

# QHB Perspektiven

zur Arbeit mit dem  
Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB)

MEHRWERT  
RAHMENBEDINGUNGEN  
UMSETZUNGSSCHRITTE  
ERFAHRUNGSWERTE

MARTINA HEITKÖTTER



Deutsches  
Jugendinstitut

# QHB Perspektiven

zur Arbeit mit dem  
Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB)

MEHRWERT  
RAHMENBEDINGUNGEN  
UMSETZUNGSSCHRITTE  
ERFAHRUNGSWERTE

MARTINA HEITKÖTTER  
AKTUALISIERT VON CLAUDIA ULLRICH-RUNGE UND HILKE LIPOWSKI

Das vorliegende Perspektivenpapier wurde 2014 unter dem Titel *Perspektiven zur Einführung des Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege. Mehrwert, Rahmenbedingungen, Umsetzungsschritte* erstellt und lag in 2., unveränderter Auflage dem QHB (ISBN 978-3-7800-4838-7) bei. Die 3. Auflage ist Teil der aktualisierten und bearbeiteten Fassung des QHB: Lucia Schuhegger, Veronika Hundegger, Hilke Lipowski, Lisa Lischke-Eisinger, Claudia Ullrich-Runge: *Qualität in der Kindertagespflege. Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei*. Hannover: Klett/Kallmeyer, 2019 (ISBN 978-3-7727-1468-9).



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 Arbeit mit dem Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB).  
Mehrwert, Rahmenbedingungen, Umsetzungsschritte, Erfahrungswerte

3. Auflage 2019

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.

© 2019. Kallmeyer in Verbindung mit Klett

Friedrich Verlag GmbH  
D-30159 Hannover  
Alle Rechte vorbehalten.  
[www.friedrich-verlag.de](http://www.friedrich-verlag.de)

Redaktion: Stefan Hellriegel, Berlin

## Wozu dient das Perspektivenpapier?

Kindertagespflege ist mittlerweile ein fester Bestandteil der öffentlich geförder-ten Kindertagesbetreuung mit einem Schwerpunkt im U3-Bereich. Eltern, die ihre Kinder in Kindertagespflege betreuen lassen, sind in der Regel sehr zufrieden mit diesem Betreuungsangebot (vgl. Alt u. a. 2014; Alt u. a. 2019). Dennoch beinhalten sowohl der Förderauftrag des SGB VIII als auch die aktuellen Diskussionen und Entwicklungen zur Qualitätssicherung und -entwicklung im System der Kindertagesbetreuung eine klare Handlungsaufforderung: Die qualitätsorientierte Weiterentwicklung der Kindertagespflege.

Die Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen 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.

Das am Deutschen Jugendinstitut, München erarbeitete *Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (Qualität in der Kindertagespflege, 2019; kurz: 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. Durch die Orientierung am Kompetenzmodell des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und am länderübergreifenden Lehrplan für Erzieher/innen legt das QHB erste Grundlagen für ein durchlässiges Berufsbildungssystem für qualifizierte Kindertagespflegepersonen.

Das vorliegende Perspektivenpapier flankierte in seiner ersten Fassung die bundesweite Einführung des *Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege (2015)*, indem es wesentliche fachpolitische Fragen adressierte. Das QHB wurde 2019 unter dem Titel *Qualität in der Kindertagespflege. Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei* in einer aktualisierten und überarbeiteten Fassung vorgelegt. Im Zuge dieser Aktualisierung wurde auch das Perspektivenpapier überarbeitet und um erste Erfahrungen aus der Implementierung des QHB an 31 Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege – Weil die Kleinsten große Nähe brauchen“ (2016–2018) ergänzt. 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.

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>6</b>
1.1	Ausgangslage – Kindertagespflege und Qualifizierung	6
1.2	Zielsetzung und Aufbau des Perspektivenpapiers	9
1.3	Empirische Grundlage und Vorarbeiten	9
<hr/>		
<b>FACHPOLITISCHER TEIL</b>		
<b>Mehrwert und Rahmenbedingungen</b>		<b>11</b>
<hr/>		
<b>2</b>	<b>Konzeptionelle Eckpunkte des <i>Qualifizierungshandbuchs</i></b>	<b>12</b>
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/>		
<b>3</b>	<b>Qualitätsmerkmale und Mehrwert des <i>Qualifizierungshandbuchs</i></b>	<b>16</b>
3.1	Bessere Vorbereitung der Tagespflegepersonen auf die Tätigkeit	16
3.2	Förderung der Anschlussfähigkeit an pädagogische Ausbildungsberufe	17
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/>		
<b>4</b>	<b>Stand der Fachpraxis und notwendige Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen</b>	<b>21</b>
4.1	Kompetenzorientierung erfordert Referenten-/Referentinnenschulung und Strukturentwicklung	22
4.2	Veränderte Theorie-Praxis-Verzahnung erfordert klare Zielsetzung und stabile Arbeitsbündnisse	24
4.3	Der Fokus auf Existenzgründung und Selbstständigkeit erfordert Unterstützungsnetzwerke	26
4.4	Erweiterter Umfang und veränderter Aufbau erfordern Anpassung rechtlicher Regelungen	27
<hr/>		
<b>5</b>	<b>Fachpolitische Herausforderungen im Feld Kindertagespflege</b>	<b>28</b>
5.1	Weiterentwicklung der Prüfungsordnung und gestuftes Zertifikat	28
5.2	Gütesiegel für Bildungsträger	28
5.3	Schulungskonzept für kompetenzorientierte Praxisanleitung	29
5.4	Anreizsysteme für Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis	30
5.5	Ergänzende Qualifizierungsmodule zur Formenvielfalt der Kindertagespflege	30
5.6	Entwicklung eines Berufsbilds	31
5.7	Rechtliche Regelungen zu den Qualifizierungsanforderungen	31
5.8	Konkrete Anerkennungsmöglichkeiten in berufsbildenden Schulen	32
5.9	Berücksichtigung von Qualifizierungsunterschieden bei der Vergütung	33
5.10	Aufwertung der Fachberatung	34
5.11	Strukturelle Absicherung von Ressourcen	32
<hr/>		
<b>6</b>	<b>Ausblick</b>	<b>35</b>

---

## FACHPRAKTISCHER TEIL

<b>Hilfestellungen zur Umsetzung des <i>Qualifizierungshandbuchs</i></b>	<b>37</b>
<b>7 Umsetzung des <i>Qualifizierungshandbuchs</i> als schrittweiser Implementierungsprozess</b>	<b>38</b>
<b>8 Organisation von Praktika</b>	<b>41</b>
8.1 Unterschiede in der Ausgestaltung von Praktika	41
8.2 Fallbeispiele	42
8.3 Entwicklungs- und Adaptionbedarf	47
<b>9 Checkliste: Organisation von Praktika</b>	<b>49</b>
9.1 Checkliste	49
9.2 Informationen zu (versicherungs-)rechtlichen Aspekten	51
<b>10 Anhang</b>	<b>53</b>
10.1 Mitglieder der Expertinnen-/Expertenrunde am 16.04.2013	53
10.2 Literatur	53

## 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 *Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* Lucia Schuhegger, Claudia Ullrich-Runge, Hilke Lipowski, Veronika Hundegger geb. 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 und die Gewinnung, Qualifizierung und Ausbildung der Kindertagespflegepersonen und pädagogischen Fachkräfte zählen 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 rund fünfzehn Jahren zu einem festen Bestandteil der öffentlich verantworteten Kinderbetreuung mit einem Schwerpunkt im U3-Bereich geworden. Bundesweit wurden 2019 rund 16 % aller öffentlich betreuten Kinder unter drei Jahren in Kindertagespflege betreut (Statistisches Bundesamt 2018, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2019).

Durch die formalrechtliche Aufwertung muss die Kindertagespflege in den Bemühungen rund um die Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung stets mitgedacht werden.

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 Kindertagespflegeperson systematisch und kontinuierlich überprüft (Kerl-Wienecke/Schoyerer/Schuhegger 2013, S. 33 ff.). Auch die Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen, insbesondere im Verbund mehrerer Tagespflegepersonen (Großtagespflege) gewinnt regional unterschiedlich an Bedeutung (Heitkötter/Pabst 2014; Lipowski/Wirner 2019). Insbesondere Eltern mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren entscheiden sich für die Kindertagespflege.

Kindertagespflege wird in vielfacher Hinsicht den Betreuungswünschen von Eltern gerecht.

Wie 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. Eltern sind mit der Betreuung ihrer Kinder in Kindertagespflege und Kita insgesamt sehr zufrieden. Dies zeigen die DJI-Kinderbetreuungsstudie (KiBS) und erste Ergebnisse aus der Befragung „Qualität in der Kindertagespflege“ (QuidKit) am Deutschen Jugendinstitut (DJI). In der KiBS-Studie wurde deutlich, dass Eltern, deren Kind in Kindertagespflege betreut wird, in einzelnen Punkten wie zum Beispiel der Gruppengröße, dem

Kontakt zur Betreuungsperson oder dem Essen im Durchschnitt etwas zufriedener sind als Eltern, deren Kind eine Kita besucht (Alt 2018; Lipowski/Wirner 2019). Aktuelle Untersuchungen zur Qualität in unterschiedlichen Betreuungssettings zeigen auch, dass in Kindertagespflege unter entsprechenden 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).

Trotz dieser positiven Tendenzen im Bereich der Kindertagespflege besteht fachpolitisch Einigkeit über weiteren Handlungsbedarf im Sinne einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung. Dieses Ziel verfolgt auch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in Kindertagesbetreuung (Gute-KiTa-Gesetz), das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist und den Bundesländern die Möglichkeit bietet, die bereitgestellten Mittel entsprechend der Landes- und regionalen Schwerpunkte verbindlich einzusetzen. Dazu konnten sie aus 10 Handlungsfeldern wählen. Ein Handlungsfeld hat die Stärkung der Kindertagespflege im Fokus. Zusätzlich wird die Kindertagespflege in allen weiteren Handlungsfeldern mitgedacht. Der Zwischenbericht „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ (2016) definiert die Maßnahmen und Zielsetzungen des Gesetzes und empfiehlt das QHB als Orientierung für die Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen (Bundesgesetzblatt 2018; BMFSFJ 2016; JFMK 2016).

Auf lokaler Ebene liegt eine Herausforderung darin, die Steuerungsverantwortung des Jugendamts mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Kindertagespflege als integralem Bestandteil eines lokalen Gesamtsystems Kindertagesbetreuung zu vereinbaren. Gleichzeitig gilt es, das Profil des jeweiligen Betreuungsangebots zu stärken. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auch der Auf- und Ausbau von Kooperationsbezügen zwischen den Akteuren des lokalen Kinderbetreuungssystems genannt, insbesondere zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen (AGJ 2008; Deutscher Verein 2018). Zum anderen geht es darum, das gesamte System Kindertagespflege auf verschiedenen Ebenen zu stabilisieren sowie zu standardisieren. Auch die qualitätsorientierte Weiterentwicklung der Kindertagespflege muss alle Akteure und Ebenen im System berücksichtigen. In Fachpolitik, Fachpraxis und Fachwissenschaft besteht ebenfalls weitgehend Konsens darüber, dass zur

Umsetzung des anspruchsvollen Förderungsauftrags 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 frühen Kindertagesbetreuung unerlässlich. 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; Schoyerer/Wiesinger 2017; Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019).

