

Jutta Hinke-Ruhnau

Fachberatung für die Kita-Praxis

Vom Bildungsplan
zur Konzeption

FRÜHE BILDUNG UND ERZIEHUNG



Vandenhoeck & Ruprecht



Jutta Hinke-Ruhnau, Fachberatung für die Kita-Praxis

■ FRÜHE BILDUNG
UND ERZIEHUNG ■

Jutta Hinke-Ruhnau

Fachberatung für die Kita-Praxis

Vom Bildungsplan zur Konzeption

Vandenhoeck & Ruprecht

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.

ISBN 978-3-525-70153-9

ISBN 978-3-647-70153-0 (E-Book)

Umschlagabbildung: www.shutterstock.com/Cienpies Design

© 2013, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen/

Vandenhoeck & Ruprecht LLC, Bristol, CT, U.S.A.

www.v-r.de

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Printed in Germany.

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen

Druck und Bindung: ☺ Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhalt

Vorwort	7
Einstimmung	9
1 Das Unterstützungssystem Fachberatung	11
2 Bildung und Bildungspläne	28
3 Fachberatung als Bildungsbegleitung	80
4 Konzeptarbeit für die Fachberatung	91
5 Die Chancen des Neuen	113
Literatur und Links	124

Für Anthea Augusto

Vorwort

Die Begriffe *Fachlichkeit*, *Fachfrau*, *Fachkompetenz*, *Fachtagungen*, *Fachberater* etc. werden in unserem Sprachgebrauch immer wieder verwendet, um mit Nachdruck deutlich zu machen, dass hier die »Spezialisten« am Werk sind.

Viel wichtiger als »Schilder« von Begrifflichkeiten ist die Definition von Fachlichkeit als Kriterium von Qualität. Fachlichkeit ist mehr als eine Praxisableitung. Fachlichkeit erfordert, den komplexen Zusammenhang zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Politik, Trägern, Eltern, Erzieher/innen, Kindertagespflegepersonen zu verstehen. Sie erfordert außerdem die Fähigkeit, die pädagogische Umsetzung entsprechend gestalten zu können.

Auch hier unterliegt der jeweilige Wissensbestand einem rasanten Wandel durch neue Erkenntnisse (oder leider auch durch Trends). Die wechselnden Lebenssituationen und unterschiedlichen Biografien von Menschen führen dazu, dass die sozialpädagogische Arbeit einer ständigen Veränderung unterliegt. Deswegen ist es wichtig, dass Kindertagesstätten im Mittelpunkt des Sozialraumes als Ort des gemeinsamen Lebens von Eltern, Erzieher/innen und Kindern verstanden werden. Dadurch wird die Diskrepanz zwischen den Zielen, der Ist-Situation und den Rahmenbedingungen deutlicher. Es kann eine gelebte Vernetzung zwischen den unterschiedlichen Akteuren auf Augenhöhe durch gemeinsame Fortbildungen, ergänzende Betreuungsangebote, gemeinsame Elternarbeit entstehen.

»Es bedarf eines ganzen Dorfes, ein Kind zu erziehen.«

Eine Fachberatung kennt die Landschaft der Kindertageseinrichtungen und den dazugehörigen Sozialraum. Für diese »Gatekeeper« ergeben sich damit komplexe Anforderungen innerhalb ihrer Arbeit mit Erzieherinnen und Erziehern, Leiterinnen und Leitern von Kindertageseinrichtungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Trägern und Verbänden zur Umsetzung, Begleitung und Unterstützung des Bildungsauftrages.

An dieser Stelle wird deutlich, welches Wissen und welche Fähigkeiten fachliche Beratung mitbringen muss. Es genügt nicht, dass Fachberatung nur die neuesten Erkenntnisse und Vorgaben aus dem bildungspolitischen Bereich weitergibt. Viel wichtiger ist es, dass sie über die nötigen Kompetenzen und Strategien verfügt, Kindertagesstättenleiter/in und Erzieher/in in ihren innovativen Arbeitsprozessen praxisnah zu berücksichtigen und mit einzuschließen.

Durch die rechtliche Gleichsetzung der Kindertagespflege mit den Kindertagesstätten wird eine Fachberatungsstelle benötigt, die beide Bereiche gleichermaßen professionell und qualitativ gut weiterentwickeln kann.

Trotz dieser rechtlichen Gleichsetzung gab es bisher zwischen den Angeboten der Kindertagespflege und denen der Kindertagesstätte große Vorbehalte untereinander, wahrnehmbar ist Abgrenzung statt Angebotsergänzung. Vor dem Hintergrund wachsender Konkurrenz ist eine fachlich übergreifende Planung und Konzeptionsentwicklung durch eine Fachberatungsstelle erforderlich. Die nachhaltige Verbesserung der Kinderbetreuung erfordert eine enge Kooperation und Abstimmung mit allen Akteuren. Nur auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass die Betreuungsangebote unterschiedlicher Ausrichtungen keine konkurrierenden Ziele verfolgen oder sich gegenseitig behindern.

Fachberatung agiert innerhalb eines sozialen Raumes, der sich durch unterschiedliche Interessen und Ziele darstellt. Es gibt viele Sprachen, die zu einer Sprache vereint werden müssen.

Cornelia Papen, Varel

Fachberaterin Kindertagesstätte/Kindertagespflege

Einstimmung

Durch die Bildungspläne im frühkindlichen Bereich sind auf die Fachberatungsstellen der öffentlichen und freien Träger neue Aufgaben zugekommen. Der Ausbau der Krippen für die Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsarbeit der Kinder unter drei Jahren stellt die Kindertageseinrichtungen und Erzieher/innen vor neue Herausforderungen. Neue Aufgaben und Herausforderungen bedeuten auch neue Chancen. Die bestehenden Erziehungskonzepte müssen durch Bildungskonzepte erweitert werden und dadurch die Altersgruppe der 0–3-Jährigen erfassen. Diese neuen Konzepte werden in die Praxis transportiert und dort umgesetzt. Es ergeben sich viele Fragen für alle an diesem Bildungsprozess Beteiligten, deren Antworten in ein Bildungskonzept gehören. Durch ein solches Konzept wird die Arbeit der Fachberatung im Kontakt mit den Einrichtungen vereinfacht und erleichtert. Vom Selbstverständnis einer Fachberatung zum Thema Bildung geht ein starker multiplikativer Effekt aus, den man für die Umsetzung der Bildungspläne in die Praxis nutzen sollte. Die allgemein formulierten Bildungspläne der einzelnen Länder stellen einen Rahmen dar, der inhaltlich mit praktischen Umsetzungsbeispielen gefüllt werden muss. Um Bildung praktisch im Alltag der Einrichtungen einzubinden, bedarf es ausreichender Fort- und Weiterbildungsangebote für Fachberater/innen und einer zeitnahen Weitergabe dieses Wissens in die Praxis der Erzieher/innen.

