„Bildungsorientierung in Kitas“

Projekt des Sozialdepartements der Stadt Zürich

Kurzfassung
Abschlussbericht

Doris Frei &
Eliza Spirig Mohr
Melanie Bolz &
Theres Hofmann

Februar 2014

© Marie Meierhofer Institut für das Kind & bildungskrippen.ch (Februar 2014)

Projektleitung MMI:
Dr. phil. Heidi Simoni, Leiterin MMI

Operative Projektverantwortung MMI:
Bis Juli 2011 Dipl. Päd. Corina Wustmann Seiler
Ab Juli 2011 Lic. phil. Eliza Spirig Mohr

Projektmitarbeiterinnen MMI:
M.A. Doris Frei
Dipl. Päd. Franziska Pomeranets
Lic. phil. Katrin Schaerer Surbek
Dipl. Päd. Julia Steinmetz

Projektleitung bildungskrippen.ch:
Lic. phil. Theres Hofmann
Dipl. Päd. Melanie Bolz

Projektmitarbeitende bildungskrippen.ch:
Ines Gugelmann (Kitaleitung Arbeitgeberkrippe Frechdachs, Zürich)
Uschi Furter (Kitaleitung Zwerglihuus, Aarau)
Jörg Riecke (Kitaleitung Städt. Hort- und Krippenbetriebe Kloten)

Kontakte:
Marie Meierhofer Institut für das Kind
Schulhausstrasse 64
CH-8002 Zürich
044 205 52 20
www.mmi.ch

bildungskrippen.ch by thkt GmbH
Ackeretstrasse 6
CH-8400 Winterthur
052 224 08 95
www.bildungskrippen.ch

© Marie Meierhofer Institut für das Kind & bildungskrippen.ch (Februar 2014)

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG **2**

I. PROJEKT **3**
1. PROJEKTDAUER 3
2. AUSGANGSLAGE 3
3. PROJEKTZIELE 3

II. DIE VERFAHREN IM VERGLEICH **3**
1. GEMEINSAMKEITEN DER BEIDEN ANSÄTZE 3
2. UNTERSCHIEDE DER BEIDEN ANSÄTZE 4

III. ERFAHRUNGEN IN DER UMSETZUNG **5**
1. DAS INFANS-KONZEPT DER FRÜHPÄDAGOGIK 5
   1.1 Erfolgte Aktivitäten *5*
   1.2 Ergebnisse der Umsetzung *6*
   1.3 Erkenntnisse aus dem Projekt *7*
      1.3.1 Reflexion des Implementierungs-Konzepts 7
      1.3.2 Überprüfung der Zielsetzungen 7
      1.3.3 Gelungenes und Schwierigkeiten im Projekt 8
2. BILDUNGS- UND LERNGESCHICHTEN 9
   2.1 Erfolgte Aktivitäten *9*
   2.2 Ergebnisse der Umsetzung *10*
   2.3 Erkenntnisse aus dem Projekt *11*
      2.3.1 Reflexion des Implementierungs-Konzepts 11
      2.3.2 Überprüfung der Zielsetzungen 11
      2.3.3 Edelsteine und Stolpersteine des Projekts 12

IIII. GESAMTFAZIT **13**
1. ERKENNTNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN 13
2. WÜRDIGUNG DES PROJEKTS 14

LITERATUR **15**

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Bericht gibt zusammenfassend die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt „Bildungsorientierung von Kitas der Stadt Zürich“ wieder. Das Projekt wurde 2011 im Rahmen des Legislaturschwerpunkts Frühförderung lanciert mit dem Ziel, Kitas als Bildungseinrichtungen im Frühbereich zu stärken und die Mitarbeitenden und Eltern für die Wahrnehmung frühkindlicher Bildungsprozesse zu sensibilisieren. Die Kitas sollen sich im Rahmen des Projekts in ihrer pädagogischen Arbeit umfassend weiter entwickeln und als Bildungseinrichtungen profilieren. Damit stösst das Sozialdepartement der Stadt Zürich eine Qualitätsentwicklung an, Kinder in ihren Selbstbildungs- und Entwicklungsprozessen systematisch und kontinuierlich zu unterstützen und damit einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.

Im Rahmen des Projektes wurden die Methoden der „Bildungs- und Lerngeschichten“ (durch das Marie Meierhofer Institut für das Kind) und das „*infans*-Konzept der Frühpädagogik“ (durch bildungskrippen.ch by thkt GmbH) in 30 Kitas der Stadt Zürich, mehrheitlich im Raum Nord, eingeführt und die Umsetzung in der Praxis begleitet. Beide Methoden basieren auf einem einheitlichen Bildungsverständnis, welches vom Kind als aktiven und kompetenten Lerner ausgeht. Die Konzepte stellen das Kind als Individuum ins Zentrum und legen den Fokus auf die Lernpotenziale und Lernprozesse des Kindes. Sowohl die „Bildungs- und Lerngeschichten“ (BULG) als auch das *infans*-Konzept der Frühpädagogik arbeiten mit Instrumenten zur systematischen Beobachtung und Reflexion der Bildungs- und Entwicklungsprozesse der Kinder. Ein wichtiger Bestandteil stellt zudem die Dokumentation dar. Die Kitas wurden während den zwei Jahren der Projektdauer in der Umsetzung der jeweiligen Methode geschult und in der Praxis im Rahmen von Begleitbesuchen bzw. Coachings unterstützt. Zudem fanden regelmässige Austauschtreffen statt, an denen die Kitas die gemachten Erfahrungen untereinander austauschen konnten.

Die Projektlaufzeit von knapp zwei Jahren sowie die Projektabläufe haben sich bewährt und können in dieser Form auch auf weitere Projekte übertragen werden. Einzig die Vorlaufphase wurde als zu kurz erlebt, da sie den Kitas zu wenig Zeit für die Entscheidungsfindung bot. Es wird als zentral erachtet, dass Trägerschaft, Kitaleitung und Kitamitarbeitende sich der bevorstehenden Veränderungen hin zur „Bildungskita“ bewusst sind und sich freiwillig für diesen Weg entscheiden. Denn Bildungsarbeit bringt Veränderungen für die ganze Kita-Organisation mit sich. Eine führungsstarke Kitaleitung und ein motiviertes Team sind für eine erfolgreiche Umsetzung unablässig. Erschwerend für die Umsetzung wirken sich neben unzureichender Motivation um sich auf den Prozess einzulassen, eine ungewöhnlich hohe Personalfluktuation und unbesetzte Stellen aus (insbesondere auch der Kitaleitungsstelle). Als schwierig erlebt wird in einigen Kitas ferner die Organisation von kinderfreien Zeitgefässen für den Teamaustausch und die Umsetzung der Bildungsarbeit während arbeitsintensiven Zeiten, wie sie etwa die Aufnahme junger Kinder oder die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden bedeuten.

