

DRK-Fach- und Praxisberatung in Kindertageseinrichtungen

Positionspapier

Inhalt

Inhalt	1
Vorbemerkung	2
WER sind Fach- und Praxisberater*innen im DRK	4
Verständnis der Fach- und Praxisberatung im DRK.....	4
Kompetenzen der Fach- und Praxisberatung im DRK	5
Qualifizierung und Qualifikation der Fach- und Praxisberatung	7
WAS leisten Fach- und Praxisberater*innen im DRK	9
WAS brauchen Fach- und Praxisberater*innen im DRK	11
Rechtliche Einordnung	11
Strukturelle Anbindung	11
Fachaufsicht und Dienstaufsicht	12
Personalbemessung für Fach- und Praxisberatung	12
Finanzierung der Fach- und Praxisberatung	13
Fach- und Praxisberatung als Forschungsgegenstand	13
Anstellungsträgerbezogene Aufgaben	13
Ausstattung des Arbeitsplatzes	13
Konzept für Fach- und Praxisberatung.....	14
Stellenbeschreibung	14
Fort- und Weiterbildung für die Fach- und Praxisberatung	14
Qualitätssicherung und -entwicklung der Fach- und Praxisberatung	14

Vorbemerkung

Die Fach- und Praxisberatung¹ hat sich aktuell zu einem wichtigen Element von Qualitätssicherung und -entwicklung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen herausgebildet. Das DRK betreibt bundesweit über 1481 Kindertageseinrichtungen, in denen mehr als 106 000 Kinder im Alter von 2 Monaten bis 14 Jahren von knapp 16 000 pädagogischen Fachkräften betreut werden.² Mit ihrer Arbeit tragen sie dazu bei, dass die Kinder sich wohlfühlen und sich voller Neugierde ihr eigenes Bild von der Welt machen können. Begleitet werden die DRK-Einrichtungsteams bundesweit von einer Vielzahl qualifizierter Fach- und Praxisberater*innen, die in verschiedenen Arbeitskontexten und unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen tätig sind.

Der kollegiale Austausch, die fachliche Fort- und Weiterbildung sowie das verbandsspezifische Profil der Kindertagesbetreuung sind wichtige Faktoren bei der Qualitätssicherung und -entwicklung der Angebote von Fach- und Praxisberatung. Das DRK bietet aus diesem Grund eine regelmäßige Fachtagung für Fach- und Praxisberater*innen an.

Die Teilnehmer*innen des Fachtages setzten sich 2016 gezielt mit dem Profil der Fach- und Praxisberatung für Kindertageseinrichtungen im DRK auseinander. Sie erstellten eine Übersicht der verschiedenen Qualifikationen, der vorhandenen Kompetenzen und trägerspezifischer Arbeitskontexte. Diese Landkarte der Fach- und Praxisberatung bietet eine Grundlage für die professionelle verbandliche Selbstbestimmung des Feldes. Die Landkarte zeigt die Vielfalt der Qualifikationen, Erfahrungshintergründe und Rahmenbedingungen von Fach- und Praxisberatung im DRK. Die Referent*innen für Kindertagesbetreuung der DRK-Landesverbände begleiteten diesen Prozess fachlich. Sie vereinbarten die nachfolgenden Positionen. Das nunmehr vorliegende Positionspapier ist das Ergebnis eines partizipativen Austausch- und Diskussionsprozesses. Es ist als Konzeptgrundlage und Argumentationshilfe gedacht.

Partizipation

Die aktuelle fachpolitische Debatte schreibt der Fach- und Praxisberatung eine Schlüsselrolle in der Qualitätssicherung und -entwicklung der Kindertageseinrichtungen zu, insbesondere durch die fachliche Unterstützung von pädagogischen Fachkräften, Leitungen und Trägern in der praktischen Arbeit mit den jeweiligen Bildungsvorgaben der Länder. Derzeit gibt es keine übereinstimmende Definition der Rolle von Fach- und Praxisberatung. Qualifikation, Kompetenzen, Aufgaben und Rahmenbedingungen der Fach- und Praxisberatung sind über alle Ebenen hinweg sehr vielfältig. Aus Sicht des DRK ist daher ein Diskurs zur Verständigung auf gemeinsame Standards notwendig, vor allem eine bundes- und landesgesetzliche Verankerung sowie Finanzierung qualitativ hochwertiger Fach- und Praxisberatung. Mit dem Positionspapier will das Deutsche Rote Kreuz zum Verständnisprozess der Rolle von Fach- und Praxisberatung beitragen.

Fachdiskurs

¹ Praxisberatung nach § 72 Abs. 3 SGB VIII wird in der fachpolitischen Debatte überwiegend als Fachberatung bezeichnet. Das Deutsche Rote Kreuz hat sich in Abstimmung mit den tätigen Fachkräften für den Begriff der Fach- und Praxisberatung entschieden.

² Statistisches Bundesamt, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, Stand 01.03.2016.

Dem fachlichen Qualitätsdiskurs entsprechend hängt eine hochwertige Kindertagesbetreuung vor allem von der pädagogischen Prozessqualität ab. Qualitätsentwicklung im DRK bedeutet demnach, ein gemeinsames, von den Werten der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung geprägtes, fachliches Profil³ auszubilden und auf dieser Basis die professionelle Haltung und das professionelle Handeln in den Teams kontinuierlich zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Hierbei kommt der Fach- und Praxisberatung eine besondere Schlüsselfunktion zu.

Das Positionspapier richtet sich verbandsintern an Landes- und Kreisverbände, Ortsvereine und weitere Träger von Kindertageseinrichtungen, um die Rolle von Fach- und Praxisberatung für ihre Einrichtungen einzuordnen. Es richtet sich auch an die Teilhabenden der Fach- und Praxisberatung selbst, die auf dieser Basis ihre Rolle und Aufgaben konzeptionell entwickeln können. Weiterhin sind mit dem Positionspapier alle fachpolitischen Akteure angesprochen, die an einem gemeinsamen Profil der Fach- und Praxisberatung sowie an Kriterien für ihre Qualität arbeiten.

