Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales

Staatsinstitut für
Frühpädagogik und
Medienkompetenz

Das Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung für Kindertageseinrichtungen in Bayern

Zukunft.Kita: 17.11.2025, Erlangen-Höchstadt

Dr. Dagmar Berwanger, ifp

Das Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung in Bayern

Gesamtkonzept: Aufstiegschancen für Quereinsteigende

Das Gesamtkonzept: Dein Weg zum Erfolg in der Kita

Zugangsvoraussetzung für jeden Block beachten!

Sprachniveau B1

Block A – Dein Einstieg als Assistenzkraft

Modul 1: Einstiegsmodul	160 UE**
Modul 2: Assistenzkraft	40 UE

↓

u. a. Mindestalter 21 Jahre, Mittelschulabschluss, Sprachniveau B2 und der Nachweis von Praxisstunden

Block B – Dein Aufstieg zur Ergänzungskraft

Modul 3: Ergänzungskraft in der Mini-Kita	120 UE
Modul 4: Ergänzungskraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen*	80 UE

↓

u. a. Mindestalter 25 Jahre, Mittelschulabschluss, Sprachniveau B2, Berufserfahrung als Ergänzungskraft (2 Jahre)

Block C – Dein Aufstieg zur Fachkraft

Modul 5: Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen*	300 UE

Allgemeinverfügung zum Vollzug der Kinderbildungsverordnung

- ✓ Kräfte mit Zertifikat von Modul 4 können gem. Allgemeinverfügung als Ergänzungskräfte in allen bayerischen Kitas eingesetzt werden
- ✓ Kräfte mit Zertifikat von Modul 5 können gem. Allgemeinverfügung als Fachkräfte in allen bayerischen Kitas eingesetzt werden

Copyright: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz

Ein typischer Qualifizierungsweg

Kitajahr 2024/2025	Kitajahr 2025/2026	Kitajahr 2026/2027	Kitajahr 2027/2028	Kitajahr 2028/2029

Qualifizierung – modellhaft – alle Module schließen ohne Unterbrechungen an

M 1	M 2	M 3	M 4	M 5

Praxistätigkeit als

andere	Assistenzkraft	Ergänzungskraft mit Einzelfallzustimmung	Reguläre EK	FK mit Zustimm.	Reg. FK
	Bei 20 Stunden TZ dauert es ca. 9 Monate bis 800 Stunden Praxiserfahrung gesammelt werden	Erfahrung als EK wird zur Zulassung zu M 5 angerechnet, falls die Tätigkeit mind. 50 % TZ Anteil entspricht	Erfahrung als EK wird zur Zulassung zu M 5 angerechnet, falls die Tätigkeit mind. 50 % TZ Anteil entspricht		

Copyright: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz

Aktuelle Entwicklungen und Datenlage

Aktuelle Zahlen im Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung

(Stand: 15.10.2025)

	Modul 1	Modul 2	Gesamt Block A	Modul 3	Modul 4	Gesamt Block B	Modul 5 (Block C)	Gesamt
Laufende Kurse	25	28	53	46	46	92	69	214
Zukünftige Kurse	35	74	109	57	106	163	56	328
Abgeschlossene Kurse	96	194	290	144	101	245	37	572
Gesamt (gestartet, abgeschlossen, zukünftig)	156	296	452	247	253	500	162	**1.114**
Teilnahmen laufend und abgeschlossen (inkl. Teilnahmen an mehreren Modulen)	1.742	3.357	5.099	2.890	2.031	4.921	1.535	**11.555**
Registrierte Zertifikate (inkl. Teilnehmende mit mehreren Zertifikaten)	1.361	2.713	4.074	1.980	1.312	3.292	658	**8.024**
Registrierte Einzelpersonen								**7.145**

