



# *Modellprojekt Tagespflege 2000*

Anna Spindler, Ref. V4

& Samantha Lenz, IFP

Fachtag Kindertagespflege 18.10.2023



## *Anlass & Hintergründe*





# Förderrichtlinie

Die Förderung der Festanstellung von Assistenzkräften und Kindertagespflegepersonen erfolgt auf Richtlinienbasis (Förderrichtlinie vom 2.1.2020, die zuletzt Anfang Mai 2023 geändert wurde), abrufbar unter [www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVV\\_2231\\_A\\_10881/true](http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVV_2231_A_10881/true)).

Maßgebend sind die beiden folgenden Zielsetzungen:

- a) langfristige Bindung von Kindertagespflegepersonen im Feld der Kinderbetreuung durch den Einsatz in einer Kindertageseinrichtung als Assistenzkraft
- b) Gewinnung neuer Kindertagespflegepersonen & Bindung von bestehenden Kräften durch die Möglichkeit einer Festanstellung beim Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe in der regulären Kindertagespflege oder Ersatzbetreuung



# *Zielgruppe*

- a) Kindertagespflegepersonen, die aufgrund privater Umstände keine häusliche TP mehr ausüben wollen oder können
- b) Quereinsteigende, die Interesse an einem Einstieg in die Kita haben, aber keine schulische Ausbildung mehr abschließen wollen oder können



# *Inanspruchnahme & Fördersummen*

## Hoher Aufwuchs der Förderung von Assistenzkräften seit 2020

- Ende 2022 wurden rd. 710 Assistenzkräfte (2021: 233 Assistenzkräfte) gefördert, Fördervolumen 2022 ca. 10 Mio. Euro.
- Für 2023 (Stand 2.10.2023) wurden bereits Fördermittel ausschließlich für Assistenzkräfte im Umfang von rd. 21,3 Mio. Euro beantragt.

## Geringere Inanspruchnahme in Festanstellung bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe

- rd. 30 Kindertagespflegepersonen; Fördervolumen im Jahr 2022 bei rd. 460 Tsd. Euro
- Beschränkung der Förderung der Festanstellung von Kindertagespflegepersonen ab 2023 auf den Bestand (Förderansatz 2023 rd. 570 Tsd. Euro).



# *Anforderung - Aufgabe und Rolle der Assistenzkraft*

## **Unterstützung des pädagogischen Teams:**

- ✓ Im Tagesablauf (z.B. Ankommen der Kinder, Übergänge, Essen, Schlafen)
- ✓ In der pädagogischen Arbeit mit den Kindern (z.B. im Freispiel, Garten, bei Ausflügen, bei Projekten, Vorlesen)
- ✓ In der Organisation des Kita-Alltags (z.B. Vorbereitung der Mahlzeiten, Gestaltung der Lernumgebung, Tür- und Angelgespräche)



# Qualifizierung, Multiplikatorenmodell & Öffentlichkeitsarbeit





## *Auftrag des IFP*

- Entwicklung von Qualifizierungsmodul 40 Stunden
- Qualifizierung von Multiplikatoren zur Umsetzung
- Öffentlichkeitsarbeit (Homepage)
- Begleitung der Multiplikatoren
- Wissenschaftliche Begleitung des Projekts



# Qualifizierung 40 Stunden



## **TAG 1 KICK OFF „ROLLE, AUFGABE UND RECHTLICHES“**

- Klarheit über Aufgaben und Rollen bekommen, den rechtlichen Rahmen kennenlernen & die pädagogische Haltung reflektieren
- Als Lerngemeinschaft zusammenwachsen & Motivation und Stärkung der eigenen Person

## **TAG 2 "DIE KINDLICHE ENTWICKLUNG VERSTEHEN"**

- Kindliche Bedürfnisse erkennen, verstehen und darauf reagieren
- Entwicklungspsychologische Hintergründe zur Entwicklung im Alter von 0-10 Jahren

## **TAG 3 "KINDER FEINFÜHLIG BEGLEITEN"**

- Stärkung der Feinfühligkeit der TP-Personen und Stärkung des Interaktionsverhaltens

## **TAG 4 "BILDUNGSPROZESSE IM ALLTAG BEGLEITEN"**

- Stärkung der Interaktionskompetenz der TP-Personen im Hinblick auf Dialoge mit Kindern und die Begleitung von Kindern im Sinne der alltagsintegrierten Bildung

## **TAG 5 "Zusammenarbeit im Team"**

- Stärkung der Team- und Kooperationskompetenzen der TP-Personen, Umgang mit schwierigen Situationen



