

**Zentrum für Kinder- und  
Jugendforschung im Forschungs- und  
Innovationsverbund FIVE e.V.  
Evangelische Hochschule Freiburg**  
Leitung: Prof. Dr. Klaus Fröhlich-Gildhoff und  
Prof. Dr. Dörte Weltzien  
Bugginger Str. 38, 79114 Freiburg  
Tel.: 0761-47812-40/-42  
Email: froehlich-gildhoff@eh-freiburg.de

**FIVE**  
Forschungs- und  
Innovationsverbund  
an der Evangelischen  
Hochschule Freiburg e.V.



# **Expertise**

## **Kompetenzen**

### **früh-/kindheitspädagogischer Fachkräfte im Spannungsfeld von normativen Vorgaben und Praxis**

## **Zusammenfassung**

**erstellt im Kontext der AG „Fachkräftegewinnung für die  
Kindertagesbetreuung“  
in Koordination des BMFSFJ  
März 2014**

**AutorInnen:** Klaus Fröhlich-Gildhoff, Dörte Weltzien, Nicole Kirstein,  
Stefanie Pietsch, Katharina Rauh

## Vorwort

Das vorliegende Papier ist eine Zusammenfassung der Expertise, die auf Impuls der vom BMFSFJ koordinierten „Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung“ erstellt wurde. Sie hatte das Ziel, einerseits einen Überblick über notwendige Kompetenzprofile angesichts gesellschaftlicher und fachlicher, wie fachpolitischer Anforderungen an die Fachkräfte in Institutionen im Feld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) zu geben. Weiterhin sollten mögliche Diskrepanzen zwischen diesem abgeleiteten Kompetenzprofil und in der Praxis vorfindbaren Kompetenzen – sowie denen, die in Curricula in Aus- und Weiterbildung beschrieben sind – herausgearbeitet und daraus dann konkrete Empfehlungen abgeleitet werden.

Das Team des Zentrums für Kinder- und Jugendforschung im Forschungsverbund FIVE an der Evangelischen Hochschule hat diesen Auftrag innerhalb von sechs Monaten mit großer Sorgfalt ausgeführt. Dazu wurden umfangreiche Recherchen von Aus- und Fortbildungscurricula, normativen Vorgaben, fachlichen Empfehlungen diverser ExpertInnengremien und empirischer Studien durchgeführt; zusätzlich wurden Sekundäranalysen und eine eigene Fallstudie in „good practice“ Einrichtungen realisiert. Der Prozess der umfangreichen Recherche war für das Team eine extreme Herausforderung, da das Feld und die darin vorfindbaren Publikationen nahezu unüberschaubar sind. Es wurden begründete Schwerpunktsetzungen vorgenommen und ein systematisches Vorgehen gewählt, das wissenschaftlichen Standards genügt und aus Sicht der AutorInnen gut nachvollziehbar ist.

Bei aller Sorgfalt des Vorgehens kann es sein, dass einzelne Papiere oder Publikationen übersehen und fälschlicherweise für nicht relevant angesehen wurden. Es muss auch darauf hingewiesen werden, dass diese Expertise nur eine Momentaufnahme (Stand Januar 2014) darstellen kann.

Wir möchten uns bedanken für die vielen Anregungen, die wir von WissenschaftlerInnen wie PraktikerInnen erhalten haben und für die grundsätzliche Wertschätzung, die wir in der Kooperation mit den zuständigen MitarbeiterInnen des BMFSFJ, der Agentur Rambøll und der AG Fachkräftegewinnung erfahren konnten. Ein Dank geht auch an Julia Kamenicek, Laura Kassel und Daniela Seim für ihre tatkräftige Unterstützung.

Freiburg, März 2014

Prof. Dr. Klaus Fröhlich-Gildhoff

Prof. Dr. Dörte Weltzien

Nicole Kirstein M.A. Erziehungswissenschaftlerin

Stefanie Pietsch M.A. Soziale Arbeit

Katharina Rauh M.A. Erziehungswissenschaftlerin

## 7 Zusammenfassung

### 7.1 Fragestellungen und Vorgehen

Die vorliegende Expertise wurde auf Impuls der „AG Fachkräftegewinnung“ des BMFSFJ im Zentrum für Kinder- und Jugendforschung an der Evangelischen Hochschule von Prof. Dr. Klaus Fröhlich-Gildhoff, Prof. Dr. Dörte Weltzien und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Nicole Kirstein, Stefanie Pietsch, Katharina Rauh erarbeitet.

Wesentliches *Ziel* war die Ableitung eines Kompetenzprofils der Fachkräfte im Feld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE). Dieses Kompetenzprofil soll die Grundlage dafür bieten, dass die Fachkräfte in die Lage versetzt werden, die gegenwärtigen gesellschaftlichen und fachlichen Herausforderungen wie Anforderungen in diesem Feld erfolgreich bewältigen zu können.

Neben einem systematisch abgeleiteten und auf Grundlage aktueller wissenschaftlicher Kenntnisse sowie des breiten Spektrums an normativen Anforderungen in den Aus- und Weiterbildungen im Feld der FBBE erstellten Kompetenzprofil sollten Vergleiche gezogen werden zwischen diesen Erkenntnissen über notwendige Kompetenzen und möglichen Diskrepanzen in der tatsächlich ausgeübten Praxis. Ferner sollten die Diskrepanzen zwischen Kompetenzen von Fachschul- bzw. FachhochschulabsolventInnen unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Praxis wie dem abgeleiteten Kompetenzprofil beschrieben werden; dabei sollte auch der Einfluss des formalen Qualifikationsniveaus in einem Team auf die pädagogische Qualität der Einrichtung untersucht werden.

Aus diesen Fragestellungen sollten konkrete Empfehlungen für die Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch mögliche Aufgaben- und Funktionsdifferenzierungen in Kindertageseinrichtungen abgeleitet, sowie Forschungsdesiderate aufgezeigt werden.

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wurde ein sehr *systematisches, mehrschrittiges Vorgehen* gewählt. Dies umfasste:

- Die Analyse politischer und normativer Vorgaben, sowie des entsprechenden Fachdiskurses (Bildungspläne, Rahmenvorgaben, Beschreibungen von Qualifikationsprofilen, sowie Kompetenzbeschreibungen in auf breiter Basis publizierten Empfehlungen, z.B. WIFF Weiterbildungswegweiser).
- Es wurden zur Verfügung stehende empirische Studien zu den Kompetenzen von AbsolventInnen unterschiedlicher Ausbildungsgänge analysiert, sowie sehr breit Studienergebnisse über Kompetenzen und deren Realisierung in Praxiszusammenhängen recherchiert; hierzu wurden auch internationale Studien, wie z.B. die CoRe Studie (Directorate-General for Education and

Culture, 2011), herangezogen.

- Zudem wurden Sekundäranalysen der beiden jüngeren breiter angelegten Studien zu Tätigkeitsstrukturen in Kindertageseinrichtungen und zu deren Auswirkungen auf die Qualität der Kindertagesbetreuung durchgeführt (Studie“ Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung“, Viernickel et al. 2013; sowie NUBBEK, Tietze et al. 2012, 2013). Ergänzend hierzu wurde eine eigene empirische Untersuchung (Fallanalysen in „Good-Practice-Kindertageseinrichtungen“ in unterschiedlichen Bundesländern) durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Untersuchungsschritte wurden zusammengeführt und dann daraus Empfehlungen abgeleitet. Das Vorgehen ist in folgender Abbildung verdeutlicht:

