



Tagespflege 2000 – Weiterqualifizierung von Tagespflegepersonen zu Assistenz- kräften in Kindertageseinrichtungen

Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Monika Wertfein & Verena Dederer
unter Mitarbeit von Florian Rauch

Tagespflege 2000 – Weiterqualifizierung von Tagespflegepersonen zu Assistenz- kräften in Kindertageseinrichtungen

Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Monika Wertfein & Verena Dederer
unter Mitarbeit von Florian Rauch

Danksagung

Wir bedanken uns bei den Multiplikatorinnen, die uns maßgeblich und mit viel persönlichem Engagement unterstützt haben, dieses Modellprojekt auf den Weg zu bringen und zu evaluieren.

Herzlichen Dank an alle Assistenzkräfte, die uns Rückmeldung und Einblick in ihre ersten Praxiserfahrungen in den Kindertageseinrichtungen gegeben haben.

Wir danken allen Einrichtungsleitungen und Kita-Teams, die den Assistenzkräften zur Seite stehen und wesentlich dazu beitragen, dass ihr Einsatz vor Ort gelingt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Zum Projekt „Tagespflege 2000“	5
3	Ausgewählte Ergebnisse der Onlinebefragung der Assistenzkräfte	7
3.1	Wer war an der Studie beteiligt?.....	7
3.2	Wie waren die Erfahrungen mit der Weiterbildung?	9
3.3	Wie sind die ersten Erfahrungen in den Kindertageseinrichtungen?	10
3.4	Wie werden die Assistenzkräfte in der Kita eingesetzt und was erschwert ihnen den Einstieg?	14
4	Ergebnisse aus der Onlinebefragung der Kitaleitungen	16
4.1	Wer war an der Studie beteiligt?.....	16
4.2	In welchen Teams arbeiten die Assistenzkräfte?	16
4.3	Wie viele und welche Kinder betreuen die Assistenzkräfte?	17
4.4	Welche Erfahrungen berichteten die Kitaleitungen?.....	17
5	Schlussfolgerungen für den künftigen Einsatz von Assistenzkräften bzw. QuereinsteigerInnen in Kitateams	22
6	Literaturverzeichnis	24

1 Einleitung

Ist die Weiterbildung und Einstellung von QuereinsteigerInnen und zusätzlichen Assistenzkräften in multiprofessionellen Kitateams *eine* umsetzbare und nachhaltige Lösung für den Personalmangel in der institutionellen Kindertagesbetreuung? – diese Frage wird bereits seit einigen Jahren diskutiert. Während weiter um gute Lösungen gerungen wird, werden die Kitateams zunehmend heterogener (vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017¹).

In Bayern hat sich seit 2019 u.a. das Bündnis für frühkindliche Bildung in der Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“ mit verschiedenen Lösungsmöglichkeiten auseinandergesetzt und folgende Ansatzpunkte in den Fokus genommen²:

- Weiterentwicklung der Erzieherausbildung
- Reform der Ausbildung an der Berufsfachschule für Kinderpflege
- Mehr Durchlässigkeit im Bereich der Fachschulen für Heilerziehungspflege
- Ausbildungsvergütung/ Finanzierung der Praxisanleitung
- Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung
- Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten
- Arbeitsvertragliche Arbeitszeitgestaltung
- Effektiver Personaleinsatz
- Ausbau multiprofessioneller Teams in Kindertageseinrichtungen
- Anreize und Verbesserungen der Rahmenbedingungen für pädagogisches Personal

An der langen Liste der Lösungsansätze wird deutlich: Personalmangel ist vielschichtig. Fragt man die pädagogischen Kräfte selbst, reicht seine Bedeutung von einer angespannten Personalsituation durch unbesetzte Stellen oder langzeiterkrankte KollegInnen zu phasenweiser Zusatzbelastung durch Krankheit oder Urlaub im Team sowie durch allgemein „wachsende Aufgabenbereiche“ für alle pädagogischen Kräfte (Klusemann, Rosenkranz & Schütz, 2020, S. 13). Für Kitateams führt Personalmangel vor allem dann zu Überlastung, wenn er mit einem „weitreichenden Verantwortungszuwachs“ auch für „angehendes pädagogisches Personal“ einhergeht, das eigentlich noch eingearbeitet und angeleitet werden müsste (ebd.).

Hierin wird deutlich, wie wichtig es ist, die erforderlichen Ressourcen für die Praxisanleitung und Teamentwicklung von Anfang an mitzudenken, wenn Teams durch neues, weniger erfahrendes Personal nachhaltig entlastet werden sollen (vgl. auch das KTK-Impulspapier „Erweiterte Teamprofile in Kindertageseinrichtungen“ 2021³).

¹ https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/3_Kita-Team_web.pdf

² https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/1210-021319_gestaltung_zwischenbericht_fachkraefte_bf.pdf

³ Zusammenfassung unter: <https://www.herder.de/kiga-heute/leitungsheft/archiv/2021-14-jg/3-2021/kindertageseinrichtungen-neu-denken-eine-positionierung-des-ktk-bundesverbandes-zu-erweiterten-teamprofilen/>

2 Zum Projekt „Tagespflege 2000“

Vor diesem Hintergrund und gemäß § 16 Abs. 5 AVBayKiBiG⁴ ist in Bayern der Modellversuch „Tagespflege 2000“ auf den Weg gebracht worden, um u.a. zur Entlastung der Kitateams zusätzliche Assistenzkräfte zu gewinnen. Zielgruppe dieses Projekts und der berufsbegleitenden Qualifizierung zur Assistenzkraft in Kitas, die seit Juli 2020 bayernweit angeboten wird, sind Tagespflegepersonen mit Pflegeerlaubnis.

Die zusätzlichen Assistenzkräfte sollen das pädagogische Team der Einrichtung in folgenden Bereichen unterstützen:

- in personalintensiven Situationen im Tagesablauf (z.B. beim Ankommen der Kinder, Übergänge im Tagesverlauf, Mahlzeiten)
- bei pädagogischen Aufgaben im Einrichtungsalltag (z.B. im Freispiel, im Garten, bei Ausflügen, bei Projekten, bei Kleingruppenangeboten etc.)
- bei der Organisation des Kita-Alltags (z.B. Gestaltung der Lernumgebung, Aufräumen und hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Tür- und Angelgespräche mit Eltern)

Die Assistenzkräfte sind nicht vorgesehen für Tätigkeiten, für die eine vertiefte pädagogische Ausbildung notwendig ist, wie z.B. die Leitung einer Gruppe, Entwicklungsgespräche, Projektarbeit, Beobachtung & Dokumentation, konzeptionelle Arbeit. Mit Ausnahme der Randzeiten (vor 9 Uhr sowie nach 16 Uhr) sind sie immer zusammen mit einer päd. Fachkraft oder Ergänzungskraft tätig.

Qualifizierungskonzept und Multiplikatoren-Qualifizierung

Das IFP hat ein kompetenzorientiertes Qualifizierungskonzept für Tagespflegepersonen entwickelt, das 40 Stunden umfasst, die innerhalb von 12 Monaten berufsbegleitend absolviert werden können. Dieser Kurs beinhaltet insgesamt 5 Fortbildungstage mit dazwischenliegenden Selbstlerneinheiten sowie Praxisaufgaben. Ziel des Kurses ist es, sich gemeinsam grundlegendes Wissen zu erarbeiten und zentrale Kompetenzen für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu stärken.

2020 konnten insgesamt 20 Multiplikatorinnen für die Durchführung der Qualifizierungskurse zur Assistenzkraft in Kitas zertifiziert werden⁵. Mit ihnen gemeinsam wurden das methodisch vielfältige Kurskonzept und alle Kursmaterialien kokonstruktiv weiterentwickelt. Auf dieser Grundlage bieten die Multiplikatorinnen die Qualifizierung zur Assistenzkraft in Kindertageseinrichtungen in ganz Bayern an oder können als ReferentInnen für Träger wie Kommunen, Landkreise oder Fortbildungsanbieter tätig werden.

2021 wurde das Schulungskonzept auf Blended Learning umgestellt und so weiterentwickelt, dass die Kurse zur Assistenzkraft auch als reine Online-Kurse oder als gemischte Veranstaltungen (in Präsenz mit ergänzenden digitalen Kurseinheiten) angeboten werden können.

⁴http://www.tagespflege.bayern.de/imperia/md/content/stmas/tagespflege/downloads/tagespflege_foer-men_randzeitenbetreuung.pdf

⁵ Lehrgangsführung: Anna Spindler und Dr. Dagmar Berwanger

Aktuelle Kursangebote und Informationen zum Projekt finden sich auf folgender Website:
www.qualifizierung-tagespflege-bayern.de

Zur wissenschaftlichen Begleitung

Seit Februar 2021 wird das Projekt vom IFP fortlaufend evaluiert.

Zur wissenschaftlichen Begleitung gehört zum einen die Kursstatistik, d.h. die Erfassung der ausgeschriebenen, laufenden und abgeschlossenen Kurse sowie die Erfassung der erfolgreichen Kursabschlüsse. Mit Stand vom 14.10.2022 haben 660 Tagespflegepersonen in insgesamt 46 Kursen ein Zertifikat zur Assistenzkraft in Kitas erworben.

Neben der Kursstatistik umfasst die wissenschaftliche Begleitung die Befragung der Akteure. Sie ist multiperspektivisch angelegt und beginnt mit der Online-Befragung der Multiplikatorinnen unmittelbar nach jedem Kursabschluss. Per Online-Befragung werden auch die Assistenzkräfte unmittelbar nach Kursabschluss (t1) und zusätzlich 6 Monate später ein zweites Mal befragt (t2). Darüber hinaus sind Einrichtungsleitungen eingeladen, die bereits eine Assistenzkraft im Team haben, einen Online-Fragebogen auszufüllen.

Die Onlinebefragung ist freiwillig und anonym. Alle Fragebögen sind so programmiert, dass sie automatisch durch das Programm SoSciSurvey versendet werden, sobald die E-Mail-Adresse der/s Befragten eingegeben wurde. Die Multiplikatorinnen laden am Ende des Kurses die Assistenzkräfte zur Teilnahme an der Studie ein; gibt die Assistenzkraft die E-Mail-Adresse der Kitaleitung am Ende ihres Fragebogens an, erhält diese automatisch einen Link zur Online-Befragung.

Aufgrund der Stichprobe der bisher eingegangenen Fragebogendaten (Stand: 26.09.22), stützt sich dieser Projektbericht vor allem auf die Ergebnisse der Erstbefragung der Assistenzkräfte (N=131). Ergänzend werden die Berichte der Einrichtungsleitungen (N=22) und die Kurserfahrungen der Multiplikatorinnen (N=19) einbezogen.

Zentrale Fragestellungen der Online-Befragung sind:

- Wie erleben die TeilnehmerInnen und Multiplikatorinnen den Weiterbildungskurs?
- Wie werden die Assistenzkräfte in den Kitas eingesetzt?
- Wie erleben die Assistenzkräfte ihre Tätigkeit in der Kita?
- Wie gelingt die Zusammenarbeit im Team?
- Welche Unterstützung erhalten und wünschen sich die Assistenzkräfte?
- Wie sieht die künftige berufliche Planung der Assistenzkräfte aus?

