



B | Kompetenzorientierte Weiterbildung

B

Inhalt

- 1 Das Verständnis von Kompetenzorientierung in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)** Hans Rudolf Leu **72**
- 2 Das Kompetenzprofil „Zusammenarbeit mit Eltern“** **76**

B

Kompetenzorientierte Weiterbildung

Die Kompetenzprofile sind ein Kernstück der *Wegweiser Weiterbildung*, die für die jeweiligen Qualifizierungsbereiche gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft sowie der Aus- und Weiterbildung in Expertengruppen entwickelt wurden. Der Referenzrahmen des Kompetenzprofils orientiert sich dabei an den aktuellen berufspolitischen Prozessen auf europäischer Ebene und Bundesebene, namentlich am *Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)* und dessen nationaler Umsetzung im *Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)*.

Im Teil B wird begründet, warum der DQR als Grundlage für die Erarbeitung der themenspezifischen Kompetenzprofile ausgewählt wurde. Nach einer Einführung in die Handhabung folgt das Kompetenzprofil „Zusammenarbeit mit Eltern“.

Der Anspruch, frühpädagogische Weiterbildungsangebote kompetenzorientiert zu gestalten, ist in Deutschland noch ein Novum. Wenn der Paradigmenwechsel von der Ebene der Fachpolitik aus auch die Praxis von Weiterbildung erreichen und verändern soll, müssen Ansätze entwickelt, erprobt und verbreitet werden, mit denen dieser Anspruch in der Konzeption und Durchführung von Angeboten umgesetzt werden kann.

1 Das Verständnis von Kompetenzorientierung in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Hans Rudolf Leu

Die im Rahmen des *Deutschen Qualifikationsrahmens* (DQR) und *Europäischen Qualifikationsrahmens* (EQR) geführten Diskussionen verfolgen eine doppelte Zielsetzung. Zum einen sollen mit diesen Instrumenten Abschlüsse sowie berufliche Kompetenzen europaweit vergleichbar gemacht werden. Kompetenzen werden so zu einer übergeordneten „Währung“ von Lernergebnissen, die in unterschiedlichen Systemen der Aus- und Weiterbildung, aber auch im Rahmen informeller Lernprozesse erworben werden. Das soll dazu beitragen, Bildungswege durchlässiger und anschlussfähiger zu machen.

Zum anderen ist mit dem Kompetenzkonzept als Instrument zur Beschreibung und Planung von Bildungsprozessen der Wechsel von einer Input- zu einer Output-Orientierung verbunden. Im Fokus stehen die Handlungskompetenzen, die von den Lernenden zu erwerben sind, um berufstypische Anforderungen zu bewältigen – und kein Kanon an Inhalten, der von den Lehrpersonen vermittelt wird.

Um die Vergleichbarkeit von Kompetenzen auf horizontaler und vertikaler Ebene zu sichern, müssen sie in einem Qualifikationsrahmen innerhalb des Bildungssystems bewertbar sein und eine Anerkennung bzw. Anrechnung auf horizontaler und vertikaler Ebene ermöglichen. Ein solcher Rahmen dient sowohl zur Orientierung bei der Formulierung von Kompetenzen in Studienmodulen als auch bei der Niveaubestimmung eines Studienganges im Rahmen der Akkreditierung (Fröhlich-Gildhoff u.a. 2011).

Allerdings stehen die beiden Zielsetzungen in einem Spannungsverhältnis. Das Postulat der Vergleichbarkeit ganzer Ausbildungswege, möglichst auch noch auf internationaler Ebene, legt eine vergleichsweise allgemeine bzw. abstrakte Formulierung von Kompetenzen im Sinne eines Rahmens nahe, der Raum für unterschiedliche

Formen der Ausgestaltung und Konkretisierung lässt. Das wiederum passt nicht zu dem Ziel, Kompetenzen möglichst präzise mit Bezug auf konkrete, kontextspezifische Handlungsanforderungen zu bestimmen.

So ist es denn auch nicht verwunderlich, dass bei Bestrebungen, bei denen die Vergleichbarkeit von Kompetenzen im Vordergrund steht, Berufs- bzw. Studienabschlüsse eine wichtige Rolle spielen – letztlich entgegen der angestrebten Output-Orientierung. Das spiegelt sich auch in der berufspolitisch geprägten Diskussion um den DQR, die sich zurzeit auf Fragen der korrekten Einstufung von Ausbildungs- und Studiengängen auf abstrakt formulierte Niveaustufen konzentriert.

Die von WiFF in den *Wegweisern Weiterbildung* entwickelten *Kompetenzprofile* legen den Akzent eindeutig auf die Seite einer möglichst differenzierten, an spezifischen Aufgaben und Handlungsanforderungen orientierten Bestimmung von Kompetenzen. Es geht hier nicht um Ausbildungs- bzw. Studiengänge, die als Ganzes ins Bildungssystem eingeordnet werden sollen, sondern um Weiterbildungen zu spezifischen Qualifikationsbereichen, für die es erheblichen Weiterbildungsbedarf gibt.

Ziel ist es, in den jeweiligen Qualifizierungsbereichen den mit der Output-Orientierung verbundenen Erwartungen möglichst umfassend Rechnung zu tragen. Die Orientierung an Kompetenzen soll dazu beitragen, dass das Lernen auf die Bewältigung von Anforderungen statt auf den Aufbau von zunächst ungenutztem Wissen ausgerichtet wird. Es geht vorrangig darum, sowohl die notwendige Eigenaktivität des Subjektes als auch die möglichen Veränderungen situativer Anforderungen zu beachten.

Mit Blick auf einen allgemeinen Kompetenzbegriff für Fachkräfte in der Frühpädagogik gilt als

übergeordnete Zielsetzung einer (früh-)pädagogischen Qualifizierung der *Erwerb von Kompetenzen*, die pädagogische Fachkräfte dazu befähigt, auf der Grundlage von wissenschaftlich theoretischem Wissen und reflektiertem Erfahrungswissen in „komplexen Situationen *selbst organisiert, kreativ und reflexiv* ‚Neues‘ zu schaffen“ sowie „aktuellen Herausforderungen zu begegnen und Probleme zu lösen“ (Fröhlich-Gildhoff u.a. 2011, S. 17).

In ihrer Struktur orientieren sich die WiFF-Kompetenzprofile am DQR (vgl. Abb.). Ein wichtiger Grund für diese Entscheidung ist seine politische Verbindlichkeit. Er ist am EQR ausgerichtet und soll dazu dienen, in Deutschland erworbene Qualifikationsbescheinigungen mit einem Verweis auf ihre Einordnung im EQR auszustatten. Das *Europäische Parlament und der Europäische Rat empfehlen*, diese Maßnahme bis 2012 umzusetzen.

Abbildung: Struktur des DQR

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz

Allerdings bezieht sich die Orientierung am DQR lediglich auf dessen Struktur mit der Unterteilung von *Fachkompetenz* in *Wissen* und *Fertigkeiten* und von *Personaler Kompetenz* in *Sozialkompetenz* und *Selbstkompetenz*. Auf eine Zuordnung der Kompetenzen zu übergreifend vergleichbaren Niveaustufen wird verzichtet. Das liegt zunächst daran, dass die *Wegweiser Weiterbildung* für Frühpädagogische Fachkräfte mit unterschiedlichen Voraussetzungen nutzbar sein sollen. Dementspre-

chend müssen Fortbildungen, auch wenn sie sich am gleichen Kompetenzprofil orientieren, *Wissen, Fertigkeiten* und *Personale Kompetenzen* in unterschiedlicher Differenziertheit und Elaboriertheit vermitteln. Allerdings ist nicht zu übersehen, dass das Anliegen, Kompetenzen möglichst präzise und auf konkrete Situationen bezogen zu bestimmen, sich auch grundsätzlich kaum mit dem Ziel vereinbaren lässt, die Vergleichbarkeit ganzer Ausbildungswege möglichst auf internationaler Ebene zu leisten. Letzteres ist nicht ohne vergleichsweise allgemeine bzw. abstrakte Formulierungen von Kompetenzen möglich, die Raum für nationale und lokale Formen der Ausgestaltung lassen.

