

QHB Perspektiven

zur Einführung des *Kompetenzorientierten
Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege*

MEHRWERT
RAHMENBEDINGUNGEN
UMSETZUNGSSCHRITTE

MARTINA HEITKÖTTER



Kallmeyer



ari

Deutsches
Jugendinstitut

QHB Perspektiven

zur Einführung des *Kompetenzorientierten
Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege*

MEHRWERT

RAHMENBEDINGUNGEN

UMSETZUNGSSCHRITTE

MARTINA HEITKÖTTER

Das vorliegende Perspektivenpapier wurde erstellt zur Vorbereitung und Einführung der folgenden Publikation: Lucia Schuhegger, Veronika Baur, Hilke Lipowski, Lisa Lischke-Eisinger, Claudia Ullrich-Runge: *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege. Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei*. Seelze: Klett/Kallmeyer, 2015. ISBN 978-3-7800-4838-7.
Das Perspektivenpapier wurde vor Abschluss des QHB erarbeitet, sodass es nicht alle konzeptionellen Details des QHB vollständig abbildet.
Redaktionsschluss: September 2014



Gefördert vom



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum

Martina Heitkötter
Perspektiven zur Einführung des Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs
Kindertagespflege
Mehrwert, Rahmenbedingungen, Umsetzungsschritte

2. Auflage 2015

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt.
Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 52 a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.
Fotomechanische oder andere Wiedergabeverfahren nur mit Genehmigung des Verlages.

© 2015. Kallmeyer in Verbindung mit Klett

Friedrich Verlag GmbH
D-30926 Seelze
Alle Rechte vorbehalten.
www.friedrich-verlag.de

Redaktion: Stefan Hellriegel, Berlin
Printed in EU

ISBN: 978-3-7800-4838-7

Wozu dient das Perspektivenpapier?

Kindertagespflege ist mittlerweile ein fester Bestandteil der öffentlich geförderten Kindertagesbetreuung mit einem Schwerpunkt im U3-Bereich. Eltern, die ihre Kinder in Kindertagespflege betreuen lassen, sind in der Regel sehr zufrieden mit dem Betreuungsangebot. Dennoch beinhaltet der umfassende und für beide Säulen des Betreuungssystems, also für Kita und Kindertagespflege gleichlautende Förderauftrag auch eine klare Handlungsaufforderung: Die qualitätsorientierte Weiterentwicklung der Kindertagespflege.

Die Qualifizierung von Tagespflegepersonen spielt bei der Entwicklung und Sicherung von Qualität eine zentrale Rolle. Sie muss den gestiegenen frühpädagogischen Anforderungen an die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern gerecht werden, die zukünftigen Tagespflegepersonen umfassend auf ihre anspruchsvolle Tätigkeit vorbereiten sowie anschlussfähig an berufliche Ausbildungen sein. Diese Anschlussfähigkeit schafft die Voraussetzungen, auch langfristige Berufsperspektiven zu eröffnen und damit das Tätigkeitsfeld personell zu stabilisieren.

Das im Auftrag des BMFSFJ am Deutschen Jugendinstitut, München erarbeitete *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* (QHB) trägt den genannten Herausforderungen Rechnung: Im Rahmen eines auf 300 Unterrichtseinheiten erweiterten Stundenumfangs fokussiert das QHB auf die pädagogische Arbeit mit der Altersgruppe der unter Dreijährigen. Das QHB richtet die Qualifizierung auf konkrete Handlungskompetenzen aus, führt verbindliche Praktika ein und vertieft betriebswirtschaftliche Aspekte zur Existenzgründung und Selbstständigkeit.

Das vorliegende Perspektivenpapier flankiert die Einführung des *Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege*, indem es wesentliche fachpolitische Fragen adressiert. Der fachpolitische Teil des Perspektivenpapiers thematisiert systematisch einerseits die Qualitätsmerkmale des QHB, die einen Mehrwert für das gesamte Feld der Kindertagespflege erwarten lassen. Es geht der Frage nach, wie Kommunen, Fachberatungen, Tagespflegepersonen und nicht zuletzt die Familien als Nutzer des Betreuungsangebots von einer Qualifizierungsoffensive auf der Grundlage des QHB profitieren können. Andererseits werden die Herausforderungen benannt, wo und wie die strukturellen Rahmungen weiterzuentwickeln sind, um eine erfolgreiche Umsetzung des QHB zu ermöglichen. Der fachpraktische Teil gibt konkrete Hilfestellungen und Empfehlungen für die Umsetzung des QHB vor Ort.

1 Einleitung	6
1.1 Ausgangslage – Kindertagespflege und Qualifizierung	6
1.2 Zielsetzung und Aufbau des Perspektivenpapiers	9
1.3 Empirische Grundlage und Vorarbeiten	9
<hr/>	
FACHPOLITISCHER TEIL	
Mehrwert und Rahmenbedingungen	11
<hr/>	
2 Konzeptionelle Eckpunkte des <i>Qualifizierungshandbuchs</i>	12
2.1 Kompetenzorientierung und spezifische Methodik-Didaktik	12
2.2 Veränderte Theorie-Praxis-Verzahnung: Praktika	13
2.3 Existenzgründung und Selbstständigkeit	14
2.4 Erweiterter Umfang und veränderter Aufbau	14
<hr/>	
3 Qualitätsmerkmale und Mehrwert des <i>Qualifizierungshandbuchs</i>	16
3.1 Bessere Vorbereitung der Tagespflegepersonen auf die Tätigkeit	16
3.2 Förderung der Anschlussfähigkeit an pädagogische Ausbildungsberufe	16
3.3 Unterstützung bei der Schaffung eines integrierten Betreuungssystems	17
3.4 Stärkung der Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Kindertagespflege	18
3.5 Förderung der existenzsichernden Ausübung der Tätigkeit	19
3.6 Beitrag zur personellen Stabilisierung der Kindertagespflege	19
<hr/>	
4 Stand der Fachpraxis und notwendige Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen	21
4.1 Kompetenzorientierung erfordert Referenten-/Referentinnenschulung und Strukturentwicklung	22
4.2 Veränderte Theorie-Praxis-Verzahnung erfordert klare Zielsetzung und stabile Arbeitsbündnisse	23
4.3 Der Fokus auf Existenzgründung und Selbstständigkeit erfordert Unterstützungsnetzwerke	25
4.4 Erweiterter Umfang und veränderter Aufbau erfordern Anpassung rechtlicher Regelungen	26
<hr/>	
5 Fachpolitische Herausforderungen im Feld Kindertagespflege	27
5.1 Weiterentwicklung der Prüfungsordnung und gestuftes Zertifikat	27
5.2 Anpassung des Gütesiegels für Bildungsträger	27
5.3 Schulungskonzept für kompetenzorientierte Praxisanleitung	28
5.4 Anreizsysteme für Praxisanleiter/innen	28
5.5 Ergänzende Qualifizierungsmodule zur Formenvielfalt der Kindertagespflege	29
5.6 Entwicklung eines Berufsbilds	29
5.7 Rechtliche Regelungen zu den Qualifizierungsanforderungen	30
5.8 Konkrete Anerkennungsmöglichkeiten in berufsbildenden Schulen	30
5.9 Berücksichtigung von Qualifizierungsunterschieden bei der Vergütung	30
5.10 Aufwertung der Fachberatung	31
5.11 Strukturelle Absicherung von Ressourcen	32
<hr/>	
6 Ausblick	33

FACHPRAKTISCHER TEIL

Hilfestellungen zur Umsetzung des <i>Qualifizierungshandbuchs</i>	35
7 Umsetzung des <i>Qualifizierungshandbuchs</i> als schrittweiser Implementierungsprozess	36
8 Organisation von Praktika	39
8.1 Unterschiede in der Ausgestaltung von Praktika	39
8.2 Fallbeispiele	40
8.3 Entwicklungs- und Adaptionbedarf	45
9 Checkliste: Organisation von Praktika	47
9.1 Checkliste	47
9.2 Informationen zu (versicherungs-)rechtlichen Aspekten	49
10 Anhang	51
10.1 Mitglieder der Expertinnen-/Expertenrunde am 16.04.2013	51
10.2 Literatur	51

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich allen Kolleginnen und Kollegen sowie Expertinnen und Experten herzlich danken, die in Form von Diskussionsbeiträgen und fachlichen Anregungen oder durch ihre formallogistische Unterstützung wertvolle Beiträge zur Entstehung dieses Perspektivenpapiers geleistet haben. Namentlich sind dies in erster Linie die Kolleginnen aus dem Projektteam *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* Lucia Schuhegger, Claudia Ullrich-Runge, Hilke Lipowski, Veronika Baur, Lisa Lischke-Eisinger und Carina Gargitter. Auch den weiteren Kolleginnen und Kollegen aus dem Arbeitsschwerpunkt Kindertagespflege am DJI und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Expertenrunde am DJI (siehe Kapitel 10.1) sei hiermit nochmals ausdrücklich gedankt.



1 Einleitung

1.1 Ausgangslage – Kindertagespflege und Qualifizierung

Der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung insbesondere für Kinder in den ersten drei Lebensjahren zählt aktuell zu den zentralen Herausforderungen bundesdeutscher Familien- und Bildungspolitik. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Gleichstellung der Geschlechter und vor allem die frühe Bildung und Förderung von Kindern als ein Beitrag zu mehr Chancengleichheit sind dabei wesentliche Zielsetzungen. Die Kindertagespflege ist in den vergangenen zehn Jahren zu einem festen Bestandteil der öffentlich verantworteten Kinderbetreuung mit einem Schwerpunkt im U3-Bereich geworden. Bundesweit wurden 2014 rund 15 % aller öffentlich betreuten Kinder unter drei Jahren in Kindertagespflege betreut (Statistisches Bundesamt 2014, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014).

Die formalrechtliche Aufwertung der Kindertagespflege als gleichwertiges Betreuungsangebot ist mit einer Entwicklungsaufgabe verbunden.

Seit 2005 ist die Kindertagespflege durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) formalrechtlich zu einem gleichrangigen Betreuungsangebot gegenüber der Kitabetreuung avanciert. Kindertagespflege hat damit den gleichen umfassenden Förderungsauftrag wie Kindertageseinrichtungen. Dieser beinhaltet die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern ebenso wie die Unterstützung der Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit dieser formalrechtlichen Aufwertung ist gleichzeitig ein

Entwicklungsauftrag verbunden, diesem Anspruch zukünftig umfassend gerecht zu werden. Die Kindertagespflege bietet in der Regel eine Betreuung in kleinen Gruppen von bis zu fünf Tageskindern in einem häuslichen, familiennahen Umfeld durch eine kontinuierliche Bezugsperson. Dabei wird bei dieser Tätigkeit – im Unterschied zu anderen pädagogischen Berufen – die individuelle Eignung für die Tätigkeit als Tagesmutter bzw. Tagesvater systematisch und kontinuierlich überprüft (Kerl-Wienecke/Schoyerer/Schuhegger 2013, S. 33 ff.). Auch die Kindertagespflege in anderen angemieteten Räumen bzw. im Zusammenschluss von Tagespflegepersonen (Großtagespflege) gewinnt regional unterschiedlich an Bedeutung (Heitkötter/Pabst 2014). Insbesondere Eltern mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren und flexiblen Betreuungsbedarfen entscheiden sich für die Kindertagespflege.

Kindertagespflege wird in vielfacher Hinsicht den Betreuungswünschen von Eltern gerecht.

Wie die aktuellen Befunde des DJI-Survey AID:A zur subjektiven Zufriedenheit der Eltern mit der jeweiligen Betreuungssituation zeigen, kommt die Kindertagespflege den Betreuungswünschen von Eltern in vielerlei Hinsicht entgegen. Danach sind Eltern mit der Betreuung in Kindertagespflege im Durchschnitt etwas zufriedener als mit der Betreuung in Kindertageseinrichtungen, wobei hier vor allem die Gruppengröße und die Anzahl der Betreuungspersonen positiv zu Buche schlagen (BMFSFJ 2013, S. 34 ff.). Aktuelle Untersuchungen zur Qualität in unterschiedlichen Betreuungssettings zeigen auch, dass in Kindertagespflege unter entsprechen-

den Bedingungen gute pädagogische Arbeit geleistet werden kann: Die Qualität der pädagogischen Prozesse in der Kindertagespflege wie auch die Qualität in den Kinderkrippen liegt im mittleren Bereich; im Vergleich schneidet die Kindertagespflege sogar etwas besser ab (Tietze u. a. 2013).

Im Sinne einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung der Kindertagespflege besteht dennoch Handlungsbedarf.

Trotz dieser positiven Tendenzen im Bereich der Kindertagespflege besteht fachpolitisch Einigkeit über weiteren Handlungsbedarf im Sinne einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung. Zum einen liegt vor allem auf lokaler Ebene eine Herausforderung darin, die Steuerungsverantwortung des Jugendamts mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Kindertagespflege als integralem Bestandteil eines lokalen Gesamtsystems Kindertagesbetreuung bei gleichzeitiger Profilschärfung des jeweiligen Betreuungsangebots zu stärken. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auch der Auf- und Ausbau von Kooperationsbeziehungen zwischen den Akteuren des lokalen Kinderbetreuungssystems genannt, insbesondere zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen (AGJ 2008; Deutscher Verein 2011). Zum anderen muss es darum gehen, das gesamte System Kindertagespflege auf verschiedenen Ebenen zu stabilisieren sowie zu standardisieren. In Fachpolitik, Fachpraxis und Fachwissenschaft besteht ebenfalls weitgehend Konsens darüber, dass zur Umsetzung des anspruchsvollen Förderauftrags die Entwicklung und Sicherung von Qualität auf

der Ebene der pädagogischen Arbeit der Tagespflegepersonen sowie auf der Ebene des gesamten Systems Kindertagespflege erforderlich sind (vgl. Jurczyk u. a. 2004; AGJ 2008; Deutscher Verein 2011; Wiemert/Heeg 2012; Pabst/Schoyerer 2014). Dafür ist unter anderem die Formulierung und Verankerung fachlicher Standards in den verschiedenen Systembereichen der Kindertagespflege unerlässlich. Aktuelle empirische Studien zeigen, dass ein stabiles, professionell arbeitendes und nachhaltiges System Kindertagespflege eine angemessene infrastrukturelle Ausstattung seitens der örtlichen Träger der Jugendhilfe sowie eine systematische Steuerung erfordert. Kernbereiche sind hier neben einer leistungsorientierten Vergütung von Tagespflegepersonen sowie der Organisation und angemessenen Ausstattung der Fachberatungen insbesondere die Qualifizierung von Tagespflegepersonen (Wiemert/Heeg 2012; Pabst/Schoyerer 2014).

Die aktuelle Situation der Qualifizierung von Tagespflegepersonen ist fachlich nicht zufriedenstellend.

Verbindliche Qualifizierungsstandards für Tagespflegepersonen fehlen derzeit allerdings. Das Sozialgesetzbuch schreibt hinsichtlich der Qualifizierung lediglich vertiefte Kenntnisse über die Anforderungen an die Tätigkeit vor (§ 23 SGB VIII). Die Ausgestaltung rechtlicher Vorgaben und Regelungen zur Qualifizierung von Tagespflegepersonen auf kommunaler und Landesebene sind infolgedessen nach wie vor vergleichsweise heterogen. Eine gewisse Orientierung bietet der aktuell gültige fachlich akzeptierte Mindeststandard von 160 Unterrichtseinheiten (UE). Auf diesen Mindeststandard

sowie die Durchführung der Qualifizierungen bei entsprechend zertifizierten Bildungsträgern¹ konnten sich im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege im Jahr 2009 insgesamt 13 Bundesländer auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung verständigen.² Angesichts dieser Situation ist auch der konkrete Qualifizierungshintergrund, den Tagespflegepersonen aufweisen, sehr heterogen: Aktuell verfügt bundesweit knapp ein Drittel der Tagespflegepersonen über eine pädagogische Berufsausbildung, zum Teil mit einem zusätzlichen spezifischen Qualifizierungskurs für die Kindertagespflege. Ein weiteres Drittel ist entsprechend dem fachlich akzeptierten Mindeststandard qualifiziert. Gleichzeitig liegt das Grundqualifizierungsniveau von einem Drittel der Tagespflegepersonen jedoch nach wie vor unterhalb von 160 UE. Regional variiert diese Verteilung deutlich.³ Auch wenn der Anteil qualifizierter Tagespflegepersonen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen ist und ergänzend zur Grundqualifizierung oft Fort- und Weiterbildung in umfangreichem Maße geleistet wird, kann die aktuelle Situation nicht als fachlich zufriedenstellend gelten.

Für die Weiterentwicklung im Bereich der Qualifizierung gibt es viele gute Gründe.

Die Weiterentwicklung im Bereich der Qualifizierung begründet sich vor allem aus zwei Richtungen: Erstens macht mit Blick auf Kinder und Eltern der gleichrangige Förderauftrag eine bessere Vorbereitung der angehenden Tagespflegepersonen auf die sie erwartende, pädagogisch anspruchsvolle Tätigkeit notwendig. Die Qualität der Förderung von Kindern in Kindertagespflege bemisst sich in erster Linie daran, inwieweit die Tagespflegepersonen den emotionalen, sozialen, kognitiven wie körperlichen Bedürfnissen der Kinder Rechnung tragen sowie eine konstruktive Erziehungspartnerschaft mit den Eltern etablieren können. Dies hängt neben den Handlungskompetenzen, die eine Tagespflegeperson mitbringt, stark von den erworbenen bzw. vertieften fachlichen sowie personalen Kompetenzen und damit von deren Qualifizierung ab. Gleichzeitig mit den rechtlichen Novellierungen sind aufgrund der dynamischen Entwick-

lungen im Feld der Frühpädagogik insgesamt die pädagogischen Anforderungen an die Bildung, Erziehung und Betreuung gerade unter Dreijähriger gestiegen. Hier muss sich auch die Kindertagespflege, die schwerpunktmäßig für diese Zielgruppe ein eigenständiges Betreuungsangebot darstellt, entsprechend aufstellen. Zweitens ist es mit Blick auf die Stabilisierung des gesamten Bereichs der Kindertagespflege und die Stärkung kontinuierlicher Betreuungsverhältnisse erforderlich, den Tagespflegepersonen längerfristige berufliche Perspektiven zu eröffnen. Die Tätigkeit als Tagespflegeperson darf auch unter gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten keine Sackgasse sein, die Altersarmut und prekären Tätigkeitsbedingungen Vorschub leistet. Hierfür müssen entsprechende Rahmensetzungen Anreize schaffen, die zukünftig existenzsichernde Arbeitsbedingungen stärken sowie die kosten- und belastungsintensive Fluktuation von Tagespflegepersonen verringern (Jurczyk u. a. 2004). Die aktuellen berufspolitischen Diskussionen im Zusammenhang mit der weitreichenden Neuordnung des deutschen Bildungssystems in Verbindung mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und dessen Umsetzung im Bereich der Frühpädagogik fordern die Durchlässigkeit von Qualifizierungs- und Ausbildungssystemen.⁴ Um die Kindertagespflege stärker zu verberuflichen, gilt es auf verschiedenen Ebenen die Weichen in Richtung beruflicher Ausbildung zu stellen. Die Förderung einer tätigkeitsbegleitenden Berufsausbildung für Tagespflegepersonen, wie sie derzeit im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege umgesetzt wird, ist dabei ein möglicher Ansatzpunkt.⁵ Darüber hinaus ist die Qualifizierung von Tagespflegepersonen aber auch strukturell an pädagogische Berufsausbildungen anschlussfähig zu machen. In der Qualifizierung und bei der Tätigkeit erworbene und vertiefte fachliche und personale Kompetenzen sollten zukünftig angerechnet werden können, wenn sich Tagespflegepersonen entscheiden, eine pädagogische Berufsausbildung zum/zur Sozialassistenten/Sozialassistentin oder Kinderpfleger/in bzw. Erzieher/in anzuschließen. Die Verbesserung des Qualifizierungsniveaus von Tagespflegepersonen sowie die Erhöhung der Durchlässigkeit der Qualifizierungs- bzw. Ausbildungssysteme sind daher weitgehend akzeptierte fachpolitische Leitlinien (AGJ 2008; Deutscher Verein 2011).

1 Zum Gütesiegel für Bildungsträger siehe <http://www.dji.de/aktionsprogramm-kindertagespflege>.

2 Rechtlich verankert ist der fachlich akzeptierte Mindeststandard allerdings erst in sieben Bundesländern.

3 Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2012.

4 Zur Bedeutung des DQR für die Kindertagespflege sowie seine Vorläufer siehe vertiefend Kerl-Wiенеcke u. a. (2013, S. 78 ff.).

5 Vergleiche dazu <http://www.fruehechancen.de>.

Die Ausrichtung der Qualifizierung von Tagespflegepersonen an Handlungskompetenzen ist richtungsweisend.

Ein wesentlicher Schlüssel für die Bewältigung dieser vielfältigen Herausforderungen liegt in der zukünftigen Ausrichtung der Qualifizierung an Handlungskompetenzen. Der DQR vollzieht an dieser Stelle mit der Kompetenzorientierung einen systematischen und strukturierten Paradigmenwechsel bezogen auf das gesamte Bildungssystem: Kompetenzorientierung markiert eine Abkehr von Lehr- und Lerninhalten, die sich in formalen Qualifikationen ausdrücken zugunsten einer Ausrichtung an konkreten Handlungskompetenzen als Voraussetzung, die vielfältigen Handlungsanforderungen eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes fachlich angemessen bewältigen zu können. Damit sind erstmals Voraussetzungen geschaffen, außerhalb des formalen Bildungssystems erworbene Kompetenzen in den Blick zu nehmen und diese mithilfe entsprechender Verfahren im Rahmen von Gleichwertigkeitsprüfungen anzuerkennen.

1.2 Zielsetzung und Aufbau des Perspektivenpapiers

Derzeit wird am Deutschen Jugendinstitut – gefördert vom BMFSFJ – das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* (QHB) mit dem Schwerpunkt auf Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren erarbeitet.⁶ Dieses soll der Fachpraxis Mitte 2015 zur Verfügung gestellt werden, nachdem die aktuell laufende Phase der Erprobung an ausgewählten Standorten im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege abgeschlossen ist. Das *Qualifizierungshandbuch* richtet die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen konzeptionell in verschiedener Hinsicht neu aus und trägt den genannten veränderten Anforderungen und Herausforderungen fachlich Rechnung. Neben der Fokussierung auf die Bedürfnisse der Altersgruppe der unter Dreijährigen sind dabei vier Kernelemente entscheidend:

- Kompetenzorientierung: Anbahnung, Erweiterung und Vertiefung konkreter Handlungskompetenzen von Tagespflegepersonen

- Einführung verbindlicher Praktika im Rahmen eines neuen Modells der Theorie-Praxis-Verzahnung kompetenzorientierter Methodik-Didaktik
- Vertiefung betriebswirtschaftlicher Themen zur Existenzgründung und Selbstständigkeit
- Erweiterung des Stundenumfangs und modularer Aufbau sowie veränderte Empfehlung zur Vergabe der Pflegeerlaubnis

Die konzeptionelle Neuausrichtung des *Qualifizierungshandbuchs* beinhaltet eine Reihe von Qualitätsmerkmalen, die über den Bereich der Qualifizierung hinaus relevant sind und einen Mehrwert für das gesamte Feld der Kindertagespflege entfalten können. Auf der anderen Seite gehen mit diesen Qualitätsmerkmalen auch neue Schnittstellen sowie Anforderungen an die Rahmenbedingungen des Systems Kindertagespflege einher, die eine erfolgreiche Einführung des *Qualifizierungshandbuchs* bedingen.

Die zwei Seiten der Medaille: die fachpolitische (Mehrwert, erforderliche Rahmenbedingungen, fachpolitische Herausforderungen) und die fachpraktische (Hilfestellungen für die konkrete Umsetzung).

Vor diesem Hintergrund richtet das vorliegende Dokument den Blick auf den weiteren Kontext, in dem das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch* steht. Es betrachtet beide Seiten der Medaille: Der fachpolitische Teil thematisiert einerseits den weitreichenden Mehrwert, der von der neuen Grundqualifizierung zu erwarten ist. Andererseits werden entlang der zentralen konzeptionellen Eckpunkte des *Qualifizierungshandbuchs* der Stand der Umsetzung in der Praxis beleuchtet, die erforderlichen Rahmenbedingungen auf lokaler Ebene benannt sowie weitergehende fachpolitische Herausforderungen aufgezeigt. Der fachpraktische Teil gibt Hilfestellungen und Empfehlungen für die konkrete Umsetzung des *Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs*. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Einführung von Praktika.

1.3 Empirische Grundlage und Vorarbeiten

Das vorliegende Dokument entstand als Teilvorhaben im Rahmen des Projekts *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* und basiert auf folgenden Vorarbeiten bzw. empirischen Grundlagen:

⁶ Projekt: *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege. Schwerpunkt: Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren.* http://www.dji.de/qualifizierungshandbuch_kindertagespflege.

- Zentraler Bezugspunkt ist das vom Projektteam erarbeitete Gesamtkonzept des *Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs* (Baur/Lipowski/Schuhegger/Ullrich-Runge 2012). Darin werden die konzeptionellen Rahmungen grundgelegt, an denen sich zum einen die Ausarbeitung der einzelnen Module und Lerneinheiten orientiert. Zum anderen konnten hieraus die wesentlichen kontextbezogenen Anhaltspunkte abgeleitet werden, die den potenziellen Mehrwert des QHB sowie die notwendigen Anpassungen der strukturellen Rahmenbedingungen kennzeichnen.
- Ebenso konnte zur Vertiefung einzelner Aspekte auf einschlägige Expertisen zurückgegriffen werden, die im Rahmen des Projekts *Qualifizierungshandbuch* sowie in anderen relevanten Projektzusammenhängen am DJI wie beispielsweise WiFF⁷ entstanden sind (beispielsweise zur Theorie-Praxis-Verzahnung oder zur Praxisanleitung).
- Um die relevanten Bezüge zu den aktuell diskutierten fachpolitischen Leitlinien einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung im Bereich der Kindertagespflege herauszuarbeiten, sind einschlägige Positionspapiere von Verbänden und fachpolitischen Gremien einbezogen worden.
- Zur fachwissenschaftlichen Fundierung der Argumentation sowie zur empirisch basierten Darstellung des Stands der Umsetzung einzelner konzeptioneller Komponenten in der Praxis wurden aktuelle Forschungsberichte, Studien sowie statistische Befunde der amtlichen Statistik ausgewertet.
- Darüber hinaus erfolgte im Rahmen der Erarbeitung dieses Dokuments eine Recherche zu Praxisstandorten, die bereits Praxisanteile in Form einer Hospitation oder eines Praktikums im Rahmen der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen integrieren. Dazu wurden an insgesamt sieben Standorten zehn leitfadengestützte Telefoninterviews mit Expertinnen und Experten der Fachpraxis bei Bildungsträgern und Fachberatungen geführt. Dabei wurde auf die Entstehung, organisatorische Umsetzung, Aufgabenverteilung sowie die kontextbezogenen Effekte der verschiedenen Modelle der Hospitation/Praktika eingegangen. Auf

Grundlage der Interviews wurden zu ausgewählten Standorten zum einen Kurzprofile der Praxisbeispiele erarbeitet (siehe *Fachpraktischer Teil*). Zum anderen wurde eine themenorientierte Auswertung der Interviews vorgenommen, auf die sich die Argumentation immer wieder bezieht.