Datenlage

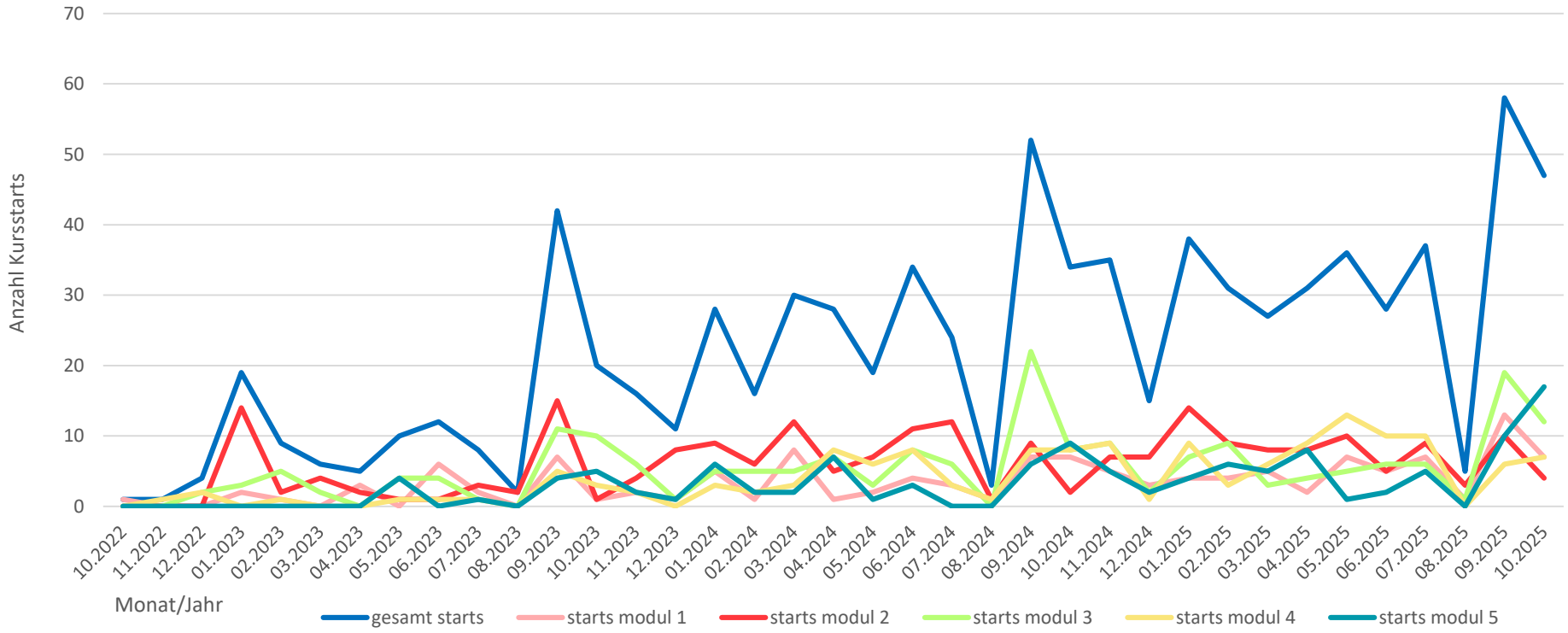
Aktuelle Zahlen im Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung

(Stand: 15.10.2025)

- Seit dem Start im Dezember 2022 konnten **11.555 Teilnahmen** in allen laufenden und abgeschlossenen Modulen registriert werden, bei denen bereits **8.024 Zertifikate** in den abgeschlossenen Modulen verliehen wurden.
- Das entspricht **7.145 registrierten Einzelpersonen**, von denen immer mehr die Chance ergreifen, mehrere Module zu besuchen und sich darüber höher zu qualifizieren.
- Hinzu kommen bis zu **4.920 neue Teilnehmende** über die zukünftigen Kurse (bei 15 TN pro Kurs).
- Die Summe aus den bisherigen Teilnahmen und den zu erwartenden Teilnahmen in künftigen Kursen ergibt: **16.475 Teilnahmen.**
- Am **11. Januar 2025** startete der **500. Kurs** und am **9. April 2025** der **600. Kurs** (Summe der laufenden und abgeschlossenen Kurse = **786**).

