

Zukunftsmodell multiprofessionelle Teams in der Kita

Zwischenbilanz eines neuen Weiterbildungsformats ■ Die Bedingungen des Aufwachsens von Kindern heute sind geprägt durch Pluralisierung und Individualisierung der Lebens- und Familienformen, gesellschaftliche Heterogenität und eine immer stärker werdende Institutionalisierung von Kindheit (vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2016). Im Rahmen der konzeptionellen Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen kann der Einsatz verschiedener Professionen neue Möglichkeiten eröffnen und einen wichtigen Beitrag zur Ausweitung der Fachlichkeit und Professionalität der Kitateams leisten. Idealerweise greifen in multiprofessionellen Teams unterschiedliche Kompetenzen ineinander, wodurch die Qualität der ganzheitlichen Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern, auch im Bereich des informellen Lernens, einen erheblichen Zugewinn erfahren kann (vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2016).



Maria Magdalena Hellfritsch

Geschäftsführerin und fachliche Leitung des Verbandes katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern e.V.



Anna Berndt

Fachreferentin Verband katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern e.V., Leiterin der Weiterbildung »Fachkraft mit besonderer Qualifikation«

Eine multiprofessionell ausgerichtete Zusammenarbeit in Kindertageseinrichtungen ist jedoch erst durch eine entsprechende Personalausstattung realisierbar und in Deutschland bislang nur wenig etabliert. Es gibt kaum Austausch über zielführende Konzepte multiprofessioneller Kooperation und so steht auch die wissenschaftliche Erforschung noch am Anfang. Im Rahmen des Projektes »Team-Evaluation bezüglich der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit multiprofessioneller Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg« (TEAM-BaWü) wurde zum ersten Mal empirisches Datenmaterial über multiprofessionell besetzte Kindertageseinrichtungen in Deutschland generiert (vgl. Weltzien/Fröhlich-Gildhoff/Strohmer/Reutter/Tinius 2016, S. 13). Bei diesem vom Kultusministerium Baden-Württemberg in Abstimmung mit den kommunalen Landesverbänden sowie mit allen Trägerverbänden Baden-Württembergs

in Auftrag gegebenen Forschungsprojekt wurden insgesamt 25 multiprofessionell besetzte Teams von Januar 2014 bis Juni 2015 durch das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung an der Evangelischen Hochschule Freiburg begleitet. In den vergleichenden Analysen ging es primär um die Frage, ob und in welcher Form es gelingt, die unterschiedlichen Qualifikationen und Kompetenzen zusammenzuführen und im Sinne einer besten Fachpraxis zu nutzen (vgl. ebd.). Als zentrales Ergebnis der vergleichenden Analysen kristallisierte sich die Notwendigkeit einer fundierten berufsintegrierten Weiterbildung der neuen Fachkräfte heraus, um die notwendigen theoretischen Wissensbestände und Handlungskompetenzen erwerben zu können (vgl. a.a.O., S. 22).

Quereinsteiger/innen als Fachkräfte mit »besonderer Qualifikation«

Dem Ausbau multiprofessioneller Teams in Bayern liegt ein Grundverständnis zu Grunde, dass nicht jedes Teammitglied für jeden Bildungsbereich in gleichem Maße kompetent sein muss, sondern ein Teammitglied für einen ausgewählten Bildungsbereich in besonderem Maße kompetent sein kann (vgl. StMAS, 2019). Vor diesem Hintergrund wird die Möglichkeit geöffnet, Mitarbeiter/innen für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu qualifizieren, deren Ausbildung für einen ausgewählten Bildungsbereich im Tätigkeitsfeld der staatlich anerkannten Erzieherin bzw. des staatlich anerkannten Erziehers steht.

Zentral dabei ist die Fokussierung auf horizontale Multiprofessionalität, d.h. im Unterschied zur vertikalen Multiprofessionalität werden hier Personen mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen auf gleichem Qualifikationsniveau zur Teilnahme an einer neukonzeptualisierten Weiterbildung zugelassen.

» *Schwerpunktmäßiges Ziel des Auswahlverfahrens ist die Erfassung der pädagogischen Grundhaltung [...]»*

Auf dieser Basis hat das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) ein Rahmenkonzept für die innovative, berufsintegrierte Weiterbildung »Fachkraft mit besonderer Qualifikation in Kindertageseinrichtungen« konzipiert und ein Pilotprojekt für diese Gruppe der Quereinsteiger im Freistaat Bayern initiiert. Der Verband katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern e.V. führt die neue Weiterbildung, gefördert durch das StMAS, als einer der drei bayernweiten Anbieter seit Januar 2018 durch.

