

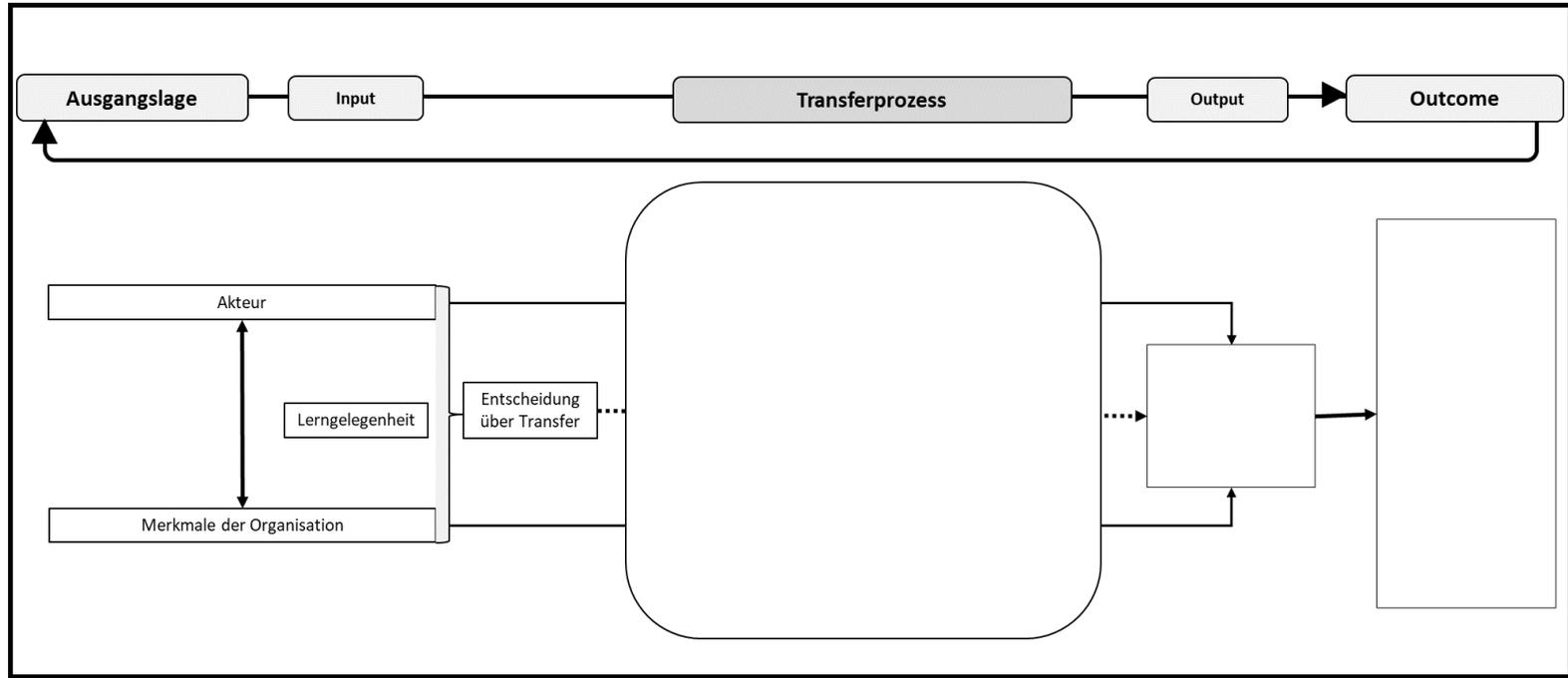
# Von der Fachkraft in die Kita - Wissenstransfer als Schlüssel zur Organisationsentwicklung?