Zielgruppen

Die Positionen ergänzen und erweitern die Rahmenkonzeption „Die Kindertageseinrichtungen im Deutschen Roten Kreuz“⁴. Das Positionspapier enthält differenzierte Aussagen zur Fach- und Praxisberatung und ist so ein wichtiges Instrument der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen, das Vernetzung ermöglicht, Innovation unterstützt und bei der Umsetzung der Bildungsprogramme im Rahmen des DRK-Profiles begleitet. Es löst damit die bisherige Stellungnahme „Fachberatung für DRK-Kindertageseinrichtungen“ von 2002 ab und erneuert die Position des DRK für das sich entwickelnde Arbeitsfeld der Fach- und Praxisberatung.

Kernforderung zur Ausgestaltung der Fach- und Praxisberatung:

„Kinder haben ein Recht auf sichere, gut unterstützte pädagogische Fachkräfte: Fachberatung durch den Träger bzw. Spitzenverband verbindlich festschreiben, einheitlich definieren, solide finanzieren.

Ein gutes Fachberatungssystem sichert Qualität: Ein sich kontinuierlich entwickelndes System wie die Kindertagesbetreuung benötigt stetige fachliche Begleitung. Fach- und Praxisberatung ist eine organisationsbezogene Dienstleistung, die qualitätsentwickelnd und -sichernd im System der Kindertagesbetreuung wirkt. Fach- und Praxisberatung ist derzeit kein geschützter Begriff, weshalb die Anforderungen an Kompetenzen und Qualifizierung der Fach- und Praxisberater*innen transparent sein sollten. Eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen Definitionen von Fach- und Praxisberatung und der Qualifizierung zu einem Berufsbild im System der Kindertagesbetreuung möchte das DRK unterstützen. Die Fach- und Praxisberatung sollte dafür zunächst rechtlich verbindlich geregelt und auskömmlich refinanziert werden.

Das DRK fordert, die Fach- und Praxisberatung für Kindertageseinrichtungen bundes- und landesgesetzlich zu definieren, zu verankern und ihre Finanzierung sicherzustellen. Dabei ist die Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips auch für Fachberatung zu beachten.“⁵

³ Das Profil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (Anlage 1).

⁴ Rahmenkonzept DRK-Kindertageseinrichtungen, Berlin, 2010.

⁵ DRK-Positionspapier „Qualität in Kindertageseinrichtungen“, S. 21, Berlin, 2014.

WER sind Fach- und Praxisberater*innen im DRK

Verständnis der Fach- und Praxisberatung im DRK⁶

Die Fach- und Praxisberatung ist eine personenbezogene und einrichtungsstrukturentwickelnde soziale Dienstleistung im Rahmen der Kindertagesförderung, wie sie bereits in verschiedenen Landesgesetzen gefordert wird.⁷ Sie wirkt qualitätssichernd, qualitätsentwickelnd und verbindet fachliche, entwicklungs- und organisationsbezogene Beratung. Sie richtet sich an die Leitung, die Fachkräfte und die Träger von Kindertageseinrichtungen. Die Fach- und Praxisberatung führt zu einer aktiven und integrierten Vernetzung von Maßnahmen und anderer Beteiligter. Diese Vernetzung kann sowohl umfassend sozialraumorientiert als auch bezogen auf den Einzelfall erfolgen. Die ausführenden Fach- und Praxisberater*innen verfügen über Praxisnähe, Beratungskompetenz und über relevantes Wissen im zu beratenden Arbeitsfeld. Die Fach- und Praxisberatung ist in der Regel als ein Begleitprozess angelegt und auf die Mitwirkung der Beteiligten ausgerichtet. In diesem Sinne ist sie auf Freiwilligkeit angewiesen und deshalb von unmittelbaren Kontrollaufgaben zu trennen.

Die Fach- und Praxisberatung hat die Aufgabe, die Entwicklung der familienergänzenden Angebote in Kindertageseinrichtungen zu begleiten. Neben den quantitativ gestiegenen Nutzungszahlen führen veränderte und unterschiedliche Lebensbedingungen und Lebenslagen von Kindern und Familien zu neuen Anforderungen. Zu nennen sind hier beispielhaft der Anstieg von Armut, die gewachsene Anzahl psychisch belasteter und kranker Eltern sowie die gesellschaftliche Zunahme an sozialer, kultureller und milieubezogener Heterogenität. Aufgrund dieser Faktoren sowie gestiegener fachlicher Ansprüche, z. B. im Sinne der Inklusion und einem wachsenden Selbstverständnis als familienergänzendes Angebot, ergeben sich gestiegene Bedarfe an konzeptioneller Weiterentwicklung. Diese zu begleiten, bedarf es einer ebenso vielfältigen Palette an Fachkenntnissen wie praktischen Erfahrungswissens.

Aus Sicht des DRK können der Aufbau und die Stärkung multiprofessioneller Teams bzw. multiprofessionelles Arbeiten der Fach- und Praxisberatung dazu beitragen, diese Herausforderungen zu bewältigen.

**Multi-
professionelle
Teams**

Der Begriff „multiprofessionelles Team“⁸ bezieht sich auf die konzeptionelle Ebene. Dabei sind zwei Aspekte in den Blick zu nehmen, erstens das Team der Fach- und Praxisberatung, welches sich aus unterschiedlichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen zusammensetzt,

⁶ Das hier beschriebene Verständnis von Fach- und Praxisberatung orientiert sich an dem Papier „Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung“, Berlin, September 2012.

⁷ Ebenda, S. 9: Allerdings stellt sich die Situation in den Landesausführungsgesetzen in der Frage der fachlichen Ausgestaltung von Fachberatung wie auch hinsichtlich der Finanzierungsbeteiligung seitens der Länder höchst heterogen dar. Diese Spannweite reicht von dezidiert beschriebenen, verpflichtenden Aufgaben und Anforderungen: z. B. von Verordnungen bis hin zu allgemeinen Aufforderungen an Träger, Fachberatung sicherzustellen. Ebenso erfolgt die finanzielle Förderung der Fachberatung durch Landesmittel oder kommunale Mittel sehr unterschiedlich.