- Das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch* wurde während der Laufzeit des Projekts bei insgesamt zehn ausgewählten Bildungsträgern erprobt. Im ersten Halbjahr 2014 fanden zwei mehrtägige Rückkopplungsworkshops mit Teilnehmer/innen, Referent/innen, kontinuierlichen Kursbegleiter/innen sowie Vertreter/innen der Erprobungsbildungsträger statt, um die Erfahrungen mit der Umsetzung des QHB zu reflektieren. Den Workshops gingen schriftliche Befragungen der Bildungsträger voraus. Ziel der Erprobung und der Rückkopplung war es, die konkreten Erfahrungen der praktischen Anwendung der Materialien in die Erarbeitung des QHB einfließen zu lassen.

Das Perspektivenpapier basiert auf verschiedenen empirischen Grundlagen und Vorarbeiten.

Der fachliche Austausch mit Expertinnen und Experten der Fachpraxis, Fachpolitik und Wissenschaft aus dem Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege, der Fort- und Weiterbildung sowie der beruflichen Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte und der Frühpädagogik ist ein wichtiger Bestandteil bei der Erarbeitung des *Qualifizierungshandbuchs* (vgl. Baur u. a. 2012). Die Rückmeldungen aus den Expertenworkshops und Fachgesprächen flossen auch in die Erarbeitung des vorliegenden Dokuments ein. Darüber hinaus fand eine eigenständige Expertinnen- und Expertenrunde zum Perspektivenpapier statt, deren Anregungen und Ergebnisse eine wichtige Quelle darstellen.

⁷ Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut e. V. mit dem Ziel, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern (siehe auch <http://www.weiterbildungsinitiative.de>).

Fachpolitischer Teil

Mehrwert und Rahmenbedingungen

Der fachpolitische Teil des Perspektivenpapiers zielt darauf ab, die Einführung und konkrete Umsetzung des Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs fachpolitisch auf allen politischen Handlungsebenen zu flankieren und die erforderliche fachpolitische Kommunikation zu unterstützen. Zielgruppen des Dokuments sind in erster Linie fachpolitisch Verantwortliche in den zuständigen Ministerien, Landesjugendämtern, Jugendämtern sowie in den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege und der Kindertagespflege, die letztlich über die Frage der Einführung des Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege (mit-)entscheiden werden. Aber auch für Akteure, die Qualifizierungsmaßnahmen finanzieren, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit, kann dieses Dokument hinsichtlich der erweiterten Anforderungen von Interesse sein. Ihnen möchte das Perspektivenpapier im ersten Teil (Kapitel 1 bis 6) umfassende Informationen sowie eine fachlich fundierte Entscheidungsgrundlage zur Anpassung von Richtlinien bieten.

Zweitens spricht das Perspektivenpapier auch diejenigen Akteure an, die vor Ort neben den Bildungsträgern in die konkrete Umsetzung des Qualifizierungshandbuchs einbezogen werden müssen, wie Fachberatungen und lokale Unterstützungsnetzwerke.

Nachdem die konzeptionellen Eckpunkte des Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs kurz dargestellt werden, stellt dieser Teil des Perspektivenpapiers den zu erwartenden Mehrwert des QHB für das System Kindertagespflege in den Mittelpunkt. Diskutiert wird auch, welche Rahmenbedingungen erforderlich sind, um das QHB erfolgreich umzusetzen und welche weiterreichenden fachpolitischen Herausforderungen damit verknüpft sind.

2 Konzeptionelle Eckpunkte des Qualifizierungshandbuchs

Das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* (QHB) ist ein neuartiges Material für die Qualifizierung von Tagespflegepersonen. Es knüpft an bewährte Elemente des DJI-Curriculums an, das sich weitgehend als Standard für die Grundqualifizierung etabliert hat und bei Bildungsträgern und Referentinnen/Referenten hohe Akzeptanz erfährt. Die dynamische Entwicklung der letzten Jahre im Bereich der Frühpädagogik und im Feld der Kindertagespflege selbst erzeugt aber auch Überarbeitungsbedarf. Aus Sicht der Fachpraxis bestehen Defizite vor allem bezogen auf die rechtlichen und finanziellen Rahmungen, den Bereich Kinderschutz sowie das ganze Spektrum frühpädagogischer (Bildungs-)Themen.⁸ Diese Lücken schließt das QHB weitgehend. Darüber hinaus geht das QHB gegenüber dem DJI-Curriculum an wesentlichen Punkten konzeptionell jedoch auch neue Wege (siehe unten) und greift damit die aktuellen fach-, bildungs- und berufspolitischen Diskussionsstränge auf.

Das *Qualifizierungshandbuch* knüpft an die Stärken des DJI-Curriculums an und geht darüber hinaus konzeptionell neue Wege. Es setzt einen frühpädagogischen Schwerpunkt auf Kinder in den ersten drei Lebensjahren.

Die Kindertagespflege hat ihre Stärken bei der Betreuung sehr kleiner Kinder. Im Jahr 2012 waren rund zwei Drittel aller Kinder, die in Kindertagespflege betreut wurden, jünger als drei Jahre.⁹ Die Förderung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren stellt spezifische Anforderungen an pädagogische Fachkräfte, die in der Ausbildung bzw. Fort- und Weiterbildung zu berücksichtigen sind (WiFF 2011). Die besonderen Grund- bzw. Bindungsbedürfnisse von Säuglingen und Kleinkindern, die Eigenart frühkindlicher Entwicklungs- und Bildungsprozesse sowie zahlreiche Aspekte der pädagogischen Praxis wie Eingewöhnung, beziehungsvolle Pflege etc. (vgl. Behr 2010) machen eine Fokussierung auch der Qualifizierung von Tagespflegepersonen auf die Bedürfnisse dieser Altersgruppe

fachlich notwendig. Über die neue frühpädagogische Schwerpunktsetzung für den U3-Bereich hinaus sind vier konzeptionelle Aspekte des QHB entscheidend, wenn es um die Frage von Qualitätsmerkmalen, Schnittstellen und notwendigen Anpassungen der Rahmenbedingungen geht. Grundlage der Darstellung ist das Gesamtkonzept des *Qualifizierungshandbuchs* (Baur u. a. 2012).

2.1 Kompetenzorientierung und spezifische Methodik-Didaktik

Das QHB richtet die Grundqualifizierung konsequent daran aus, angehende Tagespflegepersonen dabei zu begleiten und zu unterstützen, diejenigen Handlungskompetenzen zu erwerben, die sie brauchen, um den komplexen pädagogischen, organisatorischen und rechtlichen Anforderungen gewachsen zu sein. Die kompetenzorientierte Ausrichtung betont damit unter anderem selbstgesteuertes Lernen, die Kompetenzentwicklung als ko-konstruktiven Prozess sowie die Bedeutung von Selbstreflexion. Entscheidend wird damit, welche Handlungskompetenzen die Teilnehmer/innen im Laufe des Qualifizierungsprozesses anbahnen, vertiefen oder erweitern. Damit wird die im DQR grundlegende Aufwertung von Kompetenzen als Ergebnis von Lernprozessen gegenüber Lerninhalten in Form von Fachwissen nachvollzogen. Unter Handlungskompetenzen rücken in einem erweiterten Verständnis ebenfalls orientiert am DQR sowohl Fachkompetenzen (Fachwissen und Fertigkeiten) als auch personale Kompetenzen (Sozialkompetenz und Selbstkompetenz) als Lernziele in den Mittelpunkt der Qualifizierung. Wesentliche Grundlage des QHB ist das am DJI erarbeitete „Kompetenzprofil Kindertagespflege in den ersten drei Lebensjahren“ (Kerl-Wienecke u. a. 2013), das seinerseits auf den Ansätzen der Kompetenzorientierung aus der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) aufbaut. Für verschiedene Aufgabenbereiche der Kindertagespflege werden hier Handlungsanforderungen formuliert und Kompetenzen definiert, die dem QHB als Rahmen für die Formulierung von Lernzielen dienen.¹⁰

⁸ Rund 80 % der befragten Bildungsträger und Referenten/Referentinnen bewerteten die Hintergrundinformationen und die Materialien für die Tagespflegepersonen positiv, benannten jedoch auch deutlich Überarbeitungsbedarfe (DJI-Online-Befragung: *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege*, 2011). (Eigene Berechnung und Darstellung.)

⁹ Statistisches Bundesamt (2012), Berechnungen: Arbeitsschwerpunkt Kindertagespflege, DJI.

¹⁰ Vgl. hierzu vertiefend Ullrich-Runge (2012a).

Die Entwicklung von Handlungskompetenzen wertet den Lernort Praxis auf.

Kompetenzen entwickeln sich in der engen Verzahnung von Theorie und Praxis, und dies erfordert in besonderem Maße Zeit. Die Fokussierung auf Kompetenzentwicklung hat daher weitreichende Folgen bezüglich des Umfangs und des Aufbaus der Qualifizierung, einer handlungsorientierten Ausgestaltung der sogenannten Lehr-/Lernformate sowie der Organisation der Lernumgebung. Die Methodik-Didaktik des QHB verbindet verschiedene Ansätze der modernen Erwachsenenbildung und orientiert sich am Lernfeldansatz. Lernprozesse werden anhand konkreter Lernsituationen aufgebaut, die alltägliche Anforderungen pädagogischen Handelns aufgreifen. Dilemma-Situationen werden eingesetzt, um insbesondere Reflexionsprozesse angesichts von Komplexität, Vieldeutigkeit und Unvorhersehbarkeit in pädagogischen Kontexten anzuregen. Darüber hinaus gewinnt der Lernort Praxis an Bedeutung, und selbstgesteuerte Lernprozesse werden gezielt unterstützt.

Kompetenzorientierte Qualifizierung erfordert eine spezifische Gestaltung des Lehrens und Lernens.

Dies kommt den Bildungs- und Lebenserfahrungen angehender Tagespflegepersonen entgegen. Konkrete Zugänge und Anregungen für die kompetenzorientierte Gestaltung des Lehr- bzw. Lernprozesses werden im QHB unter anderem in einem methodisch-didaktischen Manual zur Verfügung gestellt.

2.2 Veränderte Theorie-Praxis-Verzahnung: Praktika¹¹

Die Ausrichtung der Qualifizierung von Tagespflegepersonen an der Entwicklung von Handlungskompetenzen macht es notwendig, das Lernen im Kurs verstärkt mit dem Lernen in der Praxis anhand konkreter Arbeitssituationen zu verknüpfen und darin einzubetten. Besteht im Bereich sozialer Berufe Konsens in der Überzeugung, dass Theorie und Praxis nur in ihrer gegenseitigen Ergänzung zum Gelingen von Qualifizierungsprozessen beitragen können,

wird im Rahmen der Kompetenzorientierung die Bedeutung der Verzahnung beider Lernorte weiter aufgewertet (Slottko 2012, S. 18). Eine schrittweise Entwicklung, Erprobung sowie die Vertiefung und Erweiterung von Handlungskompetenzen erfordern praktisches Tun. Das Lern- und Handlungsfeld Praxis trägt wesentlich dazu bei, träges Wissen in anwendbare Handlungskompetenzen zu übersetzen, um mit der Komplexität, den Ungewissheiten und den Paradoxien pädagogischen Handelns im Betreuungsalldag sowie mit den Anforderungen als selbstständig tätige Tagespflegeperson angemessen umgehen zu können. Kompetenzen müssen sich dabei in einem gewissen Maße geschützt entwickeln können. Bei einer früh ansetzenden Praxiserfahrung in der eigenen Tagespflegestelle, in der Tagespflegepersonen in der Regel auf sich allein gestellt sind und die volle Verantwortung für die betreuten Kinder tragen (wie dies bisher im DJI-Curriculum nach einer praxisvorbereitenden Phase von 30 UE empfohlen wurde), entfällt dieser wichtige „Schonraum“ (Slottko 2012, S. 22).¹²

Verbindliche Praktika verknüpfen Theorie und Praxis.

Das QHB empfiehlt daher, anknüpfend an Modelle der frühpädagogischen Ausbildungslandschaft, zwei verbindliche Praktika à je 40 Stunden vor Beginn der eigenen Betreuungstätigkeit. Angehende Tagespflegepersonen sollen zukünftig sowohl in einer Tagespflegestelle als auch in einer Kindertageseinrichtung mit einem Schwerpunkt U3 ein Praktikum absolvieren. Zielsetzung dabei ist es, das pädagogische Praxisfeld zu erkunden, pädagogisches Handeln zu beobachten sowie ansatzweise selbst einzuüben und damit eigene Kompetenzen zu erproben und zu erweitern. Darüber hinaus bietet das QHB im Rahmen der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung die Möglichkeit, in der eigenen Tagespflegestelle die praktischen Kompetenzen fachlich begleitet weiter zu vertiefen.¹³

¹² Vgl. hierzu vertiefend Ullrich-Runge (2012b).

¹³ Vgl. hierzu vertiefend Ullrich-Runge (2012b).

¹¹ Im QHB kommt es gegebenenfalls noch zu einer Begriffsänderung bezogen auf „Praktika“, „Praxisanleitung“ bzw. „Praktikant/in“ in Anlehnung an die aktuell stattfindende begriffliche Auseinandersetzung in der WiFF.

2.3 Existenzgründung und Selbstständigkeit

Qualitativ hochwertige, motivierte und vor allem kontinuierliche pädagogische Arbeit setzt eine solide wirtschaftliche Grundlage der Tagespflegestelle voraus. Das QHB vertieft daher neben frühpädagogischen Inhalten in neuer Weise auch betriebswirtschaftliche Themen rund um die Existenzgründung, Selbstständigkeit und die Identität als Kleinstunternehmer/in. Damit werden auch die unternehmerischen Kompetenzen von Tagespflegepersonen gestärkt, eine Tagespflegestelle aufzubauen und wirtschaftlich erfolgreich zu führen. Beachtung findet hier die besondere „Statusambivalenz“ von Tagespflegepersonen, einerseits vor allem auch mit Blick auf die wirtschaftlichen Risiken, die eine selbstständige Tätigkeit mit sich bringen, und andererseits als Teil des öffentlich verantworteten Systems der Kindertagesbetreuung mit entsprechenden Vorgaben und Regelungen. Diese erfordert, ebenso wie die Kooperationsbezüge mit den Eltern, in besonderer Weise eine Rollenklarheit für das eigene professionelle Handeln zu entwickeln. Das QHB greift diese Themen systematisch auf. Ein Schwerpunkt wird auf der Entwicklung und Umsetzung eines eigenen Businessplans als Basis für den erfolgreichen Aufbau und die Führung einer Tagespflegestelle liegen. Das QHB stellt dafür auch ein neues Instrument zur selbstständigen Erarbeitung eines Finanzplans zur Verfügung. Zu Beginn der Qualifizierung dient der Businessplan als Entscheidungshilfe, ob eine mittel- bis langfristige Tätigkeit im Zuverdienermodell oder zur Existenzsicherung angestrebt werden soll. Im weiteren Verlauf bietet das Instrument die Grundlage, ein begründetes und wirtschaftlich tragfähiges individuelles Konzept für die eigene Tagespflegestelle zu erstellen.¹⁴

2.4 Erweiterter Umfang und veränderter Aufbau

Umfang und Aufbau der neuen Grundqualifizierung tragen den veränderten Anforderungen Rechnung, die aus der Ausrichtung auf die Bedürfnisse kleiner Kinder, der Kompetenzorientierung, der Aufwertung der Praxis als geschütztem Lernort sowie der Vertiefung betriebswirtschaftlicher Themen hervorgehen.

¹⁴ Vgl. hierzu vertiefend Schuegger (2012).

Das QHB intensiviert die Grundqualifizierung durch drei Elemente.

Ein erweiterter Umfang von 300 UE, ein modularer Aufbau sowie eine veränderte Grundlage für die Erteilung der Pflegeerlaubnis durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind die drei Bausteine des neuen Konzepts. Die Grundqualifizierung nach dem QHB gliedert sich demnach in zwei Teile¹⁵:

- Der Umfang der *tätigkeitsvorbereitenden* Grundqualifizierung orientiert sich am aktuell gültigen fachlich akzeptierten Mindeststandard und umfasst weiterhin 160 UE. Hinzu kommen in diesem Teil die beiden Praktika im Umfang von je 40 Stunden sowie Selbstlerneinheiten im Umfang von rund 100 UE.
- Eine Pflegeerlaubnis, die zur Betreuung von Kindern in der eigenen Tagespflegestelle berechtigt, soll zukünftig erst nach Abschluss der 160 UE sowie der 80 Stunden Praktikum der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung erfolgen. Damit nähert sich das QHB fachwissenschaftlichen Anforderungen an und entspricht der Empfehlung von Expertinnen und Experten aus dem Tätigkeitsfeld, zukünftige Tagespflegepersonen ausreichend auf die pädagogische Arbeit mit Kindern und der Zusammenarbeit mit den Familien vorzubereiten.¹⁶ Mittelfristig wird empfohlen, die Pflegeerlaubnis nach 160 UE mit der Auflage zu versehen, die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung im Umfang von 140 UE in einem definierten Zeitraum zu absolvieren.
- Die verbindliche *tätigkeitsbegleitende* Grundqualifizierung im Umfang von 140 UE unterstützt die Tagespflegepersonen, auf der Grundlage konkreter Erfahrungen, Fragen und Situationen aus der eigenen Tätigkeit bereits erworbene Kompetenzen zu vertiefen und zu erweitern bzw. neue Kompetenzen anzubahnen. Auch hier sind zusätzliche Selbstlerneinheiten (40 UE) vorgesehen.

Der Gesamtaufbau der Grundqualifizierung nach dem QHB stellt sich wie in *Abbildung 1* gezeigt dar.

Das QHB markiert einen zeitgemäßen Schritt in der Qualitätsentwicklung der Kindertagespflege.

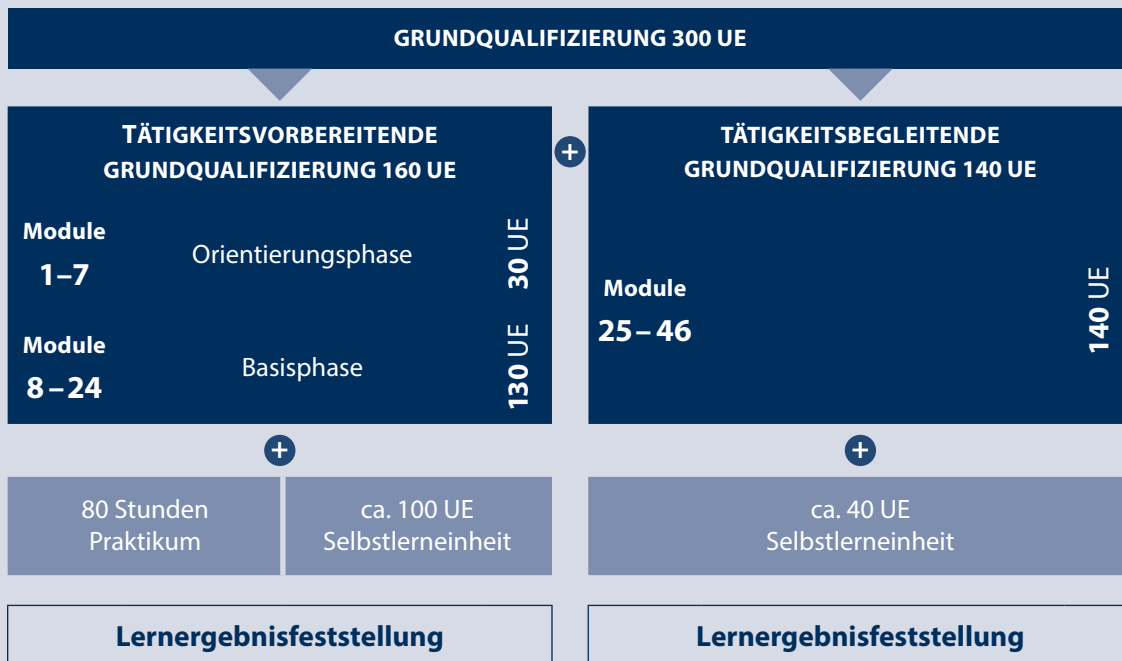
¹⁵ Vgl. hierzu vertiefend Lipowski (2012).

¹⁶ Vgl. Gesamtkonzept des *Qualifizierungshandbuchs* (Baur u. a. 2012). In verschiedenen Workshops mit Experten und Expertinnen aus der Fachpraxis und Fachpolitik wurde diese Anforderung formuliert bzw. unterstützt.

Nimmt man diese wesentlichen Aspekte der konzeptionellen Neuausrichtung der Grundqualifizierung zusammen, schafft das QHB auf verschiedenen Ebenen eine enge Anbindung an den wissenschaftlichen Forschungsstand, die fachpolitischen Diskussionen sowie die relevanten

berufspolitischen Entwicklungen. Damit leistet es vor dem Hintergrund des gleichrangigen gesetzlichen Förderauftrags einen wesentlichen Beitrag zur qualitätsorientierten Weiterentwicklung der Kindertagespflege.

Abbildung 1: Aufbau der Grundqualifizierung unter Einbezug der Praktika und Selbstlerneinheiten



3 Qualitätsmerkmale und Mehrwert des Qualifizierungshandbuchs

Welchen Mehrwert können die Qualitätsmerkmale des *Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs* für ein verlässliches und nachhaltiges System Kindertagespflege bzw. die gesamte örtliche Kindertagesbetreuung erzeugen? Wie können Kommunen, Fachberatungen, Tagespflegepersonen sowie nicht zuletzt die Nutzer/innen dieses Betreuungsangebots, also die Kinder und Eltern, von einer Qualifizierungs- und Qualitätsoffensive profitieren, die von der Einführung des QHB ausgehen kann? Aussagen zum Mehrwert und dem Gewinn, die das QHB bereithalten kann, liegen zum jetzigen Zeitpunkt zwangsläufig in der Zukunft und kennzeichnen damit in erster Linie Potenziale. Dennoch erscheint es sinnvoll, diese – von heutiger Warte aus betrachtet – plausiblen Zusammenhänge systematisch darzustellen.

3.1 Bessere Vorbereitung der Tagespflegepersonen auf die Tätigkeit

Das QHB bietet eine theoretisch und praktisch fundierte Grundqualifizierung, die direkt an den frühpädagogischen und unternehmerischen Anforderungen der Tätigkeit ansetzt. In zentralen Themenfeldern der Kindertagespflege wie beispielsweise Frühpädagogik, rechtliche Rahmenbedingungen, Beobachtung und Dokumentation, Hygiene und Sicherheit, Kinderschutz sowie Existenzgründung wird der aktuelle Stand der entsprechenden fachwissenschaftlichen und fachpolitischen Diskussion aufgearbeitet. Das handlungsorientierte Lernen an konkreten pädagogischen Alltagssituationen durch die Verknüpfung von Theorie und Praxis in Zusammenarbeit mit erfahrenen Tagespflegepersonen bzw. pädagogischen Fachkräften trägt dazu bei, dass angehende Tagespflegepersonen umfassender auf ihre Tätigkeit vorbereitet sind. Die Rückmeldungen aus der Erprobung des QHB, die im Rahmen der Rückkoppelungswshops erfolgten, lassen erkennen, dass die befragten Zielgruppen den Blick auf die Kompetenzen als wertschätzend und gewinnbringend sowie den handlungsorientierten Ansatz des Lernens anhand von praxisnahen Dilemma- und Lernsituationen als positiv bewertet haben. Davon profitieren letztlich unmittelbar die betreuten Kinder, deren Eltern sowie die Kommune. Gleichzeitig unterstützt das QHB selbstgesteuerte Lernprozesse bei den angehenden Tages-

pflegepersonen (beispielsweise in der eigenständigen Erarbeitung von Themen anhand von Lernsituationen, Dokumentation individueller Lernwege in Form von Lerntagebüchern und der Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung). Systematisches Lernen hört damit nach Abschluss der Qualifizierung nicht auf, sondern kann eigenständig weitergeführt werden. Das QHB regt damit eine kontinuierliche Weiterqualifizierung tätiger Tagespflegepersonen an.

Das QHB bereitet umfassend auf die konkreten Handlungsanforderungen in der Kindertagespflege vor.

Eine vertiefte Vorbereitung auf die Tätigkeitsanforderungen wird auch deshalb wichtiger, weil die Gewinnung geeigneter, entsprechend vorklassifizierter Interessenten und Interessentinnen immer schwieriger wird. Wie die Befunde der Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege zeigen, wächst der Anteil gering qualifizierter Bewerber/innen für die Tagespflege-Qualifizierung, wohingegen der Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer qualifikationsbezogenen Nähe zur Kinderbetreuung bzw. einer fachlich fundierten Berufsausbildung sinkt (Pabst/Schoyerer 2014). Angesichts dieser Veränderungen der Bewerber/innenstruktur und den gestiegenen fachlichen Anforderungen an die Tätigkeit bietet das QHB ein zukunftsorientiertes Instrument für Kommunen, fachlich angemessen und verantwortungsvoll auf diese Entwicklungen zu reagieren.

3.2 Förderung der Anschlussfähigkeit an pädagogische Ausbildungsberufe

Aus fachwissenschaftlicher Perspektive bedarf die Kindertagespflege auf lange Sicht einer fachpädagogischen Ausbildung, indem die Besonderheiten dieser Betreuungsform in bestehende Ausbildungsgänge integriert werden. Dafür sprechen neben den gestiegenen frühpädagogischen Anforderungen auch stark berufspolitische Gründe, die Kindertagespflege zukünftig als einen Beruf auszuformen, mit gesichertem Status und angemessener Vergütung (Jurczyk u. a. 2004; Wiemert/Heeg 2012; Pabst/Schoyerer

rer 2014). Auf dem Weg dorthin ist das QHB ein wichtiges Bindeglied bzw. ein Zwischenschritt. Mit der inhaltlichen wie methodisch-didaktischen Orientierung an den pädagogischen Berufsausbildungen schafft es fachliche Voraussetzungen für eine Vergleichbarkeit erworbener Handlungskompetenzen und deren Anerkennung in beruflichen Ausbildungsgängen. Dadurch werden strategisch wichtige Weichen gestellt, Tagespflegepersonen die Perspektive einer zeitlich verkürzten beruflichen Ausbildung zu eröffnen und zur Durchlässigkeit beruflicher Ausbildungssysteme im Bereich der Frühpädagogik beizutragen. Die Umsetzung ist an anderer Stelle fachpolitisch zu leisten.

Das QHB schafft Voraussetzungen für eine Anschlussfähigkeit an pädagogische Berufsausbildungen.

Gleichzeitig bietet das QHB wertvolle inhaltliche Anknüpfungspunkte für die anstehende Integration von kindertagespflegespezifischen Lernzielen in Ausbildungen von Erzieherinnen und Erziehern, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten bzw. Kinderpflegern und Kinderpflegerinnen. Auch angesichts des pädagogischen Fachkräftemangels (Rauschenbach/Schilling 2010) kann in der Förderung der Anschlussfähigkeit an pädagogische Ausbildungsberufe¹⁷ eine Möglichkeit gesehen werden, mittelfristig Türen für die Personalgewinnung zu öffnen.

3.3 Unterstützung bei der Schaffung eines integrierten Betreuungssystems

Angesichts sich entgrenzender Arbeits- und Lebensbedingungen von Familien differenzieren sich Betreuungsbedarfe zunehmend aus und die Passfähigkeit familienbezogener Infrastrukturen vor Ort schwindet (Jurczyk/Klinkhardt 2014). Standardlösungen bei der Betreuung greifen häufig zu kurz, individuelle und maßgeschneiderte und damit vernetzte Betreuungsarrangements sind gefragt. Zielperspektive für die Jugendämter muss es daher sein, verstärkt integrierte Angebotsformen zu entwickeln und die verschiedenen Betreuungssysteme (sowie

andere familienunterstützende Angebote) auf den unterschiedlichen Ebenen zu verknüpfen sowie ein gutes Management der jeweiligen Schnittstellen zu erreichen.