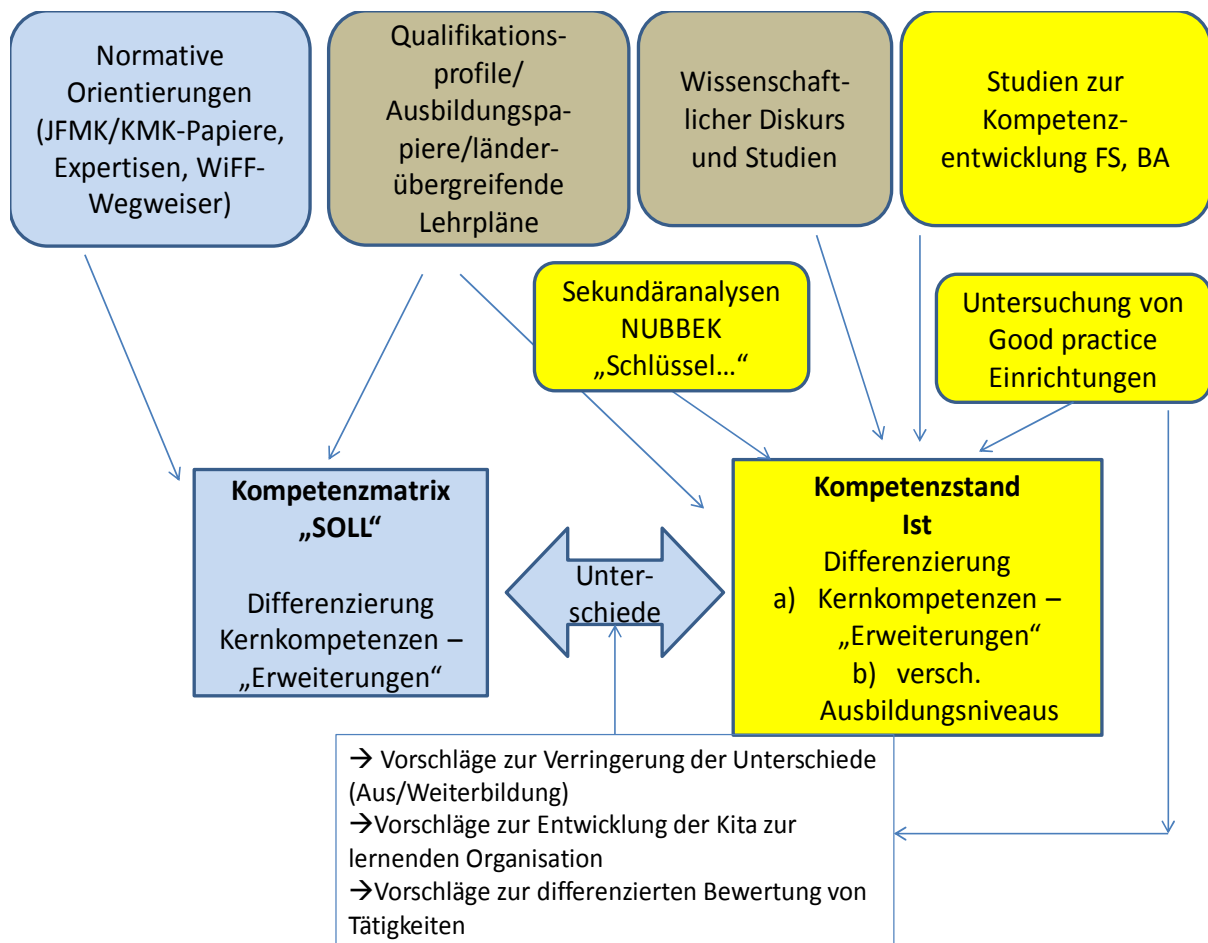


Abbildung 1: Vorgehen der Expertise

## 7.2 Ergebnisse

### 7.2.1 Kompetenzprofil

Für die Erstellung des Kompetenzprofils (hier: Kompetenzmatrix) waren folgende Orientierungen handlungsleitend, die weitestgehend mit den aktuellen Klassifizierungen im frühpädagogischen Diskurs kongruent sind (z.B. Beher & Gragert, 2004; WiFF Weiterbildungswegweiser):

Es sind grundlegend vier Handlungsfelder zu unterscheiden, nämlich: (1) die Arbeit mit Kindern, (2) die Zusammenarbeit mit Eltern/Familien, (3) die Arbeit in und mit der Institution sowie (4) Vernetzung/Kooperation. Die notwendigen Kompetenzen in diesen Handlungsfeldern sind nicht immer trennscharf zu beschreiben, an einigen Punkten ergeben sich Überschneidungen. Neben Kompetenzprofilen in diesen Handlungsfeldern sind zentrale personale Kompetenzen der frühpädagogischen Fachkräfte für professionelles und qualifiziertes Handeln relevant; diese liegen allen Handlungsfeldern zugrunde, deshalb sind sie gesondert beschrieben. Der Zusammenhang der handlungsleitenden Grundkategorien ist in Abbildung 2 beschrieben.



Abbildung 2: Bedeutung der personalen Kompetenzen

Aus der Analyse der recherchierten normativen Vorgaben, (fach)politischen Publikationensowie der empirischen Untersuchungen lässt sich ein Kompetenzprofil beschreiben, das nach Basiskompetenzen differenziert werden kann, über die jede Fachkraft im Feld der FBBE verfügen sollte, sowie vertieften, mit Spezialfunktionen verbundenen Kompetenzen. Aus der Analyse aller Daten ergab sich eine sehr umfangreiche Kompetenzmatrix (s. Anhang 2), die in zwei Arbeitsschritten verdichtet wurde. Die Kompetenzbeschreibungen orientieren sich dabei nach verschiedenen Ebenen: Zunächst nach dem Handlungsfeld (bzw. den personalen Kompetenzen) und dann nach spezifischen Tätigkeitsbereichen in diesem Handlungsfeld. Auf einer dritten Ebene werden entsprechend einem Kompetenzprozessmodell die notwendigen Kompetenzen im Zyklus Beobachtung/Analyse -> Handlungsplanung -> Handlung -> Evaluation/Reflexion beschrieben. In dieser Zusammenfassung sind im

Folgenden die Kompetenzen auf den ersten beiden Kompetenzebenen sowie die Differenzierung nach vertieften Kompetenzen dargestellt.

Tabelle 1: Personale Kompetenzen

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
0.1 Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit /Selbstreflexivität vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Bedingungen		
0.2 Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiografie und handlungsleitenden Orientierungen und Einstellungen	In Bezug auf die berufsbiografische Gewordenheit/generelle Berufsmotivation/-Identifikation	
	In Bezug auf das Bildungsverständnis, grundlegende frühpädagogische Ansätze und den jeweiligen Bildungsplan	
	In Bezug auf die konkrete pädagogische Arbeit/den beruflichen Alltag in der Einrichtung/Reflektierte Haltung	<p><u>Systematische Analyse pädagogischer Situationen:</u> Systematisch und (forschungs-)methodisch fundiert, mehrere Lesarten von Situationen entwickeln und entsprechend sensibel auf die verschiedenen beteiligten Akteure reagieren/agieren, die Analyse von pädagogischen Situationen als Bestandteil der reflektierten pädagogischen Praxis und Grundlage für die Handlungsplanung nutzen</p> <p><u>Praxisforschungskompetenz:</u> Anwenden Können praxisnaher und anwendungsorientierter Forschung (z.B. Entwicklung/Auswertung von Fragebögen, Gesprächen/Interviews und (videogestützten) Beobachtungen</p>
0.3 Realisierung einer professionellen pädagogischen Grundhaltung		<p><u>Weiterentwicklung der professionellen Haltung der Fachkräfte/des Teams einer Einrichtung:</u> Die professionelle Haltung als zentraler Bestandteil der Orientierungsqualität einer Einrichtung kontinuierlich weiterentwickeln, Unterstützung der frühpädagogischen Fachkräfte bei der Weiterentwicklung ihrer professionellen Haltung, Kenntnisse der verschiedenen Qualitätsdimensionen und deren Interdependenz</p>
0.4 Beziehungsfähigkeit, Grundlegende Fähigkeit, Beziehungen zu anderen Menschen aufzubauen, im		

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
wechselseitigen Austausch zu gestalten und zu reflektieren		
0.5 Motivationale, volitionale und emotionale Aspekte in pädagogischen Situationen		
0.6 Selbstregulatorische Fähigkeiten		<p><u>Handlungsmächtigkeit in komplexen Situationen:</u> Fähigkeit zu divergentem Denken und Suchen nach „ungewöhnlichen“ Lösungen, Teamprozesse zur Vermeidung von Überlastung moderieren, eigene Maßstäbe bezüglich Überforderungsphänomenen im Vergleich zu Belastungserfahrungen der Teammitglieder reflektieren, Kenntnis über Gesundheitsförderungsmaßnahmen, deren Planung und Umsetzung</p>
0.7 Eigene Lernbereitschaft und Weiterbildungsbereitschaft/ Forschende Haltung		<p><u>Forschendes Handeln/Forschender Habitus:</u> auf der Grundlage von forschungsmethodischen Kompetenzen in der Lage sein, sich systematisch pädagogischen Alltagssituationen („Fällen“) zuzuwenden sowie eingegrenzten Fragestellungen im Rahmen von Praxisforschung nachzugehen</p>
0.8 Reflexion der eigenen Profession/Fähigkeit zur eigenen Weiterentwicklung der Profession		<p><u>Weiterentwicklung der professionellen Haltung der Fachkräfte/des Teams einer Einrichtung:</u> Berufliche Entwicklungsaufgaben werden kontinuierlich als Chance zur Reflexion über die Berufsrolle und zur Festigung des Berufsethos genutzt</p> <p><u>Einsatz von (Praxis-)Forschungsmethoden:</u> Fallrekonstruktive, fallverstehende Arbeit als Bestandteil pädagogischer Praxis</p>
0.9 Umgang mit Grenzen, Konflikten und Fähigkeit zum Einholen von Unterstützung		<p><u>Umgang mit Konflikten:</u> Komplexe Konfliktverläufe erkennen, analysieren, Lösungsmöglichkeiten entwickeln und umsetzen, Teamsupervision oder Intervention organisieren, Konfliktlösekompetenz (Konfliktmanagement und Konfliktlösung, Mediation)</p> <p><u>Nachträgliche Analyse/Dokumentation von herausfordernden Situationen:</u> Wissen über Methoden der Dokumentation und (nachträglichen) Analyse von herausfordernden und „dilemmatischen“ Situationen, Bewusstsein über persönlich nicht-bewältigbare Aufgaben bzw. nicht aufzulösende Dilemmata</p> <p>Kenntnisse des betrieblichen Gesundheitsmanagements: Motivation und Unterstützung bei der Gesundheitserhaltung bzw. -wiederherstellung, gesundheitsförderliches Vorbild der Leitungskräfte</p>