⁸ Angelehnt an Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen, Berlin, März 2016.

und zweitens das „multiprofessionelle Arbeiten“, welches additiv zum Team der Fach- und Praxisberatung (z. B. im Rahmen zeitlich begrenzter Projekte) zum Tragen kommen kann. Beiden gemeinsam ist, dass es um den Einsatz von pädagogischen und weiteren Kompetenzen geht, die für ein bestimmtes Aufgabenprofil und eine entsprechende Konzeption notwendig sind.

Multiprofessionelle Teams der Fach- und Praxisberatung benötigen ein Teamentwicklungskonzept, das auf die Zusammenarbeit ausgerichtet ist. Dabei geht es um ein besseres Verständnis der unterschiedlichen Perspektiven, um die Entwicklung einer gemeinsamen reflexiven Haltung und um ein professionelles Selbstverständnis. Das Arbeiten in multiprofessionellen Teams erfordert eine regelmäßige und wechselseitige Abklärung von Erwartungen, Zielen, Aufgaben, Zuständigkeiten und Rollen sowie strukturierte, regelmäßige Reflexionsgespräche, kollegiale Beratung, Coaching und Supervision. Auf der Trägerebene ist eine kompetenzorientierte Teamentwicklung von Fach- und Praxisberatungsteams zu unterstützen, um die Potenziale zu stärken und fachliche Reibungsverluste zu vermeiden.

Hierzu gehören unter anderem:

- Konzeptionstage zur Stärken-Schwächen-Analyse
- die (Weiter-)Entwicklung von Leitbild und Konzeption der Fach- und Praxisberatung auf Grundlage von Vielfalt
- die Ausdifferenzierung von Aufgaben, Funktionen, Zuständigkeiten
- und die Stärkung von Verantwortlichkeiten

Ein multiprofessionelles Team der Fach- und Praxisberatung kann sich zudem durch verschiedene Qualifikationswege der Fach- und Praxisberater*innen auszeichnen. Die Akademisierung des Berufsfeldes der frühkindlichen Bildung sollte sich auch in den Teams der Fach- und Praxisberatung widerspiegeln.

Kompetenzen der Fach- und Praxisberatung im DRK

Die hier aufgeführten Kompetenzen sind angelehnt an den von Petra Beitzel erarbeiteten Kompetenzatlas für die Fachberatung von Kindertageseinrichtungen.⁹ Ihre Beschreibung basiert auf folgendem Kompetenzverständnis:

„Kompetenzen sind individuelle Voraussetzungen, sich in konkreten Situationen an veränderte Bedingungen anzupassen, eigene Verhaltensstrategien zu ändern und erfolgreich umzusetzen.“¹⁰

Es werden vier Kompetenzbereiche unterschieden, die im Folgenden für das Feld der Fach- und Praxisberatung beschrieben werden:

Fach- und Methodenkompetenzen

Hierzu zählen rechtliches und fachliches Wissen, Kenntnis der Bildungsgrundlagen des Bundeslandes, der Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung sowie des Profils der DRK-Kindertageseinrichtungen, welches regelmäßig aktualisiert und durch Erfahrungen konsolidiert werden sollte. Ebenso notwendig sind Feldkompetenz und Wissen über die

⁹ Beitzel, Petra, „Kompetenzprofil der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen“, Hand- und Arbeitsbücher, Verlag Deutscher Verein, Berlin, 2015.

¹⁰ Basis des Kompetenzverständnisses von Petra Beitzel, siehe hierzu: Heyse, Volker; Erpenbeck, John (2009): Kompetenztraining. Informations- und Trainingsprogramme. 2. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Entwicklung und das Aufwachsen von Kindern in ihren Lebenswelten, über Bildungsprozesse, relevante Forschungsergebnisse, Organisationsentwicklungsprozesse usw. Weiterhin wird hierunter das Vermögen verstanden, Informationen, Entwicklungen, Meinungen zu filtern, in Beziehung zu setzen und zu objektivieren. Fachübergreifende Kenntnisse sind insbesondere bei der multiprofessionellen Ausgestaltung von Fach- und Praxisberatungsteams ein wesentlicher Gelingensfaktor. Sie bereichern das Wissen des gesamten Teams und können so gezielt in der Beratung von Trägern und Einrichtungen genutzt werden. Mit Blick auf die Komplexität der Aufgaben von Fach- und Praxisberatung ist zudem ein hohes Organisationsvermögen erforderlich.

Personale Kompetenzen

Für das Handlungsfeld der Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen ist es wichtig, die Entwicklungspotenziale von Leitungs- und Fachkräften zu erkennen und zu fördern. Zur Kompetenz der Fach- und Praxisberatung gehört es daher, den Trägern die Potenziale aufzuzeigen und ihnen die Verantwortung für die Personalentwicklung deutlich zu machen. Die Fach- und Praxisberatung muss darüber hinaus die Organisation der Kindertageseinrichtung als Ganzes im Blick haben und in der Lage sein, diese Entwicklung in den Kontext des Gesamtsystems der Kinder- und Jugendhilfe einzuordnen. Das Bewusstsein um die eigene Werteorientierung, die des Deutschen Roten Kreuzes sowie eine wertschätzende Grundhaltung gehören ebenso zu den personalen Kompetenzen. Die Fach- und Praxisberatung ist zudem gefordert, die in den Einrichtungen wahrnehmbaren Werteorientierungen zu thematisieren und sie mit den Werten des Deutschen Roten Kreuzes, den Bildungsgrundlagen des Landes und den relevanten wissenschaftlichen Erkenntnissen abzugleichen. Fach- und Praxisberater*innen müssen sich mit dem eigenen beruflichen Selbstbild auseinandersetzen und benötigen daher Kompetenzen des Selbstmanagements und der Psychohygiene.