Die verbindlichen Praktika im Rahmen des QHB unterstützen die Zusammenarbeit zwischen Kita und Kindertagespflege.

Das QHB kann vor diesem Hintergrund einen Beitrag leisten, die Kindertagespflege als gleichwertiges Angebot in das Gesamtsystem der Kindertagesbetreuung einzubetten sowie institutionelle Betreuungsangebote und die Kindertagespflege näher zusammenzubringen. Die Zusammenarbeit zwischen Kitas und Tagespflegepersonen ist noch eher die Ausnahme als die Regel. Wie aktuelle empirische Befunde zeigen, arbeitet die große Mehrheit der befragten Kitas nicht mit Tagespflegepersonen zusammen (Seckinger 2013).¹⁸ Mit der verbindlichen Etablierung von Praktika, die in einem Umfang von 40 Stunden auch in Kitas absolviert werden sollen, als festem Bestandteil der Grundqualifizierung, werden gute Voraussetzungen geschaffen, die Kooperation beider Angebotsformen nicht nur zu unterstützen, sondern strukturell zu verankern.

Wie die Auswertung der Befragungen von Standorten zeigen, die bereits Praktika als Teil der Qualifizierung umsetzen, tragen die Kontakte, die im Rahmen von Praktika zwischen angehenden Tagespflegepersonen und Betreuungseinrichtungen entstehen, häufig dazu bei, unter anderem wechselseitige Vorurteile abzubauen. Nicht selten wird ein offeneres bis vertrauensvolles Miteinander als Grundlage für weitere Formen der Zusammenarbeit möglich. Beispielsweise können Eltern, die auf der Suche nach Ergänzungsbetreuung sind, an bekannte Tagespflegepersonen weiterempfohlen werden, eine Kooperation zur Abdeckung von Randzeiten in Kitas kann entstehen oder die Kontakte kommen später der sensiblen Gestaltung des Übergangs von der Tagespflegestelle in die Kita zugute.¹⁹

¹⁷ Die Anschlussfähigkeit umfasst dabei zwei Dimensionen: eine inhaltliche Anschlussfähigkeit auf der Basis des zugrunde liegenden Kompetenzprofils sowie eine methodisch-didaktische Anschlussfähigkeit, die an die Entwicklungen in den pädagogischen Ausbildungen anknüpft.

¹⁸ Die Befunde entstammen der DJI-Kita-Befragung, einer repräsentativen Stichprobenerhebung unter Kitas, die im Rahmen des Projekts „Jugendhilfe und sozialer Wandel“ 2012 durchgeführt wurde und Fragen zur Kooperation von Kitas und Kindertagespflege enthält.

¹⁹ Empirische Quelle: Auswertung der leitfadengestützten Telefoninterviews mit Vertretern/Vertreterinnen der Fachpraxis an den jeweiligen Standorten.

3.4 Stärkung der Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Kindertagespflege

Der Qualitätsbegriff wird in der frühpädagogischen Fachdiskussion vielschichtig verwendet und kann sich je nach Blickwinkel auf die Gesamtorganisation des Bildungs- und Betreuungsangebots, die gesamte pädagogische Arbeit oder speziell auf die Bildungsaufgaben beziehen (Viernickel 2008). Für die Kindertagespflege gehört eine angemessen ausgestattete fachliche Infrastruktur zu den wesentlichen Dimensionen für den Aufbau, die Sicherung und Weiterentwicklung pädagogischer Qualität. Dazu zählen unter anderem Aspekte wie die Auswahl und Zulassung von Tagespflegepersonen, die Stabilität von Betreuungsverhältnissen sowie die fachliche Begleitung von Tagespflegepersonen durch personell abgesicherte und qualifizierte Fachberatung (Jurczyk u. a. 2004, S. 166).

Das QHB leistet wesentliche Beiträge zur Verbesserung der Qualität in der Kindertagespflege.

Bezogen auf diese Aspekte kann das QHB in verschiedener Weise einen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung leisten. Mit dem Instrument der Eignungsfeststellung werden die persönlichen Eignungsvoraussetzungen individuell geprüft, bevor eine Pflegeerlaubnis als Voraussetzung für die Betreuung von Kindern in Tagespflege vergeben wird. Damit kann die Kindertagespflege ein Alleinstellungsmerkmal für sich beanspruchen, dem ein hoher Wert gerade im frühpädagogischen Bereich beizumessen ist. Mit der veränderten Vergabe der Pflegeerlaubnis nach Abschluss der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung wertet das QHB die Eignungsfeststellung auf und leistet wichtige Beiträge für die Qualitätssicherung: Angehende Tagespflegepersonen dürfen länger in einem geschützten Rahmen lernen, bevor sie selbst Verantwortung für Kinder übernehmen. Wenn im Rahmen der Grundqualifizierung die Fachkräfte der Fachberatung eng mit dem Bildungsträger zusammenarbeiten oder sogar selbst als Referenten und Referentinnen eingebunden sind, können diese die angehenden Tagespflegepersonen *im Rahmen des gesamten Qualifizierungskurses* über einen längeren Zeitraum kennenlernen und besser einschätzen. Eine für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer transparente Kooperation zwischen Fachberatung und Bildungsträgern kann sich auch später bei der

Vermittlung im Sinne einer höheren Passgenauigkeit positiv auswirken und eine Grundlage darstellen für eine spätere Zusammenarbeit der Fachberatung mit Tagespflegepersonen im Anschluss an die Qualifizierung.

Das QHB stärkt Kompetenzen im Bereich Existenzgründung und Unternehmensführung.

Mit dem Schwerpunkt auf betriebswirtschaftliche Kompetenzen sowie dem Instrument des Businessplans unterstützt das QHB die originären Beratungsaufgaben der Fachberatung zur Existenzgründung und Unternehmensführung. Die Erfahrungen der Fachpraxis zeigen, dass die pädagogischen Fachkräfte in den Fachberatungen an dieser Stelle häufig Kompetenzlücken aufweisen und oft über zu wenige zeitliche Ressourcen für diese Beratungsaufgaben verfügen (Schuhegger 2012, S. 92 ff.). Das QHB wird die Fachberatung in diesem Bereich in vielfacher Hinsicht bei ihrer Beratungsleistung unterstützen und entlasten, nicht zuletzt auch durch den empfohlenen Aufbau eines flankierenden professionellen Unterstützungsnetzwerks externer Expertinnen/Experten (zum Beispiel spezialisierte Steuerberatung, Existenzgründungsberatung, sozialversicherungsrechtliche Beratung). Darüber hinaus liegen auch positive Effekte auf die personelle Stabilisierung und Verstetigung nahe (siehe Kapitel 5.6).

Das QHB fördert Kooperationsbeziehungen.

Die Grundqualifizierung nach dem QHB setzt verstärkt auf die Kooperation zwischen Bildungsträger und Fachberatung nicht nur bei der Kompetenzentwicklung im Bereich der Existenzgründung und Selbstständigkeit, sondern auch bei der Organisation von Praktika. Die strukturelle Anbindung der Fachberatungen an den Qualifizierungsprozess, der an vielen Orten auch bereits praktiziert wird, beinhaltet ebenfalls Potenziale für die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Kindertagespflege. Nicht zuletzt wird dadurch die Grundlage für Eignungseinschätzung bzw. -prüfung und Vermittlung verbreitert.

So kann die Qualifizierung inklusive der praktischen Erfahrung im Umgang mit Kindern unter bestimmten Bedingungen eine zusätzliche fundierte Basis für die zuständige Fachberatung darstellen. Bei der Verzahnung von Qua-

lizierung und Eignungsprüfung sind jedoch gerade im Sinne der Kompetenzorientierung sensible Modelle erforderlich (dazu mehr im Fachpraktischen Teil).

3.5 Förderung der existenzsichernden Ausübung der Tätigkeit

Ob und inwieweit eine Tagespflegeperson existenzsichernd von ihrer Tätigkeit leben kann und möchte, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Eine zentrale Rolle dabei spielen nicht zuletzt die konkreten Vergütungsstrukturen vor Ort (vgl. Kapitel 5), die Zahl der betreuten Kinder, der zeitliche Betreuungsumfang sowie die Ausgestaltung der fachlichen Unterstützungsinfrastruktur vor Ort. Auch die Qualifizierung der Tagespflegepersonen gilt als ein Einflussfaktor. Wir wissen, dass gut ausgebildete Kindertagespflegepersonen in der Regel anstreben, ihre Tagespflegestelle existenzsichernd zu betreiben. Sie betreuen überdurchschnittlich viele Kinder und bieten ein zeitlich umfangreicheres sowie flexibleres Betreuungsangebot an (BMFSFJ 2010, S. 39). Angesichts dessen liegt es nahe zu vermuten, dass auch die Verbesserung der Qualifizierung durch das QHB diese Effekte unterstützen wird.

Das QHB unterstützt mit dem Businessplan die Etablierung wirtschaftlich solider Tagespflegestellen.

Entscheidend dürfte auch sein, inwieweit es den Tagespflegepersonen gelingt, ihre Tagespflegestelle auf wirtschaftlich solide Füße zu stellen und entsprechend ihrer eigenen Kompetenzen ein individuelles Profil und ansprechendes Konzept zu entwickeln sowie dies professionell zu vermarkten. Mithilfe des Instruments des Businessplans unterstützt das QHB werdende wie auch bereits tätige Tagespflegepersonen darin, ihre Tagespflegestelle wirtschaftlich tragfähig zu führen sowie wesentliche Schritte in Richtung einer konzeptionell unterlegten Profilbildung zu gehen.

Es ist davon auszugehen, dass davon nicht nur jede einzelne Tagespflegeperson profitiert. Auch die Kommune trägt einen Gewinn davon, wenn das System personell stabilisiert und verstetigt wird.

3.6 Beitrag zur personellen Stabilisierung der Kindertagespflege

Um ein nachhaltiges und stabiles System der Kindertagespflege zu etablieren, ist es wesentlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die qualifizierte Tagespflegepersonen dazu ermuntern, tatsächlich die Betreuungstätigkeit aufzunehmen und dauerhaft dabeizubleiben. Das heißt, eine Zielperspektive muss sein, die personelle Fluktuation zu reduzieren. Damit können nicht nur für Kinder und Eltern belastende Betreuungsabbrüche verringert werden, auch personelle und finanzielle Ressourcen der Kommune für die Neugewinnung, Beratung und Qualifizierung immer neuer Tagespflegepersonen können geschont oder effizienter für die Qualitätsentwicklung eingesetzt werden. Darüber hinaus wird die Kindertagespflege mit einer Verstetigung der Betreuungsverhältnisse auch im Rahmen der Jugendhilfeplanung aufgrund der längerfristigen Planbarkeit attraktiver. Vieles spricht dafür, bei der Qualifizierung auf Klasse statt Masse zu setzen sowie die Einmündung und den Verbleib qualifizierter Tagespflegepersonen zu unterstützen. Die Befunde der Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege zeigen, dass die infrastrukturelle Ausstattung auf der Ebene der fachlichen Beratung und Begleitung auch für die Gewinnung von Tagespflegepersonen und die Steigerung von Betreuungsplätzen eine maßgebliche Stellschraube darstellt (Pabst/Schoyerer 2014).

Welche Rolle kann nun das QHB in diesem Zusammenhang spielen? Wo liegen über das bereits Benannte hinaus mögliche Ansatzpunkte, zur personellen Stabilisierung beizutragen? Praktika dienen als verbindliches Element des QHB in erster Linie dazu, individuelle Lernprozesse der Praktikantinnen und Praktikanten praxisbezogen zu unterstützen. Sie haben darüber hinaus auch positive Nebeneffekte, die sich nicht nur in der Förderung der Zusammenarbeit zwischen Kita und Kindertagespflege zeigen. Vielmehr liegen hier auch eine Reihe von Potenzialen, die Aufnahme der Tätigkeit nach Abschluss der Qualifizierung vielleicht sogar in wesentlicher Form zu begünstigen sowie den weiteren Verbleib positiv zu beeinflussen. Praktika im Rahmen des QHB können den Einstieg ins Tätigkeitsfeld erleichtern. Die Auswertung der Experteninterviews, die im Rahmen der Recherche an Standorten geführt wurden,

die Praktika in der Grundqualifizierung durchführen, zeigt Folgendes:²⁰ Praktika bieten die Möglichkeit, Kontakt zu erfahrenen, kompetenten Tagespflegepersonen bzw. pädagogischen Fachkräften aufzubauen, Praxiserfahrungen mit Kindergruppen zu sammeln sowie die konkrete Strukturierung und Organisation im Tagespflegehaushalt kennenzulernen. Dadurch erhalten die Teilnehmer/innen eine realitätsnahe Bewertung der Anforderungen, was es bedeutet, eine Tagespflegestelle zu führen, und sie ermöglichen auch, die eigene Leistungsfähigkeit als zukünftige Tagespflegeperson besser einzuschätzen. Dies scheint ein wesentlicher Baustein für die Selbstklärung im Hinblick auf die spätere Ausübung der Tätigkeit zu sein. Fällt diese Selbstklärung positiv aus, können Praktika einen wesentlichen Motivationsschub für die Eröffnung einer Tagespflegestelle erzeugen. Die Rückmeldungen aus der Erprobungsphase des QHB zeigen auch, dass die Praktika in beiden Betreuungssettings für die Teilnehmer/innen einen wichtigen Impuls für die Schärfung des eigenen Tätigkeitsprofils als Tagespflegeperson dargestellt haben. Darüber hinaus ermöglichen Praktika den kollegialen Austausch mit bereits etablierten Tagespflegepersonen sowie die frühzeitige Integration von Einsteigerinnen und Einsteigern in Vernetzungsstrukturen vor Ort (zum Beispiel Zugang zu Netzwerktreffen). Auch dies beinhaltet wertvolle Unterstützungspotenziale für den Einstieg: Durch den Austausch mit erfahrenen Tagespflegepersonen und Kitas finden Absolventinnen/Absolventen nach Angaben der Expertinnen häufig

leichter den Weg in die selbstständige Tätigkeit, wenn sie auch nach Abschluss des Praktikums die Unterstützung durch kollegiale Beratung und Begleitung erfahren. Auch für die Praxisanleiter/innen bieten die Kontakt- und Vernetzungsmöglichkeiten über die Praktika eine Alternative zu der isolierten Tätigkeit. Aus Sicht der Kommune könnten Praktika unter diesem Blickwinkel auch eine gezielte Strategie darstellen, die Einmündung qualifizierter Tagespflegepersonen aktiv zu unterstützen und ressourcenschonender mehr Tagespflegepersonen zu gewinnen.

Allerdings ist auch nicht auszuschließen, dass mit der Erhöhung der Standards und Qualifizierungsanforderungen durch das QHB der Pool an potenziellen Tagespflegepersonen anfänglich kleiner werden kann. Zumindest konnte eine vergleichbare Entwicklung bei der Umsetzung des fachlichen Mindeststandards von 160 UE Grundqualifizierung im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege beobachtet werden (Pabst/Schoyerer 2014). Jedoch liegt es nahe, angesichts einer angestrebten Stärkung der Berufsorientierung derartige Prozesse auf lange Sicht als Selektionseffekte positiv zu interpretieren.

²⁰ Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Telefoninterviews im Rahmen der eigenen Recherche als empirische Quelle (vgl. Kapitel 1.3).

4 Stand der Fachpraxis und notwendige Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen

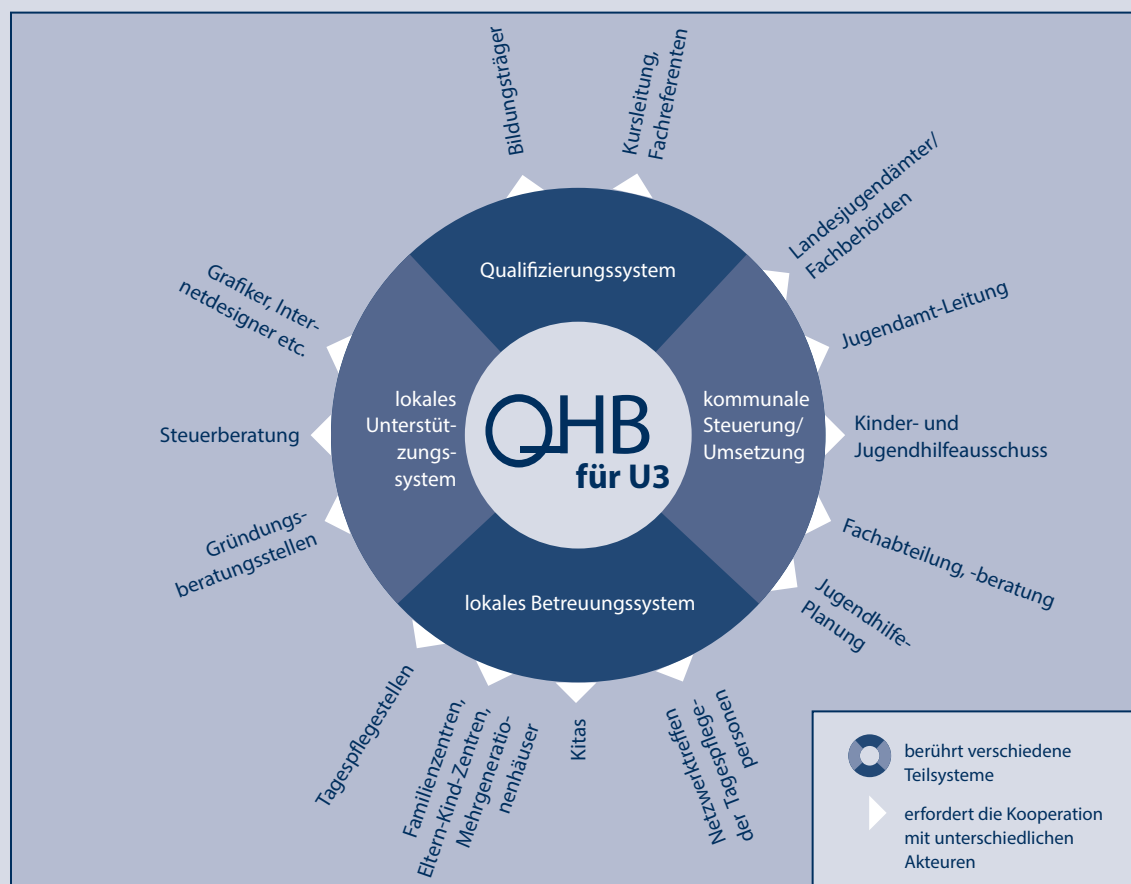
Das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch* berührt aufgrund seiner kompetenzbasierten konzeptionellen Ausrichtung und den vorgenommenen Schwerpunktsetzungen in neuer Weise verschiedene Teilbereiche des Kindertagesbetreuungssystems. Dadurch entstehen vermehrt Schnittstellen mit den strukturellen Rahmenbedingungen der Kindertagespflege und des gesamten Betreuungssystems. Eine erfolgreiche Einführung und Umsetzung des QHB ist auf die Zusammenarbeit und Unterstützung verschiedener Akteure aus diesen Bereichen angewiesen (siehe *Abbildung 2*). Über das *Qualifizierungssystem* mit den jeweiligen Bildungsträgern, Kursbegleitungen und Fachreferenten/Fachreferentinnen hinausgehend ist in besonderem Maße auch die *kommunale Steuerung der Kinderbetreuung* angesprochen. Je nach Modell der kommunalen Selbstverwaltung werden verschiedene Akteure wie die Jugendamtsleitung, der Kinder- und Jugendhilfeausschuss, die

Fachabteilungen und Fachberatungsstellen in die Entscheidung über die Einführung des QHB sowie dessen Umsetzung maßgeblich oder begleitend und unterstützend gefragt sein. Aber auch die fachpolitisch verantwortlichen Akteure auf Landesebene wie die zuständigen Fachbehörden und Landesjugendämter spielen für die notwendigen Rahmenseetzungen eine wesentliche Rolle.

Das QHB hat Schnittstellen zu verschiedenen Strukturen und Akteuren des Betreuungssystems.

Das QHB setzt bezüglich der Praktika die aktive Mitwirkung der Betreuungseinrichtungen und Angebote des *lokalen Betreuungssystems* voraus. Krippen, Kitas und geeignete Betreuungsangebote in Familienzentren oder Mehrgenerationenhäuser sowie Tagespflegestellen und bestehende Netzwerkstrukturen für Tagespflegepersonen

Abbildung 2: Das Qualifizierungshandbuch im Kontext: Schnittstellen zu Teilsystemen und Akteuren der lokalen Kindertagesbetreuung



werden als wesentliche Kooperationspartner gebraucht. Darüber hinaus erfordert der im QHB ausgeweitete Themenbereich „Existenzgründung und Selbstständigkeit“ ergänzend zu den rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Beratungsangeboten der örtlichen Fachberatungsstellen *lokale Unterstützungsstrukturen*. Hier können beispielsweise Gründungsberatungsstellen oder auch privatwirtschaftliche Dienstleister aus den Bereichen Steuerberatung, Marketing oder Internetdesign wichtige Hilfestellung leisten.

Der Mehrwert des QHB bedingt einen gewissen Mehraufwand sowie angemessene strukturelle Rahmenbedingungen.

Der im vorangehenden Kapitel dargestellte zu erwartende Mehrwert der neuen Grundqualifizierung hat auch eine Kehrseite. Der Einschätzung von Experten und Expertinnen aus Fachpraxis und Fachpolitik²¹ zufolge erfordert die Umsetzung des QHB auch einen gewissen Mehraufwand. Eine an der Kompetenzentwicklung von Tagespflegepersonen orientierte, fachlich fundierte Grundqualifizierung, wie sie im QHB ausgearbeitet ist, braucht für eine erfolgreiche Umsetzung angemessene strukturelle Rahmenbedingungen.

Die veränderten Anforderungen bestehen zum einen in fachlicher, rechtlicher sowie ressourcenbezogener Hinsicht und richten sich an das gesamte System der Kindertagesbetreuung. Sie beziehen sich dabei zum anderen auf verschiedene fachpraktische und fachpolitische Handlungsebenen: auf die Rahmenbedingungen der Bildungsträger, der Fachberatungen und Praktikumsstellen (Mikroebene), auf Voraussetzungen und Regelungen auf kommunaler bzw. regionaler Ebene (Mesoebene) sowie auf Landes- bzw. Bundesebene (Makroebene). Das QHB verlangt eine möglichst zeitnahe Anpassung dieser Rahmenbedingungen.

Inwieweit bietet die aktuelle Fachpraxis dessen ungeachtet bereits jetzt Anknüpfungspunkte für die konzeptionelle Neuausrichtung des QHB? Welche Anforderungen stellt das QHB an die strukturellen Rahmenbedingungen im Einzelnen und welche Anpassungen auf der Mikro- und Mesoebene des Betreuungssystems sind notwendig? Nachfolgend werden diese Aspekte bezogen auf die vier konzeptionellen Eckpunkte des QHB thematisiert.

4.1 Kompetenzorientierung erfordert Referenten-/Referentinnen-schulung und Strukturentwicklung

Zur Kompetenzorientierung gibt es aufgrund ihres Innovationscharakters in der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen aktuell noch keine Erfahrungen zur Umsetzung. Das niedersächsische Kultusministerium hat eine kompetenzorientierte Aufbauqualifizierung im Umfang von 400 UE im Anschluss an die 160 UE entwickelt, die den Einstieg ins zweite Jahr der Ausbildung zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin ermöglicht. Aus dem kompetenzorientierten Ansatz des QHB und der damit verbundenen spezifischen Methodik und Didaktik ergeben sich zahlreiche Anforderungen, entlang derer zukünftig die entsprechenden Rahmenbedingungen auszugestalten sind.

Das QHB setzt geschulte Fachreferentinnen und -referenten voraus.

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass das QHB den Referenten und Referentinnen fachlich-inhaltlich sowie methodisch-didaktisch künftig deutlich mehr abverlangen wird. Die Abläufe der Module werden im QHB im Vergleich zum DJI-Curriculum ein offeneres Format haben, weswegen auch die Hintergrundinformationen für Referentinnen/Referenten und die Empfehlungen zum Vorgehen im Qualifizierungskurs weniger ausführlich gestaltet sein werden. Dies setzt gezielt in weiten Teilen Fachreferenten und -referentinnen voraus, die ihr jeweiliges Metier beherrschen. Bedingt wird der offenere Rahmen in erster Linie durch die kompetenzorientierte Methodik-Didaktik, der den Teilnehmern und Teilnehmerinnen mehr Selbststeuerung des individuellen Lernprozesses ermöglicht. Dies bedeutet, dass die Referenten und Referentinnen auch in diesem Bereich sattelfest sein müssen, um die Bedarfe der Teilnehmenden aufzugreifen und auch methodisch die Gruppe sehr flexibel zu begleiten. Die entsprechende Unterstützung sowie spezielle Schulung der Referenten/Referentinnen im Umgang mit dem QHB wird ein Dreh- und Angelpunkt bezüglich des Erfolgs der Qualifizierungsmaßnahmen sein. Unterstützung hinsichtlich einschlägiger Verfahren und Instrumente werden die Referenten und Referentinnen von dem methodisch-didaktischen Manual erhalten, welches das QHB zur Verfügung stellt.

²¹ Vgl. Experten-/Expertinnenrunde am DJI zum vorliegenden Dokument, 16.04.2013, siehe Anhang.

Der Qualifizierungsbedarf der Referenten und Referentinnen, die mit dem QHB arbeiten möchten bzw. sollen, wird hoch sein. In dieser Hinsicht erprobt der Bundesverband für Kindertagespflege e. V. – gefördert durch das BMFSFJ – in der Entwicklungsphase des QHB erste kompetenzorientierte Schulungen der Referenten/Referentinnen im Rahmen eines Train-the-Trainer-Programms. Entscheidend für den Erfolg wird zum einen sein, die Bildungsträger für die Notwendigkeit dieser Schulungen zu sensibilisieren. Zum anderen müssen Schulungsangebote wissenschaftlich fundiert sowie auch bundesweit breit aufgestellt vorgehalten werden können, um eine hohe Qualität zu gewährleisten und hier keinen Engpass entstehen zu lassen. Hierfür braucht es ausreichend Kapazitäten an entsprechend qualifiziertem Schulungspersonal. Gegebenenfalls ist es sinnvoll, hier auf Landesebene einschlägige Akteure (zum Beispiel Landesverbände, Tagespflegebüros) einzubinden. Zu prüfen wäre auch, inwieweit darüber hinaus beispielsweise auch Referentinnen und Referenten von Fachschulen gegebenenfalls hier sinnvoll eine Multiplikatoren-/Multiplikatorinnenrolle ausüben können.

Die kompetenzorientierte Ausrichtung erfordert eine gewisse personelle, räumliche und organisatorische Ausstattung.