Tabelle 2: Arbeit mit Kind(ern)

Kompetenzebene 1 bzw. 2	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
<b>Arbeit mit dem einzelnen Kind</b>		
1.1 Auseinandersetzung mit eigenen Wert- und Normsystemen/handlungsleitenden Orientierungen bezogen auf das Kind		
1.2 Beziehung und Interaktion	Aktiver Aufbau und dauerhafte Gestaltung von entwicklungs-förderlicher Beziehung zu jedem Kind	<u>Vertieftes Wissen zu Bindung, Bindungstheorie und Bindungsstörungen</u> Wissen über aktuellen wissenschaftlichen Diskurs über den Zusammenhang von Bindung und Bildung, Wissen über empirische Ergebnisse über Erkennung von Bindungsstörungen und der Notwendigkeit einer Hinzuziehung von Experten  <u>Sicherstellung der Bindungsqualität in der Einrichtung</u> Sicherstellung von Qualitätskriterien für Beziehungsqualität in der Einrichtung für alle Kinder und besonders Kindern mit besonderen Bedürfnissen
	Entwicklungsförderliche und responsive Interaktionsgestaltung	<u>Vertieftes Fachwissen zu responsiver Interaktionsgestaltung</u> Wissen über den aktuellen Forschungsstand zu responsiver Interaktionsgestaltung
	Förderung von Kommunikation und Entwicklung von Kommunikationsformen	<u>Unterstützung der KollegInnen und Durchführung von Evaluation</u> Unterstützung der KollegInnen bei der Umsetzung sowie regelmäßige Evaluation der sprach- und kommunikationsförderlichen Arbeit in der Einrichtung
1.3 Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Bildungsverläufe	Systematische Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungs- und Bildungsverläufen	<u>Fachwissen über Instrumente und Früherkennung</u> Kenntnis der Qualitätskriterien verschiedener Instrumente, vertieftes Wissen zur Früherkennung und Prävention von Entwicklungsstörungen  <u>Sicherstellung des Umgangs mit Verfahren, der Formulierung von Maßnahmen und Reflexion</u> Sicherstellung des richtigen Einsatz und der korrekten Interpretation der eingesetzten Verfahren, Formulierung von Maßnahmen zur Früherkennung von Kindern mit Entwicklungsrisiken durch gestuftes Vorgehen und Sicherstellung der Umsetzung
	Erkennen und Fördern der Bedürfnisse und Interessen von Kindern	

Kompetenzebene 1 bzw. 2	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
1.4 Gestaltung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen	Beachtung kindlicher Zugangsweisen auf die Welt	
	Nutzung des Bildungspotentials von Situationen	
	Gestaltung und Begleitung kindlicher Bildungs- und Lernprozesse	<u>Vertiefte Kenntnisse über die Gestaltung von Lernprozessen</u> Vertiefte Kenntnisse frühkindlicher Bildungsprozesse unter Berücksichtigung der Forschung
	Ermöglichung und Gestaltung unterschiedlicher Lernsettings	<u>Vertieftes Wissen zu Lernsettings und Reflexion über Lernsettings</u> Wissen über die aktuelle Fachdiskussion zu unterschiedlichen Lernsettings, vertiefte Reflexion der Beteiligungsmöglichkeiten der Kinder in den unterschiedlichen pädagogischen Settings und Beratung der KollegInnen diesbezüglich, spezifische Kenntnisse zu Förder-/Unterstützungsmethoden in unterschiedlichen Entwicklungsfeldern
1.5 Pädagogische Alltagsgestaltung	Verständnis der Besonderheit des kindlichen Spiels und der Spielprozesse	
	Rhythmisierte Gestaltung des Tagesablaufs und Pflege von Ritualen	<u>Planung, Sicherung und Reflexion des Tagesablaufs in der Einrichtung</u> Planung eines ausgewogenen Tagesablaufs für die ganze Einrichtung und Sicherung der gruppen- und einrichtungsbezogenen Umsetzung, Sicherung personeller Kontinuität
	Kindgerechte Bereitstellung anregenden Materials	
	Pflege und Begleitung der Sauberkeitsentwicklung	<u>Fachwissen über und Weiterentwicklung von Pflege in der Einrichtung</u> Entwicklung eines Curriculums für respektvolle Pflege und Erziehung und Sicherstellung und Evaluation von dessen Umsetzung, Pflegen von Teamgespräche zur Sauberkeitsentwicklung und zur frühkindlichen Sexualität und den damit verbundenen Gefühlen und unterschiedlichen Sichtweisen
	Essenssituationen gestalten und auf gesunde Ernährung achten	<u>Sicherstellung von Qualitätsstandards zu Ernährung</u> Sicherstellung, Weiterentwicklung und Evaluation der festgelegten Qualitätsstandards im Hinblick auf Ernährung und Essenssituationen
	Gestaltung von Schlaf- und Ruhesituationen	<u>Vertiefte Auseinandersetzung mit und Reflexion von Schlafsituationen</u> Sicherstellung, Weiterentwicklung und Evaluation festgelegter Qualitätsstandards für die Gestaltung der Schlafsituation, Unterstützung der Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen zu Schafen und Ruhephasen mithilfe von Biographiearbeit

Kompetenzebene 1 bzw. 2	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
<b>Arbeit mit der Gruppe</b>		
1.6 Moderation von Gruppenprozessen		
1.7 Begleitung und Moderation von Dialogen mit und zwischen Kindern und Förderung kommunikativer Interaktionen zwischen Kindern		<u>Vertieftes Wissen:</u> Detailliertes Wissen über die aktuelle Fachdiskussion über die Bedeutung von Interaktion und Kommunikation für das Lernen der Kinder und dessen Vermittlung an die Teammitglieder
1.8 Begleitung und Moderation von Konflikten		<u>Moderation in Konfliktsituationen</u> Unterstützung bei der Lösung bzw. Moderierung möglicher Konflikte zwischen Fachkraft und Kind oder zwischen Fachkraft und Eltern
1.9 Gestaltung kooperativer Bildungsprozesse		
1.10 Gestaltung und Ermöglichung von Partizipation		
<b>Besondere Entwicklungsfelder</b>		
1.11 Besondere Transitionsprozesse	Kindgerechte Gestaltung der Aufnahme/Eingewöhnung und des Übergang zur Grundschule	<u>Weiterführende Umsetzung der Übergangsgestaltung</u> Koordination/Führung bei der Entwicklung eines Eingewöhnungskonzepts für die Einrichtung, Organisation von Entlastung für Beziehungspersonen die Eingewöhnung begleiten, Sicherstellung der fachlich fundierten Transitionsgestaltung mit aufnehmenden Einrichtungen
1.12 Diversität und Inklusion	Realisierung der generellen Grundprinzipien einer inklusiven und kultursensiblen Pädagogik (auch unter der Berücksichtigung der Dimension sozialer Benachteiligung) Moderation von Zurückweisung und Ausschluss	Sicherung der Berücksichtigung der Heterogenitätsdimension in der pädagogischen Arbeit als Qualitätskriterium, Qualifizierung des Teams
1.13 Inklusion – Kulturelle Heterogenität	Interkulturelle und kultursensible Gestaltung von Bildungsprozessen und Begleitung von Sozialisations- und Entwicklungsprozessen unter	<u>Weiterführendes Wissen zu Entwicklungszielen und Diskriminierungstheorien</u> Wissen um aktuelle Forschungsergebnisse zu den kulturell geprägten Entwicklungs- und Sozialisationszielen, Wissen über Diskriminierungstheorien, Sicherstellung der Berücksichtigung entsprechender Konzepte als Qualitätskriterium der pädagogischen Arbeit, Implementierung entsprechender Programme/Konzepte, Qualifizierung des