3 Ausgewählte Ergebnisse der Onlinebefragung der Assistenzkräfte

3.1 Wer war an der Studie beteiligt?

Zum Stichtag (26.09.22) haben sich 131 qualifizierte Assistenzkräfte zum ersten Messzeitpunkt an der Online-Befragung beteiligt.

Die Befragten sind, bis auf eine Person, weiblich, im Durchschnitt 47 Jahre alt ($M=47.32$, $SD=7.95$), wobei die jüngste Assistenzkraft 23 Jahre und die älteste 62 Jahre alt ist.

Der Großteil der Assistenzkräfte verfügt über die Mittlere Reife (45,0%) oder einen Hauptschulabschluss (32,8%).

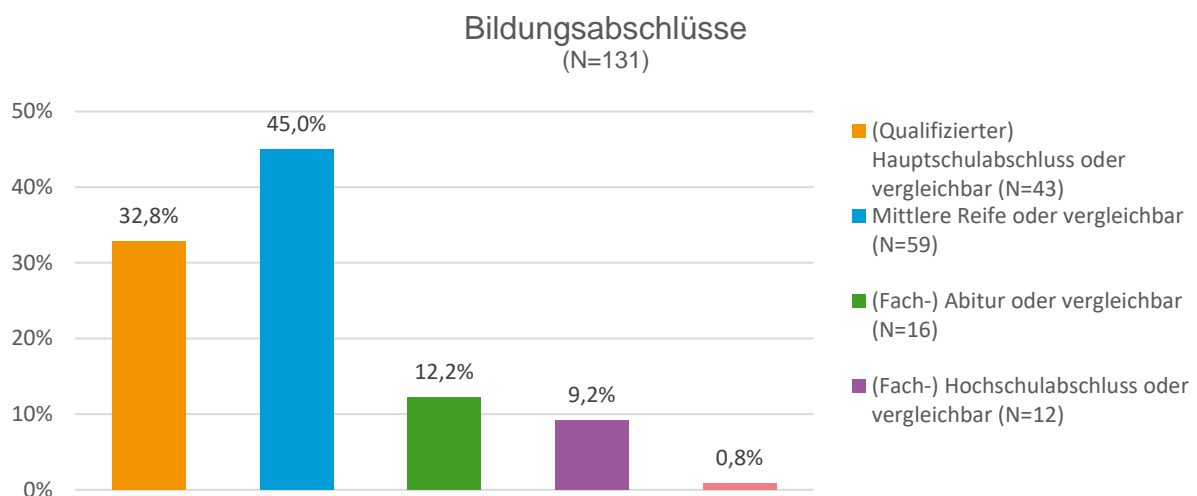


Abbildung 1: Bildungsabschlüsse der Assistenzkräfte (N=131)

Über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen 88,5 % der Assistenzkräfte (N=116). Eine sonstige Berufsausbildung haben 16,0 % der Assistenzkräfte und 10,7 % haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (Mehrfachnennungen möglich).

Ein Blick auf die abgeschlossenen Berufsausbildungen der Assistenzkräfte (N=116) zeigt eine hohe Vielfalt dieser Gruppe. Mit 47,4 % hat der Großteil der befragten Assistenzkräfte eine Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich (inkl. Einzelhandel), jeweils 12,1 % kommen aus dem medizinischen Bereich und aus der Hauswirtschaft bzw. dem Gastgewerbe. Mit jeweils weniger als 10% vertreten sind Personen aus dem Bereich Recht und Verwaltung, Friseur- und Kosmetikbranche sowie aus dem kreativen Bereich. Unter den sechs Personen mit pädagogischer Vorausbildung sind drei Kinderpflegerinnen ohne Abschluss oder Anerkennung, wovon eine explizit vermerkte, dass ihr Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wurde.

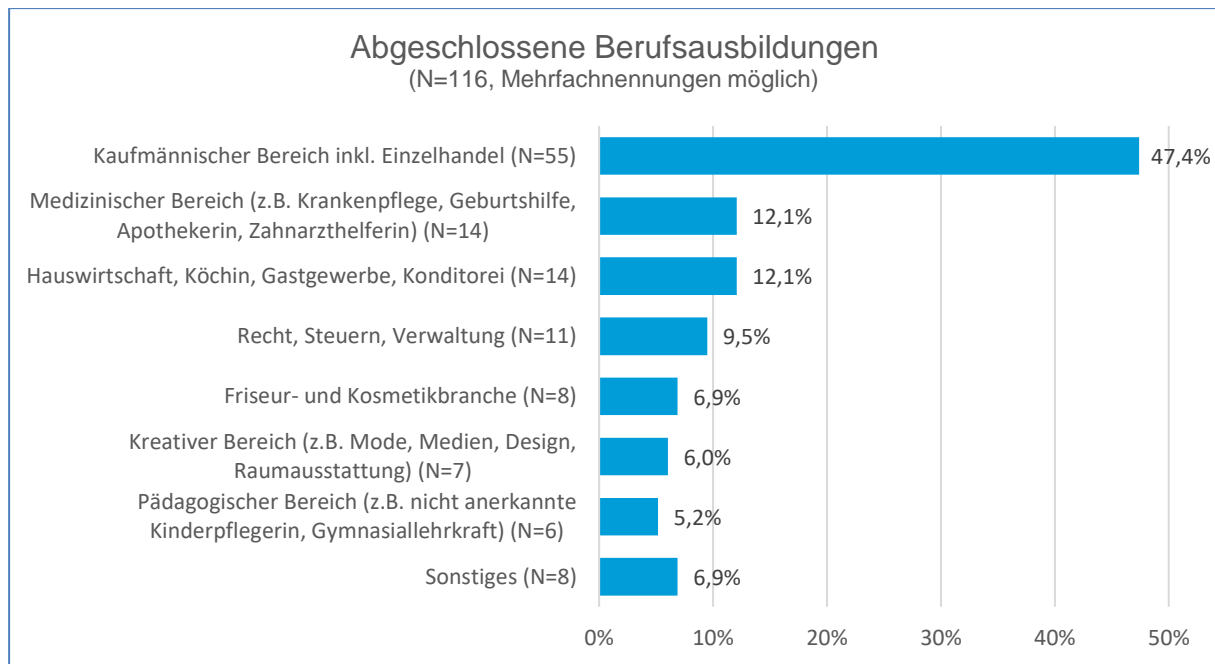


Abbildung 2: Berufsausbildung der Assistenzkräfte (N=116)

Gut die Hälfte (55,1%) der Assistenzkräfte gab an, Zusatzausbildungen oder besondere Kompetenzen zu haben, die sie in den pädagogischen Alltag einbringen möchten. Besonders häufig wurden hier die pädagogischen Kompetenzen bzw. Erfahrungen als Tagesmutter, als Leiterin von Eltern-Kind-Gruppen oder als Stadtteilmutter genannt. Darüber hinaus bringen einige Assistenzkräfte spezifisch Kompetenzen aus dem kreativen, sportlichen und MINT-Bereich mit (z.B. Yogaausbildung, Umweltpädagogik, Natur- und Gartenbau, Gesangsausbildung).

Vor der Weiterbildung haben bereits 74,1% der Assistenzkräfte schon einmal mit Kindern gearbeitet, davon 57,8 % in der gleichen Einrichtung, in der sie zum Zeitpunkt der Qualifikation bzw. Befragung auch arbeiteten. Die Kinder, mit denen die Assistenzkräfte in der Vergangenheit gearbeitet haben, waren durchschnittlich zwischen 1,68 (SD=1,97) und 6,17 (SD=3,73) Jahren alt. Fast alle Assistenzkräfte (96,2 %) haben selbst Kinder.

In den offenen Antworten auf die Frage nach der Motivation zur Arbeit mit Kindern wird deutlich, wie sehr die Freude an der Arbeit mit Kindern für die Assistenzkräfte ausschlaggebend ist:

„Die Arbeit mit Kindern ist abwechslungsreich, interessant, spannend, vielseitig. Kinder sind ehrlich, neugierig, sagen ihre Meinung, sind für Neues zu begeistern und ich freue mich sie wachsen zu sehen, ihre Fortschritte zu beobachten und sie ein Stück ihres Lebens begleiten zu können und ihnen grundlegende Werte mit auf den Weg zu geben.“

„Das, was man von den Kindern zurückbekommt, das Lächeln und die Freude ist unbezahlbar und die Kinder ein Stück in ihrem Leben zu begleiten - ist wunderbar.“

„Das Arbeiten mit Kindern macht mir sehr viel Spaß, weil es schön ist zu sehen, wie sie neu Gelerntes anwenden, auch ihre Kreativität umsetzen und ihr Interesse für

Neues zu wecken. Sie sind begeistert bei bestimmten Themen, es ist schön, ihnen die Zeit zu schenken, um die Informationen in Sachbüchern, Lexika oder im Gespräch zu finden, und vor allem geben sie einem sehr viel zurück.“

„Ich bin so begeistert von der Tätigkeit, dass ich nicht auf die Uhr schaue, wann Feierabend ist und es sich mehr als Erfüllung statt Arbeit für mich anfühlt. Es macht mir Freude mit Kindern zu sprechen und zu hören, "was Ihnen auf der Zunge und am Herzen" liegt. Die Erfahrungen mit meinen Kindern und auch die letzten Jahre mit Kindern unterschiedlichen Alters haben mein Leben bereichert.“

„Das Arbeiten mit Kindern macht mir besonders viel Freude, da sie noch so offen sind für alles, neugierig und wissbegierig. Ich möchte Ihnen ein guter Begleiter sein, Ihnen Schutz und Halt geben, Neugierde wecken. Ein bedürfnisorientiertes Arbeiten ist mir sehr wichtig.“

„Es macht Freude mit Kindern zu spielen, zu arbeiten, zu musizieren.....es erfüllt mich mit Stolz, wenn die Kinder mitarbeiten, etwas Gelerntes und Gezeigtes selbst versuchen, wenn die Kinder glücklich sind und gerne kommen, wenn die Kinder mir von ihren Träumen, Ängsten, Freunden und Familien erzählen und zu mir Vertrauen haben.“

3.2 Wie waren die Erfahrungen mit der Weiterbildung?

69,5% (N=91) der befragten KursteilnehmerInnen haben einen Online-Kurs besucht, 19,8% (N=26) nahmen an einem Kurs im gemischten Präsenz/ Online-Format teil, 10,7% (N=14) an einem reinen Präsenzkurs. Dies zeigt, wie wichtig es war, die Kurse zum Blended-Learning-Format weiterzuentwickeln und so deren Durchführung – auch für die KursteilnehmerInnen – zu flexibilisieren und damit trotz Kontaktbeschränkungen während der Corona Pandemie zu ermöglichen. Der Großteil der TeilnehmerInnen war mit der Weiterbildung zufrieden und würde sie weiterempfehlen. Insgesamt wurden vor allem das Lernklima, der individuelle Lernzuwachs und der Praxistransfer der Weiterbildungsinhalte als positiv bewertet.