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen

Hierunter wird die Fähigkeit verstanden, Impulse zu geben und somit Anregungen zur Veränderung und Entwicklung zu setzen. Gute fachliche Impulse durch die Fach- und Praxisberatung fördern die Innovationskraft und die Innovationsfähigkeit von Kindertageseinrichtungen.

Soziale Kompetenzen

Fach- und Praxisberater*innen sollten über eine umfassende Beratungskompetenz verfügen. Hierzu gehört u. a. Wissen zu verschiedenen Beratungsansätzen und Methoden der prozessbegleitenden Gesprächsführung in Einzel- und Gruppensettings. Diese Beratungsansätze können in Zusatzqualifikationen erworben werden. Zur Beratungskompetenz gehören zudem methodische Kenntnisse der Erwachsenenbildung. Das Beratungsverständnis der Fach- und Praxisberatung sollte durch einen längerfristigen, begleitenden und dialogischen Entwicklungsprozess gekennzeichnet sein, bei dem die Partner (Fach- und Praxisberatung sowie Leitung/Fachkräfte/Träger) sich als Konstrukteure begreifen.

Kommunikative Kompetenzen

Um die vielfältigen Aufgaben umzusetzen, benötigt die Fach- und Praxisberatung Kommunikations- und Kontaktkompetenz. Sie kann nur wirksam sein, wenn sie eine gelingende Kommunikationsstruktur und somit eine authentische Beziehung zu den Einrichtungen und den Trägern aufbauen kann. Aufgrund der vielfältigen Vernetzungsanforderungen benötigt die Fach- und Praxisberatung zudem eine hohe Kooperationsfähigkeit sowie die Kompetenz, Gruppenprozesse und Gremien leiten und moderieren zu können.

Petra Beitzel erweitert ihren Kompetenzatlas zudem um die Aspekte Lernbereitschaft, Glaubwürdigkeit, Optimismus und Humor, also um Kompetenzen, die für eine langfristig befriedigende Tätigkeit und insgesamt zum Leben dazugehören und deshalb auch bei der Fach- und Praxisberatung nicht fehlen sollten.

Qualifizierung und Qualifikation der Fach- und Praxisberatung

Arbeitsschwerpunkte der Fach- und Praxisberatung liegen zukünftig noch mehr im Bereich der Personalentwicklung und der Förderung von Mitarbeiter*innen in multiprofessionellen und multidisziplinären Einrichtungsteams. Die Beratung von Trägern bei Strategien der Personalgewinnung/Personalbindung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind gerade im Kontext fehlender Fachkräfte ein herausfordernder Arbeitsschwerpunkt für Fach- und Praxisberater*innen. Um diesem Auftrag gerecht zu werden, müssen sich auch Teams der Fach- und Praxisberatung selbst multiprofessionell aufstellen.

Eingangsvoraussetzungen für die Tätigkeit als Fach- und Praxisberater*in sollte eine Berufsausbildung im frühkindlichen Bereich oder ein „einschlägiges Hochschulstudium“¹¹ sein. Vorausgesetzt wird weiterhin eine mehrjährige Erfahrung im Berufsfeld, bestenfalls durch eigene Leitungstätigkeit in einer entsprechenden Einrichtung. Der berufliche Einstieg in die Fach- und Praxisberatung sollte möglichst durch Coaching bzw. Supervision begleitet werden, um unreflektierte Routine durch eigene berufliche Anpassungsprozesse zu vermeiden.¹²

Im Gegensatz zur pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen gibt es für die Tätigkeit in der Fach- und Praxisberatung derzeit keine geregelte Ausbildung. Wie vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge (DV) gefordert, „sollten praxisorientierte und anschlussfähige Modelle der berufsbegleitenden Weiterbildung für zukünftige Fachberater*innen entwickelt bzw. bereits entwickelte Curricula auf ihre Anwendbarkeit hin evaluiert werden. Zudem sollten fachberatungsspezifische, differenzierte Ausbildungs- und Qualifizierungsmodule für (Fach)Hochschulen entwickelt und in die Studiengänge/-inhalte integriert bzw. vorhandene Studiengänge für die Qualifizierung von Fachberater*innen auf ihre fachberatungsspezifische Praxistauglichkeit hin evaluiert werden.“¹³

¹¹ Abschlüsse in den Studiengängen Erziehungswissenschaft, Sozialpädagogik/Soziale Arbeit, Psychologie, Kindheitspädagogik, Berufsabschluss oder berufsqualifizierender Abschluss als staatlich anerkannte*r Sozialpädagog*in, Sozialarbeiter*in, Heilpädagog*in mit Hochschulabschluss; Master in einem Fachgebiet des Sozialwesens.

¹² Dollhase, Rainer, Erfolgchancen erhöhen – Fachberatung vom Kopf auf die Füße stellen. In: Hense, Margarita (Hrsg.): Fachberatungen für Kindertageseinrichtungen. Erfolgchancen erhöhen. Göttingen, 2010.

¹³ „Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung“, S. 21, Berlin, September 2012.

Derzeit sind beratungsspezifische Weiterbildungen die einzige Möglichkeit, maßgeschneiderte Kenntnisse für die Tätigkeit der Fach- und Praxisberatung zu erwerben. Ein großer Teil der Fach- und Praxisberater*innen im DRK haben bereits Zusatzqualifikationen für ihre Weiterbildung genutzt. Themen wie Qualitätsmanagement, Coaching/Supervision, Beratung und Gesprächsführung stehen dabei oben an. Das Deutsche Rote Kreuz bietet bundesweit einen regelmäßigen Fachaustausch und kontinuierliche Fortbildung für seine Fach- und Praxisberater*innen an.

WAS leisten Fach- und Praxisberater*innen im DRK

Die Fach- und Praxisberatung richtet sich an die pädagogischen Fachkräfte und Leiter*innen in Kindertageseinrichtungen sowie an die Vertreter*innen der Träger. Fach- und Praxisberatungen vermitteln Fachwissen und geben Impulse. Im weiteren Sinne gehören auch Eltern, und zwar über die in den Einrichtungen organisierten Elternvertretungen, zur Zielgruppe von Fach- und Praxisberatungen.

