

Tacheles EXPERTISE



FACHWISSEN FÜR UNSERE MITGLIEDER

AUSGABE 1/2025

A photograph of four people (three women and one man) sitting around a table in a meeting. They are all smiling and looking at each other. The man on the left is wearing a red and blue checkered shirt and glasses. The woman next to him is wearing a light-colored top. The woman on the right is wearing a light blue shirt. The man on the far right is wearing a light blue shirt. They are all looking at each other and smiling. In the background, there is a whiteboard with some papers and sticky notes.

Fortbildungskonzeption

des Landesverbandes Kath. Kindertagesstätten

INHALT

	Seite
Vorwort	3
1. Auftrag	4
1.1 Kirchlicher Auftrag	4
1.2 Gesellschaftlicher Auftrag	5
2. Zielgruppen	6
3. Kontrakt	7
4. Bildung	8
4.1 Erwachsenenbildung	8
5. Didaktische Prinzipien	10
5.1 Teilnehmendenorientierung	11
5.2 Lebensweltorientierung	11
5.3 Handlungsorientierung	11
5.4 Wissensorientierung	12
5.5 Flexibilität und Ressourcenorientierung	12
5.6 Autonomie	12
5.7 Verbundenheit	12
5.8 Profil- und Werteorientierung	12
6. Programmplanung	13
6.1 Leitbild	13
6.2 Bildungsbedarfsanalyse	14
6.3 Programm	14
6.4 Evaluation	15
7. Referentinnen und Referenten	16
8. Formate	17
8.1 Ausgeschriebene Fortbildungsveranstaltungen	17
8.2 Inhouse-Angebote	17
8.3 Coaching und Supervision	17
8.4 Fachtage	18
8.5 Kongresse	18
Literatur	19

VORWORT

Liebe Mitglieder, pädagogische Mitarbeitende, Leitungen und Trägerverantwortliche,

die Qualifizierung unserer Mitglieder ist eine der vier tragenden Säulen unseres Selbstverständnisses als Verband. Fort- und Weiterbildungen verstehen wir dabei nicht nur als Mittel zur Wissensvermittlung, sondern als zentrales Element, um die pädagogische Qualität in unseren Einrichtungen zu sichern und weiterzuentwickeln.

Mit der Fortbildungskonzeption legen wir eine klare Richtlinie für eine zeitgemäße, vielfältige und zielgerichtete Fortbildungsarbeit vor und schaffen Orientierung: für uns als Verband, für unsere Referentinnen und Referenten sowie für unsere Mitglieder. Wir weiten unsere Zielgruppen aus und binden insbesondere die Träger noch stärker in unser Fortbildungskonzept ein. Dazu gehört für uns auch ein zeitgemäßer Bildungsbegriff im Sinne der Erwachsenenbildung, indem wir bei der Gestaltung von Lerninhalten und -zielen noch stärker auf Partizipation setzen.

Seit der letzten Konzeption im Jahr 2016 hat sich das Feld der frühkindlichen Bildung in vielerlei Hinsicht gewandelt – und mit ihm die Anforderungen an Fachkräfte, Leitungen und Träger. Mit der Möglichkeit modellhafter Erprobungen auf Basis des Erprobungsparagrafen werden auch die Rahmenbedingungen komplexer, was die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung noch unterstreicht. Dies zeigt sich beim Personal, etwa durch die zunehmende Einbindung von Zusatzkräften in die pädagogische Arbeit, aber auch in der immer größeren Vielfalt und den unterschiedlichen familiären Voraussetzungen der Kita-Kinder.

Veränderungen zeigen sich auch im Feld der Fort- und Weiterbildungen: Mehr und mehr halten digitale Lernformate neben der klassischen Präsenzveranstaltung Einzug und sind ebenso wie hybride Fortbildungsangebote längst Normalität geworden. Insgesamt steigt die Zahl der von uns angebotenen Fortbildungsveranstaltungen und wir verzeichnen eine vermehrte Nachfrage nach Inhouse-Angeboten – dies ist ein klares Zeichen dafür, wie hoch der Bedarf an praxisnaher, individueller und zugleich systematischer Qualifizierung ist.

Diese Entwicklungen fordern uns heraus, bieten aber auch Chancen. Unsere überarbeitete und modernisierte Fortbildungskonzeption ist damit ein Ausdruck unseres pädagogischen Selbstverständnisses, ein Impuls für Weiterentwicklung und ein Angebot zur gemeinsamen Gestaltung von Qualität in der frühkindlichen Bildung.

Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen die Bildungswege der Zukunft zu gestalten.

Stuttgart, im Juli 2025

Wolf-Dieter Korek

Wolf-Dieter Korek
Vorstand Strategie, Entwicklung, Pädagogik



FOTO: PRIVAT



1. AUFTRAG

Der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten hat sich gemäß seinem in der Satzung niedergeschriebenen Auftrag verpflichtet, die Weiterentwicklung katholischer Tageseinrichtungen für Kinder zu fördern. Dies schließt die Erfüllung des kirchlichen und des gesellschaftlichen Auftrags mit ein:

„Zweck des Verbandes ist die Förderung der Erziehung von Kindern vornehmlich in katholischen Tageseinrichtungen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Hierfür wirkt der Verband an der Weiterentwicklung der Tageseinrichtungen, die Vermittlung fachlicher – auf katholischer Weltanschauung beruhender – Grundsätze betreffend, für die Erziehungs- und Bildungsarbeit in Theorie und Praxis mit.“

Der Satzungszweck wird insbesondere verwirklicht durch:

- die Fort- und Weiterbildung der in den Kindertagesstätten tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Veranstaltung von Konferenzen, Kongressen und Fachtagungen für die Leitungen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seiner Mitglieder;
- die Herausgabe von Schriften und Informationen für seine Mitglieder und deren Einrichtungen sowie die Öffentlichkeitsarbeit.¹¹

1.1 KIRCHLICHER AUFTRAG

In der Grundordnung des kirchlichen Dienstes der deutschen Bischöfe Fassung vom 22. November 2022 heißt es: „Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten. Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.“¹²

Die Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart stellt fest: „Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.“³

Grundlage für die Weiterentwicklung des katholischen Profils der Kindertageseinrichtungen bilden die Inhalte des KTK-Gütesiegel Bundesrahmenhandbuchs, das zugleich das Qualitätsprofil der katholischen Kindergärten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart darstellt. Die darin formulierten Ansprüche an die Qualität und das Profil der Kindertageseinrichtungen erfordern qualifiziertes Personal.

1.2 GESELLSCHAFTLICHER AUFTRAG

In § 22a Abs. 1 des achten Buches des Sozialgesetzbuches heißt es: „Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Qualität der Förderung in ihren Einrichtungen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und weiterentwickeln.“ Im Kindertagesbetreuungsgesetz § 7 Abs. 1 heißt es: „In den Einrichtungen sind die Kinder durch pädagogisch qualifizierte Fachkräfte zu betreuen, zu erziehen und zu bilden. Die Fachkräfte können durch weitere geeignete Personen (Zusatzkräfte) unterstützt werden.“ Sowohl das Bundes- wie auch das Landesgesetz lassen offen, was im Einzelnen mit „geeigneten Maßnahmen“ gemeint ist. In fachwissenschaftlichen Diskussionen besteht jedoch Einigkeit darüber, dass neben der Entwicklung und Anwendung eines pädagogischen Konzepts und dem Einsatz von Instrumenten und Verfahren zur Evaluation der Arbeit auch Fort- und Weiterbildung geeignet sind, die Qualität zu sichern.