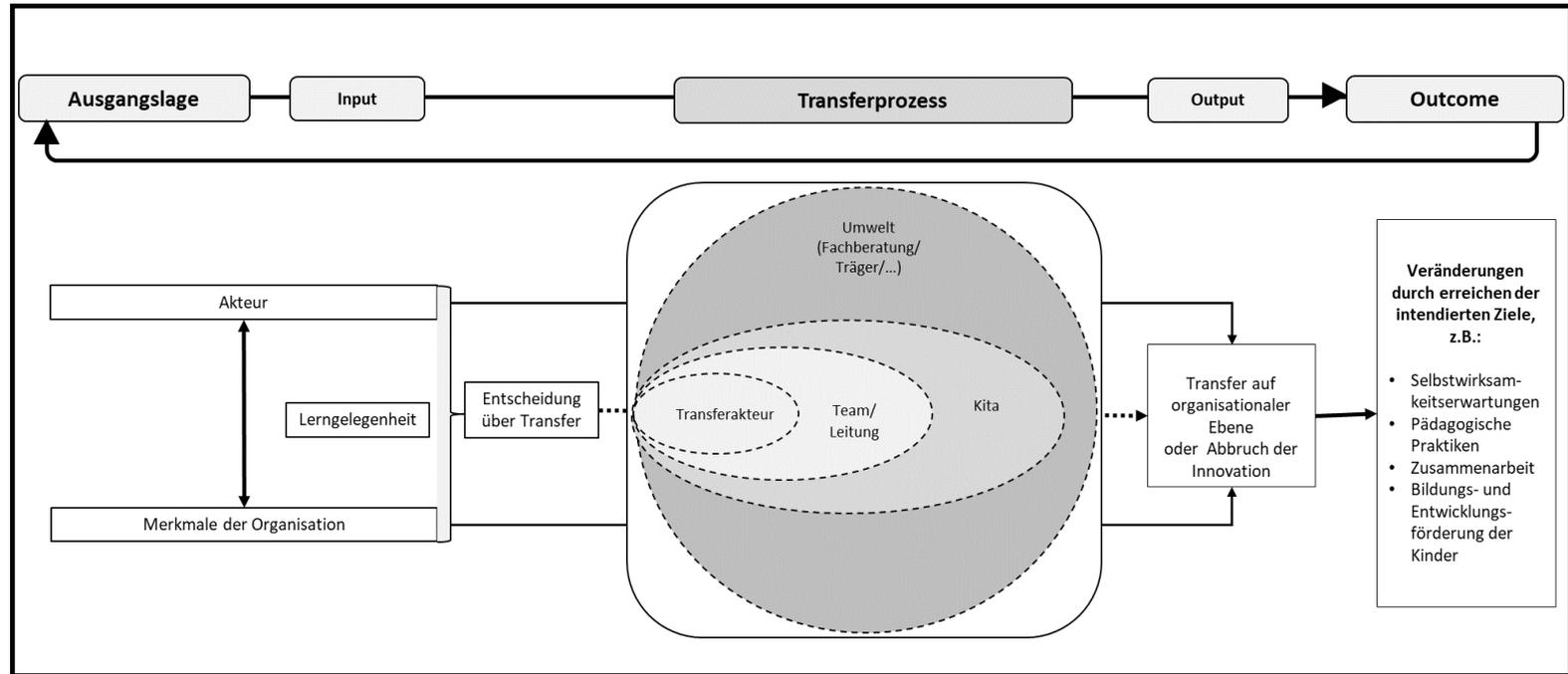
# Ablauf

1. Thematische Hinführung:
  - Transferprozesse in Kitas
  - Transfer als Bestandteil von Organisationsentwicklung
  - Relevanz von Transfer für die frühe Bildung
2. Forschungsprojekt: T<sup>2</sup>E<sup>2</sup>K<sup>2</sup> - „Transfer ins Team: Evaluation eines entwicklungsorientierten Unterstützungstools für Kindertageseinrichtungen im Kontext“
3. Ergebnisse: Einfluss der einzelnen Akteure
4. Zusammenfassung
5. Diskussion: Verknüpfung der Ergebnisse mit Ihren Erfahrungen