In den offenen Antworten bekamen auch die Referentinnen viel positives Feedback und es wurde häufig der Wunsch geäußert, weitere Fortbildungen bei derselben Referentin zu besuchen:

„Die Qualifikation zur Assistenzkraft war sehr lehrreich und die Dozentin war sehr nett und geduldig, zudem konnte sie alle Themen gut und einfach erklären.“

„Die Dozentin war toll. Sie hat die Qualifizierung sehr toll gestaltet. Es war meine beste Fortbildung. Die Gruppe war sehr sympathisch und wir haben gut miteinander gearbeitet. Es war einfach wunderbar.“

„Ich fand den Raum für Gruppenarbeiten zur gemeinsamen Erarbeitung der Themen extrem hilfreich und lehrreich. Das hat uns toll an die Themen herangeführt, die wir im Nachhinein mit der Multiplikatorin nochmal vertieft haben.“

„Die Fortbildung hat mir sehr gutgetan, da ich bei verschiedenen Themen viel sicherer geworden bin. Danke für diese Möglichkeit.“

3.3 Wie sind die ersten Erfahrungen in den Kindertageseinrichtungen?

Zum Zeitpunkt der Erstbefragung arbeitete mit 65,2% der Großteil der befragten KursabsolventInnen in einer Kindertageseinrichtung. KursabsolventInnen, die zum Zeitpunkt der Befragung in der (Groß-)Tagespflege, Mini-Kita oder sonstigen Einrichtungen gearbeitet haben sowie KursabsolventInnen, die (noch) nicht mit Kindern gearbeitet haben, wurden aus den weiteren Berechnungen für diesen Bericht ausgeschlossen⁶.

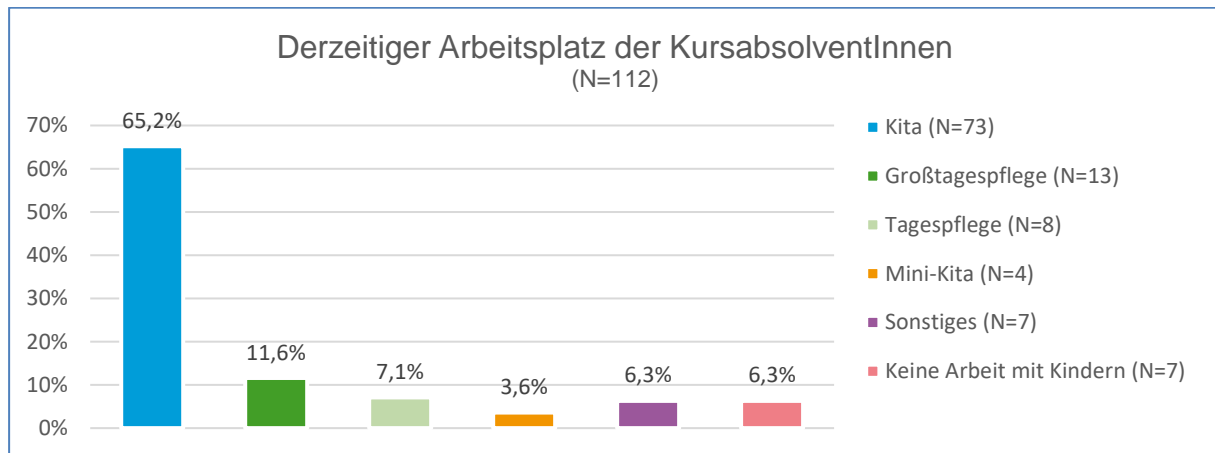


Abbildung 3: Arbeitsplatz der KursabsolventInnen bei Erstbefragung (N=112⁶)

Die befragten Assistenzkräfte arbeiten durchschnittlich 24 Wochenstunden in der Kita ($M=24,11$, $SD=7.75$, $Min=8$, $Max=40$, $N=84$). Auf die Frage, an wie vielen Tagen sie in der letzten Woche als Assistenzkraft gearbeitet haben, gab die Mehrheit 5 Tage (60,7%) oder 4 Tage (27,4%) an. Durchschnittlich hatten die Assistenzkräfte in der Vorwoche an 4 Tagen ($M=4,43$, $SD=0.87$, $N=84$) in der Kita gearbeitet.

Wie die untere Abbildung zeigt, wird die **Tätigkeit in der Kita** von den befragten Assistenzkräften insgesamt überwiegend als positiv („*macht mir Spaß*“, „*motiviert mich*“, „*bedeutet mir viel*“), erwartungsgemäß („*ist so, wie ich sie mir vorgestellt habe*“) und abwechslungsreich beurteilt. Deutlich geringere Zustimmungswerte zeigen sich bei den negativen Aspekten: körperliche und psychische Anstrengung sowie Überforderung. Rund ein Drittel der Assistenzkräfte erlebt die Arbeit in der Kita als körperlich und/oder psychisch anstrengend, 7,2% geben eine allgemeine Überforderung an.

⁶ Die Frage nach dem derzeitigen Arbeitsplatz wurde ca. 3 Monate nach Beginn der Online-Befragung in den Fragebogen aufgenommen. Aus diesem Grund haben 19 KursabsolventInnen, die den Fragebogen vor diesem Zeitpunkt ausgefüllt hatten, diese Frage nicht beantwortet, was $N=112$ ergibt.

Bei 16 dieser 19 KursabsolventInnen konnte anhand von Antworten anderer Items nachvollzogen werden, dass eine derzeitige Arbeit in einer Kita plausibel ist. Diese wurden in die nachfolgenden Berechnungen miteinbezogen. 4 (von 73) der KursabsolventInnen, die angaben, momentan in der Kita zu arbeiten, haben die Fragen zur Arbeit in der Kita nicht beantwortet. Dies ergibt eine Stichprobe von $N=84$ ($73 - 4 + 16$) für die nachfolgenden Ergebnisse zu den Erfahrungen in den Kindertageseinrichtungen.

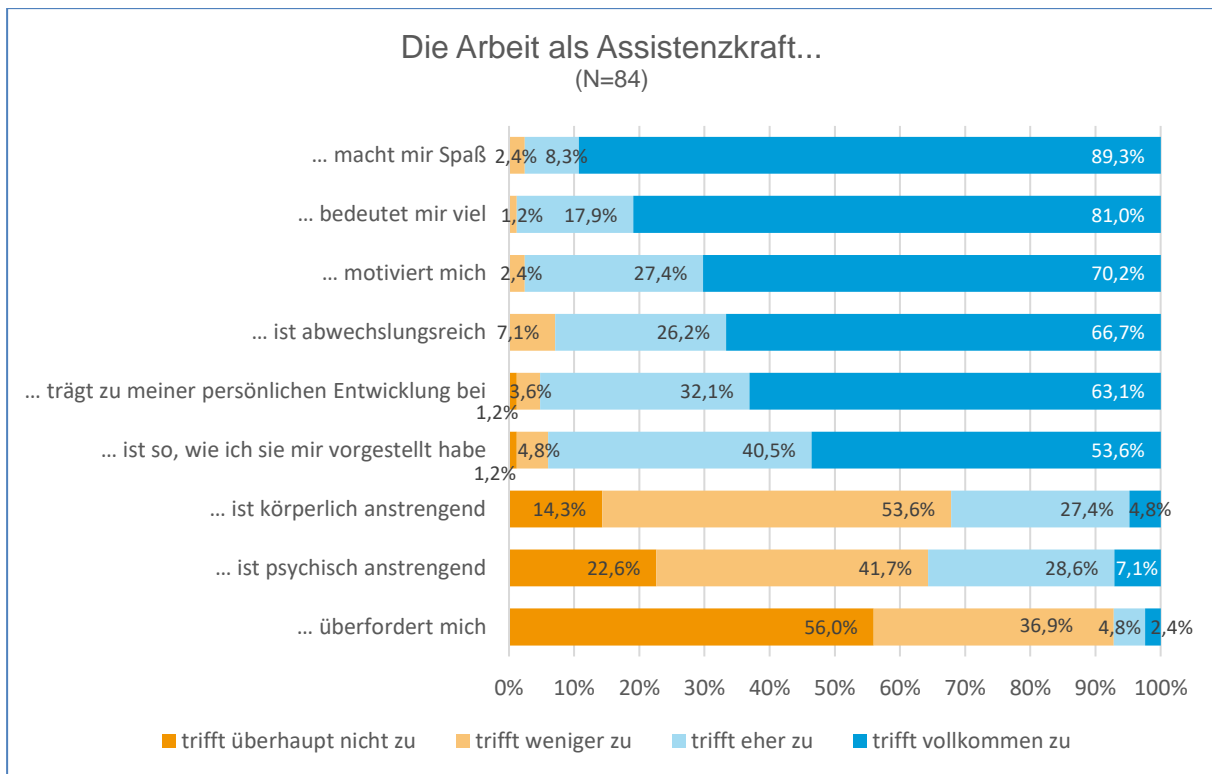


Abbildung 4: Erste Erfahrungen der Assistentkräfte in der Kindertageseinrichtung in Prozent (N=84)

Eine wichtige Rolle spielt die **festе Ansprechperson im Team**, dies ist meistens die Einrichtungsleitung (64,3%, N=54), wird aber teilweise auch von einer anderen Person im Team übernommen (31,0%, N=26). Vier Assistentkräfte hatten zum Zeitpunkt der Erstbefragung (noch) keine feste Ansprechperson im Team.

Wie aus der nachfolgenden Abbildung hervorgeht, erlebten die Assistentkräfte, die von Anfang an eine feste Ansprechperson (Leitung oder anderes Teammitglied) an ihrer Seite hatten, diese überwiegend als einfühlsam, bei Bedarf unterstützend, gesprächsbereit, konstruktiv und wertschätzend.