Trotz ausgesprochen unterschiedlicher Voraussetzungen und Ausgangslagen seitens der Kitas haben sich am Ende der Projektlaufzeit die Arbeitsschritte von BULG bzw. *infans* in fast allen Kitas gefestigt und sind heute in den meisten Kitas bzw. in den meisten Gruppen Bestandteile des Alltags geworden. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Kitas auf dem Weg zu einer an den individuellen Interessen und Themen und am Lernen der Kinder orientierten Pädagogik seit dem Start des Projekts einen bedeutenden Schritt vorangekommen sind.

Mit weiterführenden Angeboten wie Einführungskursen, Austauschtreffen, Vertiefungskursen und Begleitbesuchen bzw. Coachings wird die nachhaltige Umsetzung der BULG bzw. des *infans*-Konzepts auch nach Abschluss des Projekts unterstützt.

I. Projekt

1. Projektdauer

Projektstart: September 2011
Projektende: August 2013

2. Ausgangslage

Das Sozialdepartement der Stadt Zürich hat insbesondere in Kitas mit subventionierten Plätzen und einem hohen Anteil von Kindern aus benachteiligten/belasteten Familien im Raum Zürich-Nord eine Qualitätsentwicklung hin zur Bildungsorientierung angestossen und finanziert. Die Kinder sollen in ihren Entwicklungs- und Selbstbildungsprozessen unterstützt werden, um ihnen den Einstieg ins formelle Bildungssystem zu erleichtern und damit zu mehr Chancengleichheit beizutragen.

Im April 2011 führte das Sozialdepartement zusammen mit dem MMI und bildungskrippen.ch eine Informationsveranstaltung für Leitungen und Trägerschaften interessierter Kitas durch, mit dem Ziel, den Kitas die notwendigen Informationen für eine Entscheidung zu geben. Die eingeladenen Kitas wurden über Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Vorgehensweisen von bildungskrippen.ch und BULG orientiert.
30 Kitas bewarben sich um eine Teilnahme und wurden nach einem Vorgespräch in eines der beiden Projekte aufgenommen. 14 Kitas (mit insgesamt 47 Gruppen) entschieden sich für die Arbeit mit BULG, 16 Kitas (mit insgesamt 47 Gruppen) für die Umsetzung des *infans*-Konzepts.

Im Rahmen des Projektes wurden die Methoden „Bildungs- und Lerngeschichten“ (BULG) sowie das „*infans*-Konzept der Frühpädagogik“ in Kitas der Stadt Zürich eingeführt und in der Praxis umgesetzt. Während der 2-jährigen Implementierungszeit bauten die Leitungen und die Mitarbeitenden die notwendigen Kompetenzen und eine ausreichende Reflexionsbereitschaft für eine sachgerechte Anwendung der Methoden auf. Im Sommer 2013 wurde das Projekt abgeschlossen, doch der Umsetzungsprozess in den Kitas geht weiter.

3. Projektziele

Ziel des Projekts war es, Kitas als Bildungseinrichtungen im Frühbereich zu stärken und die Mitarbeitenden und Eltern für die Wahrnehmung frühkindlicher Bildungsprozesse zu sensibilisieren. Dadurch sollte auch eine weitere Professionalisierung der Kitas angestossen werden. Indem in erster Linie Kitas aus Zürich-Nord am Projekt teilnahmen, wurde dem angestrebten Ziel, insbesondere die Förderung sozial benachteiligter Kinder zu unterstützen, Rechnung getragen.

II. Die Verfahren im Vergleich

1. Gemeinsamkeiten der beiden Ansätze

Hinter den beiden Konzepten steht ein einheitliches Verständnis von frühkindlicher Bildung. Sowohl *infans* als auch BULG sehen Kinder als kompetente, aktive und wissbegierige Lerner. Ziel beider Verfahren ist es, die Kinder optimal in ihren Bildungsprozessen zu unterstützen. Dabei liegt der Fokus auf einer prozessorientierten, individualisierten und wertschätzenden Lernbegleitung. Als Basis der pädagogischen Planung dienen in beiden Verfahren die systematische Beobachtung, Dokumentation und die kollegiale Beratung. Sowohl bei BULG

als auch beim *infans*-Konzept werden für jedes Kind ein Portfolio sowie aktuelle Wanddokumentationen angelegt.

2. Unterschiede der beiden Ansätze

Unterschiede zwischen den beiden Beobachtungsverfahren lassen sich in ihrer Schwerpunktsetzung sowie in ihrem methodischen Ausgangspunkt finden. So setzt das *infans*-Konzept expliziter als BULG an der Organisationsentwicklung der Kita als Institution an. Die räumlich-materiellen Bedingungen der Kita, das Zeitmanagement und das Gruppensystem der Einrichtung werden von Anfang an systematisch in den Blick genommen. Zudem werden im Team gemeinsam Erziehungs- und Handlungsziele erarbeitet und festgelegt. Erst danach startet die Beobachtung der Kinder.

Bei den BULG wird die Organisationsentwicklung zwar ebenfalls angestossen, sie ist aber nicht direkt Teil des Verfahrens. Ausgangspunkt bei dieser Methode ist die Beobachtung des einzelnen Kindes. Aus dieser ergeben sich Anhaltspunkte zur Reflexion der pädagogischen Haltung sowie zur Festlegung und Umsetzung von „nächsten Schritten“ in der Unterstützung des Kindes. Die BULG setzen ihr Gewicht stärker als *infans* auf den Dialog mit dem Kind und die Teilhabe des Kindes. Dies äussert sich beispielsweise in den niedergeschriebenen Lerngeschichten für das Kind, welche den Dialog anregen sollen, sowie in der Umsetzung des Portfolios. Das Kind ist bei BULG aktiv an der Entwicklung und Gestaltung des Portfolios beteiligt. Beobachtungsbögen und Reflexionen der Mitarbeitenden werden separat in einem Ordner gesammelt. Anders ist dies beim *infans*-Konzept, wo das Portfolio in erster Linie als Arbeitsinstrument der Mitarbeitenden dient, in welchem alle Beobachtungen, Auswertungen und Reflexionen zum Kind gesammelt werden.