Kompetenzebene 1 bzw. 2	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
	Heterogenitätsbedingungen	Teams
	Kultursensible Gestaltung von Gruppenprozessen und Alltagsroutinen	Qualifizierung der Teammitglieder in Fragen der kulturellen Heterogenität und Initiierung entsprechender Lernprozesse
1.14 Inklusion – Kinder mit Behinderung	Individuelle Planung der Entwicklungsunterstützung	<u>Kenntnis weiterer Möglichkeiten der Diagnostik</u> Anwendung weiterer diagnostischer Angebote bei Bedarf; Qualifizierung der Teammitglieder in Wahrnehmung/Erkennen, Verstehen und gezielter Intervention bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen
	Gestaltung inklusiver Spiel- und Lernsituationen	<u>Wissen um Zugang zu Spielsituationen und unterstützter Kommunikation</u> Breite/vertiefte Kenntnis inklusiver Spiel- und Lernsituationen, Kenntnis von Möglichkeiten unterstützter Kommunikation, Qualifizierung der Teammitgliedern
1.15 Diversität und Inklusion – Kinder unterschiedlichen Geschlechts		
1.16 Sprachliche Bildung	Aneignung sprachlicher Grundlagen und Beobachtung und Dokumentation im Hinblick auf sprachliche Entwicklung	<u>Vertieftes, wissenschaftlich begründetes Wissen und Können hinsichtlich</u> Spezifischer sprachdiagnostischer Methoden, spezifischer Sprachfördermaßnahmen im Alltag, spezifischer Sprachfördermaßnahmen im Rahmen individualisierter Bildungsplanung (Ableitung passgenauer Sprachfördermaßnahmen aus Beobachtung/Diagnostik und deren Umsetzung), der Evaluation von Sprachfördermaßnahmen, der spezifischen Kooperation mit Eltern (und ggfs. weiteren Diensten) bei Vorliegen von Sprachentwicklungsrückständen und -störungen, Qualifizierung des Teams
	Theoriegestützte Gestaltung alltagsintegrierter Sprachförderung	
	Unterstützung mehrsprachiger Kinder	
	Umgang mit Spracherhebungsverfahren und Umsetzung von Sprachfördermöglichkeiten	<u>Vertiefte Kenntnis von sprachdiagnostischen Verfahren, deren Einsatzmöglichkeiten, Gütekriterien und Grenzen</u>  <u>Wissen über Sprachförderkonzepte und deren Ziele</u> vertieftes Wissen über Abweichungen von „normalen“ Sprachentwicklungsverläufen und angezeigten Fördermöglichkeiten und Hilfeformen  <u>Fähigkeit zur Realisierung passgenauer Interventionen zur Sprachförderung im Alltag</u>

Kompetenzebene 1 bzw. 2	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
1.17 Weitere Bildungs- und Entwicklungsbereiche	Erfahrungen mit Musik und Rhythmik/ Ästhetische Bildung	<p><u>und in spezifischen unterstützenden Fördersituation</u></p> <p><u>Weiterführende Auseinandersetzung mit musikalischen Angeboten und Kompetenzen</u> Verankerung elementarer musikalischer Erfahrung in Leitlinien und Sicherstellung Beachtung in der Einrichtung;</p> <p><u>Weiterführende Auseinandersetzung mit gestalterischen Angeboten und Kompetenzen</u> Unterstützung des Teams den freien Ausdruck von Kindern angemessen zu dokumentieren, ihn als individuellen Ausdruck zu respektieren und als Weltaneignungs- und Konstruktionsleistung zu interpretieren; Verankerung von Erfahrungen mit gestalterischen Materialien in der Konzeption und Sicherstellung deren Beachtung in der Einrichtung</p>
	Mathematik, Physik, Technik und Natur	<p><u>Weiterführende Auseinandersetzung mit mathematisch, naturwissenschaftlich-technischen Angeboten und Kompetenzen</u> Verankerung elementarer Naturerfahrungen sowie physikalische, mathematische und technische Erfahrungen in Leitlinien und Sicherstellung deren Beachtung in der Einrichtung</p>
	Förderung der seelischen und körperlichen Gesundheit	<p><u>Vertiefte Kenntnisse von Konzepten und Maßnahmen zur Förderung der seelischen und/oder körperlichen Gesundheit auf der Ebene der Einrichtung</u></p> <p><u>Fähigkeit zur Etablierung und Evaluation von Gesundheitsförderungsstrategien</u></p>

Tabelle 3: Handlungsfeld Zusammenarbeit mit Eltern/Familien

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
2.1 Auseinandersetzung mit eigenen Wert- und Normsystemen/handlungsleitenden Orientierungen bezogen auf die Elternschaft		
2.2 Gestaltung von Beziehungen zu Eltern	Passgenaue Begegnungsgestaltung mit Eltern/spezifischen Elterngruppen in spezifischen (Lebens-)Situationen	<p><u>Überprüfung der Passgenauigkeit der Begegnung</u> Regelmäßige Reflexion, ob es gelingt die Eltern als Partner anzuerkennen und auf ihre spezifischen Lebenslagen einzugehen; Moderieren von Teamprozessen auf dem Weg zu einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft</p> <p>Kenntnis der laufenden Diskussionen und Weiterentwicklungen der Konzepte Erziehungspartnerschaft</p>
	Systematische Analyse der Bedürfnisse und Bedarfe unterschiedlicher Eltern(gruppen)	<p><u>Begründeter, systematischer und reflektierter Einsatz von Instrumenten/Methoden:</u> Wissen über Instrumente und Methoden, um Erwartungen, Bedarfe und Nutzungsmotivationen zu erfragen; Konzipierung, Durchführung und Auswertung von Elternbefragungen; Aufbereitung von Informationen für Eltern und Kollegen; Prüfung und ggf. Anpassung der Konzeption im Hinblick auf Erwartungen, Bedarfe und Nutzungsmotivationen von Eltern; Verhandlung mit dem Träger über erforderliche Konzeptionsveränderungen</p>
	Gestaltung von alltäglichen und zielgerichteten Begegnungen mit den Eltern (Kommunikation; Führen von Entwicklungsgesprächen, Tür- und Angelgesprächen)	<p><u>Beratung und Unterstützung von KollegInnen bei schwierigen Elterngesprächen</u></p> <p><u>Einsatz von (Praxis-)Forschungsmethoden:</u> Fallrekonstruktive, fallverstehende Arbeit als Bestandteil pädagogischer Praxis</p>
	Bearbeitung von Konflikten und Krisen	<p><u>Reflektierter Umgang mit Konflikten auf der Grundlage einer systematischen, forschungsmethodisch fundierten Analyse von Situationen/Fällen:</u> Techniken der Gesprächsführung auch in schwierigen Situationen beherrschen, Unterstützung und Beratung des Teams in herausfordernden Situationen und Konflikten mit Eltern, Einsetzen der Prinzipien der Mediation (Win-Win-Postulat), Lösung und Moderierung möglicher Konflikte</p>
2.3 Institutionell-konzeptionelle Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit Eltern	Vermittlung des rechtlichen Betreuungsverhältnis	
	Beteiligung der Eltern an den	<u>Sicherung eines regelmäßigen Austauschs</u>

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
	institutionellen Entwicklungs- und Bildungsprozessen des Kindes	Schaffung und Sicherung von adäquaten institutionellen Rahmenbedingungen, die eine systematische und differenzierte Dokumentation des Bildungsprozesses der Kinder erlauben und einen regelmäßigen Austausch zwischen Eltern und Fachkräften fördern
	Gestaltung von Übergängen zusammen mit den Eltern	
	Beteiligung der Eltern an der Konzeptions- und Leitbildentwicklung	<u>Absicherung der Berücksichtigung der Eltern in der Konzeption bzw. Konzeptionsentwicklung</u> Besprechung des Leitbildes mit dem Träger, Beteiligung der Eltern und der Elternvertretungen an allen wichtigen Entscheidungen das Leitbild/Konzeption betreffend; Einbindung der Eltern in Ausgestaltung der Einrichtungskonzeption, Angemessene Berücksichtigung des wertschätzenden Umgangs aller Eltern in der Konzeption
2.4 Gestaltung von Angeboten für Elterngruppen	Gestaltung unterschiedlicher klassischer Angebote mit Eltern (Hospitation, Elternabend, Hausbesuche)	
	Förderung elterlicher Reflexion und Kompetenzen: Eltern- und Familienbildung, Elternberatung, Elternkurse	<u>Realisierung spezifischer Angebote:</u> Kenntnisse und Realisierung spezifischer Angebote (z.B. Elternkurse); Strukturen und Kompetenzen für Elternberatung und Elternbildung im Team schaffen und stärken; Kenntnis der laufenden Diskussionen und Weiterentwicklungen des Konzepts Elternbildung; Organisation von Unterstützung bei Schwierigkeiten in der Beratung; Moderation schwieriger Beratungssituationen zwischen Team und Eltern
	Unterstützung im Aufbau informeller Netzwerke zwischen Eltern	<u>Rücksprache mit dem Träger</u> Kommunikation mit dem Träger, wie ein elterliches Netzwerk unterstützt werden kann (Räume, Nutzung der Infrastruktur); Organisation, Anregung und Kommunikation mit dem Träger; Bereitstellung eines geschützten Rahmens für Eltern zum Austausch
	Weitervermittlung an andere weiterführende Institutionen	
2.5 Gestaltung spezifischer Angebote unter der Perspektive von Diversität und Inklusion		<u>Fundierte Kenntnis über aktuelle Projekte und deren Qualität:</u> Wissen über gelungene Projekte der interkulturellen Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrundsowie der inklusiven Pädagogik
2.6 Beteiligung von Eltern und Familie	Verbindung der Kompetenzen der Eltern mit der fachlichen Arbeit der Kindertageseinrichtung/Elterliche Beteiligung	<u>Kontinuierlicher Austausch mit ElternvertreterInnen</u> Anleitung der Reflexion im Team; Gewährleistung eines regelmäßigen Informationsaustausch mit den ElternvertreterInnen und Dokumentation der Ergebnisse