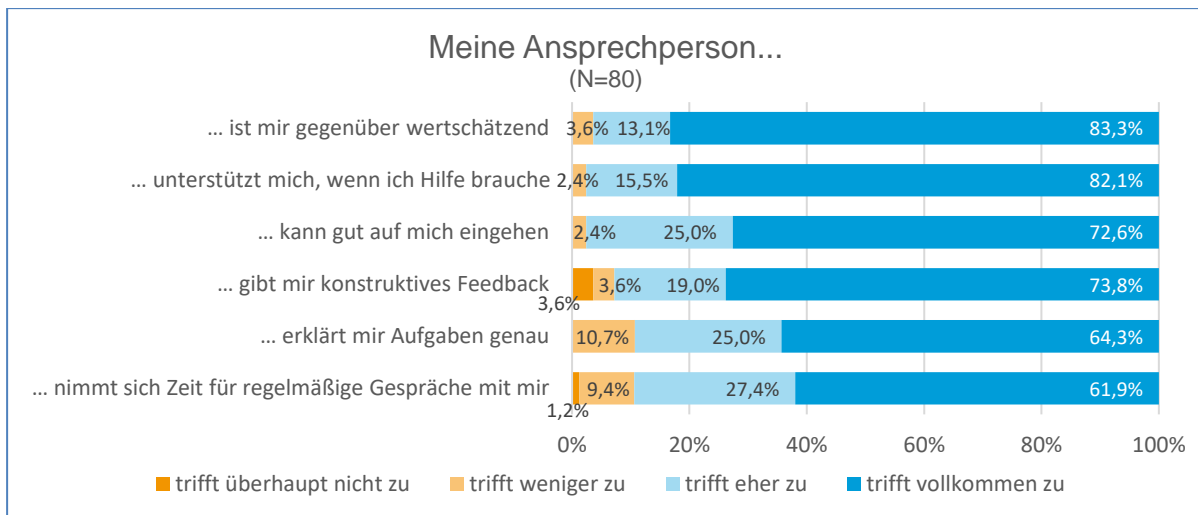


Abbildung 5: Erfahrungen mit der festen Ansprechperson im Team in Prozent (N=80⁷)

Assistenzkräfte, deren Ansprechperson nicht die Kita-Leitung war, wurden darüber hinaus gebeten, Rückmeldung zur Zusammenarbeit mit der Leitung zu geben. Hier zeigte sich ein vergleichbares Ergebnis, wie die nachfolgende Abbildung zeigt:

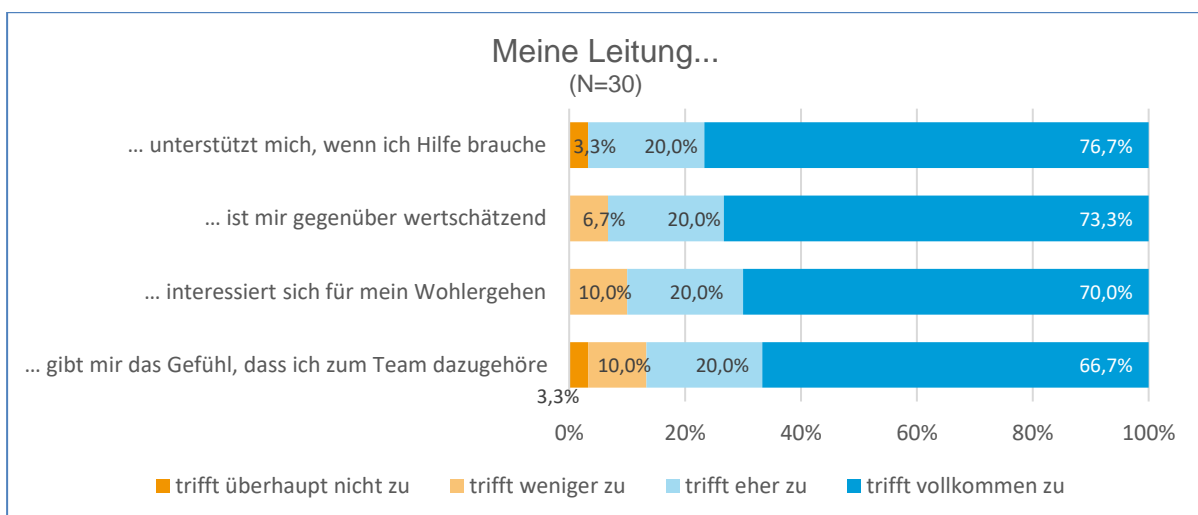


Abbildung 6: Einschätzung der Zusammenarbeit mit der Kita-Leitung in Prozent (N=30⁸)

Die **Zusammenarbeit im Team** wird von den Assistenzkräften als weitere wichtige Ressource gesehen und durchweg positiv bewertet: So erfahren die Assistenzkräfte von ihren KollegInnen überwiegend Dankbarkeit und Wertschätzung für ihre Arbeit, ehrliches und konstruktives Feedback, sie fühlen sich gut eingebunden in den Informationsfluss über die Kinder und unterstützt durch die KollegInnen. Von (anfänglich) abweisenden Reaktionen im Team berichten acht Assistenzkräfte (9,6%).

⁷ Den vier Assistenzkräften, die (noch) keine feste Ansprechperson im Team haben, wurde diese Frage nicht angezeigt.

⁸ Diese Frage wurde nur den 30 Assistenzkräften angezeigt, deren feste Ansprechperson nicht die Kita-Leitung war (N=26) oder die keine feste Ansprechperson hatten (N=4)

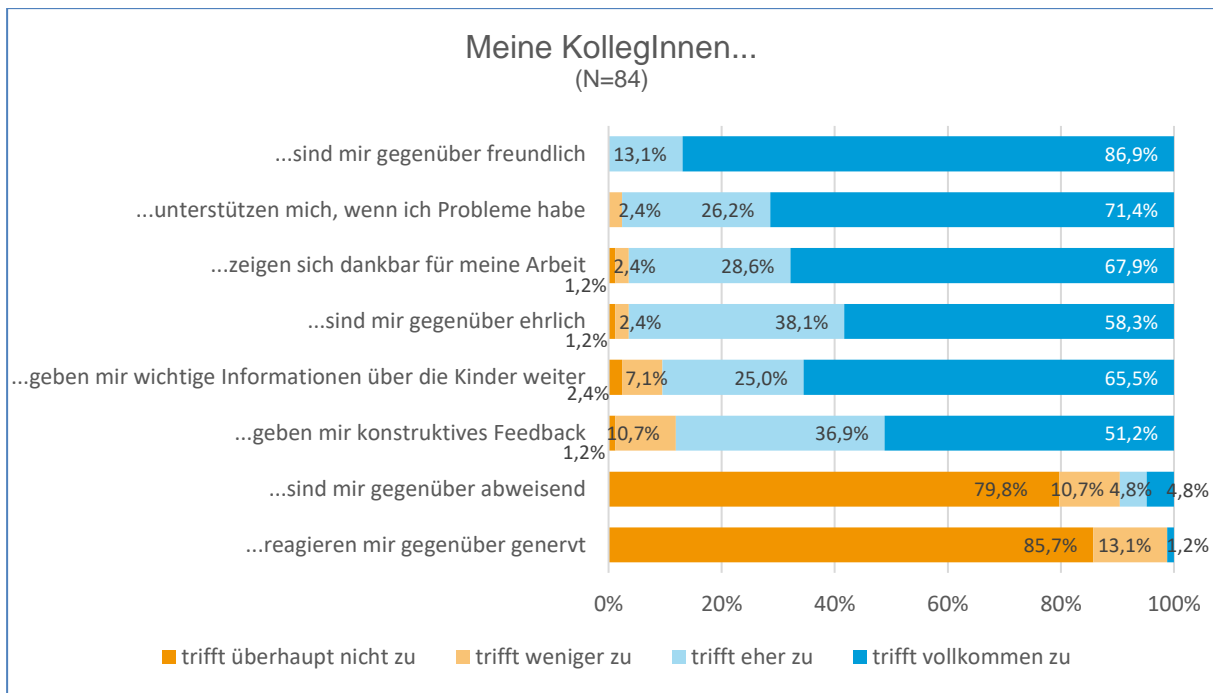


Abbildung 7: Erfahrungen der Assistenzkräfte mit der Zusammenarbeit im Team in Prozent (N=84)

Für eine insgesamt **gute Passung** zwischen Assistenzkräften und Kita(-Teams) spricht, dass die deutliche Mehrheit von 82,2% der befragten Assistenzkräfte, die in der Kita arbeiten, sich ihre berufliche Zukunft in der gegenwärtigen Einrichtung vorstellen können. Für eine **hohe Motivation**, im pädagogischen Feld zu bleiben, spricht, dass alle bis auf zwei Assistenzkräfte weiterhin mit Kindern (in Kitas) arbeiten möchten.

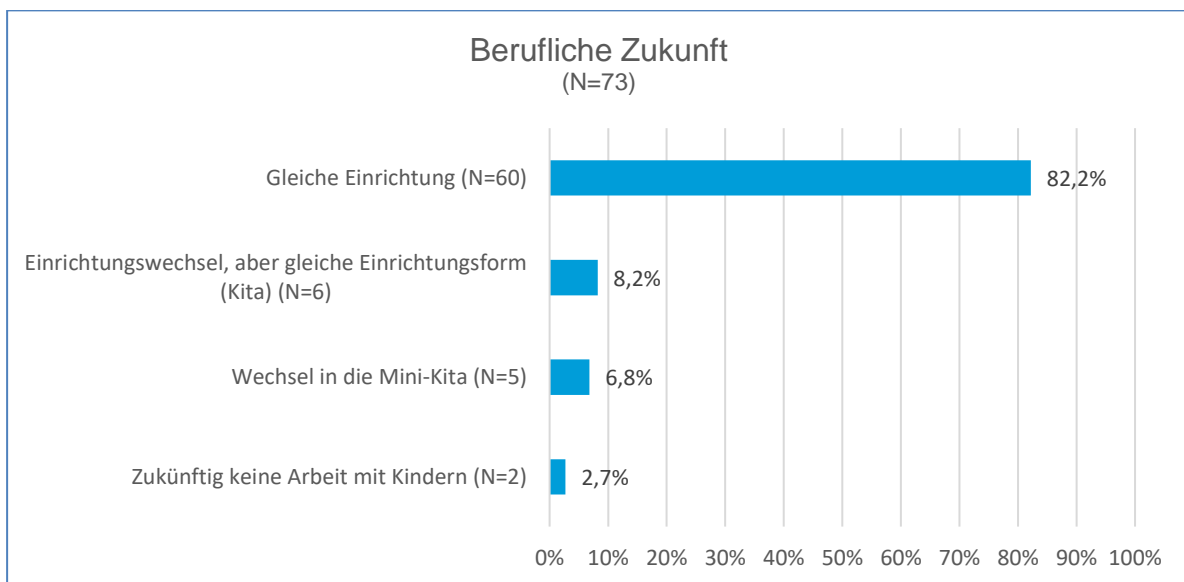


Abbildung 8: Berufliche Zukunft aus Sicht der Assistenzkräfte (N=73⁹)

⁹ Diese Frage wurde zu einem späteren Zeitpunkt in den Fragebogen aufgenommen, weshalb die Stichprobe hier kleiner ist.

3.4 Wie werden die Assistenzkräfte in der Kita eingesetzt und was erschwert ihnen den Einstieg?

Im Rahmen der Onlinebefragung wurde genauer erfragt, wie häufig pro Woche sie als Assistenzkräfte für verschiedene **Tätigkeiten im Kita-Alltag** eingesetzt werden und wie sicher sie sich bei den jeweiligen Aufgaben fühlen.

Die nachfolgende Grafik zeigt, dass die Assistenzkräfte meistens bei eher personalintensiven Situationen zum Einsatz kommen, d.h. zu den Mahlzeiten, beim An- und Ausziehen, bei Wickeln/ Toilette/ Händewaschen und beim Kommen/ Abholen der Kinder. Darüber hinaus werden sie im Freispiel und bei strukturierten Aktivitäten in der Kleingruppe (z.B. Morgenkreis, Turnstunde) eingesetzt. Die tägliche Vorbereitung und Begleitung der Schlafsituation gehört meist nicht zu den Aufgaben der Assistenzkraft.