Diese Schwierigkeit zeigt sich auch im DQR. Entsprechend seiner Funktion, einen bildungsbereichsübergreifenden Rahmen für alle Qualifikationen des deutschen Bildungssystems zu beschreiben, werden diese Anforderungen notwendigerweise sehr allgemein bzw. abstrakt formuliert. So wird

14 In der im März 2011 verabschiedeten Version des DQR wird der im Entwurf von 2009 verwendete Begriff „Selbstkompetenz“ ersetzt durch „Selbstständigkeit“. Im WiFF-Kompetenzprofil wird an „Selbstkompetenz“ festgehalten, weil dieser nicht alltagssprachlich geprägte Begriff besser geeignet ist, die Besonderheit der Reflexion des eigenen Tuns und der eigenen Orientierungen und Deutungsmuster zu kennzeichnen, die einen Kern dieses Kompetenzelements ausmachen. Mit „Selbstständigkeit“ wird demgegenüber eher die Durchführung von Handlungen ohne Unterstützung durch Dritte assoziiert.

beispielsweise das Niveau 5 charakterisiert mit „Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen“, das Niveau 6 mit „Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet“ (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2011, S. 11 f.). Genauso abstrakt sind die dafür erforderlichen *Fachkompetenzen* und *Personalen Kompetenzen*, die als Voraussetzung für die Bewältigung dieser Aufgaben genannt werden.

Demgegenüber werden im WiFF-Kompetenzprofil typische Aufgabenstellungen aus dem Berufsalltag von frühpädagogischen Fachkräften aufgeführt, die sie professionell zu bewältigen haben. Mit diesen *Handlungsanforderungen* sollen alle für den jeweiligen Qualifikationsbereich wichtigen Anforderungen abgebildet werden. Dadurch wird eine besonders konkrete und situations- bzw. kontextspezifische Bestimmung von Kompetenzen möglich. Dem oben genannten Ziel der Kompetenzorientierung, der Fokussierung auf individuelle Fähigkeiten und der Möglichkeit, Lerninhalte auf konkrete Situationen anzuwenden und Probleme zu lösen, wird damit in besonderer Weise Rechnung getragen.

Dabei hat die Differenzierung in *Wissen* und *Fertigkeiten* sowie in *Sozialkompetenz* und *Selbstkompetenz* deutlich Ähnlichkeiten mit anderen Kompetenzklassifizierungen (Edelmann/Tippelt 2007, S. 133; Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, S. XV f.) und ist zumindest implizit auch in den Studiengängen für frühpädagogische Fachkräfte festzustellen (Fröhlich-Gildhoff u. a. 2011).

In der Spalte *Wissen* werden alle für die Bewältigung der jeweiligen Anforderungen erforderlichen Kenntnisse und Wissensbestände aufgeführt. Im Vergleich dazu zeichnen sich *Fertigkeiten* durch einen deutlich stärkeren Handlungsbezug aus. Laut

DQR gehören dazu instrumentale und systemische Fertigkeiten sowie Beurteilungsfähigkeit. Für den Bereich der Pädagogik ist diese eher technische Charakterisierung zu ergänzen um Fertigkeiten, kreativ Probleme zu lösen sowie Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten (Edelmann/Tippelt 2007, S. 133).

Die Abgrenzung zur Spalte *Sozialkompetenz* ist oft fließend. Laut DQR gehören dazu Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation. Ebenfalls (mit Bezug auf Edelmann/Tippelt 2007) ist hier zu ergänzen, dass es auch um die sprachliche Ausdrucksfähigkeit und die Fähigkeit zur situationsgerechten Selbstdarstellung sowie um Empathie, soziale Verantwortung im Sinne von Respekt, Solidarität und prosozialem Verhalten geht.

Die Spalte „Selbstkompetenz“ als zweite Komponente von *Personaler Kompetenz* bezieht sich laut DQR auf Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz. Damit ist in Kurzfassung das abgedeckt, was Doris Edelmann und Rudolf Tippelt (ebd.) als „Personale Kompetenz“ bezeichnen. Es geht dabei auch um die Einordnung persönlichen Erfahrungswissens, die Entwicklung von Selbstbewusstsein und Identität sowie um Strukturierungsfähigkeit und den Umgang mit Normen und Werten. Diese Form von Reflexionswissen ist für die pädagogische Arbeit von besonderer Bedeutung:

Reflexionswissen „entsteht, wenn implizites Handlungswissen, also das, was im Alltag selbstverständlich erscheint und gut funktioniert (oder auch nicht) bewusst und explizit gemacht wird und damit überhaupt erst Gegenstand des Nachdenkens, der Diskussion und des Theorie-Praxis-Vergleichs werden kann“ (von Balluseck/Nentwig-Gesemann 2008, S. 29 f.).

Die auf *Handlungsanforderungen* in bestimmten Qualifikationsbereichen bezogene Benennung von *Wissen*, *Fertigkeiten*, *Sozialkompetenz* und *Selbstkompetenz*, die zur professionellen Bewältigung typischer Situationen aus dem Arbeitsalltag erforderlich sind, ergibt eine erheblich präzisere Bestimmung der unterschiedlichen Dimensionen von Kompetenz, als dies in den verschiedenen Qualifikationsrahmen möglich ist, die für den frühpädagogischen Bereich entwickelt wurden

(Pasternack/Schulze 2010). Sie beziehen sich aber immer nur auf einzelne Qualifizierungssegmente und nicht auf ganze Studien- bzw. Ausbildungsgänge. Nur solche Segmente können auch Gegenstand von Weiterbildungsveranstaltungen sein.

Wenn für einen Qualifizierungsbereich jeweils gut 20 *Handlungsanforderungen* formuliert werden, ist auch nicht davon auszugehen, dass eine einzelne Weiterbildung ausreicht, um alle dafür erforderlichen Kompetenzen zu erwerben. Diese Form der Ausdifferenzierung erleichtert aber eine gezielte Planung von Fortbildungen, weil die *Liste der Handlungsanforderungen* einen Überblick über das ganze Spektrum erforderlicher Kompetenzen gibt. Weiterbildungsanbieter erhalten damit über die konkrete Bestimmung von Lerninhalten hinaus einen konzeptionellen Rahmen für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten. Dabei eignen sich die Handlungsanforderungen auch als Ausgangspunkt zur Modularisierung von Weiterbildungsangeboten.

Nachfrager von Weiterbildung erhalten mit dem Spektrum von Handlungsanforderungen einen Überblick über die in dem betreffenden Arbeitsfeld erforderlichen Kompetenzen, der es ihnen erlaubt, gezielt zu entscheiden, zu welchen Aspekten sie vordringlich Weiterbildung in Anspruch nehmen wollen.

Der Verzicht auf eine Einordnung der Kompetenzen in einen hierarchisch strukturierten Qualifikationsrahmen bedeutet keineswegs, dass das Ziel einer Verbesserung der Anrechnungsfähigkeit von Weiterbildungen auf Ausbildungs- und Studiengänge aus dem Blick gerät. Die dazu vorliegenden Erfahrungen zeigen aber, dass dieses Ziel im Einzelnen am ehesten durch eine möglichst präzise und konkrete Beschreibung kontextbezogener Kompetenzen erreicht werden kann.

Auch wenn die formale Eingliederung von Weiterbildungsangeboten in den DQR noch in einiger Ferne liegt, bedeutet die Kompetenzorientierung von Weiterbildung einen ersten Schritt hin zu einem gestuften Weiterbildungssystem. In einem solchen System mit modularen Weiterbildungsbausteinen liegt auch die Chance, Entwicklungspfade transparent zu machen und Anrechnungsmöglichkeiten zu integrieren (von Hippel/Grimm 2010).

Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AKDQR) am 22. März 2011. www.deutscherqualifikationsrahmen.de (04.10.2011)

Balluseck, Hilde von/Nentwig-Gesemann, Iris (2008): Wissen, Können, Reflexion – die Verbindung von Theorie und Praxis in der Ausbildung von ErzieherInnen. In: Sozial Extra – Zeitschrift für Soziale Arbeit, H. 3/4, S. 28–32

Edelmann, Doris/Tippelt, Rudolf (2007): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung und Weiterbildung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 10. Jg., Sonderheft 8, S. 129–146

Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von (2003): Einführung. In: Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart, S. IX–XXXX

Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Nentwig-Gesemann, Iris/Pietsch, Stefanie (2011): Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte. WiFF Expertisen, Band 19. München

Hippel, Aiga von/Grimm, Rita (2010): Qualitätskonzepte in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte. WiFF Expertisen, Band 3. München

Pasternack, Peer/Schulze, Henning (2010): Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung. HoF-Arbeitsberichte 2`10. Institut für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Halle-Wittenberg

2 Das Kompetenzprofil „Zusammenarbeit mit Eltern“

Das Kompetenzprofil „Zusammenarbeit mit Eltern“ ist ein Instrument für die Konzeption und Umsetzung einer kompetenzorientierten Weiterbildung. Als solches bietet es einen Ansatz, systematisch und strukturiert die Zielsetzung eines Angebotes in Form von Kompetenzbeschreibungen – auf konkrete Handlungsanforderungen bezogen – aufzuzeigen und den Wechsel von der Input- zur Output-Orientierung zu vollziehen.