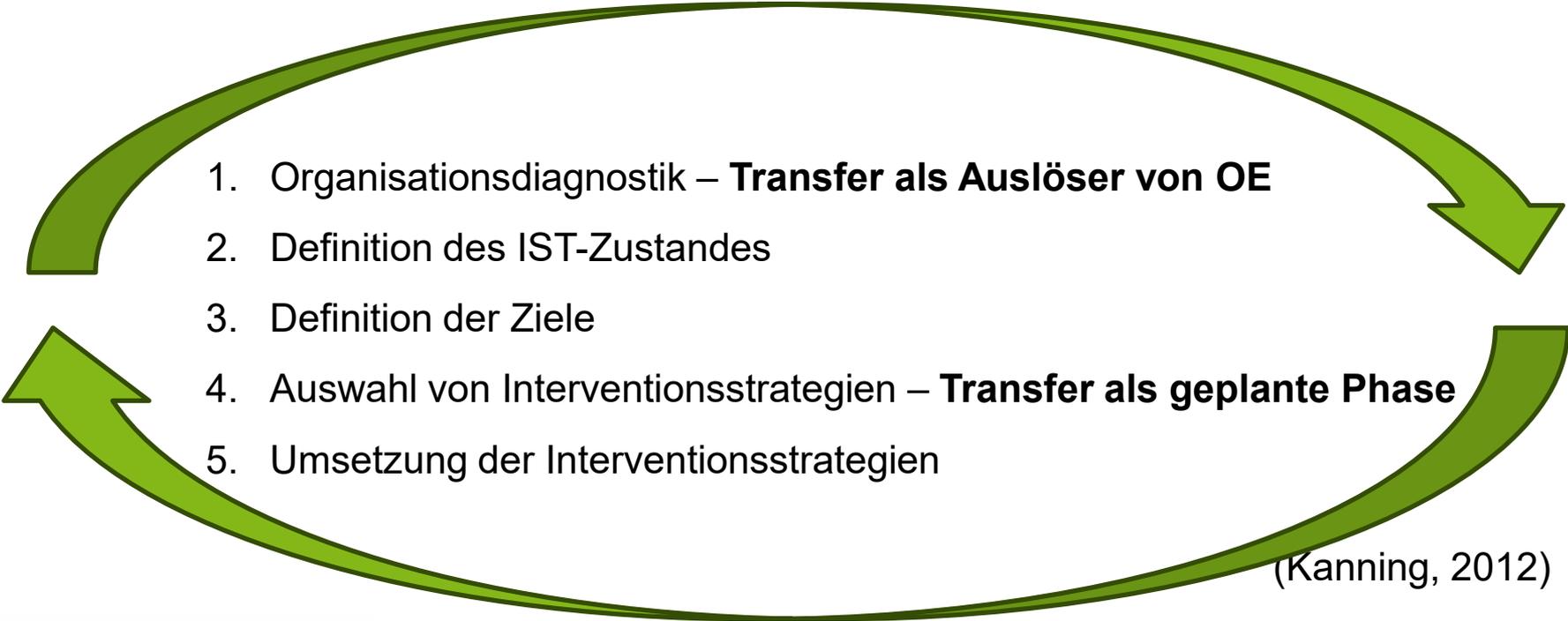
# Transferprozesse in Kitas



# Transferprozesse in Kitas



# Transfer als Bestandteil von Organisationsentwicklung

- 
1. Organisationsdiagnostik – **Transfer als Auslöser von OE**
  2. Definition des IST-Zustandes
  3. Definition der Ziele
  4. Auswahl von Interventionsstrategien – **Transfer als geplante Phase**
  5. Umsetzung der Interventionsstrategien

(Kanning, 2012)

# Relevanz von Transfer für die frühe Bildung

- Wirksamkeitsstudien und Implementationsforschung z.B. von Fortbildungen (Egert & Kappauf, 2019; Hildenbrand 2016; Weltzien et al., 2021)
- Transferprozesse und Bedingungen in Kitas (Gessler & Gruber, 2022)
- Erforschung von Transfertypen (Eichrodt, 2017)
- Auseinandersetzung mit Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis (Blatter & Schelle, 2022; Lattner & Rupprecht, 2023; Lohse-Bossenz et al., 2023)