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
2.7 Organisation der einrichtungsinternen Information der Eltern		
2.8 Organisation und Gestaltung eines Beschwerdemanagement		<p><u>Monitoring des Beschwerdeverfahrens</u> Monitoring des Beschwerdeverfahrens von der Aufnahme bis zur Maßnahme; Reflexion der Auswirkungen auf die Beziehungsdynamik des Teams; Angemessene Bearbeitung der Beschwerden im Team</p>
2.9 Beteiligung an einer familienorientierten Weiterentwicklung der Einrichtung/Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung zu Familienzentren		<p><u>Weiterentwicklung der Konzeption u.a. in Bezug auf Familien und Angebotsgestaltung</u> Formulierung eines weiterführenden familienorientierten Auftrags für die Einrichtung; Stärkung der familienorientierten Beratungskompetenz im Team</p> <p><u>Steuerung der Umsetzung:</u> Planung, Steuerung und Umsetzung des weiterentwickelten Angebots, Einsetzen von Qualitätsentwicklungsinstrumenten, Aufbau von Netzwerken und Kooperationen</p>



Tabelle 4: Handlungsfeld Arbeit in und mit der Institution

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
3.1 Auseinandersetzung mit eigenen Norm- und Wertesystemen/handlungsleitenden Orientierungen bezogen auf das Team		<p><u>Thematisierung der professionellen Haltung</u> Suchen nach Unterstützungsstrategien im Team und mit anderen Fachkräften bzw. gemeinsame Entwicklung von Unterstützungsstrategien, Stellen verbindlicher Anforderungen an eine professionelle Haltung für das ganze Team und Unterstützung in der Umsetzung; Thematisierung politischer und gesellschaftlicher Ursachen von Ungleichheiten im Team</p>
3.2 Fähigkeit zur Arbeit im Team	Fähigkeit zur Gestaltung einer stützenden Teamkultur/Teamentwicklung	<p><u>Führungskompetenz</u> Anleitung von Reflexionen im Team, Moderation, Leitung und Führung eines interdisziplinären Teams, Führung, Leitung und Moderation von Teamentwicklungsprozessen, Schützen des Teams vor Überforderung, Sensibilität für Ressourcen und Bedürfnisse des Teams und der einzelnen MitarbeiterInnen, Partizipative Einbeziehung des Teams bei Berücksichtigung individueller Berufsbiographien, Alter und Geschlecht der MitarbeiterInnen</p> <p><u>Vernetzung im Team und Kompetenztransfer</u> Wissen an MitarbeiterInnen weitergeben (Verbesserung des Informationsflusses), Initiierung von Kooperationen zwischen MitarbeiterInnen, Kenntnisse über Konzepte des Wissensmanagements, Kenntnis unterschiedlicher Stufen der Teamkooperation, Evaluation der Teamqualität</p> <p><u>Gestaltung einer Kultur der Experimentierfreudigkeit und Fehlerfreundlichkeit</u> Systematisierung und strukturelle Absicherung des fachlichen Austauschs im Team, Reflexion des eigenen Führungs- und Rollenverständnisses und Nähe-Distanzverhältnisses zu den MitarbeiterInnen</p>
	Zusammenarbeit im Team unter Berücksichtigung von Inklusion und kultureller Heterogenität	<p><u>Diversity-Management</u> Kenntnis von Konzepten zur interkulturellen Öffnung von Einrichtungen, Engagement gegenüber dem Träger für eine sprachliche und kulturell heterogene Zusammensetzung des Teams, Umsetzen von Diversity-Management im Team</p> <p>Kenntnisse über Strategien multiprofessioneller Personalentwicklung</p>
	Fähigkeit zur angemessenen Bewältigung von Konflikten im Team	<p><u>Vermittlung in Konfliktsituationen</u> Konstruktiver Umgang mit Konflikten und herausfordernden Situationen, Reflexion des eigenen Verhaltens bei divergierendem Verhalten und in herausfordernden Situationen,</p>

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
		Vermittlung zwischen Einzelnen im Team  <u>Reflexion von Konflikten und Konfliktlösungen</u> Kritische Reflexion von Konfliktlösungsstrategien, die in der Einrichtung bevorzugt werden
	Zusammenarbeit im Team im Hinblick auf die Umsetzung pädagogischer Aufgaben	<u>Initiierung fachlicher Diskussionen und Aufzeigen der Bedeutung</u> z.B. von Bindung zwischen Fachkräften und Kind, responsivem Interaktionsverhalten zum Beziehungsklima im eigenen Team, etc.  <u>Unterstützung des Teams in der Rollen- und Aufgabenklärung</u>
3.3 Begleitung der Lern- und Bildungsprozesse von PraktikantInnen und Auszubildenden		<u>Entwicklung von Konzeptionen zur Theorie-Praxis-Verzahnung</u> Reflexion des Unterstützungsbedarfs von BerufseinsteigerInnen, Kenntnis über Mentorenprogramme zur Begleitung des Berufseinstiegs
3.4 Bewältigung organisatorischer (und hauswirtschaftlicher) Anforderungen		
3.5 Gestaltung notwendiger administrativer Abläufe		<u>Kenntnis fachlicher Profile</u> Kenntnis des fachlichen Profils einer Einrichtungsleitung
3.6 Konzeptionsentwicklung und Qualitätsmanagement	Umsetzung des Bildungsprogramm des jeweiligen Bundeslandes	<u>Detaillierte Kenntnisse des Bildungsprogramms</u> Wissen um fachpolitische Verortung/Entstehung des Plans, Kenntnisse möglicher Diskussionsorte (Foren, AGs, Zirkel), Kritische Reflexion von Stärken und Schwächen des jeweiligen Programms; Abgleich mit den je spezifischen Bedarfen und Lebenslagen des NutzerInnen einer Kindertageseinrichtung  <u>Weiterführende Auseinandersetzung mit dem Bildungsprogramm</u> Sicherung des Transfers des Bildungsprogramms in die Konzeptionsentwicklung, eventuelle Förderung der Zusammenarbeit mit den AutorInnen, Förderung des Dialogs zwischen Wissenschaft und Praxis,
	Konzeptionsentwicklung und beständige, aktive Auseinandersetzung mit der Konzeption	<u>Steuerung und Strukturierung von konzeptionellen Entwicklungsprozessen</u> Kenntnis von Möglichkeiten der Führung und Anleitung von konzeptionellen Entwicklungsprozessen
	Ausarbeitung und Weiterentwicklung einer Konzeption im Hinblick auf	<u>Anregung diversitätsbewusster und inklusiver Qualitätsentwicklung</u> Kenntnis inklusionsspezifischer Instrumente der Qualitätsentwicklung, Forcierung des diversitätsbewussten Leitbilds als Grundlage organisationsinterner

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
	kulturelle Heterogenität	Entscheidungsabläufe und Kommunikationsstrukturen (mit Kindern, im Team und Eltern)
	Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption unter inklusiven Aspekten (Barrierefreiheit etc.)	<p><u>Führung und Anleitung der Erstellung einer inklusiven Konzeption</u> Führung und Anleitung des konzeptionellen, inklusiv ausgerichteten Entwicklungsprozess in der Kindertageseinrichtungen, regelmäßiger Austausch mit anderen inklusiven Kindertageseinrichtungen und dem Träger unter Inklusionsperspektive</p> <p>Kenntnis von Möglichkeiten der Führung und Anleitung in Bezug auf die barrierefreie Gestaltung mit allen Beteiligten</p>
	Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption unter verschiedenen inhaltlichen Gesichtspunkten (z.B. Geschlechtsspezifisch, Erweiterung für den U3-Bereich)	<p><u>Differenziertes Wissen über Besonderheiten der unter Dreijährigen</u> Gestaltung der Strukturqualität unter Berücksichtigung von U3-Kindern (Bedarfsplanung, Aufgabenplanung, Beziehungsqualität und -kontinuität, Gruppenzusammensetzung, Öffnungszeiten, Raumgestaltung und Materialausstattung)</p>
	Qualität entwickeln und sichern	<p><u>Wissen um Aspekte der Qualitätsentwicklung</u> theoretisches und empirisch fundiertes Wissen zu aktuellen Qualitätsdimensionen, Kenntnis von Instrumenten zur Qualitätsfeststellung und Qualitätsentwicklung, Kenntnis von Möglichkeiten der Führung und Anleitung von Evaluations- und Qualitätsentwicklungsprozessen</p> <p><u>Reflexion der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen</u> Reflexion der Veränderung der Praxis durch die Implementierung von Maßnahmen der Qualitätsentwicklung, Reflexion der eigenen Rolle bei der Gestaltung von Prozessen der Evaluation und Qualitätsentwicklung, Wissen über Strategien zur Organisationsentwicklung, Einwerben von Projektmitteln, Sponsoring</p> <p><u>Evaluation der Qualitätsentwicklung</u> Anwendung von Verfahren der Evaluation und des Qualitätsmanagements, Beteiligung an Prozessen der Selbstevaluation und des internen Qualitätsmanagements, Einigung im Team auf ein einheitliches Methodenset</p> <p><u>Anleitung, Führung und Moderation von Qualitätsentwicklungsprozessen im Team</u> Unterstützung des Teams bei der Beachtung und Verwirklichung der Qualitätskriterien im Alltag, Begleitung der Teammitglieder bei der Organisationsentwicklung, Anleitung und Begleitung des Einsatzes der Instrumente zur Qualitätssicherung, Anstoßen</p>

