Transfermöglichkeiten für das Gelernte in den Alltag der Kindertageseinrichtung.
- Das methodische Repertoire des Dozenten unterstützt den Bildungsprozess.

## 6.5. Qualitätsentwicklung und -sicherung durch Aufbau und Nutzung von Vernetzungsstrukturen

Bereits bei der Entwicklung der Fortbildungskonzeption wird eine nachhaltige Wirksamkeit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen abgesichert. Dies kann durch Etablierung und Nutzung von Netzwerkstrukturen zwischen Bildungsträgern, Dozenten, Trägern von Einrichtungen, Einrichtungsleitungen und Fachberatung sowie weiteren Partnern erfolgen, um einen gelungenen Bildungsprozess abzusichern.

Fort- und Weiterbildung soll mit Orientierung auf den jeweiligen Sozialraum erfolgen und Netzwerke nutzen und stärken. Im Rahmen des TBP ist zum Beispiel die gemeinsame Fortbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen und der Pädagogen an Grundschulen im Hinblick auf die Entwicklung eines gemeinsamen Bildungsverständnisses in die Planung einer Fortbildungskonzeption einzubeziehen.

Die ko-konstruktive Bildungskultur in der Fort- und Weiterbildung von Erwachsenen lebt von vielfältigen Synergieeffekten, wenn alle Akteure dieses Bildungsverständnis fördern und sich demzufolge aktiv an den Prozessen beteiligen und vernetzen. Die Bildungsprozesse können dann noch adressatengerechter gestaltet und die Teams noch intensiver auf ihren jeweiligen Bedarf hin beraten werden.

## 7. Quellenverzeichnis, Gesetzesgrundlagen und Links

Thüringer Bildungsplan für Kinder bis zehn Jahre (TBP). Herausgeber: Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 2010.

[www.thueringer-bildungsplan.de](http://www.thueringer-bildungsplan.de)

Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ – Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16. September 2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14. Dezember 2010.

[www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2010/2010\\_09\\_16-Ausbildung-Erzieher-KMK-JFMK.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2010/2010_09_16-Ausbildung-Erzieher-KMK-JFMK.pdf)

Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/Fachakademien. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 1. Dezember 2011.

[www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2011/2011\\_12\\_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_12_01-ErzieherInnen-QualiProfil.pdf)

Wassilos E. Fthenakis „Fachkräfte kompetenzorientiert ausbilden“. In: *Kinderzeit: Zeitschrift für Erzieher in Kindergarten und Grundschule* Heft 4, Jahrgang 2010, S. 16ff.

„Diskussionspapier zur Bindung von pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen vorgelegt von der Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung“ 2014.

[www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung5/Pdf-Anlagen/14-ag-fachkraefte-diskussionspapier,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung5/Pdf-Anlagen/14-ag-fachkraefte-diskussionspapier,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

Thüringer Kindertageseinrichtungsgesetz – Thüringer Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kinder in Tageseinrichtungen und

in Tagespflege als Ausführungsgesetz zum Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe – vom 16. Dezember 2005 zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Thüringer Kindertageseinrichtungsgesetzes und anderer Gesetze vom 4. Mai 2010 (ThürKitaG). Auszug:

§ 15 Fortbildung

(1) Die Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte der Kindertageseinrichtung ist Aufgabe des Landes und der Träger. Das Land kommt dieser Aufgabe dadurch nach, dass es Fortbildungsmaßnahmen anbietet und die Qualifizierung des Unterstützungssystems nach Maßgabe des Landeshaushalts unterstützt.

(2) Das Unterstützungssystem umfasst alle verfügbaren, abrufbaren und organisierten Angebote zur eigenverantwortlichen Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen, insbesondere Fachberatung durch das für Kindertageseinrichtungen zuständige Ministerium, das Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien, die Jugendämter und die freien Träger sowie Konsultationseinrichtungen und Multiplikatoren.

(3) Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe bietet Fortbildung insbesondere für kommunale Träger an und koordiniert trägerübergreifende Fortbildungen. Er arbeitet eng mit dem Unterstützungssystem für Kindertageseinrichtungen und dem Unterstützungssystem für Grundschulen zusammen.

(4) Die Fachkräfte sind jährlich zur fachlich qualifizierten Fortbildung entsprechend den pädagogischen Konzepten der Einrichtungen verpflichtet. Die Fortbildung soll mindestens zwei volle Arbeitstage umfassen. Der Träger hat den Fachkräften die Teilnahme an der Fortbildung zu ermöglichen und die Kosten zu tragen.

## § 15a Fachberatung

(1) Fachberatung beinhaltet insbesondere: Fachberatung bezogen auf das Kind, Beratung bei der Umsetzung des Bildungsplans, bei Fragen der Betriebsführung, der baulichen, räumlichen und sächlichen Ausstattung, der Konzept-, Team- und Konfliktberatung. Sie ist für Träger, Leiter und Fachkräfte von Kindertageseinrichtungen gleichermaßen anzubieten.

(2) Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe bietet bedarfsgerecht Fachberatung an. Freie Träger von Kindertageseinrichtungen können ebenfalls Fachberatung einrichten und anbieten. § 5 Abs. 2 gilt entsprechend.

(3) Fachberater sollen die Befähigung zur Leitung einer Kindertageseinrichtung nach § 14 Abs. 4 haben.

(4) Die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben die Qualität der Kindertagesbetreuungsangebote durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen und weiterzuentwickeln.

(5) Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung des für Kindertageseinrichtungen zuständigen Ministeriums.

### **Thüringer Kindertageseinrichtungsverordnung (ThürKitaVO) vom 26. Januar 2011. Auszug:**

#### § 4 Sicherstellung der Qualität in Kindertageseinrichtungen

(1) Die Qualität in den Kindertageseinrichtungen wird durch die Fachberatung sichergestellt. Ziel der Fachberatung ist die Gewährleistung und Weiterentwicklung der Qualität der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse. Die Fachberatung richtet sich an alle Kindertagesbetreuungsangebote und wird vor Ort geleistet. Ihre Aufgaben bestehen insbesondere in der Initiierung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in der Praxis, der Vermittlung oder Erarbeitung des notwendigen Fachwissens und der Begleitung der täglichen pädagogischen Arbeit. [...]

(4) Fachberatung bei der Umsetzung des Bildungsplans nach § 6 Abs. 1 Satz 4 ThürKitaG für Kinder bis zu zehn Jahren umfasst insbesondere

die Beratung bei der Erstellung und Fortschreibung der pädagogischen Konzeption in Umsetzung der im Thüringer Bildungsplan für Kinder bis zehn Jahre aufgeführten Ziele und Aufgaben und die damit einhergehende Begleitung von Teamentwicklungsprozessen,

die Begleitung der Fachkräfte bei der Umsetzung der Konzeption im Alltag und Reflexion des praktischen Handelns,

die Beratung zur umfassenden Einbeziehung der Eltern in Fragen der Bildung und Erziehung ihrer Kinder,

die Beratung beim Einsatz von Instrumenten und Verfahren der Evaluation der Arbeit und der systematischen Weiterentwicklung der Qualität,

die Organisation und Durchführung von Fortbildungen und

die Förderung von Kooperationen und Vernetzungen mit den Einrichtungen und Diensten im Gemeinwesen; eine besondere Bedeutung kommt dabei insbesondere der Kooperation mit den jeweiligen Grundschulen zu.

## **Anlage**

Dokumentationsbuch für  
Fort- und Weiterbildungen

Download unter  
[www.tmbjs.de/link/872](http://www.tmbjs.de/link/872)

**Fotonachweis**

Titelseite fotolia.com | contrastwerkstatt

Fachliche Empfehlung  
Fort- und Weiterbildungen  
pädagogischer Fachkräfte  
in Kindertageseinrichtungen



Stand: 15. Juni 2015

**Aktuelle Gesetze und Verordnungen**  
[www.landesrecht.thueringen.de](http://www.landesrecht.thueringen.de)

**Broschüren des TMBJS**  
[www.tmbjs.de/publikationen](http://www.tmbjs.de/publikationen)

**Newsletter des TMBJS**  
[www.tmbjs.de/newsletter](http://www.tmbjs.de/newsletter)

**Herausgeber:**  
Thüringer Ministerium  
für Bildung, Jugend und Sport  
Werner-Seelenbinder-Str. 7  
99096 Erfurt