III. Erfahrungen in der Umsetzung

1. *Das infans-Konzept der Frühpädagogik*

1.1 Erfolgte Aktivitäten

Der Verlauf der Implementierung des *infans*-Konzepts der Frühpädagogik durch bildungskrippen.ch sah überblicksmässig gemäss Planung wie folgt aus:

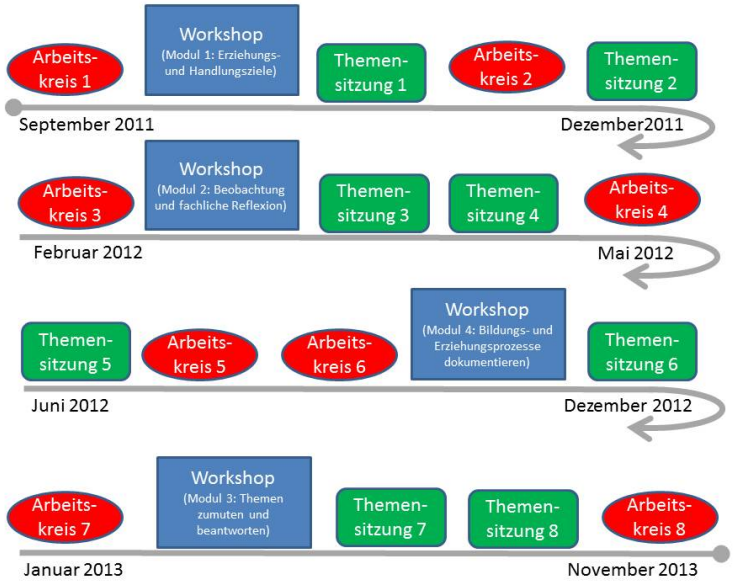

Abbildung 1: Zeitlicher Projektverlauf bildungskrippen.ch

Im Rahmen von **Vorgesprächen** (Frühling/Frühsommer 2011) wurden von der Projektleitung (Theres Hofmann oder Melanie Bolz) zusammen mit der Kitaleitung, Trägervertretenden und Mitarbeitenden der Kita die Motivation und gegenseitige Erwartungen geklärt und offene Fragen besprochen um einen ersten Einblick in den Betrieb zu erhalten. Nach Abschluss der Vorgespräche gab es die definitiven Absichtserklärungen der Betriebe und es wurden Kooperationsvereinbarungen zwischen bildungskrippen.ch und den Kitas unterschrieben. Der eigentliche **Projektstart** im Herbst hat sich grundsätzlich bewährt.

Im Ganzen wurden vier **Workshops** als Weiterbildung für das ganze Team jeweils an vier verschiedenen Daten angeboten. Dies sollte den Betrieben ermöglichen, das Team an den Wochentagen aufzuteilen, um so allen Mitarbeitenden die Teilnahme zu ermöglichen. Die Workshops wurden grossmehrheitlich im Co-Teaching durchgeführt, um der Heterogenität der Teilnehmenden in Bezug auf Vorkenntnisse und Umsetzungsstand gerecht zu werden. Eine Ausnahme stellte die organisatorisch bedingte Umsetzung des vierten Workshops dar, hier gab es individuelle Termine mit einzelnen Kita-Teams, die von jeweils einer Leitung durchgeführt wurden.

Es fanden 8 **Themensitzungen** verteilt auf die ganze Projektlaufzeit statt. An diesen nahmen jeweils einzelne Vertretungen aus den Betrieben teil, in einigen Fällen waren dies Leitungen und eine weitere Fachkraft, in anderen Fällen beispielsweise ein bis zwei Gruppenleitungen. Themen waren die folgenden:

1. Raum- und Materialanalyse
2. Präferenzprofil und Eingewöhnung
3. Die Beller-Entwicklungstabelle
4. Übersicht über die Instrumente, insbesondere Bildungsbereiche/Zugangsformen
5. Elternarbeit mit dem Portfolio
6. Auswertung von Beobachtungen Kinder unter 2 Jahre / über 2 Jahre
7. Fachliches Dokumentieren, Vertiefung
8. Umgang mit Lernenden

Die Projektlaufzeit begann und endete mit einem **Arbeitskreis**, der als ausschliessliche Veranstaltung für die Kitaleitungen konzipiert ist. Ziel der Arbeitskreise war es, den Leitungen vorgängig zu den Workshops und vereinzelt zu den Themensitzung auf die jeweils anstehenden Themen vorzubereiten und gewisse Fragestellungen vorab in einem kollegialen Gremium zu diskutieren und auszutauschen. Ebenso wurden regelmässig Fragen der Führung im Zusammenhang mit dem initiierten Change-Prozess diskutiert und die Leitungen durch gezielte Inputs in ihrer Führungskompetenz weiter gestärkt.

Die **Prozessbegleitung** durch die drei ausgewiesenen fachlichen Mitarbeitenden fand während der gesamten Projektlaufzeit statt. Das Coaching war ursprünglich vorwiegend als Holangebot konzipiert. Der Coach nahm regelmässig mit seiner Kita Kontakt auf, um offene Fragen zu besprechen. Im Rahmen dieser Gespräche wurden Termine zu spezifischen Inhalten vereinbart.

Insgesamt zeigt sich, dass der enge Praxisbezug der Coachs von den Kitas sehr geschätzt wird. Gleichzeitig ist die Arbeit als Coach mit der eigenen Leitungsposition nicht immer einfach zu vereinbaren und führt oft zu Terminschwierigkeiten.

1.2 Ergebnisse der Umsetzung

Die Kitaleitungen hatten zum Ende des Projektes die Möglichkeit, im Rahmen einer Selbstauskunft eine differenzierte Rückmeldung zu ihren individuellen Umsetzungen der Konzeptbestandteile zu geben. Es zeigt sich, dass in allen Kitas Prozesse stattgefunden haben, nach denen sich die Kita auf den Weg der Bildungsorientierung gemacht hat. In manchen Betrieben zeigt sich dies offensichtlich durch veränderte Raum- und Materialnutzung, in anderen hat sich das Beobachtungssystem verändert oder überhaupt etabliert. Dennoch findet in keinem Betrieb eine vollständige Umsetzung der umfassenden Konzeptbestandteile statt, was jedoch auch nicht zum Abschluss einer Einführungsphase erwartet werden kann. Die Kitaleitungen meldeten zusätzlich verschiedentliche Herausforderungen, mit denen sie während der Projektlaufzeit konfrontiert waren zurück.

Die Angaben der Selbstauskunft entsprechen der Wahrnehmung der Projektleitung. Quasi alle Betriebe hatten im Projektverlauf mit kleineren oder grösseren Schwierigkeiten umzugehen, wie Personalwechseln oder Engpässen, räumlich-strukturellen Veränderungen oder ähnlichem. In einigen Betrieben kam es auf die Schlussphase des Projektes zu einem Wechsel der Coaching-Person, jeweils aus unterschiedlichen Gründen, was jedoch in den meisten Fällen auch zu einem gewissen Unterbruch in der Umsetzung führte.