Die Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen ist qualitativ ausbaufähig.

Länderübergreifende 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), der an manchen Standorten zukunftsweisend bereits überschritten wird. Auf diesen Mindeststandard sowie die Durchführung der Qualifizierungen bei entsprechend zertifizierten Bildungsträgern<sup>1</sup> konnten sich im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege im Jahr 2009 insgesamt 13 Bundesländer auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung verständigen. Weitere Bundesländer, z. B. Sachsen, verankerten diesen Mindeststandard in ihrer Landesgesetzgebung. Angesichts dessen ist auch der konkrete Qualifizierungs-

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

hintergrund, 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. Über die Hälfte der aktuell tätigen Kindertagespflegepersonen ist entsprechend des fachlich akzeptierten Mindeststandards qualifiziert. Gleichzeitig liegt das Grundqualifizierungsniveau von knapp einem Fünftel der Tagespflegepersonen jedoch nach wie vor unterhalb von 160 UE. Regional variiert diese Verteilung deutlich.<sup>2</sup> 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 Entwicklungen 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 stabile 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 existenzsichernde Arbeitsbedingungen stärken sowie die kosten- und belastungsintensive Fluktuation von Tagespflegepersonen verringern (Jurczyk u. a. 2004). Die 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.<sup>3</sup> 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, welche im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege sowie im Bundesprogramm „Kindertagespflege“ umgesetzt wurde, ist dabei ein möglicher Ansatzpunkt.<sup>4</sup> Darüber hinaus ist die Qualifizierung von Tagespflegepersonen aber auch strukturell an pädagogische Berufsausbildungen anschlussfähig zu gestalten. In der Qualifizierung und bei der Tätigkeit erworbene und vertiefte fachliche und personale Kompetenzen sollten zukünftig angerechnet werden können, wenn sich Kindertagespflegepersonen 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 2018).

<sup>3</sup> Zur Bedeutung des DQR für die Kindertagespflege sowie seine Vorläufer siehe vertiefend Kerl-Wienecke u. a. (2013, S. 78 ff.).

<sup>4</sup> Vergleiche dazu <http://www.fruehe-chancen.de>.

<sup>2</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2019.

Die Ausrichtung der Qualifizierung von Tagespflegepersonen an Handlungskompetenzen ist richtungsweisend.

Ein wesentlicher Schlüssel für die Bewältigung dieser vielfältigen Herausforderungen liegt in der 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 der Orientierung an Lehr- und Lerninhalten, die sich in formalen Qualifikationen ausdrücken, zugunsten der Ausrichtung an konkreten Handlungskompetenzen. Diese sind Voraussetzungen, um die vielfältigen Handlungsanforderungen eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes fachlich angemessen bewältigen zu können. Damit sind Möglichkeiten geschaffen worden, 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

Das *Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* (Schuhegger u. a.) erschien 2015 und wurde bisher an ca. 10–15 % der bundesdeutschen Jugendamtsbezirke implementiert, sowohl mithilfe der Förderung aus den Bundesprogrammen „Kindertagespflege“ (2016–2018) und „ProKindertagespflege“ (2019–2021) als auch ohne externe Förderung. Das *Qualifizierungshandbuch* richtet die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen konzeptionell 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,
- Durchführung verbindlicher Praktika im Rahmen eines neuen Modells der Theorie-Praxis-Verzahnung kompetenzorientierter Methodik-Didaktik in Kindertagespflege und in institutioneller Kindertagesbetreuung,
- Vertiefung betriebswirtschaftlicher Themen zur Existenzgründung und selbstständigen Tätigkeit,

- Erweiterung des Stundenumfangs und modularer Aufbau sowie veränderte Empfehlung zur Vergabe der Pflegeerlaubnis.

Die konzeptionelle Ausrichtung 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 und Anforderungen an die Rahmenbedingungen des Systems Kindertagespflege einher, die eine erfolgreiche Einführung des *Qualifizierungshandbuchs* bedingen. Insbesondere den Fachdiensten/Fachberatungen sollten daher die Inhalte und Materialien des QHB (z. B. *Handbuch Businessplan*) bekannt sein.

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 *Qualifizierungshandbuch* steht. Der *fachpolitische* Teil thematisiert einerseits den weitreichenden Mehrwert, welchen die Grundqualifizierung nach QHB mit sich bringt. Es 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 *Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege*. Der Schwerpunkt liegt auf der Einführung von Praktika.

## 1.3 Empirische Grundlage und Vorarbeiten

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

- Zentraler Bezugspunkt ist das vom Projektteam erarbeitete Gesamtkonzept des *Qualifizierungshandbuchs* (Baur/Lipowski/Schuhegger/Ullrich-Runge 2012). Darin werden die konzeptionellen Rahmungen grundgelegt, an denen sich zum einen die Ausarbeitung der einzelnen Module und Lerneinheit

ten 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 WiFF<sup>5</sup> 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.

<sup>5</sup> 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>).

- Das *Qualifizierungshandbuch* wurde während der Laufzeit des Projekts bei insgesamt zehn ausgewählten Bildungsträgern erprobt. Im ersten Halbjahr 2014 fanden zwei mehrtägige Rückkoppelungsworkshops 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 Rückkoppelung 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 und wurde 2019 nach Vorliegen erster Erkenntnisse aus der Implementierung des QHB im Bundesprogramm „Kindertagespflege : Weil die Kleinsten große Nähe brauchen“ (2016–2018) ergänzt.

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.

Nach der Einführung des QHB im Jahr 2015 konnten erste Erfahrungen aus seiner Umsetzung gewonnen werden, die in eine Aktualisierung und Überarbeitung des QHB im Jahr 2019 (unter dem neuen Titel *Qualität in der Kindertagespflege*) wie auch in die Überarbeitung des vorliegenden Perspektivenpapiers einfließen. Besonders die Erfahrungen aus der Umsetzung des QHB an Modellstandorten des Bundesprogramms „Kindertagespflege: Weil die Kleinsten große Nähe brauchen“ (2016–2018) werden an entsprechender Stelle berichtet. Vertiefte Ausführungen zu den Ergebnissen des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ sind der Veröffentlichung Lipowski u. a. (in Vorbereitung) zu entnehmen.

# Fachpolitischer Teil

## Mehrwert und Rahmenbedingungen

*Der fachpolitische Teil des Perspektivenpapiers zielt darauf ab, die Einführung und konkrete Umsetzung des Qualifizierungshandbuchs Qualität in der Kindertagespflege (QHB) 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 Qualifizierungshandbuchs (mit-)entscheiden. 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 Qualifizierungshandbuchs kurz dargestellt werden, stellt dieser Teil des Perspektivenpapiers den teilweise bereits erwiesenen und weiter 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. Ergänzt werden diese Ausführungen um erste Erfahrungswerte aus der verbindlichen Implementierung des QHB an 31 Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege – Weil die Kleinsten große Nähe brauchen“ (2016–2018).*

## 2 Konzeptionelle Eckpunkte des Qualifizierungshandbuchs

Das *Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege* (QHB) ist das aktuelle 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 erfahren hat. Die dynamische Entwicklung der letzten Jahre im Bereich der Frühpädagogik und im Feld der Kindertagespflege selbst erzeugt aber auch Weiterentwicklungsbedarf. 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.<sup>6</sup> Diese Lücken schließt das QHB weitgehend. Darüber hinaus geht das QHB gegenüber dem DJI-Curriculum an wesentlichen Punkten konzeptionell 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 2019 waren fast 80 % aller Kinder, die in Kindertagespflege betreut wurden, jünger als drei Jahre.<sup>7</sup> 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 not-

wendig. Über die 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

Um den komplexen pädagogischen, organisatorischen und rechtlichen Anforderungen der Kindertagespflege gewachsen zu sein, werden angemessene Handlungskompetenzen benötigt. Das QHB richtet die Grundqualifizierung konsequent daran aus.. Es begleitet und unterstützt angehende Kindertagespflegepersonen bei diesem Kompetenzerwerb. 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 „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.<sup>8</sup>

6 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.)

7 Statistisches Bundesamt (2019).

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

Die Entwicklung von Handlungskompetenzen wer-  
tet 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: Praktika<sup>9</sup>

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 (Slotke 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, Wissen in anwendbare Handlungskompetenzen zu übersetzen, um mit der Komplexität, den Ungewissheiten und den Paradoxien pädagogischen Handelns im Betreuungsalltag 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 im DJI-Curriculum [Weiß u. a. 2001] nach einer praxisvorbereitenden Phase von 30 UE empfohlen wurde), entfällt dieser wichtige „Schonraum“ (Slotke 2012, S. 22).<sup>10</sup>

Verbindliche Praktika verknüpfen Theorie und Praxis.

Das QHB empfiehlt, anknüpfend an Modelle der frühpädagogischen Ausbildungslandschaft, verbindliche Praktika mit mindestens 80 Stunden vor Beginn der eigenen Betreuungstätigkeit. Angehende Tagespflegepersonen sollen zukünftig sowohl in einer Tagespflegestelle als auch in einer Kindertageseinrichtung mit einem Schwerpunkt U3 je 40 Stunden 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.<sup>11</sup> Es setzt dabei auf intensive „theoretisch angeleitete Praxisreflexion“ und „praxisnahe Theorieerarbeitung“ (vgl. Pasternack/Schulze 2010, S. 58f.).

<sup>10</sup> Vgl. hierzu vertiefend Ullrich-Runge (2012b).

<sup>11</sup> Vgl. hierzu vertiefend Ullrich-Runge (2012b).

<sup>9</sup> Die Verwendung der Begriffe Mentorin/Mentor am Lernort Praxis (statt der Praxisanleitung) orientiert sich an der Argumentation der WiFF (vgl. WiFF 2014).

### 2.3 Existenzgründung und Selbstständigkeit

Qualitativ hochwertige, motivierte und vor allem kontinuierliche pädagogische Arbeit setzt eine solide wirtschaftliche Grundlage der Tätigkeit in der Kindertagespflege voraus. Das QHB vertieft neben frühpädagogischen Inhalten in neuer Weise auch betriebswirtschaftliche Themen rund um die Existenzgründung, Selbstständigkeit und die Identität als Kleinstunternehmer/in. Damit werden die unternehmerischen Kompetenzen von Tagespflegepersonen gestärkt, eine eigene Tagespflegestelle aufzubauen und wirtschaftlich erfolgreich zu führen. Beachtung findet hier die besondere „Statusambivalenz“ von Tagespflegepersonen, einerseits vor allem 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 liegt auf der Entwicklung und Umsetzung eines eigenen Businessplans als Basis für den erfolgreichen Aufbau und die Führung einer Tagespflegestelle. Das QHB stellt dafür ein 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.<sup>12</sup>

### 2.4 Erweiterter Umfang und veränderter Aufbau

Umfang und Aufbau der Grundqualifizierung nach dem Konzept des QHB tragen den veränderten Anforderungen Rechnung, die aus der Ausrichtung auf die Bedürfnisse sehr junger Kinder, der Kompetenzorientierung, der Aufwertung der Praxis als geschütztem Lernort sowie der Vertiefung betriebswirtschaftlicher Themen hervorgehen.

Das QHB intensiviert die Grundqualifizierung durch drei Elemente:

- Erweiterung des Qualifizierungsumfanges (300 UE plus mind. 80 Stunden Praktika plus Selbstlernerinheiten),
- kompetenzorientierte Methodik-Didaktik und
- intensive Theorie-Praxis-Verzahnung.