Eine qualitativ gute frühkindliche Bildung schafft eine Grundlage für das weitere Bildungsverständnis von Kindern. Diese Erkenntnis hat sich bereits verbreitet; ihre praktische Umsetzung ist allerdings noch sehr unterschiedlich gelungen. Die pädagogischen Konzepte von Erzieher/innen müssen um die Erfordernisse des Bildungsauftrages erweitert werden. Die Erstellung eines Bildungskonzeptes für die Fachberatung macht die Aufgaben der Fachberatung zu diesem Thema bekannt und transparent und schafft Erfahrung und Vorbildfunktion mit Bildungskonzepten. So wie Erzieher/innen zu Bildungsbegleiter/innen der Kinder werden, werden Fachberater/innen Bildungsbegleiter/innen der Erzieher/innen. Das findet in einem gemeinsamen Prozess des Suchens und Entwickelns ko-konstruktiv statt und vernetzt damit auf positive Weise die am frühkindlichen Bildungsprozess Beteiligten.

Dieses Buch ist aus der praktischen Bildungsbegleitung entstanden und unterstützt Fachberater/innen der öffentlichen und freien Träger bei der Erstellung eines tragfähigen Bildungskonzeptes.

1 Das Unterstützungssystem Fachberatung

- Historie
- Organisations- und Personalentwicklung
- Aufgaben und Qualitätsentwicklung
- Qualifizierung und Weiterbildung in der pädagogischen Praxis
- Kooperation und Vernetzung
- Bearbeitung von Konflikten
- Entwicklung eines einrichtungs- und trägerspezifischen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungskonzepts
- Konzept Paderborn

Historie

Die ersten Fachberater/innen für Kindertageseinrichtungen gab es bereits in den 20er-Jahren des 20. Jahrhunderts – nachweislich in der Stadt Köln (Irskens 1992). Ende der 30er-Jahre des 20. Jahrhunderts waren die damaligen Jugendfürsorgerinnen mit dem Rad oder der Bahn unterwegs, um die örtlichen Kindergärten zu beraten. Eine hauptamtliche Mitarbeiterin nannte sich bereits damals »Fachberatung«. Die Mehrzahl der Fachberater/innen arbeitete für Träger, deren gute Leistung von den Kommunen mit dem Ausbau von weiteren Kindertagesstätten honoriert wurde. So kam es zu der Entwicklung, dass städtische Einrichtungen von unterschiedlichen Trägern geführt wurden (Freisinger 2008). Durch ihre regelmäßigen Treffen untereinander entstand eine Verzahnung der verschiedenen Kindergärten, welche mit den später entstandenen Erzieherinnen-Leiterinnen-Treffen zu vergleichen sind (Hebenstreit 1984).

Bereits vor dem zweiten Weltkrieg wurde erkannt, dass Erzieherinnen in der Praxis regelmäßige Begleitung brauchen. Diese wurde durch örtliche Arbeitskreise, Jahreskonferenzen und Schulungen vor Ort angeboten. Als nach dem Zweiten Weltkrieg die Tageseinrichtungen für Kinder wieder aufgebaut wurden, sah man immer mehr die Notwendigkeit, erfahrene Fachkräfte und Jugendleiterinnen, für die Unterstützung in den Kindertageseinrichtungen einzusetzen. Jugendleiterinnen sollten nun organisatorische Aufgaben und fachliche Beratung übernehmen, um eine pädagogisch sinnvolle Gestaltung der Tageseinrichtung zu gewährleisten.

Mit der pädagogischen Reformbewegung der 60er- und 70er-Jahre wurden die Kin-

dergärten quantitativ und qualitativ ausgebaut. Dadurch wuchsen die Aufgaben der Fachberatung. Die Notwendigkeit, eine qualifizierte Kindergartenpraxis zu gewährleisten, wurde deutlich gesehen, sodass erste Personalschlüssel gefordert wurden: eine Fachberaterin sollte 50 Kindergärten betreuen.

Bei Landkreisen, kleineren Kommunen, aber auch bei den großen Städten ist ein Ausbau der Fachberatung eigentlich erst in den 90er-Jahren zu verzeichnen; hier aber zum Teil massiv, sodass der Vorsprung der freien Trägerverbände aufgeholt wurde (Irskens 1992).

In der ehemaligen DDR wurde 1952 die deutsche demokratische Schule unter ein sozialistisches Erziehungsziel gestellt, an dem sich auch die Arbeit in allen Kindergärten orientierte. Im Frühjahr 1959 wurde vom Ministerium für Volksbildung eine zentrale Konferenz zur Vorschulerziehung nach Leipzig einberufen. Die sozialistische Ausrichtung der Erzieher/innen wurde zu einer wichtigen Aufgabe. In den 60er-Jahren entstanden Konsultationskindergärten, die andere Einrichtungen dabei unterstützen sollten, pädagogisch-methodisches Vorgehen zu entwickeln, dieses zu begründen und weitere Schlussfolgerungen für die eigene Arbeit zu ziehen. Halfen die Fachberaterinnen anfänglich noch bei der Verbreitung guter Erfahrungen, entwickelte sich ihre Aufgabe in den 80er-Jahren immer mehr von der Beratung zur Inspektion und bekam dadurch zunehmend eine Kontrollfunktion, ob die gesetzlichen Bestimmungen und Vorstellungen von Ordnung und Sicherheit auch umgesetzt wurden. Die konfessionellen Fachberatungsstellen, die für das politische System nicht existent waren, gingen von einem ganz anderen Menschenbild aus als die Fachberatungsstellen der Volksbildung. Die evangelischen Träger hatten sogar eine eigene Fachberaterausbildung für ihre Fachkräfte. Mit der Wiedervereinigung bekamen Erzieher/innen mehr Freiräume und durch Fort- und Weiterbildungsangebote neue pädagogische Sichtweisen. Die Rolle der Fachberatung wurde in diesem Rahmen anfänglich erst sehr stark in Frage gestellt, entwickelte sich dann aber doch weg von der Kontrollaufgabe hin zur Begleitung und Entwicklung. Die Fachberatung konnte so Vertrauen und Mitwirkung durch Ermutigung und Qualifizierung bei den Erzieher/innen stärken (Haucke 1997).