Um eine Nachhaltigkeit der Implementierung des *infans*-Konzeptes in den Kitas zu unterstützen, ist es aus Sicht der Projektleitung zentral, ihnen die Fortführung der Umsetzung z.B. durch die Mitgliedschaft im Netzwerk bildungskrippen.ch zu ermöglichen. Im Rahmen des Netzwerks können sich die Kitas, welche bereits mit dem *infans*-Konzept arbeiten, im Rahmen moderierter Erfahrungstreffen austauschen. Weiterhin werden über das Netzwerk vergünstigte Vertiefungs- und Einführungsworkshops angeboten, wobei sich das Angebot an den Wünschen und Bedürfnissen der Kitas orientiert und entsprechend punktuell zustande kommt. Es sollen nicht unzählige Weiterbildungsangebote für viele sondern wenige ausgewählte für gezieltes Abrufen angeboten werden. Die Weiterbildungswünsche der Betriebe sind zum Teil sehr spezifisch und werden aktuell von nur wenigen oder keinem Anbieter bedient (wie z.B. die Vertiefung bzgl. einzelner Bildungsbereiche) oder beziehen sich auf konkrete konzeptspezifische Inhalte wie das Erstellen eines Individuellen Curriculums, wo von den Erfahrungen länger mit dem Konzept befassten Betriebe profitiert werden kann. Zusätzlich gibt es einen unterschiedlich stark ausgeprägten Wunsch nach Einführungsworkshops für neue Mitarbeitende, um die betriebsspezifische Einarbeitung auf einen theoretisch vorbereitenden Boden umsetzen zu können.

Alle Kitas schätzten bislang die Form der individuellen Begleitung, welche sich zum Teil jedoch als schwer umsetzbar zeigte, sofern die Organisationsstrukturen noch nicht entsprechend entwickelt waren. Kann jedoch der Aufbau solcher Strukturen unterstützt werden, wird die individuelle Form umso gewinnbringender genutzt werden.

1.3 Erkenntnisse aus dem Projekt

1.3.1 Reflexion des Implementierungs-Konzepts

Der Projektstart im Herbst und eine zweijährige Einführungsphase in das Konzept haben sich bewährt. Den Schulungsbeginn auf den Zeitpunkt zu legen, wo die Hauptphase neuer Eingewöhnungen, resp. Einarbeitungen (planmässig) neuen Personals weit fortgeschritten oder abgeschlossen ist, ist nicht nur sinnvoll sondern auch notwendig, um vorhersehbaren Schwierigkeiten entgegen zu wirken. Im Normalfall kann somit ein für mind. ein Jahr lang konstantes Team in den Prozess einsteigen und gemeinsam an der Umsetzung arbeiten. Auch die zweijährige Projektphase kann aufgrund der notwendigen Erarbeitungsphasen der in den Workshops implementierten theoretischen Inhalte kaum sinnvoll gekürzt werden. Notwendig ist ein Überdenken der gewählten inhaltlichen Reihenfolge, um den Einstieg mit „lustvolleren“ Inhalten zu unterstützen und die zum Teil hohe Motivation mit schnellen Erfolgserlebnissen zu stärken. Darüber hinaus braucht es einen stärkeren Einbezug der Trägerschaft, um die Leitungen bei Fragen zu Veränderung von Strukturen und Organisation besser unterstützen zu können. Zudem zieht eine veränderte Reihenfolge der Inhalte auch eine Umstrukturierung dergestalt nach sich, dass die Leitungen von Beginn an konsequenter in ihren Führungsaufgaben begleitet werden können.

1.*3.2 Überprüfung der Zielsetzungen*

Ziele: Die Kita entwickelt sich zur bildungsorientierten Kita und arbeitet mit dem neuen Konzept & Professionalisierung der Fachkräfte

Die Formulierung und Reflexion von Erziehungs- und Handlungszielen sowie die vorgängige Auseinandersetzung mit dem Verständnis der frühkindlichen Bildung, Erziehung Betreuung als integralem Modell der aktuellen Frühpädagogik haben dazu beigetragen, die Fachlichkeit der einzelnen Teilnehmenden zu stärken und zu entwickeln. Die bildungsorientierte Beobachtung und Dokumentation kindlicher Handlungen und (Spiel-)Tätigkeiten in der Kita tragen gemeinsam mit der fachlichen Reflexion und dem kollegialen Austausch dazu bei, dass pädagogische Planungen sich an nachvollziehbar erfassten kindlichen Interessen und Bedürfnissen orientiert. Die Transparenz der pädagogischen Arbeit wird gewährleistet durch das Führen von Portfolio und der Dokumentation der Arbeit in den öffentlichen Räumen der Kita. Alles in allem handelt es sich um verschiedene Aspekte der Professionalisierung der Fachkräfte, die durch die Teilnahme am Projekt vorangetrieben wurde. Nahezu alle Betriebe arbeiten gemäss der Selbstauskunft mit den Instrumenten des Konzeptes – in unterschiedlichem Umfang – gemäss der Möglichkeiten, die jeweils zur Verfügung stehen. Bei einer Selbstauskunft waren die Angaben diesbezüglich widersprüchlich, weswegen nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Implementierung in allen Betrieben erfolgreich war.

Ziel: Sozial benachteiligte Kinder werden systematisch gefördert.

Von einer umfassenden Umsetzung des *infans*-Konzepts der Frühpädagogik profitieren **alle** Kinder. Die anregungsreiche Lernumgebung in Kitas, die ihre Räumlichkeiten zum Beispiel mit Bildungsinseln organisiert haben sowie die gezielten individualisierten Angebote und Aktivitäten, wie sie im Rahmen Individueller Curricula geschaffen werden können, kommen aber *insbesondere auch Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen* zugute, da sie gewisse Ungerechtigkeiten wie z.B. ein niedriges Bildungsniveau der Eltern abmildern können. Das Selbstkonzept der Kinder kann sich variantenreich ausbilden und die Kinder kön-

nen sich als selbstwirksam und kompetent erleben, wenn sie ihren Interessen nachgehen können und die Erziehenden ihre Themen berücksichtigen.

Ziel: Einbezug der Eltern in den Prozess.

In allen Kitas wurden die Eltern über die Umsetzung des *infans*-Konzeptes informiert. Diese Informationen boten eine gute Gelegenheit, um mit den Eltern in einen Austausch über frühkindliche Bildung und die professionelle Arbeit in der Kita zu treten. Die Rückmeldungen der Kitas, wie auch der Eltern, waren grundsätzlich positiv. Die fachlich kommentierten Dokumentationen, wie sie in einigen Kitas bereits zu finden sind, bieten Anlass für Gespräche über die Entwicklung der Kinder oder das alltägliche Geschehen in der Kita allgemein. Die vereinfachte Darstellung kindlichen Tuns in Form von Fotodokumentationen im Portfolio dient bei Elterngesprächen mit Eltern nicht-deutscher Herkunftssprache als Türöffner und Gesprächshilfe, überhaupt trägt hier die Bildungsorientierung, die einen hohen Selbsttätigkeitsanteil der Kinder berücksichtigt und ihnen Hilfsmittel wie beispielsweise bildhafte „Beschriftungen“ zu einem nachhaltig engeren Kontakt auch mit nicht-deutschsprechenden Eltern bei. Die Einladung an Eltern, sich an der Gestaltung der Portfolio aktiv zu beteiligen, regt Diskussionen an und wird von Erziehenden und Eltern sehr geschätzt.