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
		<p>reflexiver Prozesse im Team zu Qualitätskriterien und -dimensionen</p> <p><u>Weiterführende Gestaltung der Qualitätsentwicklung</u> Einrichtungsspezifische Definition und Sicherung von Qualitätsdimensionen, Bereitschaft die Leitungstätigkeit einem Prozess der Evaluation und Qualitätsentwicklung zu unterziehen, zielgruppenadäquate Entwicklung und Reaktion auf Qualitätsanforderungen</p>
	Gemeinsame Gestaltung anregungsreicher Entwicklungsumgebungen	<p><u>Weiterführendes Engagement in der Raumgestaltung</u> Beteiligung an politischer Anschlussarbeit, Einsatz für pädagogisch unverzichtbare Elemente bzw. Grundsätze beim Bau von Krippen/Gruppen von Kleinkindern, Verhandlung mit Aufsichtsbehörden</p>
	Durchführung regelmäßiger Fallbesprechungen	<p><u>Moderation und Anleitung von Fallbesprechungen</u> Kenntnis der Möglichkeiten der Führung und Anleitung von Fallbesprechungen im Team, Gewährleistung der Durchführung von Fallbesprechungen im Team, Moderation von Fallbesprechungen im Team</p>
3.7 Aktive Gestaltung des Verhältnisses zwischen Träger und Institution		<p><u>Zusammenarbeit mit dem Träger im Hinblick auf die pädagogische Arbeit</u> Vermittlung zwischen pädagogischen Leitvorstellungen mit Interessen von Eltern und Trägern</p> <p><u>Koordination der Öffentlichkeitsarbeit mit dem Träger</u></p> <p><u>Teilnahme an Förderprogrammen</u> Stellung von Förderanträgen in Absprache mit dem Träger, Verhandlung mit Träger über die Beteiligung an Maßnahmen, Anträgen, etc.</p> <p><u>Zusammenarbeit mit dem Träger im Bereich diversitätsbewusste und inklusive Pädagogik</u> Engagement gegenüber dem Träger für eine sprachliche und kulturell heterogene Zusammensetzung des Teams, Kenntnis der Vorgaben durch den Träger für Qualitätsentwicklung im Rahmen der inklusiven Frühpädagogik</p> <p><u>Planung der Raumgestaltung mit dem Träger</u> Gemeinsame Planung der Raumgestaltung mit Träger, Bauleitung, Architekturbüros</p>
3.8 Öffentlichkeitsarbeit		<p><u>Wissen um die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit und deren Wirkung</u> Wissen über die Eignung von verschiedenen Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit und deren Wirkung für Kindertageseinrichtung, Auswahl und regelmäßige Anwendung der</p>

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
		<p>Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit</p> <p><u>Kooperation mit Externen zum Zweck der Öffentlichkeit</u> Pflege von Kontakten mit MedienvertreterInnen, Unterstützung der Öffentlichkeitsbeauftragten</p> <p><u>Vertreten von spezifischen Inhalten</u> Präsentation der inklusiven Arbeit bei Veranstaltungen, in Medien und in politischen Gremien, Vertreten des Aufbaus neuer Angebote</p>
<p>3.9 Umsetzung von Förderprogrammen im Kontext fachpolitischer Rahmenbedingungen</p>		<p><u>Kenntnis der Modalitäten von Förderprogrammen</u> Kenntnis bundes-, landes- und ortsspezifischer Fördermöglichkeiten und Beratungsangebote, Kenntnis rechtlicher Regelungen für die Antragsstellung der Förderprogramme, Kenntnis aktueller (fach-)politischer Positionspapiere</p> <p><u>Prüfung von Angeboten und Stellen von Förderanträgen</u> Prüfung und Systematisierung von Informationen und deren Angemessenheit für die Einrichtung und ihre Zielgruppen</p> <p><u>Teilnahme an Projekten und Fördermaßnahmen</u> Management von Fördermaßnahmen und Projekten in Zusammenarbeit mit Team, Einbringen von Erkenntnissen aus wissenschaftlichen Begleitstudien ins Team</p>
<p>3.10 Betriebswirtschaftliches Management/Einwerbung von Projektmitteln/Sponsoring</p>		<p><u>Kenntnis und Prüfung finanzieller Aspekte</u> Prüfung der materiellen Ausstattung der Einrichtung entsprechend der Konzeption, Differenzierte Kenntnis gesetzlicher Grundlagen (Finanzierungsregelungen, Rechtslage Kitagesetze); Fähigkeit zur Kostenstellenrechnung und deren transparenter Weitergabe</p> <p><u>Fundraising und Sponsoring</u> Nutzung von Unterstützungspotentialen lokaler Unternehmen (Fundraising, Sponsoring)</p>
<p>3.11 Personalentwicklung</p>		<p><u>Wissen um Personalschlüssel und -standards</u> Detailliertes Wissen zu relevanten Aspekten der Strukturqualität und des Personalschlüssels, Differenzierte Kenntnis gesetzlicher Grundlagen (Vorgabe Personalstandards, Fachliche Empfehlungen zu Personalstandards), Beachtung der heterogenen Zusammensetzung des Teams bei der Einstellung</p> <p><u>Regelmäßiges Führen von Mitarbeitergesprächen (Zielvereinbarungsgesprächen)</u></p>

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
		<u>Erkennen von Weiterbildungsbedarfen</u> Erkennen von Weiterbildungsbedarfen im Team und bei Einzelnen, Planung von Teilnahme an Weiterbildung und Auswahl geeigneter Angebote, Organisation und Mitgestaltung innerbetrieblicher Fortbildungsangebote, Kenntnisse von Strategien zur langfristigen und systematischen Personalrekrutierung, Kenntnisse von Strategien zur Mitarbeiterbindung

Tabelle 5: Handlungsfeld Vernetzung und Kooperation

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
4.1 Auseinandersetzung mit eigenen Norm- und Wertsystemen bzw. handlungsleitenden Orientierungen bezogen auf Netzwerke und Kooperationen		
4.2 Fähigkeit zur angemessenen Kommunikation mit (potentiellen) Netzwerk- und Kooperationspartnern		<u>Kontaktaufnahme</u> Informationsbeschaffung und Kontaktaufnahme zu externen Fachdiensten, Aufbau und Nutzung von Kontakten zu Einrichtungen mit guter Praxis (Konsultationseinrichtungen), konzeptionelle Verankerung der Kooperation und strukturelle Absicherung
4.3 Kooperation und Vernetzung mit externen Fachdiensten (Einrichtungen der Jugendhilfe, Erziehungsberatung, Jugendamt, TherapeutInnen, etc.)	Allgemein	<u>Unterstützung und Beratung in der Zusammenarbeit</u> Anregung des Teams zur Kontaktaufnahmen mit Kooperationspartnern, Unterstützung und Beratung in der Zusammenarbeit von KollegInnen mit Netzwerkpartnern; Aufbau von Kooperationen bevor Problemlagen entstehen  <u>Repräsentation der Einrichtung und ihrer Belange</u> Engagement in Gremien des Sozialraums zeigen und Repräsentieren der Einrichtung  <u>Angebotserstellung und Bedarfserhebung</u> Durchführung einer regionalen Bestandsaufnahme zu Unterstützungsangeboten  <u>Monitoring von Kooperationsprozessen</u> Erkennen von Ursachen für Konflikte im Netzwerk und deren angemessene Besprechung im Team, Analyse des Prozess und der Ergebnisse der Kooperation und Ableitung von Schlussfolgerungen
	Vernetzung und Kooperation diversitätsbewusst und inklusiv gestalten und Vernetzung unter inklusiver Perspektive	<u>Förderung von Diversität und Inklusion im Sozialraum</u> Förderung der inklusiven Weiterentwicklung des Sozialraums, Vertieftes Wissen über die Bedeutung von Chancen des Sozial- und Kulturraums für die inklusive Bildung