Das übergeordnete Ziel der Fach- und Praxisberatung ist es, die Förderung von Kindern hinsichtlich Bildung, Erziehung und Betreuung zu unterstützen und sicherzustellen. Hierbei müssen die Bedürfnisse von Kindern und Eltern sowie die pädagogische Konzeption der Einrichtung und der mit dem Angebot verbundene gesetzliche Auftrag berücksichtigt werden. Auch für die Entwicklung und die Umsetzung des Profils der DRK-Kindertagesbetreuung spielt die Fach- und Praxisberatung eine wesentliche Rolle. Die Übersetzung des Profils in die praktische Arbeit gelingt durch Reflexion der pädagogischen Prozesse gemeinsam mit dem/der Fach- und Praxisberater*in. Die Ergebnisse fließen dann in die Entwicklung der Einrichtungskonzeption und des Qualitätsmanagements der Kindertageseinrichtung ein.

Darüber hinaus können folgende Aufträge benannt werden:

- Unterstützung und Entwicklung der personalen, sozialen, fachlichen und methodischen Kompetenzen der Fachkräfte und Leitungen, Stärkung ihrer beruflichen Rolle in Veränderungsprozessen und bei der Bewältigung von Konflikten im Berufsalltag
- Unterstützung der Einrichtungen und der Trägervertreter*innen bei der qualitativen Weiterentwicklung konzeptioneller Ziele und Inhalte sowie der Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung sowie des Profils der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe
- Sicherung und Entwicklung erforderlicher struktureller Bedingungen und die Vermittlung externer Rahmenbedingungen, bspw. gesetzlicher Neuregelungen und ihre Auswirkungen für die Einrichtungen
- Wahrnehmung ihrer Mittlerfunktion zwischen den Praxisfeldern, Trägern, der Wissenschaft und der Politik

Die Aufgaben der Fach- und Praxisberatung bestehen insbesondere in der Initiierung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in der Praxis, in der Vermittlung von Fachwissen und der Begleitung der pädagogischen Arbeit einer Einrichtung.

Die Inhalte von Fach- und Praxisberatung entsprechen den aktuellen Anlässen und dem jeweiligen Bedarf aus der Praxis; sie sind adressatenspezifisch. Zu einem Teil überschneiden sich die Aufgaben der Fach- und Praxisberatung inhaltlich mit Aufgaben von Einrichtungsleitungen.

Zum derzeitigen Aufgabenportfolio der Fach- und Praxisberatung zählen:¹⁴

- Kitabezogene Aufgaben: z. B. Beratung von Leitungen, Mitarbeiter*innen und Teams, Konzeptions- und Organisationsentwicklung für Einrichtungen, Umsetzung gesetzlicher Rahmenbedingungen
- Qualifizierung der Fachkräfte: z. B. Unterstützung der Leitung bei der Fortbildungsplanung der Fachkräfte, ggf. Planung, Organisation und Durchführung von z. B. Inhouse-Fortbildungen
- Trägerorientierte Aufgaben: z. B. Beratung und Organisationsaufgaben für den Träger, Öffentlichkeits- und Gremienarbeit
- Koordinierung und Vernetzung: z. B. Organisation des Erfahrungsaustausches zwischen den Kindertageseinrichtungen, zwischen Kindertageseinrichtungen und anderen Institutionen sowie zwischen Fach- und Praxisberater*innen
- Transferleistungen in unterschiedliche Richtungen: z. B. zwischen den Einrichtungen, den Trägern, der Forschung und Wissenschaft, der Politik, den Medien
- Qualitätssicherung und -entwicklung: z. B. interne und externe Evaluationen in den Einrichtungen

Die Fachberatung benötigt für ihre Arbeit einen klaren Auftrag durch den Träger der Kindertageseinrichtung und den Anstellungsträger. Denn der Einrichtungsträger und nicht die Einrichtungsmitarbeiter*innen haben letztlich die Verantwortung für die organisatorische und fachliche Gestaltung sowie die Weiterentwicklung der Einrichtung. Die Fach- und Praxisberatung ist kein integraler Bestandteil der zu beratenden Einrichtungen. Sie nimmt aufgrund ihres Auftrages eine reflexiv und dialogisch ausgerichtete Steuerungsfunktion wahr, die außerhalb der Einrichtungen angesiedelt ist. Die Übernahme von Verwaltungsaufgaben für den Träger gehört nicht zu den Aufgaben der Fach- und Praxisberatung.

Ein Qualitätsmerkmal der Fach- und Praxisberatung sollte es sein, zwischen Fach- und Praxisberatung einerseits und Fach- und Dienstaufsicht andererseits zu unterscheiden.

¹⁴ Angelehnt an die „Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung“, S. 11, Berlin, September 2012.

WAS brauchen Fach- und Praxisberater*innen im DRK

Rechtliche Einordnung

Rechtliche Grundlagen für die Fach- und Praxisberatung ergeben sich derzeit nur allgemein aus den gesetzlichen Pflichtaufgaben in § 72 (Mitarbeiter und Fortbildung) in Verbindung mit § 79 (Gesamtverantwortung, Grundausrüstung) SGB VIII. Daraus abgeleitet sind zur Sicherstellung des Auftrags der Kinder- und Jugendhilfe pädagogische Fachkräfte unter der Gesamtverantwortung des öffentlichen Trägers der Jugendhilfe zu beraten und zu fördern. Die Beratungsansprüche für den Bereich Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege sind aktuell unterschiedlich geregelt. Während sich der Anspruch für Kindertageseinrichtungen auf Fach- und Praxisberatung nur indirekt aus dem § 22a SGB VIII ableiten lässt, ist die fachliche Beratung und Begleitung von Kindertagespflegepersonen und von Erziehungsberechtigten als gesetzliche Pflichtaufgabe in § 23 SGB VIII geregelt.