Die Kultusministerkonferenz und die Jugend- und Familienkonferenz des Bundes haben daher zur Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften einen gemeinsamen Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der frühen Kindheit“ verabschiedet. Darin heißt es: „Pädagogische Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen (Krippen, Kindergärten) und auch in Angeboten für Schulkinder in Horten oder in Ganztagsgrundschulen sind gefordert, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und auszubauen. Erforderlich ist, dass sie über eine professionelle Haltung verfügen, die eine Entfaltung frühkindlicher Lern- und Entwicklungsprozesse und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern ermöglicht und gleichzeitig den Schutz, die Sicherheit und die Pflege der Kinder als einen Teil des Bildungsauftrags versteht. Sie müssen sich zudem auch neuen erweiterten Aufgaben in

der Arbeit mit Kindern stellen, wie z. B. Heterogenität, Inklusion und Prävention. Diese sozialpädagogischen Dimensionen mit den damit verbundenen Wert- und Normvorstellungen sind in ihrer Ausrichtung eher auf integrative Konzepte als auf Segregation ausgelegt. Hinzu kommen neue Bezüge zum Sozialraum der Einrichtungen und vernetzte Formen der Bildungsförderung, wie sich dies z. B. in der Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren (vernetzte und integrierte Angebotsstruktur für Familien u. A. zur Sicherung von Prävention) und einer intensiveren und kontinuierlichen Zusammenarbeit mit dem Primarbereich ergibt.“⁴

In seinen Ausführungen zur Qualifizierung des pädagogischen Personals weist das Kultusministerium Baden-Württemberg auf Folgendes hin: „In Abstimmung mit den kommunalen Landesverbänden, den Kirchen und sonstigen freien Trägerverbänden sollen neben der Umsetzung des Orientierungsplans auch die Themenkomplexe Sprache (Sprachbildung, Sprachbegleitung und Sprachförderung) und Medienbildung, Eltern als Partner sowie Inklusion Schwerpunkte von Qualifizierungsmaßnahmen sein (...). Ziel sind Handlungskompetenzen zur Bewältigung der beruflichen Aufgaben nach dem Orientierungsplan einschließlich der Sprachförderung von Anfang an und der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit Eltern und Grundschule.“⁵

Sowohl die Kultusministerkonferenz wie auch das Kultusministerium Baden-Württemberg verwenden den Kompetenzbegriff. In der Bildungspolitik wird der Kompetenzbegriff vielfach auf berufliche Leistungen reduziert. Der Begriff der Bildung geht aber darüber hinaus, da er auf einem humanistisch-demokratischen Menschenbild beruht und eine politische und ethische Dimension enthält. Bildung schließt Wissen, Qualifikation und Kompetenzen mit ein.⁶ Darüber hinaus erschöpft sich Bildung „nicht in einer individuellen Persönlichkeitsentfaltung, sondern schließt Verantwortung und Engagement für ‚Frieden, soziale Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung‘ ein.“⁷

¹ Landesverband Kath. Kindertagesstätten Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. Satzung 2019, § 3 Abs. 1

³ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, 2022, Artikel 5 Abs. 1–2

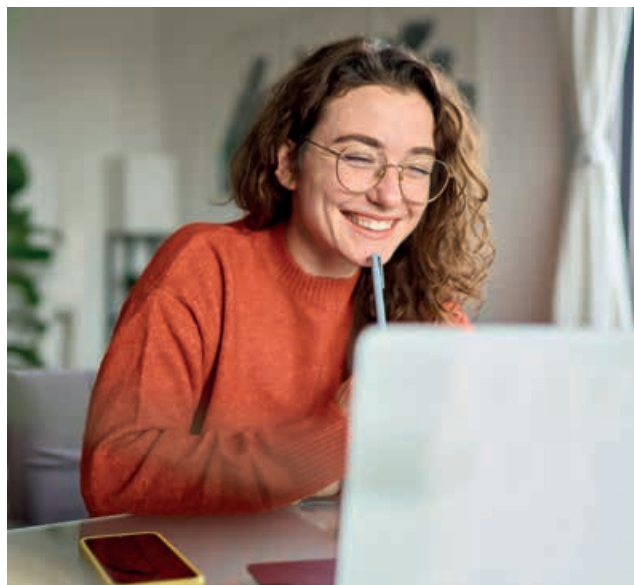
³ Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart, AVO-DRS Teil A, Abs. I, § 5 Qualifizierung, Stand 02.02.2023

⁴ Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, S. 5; Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010

⁵ Ministerium für Kultus, Jugend und Sport; Qualifizierung des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen 2013, S. 2

⁶ Vgl. Siebert, 2012, S. 50

⁷ Siebert, 2012, S. 50



2. ZIELGRUPPEN

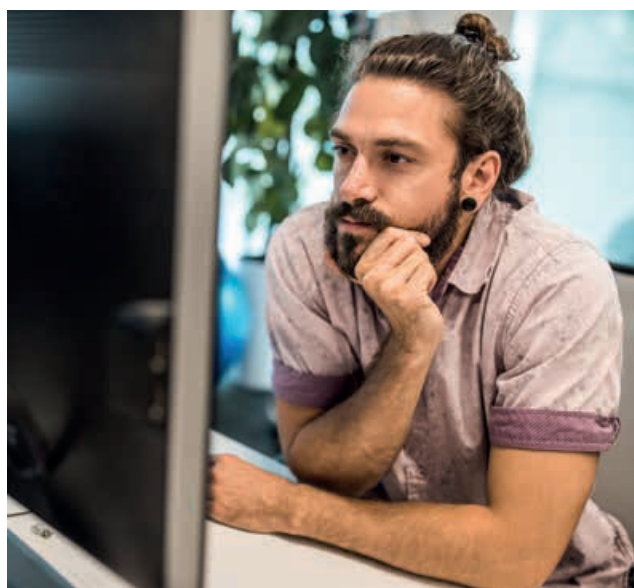
Der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten organisiert Fortbildungsveranstaltungen für seine Mitgliedseinrichtungen im Rahmen seines Dienstleistungsprofils. Er bietet Fortbildungen für pädagogisch Mitarbeitende, für Leitungen und Träger an. Die Planung des Fortbildungsangebotes orientiert sich primär am Bedarf der Zielgruppen. Hier kann zwischen Auftraggebenden und Teilnehmenden unterschieden werden.

Auftraggebende sind Träger, Trägervertretungen und Leitungen. Als Führungsverantwortliche sind sie mit der Weiterentwicklung der Organisation, der Qualitätssicherung und -entwicklung sowie der Personalentwicklung und Mitarbeiterführung betraut.



Geschäftsführungen, Kita-Managerinnen und Kita-Manager tragen die Verantwortung für die Initiierung und Sicherstellung des Qualitätsmanagements. Die Erstellung und Weiterentwicklung der pädagogischen und religionspädagogischen Kindergartenkonzeption obliegt den Trägern, bei katholischen Kindertageseinrichtungen meist den Kirchengemeinden in Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung.⁸ Die Leitungen ermitteln gemeinsam mit den pädagogisch Mitarbeitenden den Fortbildungsbedarf des pädagogischen Teams. Der Träger ermittelt in Abstimmung mit der Leitung deren Fortbildungsbedarf.⁹

Teilnehmende sind pädagogische Fach- und Zusatzkräfte, Leitungen sowie Träger und Trägervertretungen. Der Bedarf der Teilnehmenden orientiert sich an der beruflichen Tätigkeit und den Handlungsanforderungen in der Praxis. Ziele sind die Erweiterung von fachlichem Wissen, Fertigkeiten und Handlungskompetenzen sowie der Ausbau von übergreifenden Schlüsselfähigkeiten wie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Flexibilität.



⁸ Vgl. Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2024, Nr. 4, 15.04.2024, S. 136 f.