Die Grundqualifizierung nach dem QHB gliedert sich in zwei Teile<sup>13</sup>:

- Der Umfang der *tätigkeitsvorbereitenden* Grundqualifizierung orientiert sich am aktuell gültigen fachlich akzeptierten Mindeststandard und umfasst 160 UE. Hinzu kommen in diesem Teil die Praktika im Umfang von 2-mal 40 Stunden sowie Selbstlernerheiten im Umfang von rund 100 UE.
- Die Erteilung der Pflegeerlaubnis, die zur Betreuung von Kindern in der eigenen Tagespflegestelle berechtigt, soll 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 anhand eines Mindestqualifizierungsstandes auf die pädagogische Arbeit mit Kindern und der Zusammenarbeit mit den Familien vorzubereiten.<sup>14</sup> Mittelfristig wird empfohlen, die Pflegeerlaubnis nach 160 UE – sofern möglich – 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 dabei, bereits erworbene Kompetenzen zu vertiefen und zu erweitern bzw. neue Kompetenzen anzubahnen. Auch hier sind zusätzliche Selbstlernerheiten (ca. 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.

<sup>13</sup> Vgl. hierzu vertiefend Lipowski (2012).

<sup>14</sup> 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.

<sup>12</sup> Vgl. hierzu vertiefend Schuegger (2012).

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 nach dem Konzept des QHB unter Einbezug der Praktika und Selbstlerneinheiten**



### 3 Qualitätsmerkmale und Mehrwert des Qualifizierungshandbuchs

Welchen Mehrwert können die Qualitätsmerkmale des *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 Arbeit mit dem QHB ausgehen kann? Aussagen zum Mehrwert und dem Gewinn, die das QHB bereithalten kann, liegen zum jetzigen Zeitpunkt vor allem aus den Erfahrungen von Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ vor, welche das QHB zwischen 2016 und 2018 verbindlich vor Ort implementiert haben.

Im Folgenden sollen Potenziale systematisch dargestellt werden, die während der Entwicklungsphase des QHB identifiziert wurden und durch Erfahrungen aus der Implementierungsphase des QHB bestätigt wurden.

#### 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 Rückkoppelungsworkshops 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 Tagespflegepersonen (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 muss eigenständig sowohl in Fort- und Weiterbildung, im Selbststudium als auch im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen 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 Vertreterin eines Modellstandortes des Bundesprogrammes schätzte in einem Interview bereits 2017 ein, „dass es die *tätigkeitsvorbereitende* und die *tätigkeitsbegleitende* Qualifizierung gibt, das ist eigentlich das, der Clou an der Sache. [...] Der Fokus auf der Kompetenzorientierung und Kompetenzentwicklung [...], die Einzelnen zu stärken mit ihren Kompetenzen [...] und sie dann auch noch begleiten zu können [...], auch in dem ersten halben Jahr als Tagespflegeperson, das ist, glaube ich, ein sehr großer Gewinn.“ (Interview 2017 E1:187/190)

Eine vertiefte Vorbereitung auf die Tätigkeitsanforderungen wird auch deshalb wichtiger, weil die Gewinnung geeigneter, entsprechend vorqualifizierter Interessenten und Interessentinnen immer schwieriger wird. Wie statistische sowie die Befunde der Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege zeigten, 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 vergleichsweise stabil bleibt (Pabst/Schoyerer 2014, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2019). 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

„[...] Es wird gesagt, dass es ein gleichwertiges Betreuungsangebot ist. Dann fragt man sich natürlich, wenn's ein gleichwertiges Betreuungsangebot ist, [...] reichen da 300 Stunden, während eine sozialpädagogische Assistenz 2.000 Stunden haben muss. Und eine sozialpädagogische Assistenz darf ja auch noch nicht mal alleine als Gruppenleitung arbeiten. Also das ist so ein bisschen ähm – ... Ja. Ich denke, das wäre sehr, sehr sinnvoll, da weiter in die, auch noch aufzusatteln in der Qualifizierung.“ (Aussage der Vertreterin eines Bildungsträgers, Interview 2018 A2: 94)

Die Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen nach dem Konzept des QHB im Mindestumfang von 300 Unterrichtseinheiten lässt sich vom zeitlichen und inhaltlichen Umfang her nicht mit der Qualifikationsphase von pädagogischen Berufsausbildungen vergleichen. Durch Orientierung an den Grundsätzen des Länderübergreifenden Lehrplanes und deren Umsetzung kann es mittelfristig jedoch erste Grundlagen schaffen für die Anschlussfähigkeit der Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen an jene Berufsbildungswege (vgl. Lipowski u. a. im Erscheinen).

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 berufspolitische Gründe, die Kindertagespflege zukünftig als einen Beruf auszuformen, mit gesichertem Status und angemessener Vergütung (Jurczyk u. a. 2004; Wiemert/Heeg 2012; Pabst/Schoyerer 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 2018, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019) kann in der Förderung der Anschlussfähigkeit an pädagogische Ausbildungsberufe<sup>15</sup> eine Möglichkeit gesehen werden, mittel- und langfristig 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 fördern 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 immer eher die Ausnahme als die Regel. Wie empirische Befunde zeigen, arbeitet die große Mehrheit befragter Kitas nicht mit Tagespflegepersonen zusammen (Seckinger

<sup>15</sup> 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.

2013; Lipowski u. a. in Vorbereitung).<sup>16</sup> Die verbindliche Etablierung von Praktika sind fester Bestandteil der Grundqualifizierung. Sie sollen in einem Umfang von mindestens 40 Stunden auch in Kitas absolviert werden. Damit werden gute Voraussetzungen für die Kooperation und die strukturelle Verankerung beider Angebotsformen geschaffen.

Wie die Auswertung der Befragungen von Standorten zeigten, die im Rahmen der Grundqualifizierung nach dem DJI-Curriculum (Weiss u. a. 2001) Praktika umsetzten, 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 unüblichen Betreuungszeiten in Kitas kann entstehen oder die Kontakte kommen später der sensiblen Gestaltung des Übergangs der Kinder von der Tagespflegestelle in die Kita zugute.<sup>17</sup> Erste positive Synergieeffekten wurden bereits aus den Modellstandorten des Bundesprogrammes zurückgemeldet. So wurde die Zusammenarbeit zwischen Kindertagespflege und Kita auch dahingehend weiterentwickelt, dass zum Beispiel gemeinsame Fortbildungsangebote für pädagogisch Tätige angeboten werden. Perspektivisch können diese Synergieeffekte stärker ausgerichtet werden auf die Bedürfnisse der Kinder und Familien hin zu abgestimmter Transition der Kinder zwischen Kindertagespflege und Kita.

### 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; Viernickel u. a. 2016; Kali-

cki u. a. 2015). 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; Viernickel 2016).

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 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. Auf entsprechende positive Erfahrungen konnte im Rahmen des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ verwiesen werden (vgl. Lipowski u. a. in Vorbereitung).

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> Empirische Quelle: Auswertung der leitfadengestützten Telefoninterviews mit Vertretern/Vertreterinnen der Fachpraxis an den jeweiligen Standorten.

Das QHB stärkt Kompetenzen im Bereich Existenzgründung und Unternehmensführung.

Mit dem Schwerpunkt auf betriebswirtschaftliche Kompetenzen und 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 unterstützt und entlastet die Fachberatung in diesem Bereich bei ihrer Beratungsleistung, nicht zuletzt auch durch den empfohlenen Aufbau eines flankierenden professionellen Unterstützungsnetzwerks externer Expertinnen und 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 und erfordert 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 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 Qualifizierung und Eignungsprüfung sind jedoch gerade im Sinne der Kompetenzorientierung sensible Modelle erforderlich (siehe 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 als auch 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, sind 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 Verstärkung 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. Empirische Befunde 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; Schoyerer/Wiesinger 2017).

Welche Rolle kann 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, sowie Erfahrungen aus dem Bundesprogramm, zeigen Folgendes:<sup>18</sup> 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 Tagespfle-

gestelle erzeugen. Die bisher vorliegenden Rückmeldungen zur Implementierung 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 kollektiven Austausch mit bereits etablierten Tagespflegepersonen sowie die frühzeitige Integration von Einsteigerinnen und Einsteigern in Vernetzungsstrukturen vor Ort (zum Beispiel den 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 Mentorinnen/Mentoren bieten die Kontakt- und Vernetzungsmöglichkeiten über die Praktika eine Alternative zu der isolierten Tätigkeit. Aus Sicht der Kommune können Praktika unter diesem Blickwinkel auch eine gezielte Strategie darstellen, die Einmündung qualifizierter Tagespflegepersonen aktiv zu unterstützen und ressourcenschonender mehr Tagespflegepersonen zu gewinnen. An Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ wurde die Gewinnung, Schulung und angemessenen Begleitung von Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis auch im Sinne eines „Aufstiegs“ sowie als zusätzliche Möglichkeit zur weiteren Stärkung des Profils und zur Steigerung der professionellen Haltung dieser Personen gewertet (vgl. Lipowski u. a. in Vorbereitung).

Allerdings ist auch nicht auszuschließen, dass mit der Erhöhung der Standards und Qualifizierungsanforderungen durch das QHB der Pool an potenziellen Tagespflegepersonen anfänglich kleiner werden könnte, was an den Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ jedoch nur punktuell wahrgenommen wurde (vgl. Lipowski u. a. in Vorbereitung). 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 sowie des längerfristigen Verbleibs qualifizierter Personen im Feld der Kindertagespflege derartige Prozesse auf lange Sicht als Selektionseffekte positiv zu interpretieren.