# *Multiplikatoren-schulung und Öffentlichkeitsarbeit*

01/2020-07/2020: Multiplikatoren-ausbildung von 20 Personen in ganz Bayern

Frühjahr 2020: Umarbeitung des Konzepts in Blended Learning-Konzept

Sommer 2020: Start der Webseite: [www.qualifizierung-tagespflege-bayern.de](http://www.qualifizierung-tagespflege-bayern.de)

09/2020: Start der ersten Kurse

Herbst 2020: Übernahme des kommunalen Finanzierungsanteils

Ab 2021: Stetige Zunahme der Kurse und Einsatz von TP als Assistenzkräfte in Kitas

# „Modellprojekt Tagespflege 2000“

## Wissenschaftliche Begleitung

Folien von Dr. Monika Wertfein & Verena Dederer  
Ergänzt und vorgetragen durch Dr. Samantha Lenz



# Wissenschaftliche Begleitung durch das IFP

## Befragung durch das IFP:

- Nov 2020: Einzelinterviews mit zwei Assistenzkräften
- **Seit Februar 2021: Freiwillige multiperspektivische Onlinebefragung** (Assistenzkräfte, Multis, Kita-Leitungen)
- zusätzliche Befragung der Assistenzkräfte zu t2 (6 Monate nach Kursabschluss)
- 2023: Abschlussgespräche mit MultiplikatorInnen (geplant)

# Stichprobe (Stand: 26.09.22)

- **T1: unmittelbar nach Kursabschluss (Freiwillige Teilnahme)**
- **Teilnehmende Assistenzkräfte (t1): N=131**
- Geschlecht: weiblich (1 Person männlich)
- Alter: **47 Jahre** (M=47.32, SD=7.95, Range 23 bis 62 J.)
- Bildungsabschlüsse: **45% Mittlere Reife**, 32,8% Hauptschule
- Abgeschlossene Berufsausbildung: 88,5%  
davon **47,4% kaufmännische Berufe** (inkl. Einzelhandel)  
jeweils 12,1% medizinischer Bereich und Hauswirtschaft/Gastgewerbe
- 74,1% haben bereits vor der Weiterbildung mit Kindern gearbeitet
- **Hohe Motivation** der Assistenzkräfte, mit Kindern zu arbeiten



# ZUSATZQUALIFIZIERUNG ASSISTENZKRAFT 40 STUNDEN

# Kursstatistik (Stand: Ende April 2023)

Im Qualifizierungskonzept TP 2000 (bis Ende 2023)

**982** Zertifikate „Assistenzkraft in Kitas“ wurden ausgestellt

**62** abgeschlossene Kurse, **8** laufende Kurse, **4** ausgeschriebene Kurse (enden im Herbst 2023)

Zusätzlich im Gesamtkonzept (Modul 2) seit 11/22 bis dato

**24** Kurse bereits abgeschlossen, **17** laufende Kurse, **22** ausgeschriebene Kurse

d.h. Qualifizierung von weiteren ca. 1000 Assistenzkräften 2023 & 2024 über das Gesamtkonzept; Ausweitung der Kurszahlen absehbar

# Weiterbildung zur Assistenzkraft – Erfahrungen (Stand: 26.09.22)

Der Großteil der Kurse fand im **E-Learning-Format** oder **Blended-Learning-Format** (online oder gemischt) statt.

- 69,5% (N=91): Online-Kurs
  - 19,8% (N=26): Kurs im gemischten Präsenz/ Online-Format
  - 10,7% (N=14): reiner Präsenzkurs.
- 
- Der **Großteil** der TeilnehmerInnen war mit der Weiterbildung **zufrieden** und würde sie **weiterempfehlen**.
  - Insgesamt wurden vor allem das **Lernklima**, der **individuelle Lernzuwachs** und der **Praxistransfer** der Weiterbildungsinhalte als positiv bewertet.