Datenlage

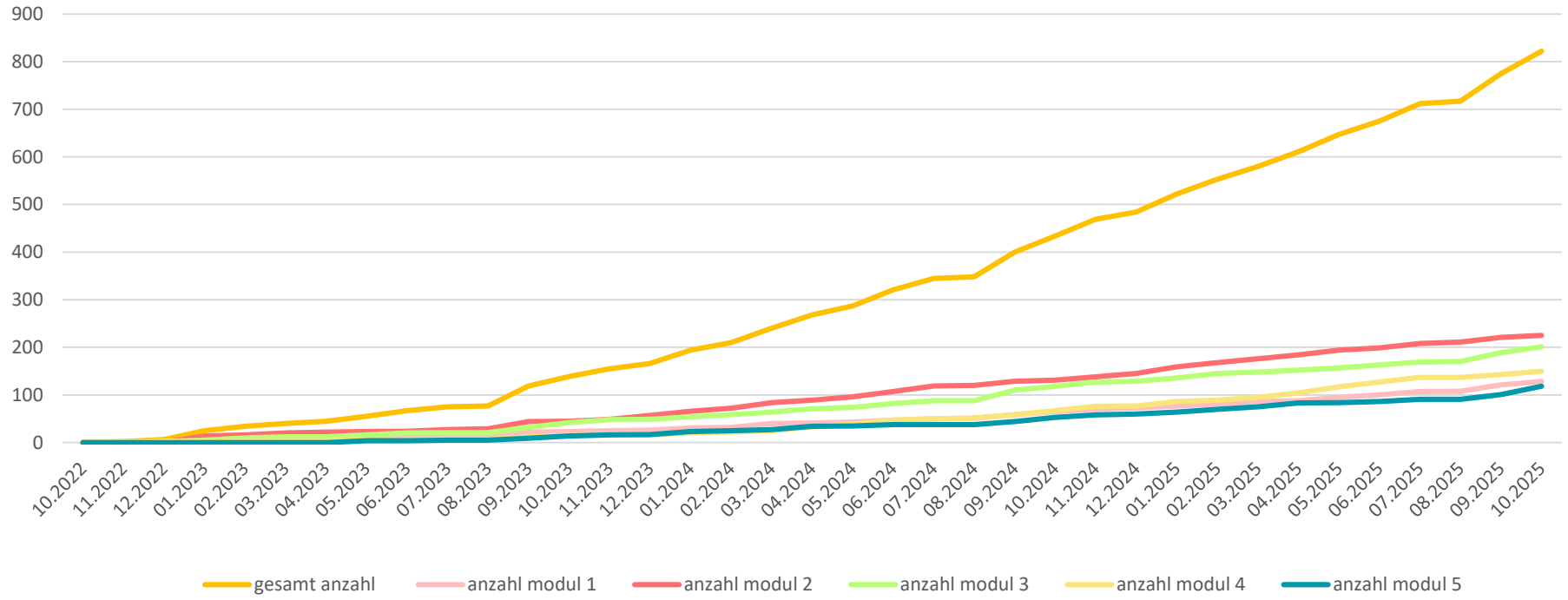
Kursstart im Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung je Monat/Jahr



Die Grafik zeigt, wie viele Kurse je Monat/Jahr starten.
Besonders viele Kurse starten im September sowie im Februar jeden Jahres – hier sind die Peaks am höchsten.

Datenlage

Anzahl der Kursangebote im Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung im Verlauf (10/2022 bis 10/2025)



Die Grafik zeigt, wie viele Kurse seit 10/2022 im Gesamtkonzept gestartet sind.

10/2023: 139 gestartete Kurse 10/2024: 434 gestartete Kurs → **Zuwachs um 212 %**

10/2025: 822 gestartete (bzw. im Oktober startende) Kurse → **Zuwachs um 89 %**

Publikationen, Infos und Beratung

Homepage:
www.kita-fachkräfte.bayern
Infos zum Konzept, alle Kurse, Links

Telefonhotline des IFP:
09621 96552-1992

Publikationen

Berwanger, D. & Spindler, A. (2025). Gesamtkonzept. Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (Hrsg.).

Spindler, A., Berwanger, D. & Remberger, M. (2025) Praxisanleitung am Lernort Kita. Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz. (Hrsg.).