Das Kompetenzprofil wurde in einem mehrstufigen, diskursiven Prozess in der Expertengruppe „Zusammenarbeit mit Eltern“ erarbeitet. Auf der Grundlage des fachwissenschaftlichen Überblicks, wie er in Teil A dargestellt ist, wurden gemeinsam die zentralen Handlungsanforderungen an frühpädagogische Fachkräfte für die Zusammenarbeit mit Eltern bestimmt. Für jede Handlungsanforderung wurden Kompetenzen erarbeitet – differenziert in die vier Kategorien *Wissen*, *Fertigkeiten*, *Sozialkompetenz* und *Selbstkompetenz* –, die für die Bewältigung der jeweiligen Handlungsanforderungen notwendig sind, wobei gerade der Unterschied zwischen Fertigkeiten und Sozialkompetenz oft fließend ist.

Insgesamt stellen die Kompetenzformulierungen konkrete Lernziele einer Weiterbildung dar, auf die hin Angebote aufgebaut und didaktisch konzipiert werden sollen. Zudem bietet das Kompetenzprofil eine Folie, um zu prüfen, inwieweit in bestehenden Weiterbildungsangeboten zentrale Inhalte vermittelt werden. Dabei können sowohl das gesamte Kompetenzprofil als auch einzelne Handlungsanforderungen herangezogen werden.

In diesem Sinne ist das Kompetenzprofil eine inhaltliche Grundlage für die Konzeption und Gestaltung eines Angebotes und kann als solche von individuellen *Weiterbildnerinnen* und *Weiterbildnern* genutzt werden. Träger von *Weiterbildungsangeboten* finden in dem Kompetenzprofil eine Orientierung für die Vergabe eines Auftrages an ihre *Referentinnen* und *Referenten*. Das Kom-

petenzprofil kann hier eine Grundlage für die inhaltliche und konzeptionelle Abstimmung oder eine Hilfestellung für die Planung langfristig angelegter, aufeinander aufbauender Weiterbildungseinheiten sein, in denen das gesamte Spektrum an Handlungsanforderungen abgedeckt werden soll. Aber auch *Träger von Kindertageseinrichtungen* können das Kompetenzprofil als Folie nutzen, um den Weiterbildungsbedarf im Team zu eruieren und dementsprechend Angebote zu suchen und zu buchen. Schließlich können sowohl *frühpädagogische Fachkräfte* als auch *Weiterbildnerinnen* und *Weiterbildner* das Kompetenzprofil nutzen, um selbstreflexiv den individuellen Weiterbildungsbedarf zu überprüfen und anzumelden.

Das Kompetenzprofil verzichtet auf die formalen Niveaustufen des DQR, unterscheidet aber zwischen *Basiskompetenzen* und *vertiefenden Kompetenzen*. Die Differenzierung soll zum einen der Tatsache Rechnung tragen, dass Weiterbildungsangebote in der Praxis unterschiedlich lang sind und zum anderen die Ausgangskompetenzen der Teilnehmenden sehr heterogen sein können. Die Unterscheidung zwischen *Basiskompetenzen* und *vertiefenden Kompetenzen* gibt Weiterbildungsanbietern eine Orientierung, welche Kompetenzen in einem Qualifizierungsbereich als Grundlagen zu vermitteln sind und welche darüber hinausgehen. Oft handelt es sich dabei um Kompetenzen, die erforderlich sind, wenn jemand in dem betreffenden Qualifizierungsbereich die Aufgabe hat, Kolleginnen bzw. Mitarbeiterinnen anzuleiten.

Die einzelnen Handlungsanforderungen des Kompetenzprofils sind in vier Untergruppen gegliedert:

- Konzeptionelle Gestaltung der Zusammenarbeit mit Eltern
- Beteiligung von Eltern und Familien
- Gestaltung von Beziehung und Angebotsformen
- Kooperation und Vernetzung.

Unter diese Kategorien hat die Expertengruppe die zentralen Handlungsanforderungen an Fachkräfte für die Zusammenarbeit mit Eltern gruppiert.

In den beiden Unterkategorien zur *Personalen Kompetenz* finden sich bei unterschiedlichen Handlungsanforderungen oft sehr ähnliche oder identische Formulierungen. Die dadurch entstehenden Wiederholungen sind beabsichtigt, zumal davon auszugehen ist, dass jeweils nur ausgewählte Handlungsanforderungen Gegenstand von Weiterbildungsveranstaltungen werden. Darüber hinaus stehen in den Kategorien „Sozialkompetenz“ und „Selbstkompetenz“ Teilkompetenzen im Vordergrund, bei denen es um die Fähigkeit geht, soziale Beziehungen einzugehen und zu pflegen sowie die eigene Sichtweise und die eigenen Vorlieben zu reflektieren. Weil dies eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung zahlreicher unterschiedlicher Handlungsanforderungen ist, finden sich hier oft auch ähnliche Formulierungen. Sie werden aber im Hinblick auf die je besondere Handlungsanforderung hin spezifiziert. Dadurch wird deutlich, dass es bei aller Ähnlichkeit jeweils wichtige Unterschiede zwischen den Situationen bzw. Inhalten gibt, die es zu beachten gilt.

Insgesamt zeigt die Beschreibung der Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen, dass das professionelle Handeln der Fachkraft über die Arbeit mit dem einzelnen Kind, seiner Familie und der Kindergruppe hinausgeht und die Kooperation im Team und die Vernetzung mit dem sozialen Umfeld mit einschließt.

Das Kompetenzprofil ist ein erster Schritt, die Kompetenzorientierung in der Weiterbildung zu verankern, indem es exemplarisch zeigt, wie Handlungsanforderungen formuliert und dazugehörige Kompetenzen definiert werden können. In diesem Sinne versteht es sich nicht als verbindlicher Vorgabenkatalog, sondern als Orientierungshilfe und Ausgangspunkt, von dem aus die Weiterentwicklung im Austausch von Wissenschaft und Praxis aufgenommen werden kann.

Vorbemerkung der Expertengruppe

Das vorliegende Kompetenzprofil „Zusammenarbeit mit Eltern“ ist Ergebnis ausführlicher Diskurse in der *WiFF-Expertengruppe*. Es kann nicht den Anspruch erfüllen, alle Dimensionen in der Zusammenarbeit mit Eltern umfassend zu beschreiben; dafür bedarf es noch weiterer Diskurse und insbesondere der Erprobungen in der Praxis der Weiterbildung.





Das hier vorgestellte Kompetenzprofil beschreibt keine systematisch aufeinander bezogenen Handlungsabläufe, ist aber fachlich anschlussfähig an den Prozesscharakter konkreter Handlungsabläufe, der folgende Schritte beinhaltet: Ausgehend von einer Situationsanalyse wird das Handeln geplant, realisiert und reflektiert bzw. evaluiert. Dieser (in den hochkomplexen sozialen Situationen teilweise in Sekunden ablaufende) Prozess ist zirkulär. Die Reflexion hat wiederum Einfluss auf zukünftige Analysen und Planungen.

Die Handlungsanforderungen im Überblick

Konzeptionelle Gestaltung der Zusammenarbeit mit Eltern		Seite
1	Die frühpädagogische Fachkraft vermittelt das rechtliche Betreuungsverhältnis	79
2	Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet die Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der Erwartungen und Bedarfe der Eltern ¹⁵	80
3	Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet eine sozialraumorientierte Öffentlichkeitsarbeit	81
4	Die frühpädagogische Fachkraft organisiert die einrichtungsinterne Information der Eltern	82
5	Die frühpädagogische Fachkraft organisiert und gestaltet ein Beschwerdemanagement	83
6	Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt sich an einer familienorientierten Weiterentwicklung der Einrichtung	84
Beteiligung von Eltern und Familie		
7	Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt Eltern an den institutionellen Entwicklungs- und Bildungsprozessen des Kindes	85
8	Die frühpädagogische Fachkraft verbindet die Kompetenzen der Eltern mit der fachlichen Arbeit der Kindertageseinrichtung	87
9	Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt Eltern an der Konzeptions- und Leitbildentwicklung	88
Gestaltung der Beziehung und Angebotsformen		
10	Die frühpädagogische Fachkraft entwickelt ihre professionelle Haltung kontinuierlich weiter	89
11	Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet alltägliche Kontakte mit den Eltern	91
12	Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet unterschiedliche Angebote mit Eltern (Hospitation, Elternabend, Elternkurse, Hausbesuche ...)	92
13	Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet Übergänge für und mit Eltern	94
14	Die frühpädagogische Fachkraft bearbeitet Konflikte und Krisen	95
15	Die frühpädagogische Fachkraft unterstützt den Aufbau informeller Netzwerke zwischen Eltern	96
Kooperation und Vernetzung		
16	Die frühpädagogische Fachkraft kooperiert mit familienbezogenen Einrichtungen der Jugendhilfe	97
17	Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt sich am Aufbau sozialraumorientierter Netzwerke	98
18	Die frühpädagogische Fachkraft kooperiert mit den zuständigen Grundschulen	100