⁹ Vgl. Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2018, Nr. 13, 15.11.2018, S. 366

3. KONTRAKT

Als Bildungsanbieter schließt der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten mit jeder gebuchten Fortbildung mit den Trägern beziehungsweise den Teilnehmenden einen Kontrakt. Darin verpflichtet er sich zur Einhaltung der im Ausschreibungstext zugesicherten Leistung unter Berücksichtigung der im Folgenden beschriebenen pädagogischen Ansätze und didaktischen Prinzipien. Die Vereinbarungen werden ergänzt durch den Vertrag zwischen dem Veranstalter und dem Referenten/der Referentin und den Verabredungen zwischen Referent/Referentin und Teilnehmenden während der Veranstaltung.

Ziel ist es, Transparenz und einen verbindlichen Rahmen herzustellen zwischen Landesverband, Referenten und Referentinnen, Auftraggebenden und Teilnehmenden, der für alle Beteiligten Planungssicherheit bietet. Die Teilnehmenden erhalten Orientierung über Ziele, Inhalte und Vorgehensweisen sowie über die Rahmenbedingungen wie Kosten, Zeit und Material. Mit ihrer Buchung bestätigen die Teilnehmenden die Rahmenbedingungen und die Ausschreibung der Fortbildung. Zu Beginn der Fortbildungsveranstaltung findet zudem eine inhaltliche Feinabstimmung zwischen den Erwartungen der Teilnehmenden und dem Referenten/der Referentin statt.

Der Kontrakt für Inhouse-Veranstaltungen unterscheidet sich von dem im Fortbildungsprogramm ausgeschriebener Fortbildungen. Hier werden mit Trägern und Einrichtungen Kontrakte geschlossen, die bereits in einem sehr frühen Stadium der Planung die individuellen Gegebenheiten und Wünsche des Trägers und der Teilnehmenden in besonderer Weise berücksichtigen.

Nach der Durchführung einer Veranstaltung bildet der Kontrakt eine wesentliche Grundlage für die Evaluation der erbrachten Leistung.





4. BILDUNG

Bildungsprozesse sind vielfältig und mit der individuellen Erfahrungswelt der Lernenden verbunden. „Bildung selbst steht [...] für die freie Entfaltung aller dem einzelnen Menschen innewohnenden Fähigkeiten und Anlagen im Sinne individueller Persönlichkeitsentfaltung. Bildung umschreibt folglich nicht weniger als die Menschwerdung des Menschen selbst. Bildung ist so verstanden nicht ‚nur‘ Menschenrecht, sondern zugleich immer auch Menschenpflicht.“¹⁰

Das bedeutet, dass Bildung stets selbstzweckhaft ist¹¹. Sie ermöglicht die Entwicklung zu einer selbstbestimmten und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.

Bildung ist immer Selbstbildung. Selbstbildung erfolgt aus intrinsischer Motivation heraus, in aktiver Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt. Als soziales Wesen ist der Mensch eingebunden in ein Konstrukt aus Beziehung und Interaktion. Bildung ist nie ohne Resonanz denkbar. Humboldt vertrat die Auffassung, dass es nicht genügt, Wissen zu reproduzieren. Unsere Welt ist vielfältig und profitiert davon, dass der Einzelne sich individuell mit Bildungs-

inhalten auseinandersetzt und erworbenes Wissen mit den eigenen Erfahrungen und Einstellungen verknüpft und reflektiert. Bildung vollzieht sich in der Wechselwirkung zwischen Mensch und Welt und bietet die Basis für Identität, Verantwortung und Werteorientierung.¹²

4.1 ERWACHSENENBILDUNG

Erwachsene bilden sich, zusammengefasst nach Siebert¹³, vor dem Hintergrund ihrer Biografie. Die Motivation, Gesundheit, Lernaktivität und der gesellschaftliche Kontext haben größeren Einfluss auf die Lernfähigkeit als das Alter. Lernstile, also die Art und Weise, wie sich eine Person in einer Lernsituation verhält, bleiben häufig bis ins Erwachsenenalter relativ stabil. Beispielsweise lernen die einen eher über Theorie, zielgerichtet, intrinsisch motiviert aus Texten, andere lernen stärker durch Anwendung, probieren gerne aus. Ein Umdenken und Umlernen des Lernstils findet dann statt, wenn bisherige Strategien nicht mehr ausreichen, etwa zur Bewältigung von kritischen Lebensereignissen oder neuen beruflichen Anforderungen.



Nicht nur die Art und Weise, sondern auch das Ausmaß, in dem im Kindes- und Jugendalter gelernt wurde, beeinflussen das spätere Interesse an Weiterbildung.

Neues Wissen kann nur erworben und angewendet werden, wenn es mit bisherigen Wissensstrukturen verknüpft und in Verbindung mit eigenen Erfahrungen interpretiert werden kann. Lernen findet selbstgesteuert und selbstorganisiert statt. Während der Auseinandersetzung mit einem neuen Thema übernimmt der oder die Lernende die Kontrolle und bestimmt selbst, was in welchem Umfang wie gelernt wird. Gelernt wird das, was verständlich, wichtig und nützlich erscheint und stabilisierend ist. Erwachsene lernen lebensweltorientiert. Sie sind offen für neues Wissen, der Bezug zur Lebenswelt ist wichtig: zu Lebensereignissen, Problemen und Lebensthemen. Neben neuem Wissen wird die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten und Handlungskompetenzen angestrebt.

Lernen geschieht in der Interaktion mit anderen und findet in sozialen Kontexten statt. Ein anregendes soziales Umfeld kann die Lernmotivation und Lernfähigkeit erheblich stärken. Menschen mit ähnlichen Interessen können sich gegenseitig motivieren und von- und miteinander lernen.

Wer lehrt, lernt. Lernende sollten daher mit anderen in den Austausch treten und ihr Wissen mit anderen teilen. Gemeinsames Lernen und Diskussionen fördern das Verstehen.

Lernen ist immer emotional verankert. Entsprechend fällt Lernen leichter, wenn es mit positiven Emotionen verknüpft



ist. Negative Gefühle wie Angst und Stress wirken sich hinderlich auf das Lernen aus. Bei der Gestaltung von Lernsituationen ist zu berücksichtigen, dass negative Emotionen in Bezug auf die Lerngruppe, auf die Lehrperson oder auf die Lerninhalte den Lernprozess negativ beeinflussen können. Je stärker das Gelernte emotional verankert ist, desto nachhaltiger ist das Lernen. Erwachsene können sich häufig erinnern, mit wem oder von wem sie wo, an welchem Ort und zu welchem Zeitpunkt Lerninhalte erworben haben. Erwachsene können erworbene Kenntnisse auf andere Situationen übertragen. Der Transfer von bewährten Lösungsstrategien auf andere Situationen erfordert die Berücksichtigung von spezifischen Rahmenbedingungen.

Der Wissenserwerb setzt die aktive persönliche Auseinandersetzung voraus. Lerninhalte werden in Beziehung zu eigenen Erfahrungen gesetzt.

Weitere wichtige Voraussetzungen für das Lernen sind Selbstvertrauen und die emotionale Kraft, weiterkommen zu wollen.

¹⁰ Vgl. Lederer, 2020, o. S.

¹¹ Vgl. Lederer, 2013, S. 34

¹² Vgl. Messina, 2015, o. S.

¹³ Siebert, 2012



5. DIDAKTISCHE PRINZIPIEN

Den Bezugsrahmen für die im Folgenden dargestellten didaktischen Prinzipien bilden die für die pädagogische und religionspädagogische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart maßgeblichen Ansätze, der Situationsansatz und der religionspädagogische Handlungsansatz religionssensibler Bildung und Erziehung. Die Grundaussagen, Haltungen, Werte und Normen der ursprünglich für Kinder und Jugendliche entwickelten Ansätze werden in den Fortbildungen als durchgängiges Prinzip exemplarisch gelebt und erfahren (doppelter Praxisbezug).