Copyright: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medi

Assistenzkräfte – Block A

Die **Assistenzkraft** unterstützt das pädagogische Team der Kita im pädagogischen Alltag.

Sie lernt nach und nach den Kita-Alltag mit all seinen Situationen, Herausforderungen und Akteuren kennen. Sie entwickelt dadurch eine professionelle Haltung im Kitaalltag.

Block A (Modul 1: 160 UE, Modul 2: 40 UE)

Bereitet sehr praxisbezogen auf die Tätigkeit in einer Kita vor, stärkt die grundlegenden Kompetenzen zum Umgang mit Kindern, für die Arbeit im Team und gibt Orientierung im Bildungsort Kita, z.B.

- ✓ *Wie gestalte ich die Aufsichtspflicht als Assistenzkraft?*
- ✓ *Wie orientiere ich mich im Team und im Kita-Alltag?*
- ✓ *Wie kann ich feinfühlig auf die Bedürfnisse der Kinder eingehen?*
- ✓ *Wie kann ich meine eigenen Kompetenzen und meine Haltung weiterentwickeln?*
- ✓ *Wie erkenne ich die Bedürfnisse der Kinder und wie kann ich darauf sinnvoll reagieren?*
- ✓ *Wie gestalte ich Tür- und Angelgespräche mit Eltern im Sinne einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft?*

Copyright: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz

Ergänzungskräfte – Block B

Die pädagogische Ergänzungskraft ist mitverantwortlich für die Umsetzung der Bildungs- und Erziehungsziele des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans (Bildungsauftrag nach BayKiBiG und AVBayKiBiG).

Außerdem trägt sie unter Anleitung einer pädagogischen Fachkraft Mitverantwortung für die Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder.

Block B (Modul 3 120 UE, Modul 4 80 UE)

→ Stärkt Kompetenzen auf dem Weg zur professionellen Rolle als Ergänzungskraft, zum Beispiel:

- ✓ *Wie verantworte ich Kita-Gruppen unter Anleitung der Fachkraft?*
- ✓ *Wie beteilige ich Kinder am pädagogischen Geschehen und setze Inhalte des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans um?*
- ✓ *Wie arbeite ich mit Eltern zusammen? Wie unterstütze ich Eingewöhnungen?*
- ✓ *Wie gehe ich professionell mit schwierigen Situationen im Kita-Alltag (wie Konflikten zwischen Kindern) um?*
- ✓ *Wie kann ich ko-konstruktiv Bildungsprozesse als Ergänzungskraft planen, durchführen und reflektieren*
- ✓ …

Copyright: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz

Pädagogische Fachkräfte – Block C

Die **pädagogische Fachkraft** steuert eigenverantwortlich viele Prozesse in der Kita. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung der **Bildungs- und Erziehungsziele** des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans (Bildungsauftrag nach BayKiBiG und AVBayKiBiG):

Sie trägt die Verantwortung für die **Bildung, Erziehung und Betreuung** der Kinder, Beobachtung und Dokumentation & verantwortet die Bildungspartnerschaft mit Eltern.

Anleitung des Gruppenteams.

Block C – Modul 5 (300 UE, mind. 15 Monate)

→ Stärkung der Professionalität und Verantwortungsübernahme als pädagogische Fachkraft, z.B.

- ✓ *Wie gestalten wir die Bildungs- und Lernprozesse in der Kita im Sinne des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans?*
- ✓ *Wie gestalte ich die konzeptionellen Grundlagen für das pädagogische Handeln im Team?*
- ✓ *Wie nutze ich die pädagogischen und rechtlichen Grundlagen für die Gestaltung des Kita-Alltags, für die Umsetzung der Schlüsselprozesse, für die Leitung von Gruppen?*
- ✓ *Wie unterstützen wir in unserer Kita gezielt die Lern-prozesse der Kinder?*
- ✓ *Wie gestalten wir die Bildungspartnerschaft mit Eltern?*

Copyright: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz

Kompetenzorientierung im Gesamtkonzept – Was heißt das?