Für die erfolgreiche Umsetzung der spezifischen Methodik-Didaktik im Rahmen kompetenzorientierter Lehr-Lernprozesse sind entsprechende personelle wie räumliche und organisatorische Strukturen erforderlich, die sowohl in den QHB-Modulen als auch im Manual eingehend dargestellt und begründet werden. Diese werden daher hier nur stichwortartig benannt:

- Einschlägig geschulte Referenten/Referentinnen, die die Kompetenzorientierung verinnerlicht haben und entsprechende Lehr-Lernformate teilnehmerorientiert anwenden können.
- Einsatz einer kontinuierlichen Kursbegleitung in jedem Grundqualifizierungskurs, die als Dreh- und Angelpunkt des Kurses in inhaltlicher, gruppenspezifischer sowie organisatorischer Hinsicht einen roten Faden erzeugen können, Team-Teaching mit entsprechenden Fachreferentinnen/Fachreferenten organisieren und die fachliche Zusammenarbeit sicherstellen.
- Vernetzung, Kooperation und Austausch zwischen kontinuierlicher Kursbegleitung, Fachreferenten und Praxisanleitungen.

- Verbindliche Kooperationsbezüge mit der Fachberatung.
- Räume, die Gruppenarbeit zulassen und über eine gewisse technische Ausstattung verfügen.
- Feste Gruppenstruktur mit einer Gruppengröße von 12–16 Teilnehmenden zumindest über den gesamten Zeitraum der ersten 160 UE hinweg, damit sich eine „lernende Gemeinschaft“ entwickeln kann; wünschenswerterweise jedoch über die gesamte Grundqualifizierung hinweg.

Der Aus- und Aufbau dieser Strukturen muss veranlasst und vor allem ressourcenmäßig hinterlegt werden, um erfolversprechende Umsetzungsbedingungen für das QHB zu erzeugen. Mit dem Gütesiegel zertifizierte Bildungsträger – im Jahr 2011 immerhin rund 200 Anbieter – erfüllen bereits einen Teil dieser Anforderungen und bringen daher gute Voraussetzungen mit, auch den ergänzenden Ansprüchen, die vor allem durch die kontinuierliche Kursbegleitung sowie die Praktika gestellt werden, zukünftig zu genügen.

In der Praxis der Kindertagespflege ist die Kompetenzentwicklung der Tagespflegepersonen als ein kontinuierlicher, fortschreitender Prozess zu verstehen, der während und nach der Qualifizierung durch regelmäßige fachliche Begleitung (zum Beispiel durch die Fachberatung), Supervision, kollegiale Beratung sowie Fort- und Weiterbildung begleitet werden sollte (vgl. Baur u. a. 2012). Auch hier ist zukünftig die entsprechende Unterstützungsinfrastruktur aus- und aufzubauen.

4.2 Veränderte Theorie-Praxis-Verzahnung erfordert klare Zielsetzung und stabile Arbeitsbündnisse

Strukturierte Praxiserfahrungen in Form von Praktika oder Hospitationen werden punktuell in der Kindertagespflege bereits umgesetzt. Praktika und Hospitationen stehen dabei in verschiedenen Kontexten und verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen. Sie können Teil der Qualifizierung sein, den Fachberatungen im Kontext der Gesamtqualifizierung als zusätzliche handlungsorientierte Grundlage für die Eignungsprüfung dienen oder sie gelten als Instrument der Förderung der Zusammenarbeit zwischen Kindertagespflege und Kita.²²

²² Vgl. Auswertung der Telefoninterviews mit Vertretern/Vertreterinnen der Fachpraxis an Standorten, an denen Praktika schon etabliert sind.

Aktuelle empirische Befunde zu diesem Thema zeichnen folgendes Bild zum Stand der Umsetzung von Praktika im Rahmen von Qualifizierungsprozessen: Das Instrument Praktikum erfährt bei Bildungsträgern eine hohe Akzeptanz. Praktika gehören neben privaten informellen Erfahrungen zu den bekanntesten Modellen der Praxiserfahrung und werden von den Bildungsträgern mit hohen Zustimmungswerten als fachlich fundierte Möglichkeit eingeschätzt, Theorie und Praxis zu verknüpfen (Online-Befragung des QHB-Projekts 2012).²³

Bereits heute sind Praktika bei vielen Bildungsträgern Bestandteil der Grundqualifizierung.

Gut die Hälfte der befragten Bildungsträger sieht einen Praxisanteil innerhalb der Grundqualifizierung verbindlich vor. Dies belegen die Befunde der aktuellen Befragung des Bundesverbands Kindertagespflege unter kooperierenden Maßnahmenträgern.²⁴ Auch wenn der Umfang dabei deutlich variiert, knüpft das QHB mit der Einführung von verbindlichen Praktika an die Entwicklungen in der Fachpraxis an.²⁵

Die Erfahrungen im Praktikum werden nahezu überall begleitet, jedoch variieren die Formen der Begleitung sowie der Ausgestaltung der Praktika. Die Auswertung der Praktikumserfahrungen erfolgt in der Regel im Qualifizierungskurs.²⁶ Nur bei 4 % der Bildungsträger, die Praxisanteile vorsehen, wertet die Kindertagespflegeperson ihre Erfahrungen im Praktikum alleine aus. Das QHB kann also in gewissem Umfang auf Erfahrungen der Praktikumsbegleitung aufbauen. Die Praxisstellen werden gleichermaßen vom Jugendamt, dem Bildungsträger selbst oder durch Eigeninitiative der Kindertagespflegepersonen rekrutiert. In der Regel erhalten die Praxisanleitungen keinerlei Aufwandsentschädigung für ihr Engagement (Bundesverband Kindertagespflege 2012, S. 3 ff.).

23 Online-Befragung im Rahmen des QHB-Projekts wurde 2012 durchgeführt und richtete sich an zertifizierte Bildungsträger (Gütesiegel sowie Zertifikat des Bundesverbands KTP) sowie Referenten/Referentinnen 2012 (N = 386; bereinigter Datensatz).

24 Der Bundesverband Kindertagespflege KTP führte 2012 Befragung „Zur Praxis der Durchführung der 160 Stunden Grundqualifizierung“ unter kooperierenden Bildungsträgern durch (N = 105).

25 Bei knapp 60 % der Bildungsträger, die einen Praxisanteil als verbindlichen Bestandteil der Grundqualifizierung vorsehen, umfasst dieser bis zu 10 Stunden. Bei rund jedem dritten Bildungsträger wird ein Praktikum zwischen 20 und 40 Stunden verlangt. Über 40 bis über 80 Stunden umfasst das Praktikum aktuell bei 8 % der Bildungsträger. (Quelle: Bundesverband KTP 2012, S. 3.)

26 Die Begleitung und Auswertung der Praxiserfahrung erfolgt durch den Bildungsträger (62 %), in einer Arbeitsgruppe innerhalb des Kurses (42 %), in Form kollegialer Beratung während des Praktikums (28 %), durch eine schriftliche Arbeit über das Praktikum (25 %) oder durch das Jugendamt (23 %) (Quelle: Bundesverband Kindertagespflege 2012, S. 3 ff.).

Bildungsträger sind gut in die örtlichen Systeme der Kindertagespflege eingebunden. Das QHB stellt mit dem neuen Modell der Theorie-Praxis-Verzahnung erhöhte Anforderungen an die Kooperationsbereitschaft der Bildungsträger und der Fachberatungsstellen. Befunde des Bundesverbands Kindertagespflege (2012, S. 2) zeigen, dass 96 % der befragten Bildungsträger mit anderen Bildungsträgern, den örtlichen Fachberatungsstellen und Jugendämtern etc. zusammenarbeiten. Dies lässt begründet vermuten, dass hier gute Voraussetzungen für vertiefte Formen der Zusammenarbeit im Rahmen des QHB bestehen.

Die Kooperation zwischen Kitas und Kindertagespflege ist in Ansätzen verbreitet. Ein Teil des Praktikums soll in einer Betreuungseinrichtung erbracht werden. Dies bedeutet, dass dafür Krippen bzw. Kitas gewonnen werden müssen. Vor diesem Hintergrund zeigen aktuelle Befunde, dass es bereits Kooperationsstrukturen zwischen den beiden Betreuungsformen gibt, die ausbaufähig sind. Rund jede achte Kita arbeitet in irgendeiner Form mit Tagespflegepersonen zusammen. In Landkreisen und kreisangehörigen Gemeinden ist dieser Anteil deutlich höher (30 %). Dabei wird die Zusammenarbeit von knapp zwei Drittel der Einrichtungen als sehr gut bis gut bezeichnet. Die Formen der Zusammenarbeit sind dabei ganz unterschiedlich (Seckinger 2013).

Stabile Arbeitsbündnisse erleichtern die Umsetzung von Praktika und die Anpassung vorhandener Ansätze.

Auch wenn im Feld der Kindertagespflege bereits wertvolle Anknüpfungspunkte für die Durchführung von Praktika bestehen, sind zu deren Umsetzung als Teil der kompetenzorientierten Verzahnung der Lernorte noch einige Schritte zu leisten: Zum einen divergieren die Zielsetzungen bei den umgesetzten Modellen teilweise mit den Anforderungen im Rahmen des QHB. Praktika werden dort in erster Linie als „Schon- und Lernraum“ etabliert. Bewertungsdruck und Unsicherheit bei den Praktikanten/Praktikantinnen, die beispielsweise infolge einer an der Eignungsprüfung ausgerichteten Zielsetzung entstehen können, sind kontraproduktiv für die Kompetenzentwicklung. Hier dürfte an den Standorten, die bereits Praktika umsetzen, ein gewisser Adaptionsbedarf bestehen (siehe vertiefend hierzu auch fachpraktischer Teil, Kapitel 8.3). Zum anderen sind strukturelle Anpassungen auf der Ebene der Rahmenbedingungen

zu vollziehen: Die Verknüpfung soll die didaktische, institutionelle und personelle Ebene der Lernorte umfassen und stellt damit besondere Herausforderungen an ein neues Modell der Theorie-Praxis-Verzahnung. Die Umsetzung der Praktika erfordert stabile „Arbeitsbündnisse“ vor Ort zwischen Bildungsträgern und Fachberatungen sowie anderen beteiligten Akteuren (vgl. auch Slotke 2012). Zunächst müssen Bildungsträger in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachberatungen ein konkretes Praktikumskonzept erarbeiten, das den lokalen Gegebenheiten ebenso entspricht wie den Anforderungen des QHB. Besonders zu berücksichtigen ist dabei, verbindliche Vereinbarungen hinsichtlich der Aufgabenteilung bei der Organisation der Praktika zu treffen.

Die Organisation von Praktika im Rahmen der kompetenzorientierten Grundqualifizierung ist komplex und beinhaltet verschiedene Elemente, die jeweils konzeptionell zu fassen und mit angemessenen personellen Ressourcen zu hinterlegen sind: Wesentliche Aufgaben sind dabei die Rekrutierung und Auswahl geeigneter Praktikumsstellen (entlang verbindlicher Kriterien), die Unterstützung bei der Vermittlung an die Kursteilnehmer/innen, die Vorbereitung und Schulung der Praxisanleiter/innen (vgl. auch Kapitel 7), die fachliche Begleitung während des Praktikums sowie die Nachbereitung der Praktika (vgl. auch Praxisbeispiele und Checkliste im fachpraktischen Teil, Kapitel 8.2 und 9). Darüber hinaus ist die Förderung von Vernetzungsstrukturen unter den Praxisanleitern/Praxisanleiterinnen empfehlenswert, um über einen Erfahrungsaustausch das Modell schrittweise zu optimieren, Praktikumsstellen zu binden sowie die Beteiligten für weitergehende kollegiale Beratung zu motivieren. Damit Praktika die volle Wirkungsfähigkeit der Kompetenzentwicklung für die Teilnehmer/innen entfalten können, ist es erforderlich, dass sich vor allem die kontinuierlichen Kursbegleitungen sowie die Praxisanleitungen mit der engen Verknüpfung der Praxisorte bewusst auseinandersetzen und die Praktikanten/Praktikantinnen in Form von Praxisbesuchen fachlich begleiten können. Die Erprobung des QHB hat gezeigt, dass es für alle Beteiligten auch als Herausforderung wahrgenommen wurde, Praktika zu organisieren. Es hat sich aber ebenso gezeigt, dass sich die Mühe lohnt und alle Beteiligten die Praktika als einen großen Gewinn erlebt haben und insgesamt sehr positiv einschätzen.

4.3 Der Fokus auf Existenzgründung und Selbstständigkeit erfordert Unterstützungsnetzwerke

Die vertiefte Behandlung des Themenbereichs „Existenzgründung und Selbstständigkeit“ im QHB rückt die Bedeutung der Kooperation zwischen Bildungsträgern und Fachberatungen sowie deren Kompetenzanforderungen in den Vordergrund. Die Aufgaben der Grundqualifizierung und der Fachberatung greifen hier in besonderer Weise eng ineinander (vgl. Schuegger 2012): Aufgrund der individuellen Lebenslagen, Gründungsvoraussetzungen und Zielstellungen der angehenden Tagespflegepersonen sowie der spezifischen fachlichen Profile und nicht zuletzt auch aufgrund der potenziellen Konkurrenzsituation unter den sich qualifizierenden Tagespflegepersonen erfordert die Grundqualifizierung komplementär fachliche Beratung. Für diese individuell ausgerichteten Beratungsangebote sind entsprechend geschulte Fachkräfte in den Fachberatungen und darüber hinaus bei externen Dienstleistern notwendig. Hier sind kindertagespflegespezifische (sozialversicherungs- und steuer-)rechtliche sowie betriebswirtschaftliche Fachkompetenzen gefordert, die in der Qualifizierung und in der Fachberatung abgedeckt werden müssen. Die Fachberatung ist daher erstens eng in die Qualifizierung selbst einzubinden sowie über deren zeitlichen Ablauf und die Inhalte zu informieren. So können die Beratungsbedarfe der Teilnehmer/innen, die über die Zielsetzungen und Möglichkeiten der Referenten/Referentinnen im Rahmen der Grundqualifizierung hinausgehen, zeitnah durch die Fachberatung erfüllt werden. Dies bedeutet, dass sich die Akteure der Fachberatung und der Qualifizierung bezüglich der Inhalte und der Aufgabenteilung abstimmen. Auch die Einbindung externer Experten/Expertinnen und Dienstleister und damit der Auf- und Ausbau von Unterstützungsnetzwerken auf Initiative der Fachberatungen gewinnt an Bedeutung. Das QHB regt an, beispielsweise Gründungsberatungsstellen, spezialisierte Steuerberater und -beraterinnen oder auch Marketingfachleute wie Grafiker/innen und Internetdesigner/innen zur Erstellung von Werbematerial oder der Einrichtung einer eigenen Homepage im Sinne eines ergänzenden Unterstützungsnetzwerks vor Ort anzusprechen. So erhalten Teilnehmer/innen einerseits die Möglichkeit, ihre Anliegen zeitnah und professionell zu bearbeiten. Dadurch kann auch ein Beitrag geleistet werden, die Kindertagespflege zu professionalisieren und ihr Erscheinungsbild nach außen beispielsweise bei

den Nutzern und Nutzerinnen, aber auch bei der kommunalen Steuerung zu verbessern. Andererseits können auf diese Weise mögliche Kompetenzlücken der Fachberatung, deren Fachkräfte meist schwerpunktmäßig ein pädagogisches Profil aufweisen, abgedeckt und gleichzeitig Kapazitäten für die pädagogische Beratung und Begleitung freigesetzt werden. Um diese notwendigen Abstimmungs-, Beratungs- und Aufbauleistungen zu erbringen, sind angemessene und vergütete zeitliche Ressourcen seitens der Fachberatung ebenso wie seitens der Bildungsträger sicherzustellen.

4.4 Erweiterter Umfang und veränderter Aufbau erfordern Anpassung rechtlicher Regelungen

Das QHB greift – wie aktuelle empirische Befunde zeigen – in seinem Umfang und Aufbau die Entwicklungen der Praxis auf, die in Richtung eines erweiterten Qualifizierungsumfangs und erhöhten Anforderungen bei der Vergabe der Pflegeerlaubnis weisen und führt diese in verbindlicher und konsistenter Form fort: Bereits heute umfasst die Grundqualifizierung an zahlreichen Standorten mehr als die 160 UE des aktuellen Mindeststandards. Wie die Befunde der Online-Befragung von zertifizierten Bildungsträgern und Referenten/Referentinnen zeigen, führen knapp 30 % der Befragten Qualifizierungsmaßnahmen durch, deren Stundenumfang den aktuellen Mindeststandard überschreiten (Online-Befragung des QHB-Projekts 2012).

Die Anhebung des Qualifizierungsstandards trifft auf weitgehende Akzeptanz in der Fachpraxis: So befürworten prinzipiell die Bildungsträger die Anhebung des Qualifizierungsstandards auf mehr als 160 UE. Die Anhebung der Grundqualifizierung auf 300 UE erachten demnach viele Bildungsträger als eine sinnvolle Maßnahme zur Qualitätssteigerung in der Qualifizierung (BV KTP 2012, S. 6).

Das QHB greift Entwicklungen der Praxis auf und führt diese verbindlich und konsistent fort.

Auch die Vergabe der Pflegeerlaubnis nach 160 UE hat Anknüpfungspunkte in der bestehenden Praxis. Es ist längst üblich geworden, den theoretischen Qualifizierungsanteil über 30 UE (Empfehlung im DJI-Curriculum) hinaus zu erhöhen, bevor Tagespflegepersonen eine Pflegeerlaubnis erhalten können und damit die Möglichkeit haben, Kinder in der eigenen

Tagespflegestelle zu betreuen. Im Geltungsbereich jedes vierten befragten Bildungsträgers wird die Pflegeerlaubnis nach 100 UE und weniger erteilt. Bei rund jedem Dritten können die Teilnehmer/innen eine Pflegeerlaubnis erhalten, nachdem sie zwischen 100 und 160 UE absolviert haben. Und bereits bei rund 8 % der befragten Bildungsträger wird schon heute die Pflegeerlaubnis erst nach 160 UE und mehr durch das Jugendamt vergeben (Online-Befragung des QHB-Projekts 2012).

Rechtliche Regelungen zur verbindlichen Verankerung des erweiterten Qualifizierungsumfangs und -aufbaus sind notwendig.

Die stufenweise Erweiterung des Umfangs der Grundqualifizierung auf 300 UE mit einer Untergliederung in die tätigkeitsvorbereitende (160 UE) und die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung (140 UE) bedeutet auch, dass sich die Qualifizierungszeiten für die Teilnehmenden verlängern und die Kosten der Maßnahme für den Träger bzw. das Jugendamt (oder gegebenenfalls die Teilnehmer/innen) entsprechend erhöhen werden. Bei angehenden Tagespflegepersonen ist eine erhöhte Bereitschaft gefordert, den zeitlichen Mehraufwand für die erweiterten Kursstunden, die zusätzlichen Selbstlernerheiten sowie die Praktika zu erbringen. Mittelfristig ist es auch erforderlich, dass auf den relevanten Handlungsebenen vor Ort (Kommune, Landkreis) sowie auf Landesebene die entsprechenden rechtlichen Regelungen und Bestimmungen bezüglich des erforderlichen Qualifizierungsumfangs angepasst werden, um hier zukünftig eine verbindliche Standardisierung zu erzielen (zu den landesrechtlichen Regelungen vgl. Kapitel 5.7). Wird die Pflegeerlaubnis auf der Basis der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung des QHB nach 160 UE erteilt, hat dies zur Folge, dass die Tagespflegepersonen zwar etwas später als zuvor für die Vermittlung zur Verfügung stehen, jedoch umfassender qualifiziert sind. Auch hier ist die Anpassung der entsprechenden rechtlichen Regelungen und Bestimmungen ein notwendiger Schritt.

5 Fachpolitische Herausforderungen im Feld Kindertagespflege

Die Neuausrichtung der Grundqualifizierung in der Kindertagespflege durch das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch* verweist über die benannten Ansätze zur Weiterentwicklung der strukturellen Rahmungen auf lokaler Ebene hinaus auf weitere fachpolitische Herausforderungen. Diese weitergehenden Gestaltungsaufgaben sind auf der Makroebene angesiedelt und beziehen sich auf übergeordnete Kontextbedingungen des Systems Kindertagespflege. Die Einführung des QHB kann durch die im Folgenden skizzierten Maßnahmen entweder maßgeblich befördert werden oder erfordert diese sogar. Sie beziehen sich auf den Bereich der Qualifizierung sowie auf andere Aspekte der strukturellen Weiterentwicklung des Systems Kindertagespflege.

5.1 Weiterentwicklung der Prüfungsordnung und gestuftes Zertifikat

Der Wechsel von der Orientierung an Lerninhalten hin zur Anbahnung und (Weiter-)Entwicklung von Handlungskompetenzen in der Qualifizierung zieht auch notwendige Änderungen bei den Modalitäten der Überprüfung von Lernzielen nach sich. Der Fokus der Prüfungsdidaktik muss zukünftig auf der Reflexion der Lernprozesse sowie der Einschätzung bzw. Überprüfung der erworbenen Kompetenzen liegen. Hier brauchen die Bildungsträger vor Ort Unterstützung und verbindliche Vorgaben. Vor diesem Hintergrund wird auch die Qualifizierungs- und Prüfungsordnung des Bundesverbands für Kindertagespflege e. V. entsprechend überarbeitet, indem die kompetenzbasierten Prüfungsformate und -verfahren des QHB eingearbeitet werden.²⁷

Das QHB erfordert ein kompetenzbasiertes Zertifikat.

Ein wichtiges Element der Sicherstellung der Qualität der Kindertagespflege leistet die Vergabe des Zertifikats „Qualifizierte Kindertagespflegeperson“ durch den Bundesverband für Kindertagespflege e. V. Neben der kompetenzbasierten Weiterentwicklung der Richtlinien zur Vergabe

des Zertifikats, wird es für die Verbreitung und Akzeptanz des QHB notwendig sein, dass die erweiterte Qualifizierungsleistung, die die Teilnehmer/innen im Rahmen des QHB erbringen (tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung: 160 UE + 80 Stunden Praktika + Selbstlerneinheiten und tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung 140 UE + Selbstlerneinheiten), über ein kompetenzorientiertes Zertifikat auch nach außen gegenüber Eltern bzw. zukünftigen Arbeitgeber/innen (siehe Feststellungsmodell) sichtbar wird.

Da davon auszugehen ist, dass die flächendeckende Umsetzung des QHB etwas Zeit in Anspruch nehmen wird, erscheint eine gewisse Übergangszeit sinnvoll, in der das „alte“ Zertifikat nach DJI-Curriculum sowie das neue, gestufte Zertifikat nach dem QHB des DJI parallel vergeben werden können.

5.2 Anpassung des Gütesiegels für Bildungsträger

Ein weiteres Instrument der Qualitätsentwicklung und -sicherung ist das Gütesiegel für Bildungsträger. Dort werden aktuell auf der Basis des DJI-Curriculums Anforderungen an die Bildungsträger und Referenten/Referentinnen für qualitätsorientierte Rahmenbedingungen der Qualifizierung formuliert. Gemeinsam mit den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage von Vorarbeiten aus dem DJI im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege entwickelt, wird es von Vergabestellen der Länder den Bildungsanbietern verliehen, die die qualitativen Standards des derzeitigen DJI-Curriculums erfüllen. Der Nachweis des Gütesiegels hat sich als Fördervoraussetzung für Qualifizierungsangebote von Bildungsträgern für Tagespflegepersonen im Aktionsprogramm Kindertagespflege bewährt. Dieses Instrument ist orientiert an den erweiterten Ansprüchen des QHB kompetenzbasiert fortzuschreiben. Die verbindliche Verankerung der Praktika, die kontinuierliche Kursbegleitung und das Team-Teaching sowie die einschlägige Schulung der Referenten/Referentinnen und der Praxisanleitungen sowie nicht zuletzt die vertiefte Kooperation zwischen Bildungsträgern und Fachberatung sind die Aspekte, die dabei besondere Berücksichtigung erfordern.

²⁷ Für die kompetenzbasierte Überarbeitung der Qualifizierungs- und Prüfungsordnung durch den Bundesverband auf der Grundlage der Prüfungsdidaktik des *Qualifizierungshandbuchs* vgl. http://bvktkp.de/files/bvktkp_pruefungsordnung.pdf.

Das QHB macht Anpassungen des Gütesiegels für Bildungsträger sowie der Förderrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit notwendig.

Mit Blick auf die Fördermöglichkeiten von Qualifizierungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit müssen hier die erhöhten Aufwendungen der Bildungsträger als verbindliche Vorgaben festgeschrieben werden, die den zusätzlichen Kostenaufwand über den Bundesdurchschnittskostensatz fachlich begründen und auch zukünftig die Finanzierung der Qualifizierung durch Bildungsgutscheine ermöglichen. In diesem Zusammenhang ist auch die Bedeutung der rechtlichen Verankerung der Qualifizierungsstandards nach dem QHB zu betonen (siehe oben).

5.3 Schulungskonzept für kompetenzorientierte Praxisanleitung

Inwieweit die Qualifizierung am Lernort Praxis dazu beiträgt, den Entwicklungsprozess von Wissen in Handlungskompetenzen zu unterstützen hängt erstens davon ab, wie die Arbeit am Lernort Praxis gestaltet wird, und zweitens, wie die Praxisanleiter/in die Praktikanten/Praktikantinnen begleiten können (Prinz/Teucher/Wünsche 2013, S. 4): Entscheidend für die Eignung von Praxisanleitungen im institutionellen Bereich ist neben der Berufserfahrung (mindestens 2 Jahre) die einschlägige Ausbildung bzw. Fort- und Weiterbildung als Praxisanleiter/in. Im Bereich frühpädagogischer Fachkräfte ist Praxisanleitung bereits etabliert, jedoch wird der Weiterbildungsbedarf von Praxisanleitungen sehr hoch eingeschätzt (ebda., S. 69).

Zukünftig sind kompetenzorientierte Schulungskonzepte und -angebote für Praxisanleitungen erforderlich.

Aktuell wird im Rahmen der WiFF ein Kompetenzprofil für Praxisanleitungen im institutionellen Bereich erarbeitet. Zudem startet das BMFSFJ zu Beginn des Kita-Jahres 2013/2014 ein Modellprogramm „Lernort Praxis“, das die Praxisanleitung in Kooperation mit dem Lernort Schule stärker konzeptionell in den Kitas verankert und ein Weiterbildungsmodul für Praxismentoren und -mentorinnen in Kitas erarbeitet. Analog dazu ist in absehbarer Zeit auch für die Kindertagespflege ein kompetenzorientiertes Schulungskonzept für Praxisanleiter und

-leiterinnen auszuarbeiten oder aber die Kindertagespflege wird in die Materialien für den institutionellen Bereich angemessen integriert. Mit der gezielten Vertiefung von Themen, wie beispielsweise Ziele eines kompetenzorientierten Praktikums, Motivation und Rolle sowie Aufgaben und Kompetenzen der Praxisanleitung und nicht zuletzt Methoden der Begleitung, können Tagespflegepersonen, die diese Aufgabe übernehmen, nachhaltig gestärkt werden. Ziel muss es sein, die Methodik-Didaktik an beiden Lernorten kompatibel zu gestalten und Praxisanleiter/innen zu befähigen, die Praktikanten/Praktikantinnen in ihrer Kompetenzentwicklung zu begleiten und zu unterstützen und nicht im hergebrachten Sinne „anzuleiten“. Dies schafft die notwendigen Voraussetzungen, um die vielfältigen Potenziale des Praktikums für beide Seiten optimal zu entfalten.

Gelingt es, den Bildungsträgern bzw. Fachberatungen vor Ort mit einem derartigen Schulungskonzept orientiert am QHB eine fachlich fundierte Grundlage zur Verfügung zu stellen, kann mittelfristig auch im Bereich der Praxisanleitungen ein verbindlicher Standard angestrebt werden. Wertvolle Synergieeffekte für die Erarbeitung eines solchen Konzepts können sowohl von der WiFF wie dem Modellprogramm des BMFSFJ „Lernort Praxis“ erwartet werden.²⁸ Entscheidend ist darüber hinaus auch, auf der Basis fundierter Schulungskonzepte entsprechende Schulungen – vor Ort oder auch überregional – in ausreichendem Umfang anzubieten.