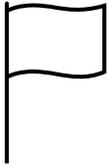
# T<sup>2</sup>E<sup>2</sup>K<sup>2</sup> - „Transfer ins Team: Evaluation eines entwicklungsorientierten Unterstützungstools für Kindertageseinrichtungen im Kontext“



Leitung: Prof. Dr. Daniela Ulber & Prof. Dr. Nina Hoglebe

März 2022- Februar 2023

Gefördert durch die Stiftung Kinder forschen

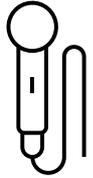


Prozess- und Ergebnisevaluation des Unterstützungstools für den Lerntransfer von Fortbildungsinhalten in Kitas



Welche Faktoren auf den unterschiedlichen Ebenen (Fachkraft, Leitung, Team, Organisation, Umwelt) einer Kindertageseinrichtung beeinflussen den Transfer?

# T<sup>2</sup>E<sup>2</sup>K<sup>2</sup>



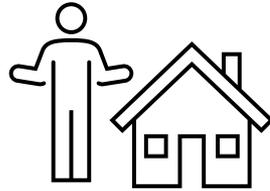
22 Expert\_inneninterviews  
(Liebold & Trinczek, 2009)



Qualitative Inhaltsanalyse  
(Kuckartz, 2018)



7 Fachkräfte



7 Leitungen



3 Fachberatungen



5 Trägerakteure

# Ergebnisse: Transfer in Kitas

„habe das und das gelernt gerade; und sie [meine Kolleg\_in] meinte, ja, cool. Und dann bin ich zur Leitung gegangen und dann irgendwie hat man darüber bei der Dienstbesprechung gesprochen“ (10NAF)

# Ergebnisse: Transfer in Kitas

**„die Fachkraft, die die Fortbildung macht. Die ist dafür verantwortlich, einen Wissenstransfer ins - ins Team zu veranlassen. [...] wir anderen gucken zu und sagen irgendwann, wir trauen es uns auch zu. Oder wir sagen, nein, @@Mitarbeiterin S## macht das bis in alle Ewigkeit, das können wir alle nicht. Da muss man halt mal gucken. Meistens trauen wir uns alle irgendwas zu. Und dann wird es zum einen in den Elternabend getragen.“ (17NAL)**

# Ergebnisse: Einflussfaktor Fachkraft

- Persönliche Merkmale (z.B. Motivation, Berufserfahrung, Fachwissen, Interessen, Selbstwirksamkeit)

„Das sind die Interessen der Kollegen. Ich sage immer, alles, was mit Herz gemacht wird, ist stärkende Pädagogik, weil dann ist man überzeugend, man kann es mit voller Energie, auch den Kindern wiedergeben.“  
(89dr3L)

# Ergebnisse: Einflussfaktor Team

- Positive Teamkultur (z.B. Vertrauen, gegenseitige Akzeptanz, Stärken und Interessen der Anderen kennen)
- Offene Grundhaltung
- Konsensuelle pädagogische Haltung
- Zusammenarbeit – mehr als „den Rücken freihalten“
- Verteilung der Expertise und ergänzende Kompetenzen

„Und dieses Miteinander, **dieses Zwischenmenschliche, das ist, glaube ich, ein ganz großer Teil davon, wie Wissen überhaupt in Kitas ankommt** und vor allem, wie es auch umgesetzt wird. Was gut funktioniert, wo Absprachen gut funktionieren, wo dieses Zwischenmenschliche gut funktioniert, dann kommt ein Thema von außerhalb viel leichter in einer Kita an als e–n - in einem Team, wo es eher dysfunktional ist.“ (12NAL)