Wo Fachberatung immer noch als Kontrollfunktion erlebt wird, verselbstständigen sich alt hergebrachte Verhaltensmuster und Ängste, der Aufsichtspflicht nicht ausreichend nachzukommen. Leider wird dabei vergessen, dass Menschen in einem kontrollierten System dazu neigen, eher weniger als mehr einzubringen. Motivation und Transparenz sind dagegen Paten, die Engagement und Interesse bei Erzieher/innen freisetzen können (Hense 2008).

Waren die Anfänge der Fachberatung geprägt von einer intensiven Basisarbeit in den Einrichtungen und einer relativen Unklarheit über ihren eigentlichen Arbeitsauftrag, nahmen die Aufgaben in der Folge stetig zu, erforderten Konzeptentwicklung und eine an den aktuellen pädagogischen Sichtweisen orientierte Qualifikation der Fachberater/innen. Zu den klassischen Aufgaben der Beratung, pädagogischer Innovation und Klärung von Rahmenbedingungen der Arbeit, kamen zunehmend sozialpolitische und strukturelle Aspekte als neue Aufgaben hinzu, wodurch Fachberatung zu einem Dienstleistungsangebot für Einrichtungen, Träger und Kommunalpolitik wurde (Deviere, Irskens 1996).

In den 90er-Jahren kam zu den neuen Anforderungen noch die Diskussion um die Qualität der Fachberatung hinzu. Auf Grundlage der unterschiedlichen, miteinander konkurrierenden Qualitätsfeststellungsverfahren wie beispielsweise der DIN-ISO 9000ff, dem Kronenberger Kreis und der KES- Kindergarten-Einschätzskala wurden Qualitätshandbücher entwickelt, an deren Erarbeitung die Fachberater/innen beteiligt waren.

Mit Beginn des neuen Jahrtausends wurden die Bildungspläne und das damit verbundene Thema ›Bildung und Dokumentation‹ für die Fachberatung immer wichtiger.

Die Konzeptarbeit der Fachberatung für Kindertagesstätten bekam zunehmend Bedeutung, als durch die Kindergartengesetze in den 70er-Jahren des letzten Jahrhunderts die Kindergartenarbeit eine rechtliche Fundierung bekam. Es wurden Anforderungen an die Qualifikation und das Ausbildungsniveau der pädagogischen Mitarbeiter gestellt, von denen Landeszuschüsse für die Einrichtung abhingen. Auf Fachberatungstagungen wurde die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzepte entwickelt. Diese wurden in Modellen auf Praxistauglichkeit geprüft, um sie dann der Praxis als Arbeitsmaterialien zu Verfügung zu stellen. Der 1973 vom Deutschen Jugendinstitut entwickelte Situationsansatz setzte sich nach zahlreichen Modellversuchen als konzeptionelle Grundlage durch und stellt seitdem für die Fachberatung eine pädagogische Grundlage dar. Es wurde die wichtigste Aufgabe der Fachberatung, dieses Konzept an die Praxis zu vermitteln. Die Anforderungen an die Fachberatung für die Kinderbetreuungseinrichtungen sind im neuen Jahrtausend gestiegen. Die Chancengleichheit für alle Kinder, lebenslange Förderkonzepte und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Aufgaben, die durch eine Fachberatung für Kinderbetreuung angegangen und für die Praxis umgesetzt werden sollen, wodurch die Fachberatung zunehmend Auf- und Ausbauarbeiten übernimmt. Diese Arbeiten erfordern Konzepte und dürfen die Qualität der frühkindlichen Bildung nicht aus den Augen verlieren.

Organisations- und Personalentwicklung

Trotz dieser aufgezeigten Entwicklungsströmungen gibt es kein einheitliches Bild der Fachberatung. Sie orientiert sich an den jeweiligen Bedürfnissen in den Einrichtungen und hat ohne Arbeitsauftrag einen Weg gefunden, flexibel auf die jeweiligen Erfordernisse zu reagieren. Außer für den Freistaat Sachsen gibt es keine repräsentative Evaluation der Fachberatungsarbeit. Eine erste und bislang einzige bundesweite Erhebung zur Fachberatung wurde im Jahr 2010 im Rahmen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte durchgeführt. Es fehlen Anforderungs- und Qualifikationsprofile, ein Überblick zu den Finanzierungsformen von Fachberatung und bundesweit geltende Qualitätsstandards.

Die existierenden Qualitätsstandards für die Einrichtungen sind überregional nicht verbindlich. Die Fachberatung selbst unterliegt keinem allgemein verbindlichen Qualitätsstandard. Das erschwert die Arbeit für eine gute Qualität in den Einrichtungen. Es hängt sehr von der einzelnen Kommune ab, ob Qualitätsstandards beim Auf- und

Ausbau einer Fachberatung zum Einsatz kommen. Der Deutsche Verein hat deshalb 2012 Empfehlungen zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kinderbetreuung ausgesprochen, die zur Entwicklung eines bundesweiten Grundverständnisses von Fachberatung beitragen könnten. Der Fachberatung wird in diesen Empfehlungen die Funktion eines qualitätssichernden und -entwickelnden Unterstützungssystems und Steuerungsinstruments zugesprochen.

Fachberatung für die frühkindlichen Betreuungsformen wird durch verschiedene Träger angeboten:

- die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe,
- die Träger der freien Jugendhilfe,
- Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege,
- Träger der Kindertageseinrichtungen,
- externe Anbieter.

Diese Fachberatungsangebote orientieren sich alle an den gesetzlichen Bestimmungen des SGB VIII, gestalten jedoch ihr jeweiliges Angebot sehr individuell. Bis auf die externen Anbieter beraten die Fachberatungsstellen im Sinne des Trägers, wodurch eine hohe Übereinstimmung mit dem trägerspezifischen Leitbild entsteht. Problematische Auswirkungen von Trägerentscheidungen können meist gar nicht oder nur schwer angesprochen werden. Beim externen Anbieter wird die Fachberatung auf der Grundlage eines durch den Träger oder die Einrichtung formulierten Auftrags erbracht. Das ermöglicht eine sehr kundenzentrierte Beratung, die eine Außenperspektive in den Beratungsprozess mit einbringt.