5.4 Anreizsysteme für Praxisanleiter/innen

Die sachgemäße Begleitung von Praktika ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, die von den Praxisanleitern/-anleiterinnen zusätzlich zu ihren vielfältigen Aufgaben in der Tagespflegestelle oder in der Kita/Krippe zu leisten ist. In der Vor- und Nachbereitung sowie in der Durchführung des Praktikums wird ihnen die Bereitschaft abverlangt, zusätzliche zeitliche Ressourcen beispielsweise für Schulung, Vernetzung und Kooperation, Absprachen, Einführungs- und Reflexionsgespräche zu investieren.

Die anspruchsvolle Tätigkeit der Praxisanleitung muss in angemessener Form honoriert werden.

²⁸ Vgl. hierzu <http://www.weiterbildungsinitiative.de> sowie http://www.fruehe-chancen.de/was_politik_leistet/learnort_praxis/dok/1221.php.

Um angesichts dessen qualifizierte Praxisanleiter/innen für diese wichtige Aufgabe im Rahmen der Qualifizierung nach dem QHB gewinnen und dauerhaft halten zu können, sind Anreizstrukturen zu schaffen, die für die Tagespflegepersonen und pädagogischen Fachkräfte eine Anerkennung ihrer Leistung ermöglichen. Mögliche Ansätze können darin bestehen, die Anleiterschulung als anerkannte Fortbildung einzustufen, speziell für Anleiter/innen die Teilnahme an Supervisionen zu eröffnen, fachlich begleitete Vernetzungsstrukturen anzubieten oder die Tätigkeit als Praxisanleitung bei der Vergütung in Form von anlassbezogenen Gratifikationen zu berücksichtigen.

5.5 Ergänzende Qualifizierungsmodule zur Formenvielfalt der Kindertagespflege

Die Betreuungsform der Kindertagespflege differenziert sich aufgrund einer veränderten Rechtsgrundlage, sich individualisierender Betreuungsbedarfe der Familien sowie sich wandelnder Motivationslagen von Tagespflegepersonen zunehmend aus (Heitkötter/Teske 2014). Auch wenn die „klassische“ Kindertagespflege, bei der die Kinder im Haushalt der Tagespflegeperson betreut werden, immer noch überwiegt, nimmt die Formenvielfalt der Kindertagespflege zu. Mittlerweile ist bundesweit jede vierte Tagespflegeperson außerhalb der eigenen Wohnung tätig, sei es in angemieteten Räumen im Zusammenschluss mit anderen Tagespflegepersonen (in sogenannten Großtagespflegestellen), sei es alleine in der eigenen Tagespflegestelle in anderen geeigneten Räumen oder aber im Haushalt der Eltern. Der Bedeutungszuwachs der einzelnen Formen ist dabei sowohl regional wie kommunal sehr unterschiedlich ausgeprägt. In den neuen Bundesländern, wo häufig einzelne Tagespflegepersonen die Kinder in anderen geeigneten Räumen betreuen, liegt dieser Anteil sogar bei 40 %. In den alten Bundesländern hingegen nimmt die Zahl an Großtagespflegestellen stark zu (vgl. Heitkötter/Pabst 2014). Das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch* richtet sich explizit an Handlungsanforderungen der klassischen Form der Kindertagespflege im Haushalt der Tagespflegeperson aus.

Entsprechend der wachsenden Formenvielfalt der Kindertagespflege sind zukünftig ergänzend zum QHB kompetenzorientierte Qualifizierungsmodule erforderlich.

Teils überschneiden sich diese Handlungsanforderungen mit denen der abweichenden Settings, teils sind sie jedoch sehr spezifisch. Beispielsweise erfordert die Großtagespflege besondere unternehmerische Kompetenzen und stellt erhöhte Anforderungen an die Teamfähigkeit. Findet die Betreuung im Haushalt der Eltern statt, gestaltet sich dagegen die Eingewöhnung oder die Zusammenarbeit mit den Eltern aufgrund der räumlichen Nähe und der häufig gegebenen Weisungsgebundenheit der Tagespflegepersonen deutlich anders und erzeugt besondere Handlungssituationen. Aufgrund dessen besteht in der Fachpraxis ein hoher Bedarf nach einschlägigen kompetenzorientierten Qualifizierungsmodulen, die diesen auch rechtlichen Besonderheiten gerecht werden. Mit Blick auf die Qualitätsentwicklung der Kindertagespflege bezogen auf die Settings jenseits der „klassischen“ Form der Betreuung im Haushalt der Tagespflegeperson, sind aus fachwissenschaftlicher Sicht ergänzend zum QHB zukünftig entsprechende Weiterbildungsmodule kompetenzbasiert zu erarbeiten (Kerl-Wienecke/Heitkötter 2014). Dies wird auch einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die fachliche Akzeptanz dieser Betreuungsformen zu erhöhen.²⁹

5.6 Entwicklung eines Berufsbilds

Die Anhebung des Qualifizierungsniveaus von Tagespflegepersonen durch das QHB ist nicht isoliert zu betrachten. Der Erfolg und die Akzeptanz solcher Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Qualifizierung abzielen, stehen in enger Wechselwirkung mit der Entwicklung eines Berufsbildes oder zumindest eines Tätigkeitsprofils für die Kindertagespflege. Daher sind Schritte, die die gesellschaftliche Anerkennung der Kindertagespflege und ihre öffentliche Akzeptanz erhöhen sowie an der Stärkung der beruflichen Identität und am Abbau der Statusunsicherheit von Tagespflegepersonen ansetzen, auf diesem Weg hilfreich. Dazu zählen Maßnahmen wie verbindliche rechtliche Vorgaben bezüglich der Qualifizierungsanforderungen, die Förderung der Durchlässigkeit durch Anerkennung von Qualifizierungsleistungen, die Integration der Kindertagespflege in pädagogische Berufsausbildungen sowie eine leistungsgerechte

²⁹ Auch spezielle Qualifizierungsmodule für Tagespflegepersonen, die im Schwerpunkt ältere Kinder (Kindergartenalter oder Schulkinder) betreuen, werden aus der Fachpraxis immer wieder angemahnt und wären ebenfalls zukünftig kompetenzorientiert zu erarbeiten.

te Vergütung, die nachfolgend etwas eingehender betrachtet werden. Aber auch Maßnahmen zur Förderung von Feststellungsmodellen sowie tätigkeitsbegleitende Ausbildungsangebote, wie sie aktuell im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege gefördert und vom DJI evaluiert werden, können in diesem Kontext gesehen werden.³⁰

Maßnahmen zur Verbesserung des Qualifizierungsniveaus stehen in Wechselwirkung mit der Entwicklung eines Berufsbildes Kindertagespflege.

5.7 Rechtliche Regelungen zu den Qualifizierungsanforderungen

Die Regelungen des SGB VIII zur Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern können im Bereich der Kindertagespflege aufgrund des Landesrechtsvorbehalts durch landesrechtliche Regelungen nicht unterlaufen, jedoch konkretisiert oder darüber hinausgehend ausgestaltet werden. Um das Qualifizierungsniveau der Tagespflegepersonen tatsächlich anzuheben und einen neuen Qualifizierungsstandard für die Kindertagespflege zu etablieren, müssen sich mittelfristig die rechtlichen Regelungen zu den Qualifizierungsanforderungen auch auf Landesebene (gegebenenfalls auch auf Bundesebene) verbindlich am QHB als neuem fachlich akzeptierten Mindeststandard orientieren.

Die erweiterten Qualifizierungsanforderungen des QHB bedürfen mittelfristig einer rechtlichen Verankerung.

Dabei sind insbesondere der erweiterte Umfang, die Verbindlichkeit der Praxisanteile sowie die Veränderungen in der Vergabe der Pflegeerlaubnis zu berücksichtigen. Eine gesetzliche Verankerung auf dieser Ebene wäre auch ein hilfreicher Schritt, um der wachsenden Ausdifferenzierung der Qualifizierungsniveaus mit einer Standardisierung zu begegnen. Da das QHB auf der Grundlage eines konsistenten Gesamtkonzepts erarbeitet wurde, stehen die einzelnen Elemente in einem ausbalancierten Verhältnis zueinander und ergeben zusammen ein schlüssiges Ganzes. Das QHB ist demnach als „Ge-

samtpaket“ zu verankern und umzusetzen (vgl. dazu im fachpraktischen Teil Kapitel 7 zur schrittweisen Implementierung).

5.8 Konkrete Anerkennungsmöglichkeiten in berufsbildenden Schulen

Zielperspektive ist es, die Durchlässigkeit hin zu beruflichen Ausbildungssystemen zu erhöhen und Ausbildungszeiten zu verkürzen. Damit das QHB faktisch einen Beitrag hierzu leisten kann, ist es notwendig, in berufsbildenden Schulen konkrete Anerkennungsmöglichkeiten für die kompetenzorientierte Qualifizierung nach dem QHB und damit für die erworbenen Kompetenzen zu eröffnen. Zu prüfen ist auch, inwieweit die Qualifizierung selbst auch an Fachschulen sinnvoll angesiedelt werden kann.

Dem QHB müssen konkrete Anerkennungsmöglichkeiten in berufsbildenden Schulen folgen.

Das QHB allein schafft dafür „nur“ die Voraussetzungen. Gegebenenfalls können hier entsprechende Modellprogramme auf Landesebene, die einzelne Fachschulen und Fachakademien aktivieren, an dieser Stelle eine Vorreiterrolle einzunehmen und konkrete Modelle der Anerkennung als Alternative zur Externenprüfung zu entwickeln, praktikable erste Schritte darstellen. Darüber hinaus sollte es auch ein Ziel sein, die Kindertagespflege in die fachpädagogischen Ausbildungen systematisch zu integrieren (DV 2011, S. 11). Damit werden deutliche Signale gesetzt, dass die Kindertagespflege auch ein Tätigkeitsfeld für frühpädagogische Fachkräfte ist. Das QHB bietet hier einen umfassenden und strukturierten Ausgangspunkt, kompetenzorientiert aufbereitete Lernziele und Inhalte, die für die Kindertagespflege spezifisch sind, als Vertiefungsbereiche für die Curricula der Berufsausbildungen zur Verfügung zu stellen.

5.9 Berücksichtigung von Qualifizierungsunterschieden bei der Vergütung

Grundsätzlich ist eine angemessene Vergütung der Tätigkeit als Tagespflegeperson eine wesentliche Voraussetzung, um die Arbeit in diesem Feld attraktiv zu gestalten und damit bereits Tätige dauerhaft zu binden sowie qualifizier-

³⁰ Vgl. hierzu http://www.vorteilkinderbetreuung.de/was_politik_leistet/aktionsprogramm_kindertagespflege/ueber_das_programm/dok/70.php sowie <http://www.dji.de/aktionsprogramm-kindertagespflege2>.

te Personen dafür neu zu gewinnen. Dies bedeutet, dass hier eine wesentliche Stellschraube zur personellen Stabilisierung und letztlich zur Förderung der Verberuflichung bzw. Professionalisierung des Feldes liegt. Die aktuelle Fachdiskussion fokussiert bei diesem Thema auf die Etablierung eines Vergütungssystems, das sich zum einen an den tatsächlichen Leistungen der Tagespflegepersonen orientiert sowie zum anderen die Schaffung eines bundeseinheitlichen Referenzsystems für die öffentliche Förderung vorsieht (vgl. Sell/Kukula 2012). Sell/Kukula (ebda.) schlagen verschiedene Modelle der leistungsorientierten Vergütung vor (unter anderem das „Ist-PLUS-Modell“ sowie die Eingruppierung im Festanstellungsmodell), bei denen die Qualifikation der Tagespflegeperson jeweils einen Staffelparaparameter der Förderleistung darstellt. Grundsätzlich ist die Abstufung der Höhe der Förderleistung entlang des Qualifikationshintergrunds sehr anschlussfähig an die aktuelle Praxis in den Kommunen. Knapp die Hälfte der Kommunen staffelt bereits heute ihre Vergütung nach der Qualifikation der Tagespflegeperson (ebda., S. 7).

Die vertiefte Qualifizierung durch das QHB muss sich für die Tagespflegepersonen auch finanziell auszahlen.

Der Mehraufwand, den Tagespflegepersonen bei der Qualifizierung nach dem QHB zukünftig auf sich nehmen, muss sich ebenfalls finanziell lohnen, um auch auf dieser Ebene Anreize zu schaffen, die vertiefte, kompetenzorientierte Grundqualifizierung zu durchlaufen. Daher ist es angezeigt, bei den aktuell in den Kommunen angelegten Stafflungsschritten die Qualifizierungsumfänge nach dem QHB aufzugreifen und zu integrieren.

Bezogen auf die von Sell/Kukula vorgeschlagenen Modelle bedeutet dies Folgendes: Bei den empfohlenen Zuordnungen nach Qualifikationsniveau wird derzeit jeweils der am DJI-Curriculum ausgerichteten Mindeststandard von 160 UE berücksichtigt.³¹ Hier wäre erstens eine Binnendifferenzierung der Stufe 160 UE in Form von „160 UE Plus“ zu ergänzen, wobei das Plus für die kompetenzorientierte tätigkeitsvor-

bereitende Grundqualifikation mit den zusätzlichen Praktikums- und Selbstlernerheiten nach dem QHB steht. Zweitens ist eine Stufung bei 300 UE einzuführen, die die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung beinhaltet.

5.10 Aufwertung der Fachberatung

Der Fachberatung kommt eine Schlüsselrolle bei der Weiterentwicklung des Systems der Kindertagesbetreuung zu. Der aktuelle fachpolitische Diskurs konzentriert sich hier auf die verbindliche Festlegung des Aufgaben- und Qualifizierungsprofils der Fachkräfte, auf die Funktionen der Fachberatung sowie auf die strukturelle Verankerung angemessener Rahmenbedingungen für die Fachberatung (DV 2012). Insbesondere wird die Fachberatung im Feld der Kindertagespflege als qualitätssicherndes und -entwickelndes Unterstützungssystem und Steuerungsinstrument immer bedeutsamer. Auch hinsichtlich des quantitativen Ausbaus kann die Fachberatung bei entsprechender Ausstattung eine wichtige Rolle spielen. So konnte im Rahmen der Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege ein positiver Zusammenhang zwischen der personellen Ausstattung der Fachberatungen und der Gewinnung neuer Tagespflegepersonen sowie deren längerfristiger Anbindung an das Feld belegt werden (Pabst/Schoyerer 2014).

Bei der Weiterentwicklung der Fachberatung sind die Ansätze des QHB zu berücksichtigen.

Anknüpfend an die fachpolitische Debatte zur Weiterentwicklung der Fachberatung ist es empfehlenswert, bei der Bestimmung und verbindlichen Verankerung eines Aufgabenprofils und bei der Erarbeitung eines entsprechenden Kompetenzprofils für die Fachberatungsstellen die Anforderungen, die aus dem QHB erwachsen, explizit darin aufzunehmen. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Umsetzung des QHB mit Blick auf die Kooperationsanforderungen mit den Bildungsträgern, die Unterstützung der Theorie-Praxis-Verzahnung in Form von Praktika sowie die begleitende Beratung und Unterstützung der Tagespflegepersonen in Qualifizierung einen höheren Arbeitsaufwand für die Fachkräfte der Fachberatung bedeutet.

Da Fachberatungsstellen ohnehin vielerorts am Limit ihrer Möglichkeiten arbeiten bzw. gemäß fachlicher Empfehlungen unterhalb des Standards tätig sind (BV KTP 2011; Pabst/Schoyerer 2014), müssen die notwendigen personellen, fi-

³¹ Beim Festanstellungsmodell wird eine Stafflung nach folgenden Qualifikationsniveaus vorgeschlagen: Ohne abgeschlossene Qualifikation, mit 160 UE Qualifikation und Erzieher/innenausbildung und beim Ist-PLUS-Modell orientiert sich die Vergütung der Förderleistung an den 3 Stufen 160 UE Qualifikation, 160 UE plus 3 Jahre Berufserfahrung und ebenfalls Erzieher/innenausbildung (Sell/Kukula 2012, S. 21 ff.).

nanziellen und zeitlichen Ressourcen bereitgestellt werden, um diese zusätzlichen Aufgaben erfüllen zu können (siehe auch unten).

Die Umsetzung des Paradigmas der Kompetenzorientierung wird im QHB getragen von einer konstruktivistischen Grundhaltung, in der Lernen als selbstgesteuerter und sozialer Prozess gesehen wird. Zentrale methodisch-didaktische Elemente sind die Handlungsorientierung und Lernortkooperation (Theorie-Praxis-Verzahnung). Dies erfordert ein Umdenken und eine Integration dieser Ausrichtung in das eigene Tun bei allen beteiligten Akteuren im Bereich der Kindertagespflege. Damit die Ausrichtung der Qualifizierung auf die Anbahnung, Vertiefung und Erweiterung von Kompetenzen der Tagespflegepersonen ihr volles Potenzial entfalten kann, ist eine veränderte Grundhaltung gegenüber den sich qualifizierenden Tagespflegepersonen maßgeblich. Deren Vorerfahrungen, bereits vorhandene Fertigkeiten und bestehendes Wissen erfahren eine deutliche Aufwertung. Dies ist als ein Prozess zu verstehen und bedeutet eine längerfristige Entwicklungsaufgabe für das gesamte Praxisfeld, insbesondere auch für die Fachberatung (Baur u. a. 2012). Mittel- und langfristig ist auch auf der Ebene der Fachberatung hinsichtlich der Beratung, Begleitung sowie der Eignungsprüfung die Verbreitung dieser Grundhaltung wünschenswert. Dies setzt die Bereitschaft der Fachkräfte sowie die Möglichkeiten in Form von Fortbildungsangeboten voraus, sich aktiv mit der Kompetenzorientierung und ihren Potenzialen auseinandersetzen zu können.

5.11 Strukturelle Absicherung von Ressourcen

An verschiedenen Punkten wurde jeweils die Notwendigkeit benannt, für den entstehenden Mehraufwand bei der Umsetzung des QHB die entsprechenden personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen an beiden Lernorten (Bildungsträger und Kita/Tagespflegestellen) sowie bei der Fachberatung bereitzustellen.

Ohne zusätzliche Ressourcen wird die erfolgreiche Umsetzung des QHB nicht gelingen.

Dabei handelt es sich im Zusammenhang mit der Verbreitung des QHB um eine Schlüsselvoraussetzung, die (fach-)politisch zu gestalten ist. Stellt man die genannten erforderlichen Anpassungen in einen weiteren Zusammenhang, deutet

sich an, dass damit eine gewisse Dimension der Veränderung einhergeht. Das *Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* bündelt neben wesentlichen fachlichen Aktualisierungen zentrale Elemente und Ansätze der Kompetenzorientierung und setzt diese in einer überschaubaren Grundqualifizierung für Tagespflegepersonen konsistent um. Damit nimmt die Kindertagespflege hinsichtlich einer in sich schlüssigen, kompetenzorientierten Grundqualifizierung eine gewisse Vorreiterrolle auch gegenüber der Erzieherinnenausbildung ein. Daher können hier bei der übergreifenden Frage, welche Anpassungen struktureller Rahmungen von der Kompetenzorientierung ausgehen, wertvolle Erfahrungen auch für den Bereich frühpädagogischer Ausbildungen insgesamt erwartet werden.

Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass bei dieser Dimension des Anpassungsbedarfs eine strukturelle Absicherung angezeigt ist. Dies darf den Kommunen und Bildungsträgern nicht selbst überlassen bleiben. Hier braucht es eine politische Initiative für eine gesetzliche Rahmung, um die erforderlichen Ressourcen mittelfristig zu mobilisieren und strukturell zu verankern. Vorrangig ist hier wohl die Länderebene mit Unterstützung des Bundes in der Verantwortung. Bezogen auf die Rahmensetzungen, die eine kompetenzorientierte Qualifizierung benötigt, betreten alle beteiligten Akteure gemeinsam Neuland. Deutlich wird an dem Beispiel des QHB, dass die Umsetzung der Anforderungen, die sich aus dem Europäischen Qualifikationsrahmen bzw. dem daraus abgeleiteten DQR ergeben, auf der Ebene der Rahmenbedingungen nicht kostenfrei zu haben sein wird.

Der Mehraufwand für beteiligte Akteure ist mithilfe konkreter Bezugsgrößen genauer zu quantifizieren.

Um diesen Weg gehen zu können, sind belastbare Bezugsgrößen hinsichtlich des tatsächlich entstehenden zeitlichen und personellen Mehraufwands bei Bildungsträgern, den Fachberatungen sowie den Praxislernorten erforderlich, aus denen die zusätzlichen Kosten abgeleitet werden können. In diesem Zusammenhang wird empfohlen, empirisch basierte Modellrechnungen in Form einer Expertise erarbeiten zu lassen.

6 Ausblick

Das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch* hat – wie gezeigt – das Potenzial, an verschiedenen Punkten einen Mehrwert für das gesamte System der Kindertagespflege zu entfalten. Über verbesserte Vorbereitung der Tagespflegepersonen auf die Tätigkeit hinaus kann das QHB beispielsweise positive Beiträge zur Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie zur personellen Stabilisierung des Feldes leisten oder die Schaffung eines integrierten Betreuungssystems sowie die Durchlässigkeit zu beruflichen Ausbildungsgängen unterstützen. Es sprechen viele gute Gründe dafür, zukünftig in der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen auf das QHB zu setzen.

Die Umsetzung des QHB erfordert eine Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen.

Dem zu erwartenden Gewinn für die Kindertagespflege bzw. das gesamte System der Kindertagesbetreuung stehen dabei notwendige Anpassungen der strukturellen Rahmenbedingungen auf der Ebene der Qualifizierung sowie für das gesamte Tätigkeitsfeld gegenüber. Ohne zusätzliche Ressourcen, die Stärkung der Fachberatung sowie die rechtliche Verankerung von Standards wird die Umsetzung des QHB nicht gelingen. Dies hat die angesprochene Dimension der erforderlichen Anpassungen gezeigt. Soll die Implementierung des *Qualifizierungshandbuchs* gelingen und dieses mittel- und langfristig zu einem neuen, fachlich fundierten Referenzpunkt für die Grundqualifizierung werden, ist es erforderlich, eine breit angelegte fachpolitische Kommunikation über das QHB sowie die nötigen Rahmungen anzustoßen.

Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ist seit dem 1. August 2013 gültig. In den Kommunen und Ländern wird aktuell viel Aufmerksamkeit darauf gerichtet, Mittel, die angesichts knapper Ressourcen für den Ausbau U3 mobilisiert werden konnten, in die Schaffung neuer Betreuungsplätze fließen zu lassen. Auf den ersten Blick mag der jetzige Zeitpunkt daher vielleicht unpassend erscheinen, die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen auf neue Füße stellen zu wollen, steht doch die Deckung von Betreuungsbedarfen aktuell im Vordergrund. Auf den zweiten Blick allerdings kommt das QHB genau zum richtigen Zeitpunkt, um einen Beitrag dazu zu leisten, den quantitativen Ausbau im Bereich der Kindertagespflege nicht

zulasten der Qualität der Betreuung gehen zu lassen und wichtige Signale in Richtung eines qualitativen Ausbaus zu senden.

Das QHB versteht sich als ein Beitrag zum qualitativen Ausbau der Kindertagespflege.

Das vorliegende Perspektivenpapier zur Einführung des *Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs* versteht sich als fachliche Grundlage für einen derartigen fachpolitischen Diskurs. Ebenso wie die Implementierung des QHB benötigt auch die vorbereitende und begleitende fachpolitische Kommunikation eine breit angelegte Offensive mit einer Vielzahl von Akteuren und Aktivitäten. Wie und durch wen kann die Einführung des QHB initiiert und befördert werden?³² Es liegt nahe, zum einen bestehende einschlägige Plattformen und Gremien einzubinden, wie beispielsweise die Bund-Länder-AG Kindertagespflege, die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) sowie die Kultusministerkonferenz (KMK), die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) sowie auf der kommunalen Ebene den Städte- und Gemeindebund, den Deutschen Städtetag und den Landkreistag. Zum anderen erscheint es sinnvoll, 2015 eine bundesweite Konferenz als Kick-off-Veranstaltung für das QHB anzuvistieren. In einem derartigen Rahmen könnte das QHB der interessierten fachlichen und politischen Öffentlichkeit in seinen Grundzügen fundiert vorgestellt sowie die dafür notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen diskutiert werden.

Ein breit angelegter fachpolitischer Diskurs über die Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen ist erforderlich.

Ausgehend davon wird empfohlen, einen Runden Tisch auf Bundesebene entstehen zu lassen. Ähnlich der „AG Fachkräfte“ oder auch an diese angegliedert können so die verschiedensten Partner (Bund, Länder, Wohlfahrtsverbände, Bundesverband Kindertagespflege e. V., Deutscher Verein, Bundesagentur für Arbeit, kommunale Spitzenverbände, Wissenschaft, Fachschulverbände etc.) eingebunden werden. Parallel dazu wird angeregt, Angebote vorzuhalten, um inte-

³² Die nachfolgend genannten Strategien und Vorschläge wurden im Rahmen der genannten Expertenrunde entwickelt (vgl. Anhang).

ressierte Bundesländer jeweils durch In-House-Veranstaltungen mit Vertretern/Vertreterinnen der zuständigen Ministerien, der Landesjugendämter sowie der Landesverbände für Kindertagespflege gezielt Informationen zukommen zu lassen und bei der Einführung fachlich zu unterstützen.

Die Implementierung des QHB im Rahmen eines bundesweiten Förderprogramms ist wünschenswert.

Es sollte daher systematisch geprüft werden, wie die Implementierung des QHB in ein bundesweites Förderprogramm eingebettet werden kann, gegebenenfalls in Fortsetzung des Aktionsprogramms Kindertagespflege des BMFSFJ. Damit könnte Umsetzungsstandorten eine finanzielle Anschubförderung gewährt, ein breit angelegtes Train-the-Trainer-Programm sowie Schulungen für Praxisanleitungen finanziert, fachlich fundierte Serviceangebote wie eine bundesweite Beratungsstelle (als Hotline) oder ein Internetforum für Bildungsträger und Fachberatungen vorgehalten werden. Darüber hinaus könnten Maßnahmen zur Standardisierung und strukturellen Verankerung angemessener Rahmenbedingungen begleitet sowie nicht zuletzt die Einführung des QHB im Sinne einer Implementierungsforschung angemessen wissenschaftlich begleitet werden. Der angenommene Mehrwert, der von den Qualitätsmerkmalen des QHB ausgehen kann, wäre in diesem Zusammenhang auch empirisch zu untersuchen und zu belegen.

Das QHB unterstützt laufende Debatten und Initiativen zur Weiterentwicklung der Kindertagespflege.

In der Aktivierung der relevanten Akteure entlang der skizzierten Linien liegt auch eine Chance, den unterschiedlichen, aktuell angestoßenen Initiativen zur Weiterentwicklung des Feldes zusätzliche Schubkraft zu verleihen und die Kindertagespflege unter Bezugnahme auf das QHB darin explizit zu berücksichtigen. Zu denken ist hier beispielsweise an den Diskurs zur Qualitätsentwicklung und -sicherung im Bereich der Kindertagesbetreuung, zur leistungsorientierten Vergütung in der Kindertagespflege oder im Bereich der Kindertagesbetreuung die Initiativen zur Aufwertung der Fachberatung oder zur Stärkung des Lernorts Praxis.