- ✓ Verstehen und Können vor fehlerfreiem Reproduzieren
- ✓ Praxisorientierung und Praxistransfer im Fokus
- ✓ kooperatives „ko-konstruktives“ Lernen, positive Lernerfahrungen & konstruktives Fehlermanagement
- ✓ Mentalisieren und Reflektieren als zentrale Kompetenz
- ✓ sinnvolle Verknüpfung von analogem und digitalem Lernen

Gesamtkonzept als Beitrag zu gemeinsamen Standards des Quereinstiegs

Modulspezifische Zugangsvoraussetzungen

Modulspezifische Curricula mit einheitlichen Materialien

- KITA HUB Bayern: Medien & Materialien, Aufgabenstellungen und Quizfragen
- Inhaltlich: aktuelle, wissenschaftlich begründete Inhalte und Schwerpunkte (z.B. ein starker Fokus auf die Interaktionsqualität)
- Methodisch: aktuelle, wissenschaftlich begründete Methoden (z.B. Videofeedback in allen Blöcken), die die praktische Handlungskompetenz nachweisbar stärken
- Modulspezifische Zertifizierungsvoraussetzungen (während des ganzen Kurses fortlaufend zu erheben und zu dokumentieren)

In der Umsetzung: Multiplikatorensystem, enge Begleitung und regelmäßiger Austausch und Vernetzung, Qualitätssicherung

Monitoring (Vollerhebung: dreimal pro Kurs, zusätzlich Leitungsbefragung)

Demographische Daten und Berufsqualifikation der TN (Zwischenstand aus Juli 2024 – Evaluationsbericht derzeit in Publikation)

Alter der Teilnehmenden

Block A 40,36

Block B 41,76

Block C 37,93

Durchschnittlich 40,52 Jahre alt

96 % sind Frauen

83 % haben eigene Kinder

76 % besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit,
12 % eine andere EU-Staatsangehörigkeit,
12 % eine nicht EU-Staatsangehörigkeit

Berufliche Vorerfahrungen

66% der Teilnehmenden bringen eine abgeschlossene Berufsausbildung mit,
16 % haben keine abgeschlossene Berufsausbildung,
16 % einen Abschluss auf FH- oder Universitätsniveau,
2 % einen Meisterabschluss.

Aktuelle Entwicklungen – unsere Stärken und Risiken

Unsere Stärken

- Multiplikatorenpool als lernende Gemeinschaft mit echtem Zusammenhalt
- Große Nachfrage, viele gute Berichte aus der Praxis, viele motivierte und geeignete Quereinsteigerinnen
- Öffentlichkeitsarbeit auf breiter Basis
- Breite Unterstützung (Träger, LRÄ, Bundesagentur, Regierungen)
- Beratungsangebote (auch Telefonhotline des IFP)
- Inhaltliche Weiterentwicklungen

Unsere Risiken

- Qualitätsthemen (Zulassung, inhaltliche Qualität in Qualifizierungen, unzufriedene TN oder Einrichtungen)
- Auseinanderdriften von Teams und Spannungen in multiprofessionellen Teams
- Abnahme von geeigneten und motivierten Quereinsteigerinnen
- Gegenwind von Seiten der FAKS, Erzieherverbänden
- Finanzielle Situation der Träger
- Refinanzierung der Assistenzkräfte, vorzeitiger Maßnahmebeginn, Tagespflege Zulassung
- Vorlagen AZAV Zertifizierung

Derzeitige Projektschwerpunkte

Konzeptionelle Arbeit

- Überarbeitung Inhalte, Materialien, Vorgehen

Qualifizierung Multis

- Blocksprechstunden, Zertifikatserweiterungen, Rezertifizierung, Netzwerktage, individuelle Beratung und Interventionen bei Problemen

ÖA und Beratung

- Hotline & Weiterbildungsemail,
- Beiträge auf Veranstaltungen der Träger, LRÄ, BA etc.