1.*3.3 Gelungenes und Schwierigkeiten im Projekt*

Mit Blick auf die zahlreichen Veränderungen in den Kitas ziehen wir insgesamt ein positives Fazit. Allerdings variiert der Stand in den einzelnen Kitas sehr, was aber auch unseren Erfahrungen aus anderen Projekten entspricht. Wie bereits erwähnt, sind die Kitas gefordert, sich das *infans*-Konzept "anzuverwandeln". Dies beinhaltet unterschiedliche Schwerpunkte, Prozesse und Wege.

Als Schwierigkeiten bei diesem Projekt sind insbesondere die relativ kurze Vorbereitungszeit und der dadurch z.T. als Druck erlebte straffe Zeitplan in der Informationsphase zu Beginn zu betrachten. Kitas brauchen auf allen Organisationsebenen, d.h. Mitarbeitende, Leitung und Trägerschaft ausreichend Zeit, um sich über ein Konzept oder Verfahren zu informieren, orientieren und die resultierenden Konsequenzen sorgfältig abwägen zu können. Diese Vorlaufzeit war im beschrieben Konzept nicht in allen Fällen ausreichend, was u.a. zu einzelnen Verzögerungen führte.

Der Wunsch des Sozialdepartements, einen Qualitätsentwicklungsprozess in einer ganzen Region anzustossen, stand teilweise im Widerspruch zur eigenen Sichtweise der Kitas. Einige Kitas fühlten sich zu Beginn unter Druck, in das Projekt einzusteigen. Dies verstellte während der gesamten Projektzeit den Blick für die vielen Chancen, welche die Teilnahme enthält.

Weiterhin ist es notwendig, die Situation einer Kita auch hinsichtlich geplanter Veränderungen in der Implementierungsphase einschätzen zu können. Stehen strukturelle Veränderungen wie Vergrösserungen, Umbauten oder gar Umzüge an, ist ein umfassender Personalwechsel bereits absehbar oder im Gang, ist es günstiger, mit dem Einstieg in ein Weiterbildungsprojekt abzuwarten, um ein „Zuviel“ an Veränderungen zu vermeiden. Handelt es sich um aufschiebbare Veränderungen (wie z.B. Vergrösserung/Umbau) können diese auch auf den Projektabschluss verschoben werden.

Als gelungen betrachtet kann in diesem Projekt die Zusammenarbeit des Projektteams mit den Kitas werden. In allen Fällen konnten individuelle Lösungen für auftretende Schwierigkeiten gefunden werden und die Begleitung der Kitas so intensiv gestaltet werden, dass auf verschiedene Bedürfnisse Rücksicht genommen werden konnte.

2. Bildungs- und Lerngeschichten

2.1 Erfolgte Aktivitäten

Der Ablauf der Implementierung der BULG in den 14 Kitas sah folgendermassen aus:

Abbildung 2: Zeitlicher Projektverlauf BULG

In einem ***Vorgespräch***, an dem sowohl VertreterInnen der jeweiligen Kita (Leitung, Trägerschaft, Mitarbeitende) als auch des MMI's anwesend waren, wurden die Motivation und die gegenseitigen Erwartungen geklärt. Die letzten Vorgespräche fanden im Juli 2011 statt. Anschliessend wurden die Kooperationsvereinbarungen für jede Kita versandt und von Kitaleitung, Trägerschaft und dem MMI unterschieben.

Die ***Kennenlernbesuche*** wurden ab September 2011 durch die zugeteilte Implementiererin jeweils in der Kita vor Ort, wenn möglich mit dem Gesamtkitateam, durchgeführt. Diese dienten neben dem gegenseitigen Kennenlernen auch zur Rollenklärung und boten Raum für offene Fragen.

Die ersten zweitägigen ***Weiterbildungsblöcke*** fanden zwischen Oktober 2011 und Februar 2012 in vier Durchläufen im Co-Teaching statt. Die Kitas konnten ihr Team auf drei Termine aufteilen, an denen die Kurse in kitadurchmischten Gruppen am MMI durchgeführt wurden. Der zweite Block der Weiterbildungen à 1.5 Tagen fand im Frühling 2012 statt.

Die jährliche Personalfluktuation in den vierzehn Kitas wurde in der Projektplanung zu wenig berücksichtigt. Damit die Einführung neuer MitarbeiterInnen nicht zu viele individuelle Begleitstunden des Praxiscoachings beanspruchte, wurde bei der Stadt seitens MMI die zusätzliche Finanzierung von ***Einführungskursen*** beantragt. Ende Oktober kamen dank der zusätzlichen Finanzierung drei eintägige Einführungskurse in die „Bildungs- und Lerngeschichten“ für neue Mitarbeitende zu Stande. Es nahmen 80 Personen aus allen „BULG“-Kitas an den Kursen im MMI teil. Da nicht alle Begleitstunden bis zum Ende der Implementierungszeit aufgebraucht wurden, konnten mit dem restlichen Budget im Herbst 2013 weitere Einführungskurse durchgeführt werden.

Zwischen den Weiterbildungen eins und zwei fanden die ersten ***Begleitbesuche*** statt. Nach dem zweiten Weiterbildungsblock wurde die Praxisbegleitung kontinuierlich in den Kitas fortgesetzt. Durchschnittlich wurden pro Kita 6.5 Begleitbesuche à ca. 4 Stunden in Anspruch genommen.

Über die Projektlaufzeit verteilt fanden zudem insgesamt sechs ***Erfahrungsaustausche*** statt. Je drei für die Kitaleitungen beziehungsweise für Vertreterinnen der einzelnen Kitas (Mai 2012; November 2012; März 2013). Die Treffen boten für die Leitungen und Mitarbeitenden eine Möglichkeit zur Vernetzung und einen Erfahrungsaustausch untereinander.

Am Ende der Implementierungszeit wurde in jeder Kita ein ***Abschlussabend*** mit dem gesamten Team durchgeführt. Dieser wurde dazu genutzt, nochmals die Umsetzung von BULG zu reflektieren und den Verlauf der Implementierung zu diskutieren.