Einer sensiblen fachpolitischen Kommunikation muss es aber auch gelingen, diejenigen Kommunen motivierend anzusprechen, die aktuell bezogen auf Qualifizierungsstandards sowie bezogen auf Infrastrukturausstattung noch eher „Nachzügler“ sind. Hier gilt es, auch wenn der Mindeststandard von 160 UE vor Ort noch nicht umgesetzt ist, Brücken zu schlagen und Anreize zu schaffen, dem QHB als Qualifizierungsmodell der Zukunft offen gegenüberzustehen.

Fachpraktischer Teil

Hilfestellungen zur Umsetzung des Qualifizierungshandbuchs

Der fachpraktische Teil des Perspektivenpapiers beschäftigt sich mit der konkreten Umsetzung des Qualifizierungshandbuchs. Die fachlich-inhaltlichen Aspekte und Details der Umsetzung der Grundqualifizierung, die den Bildungsträger, die kontinuierliche Kursbegleitung und die Fachreferenten und -referentinnen betreffen, werden in den Modulen des Qualifizierungshandbuchs selbst sowie im begleitenden methodisch-didaktischen Manual eingehend behandelt. Ergänzend dazu richtet sich das Hauptaugenmerk hier auf übergreifende und organisatorische Fragestellungen der Umsetzung. Erstens wird beleuchtet, inwieweit die Umsetzung des QHB schrittweise erfolgen kann und wo konkrete Spielräume liegen, die verbindlichen Standards des QHB zu realisieren.

Zweitens wird die strukturell-organisatorische Ausgestaltung der Praktika – ein zentrales Element der neuen Theorie-Praxis-Verzahnung – thematisiert. Die Praktika sind in ihrer Verbindlichkeit ein neues Element, das das QHB gegenüber dem DJI-Curriculum einführt. Zum einen ergeben sich daraus neue Anforderungen und Anpassungsnotwendigkeiten für die Akteure der lokalen Kindertagesbetreuungssysteme. Zum anderen macht der Blick in die aktuelle Fachpraxis aber auch deutlich, dass Praktika oder Hospitationen an verschiedenen Standorten auch im Bereich der Kindertagespflege – wie in vielen anderen pädagogischen Berufsfeldern auch – bereits Einzug gehalten haben und als selbstverständlicher Teil der Qualifizierung von Tagespflegepersonen etabliert sind.

Um dieser Ausgangssituation zu begegnen, werden in Form von kurzen Fallbeispielen konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in der aktuellen Fachpraxis vorgestellt. Daran zeigt sich für Standorte, die mit Praktika noch keine Erfahrung haben, wie die organisatorische Umsetzung gelingen kann; andererseits wird für Standorte, die bereits mit Praktika arbeiten, erkennbar, welcher Nachsteuerungsbedarf entsteht, stellt man Praktika in den konzeptionellen Zusammenhang des QHB. Den Abschluss des fachpraktischen Teils bilden eine Checkliste zur Organisation von Praktika sowie ein Informationsblatt zu versicherungsrechtlichen Aspekten rund um Praktika im Rahmen der Grundqualifizierung nach dem QHB.

7 Umsetzung des Qualifizierungshandbuchs als schrittweiser Implementierungsprozess

Im fachpolitischen Teil dieses Perspektivenpapiers ist deutlich geworden, dass die Einführung des QHB auf der fachpolitischen wie auf der fachpraktischen Ebene hinsichtlich der Anforderungen und Rahmenbedingungen voraussetzungsvoll ist. Es ist zu erwarten, dass diese Voraussetzungen nicht überall von heute auf morgen erfüllt werden können.

Nicht überall wird die Umsetzung des QHB sofort umfassend möglich sein.

Je nach Bedingungen der Bildungsträger und des lokalen Kindertagespflegesystems ist angesichts dessen davon auszugehen, dass die Implementierung des QHB an manchen Standorten auf Anhieb vollständig erfolgen kann und an anderen Standorten eher als ein schrittweiser Prozess realistisch gedacht werden muss, der die Voraussetzungen vor Ort angemessen berücksichtigt.

Wichtig erscheinen in Bezug auf die schrittweise Implementierung allerdings die folgenden zwei Aspekte.

Eine schrittweise Umsetzung vor Ort ist systematisch zu planen.

Erstens wird es erforderlich sein, diesen Prozess im Abgleich zwischen den lokalen Bedingungen und den verbindlichen Standards des QHB vor Ort systematisch zu planen und zu steuern. Hier ist sicher die Fachberatung in ihrer Rolle als qualitätsentwickelnde und -sichernde Steuerungsinstant in besonderer Weise gefragt. Die Anhebung des Umfangs der Grundqualifizierung auf 300 UE im Sinne eines zusammenhängenden Qualifizierungskurses sowie die Erteilung der Pflegeerlaubnis nach 160 UE mit der Auflage einer erweiterten tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung im Umfang von 140 UE.

Das QHB ist als konsistentes Gesamtpaket konzipiert.

Zweitens ist zu berücksichtigen, dass das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch* als ein konsistentes Ganzes konzipiert wurde. Sowohl die strukturelle Verankerung wie auch die

konkrete Umsetzung sind daher am QHB als „Gesamtpaket“ auszurichten. Das hier vertretene Verständnis einer schrittweisen Implementierung wendet sich daher dezidiert gegen Vorstellungen, das QHB als einen „Steinbruch“ oder „Fundus“ zu verwenden, aus dem einzelne Elemente oder Module herausgegriffen und in die bestehende Praxis integriert werden könnten. Entscheidend für die Gestaltung der schrittweisen Implementierung ist daher vielmehr die Beantwortung der folgenden Fragen:

- Wo liegen Spielräume zur stufenweisen Annäherung an die Standards, die das QHB setzt?
- Wo sind die Anforderungen des QHB unter dem Gesichtspunkt der Gewährleistung eines angestrebten Qualitätsniveaus nicht zu unterschreiten und von Beginn an verbindlich einzuhalten?

In diesem Sinne sollen hier fachlich fundierte Anregungen gegeben werden, welche Spielräume sich eröffnen und welche „Leitplanken“ als unverzichtbarer Standard gelten sollen, um eine stufenweise Umsetzung planvoll zu gestalten.

Modulare Einführung der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung (140 UE)

Der zweite, tätigkeitsbegleitende Teil der Grundqualifizierung ist – wie der tätigkeitsvorbereitende Teil auch – als geschlossener Qualifizierungskurs konzipiert. Die Idee dabei ist, auch in dieser Phase die Vorteile einer festen Gruppe und der daraus entstehenden „lernenden Gemeinschaft“ zu nutzen, die auf einer gewachsenen Kultur des Austauschs und des wechselseitigen Vertrauens aufbaut. Da die Lerndynamik in der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung jedoch insgesamt offener konzipiert wurde, ist es an dieser Stelle allerdings auch denkbar, das Format zu lockern und anstelle eines geschlossenen Kurses einzelne, aufeinander aufbauende Fortbildungsveranstaltungen anzubieten. Damit können zeitliche und organisatorische Freiräume bei der Durchführung entstehen, die auch den Bedürfnissen der Tagespflegepersonen entgegenkommen können.

Eine zeitlich etwas gestreckte, kompakte, modulare Durchführung der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung ist denkbar.

Wichtig ist erstens, darauf zu achten, dass der zeitliche Abstand zwischen den beiden Grundqualifizierungsteilen möglichst gering bleibt, um den Start der eigenen Tätigkeit intensiv begleiten und die Lernchancen, die aus der eigenen Praxis entstehen, auch nutzen zu können.

Zweitens sollten die Module des tätigkeitsbegleitenden Teils relativ kompakt stattfinden und können dennoch eine gewisse zeitliche Streckung ermöglichen. Unverrückbarer Standard sollte es jedoch sein, die Lernziele bzw. angestrebten Kompetenzen in der Summe zu bearbeiten und den Gesamtumfang von 300 UE zu absolvieren.

Öffnung der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung für Quereinsteiger

Mit Blick auf die bereits tätigen Tagespflegepersonen, die die Grundqualifizierung nach DJI-Curriculum (160 UE) durchlaufen haben und häufig über vielfältige Erfahrung in der eigenen Tagespflegestelle, über Supervision und kollegiale Beratung sowie Fort- und Weiterbildung verfügen, stellt sich die Frage, in welcher Weise diese von der erweiterten, kompetenzorientierten Qualifizierung nach dem QHB des DJI profitieren können. Der Zugang des QHB, bei den bereits vorhandenen Kompetenzen anzusetzen, bietet hier vielversprechende Anknüpfungspunkte. Gerade die Kompetenzentwicklung entlang von Dilemma-Situationen im pädagogischen Alltag ermöglicht auch erfahreneren Tagespflegepersonen, ihre Kompetenzen zu vertiefen und neue anzubahnen.

Nach einer Vorbereitungsphase kann die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung auch für Quereinsteiger/innen geöffnet werden.

Denkbar ist hier, die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung für Quereinsteiger/innen zu öffnen. Erforderlich ist dafür allerdings, eine zusätzliche Vorbereitungsphase für die Quereinsteiger/innen anzubieten. Diese sollte an einer Bestandsaufnahme vorhandener Kompetenzen

ansetzen, eine inhaltliche Anschlussfähigkeit erzeugen (beispielsweise bestimmte Elemente wie den Businessplan einzuführen, um darauf aufbauend damit weiterarbeiten zu können) sowie mit den Grundlagen der kompetenzorientierten Methodik-Didaktik vertraut machen. Eine verbesserte Vergütung für Tagespflegepersonen, die die erweiterte kompetenzorientierte Grundqualifizierung (300 UE) durchlaufen haben, kann hier entsprechende Anreize für Quereinsteiger/innen schaffen (vgl. Kapitel 5.9).

Flexibilität bei den Orten für das Praktikum und der zeitlichen Verteilung

Die Umsetzung der im QHB verbindlichen Praktika wird vor allem Standorte, die in diesem Zusammenhang nicht auf Vorerfahrungen aufbauen können, vor neue Herausforderungen stellen. Daher liegt es nahe, auch an diesem Punkt auszuloten, welche Spielräume einer schrittweisen Implementierung genutzt werden können.

Der Umfang der Praktika ist verbindlich; Ort und zeitliche Verteilung können in gewissem Rahmen variieren.

Unverrückbare Standards sind aus Sicht des *Qualifizierungshandbuchs* der Gesamtumfang von mindestens 80 Stunden Praktika sowie Praxiserfahrung in beiden Betreuungsformen (Tagespflegestelle und Betreuungseinrichtung mit pädagogischen Fachkräften) im Schwerpunkt mit Kindern im Alter bis drei Jahren. Eine gewisse Flexibilität besteht allerdings hinsichtlich der Stundenverteilung zwischen den Praktikumsorten: Das Konzept sieht je 40 Stunden in Kita und in einer Tagespflegestelle vor. Dieses Verhältnis kann unter der Maßgabe, beide Settings zu berücksichtigen, in einer Übergangsphase der Implementierung je nach Verfügbarkeit der Praktikumsstellen abgewandelt werden.

Der Blick in die Praxis im Rahmen der Recherche hat gezeigt, dass der Aufbau eines Pools an Praktikumsstellen insbesondere im Bereich der Tagespflegestellen einen gewissen Vorlauf benötigt bzw. erst nach und nach erfolgt. Teils gelingt es eher, Einrichtungen zu rekrutieren, teils ist es leichter, Tagespflegepersonen für die Praktika zu gewinnen. Das Konzept des QHB ist in der Anfangsphase der Umsetzung offen

dafür, beispielsweise ein Stundenverhältnis von 20:60 umzusetzen. Allerdings sollten 20 Stunden als Minimum in einer der beiden Betreuungsformen nicht unterschritten werden. Flexibilität besteht auch bezogen auf das konkrete Kindertagespflege-Setting. Auch wenn der Fokus des QHB auf der Kompetenzentwicklung im Bereich der Kindertagespflege im Haushalt der Tagespflegeperson liegt, können Praktika auch im Bereich der Großtagespflege oder in Tagespflegestellen in anderen geeigneten Räumen (betriebliche Kindertagespflege, in Kirchengemeinden, Schulen oder angemieteten Räumen) geleistet werden. Auch durch die Eröffnung dieser Spielräume kann die Umsetzung des QHB an die örtlichen Gegebenheiten (siehe auch dünn besiedelte Räume, in denen beispielsweise große Entfernungen bis zur nächsten Kita zu überwinden sind) angepasst und damit erleichtert werden.

Unverzichtbare Elemente des QHB

Angesichts der oben benannten Spielräume gehören zu den unverzichtbaren Elementen des QHB die kontinuierliche Kursbegleitung und das sich daraus ergebende Team-Teaching zusammen mit entsprechenden Fachreferenten/-referentinnen. Wie bereits dargestellt, erfordert die Kompetenzorientierung sowie die Orientierung am Lernfeldansatz eine inhaltliche, gruppodynamische sowie organisatorische Klammer, um auf verschiedenen Ebenen Kontinuität herzustellen. Die Ausrichtung an Lernsituationen und Dilemma-Situationen bedingt die Verschränkung und die verstärkte Zusammenarbeit der Fachreferenten/-referentinnen untereinander sowie mit der Kursbegleitung und bedeutet damit auch einen erhöhten Koordinationsaufwand.

8 Organisation von Praktika

Praktika oder Hospitationen sind bereits heute an nicht wenigen Orten in Deutschland selbstverständlicher Teil der Grundqualifizierung (vgl. Kapitel 4.2). Mit den Praktika als Bestandteil der Theorie-Praxis-Verzahnung unter einer kompetenzorientierten Ausrichtung (Betonung von selbstgesteuertem Lernen, Prozess der Kompetenzentwicklung als ko-konstruktiver Prozess, Reflexion etc.) betritt das QHB allerdings Neuland. Unter diesem speziellen Blickwinkel gibt es in der Regel in der Kindertagespflege noch keine Praxiserfahrung, die als Vorbild dienen kann. Diese wird sich in den nächsten Jahren erst entwickeln.

Kompetenzorientiert ausgerichtete Praktika sind weitgehend Neuland.

Standorte, die die Grundqualifizierung zukünftig am kompetenzorientierten QHB ausrichten wollen, stehen je nach Erfahrungshintergrund bezogen auf Praktika daher vor unterschiedlichen Herausforderungen: An den Standorten, an denen Praktika oder Hospitationen bereits üblich sind, bestehen bereits Strukturen und Verfahren, auf denen aufgebaut werden kann. Allerdings werden die jeweiligen Zielsetzungen und bisherigen Ausgestaltungen der Praktika/Hospitationen unterschiedlich mit den fachlich-inhaltlichen Anforderungen des *Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs* kompatibel sein.

Bestehende Praktikums-Modelle sind auf die Kompatibilität der Zielsetzung zu prüfen.

Hier wird die Herausforderung darin bestehen, abweichende Zielsetzungen zu erkennen und entsprechende Adaptionsprozesse in Gang zu setzen. An Standorten, die diesbezüglich noch keinerlei Erfahrung aufweisen, ist viel strukturell-organisatorische Aufbauarbeit zu leisten. Die fachlich-inhaltliche Ausgestaltung kann sich dabei jedoch ohne Einschränkungen an den Zielsetzungen des QHB orientieren.

8.1 Unterschiede in der Ausgestaltung von Praktika³³

Die aktuelle Fachpraxis ist bezogen auf die Umsetzung von Praxisanteilen in der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen ausgesprochen heterogen (Slotkne 2012). Im Rahmen der eigenen Recherche wurden 7 Standorte über Telefoninterviews mit Experten/Expertinnen aus der Fachpraxis näher untersucht (vgl. Kapitel 1), wovon 5 Standorte als Fallbeispiele dargestellt werden (Kapitel 8.2): Donau-Ries (Landkreis), Kiel, Lüneburg (Stadt und Landkreis), Schwalm-Eder-Kreis und Zwickau.

Die Umsetzung von Praxisanteilen ist in der Fachpraxis sehr heterogen.

Rückmeldungen aus Expertenworkshops sowie die Befunde aus den Telefoninterviews haben diese Einschätzung bestätigt und ergeben, dass Unterschiede insbesondere mit Blick auf drei Dimensionen bestehen:

- **Schwerpunkte bei der Zielsetzung der Praxisanteile:** Die Recherche hat ergeben, dass mit den Praktika/Hospitationen verschiedene Zielsetzungen wie „Erkundung des Praxisfeldes und Einüben pädagogischen Handelns“, „ergänzende Grundlage für die Eignungsprüfung“ und „Verbesserung der Kooperation zwischen Kindertagespflege und Kita“ bzw. Mischungen aus diesen Zielsetzungen vor Ort verfolgt werden. Die jeweiligen Zielsetzungen bilden sich auch in der fachlich-inhaltlichen sowie organisatorischen Ausgestaltung ab. Hier entsteht an manchen Stellen die Notwendigkeit, die Zielsetzungen an die Maßgaben des QHB anzupassen (vgl. Kapitel 8.3).
- **Konkrete konzeptionelle Ausgestaltung:** Auch der Grad der konzeptionellen Ausarbeitung unterscheidet sich, beispielsweise inwieweit Steckbriefe für Praktikanten/Praktikantinnen, Praktikumsberichte/-mappen, Einführung/Schulung für Praxisanleitungen etc. umgesetzt werden. Ebenso bestehen Unterschiede in der Verbindlichkeit der Abläufe (zum Beispiel Regelung über einen Praktikumsvertrag) sowie in der Festlegung von akzeptierten Lernorten, also in-

³³ Im QHB kommt es gegebenenfalls noch zu einer Begriffsänderung bezogen auf „Praktika“, „Praxisanleitung“ bzw. „Praktikant/in“ in Anlehnung an die aktuell stattfindende begriffliche Auseinandersetzung in der WiFF.

wieweit Kindertagespflegestellen und/oder Kitas akzeptiert sind. In den nachfolgend dargestellten Fallbeispielen sind verschiedene Kombinationen bezogen auf die akzeptierten Praxisstellen vertreten:

- Praktika nur in einer Betreuungsform (Krippe bzw. Kita) möglich: Donau-Ries-Kreis, Kiel (siehe AWO Landesverband Schleswig-Holstein)
- Praktika nur in der Kindertagespflege vorgesehen: Schwalm-Eder-Kreis, Zwickau
- Praktika in beiden Betreuungsformen erlaubt: Kiel
- *Modelle der Arbeitsteilung* zwischen Bildungsträger und Fachberatung bei der Organisation von Praktika: Relevant sind hier insbesondere vier Schwerpunkte der Organisation:
 - Rekrutierung von Praktikumsstellen einschließlich der Vorbereitung bzw. Schulung der Praxisanleiter/-leiterinnen
 - Vermittlung der Teilnehmer/innen zu den Praktikumsstellen
 - fachliche Begleitung von Praktikanten/Praktikantinnen und Praxisstellen während des Praktikums sowie Aufbau und Pflege von Vernetzungsstrukturen
 - Feedback, Nachbereitung und Reflexion

Hinsichtlich der Arbeitsteilung bei der Organisation von Praktika/Hospitationen können auf der Grundlage der recherchierten Praxisbeispiele zwei Modelle unterschieden werden:

- *Modell A:* Die *Fachberatung* hat die zentrale Rolle bei der Rekrutierung von Praktikumsstellen sowie der Vermittlung und fachlichen Begleitung inne und kooperiert eng mit dem Bildungsträger bzw. der Kursleitung (siehe Donau-Ries, Schwalm-Eder-Kreis und Lüneburg). Der Grad der konzeptionellen Ausgestaltung der Praxisanteile kann stark variieren.
- *Modell B:* Der Bildungsträger leistet in Form der Kursleitung oder einer koordinierenden Stelle schwerpunktmäßig die Organisation und Begleitung der Praxisanteile der Qualifizierungsmaßnahme und kooperiert punktuell mit der Fachberatung (siehe Kiel, Zwickau).

Stabile Arbeitsbündnisse sind die Voraussetzung für eine reibungslose organisatorische Umsetzung von Praktika.

Grundsätzlich sind die Formen der Arbeitsteilung vor Ort als Ergebnis von Aushandlungsprozessen zu sehen, die die jeweiligen Stärken und Zielsetzungen der beteiligten Akteure und

die lokalen Rahmenbedingungen widerspiegeln. Bezogen auf die Umsetzung von Praktika im Rahmen des QHB ist entscheidend, zu stabilen Arbeitsbündnissen vor Ort zu kommen. Diese müssen die Anforderungen einer kompetenzorientierten Theorie-Praxis-Verzahnung strukturell-organisatorisch angemessen umsetzen und sinnvoll an den lokalen Voraussetzungen anknüpfen können.

8.2 Fallbeispiele

Dieses Kapitel stellt fünf Praxisbeispiele vor, die aufzeigen, wie an den verschiedenen Standorten derzeit Praktika im Rahmen der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen erfolgreich umgesetzt werden. Sie spiegeln einerseits wieder, dass sich Lerneinheiten in der Praxis bereits als selbstverständlicher Teil der Grundqualifizierung etabliert haben. Andererseits zeigt diese Auswahl auch die unterschiedlichen Zielsetzungen und Modelle der Ausgestaltungen sowie ein breites Spektrum bezogen auf den zeitlichen Umfang des Praktikums (zwischen 18 und 160 Stunden) auf.

Die Fallbeispiele bieten Anregungen für die organisatorische Umsetzung. Für eine kompetenzorientierte Ausgestaltung von Praktika gibt es aber noch keine Vorbilder.

Die Fallbeispiele geben den unterschiedlichen Stand der Fachpraxis wieder und können hinsichtlich der strukturell-organisatorischen Umsetzung von Praktika neu einsteigenden Kommunen wertvolle Anregungen und Hilfestellungen geben. Bezogen auf die fachlich-inhaltliche Ausgestaltung im Sinne des QHB gibt es jedoch grundsätzlich noch keine Praxiserfahrung, die als Vorbild dienen kann. Diese wird sich in den nächsten Jahren erst entwickeln. Vielmehr können ausgehend von den Fallbeispielen wertvolle Ableitungen getroffen werden, wo Adaptions- bzw. Nachsteuerungsbedarf im Sinne des QHB notwendig wird.

Die nachfolgenden Fallbeispiele gehen jeweils knapp auf den Entstehungshintergrund des Elements Praktikum, die Organisation und den Ablauf der Praktika sowie Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven ein. Am Ende bietet die Darstellung Kontaktinformationen zu den relevanten Institutionen und potenziellen Ansprechpersonen.

Fallbeispiel 1: Lüneburg (Stadt und Landkreis)

In Lüneburg wurde 2009 im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege unter Federführung der Fachberatungsstelle Kindertagespflege des Tageseltern e.V. Verein für Kindertagespflege, Lüneburg, in Kooperation mit der Hansestadt sowie dem Landkreis Lüneburg ein 20-stündiges Praktikum in Tagespflegestellen eingeführt. Das Praktikum ist ein verbindliches und zusätzliches Element der Grundqualifizierung (160 UE) von Tagespflegepersonen. Die Mitarbeiter/innen der Fachberatung haben mit Unterstützung einer Honorarkraft sowie unter Beteiligung interessierter Tagespflegepersonen im Rahmen verschiedener Veranstaltungen und Treffen ein umfassendes „Konzept für das Praktikum während der Qualifizierung in Kindertagespflege“ erarbeitet. Ziel dabei ist es, dass die Teilnehmer/innen an den Qualifizierungskursen frühzeitig einen Einblick in die Kindertagespflege-Praxis erhalten, eigene praktische Erfahrungen sammeln können und wichtige Hinweise für die Umsetzung des Gelernten in die eigene Tätigkeitspraxis erhalten.

Das Praktikum findet im ersten Drittel der Qualifizierung statt. Dreh- und Angelpunkt der Organisation und fachlichen Begleitung ist eine dafür zuständige Fachberaterin des heutigen Trägers der Fachberatung Kindertagespflege, des Ev.-luth. Kindertagesstättenverbandes. Das Konzept umfasst mehrere Bausteine: Im Rahmen des Qualifizierungskurses gibt es für die Teilnehmer/innen ein Vor- und Nachbereitungsseminar mit der zuständigen Fachberaterin. Hier erarbeiten die Praktikantinnen/Praktikanten auch einen Steckbrief, mit dem sie den Eltern und Kindern der Praktikumsstelle bekannt gemacht werden. Ein halbtägiges Seminar führt erfahrene Tagespflegepersonen, die einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen, in die neue Rolle der Praxisanleiter/innen ein. Dadurch werden beide Seiten systematisch auf ihre Aufgaben, ihre Rolle und das Prozedere des Praktikums vorbereitet.

Bei der Vermittlung von Praktikumsstellen unterstützt die Fachberaterin die Praktikanten/Praktikantinnen, indem sie Kontaktadressen anbietet, die räumlich und vom angestrebten Kindertagespflege-Setting her zu deren Ambitionen passen. In einem Vorstellungsgespräch lernen sich dann der Praktikant/die Praktikantin und die Praxisanleitung vor Beginn des Praktikums kennen, klären ihre Vorstellungen und fixieren die Vereinbarungen über Zeitpunkt und Ablauf der Hospitation in einem „Ausbildungsvertrag“, der als Vorlage von der Fachberatung zur Verfügung gestellt wird. Es gehört zu den Aufgaben des Praktikanten/der Praktikantin, eine „Praxismappe“ zu erarbeiten, in der verschiedene Beobachtungsaufgaben (Gruppenstruktur, Tagesablauf, Reflexion des eigenen kleinen pädagogischen Angebots etc.) dokumentiert werden. Am Ende des Praktikums hält die Praxisanleitung ihre Eindrücke und Wahrnehmungen von dem Praktikanten/der Praktikantin mithilfe eines Einschätzungsbogens fest. Dieser dient als Leitfaden für die Reflexion mit dem Praktikanten/der Praktikantin in einem persönlichen Gespräch. Gemeinsam mit der Praxismappe wird der Einschätzungsbogen zur Durchsicht

auch an die Fachberatung weitergeleitet, die ihrerseits wiederum in engem Austausch mit der pädagogischen Leitung des Qualifizierungskurses steht.

Derzeit sind rund 20 Tagespflegestellen im Pool möglicher Praktikumsstellen. Ein „fester Kern“ engagierter Tagespflegepersonen, die kontinuierlich bereit sind, Praktikanten/Praktikantinnen ehrenamtlich ohne Entgeltleistung aufzunehmen, wird immer wieder erweitert durch neu hinzugewonnene Tagespflegestellen. Praxisanleitende Tagespflegepersonen müssen dabei explizit formulierte Eignungskriterien erfüllen. Die Fachberatung kündigt per Mail die jeweils nächsten Termine für die Praktika an und lädt zu den Anleiterseminaren ein, die eigens konzipiert wurden. Diese werden zweimal jährlich durchgeführt und mit 4 UE als Fortbildung anerkannt. Die Veranstaltung spricht gezielt neue sowie erfahrene Praxisanleiter/innen an, wodurch ein Erfahrungsaustausch und Vernetzung untereinander ermöglicht bzw. unterstützt werden.

Derzeit wird an mehreren Stellen an der Weiterentwicklung des Konzepts gearbeitet: Zukünftig soll es auch Steckbriefe geben, mit denen sich die Praxisanleiter/innen vorstellen können. Darüber hinaus wünschen sich diese auch ein Feedback von den Praktikanten/Praktikantinnen zu ihrer Tagespflegestelle, weswegen aktuell ein entsprechendes Reflexionsinstrument entwickelt wird. Da von beiden Seiten häufig angemerkt wird, dass die Zeit im Rahmen der 20 Stunden Praktikum nicht ausreicht, gibt es die Überlegung, das Praktikum perspektivisch zu erweitern und gegebenenfalls zu ergänzen durch einen Einblick in institutionelle Betreuungsangebote.