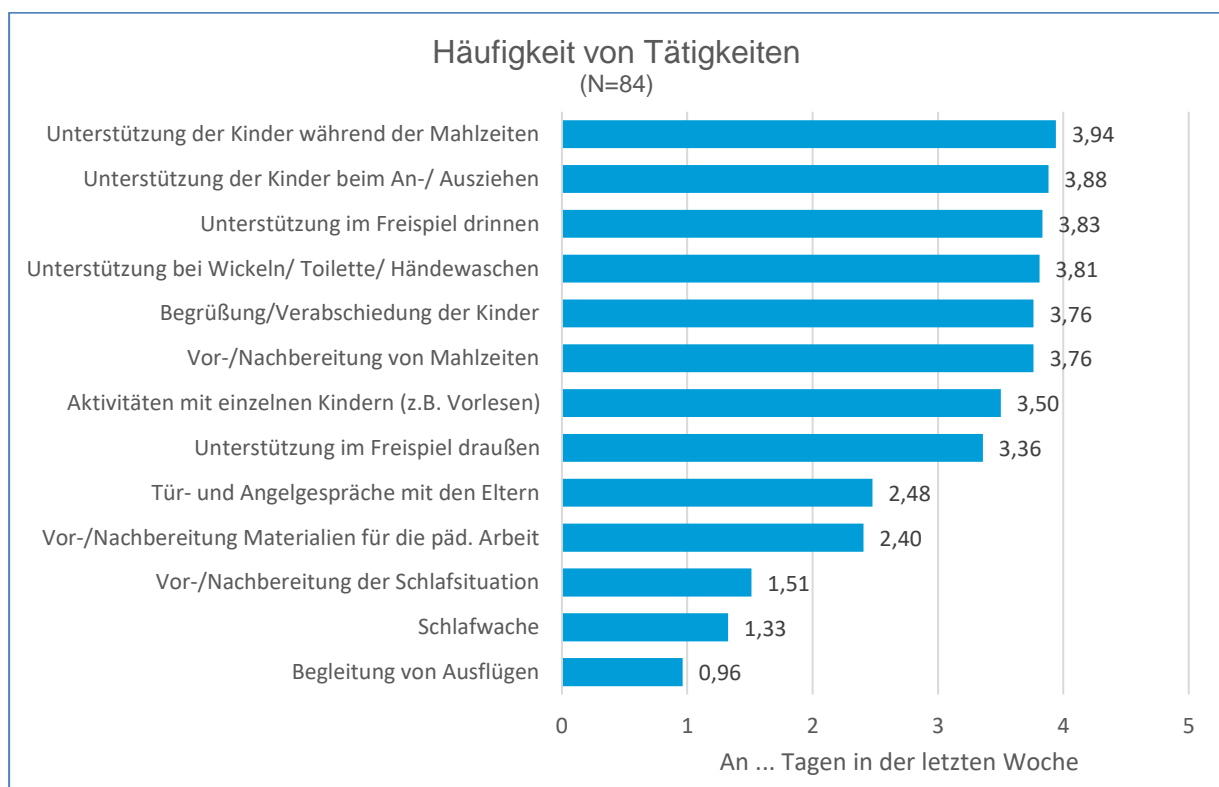


Abbildung 9: Angaben, an wie vielen Tagen die jeweilige Tätigkeit in der letzten Woche von den Assistenzkräften ausgeführt wurde; Mittelwerte auf einer Skala von 0 bis 5 Tage (N=84)

Bei den Tätigkeiten, die demnach fester Bestandteil des Kitaalltags der Assistenzkräfte sind, fühlen sich diese auch überwiegend sicher. Lediglich die Aspekte Tür- und Angelgespräche mit Eltern und die Vor- und Nachbereitung von Materialien für die pädagogische Arbeit fallen hier aus dem Rahmen: diese Aufgaben werden den Assistenzkräften seltener übertragen und sie fühlen sich hier ggf. tendenziell weniger sicher. Dies zeigte sich auch in der Befragung der Leitungen bzw. Praxisanleitungen (vgl. Kapitel 4.4).

Was sind die derzeit **schwierigsten Bereiche und Situationen** in Ihrem Kita-Alltag als Assistenzkraft? – Auf diese offene Frage nannten die meisten Assistenzkräfte den Einsatz in verschiedenen Gruppen (während der Corona-Pandemie), der ihnen den Einstieg in die

Abläufe in der Kita und den Beziehungsaufbau mit den Kindern und Familien erschwere. Zudem berichteten einige Assistenzkräfte von unklaren Teamabsprachen, insbesondere dann, wenn für sie keine Möglichkeit bestand, an Teambesprechungen teilzunehmen oder diese aus Zeitgründen ausfallen mussten. Darüber hinaus wurden als besondere Herausforderung einzelne verhaltensauffällige Kinder genannt, allgemein das Grenzsetzen in der Gruppe und das Streitschlichten bei Konflikten unter Kindern.

Dementsprechend sehen die qualifizierten und befragten Assistenzkräfte, die bereits in der Kita arbeiten, für sich vor allem **Fortbildungsbedarfe**¹⁰ u.a. hinsichtlich des Umgangs mit herausforderndem Verhalten in der Gruppe und mit Konflikten zwischen den Kindern. Darüber hinaus wurden genannt: Gesprächsführung, um herausfordernde Gespräche mit Eltern souveräner führen zu können und mehr Inhalte zur Zusammenarbeit im Team, um Differenzen im Team im Hinblick auf pädagogische Haltungen oder Erwartungen an die Assistenzkraft besser begegnen zu können. Hilfreich sei hier – das geht aus den offenen Antworten hervor – neben Fortbildungsangeboten vor allem der Austausch mit erfahrenen pädagogischen Fachkräften bzw. KollegInnen.

Vielen Assistenzkräften war es abschließend wichtig mitzuteilen, dass sie an einer Weiterbildungsmöglichkeit zur Ergänzungskraft großes Interesse haben:

„Ich bin froh, dass ich die Möglichkeit hatte, mich in dieser Form weiterzubilden. Für die Zukunft kann ich mir eine weitere Weiterbildung in diesem Bereich vorstellen. Mein Ziel ist es, einer Kinderpflegerin gleichgestellt zu sein, d.h. evtl. die Ausbildung zu absolvieren und mehr Stunden zu arbeiten.“

„Ich finde die Möglichkeit sehr gut, dass sich Frauen und Männer als Quereinsteiger weiterbilden können, um in Kitas mitarbeiten zu können. Ich würde mir wünschen, dass es Angebote geben würde, die es ermöglichen berufsbegleitend die Anerkennung als Kinderpfleger zu erhalten. Ich kenne viele Frauen die wirklich kompetent genug wären (aufgrund Ihres Alters, der eigenen Kinder und mehrjähriger Berufserfahrung als Tagesmutter), um sich in einem Kindergarten mehr einbringen zu können als nur als Assistenzkraft). Es wäre toll, wenn mehr Möglichkeiten der externen Prüfungen und Lernen im Selbststudium möglich wären. Ich bin mir sicher, dass so zukünftig der Mangel an Personal in Kindereinrichtungen ein wenig eingedämmt werden würde.“

¹⁰ Siehe auch die vergleichende Darstellung der Fortbildungsbedarfe in Kapitel 4.4

4 Ergebnisse aus der Onlinebefragung der Kitaleitungen

4.1 Wer war an der Studie beteiligt?

Zum Stichtag der Auswertung für diesen Bericht (26.09.22) haben sich 22 Kitaleitungen, die Assistenzkräfte im Team haben, seit Februar 2021 an der Online-Befragung beteiligt.

Alle befragten Leitungskräfte sind weiblich und im Durchschnitt 43 Jahre alt ($M=43.45$, $SD=10.55$), wobei die jüngste Leitungskraft 22 Jahre und die älteste 63 Jahre alt ist. Sie hatten zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich 18 Jahre Berufserfahrung in Kitas ($M=18.18$, $SD=9.63$) sowie 8 Jahre als Kita-Leitung ($M=7.50$, $SD=7.44$). In der momentanen Einrichtung arbeiteten sie im Durchschnitt seit 7 Jahren ($M=6.68$, $SD=7.54$).

Die Kitas der teilnehmenden Leitungen sind zu 59,1% in frei gemeinnütziger Trägerschaft (z.B. kirchlich, AWO, Parität; $N=13$) und zu 36,4% in öffentlicher bzw. kommunaler Trägerschaft ($N=8$). Eine Leitung (4,5%) gab eine sonstige Trägerschaft an (gewerblich, Elterninitiative, private Personen).

40,9% der Leitungen arbeiteten in Kindergärten mit Kindern von 3-6 Jahren ($N=9$), 45,5% in altersgemischten Häusern für Kinder ($N=10$) und eine Leitung in einer Kinderkrippe mit unter Dreijährigen (4,5%). 9,1% Leitungen gaben an, in sonstigen Einrichtungen zu arbeiten ($N=2$), in einer Mini-Kita oder einer Offenen Ganztagschule (OGTS). In den Kitas wurden durchschnittlich 71 Kinder betreut ($M=71.09$, $SD=39.08$), wobei die kleinste Kita 20 und die größte Kita 175 Kinder betreute.

4.2 In welchen Teams arbeiten die Assistenzkräfte?

Die Teams, mit denen die Assistenzkraft unmittelbar zusammenarbeitet, bestanden im Durchschnitt aus 13 Personen inklusive der Assistenzkraft selbst ($M=12.73$, $SD=9.13$), wobei das kleinste Team aus drei Personen und das größte Team aus 35 Personen bestand.

Hinsichtlich der Qualifikationen der Teammitglieder, mit denen die Assistenzkraft unmittelbar zusammenarbeitet, zeigte sich folgendes Bild.

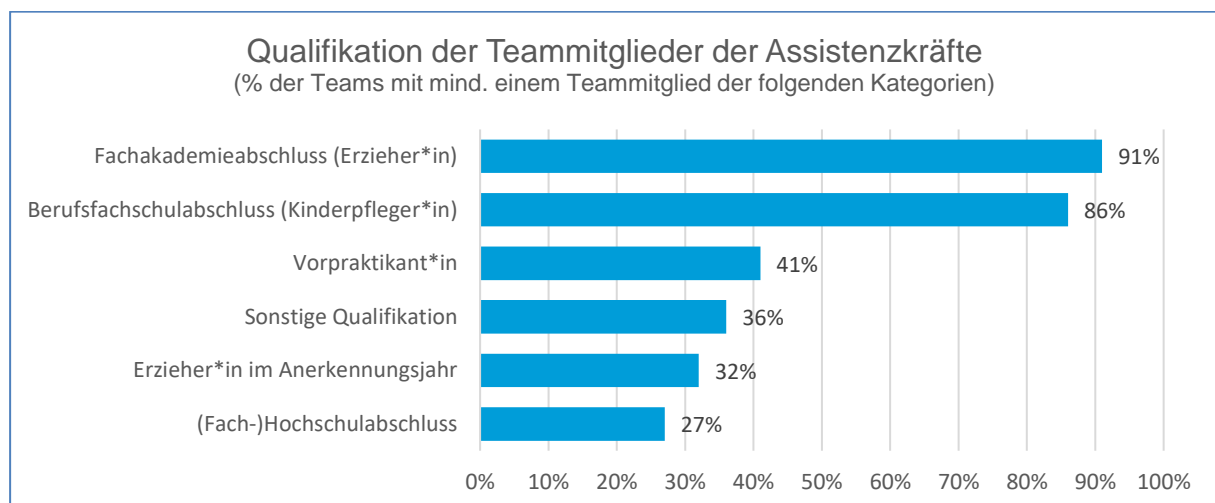


Abbildung 10: Qualifikation der Teammitglieder der Assistenzkräfte (N=22)

4.3 Wie viele und welche Kinder betreuen die Assistenzkräfte?

Die Assistenzkräfte waren in der Regel an der Betreuung von durchschnittlich 26 Kindern beteiligt ($M=26.00$, $SD=22.25$). Dies schwankte zwischen 9 und 103 Kindern, an deren Betreuung eine Assistenzkraft beteiligt war. Dies deutet darauf hin, dass Assistenzkräfte zum Teil in einer festen Gruppe eingesetzt werden und zum Teil in verschiedenen Gruppen arbeiten.