Zu den Voraussetzungen für die Teilnahme zählen ein mittlerer Bildungsabschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung mindestens auf Fachschul- bzw. Fachakademieniveau (Meisterniveau) und ein mindestens 6-wöchiges Praktikum oder Felderfahrung im Bereich der Kindertagesbetreuung. Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden ausschließlich aus den Berufsgruppen akquiriert,

→ REGIONAL // MULTIPROFESSIONELLE TEAMS

die aufgrund ihrer Vorbildung einem Bildungsbereich des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans zugeordnet werden können. Bewerber/innen mit ausländischer Herkunft mussten über Sprachkenntnisse zumindest auf dem Niveau B2 verfügen. Zudem war eine Arbeitsstelle in einer geeigneten Kindertageseinrichtung mit mindestens 50% der wöchentlichen Regelarbeitszeit zum Beginn der Weiterbildung nachzuweisen, um den Praxistransfer während des Lehrgangs kontinuierlich zu sichern. Als im Sinne des Konzepts geeignete Einrichtungen werden solche zugelassen, die in ihrer Konzeption ein spezifisches Aufgabenprofil ausgewiesen haben, das dem Schwerpunkt des/der Teilnehmenden entspricht (z.B. Schwerpunkt Gesundheit, Musik, Sprache usw.). 21 Teilnehmer/innen von insgesamt 67 Bewerber/innen, darunter vier Männer und siebzehn Frauen, wurden über ein eigens für die Zielgruppe ausgearbeitetes dreiteiliges strukturiertes und teilstandardisiertes Auswahlverfahren für die Teilnahme an der Weiterbildung

ausgewählt. Dieses setzt sich zusammen aus einem Einzelinterview, einem Rollenspiel und einer Gruppendiskussion. Dabei wurden die aktuellen Standards der beruflichen Eignungsdiagnostik eingebunden. Schwerpunktmäßiges Ziel des Auswahlverfahrens ist die Erfassung der pädagogischen Grundhaltung und die Bewertung von Schlüsselkompetenzen.

Unter den in der Weiterbildung vertretenen Berufen sind u.a. Dipl.-Kirchenmusiker/innen, Holztechniker/innen, Dipl.-Ingenieure/innen, Chemisch-technische Assistenten/innen, Ergotherapeuten/innen und Fachlehrer/innen.

Eine Teilnehmerin der Weiterbildung mit dem Schwerpunkt »Mathematik« berichtet aus ihren Erfahrungen: »Unsere Lerngemeinschaft setzt sich zusammen u.a. aus einem Schreinermeister, einer Ernährungswissenschaftlerin und jemandem mit einem absolvierten Musikstudium. Auch Matheexperten sind dabei. Aufgrund dieser Vielfalt haben wir uns während der Weiterbildung wunderbar ergänzt und voneinander profitiert. Wir

sind ja alle schon »alte Hasen« auf dem Gebiet unserer vorherigen Ausbildung und unseres Berufs, konnten durch die Weiterbildung jedoch neue Sichtweisen und Vorgehensweisen kennenlernen.«

» *Allgemeine Felderfahrungen reichen für die Entscheidung, in das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen zu wechseln, nicht aus.*«

Im Dialog zwischen Theorie und Praxis

Der erste Durchgang der insgesamt 15-monatigen Weiterbildung startete am 29. Januar 2018 mit einer feierlichen Auftaktveranstaltung. Im Rahmen der 9-monatigen Theoriephase wurden insgesamt 7 Module zu den Schwerpunktthemen des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans zur ganzheitlichen Gestaltung von Bildungssituationen bearbeitet. Vertieft und reflektiert wurde das erworbene Theoriewissen im Rahmen von Reflexions- und Projekttagen

84

15. Ausschreibung 2020

Mestemacher Preis Spitzenvater des Jahres

Einsendeschluss ist der 31.12.2019



Spitzenvater des Jahres

Mestemacher
www.mestemacher.de

Förderer Gleichstellung
Frau + Mann
www.mestemacher.de/gleichstellungsaktivitaeten

Mestemacher
The Mestyle-Bakery

„Die Preisträger sind Vorbilder für eine moderne Gesellschaft, in der Frauen und Männer gleichberechtigt sind.“

Prof. Dr. Ulrike Detmers
Initiatorin „Mestemacher Preis Spitzenvater des Jahres“

Schirmherrschaft Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Die Großbäckerei Mestemacher schreibt für 2020 zum 15. Mal den **Mestemacher Preis Spitzenvater des Jahres** aus.
Das Preisgeld beträgt zweimal 5.000 Euro. Das Sonderpreisgeld beträgt 2.500 Euro.
Die Teilnahmebedingungen können von der Website geladen werden

www.mestemacher.de/gleichstellungsaktivitaeten/mestemacher-preis-spitzenvater-des-jahres/
oder angefordert werden bei

Mestemacher GmbH · Prof. Dr. Ulrike Detmers · Postfach 2451 · 33254 · Gütersloh
Telefon 05241 87 09-68 · ulrike.detmers@mestemacher.de

REGIONAL // MULTIPROFESSIONELLE TEAMS ←



Abb. 1: Multiprofessionelles Arbeiten erfordert eine positive Grundeinstellung und offene Haltung sowohl von der Leitung als auch von den teilnehmenden Angestellten.

und in weiterbildungsbegleitenden kontinuierlichen Supervisionen. Um ihre bereits bestehende Berufsqualifikation im Sinne eines professionellen Miteinanders in die pädagogische Arbeit mit Kindern im Alltag einer Kindertageseinrichtung einbringen zu können, erwarben die Teilnehmenden entsprechende Kompetenzen. Für die Praxisanleiter/innen und Einrichtungsleiter/innen wurde ein begleitendes Coaching angeboten.