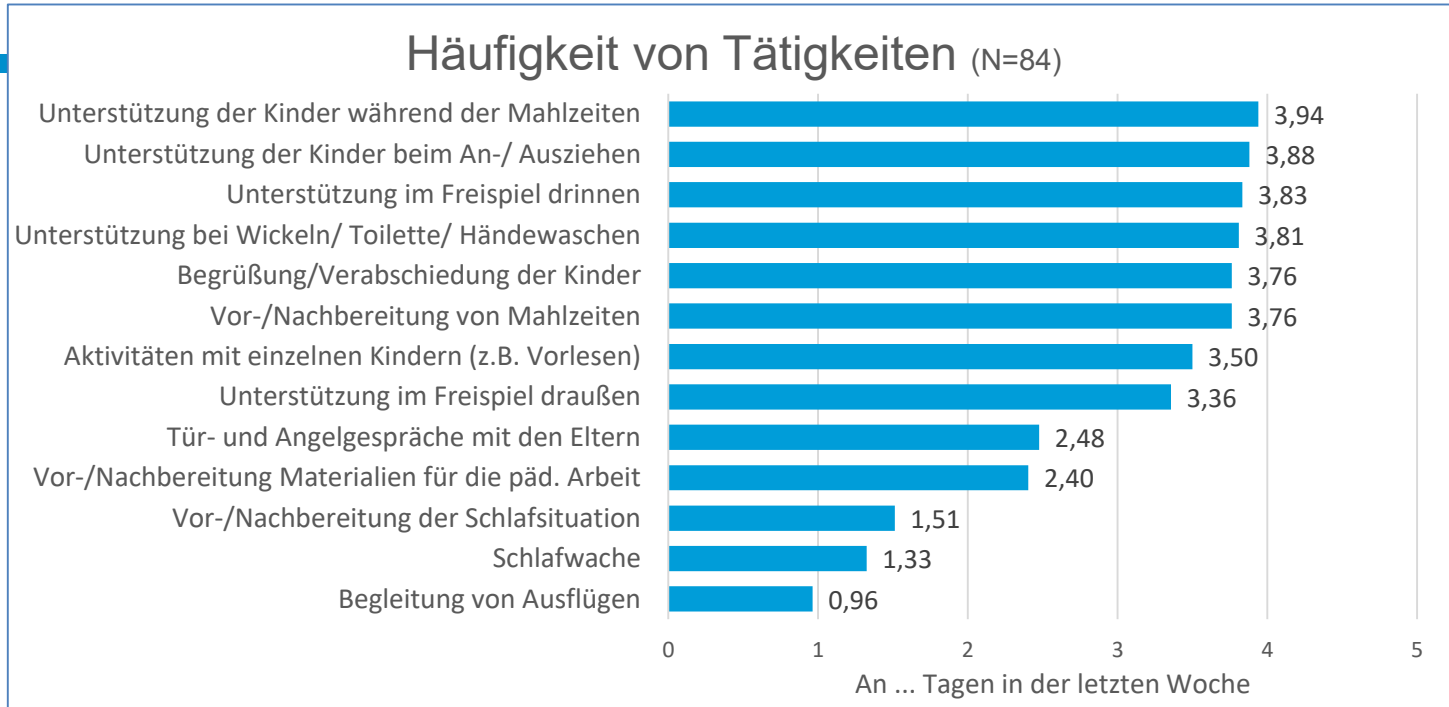


# **EINSATZ UND ERSTE ERFAHRUNGEN DER ASSISTENZKRÄFTE IN DEN KITAS**

# Arbeit als Assistentkraft in Kitas (Stand: 26.09.22)

- 65,2% der Kursabsolventinnen zu t1 geben an, in einer Kita zu arbeiten (=>Einschlusskriterium, N=84)
- Durchschnittliche Arbeitszeit in der Kita: 24 h/ Woche (M=24.11, SD=7.65, Range: 8 bis 40 h/Woche)
- Durchschnittliche Arbeit an vier Wochentagen (M=4.43, SD=.87)

# Einsatzbereiche: Häufigkeit von Tätigkeiten/ Woche (Stand: 26.09.22)



- Einsatz der Assistenzkräfte vor allem in eher personalintensiven Situationen, insbesondere Tagesroutinen, in den Randzeiten, im Freispiel

## Zweite Befragung – t2 (Stand: 24.04.23)

- Zweite Befragung sechs Monate nach Qualifizierungsende
- **Teilnehmende Assistenzkräfte (t2): N=81 (Stichtag 24.4.23)**
- 78,8 % (N=58) arbeiten derzeit aktiv als Assistenzkraft (im Rahmen „Tagespflege 2000“)
- Lediglich 4,9 % (N=4) arbeiten gar nicht mehr mit Kindern
- Seit dem ersten Befragungszeitpunkt haben 9,9% (N=8) die **Einrichtung gewechselt**
- 78,5 % (N=62) können sich gut vorstellen, in Zukunft weiterhin in der jetzigen Einrichtung zu arbeiten
- Bei rund einem Viertel der Assistenzkräfte hat sich die **Tätigkeit in der Kita** seit Beginn **stark verändert** (25,9 %, N=15), z.B.:
  - *„Pädagogisches Aufgabengebiet, bzw. Bereiche, für die ich zuständig bin, erweitern sich.“*
  - *„Vorbereitung der Elterngespräche, Mitarbeit beim Beller-Beobachtungsbogen“*
  - *„wurde mir im Laufe der Zeit mehr Vertrauen entgegen gebracht und Verantwortung übertragen“*