Der Deutsche Verein sieht insbesondere die Länder in der Pflicht, bei der Ausgestaltung ihrer Landesausführungsgesetze zum Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung die Fachberatungsstellen rechtlich verbindlich zu regeln und eine angemessene Finanzierung sicherzustellen. Mit Blick auf die lückenhafte landesgesetzliche Ausgestaltung von Fachberatung empfiehlt der Deutsche Verein, dass sich insbesondere die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) als die zuständige Ministerkonferenz explizit des Themas Fachberatung annimmt und sich zur Bedeutung und Qualität verständigt und positioniert. Der Deutsche Verein fordert angesichts der gesetzlich formulierten bildungs- und sozialpolitischen Anforderungen an die Kindertageseinrichtungen eine gesetzliche Neubestimmung von Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung im SGB VIII. Die Fachberatung stellt ein Unterstützungssystem beim Ausbau der Plätze für Kinder unter drei Jahren, bei der institutionellen Ausweitung der Einrichtungen zu Familienzentren, bei der systematischen Bildungsförderung, der Sprachförderung, der Umsetzung inklusiver Bildungskonzepte und bei qualitativen Veränderungen in der Personalstruktur dar. Die Organisations- und Personalentwicklung im System Kindertageseinrichtung muss sich an den wachsenden Aufgaben neu ausrichten und für die Fachberatung verbindliche quantitative und qualitative Standards umsetzen.

Für eine gelingende Bewältigung der Veränderungen in den Einrichtungen ist eine sorgfältige und strategische Personalentwicklung unentbehrlich. Bedingt durch den anhaltenden Fachkräftebedarf im Arbeitsfeld und den damit einhergehenden Veränderungen in den Teams zeichnet sich ein weiterer Arbeitsschwerpunkt für Fachberatung ab, der nach Auffassung des Deutschen Vereins in den kommenden Jahren noch weiter an Bedeutung gewinnen wird. Dazu zählen sowohl die gezielte Förderung von Mitarbeiter/innen in multiprofessionellen/multidisziplinären Teams, als auch die Intensivierung von Strategien, die der Personalbindung dienen, wie z. B. die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Auch die Anpassung von Arbeitsbedingungen an älter werdende Belegschaften wird ein Zukunftsthema sein, mit dem sich Fachberatung in enger Zusammenarbeit mit dem Träger und der Einrichtungsleitung auseinandersetzen muss. Eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung sollte sich nicht ausschließlich auf die/den einzelne/n Mitarbeiter/in konzentrieren, sondern ebenso Lernprozesse von Gruppen und Organisationen initiieren und unterstützen. Neben der Professionalität und fachlichen Kompetenz der einzelnen Fachkraft muss das gesamte System des Trägers bzw. der Einrichtung darauf ausgerichtet sein, Bedingungen für professionelles pädagogisches Handeln zu schaffen, sie kontinuierlich zu bewerten und weiterzuentwickeln. Hierbei ist es die Aufgabe der Fachberatung, die verantwortlichen Führungskräfte bei der Konzeption und Implementierung entsprechender Angebote und Maßnahmen unterstützend zu begleiten. (Deutscher Verein)

Aufgaben und Qualitätsentwicklung

Die Fachberatung hilft Trägern und Einrichtungen dabei, ein fachlich und organisatorisch gutes Betreuungsangebot für Kinder und Eltern zu schaffen. Damit hat die Fachberatung den Auftrag, durch eine gezielte Beratung den Prozess der Qualitätsentwicklung und -sicherung im System der Kindertageseinrichtungen anzuregen, zu unterstützen und zu begleiten.

Es gibt keine bundesweiten und trägerübergreifende Aufgabenbereiche der Fachberatung. Die folgenden Aufgaben bieten eine Zusammenstellung vieler Selbstauskünfte von Fachberatern und Fachberaterinnen:

- Konzeptionsentwicklung, -umsetzung, -fortschreibung unter Berücksichtigung der sozialpädagogischen familienergänzenden Funktion der Kindertagesstätte,
- Beratung und Unterstützung bei der Erarbeitung von Leitzielen und Qualitätsstandards in der Kindertagesbetreuung und konkret in der Einrichtung,
- Umsetzung gesetzlicher und betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen, Unterstützung und Begleitung von Qualitätsentwicklungsprozessen und Innovationen,
- Kommunikations- und Konfliktberatung des pädagogischen Personals der Einrichtung,

- Organisationsberatung zu methodischen, inhaltlichen und organisatorischen Fragestellungen,
- Planung und Durchführung von Fort- und Weiterbildung zur Qualifizierung und Professionalisierung des pädagogischen Personals,
- Informations- und Entscheidungshilfen zu pädagogischen, baulichen, rechtlichen, betriebswirtschaftlichen Fragen und fachliche Bearbeitung von Förderanträgen,
- Förderung und Unterstützung der integrativen Bildung und Erziehung,
- Beratung und Unterstützung bei der Förderung von Kindern mit Besonderheiten in der Entwicklung oder in den Entwicklungsbedingungen,
- Vermittlung weiterführender Beratungsmöglichkeiten.
- Organisations- und Personalentwicklung der Einrichtungen,
- Beratung bei örtlichen Kooperationen und Unterstützung von Projekten,
- Veröffentlichung von Fachpublikationen.

Um die Pädagogen in den Einrichtungen in ihrer Bewältigung der Praxisanforderungen qualitativ gut zu beraten, benötigen Fachberater/innen selbst qualitativ gute Fähigkeiten. Neben fachlichen Kenntnissen sind gute kommunikative Fähigkeiten und die Bereitschaft zur Selbstreflexion wichtige Voraussetzungen.

Anforderungsprofil für Fachberater/innen im Bereich der Kindertageseinrichtungen:

- sozialpädagogische oder vergleichbare Ausbildung
- mehrjährige Praxiserfahrung im sozialpädagogischen Bereich, idealerweise im Bereich der Kindertageseinrichtung
- gute Kenntnisse des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtungen
- am Kindeswohl orientierte Einstellung zur Betreuung, Erziehung und Bildung
- humanistisches Menschenbild und zeitgemäßes Bildungsverständnis für den frühkindlichen Bereich
- wohlwollende und wertschätzende persönliche Einstellung und Positionierung zur Arbeit im frühkindlichen Bereich
- Fähigkeit, fachrelevante Informationen zu recherchieren, aufzubereiten und kundenbezogen zu vermitteln
- Kontaktfähigkeit und Interesse mit Menschen in gleichwertig zwischenmenschlichen Beziehungen umzugehen
- Kreativität und Engagement
- Bereitschaft zur Einhaltung der Grundsätze von Transparenz und Nichtdiskriminierung
- Kompetenzen in personaler und kollegialer Kommunikation
- Sensibilität im Umgang mit unterschiedlichen Personengruppen
- Fähigkeiten und Kenntnisse in der Einzel- und Gruppenberatung
- Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit und Bereitschaft, neue Lösungen zu finden
- Fähigkeit zur Selbstreflexion und Bereitschaft zur Supervision

- Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung
- kontinuierliche berufsbegleitende Fortbildungen bei anerkannten Fortbildungsträgern

Fachberatung ist eine sehr komplexe Aufgabe, die je nach den kommunalen Begebenheiten unterschiedliche Schwerpunkte hat. Um die Qualität einer Fachberatung an sich verändernde Voraussetzungen anzupassen und mit zu entwickeln, müssen die Aufgaben und die Stelle der Fachberatung aktuell passend definiert werden. Bei Aufnahme der Fachberatungstätigkeit ist eine klare Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibung seitens des Anstellungsträgers notwendig. Diese sollte die Aufgaben der Fachberater/in regeln und Klarheit über Kompetenzen und Zuständigkeiten schaffen. Da die Ausübung von Fachberatung bei einer Verknüpfung der Dienst- und Fachaufsicht in einer Person oft zu Konflikten führt, sollte die Trennung dieser Aufgabenbereiche angestrebt werden.

Die Stellenbeschreibung ist die verbindliche, schriftliche personenunabhängige Eingliederung der Stelle in der Organisation und legt Folgendes fest:

- Ziele
- Aufgaben
- hierarchische Einordnung
- Beziehung zu anderen Stellen
- Grundlage für ein Arbeitszeugnis
- Grundlage für die Ermittlung der konkreten Vergütung

Dies ist der entscheidende Unterschied zu einer Arbeitsplatzbeschreibung, die eine Aufzählung der Aufgaben enthält. Die Stellenbeschreibung geht über die Tätigkeiten/Aufgaben hinaus und stellt auch die Beziehungen zu anderen Stellen dar.

Damit die tägliche Arbeit der Fachberatung kein Reagieren auf Anforderungen, sondern ein Agieren und vorausschauendes Planen ist, muss der Träger eine klare Vorstellung vom Auftrag der Fachberatung haben, den Arbeitsplatz verständlich beschreiben und sich zum Aufgabenfeld der Kindertageseinrichtungen und Krippen eindeutig positionieren. Dadurch wird vermieden, dass die Fachberatung eine Allzuständigkeit bekommt. Eine fehlende Schwerpunktbildung kann leicht ein strukturiertes und nachhaltiges Arbeiten in der Fachberatung verhindern.

Die Arbeitsplatzbeschreibung dient zur Feststellung der an einem Arbeitsplatz wahrzunehmenden Tätigkeiten und der damit in Verbindung stehenden Befugnisse, sowie zur Bewertung dieses Arbeitsplatzes. Außerdem dient sie zur Erstellung von Aufgabenkatalogen und -gliederungen innerhalb eines Betriebes und definiert die Organisation und Geschäftsverteilung.

Für eine gute Qualitätsentwicklung in der Fachberatung sind Klarheit der Aufgabenbeschreibung und eine für alle Nutzer und Beteiligten der Fachberatung herrschende

Transparenz der Zuständigkeiten wichtige Voraussetzungen. Aufgaben und Zuständigkeiten, die sich im Praxisalltag überholt haben, sollten regelmäßig überdacht, neu definiert und für alle Beteiligten transparent gemacht werden. Die Prozessverantwortung für die Qualitätsentwicklung liegt zwar bei den Trägern und den Kindertageseinrichtungen, die Fachberatung bringt jedoch die fachlich relevanten und organisatorischen Anforderungen durch Qualitätsstandards in die einrichtungsinternen Prozesse der Qualitätsentwicklung mit ein. Sie löst dadurch innovative Impulse aus und unterstützt die Einrichtungen bei der Umsetzung der aktuellen Anforderungen, die beispielsweise durch die Bildungspläne entstanden sind.

Qualifizierung und Weiterbildung in der pädagogischen Praxis

Ein/e Fachberater/in muss Fachwissen und praktische Fähigkeiten in den Bereichen ihrer Beratungstätigkeit besitzen, d. h. sie muss sich Kenntnisse im Bereich der Pädagogik, Psychologie, Jugendhilfe, Beratung und Betriebsorganisation aneignen und diese Kenntnisse auch anwenden können. Insbesondere braucht sie die Kompetenz, Sachverhalte von einer Meta-Ebene aus überblicken und mit den Betroffenen zusammen bearbeiten zu können. Deshalb sollte sie die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Bereitschaft zur Supervision mitbringen. Die Kombination dieser Fähigkeiten ist weder Grundlage gängiger Ausbildungen für Erzieher/innen noch bringen Studierende der Sozialpädagogik mit Hochschulabschluss diese Fähigkeiten ohne Weiteres mit. Neben dem notwendigen Wissen bedarf es der praktischen Erfahrungen bei der Betreuung von Kindern und der Befähigung zum beraterischen Handeln. Da Fachkräfte für Fachberatung mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen in das Aufgabenfeld einsteigen, sollte Letzteres durch die Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungskursen unbedingt erworben werden. Dafür sind meist sehr unterschiedliche Qualifizierungsangebote erforderlich. Fachberater/innen müssen Eigeninitiative entwickeln um sich weiterzubilden, an Fachtagungen und Fortbildungen teilnehmen und sich für den eigenen Lernprozess verantwortlich fühlen. Eine abgeschlossene Ausbildung ist heute nicht mehr das Ende eines Lernprozesses, sondern der Anfang einer lebenslangen Lernentwicklung. Für alle erforderlichen Fähigkeiten muss der Wissenstand regelmäßig aktualisiert werden.

Fachberater/innen brauchen:

- sozialpädagogische Fachausbildung
- Praxiserfahrung im Bereich der Kindertageseinrichtung
- Beratungserfahrung
- Einfühlungsvermögen
- lösungsorientiertes Vorgehen
- klientenbezogene Haltung

- Psychologische Grundkenntnisse
- Konfliktfähigkeit
- Bereitschaft zur Selbstreflexion

Qualifizierungen speziell für die Gruppe der Fachberater/innen im Bereich der Kindertageseinrichtungen sind sehr schwer zu finden. Damit ein Angebot für Fachberater/innen aus vielen verschiedenen Regionen nicht zu allgemein bei den Fortbildungsthemen bleibt, sind hausinterne Fortbildungen mit einer gezielten Fragestellung aus der Praxis sehr hilfreich. Fachberater/innen einer Region, in der bereits untereinander kooperiert wird, könnten eine solche Vorgehensweise im Wechsel an den jeweiligen Standorten der Fachberatung umsetzen. Wer andere berät, sollte immer wieder selbst qualitativ beraten werden, um sein »Arbeitswerkzeug« gut zu warten und zu aktualisieren.