Der Situationsansatz geht vom Kindergarten als einer lernenden Organisation aus. Lernprozesse sind auf erfahrbare Schlüsselsituationen bezogen. Schlüsselsituationen sind Situationen, die bezogen auf das alltägliche Zusammenleben und gesellschaftliche Entwicklungen bedeutsam sind. Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden in ihren Norm- und Sinnzusammenhängen erworben. Bildung im Situationsansatz schließt Bildung der Persönlichkeit, Bildung von Gemeinschaft und das Verstehen und verantwortliche Gestalten von Welt ein.¹⁴

Der Ansatz religionssensibler Bildung und Erziehung geht konsequent von den Fragen und Erfahrungen der Kinder

aus. Dabei wird die Beziehung zwischen Kind und pädagogischer Fachkraft als eine zwar indirekte, aber ganz wesentliche Form religiöser Erziehung verstanden. Ebenso wird davon ausgegangen, dass durch die bewusste Gestaltung des Lebens- und Erfahrungsraums „Kindergarten“ religiöse Impulse gesetzt werden können. Darüber hinaus werden besondere Anlässe und Ereignisse im Kindergartenjahr für direkte religiöse Aneignungsprozesse nutzbar gemacht und die Vernetzung mit Institutionen des Umfeldes bewusst gesucht, um deren Ressourcen für die religiöse Bildung von Kindern zu erschließen. Gleichzeitig ist Religionssensibilität als Dimension sozialberuflicher Kompetenz zu verstehen und damit als Ausgangspunkt und Entwicklungsaufgabe jeder pädagogischen Fachkraft.¹⁵

Grundsätze für die religionspädagogische Arbeit in katholischen Kindertageseinrichtungen sind in der religionspädagogischen Rahmenkonzeption „Religion erLeben“ der Diözese Rottenburg-Stuttgart¹⁶ formuliert. Der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten unterstützt die Träger und Einrichtungen bei der Umsetzung ihres Auftrags zur Entwicklung eines religionspädagogischen Profils auf der Grundlage des religionssensiblen Ansatzes.

Ein weiterer zentraler Bezugspunkt ist die Kompetenzorientierung. Die **Kompetenzorientierung** ist Grundlage des

Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR), der sowohl für die Ausbildung als auch für die berufliche Weiterbildung gilt. „Im DQR wird Kompetenz definiert als ‚Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich individuell und sozial verantwortlich verhalten zu können‘.“¹⁷ Mit der Kompetenzorientierung vollzieht sich ein entscheidender Perspektivenwechsel. Statt einer reinen Inputorientierung, die sich auf die Vermittlung von Wissen und Inhalten konzentriert, steht die Outputorientierung im Mittelpunkt. Dabei geht es vor allem um die Entwicklung fachlicher und persönlicher Kompetenzen der Lernenden zur Bewältigung von Handlungsanforderungen. Der Fokus liegt nicht mehr nur auf Wissen, Fertigkeiten oder Qualifikationen als Einzelaspekten. Vielmehr geht es darum, auf dieser Basis umfassende Handlungskompetenz zu entwickeln. Diese Kompetenz ist notwendig, um in offenen, unübersichtlichen und komplexen Problemsituationen kreativ und selbstorganisiert handeln zu können.¹⁸ Die Kompetenzorientierung markiert damit einen Paradigmenwechsel in der Weiterbildung. Bildung wird nicht mehr als rein rezeptiver Prozess verstanden, sondern als aktiver und ganzheitlicher Ansatz, der die Lernenden befähigt, Wissen anzuwenden, Probleme eigenständig zu lösen und in multidimensionalen Kontexten verantwortungsbewusst zu handeln. Die Lernenden werden dabei als Bildungspartnerinnen und -partner gesehen, die Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen und diesen wesentlich beeinflussen können. Diese Fokussierung auf Kompetenz ist notwendig, um den Herausforderungen einer dynamischen und komplexen Gesellschaft gerecht zu werden. Handlungskompetenz wird damit zu einer Schlüsseleresource, die das lebenslange Lernen nachhaltig prägt und die Basis für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung bildet.

Aus den didaktischen Ansätzen ergeben sich didaktische Prinzipien, die als Strukturmerkmale für die didaktische Feinplanung zu verstehen sind. Sie dienen als konzeptionelle Orientierungshilfe, dabei wird **Partizipation** immer als grundlegendes Prinzip vorausgesetzt.

5.1 TEILNEHMENDENORIENTIERUNG

Das Prinzip der Teilnehmenden-Orientierung meint, „dass im Rahmen von Bildung nicht lediglich neues Wissen vermittelt werden soll, sondern dass die Erfahrungen, Einstellungen, Emotionen, Betroffenheiten, Werthaltungen, Deutungsmuster, Lernerfahrungen sowie die spezifischen Ausgangslagen der Teilnehmenden in den Bildungsprozess eingebunden werden.“¹⁹ Es kommt darauf an, am Wissen und den Fähigkeiten der Teilnehmenden und deren Bezug

zum Thema anzuknüpfen. Lernvoraussetzungen, Lernanforderungen und Lehrverhalten werden aufeinander abgestimmt.

5.2 LEBENSWELTORIENTIERUNG

Lebensweltorientierung beschreibt das Erfahrbare und selbstverständliche Erleben des Menschen in seinem Alltag. Dieser besteht aus konkreten Situationen. Dazu gehören gesellschaftliche und fachliche Entwicklungen und Rahmenbedingungen, vorhandene Strukturen, Anforderungen (Qualitätsstandards), Erwartungen, Erfahrungen und Herausforderungen. Es handelt sich um Faktoren, die den Gelingenprozess der pädagogischen Bemühungen in konkreten Situationen des Alltags maßgeblich bestimmen. Lerninhalte und Lernprozesse der Fortbildung müssen sich an den relevanten Handlungsanforderungen und Erfahrungen der Praxis orientieren.

5.3 HANDLUNGSORIENTIERUNG

Ziel von Fortbildung ist es, Bildungsprozesse praxiswirksamer zu machen und die Teilnehmenden in der Weiterentwicklung ihrer professionellen Handlungskompetenzen zu stärken, um den immer komplexer werdenden Anforderungen in ihrer Praxis in konkreten Situationen gerecht zu werden. Bildung zielt auf das Handeln als bewusstes Tun. Handlungsorientierung als Prinzip hat auch Einfluss auf die Seminargestaltung. Teilnehmende werden aktiv, tauschen sich aus, entwickeln und gestalten etwas. Die Selbsttätigkeit der Teilnehmenden wird herausgefordert, indem Wissen und Lösungen eigenständig erarbeitet werden.²⁰

¹⁴ Vgl. Landesverband Kath. Kindertagesstätten, Tacheles Expertise, Pädagogische Ansätze und Handlungskonzepte, S. 6, 2014

¹⁵ Der Begriff der religionssensiblen Erziehung geht auf Martin Lechner zurück und stammt aus dem Forschungsprojekt „Religion in der Jugendhilfe“. Religionssensible Erziehung stellt darin eine religionspädagogische Handlungstheorie dar, die sich an den Fragen und Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen orientiert und für alle Erzieherinnen und Erzieher zum Bestandteil einer allgemeinen Erziehung werden kann (s. Lechner, 2011).