Die Altersspanne der Kinder, an deren Betreuung die Assistenzkräfte beteiligt waren, reichte von 0 bis 9 Jahren. Die meisten Assistenzkräfte (63,6%) arbeiteten mit Kindern im Kindergartenalter von über zwei bzw. drei Jahren ($N=14$), 1,4% der Assistenzkräfte betreuen Kinder im Krippenalter von unter drei Jahren ($N=3$), 18,2% Kinder von 1 bis 6 Jahren ($N=4$) und eine Assistenzkraft arbeitete mit Schulkindern von 6 bis 9 Jahren.

Betrachtet man verschiedene Kindergruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf, zeigt sich, dass keine der Assistenzkräfte in die Betreuung von Kindern unter einem Jahr eingebunden war. 27,3% der Assistenzkräfte waren an der Betreuung von einem oder zwei Kindern mit Behinderung beteiligt ($N=6$) und 54,5% waren an der Betreuung von einem bis 66 Kindern aus nicht deutschsprechenden Migrantenfamilien, die deshalb Probleme in der Sprachentwicklung haben, beteiligt ($N=12$). Mit einem bis 20 Kindern aus sozial schwachen (z. B. von Armut betroffenen Familien) arbeiteten 22,7% der Assistenzkräfte ($N=5$).

4.4 Welche Erfahrungen berichteten die Kitaleitungen?

Die folgenden Fragen zu den Erfahrungen mit der Assistenzkraft wurden entweder von der Leitung selbst beantwortet, falls die Leitung auch die Praxisanleitung der Assistenzkraft ist (in 59,1% der Fälle) oder wenn es keine Praxisanleitung gab (in 13,6% der Fälle). Falls eine andere Person im Team die Praxisanleitung der Assistenzkraft ist (in 27,3% der Fälle), hat diese Person die folgenden Fragen beantwortet.

Entlastung durch die Assistenzkräfte

Zunächst wurden die Leitungen bzw. Praxisanleitungen gefragt, in welchen Bereichen die Assistenzkräfte die Teams entlasten (s. Abbildung 11). Hier zeigt sich eine ähnliche Einschätzung wie bei den Assistenzkräften selbst (vgl. Kapitel 3.3): die Assistenzkräfte unterstützen das Kita-Team vor allem bei personalintensiven Tagesroutinen (Mahlzeiten, Essenssituation, Toilette), bei Kleingruppenaktivitäten sowie im Freispiel und werden hier auch als Entlastung wahrgenommen.

Bei der Begrüßung und Verabschiedung der Kinder und bei der Begleitung von Ausflügen zeigte sich ein gemischtes Bild: Während hier auch die Mehrheit der Praxisanleitungen eine Entlastung durch die Assistenzkraft sah, gab es auch Kitas (13,6%), die laut Bericht hier (eher) keine Entlastung erfahren haben oder die Assistenzkraft hier nicht einsetzen (jeweils $N=3$). Für die Vor- und Nachbereitung der Schlafsituation wurden in knapp der Hälfte der Fälle ($N=10$) keine Assistenzkräfte eingesetzt und knapp ein Fünftel ($N=4$) sah hier keine Entlastung durch die Assistenzkraft. Dies kann unterschiedliche Gründe haben (z.B. Vorbereitung der Schlafenszeit durch eine andere Kollegin, Arbeitszeiten der Assistenzkraft eher in den Randzeiten), die jedoch nicht genauer erfragt wurden.

Bei der Vor- und Nachbereitung von pädagogischen Angeboten wurde die Unterstützung der Assistenzkräfte in knapp einem Drittel der Fälle (N=7) eher nicht als Entlastung wahrgenommen, in knapp zwei Drittel der Fälle (eher) schon (N=14). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Assistenzkräfte bei pädagogischen Tätigkeiten noch mehr Unterstützung bzw. eine engmaschigere Praxisanleitung benötigen. Für die Schlafwache wurden laut Bericht der Praxisanleitungen in über der Hälfte der befragten Kitas Assistenzkräfte eingesetzt (N=13), in 22,7% der Fälle (N=5) wurden sie jedoch (eher) nicht als Entlastung empfunden. Tür- und Angelgespräche mit Eltern ist der Bereich, in dem Assistenzkräfte zu 18,2% (N=4) gar nicht eingesetzt werden. Von 40,9% der Praxisanleitungen (N=9) werden sie in diesem Bereich eher nicht, von 9,1% (N=2) nicht als Entlastung wahrgenommen.

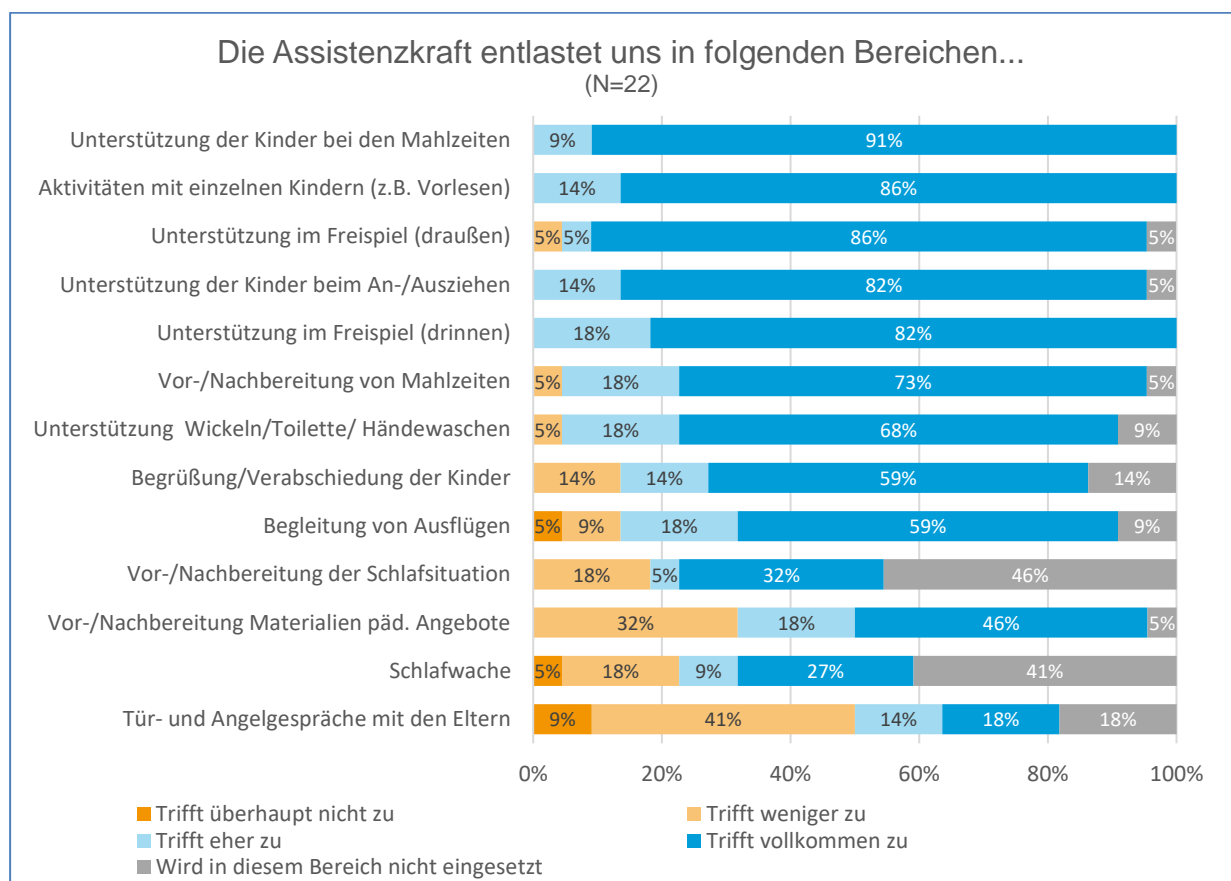


Abbildung 11: Entlastung durch die Assistenzkräfte aus Sicht der Leitungen (N=22)

Sieben Leitungskräfte gaben darüber hinaus an, dass die Assistenzkraft sie noch in anderen, nicht genannten Bereichen entlastet. Dabei wurden pädagogische Kleingruppenangebote bzw. Projekte genannt sowie die Unterstützung beim Früh- und Spätdienst, bei der Eingewöhnung bzw. bei Elterngesprächen.

Arbeitsweise der Assistenzkräfte

Die Leitungskräfte bzw. Praxisanleitungen schätzten verschiedene Aspekte der Arbeitsweise der bei Ihnen angestellten Assistenzkraft ein. Wie in Abbildung 12 sichtbar, sind sie durchweg zufrieden mit der Arbeit der Assistenzkräfte. Alle Befragten stimmten eher oder vollkommen zu, dass die Assistenzkraft in ihrem Team selbstständig, flexibel einsetzbar, zuverlässig, motiviert und freundlich ist. Allein bei der Frage, ob die Assistenzkraft gut mit ihren Aufgaben zurechtkomme, stimmte eine Befragte weniger zu.