Kompetenzebene 1	Kompetenzebene 2	Mögliche Differenzierungen Kompetenzen i.R. von Spezialfunktionen
		<p><u>Vertretung der Idee der Diversität und Inklusion</u> Übernahme von bildungspolitischen bzw. für die Inklusion relevanten gesellschaftlichen Aufgaben in Absprache mit dem Träger</p>
4.4 Aufbau sozialraumorientierter Netzwerke		<p><u>Vernetzungstätigkeit</u> Wissen um Anknüpfungspunkte und Ansprechpartner im Gemeinwesen, Fähigkeit zur konstruktiven Vernetzung unterschiedlicher Interessensgruppen im Sozialraum, Verfassen und Organisation von schriftlichen Informationen</p> <p><u>Vereinbarung der Kooperation</u> Kenntnisse über Analyseformen zur Systematisierung von Kooperation (Partner, Strukturen), Kenntnisse über Verhandlungstechniken und -strategien</p>
4.5 Strukturell und konzeptionell verankerte Gestaltung von Übergängen	Kooperation mit Grundschulen	<p><u>Vertretung der Einrichtung gegenüber Schule und Kommune</u> Halten von Vorträgen zur Konzeption der Kindertageseinrichtung, Kenntnisse über innovative Formen der Zusammenarbeit mit Schule (z. B. Teamteaching)</p> <p><u>Gestaltung strukturell verankerter Kooperationsbeziehungen</u> (Schaffung vertraglicher Grundlagen, Gestaltung regelmäßiger Kooperationstreffen etc.)</p>
4.6 Sicherstellung des Schutz vor Kindeswohlgefährdung außerhalb und innerhalb der Einrichtung		<p><u>Schaffung von Strukturen zum Schutz vor Kindeswohlgefährdung in der Einrichtung</u> Verankerung von notwendigem Know-How in der Einrichtung für Schutz vor Kindeswohlgefährdung, Formulierung von Verfahrensregeln für den Verdachtsfall und Festschreiben von Leitlinien und Sicherstellung des Schutz in Einrichtung selbst, Etablieren von fallunabhängiger Vernetzung der Einrichtung im Sozialraum, Sicherstellen und Verankern von Abstimmungsprozessen im Team für Verdachtsfall, Etablieren einer offenen und direkten Gesprächskultur in Teams</p> <p><u>Umgang mit Verdachtsfällen</u> Beherrschen von Techniken der Gesprächsführung auch in schwierigen Situationen, Hinzuziehen von Ansprechpartnern in fachlich angemessener Folge (Team, Eltern, erfahrene Fachkraft, Jugendamt), Vermittlung von Hilfsangebot für betroffene Kinder und Familien und Verbleiben als GesprächspartnerIn, Aufrechterhalten einer professionellen Distanz auch in schwierigen Situationen, Qualifizierung der TeamkollegInnen</p>



## Legende

- <sup>1</sup>Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011). *Zusammenarbeit mit Eltern. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 3. München: WiFF.
- <sup>2</sup>Fröhlich-Gildhoff, K., Pietsch, S., Wünsche, M. & Rönnau-Böse, M. (Hrsg.) (2011). *Zusammenarbeit mit Eltern in Kindertageseinrichtungen. Ein Curriculum für die Aus- und Weiterbildung*. Freiburg: FEL.
- <sup>3</sup>Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011). *Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 2.
- <sup>4</sup>Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011). *Sprachliche Bildung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 1.
- <sup>5</sup>Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2013). *Inklusion – Kinder mit Behinderung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 6.
- <sup>6</sup>Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2013). *Inklusion – Kulturelle Heterogenität in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 5.
- <sup>7</sup>Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (2011). *Qualifikationsprofile in Arbeitsfeldern der Pädagogik der Kindheit. Ausbildungswege im Überblick*. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
- <sup>8</sup>Autorengruppe Berufsfachschule (2013). *Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Berufsfachschule*. München: DJI/WiFF.
- <sup>9</sup>Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011). *Frühe Bildung - Bedeutung und Aufgaben der pädagogischen Fachkraft. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 4.
- <sup>10</sup>Nentwig-Gesemann, I., Fröhlich-Gildhoff, K., Harms, H., & Richter, S. (2011). *Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren*. München: DJI/WiFF.
- <sup>11</sup>Aktionsrat Bildung (2012). *Modelle professioneller Kompetenzen für frühpädagogische Fachkräfte. Aktueller Stand und ihr Bezug zur Professionalisierung. Expertise zum Gutachten „Professionalisierung in der Frühpädagogik“*. Zugriff am 09.09.2013 unter [http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Expertise\\_Modelle\\_professioneller\\_Kompetenzen.pdf](http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Expertise_Modelle_professioneller_Kompetenzen.pdf)
- <sup>12</sup>Autorengruppe Fachschulwesen (2011). *Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule / Fachakademie*. München: DJI/WiFF Kooperation Nr. 1.
- <sup>13</sup>Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (2008). *Frühpädagogik Studieren – ein Orientierungsrahmen für Hochschulen*. Stuttgart: Herausgeber. Zugriff am 10.11.2013 unter [http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/RBS\\_Studie\\_Inhalt\\_PiK\\_rz.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/RBS_Studie_Inhalt_PiK_rz.pdf)
- <sup>14</sup>JFMK-KMK-Jugend- und Familienministerkonferenz (2010). *Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“*. Zugriff am 04.02.2014. Verfügbar unter [http://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)
- <sup>15</sup>Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2011). *Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/Fachakademien. (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011)*. Zugriff am 08.09.2013 unter [http://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)
- <sup>16</sup>Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2013). *Rahmenvereinbarung über Fachschulen. (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 27.02.2013)*. Zugriff am 04.02.2014. Online verfügbar unter [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2002/2002\\_11\\_07-RV-Fachschulen.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf)
- <sup>17</sup>JFMK (2011). *Staatliche Anerkennung von Bachelorabschlüssen im Bereich der Kindertagesbetreuung und Berufsbezeichnung*. Zugriff am 05.02.2014. Verfügbar unter [http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/TOP\\_7\\_2\\_endg\\_ltig.pdf](http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/TOP_7_2_endg_ltig.pdf)

- <sup>18</sup>JMK-KMK (2004). *Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen. Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 13./14.05.2004/ Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03./04.06.2004*. Zugriff am 06.02.2014. Verfügbar unter [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_06\\_04-Fruehe-Bildung-Kitas.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_04-Fruehe-Bildung-Kitas.pdf)
- <sup>19</sup>Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit (2009). Qualifikationsrahmen für BA-Studiengänge der „Kindheitspädagogik“/ „Bildung und Erziehung in der Kindheit“. Zugriff am 26.08.2013. Verfügbar unter <http://www.ku.de/fileadmin/18/Praxis/BAG-BEK-BA-QR-final030110.pdf>
- <sup>20</sup>Länderübergreifender Lehrplan Erzieherin/Erzieher (2012). Entwurf vom 01.07.2012. Zugriff am 18.08.2013 unter <http://www.boefae.de/wp-content/uploads/2012/11/laenderuebergreifender-Lehrplan-Endversion.pdf>
- <sup>21</sup>Hochschulnetzwerk Bildung und Erziehung in der Kindheit Baden-Württemberg (2012). Rahmencurriculum BA Frühe Bildung Baden-Württemberg. Zugriff am 03.12.2013 unter [http://www.eh-freiburg.de/inc/template/ehfreiburg/de/Pdf/aktuelles/Rahmencurriculum-BA-Fruehpaedagogik\\_Mai12.pdf](http://www.eh-freiburg.de/inc/template/ehfreiburg/de/Pdf/aktuelles/Rahmencurriculum-BA-Fruehpaedagogik_Mai12.pdf)

## 7.2.2 Zusammenhänge zwischen Qualifikationsniveau und Kompetenzen

Als *problematisch* erwies sich die *Zuordnung* zwischen Berufsabschluss bzw. Qualifikationsniveau und Kompetenzen der BerufsanfängerInnen bzw. der Berufstätigen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau (in der Praxis): Hier finden sich zumindest zum gegenwärtigen Stand keine ein-eindeutigen Zusammenhänge. Insgesamt zeigen die verfügbaren Studien eher ernüchternde Ergebnisse – insbesondere auch, weil erhebliche Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen vorliegen und es sich zumeist fast ausschließlich um Momentaufnahmen handelt. Zudem deckt keine der Untersuchungen auch nur näherungsweise das Spektrum der Kompetenzen in den Handlungsfeldern bzw. der personalen Kompetenzen ab. Die Beschreibungen von Differenzierungen auf der Ebene von Qualifikationsniveaus (z.B. im Rahmen des Qualifikationsprofils, Robert Bosch Stiftung, 2011) können eine theoretische Bedeutung haben, sie finden jedoch keine Entsprechungen in bisher vorliegenden empirischen Studien.