Judith Weber hat das religionspädagogische Handlungskonzept von Martin Lechner auf den Bereich der Elementarpädagogik übertragen und einen Ansatz religionssensibler Bildung und Erziehung begründet. Sie verfolgt mit ihrer Dissertation das Ziel, den pädagogisch gebildeten Erzieherinnen und Erziehern, die keine Religionspädagoginnen und -pädagogen sind, einen sensiblen Umgang mit den religiösen Themen, Fragen und Interessen der Kinder an die Hand zu geben (s. Weber, 2014).

¹⁶ s. Bischöfliches Ordinariat, Hauptabteilung VI, Caritas, 2010

¹⁷ s. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF), 2014, S. 34

¹⁸ Vgl. Erpenbeck, 2012, S. 12

¹⁹ Miller, 2003, S. 57

²⁰ Vgl. Miller, 2003, S. 60 f.

5.4 WISSENSORIENTIERUNG

Für die Bewältigung von Handlungsanforderungen und die Erweiterung der eigenen Möglichkeiten ist es erforderlich, das eigene Professionswissen zu überprüfen, zu erweitern und an aktuelle Entwicklungen anzupassen. Dies geschieht sowohl durch den Austausch der Teilnehmenden über Alltagserfahrungen als auch durch Erkenntnisse aus der Wissenschaft. Das eigene Professionswissen auf der Grundlage wissenschaftlicher Theorien kritisch zu reflektieren hilft, Dinge in einen Kontext einzuordnen. Dies erlaubt es, allgemeine Aussagen zu treffen und Begründungen und Hinweise für Konsequenzen für die Praxis abzuleiten.

5.5 FLEXIBILITÄT UND RESSOURCEN-ORIENTIERUNG

Für jede Fortbildung werden vorab im Ausschreibungstext Ziele, Inhalte und Methoden formuliert, um Teilnehmende zu informieren, Inhalte zu strukturieren und Anhaltspunkte für die Evaluation zu bekommen. Zu Beginn der Fortbildungsveranstaltung ist es wichtig, auf die Bedarfe und Erwartungen der anwesenden Teilnehmenden einzugehen und die Lernziele sowie Tagesordnung entsprechend flexibel zu gestalten. Es liegt in der Verantwortung des Referenten/der Referentin, den Prozess entsprechend zu steuern.²¹

Das Prinzip der Ressourcenorientierung richtet den Blick auf die Potenziale der einzelnen Teilnehmenden wie auch der Gruppe, die vorhanden sind, um die Anliegen, Probleme und Inhalte zu bearbeiten und Vorhaben zu realisieren. Auch die Umwelt kann Ressourcen für die Einzelnen bereithalten. Potenziale können ein Fundament sein, um Neues zu lernen und zu verfestigen. Der Blick richtet sich auf das, was bereits da ist, was bisher gelungen ist, was genutzt und worauf aufgebaut werden kann. Der Hinweis auf mögliche Defizite wird dadurch nicht ersetzt, allerdings würde der alleinige Blick auf die Defizite Selbstzweifel eher verstärken und die Entwicklung von Neuem behindern. Das Wissen um Defizite ist nützlich, um Ziele und Perspektiven zu entwickeln. Mit dem Blick auf die Ressourcen können jedoch die unterstützenden Elemente wahrgenommen werden, die ausschlaggebend für die Umsetzung des Gelernten sein können.

Dies äußert sich auch in der Art, wie im Seminar kommuniziert wird, indem z. B. Probleme als Chance zur Weiterentwicklung gesehen werden.

5.6 AUTONOMIE

Teilnehmende entscheiden selbst, was sie tun und welche Prioritäten sie setzen. Die Teilnehmenden werden in ihrer

Eigenverantwortung gestärkt. Sie werden darin unterstützt, auf sich zu achten und ihre Interessen und Bedürfnisse einzubringen. Die Selbstorganisation und der Handlungsaspekt werden betont. Referentinnen und Referenten halten sich dort zurück, wo Teilnehmende ihren Bildungsprozess selbst gestalten können. Sie unterstützen ihn durch Anleitung, Begleitung und Reflexion.

5.7 VERBUNDENHEIT

Denken und Lernen ist mit Emotionen verbunden. Emotionen können Lernprozesse ermöglichen oder verhindern. Vertrauen fördert die Entwicklung eines produktiven Lernklimas und die Bereitschaft der Teilnehmenden, zu kooperieren. Ein Klima der Wertschätzung, der Akzeptanz, der Aufgeschlossenheit, der wechselseitigen Anerkennung, Toleranz, Neugier und der Dialog auf Augenhöhe sind Merkmale des Prinzips Verbundenheit. Der Eindruck des Referenten/der Referentin und der Gruppe, akzeptiert und angenommen zu sein und positive Rückmeldungen zu bekommen, ist entscheidend für das emotionale Wohlbefinden.

5.8 PROFIL- UND WERTE-ORIENTIERUNG

Das Prinzip der Profilorientierung weist darauf hin, dass die Bildungsangebote nicht wertfrei sind, sondern sich am biblisch-christlichen Menschenbild orientieren. Die von Gott geschenkte Würde des Menschen und die Zusage, unbedingt geliebt zu sein, verbunden mit professioneller Fachlichkeit, bilden die Grundlage. Lehrende sind, ebenso wie die pädagogischen Fachkräfte, in ihren Einrichtungen gefordert, aus einem Geist zu handeln, der sich am Evangelium orientiert. Teilnehmende können auf diese Weise christliche Werte beispielhaft erleben und reflektieren. Deren Einübung und Umsetzung in der Praxis und die Weiterentwicklung des katholischen Profils der Einrichtungen werden so implizit gefördert.

²¹ „Didaktisches Handeln ist im Spannungsfeld von Psychologiken, Sachlogiken, Handlungslogiken und Soziologiken angesiedelt. Die Beteiligten müssen ständig zwischen diesen unterschiedlichen Logiken vermitteln und ein Fließgewicht herstellen. Sachlogik: Strukturen, Kategorien, Komplexität des Themas, Interdisziplinarität, Breite und Tiefe des Lerninhalts; Handlungslogik: Anforderungen, Problemlösungen, Qualitätskriterien der Verwendungssituationen, Transfer des Gelernten; Psychologik: Motivationen, biografische Erfahrungen, kognitive Strukturen, Anspruchsniveau der Lernenden, vorhandene Deutungsmuster, Lernwiderstände; Soziologik: Zusammensetzung, Heterogenität, sozial-emotionale Dynamik der Gruppe, Lernen als soziale Interaktion, Perspektivenverschränkung.“ (Siebert, 2010, S. 14)



6. PROGRAMMPLANUNG

Die Entwicklung und Steuerung von Bildungsangeboten folgt einem idealtypischen Ablauf. Er besteht aus den Phasen der Analyse, Planung, Durchführung, Auswertung und Weiterentwicklung der Bildungsdienstleistung.

Die Entwicklung und Steuerung der Fort- und Weiterbildungen sind eng mit dem Leitbild des Landesverbandes verknüpft. Es bildet die Grundlage für die konkrete Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Angebote und leitet konkrete Handlungsfragen und Prozesse innerhalb der Organisation. Das Leitbild ist somit Ausgangspunkt für die Gestaltung der Bildungsangebote.