2.2 Ergebnisse der Umsetzung

Aus den Rückmeldungen der Kitamitarbeitenden, welche sowohl im Rahmen des Zwischenberichts im Sommer 2012 als auch beim Abschlussabend ein Jahr später erfragt wurden, lässt sich entnehmen, dass die Mitarbeitenden sowohl die Arbeit mit BULG als auch den Ablauf der Implementierung mehrheitlich positiv bewerten. So wird etwa auf die positiven Auswirkungen der ressourcenorientierten Arbeit mit BULG auf die Beziehung zwischen den Mitarbeitenden und den Kindern hingewiesen oder die Individualisierung betont, welche heute verstärkt stattfinde. Auch das regelmässige Beobachten und der Austausch im Team wird geschätzt und als wertvoll für die pädagogische Arbeit erachtet. Als schwierig wird zum Teil die Organisation von kinderfreien Zeitgefässen für den kollegialen Austausch oder die Umsetzung der BULG während arbeitsintensiven Zeiten erlebt. Auch ein hoher Personalwechsel wird mehrfach als Hürde bei der Umsetzung genannt.

Am Ende der Implementierungszeit zieht auch das Implementierungsteam eine mehrheitlich positive Bilanz. 12 von insgesamt 14 Kitas ist es gelungen, BULG in ihren Alltag zu integrieren. Neun Kitas arbeiten auf einem guten bis hohen Niveau mit dem Verfahren. Das heisst, die Umsetzung findet regelmässig und auf einem qualitativ hohen Niveau statt (vgl. Wustmann Seiler & Simoni (2013) (Hrsg.): Kopiervorlage 8: Umsetzungsstandards „Bildungs- und Lerngeschichten“: S. 111). In diesen Kitas können zudem Ressourcen aus dem eigenen Team genutzt werden, um offene Fragen zu klären. Aus unterschiedlichen Gründen wird in drei Kitas das Verfahren am Ende der Implementierungszeit nicht vollumfassend aber doch zu einem grossen Teil oder zumindest auf einzelnen Gruppen umgesetzt. Bei zwei Kitas wurde BULG zum Ende der Implementierungszeit kaum umgesetzt. Der Hauptgrund war ein ungewöhnlich hoher Personalwechsel, wodurch viel Wissen über die Methode verloren ging. Zudem beschlagnahmte die Einarbeitung neuer Fachpersonen zeitliche Ressourcen, welche für die Umsetzung des Verfahrens fehlten.

Generell kann festgehalten werden, dass in den meisten Kitas das Beobachten nach Abschluss der Implementierung selbstverständlich zum Alltag gehört. Die Kinder werden vermehrt individuell im Team besprochen und nicht mehr nur im Gruppenkontext angeschaut. Durch die regelmässigen Beobachtungen und deren Analysen haben die Diskussionen im Team an Fachlichkeit gewonnen. Das pädagogische Handeln wird verstärkt reflektiert und durch die Planung und Umsetzung der „nächsten Schritte“ auf die Bedürfnisse des einzelnen Kindes angepasst. Zum Teil haben die Kitas ein neues Konzept für die Durchführung von Elterngesprächen anhand von BULG erarbeitet und nutzen ihre tägliche Arbeit mit dem Verfahren, um den Eltern anhand konkreter Beispiele die aktuellen Interessen und Fähigkeiten, welche ihr Kind in der Kita zeigt, zu veranschaulichen. Einige Kitas haben zudem eine BULG-Verantwortliche (meist eine Gruppenleitung) bestimmt, welche Ansprechperson für Fragen zu BULG ist, Sitzungen zum Thema leitet und auf die Einhaltung der Umsetzung achtet. Dies hat sich sehr bewährt und die regelmässige Umsetzung im Team unterstützt. Zudem führen heute alle BULG-Kitas Dokumentationen in Form von Portfolios und Wanddokumentationen, welche zu spannenden Gesprächen zwischen Kindern, Eltern und Mitarbeitenden anregen.

2.3 Erkenntnisse aus dem Projekt

2.3.1 Reflexion des Implementierungs-Konzepts

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, die Implementierung im Herbst zu starten und für die gesamte Implementierungszeit ca. zwei Jahre einzuberechnen. Mit dem umgesetzten Implementierungskonzept wurden verschiedene Lernebenen angesprochen: Schulungstage, Reflexionssitzungen mit dem Gesamtteam und individuell geplante Begleitbesuche in den Kitas. Diese mehrschichtige Unterstützung wurde von Kitaleitungen wie auch –mitarbeitenden geschätzt. Generell hat sich das Implementierungskonzept bis auf kleine Verbesserungsmöglichkeiten bewährt. So sollte bei zukünftigen Projekten etwa darauf geachtet werden, dass mehr Zeit für den Vorlauf verwendet wird und alle drei Akteurebenen (Trägerschaft, Leitung, Vertretung aus dem Team) am Vorgespräch vertreten sind. Dies, da alle Beteiligten gefordert sind, den Veränderungsprozess, welcher durch die Einführung von BULG ausgelöst wird, gemeinsam anzugehen und kontinuierlich voran zu treiben. Für ein nächstes Mal müsste zudem darauf geachtet werden, Einführungstage für neues Personal anzubieten und die Weiterbildungsgruppen kleiner zu halten, um noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse eingehen zu können. Bei den Begleitbesuchen hat sich gezeigt, dass tendenziell eher mehr Begleitbesuche als ursprünglich vorgesehen geschätzt werden, diese zeitlich generell aber eher kürzer geplant werden könne. Die genaue Dauer eines Begleitbesuchs hängt hauptsächlich von der Kitagrösse ab. Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich das Implementierungskonzept mit den genannten kleinen Änderungen gut auch auf weitere Projekte anwenden lässt.

2.3.2 Überprüfung der Zielsetzungen

Mit dem Projekt „Bildungsorientierung in Kitas“ wurden verschiedene Zielsetzungen verfolgt. Auf der Eben der Kita ging es in erster Linie darum, dass sich die Kitas in Richtung Bildungsorientierung weiter entwickeln und mit dem neuen Konzept arbeiten sollten. Eine weitere Zielsetzung betraf die Professionalisierung der Mitarbeitenden. Auf der Ebene der Kinder lag der Fokus auf der systematischen Förderung sozial benachteiligter Kinder. Angestrebt wurde zudem, dass die Eltern in den Prozess einbezogen werden.
All diese Zielsetzungen konnten zu einem grossen Teil erreicht werden.

Die bildungsorientierte Arbeit hat sich in 12 von 14 Kitas (in unterschiedlichem Umfang) etabliert. Mit weiterführenden Angeboten wie Einführungskursen, Erfahrungsaustauschen, Vertiefungskursen und Begleitbesuchen wird die nachhaltige Umsetzung der BULG auch nach Abschluss des Projekts unterstützt.