Für die Fachberatung stellt sich mit der Organisation und Begleitung ein deutlich erhöhter Arbeitsaufwand, der in Lüneburg rund 50 Stunden pro Qualifizierungskurs umfasst und entsprechend im Tätigkeitsprofil der Fachberatung ausgewiesen ist. Der intensive Kontakt mit den Tagespflegepersonen im Qualifizierungskurs wie auch mit den praxisanleitenden Tagespflegepersonen ermöglicht ein besseres Kennenlernen, das sich bei der weiteren fachlichen Beratung und Begleitung positiv auswirkt. Der größte Gewinn wird allerdings darin gesehen, dass für die Teilnehmer/innen das Praktikum als eine wertvolle Unterstützung bei der Selbstklärung hinsichtlich der eigenen Tätigkeit als Tagespflegeperson gesehen wird und dieses bei vielen einen Motivationsschub auslöst, tatsächlich die Tätigkeit als Tagespflegeperson auszuüben.

Kontakt

Fachberatung Kindertagespflege
des Ev.-luth. Kindertagesstättenverbandes Lüneburg
Dagmar Oertzen (Leitung der Fachberatung)
Anja Niedergesäß (Organisation Praktikum)
Telefon: 04131/35513
E-Mail: info@tmlg.de
Website: <http://www.tmlg.de/>

Fallbeispiel 2: Schwalm-Eder-Kreis

Bereits seit 2006 ist im Schwalm-Eder-Kreis eine 8-stündige Hospitation in geeigneten Tagespflegestellen fester Bestandteil der Grundqualifizierung (seit 2013 im Umfang von 100 UE). Die Hospitationen werden in der Regel an 2 Vormittagen in je 4 Stunden in einer möglichst wohnortnahen Tagespflegestelle absolviert, um diese vor dem Hintergrund der großflächigen Landkreisstruktur möglichst praktikabel zu gestalten und optimale Voraussetzungen für die Einbindung in die örtlichen Netzwerke der Tagespflegepersonen zu ermöglichen. Federführend bei der Organisation und fachlichen Begleitung der Hospitationen ist die Fachberatung des Tagespflege-Servicebüros Schwalm-Eder, dessen Träger der örtliche Tageselternverein ist. Die Fachberaterin informiert die Teilnehmer/innen im Qualifizierungskurs persönlich über den Zweck, den Ablauf und die Chancen der Hospitation und macht sich mithilfe eines Fragebogens ein genaues Bild von den Teilnehmerinnen/Teilnehmern, um eine möglichst passgenaue Vermittlung in die jeweiligen Tagespflegestellen vornehmen zu können.

Für die Schulung der praxisleitenden Tagespflegepersonen hat das Tagespflege-Servicebüro in Kooperation mit der örtlichen Volkshochschule (VHS) als Trägerin der Grundqualifizierung einen eintägigen Workshop entwickelt. Dieser wird als Fortbildung angeboten und anerkannt. Der Workshop führt praxiserfahrene Tagespflegepersonen in die Praxisanleitung ein und informiert über Zielsetzung der Hospitation, die Haltung und Rolle der Praxisanleiter/innen und benennt deren Aufgaben. Darüber hinaus werden Anregungen zum Ablauf und zur Gestaltung der Hospitation vermittelt. Die Fachberaterin wirbt im persönlichen Gespräch mit geeigneten Tagespflegepersonen für diesen Workshop und rekrutiert auf diese Weise häufig Personen, die selbst in ihrer Qua-

lifizierung die Vorzüge der Hospitation genießen konnten. Mittlerweile steht ein Pool von über 20 Tagespflegepersonen zur Verfügung, die Hospitationen anbieten und von der VHS mit einer Aufwandsentschädigung von 25 € pro Hospitation honoriert werden. Die Praxisanleiter/innen geben den Hospitantinnen/Hospitanten im persönlichen Gespräch sowie der Fachberatung mithilfe eines Feedback-Bogens eine Rückmeldung zum Verlauf der Hospitation. Die Hospitation wird auf der Grundlage eines Arbeitsberichts, der entlang eines vorliegenden Musters von den Praktikantinnen/Praktikanten erstellt wird, am Ende des Qualifizierungskurses in der Gruppe und im Beisein der Fachberatung reflektiert. Nicht selten übernehmen die Praxisanleiter/innen, die über einen umfassenden Erfahrungsschatz im Feld der Kindertagespflege verfügen und zumeist selbst im Tageselternverein organisiert sind, über die Hospitation hinaus die Rolle einer weiterführenden kollegialen Unterstützung und Begleitung. Neuen Tagespflegepersonen erleichtert dies nach Abschluss der Qualifizierung den Weg in die eigene Tätigkeit. Nach Einschätzung der Fachberatung wird dadurch die Zahl der Tagespflegepersonen erhöht, die nach der Qualifizierung auch tatsächlich in diese Tätigkeit einmünden. Insgesamt werden die Hospitationen im Schwalm-Eder-Kreis von allen Beteiligten als positiv eingeschätzt und als ein Gewinn wahrgenommen.

Kontakt

Tagespflege-Servicebüro Schwalm-Eder-Kreis
Gisela Kuhnert (Fachberatung)
Telefon : 05662/93 900 80
E-Mail: tageselternverein-sek@web.de
Website: <http://www.tageselternverein-sek.de>

Fallbeispiel 3: Landkreis Donau-Ries

Im Landkreis Donau-Ries ergänzt seit 2009 eine 18-stündige Hospitation in einer Kindertageseinrichtung die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen (160 UE). Die Hospitation erfolgt an 3 Tagen in je 6 Stunden in der unterrichtsfreien Zeit. Für die Einführung der Praxiserfahrung gab es neben einer verbesserten Verzahnung von Theorie und Praxis verschiedene andere Beweggründe: Die Fachberatung wünschte sich im Zusammenhang mit der Eignungsprüfung eine ergänzende fachliche Einschätzung der Tagespflegepersonen insbesondere in ihrem direkten Umgang mit Kindern. Darüber hinaus sollte eine verbesserte Gestaltung des Übergangs von der Kindertagespflege und Kita unterstützt werden und drittens sollten angehende Tagespflegepersonen einen Einblick in das professionelle pädagogische Handeln in Einrichtungen erhalten. Die Hospitation ist darauf angelegt, dass sich die angehenden Tagespflegepersonen neben der Beobachtung des pädagogischen Geschehens auch selbst aktiv einbringen.

Die Fachberatung, die im Landkreis Donau-Ries sowohl für Kindertagespflege als auch für Kindertageseinrichtungen zuständig ist, informiert die Einrichtungsleitungen in schriftlicher Form sowie im Rahmen der Leitungskonferenz regelmäßig über Zielsetzung, Ausgestaltung und Zeitraum der Hospitationen und bittet jeweils vor Beginn eines neuen Qualifizierungskurses um die Bereitschaft, angehende Tagespflegepersonen für eine Hospitation aufzunehmen. Die Kursteilnehmer/innen erhalten ein Empfehlungsschreiben für die Kita und sprechen eigenständig eine von ihnen ausgewählte Kindertageseinrichtung in der Nähe ihres Wohnortes an.

Akquise und Vermittlung von Praktikumsstellen erfolgt hier also durch die Fachberatung. Der Bildungsträger ist darin nicht involviert und konzentriert sich auf die Vor- und Nachbereitung der Hospitation im Rahmen des Qualifizierungskurses. Im Rahmen des Kurses werden die Erfahrungen während der Hospitationstage ausführlich besprochen. Die Teilnehmenden erhalten vor Beginn umfassende Informationen über ihre Aufgaben und ➔

→ die Ziele und sollen ihre Eindrücke schriftlich festhalten. Die angehenden Tagespflegepersonen sind aufgefordert, ihre Erfahrungen zu unterschiedlichen Aspekten der pädagogischen Gestaltung des Kita-Alltags schriftlich nachzubereiten. Die Einrichtungen bestätigen am Ende der Hospitation die Teilnahme und geben eine Einschätzung der angehenden Tagespflegeperson mithilfe eines vorbereiteten Bewertungsbogens an die Fachberatung; aufgrund der Kürze des Hospitationszeitraums wird dies als nicht immer leicht eingeschätzt. Nach den Hospitationstagen erhalten die Kursteilnehmer/innen Gelegenheit, sich über ihre Eindrücke auszutauschen und ihre Erfahrungen fachlich mit der Referentin zu diskutieren und eventuell zu hinterfragen. Im Rahmen der Reflexion soll auch dargestellt werden, welche Erfahrungen, Erlebnisse und Erkenntnisse die angehenden Tagespflegepersonen in ihren späteren Arbeitsalltag übernehmen können und werden. Auf die Einhaltung der Schweigepflicht wird geachtet.

Nach anfänglicher Zurückhaltung seitens der Einrichtungen überwiegen in den letzten drei Jahren auch dort die positiven Erfahrungen mit diesem Modell. Die meisten Kitas erleben die hospitierenden Tagespflegepersonen als Bereicherung und Unterstützung für ihren pädagogischen Alltag und plädieren eher für eine Ausweitung des Hospitationszeitraums. Insgesamt hat sich diese Form der Praxiserfahrung als ein Motor erwiesen,

beide Säulen des Betreuungssystems im Sinne eines integrierten Gesamtsystems miteinander zu vernetzen. Kindertagespflege wird dadurch in den beteiligten Kitas zunehmend als Ergänzung und Bereicherung und nicht als Konkurrenz wahrgenommen. Im Rahmen der Hospitation erhalten die Tagespflegepersonen einen Einblick in die professionelle Arbeit der Erzieher/innen, die Gestaltung des Tagesablaufs in der Einrichtung und die pädagogischen Zielsetzungen. Sie erleben den Unterschied zwischen einer institutionellen Betreuung und der familiennahen Betreuung der Kinder im Rahmen der Kindertagespflege. Die Erfahrungen sind oft wegweisend für das zukünftige Profil der Tagespflegestelle. Einige Teilnehmende verlängerten die Praxistage oder besuchten verschiedene Einrichtungen (Krippe, Kindergarten, Hort), um ein breites Spektrum an praktischen Erfahrungen zu sammeln.

Kontakt

Landratsamt Donau-Ries,
 Fachberatung Kindertagesbetreuung
 Claudia Wernhard
 Telefon: 0906/74570
 E-Mail: claudia.wernhard@lra-donau-ries.de
 Website: <http://www.donau-ries.de>,
<http://www.familie-im-donau-ries.de>

Fallbeispiel 4: Kiel

In Kiel bieten insgesamt 4 Bildungsträger die Grundqualifizierung für Tagespflegepersonen im Umfang von 160 UE an. Seit Mitte der 1990er Jahre ist es Standard in Kiel, dass die angehenden Tagespflegepersonen zusätzlich zum Qualifizierungskurs ein Praktikum von mindestens 40 UE absolvieren, das im Verlauf der Qualifizierung stattfindet. Das Jugendamt bietet die Möglichkeit, dass dieses sowohl in einer Kindertageseinrichtung als auch in einer Tagespflegestelle stattfinden kann. Die Organisation des Praktikums wird von der Fachberatung vollständig an die Bildungsträger delegiert und dort schwerpunktmäßig von den Kursleitungen übernommen. Die Bildungsträger gestalten das Praktikum innerhalb des vorgegebenen Rahmens mit eigenen Schwerpunkten hinsichtlich des Praxisorts und bestimmten Standards unterschiedlich aus.

Der Elternservice der AWO Schleswig Holstein beispielsweise, die die Qualifizierung für die Kreise Kiel, Plön und Rendsburg-Eckernförde anbietet, lässt das Praktikum ausschließlich in Betreuungseinrichtungen zu. Der Bildungsträger ist aufgrund vermehrter Rückmeldungen der Teilnehmer/innen sowie der Praxisanleiter/-anleiterinnen aus den Einrichtungen seit 5 Jahren dazu übergegangen, das Praktikum auf 75 UE zu erhöhen. Die Praktikantinnen und Praktikanten sollen sich aktiv in den Tagesablauf der Einrichtung einbringen und auch ein pädagogisches Angebot, das sie schriftlich vor- und nachbereiten, als Praktikumsaktivität eigenständig durchführen. Die Organisation und fachliche

Begleitung der Praktika gehört zum Aufgabenprofil der Kursleitung und wird von ihr eigenständig geleistet. Sie bereitet die Teilnehmenden in einer Veranstaltung des Qualifizierungskurses unter anderem anhand einer Checkliste mit einer breiten Palette von Beobachtungsaufgaben auf das Praktikum vor. Die Teilnehmer/innen suchen sich entweder selbstständig eine Betreuungseinrichtung und geben der Kursleitung vor Beginn des Praktikums eine entsprechende Rückmeldung; oder sie erhalten bei Bedarf auch Unterstützung von der Kursleitung, die aufgrund vorangegangener Praktika in gutem Kontakt mit den örtlichen Einrichtungen steht. Zentrales Kriterium bei der Auswahl der Einrichtung ist das Alter der betreuten Kinder: in der entsprechenden Gruppe müssen mindestens 3 Kinder im Alter von unter 3 Jahren betreut werden.

Beim Elternservice der AWO Schleswig Holstein ist die persönliche Begleitung des Praktikums durch die Kursleitung ein wesentlicher Bestandteil des Konzepts: Am Ende des Praktikums besucht die Kursleitung alle Praktikumsstellen und führt ein Gespräch mit dem/der praxisanleitenden Erzieher/in als auch ein Dreiergespräch zusammen mit dem Praktikanten/der Praktikantin. Ziel dieser Gespräche ist die gemeinsame Reflexion, aber auch die fachliche Einschätzung durch die pädagogischen Fachkräfte. Als Gesprächsgrundlage dient ein Bewertungsbogen, den der/die praxisanleitende Erzieher/in ausfüllt. Die Kursleitung behält sich vor, die Absolvierung eines zweiten Praktikums zu verlangen, →

→ wenn die Rückmeldungen der Praxisanleitung dies nahelegen. Die Einschätzungen zum Praktikum fließen gegebenenfalls auch als eine Empfehlung an die Fachberatung beim Jugendamt in das Prüfungsgespräch am Ende der Qualifizierung ein. Die Praktikantinnen/Praktikanten verfassen nach Abschluss der Praxiserfahrung einen Praktikumsbericht, in dem die Beobachtungsaufgaben sowie das eigene pädagogische Angebot schriftlich ausgearbeitet werden. Die Kursleitung gibt den Teilnehmenden dazu eine individuelle Rückmeldung und leitet darüber hinaus im Kurs mit allen Teilnehmenden eine nachbereitende Reflexion der Praxiserfahrungen an. Zwischen den Bildungsträgern und der Fachberatung erfolgt im Rahmen der Trägerkonferenzen, die 2- bis 3-mal jährlich stattfinden, regelmäßig ein Erfahrungsaustausch zu den Praktika. Insgesamt hat sich in Kiel der Baustein Praktikum sehr bewährt und ist zu einem für alle beteiligten Akteure selbstverständlichen Bestandteil der Grundqualifizierung geworden. Aus Sicht der Kursleitung liegt der besondere Wert des Praktikums

insbesondere darin, dass die angehenden Tagespflegepersonen am Lernort Praxis eine realitätsnahe Einschätzung der Aufgaben erhalten, die später bei der Arbeit mit kleinen Kindern auf sie zukommen. Dadurch gelangen sie häufig zu einer geschärften Selbsteinschätzung bezüglich der persönlichen Kapazitäten und der Ausgestaltung ihrer eigenen Tätigkeitspraxis. Im Verhältnis zwischen Kitas und Kindertagespflegestellen unterstützen die Praktika wechselseitig eine kooperative Grundhaltung. Kitas bieten den Tagespflegepersonen nicht selten an, als Ansprechpartner weiterhin zur Verfügung zu stehen, wenn der Bedarf an Unterstützung oder kollegialem Austausch besteht.

Kontakt

AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V.
Dagmar Hecht (Elternservice)
E-Mail: dagmar.hecht@awo-sh.de
Website: <http://www.awo-sh.de>

Fallbeispiel 5: Zwickau

In Zwickau bietet die dort ansässige Bénédic School seit 2006 in enger Zusammenarbeit mit den umliegenden Jugendämtern sowie im Einzelfall mit den ARGE ein besonderes Modell der Qualifizierung für Tagespflegepersonen im Umfang von 640 UE in Vollzeit an. Diese wird von den Teilnehmenden in einem Zeitraum von 4 Monaten absolviert. Finanziert wird die Qualifizierung entweder über die ARGE in Form von Bildungsgutscheinen oder privat durch die Teilnehmer/innen selbst. Bestandteil dieser Qualifizierung ist ein Praktikum im Umfang von 160 UE in Tagespflegestellen, das sich in 2 je 80-stündige Praktika mit einer jeweils unterschiedlichen Schwerpunktsetzung untergliedert: Die erste Praktikumsphase zu Beginn der Qualifizierung fokussiert auf das Kennenlernen der Komplexität der Anforderungen und Aufgaben einer Tagespflegeperson. Das zweite Praktikum im letzten Drittel der Qualifizierung soll primär auf die eigene Tätigkeit als selbstständige Tagespflegeperson vorbereiten. So lernen die Tagespflegepersonen während der Qualifizierung zwei Tagespflegestellen intensiv kennen.

Die Gewinnung von Praktikumsstellen, die passgenaue Vermittlung von Praktikantinnen/Praktikanten sowie die fachliche Begleitung der Praktika erfolgt durch die Kursleitung. Nachdem die Praktika des ersten Kurses in Kindertageseinrichtungen stattfanden, gelingt es mittlerweile, unter den ehemaligen Absolvierenden der Kurse in ausreichender Zahl und entsprechender Qualität Praktikumsstellen in der Kindertagespflege zu rekrutieren, sobald die Tagespflegepersonen über die nötige Praxiserfahrung verfügen. Bei Bedarf nimmt die Kursleitung Kontakt zu den Fachberatungen im Wohnort der sich qualifizierenden Tagespflegeperson auf, um geeignete Tagespflegestellen zu rekrutieren. Aktuell umfasst der Pool an potenziellen Praktikumsstellen rund 20 Tagespflegepersonen, bei Bedarf auch mehr.

Der 2007 gegründete Tagespflegeverein unterstützt die Durchführung der Praktika, indem er die Eigenverantwortung der Tagespflegepersonen stärkt, das Tätigkeitsfeld weiterzuentwickeln und den Praxiseinsatz zu sichern. Die Praxisanleiter/innen werden auf der Grundlage schriftlicher Informationen auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Eine spezielle Schulung gibt es derzeit noch nicht. In Kooperation mit dem Jugendamt und dem „Kompetenzzentrum für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten und in der Kindertagespflege des Landkreises Zwickau“ ist eine solche jedoch derzeit in Vorbereitung. Die Praxisanleiter/innen geben am Ende der Praxisphase den Praktikantinnen/Praktikanten auf einem dafür vorbereiteten Bogen eine Kurzeinschätzung, die im Qualifizierungskurs der vertiefenden Reflexion im Rahmen der Nachbereitung dient. Die Praktikantinnen/Praktikanten reflektieren anhand eines Leitfadens ihrerseits die Praktikumserfahrung. Nicht selten entwickeln sich die im Praktikum geknüpften Kontakte weiter und münden in den örtlichen Netzwerken der Tagespflegepersonen. Auch nach Beendigung der Qualifizierung können diese von den frisch qualifizierten Tagespflegepersonen im Sinne einer kollegialen Beratung genutzt werden, was eine wertvolle Ressource für den Einstieg ins Tätigkeitsfeld darstellt.

Kontakt

Bénédic School Zwickau
Ute Brückner
Telefon: 0375/277 66 0
E-Mail: ute.brueckner@telecolumbus.net
Website: <http://www.benedict-sachsen.de>

8.3 Entwicklungs- und Adaptionenbedarf

In vielen Punkten haben Standorte, die bereits Praxisanteile in die Qualifizierung von Tagespflegepersonen integriert haben, gute Voraussetzungen, Praktika als Teil der Theorie-Praxis-Verzahnung unter dem Paradigma der Kompetenzorientierung umzusetzen.

Bestehende Praktikums-Modelle bieten gute Voraussetzungen, müssen aber gegebenenfalls entlang des QHB weiterentwickelt werden.

An manchen dieser Punkte wird es leichter möglich sein, an anderen Stellen herausforderungsvoller, das Vorhandene in Richtung des QHB weiterzuentwickeln, beispielsweise wenn es darum geht, angemessene Formen der Einführung und Schulung von Praxisanleitungen (vgl. auch Kapitel 5.3) zu etablieren, die fachlich begleitete Vernetzung der Praxisanleitungen zu unterstützen oder Möglichkeiten zu eröffnen, wie Praktikantinnen/Praktikanten einen guten Zugang zu bestehenden lokalen Netzwerken erhalten können. Wie verdeutlicht, können hier wichtige Potenziale für die personelle Stabilisierung des Feldes liegen (vgl. Kapitel 3.6).

Auch bei der Frage, wie der mögliche eigene Betreuungsbedarf der angehenden Tagespflegepersonen bezüglich deren eigener Kinder unterstützt werden kann, mag mit Blick auf den Praktikumszeitraum – ebenso wie gegebenenfalls auch mit Blick auf den gesamten Qualifizierungskurs – an dem einen oder anderen Standort Handlungsbedarf entstehen lassen. Denn damit sich die Praktikantinnen/Praktikanten voll und ganz auf das Geschehen am Lernort Praxis einlassen können und diese nicht in eine unfruchtbare Doppelrolle (Praktikant/in und Vater/Mutter) geraten und für die Tageskinder der Gruppenprozess nicht durch ein neues Kind beeinträchtigt wird, ist es empfehlenswert, dass die Praktikantinnen/Praktikanten ihre eigenen Kinder nicht mit ins Praktikum nehmen.

Praktika als ein Teil der Eignungsprüfung sind unter Gesichtspunkten der Kompetenzorientierung genau zu prüfen.

Heikler aus Sicht des QHB ist das mögliche Spannungsverhältnis zwischen der bestehenden Zielsetzung, die vor Ort mit Praktika und Hospitationen verbunden wird, und den Voraussetzungen für Praktika im Rahmen des QHB, um

im Sinne der Kompetenzorientierung fruchtbar werden zu können. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn ein wesentlicher Zweck von Praktika oder Hospitationen darin besteht, im Zuge der Eignungsprüfung eine zusätzliche Entscheidungsgrundlage zu erhalten. Häufig geht hier die Initiative von den Fachberatungen oder dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe aus, die die Pflegeerlaubnis vergeben. Die Motivation besteht darin, zusätzlich zu den Informations- und Beratungsgesprächen mit den angehenden Tagespflegepersonen, dem Hausbesuch sowie den schriftlichen Unterlagen, die im Rahmen der Eignungsprüfung erforderlich sind (polizeiliche Führungszeugnisse, Gesundheitszeugnis etc.) auf konkrete Erfahrungen im Gesamtkontext des Qualifizierungskurses zurückgreifen zu können, die auf dem direkten Kontakt mit Kindern sowie mit Eltern beruhen. Grundsätzlich ist die Ausweitung der Grundlage, auf der die Entscheidung über die Vergabe der Pflegeerlaubnis beruht, fachlich sinnvoll und als eine Maßnahme zur Qualitätsentwicklung und -sicherung zu betrachten. Vor dem Hintergrund des Paradigmas der Kompetenzorientierung jedoch sind mit Blick auf Praktika Einschränkungen zu machen und es ist notwendig, für Knackpunkte in der konkreten Umsetzung zu sensibilisieren.

Beispielsweise sehen Modelle, die an dieser Zielsetzung ausgerichtet sind, an Schulnoten orientierte Bewertungen über die Eignung einer angehenden Tagespflegeperson oder über deren Umgang mit Kindern vor, die Praxisanleitungen (pädagogische Fachkräfte oder erfahrene Tagespflegepersonen) entlang von Bewertungs- oder Einschätzungsbögen vergeben sollen. Diese Vorgehensweise ist vor dem Hintergrund des QHB in mehrfacher Hinsicht zu problematisieren. Ziel der Problematisierung soll es dabei sein, kompatiblere Formen der Verzahnung von Qualifizierung und Eignungsprüfung zu entwickeln.

Praktika erfordern einen geschützten Rahmen und eine geschulte Begleitung.

Erstens sind Bewertungsdruck und Unsicherheit bei den Praktikantinnen/Praktikanten, die infolge einer direkten Kopplung des Praktikums an die Eignungsprüfung entstehen können, als kontraproduktiv für deren Kompetenzentwicklung zu betrachten. Wie schon mehrfach betont, erfordert das Lernen am Lernort Praxis einen sicheren, unterstützenden „Schonraum“. Durch eine anschließende, zukunftsentscheidende Bewertung im Zusammenhang mit der

Eignung würde dieser eingeschränkt oder gar ganz verbaut werden.

Zweitens stellt sich seitens der Praxisanleitungen die Frage nach den Voraussetzungen und nach dem Vorhandensein der nötigen Kompetenzen, um auf der Grundlage eines relativ kurzen, mehrtägigen Praktikums eine derartige Einschätzung fachlich fundiert vornehmen zu können. Nicht zu unterschätzen ist insbesondere angesichts des derzeitigen relativen Vakuums bezogen auf (kompetenzorientierte) Schulungen für Praxisanleitungen der „menschliche Faktor“ bezogen auf Sympathie oder Antipathie. Dieser darf nicht maßgeblich sein für die Bewertung bzw. sollte angemessen fachlich und reflexionsbasiert ausbalanciert werden können. Trotz dieser Fallstricke einer unmittelbaren Verknüpfung erscheint es mit Blick auf die darin liegenden qualitätsorientierten Potenziale – nämlich eine praxisorientierte Erweiterung der Entscheidungsgrundlage zu bieten – dennoch wünschenswert, fachlich reflektierte Modelle und Formen zu finden, die auch mit den Anforderungen des QHB harmonieren.

Sensible Verknüpfung von Qualifizierung und Eignungsprüfung.

Grundsätzlich ist daher die strukturelle Anbindung der Fachberatungen an den Qualifizierungsprozess, wobei beispielsweise die Fachkräfte als Fachreferenten/-referentinnen integriert sind und die Teilnehmer/innen auf diese Weise persönlich besser kennenlernen, zu unterstützen. An vielen Orten wird dies auch bereits praktiziert. Diese Form der Verknüpfung beinhaltet ebenfalls Potenziale für die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Kindertagespflege.

Bei der Verzahnung von Qualifizierung und Eignungsprüfung sind jedoch gerade im Sinne der Kompetenzorientierung sensible Modelle erforderlich. Insofern wird ein Modell empfohlen, das am Ende des Praktikums zum einen ein – von der kontinuierlichen Kursbegleitung moderiertes – Dreiergespräch zwischen der Praxisanleitung, der Praktikantin/dem Praktikanten sowie der kontinuierlichen Kursbegleitung selbst vorsieht, um gemeinsam die Erfahrungen im Lichte der angestrebten Kompetenzentwicklung zu reflektieren. Zum anderen sollte, wenn eine Rückkopplung bezüglich der Gesamteinschätzung der Teilnehmer/innen an die Fachberatung gewünscht wird, diese ebenfalls durch die kontinuierliche Kursbegleitung erst am Ende der gesamten Qualifizierung erfolgen.