6.1 LEITBILD

Grundlage allen Handelns, aller Kommunikation und Zusammenarbeit der Mitarbeitenden im Landesverband Katholischer Kindertagesstätten ist das christliche Menschenbild, das jedem Menschen absolute Würde und Ein-

zigartigkeit zuspricht. Daraus ergibt sich die Zusage, dass jeder Mensch von Gott gewollt und geliebt ist, auf der die gesamte Werthaltung im Verband beruht. Mit dieser Zusage Gottes geht der Wert der Offenheit und Achtung der Menschen einher, der sich in einem wertschätzenden und respektvollen Umgang im Miteinander aller Beteiligten ausdrückt. Unmittelbar damit verbunden ist der Wert der Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit, der einen hohen Stellenwert hat. Der Landesverband versteht sich als ein Verband, der durch seine Aktivitäten die Gegenwart und Zukunft der Bildungslandschaft aktiv mitgestaltet. Dabei strebt er einen hohen Qualitätsstandard an, der sich auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse im Austausch mit der Forschung aus der kontinuierlichen Weiterentwicklung und der Sicherung der Qualität ergibt.²²

²² Vgl. Leitbild Landesverband Katholischer Kindertagesstätten Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V., 2024

6.2 BILDUNGSBEDARFSANALYSE

Um den Erfolg des Bildungsangebots sicherzustellen, bedarf es einer systematischen Untersuchung der Bedarfe der Zielgruppe, um daraus Konsequenzen für die Steuerung und Gestaltung des Bildungsangebotes abzuleiten.

Zentrales Kriterium ist die Gewährleistung und Umsetzung des kirchlichen und gesellschaftlichen Bildungsauftrags, der den Rahmen für die Konzipierung der Bildungsveranstaltungen darstellt. Da Kindertageseinrichtungen in ihrer Entwicklungsdynamik von gesamtgesellschaftlichen Veränderungen beeinflusst werden²³, fließen gesellschaftliche, wirtschaftliche, soziale und technologische Entwicklungen in die Ermittlung des Bildungsbedarfes mit ein.²⁴

Die Fachberater und Fachberaterinnen ermitteln den Bedarf anhand ihrer Einschätzungen aus der Beratungspraxis, in Zielvereinbarungsgesprächen mit den Einrichtungen, in Gesprächen mit Trägervertretungen und in Leitungskonferenzen. Zusätzlich fließen strategische Ziele, die Evaluation bisheriger Fortbildungen und konzeptionelle Überlegungen sowie Rückmeldungen von Referenten und Referentinnen ein. Die Verknüpfung von zentraler Steuerung, Planung und Organisation durch das Referat Bildungsmanagement in der Geschäftsstelle des Landesverbandes und dezentraler Steuerung, Planung und Organisation in den einzelnen Fachberatungsbereichen gewährleistet ein Fortbildungsprogramm, das den Bedarf vor Ort zum Ausgangspunkt nimmt wie auch politische und strategische Anforderungen berücksichtigt. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden Bedarfe angenommen, die inhaltliche Schwerpunkte des Programms/der Veranstaltungen bilden.

6.3 PROGRAMM

In einem nächsten Schritt erfolgt die Planung des Programms. Auf Basis der Bildungsbedarfsanalyse werden unter Berücksichtigung der pädagogischen Ansätze und der didaktischen Prinzipien Ziele, Inhalte und Methoden der Veranstaltung festgelegt. Diese werden im **Ausschreibungstext** dargestellt.

Zentrale **Ziele** für die Fortbildung mit **pädagogischen Fach- und Zusatzkräften** sind die Reflexion pädagogischer Haltungen sowie Vorstellungen über das Bild vom Kind und vom Erwachsenen gegenüber neuen Handlungszielen und wissenschaftlichen Erkenntnissen. Fachkräfte lernen die Konzepte in ihren Kindertageseinrichtungen weiterzuentwickeln, Kindern Bildungschancen zu eröffnen und deren Bildungs- und Entwicklungsprozesse zu begleiten und zu un-

terstützen. Die Auseinandersetzung mit ethischen und religiösen Fragen soll gefördert werden.

Zentrale Ziele für die Fortbildung der **Leitungen** sind die Stärkung der Leitung in ihrer Rolle und ihren Aufgaben. Dazu gehören das Leiten und Führen der pädagogisch Mitarbeitenden, die Konzeptions-, Team- und Interaktionsentwicklung sowie alle weiteren Bereiche, die zur Qualitätssicherung und -entwicklung innerhalb der Organisation beitragen.

Fortbildungen für **Trägervertretungen** zielen auf die Erfüllung des gesetzlichen, gesellschaftlichen und kirchlichen Auftrags ab. Sie unterstützen Träger bei der Wahrnehmung ihrer Trägeraufgaben und tragen zur Qualitätssicherung und -entwicklung bei.

Klare und einheitliche Zielformulierungen sind die Basis, um Lernziele messbar zu machen und ihre intendierte Wirkung zu überprüfen. Die Lernziele der Fortbildungsveranstaltungen werden mit den Begriffen „**kennen**“, „**wissen**“ und „**können**“ beschrieben. Jedes Ziel beschreibt eine unterschiedliche Ebene des Lernens und der Kompetenzentwicklung. Der Terminus **Kennen** bezieht sich auf die (oberflächliche) Vertrautheit der Teilnehmenden mit einem Thema, einem Konzept oder einer Methode. **Wissen** (im weiteren Sinne) geht über das Kennen hinaus. Der Wissensbegriff betont die Vernetzung mit eigenen Erfahrungen und Erwartungen. **Können** hingegen beschreibt die Fähigkeit, die erlernten Inhalte aktiv in der pädagogischen Arbeit anzuwenden.²⁵

Die **Inhalte** einer Fortbildung dienen als Mittel zum Erlernen von Erkenntnissen und Fähigkeiten. Aus der Fülle der Inhalte werden diejenigen ausgesucht, die für die Verwendungssituationen der Teilnehmenden relevant sind. Sie entsprechen einschlägigen Theorien und Erkenntnissen wissenschaftlicher Forschung sowie fachwissenschaftlicher Diskurse und Erfahrungen aus der Praxis. Den Fragen und Bedürfnissen der Teilnehmenden werden neue Inhalte gegenübergestellt und so die Grundlage für Ideen und Anhaltspunkte für Weiterentwicklungen geschaffen.

Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse über Bildungs- und Entwicklungsprozesse von Kindern und Erwachsenen. Handlungsleitend in der Diözese Rottenburg-Stuttgart sind die pädagogischen Ansätze Situationsansatz und religionssensibler Ansatz sowie das KTK-Gütesiegel der katholischen Kindergärten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

„**Methoden** sind Wege des Lehrens und Lernens.“²⁶ Die eingesetzten Methoden haben eine doppelte Funktion: Auf

der einen Seite helfen sie bei der Strukturierung und Gestaltung des Lehr-Lern-Prozesses in der Gruppe, andererseits wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Erwachsene selbstbestimmt lernen. Das heißt, es werden Methoden gewählt, die zum selbstbestimmten Lernen befähigen. Sie orientieren sich an den Voraussetzungen der Teilnehmenden, den Zielen, Inhalten und Rahmenbedingungen. Für den Seminarverlauf ist die Stufung der Lernschritte wichtig. Gagné schlägt folgende Arbeitsschritte vor:

- „Aufmerksamkeit erregen, motivieren, problematisieren
- An Vorkenntnissen und Erfahrungen anknüpfen
- Die Lernziele festlegen und vereinbaren
- Das Lernen aktivieren und unterstützen
- Das Neugelernte mit dem bereits Vorhandenen verknüpfen
- Das Gelernte vertiefen, festigen, üben, anwenden, wiederholen
- Den Lernerfolg ermitteln und rückmelden
- Auf weitere Lernmöglichkeiten hinweisen“²⁷

Neben der Stufung der Lernschritte wird im Seminarverlauf außerdem darauf geachtet, zwischen rezeptiven und aktiven, intensiven und erholsamen Phasen zu wechseln.