Nach Auffassung des Deutschen Vereins sollten praxisorientierte und anschlussfähige Modelle der berufsbegleitenden Weiterbildung für zukünftige Fachberater/innen entwickelt bzw. bereits entwickelte Module/Curricula auf ihre Anwendbarkeit hin evaluiert werden. Für die jetzt im System tätigen Fachberater/innen sollten trägerinterne, aber auch trägerübergreifende kontinuierliche Fort- und Weiterbildungsangebote entwickelt werden. Die Anstellungsträger müssen ausreichende Verfügungszeiten für die Fort- und Weiterbildung der Fachberater/innen ermöglichen und in den Stellenbemessungen berücksichtigen.

Fachberater/innen sind ebenso wie die von ihnen zu Beratenden in den Einrichtungen und bei den Trägern auf Supervision und kollegiale Beratung angewiesen. Da Fachberater/innen in der Mehrzahl ohne Einbindung in ein Fachberater/innenteam arbeiten, bieten Supervision und kollegiale Beratung den notwendigen Rahmen für Reflexionsprozesse im Hinblick auf das eigene Handeln, die eigene Person und Rolle. Damit können sich Fachberater/innen vor Überforderung und stressbedingten Abwehrreaktionen schützen, die eigene Handlungskompetenz stärken und Lösungsansätze bzw. -strategien entwickeln. Zur Sicherstellung von Supervision und kollegialer Beratung müssen die zeitlichen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen werden. (Deutscher Verein)

Das Thema Kindeswohlgefährdung und der damit verbundene Schutzauftrag gehört in den Kindertageseinrichtungen nicht zu den täglichen Aufgaben. Damit das Kindeswohl in der Kindertageseinrichtung geschützt werden kann, sind Handlungskompetenzen erforderlich, die Erzieher/innen in ihrem Verhalten beim Verdacht der Kindeswohlgefährdung sicher machen. Die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen kann dazu den fachlichen und unterstützenden Impuls durch entsprechende Bildungsangebote setzen.

Kooperation und Vernetzung

Fachberatung ist immer eine Leistung für Ratsuchende. Diese möchten eine Antwort auf ihre Fragen oder eine Lösung für ihre Probleme. Erklärungen, warum Sie in der Fachberatung für spezielle Fragen und Probleme nicht zuständig sind, dienen dem Verständnis, helfen dem Ratsuchenden aber nicht bei seiner Suche nach Antworten und Lösungen. Eine Fachberatung für Kindertageseinrichtungen sollte deshalb mit anderen Stellen vernetzt sein oder kooperieren, die sich mit der Kindertageseinrichtung und deren erweiterten Themen – wie Erziehungspartnerschaft, Hilfen zur Erziehung, Sonderförderprogramme, Kindeswohl oder Kooperationsprojekte – beschäftigen. Sie sollte deren Kontaktdaten nennen können oder Informationen dieser Stellen in Form von Infodateien oder Flyern zur Verfügung stellen. Eine klientenbezogene Fachberatung, bei der die Konzentration auf der Lösung des Problems oder der Beantwortung der Frage des Ratsuchenden liegt, kann zu einem positiven Image der Fachberatung beitragen und viel Redezeit für Erklärungen sparen. Förderprogramme des jeweiligen Bundeslandes oder bundesweite Projekte bieten sich dazu an, dass die Fachberatung solche in der Kommune anstößt und eine moderierende Aufgabe übernimmt. Indem eine Fachberatungsstelle kooperatives und vernetzendes Verhalten vorlebt, kann sie die Kooperation und Vernetzung von Einrichtungen aktiv unterstützen und fördern. Die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen hat eine ideale Position, die in einer Kommune vorhandenen Möglichkeiten auszuloten und zum Nutzen aller zu aktivieren und zu moderieren. Sie wird dadurch sogar Ansprechpartner für Kooperationen im Bereich der frühkindlichen Betreuungsorte und kann qualitative Standards für den frühkindlichen Bereich zeitnah kommunizieren und multiplizieren.

Die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen vermittelt zwischen Trägern und Einrichtungen, zwischen Einrichtungen und Kindertagespflege und übersetzt den Trägern den politischen Willen bei der Einführung von Neuerungen im Rahmen der Jugendhilfeplanung. Die Fachberatung wird dadurch zu einem starken Vernetzungsknotenpunkt, in dem sie sowohl Kooperationen als auch Projekte anstoßen, begleiten und unterstützen kann.

Um diese umfangreiche Arbeit leisten zu können, müssen Fachberater/innen selber gut vernetzt sein. Die Profilbildung und Unterstützung durch Vernetzung kann geschehen in

- regionalen Fachforen,
- Kooperationen auf Landesebene,
- gemeinsamen regionalen und überregionalen Wissenspools und
- regionalen und überregionalen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Für diesen vernetzenden Aspekt der Tätigkeit der Fachberater/innen ist eine hohe inhaltliche und organisatorische Flexibilität und ein besonderes Reflexionsvermögen im Hinblick auf die eigene Beratungstätigkeit und Rolle nötig. Durch die heterogenen Rahmenbedingungen in den einzelnen Kommunen müssen Fachberater/innen ihren Arbeitsbereich auf diese unterschiedlichen Voraussetzungen abstimmen und dürfen

dabei nicht das höhere qualitative Ziel aus den Augen verlieren. Das erfordert Toleranz und Flexibilität gekoppelt mit einer fachlichen Beharrlichkeit und organisatorischem und planerischem Können. Fachberatung dient neben der fachlichen Qualifizierung der pädagogischen Arbeit auch der Optimierung der Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen. Durch eine überregionale Vernetzung muss das »Rad« nicht immer wieder neu erfunden werden und der Austausch bringt viele innovative Ideen.