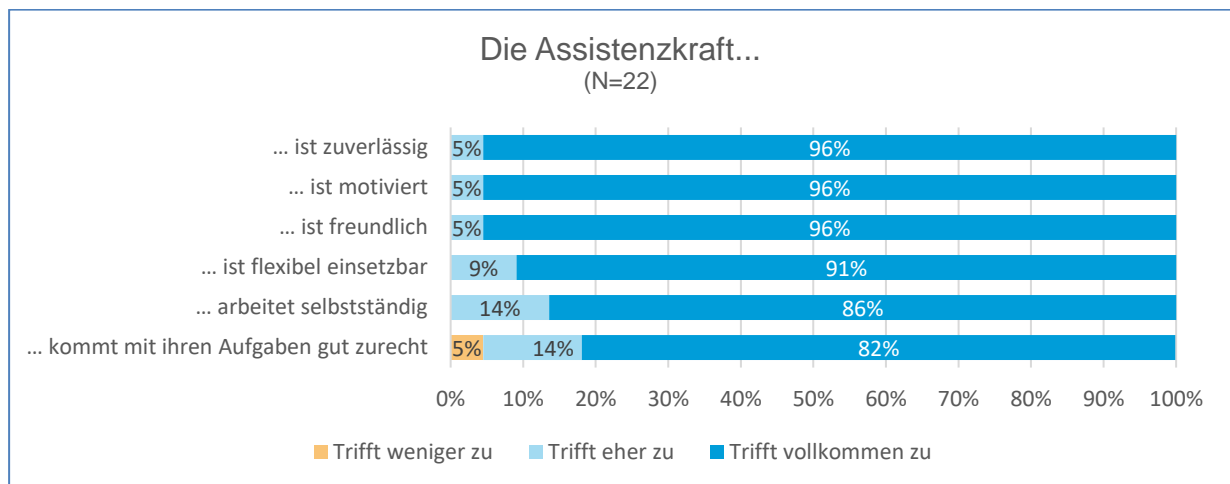


Abbildung 12: Verschiedene Aspekte der Arbeitsweise der Assistenzkraft aus Sicht der Leitungen bzw. Praxisanleitungen (N=22)

Umgang mit den Kindern

Betrachtet man die Einschätzungen zum Umgang der Assistenzkräfte mit den Kindern, fällt auf, dass nahezu alle Befragten vollkommen zustimmen, dass die Assistenzkraft in ihrem Team aufmerksam im Umgang mit den Kindern ist. Auch einen geduldigen, ermutigenden, feinfühligem und unterstützenden Umgang können fast alle (eher) bestätigen. Einen vorausschauenden Umgang können 9,1% (N=2) der Leitungen weniger feststellen, was vermutlich an der meist noch kurzen Berufserfahrung der Assistenzkräfte im Kita-Setting liegen könnte. Dem gegenüber berichten 36,4% (N=8) der Befragten von einem (eher) strengen Umgang mit den Kindern.

In den offenen Antworten der Leitungen bzw. Praxisanleitungen wird häufig die Freundlichkeit der Assistenzkraft, das Einfühlungsvermögen im Umgang mit den Kindern sowie die hohe Motivation und Freude an der Arbeit mit Kindern betont.

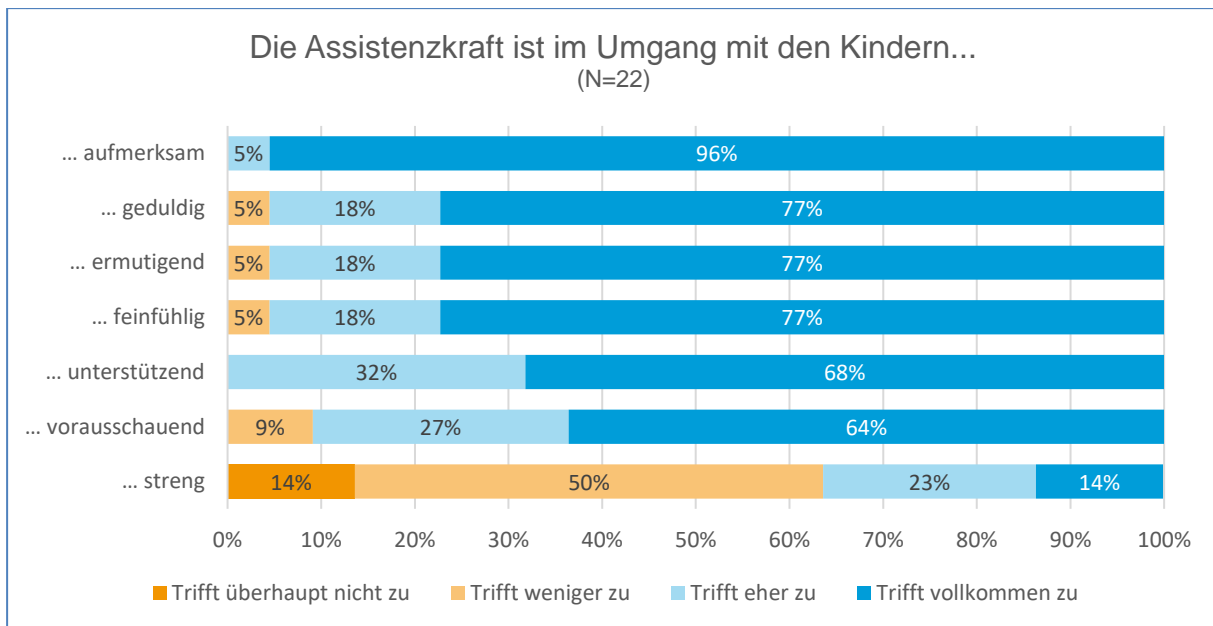


Abbildung 13: Umgang der Assistentzskraft mit den Kindern aus Sicht der Leitungen und Praxisanleitungen (N=22)

Verhalten im Team

Das Verhalten der Assistentzkräfte im Team wurde weitgehend als positiv eingeschätzt. Ein Großteil der Befragten stimmte (eher) zu, dass die Assistentzskraft das Team unterstützt, gut ins Team passt, wichtige Informationen weitergibt, gute Laune ins Team bringt, sich Rat im Team sucht, sich der Arbeitsweise des Teams anpasst und keine Unruhe ins Team bringt. Dies spricht dafür, dass es den Leitungen und KollegInnen in den meisten Fällen gut gelungen ist, die Assistentzskraft gut ins bestehende Team einzubinden.

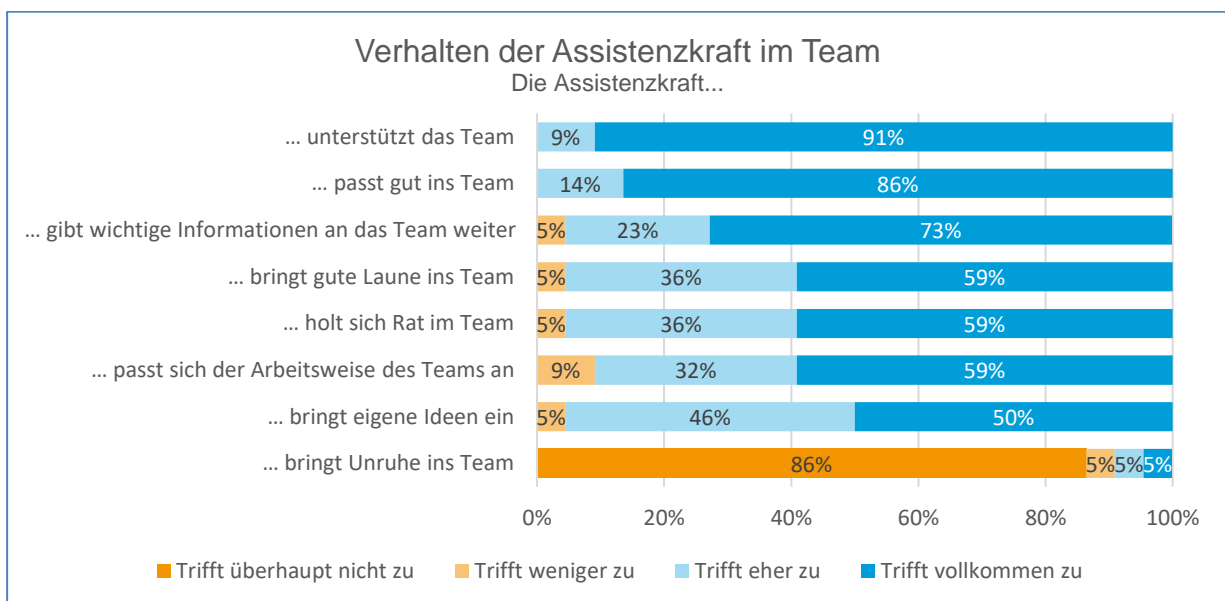


Abbildung 14: Verhalten der Assistentzskraft im Team aus Sicht der Leitungen und Praxisanleitungen (N=22)

Fortbildungsbedarfe der Assistenzkräfte

Die Leitungskräfte bzw. Praxisanleitungen wurden gebeten, Fortbildungsbedarfe der Assistenzkraft in ihrem Team einzuschätzen. 40,9 % sahen Fortbildungsbedarf im Bereich Kinder, 36,4 % im Bereich Eltern, 31,8% im Bereich Kita bzw. Kita-Team und 4,5 % in anderen Bereichen. Unter den Assistenzkräften selbst sahen 84,0 % einen Fortbildungsbedarf im Bereich Kinder, 27,5 % im Bereich Eltern, 23,7 % im Bereich Kita bzw. Kita-Team und 5,3 % in anderen Bereichen.

Hier fällt auf, dass die Leitungen der Assistenzkräfte den Fortbildungsbedarf im Bereich Kinder deutlich niedriger einschätzen als die Assistenzkräfte selbst. Den Fortbildungsbedarf im Bereich Eltern und Kita bzw. Kita-Team schätzten jedoch die Assistenzkräfte etwas niedriger ein.

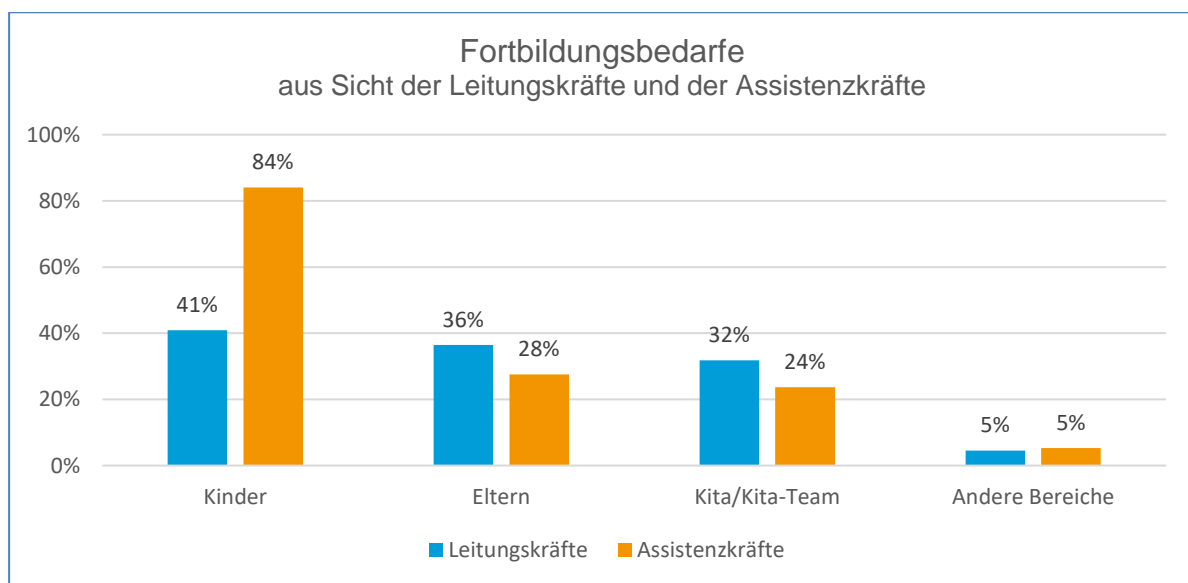


Abbildung 15: Fortbildungsbedarfe aus Sicht der Leitungen (N=22) und der Assistenzkräfte (N=131)

Den **Fortbildungsbereich Kinder** konkretisierten neun Leitungen in einem offenen Eingabefeld. Hier wurde häufiger der Umgang mit schwierigen Situationen bzw. herausfordernden Kindern sowie allgemeiner Fortbildungsbedarf zu pädagogischen Themen genannt. Zudem wurde die Förderung der kindlichen Eigenständigkeit, das Setzen und Vertreten klarer Grenzen und Regeln, Umgang mit Kindern nichtdeutscher Muttersprache, Partizipation, Bedürfnisorientierung und Konfliktlösung aufgeführt.