## Fazit

- Assistenzkräfte können zur **Entlastung von Kita-Teams** beitragen, insbesondere in personalintensiven Situationen im Kita-Alltag
- Entscheidende **Kriterien für einen guten Praxiseinstieg** sind u.a.:  
die pädagogische Vorerfahrung der Assistenzkräfte,  
eine feste Ansprechperson im Team (Praxisanleitung vor Ort braucht Ressourcen/Anreize!), eine transparente Zusammenarbeit im Team
- Kontaktadresse bei inhaltlichen Rückfragen: [Monika.Wertfein@ifp.bayern.de](mailto:Monika.Wertfein@ifp.bayern.de)
- Link zum Projektbericht: [https://www.ifp-bayern.de/projekte/qualitaet/tagespflege\\_2000.php](https://www.ifp-bayern.de/projekte/qualitaet/tagespflege_2000.php)





# *Unsere Learnings*

- Enorme Nachfrage nach durch die Corona-Pandemie beeinträchtigter Anfangsphase
- Öffentlichkeitsarbeit und Fachinformation ist ein entscheidender Faktor für die Umsetzung
- Rahmenbedingungen – z.B. Übernahme d. kommunalen Finanzierungsanteils oder Unterbrechungen der Finanzierung der Anstellung beeinflussen den Umsetzungserfolg ganz wesentlich
- Zielgruppe:
  - i.d.R. wählen eher echte Quereinsteigende (z.B. ehemalige Bürokauffrauen nach der Familienphase) den Weg als Assistentkraft
  - Kindertagespflegepersonen wählen diesen Weg eher dann, wenn die selbstständige Kindertagespflege aus räumlichen (Umzug), privaten oder finanziellen Gründen nicht mehr funktioniert oder wenn GTPs beabsichtigen als Mini-Kitas umzufirmieren.



# *Unsere Learnings*

- Assistenzkraftmodell ist ein wichtiger Beitrag, um Quereinsteigende für den Beruf zu gewinnen und diese im Feld zu halten
- Blended Learning Konzepte funktionieren und sind auch für die Zielgruppe händelbar (familienfreundlicher, ressourcenschonender, flexibler als reine Präsenzs Schulungen)
- Das Multiplikatorenmodell bringt hohe Vorteile für die inhaltliche Qualität der Weiterbildung mit sich und stärkt auch die Öffentlichkeitsarbeit vor Ort
- Enge Verknüpfungen mit der Entwicklung des Gesamtkonzepts

- Eröffnung eines zusätzlichen Weges neben der PE-Qualifizierung durch das Gesamtkonzept 2023
- Weiterführung des Assistenzkraftmodells



# Mögliche Synergieeffekte



## Zu beobachtende Effekte:

- ✓ Höhere Mobilität und damit Arbeitsplatzchancen für TPP und Kita-Fachkräfte
- ✓ Bindung von Kräften im System
- ✓ Professionalisierung & persönliche Weiterentwicklung

## Weitere mögliche Synergien:

- ✓ Innovative Kombinationen aus TP und Kita
- ✓ Lokale Bündnisse, in denen Kitas, schulischer Ganzttag und TPP passgenaue Lösungen für den lokalen Bedarf entwickeln



***Vielen herzlichen Dank!***

**Ihre Fragen?**





# Veröffentlichungen

- Spindler, A. & Wertfein, M. (2020). Weiterqualifizierung von Tagespflegepersonen für den Einsatz in Kitas. IFP-Infodienst, 25, 41–44.
- Spindler, A. (2021). Quereinsteiger\_innen und Assistenzkräfte in multiprofessionellen Teams - eine mögliche Lösung für den Fachkraftmangel. Frühe Bildung, 10 (1), 49–52.
- Wertfein, M. & Dederer, V. (2022). Wie gelingt der Quereinstieg in Kitas? – Evaluationsergebnisse zur Weiterbildung von Tagespflegepersonen für den Einsatz in Kindertageseinrichtungen. IFP-Infodienst, 27, 23-24.
- Wertfein, M. & Dederer, V. (2023). Tagespflege 2000 – Weiterqualifizierung von Tagespflegepersonen zu Assistenzkräften in Kindertageseinrichtungen (IFP-Projektbericht 42/2023). München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz. Verfügbar unter <https://www.ifp.bayern.de>