Lernen von Erwachsenen findet im Alltag vielfach in Gruppen, im Dialog und im Austausch mit anderen Menschen statt. Dieses kooperative Lernen wird im Seminar arrangiert durch verschiedene Sozialformen des Lernens: Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenarbeit und Plenumsarbeit. Je aktiver die Teilnehmenden sind, desto nachhaltiger ist der Lernprozess. „Aktivierende Methoden stimulieren unterschiedliche Funktionen unseres Gehirns, sie rufen Gedächtnisinhalte, Vorwissen, Erfahrungen ins Bewusstsein, mobilisieren lernfördernde Emotionen, regen die Aneignung neuen Wissens und die sensorische Wahrnehmung an, sie fördern eine kommunikative Verständigung und setzen den Körper ‚in Bewegung‘; selbstverständlich nicht alles gleichzeitig, sondern dosiert und teilnehmerorientiert.“²⁸

Unterschiedliche Methoden finden je nach Bedarf Verwendung: Methoden mit darbietendem Charakter (z. B. Vortrag, Podiumsdiskussion), stofforientierte Methoden (z. B. Textarbeit, Brainstorming, Fallarbeit, Planspiel, Gruppenarbeit), kommunikativ orientierte Methoden (z. B. Diskussion, kollegiale Beratung, Pro und Contra), gestalterisch orientierte Methoden (z. B. Arbeit mit Fotos, bildnerisches Gestalten, Collage), meditativ orientierte Methoden (z. B. Metaphermeditation, Fantasiereise) und spielerisch orientierte Methoden (z. B. Pantomime, Planspiel, Rollenspiel).²⁹

6.4 EVALUATION

Nach Durchführung der Veranstaltung folgt die Evaluation der Bildungsveranstaltung. Sie dient der Analyse und Weiterentwicklung der Fortbildungen. Der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten evaluiert seine Veranstaltungen standardmäßig nach jeder Veranstaltung in Form von digitalen Selbstevaluationen der beteiligten Akteure und Akteurinnen. Sowohl die Lernenden als auch die Lehrenden Personen nehmen eine Bewertung der Veranstaltung hinsichtlich Input-, Prozess- und Output-Variablen vor. Die Input-Variablen umfassen die für die Durchführung eines Bildungsprogramms zur Verfügung stehenden materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen. Dies kann beispielsweise die Ausstattung der örtlichen Gegebenheiten sein. Die Prozess-Variablen beziehen sich darauf, wie die Veranstaltung durchgeführt wird, während die Output-Variablen die Ergebnisse der Bildungsmaßnahme aufgreifen.³⁰

Neben der Evaluation der Fort- und Weiterbildungen werden jährlich die internen Prozesse im Zusammenhang mit der Programmplanung überprüft und weiterentwickelt.

²³ Vgl. Beher et al., 2021, S. 78

²⁴ Vgl. Müller, 2007, S. 116

²⁵ Vgl. North, 2021, S. 37f.

²⁶ Arnold, Krämer-Stürzel, Siebert, 2011, S. 111

²⁸ Siebert, 2010, S. 14

²⁹ Vgl. Arnold, Krämer-Stürzel, Siebert, 2011, S. 112

³⁰ Vgl. Iberer & Müller, 2023, S. 49

7. REFERENTINNEN UND REFERENTEN

Der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten verfügt über langjährige Partnerschaften mit qualifizierten Referenten und Referentinnen. Neben dem Interesse, diese langfristig zu binden, werden regelmäßig neue Referenten und Referentinnen angefragt und in die Datenbank aufgenommen.

Die Referentinnen und Referenten werden nach ihrer Qualifikation, ihren thematischen Schwerpunkten und ihrer Feldkompetenz ausgesucht. Sie verfügen in der Regel über einen akademischen Abschluss sowie Erfahrungen und Kompetenzen in der Erwachsenenbildung.

Die Referentinnen und Referenten werden in regelmäßigen Abständen zu einem Referent*innen-Tag eingeladen, um Informationen auszutauschen und Wissenserwerb anzuregen. Der Landesverband erwartet von seinen Referenten und Referentinnen die Identifikation mit den Zielen und Wertvorstellungen der vorliegenden Fortbildungskonzeption.



8. FORMATE

Der Landesverband bietet Fortbildungen in vielfältigen Formaten an. Mit Präsenzveranstaltungen, digitalen und hybriden Formaten reagiert der Landesverband flexibel auf die verschiedenen Bedarfe und Bedürfnisse der Mitglieder.

8.1 AUSGESCHRIEBENE FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Offene Fortbildungsveranstaltungen werden auf der Basis der Bedarfsanalyse des Landesverbandes Katholischer Kindertagesstätten geplant und im jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramm sowie auf der Website des Verbandes veröffentlicht. Dabei handelt es sich um halb-, ganz- oder mehrtägige Veranstaltungen, die sich ggf. auch über einen längeren Zeitraum mit dazwischenliegenden Praxisphasen erstrecken. Die Gruppe setzt sich aus Teilnehmenden unterschiedlicher Einrichtungen zusammen. Offene Fortbildungen bieten sich an, um individuelle Fortbildungsbedarfe abzudecken. Die Fortbildung findet arbeitsplatzfern in einem geschützten Lernraum statt. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, eigene Themen und Fragen in einem unabhängigen Kontext anzusprechen und sich über Erfahrungen aus den unterschiedlichen Einrichtungen auszutauschen.

8.2 INHOUSE-ANGEBOTE

Inhouse-Veranstaltungen sind maßgeschneiderte Fortbildungsangebote, die speziell für die Mitarbeitenden eines Trägers, einer Trägerkooperation oder eines Trägerverbundes entwickelt werden. Ausgangspunkt sind die spezifischen Bedürfnisse in der pädagogischen Arbeit, auf deren Basis die Inhouse-Seminare individuell für ein Team oder eine Trägerschaft konzipiert und geplant werden.

Die Fachberatung stimmt die Ziele und Inhalte der Veranstaltung in Zusammenarbeit mit dem Träger oder der Einrichtung ab und koordiniert die Planung mit der Referentin oder dem Referenten. Die Fortbildungen werden vor Ort oder möglichst einrichtungsnah organisiert und durchgeführt.

Ein wesentlicher Vorteil von Inhouse-Veranstaltungen liegt im gemeinsamen Lernen innerhalb einer Organisation. Die Teammitglieder erhalten denselben Informationsstand, was den Erwerb von Kompetenzen sowie eine intensive Auseinandersetzung mit einem Thema und dessen Umsetzung im Team oder in der Trägerschaft fördert.

Darüber hinaus eignen sich Inhouse-Veranstaltungen hervorragend zur Weiterentwicklung von Teamprozessen und zur Überarbeitung oder Weiterentwicklung der Konzeption. Neben der fachlichen Qualifizierung tragen sie auch dazu bei, die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Einrichtung zu stärken und ihre Motivation zu fördern.

8.3 COACHING UND SUPERVISION

Coaching und Supervision sind berufsbezogene Beratungsformate, in denen mithilfe externer Beratung berufliche Situationen reflektiert werden und Lösungen für Probleme und Herausforderungen erarbeitet werden.

Coaching richtet sich in der Regel an Einzelpersonen, häufig an Führungskräfte, aber auch an pädagogische Teams. Ziel des Formats ist die Erweiterung des Handlungsrepertoires. Coaching ist eher anlass- und lösungsorientiert, da meist gezielt eine bestimmte Fragestellung oder Herausforderung im pädagogischen Alltag bearbeitet wird. Coaching unterstützt die Selbstreflexion und das Erproben neuer Verhaltensweisen.³¹

Supervision dient der Begleitung von Team- und Organisationsentwicklungsprozessen. Sie richtet sich an ganze pädagogische Teams oder Einzelpersonen in Bildungsorganisationen, deren vorrangige Aufgabe in der Arbeit mit und am Menschen besteht. In der anspruchsvollen Beziehungsarbeit ist die Reflexion der eigenen professionellen Haltung und des eigenen Handelns unerlässlich. Supervision ermöglicht einen neuen Blick auf die pädagogische Arbeit, kann die Kommunikation am Arbeitsplatz und die Zusammenarbeit im Team stärken.³²

Der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten bietet sowohl Gruppen- als auch Einzelcoaching als separates Bildungsangebot und als Bestandteil eines Bildungsangebots an. Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit kann die Fachberatung Kontaktdaten von Supervisorinnen und Supervisoren vermitteln.