¹⁵ Unter Eltern werden leibliche Eltern, Adoptiveltern oder Pflegeeltern, aber auch Einelternfamilien verstanden, außerdem Personen aus dem erweiterten Kreis der Familie wie Großeltern, Freunde, Paten und andere.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<h2>2 Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet die Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der Erwartungen und Bedarfe der Eltern. (vgl. Merkposten 3, 4, 11, 13, 14, 15, 16 und 17)</h2>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die spezifischen Rahmenbedingungen der Einrichtung, – demografische, kulturelle und schichtspezifische Merkmale des Sozialraums und der Familien, – die Lebenslagen der Eltern, – Erwartungen, Bedarfe und Nutzungsmotivationen der Eltern. 	<p>... kann angemessen auf Fragen und Wünsche von Eltern reagieren.</p> <p>... berücksichtigt in der Einrichtungskonzeption Erwartungen und Bedarfe der Eltern.</p> <p>... kann Elternbefragungen durchführen.</p>	<p>... signalisiert den Eltern Gesprächsbereitschaft.</p> <p>... kann mit Eltern auch über nicht erfüllbare Erwartungen sprechen.</p> <p>... kann im Team eigene Wahrnehmungen und Haltungen offenlegen.</p> <p>... kann die Erwartungen im Gespräch mit Eltern wahrnehmen und erfassen sowie mit dem Konzept der Einrichtung in Verbindung bringen.</p>	<p>... reflektiert ihren persönlichen Bewertungsmaßstab und ihre Haltung zu Erwartungen, Bedarfen und Nutzungsmotivationen von Eltern.</p> <p>... reflektiert Rückmeldungen von Eltern.</p> <p>... ist offen für externe Beratung.</p>
<p>... kennt Quellen, die über den Sozialraum informieren.</p> <p>... kennt Instrumente und Methoden, um Erwartungen, Bedarfe und Nutzungsmotivationen zu erfragen.</p>	<p>... beschafft, liest und versteht Sozialberichte und andere vergleichbare Analysen.</p> <p>... kann Informationen für Eltern und Kollegen aufbereiten.</p>	<p>... verhandelt mit dem Träger über erforderliche Konzeptionsveränderungen.</p> <p>... leitet Reflexionen im Team an.</p>	<p>+</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
			
<p>... prüft die Konzeption im Hinblick auf die Erwartungen, Bedarfe und Nutzungsmotivationen von Eltern und passt sie gegebenenfalls an.</p> <p>... bindet die Eltern in die Ausgestaltung der Einrichtungskonzeption ein.</p> <p>... kann eine Elternbefragung konzipieren, durchführen und auswerten.</p>	<p>... reflektiert im Team über die Ziele und Wirkungen der Öffentlichkeitsarbeit.</p>	<p>... reflektiert die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit für Eltern und die Kindertageseinrichtung.</p>	<p>... reflektiert die Effekte der Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>... schätzt eigene Zeitrressourcen realistisch ein.</p>
<p>... weiß um die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit für die Einrichtung.</p>	<p>... kann die Kindertageseinrichtung nach außen vertreten.</p>	<p>... reflektiert im Team über die Ziele und Wirkungen der Öffentlichkeitsarbeit.</p>	<p>... reflektiert die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit für Eltern und die Kindertageseinrichtung.</p>
<p>... weiß, welche Elemente und Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit für die Kindertageseinrichtung geeignet sind und welche Wirkung sie haben.</p>	<p>... analysiert die Instrumente und Wirkungen der Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>... kann die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit auswählen und anwenden.</p>	<p>... reflektiert gemeinsam mit dem Team geeignete Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>... klärt mit dem Träger die Konzeption der Öffentlichkeitsarbeit.</p>	<p>... reflektiert die Effekte der Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>... schätzt eigene Zeitrressourcen realistisch ein.</p>

3 Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet eine sozialraumorientierte Öffentlichkeitsarbeit. (vgl. Merkposten 20 und 21)

Die frühpädagogische Fachkraft ...

... weiß um die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit für die Einrichtung.



... weiß, welche Elemente und Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit für die Kindertageseinrichtung geeignet sind und welche Wirkung sie haben.



... analysiert die Instrumente und Wirkungen der Öffentlichkeitsarbeit.

... kann die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit auswählen und anwenden.

... kann die Kindertageseinrichtung nach außen vertreten.



... reflektiert gemeinsam mit dem Team geeignete Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit.

... klärt mit dem Träger die Konzeption der Öffentlichkeitsarbeit.



... reflektiert im Team über die Ziele und Wirkungen der Öffentlichkeitsarbeit.



... reflektiert die Effekte der Öffentlichkeitsarbeit.

... schätzt eigene Zeitrressourcen realistisch ein.









... reflektiert die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit für Eltern und die Kindertageseinrichtung.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
... kennt Anknüpfungspunkte und Ansprechpartner im Gemeinwesen.	... nimmt mit einschlägigen Kooperationspartnern Kontakt auf. ... kann schriftliche Informationen verfassen oder sie organisieren.		
<h4>4 Die frühpädagogische Fachkraft organisiert die einrichtungsinterne Information der Eltern. (vgl. Merkposten 20)</h4>			
Die frühpädagogische Fachkraft ...			
... kennt Ziele und Wirkungen der Informationsgestaltung.	... kann verschiedene Instrumente und Formen der Kommunikation anwenden.	... reflektiert im Team Ziele und Wirkungen der Informationsarbeit.	... reflektiert die Rückmeldungen der Eltern zur Informationsarbeit.
... kennt verschiedene Kommunikationswege und Kommunikationsinstrumente.	... dokumentiert den Alltag in der Kindertageseinrichtung sichtbar für die Eltern.	... reflektiert mit Eltern ihre Zufriedenheit. ... kann Stimmungen und Gefühlslagen von Eltern wahrnehmen und verstehen.	... reflektiert die eigene Transparenz in der Arbeit der Kindertageseinrichtung.
... weiß um datenschutzrechtliche Grundlagen.			
			
... weiß um die Bedeutung von Transparenz für die Zusammenarbeit mit Eltern.	... sorgt für verlässliche Rahmenbedingungen für die Information der Eltern.		
... gewährleistet die Transparenz der Arbeit in der Kindertageseinrichtung.			





Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<p>5 Die frühpädagogische Fachkraft organisiert und gestaltet ein Beschwerdemanagement. (vgl. Merkposten 1, 5, 6 und 13)</p>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... weiß, dass Beschwerden eine Chance zur Weiterentwicklung sind.</p> <p>... kennt Funktion, Organisation und Ablaufplan des Beschwerdemanagements.</p>	<p>... schafft die organisatorischen Voraussetzungen für ein Beschwerdemanagement, z.B. Meckerkasten.</p>	<p>... erarbeitet im Team ein Beschwerde- management und übernimmt im Rah- men dessen Verantwortung.</p> <p>... reflektiert im Team über Beschwerden.</p> <p>... lädt Eltern zu Rückmeldungen ein.</p> <p>... reagiert kommunikativ angemessen auf Beschwerden.</p>	<p>... reflektiert die eigene Einstel- lung zu kritischen Rückmeldun- gen/Beschwerden.</p> <p>... reflektiert ihre eigene Frustra- tionstoleranz.</p> <p>... kann Beschwerden als Hinweise zur eigenen Weiterentwicklung nutzen.</p>
+	+	+	+
	<p>... stellt sicher, dass das Beschwerdeverfah- ren von der Aufnahme bis zur Maßnahme umgesetzt wird.</p>	<p>... reflektiert die Auswirkungen auf die Beziehungsdynamik des Teams.</p> <p>... kann mit dem Team Beschwerden angemessen bearbeiten.</p>	








Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<p>6 Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt sich an einer familienorientierten Weiterentwicklung der Einrichtung. (vgl. Merkposten 3 und 10)</p>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p> <p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gesellschaftliche und familiäre Wandlungsprozesse, - veränderte familiäre Bedarflagen, - kompetenzorientierte Beratungs- und Bildungskonzepte. 	<p>... richtet ihre Arbeit an einem familienorientierten Ansatz aus.</p>	<p>... reflektiert mit dem Team/Träger über die veränderten Bedarfe und die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses eines familienorientierten Auftrages.</p> <p>... überprüft zusammen mit den Eltern die Weiterentwicklung.</p>	<p>... reflektiert ein verändertes Bild von Familien und Eltern sowie den eigenen (sozial)pädagogischen Auftrag.</p> <p>... überprüft eigene Ressourcen und deren Einsatz.</p> <p>... macht sich eigene Stärken bewusst.</p> <p>... reflektiert die eigene Einstellung zum Veränderungsprozess.</p> <p>... ist bereit, neue/veränderte Aufgaben anzunehmen.</p>
<p>+</p> <p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projektplanung im Rahmen von Qualitätsentwicklung, 	<p>+</p> <p>... formuliert einen weiterführenden familienorientierten Auftrag für die Einrichtung.</p>	<p>+</p> <p>... reflektiert über gelingende Faktoren und Störungen sowie Widerstände im Team.</p>	<p>+</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrumente, die den Weiterentwicklungsprozess unterstützen, - Konzepte der Qualitätsentwicklung, - Netzwerk- und Kooperationsprozesse. 	 <p>Fertigkeiten</p> <p>... entwickelt die Konzeption u. a. in Bezug auf Familienbild und Angebotsgestaltung weiter (vgl. auch Handlungsanforderung 9).</p> <p>... plant, steuert und setzt das weiterentwickelte Angebot um.</p> <p>... setzt Qualitätsentwicklungsinstrumente ein.</p> <p>... kann Netzwerke und Kooperationen aufbauen.</p>	 <p>Sozialkompetenz</p> <p>... bindet kontinuierlich alle Beteiligten in den Veränderungsprozess ein.</p> <p>... stärkt die familienorientierte Beratungskompetenz im Team.</p>	 <p>Selbstkompetenz</p>
Beteiligung von Eltern und Familie			
<p>7 Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt Eltern an den institutionellen Entwicklungs- und Bildungsprozessen des Kindes. (vgl. Merkposten 1, 6, 7, 8, 11 und 13)</p>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... hat theoretiefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Bedeutung eines regelmäßigen Austauschs über die Entwicklung der Kinder, - die Sensibilität von Eltern bei Gesprächen über die Entwicklung des eigenen Kindes, 	<p>... kann verfahrensgestützt den Entwicklungsstand eines Kindes einschätzen.</p> <p>... führt regelmäßig dialogisch und resourcenorientiert Gespräche mit Eltern über die Bildungsprozesse ihrer Kinder.</p> <p>... kann wertschätzend mit Eltern kommunizieren.</p>	<p>... ist an den Erziehungsvorstellungen der Eltern interessiert.</p> <p>... klärt unterschiedliche Erziehungs- und Bildungsvorstellungen.</p> <p>... bespricht mit den Eltern auf der Grundlage von einrichtungsinternen Dokumentationen den Bildungsprozess des Kindes.</p>	<p>... reflektiert kritisch Einstellungen zur eigenen Rolle als Fachkraft gegenüber Eltern.</p> <p>... kann unterschiedliche Bildungsverständnisse respektieren.</p> <p>... kann die Gesprächssituation auf der Metaebene reflektieren.</p>



Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
<p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Bedeutung der Eltern und der Kindertageseinrichtung für den Bildungsprozess der Kinder, - Rollenkonflikte zwischen Eltern und Fachkräften, - Entwicklungspsychologie, unterschiedliche Bildungsverständnisse, - Beobachtungs- und Dokumentationsinstrumente, - Dialogische Gesprächsführung, - Diagnostische Möglichkeiten der Erfassung des Entwicklungsstandes eines Kindes in verschiedenen Bereichen, - weitergehende Fördermöglichkeiten, - Kommunikationstheorien und -strukturen. 	<p>Fertigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ... kann das Bildungsverständnis der Kindertageseinrichtung vermitteln. ... kann Eltern zur Beteiligung einladen (z.B. zur Hospitation, zum Entwicklungsgespräch, zur Projektpräsentation). ... erkennt Grenzen der Zusammenarbeit mit Eltern. ... beobachtet und dokumentiert die Bildungsprozesse der Kinder. ... kann Eltern bei Bedarf weitergehende Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten vermitteln und dazu Wege öffnen. ... kann die eigene Position den Eltern gegenüber fachlich klar darstellen und vertreten. ... kann das eigene pädagogische Handeln begründen. 	<p>Sozialkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ... tauscht sich im Team über die Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes aus. ... kann in Elterngesprächen die Bildungsbemühungen der Eltern wertschätzen. ... hat Verständnis für Bedarfe, Bedürfnisse und Wünsche, aber auch für die Ängste von Eltern. 	<p>Selbstkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ... kann Interessen der Eltern und Interessen der Kindertageseinrichtung abwägen. ... kann andere Wertorientierungen nachvollziehen. ... reflektiert eigene Vorstellungen über Entwicklungen und Entwicklungsnormen. ... reflektiert die eigenen Vorstellungen von Förderung und Förderbedarf. ... reflektiert die eigene Belastbarkeit bei divergierenden Positionen.
<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>
<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>
	<p>... schafft Rahmenbedingungen, die eine Dokumentation des Bildungsprozesses der Kinder erlaubt und einen regelmäßigen Austausch zwischen Eltern und Fachkräften vorsieht.</p>	<p>... leitet im Team die Reflexion über Bildungsprozesse an, z.B. Inanspruchnahmen von Supervision oder Fallbesprechungen.</p>	

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<p>8 Die frühpädagogische Fachkraft verbindet die Kompetenzen der Eltern mit der fachliche Arbeit der Kindertageseinrichtung. (vgl. Merkposten 4, 7, 9 und 12)</p>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ... hat theoriefundierte Kenntnisse über: <ul style="list-style-type: none"> – unterschiedliche Interessen und Kompetenzen der Eltern, und unterschiedliche Formen und Methoden der Einbindung von Familien, – rechtliche Regelungen der Elternvertretung, – die Chancen und Grenzen der Einbindung der Kompetenzen von Familien und Elternvertretern, – Kompetenzen der Eltern, die Möglichkeit intergenerativer Lernprozesse mit Großeltern. 	<ul style="list-style-type: none"> ... entwickelt ausgehend von den Bedürfnissen der Familien Angebote zur Einbindung von Familien und Elternvertretern. ... nimmt die Ressourcen der Eltern wahr. ... geht auf Familien zu, greift Initiativen auf und motiviert zur Beteiligung. ... kann die vorhandenen Fähigkeiten kontextorientiert einsetzen. ... erfragt das Alltags- und Berufswissen der Familie und nutzt es für die Arbeit in der Kindertageseinrichtung. ... kann Effekte der Beteiligung einschätzen. 	<ul style="list-style-type: none"> ... reflektiert im Team die Möglichkeiten zur Einbindung der Familien in die Arbeit der Kita. ... reflektiert gemeinsam mit dem Team die Aufgabenverteilung im Team. ... spricht Eltern und andere Bezugspersonen an und beteiligt sie. ... erkennt das Engagement der Eltern und dessen Qualität an. ... kommuniziert situationsangemessen und ressourcenorientiert mit den Eltern und dem Team. ... tauscht sich mit Eltern und Elternvertretern aus und nimmt sie ernst, unabhängig von der Sympathie für einzelne Personen. ... kann eigene Stärken und Schwächen einbringen, auch gegenüber dem Team. 	<ul style="list-style-type: none"> ... reflektiert vorurteilsbewusst die verschiedenen Familienformen. ... reflektiert eigene Erfahrungen mit Familie und unterschiedlichen Familienformen. ... reflektiert eigene, eventuell divergierende Gefühle und Werte (z.B. Gefühle der Konkurrenz oder des Neids). ... erkennt abweichende Meinungen an.


Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 <p>Wissen</p>	 <p>Fertigkeiten</p>	 <p>Sozialkompetenz</p>	 <p>Selbstkompetenz</p>
<p></p>	<p></p> <p>... gewährleistet einen regelmäßigen Informationsaustausch mit den Elternvertretern.</p>	<p></p> <p>... leitet die Reflexion im Team an.</p>	<p></p>
<p>9 Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt Eltern an der Konzeptions- und Leitbildentwicklung. (vgl. Merkposten 4, 7, 9, 12 und 19)</p>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Bedeutung von Beteiligung, Mitarbeit, Mitverantwortung und Mitbestimmung von Eltern, – Beteiligungsformen, – die rechtlichen Regelungen, auch zur Elternvertretung. 	<p>... kann die Konzeption und das Leitbild der Einrichtung vermitteln.</p> <p>... kann Eltern und Elternvertreter ermutigen, sich konzeptionell an der Arbeit in der Kindertageseinrichtung zu beteiligen.</p> <p>... akzeptiert die Autonomie der gewählten Elternvertretung und unterstützt sie.</p> <p>... kann Erwartungen und Wünsche an die Familien und Elternvertretung sprachlich angemessen formulieren.</p> <p>... gibt Eltern die Möglichkeit für Rückmeldungen zur Konzeption und zum Leitbild der Einrichtung.</p>	<p>... reflektiert im Team die Chancen und Grenzen der Beteiligung der Eltern an der Arbeit der Kindertageseinrichtung.</p> <p>... reflektiert im Team die Beteiligung der Eltern im Hinblick auf Bedarfe und Erwartungen.</p> <p>... tauscht sich mit Eltern und im Team zur Konzeption und zum Leitbild aus.</p> <p>... kann die verschiedenen Interessen von Eltern ausbalancieren.</p>	<p>... reflektiert die eigene Haltung in Bezug auf die Elternvertretung.</p> <p>... reflektiert kritisch das Verhältnis zwischen Selbsteinbindung und Beteiligung der Eltern.</p> <p>... kann sich selbst zurücknehmen.</p> <p>... verfügt über Frustrationstoleranz, Ambiguitätstoleranz und akzeptiert die Beteiligung oder Nichtbeteiligung von Eltern.</p>





Fachkompetenz		Personale Kompetenz		
 <p>Wissen</p>	 <p>Fertigkeiten</p>	 <p>Sozialkompetenz</p>	 <p>Selbstkompetenz</p>	
<p></p> <p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die professionellen Grundlagen ihrer fachlichen Arbeit mit Kindern und Eltern, - Krisen der Zusammenarbeit mit Eltern, - Grenzen in der Kooperation mit Eltern, 	<p></p> <p>... bespricht das Leitbild mit dem Träger. ... beteiligt die Eltern und die Elternvertretung an allen wichtigen Entscheidungen, was das Leitbild und die Konzeption betrifft. ... ändert gegebenenfalls das Leitbild und die Konzeption.</p>	<p></p> <p>... leitet die Reflexion im Team an.</p>	<p></p>	
Gestaltung der Beziehung und Angebotsformen				
<p>10 Die frühpädagogische Fachkraft entwickelt ihre professionelle Haltung kontinuierlich weiter. (vgl. Merkposten 1, 4, 5 und 16)</p>				
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p> <p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die professionellen Grundlagen ihrer fachlichen Arbeit mit Kindern und Eltern, - Krisen der Zusammenarbeit mit Eltern, - Grenzen in der Kooperation mit Eltern, 		<p>... kann ihre fachliche Arbeit professionell begründen. ... analysiert und beurteilt die angewandten Methoden und Ergebnisse der eigenen Arbeit. ... kennt, dokumentiert, analysiert und gestaltet Dilemma-Situationen im pädagogischen Alltag.</p>	<p>... begegnet Familien offen, aufmerksam, interessiert, feinfühlig, respektvoll und wertschätzend sowie stärken- bzw. ressourcenorientiert. ... tauscht sich im Team über die eigene Haltung aus. ... entwickelt mit den Eltern ein gemeinsames Verständnis der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft.</p>	<p>... reflektiert kritisch das eigene Bild von Elternschaft und Familie(nentwürfen), Vorstellung von Geschlechtsrollen und subjektive Theorien zu Erziehung sowie persönliche pädagogische Grundwerte.</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
<p> Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verfahren der Dokumentation und Analyse für die Zusammenarbeit mit Eltern, - ergänzende institutionelle Angebote für Eltern, - systemische Wechselwirkungen. 	<p> Fertigkeiten</p> <p>... kann Leitbilder und Ziele für die wertschätzende und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern formulieren.</p> <p>... richtet das eigene pädagogische Handeln an grundlegenden ethischen Prinzipien und den Rechten von Kindern unter Einbezug der elterlichen Interessen aus.</p>	<p> Sozialkompetenz</p> <p>... gestaltet die Interaktion sowohl mit den Kindern und ihren Familien als auch im Teamkontext kultursensibel.</p> <p>... kann das pädagogische Handeln im Gespräch mit Eltern fachlich begründet vertreten.</p> <p>... vermeidet Generalisierungen und Stereotypisierungen.</p> <p>... erkennt und analysiert Konflikte, entwickelt Lösungsmöglichkeiten und setzt diese um.</p> <p>... kann bei Konflikten oder in Dilemmasituationen die unterschiedlichen Perspektiven nachvollziehen und einbeziehen.</p> <p>... entwickelt im Team mehrere Lesarten einer Situation.</p> <p>... sucht im Team und mit anderen Fachkräften nach Unterstützungsstrategien für Familien bzw. entwickelt diese gemeinsam.</p>	<p> Selbstkompetenz</p> <p>... reflektiert ihre eigenen positiven und negativen Gefühle gegenüber einzelnen Eltern und bestimmten Situationen.</p> <p>... reflektiert Gefühle von Irritation, Abwehr und Aggression und sucht konstruktive Lösungen für den Umgang damit.</p> <p>... reflektiert eigene Vorurteile und Ausgrenzungstendenzen.</p> <p>... bemüht sich um einen bewussten und selbstkritischen Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung.</p> <p>... reflektiert die persönlichen Stärken und Ressourcen im Umgang mit Eltern.</p> <p>... macht sich die Fähigkeiten und Grenzen eigener professioneller Möglichkeiten und Verantwortung bewusst.</p> <p>... kann Konflikte und Ambiguität zulassen.</p> <p>... zieht die Möglichkeit der Supervision in Betracht.</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 <p>Wissen</p>	 <p>Fertigkeiten</p>	 <p>Sozialkompetenz</p>	 <p>Selbstkompetenz</p>
<p>+</p>	<p>+</p> <p>... unterstützt die frühpädagogischen Fachkräfte bei der Weiterentwicklung ihrer professionellen Haltung.</p>	<p>+</p> <p>... macht die Anforderungen an eine professionelle Haltung gegenüber den Eltern für alle Teammitglieder verbindlich und unterstützt diese bei der Umsetzung.</p>	<p>+</p>
<h3>11 Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet alltägliche Kontakte mit den Eltern. (vgl. Merkposten 6, 13, 15, 16 und 18)</h3>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... kennt Chancen und Grenzen von Alltagskontakten mit Eltern.</p> <p>... weiß um die Bedeutung des „ersten Eindrucks“.</p>	<p>... hat ein Konzept für die Gestaltung der Alltagskontakte.</p> <p>... signalisiert Gesprächsbereitschaft.</p> <p>... kann in angemessener Form mit Eltern kommunizieren (Länge, Ebene, Inhalt, Ausdruck).</p> <p>... kann Wertschätzung und Kritik in angemessener Weise zum Ausdruck bringen.</p> <p>... kann Eindrücke bei Bedarf angemessen thematisieren.</p>	<p>... nimmt Eltern in ihrem Interesse für den Tagesverlauf des Kindes ernst und begegnet ihnen mit Wertschätzung.</p> <p>... kann den „ersten Eindruck“ in eine angemessene Form der Begegnung einbringen (verbal und nonverbal).</p> <p>... bringt den Eltern eine interessierte Haltung – verbal und nonverbal – entgegen.</p> <p>... hat ein Gespür für die aktuelle und situative Befindlichkeit des Gegenübers.</p>	<p>... reflektiert die eigene Haltung Eltern gegenüber.</p> <p>... reflektiert die eigenen Reaktionen auf Eltern und deren Informationsbedürfnis.</p> <p>... reflektiert den eigenen Umgang mit „Sympathie“ und „Antipathie“.</p> <p>... reflektiert die eigene Offenheit bzw. Verslossenheit für die spontanen Begegnung mit Eltern, denen keine Sympathie entgegengebracht werden kann.</p>




Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<p>... gibt Informationen sowohl an Kollegen als auch Eltern präzise, kurz und relevant weiter.</p> <p>... kann Eltern zeitliche oder inhaltliche Ungemessenheit vermitteln.</p>	<p>... entwickelt ein Gespür dafür, wann die Tür- und Angelsituation zugunsten einer geschützten Gesprächs Atmosphäre verlassen werden muss.</p> <p>... kann sich in Eltern hineinversetzen.</p>	<p>... setzt sich kritisch mit den persönlichen und den (zielgruppenspezifischen) Elternerwartungen an die Erziehungspartnerschaft auseinander.</p> <p>... reflektiert und versteht unterschiedliche Lebenslagen und Werte horizonte.</p>	<p>... begegnet Familien offen, aufmerksam, tolerant interessiert, feinfühlig, respektvoll und wertschätzend sowie stärkend bzw. ressourcenorientiert.</p> <p>... reflektiert im Team und mit anderen Fachkräften das Angebot für Familien und deren Rückmeldungen bzw. entwickelt dieses gemeinsam weiter.</p> <p>... kann Familien mit besonderen Bedarfen zur Inanspruchnahme von weiterführenden Unterstützungsangeboten motivieren.</p>
<p>... hat Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Diversität familialer Lebensformen sowie spezifische (erschwerende bzw. kritische) familiäre Lebensbedingungen, 	<p>... analysiert Bedarfe, Erwartungen und Wünsche von Eltern an die Einrichtung.</p> <p>... kann Schlussfolgerungen aus der Analyse ziehen und das Angebot entsprechend ausrichten.</p> <p>... kann Methoden bzw. entsprechende Begegnungs- und Unterstützungsangebote für die Adressaten in der Kindertageseinrichtung einführen und verwirklichen.</p>	<p>... hat Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Diversität familialer Lebensformen sowie spezifische (erschwerende bzw. kritische) familiäre Lebensbedingungen, 	<p>... hat Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Diversität familialer Lebensformen sowie spezifische (erschwerende bzw. kritische) familiäre Lebensbedingungen,
<h2>12 Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet unterschiedliche Angebote mit Eltern (Hospitation, Elternabende, Elternkurse, Hausbesuche). (vgl. Merkposten 3, 4, 6, 11, 16, 17 und 18)</h2>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>	<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>	<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>	<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
<p> Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - die unterschiedlichen Interessen der Eltern und Elterngruppen sowie über Möglichkeiten der zielgruppenspezifischen Bedarfserhebung, - unterschiedliche Angebotsformen der Zusammenarbeit mit Eltern und deren Funktionen, - die Erreichbarkeit unterschiedlicher Zielgruppen (z.B. Väter, Familien mit Migrationshintergrund, berufstätige Eltern), - spezifische Unterstützungsmöglichkeiten für Familien mit besonderen Bedarfen. 	<p> Fertigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ... evaluiert Methoden/Angebote kontinuierlich. ... kann mit heterogenen Elternschaften angemessen umgehen. ... kann Gespräche zugeschnitten auf die spezifischen Elterngruppen führen. ... kann kritische und konflikthafte Intervention reflexiv und lösungsorientiert gestalten. ... kann unterscheiden zwischen „Hol- und Bringschuld“ der Informationsgewinnung. ... prüft, ob andere Verantwortungsträger mit einbezogen werden müssen. ... verweist auf weiterführende Institutionen, wie z.B. Erziehungs-, Ehe-, Familien- oder Lebensberatungsstelle bzw. institutionalisierte Formen der Familienbildung. ... unterstützt durch gezielte Angebote die Beziehungen und den Austausch zwischen den Eltern, z.B. durch Räume oder Ecken, in welchen sich Eltern informell treffen und austauschen können. ... gestaltet die Angebote ressourcenbedacht. 	<p> Sozialkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ... kann kultur- und milieuspezifisch Konflikt aufnehmen. ... setzt sich im Team und mit den Eltern kritisch und transparent auseinander, welche Erwartungen erfüllt und realisiert werden können (Passung). ... reflektiert im Team die Reaktionen der Eltern auf die Angebote. 	<p> Selbstkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ... reflektiert persönliche Grenzen in der Zusammenarbeit mit spezifischen Elterngruppen und findet Wege des Umgangs damit. ... kann zulassen, dass Eltern Einblick in den Arbeitsalltag erhalten. ... reflektiert kritische und positive Rückmeldungen auf das Angebot.









Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 <p>Wissen</p>	 <p>Fertigkeiten</p>	 <p>Sozialkompetenz</p>	 <p>Selbstkompetenz</p>
+	+	+	+
		... leitet die Reflexion im Team an.	
<h3>13 Die frühpädagogische Fachkraft gestaltet Übergänge für und mit Eltern. (vgl. Merkposten 13)</h3>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transitionsprozesse und deren Bedeutung für alle Beteiligten, - Konzepte der Transitionsbegleitung in verschiedenen Lebensphasen. 	<p>... kann die individuellen Bedürfnisse von Kindern und Eltern wahrnehmen und Übergänge daraufhin gestalten.</p> <p>... kann eine personen- und situations-spezifische Auswahl von Konzepten treffen und weiterentwickeln.</p> <p>... kann Übergänge partizipativ gestalten und Alltagsübergänge und Rituale initiieren.</p>	<p>... tauscht sich dialogisch mit den Eltern über individuelle Bedürfnisse von Kindern und Eltern bei der Gestaltung von Übergängen aus.</p> <p>... tauscht sich im Team über die Bedeutung von Übergängen für die Kinder, Eltern und Fachkräfte, aber auch für die Institution aus.</p> <p>... entwickelt gemeinsam mit dem Team mehrere Lesarten einer Situation (systemischer Blick z.B. auf Alltagsrituale in Familie und Kita).</p> <p>... begegnet den Übergangserfahrungen der Eltern mit wertschätzender Offenheit.</p>	<p>... reflektiert eigene Übergänge und damit verbundene Erfahrungen.</p> <p>... reflektiert Erfahrungen anderer Menschen (Fähigkeit zum Perspektivwechsel).</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
14 Die frühpädagogische Fachkraft bearbeitet Konflikte und Krisen. (vgl. Merkposten 6 und 13)			
Die frühpädagogische Fachkraft ...			
... hat theoretiefundierte Kenntnisse über: <ul style="list-style-type: none"> - Gesprächsführung in Konfliktsituationen, - mögliche Konflikt- bzw. Krisenthemen, - Moderationstechniken. 	... kann Lösungsmöglichkeiten suchen und finden und diese dialogisch vermitteln.	... kann die eigenen Befindlichkeiten steuern und sich in die Position der Eltern einfühen. ... vertritt im Gespräch eine offene, wertschätzende Haltung den Eltern gegenüber. ... tauscht sich im Team über den Konflikt/die Krise aus und lässt sich von Kolleginnen und Kollegen beraten.	... reflektiert den Konflikt und die eigene Haltung dazu. ... kann die eigenen Konflikttanteile erkennen und verarbeiten. ... reflektiert die eigene professionelle Rolle im Gegensatz zu Eltern als Privatpersonen.
+	+	+	+
... weiß um die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Mediation.	... kann steuernd bei Konflikten/Krisen eingreifen.		





Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<p>15 Die frühpädagogische Fachkraft unterstützt den Aufbau informeller Netzwerke zwischen Eltern. (vgl. Merkposten 11, 17 und 18)</p>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p> <p>... hat theoriefundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soziale Netzwerke sowie ihre Bedeutung für die Eltern und Kinder, - die psychologischen und sozialen Voraussetzungen zum Aufbau eines spezifischen elterlichen Netzwerkes (Bedarfe, Interessen, Anreize), - existierende Netzwerke wie z.B. das lokale Bündnis für Familien. 	<p>... kommuniziert die Chancen informeller Netzwerke.</p> <p>... bespricht vergangene und gegenwärtige erfolgreiche Gruppenerfahrungen.</p> <p>... schafft eine Umgebung, die auf Gegenseitigkeit beruhende Austauschbeziehungen fördert.</p> <p>... sorgt für ermutigende Startbedingungen (z.B. Bereitstellung eines Raumes).</p>	<p>... nimmt die Bedürfnisse der Eltern wahr, diskutiert mit ihnen und setzt sich für sie ein.</p> <p>... bespricht gemeinsam mit den Eltern, wie sie ihre Interessen am besten realisieren können.</p> <p>... kooperiert mit den Eltern und zeigt durch eigenes Vorbild und Beispiel, dass sich Teamwork und Austausch lohnen.</p> <p>... bringt Eltern mit Mitgliedern bestehender Netzwerke zusammen.</p> <p>... beteiligt sich an Netzwerken.</p>	<p>... macht sich die eigene Einstellung zur Vernetzung der Eltern untereinander bewusst.</p> <p>... berücksichtigt Rückmeldungen der Eltern und des professionellen Teams.</p> <p>... respektiert, dass viele Eltern ihre Privatsphäre gegenüber einer Fachkraft schützen und sich nicht mit ihr vernetzen wollen.</p> <p>... ist sich der Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten bewusst – auch der eigenen Vorurteile.</p> <p>... erhält sich Neugier und Offenheit bezüglich der Fähigkeit zur Selbstorganisation der Eltern.</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 <p>Wissen</p>	 <p>Fertigkeiten</p>	 <p>Sozialkompetenz</p>	 <p>Selbstkompetenz</p>
+	+	<p>... kommuniziert mit dem Träger darüber, wie er ein elterliches Netzwerk unterstützen könnte (Räume, Nutzung der Infrastruktur).</p> <p>... organisiert, regt an und kommuniziert mit dem Träger.</p>	+
Kooperation und Vernetzung			
<h3>16 Die frühpädagogische Fachkraft kooperiert mit familienbezogenen Einrichtungen der Jugendhilfe. (vgl. Merkposten 8)</h3>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... hat theoretifundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strukturen und Zuständigkeiten der Angebote der frühen Hilfen und andere familienbezogene Einrichtungen der Jugendhilfe, - die rechtlichen Vorgaben (z.B. SGB VIII, Vereinbarung mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe) bezüglich der Kooperation mit Einrichtungen der Jugendhilfe. 	<p>... kann den Bedarf und die Fragen der Eltern im Hinblick auf Elternberatung und Familienbildung einschätzen.</p> <p>... kann Erstkontakte initiieren und Kooperationsprozesse für Eltern gestalten.</p> <p>... kann die jeweiligen Begründungszusammenhänge von Kooperationen kritisch hinterfragen.</p> <p>... stellt sich als Gesprächspartnerin für Kooperationen zur Verfügung.</p>	<p>... hat Interesse an und Fähigkeit zur Kommunikation und Kooperation mit anderen Professionen und deren Wertvorstellungen.</p> <p>... kann eigene Standpunkte vertreten und relativieren.</p> <p>... informiert regelmäßig das Team über die Kooperationen und tauscht sich im Team aus.</p>	<p>... ist sich bewusst, dass sie eine wichtige erste Ansprechpartnerin für erweiterte Problemlagen der Eltern sein kann.</p> <p>... ist sich ihrer Kompetenz- und Zuständigkeitsgrenzen in der Elternberatung und Familienbildung bewusst und reflektiert diese regelmäßig.</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> - Modelle der Vernetzung und Kooperation, - systemische Zusammenhänge und Kooperationszusammenhänge, - unterschiedliche Kooperationskonzepte. 	 <p>... sichert Kontinuität und trifft eine geeignete Auswahl in Rückbindung mit den Trägern.</p>		 <p>... reflektiert Unterschiede, Dissense und Dilemmata und kann sie aushalten.</p>
			
<h3>17 Die frühpädagogische Fachkraft beteiligt sich am Aufbau sozialraumorientierter Netzwerke. (vgl. Merkposten 3)</h3>			
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p>			
<p>... hat Kenntnisse über die verschiedenen Organisationsmodelle, Kooperationsaktivitäten und Vernetzungspartner in Bezug auf die Angebotsgestaltung in Kindertageseinrichtungen (§ 22a Abs. 2, SGB VIII).</p>	<p>... stellt sich als Ansprechpartner zur Verfügung und geht aktiv auf Partner zu.</p> <p>... kann für die Einrichtung relevante Kooperationspartner gewinnen.</p> <p>... stellt strategische Überlegungen an und entwickelt Verhandlungsgeschick für eine Win-win-Situation.</p>	<p>... ist sich über die „Motorfunktion“ von Kooperationen bewusst.</p> <p>... entwickelt ein gemeinsames Verständnis über die Kooperationsaktivitäten im Rahmen des gewählten Organisationsmodells mit dem Team und den Eltern unter Einbezug des Trägers.</p>	<p>... überprüft die eigenen Informations- und Kontaktfähigkeiten sowie die Bereitschaft zur Kooperation.</p> <p>... überprüft die eigene Bereitschaft, Zeit zu investieren sowie Erfahrungen und Kenntnisse mit einzubringen.</p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<p>... weiß, welche Kooperationspartner für die Einrichtung relevant sind.</p> <p></p>	<p></p>	<p></p> <p>... tauscht sich über potenzielle Kooperationspartner und die Nutzung von bereits vorhandenen Netzwerken mit dem Team, Eltern, Träger aus.</p> <p>... tauscht sich aus und klärt gegenseitige Kooperationserwartungen mit den potenziellen Partnern ab.</p> <p>... informiert die Elternvertreter und bindet sie ein.</p>	<p></p>
<p></p> <p>... hat theoretifundierte Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertrags- und sozialrechtliche Bestimmungen. - Qualitätsmanagement-Systeme, - Analyseformen zur Systematisierung von Kooperation (Partner, Strukturen), - Verhandlungstechniken und -strategien. 	<p></p> <p>... schließt Kooperationsverträge mit den einzelnen Kooperationspartnern.</p> <p>... entwickelt das eigene Qualitätsmanagement-System weiter.</p>	<p></p> <p>... tauscht sich über das gemeinsame Kooperationskonzept mit dem Team sowie mit dem Träger aus und entwickelt es weiter.</p>	<p></p>

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<p>Die frühpädagogische Fachkraft ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ... hat theoretiefundierte Kenntnisse über: <ul style="list-style-type: none"> – die rechtlichen, inhaltlichen und strukturellen Grundlagen der Zusammenarbeit mit der Schule, – das Für und Wider einer Kindergartenpflicht und den jeweiligen Konsequenzen, – die rechtlichen (träger-spezifischen) Grundlagen des Datenschutzes, – die rechtlichen Regelungen und deren praktische Umsetzung im Übergang (z.B. Zurückstellung, Sprachfeststellung, Schuluntersuchung), – die Bedeutung, die die Einschulung für die ganze Familie haben kann, und deren psychodynamische Effekte, – die Möglichkeiten, die Eltern im pädagogischen Alltag in die Kooperation mit der Grundschule einzubinden. 	<ul style="list-style-type: none"> ... kann die eigene Konzeption der Kindertageseinrichtung und den Bildungsbezug der Frühpädagogik vorstellen und vertreten. ... führt gemeinsam mit Eltern und Lehrkräften verantwortlich Gespräche. ... kann sich die wesentlichen Informationen zu den Schulen im Einzugsgebiet zusammentragen. ... gestaltet den Übergang und den Abschied von der Kindertageseinrichtung mit den Eltern. 	<ul style="list-style-type: none"> ... nimmt die Interessen, Ressourcen und Fähigkeiten von Eltern und Lehrkräften wahr. ... akzeptiert die verschiedenen Formen des Umgangs von Eltern mit dem Schuleintritt. ... kann nachvollziehen, was die Einschulung der Kinder für die Eltern bedeutet. ... kann mit den Eltern die Zeit in der Kindertageseinrichtung auch kritisch reflektieren. ... bietet den Eltern die Möglichkeit, sich über eigenen Schulerfahrungen, ihre Hoffnungen und Wünsche auszutauschen. ... vertritt selbstbewusst im Hinblick auf die Leistungen der Kindertageseinrichtung die eigene Einrichtung gegenüber der Schule. ... kann unterscheiden zwischen der Lehrperson als Persönlichkeit und als Teil des Schulsystems. 	<ul style="list-style-type: none"> ... reflektiert die eigene Schulbiografie und die damit verbundenen Erinnerungen und Gefühle. ... setzt sich mit der Bedeutung von „Mit der Schule beginnt der Ernst des Lebens“ auseinander. ... reflektiert die eigene Arbeit im Spiegel der Verhaltensweisen und Reaktionen der Eltern. ... reflektiert das eigene Auftreten im Umgang mit höher qualifizierten Kolleginnen und Kollegen.
<h3>18 Die frühpädagogische Fachkraft kooperiert mit den zuständigen Grundschulen. (vgl. Merkposten 1 und 2)</h3>			

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
 <p>Wissen</p>	 <p>Fertigkeiten</p>	 <p>Sozialkompetenz</p>	 <p>Selbstkompetenz</p>
<p>+</p> <p>... weiß um die rechtlichen Grundlagen der Schule im entsprechenden Bundesland (z.B. Rahmencurriculum).</p>	<p>+</p> <p>... trägt im Team relevante Informationen bezüglich eines Kindes zusammen. ... kann sprachlich in Wort und Schrift die Lerngeschichte eines Kindes in der Kindertageseinrichtung zusammenfassen – für die Eltern und das Lehrpersonal. ... kann Vorträge zur Konzeption der Kindertageseinrichtung halten.</p>	<p>+</p>	<p>+</p>