Abgeleitet aus § 82 Abs. 2 SGB VIII sind die Länder gefordert, die örtlichen und überörtlichen Träger bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Hierunter lässt sich auch die Sicherstellung von Fach- und Praxisberatung fassen. Dennoch ist die Fach- und Praxisberatung bisher in noch wenigen Landesausführungsgesetzen rechtlich verankert. Die vorhandenen Regelungen zeigen zudem große Unterschiede bei Umfang, Inhalten und Finanzierung der Fach- und Praxisberatung.

In Anbetracht der Bedeutung der Fach- und Praxisberatung für die anspruchsvoller werdende Arbeit in der Kindertagesbetreuung ist dieser Regelungszustand aus Sicht des DRK nicht zufriedenstellend: Die bestehenden gesetzlichen Regelungen garantieren die Rechte der Kinder auf qualitativ hochwertige Erziehung, Bildung und Betreuung nur unzureichend.

In der Kindertagespflege sind die für die Fach- und Praxisberatung sinnvollen und notwendigen Beratungsstrukturen bereits verankert. Im Bereich der Kindertageseinrichtungen fehlt diese rechtliche Verankerung bis dato. Um in diesem Bereich gleichwertige Lebensbedingungen für alle Kinder und Familien in Deutschland zu erreichen, fordert das Deutsche Rote Kreuz, die Fach- und Praxisberatung sowohl bundes- als auch landesgesetzlich rechtlich zu verankern.¹⁵ Dabei sollten der Umfang sowie die Ressourcen für die Fach- und Praxisberatung beschrieben werden.

Strukturelle Anbindung

Da es sich um eine Spitzenverbandsfunktion handelt, sind Fach- und Praxisberatungskräfte in der Regel beim zentralen Träger der freien Jugendhilfe (DRK-Landesverband) angestellt und dort zuständig für die dem Träger angeschlossenen Einrichtungen. In den DRK-Rahmenrichtlinien für Kindertageseinrichtungen heißt es: „Die DRK-Landesverbände nehmen – im Einvernehmen mit den Trägern – die Fachberatung wahr.“¹⁶ Eine spitzenverbandlich organisierte Fach- und Praxisberatung ermöglicht eine unabhängige Beratung. Die Fach- und Praxisberatung ist eine eigene Ebene im System der

¹⁵ DRK-Positionspapier „Qualität in Kindertageseinrichtungen“, S. 21, Berlin, 2015.

¹⁶ Vgl. „Die Kindertageseinrichtung im DRK – Rahmenkonzeption“, S. 15, Berlin, 2012.

Kindertagesbetreuung, die eine Verankerung in der Kinder- und Jugendhilfe sowie eine ausreichende fachliche Eigenständigkeit und einen klaren, verlässlichen, gesetzlichen und vom Träger formulierten Auftrag benötigt.

Fachaufsicht und Dienstaufsicht

Um eine optimale Beratungskompetenz der Fach- und Praxisberatung sicherzustellen, sollte diese grundsätzlich keine Dienst- und/oder Fachaufsicht haben. Gleichwohl wird es Situationen geben, wo der Fach- und Praxisberatung die Fachaufsicht oder Teile der Dienstaufsicht übertragen werden.

Andererseits ist die Fach- und Praxisberatung in der Regel auch keine gänzlich unabhängige Beratungskraft. Deshalb sollten mit Beginn der Tätigkeit der Umfang und die Grenzen der Vertraulichkeit in den Beratungsgesprächen geklärt bzw. Beratungsverträge mit dem Träger und der Einrichtung vereinbart werden.

Personalbemessung für Fach- und Praxisberatung

Die bisherigen Praxiserfahrungen haben gezeigt, dass eine qualifizierte und umfassende Fach- und Praxisberatung nur dann gelingen kann, wenn sie regelmäßigen Kontakt zu den Mitarbeiter*innen in den Kindertageseinrichtungen hat. Dies sollte sich im Sinne der organisations- und personalentwickelnden Aufgabe der Fach- und Praxisberatung an der Anzahl der Mitarbeiter*innen der Kindertageseinrichtung bzw. des Angebotes orientieren. Ideal wären Bezugsgrößen zwischen einem/einer Fach- und Praxisberater*in zu 40 Mitarbeiter*innen, bestmöglich ein/eine Fach- und Praxisberater*in zu 20 Mitarbeiter*innen. Im ersten Falle stünden 3,5 Tage pro Mitarbeiter*in und Jahr, im zweiten Fall 7,5 Tage pro Mitarbeiter*in und Jahr zur Verfügung.¹⁷

Insbesondere in Flächenländern müssen zudem die notwendigen Wegzeiten von und zu den Einrichtungen bei der Bemessung berücksichtigt werden. Die Mobilität der Fach- und Praxisberatung ist hier als wesentlicher Zeitfaktor in die Arbeitszeit einzurechnen. Dies verringert bei weiten Fahrwegen die tatsächlichen Kontaktzeiten zwischen der Fach- und Praxisberatung und den Mitarbeiter*innen. In der Planung sind weiterhin nachvollziehbare Zeitanteile für die mittelbare Arbeitszeit der Fach- und Praxisberatung einzuplanen, z. B. für eigene Fort- und Weiterbildung, Dokumentation und Vernetzung. Das DRK geht in seiner Berechnungsgrundlage von 25 Prozent der Nettostunden für mittelbare Arbeitszeit aus.

Des Weiteren ist von Bedeutung, ob die Fachberatungskraft mit einer vorhandenen Referentin oder einem Referenten im eigenen Verband zusammenarbeiten kann, ob sie Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit verbandseigenen Aus- und Fortbildungseinrichtungen hat, ob sie im verwaltungstechnischen Bereich entlastet wird und ob sie innerhalb des Verbandes „fachfremde“ Arbeiten wahrzunehmen hat. All diese Bedingungen müssen bei der Bewertung der Relation Fachberatung–Mitarbeiter*innen beachtet und ausbalanciert werden.

¹⁷ Siehe Anlage 2.