Management der Kurse

- Kontrolle der Ausschreibungen, Verwaltung Kita Hub
- und aller Kursräume,
- Intervention bei Problemen

Qualitätssicherung und – weiterentwicklung im Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung

Systematische Qualitätssicherung ermöglicht…

Weg vom reinen Reagieren bei Problemen -> hin zur gezielten, systematischen und breit aufgestellten Qualitätssicherung

- ✓ Bessere Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit in allen Kursen
- ✓ Festlegung verbindlicher Qualitätskriterien zur Umsetzung des Gesamtkonzepts
- ✓ Operationalisierung und Überprüfung der Qualitätskriterien mittels unterschiedlicher Instrumente
- ✓ engmaschige Begleitung der Multis, um blinde Flecken aufzuspüren und proaktiv Qualität zu entwickeln
- ✓ fortlaufende Fortschreibung der Modulkonzepte, Inhalte, Materialien und Kursräume

Ebenen der Qualitätssicherung

Transfer in die Praxis

Inhaltlich-konzeptionell

- Weiterentwicklung der inhaltlich-konzeptionellen Grundlagen
- Einheitliche Qualitätsstandards

Multisystem

- Umsetzung der inhaltlichen Vorgaben und Qualitätsstandards
- Qualifizierung, Begleitung, Rezertifizierung

Teilnehmende

- Hohe Qualität in den Einrichtungen
- Monitoring

Konkrete Maßnahmen auf konzeptioneller Ebene – im Sinne von Qualitätsstandards für alle Kurse

Überarbeitung Modul-konzepte

- noch mehr Klarheit für Teilnehmende & bessere inhaltliche Vergleichbarkeit

Weiter-entwicklung Foliensätze

- Bessere Abstimmung zwischen den Modulen & bessere Grundlagen für TN und Multis

Weiter-entwicklung Online-Kursräume

- Effektivere Selbstlerneinheiten
- Bessere Passung zum Konzept

Weiter-entwicklung Zertifizierung

- Bessere und zielgerichtete Kursleitung, mehr Transparenz für TN und Multis

Konkrete Maßnahmen auf der Praxisebene: Qualitätssicherung im Multiplikatorensystem

Fortlaufende Qualitätszirkel für alle Multis

- Alle Multis nehmen an fortlaufenden Qualitätszirkeln teil (über einem Kursraum im Kita Hub, individuell und vernetzt in selbstgewählten Netzwerken)
- Präsenzphasen: jährliche Netzwerktage
- Bearbeitung der Themen von jedem Qualitätszirkel im Kursraum

Individuelle Begleitung aller Multis

- individuelle Begleitung aller Multis durch das IFP (feste Ansprechpartnerinnen)
- Ziel: individuelle Weiterentwicklung der Umsetzung in Kursen, Klärung von Unklarheiten/ Unsicherheiten
- Hospitationen, Einzelberatung, Einblicke in die Kursräume

Rezertifizierung aller Multis

Nach spätestens 2 Jahren erfolgt die Rezertifizierung

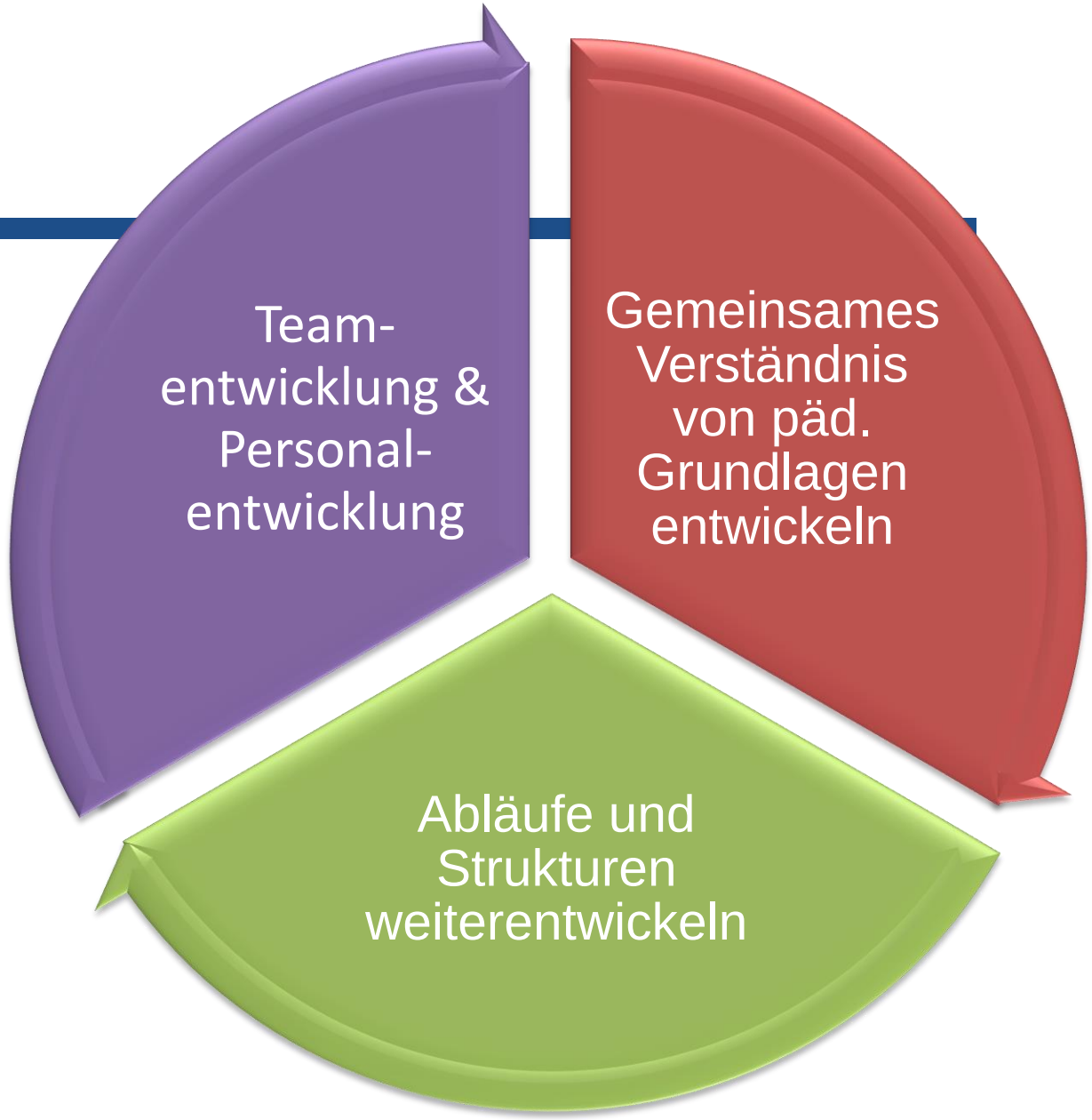
<u>Voraussetzungen:</u>

1. praktische Erfahrungen im Gesamtkonzept
2. aktive Teilnahme an den Qualitätszirkeln
3. aktive und ko-konstruktive Beteiligung an der individuellen Begleitung (inkl. Beratung, Hospitation etc., je nach Bedarf)

Multiprofessionelle Teams in Kitas entwickeln: Schlüsselrolle Leitung!

Ein multiprofessionelles Team entwickeln

- Klare Positionierung von Träger und Leitung
- Gemeinsame Grundlagen von päd. Qualität entwickeln
- Abläufe und Strukturen kommunizieren
- Team- und Personalentwicklung:
  Wie kommunizieren wir und wie schaffen wir es, uns zu unterschiedlichen inhaltlichen Vorstellung von Bildung und Erziehung abzustimmen? Wie gehen wir mit „Fehlern“ um? Wie können wir uns gegenseitig Rückmeldung geben und wie schaffen wir es, zu einer „Lernenden Gemeinschaft“ zu werden?
  Was verändert sich dadurch an der Rolle der Leitung?