Auch zur Professionalisierung hat das Projekt einen Beitrag geleistet. Das Bewusstsein für die Bedeutung der frühen Kindheit wurde gestärkt und die gezielte Auseinandersetzung mit den individuellen Interessen, Fähigkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten für die einzelnen Kinder gefördert. Das Beobachten und der regelmässige kollegiale Austausch haben sich in den meisten Kitas in den Alltag integriert. Davon profitieren alle Kinder, insbesondere aber auch Kinder aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Diese sind ganz besonders auf ein anregungsreiches, förderndes Umfeld im Kitaalltag angewiesen.

Die BULG bieten zudem eine gute Grundlage, um mit den Eltern in einen Austausch über frühkindliche Bildung und die professionelle Arbeit der Kitas zu treten. In allen Kitas wurden Elternabende durchgeführt, in welchen über die Umsetzung von BULG informiert wurde. Einige Kitas haben zudem Informationsplakate gestaltet und ihr Konzept für Elterngespräche anhand von BULG überarbeitet. Die vielen Fotos, welche bei der Arbeit mit BULG entstehen und die in einfachen Worten geschriebenen Lerngeschichten, geben auch Eltern, welche nur über geringe Deutschkenntnisse verfügen, einen Einblick in den Kitaalltag und das Lernen ihres Kindes. Die Rückmeldungen der Kitas zur Zusammenarbeit mit den Eltern anhand von BULG ist grundsätzlich sehr positiv, auch wenn sie sich zum Teil noch ein grösseres Interesse seitens der Eltern an ihrer Arbeit mit BULG wünschen.

2.3.3 Edelsteine und Stolpersteine des Projekts

Generell lässt sich festhalten, dass sich die einzelnen Arbeitsschritte der BULG in Kitas mit einem konstanten Team, bestehend aus einer motivierten Kitaleitung und Mitarbeitenden mit einer kindorientierten Haltung gut integrieren lassen. Ein besonderer Edelstein des Projekts war die enge Zusammenarbeit zwischen der Praxis und dem BULG-Fachteam während der Projektlaufzeit. Gemeinsam konnten bei fast allen Kitas Wege gefunden werden, welche eine qualitativ hochstehende Umsetzung des Verfahrens mit den individuellen Ressourcen ermöglichten. Erfreulich waren auch die vielen positiven Veränderungen für Kinder, Eltern und Mitarbeitende, welche durch die Umsetzung von BULG ausgelöst wurden (vgl. Kapitel 2.2). Der gemeinsame Rückblick am Ende des Projekts machte deutlich, wie viel die Kitas in den zwei Jahren der Implementierung geleistet haben.

Im Projektverlauf bestätigte sich aber auch, dass strukturelle und motivationale Schwierigkeiten wie auch personelle Engpässe oder der Wechsel der Kitaleitung die Umsetzung der BULG erschweren können.

Generell kann trotz diesen Stolpersteinen eine ausgesprochen positive Bilanz über das Projekt gezogen werden. Für die allermeisten Beteiligten sowohl von Seiten der Kitas als auch des Fach-Teams war die Teilnahme bzw. Mitarbeit am Projekt eine grosse Bereicherung.

IIII. Gesamtfazit

1. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

Insgesamt haben sich die geplanten Projektabläufe beim MMI und bei bildungskrippen.ch seit Projektstart bewährt und die Planung konnte eingehalten werden. Die Weiterbildungen und die Austauschtreffen wurden gut besucht und das Praxiscoaching wurde rege beansprucht. Der Projektablauf könnte in dieser Form auf die Arbeit mit weiteren Kitas übertragen werden. Einzig für die Vorlaufphase sollte zukünftig bei grösseren Projekten nach der Informationsveranstaltung mindestens ein halbes Jahr einberechnet werden, um den Kitas eine genügend lange Vorlaufzeit für die Entscheidungsfindung zu gewähren. Sind sich zum Zeitpunkt des Projektstarts alle Akteure (Trägerschaften, Kitaleitungen, Kitamitarbeitende) der bevorstehenden Veränderungen hin zur „Bildungskita“ so weit wie möglich bewusst und entscheiden sie sich freiwillig für die Umsetzung von BULG bzw. des *infans*-Konzepts, ist ein guter Boden für eine erfolgreiche Implementierung gelegt.

Eine zentrale Bedeutung kommt ferner dem Vorgespräch zu, welches vor Beginn des Projekts mit jeder Kita durchgeführt wurde. Dabei ist es von Wichtigkeit, dass alle drei Organisationsebenen Kitamitarbeitende, Kitaleitung und Träger beim Gespräch anwesend sind. Deren zielorientierte Zusammenarbeit bietet eine erfolgsversprechende Grundlage für die angestrebte Qualität der Bildungsarbeit. Das Bildungsmanagement und eine vertiefte Bildungsorientierung (Bildungsprozesse anregen, begleiten und unterstützen) fordern alle Ebenen der Kitaorganisation heraus. Deswegen ist es notwendig, dass VertreterInnen der drei Ebenen bei den Vorgesprächen dabei sind. Kitaleitung, Team und Trägerschaft müssen sich bewusst auf den Veränderungsprozess hin zu einer Kita mit Bildungsorientierung einlassen, um Lösungen für notwendige Veränderungen von Strukturen und Abläufen (zum Beispiel die Schaffung kinderfreier Zeitgefässe) zu finden. Dies gelingt nur, wenn sie bereit sind, Gewohntes zu überdenken. Kitaleitungen erleben ihre Leitungsfunktion unter Umständen neu und brauchen ausreichende Ressourcen, diese umfassend wahrzunehmen und die Mitarbeitenden brauchen die Bereitschaft, sich auf Veränderungen und Neues einzulassen und auch Phasen von Verunsicherung, Doppelspurigkeiten und Mehraufwand auszuhalten.

Kitas mit Strukturen, die den Zielsetzungen und den Arbeitsschwerpunkten einer bildungsorientierten pädagogischen Arbeit entsprechenden, sowie Kitaleitungen mit Führungskompetenzen in Changeprozessen verringern Reibungsverluste und Frustration. Bei Bedarf sollte im Implementierungsprozess eine Fachberatung zur Gestaltung von Veränderungsprozessen, die durch die Arbeit mit BULG bzw. *infans* ausgelöst werden, angeboten bzw. vermittelt werden (Change-Management). Zudem wirken MMI und bildungskrippen.ch künftig darauf hin, mögliche Folgeaufwände finanzieller oder struktureller Art mit den Trägerschaften im Vorgespräch noch expliziter als bisher zu thematisieren.