Finanzierung der Fach- und Praxisberatung

Die Fach- und Praxisberatung muss grundsätzlich als integraler Bestandteil des Gesamtsystems der Kindertagesbetreuung verstanden und entsprechend ausgestattet werden. Mit einer Verankerung der Fach- und Praxisberatung für Kindertageseinrichtungen als Pflichtaufgabe aller Verantwortungsträger im SGB VIII wären die dafür entstehenden Kosten Bestandteil der Betriebskosten einer Kindertageseinrichtung. Entsprechend eines landes- oder bundesgesetzlich empfohlenen Schlüssels für die Fach- und Praxisberatung sind die entstehenden Personal- und Personalnebenkosten, inklusive einer Verwaltungskostenpauschale und den erforderlichen Sachkosten, wie Fahrtkosten, Fort- und Weiterbildung, Fachliteratur, Büro- und Ausstattungskosten, zu übernehmen.

Aufgrund der besonderen Rolle der Fach- und Praxisberatung wäre eine Vergütung nach TVöD mit mindestens S 15 empfehlenswert.

Fach- und Praxisberatung als Forschungsgegenstand

Die Fach- und Praxisberatung ist erst in den letzten Jahren in das Blickfeld von Wissenschaft und Forschung geraten. Angesichts der ihr zugemessenen Bedeutung für das System der Kindertagesbetreuung sollten valide Daten über die vorhandene Fach- und Praxisberatung sowie ihre inhaltliche Ausgestaltung erhoben werden. Für die Entwicklung des Gesamtsystems der Kindertagesbetreuung ist es aus Sicht des Deutschen Roten Kreuzes wesentlich, die Forschungsaktivitäten in Bezug auf Fach- und Praxisberatung zu erhöhen.

Anstellungsträgerbezogene Aufgaben

Wie bereits in diesem Positionspapier an verschiedenen Stellen dargestellt, kommt dem Anstellungsträger für Fach- und Praxisberatung eine wichtige Rolle zu, da er die Qualität von Fach- und Praxisberatung mitbestimmt.

Zu seinen Aufgaben gehören:

Ausstattung des Arbeitsplatzes

Um den im Aufgabenkatalog benannten Anforderungen gerecht zu werden, ist eine gute Kommunikationskultur notwendig, die mit entsprechender Technik am Arbeitsplatz sowie in den begleiteten Einrichtungen hinterlegt sein sollte. Die Arbeit der Fach- und Praxisberatung ist von einer Gehstruktur geprägt, die Mobilität der Fachkräfte erforderlich macht. Die Anforderungen an Mobilität, wie Anfahrtswege, sind bei der Bemessung der Ressourcen einer Fachkraft zu berücksichtigen.

Konzept für Fach- und Praxisberatung

Die professionelle Fach- und Praxisberatung arbeitet auf einer konzeptionellen Grundlage, die gemeinsam mit dem Anstellungsträger erarbeitet werden sollte. Die Konzeption sollte zu folgenden Punkten Auskunft geben:

- Angaben zur Person und Qualifikation eines/einer Fach- und Praxisberater(s)*in
- Aussagen zur Wertorientierung der Fach- und Praxisberatung und des Anstellungsträgers
- Sozialräumliche Einordnung
- Vernetzung und Kooperation
- Umsetzung der jeweiligen Bildungsgrundlagen des Bundeslandes und des Trägers
- Schwerpunkte der Fach und Praxisberatung, auch in Abgrenzung zu anderen Aufgaben der Spitzenverbandlichen Vertretung
- Selbstevaluation und Konzeptionsfortschreibung
- sowie Rahmenbedingungen

Stellenbeschreibung

Fach- und Praxisberatung ist eine eigenständige Aufgabe. Für diese Tätigkeit ist eine Stellenbeschreibung seitens des Anstellungsträgers notwendig.

Fort- und Weiterbildung für die Fach- und Praxisberatung

Hierunter werden wissensvermittelnde und kompetenzorientierte Maßnahmen verstanden. Wissensvermittelnde Maßnahmen informieren über neue gesetzliche Regelungen, wissenschaftliche Erkenntnisse, über die fachliche Entwicklung oder das Profil der Einrichtungen der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Kompetenzorientierte Maßnahmen sind neben dem übergreifenden Fachaustausch auch kollegiale Beratung, Supervision und Coaching oder Mentoring. Entsprechende Ressourcen für die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung von Fach- und Praxisberatung sollte bei der Bemessung der Stellen mit mindestens fünf Tagen pro Jahr einkalkuliert werden. Jährliche Mitarbeiter*innengespräche tragen zudem zur Reflexion und der weiteren Entwicklung des beruflichen Handelns der Fach- und Praxisberatung bei.

Qualitätssicherung und -entwicklung der Fach- und Praxisberatung

Die Fach- und Praxisberatung soll qualitätsentwickelnd im System der Kindertagesbetreuung wirken. Um dies sinnvoll tun zu können, muss sie sich selber einer Qualitätssicherung und -entwicklung stellen. Hierfür benötigt es gemeinsam mit Fach- und Praxisberater*innen entwickelte transparente und nachvollziehbare Qualitätskriterien. Die in diesem Papier genannten Kriterien können hierfür ein erster Ansatzpunkt sein. Zur Sicherung und Entwicklung von Qualität gehört zudem die Kompetenz der Selbstevaluation. Die Fach- und Praxisberatung muss in Abstimmung mit ihrem Anstellungsträger ihr Leistungsangebot auf Grundlage der in der Konzeption benannten Werte und Ziele evaluieren und entsprechend fortschreiben.