Im **Fortbildungsbereich Eltern** sahen die Befragten vor allem Fortbildungsbedarf hinsichtlich Elterngesprächen. Elternpartnerschaft bzw. -arbeit im Allgemeinen und Schweigepflicht wurden ebenfalls genannt.

Von den Befragten, die **Fortbildungsbedarf im Bereich Kita** sahen, machten fünf Personen weitere Angaben und nannten Vorgaben in Kitas, Rahmenbedingungen wie Finanzierungen, den Bildungs- und Erziehungsauftrag, Differenzierung von Kita und Elternhaus sowie Abläufe in einer Kita.

5 Schlussfolgerungen für den künftigen Einsatz von Assistenzkräften bzw. QuereinsteigerInnen in Kitateams

Die Auswertung der frühen Erfahrungen der Assistenzkräfte in den Kitas und den Leitungen bzw. Praxisanleitungen macht deutlich, dass Assistenzkräfte durch ihre Vorerfahrungen und die Weiterbildung meist von Beginn an in der Lage sind, die pädagogischen Teams in den Kindertageseinrichtungen zu unterstützen. Dies ist vor allem bei **personalintensiven Situationen**, insbesondere bei den Mahlzeiten, bei Wickeln/ Toilette/ Händewaschen, beim Umziehen und im Freispiel, der Fall. Besonders geschätzt werden darüber hinaus die Freundlichkeit, Empathie, Motivation und Flexibilität der Assistenzkräfte.

Damit der Einsatz von Assistenzkräften in Kindertageseinrichtungen gut gelingen kann, sind **klare Teamabsprachen**, ein Austausch zwischen den KollegInnen und eine **feste Ansprechperson im Team** im Sinne einer Praxisanleitung besonders wichtig. Neben dem täglichen kleinen Übergabegespräch mit den KollegInnen, ist die regelmäßige Teilnahme an (Klein-)Teamsitzungen hilfreich, um wichtige Informationen über Kinder, die Tagesplanung und die Aufgabenverteilung miteinander auszutauschen. Dafür sind einige **Rahmenbedingungen** notwendig (vgl. Kott & Maier-Lutz, 2020):

- Die Praxisanleitung sollte eine erfahrene pädagogische Fachkraft sein und Motivation mitbringen, die professionelle Anleitung für die Assistenzkraft zu übernehmen.
- Bei der Planung der Arbeitszeiten der Assistenzkraft sollte berücksichtigt werden, dass einerseits die Arbeitszeiten der Praxisanleitung und der Assistenzkraft regelmäßige Gespräche bzw. Kontakte ermöglichen, andererseits die Teilnahme an Teambesprechungen möglich ist.
- Praxisanleitung und Assistenzkraft brauchen eine räumliche Rückzugsmöglichkeit, um ungestört Gespräche (regelmäßige Reflexionsgespräche und bei Bedarf auch zwischendurch) zu führen.
- Das Team sollte eine Praxisanleitung grundsätzlich befürworten und unterstützen.
- Gegenseitige Erwartungen und die damit verbundenen Aufgaben sollten besprochen und schriftlich festgehalten werden.

Eine gute **Praxisanleitung braucht Zeit**, zusätzliche Dienstzeit für Information und (Selbst-)Reflexion (vgl. auch Göb, 2021), wie dieser Kommentar einer Kitaleitung zum Ausdruck bringt:

„Viele Dinge im pädagogischen Alltag sind der Assistenzkraft oft nicht klar oder bewusst. Sie braucht viel Anleitung, hierfür sollten zusätzliche Stunden für die Anleitung finanziell gefördert werden. Wenn man es gut machen möchte, braucht man sehr viel Gesprächszeit mit der Assistenzkraft, die wir leider im Alltag oft zu wenig haben.“

Aus der Befragung der Assistenzkräfte selbst, aber auch der Leitungen bzw. Praxisanleitungen geht hervor, dass es vielen Assistenzkräften relativ schnell gelungen ist, ihren Platz im Team zu finden. Einige taten sich zu Beginn etwas schwer, weil sie im Team auf unterschiedliche Erwartungen oder andere Erziehungseinstellungen trafen, die sie verunsichern haben. Auf die Frage, welche Unterstützung ihnen den Einstieg ins Team erleichtern würde, haben die meisten Assistenzkräfte geantwortet, dass die Beobachtung der KollegInnen, die eigenen Erfahrungen sowie Rückmeldungen im Kita-Alltag und der Austausch mit erfahrenen

Fachkräften hilfreich sind, um in der Zusammenarbeit im Team (selbst-)sicherer zu werden. Darüber hinaus betonten sie, dass auch der **kollegiale Austausch in der Weiterbildung** und in daran anschließenden Fortbildungsterminen (teilweise bei derselben Referentin und in der gleichen Gruppe) eine wichtige Unterstützung seien.

Ein Vorteil der Assistenzkräfte ist ihr **flexibler Einsatz**, der von den Kita-Teams vor allem während der Corona bedingten Notbetreuung sehr geschätzt wurde. Doch der flexible Einsatz als Springkraft in verschiedenen Gruppen erschwerte manchen Assistenzkräften den Einstieg in den Tagesablauf sowie den Beziehungs- und Vertrauensaufbau mit den Kindern und Eltern. Gerade zu Beginn der Tätigkeit als Assistenzkraft empfiehlt sich daher nach Möglichkeit der Einsatz in einer Stammgruppe bzw. die Zuständigkeit für bestimmte Kinder.

Im Hinblick auf die **angemessene Kommunikation** mit Kindern und Eltern, aber auch mit KollegInnen und mit der Leitung scheint für einige Assistenzkräfte ein deutlicher Übungs- und Fortbildungsbedarf zu bestehen. Von Schwierigkeiten und Unsicherheiten bei der Wortwahl, insbesondere in schwierigen Situationen, berichten einige Assistenzkräfte selbst, einige Leitungen, aber auch einige Multiplikatorinnen, die teilweise hierzu auch entsprechende Ergänzungen im Kurs erproben (z.B. in Modul 2 "Sprachvorbild in der KiTa sein – wie kann dies gelingen?" und bei Modul 5 – „konkrete Beispiele für mögliche Konfliktsituationen“).

Folgende Zitate aus der Online-Befragung verdeutlichen aus drei Perspektiven die Unsicherheit in der Kommunikation:

„Das sind definitiv die Elterngespräche. Bin mir manchmal unsicher mit der Wortwahl. Das sind meistens Eltern, die sich oft beschweren. Ich gehe aber trotzdem immer auf sie zu. Nur so kann ich das ja lernen. Oft reflektiere ich die Gespräche mit der Leitung.“ (Assistenzkraft)

„Durchbrechen verschiedener Sprachmuster. Bewusstes Sprechen mit den Kindern. Auf Wortwahl achten. (braucht noch Übung)“ (Kita-Leitung)

„Gesprächsführung bei Konfliktgesprächen (wegen Unsicherheit, schlechte Erfahrungen aus bisherigen Arbeitsstellen)“ – „Umgang mit Konfliktsituationen: Wie kann ich meine Wünsche und Vorstellungen (z.B. bezüglich Aufgabenverteilung, Dienstplan) gut mit in ein bestehendes Team einbringen?“ (MultiplikatorInnen)

Qualifizierte Assistenzkräfte, die bereits in der Kita arbeiten, brauchen und wünschen sich **anschlussfähige Fort- und Weiterbildungen**, die auf ihre spezifischen Bedarfe ausgerichtet sind. Dies wären methodisch gesehen z.B. Rollenspiele in vertrauten Kleingruppen, um die Kommunikation mit Kindern, Eltern und KollegInnen zu üben und um ein stärkendes Feedback aus der Gruppe und von der Referentin zu erhalten. In diesem Rahmen können eigene Praxisbeispiele eingebracht werden, was den Transfer in den Kita-Alltag erleichtert.

In der Praxis könnten **Hospitationen** in anderen Gruppen oder Einrichtungen die Assistenzkräfte dabei unterstützen, durch Beobachtung von erfahrenen KollegInnen zu lernen. Auch eine begleitende Hospitation der Praxisanleitung oder einer Teamkollegin bzw. eines Teamkollegen während der Tätigkeit der Assistenzkraft und ein anschließendes Feedbackgespräch könnte eine gute Maßnahme sein, die Professionalität der Assistenzkraft zu unterstützen.

6 Literaturverzeichnis

- Göb, M. (2021). Praxisanleitung – eine innere Haltung. Wirksamkeit als Mentorin/ Mentor in der Praxis. *Zukunftshandbuch Kindertageseinrichtungen* (4), 18–27.
- Klusemann, S., Rosenkranz, L. & Schütz, J. (2020). *Professionelles Handeln im System. Perspektiven pädagogischer Akteur*innen auf die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen (HiSKiTa)*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Kott, F. & Maier-Lutz, R. (Hrsg.). (2020). *Praktikantinnen und Praktikanten kompetent anleiten* (Kindergarten heute: praxis kompakt). Freiburg im Breisgau: Herder.
- Spindler, A. & Wertfein, M. (2020). Weiterqualifizierung von Tagespflegepersonen für den Einsatz in Kitas. *IFP-Infodienst*, 25, 41–44.
- Spindler, A. (2021). Quereinsteiger_innen und Assistenzkräfte in multiprofessionellen Teams - eine mögliche Lösung für den Fachkraftmangel. *Frühe Bildung*, 10 (1), 49–52.
- Wertfein, M. & Dederer, V. (2022). Wie gelingt der Quereinstieg in Kitas? – Evaluationsergebnisse zur Weiterbildung von Tagespflegepersonen für den Einsatz in Kindertageseinrichtungen. *IFP-Infodienst*, 27, 23-24. https://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/ifp_infodienst_2022_web.pdf



IFP-Projektbericht 42/2023

Herausgeber: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP)
Projektleitung: Dr. Monika Wertfein
Winzererstr. 9, 80797 München
Tel.: 089/99825-1946
Bildnachweis: Shutterstock

Stand: Dezember 2022