Wie bereits in vorangehenden Projekten wurde wiederum deutlich: Jede der 30 Kitas ist mit unterschiedlichen Bedingungen (Anzahl Kitamitarbeitende, Anzahl Gruppen, Anzahl Plätze, Anzahl Räume etc.) im Projekt unterwegs und in jeder Kita verläuft der Umsetzungsprozess verschieden. Erschwerend auf die Umsetzung wirkt sich eine hohe Personalfluktuation und unbesetzte Stellen aus (insbesondere auch der Kitaleitungsstelle). Neben den jährlichen Wechseln von Praktikantinnen und Auszubildenden (betrifft ca. 1/3 des Teams) haben einige Kitas zusätzlich mit einer hohen Fluktuation beim ausgebildeten Personal zu kämpfen. Viele und längere Personalausfälle erschweren die Umsetzung des Verfahrens, da in einem reduzierten Team die zeitlichen, fachlichen und motivationalen Ressourcen dazu oftmals fehlen.

Den meisten Kitas ist es trotz teils ungünstiger Bedingungen gelungen, unterstützt durch die Fachbegleitung von bildungskrippen.ch bzw. des MMIs, die Anpassung von *infans* bzw. BULG an die individuellen Gegebenheiten vorzunehmen und die Umsetzung der jeweiligen Methode in den Alltag zu integrieren.

2. *Würdigung des Projekts*

Die Stadt Zürich hat mit dem Projekt „Bildungsorientierung in Kitas“ einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung im Feld der familienergänzenden Kinderbetreuung geleistet. Die Kitas erhalten dadurch als Gesamtsystem die Möglichkeit, sich auf vielen Ebenen der Organisation pädagogisch und fachlich weiterzuentwickeln. Davon profitieren alle: Die Kinder, die Eltern, die Mitarbeitenden, die Leitungen und die Trägerschaften – nicht zuletzt unsere Gesellschaft. Mit der Umsetzung der Verfahren wird ein Beitrag in Richtung Umsetzung des schweizerischen Orientierungsrahmens für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung des Netzwerk Kinderbetreuung Schweiz und der Schweizerischen Unesco Kommission geleistet (Wustmann & Simoni 2012). Zudem verfügen Kitas, die systematische, bildungsorientierte Beobachtung und strukturierte Auswertungen in das System der Gesamtorganisation integrieren können, bereits über eine gute Grundlage, falls sie den Erwerb des Qualitätslabels QualiKita vom Verband Kindertagesstätten Schweiz (KiTaS) und der Jacobs Foundation (JF) anstreben.

Wir begrüssen es zudem sehr, dass auch die nachhaltige Umsetzung thematisiert wird und die Kitas auf ihrem weiteren Weg, nach Einführung von BULG oder *infans*-Konzept und der fachlichen Begleitung der ersten intensiven Umsetzungsphase, Unterstützung von der Stadt erhalten. Aussagen von Kitaleitungen und Erfahrungen verdeutlichen, dass Veränderungen in den Kitas über die Projektphase hinaus andauern. Die ursprünglich konzipierte Form der Umsetzung von BULG wird in den meisten Teams stetig weiterentwickelt und verändert; in den Betrieben, die mit dem *infans*-Konzept arbeiten, findet die „Anverwandlung“ des Konzeptes statt.

Es sind solche Projekte, die der Bedeutung frühkindlicher Bildung für das aktuelle Befinden eines Kindes und für seine Bildungslaufbahn Rechnung tragen.

Literatur

Andres, B. & Laewen, H.-J. (2011). Das *infans*-Konzept der Frühpädagogik. Bildung und Erziehung in Kindertagesstätten. Weimar/Berlin: verlag das netz.

Carr, M. (2001). Assessment in early childhood settings. Learning stories. London: SAGE Publications.

Frei, D. (2013). Das Erfolgsrezept der “Bildungs- und Lerngeschichten” – ein Gewinn für alle Beteiligten. In Wustmann Seiler, C. & Simoni, H. (Hrsg.): "Bildungs- und Lerngeschichten" in der Schweiz - Umsetzungserfahrungen und Materialien. Zürich: Marie Meierhofer Institut für das Kind. S. 94-95.

Hofmann, Th., & Bolz, M. (2012). Schlussbericht Pilotprojekt bildungskrippen.ch. Die Anpassung und Implementierung des *infans*-Konzeptes der Frühpädagogik in Schweizer Kindertagesstätten. Winterthur.

Leu H. R., Flämig K., Frankenstein Y., Koch S., Pack I., Schneider K., Schweiger M. (2007). Bildungs- und Lerngeschichten. Bildungsprozesse in früher Kindheit beobachten, dokumentieren und unterstützen. Weimar, Berlin: Verlag das Netz.

Simoni, H. & Wustmann, C. unter Mitwirkung des MMI-Teams (2008). Ein zeitgemässes Bildungsverständnis für den Frühbereich. Jahresbericht Marie Meierhofer Institut für das Kind.

Spirig Mohr E., Frei D., Bolz M. & Hofmann Th. (2012). „Bildungsorientierung in Kitas“. Projekt des Sozialdepartements der Stadt Zürich. Zwischenbericht. Zürich: Marie Meierhofer Insitut für das Kind & bildungskrippen.ch.

Spirig Mohr, E. (2013). Bedingungen für eine gelingende Umsetzung der „Bildungs- und Lerngeschichten“: Was müssen Trägerschaften und Kitaleitungen wissen?. In Wustmann Seiler, C. & Simoni, H. (Hrsg.): "Bildungs- und Lerngeschichten" in der Schweiz - Umsetzungserfahrungen und Materialien. Zürich: Marie Meierhofer Institut für das Kind. S. 97-98.

Wustmann Seiler, C. & Simoni, H. (2012). Orientierungsrahmen für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in der Schweiz. Erarbeitet vom Marie Meierhofer Institut für das Kind, erstellt im Auftrag der Schweizerischen UNESCO-Kommission und des Netzwerks Kinderbetreuung Schweiz. Zürich.

Wustmann Seiler, C. & Simoni, H. (Hrsg.) unter Mitwirkung von E. Spirig Mohr, J. Steinmetz, F. Pomeranets, D. Frei & K. Schaerer-Surbeck (2013). "Bildungs- und Lerngeschichten" in der Schweiz - Umsetzungserfahrungen und Materialien. Zürich: Marie Meierhofer Institut für das Kind.

Wustmann Seiler, C. (2013): „Bildungs- und Lerngeschichten“ und „*infans*-Konzept der Frühpädagogik“: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. In: Wie geht es weiter...? – Fortschritte, Resultate und Perspektiven zu den „Bildungs- und Lerngeschichten“ in der Schweiz. 4. Newsletter zum Projekt „Bildungs- und Resilienzförderung im Frühbereich“. Zürich: Marie Meierhofer Institut für das Kind. http://www.mmi.ch/bildungsprojekt/newsletter.html

Wustmann Seiler, C. und Müller, E. (2013): Gute pädagogische Qualität in Kindertageseinrichtungen als Schutzfaktor zur Entwicklung von Resilienz. Präsentation am Forschungskolloquium vom 1. 11. 2013 am Marie Meierhofer Institut für das Kind in Zürich.