Rolle der Leitung bei der Entwicklung des multiprofessionellen Teams

- Verantwortung wahrnehmen und übernehmen
- Den Rahmen setzen und Orientierung geben
- Teams sinnvoll zusammensetzen und definieren (Vermeidung von „Pseudoteams“, Abgrenzung zu Arbeitsgruppen)
- Teamprozesse anstoßen und begleiten
- Dabei selbst Mitglied des Teams sein
- Neue Mitarbeiterinnen ins Team integrieren
- Phasen der Gruppenprozesse erkennen und moderieren
- Rituale des Teams würdigen und kritisch reflektieren
- Gelingensfaktoren und Stolpersteine eines Teams kennen und angemessen darauf reagieren
- Externe Unterstützung ggf in Anspruch nehmen
- Präsent sein! In jeder Hinsicht

Assistenzkräfte: Perspektive der Einrichtungen & Träger

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

In der Praxisanleitung liegt der Fokus auf der positiven Begleitung des Einstiegs und der Förderung der grundlegenden Kompetenzen als Assistenzkraft.

Als besonderes Augenmerk gilt es die Motivation für den Beruf und die Selbstreflexionskompetenz gezielt zu stärken.

Herausforderungen für die Einrichtungen und Träger

Befristungen sorgen oft für viel Unsicherheit und auch Wechsel. Mehr Klarheit über Rolle und Aufgaben herstellen. Unsicherheiten mit Förderrecht?

- Ansprache von geeigneten Personen, Information und Unterstützung bei der Qualifizierung (Leitung, ggf. Träger)
- Einarbeitung & klare Kommunikation über Planungen für die Zukunft (Leitung, Gruppenleitung)
- Hineinholen ins Team (z.B. Teambesprechungen)
- Unsicherheit vorzeitiger Maßnahmenbeginn
- Unsicherheit im Umgang mit Tagespflegequalifizierung
- Zukunft der Assistenzkräfte?

Ergänzungskräfte: Perspektive der Einrichtung und Träger

Einrichtungen und Träger profitieren von den höheren Kompetenzen & Verantwortungs-übernahme der Ergänzungskräfte und können somit kurzfristige Personalausfälle besser abfedern.

Durch eine gute Anleitung und gute Teamentwicklung kann die Bindung an die Einrichtung und im Team deutlich gesteigert werden. (Achtung – Nebenwirkungen!)

Langfristige Perspektive für Personen im Kita-Bereich & ggf. auch in der entsprechenden Einrichtung.

Herausforderungen für die Einrichtung und Träger

Personalplanung und -entwicklung, ab wann wird die Person in den Schlüssel aufgenommen

- Prozess der zunehmenden Verantwortungsübernahme gut begleiten & die TN enger ins pädagogische Team mit einbinden
- fachliche und persönliche Weiterentwicklung eng in der Praxisanleitung begleiten, möglichst viel Feedback und praktische Tipps geben, Reflexion
- Kraft im Gruppenteam gut unterstützen
- Keine Mindestangaben der Beschäftigung
- Einzelfallgenehmigungen
- Einschränkung Ganztag Grundschule klären

Pädagogische Fachkraft: Perspektive der Einrichtungen und Träger

Einrichtungen und Träger profitieren von den höheren Kompetenzen & Verantwortungs-übernahme der angehenden Fachkräfte, indem sie sich im Team einbringen und die pädagogische Arbeit zunehmend aktiver mitgestalten.

Die engmaschige Praxisanleitung sowie die enge Abstimmung mit der Leitung stärkt die Bindung und das Commitment an die Einrichtung.

Um diesen anspruchsvollen Rollenwechsel erfolgreich zu bewältigen, benötigen die Kräfte eine kontinuierliche Begleitung, die ihre fachlichen Kompetenzen, den Praxistransfer und vor allem das reflektierte Hineinwachsen in die neue Rolle stärkt.

Herausforderungen für die Einrichtung und Träger:

Bestehendes Teammitglied (mit ursprünglich klarer Rolle) verändert sich.

- Enge Begleitung durch Personalplanung und Entwicklung (Leitung, ggf. Träger)
- Praxisanleitung hinsichtlich fachlicher Grundlagen aber auch des Hineinwachsen in die neue Rolle (Praxisanleitung)
- Ggf. auch Teamentwicklung wichtig (Veränderungen im Team)
- Einzelfallgenehmigung Fachkraft ab Zwischenprüfung
- Multiprofessionelle Teams

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fotos: Daniel Assmann,
In der Kita St. Konrad in Burghausen