» Als notwendig wird ein Vorpraktikum in einer Kindertageseinrichtung erachtet.«

Die Theoriephase endete im November 2018 mit den schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfungen. Eine Teilnehmerin der Weiterbildung mit dem Schwerpunkt »Gesundheit« fasst zusammen: »Diese Weiterbildung hat mir einen sehr guten Einblick gegeben, wie man Bildungs- und Lernprozesse in der Kita gestalten kann. Ich weiß nun, auf welche Theorien sich die pädagogische Arbeit stützt, wie der Bayerische Erziehungs- und Bildungsplan hilfreich zu nutzen ist und habe zahlreiche Methoden an die Hand bekommen, um Kinder individuell, ressourcenorientiert und wertschätzend begleiten zu können. Da ich aus dem therapeutischen Arbeitsfeld komme, waren mir die unterschiedlichen gruppenpädagogischen Methoden

wenig geläufig«. Eine weitere Teilnehmerin mit dem Schwerpunkt »Gesundheit« fügt hinzu: »Die Weiterbildung hat mir bisher viel Freude bereitet. Wir hatten Dozenten/innen, die es auf beeindruckende Weise geschafft haben, unsere Neugierde zu wecken und aufrechtzuerhalten – die Inhalte wurden praxisnah vermittelt und die einzelnen Module waren für mich sehr spannend und lehrreich«.

An die Theoriephase schließt eine 6-monatige Praxisphase an, die im Rahmen von Reflexionstagen begleitet wird und mit einer praktischen Prüfung abschließt. Mit Erhalt des Zertifikats ist eine Genehmigung als Fachkraft mit besonderer Qualifikation in einer bayerischen Kindertageseinrichtung mit dem jeweiligen Schwerpunkt möglich. Nach einer 5-jährigen Erfahrungszeit kann, mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde, die Genehmigung als pädagogische Fachkraft auf alle bayerischen Kindertageseinrichtungen, d.h. unabhängig vom Schwerpunkt, ausgeweitet werden.

Erste Erfahrungswerte auf dem Prüfstand

Als Pilotprojekt ist die Weiterbildung in eine externe Evaluation durch das Staatinstitut für Frühpädagogik (IFP) eingebunden. Aus der Sicht des Verbandes katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern e.V. wurden folgende Erfahrungswerte deutlich:

- Zentral für die Teilnahme an der Weiterbildung ist das vorgeschaltete Auswahlverfahren.
- Allgemeine Felderfahrungen reichen für die Entscheidung, in das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen zu wechseln, nicht aus. Als notwendig wird ein Vorpraktikum in einer Kindertageseinrichtung erachtet. Nur so kann der Bewerber/die Bewerberin ein realistisches Bild von den Anforderungen im angestrebten Berufsfeld erwerben.
- Die inhaltlich anspruchsvoll konzeptualisierte Weiterbildung muss in einem komprimierten zeitlichen Rahmen absolviert werden. Das Sprachniveau B2 wird deshalb als nicht ausreichend angesehen.
- Die Fähigkeit zu multiprofessioneller Zusammenarbeit wird sowohl vom pädagogischen Personal der Einrichtung als auch von den Teilnehmenden erwartet. Eine positive Grundeinstellung und offene Haltung zum Ausbau von Multiprofessionalität als Teamstruktur ist vor allem seitens der Leitung und des Teams am Lernort Praxis unabdingbar. Deshalb sollte eine prozessbegleitende Unterstützung von Leitung und Team, beispielsweise durch passgenaue Einarbeitungskonzepte, weiter optimiert werden kann.

Fazit

Multiprofessionelle Teams sind aus Sicht des Verbandes ein unbedingt weiter zu verfolgendes Zukunftsmodell. Nachhaltig kann dies nur implementiert werden, wenn es staatlicherseits weiterhin unterstützt und gefördert wird. ■

Literatur

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales: *Ausbau multiprofessioneller Teams*. URL: <https://www.stmas.bayern.de/fachkraefte/indertageseinrichtungen/fortbildung.php#sec6>, Zuletzt abgerufen am 28.01.2019.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2016): *Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen*. Berlin.

Hellfritsch, M., *Welt des Kindes* Heft 5, September/Oktober 2018.

Weltzien D./Fröhlich-Gildhoff K./Strohmer J./Reutter A./Tinius C. (2016): *Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen*. Beltz Verlag: Weinheim Basel.