<sup>18</sup> 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

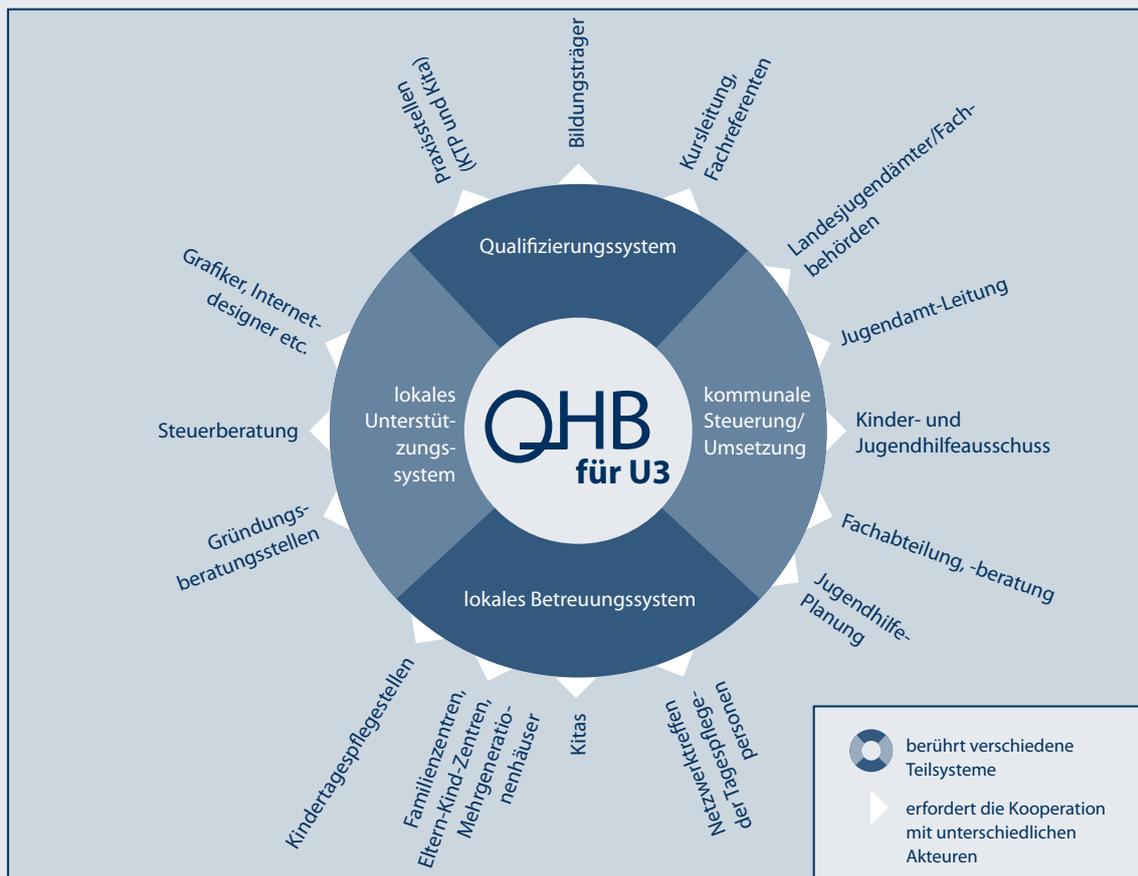
Das *Qualifizierungshandbuch* berührt aufgrund seiner kompetenzbasierten konzeptionellen Ausrichtung und den vorgenommenen Schwerpunktsetzungen in veränderter Weise verschiedene Teilbereiche des Kindertagesbetreuungssystems. Dadurch entstehen vermehrt Schnittstellen mit den strukturellen Rahmenbedingungen 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 Kindertagesbetreuung* angesprochen. Je nach Modell der kommunalen Selbstverwaltung sind 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. Aber auch die fachpolitisch verantwortlichen Akteure auf Landesebene wie die zuständigen Fachbehörden und Landesjugendämter spielen für die notwendigen Rahmensetzungen 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 Kindertagespflegestellen und bestehende Netzwerkstrukturen für Tagespflegepersonen werden als wesent-

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



liche 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* und vor allem Fachreferentinnen und -referenten mit entsprechender Expertise. Hier können beispielsweise Gründungsberatungsstellen oder auch privatwirtschaftliche Dienstleister aus den Bereichen Steuerberatung, Marketing oder Internetdesign wichtige Hilfestellung leisten.

Der Mehrwert des QHB bedingt einen Mehraufwand an personellen, zeitlichen und materiellen Ressourcen 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 Fachpolitik<sup>19</sup> zufolge erfordert die Umsetzung des QHB einen Mehraufwand. Eine im Umfang erweiterte und 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 Fachpraxis dessen ungeachtet 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 in der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen aktuell vor allem an den Modellstandorten der Bundesprogramme Erfahrungen zur Umsetzung. Außerdem hat das niedersächsische Kultusministerium 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 die entsprechenden Rahmenbedingungen auszugestalten sind.

Das QHB setzt geschulte Fachreferentinnen und -referenten voraus, die bereit und in der Lage sind, den kompetenzorientierten Ansatz zu realisieren.

Das QHB verlangt den Referenten und Referentinnen fachlich-inhaltlich sowie methodisch-didaktisch deutlich mehr ab. Die Abläufe der Module haben im QHB im Vergleich zum DJI-Curriculum ein offeneres Format, weswegen auch die Hintergrundinformationen für Referentinnen/Referenten und die Empfehlungen zum Vorgehen im Qualifizierungskurs weniger ausführlich gestaltet sind. 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, die den Teilnehmern und Teilnehmerinnen mehr Selbststeuerung des individuellen Lernprozesses ermöglicht. Dies bedeutet, dass die Referenten und Referentinnen auch in diesem Bereich sattelfest sein müssen und Kapazitäten haben, 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 sind ein Dreh- und Angelpunkte bezüglich des Erfolgs der Qualifizierungsmaßnahmen. Unterstützung hinsichtlich einschlägiger Verfahren und Instrumente erhalten die Referenten und Referentinnen mit dem methodisch-didaktischen Manual, das Teil des QHB ist und jeder/jedem Ref. als wichtiges und unentbehrliches Arbeitsmittel zur Verfügung stehen sollte.

<sup>19</sup> 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, ist hoch. Nicht nur für die Kurs-Teilnehmer/-Teilnehmerinnen, besonders auch für die Referenten/Referentinnen ist die kompetenzorientierte Gestaltung der Qualifizierung mit Herausforderungen verbunden. Rückmeldungen aus den Modellstandorten der Bundesprogramme verdeutlichen dies, wie eine eindrucksvolle Aussage einer Funktionsstellen-Inhaberin dazu zeigt:

*„Und mir ist grad noch was eingefallen: der Kompetenzbegriff. Der zieht sich ja durch. Und das ist ja wichtig und gut so, und das ist für viele Teilnehmerinnen – [...] sehr schwer, die eigenen Kompetenzen überhaupt zu benennen. Und daran kontinuierlich zu arbeiten und auch da hinzugucken! Und Formen zu finden, wie können wir darüber reden, wie können wir Feedback geben, wie können wir Kompetenzentwicklung überhaupt betrachten? Und wie können wir am Ende auch so eine Kompetenzbilanzierung machen? Das find ich sehr, sehr wichtig [...] wie sehr manche Teilnehmende sich auch so persönlich weiterentwickelt haben.“ (Interview 2018 E1: 171)*

Diesem Bedarf entsprechend bietet der Bundesverband für Kindertagespflege seit mehreren Jahren das Schulungskonzept „Train-the-Trainer“ an, das Referentinnen und Referenten intensiv mit dem Ansatz der Kompetenzorientierung vertraut macht und in die Arbeit mit dem QHB einführt. Die durchweg positive Resonanz der Schulungsteilnehmenden verdeutlicht den hohen Bedarf an zeitgemäßer und zielorientierter Schulung (vgl. Lipowski u.a. in Vorbereitung). Entscheidend für den deren Erfolg ist u. a., die Bildungsträger für die Notwendigkeit dieser Schulungen zu sensibilisieren. Aufgrund seiner bundesweiten intensiven Vernetzung mit Bildungsträgern und den Aktivitäten im verbandseigenen Projekten zur Implementierung des QHB (gefördert vom BMFSFJ) konnte der Bundesverband für Kindertagespflege e.V. hier ein breites Interesse wecken. Die Nachfrage nach „Train-the-Trainer-Schulungen“ ist aktuell noch immer hoch und verdeutlicht den Bedarf. Zusätzlich werden Multiplikatorenschulungen angeboten, um das Schulungskonzept weiter zu verbreiten. Grundsätzlich braucht es ausreichend Kapazitäten an entsprechend qualifiziertem Schulungspersonal. Hier ist es sinnvoll, einschlägige Akteure auf Landesebene (zum Beispiel Landesverbände, Tagespflegebüros) einzubinden. Zu prüfen wäre zusätzlich, inwieweit darüber hinaus beispielsweise auch Referentinnen und Referenten von Fachschulen sinnvoll eine Multiplikatoren-/Multiplikatorinnenrolle ausüben können.

Die kompetenzorientierte Ausrichtung erfordert angemessene 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, Gruppendynamischer sowie organisatorischer Hinsicht einen roten Faden erzeugen kann, Team-Teaching mit entsprechenden Fachreferentinnen/Fachreferenten organisieren und die fachliche Zusammenarbeit sicherstellen.
- Vernetzung, Kooperation und Austausch zwischen kontinuierlicher Kursbegleitung, Fachreferenten und Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis.
- Verbindliche Kooperationsbezüge mit der Fachberatung.
- Bildungsräume, die Gruppenarbeiten zulassen und über eine angemessene und zeitgemäße technische Ausstattung verfügen.
- Feste Gruppenstruktur mit einer Gruppengröße von 12–16 Teilnehmenden möglichst über den gesamten Zeitraum sowohl während der tätigkeitsvorbereitenden als auch während der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung, damit sich eine „lernende Gemeinschaft“ entwickeln kann.

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 des Aktionsprogrammes Kindertagespflege (2008–2015) erfüllen bereits einen Teil dieser Anforderungen und bringen gute Voraussetzungen mit, auch den ergänzenden Ansprüchen, die vor allem durch die kontinuierliche Kursbegleitung sowie die Praktika gestellt werden, zu genügen. Daran anknüpfend haben das niedersächsische Kultusministerium und die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) ein

landeseigenes Gütesiegel für Qualifizierungsmaßnahmen frühkindlicher Bildung entwickelt. Es soll die Qualität jener Bildungsträger attestieren, die pädagogische Fachkräfte und Kindertagespflegepersonen weiterbilden. Das Gütesiegel „Frühkindliche Bildung“ legt nicht nur einen Mindeststandard fest, um als Bildungsträger Förderung des Landes erhalten zu können, sondern vor allem um die Qualität in den Bereichen Bildungsträger, Maßnahmen und Kursleiterinnen/Kursleiter und Referenten/Referentinnen zu standardisieren.<sup>20</sup> Derartige Gütesiegel für Qualifizierungsanbieter, welche institutionelle als auch die Kindertagesbetreuung in Kindertagespflege gleichermaßen berücksichtigt, können ein Schritt zur Ausgestaltung eines integrierten Gesamtsystems der Kindertagesbetreuung sein.

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

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

Die Theorie-Praxis-Verzahnung im Konzept des QHB erfolgt mittels Praktika während der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung und mittels intensiver Thematisierung eigener Tätigkeit der Kindertagespflegepersonen während der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung durch „praxisnahe Theorieerarbeitung“ und „theoretisch angeleitete Praxisreflexion“ (vgl. Pasternack/Schulze 2010). Strukturierte Praxiserfahrungen in Form von Praktika oder Hospitationen werden punktuell in der Kindertagespflege bereits seit Jahren 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 För-

derung der Zusammenarbeit zwischen Kindertagespflege und Kita.<sup>21</sup>

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).<sup>22</sup>

Praktika sind bei vielen Bildungsträgern Bestandteil der Grundqualifizierung.

Gut die Hälfte der befragten Bildungsträger sah zum Zeitpunkt der 1. Auflage dieses Perspektivenpapiers einen Praxisanteil innerhalb der Grundqualifizierung verbindlich vor. Auch wenn der Umfang dabei deutlich variierte, knüpft das QHB mit der Einführung von verbindlichen Praktika an die Entwicklungen in der Fachpraxis an.<sup>23</sup> Die Erfahrungen im Praktikum wurden nahezu überall begleitet, jedoch variierten die Formen der Begleitung sowie der Ausgestaltung der Praktika. Die Auswertung der Praktikumserfahrungen erfolgte in der Regel im Qualifizierungskurs.<sup>24</sup> Nur bei 4 % der Bildungsträger, die Praxisanteile vorsahen, wertete die Kindertagespflegeperson ihre Erfahrungen im Praktikum alleine aus. Das QHB kann also in gewissem Umfang auf Erfahrungen der Praktikumsbegleitung aufbauen. Die Praxisstellen wurden gleichermaßen vom Jugendamt, dem Bildungsträger selbst oder durch Eigeninitiative der Kindertagespflegepersonen rekrutiert. In der Regel erhielten die Praxisanleitungen keinerlei Aufwandsentschädigung für ihr Engagement (Bundesverband Kindertagespflege 2012, S. 3 ff.). Während

20 <https://www.aewb-nds.de/pruefung-und-erkennung/zertifizierung/guetesiegel-fruehkindliche-bildung/> (Zugriff: 26.09.2019).