# Ergebnisse: Einflussfaktor Team (negativ)

- Persönliche Konflikte
- Schlecht laufende Kommunikation mit wenig Austausch
- Konkurrenz
- Ungerechtigkeitsempfinden
- Keine Offenheit für Neues

„So nach dem Motto, was soll das denn für ein Quatsch; **wir haben das schon immer so gemacht, warum müssen wir jetzt so was Kinderkonferenz nennen und warum müssen wir hier jetzt mit irgendwelchen neuen Abstimmungssachen starten?** [...] oftmals, finde ich, zäh bei uns, das im Team zu verankern oder anzubringen.“ (17NAL)

# Ergebnisse: Einflussfaktor Leitung

- Strukturierung des Prozesses (z.B. Ressourcenbereitstellung, Verantwortungsübernahme für Entscheidungsfindung und Erfolg, partizipative Teambeteiligung) → Bedarf an Kenntnissen zu Projektplanung
- Wertschätzung und Bedeutungszuschreibung
- Reflexion des Prozesses
- Vorbild - Positive Haltung zu Transfer und zum Transferthema
- Nähe zum pädagogischen Alltag

*„Strukturierung und wie so w-s - und auch für die Ressourcen, die dafür bereitstehen müssen und auch w-e - also welche Wertschätzung und Wichtigkeit so ein Thema hat, das ist eindeutig die Leitung, die dafür verantwortlich ist.“ (7NAL)*

# Ergebnisse: Einflussfaktor Kita

- Transfer als Erleichterung
- Kommunikationskultur (z.B. Zielvereinbarungen, Regeln, Entscheidungsfindung, Methoden und Tools zur Förderung von Austausch und Abstimmung (App, Protokolle, Arbeitskreise))
- Strukturelle Merkmale, (z.B. Größe, bürokratische Hürden)
- Ressourcen (z.B. Zeit und Freiraum für Transfer, Personal, Räumlichkeiten)
- Partizipation der Kinder (kann auch zur Herausforderung werden)

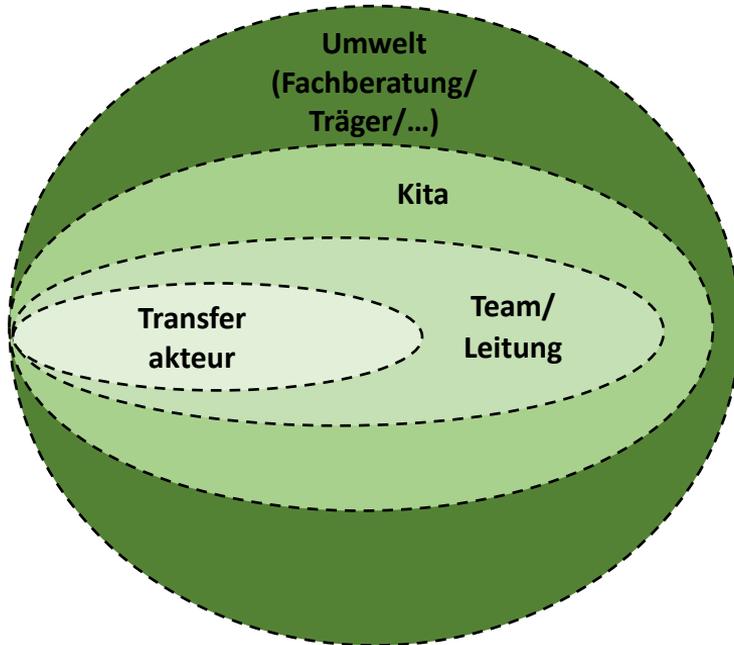
*„ich glaube, wenn Fachkräfte merken, das erleichtert mir den Alltag und es erschwert ihn nicht; es bedeutet nicht mehr Aufgaben u–d - und mehr Kontrolle und Evaluation, sondern es bedeutet mehr Freude wieder an der Pädagogik u–d - und Erleichterung und Entspannung und Zufriedenheit für alle. Das, glaube ich, i–t - damit, ja, kann man das auch nachhaltig verfestigen.“ (5NAFB)*