³¹ Vgl. Mulkau, 2023, S. 11

³² Vgl. Mulkau, 2023, S. 11



8.4 FACHTAGE

Das Format Fachtag eignet sich für Themen, die einen größeren Teilnehmendenkreis erreichen sollen. Fachtage können als Informationsveranstaltungen zur Einführung in konzeptionelle Themen gestaltet sein oder gezielt auf Themen aufmerksam machen und damit zur Profilbildung beitragen.

8.5 KONGRESSE

Der Landesverband Katholischer Kindertagesstätten organisiert für seine Mitglieder in unterschiedlichen Zeitabständen einen Kongress zu einem aktuellen Thema. Ziel ist der fachliche Informationsaustausch. Die Teilnehmenden, i. d. R. mehrere Hundert, sind Träger und Trägervertretungen sowie pädagogische Fachkräfte aus der ganzen Diözese Rottenburg-Stuttgart. Der Kongress besteht aus mehreren Veranstaltungsteilen wie Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Workshops zur Vertiefung und Präsentationen.

LITERATUR

- Arbeitsstab Forum Bildung in der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung; Lernen – ein Leben lang, Bericht der Expertengruppe des Forum Bildung; Bonn 2001
- Arnold, Rolf, Krämer-Stürzel, Antje, Siebert, Horst; Dozentenleitfaden, Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung; Berlin 2011
- Beher, Karin, Fuchs-Rechlin, Kirsten, Hartwich, Pascal; Kindertageseinrichtungen auf Expansionskurs – Folgen für die Personal-, Qualifikations-, Teamstruktur? In: Zimmermann, Monika, Sander, Tobias (Hrsg.), Organisationsentwicklung in der frühkindlichen Bildung; Wiesbaden 2021
- Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010; Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010; Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern – Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“
- Bischöfliches Ordinariat, Hauptabteilung VI, Caritas; Religion erLeben. Die religionspädagogische Rahmenkonzeption für die Kindergärten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart; 2010
- Deutsche Bischofskonferenz; Grundordnung des kirchlichen Dienstes; 2022
- Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI) (Hrsg.); Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF); Wegweiser Weiterbildung 4 „Frühe Bildung – Bedeutung und Aufgaben der pädagogischen Fachkraft; Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung“; München 2011
- Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI) (Hrsg.); Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF); Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen; S. 34, München 2014
- Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI) (Hrsg.); Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen; München 2013
- Diözese Rottenburg-Stuttgart; Arbeits- und Vertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS) in der Beschlussfassung; 2023
- Erpenbeck, John; Was „sind“ Kompetenzen? In: Faix, W. G. (Hrsg.), Kompetenz. Festschrift Prof. Dr. John Erpenbeck zum 70. Geburtstag; Stuttgart, 2012
- Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2018, Nr. 13; 15.11.2018
- Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2024, Nr. 4; 15.04.2024
- Kessler, Hansjoachim; Didaktische Strategien beim Wissenstransfer im Spannungsfeld von bildungsdidaktischen und kommunikationswissenschaftlichen Ansprüchen; München 2004
- Konzept für die Weiterbildung der Fachkräfte Mecklenburg-Vorpommern <http://www.bildung-mv.de/export/sites/bildungsserver/downloads/BK-Fortbildungskonzeption-Download.pdf>
- Landesverband Katholischer Kindertagesstätten Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. (Hrsg.); Tacheles Nr. 50; Stuttgart 2012
- Landesverband Katholischer Kindertagesstätten Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. (Hrsg.); Tacheles Expertise, Pädagogische Ansätze und Handlungskonzepte; Stuttgart 2014
- Landesverband Katholischer Kindertagesstätten Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. (Hrsg.); Tacheles-Magazin Spezial; Religion erLeben – Fortbildungsangebote für Erzieherinnen und Erzieher zur Umsetzung der religionspädagogischen Rahmenkonzeption in der Diözese Rottenburg-Stuttgart; Stuttgart 2014

- Landesverband Katholischer Kindertagesstätten
Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.; Satzung; Stuttgart
2019
- Lechner, Martin; Jugendlichen mit Religion gerecht
werden; Neue Caritas 15; Freiburg 2011
- Lederer, Bernd; Was ist Bildung nicht? Über Ähnliches,
aber nicht Gleiches; 2013
- Lederer, Bernd; Zusammenfassung: Was ist, was
meint Bildung?; 2020
- Leitbild Landesverband Katholischer Kinderagesstätten
Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.; 2024
- Miller, Tilly; Sozialarbeitsorientierte Erwachsenen-
bildung; München, Neuwied 2003
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport;
Qualifizierung des pädagogischen Personals in Kinder-
tageseinrichtungen; Stuttgart 2013
- Messina, Marco; Zur gegenwärtigen Degradierung des
Bildungsbegriffs – Bildung als Kompetenzbildung;
2015
- Mulkau, Anette (Hrsg.); Was ist Supervision? Was ist
Coaching? Zum Stand der Differenzierungsdebatte;
2023
- Müller, Ulrich; Bildungsmanagement – Skizze zu einem
orientierenden Rahmenmodell. In: Schweizer, Gerd;
Iberer, Ulrich; Keller, Helmut (Hrsg.); Lernen am Unter-
schied: Bildungsprozesse gestalten – Innovationen
vorantreiben; Bielefeld 2007
- North, Klaus; Wissensorientierte Unternehmens-
führung. Wissensmanagement im digitalen Wandel;
Wiesbaden 2021
- Schmidt-Hertha, Bernhard; Haberzeth, Erika, Hillmert,
Steffen (Hg.); Lebenslang lernen können.
Gesellschaftliche Transformationen als Heraus-
forderung für Bildung und Weiterbildung; Bielefeld
2020
- Schrader, Josef; Digitales Wörterbuch Erwachsenen-
und Weiterbildung; Teilnehmerorientierung; [https://wb-
erwachsenenbildung.net/download/teilnehmerorientie-
rung/](https://wb-erwachsenenbildung.net/download/teilnehmerorientierung/)

- Siebert, Horst; Lernen und Bildung Erwachsener;
Bielefeld 2012
- Siebert, Horst; Methoden für die Bildungsarbeit;
München 2010
- Weber, Judith; Religionssensible Bildung in Kinder-
tageseinrichtungen. Eine empirisch-qualitative Studie
zur religiösen Bildung und Erziehung im Kontext der
Elementarpädagogik; Münster 2014

IMPRESSUM

Herausgeber:
Landesverband Katholischer Kindertagesstätten
Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.
Landhausstraße 170
70188 Stuttgart
fortbildung@lvkita.de
www.lvkita.de

Die Konzeption wurde erarbeitet vom Arbeitskreis
Fortbildung des Landesverbands.

Verantwortlich:
Wolf-Dieter Korek

Gestaltung:
Wolfgang Strobel
Werbung + Kommunikation, Nürtingen

© Landesverband Kath. Kindertagesstätten e. V.
Stuttgart Juli 2025
ISSN 2510-3644



Gliederung des Verbandes Katholischer Tageseinrichtungen
für Kinder (KTK) – Bundesverband e. V.
Fachverband des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.