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

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

23 Bei knapp 60 % der Bildungsträger, die zum Zeitpunkt der Erstaussgabe des QHB einen Praxisanteil als verbindlichen Bestandteil der Grundqualifizierung vorsahen, umfasste dieser bis zu 10 Stunden. Bei rund jedem dritten Bildungsträger wurde ein Praktikum zwischen 20 und 40 Stunden verlangt. Über 40 bis über 80 Stunden umfasste das Praktikum aktuell bei 8 % der Bildungsträger. (Quelle: Bundesverband KTP 2012, S. 3.)

24 Die Begleitung und Auswertung der Praxiserfahrung erfolgte 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.).

des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ wurden teilweise Mentorinnen/Mentoren rekrutiert, die bereits selbst die kompetenzorientierte Grundqualifizierung nach dem QHB absolviert hatten. Als Vorteil der Zusammenarbeit mit diesen Personen wurden deren Erfahrungen mit kompetenzorientierten Reflexionsprozessen im Kurs und am Lernort Praxis benannt (Lipowski u. a. in Vorbereitung).

Bildungsträger sind gut in die örtlichen Systeme der Kindertagespflege eingebunden. Das QHB stellt mit dem Modell der Theorie-Praxis-Verzahnung erhöhte Anforderungen an die Kooperationsbereitschaft der Bildungsträger und der Fachberatungsstellen. Befunde des Bundesverbands Kindertagespflege (2012, S. 2) zeigten bereits damals, 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 und konnte durch die Etablierung des Praxiskonzeptes des QHB an den Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ weiter ausgebaut werden. Ein Teil des Praktikums wird in einer Betreuungseinrichtung erbracht. Dies bedeutet, dass dafür Krippen bzw. Kitas gewonnen werden müssen. Vor diesem Hintergrund zeigten Befunde, dass es zum Zeitpunkt der Erstausgabe des QHB bereits ausbaufähige Kooperationsstrukturen zwischen den beiden Betreuungsformen gab. Rund jede achte Kita arbeitete damals bereits in irgendeiner Form mit Tagespflegepersonen zusammen. In Landkreisen und kreisangehörigen Gemeinden war dieser Anteil deutlich höher (30 %). Dabei wurde die Zusammenarbeit von knapp zwei Drittel der Einrichtungen als sehr gut bis gut bezeichnet. Die Formen der Zusammenarbeit waren 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 weitere Schritte zu leisten: Praktika werden gemäß des QHB-Konzeptes als „Schon- und Lernraum“ etabliert. Bewertungsdruck und Unsicherheit bei den Prak-

tikanten/Praktikantinnen, die beispielsweise infolge einer an der Eignungsprüfung ausgerichteten Zielsetzung von Praktika entstehen können, sind kontraproduktiv für die Kompetenzentwicklung. Es 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 das 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). Bildungsträger müssen 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 Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis (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 Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis 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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer entfalten können, ist es erforderlich, dass sich vor allem die kontinuierlichen Kursbegleitungen sowie die Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis mit der engen Verknüpfung der Praxisorte bewusst auseinandersetzen und die Praktikanten/Praktikantinnen in Form von Praxisbesuchen fachlich begleiten. Die Erprobung des QHB (2014) sowie die Erfahrungen an den Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ haben gezeigt,

dass es für alle Beteiligten auch als Herausforderung wahrgenommen wurde, Praktika zu organisieren. Es hat sich ebenso gezeigt, dass sich die Mühe lohnt und alle Beteiligten die Praktika als einen großen Gewinn erlebt haben und insgesamt sehr positiv einschätzen. Akteurinnen des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ wertschätzten die Praktika während der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung als „erlebtes Wissen“. Durch die Reflexion der Praxis während der Praktika (tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung) und Tätigkeit in der eigenen Kindertagespflegestelle (tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung) im Qualifizierungskurs ergeben sich nach Aussagen von Akteuren des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ erste positive Veränderungen bezüglich einer reflexiven Haltung, da Kursteilnehmende hinterfragten:

*„Warum mach ich denn was, warum tu ich denn was? Was hat das mit Pädagogik zu tun? [...] Wo ist denn die Theorie wirklich auch in der Praxis verortet, und wie beschreibe ich und wie kommuniziere ich auch eine Theorie? Grad auch gegenüber Eltern. Also da ist eine große, große Bewusstheit durch diese Qualifizierung passiert [...]“* (Interview 2018 F1: 28)

### 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. Schuhegger 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 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: Die Grundqualifizierung umfasst an zahlreichen Standorten mehr als die 160 UE des aktuellen Mindeststandards. Wie die Befunde der Online-Befragung von zertifizierten Bildungsträgern und Referenten/Referentinnen bereits während der Erarbeitung der ersten Ausgabe des QHB (2015) zeigten, führten zu diesem Zeitpunkt knapp 30 % der Befragten Qualifizierungsmaßnahmen durch, deren Stundenumfang den Mindeststandard überschritten (Online-Befragung des QHB-Projekts 2012).

Die Anhebung des Qualifizierungsstandards trifft auf weitgehende Akzeptanz in der Fachpraxis: So befürworteten die Bildungsträger prinzipiell die Anhebung des Qualifizierungsstandards auf mehr als 160 UE. Die Anhebung der Grundqualifizierung auf 300 UE erachten demnach viele Bildungsträger v. a. der Modellstandorte des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ als eine sinnvolle Maßnahme zur Qualitätssteigerung in der Qualifizierung (BV KTP 2012, S. 6; Lipowski u. a. in Vorbereitung).

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

Auch die Vergabe der Pflegeerlaubnis nach 160 UE hat Anknüpfungspunkte an bereits bestehende Praxis. Es ist längst üblich geworden, den theoretischen Qualifikationsanteil über 30 UE (Empfehlung im DJI-Curriculum; Weiß u. a. 2008) 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 wurde die Pflegeerlaubnis nach 100 UE und weniger erteilt. Bei rund einem Dritten konnten die Teilnehmer/ Teilnehmerinnen eine Pflegeerlaubnis erhalten, nachdem sie zwischen 100 und 160 UE absolviert hatten. Und bereits bei rund 8 % der befragten Bildungsträger wurde bereits 2012 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. Bei angehenden Tagespflegepersonen ist eine erhöhte Bereitschaft gefordert, den zeitlichen Mehraufwand für die erweiterten Kursstunden, die zusätzlichen Selbstlerneinheiten 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, wurde vereinzelt bereits umgesetzt und ist auch in aktuellen Landesregelungen zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern vorgesehen (Stand Dezember 2019).

## 5 Fachpolitische Herausforderungen im Feld Kindertagespflege

Die Neuausrichtung der Grundqualifizierung in der Kindertagespflege durch das *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 liegt im QHB auf der Reflexion der Lernprozesse sowie der Einschätzung bzw. Überprüfung der erworbenen Kompetenzen. Dazu brauchen die Bildungsträger vor Ort Unterstützung und verbindliche Vorgaben. Vor diesem Hintergrund wurde auch die Qualifizierungs- und Prüfungsordnung des Bundesverbands für Kindertagespflege e. V. entsprechend überarbeitet, indem die kompetenzbasierten Prüfungsformate und -verfahren des QHB eingearbeitet wurden.

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 Richtlinie zur Vergabe des zweistufigen Zertifikats „Qualifizierte Kindertagespflegeperson nach dem Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB).“, ist es für die Verbreitung und Akzeptanz des QHB notwendig, dass die erweiterte Qualifizierungsleistung,

die die Teilnehmer/innen im Rahmen des QHB erbringen (tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung: 160 UE + mindestens 80 Stunden Praktika + Selbstlerneinheiten und tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung 140 UE + Selbstlerneinheiten), über ein kompetenzorientiertes Zertifikat auch nach außen gegenüber Eltern bzw. zukünftigen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen (siehe Festanstellungsmodell) sichtbar wird. Da die flächendeckende Umsetzung des QHB etwas Zeit in Anspruch nehmen wird, hat der Bundesverband für Kindertagespflege e. V. für eine gewisse Übergangszeit die Möglichkeit geschaffen, in der das „alte“ Zertifikat nach DJI-Curriculum sowie das neue, gestufte Zertifikat nach dem QHB des DJI parallel vergeben werden können.

### 5.2 Gütesiegel für Bildungsträger

Ein weiteres Instrument der Qualitätsentwicklung und -sicherung ist das oben bereits erwähnte Gütesiegel für Bildungsträger. Dort wurden 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 aktuell (Stand Dezember 2019) nur noch punktuell vergeben (z. B. in Baden-Württemberg). Der Nachweis des Gütesiegels hat sich als Fördervoraussetzung für Qualifizierungsangebote von Bildungsträgern für Tagespflegepersonen im Aktionsprogramm Kindertagespflege bewährt. Ein entsprechendes Instrument ist orientiert am Konzept des QHB kompetenzbasiert fortzuschreiben und kann im besten Falle ähnlich wie das niedersächsische Gütesiegel „Frühkindliche Bildung“ Qualifizierung und Weiterbildung pädagogisch Tätiger in der gesamten frühen Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern qualitativ aufwerten. Die verbindliche Verankerung der Praktika, die kontinuierliche Kursbegleitung und das Team-Teaching sowie die einschlägige Schulung der Referenten/Referentinnen und der Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis sowie nicht zuletzt die vertiefte Kooperation zwischen Bildungsträgern und

Fachberatung sind die Aspekte, die dabei besondere Berücksichtigung erfordern.

Das QHB macht ein Gütesiegel für Bildungsträger sowie Anpassungen der Förderrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit notwendig.

Mit Blick auf die Fördermöglichkeiten von Qualifizierungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit müssen die erhöhten Aufwendungen der Bildungsträger (längere Kursdauer, kontinuierliche Kursbegleitung, Team-Teaching, Praxisstellenakquise/-besuche/-schulungen usw.) 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 Mentorinnen/Mentoren zur kompetenzorientierten 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 Mentorinnen/Mentoren die Praktikanten/Praktikantinnen begleiten können. Entscheidend für die Eignung von Mentorinnen/Mentoren 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 (vgl. WiFF 2014).

Kompetenzorientierte Schulungskonzepte und -angebote für Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis sind erforderlich.

Bisher entstanden mit dem WiFF-Wegweiser „Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis“ (WiFF 2014) sowie mit dem Weiterbildungscurriculum zum Lernort Praxis (Tietze o. J.) hilfreiche Materialien, welche auch als Grundlage für die Kindertagespflege herangezogen werden können. Analog dazu ist in absehbarer Zeit für die Kindertagespflege ein kompetenzorientiertes Schulungskonzept für Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis auszuarbeiten oder aber die Kindertagespflege wird bestenfalls in die Konzepte 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 Mentorinnen/Mentoren und nicht zuletzt Methoden der Begleitung und Reflexion, können Personen, die diese Aufgabe übernehmen, nachhaltig gestärkt werden. Ziel muss es sein, die Methodik-Didaktik an beiden Lernorten kompatibel zu gestalten und Mentorinnen und Mentoren 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 Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis ein verbindlicher Standard angestrebt werden. 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 Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis

Die sachgemäße Begleitung von Praktika ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, die von den Mentorinnen und Mentoren zusätzlich zu ihren vielfältigen Aufgaben in der Kindertagespflegestelle 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 Mentorinnen und Mentoren muss in angemessener Form honoriert werden.