Die Erfahrungen aus dem Praktikum können hier einfließen, sind jedoch mit Blick auf den gesamten Qualifizierungsprozess ausbalanciert und durch die kontinuierliche Kursbegleitung „gefiltert“. Entscheidend ist auch, dass die Fachkräfte der Fachberatung ihrerseits verantwortungsvoll mit einer derartigen Rückmeldung umgehen können und diese als eine *zusätzliche* Informationsquelle in ihre eigenständige Entscheidung einbeziehen. Bestehen im Laufe der Qualifizierungsmaßnahme Hinweise, die einen begründeten Zweifel an der grundsätzlichen Eignung der/des Teilnehmenden nahelegen (zum Beispiel Alkoholmissbrauch), sollte der Bildungsträger jederzeit die Möglichkeit haben, die Fachberatungen darüber zu informieren (vgl. auch Gütesiegel für Bildungsträger).

9 Checkliste: Organisation von Praktika

9.1 Checkliste

Die Checkliste gibt einen Überblick, welche Aspekte bei der Organisation von Praktika im Rahmen der Grundqualifizierung zu berücksichtigen sind. In diesem Sinne dient sie als eine fachliche Anregung für die strukturell-organisatorische Ausgestaltung der Praktika. Dabei werden beide Praxislernorte – Kindertagespflegestellen und Kindertageseinrichtungen – berücksichtigt. Es werden in den Checklisten keine Festlegungen zugrunde gelegt, wie das Modell der Arbeitsteilung zwischen Bildungsträgern, Fachberatung und gegebenenfalls dritten Akteuren wie beispielsweise Tageselternvereinen aufgestellt ist. Die vorliegende Arbeitshilfe soll viel-

mehr breit nutzbar sein und für verschiedene Formen der Arbeitsteilung hilfreich sein.

Die Checkliste untergliedert sich in die drei Phasen Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Praktika sowie übergeordnete Aspekte. Die *fachlich-inhaltliche Gestaltung* der Praktika wird im *Qualifizierungshandbuch* umfassend thematisiert und dort ebenfalls mit einer Checkliste unterstützt. Diese hat schwerpunktmäßig die fachlich-inhaltliche Seite der Umsetzung der Praktika im Auge und betrachtet die Seite des Bildungsträgers, der kontinuierlichen Kursbegleitung und der Praktikanten/Praktikantinnen (vgl. Baur u. a. 2013). An manchen Stellen gibt es zwangsläufig Überschneidungen, die inhaltlich abgestimmt sind.

Checkliste Organisation von Praktika (1): Vorbereitungsphase

In der Vorbereitungsphase sind folgende Aspekte zu beachten und zu adressieren:

- Benennung beteiligter Akteure und konkreter Ansprechpartner
- Klärung der Aufgabenteilung zwischen den Akteuren beispielsweise entlang dieser Checkliste
- gemeinsame Erarbeitung des konkreten lokalen Konzepts für das Praktikum im Rahmen des QHB

Folgende Aspekte sind zu berücksichtigen:

- Ablauf des Praktikums: Entscheidung über zeitliche Varianten der Praktikumsgestaltung (siehe entsprechende Modelle im QHB)
- Festlegung der Vermittlungsmodalitäten zwischen Praktikanten/Praktikantinnen und Praktikumsstelle
- Entscheidung über Verwendung eines Praktikumsvertrags (empfohlen) sowie dessen Ausgestaltung
- Information über beidseitige Schweigepflicht (Teil des Praktikumsvertrags)
- ausführliche Information der Teilnehmenden über alle Aspekte der Praktika im Rahmen der Grundqualifizierung
- Unterstützung der angehenden Tagespflegepersonen bei der kompetenzorientierten Erarbeitung der individuellen Praxisaufgabe abgeleitet von den eigenen Lernzielen
- Verankerung der Eignungskriterien von Praktikumsstellen (vgl. QHB)
- Erarbeitung einer Rekrutierungsstrategie zur Gewinnung von Praktikumsstellen
- Pflege des Pools an Praktikumsstellen
- Information sowie Schulung der Praxisanleitungen
- Klärung von versicherungsrechtlichen Fragen (siehe die nachfolgenden Informationen zu (versicherungs-)rechtlichen Aspekten)

- Gestaltung der Kontaktaufnahme zwischen Praktikant/in und Praxisanleitung (zum Beispiel Kennenlerngespräch, Austausch über individuelle Praxisaufgaben sowie Regeln, die in der Praktikumsstelle gelten)
- Verwendung von Steckbriefen zur Vorstellung bei Eltern oder Kindern in der Praktikumsstelle (Praktikanten/Praktikantinnen) oder zur Vorstellung von Praktikumsstellen (Kitas und Tagespflegestellen bzw. -personen)
- gegebenenfalls Modell der sensiblen Verknüpfung von Qualifizierung und Eignungsprüfung
- Instrumente der kontinuierlichen qualitätsorientierten Weiterentwicklung des lokalen Praktikumskonzepts
- Umgang mit möglichen Konkurrenzen und Berührungspunkten zwischen Betreuungseinrichtungen und der Kindertagespflege
- Unterstützung der Praktikanten/Praktikantinnen bei der Lösung der Betreuungsfrage eigener Kinder während des Praktikumszeitraums

Checkliste Organisation von Praktika (2): Durchführungsphase

In der Durchführungsphase sind folgende Aspekte organisatorisch zu regeln:

- fachliche Begleitung der Praktika durch die kontinuierliche Kursbegleitung
- Besuch der kontinuierlichen Kursbegleitung am Lernort Praxis
- Klärung, wer Ansprechpartner ist für eventuell am Lernort Praxis auftretende Fragen und Konflikte
- Eröffnung des Zugangs für Praktikanten/Praktikantinnen zu lokalen Netzwerken für Tagespflegepersonen zum Zwecke eines fachlich begleiteten Austausch und kollegialer Beratung
- Dreiergespräch der kontinuierlichen Kursbegleitung mit Praktikant/in und Praxisanleitung zur Reflexion und für Feedback mit Blick auf die individuellen Praxisaufgaben und die Kompetenzentwicklung der Praktikanten/Praktikantinnen
- Begleitung und Vernetzung der Praxisanleitungen zum Austausch von Erfahrungen

Checkliste Organisation von Praktika (3): Nachbereitungsphase

In der Nachbereitungsphase sind folgende Aspekte organisatorisch zu berücksichtigen:

- Rückkopplung der Praxiserfahrungen der Teilnehmenden im Rahmen des Qualifizierungskurses
- Reflexion der Praxiserfahrung mit den Praktikanten/Praktikantinnen
- gegebenenfalls Rückkopplung an Fachberatung am Ende der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung entsprechend dem Modell sensibler Verknüpfung

Über die genannten, phasenbezogenen Punkte hinaus sind weitere übergeordnete Aspekte bei der Organisation von Praktika zu beachten. Orientierung dabei bietet die Maxime, dass die unterschiedlichen Lernorte Qualifizierungsträger und Praxisstelle auf institutioneller, personeller und didaktischer Ebene miteinander zu verbinden sind (Slotke 2012, S. 66). Verbindliche und damit tragfähige Arbeitsbündnisse zwischen Qualifizierungsträger, kontinu-

ierlicher Kursbegleitung, Praxisanleitungen in Kindertagespflege und institutioneller Kindertagesbetreuung sowie der Fachberatung Kindertagespflege bzw. dem örtlichen Träger der Jugendhilfe sind dabei eine wesentliche Voraussetzung für eine enge Verzahnung und wechselseitige Durchdringung von Theorie und Praxis und damit für die erfolgreiche Umsetzung kompetenzorientierter Qualifizierung.

Checkliste Organisation von Praktika (4): Übergeordnete Aspekte

Übergreifend sind folgende Aspekte organisatorisch zu berücksichtigen:

- systematische Verknüpfung der Lernorte und Etablierung stabiler Arbeitsbündnisse
- Sicherung der finanziellen und personellen Ressourcen für alle erforderlichen Aufgaben rund um die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Praktika
- Begleitung und Vernetzung der Praxisanleitungen sowie aller beteiligten Akteure zum Austausch von Erfahrungen mit der Zielsetzung einer kontinuierlichen Verbesserung bei der Durchführung von Praktika sowie einer konstruktiven Weiterentwicklung des lokalen Praktikumskonzepts
- Etablierung von Formen der Wertschätzung bzw. von Anreizsystemen für Praxisanleitungen
- Auf- bzw. Ausbau lokaler Netzwerke für Tagespflegepersonen für einen fachlich begleiteten Austausch oder kollegiale Beratung sowie Eröffnung von Zugängen für Praktikanten/Praktikantinnen zu diesen Netzwerken

9.2 Informationen zu (versicherungs-)rechtlichen Aspekten³⁴

Keine Anwendung des Berufsbildungsgesetzes

Der Rechtsstatus von Praktikanten/Praktikantinnen ist allgemein nicht eindeutig und umfassend geklärt. Häufig werden Praktikanten/Praktikantinnen als Arbeitnehmer mit besonderen Rechten und Pflichten, insbesondere auch mit einem verminderten Vergütungsanspruch, angesehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn auf das Praktikumsverhältnis das Berufsbildungsgesetz (BBiG) Anwendung findet. Das Berufsbildungsgesetz findet gemäß § 26 BBiG zumindest teilweise Anwendung auf „Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben“. Dies setzt laut Bundessozialgericht³⁵ allerdings voraus, „dass sich der Betriebsinhaber (in diesem Fall die Tagespflegeperson oder die Tageseinrichtung) aufgrund eines Mindestmaßes an Pflichtenbindung auf die Mitwirkung des anderen Teils (in diesem Fall der Praktikanten/Praktikantinnen) verlässt, das heißt auf sie angewiesen ist, um den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs zu erreichen“.

Das Berufsbildungsgesetz kommt nicht zur Anwendung.

Dies dürfte im Hinblick auf die Einbindung und den wesentlichen Einfluss der Qualifizierungsträger auf die Durchführung und die Ausgestaltung des Praktikums sowie im Hinblick auf dessen vergleichsweise geringen zeitlichen Umfang kaum zutreffen. Insofern wird nicht von einer klassischen „Einstellung“ der Praktikanten/Praktikantinnen in einem Betrieb i. S. d. § 26 BBiG ausgegangen werden können, sodass das Berufsbildungsgesetz nicht zur Anwendung kommt.

Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung könnte sich ergeben, wenn die Praktikanten/Praktikantinnen gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt wären. Die Zahlung eines Entgelts ist im Rahmen des Praktikums nicht vorgesehen, sodass es an einer Beschäftigung „gegen Arbeitsentgelt“ fehlt. Zudem dürfte auch keine „Beschäftigung“ i. S. d. § 7 Abs. 2 SGBIV vorliegen. Laut Bundessozialgericht (BSG)³⁶ sind Praktika dann nicht als Beschäftigung anzusehen, wenn die praktische Ausbildung im Wesentlichen „nichtbetrieblich“ erfolgt, das heißt durch die Ausbildungsstätte gelenkt wird. So begründen zum Beispiel berufspraktische Phasen im Rahmen eines praxisintegrierten Studiums keine Versicherungspflicht, „sofern sie sich infolge organisatorischer und/oder curricularer Verzahnung mit der theo-

³⁴ Diese Informationen wurden dankenswerterweise von Frau Iris Vierheller, Rechtsanwältin und Expertin in Rechtsfragen zur Kindertagespflege, erarbeitet (<http://www.rechtsanwaeltin-vierheller.de>).

³⁵ Urteil vom 17. 07. 2007–9 AZR 1031/06.

³⁶ BSG, Urteil vom 03. 02. 1994–12 RK 78/92.

retischen Hochschulausbildung als Bestandteil des Studiums darstellen“³⁷.

Das Praktikum ist im Rahmen einer schulischen Ausbildung zu sehen.

Dieser rechtliche Hintergrund ist nach Ansicht des BSG³⁸ nicht lediglich auf den Bereich der Hochschulausbildung beschränkt und dürfte daher auch auf das Praktikum im Rahmen der Qualifizierung nach dem QHB anwendbar sein. Das Praktikum ist als verbindlicher Bestandteil eng mit der Qualifizierung verzahnt.

Vorgaben zur Ausgestaltung und Durchführung des Praktikums sowie dessen Vor- und Nachbereitung und Begleitung erfolgen im Wesentlichen durch den Qualifizierungsträger. Die Kursbegleitung ist zentrale Person des Gesamtprozesses, die die Qualifizierung und damit auch den Theorie-Praxis-Transfer wesentlich gestaltet. Das Praktikum entspricht daher eher einem Praktikum im Rahmen einer schulischen Ausbildung. Von einer „Beschäftigung“ i. S. d. § 7 Abs. 2 SGBIV dürfte insofern nicht auszugehen sein. Insgesamt gesehen ergibt sich daher allein aufgrund des Praktikums in aller Regel keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Unfallversicherung

Im Bereich der Unfallversicherung kann sich für Praktikanten eine Versicherungspflicht als Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung an beruflichen Aus- und Fortbildungsstätten nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII oder nach § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII („Wie-Beschäftigte“) ergeben.

Die Verantwortung für die Unfallversicherung liegt beim Bildungsträger.

Im Rahmen der Qualifizierung dürfte Versicherungsschutz nach § 2 Nr. 2 SGB VII in Betracht kommen; er bezieht sich auf Personen, „die sich – typischerweise auf eigene Initiative – außerhalb einer Beschäftigung nach Nr. 1 oder einer schulischen Ausbildung nach Nr. 8 beruflich (weiter-)qualifizieren wollen“³⁹. Als Aus- und Fortbildungsstätten kommen neben Betriebsstätten

und Lehrwerkstätten auch Schulungskurse und ähnliche Einrichtungen in Betracht; entscheidend ist, dass berufliche Kenntnisse erworben werden sollen. Dies ist bei der Qualifizierung nach dem QHB der Fall.

Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf alle Tätigkeiten, die in den organisatorischen Verantwortungsbereich der Bildungseinrichtung fallen. Laut Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege⁴⁰ bleibt bei einem Praktikum grundsätzlich der Unfallversicherungsträger, dem der Bildungsträger angehört, zuständig, auch wenn das Praktikum außerhalb der Bildungseinrichtung erfolgt. „Da der Bildungsträger den Praktikumsbetrieb lediglich nutzt, um die berufliche Bildung des Teilnehmers zu verbessern, liegt die Verantwortung für die gesamte Maßnahme weiterhin beim Bildungsträger.“ Zuständig ist daher im Regelfall der Unfallversicherungsträger, dem der Qualifizierungsträger angehört. Weitere Auskünfte über Anmeldung und gegebenenfalls Beitragszahlung erteilt der Unfallversicherungsträger.

Haftpflichtversicherung

Eine mögliche Haftung der Praktikanten/Praktikantinnen sollte über eine entsprechende Haftpflichtversicherung abgesichert werden. In diesem Rahmen wäre zu klären, ob die Haftung für Praktikanten/Praktikantinnen bereits über die Praktikumsstelle abgesichert ist (dies dürfte unter Umständen bei Tageseinrichtungen der Fall sein) oder im Rahmen einer Gruppenhaftpflichtversicherung über den Qualifizierungsträger erreicht werden kann. Hinsichtlich einer möglichen Haftung der Praktikumsstellen (Tageseinrichtung/Tagespflegeperson) dürfte davon auszugehen sein, dass die Praktikumsstellen bereits über eine Haftpflichtversicherung für ihren Betrieb bzw. ihre Tätigkeit verfügen. Es wäre mit den betreffenden Versicherungsunternehmen zu klären, inwieweit die Haftung für Schäden, die Praktikanten/Praktikantinnen gegebenenfalls entstehen können, darüber abgesichert ist bzw. abgesichert werden kann.

⁴⁰ <http://www.bgw-online.de>.

³⁷ BSG, Urteil vom 27.07.2011 – B 12 R 16/09 R.

³⁸ BSG, Urteil vom 27.07.2011 – B 12 R 16/09 R.

³⁹ Schmidt, Kommentar zum SGB VII, 3. Aufl. 2008, § 2 Rn. 19.

10 Anhang

10.1 Mitglieder der Expertinnen-/ Expertenrunde am 16.04.2013

Die Expertinnen-/Expertenrunde, die am 16.04.2013 im Deutschen Jugendinstitut in München stattgefunden hat, diente der Klärung wesentlicher Aspekte des vorliegenden Perspektivenpapiers. Die Mitglieder waren:

- Darmstadt, Daniele: Kreisvolkshochschule Mainz-Bingen e. V., Ingelheim
- Diez-König, Ursula: Hessisches Kindertagespflegebüro, Stadt Maintal
- Frieling, Daniel: Jugendamt Stadt Hamm, Hamm
- Gerber, Dieter: Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ), Hamburg
- Gerszonowicz, Eveline: Bundesverband für Kindertagespflege e. V., Berlin
- Heitkötter, Martina: Deutsches Jugendinstitut, München
- Konrath, Bettina: Familiäre Tagesbetreuung e. V., Aachen
- Krüger, Ute: Niedersächsisches Tagespflegebüro, Göttingen
- Kühnert, Simone: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Dresden
- Münch, Maria-Theresia: Deutscher Verein e. V., Berlin
- Nastold-Schrader, Mechthilde: Tagesmütter e. V., Reutlingen
- Oertel, Beate: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Schoyerer, Gabriel: Deutsches Jugendinstitut, München
- Schuhegger, Lucia: Deutsches Jugendinstitut, München
- Teske, Jana: AWO Bundesverband e. V., Berlin

Allen teilnehmenden Experten und Expertinnen sei an dieser Stelle ganz herzlich für das Einbringen ihrer Fachkompetenz gedankt.

10.2 Literatur

AGJ = Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2008): *Qualität in der Kindertagespflege*. Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, Januar 2008.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): *Bildung in Deutschland 2014*. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung behinderter Menschen. Bielefeld, <http://www.bildungsbericht.de> (Zugriff: 23.07.2014).

Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Ullrich-Runge, Claudia/Schuhegger, Lucia (2012): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege*. Schwerpunkt: Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Gesamtkonzept. München (unveröffentlichtes Manuskript).

Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Lischke-Eisinger, Lisa/Schuhegger, Lucia/Ullrich-Runge, Claudia (2013): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege*. Schwerpunkt: Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren, Einführung, Erprobungsversion (15.03.2013) (internes Arbeitsmaterial).

Behr, Anna von (2010): *Kinder in den ersten drei Lebensjahren*. Qualifikationsanforderungen an Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Expertise, Band 4, München.

BMFSFJ = Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): *Erster Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes*. Bericht der Bundesregierung 2012 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter 3 Jahren für das Berichtsjahr 2009. Berlin.

BMFSFJ = Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2012): *Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes*. Bericht der Bundesregierung 2012 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter 3 Jahren für das Berichtsjahr 2011. Berlin.

- BMFSFJ = Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2013):** *Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes*. Bericht der Bundesregierung 2013 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2012. Berlin.
- BV KTP = Bundesverband für Kindertagespflege (2011):** *Schlaglicht*. Fachberatung in der Kindertagespflege. März/2011. http://bvkt.de/files/schlaglicht-2_2011_03.pdf (Zugriff: 11.03.2014)
- BV KTP = Bundesverband für Kindertagespflege (2012):** *Auswertung es Fragebogen zur Praxis der Durchführung der 160 Stunden Grundqualifizierung*. Im Rahmen des Projektes „Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Grundqualifizierung und Fort- und Weiterbildung von Kindertagespflegepersonen“. http://www.bvkt.de/index.php?article_id=94 (Zugriff: 24.06.2013).
- DV = Deutscher Verein (2011):** *Positionspapier des Deutschen Vereins zu den aktuellen Entwicklungen in der Kindertagespflege*, DV 14/10 AF II, 23.03.2011.
- DV = Deutscher Verein (2012):** *Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptuellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung*, DV 31/11 AF II, 25. September 2012.
- Heitkötter, Martina/Pabst, Christopher (2014):** Verlässt die Kindertagespflege den lebensweltlichen Raum der Familie? Zum Formenwandel der Kindertagespflege – eine empirische Bestandsaufnahme. In: Heitkötter, Martina/Teske, Jana (2014): *Formenvielfalt der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe*. München (im Erscheinen).
- Heitkötter, Martina/Teske, Jana (2014):** *Formenvielfalt der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe*. München (im Erscheinen).
- Jurczyk, Karin/Klinkhardt, Josefine (2014):** *Vater, Mutter, Kind? Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte*. Gütersloh.
- Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas/Tietze, Wolfgang u. a. (2004):** *Von der Tagespflege zur Familienbetreuung*. Weinheim.
- Kerl-Wienecke, Astrid/Heitkötter, Martina (2014):** Die Herausforderungen der Formenvielfalt für die Qualifizierungen von Tagespflegepersonen. In: Heitkötter, Martina/Teske, Jana: *Formenvielfalt der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe*. München (im Erscheinen).
- Kerl-Wienecke, Astrid/Schoyerer, Gabriel/Schuhegger, Lucia (2013):** *Kompetenzprofil Kindertagespflege in den ersten drei Lebensjahren*. Berlin.
- Lipowski, Hilke (2012):** Gesamtkonzept des Qualifizierungshandbuchs. In: Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Ullrich-Runge, Claudia/Schuhegger, Lucia (2012): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege*. Schwerpunkt: Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Gesamtkonzept. München (unveröffentlichtes Manuskript), S. 8–31.
- Pabst, Christopher/Schoyerer, Gabriel (2014):** *Wie entwickelt sich die Kindertagespflege in Deutschland? Empirische Befunde und Analysen aus der wissenschaftlichen Begleitung des Aktionsprogramms Kindertagespflege*. (in Vorb.).
- Prinz, Tina/Wünsche, Michael/Teuscher, Lucia (2013):** *Praxisanleitung in Kindertagesstätten*. (Unveröffentlichte Expertise; Publikation geplant für Herbst 2014 im Wegweiser Weiterbildung, Projekt „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“.)
- Rauschenbach, Thomas, Schilling, Matthias/Strunz, Eva (2012):** Der U3-Ausbau im Endspurt – und danach. In: *KOMDAT*, Heft 3, 1–7.
- Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2010):** *Droht ein Personalnotstand?* München.
- Schuhegger, Lucia (2012):** Handlungsanforderung: Eine Kindertagespflegestelle für Kinder in den ersten drei Lebensjahren aufbauen. In: Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Ullrich-Runge, Claudia/Schuhegger, Lucia (2012): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege. Schwerpunkt: Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren*. Gesamtkonzept. München (unveröffentlichtes Manuskript), S. 92–104.
- Seckinger, Mike (2013):** *Ergebnisdarstellung der DJI-Kita-Befragung 2012 zum Thema Kooperation mit Tagespflegepersonen*. (Unveröffentlichtes Arbeitspapier.)

- Sell, Stefan/Kukula, Nicole (2012):** *Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege*. Von der aktuellen Praxis zu einem zukunftsfähigen Modell? Hrsg. vom Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz (ibus). Koblenz.
- Slotke, Sina (2012):** *Grundmodelle der Theorie-Praxis-Verzahnung in der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen*. <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1073&Jump1=RECHTS&Jump2=L1&EXTRALIT=%3CH3%3EProjektliteratur%3C%2FH3%3E> (Zugriff: 24. 06. 2013).
- Statistisches Bundesamt (2012):** *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2012*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014):** *Zahl der Kinder unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung auf 662000 gestiegen*. Pressemitteilung Nr. 253 vom 16. 07. 2014. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/07/PD14_253_225.html (Zugriff 05. 08. 2014).
- Tietze, Wolfgang/Becker-Stoll, Fabienne/Bensel, Joachim/Eckhardt, Andrea G./Haug-Schnabel, Gabriele/Kalicki, Bernhard/Keller, Heidi/Leyendecker, Birgit (Hrsg.) (2013):** *Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit* (NUBBEK). Weimar, Berlin.
- Ullrich-Runge, Claudia (2012a):** Kompetenzorientierte Methodik-Didaktik. In: Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Ullrich-Runge, Claudia/Schuhegger, Lucia (2012): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege*. Schwerpunkt: Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Gesamtkonzept. München (unveröffentlichtes Manuskript), S. 32–48.
- Ullrich-Runge, Claudia (2012b):** Theorie-Praxis-Verzahnung, In: Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Ullrich-Runge, Claudia/Schuhegger, Lucia (2012): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege*. Schwerpunkt: Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Gesamtkonzept. München (unveröffentlichtes Manuskript), S. 49–62.
- Viernickel, Susanne (2008):** *Qualitätskriterien und -standards im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung*. Studienbuch 14 zum Bildungs- und Sozialmanagement. Remagen.
- Wiemert, Heike/Heeg, Stefan (2012):** *Kindertagespflege – Tätigkeitsfeld und Betreuungsform mit Potential*. Ansätze einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung. <http://www.dji.de/pkdi> (Zugriff: 15. 02. 2013).
- WiFF = Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011):** *Kinder in den ersten drei Lebensjahren*. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. Ein Wegweiser der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 2. München. <http://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen.html> (Zugriff: 24. 06. 2013).

Die neue kompetenzorientierte Qualifizierung für die Kindertagespflege



SCHUHEGGER | BAUR | LIPOWSKI | LISCHKE-EISINGER | ULLRICH-RUNGE

Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege

Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei

2 Ordner DIN A4, 990 Seiten inklusive Registerblättern, plus Download-Material

ISBN 978-3-7800-4838-7, € 149,95

Das *Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* (QHB) setzt in der Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen neue Maßstäbe. Es steht in der Tradition des DJI-Curriculums (2002, 2008), geht jedoch konzeptionell wie auch vom Umfang und Aufbau darüber hinaus. Mit seiner kompetenzorientierten Ausrichtung greift es aktuelle Entwicklungen in der Erwachsenenbildung auf. Die Erweiterung auf 300 Unterrichtseinheiten, die Schwerpunktsetzung auf die pädagogische Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren sowie der Blick auf die Selbstständigkeit tragen den gestiegenen Anforderungen an Kindertagespflegepersonen Rechnung. Angehende Kindertagespflegepersonen werden damit umfassend auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet.

Alle Preise zzgl. Versandkosten, Stand 2015.

Fachbuch

Unser Leserservice berät Sie gern:
Telefon: 0511/4 00 04 - 150
Fax: 0511/4 00 04 - 170
leserservice@friedrich-verlag.de

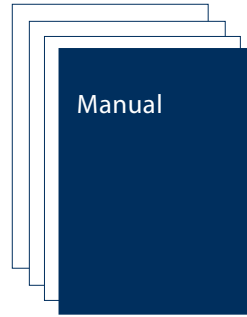
 Klett

Kallmeyer


www.klett-kallmeyer.de

QHB Gesamtübersicht

Ordner 1



Ordner 2





Dr. Martina Heitkötter ist seit 2002 als wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut, München (DJI) in verschiedenen Projekten und Funktionen tätig; aktuell ist sie Grundsatzreferentin in der Fachgruppe Familienpolitik und Familienförderung am DJI. Sie hat über mehrere Jahre den Arbeitsschwerpunkt Kindertagespflege am DJI koordiniert und sich dabei insbesondere mit den Themen der Formenvielfalt der Kindertagespflege, ihrer qualitätsorientierten Weiterentwicklung und Professionalisierung, den Nutzerprofilen und der Zufriedenheit der Eltern sowie der Kooperation zwischen Kita und Kindertagespflege beschäftigt. Darüber hinaus liegen ihre Interessenschwerpunkte auf der (lokalen) Zeitpolitik für Familien, den Zeitbedürfnissen von Familien sowie im Bereich der Familienbildung. Neben ihrer Tätigkeit als Grundsatzreferentin arbeitet sie freiberuflich als Mediatorin und Klärungshelferin.