Bearbeitung von Konflikten

Da in jeder Fachberatung auch Anfragen von Personen ankommen, die bereits einen langen Suchweg nach Lösungen für ihre Fragen hinter sich haben, kommt es immer wieder vor, dass erste Anfragen bei Ihnen in einem genervten oder aggressiven Ton vorgebracht werden. Psychologische Grundkenntnisse über das Verhalten von Menschen in Konfliktsituationen, eigene Konfliktfähigkeit und die Bereitschaft zur Selbstreflexion sind wichtige Voraussetzungen, um in einer Fachberatung zu bestehen. Unangebrachte Ansprachen sollten nie persönlich genommen werden und können ihre Schärfe verlieren, wenn die Aufmerksamkeit bei der zu beratenden Aufgabe und der Sicht auf eine Lösung des Konfliktes bleibt.

Ein für die Fachberatung charakteristisches Spannungsfeld ist die bei vielen Trägern vorhandene Kopplung der Fach- und Dienstaufsicht. Auf der einen Seite hat Fachberatung die Aufgabe, die Fachkräfte in den Einrichtungen zu beraten. Das setzt Vertrauen und Offenheit auf beiden Seiten voraus. Auf der anderen Seite ist sie gleichzeitig in Entscheidungen, z. B. über Stellenbesetzungen, Sanktionen oder gar Kündigungen, einbezogen.

Auch in der Organisation, in welche die Fachberatung eingebunden ist, kommt es zu Konflikten. Konflikte können Potenziale, Kreativität und Innovationen freisetzen, sie können Probleme, Fehler und Irrtümer an die Oberfläche bringen, diese sichtbar machen und damit zu Qualitätsverbesserungen führen. Konflikte können aber auch Lähmung, Motivationsverlust, Unproduktivität und Frustration verursachen. Damit das nicht passiert, sind Kenntnisse über Konfliktmanagement notwendig. Konflikte kann man nicht vermeiden, aber der Umgang mit Konflikten kann nutzbringend gestaltet werden, sodass eine förderliche Konfliktkultur entstehen kann.

Häufige Anlässe für Konflikte in der Fachberatung sind:

- unklare Aufgabenbeschreibung
- mangelnde Abgrenzung gegenüber anderen Stellen
- widersprüchliche Ziele
- mangelnde Transparenz
- Interessenkonflikte zwischen Fach- und Dienstaufsicht
- das Aufbürden von Aufgaben, die nicht abgesprochen sind
- mangelnde Absprachen über Rechte und Pflichten

- Absprachen, die nicht eingehalten werden
- widersprüchliche Verhaltensweisen
- unterschiedliche Vorstellungen von Planung und Organisation
- ein schlechter Personalschlüssel
- mangelnder Praxisbezug
- unklare Zuständigkeiten
- keine Vertretungsregelung
- unzureichende Ausstattung der Fachberatungsstelle
- mangelnde Entscheidungsbefugnis

Viele dieser Konfliktpunkte können durch eine gute, übersichtliche und transparente Struktur der Fachberatung entschärft werden. Unterschiedliche Ansichten darüber, was, wie, wann und in welchem Intervall man etwas ausführt oder unternimmt, bleiben dennoch nicht aus.

Was einem Gesprächspartner vielleicht sehr wichtig ist, kann Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Leitungen von Einrichtungen weniger wichtig erscheinen. Das birgt eine Menge Konfliktstoff, wenn die unterschiedlichen Gewichtungen in Bezug auf den Umgang mit und die Vorstellungen von Dingen, die beide Parteien betreffen, nicht immer wieder abgeglichen werden. Dafür ist Zeit, Einfühlungsvermögen und Geduld nötig; dazu der Wille, Erfahrungen des Gegenübers verstehen zu wollen und das Vertrauen und die Sicherheit, Probleme ansprechen zu können, ohne dass sich das Gegenüber zurückzieht oder die Bereitschaft zur Kooperation verliert.

Konflikte entstehen durch:

- Zeitdruck
- neue Situationen
- persönliche Verhaltensweisen, die andere stören
- unterschiedliche Einstellungen
- unausgesprochene Wünsche und Erwartungen
- unterschiedliche Zielsetzungen und Gewichtung der Ziele
- Missverständnisse
- fehlende oder mangelnde Kommunikation
- unklare Absprachen
- unterschiedliche Erfahrungen

Die Erkennung der Art eines Konfliktes ist notwendige Voraussetzung zur zielgerichteten Bearbeitung. Zielkonflikte entstehen, wenn Ziele und Wertvorstellungen von zwei Kooperationspartnern weit voneinander abweichen.

Mittel- und Wegekonflikte basieren darauf, dass es Uneinigkeit darüber gibt, welche Mittel und Wege geeignet sind, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Gerade im Umgang mit den vielen unterschiedlichen Personengruppen in der Fachberatung kommt es zu vielen unterschiedlichen Vorgehensweisen und Vorstellungen, wie ein Ziel erreicht werden soll. Verteilungskonflikte treten auf, wenn Menschen unterschied-

lich an erstrebenswerten Gütern teilhaben und dadurch Neid und Benachteiligungen hervorgerufen werden.

Alle Ratsuchenden sollten möglichst gleich gut beraten werden. Unterschiede, die aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse entstehen, sollen durchaus bestehen bleiben. Freundlichkeit, einen guten Informationsfluss und engagierte Arbeit können alle Ratsuchende gleichmäßig erhalten.

Ein Rollenkonflikt liegt vor, wenn eine Person sich nicht so verhält wie es ihrer gesellschaftlichen oder konkret definierten Rolle zukommt, weil eine andere Rolle das erforderlich macht.

Fachberater/innen, zu deren Aufgaben die Dienst- und Fachaufsicht gehören, haben eine Vorgesetztenfunktion und die damit verbundenen Aufsichtsaufgaben. Gleichzeitig kann eine qualifizierte Beratung nur gelingen, wenn der/die Ratsuchende keine negativen Konsequenzen aufgrund des Beratungsthemas fürchten muss.

Durch eine klare Abgrenzung des Arbeitsfeldes und eine jeweilige Rollenklärung können Rollenkonflikte vermieden werden. Darüber hinaus ist es wichtig, sich der Rolle, die im Gespräch eingenommen wird, bewusst zu sein und zu überlegen wem, was, wo, wie und in welcher Form gesagt werden soll. Konfliktgespräche gehören in den meisten Fällen zu den Vier-Augen-Gesprächen und sollten sorgfältig geplant werden, damit es zu einer positiven Gesprächsführung kommen kann.