Um angesichts dessen qualifizierte Personen 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 Mentoren/Mentorinnen die Teilnahme an Supervisionen zu eröffnen, fachlich begleitete Vernetzungsstrukturen anzubieten oder die Tätigkeit als Mentorin/Mentor 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 einer Kindertagespflegeperson betreut werden, immer noch überwiegt, nimmt die Formenvielfalt der Kindertagespflege zu. Mittlerweile ist bundesweit fast jede vierte Tagespflegeperson außerhalb der eigenen Wohnung tätig, sei es in angemieteten Räumen im Verbund 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 *Qualifizierungshandbuch* richtet sich explizit an Handlungsanforderungen der klassischen Form der Kindertagespflege im Haushalt der Tagespflegeperson aus.

Entsprechend der wachsenden Formenvielfalt der Kindertagespflege sind 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 entsprechende Weiterbildungsmodule kompetenzbasiert zu erarbeiten (Kerl-Wienecke/Heitkötter 2014). Erste Materialien, zum Beispiel zur Qualifizierung/Weiterbildung von Personen in Großtagespflege sowie von pädagogischen Fachkräften, die in der Kindertagespflege tätig sein wollen, werden aktuell (Stand Dezember 2019) am DJI erarbeitet und ergänzen das QHB. Dies leistet einen wichtigen Beitrag dazu, die fachliche Akzeptanz dieser Betreuungsformen zu erhöhen.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> 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.

## 5.6 Entwicklung eines Berufsbilds

Die Anhebung des Qualifizierungsniveaus von Tagespflegepersonen durch das QHB ist nicht isoliert zu betrachten. Der Erfolg und die Akzeptanz von 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 Vergütung, die nachfolgend etwas eingehender betrachtet werden. Aber auch Maßnahmen zur Förderung von Feststellungsmodellen sowie tätigkeitsbegleitende Ausbildungsangebote können in diesem Kontext gesehen werden.

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. Als erste Bundesländer gehen Mecklenburg-Vorpommern (Kinderförderungsgesetz) und Nordrhein-Westfalen („Gesetz zur qualitativen Wei-

terentwicklung der frühen Bildung/KiBiz“) in weiterentwickelten Regelungen zur Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen darauf ein.

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 bundesgesetzliche Verankerung 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 „Gesamtpaket“ zu verankern und in der Grundqualifizierung neuer Kindertagespflegepersonen mit nichtpädagogischem Berufshintergrund umzusetzen (vgl. dazu im fachpraktischen Teil Kapitel 7 zur schrittweisen Implementierung). Um tätigen Kindertagespflegepersonen, welche bereits mit 160 UE nach DJI-Curriculum oder vergleichbar qualifiziert wurden, den Anschluss an das erweiterte Konzept zu ermöglichen, stellt das Konzept *Möglichkeit der Anschlussqualifizierung von Kindertagespflegepersonen*. Vom DJI-Curriculum zum QHB (DJI 2016) geeignete Wege zum Einstieg die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung nach QHB dar. Zur Anerkennung der Kompetenzen frühpädagogisch berufsqualifizierter Personen in der Qualifizierung nach dem QHB erscheint eine separate Handlungsempfehlung zum QHB.

## 5.8 Konkrete Anerkennungsmöglichkeiten in berufsbildenden Schulen

Zielperspektive ist es, die Durchlässigkeit hin zu beruflichen Ausbildungssystemen zu erhöhen und Ausbildungszeiten qualifizierter Kindertagespflegepersonen 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. Hier könnten auf Landesebene abgesicherte Modellprogramme praktikable Schritte darstellen und Fachschulen und Fachakademien aktivieren, konkrete Modelle der Anerkennung als Alternative zur Externenprüfung zu entwickeln. Darüber hinaus sollte es auch ein Ziel sein, die Kindertagespflege in die fachpädagogischen Ausbildungen systematisch zu integrieren (Deutscher Verein 2018, 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 qualifizierte 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 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 und 2015). 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 (Sell/Kukula 2012, 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 Staffelungsschritten 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.<sup>26</sup> Hier wäre erstens eine Binnendifferenzierung der Stufe 160 UE in Form von „160 UE Plus“ zu ergänzen, wobei das Plus für die kompetenzorientierte tätigkeitsvorbereitende Grundqualifikation mit den zusätzlichen Praktikums- und Selbstlerneinheiten nach dem QHB steht. Zweitens ist eine Stufung bei 300 UE einzuführen, die die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung beinhaltet.

<sup>26</sup> Beim Festanstellungsmodell wird eine Staffelung 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.).

## 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 (Alsago u.a. 2018, Deutscher Verein 2018; Schoyerer/Wiesinger 2017). 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. Die Erfahrungen aus dem Bundesprogramm „Kindertagespflege“ zeigen, 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 Veränderungen im Aufgabenprofil für die Fachkräfte der Fachberatung mit sich bringt: Akteurinnen verdeutlichten, dass der Arbeitsaufwand der Fachberatung während der Qualifizierung neuer Kindertagespflegepersonen und bereits tätiger Kindertagespflegepersonen durch deren intensivere Einbindung (z. B. Praktikaakquise) zunächst stieg. Allerdings führte dies häufig zu einer positiv geprägten gemeinsamen Arbeitsgrundlage, welche sich wiederum gewinnbringend als auch weniger konfliktanfällig auf die

weitere Zusammenarbeit auswirken konnte (vgl. Lipowski u. a. in Vorbereitung).

*„[D]urch das QHB und die Weiterqualifizierung oder Höherqualifizierung unserer Tagespflegepersonen ist es ja ein, eine Sicherheit oder eine Qualitätsentwicklung der Tagespflege, und damit geht einher im Grunde auch die Anforderung an die Fachberatung. [...] Man kann das im Grunde das gar nicht auseinanderdefinieren [...], weil da, wenn ich die Qualität erhöhe, steigt natürlich auch der Anspruch der Tagespflegepersonen an die Fachberatung im Sinne von guter Zusammenarbeit, von auch der qualitativen Unterstützung [...]“* (Interview 2018 D1: 32)

*„Ich würde sagen, so mein Blick auf die Tagespflegepersonen, mein Blick auf dieses komplette Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege, auch meine Aufgaben als Fachberatung ist irgendwie noch mal erweitert, geschärft, vertieft worden.“* (Interview 2018 G1: 19-20)

Da Fachberatungsstellen ohnehin vielerorts am Limit ihrer Möglichkeiten arbeiten bzw. gemäß fachlicher Empfehlungen unterhalb des Standards tätig sind (BV KTP 2011; Pabst/Schoyerer 2014; Schoyerer/Wiesinger 2017; DV 2018), müssen die notwendigen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen bereitgestellt werden, um diese zusätzlichen bzw. veränderten 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 ent-

fallen 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). Auch auf der Ebene der Fachberatung ist hinsichtlich der Beratung, Begleitung sowie der Eignungsprüfung die Verbreitung dieser Grundhaltung wünschenswert. Das 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 kann 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. Seit 2019 wird dies in einigen Bundesländern über zusätzliche Mittel aus dem Gute-KiTa-Gesetz realisiert. 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 oder -günstig zu haben ist.

Der Mehraufwand für beteiligte Akteure ist anhand der Erfahrungen von Modellstandorten der Bundesprogramme „Kindertagespflege“ und „ProKindertagespflege“ zu beziffern.

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. Erfahrungswerte können bei den Modellstandorten der Bundesprogramme erfragt werden.

## 6 Ausblick

Das *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 und die Schaffung eines integrierten Betreuungssystems sowie die Durchlässigkeit zu beruflichen Ausbildungsgängen unterstützen. Es sprechen viele gute Gründe dafür, in der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen grundständig auf das QHB zu setzen.

Die Umsetzung des QHB erfordert eine Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen.

Dem weiterhin 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 nur unzureichend gelingen. Dies hat die angesprochene Dimension der erforderlichen Anpassungen gezeigt. Soll die Implementierung des *Qualifizierungshandbuchs* weiterhin gelingen und dieses mittel- und langfristig zu einem neuen, fachlich fundierten Referenzpunkt für die gesamte Grundqualifizierung werden, ist es erforderlich, die breit angelegte fachpolitische Kommunikation über das QHB sowie die nötigen Rahmungen weiter zielorientiert zu führen.

Während zunächst vorrangig der Ausbau an Betreuungsplätzen im Vordergrund der Bemühungen im Feld der frühen Kindertagesbetreuung stand, wird seit geraumer Zeit der Ruf nach Qualitätssicherung und -steigerung in allen Betreuungssettings lauter (vgl. Viernickel u.a. 2016). Das QHB erschien genau zum richtigen Zeitpunkt, um einen Beitrag dafür 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 *Qualifizierungshandbuchs* versteht sich als fachliche Grundlage für die Fortführung eines derartigen fachpolitischen Diskurses. Ebenso wie die Implementierung des QHB benötigt auch die begleitende fachpolitische Kommunikation eine breit angelegte Offensive mit einer Vielzahl von Akteuren und Aktivitäten. Wie und durch wen kann die Einführung des QHB weiter befördert werden?<sup>27</sup> Es liegt nahe, auch weiterhin 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.

Der breit angelegte fachpolitische Diskurs über die Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen muss fortgesetzt werden.

Mit der Unterstützung des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) im Rahmen der Bundesprogramme „Kindertagespflege“ und „ProKindertagespflege“ konnten erste Standorte in der Weiterentwicklung ihrer Strukturen der örtlichen Kindertagespflege profitieren und das QHB vollumfänglich in der Grundqualifizierung implementieren. Zusätzlich fördert das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) Projekte des Bundesverbandes für Kindertagespflege e. V., deren Aufgaben in der Information, Beratung und Schulung von Kommunen, Bildungsträgern und weiteren Akteuren bei der Ein- und Durchführung der Grundqualifizierungen nach dem QHB liegen.

Die Implementierung des QHB wird seit 2016 im Rahmen bundesweiter Förderprogramme an ausgewählten Modellstandorten unterstützt.