Als Konsequenz hieraus – und aus der Analyse der Ausbildungscurricula – kann festgestellt werden, dass die Abschlüsse der Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik und der Bachelorstudiengänge Kindheitspädagogik an den Hochschulen grundsätzlich die Voraussetzungen bieten, das sorgfältig abgeleitete Basis-Kompetenzprofil abzudecken.

Zur (Weiter-)Entwicklung dieser Kompetenzen sind eine kontinuierliche Weiterqualifizierung der Fachkräfte, aber auch eine systematische Teamentwicklung notwendig, um die mit der Berufseinmündung durch die Ausbildungen erworbenen Kompetenzen in ein System qualitätshaltiger pädagogischer Arbeit in den Kindertageseinrichtungen einzupflegen.

Hinsichtlich der Berufsgruppe der SozialassistentInnen/KinderpflegerInnen finden sich zwar Hinweise aus den Ausbildungs-/Lehrplänen, dass diese Ausbildungen einen Teil der Basiskompetenzen abdecken. Allerdings lassen die wenigen verfügbaren Studien zur Entfaltung möglicher Kompetenzen dieser Berufsgruppe den Schluss zu, dass die AbsolventInnen der Berufsfachschulen – auch verbunden mit den Berufseingangsmöglichkeiten (Hauptschulabschluss) – die Voraussetzungen nicht durchgängig erfüllen, den gestiegenen An- und Herausforderungen im Feld zu begegnen. Auch für den Einsatz als „Zweitkraft“ wird überwiegend das nötige Profil der Basiskompetenzen nicht erreicht (wobei es immer individuell positive Abweichungen gibt). Für diese Gruppe von Berufstätigen und Auszubildenden ist dringend eine Weiterqualifizierung nötig, damit sie auch den formalen Abschluss als ErzieherIn mit den damit verbundenen Kompetenzen erreichen.

### 7.2.3 Spezialfunktionen

Es lassen sich Spezialfunktionen beschreiben, für die spezifische Kompetenzen nötig sind, z.B.: Fachkraft für Inklusion, Fachkraft für Qualitätsentwicklung, Fachkraft für spezifische Bildungsbereiche (z.B. Sprachentwicklung/Förderung), Fachkraft für die Anleitung von PraktikantInnen (PraxismentorInnen), Fachkraft für spezifische Aufgaben im Rahmen der Zusammenarbeit mit Eltern, Fachkraft für spezifische Vernetzungs-/Sozialraumaktivitäten/Kooperationsformen. Diese Spezialfunktionen sollen einerseits in besonderer Weise gefördert (und honoriert) werden, andererseits ist es wichtig, dass diese konsequent und kontinuierlich in das Gesamtteam einer Kindertageseinrichtung eingebunden sind und die Kompetenzen an die übrigen Teammitglieder weitervermittelt werden.

Sehr deutlich zeigte sich *die besondere Bedeutung der Leitung* des Teams der Kindertageseinrichtung. Die Leitungskraft trägt besondere Verantwortung für den Prozess der Teamentwicklung und für die Sicherung der Qualität auf allen Ebenen. Gemeinsam mit dem Team muss auch der Prozess der Aufgabendifferenzierung partizipativ gestaltet werden. Hierfür benötigen Leitungskräfte neben Zusatzqualifikationen und Berufserfahrung v.a. zeitliche Ressourcen.

### 7.3 Empfehlungen

Aus den umfangreichen Analysen lässt sich ein Katalog von Empfehlungen ableiten (vgl. ausführlich Kapitel 6):

- Die beschreibbaren Basiskompetenzen für die professionelle Praxis sollten Grundlage für die Gestaltung von Ausbildungen an Fachschulen sowie von Studiengängen sowie von Aus- und Weiterbildungsprozessen – auf Ebene der Team/Organisationsentwicklung wie der individuellen Entwicklung – darstellen. Die Ausbildungen und Studiengänge sollten stärker das breite Spektrum des Kompetenzprofils in den Handlungsfeldern und hinsichtlich der personalen Kompetenzen berücksichtigen.
- Für besondere Arbeitsbereiche und Handlungsfelder lassen sich vertiefte Kompetenzen beschreiben; diese sollen sich in Praxisstrukturen niederschlagen. Für die kompetenzorientierte Organisations- und Personalentwicklung bedeutet dies die Schaffung von Funktionsstellen mit entsprechenden Gestaltungsspielräumen und Verantwortungen.
- Die Berufsgruppe der SozialassistentInnen/KinderpflegerInnen muss auf der Ebene der Berufstätigen weiterqualifiziert werden; auf der Ebene der Ausbildungsgänge sollte der entsprechende Berufsabschluss als solcher nur als Voraussetzung für eine spätere ErzieherInnenausbildung dienen. Gleiches gilt für das breite Spektrum neuer „Assistenzkräfte“.

- Zur Organisationentwicklung sind eine systematische Personal- und systematische Möglichkeiten der Teamentwicklung mit entsprechenden Ressourcen (mindestens fünf Schließtage zur konzeptionellen Weiterentwicklung) erforderlich.
- Für die individuelle Weiterentwicklung der Fachkräfte – und zur Steigerung der Attraktivität des Berufs – sind Fort- und Weiterbildungen zu fördern. Familienfreundliche und flexible Arbeitsmodelle sind zu etablieren.
- Die Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung hat eine hohe Bedeutung; deswegen sind PraktikantInnen (in unterschiedlichen Zusammenhängen und Niveaus) kompetenzorientiert zu begleiten. Hierfür sind Personalkapazitäten und Fachkräfte mit entsprechender Qualifikation vorzuhalten (PraxismentorInnen).
- Entsprechend können Empfehlungen für die Qualitäts- und Organisationsentwicklung auf der Trägerebene abgeleitet werden (Besetzung der Leitungsfunktionen mit sehr gut aus- bzw. weitergebildeten Fachkräften, Förderung der Spezialisierung/Rollen und Funktionsteilungen, Förderung von Teamfortbildungen, Förderung von Qualitätsentwicklung).
- Damit sich auf individueller wie Teamebene eine entsprechende Kompetenzentfaltung und damit Qualitätsentwicklung vollziehen kann, ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Einrichtungen dringlich. Dies bedeutet eine Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relationen sowie der Gruppengrößen (Altersstaffelung), eine Freistellung aller Fachkräfte im Team für die mittelbare pädagogische Arbeit mit einem Anteil von mindestens 20% und eine Verbesserung der Bezahlung der Fachkräfte (wenn Kindertageseinrichtungen als Bildungsinstitutionen gelten, dann müssen die Gehälter der dort Beschäftigten an das Niveau anderer Bildungsinstitutionen, z.B. der Grundschule, angeglichen werden).
- Aus den umfangreichen Analysen lässt sich eine Reihe von dringlichen Forschungsnotwendigkeiten ableiten; hier sollten - analog zu dem AWiFF Programm - kontinuierliche Forschungsprogramme aufgelegt werden. Besonders dringlich erscheinen Langzeitstudien zum Zusammenhang zwischen Orientierungs-, Prozess- und Ergebnisqualität; dabei sollte die Kompetenzperspektive systematisch einbezogen werden.

Abschließend muss nochmals bemerkt werden, dass die vorliegende Expertise eine Momentaufnahme mit dem Erkenntnisstand Jahresbeginn 2014 darstellt. Gesellschaftliche Verhältnisse und Zusammenhänge ändern sich und ebenso fachliche und fachpolitische Anforderungen – es erscheint sinnvoll, eine ähnliche Bestandsaufnahme systematisch zu wiederholen.

## Literatur

- Beher, K. & Gragert, N. (2004). *Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussbericht – Band 1*. München: DJI.
- Robert Bosch Stiftung (2011). *Qualifizierungsprofile in Arbeitsfeldern der Pädagogik der Kindheit. Ausbildungswege im Überblick*. Stuttgart. Zugriff am 11.10.2013 unter [www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/PIK\\_Qualifikations-profile.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/PIK_Qualifikations-profile.pdf)
- University of East London & University of Gent (2011). *CoRe. Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. A Study for the European Commission Directorate General for Education and Culture. Final Report*. Zugriff am 10.08.2013 unter [http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/coreannex\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/coreannex_en.pdf)
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011a). *Sprachliche Bildung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 1. München: DJI.
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011b). *Kinder in den erstendrei Lebensjahren. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 2. München: DJI.
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011c). *Zusammenarbeit mit Eltern. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 3. München: DJI.
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011d). *Frühe Bildung - Bedeutung und Aufgaben der pädagogischen Fachkraft. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 4. München: DJI.
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2013a). *Inklusion – Kulturelle Heterogenität in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 5. München: DJI.
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2013b). *Inklusion – Kinder mit Behinderung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung*. WiFF Wegweiser Weiterbildung Nr. 6. München: DJI.