Entwicklung eines einrichtungs- und trägerspezifischen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungskonzepts

Fachberatung kann nur dann qualitativ gut arbeiten, wenn eine systematische und zu bewältigende Kommunikation mit den Einrichtungen und Trägern möglich ist. Einrichtungs- und trägerspezifische Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungskonzepte helfen, die nötige Kommunikation zu bewältigen und zielgerichtet zu führen. Alles was zu den Grundlagen einer Fachberatungsarbeit gehört und immer wieder mitgeteilt und klargestellt werden muss, gehört in ein Konzept. Die Konzeptentwicklung stellt eine wesentliche Aufgabe der Fachberatung dar. Ein gut durchdachtes Konzept erleichtert die Arbeit der Fachberatung sehr.

In Rahmen dieses Buches werden vier beispielhafte Konzepte vorgestellt. Das folgende erste Beispielkonzept ist das des Kreises Paderborn beim öffentlichen Träger der Jugendhilfe.

Konzept Paderborn

Fortschreibung des Konzeptes der Fachberatung für den Bereich der kommunalen Kindertageseinrichtungen

Inhalt

- I. Einleitung
- II. Definition von Fachberatung und gesetzliche Bestimmungen
- III. Grundsätze und Ziele von Fachberatung für Kindertagesstätten
- IV. Aufgaben der Fachberatung
 - a. Beratungsangebote
 - b. Fortbildungsangebote
 - c. Organisation und Durchführung von Leitungskonferenzen
 - d. Administrative Aufgaben
 - e. Kooperationen und Vernetzung
 - f. Öffentlichkeitsarbeit
- V. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

I. Einleitung

Der öffentliche Träger der Jugendhilfe nimmt seine Gesamtverantwortung für die Jugendhilfe unter anderem auch dadurch wahr, dass er durch Fachberatung und Fachbegleitung seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommt. Fachberatung berücksichtigt gesellschaftliche Veränderungen im Hinblick auf soziale, ökonomische und demographische Entwicklungen und im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einen besonderen Stellenwert nehmen Kindertageseinrichtungen bei der Verwirklichung von Bildungschancen für alle Kinder, bei der Vernetzung verschiedener Bildungseinrichtungen in den Kommunen und bei der Optimierung der Bildung -und Erziehungsarbeit wahr. Zur Qualifizierung der Bildung und Erziehungsarbeit von Kindern in den Kindertageseinrichtungen ist Fachberatung zur Unterstützung und Begleitung der Einrichtungen erforderlich und unerlässlich. Fachberatung übernimmt dabei Koordinierungs-, Mittler -und Moderationsfunktion. Darüber hinaus erfordern die derzeitigen aktuellen Entwicklungen und bevorstehende gesetzliche Veränderungen in Nordrhein-Westfalen einrichtungsübergreifende Beratungen und kontinuierliche fachliche Begleitung der Einrichtungen.

II. Definition von Fachberatung und gesetzliche Bestimmungen

Der Begriff Fachberatung wird relativ undifferenziert für eine Vielfalt von Aufgaben verwendet und erschwert eine eindeutige Begriffsbestimmung.

»Fachberatung ist eine personenbezogene, strukturierte soziale Dienstleistung (bzw. Vermittlung -und Verknüpfungsdienstleistung) im Rahmen der Jugendhilfe. Sie wirkt Qualität sichernd und entwickelnd im Feld der Erziehungsarbeit und der Lebensgestaltung von Kindern. Fachberatung verbindet fachliche, Entwicklung -und organisationsbezogene

Beratung der Leitung, der Mitarbeiter/innen sowie der Träger von Kindertagesstätten zu einer aktiven und integrierenden Vernetzung von Maßnahmen.»¹

Die Rechtsgrundlage zur Fachberatung basiert auf §14 des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (GTK) des Landes Nordrhein-Westfalen, in dem es heißt: »Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe soll auch Maßnahmen für die Fortbildung einschließlich der Fachberatung der pädagogischen Kräfte im Einvernehmen mit den Trägern anbieten, sofern diese nicht durch die Träger selbst erfolgen.« (§ 14, Abs, 2 GTK NRW)

Die § 24 bis 26 SGB VIII regeln die Ausgestaltung des Förderungsangebotes und damit verbundenen Aufgaben des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe In § 22a Abs. 5 SGB VIII heißt es: »Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Realisierung des Förderauftrages ... in den Einrichtungen anderer Träger durch geeignete Maßnahmen sicherstellen.«

Da die kommunalen Träger von Kindertageseinrichtungen im Kreis Paderborn keine eigene Praxisberatung und Fortbildung anbieten, verbleiben bei den Trägern Disziplinaraufsicht und Trägerverantwortung, die pädagogische Fachaufsicht und Fachberatung liegt im Einvernehmen mit den Trägern beim Jugendamt des Kreises. Auf dieser Grundlage führt das Jugendamt seit 1975 Fachberatung für die kommunalen Kindertageseinrichtungen im Kreisgebiet Paderborn durch. Die Fachberatung betreut derzeit 59 kommunale Einrichtungen.

III. Grundsätze, Ziele, Zielgruppen von Fachberatung für Kindertagesstätten

Fachberatung

- vertritt die Ziele des Kreises Paderborn im Sinne einer qualitativen Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen und setzt die Beschlüsse des Jugendhilfeausschusses hierzu um.
- ist: Beratung im Auftrag und wird auf der Basis von Freiwilligkeit angeboten und angefordert.

Ziele

- Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen
- Unterstützung der Gremien der Einrichtungsträger und der durch kontinuierliche Beratung, Information, Fortbildung und Interessenvertretung
- Kooperationen und Aufbau von Netzwerken

Zielgruppen

- Leitungen von Kindertageseinrichtungen
- pädagogische Mitarbeiter/innen
- Träger der Einrichtungen
- Eltern und Kinder

IV. Aufgaben der Fachberatung

Es lassen sich folgende Aufgaben zusammenfassend darstellen:

1 »Mit uns auf Erfolgskurs.« MSP 26 Hrsg.: Dt. Verein f. öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt a. M. 1996, S. 136.

Bildungspläne stellen vielfältige Anforderungen an ErzieherInnen und damit auch an die Fachberatungen. Neue Bildungskonzepte müssen her. Diese aufzubauen und zielorientiert in die Praxis zu überführen, das kostet Zeit und ist eine schwierige Aufgabe. Jutta Hinke-Ruhnau schafft Abhilfe: Mit vielen konkreten Handlungsvorschlägen wird gezeigt, wie man Konzeptionen erarbeitet und umsetzt – ganz praktisch!

Die Autorin

Dr. Jutta Hinke-Ruhnau ist Geschäftsführerin des Instituts Total Quality Life.

ISBN: 978-3-525-70153-9



9 783525 701539

www.v-r.de