# Ergebnisse: Einflussfaktor Umwelt

- Angebot von Lerngelegenheiten
- Transferunterstützender Angebote (z.B. externe Begleitung durch Fachberatung, Coaching, Hospitation, trägerinterner und übergreifender Austausch zwischen Fachkräften, persönliche Begleitung durch Trägerakteure, Praxisbroschüren)
- Träger und Fachberatung erkennen Verantwortung Transfer zu fördern
- Zusammenarbeit mit den Eltern (z.B. Wissensweitergabe, Unterstützung, Widerstände vorbeuten)

„Und das ist dann mein Job, über den Tellerrand zu gucken und das zu organisieren und die Motivation hochzuhalten.“ (14NAT)

# Zusammenfassung



- Persönliche Merkmale berücksichtigen
- Teampartizipation
- Vorbild sein und Strukturen bereitstellen
- Kultur der Offenheit für Neues
- Aufklärung Transferbedeutung und Unterstützungsstrukturen

# Diskussion



Wie sehen Ihrer Meinung nach Transferprozesse aus,  
die nachhaltig die Kita verändern?

Und wer sollte sich wie an diesem Prozess beteiligen?

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

# Literatur

- Blatter, K. & Schelle, R. (2022). *Wissenstransfer in der frühen Bildung. Modelle, Erkenntnisse und Bedingungen: Eine Expertise*. Verfügbar unter [https://www.dji.de/fileadmin/user\_upload/bibs2022/DJI\_Wissenstransfer\_in\_der\_fruehen\_Bildung\_2022.pdf]
- Egert, F. & Kappauf, N. (2019). Wirksamkeit von Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte – ein schwieriges Unterfangen? *Pädagogische Rundschau*, 73(2), 139–154.  
<https://doi.org/10.3726/pr012019.001>
- Eichrodt, A. (2017). *Wissenstransfer an der Schnittstelle von Individuum und Organisation: Qualitative Untersuchung von Handlungsorientierungen unter Beachtung der organisationalen Rahmenbedingungen. Ein Beitrag aus dem elementaren Bildungsbereich*. Verlag Dr. Kovac.

# Literatur

- Gessler, A. & Gruber, V. (2022). *Wissenserwerb und Wissenstransfer von Leitungs- und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Empirische Analysen einer bundesweiten Befragung zu Strukturen und Prozessen sowie dem Einfluss der Corona-Pandemie*. Deutsches Jugendinstitut.
- Hildenbrand, C. (2016). *Förderung früher mathematischer Kompetenzen: Eine Interventions-studie zu den Effekten unterschiedlicher Förderkonzepte* (1. Aufl.). Waxmann.
- Kanning, U. P. (2012). Organisationsentwicklung. In U. P. Kanning & T. Staufenbiel (Hrsg.), *Organisationspsychologie* (S. 291-312). Hogrefe.

# Literatur

- Lattner, K. & Rupprecht, B. (2023). Forschungsergebnisse als Professionalisierungsgrundlage: Transfer und Nutzen für die Praxis aus Sicht von pädagogischen Fach- und Leitungskräften. *Frühe Bildung*, 12(4), 181–188. <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000628>
- Lohse-Bossenz, H., Brandtner, M., Kilian, R., Ding, K., Erdmann, K. & Rehm, M. (2023). Von der Wissenschaft in die Praxis und zurück: Ein Rahmenmodell zur Beschreibung von Wissenstransformationen in der Frühen Bildung. *Frühe Bildung*, 12(4), 197–204. <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000631>
- Weltzien, D., Albers, T., Dörther, S., Söhnen, S. A., Verhoeven, N. & Ali-Tani, C. (2021). *Inklusionskompetenz in Kita-Teams: (InkluKiT): wissenschaftlicher Abschlussbericht*. FEL-Verlag.