Neben der Finanzierung der Durchführung von Kursangeboten entsprechend des QHB-Gesamtkonzeptes konnten unter anderem die Teilnahme von Referenten/Referentinnen am „Train-the-Trainer-Programm“ des Bundesverbandes

<sup>27</sup> Die nachfolgend genannten Strategien und Vorschläge wurden im Rahmen der genannten Expertenrunde entwickelt (vgl. Anhang).

e. V. sowie Schulungen für Mentoren/Mentorinnen am Lernort Praxis finanziert werden. Durch die zusätzliche Schaffung sogenannter Funktions- bzw. Koordinationsstellen wurden die notwendigen Kooperationen und verbindlichen Arbeitsbündnisse für die Realisierung des QHB-Konzeptes angeregt und vertieft. Die Serviceangebote des Bundesverbandes Kindertagespflege e. V. oder auch das *Handbuch Kindertagespflege* (<http://www.handbuch-kindertagespflege.de>) sollen weiter forciert werden. Darüber hinaus könnten Maßnahmen zur Standardisierung und strukturellen Verankerung angemessener Rahmenbedingungen weiter begleitet werden. Der angenommene und bisher punktuell nachgewiesene Mehrwert (vgl. Lipowski u. a. in Vorbereitung), der von den Qualitätsmerkmalen des QHB ausgehen kann, wurde und wird in den Projekten der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ durch das Deutsche Jugendinstitut e. V. (2016–2019, vgl. Lipowski u. a. in Vorbereitung) sowie des Bundesprogrammes „ProKindertagespflege“ durch die Katholische Stiftungshochschule München (2019–2021) empirisch untersucht. Zusätzlich zur temporär befristeten und lediglich eine Auswahl an Jugendamtsbezirken berücksichtigenden Bundesförderung müssen seitens des Bundes und der Länder Wege und Möglichkeiten gefunden werden, das gesamte Feld der Kindertagespflege weiter aufzuwerten und zu fördern. Inwieweit die Mittel des Gute-KiTa-Gesetzes einen Beitrag dazu leisten und welche weiteren Formen nötig sind, gilt es weiter zu untersuchen.

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

In der Aktivierung der relevanten Akteure entlang der skizzierten Linien liegt auch die 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 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 teilweise noch immer 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 ist es erforderlich, 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 Steuerungsinstanz 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 ist dabei wesentliches Ziel.

Das QHB ist als konsistentes Gesamtpaket konzipiert.

Zweitens ist zu berücksichtigen, dass das *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.

### 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 zeitlich zu lockern. Damit können zeitliche und organisatorische Freiräume bei der Durchführung entstehen, die auch den Bedürfnissen der Tagespflegepersonen entgegenkommen können.

Eine zeitlich etwas gestreckte, kompakte 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 an absolvierter Grundqualifizierung von mindestens 300 UE zu erreichen.

### 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.

Das Konzept *Möglichkeit der Anschlussqualifizierung von Kindertagespflegepersonen*. Vom DJI-Curriculum zum QHB (160+) (DJI 2016, 2019) schließt hier eine Lücke und verdeutlicht einen möglichen Weg, um aktiven Kindertagespflegepersonen die Erweiterung ihres Qualifizierungsstandes entsprechend des Konzeptes des QHB zu ermöglichen.

Neben dem zusätzlichen Wissens- und Kompetenzerwerb wurde nach bereits stattgefundenen Anschlussqualifizierungen im Bundes-

programm „Kindertagespflege“ vor allem der positive Wert der Förderung von Selbstreflexionskompetenzen der teilnehmenden mehrjährig aktiven Kindertagespflegepersonen hervorgehoben, wie dieses Beispiel eindrucksvoll verdeutlicht:

*„Und wenn eine Teilnehmerin, die schon 26 Jahre als Tagespflegeperson arbeitet, am Ende sagt, [...] ich habe jetzt keine Scheuklappen mehr und auch nicht mehr den Tunnelblick und ich kann jetzt anders auf die Kinder und auf die Situationen gucken, finde ich, ein besseres Kompliment gibt es ja eigentlich nicht.“* (Interview 2017 E1: 189)

Eine verbesserte Vergütung für Tagespflegepersonen, die die erweiterte kompetenzorientierte Grundqualifizierung (300 UE) durchlaufen haben, kann hier zusätzliche 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 Mindestumfang 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 Im-

## Perspektiven

plementierung je nach Verfügbarkeit der Praktikumsstellen abgewandelt werden.

Der Blick in die Praxis im Rahmen der Recherche sowie die Erfahrungen der Modellstandorte des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ haben 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, gruppenspezifische 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.

Ergänzend zum QHB sollen zusätzliche neue Materialien für die Qualifizierung bzw. Weiterbildung von Kindertagespflege zu Betreuungsformen außerhalb des eigenen Haushalts sowie mit Kindern über drei Jahren entstehen. Aktuell werden am DJI Empfehlungen entwickelt, wie pädagogische Fachkräfte notwendige Kompetenzen für die Tätigkeit in der Kindertagespflege anhand des Konzeptes des QHB entwickeln können unter Berücksichtigung bereits individuell vorhandener Kompetenzen aus pädagogischer Berufsausbildung und Tätigkeit. Weitere ergänzende Materialien sollen folgen.

## 8 Organisation von Praktika

Praktika oder Hospitationen sind bereits 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 teilweise Neuland. Unter diesem speziellen Blickwinkel gibt es in der Regel in der Kindertagespflege noch wenig Praxiserfahrung, die als Vorbild dienen kann. Diese wird sich in den nächsten Jahren weiterentwickeln.

Kompetenzorientiert ausgerichtete Praktika sind häufig 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 *Qualifizierungshandbuchs* kompatibel sein.

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

Hier besteht die Herausforderung darin, 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 Praktika

Die Fachpraxis ist bezogen auf die Umsetzung von Praxisanteilen in der Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen ausgesprochen heterogen (Slottke 2012). Im Rahmen der eigenen Recherche wurden zum Stand 2014 7 Standorte über Telefoninterviews mit Experten/Expertinnen aus der Fachpraxis näher untersucht (vgl. Kapitel 1), wovon 4 Standorte als Fallbeispiele dargestellt werden (Kapitel 8.2): Donau-Ries (Landkreis), Kiel, Lüneburg (Stadt und Landkreis) und Schwalm-Eder-Kreis.

Die Umsetzung von Praxisanteilen ist in der Fachpraxis sehr heterogen.

Rückmeldungen aus Expertenworkshops sowie die Befunde aus den Telefoninterviews 2014 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 inwieweit Kindertagespflegestellen und/oder Kitas akzeptiert sind. In den nachfolgend dargestellten Fallbeispielen sind verschiedene Kombinationen bezogen auf die akzeptierten Praxisstellen vertreten:

## Perspektiven

- 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
  - 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).

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 vier Praxisbeispiele vor, die aufzeigen, wie an den verschiedenen Standorten Praktika im Rahmen der Grundqualifizierung nach dem DJI-Curriculum (Weiss u. a. 2001) von Tagespflegepersonen bereits erfolgreich umgesetzt wurden und 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 40 Stunden) auf.

Die Fallbeispiele bieten Anregungen für die organisatorische Umsetzung im Rahmen der Umstellung bestehender Qualifizierungsansätze auf das QHB-Konzept. Für eine kompetenzorientierte Ausgestaltung von Praktika gibt es erste Erfahrungswerte aus Modellstandorten der Bundesprogramme (<https://prokindertagespflege.fruhe-chancen.de/programm/standortkarte/>).

Die Fallbeispiele geben den unterschiedlichen Stand der Fachpraxis zum Zeitpunkt der Erstbearbeitung der QHB-Perspektiven (2014) wieder und können hinsichtlich der strukturell-organisatorischen Umsetzung von Praktika neu einsteigenden Kommunen wertvolle Anregungen und Hilfestellungen geben. Ausgehend davon können für neu in das QHB startende Anbieter 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 Nachbereitungseminar 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, Karla Erdmannsky-Licht  
(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 war im Schwalm-Eder-Kreis eine 8-stündige Hospitation in geeigneten Tagespflegestellen fester Bestandteil der Grundqualifizierung (seit 2013 im Umfang von 100 UE). Die Hospitationen wurden 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 war die Fachberatung des Tagespflege-Servicebüros Schwalm-Eder, dessen Träger der örtliche Tageselternverein ist. Die Fachberaterin informierte die Teilnehmer/innen im Qualifizierungskurs persönlich über den Zweck, den Ablauf und die Chancen der Hospitation und verschaffte 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 praxisanleitenden Tagespflegepersonen entwickelte das Tagespflege-Servicebüro in Kooperation mit der örtlichen Volkshochschule (VHS) als Trägerin der Grundqualifizierung einen eintägigen Workshop. Dieser wurde als Fortbildung angeboten und anerkannt. Der Workshop führte praxiserfahrene Tagespflegepersonen in die Praxisanleitung ein und informierte über Zielsetzung der Hospitation, die Haltung und Rolle der Praxisanleiter/innen und benannte deren Aufgaben. Darüber hinaus werden Anregungen zum Ablauf und zur Gestaltung der Hospitation vermittelt. Die Fachberaterin warb im persönlichen Gespräch mit geeigneten Tagespflegepersonen für diesen Workshop und rekrutierte auf diese Weise häufig Personen, die selbst in ihrer Qualifizierung die Vorzüge der Hospitation genießen konnten. Bereits 2014 stand ein Pool von über 20 Tagespflegepersonen, die Hospitationen anboten und von der VHS mit einer Aufwandsentschädigung von 25 € pro Hospitation honoriert wurden. Die

Praxisanleiter/innen gaben den Hospitantinnen/Hospitanten im persönlichen Gespräch sowie der Fachberatung mithilfe eines Feedback-Bogens eine Rückmeldung zum Verlauf der Hospitation. Die Hospitation wurde auf der Grundlage eines Arbeitsberichts, der entlang eines vorliegenden Musters von den Praktikantinnen/Praktikanten erstellt wurde, am Ende des Qualifizierungskurses in der Gruppe und im Beisein der Fachberatung reflektiert.

Nicht selten übernahmen die Praxisanleiter/innen, die über einen umfassenden Erfahrungsschatz im Feld der Kindertagespflege verfügten und zumeist selbst im Tageselternverein organisiert waren und sind, über die Hospitation hinaus die Rolle einer weiterführenden kollegialen Unterstützung und Begleitung. Neuen Tagespflegepersonen erleichterte dies nach Abschluss der Qualifizierung den Weg in die eigene Tätigkeit. Nach Einschätzung der Fachberatung erhöhte sich dadurch die Zahl der Tagespflegepersonen, die nach der Qualifizierung auch tatsächlich als Kindertagespflegeperson tätig wurden. Insgesamt wurden die Hospitationen im Schwalm-Eder-Kreis von allen Beteiligten als positiv eingeschätzt und als ein Gewinn wahrgenommen.

Aktuell ist der Schwalm-Eder-Kreis Modellstandort im Bundesprogramm „ProKindertagespflege“ und realisiert seit Sommer 2019 das Qualifizierungskonzept des QHB inklusive der darin enthaltenen Praktika. Die Vorerfahrungen mit Hospitationen bieten eine wertvolle Basis zum Ausbau des Praxiskonzeptes am Standort. Die bereits bestehende Fortbildung für Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis wird weiter fortgeführt.

#### Kontakt

Tagespflege-Servicebüro Schwalm-Eder

Gisela Kuhnert (Fachberatung)

Telefon : 05662/93 900 80

E-Mail: tageselternverein-sek@web.de

Website: <http://www.tageselternverein-schwalm-eder.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 Tages-

pflegepersonen 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 Kindertagespflege  
 Silke Olf  
 Telefon: 0906/74593  
 E-Mail: [silke.olf@lra-donau-ries.de](mailto:silke.olf@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. →

## Perspektiven

→ 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.

AWO Kiel

E-Mail: [kindertagespflege@awo-kiel.de](mailto:kindertagespflege@awo-kiel.de)

Website: <http://www.awo-sh.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 Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis (vgl. auch Kapitel 5.3) zu etablieren, die fachlich begleitete Vernetzung der Mentorinnen/Mentoren 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 Kindertagespflegepersonen 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 ungünstige 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 Voraus-

setzungen 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, zukunftsentschei-

## Perspektiven

dende Bewertung im Zusammenhang mit der Eignung würde dieser eingeschränkt oder gar ganz verbaut werden.

Zweitens stellt sich seitens der Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis 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 an (kompetenzorientierten) Schulungen für Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis 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 und auch an den Modellstandorten des Bundesprogrammes „Kindertagespflege“ wurden hiermit gute Erfahrungen gemacht. Diese Form der Verknüpfung beinhaltet ebenfalls Potenziale für die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Kindertagespflege. Akteure der Modellstandorte sahen während der Implementierungsphase des QHB gar die Notwendigkeit der Verknüpfung:

*„Umsetzung QHB bedeutet nicht nur: ‚Bildungsträger, hier habt ihr das Buch und macht mal‘, sondern das bedeutet auch, das hat auch starke Auswirkungen für die Fachberatung, für, für die Eignungsüberprüfung, das heißt, man muss da sehr eng zusammenarbeiten! [...] So [...] ist das ein sehr, sehr intensiver Austausch, was benötigt wird, weil wir entscheiden letztendlich, was für Personen werden dann zugelassen, wer soll dann in den Kurs kommen? Und [der Bildungsträger] qualifiziert, und die, die fertig sind, sag ich mal, mit denen müssen wir dann weiterarbeiten! Das heißt,*

*das irgendwie nebeneinanderzustellen ist nicht richtig.“ (Interview 2018 G1: 172)*

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 Mentorin/dem Mentor am Lernort Praxis, 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 und nutzen, die Fachberatungen darüber zu informieren.

## 9 Checkliste: Organisation von Praktika

### 9.1 Checkliste

Die Checkliste gibt einen Überblick, welche Aspekte bei der Organisation von Praktika im Rahmen der Grundqualifizierung nach dem QHB 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)

Perspektiven

- 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 Berührungspunkte 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 Mentorin/Mentor am Lernort Praxis zur Reflexion und für Feedback mit Blick auf die individuellen Praxisaufgaben und die Kompetenzentwicklung der Praktikanten/Praktikantinnen
  - Begleitung und Vernetzung der Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis 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 Praktikantinnen/Praktikanten
  - 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 (Slottke 2012, S. 66). Verbindliche und damit tragfähige Arbeitsbündnisse zwischen Qualifizierungsträger, kontinuierli-

cher Kursbegleitung, Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis 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 Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis 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 Mentorinnen/Mentoren am Lernort Praxis
- 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 Aspekten<sup>28</sup>

### 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 Bundessozialgericht<sup>29</sup> allerdings voraus, „dass sich der Betriebsinhaber (in diesem Fall die Kindertagespflegeperson 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)<sup>30</sup> 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-

<sup>28</sup> Diese Informationen wurden dankenswerterweise von Frau Iris Vierheller, Rechtsanwältin und Expertin in Rechtsfragen zur Kindertagespflege, erarbeitet (<http://www.rechtsanwaeltin-vierheller.de>).

<sup>29</sup> Urteil vom 17.07.2007–9 AZR 1031/06.

<sup>30</sup> BSG, Urteil vom 03.02.1994–12 RK 78/92.

## Perspektiven

retischen Hochschulausbildung als Bestandteil des Studiums darstellen“<sup>31</sup>.

Das Praktikum ist im Rahmen einer schulischen Ausbildung zu sehen.

Dieser rechtliche Hintergrund ist nach Ansicht des BSG<sup>32</sup> 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 kontinuierliche 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 SGB IV 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“<sup>33</sup>. 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 Wohlfahrtspflege<sup>34</sup> 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/Kindertagespflegeperson) 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.

<sup>34</sup> <http://www.bgw-online.de>.

<sup>31</sup> BSG, Urteil vom 27.07.2011 – B 12 R 16/09 R.

<sup>32</sup> BSG, Urteil vom 27.07.2011 – B 12 R 16/09 R.

<sup>33</sup> 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.

**Alsago, Else/Karsten, Maria-Eleonora/May, Michael/Preissing, Christa (Hrsg.) (2018):** *Fachberatung im Aufbruch*. Verortung, Herausforderungen, Empfehlungen. Freiburg/Basel/Wien

**Alt, Christian/Heitkötter, Martina/Riedel, Birgit (2014):** *Kita und Kindertagespflege für unter Dreijährige aus Sicht der Eltern – gleichrangig aber nicht austauschbar? Nutzerprofile, Betreuungspräferenzen und Zufriedenheit der Eltern auf Basis des DJI-Survey (AID:A) 2014*. In: Zeitschrift für Pädagogik, 5/2014, S. 782–801.

**Alt, Christian/Gedon, Benjamin/Hubert, Sandra/Hüsken, Katrin/Lippert, Kerstin (2019):** *DJI-Kinderbetreuungsreport 2018*. Inanspruchnahme und Bedarfe bei Kindern bis 14 Jahre aus Elternperspektive – ein Bundesländervergleich.

**Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018):** *Bildung in Deutschland 2018*. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung behinderter Menschen. Bielefeld, <http://www.bildungsbericht.de> (Zugriff: 30.09.2019).

**Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019):** *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019*. München. <http://www.fachkraeftebarometer.de>

**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 Familie, Senioren, Frauen und Jugend, JFMK = Jugend- und Familienministerkonferenz (Hrsg.) (2016):** *Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern*. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. <https://www.fruehe-chancen.de> (Zugriff: 10.09.2019)
- 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.
- Bundesgesetzblatt (2018):** *Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung*. Jg. 2018 Teil I Nr. 49. <https://www.bgbl.de/> (Zugriff: 10.09.2019).
- BV KTP = Bundesverband für Kindertagespflege (2011):** *Schlaglicht*. Fachberatung in der Kindertagespflege. März/2011. [http://bvkt.de/files/schlaglicht-2\\_2011\\_03.pdf](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](http://www.bvkt.de/index.php?article_id=94) (Zugriff: 24.06.2013).
- DV = Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2018):** *Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Sicherung und Weiterentwicklung der Kindertagespflege*. <https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungenstellungnahmen-2018-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zur-sicherung-und-weiterentwicklung-der-kindertagespflege-2986,1369,1000.html> (Zugriff: 07.11.2019).
- Heitkötter, Martina/Pabst, Christopher (2014):** *Verlässt die Kindertagespflege den lebensweltlichen Raum der Familie? Zum Formwandel der Kindertagespflege – eine empirische Bestandsaufnahme*. In: Heitkötter, Martina/Teske, Jana (2014): *Formenvielfalt der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe*. München.
- Heitkötter, Martina/Teske, Jana (2014):** *Formenvielfalt der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe*. München.
- 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.
- Kalicki, Bernhard/Wolff-Marting, Catrin (Hrsg.) (2015):** *Qualität in aller Munde*. Themen, Perspektiven, Positionen in der kindheitspädagogischen Debatte. Freiburg, Basel, Wien.
- Kukula, Nicole/Sell, Stefan (2015):** *Laufende Geldleistungen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege*. Ergebnisse einer Follow up-Studie 2015. Remagen: Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz (IBUS), April 2015.
- 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.
- Kerl-Wienecke, Astrid/Schoyerer, Gabriel/Schuhegger, Lucia (2013):** *Kompetenzprofil Kindertagespflege in den ersten drei Lebensjahren*. Berlin.

- Kukula, Nicole/Sell, Stefan (2015):** *Laufende Geldleistungen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege*. Ergebnisse einer Follow up-Studie 2015. Remagen: Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz (IBUS), April 2015.
- 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.
- Lipowski, Hilke/Ullrich-Runge, Claudia/Wirner, Lisa (in Vorbereitung):** *Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogrammes Kindertagespflege*. Weil die Kleinsten große Nähe brauchen.
- Lipowski, Hilke/Wirner, Lisa (2019):** *Kindertagespflege im Wandel*. In: DJI-Impulse. Frühe Bildung. Bilanz und Perspektiven für Deutschland. Nr. 121, H. 1, S. 25–29. [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bulletin/d\\_bull\\_d/bull121\\_d/DJI\\_1\\_19\\_Web.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull121_d/DJI_1_19_Web.pdf) (Zugriff: 30.08.2019).
- Pabst, Christopher/Schoyerer, Gabriel (2014):** *Wie entwickelt sich die Kindertagespflege in Deutschland? Empirische Befunde und Analysen aus der wissenschaftlichen Begleitung des Aktionsprogramms Kindertagespflege*.
- Pasternack, Peer/Schulze, Henning (2010):** *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft*. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung. HoF-Arbeitsbericht 2'10. Wittenberg.
- Schoyerer, Gabriel/Wiesinger, Julia (2017):** *Die Praxis der Fachberatung für Kindertagespflege*. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Qualitätsbedingungen von Fachberatung Kindertagespflege“ (QualFa). 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 (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](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/07/PD14_253_225.html) (Zugriff 05.08.2014).
- Statistisches Bundesamt (2018):** *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018*. Wiesbaden.
- 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.
- Tietze, Wolfgang (Hrsg)/Lasson, Andrea/Boekhoff, Jannes/Lambertz, Martina/Cremers, Michael/Krabel, Jens (o. J.):** *Den Lernort Praxis entwickeln*. Ein Weiterbildungscurriculum. <https://www.fruehechancen.de/themen/fachkraefte/aus-der-wissenschaft/weiterbildungscurriculum/> (Zugriff: 21.08.2019).
- Ullrich-Runge, Claudia (2012a):** *Kompetenzorientierte Methodik-Didaktik*. In: Baur, Veronika/Lipowski, Hilke/Ullrich-Runge, Claudia/Schuhegger, Lucia (2012): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch*

## Perspektiven

*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.

**Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (Hrsg.) (2016):** *Qualität für alle*. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3., korrigierte Auflage. Freiburg, Basel, Wien

**Wiemert, Heike/Heeg, Stefan (2012):** *Kindertagespflege – Tätigkeitsfeld und Betreuungsform mit Potential*. Ansätze einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung. <http://www.dji.de/pkdi> (Zugriff: 26.09.2019).

**WiFF = Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (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).

**WiFF = Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF, Hrsg.) (2014):** *Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis*. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. Ein Wegweiser der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 8. München <https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/details/data/mentorinnen-und-mentoren-am-lernort-praxis/> (Zugriff: 21.08.2019)



# Die kompetenzorientierte Qualifizierung für die Kindertagespflege – aktualisiert



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

## Qualität in der Kindertagespflege Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei

2 Ordner DIN A4, 972 Seiten inklusive Registerblättern, plus Download-Material

ISBN 978-3-7727-1468-9, € 149,95

Das 2015 erschienene Qualifizierungshandbuch für die Kindertagespflege (QHB) liegt nun in einer aktualisierten und überarbeiteten Fassung vor. Das 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 2019.

# Fachbuch

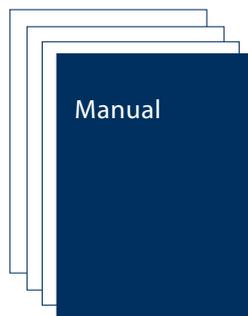


Unser Leserservice berät Sie gern:  
Telefon: 0511/4 00 04 - 150  
Fax: 0511/4 00 04 - 170  
leserservice@friedrich-verlag.de

[www.klett-kallmeyer.de](http://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.