Das Profil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe beruht auf den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung und übersetzt diese in die praktische Arbeit. Folgende Profilelemente gelten als Qualitätsmerkmale aller Angebote der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe:

- „Das Profilelement **„Anwaltschaftliche Vertretung“**: Jedes Angebot setzt sich anwaltschaftlich für die Kinder, Jugendlichen und Familien ein und stärkt diese, das für sich selbst zu tun. Alle Angebote setzen sich in ihrer Einflussosphäre für kinder-, jugend- und familiengerechte Lebensbedingungen ein. Kinder, Jugendliche und Familien fühlen sich in ihren Anliegen wahrgenommen und werden gestärkt für ihre Beteiligung an gesellschaftlichen Entscheidungen.
- Das Profilelement **„Inklusion“**: In jeder Einrichtung und mit jeder Maßnahme bietet das DRK allen Kindern, Jugendlichen oder Familien ein Angebot, das den jeweils individuellen Bedarfen entspricht und ihnen umfassende Teilhabe ermöglicht. Die Kinder, Jugendlichen oder Familien erleben, dass ihr Recht auf individuelle Bildung und Befähigung oder Hilfeleistung in den DRK-Angeboten nicht nur propagiert, sondern sichtbar gelebt wird – egal, in welcher Lebenslage sie sich befinden und welchen Lebensentwurf sie haben.
- Das Profilelement **„Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt“**: Jedes Angebot bietet die Möglichkeit ehrenamtlichen Engagements und stärkt die Kompetenzen und die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement der beteiligten Kinder, Jugendlichen oder der Familien. Diese erfahren, dass freiwilliges Engagement Ehrenamtlicher ihnen persönlich zugutekommen kann. Sie erfahren weiterhin, dass freiwilliges Engagement Menschen in ihrem Leben Sinn und soziale Verbindungen geben kann. Sie werden angeregt, Gleiches zu tun.
- Das Profilelement **„Interne Vernetzung der DRK-Angebote“**: Jedes Angebot bietet den Kindern, Jugendlichen oder Familien Hilfen aus einer Hand und nutzt dazu gezielt die Vielfalt der DRK-Angebote. Die Kinder, Jugendlichen und Familien erhalten vom DRK je nach Lebenslage und Bedürfnissen vernetzte Angebote aus einer Hand.
- Das Profilelement **„Umsetzung der Rotkreuz- und Rothalbmond-Grundsätze“** ergänzt das Gesamtprofil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Das Menschenbild der Rotkreuz- und Rothalbmond-Grundsätze prägt das Bild vom Kind, aus dem sich die weiteren Leitsätze für die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte ableiten. Deshalb sind die Auseinandersetzung mit den Rotkreuz- und Rothalbmond-Grundsätzen und ihr Einwirken auf die alltägliche pädagogische Praxis prägend für das Profil.

Berechnungsblatt für die Fach- und Praxisberatung

Dieses Berechnungsbeispiel basiert auf Erfahrungswerten in Mecklenburg-Vorpommern. Die hier landesrechtlich verankerte Fachberatung basiert auf der Berechnungsgrundlage von Kitaplätzen.

Bezugsgröße: 1 Fach- und Praxisberater*in zu 20 Mitarbeiter*innen

Kalkulationsfaktoren	
Anzahl Fachberater - Vollzeitbeschäftigungseinheit (VBE), ausgehend von 40h/Woche	1,00
Fachberatungsstunden pro VBE	1576
mögliche Beratungsstunden gesamt	1576,00

Berechnung der Fachberatungsstunden pro VBE	
Tage im Jahr abzgl.:	365
Wochenendtage	104
Feiertage	11
Urlaubstage	30
Krankheitstage	13
Teamberatungen	5
Fortbildungstage	5
verbleibende Tage	197
Nettostunden	1576
abzgl. Vor- und Nachbereitung (25 % der Nettostunden)	394
vor Ort zu leistende Stunden bzw. Auftragsarbeit und Fahrzeit (Kontaktstunden)	1182

Berechnung der Kontaktzeiten pro Mitarbeiter*in	
Kontaktstunden pro VBE	1182
Anzahl zu betreuender Mitarbeiter*innen	20
Kontakttage pro Mitarbeiter*in	7,3875

Abzüglich der Ferienzeiten entsprechen rund 7,5 Tage ungefähr einem einmaligen Kontakt pro Monat und Mitarbeiter*in.

Diese Berechnungsgrundlage kommt insbesondere kleineren Einrichtungen zugute, deren kontinuierliche Begleitung so sichergestellt werden kann.

Bezugsgröße: 1 Fach- und Praxisberater*in zu 40 Mitarbeiter*innen

Kalkulationsfaktoren	
Anzahl Fachberater - Vollbeschäftigungseinheit (VBE) ausgehend von 40h/Woche	1,00
Fachberatungsstunden pro VBE	1576
mögliche Beratungsstunden gesamt	1576,00

Berechnung der Fachberatungsstunden pro VBE	
Tage im Jahr abzgl.:	365
Wochenendtage	104
Feiertage	11
Urlaubstage	30
Krankheitstage	13
Teamberatungen	5
Fortbildungstage	5
verbleibende Tage	197
Nettostunden	1576
abzgl. Vor- und Nachbereitung (25 % der Nettostunden)	394
vor Ort zu leistende Stunden bzw. Auftragsarbeit und Fahrzeit (Kontaktstunden)	1182

Berechnung der Kontaktzeiten pro Mitarbeiter*in	
Kontaktstunden pro VBE	1182
Anzahl zu betreuender Mitarbeiter*innen	40
Kontakttage pro Mitarbeiter*in	3,69375

Abzüglich der Ferienzeiten entsprechen rund 3,5 Tage einem einmaligen Kontakt pro Quartal und Mitarbeiter*in.

Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Carstennstraße 58
12205 Berlin
Telefon: 030 / 85404 – 0
Telefax: 030 / 585404 – 450
drk@drk.de
www.drk.de

Redaktion

Sabine Urban

Erarbeitung

Sabine Urban, Referentin Kinderhilfe/Kindertagesbetreuung
Djamila Younis, Projektleiterin Profilbildung und Qualitätsentwicklung/Hauptaufgabenfeld
Kindertagesbetreuung
Landesreferent*innen Kinderhilfe der DRK-Landesverbände
Teilnehmende der Fachtagung „Profi(l) DRK-Fachberatung – Rolle, Aufgaben und
Positionen“ vom 02.–04.März 2016 in Berlin

© 2017 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin