



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Deutsches  
Jugendinstitut

# **Tätigkeitsbegleitende Fortbildung für Tagespflegepersonen**

**Qualifizierungsmodul:**

**Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege**

## **Editorial**

Das Qualifizierungsmodul „Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege“ ist im Kontext des „Aktionsprogramms Kindertagespflege“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) erarbeitet worden. Das Qualifizierungsmodul ist Bestandteil der fachlichen Begleitung des Programms.

Es bietet einen praxisbezogenen und themenspezifischen Orientierungsrahmen zur Stabilisierung und Steigerung der Erfahrungskompetenz und des Fachwissens von Tagespflegepersonen. Auch soll es zur Stärkung des pädagogischen Handelns im Alltag der Tagespflegestelle beitragen. Die praktische Betreuungserfahrung der Tagespflegepersonen sowie aktuelle wissenschaftliche Kenntnisse fließen gleichermaßen in die tätigkeitsbegleitende Fortbildung ein, um die Nachhaltigkeit dieser Qualitätsentwicklung zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Material wird den Fortbildnern/Fortbildnerinnen im Bereich Kindertagespflege ein fachlich fundiertes und didaktisch aufbereitetes Qualifizierungsmodul an die Hand gegeben.

Bearbeitet von Astrid Kerl-Wienecke  
Deutsches Jugendinstitut e.V.  
Abteilung Familie und Familienpolitik  
Projekt: Wissenschaftliche Begleitung  
Aktionsprogramm Kindertagespflege  
Nockherstr. 2  
81541 München  
Telefon: +49 (0) 89 623 06 - 339  
Fax: +49 (0) 89 623 06 -162  
Projekthomepage: [www.dji.de/aktionsprogramm-kindertagespflege.de](http://www.dji.de/aktionsprogramm-kindertagespflege.de)

# Qualifizierungsmodul: Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege

## Einführung in das Qualifizierungsmodul

Die Eltern sind die ersten und wichtigsten Bezugspersonen des Kindes. Damit sind sie gleichzeitig auch die wichtigsten Partner für die Tagespflegeperson und die Zusammenarbeit zwischen beiden ist für die positive Entwicklung und Förderung des Kindes unverzichtbar. Die gelingende Kooperation trägt dazu bei, dass sich das Kind all den neuen Anregungen bei der Tagespflegeperson und in der Tagespflegestelle zuwenden kann, ohne darauf zu achten, ob die Erwachsenen gut zurechtkommen. Das Kind verbindet seine Lebenswelt Familie mit seiner Lebenswelt Tagespflegefamilie und bildet daraus seine eigene Welt, ohne Loyalitäten zu verletzen. Die Zusammenarbeit stellt für das Kind die Brücke zwischen den beiden Welten dar. Für die Eltern und die Tagespflegeperson bedeutet die Kooperation die Übernahme gemeinsamer Verantwortung für das Wohlergehen des Kindes und die individuelle Unterstützung seiner Entwicklung. Die gute Zusammenarbeit mit den Eltern ist ein Gewinn für das Kind, erhöht die Qualität der Betreuung und die Zufriedenheit aller Beteiligten.

Das Qualifizierungsmodul „Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege“ vermittelt eine fachlich fundierte Grundlage zu den Voraussetzungen und Zielen für eine gelungene Zusammenarbeit zum Wohle des Kindes und zeigt die rechtlichen Bestimmungen der Zusammenarbeit auf. Des Weiteren geht es in diesem Qualifizierungsmodul um die dialogorientierte und vorurteilsfreie Haltung den Eltern gegenüber und um das eigene berufliche Selbstverständnis. Die Zusammenarbeit bezieht sich grundsätzlich auf alle Eltern in ihrer möglichen Unterschiedlichkeit.

In der Fortbildungsgruppe werden die Kompetenzen der einzelnen Teilnehmer/innen, ihre Haltungen und Einstellungen gegenüber den Eltern, ihr Vorwissen und ihre Erfahrungen in der Arbeit mit Eltern einbezogen. Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Teilnehmer/innen haben einen gleichberechtigten Platz in der Gruppe.

## Aufbau des Qualifizierungsmoduls – Ziele und Inhalte

Ziel der tätigkeitsbegleitenden Fort- und Weiterbildung ist, die berufliche Entwicklung der Tagespflegepersonen im Bereich der Kindertagespflege zu unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern und ihre Ressourcen zu erkennen und zu nutzen.

Der Aufbau des Qualifizierungsmoduls gibt die Struktur, den Ablauf und die Lernziele vor. Es gliedert sich in fünf Blöcke à fünf Unterrichtseinheiten<sup>1</sup> (UE) und hat so einen Umfang von 25 UE. Nach dem vierten Seminarblock sollte mindestens vier Wochen pausiert werden, damit die Teilnehmer/innen ihr erarbeitetes Angebot für die Eltern in der Praxis erproben können. Für die praktischen Übungen gibt es eine Zeitvorgabe, die eingeplant werden sollte. Die Zeitangaben sind als Empfehlungen für eine Gruppengröße von vierzehn Teilnehmer/innen zu verstehen und können je nach Interessenslage der Teilnehmer/innen und Gruppengröße etc. variieren. Aus diesem Grund gibt es auch keine Vorgaben für die Pausen, die individuell von dem Fortbildner/der Fortbildnerin eingepasst werden können.

Die Seminarblöcke sind so aufgebaut, dass genügend Zeit und Gelegenheit für Fragen, Alltagserfahrungen sowie Praxisreflexion gegeben sind, damit Impulse zu Veränderungen im beruflichen und privaten Alltag bei den Teilnehmern/Teilnehmerinnen „ankommen“.

Neben den Vorschlägen zur methodischen Umsetzung der Inhalte ist der Einsatz eigener/anderer Materialien ausdrücklich gewünscht.

---

<sup>1</sup> 5 UE entsprechen 3 Std. 45 Minuten (225 Minuten)

**Qualifikationsziele** der tätigkeitsbegleitenden Fortbildung sind die Erweiterung der eigenen Fachkompetenz und personalen Kompetenz<sup>2</sup>:

- 1) Die Tagespflegeperson kennt die Voraussetzungen und Ziele einer Erziehungspartnerschaft und kann diese den Eltern gegenüber vertreten.
- 2) Sie kennt die gesetzlichen Grundlagen der Zusammenarbeit mit Eltern.
- 3) Sie hat einen Überblick über verschiedene Angebote und Formen in der Zusammenarbeit mit Eltern.
- 4) Sie plant die Zusammenarbeit im Dialog mit Eltern.
- 5) Sie begegnet den Eltern und deren familiären Lebenslagen mit Wertschätzung und Akzeptanz.
- 6) Sie verfügt über Wissen von familiären Lebenssituationen in ihren sozialräumlichen Bezügen und die Einflüsse kultureller Prägung und ethnischer Zugehörigkeit.
- 7) Sie kennt Formen der Zusammenarbeit mit spezifischen Zielgruppen (Eltern mit Migrationshintergrund, Väter).
- 8) Sie kennt Handlungsansätze für Kooperation und kann diese umsetzen.
- 9) Sie kann die Wirkung der eigenen Person in der Interaktion mit anderen wahrnehmen und reflektieren.
- 10) Sie kann die eigene Haltung und Kompetenz im Umgang mit Eltern reflektieren und weiterentwickeln.

## **Anforderungen an die Fortbildner/innen**

Eine gelungene und nachhaltige tätigkeitsbegleitende Fort- und Weiterbildung ist daran geknüpft, dass die Fortbildner/innen sich durch Fachkompetenz sowie Sozial- und Personalkompetenz auszeichnen. Erfahrungen mit der Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung sowie der Umgang mit gruppendynamischen Prozessen sind die Voraussetzung, das Qualifizierungsmodul zielgruppenorientiert durchzuführen. Im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege wurde ein Gütesiegel für Bildungsträger im Bereich der Qualifizierung Kindertagespflege entwickelt. In dem Qualitätsbereich „Fortbildner/innen“ des Gütesiegels wurden Qualitätskriterien formuliert, die auch auf die tätigkeitsbegleitende Fort- und Weiterbildung übertragbar sind.

Um das erlernte Wissen und die neuen Erfahrungen festzuhalten, ist es ein Bestandteil der tätigkeitsbegleitenden Fortbildung, dass die Teilnehmer/innen ihr individuelles Lerntagebuch führen.<sup>3</sup> Damit soll erreicht werden, dass sich die Teilnehmer/innen bedarfs- und bedürfnisorientiert mit den eigenen Lerngegenständen auseinandersetzen.

---

<sup>2</sup> Die Begrifflichkeiten folgen den Definitionen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Er unterscheidet zwischen Fachkompetenz und Personale Kompetenz. Die Fachkompetenz teilt sich in Wissen und Fertigkeiten; die Personale Kompetenz in Sozialkompetenz und Selbstkompetenz.

<sup>3</sup> Zur Einführung siehe 1. Seminarblock

## Hinweise zu den Symbolen des Qualifizierungsmoduls:



Einleitende Worte für den/die Fortbildner/in, Input \*



Übung



Empfehlung, Anmerkung, Hinweis

\* Bei Bedarf können Textteile mit eigenen Beiträgen des/der Fortbildner/Fortbildnerin angereichert bzw. vertieft werden. Inwieweit ggfs. einzelne Textteile des Qualifizierungsmoduls den Teilnehmern/Teilnehmerinnen überlassen werden, entscheidet der/die Fortbildner/in individuell.

# Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege

## Inhalt:

- 1. Seminarblock (5 UE) S. 6**  
Mit Eltern zusammenarbeiten  
Die Zusammenarbeit mit Eltern aus rechtlicher Sicht  
Begriffsbestimmung „Elternarbeit“, „Zusammenarbeit mit Eltern“  
oder „Erziehungspartnerschaft“
  
- 2. Seminarblock (5 UE) S. 14**  
Was sind die eigenen Kriterien für gute Elternschaft?  
Selbstreflexion und selbstreflexive Kompetenzen - auf die Haltung  
kommt es an  
Hemmende und förderliche Aspekte für die Zusammenarbeit mit Eltern  
Berufliche Identität  
Austausch als Reflexionsrahmen  
Stärkung der Kompetenzen
  
- 3. Seminarblock (5 UE) S. 21**  
Formen und Angebote der Zusammenarbeit  
Das Entwicklungsgespräch  
Das Elternhandbuch  
Planung eines Angebots für Eltern
  
- 4. Seminarblock (5 UE) S. 29**  
Eltern sind unterschiedlich  
A) Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund  
    Interkulturelle Kompetenzen  
B) Zusammenarbeit mit Vätern
  
- 5. Seminarblock (5 UE) S. 36**  
Wenn die Zusammenarbeit mit Eltern schwierig ist  
Auswertung des Angebots für Eltern  
Planung der Zusammenarbeit mit Eltern

# 1. Seminarblock

## Begrüßung

## Ablauf der Fortbildung

## Kennenlernen und Zusammenkommen

**Zeit:** 15 Minuten



### Übung: Die Geschichte meines Vornamens

Die Teilnehmer/innen werden gebeten, reihum ihren Vornamen zu sagen und dabei folgende Aspekte mit zu benennen:

- Die Bedeutung meines Vornamens
- „Wer hat meinen Namen ausgesucht, meine Mutter, mein Vater, meine Eltern“?
- „Hat mein Name eine Geschichte oder Bedeutung in meiner Familie?“
- „Bin ich zufrieden mit meinem Namen?“
- „Würde ich gerne einen anderen Namen haben und, wenn ja, wie würde ich gerne heißen?“

**Ziel:** Sich mit den anderen Teilnehmer/innen bekannt machen und gleichzeitig die einzelnen Teilnehmer/innen durch „ihre Geschichte des Vornamens“ besonders wahrnehmen. Rückfragen der einzelnen Teilnehmer/innen untereinander sind erwünscht und signalisieren Interesse aneinander.

**Arbeitsform:** Plenum

**Zeit:** 45 Minuten



### Input: Mit Eltern zusammenarbeiten

Die „Zusammenarbeit mit Eltern“ in außerfamiliärer Kinderbetreuung, also in Krippen, Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, ist ein altes und gleichzeitig neues Thema. Schon immer war es unumstritten, dass die Betreuung eines Kindes auch an die Zusammenarbeit mit den Eltern gebunden ist. Jedoch hat sich die Bedeutung der Zusammenarbeit in den letzten Jahren gewandelt, und darüber besteht zwischen Eltern und Fachkräften Konsens. Dieses trifft in besonderem Maß auf Eltern kleiner Kinder zu. Sie haben ein großes Bedürfnis nach Austausch über das Kind, insbesondere weil es sich in dieser Altersgruppe um in der Sprachentwicklung befindliche Kleinkinder mit begrenzten eigenen Kommunikationsmöglichkeiten handelt. Eltern möchten wissen, wie sich ihre Tochter oder ihr Sohn in der Gruppe verhält, wie sie bzw. er sich dort entwickelt, wofür sich das Kind interessiert, welchen Lernfortschritt es macht, ob es Schwierigkeiten hat oder sich vielleicht in bestimmten Situationen unwohl fühlt.

Da immer mehr unter dreijährige Kinder betreut werden, rückt somit auch die Kooperation mit den Eltern stärker in den Blick. Die Zusammenarbeit zwischen Tagespflegeperson und Eltern entwickelt sich zu einem wichtigen Qualitätsmerkmal in der Bildung, Betreuung und Erziehung in der Tagespflegestelle. Besonders die Kindertagespflege bietet durch ihre überschaubare Größe die Chance für eine aktive, abgestimmte und erfolgreiche Zusammenarbeit. Dennoch erleben viele Tagespflegepersonen die Kooperation mit den Eltern als eine sehr große Herausforderung. Sie wird nicht selten als unbefriedigender und schwieriger empfunden als der gelebte Alltag mit den Kindern, in dem die eigene Handlungskompetenz vorrangig gesehen wird.

Mit der Betreuung des Kindes in Kindertagespflege vertrauen die Eltern darauf, dass Tagespflegepersonen ihre Aufgabe verantwortungsvoll wahrnehmen und die Eltern mit einbeziehen. Tagespflegepersonen erhalten also einen Vertrauensvorschuss, den sie für die Zusammenarbeit nutzen können und sollten, um bestmögliche Voraussetzungen für die Entwicklung und Bildung der Kinder zu schaffen.

Kinder, die zu einer Tagesmutter oder einem Tagesvater gehen, bewegen sich in ihrer Familie und in der Familie der Tagespflegeperson. Dabei vollziehen die Kinder täglich den Übergang von einer Lebenswelt in die andere und wieder zurück. Beide Systeme, die eigene Familie und die Tagespflegefamilie sind zwei wichtige Lebensbereiche und Sozialisationsinstanzen, die auf das Kind einwirken und deren Akteure das Beste für das Kind leisten möchten. Für die Bewältigung des Übergangs ist es für das Kind sehr wichtig, dass die Eltern und die Tagespflegeperson zusammenarbeiten. Eltern möchten mitreden, wenn es darum geht, wie ihre Kinder in der Kindertagespflege versorgt und erzogen werden und welche Anregungen der Bildungsort Tagespflegestelle gibt.

Die Lebenswelten und Sozialisationshintergründe, aus denen die Tageskinder kommen, sind sehr vielfältig. Dies wird deutlich, wenn wir uns vor Augen führen, dass Familien und Kinder auf Grund von Wandlungstendenzen in der Gesellschaft mit immer neuen Anforderungen konfrontiert sind und es eine Fülle von Schwierigkeiten in unterschiedlichen Lebenssituationen gibt wie z.B. höhere Anforderungen in der Berufswelt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, multilokales Wohnen, Beziehungsstörungen in der Familie, Arbeitslosigkeit, ungünstige Wohnbedingungen, Pflege von Familienangehörigen, Armut, etc. Der Kinderbetreuung, ob nun in Kindertageseinrichtungen, Krippen oder in Tagespflege, werden deshalb verstärkt begleitende, entlastende, präventive und kompensatorische Aufgaben zugewiesen. Auch aus diesem Blickwinkel ist die familienorientierte Zusammenarbeit mit Eltern eine wesentliche, interessante, sich verändernde und lohnende Aufgabe und Herausforderung für alle Beteiligten.

Mit dem Thema Kooperation mit Eltern haben sich auch verschiedene Forschungsarbeiten beschäftigt. Sie zeigen, dass es aus wissenschaftlicher Sicht gute Gründe für die Zusammenarbeit beider Seiten gibt:

- Es hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Herkunftsfamilien wichtige Bildungsorte für Kinder sind und daher die Eltern als Experten für ihr Kind und als Partner in Bildungsfragen anzuerkennen sind.
- Forschungsbefunde zeigen, dass der Familienerziehung ein stärkeres Gewicht und eine nachhaltigere Wirkung zukommen als der außerfamilialen Erziehung (vgl. Liegle 2004, S.3). Daraus folgt, dass Kinder für ihre gute Entwicklung eine förderliche Familiensituation brauchen. Tagespflegepersonen haben demzufolge die Aufgabe, Eltern in ihrem Erziehungsauftrag zu unterstützen und zu einer förderlichen Familiensituation beizutragen.
- Es ist allerdings auch deutlich geworden, dass Kinder sehr wohl von Betreuung in anderen Bildungsorten profitieren können, besonders dann, wenn sie aus im weitesten Sinne „anregungsarmen“ Familien kommen.
- Dabei ist zu berücksichtigen, dass die außerfamiliale Betreuung der Kinder nur in der Zusammenarbeit mit den Eltern kompensatorisch wirken kann (vgl. Pietsch/Ziesemer/Fröhlich-Gildhoff (2010)).

Neben den Begründungszusammenhängen in der Bildungsförderung der Kinder sowie ihrer Unterstützung beim Übergang zwischen den beiden Lebenswelten bestehen des Weiteren gesetzliche Regelungen als Grundlage für die Kooperation.



## Die Zusammenarbeit mit Eltern in rechtlicher Sicht

Die Grundlage der Zusammenarbeit mit Eltern sind gesetzliche Regelungen im Achten Sozialgesetzbuch, das sich durch die generelle Tendenz zu mehr Partnerschaftlichkeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe auszeichnet. So sollen in der Kindertagespflege die Tagespflegepersonen mit den Eltern zum Wohle des Kindes zusammenarbeiten und die Eltern an Entscheidungen von wesentlichen Angelegenheiten beteiligen. Transparenz und die gegenseitige Information sind notwendig, um die im Kinder- und Jugendhilfegesetz (§ 22a SGB VIII) (Wiesner 2006, S. 333) geforderte Zusammenarbeit mit Eltern mit Leben zu füllen und die Kontinuität im Erziehungsprozess zu sichern. Dazu kommt die Besonderheit in der Kindertagespflege, dass die Geeignetheit der Tagespflegeperson und die Erteilung der Pflegeerlaubnis von der Kooperationsbereitschaft mit den Eltern (Erziehungsberechtigten) abhängt.

### § 43 SGB VIII Erlaubnis zur Kindertagespflege

(2) Die Erlaubnis wird erteilt, wenn die Person für die Kindertagespflege geeignet ist. Geeignet sind ... Personen, die

1. sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten ... auszeichnen ...

Die Auf- und Anforderung der „Zusammenarbeit mit Eltern“ ist in den Bildungsplänen der Länder aufgenommen und wird dort meist weiter konkretisiert. Die sechs Bundesländer Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen beziehen die Kindertagespflege bereits explizit in ihre Bildungspläne mit ein. So gelten die Ausführungen zur Zusammenarbeit für Erzieher/innen und Tagespflegepersonen gleichermaßen. In den von Roger Prott und Annette Hautumm aufgestellten „12 Prinzipien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ...“ findet sich der Aspekt der Qualitätssteigerung durch die Zusammenarbeit mit Eltern. Dort heißt es:

„Kinder profitieren von der Zusammenarbeit der (Tagespflegeperson) und Eltern, denn dann werden ihnen keine Loyalitätskonflikte aufgenötigt. (Tagespflegepersonen) profitieren vom speziellen Wissen der Eltern, das ihre Basiskenntnisse über die Kinder und deren Lebensumstände erweitert. Sie können auf dieser Grundlage fundiert planen und differenziert reagieren. Das heißt, die Qualität der pädagogischen Arbeit steigt, und in der Folge wächst (auch) die gesellschaftliche Anerkennung der Tätigkeit als (Tagespflegepersonen)“ (Anmerkung: die Erzieherin wurde durch Tagespflegeperson ersetzt. Quelle Prott/Hautumm, (2004), S. 29).

Eine gelungene und verantwortungsbewusste Zusammenarbeit bedeutet, dass die Familie und die Tagespflegeperson in ihren unterschiedlichen Rollen gleichberechtigt sind, ein Bündnis geschlossen haben, ähnliche Ziele verfolgen, gemeinsame Verantwortung tragen und Vertrauen zueinander haben. Sie berücksichtigt auch neue Wege der Kooperation, die vor allem in der von ihrem Charakter stärker individuell gestalteten Betreuungsform Kindertagespflege gegangen werden können.

Die Kooperation können die Tagespflegepersonen jedoch nicht von den Eltern einfordern, unabhängig davon, dass auf Grund der Rechtsvorschriften die Zusammenarbeit eingefordert wird. Oder überspitzt ausgedrückt: Tagespflegepersonen werden auf eine Zusammenarbeit mit Eltern rechtlich und fachlich verpflichtet, da nur dadurch die Unterstützung des Entwicklungsprozesses zum Wohl des Kindes realisiert werden kann. Prott und Hautumm schreiben dazu: „Auf gehobenem Niveau ist die Zusammenarbeit von (Tagespflegepersonen) und Eltern angelangt, wenn beide Seiten zu gegenseitiger Information fähig sind. ... Für die Eltern sind Informationen an die (Tagespflegeperson) nur dann verpflichtend, wenn sie die Grundlagen der Betreuung des Kindes betreffen, also wer das Kind abholen darf, ob es Fieber hat, ... oder gegen etwas allergisch reagiert.“

In allen anderen Fällen kann eine (Tagespflegeperson) jede Information, die sie von den Eltern erhält, als Vertrauensbeweis werten. ... Die Informationswege und -gelegenheiten müssen von der (Tagespflegeperson) arrangiert werden. In dem Moment, in dem sie damit beginnt, ihre Arbeit transparent zu gestalten, beginnt der Informationsprozess. Er setzt sich fort, wenn die Erwartungen und Kommentare der Eltern in Bezug auf die pädagogische Arbeit wirklich willkommen geheißen werden.“ (Anmerkung: die Erzieherin wurde durch Tagespflegeperson ersetzt. Quelle Prott/Hautumm, (2004), S. 32).

### Diskussionsfrage:



„Wie gehe ich mit der Anforderung zur Zusammenarbeit mit Eltern bisher um?“



**Handout:** Die Ausführungen der „Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern – Zur Arbeit in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ sind als Beispiel zum Verteilen im Anhang zu finden.

Es empfiehlt sich, sollte diese Fortbildung „Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege“ in einem der o.g. sechs Bundesländer durchgeführt werden, die Ausführungen des Bildungsplans des entsprechenden Bundeslandes zu verwenden:

„Der sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Krippen, Kindergärten und Horten sowie für Kindertagespflege“ kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

[http://www.kita-bildungsserver.de/fileadmin/inc/do\\_download.php?did=37](http://www.kita-bildungsserver.de/fileadmin/inc/do_download.php?did=37)

Allerdings ist die Datei gesichert und kann folglich nur gespeichert, aber nicht ausgedruckt werden. Eine Bestellung ist über den Online-Shop des Verlag das Netz möglich:

[http://www.betrifftkindershop.de/epages/61729903.sf/de\\_DE/?ObjectPath=/Shops/61729903/Products/47](http://www.betrifftkindershop.de/epages/61729903.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/61729903/Products/47)

Die „Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern zur Arbeit in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ ist unter folgendem Link aufrufbar:

[http://www.bildung-mv.de/export/sites/lisa/de/Fruehkindliche\\_Bildung/Bildungskonzeption\\_fuer\\_0-\\_bis\\_10-jaehrige\\_Kinder\\_in\\_M-V/Endfassung\\_Bildungskonzeption\\_0bis10jaehrige.pdf](http://www.bildung-mv.de/export/sites/lisa/de/Fruehkindliche_Bildung/Bildungskonzeption_fuer_0-_bis_10-jaehrige_Kinder_in_M-V/Endfassung_Bildungskonzeption_0bis10jaehrige.pdf)

Der „Thüringer Bildungsplan für Kinder bis 10 Jahre“ kann hier eingesehen werden:

[http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmbwk/kindergarten/bildungsplan/th\\_bp\\_2010.pdf](http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmbwk/kindergarten/bildungsplan/th_bp_2010.pdf)

Auch diese Datei ist gesichert und kann demzufolge lediglich gespeichert werden. Eine Bestellung ist auch hier über den Online-Shop des Verlag das Netz möglich:

[http://www.betrifftkindershop.de/epages/61729903.sf/de\\_DE/?ObjectPath=/Shops/61729903/Products/87](http://www.betrifftkindershop.de/epages/61729903.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/61729903/Products/87)

Die „Grundlagen für die Kindertagesbetreuung in Brandenburg: Grundsätze elementarer Bildung, Grenzsteine der Entwicklung“ können ebenfalls unter angegebenem Link heruntergeladen werden:

<http://www.mbjs.brandenburg.de/media/lbm1.c.312232.de>

Der entsprechende „Rahmenplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich Frühkindliche Bildung in Bremen“ ist unter folgendem Link einsehbar:

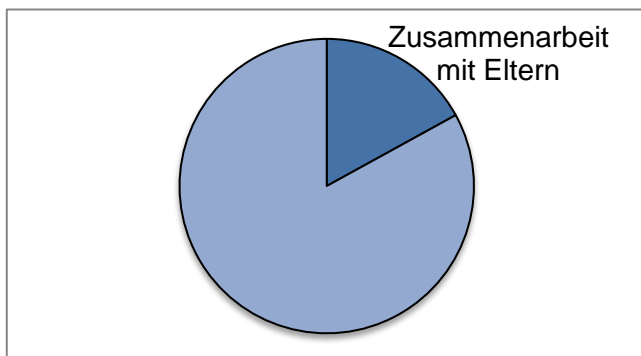
<http://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/Rahmenplan.pdf>

**Zeit:** 40 Minuten



## Übung: Zeitkuchen „Zusammenarbeit mit Eltern“

Es wird ein Zeitkuchen erstellt, in dem der/die Teilnehmer/in den Ist-Zustand bzgl. der momentanen Zusammenarbeit mit Eltern durch unterschiedlich große Kuchenstücke visualisiert. Es kann hilfreich sein, sich dafür einen normalen, durchschnittlichen Monat als Zeitrahmen vorzustellen.



**Frage:** „Wenn meine gesamte Arbeitszeit als Tagespflegeperson ein Kuchen ist, wie groß ist dann das Kuchenstück „Zusammenarbeit mit Eltern?“

**Ziel:** Sich deutlich machen, wie viel Zeit für die Zusammenarbeit aufgewendet wird.

**Arbeitsform:** Einzelarbeit

**Material:** Arbeitsblatt „Zeitkuchen“ im Anhang, Stifte

**Zeit:** 15 Minuten



**Input:**

**Begriffsbestimmung:** „Elternarbeit“, „Zusammenarbeit mit Eltern“ oder „Erziehungspartnerschaft“?

Der Begriff der Zusammenarbeit mit Eltern wird oft synonym mit den Begriffen Elternarbeit oder Erziehungspartnerschaft verwendet. Jedoch stehen die Begriffe für verschiedene Formen der Kooperation und beruhen zudem auf unterschiedlichen Haltungen den Eltern gegenüber. Die klassische Elternarbeit ist häufig gleichzusetzen mit einer Unterrichtung der Eltern über den Stand der Dinge und einer eher asymmetrischen Beziehung zwischen Professionellen und Eltern. Diese Ungleichheit kann sich beispielsweise darin äußern, dass die Tagespflegeperson bestimmte Sichtweisen der Eltern nicht anerkennt, oder elterliche Handlungen geringschätzt. Aus dieser Anerkennungsproblematik heraus kann ein pädagogisches Verhalten der Tagespflegeperson den Eltern gegenüber resultieren. Deutet die Elternarbeit also eher darauf hin, dass hier die Tagespflegeperson die Gestalterin der Beziehung ist, wird diese Form der Kooperation den komplexen Anforderungen einer gemeinsamen Verantwortung für die Entwicklung des Kindes kaum gerecht werden.

Doch haben sich inzwischen das Wissen und das Arbeitsprinzip durchgesetzt, dass Tagespflegepersonen gemeinsam mit den Eltern die Verantwortung für das Kind teilen und die Erziehung in gemeinsamer Abstimmung und Ausrichtung auf ähnliche pädagogische Ziele gestalten. Dabei bleibt die grundsätzliche Erziehungsverantwortung der Eltern selbstverständlich bestehen (vgl. Schulze-Krüdener 2005, S. 20). Diese Form der Zusammenarbeit vollzieht sich auf der Grundlage von Partizipation sowie eines gleichberechtigten Miteinanders und Dialogs ohne Über- und Unterordnung. Die Bedürfnisse, das Wissen und die Sichtweisen der Eltern existieren gleichberechtigt neben denen der Tagespflegeperson. Natürlich wird es auch einmal Widersprüche zwischen Eltern und Tagespflegeperson geben. In einem gewissen Maß können Auseinandersetzungen über Reibungspunkte aber durchaus auch anregende Wirkung haben.

Im Alltag ist die Zusammenarbeit zwischen Tagespflegeperson und Eltern nicht immer vollständig zufriedenstellend zu realisieren, und eine für alle Beteiligten stimmige Beschreibung der idealen Zusammenarbeit ist nur schwer möglich, zumal gute Zusammenarbeit schwierig zu messen ist. Die Basis einer jeden guten und motivierenden Zusammenarbeit sollte jedoch immer sein, dass sie von beiden Seiten geschätzt wird und als vertrauensvoll und hilfreich erlebt wird.

Eine partnerschaftliche Kooperation mit Eltern kann nur in einem längeren gemeinsamen Prozess entwickelt werden. Erstgespräche und Vereinbarungen im Betreuungsvertrag legen einen ersten Grundstein für gute Kooperation, die im Weiteren jedoch gefüllt, geklärt und gelebt werden muss. Ein erfolgreiches Gelingen der Zusammenarbeit hängt auch von Faktoren wie Berufserfahrung und Qualifizierung der Tagespflegeperson und deren Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen ab. Ebenso ist die Tatsache, dass Eltern keineswegs eine homogene Gruppe, sondern abhängig von Sozialisation und der Pluralität der Lebenslagen, Vorkenntnissen und Ressourcen sowie Erziehungs- und Bildungsvorstellungen sehr unterschiedlich sind, von grundlegender Bedeutung.

Zusammenarbeit setzt voraus, durch gemeinsam erlebte Erfahrungen Vertrauen untereinander zu entwickeln. Dieser Prozess kann dann als erfolgreich betrachtet werden, wenn sich Eltern und Tagespflegeperson als selbstbewusste und nicht-konkurrierende Kooperationspartner verstehen und sich wertgeschätzt fühlen. Aus diesem Verständnis einer qualifizierten Zusammenarbeit mit den Eltern kann durchaus eine Erziehungspartnerschaft hervorgehen, und dies sollte letztendlich auch immer das Ziel der Kooperation sein. Am Modell der Erziehungspartnerschaft kann zudem das Kind die Grundzüge eines partizipativen und kooperierenden Handelns wahrnehmen und lernen.

Die Assoziationen des Begriffs „Erziehungspartnerschaft“ wie Fairness, Wertschätzung, Vorurteilsfreiheit und Vertrautheit sollen dabei nicht heißen, dass ein moralischer Anspruch darauf besteht, oder gar Druck ausgeübt werden kann. Kritisch zu hinterfragen bleibt zweifelsohne auch, inwieweit der Begriff der Partnerschaft den Spagat der Tagespflegeperson, nämlich einerseits ebenbürtige/r Partner/in zu sein und andererseits gegebenenfalls die Erziehungskompetenz von beratungs- und hilfebedürftigen Eltern fördern zu wollen. Tagespflegepersonen haben zweifelsohne auch die Aufgabe, Eltern zu unterstützen bzw. Hilfestellung<sup>4</sup> zu geben, wenn diese nicht in der Lage sind, die Bedürfnisse oder Förderbedarfe ihres Kindes zu erkennen, eine eher hemmende Erziehungspraxis anzuwenden oder über kein adäquates Verständnis darüber verfügen, wie ihr Kind lernt.

Nicht zu vergessen ist als weiterer Aspekt, dass es auch Probleme im partnerschaftlichen Verhältnis von Seiten der Eltern geben kann. Es kann vorkommen, dass Eltern die Arbeit der Tagespflegeperson nicht wertschätzen und dem Beruf Tagesmutter oder Tagesvater eine geringere Bedeutung beimessen. Dann können Eltern den Tagespflegepersonen gegenüber geringschätzend auftreten oder an ihren Kompetenzen zweifeln.

Auch wenn sich in der Fachöffentlichkeit der Begriff der Erziehungspartnerschaft für das Verhältnis Eltern – Erzieher/in bzw. Tagespflegeperson durchgesetzt hat, lässt sich nicht bestreiten, dass diese Partnerschaft im Vergleich zu anderen Formen der Partnerschaft eine relativ lockere Beziehung ist, in der in der Regel nur wenig Zeit für häufige und längere Kontakte aufgewendet werden kann. Das Entscheidende der Erziehungspartnerschaft ist das Partnerschaftskonzept, die Begegnung auf gleicher Augenhöhe, die Anerkennung der Erziehungs- und Bildungsverantwortung der Familien und die Fokussierung auf die ganzheitliche Förderung der Entwicklung der Kinder.

Zusammenfassend lässt sich die Erziehungspartnerschaft in ihren Voraussetzungen und Zielen wie folgt beschreiben:

1. Das Wohl des Kindes und seine individuelle Förderung ist die Basis der Erziehungspartnerschaft.
2. Die Tagespflegeperson orientiert sich in ihrer Arbeit an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Eltern.
3. Die Erziehungspartnerschaft zeichnet sich durch ein hohes Maß an Austausch zwischen Tagespflegeperson und Eltern aus.

---

<sup>4</sup> Diese Hilfestellung kann z. B. sein, dass die Tagespflegeperson den Eltern Informationen (Informationsmaterialien) von Beratungsstellen gibt oder sie an Unterstützungsangebote verweisen kann.

4. Die Erziehungspartnerschaft beinhaltet die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung zwischen Tagespflegeperson und Eltern (auf gleicher Augenhöhe).
5. Tagespflegeperson und Eltern begegnen sich vorurteilsfrei mit Achtung, Respekt und Wertschätzung.
6. Die Erziehungspartnerschaft ist durch eine Atmosphäre des gegenseitigen Interesses, Aufmerksamkeit und Verständnis geprägt.
7. Die Eltern werden von der Tagespflegeperson als Experten für ihr Kind anerkannt.
8. Die Tagespflegeperson wird von den Eltern als Experte/in für die außerfamiliale Betreuung anerkannt.
9. Tagespflegeperson und Eltern haben einen Einblick in die jeweilige andere Lebenswelt des Kindes (Familie und Tagespflegefamilie).
10. Die Tagespflegeperson knüpft an der Lebenswelt der Herkunftsfamilie des Kindes an und nutzt sie für die Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes.
11. Tagespflegeperson und Eltern stimmen gemeinsam die besten Bedingungen für das Kind in Bezug auf Bildungs-, Entwicklungs- und Erziehungsthemen ab.
12. Die Erwartungen der Eltern an die Tagespflegeperson und die Betreuung ihres Kindes sowie die Erwartungen der Tagespflegeperson an die Eltern sind kommuniziert und geklärt.



**Handout:** „Voraussetzungen und Ziele einer Erziehungspartnerschaft“, im Anhang

**Zeit:** 25 Minuten



**Übung: Wie ich das sehe: Mit Eltern zusammenarbeiten**

In Kleingruppen (vier bis sechs Teilnehmer/innen) wird ausgetauscht,

1. welche der dargestellten Begriffe der Zusammenarbeit für Jede/n der bisher vorherrschende war und
2. welche Einstellungen zu einer möglichen Erziehungspartnerschaft bestehen.

**Ziel:** Die Bedeutung einer Erziehungspartnerschaft zwischen Tagespflegeperson und Eltern und somit letztendlich für die Kinder erfassen. Mögliche Einstellungen und Haltungen zur Zusammenarbeit überdenken.

**Arbeitsform:** Gruppenarbeit

**Material:** Handout „Voraussetzungen und Ziele einer Erziehungspartnerschaft“ im Anhang

**Zeit:** 40 Minuten



## Einführung eines Lerntagebuchs

Im Laufe der Fortbildung sollen die von den Teilnehmer/innen gemachten Erfahrungen und das erweiterte Wissen kontinuierlich festgehalten werden. Dazu soll ein so genanntes Lerntagebuch dienen. Das Führen von Lerntagebüchern ist eine bewährte Methode sowie auch ein Instrument, um die eigene Lernpraxis zu dokumentieren, zu erkunden, zu überprüfen und möglicherweise zu verändern (vgl. Stangl 1998). Solch eine Art der persönlichen Dokumentation dient folglich der Reflexion des Gehörten, Erfahrenen und Erlebten, aber auch der Unterstützung und Vergewisserung des eigenen Lernprozesses. Eine aktive Wiederholung und Verschriftlichung der wesentlichen Inhalte des Qualifizierungsmoduls ist besonders wichtig für die Einprägung und Nachhaltigkeit der Themen und Inhalte. Ebenso unterstützt ein Lerntagebuch durch eigene Formulierungen eine gezieltere reflektierte Auseinandersetzung mit dem Material (z.B. durch begründete Zustimmung oder Ablehnung, durch Herstellen von Beziehungen zu persönlichen Erfahrungen, Beschreiben eigener Ideen und das Entwickeln von Lösungsvorschlägen).

Beim Führen eines Lerntagebuches ist es wichtig, seinen eigenen Stil der Dokumentation zu finden. Es soll sich beim Lerntagebuch wie bei einem normalen Tagebuch um ein fortgesetztes Zwiegespräch der/des Teilnehmerin/Teilnehmers mit sich selbst handeln. Es gibt daher keine allgemeinverbindliche Form, wie man es "richtig" macht. Das Lerntagebuch unterliegt keiner Bewertung und kann in vielfältiger Form (Aufsatz, kurzer Satz, Notiz, Bild, Skizze, Arbeitsblatt ...) geführt werden.

Es empfiehlt sich, das Lerntagebuch regelmäßig nach Ablauf eines jeden Seminarblocks zu führen. Daneben können die Teilnehmer/innen Einträge zu Hause vervollständigen.

Folgende Fragestellungen könnten zur Dokumentation heran gezogen werden:

- „Was habe ich Neues gelernt/ was ist mir aufgefallen (in Bezug auf die Inhalte oder in Bezug auf mich als Person)?“
- „Was berührt mich/ lässt mich gedanklich nicht los/ beschäftigt mich nachhaltig?“
- „Woran werde ich inhaltlich noch weiterarbeiten?“
- „Was möchte ich in den nächsten Tagen/ Wochen einmal anwenden?“
- „Was will ich noch nachholen/ klären?“
- „Welche Veränderungen (persönliche Ansichten, Einstellungen, Verhaltensweisen, Interessen ...) kann ich bei mir selbst beobachten?“

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, ein Lerntagebuch anzulegen. So kann beispielsweise ein Schnellhefter, in dem die Teilnehmer/innen ihre Arbeitsblätter und ihre Notizen einheften, dazu dienen.<sup>5</sup>

Nach der Einführung des Lerntagebuchs können die Teilnehmer/innen bereits erste Eintragungen in ihr Lerntagebuch vornehmen.

**Zeit:** 45 Minuten



Es empfiehlt sich, während der Seminarblöcke einen Büchertisch aufzustellen. Dieser Büchertisch kann mit ausgewählten Büchern aus der Literaturliste, empfohlenen Büchern der Fortbildner/innen und auch mit Büchern der Teilnehmer/innen bestückt werden.

<sup>5</sup> Es empfiehlt sich, bereits bei der Anmeldung der Teilnehmer/innen darauf hinzuweisen, einen Hefter o.ä. mit zu bringen.

## 2. Seminarblock



### Übung: Was sind die eigenen Kriterien für gute Elternschaft?

Zusammenarbeit mit Eltern ist immer auch davon geprägt, wie wir selbst unsere Eltern und uns als Eltern sehen; was für einen selbst eine gute Mutter und einen guten Vater ausmachen. Unsere persönlichen Erfahrungen, Erlebnisse, und Erinnerungen an die eigene Kindheit prägen uns individuell sehr unterschiedlich. Aus diesen Aspekten unserer Biografie und den damit verbundenen Gefühlen sind Einstellungen und Überzeugungen erwachsen für die eigene Elternschaft und die Frage, wie Eltern sein sollten, damit sich Kinder seelisch, geistig und körperlich gut entwickeln können. Als weitere beeinflussende Faktoren kommen pädagogische Kenntnisse und die Erfahrungen mit den Tageskindern dazu (vgl. Schlösser 2004, S.119-122).

Die Arbeitsblätter „Eine gute Mutter, ein guter Vater sein – was ist das?“ werden in Einzelarbeit von den Teilnehmer/innen ausgefüllt und danach von dem/r Fortbildner/in im Raum sortiert nach „Mutter“ und „Vater“ aufgehängt. Anschließend berichten die Teilnehmer/innen in beliebiger Reihenfolge im freien Erzählen von ihren Assoziationen und Überlegungen. Ein interessanter Aspekt dabei ist auch, wie die Unterschiede zwischen Mutter und Vater aussehen und wodurch sie entstehen.

Am Ende der Übung bzw. des Seminarblocks werden den Teilnehmer/innen ihre Arbeitsblätter wieder ausgehändigt.

**Ziel:** Sich die eigenen Bilder und Wahrnehmungen über die Eltern meiner Tagespflegekinder bewusst machen und beleuchten. Diese Bilder und Wahrnehmungen mit meinen eigenen Haltungen und Erwartungen als Erziehende reflektieren.

**Arbeitsform:** Einzelarbeit und Plenum

**Material:** Arbeitsblätter „Eine gute Mutter / ein guter Vater sein – was ist das?“ im Anhang, Stifte

**Zeit:** 60 Minuten (15 und 45 Minuten)



### Input: Die Selbstkompetenz der Selbstreflexion – auf die Haltung kommt es an

Die Qualität der Zusammenarbeit mit Eltern hängt wesentlich von der Fähigkeit der Tagespflegeperson ab, eine professionelle Haltung einzunehmen und weiterzuentwickeln. Diese Haltung ist neben dem Fachwissen für die Begründung des pädagogischen Handelns die unerlässliche Voraussetzung für professionelles Handeln und kann auch als „innere“ Haltung übersetzt werden. Die Qualität der „inneren“ Haltung ist davon abhängig, von welchen Werten, Leitbildern und Normalitätsvorstellungen sie gespeist wird und inwieweit diese bewusst wahrgenommen, hinterfragt und verändert werden können. Die Tagespflegeperson muss eine professionelle Haltung den Eltern gegenüber entwickeln und die Kompetenz, sie im Prozess ihrer Arbeit weiter zu reflektieren. Nur so kann vermieden werden, dass sich beispielsweise die Tagespflegeperson als die bessere Erziehende versteht oder aber wegen eigener Unsicherheiten Angst hat, den Eltern ihre Arbeit transparent zu machen oder sie sogar einzubeziehen.

Folgende Aspekte der reflexiven Kompetenz und „inneren“ Haltung lassen sich im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Eltern zusammenfassen:

- Die Tagespflegeperson verfügt über eine positive Grundeinstellung den Eltern gegenüber.
- Sie bringt den Erziehungsbemühungen der Eltern Anerkennung und Respekt entgegen.
- Sie ist tolerant und erkennt den Eltern das Recht auf Andererseits zu.

- Sie ist sich ihrer eigenen Gedanken und Vorstellungen über Familie und die Rolle der Eltern bewusst.
- Sie ist in ihren Handlungen und Begegnungen mit den Eltern und ihren Kindern echt.
- Die Tagespflegeperson prägt die gemeinsame Arbeitsbeziehung durch Vertraulichkeit und Verbindlichkeit.
- Sie hat Achtung vor der Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Eltern.
- Sie versetzt sich in die Lage der Eltern und nimmt so Perspektivenwechsel vor.
- Die Tagespflegeperson schätzt die eigene Leistungsfähigkeit und Kompetenz realistisch ein und macht sie den Eltern gegenüber transparent.
- Ihr Handeln ist am Realisierbaren orientiert.
- Sie begegnet den Eltern offen, aufmerksam, interessiert, respektvoll, feinfühlig und wertschätzend sowie stärken- und ressourcenorientiert.
- Das Verhalten ist durch einen bewussten Umgang mit den eigenen Vorurteilen gekennzeichnet.
- In der Interaktion mit den Eltern erkennt die Tagespflegeperson mögliche Dominanzverhältnisse und setzt sich dennoch für einen gleichberechtigten Dialog ein.
- Die Tagespflegeperson reflektiert ihren Umgang mit den eigenen positiven und negativen Gefühlen gegenüber den Eltern und ihren Kindern und in bestimmten Situationen.
- Sie ist sich über ihre persönliche Stärken und Ressourcen im Umgang mit Eltern bewusst.

Über diese Aspekte einer professionellen Haltung und Reflexionsfähigkeit zu verfügen stellt hohe Anforderungen an die Tagespflegeperson, zumal sie nicht selten im Widerspruch zum Alltagserleben stehen. Dies gilt erst recht, wenn Eltern als desinteressiert, unsympathisch oder sehr fordernd wahrgenommen werden. Manchmal sind es auch die eigenen Vorurteile gegenüber anderen Kulturen oder Familienformen, die zur Hürde werden.

Umso wichtiger ist es, sich damit zu beschäftigen, wie reflexive Kompetenzen ausgebildet werden können und wie durch sie Haltungen, Einstellungen und Sichtweisen dahingehend erarbeitet bzw. verändert werden können, dass sie mit den Zielvorstellungen einer Erziehungspartnerschaft übereinstimmen.



**Übung:** Die Teilnehmer/innen füllen das Arbeitsblatt aus, in dem sie sich einschätzen, ob sie „gut“, „mal so – mal so“ oder „weniger gut“ über die verschiedenen Haltungen verfügen.

**Ziel:** Die Haltungen auf die eigene Person hin reflektieren.

**Arbeitsform:** Einzelarbeit

**Material:** Arbeitsblatt „Meine Grundhaltung“ im Anhang, Stifte



## Selbstreflexion

Jeder Mensch verfügt über ein eigenes Bild von sich selbst. Dieses Selbstbild kann auch als Selbstkonzept bezeichnet werden. Das Selbstkonzept ergibt sich aus der Summe der Handlungen, Einstellungen, Bewertungen, inneren Vorgängen, Zuständen und den biografischen Erfahrungen.

Der Begriff Selbstreflexion beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, die eigene Person, ihr Denken und Handeln kritisch zu hinterfragen und zu beleuchten. Diese Art der Reflexion entsteht im Prozess der Auseinandersetzung mit sich selbst mithilfe von Selbstbeobachtung (Introspektion) unter Einbeziehen der Reaktionen und Beurteilungen durch Andere (Umwelt).

Durch Selbstreflexion können Schlüsse über persönliche Mechanismen, Denk-, Deutungs- und Handlungsmuster, Routinen und Bewertungsstrategien gezogen werden. Selbstreflexion führt zu einem tiefen Verständnis der eigenen Funktionsweise, beispielsweise in Bezug auf die beruflichen Rolle oder die eigene Wirkung auf andere Menschen.

Selbstreflexion erlaubt bewusstes Handeln und das Erkennen von Zusammenhängen sowie das Herstellen von Transparenz hinsichtlich der eigenen fachlichen Orientierungen und deren Angemessenheit. Gleichzeitig können erfolgreiche Strategien im Umgang mit sich und seiner Umwelt entwickelt werden. Das eigene Handeln bleibt dabei individuell gestaltbar und unterliegt demnach weiterhin der persönlichen Verantwortung.



Die Kapitel 02.2.8 „Reflexionsfähigkeit“ und 02.2.9 „Selbstkonzept/Rollenverständnis“ aus der DVD „ErzieherIn: Beruf oder Berufung?“ von Gerwig (2010) kann als filmisches Anschauungsmaterial eingesetzt werden.

Im Weiteren wird es darum gehen, einige Möglichkeiten näher zu betrachten, sich mit den Anforderungen an die Tagespflegeperson hinsichtlich der Zusammenarbeit auseinanderzusetzen und die reflexiven Kompetenzen befördern:

### 1. Hemmende und förderliche Aspekte für die Zusammenarbeit mit Eltern

Für die Zusammenarbeit mit Eltern und die Umsetzung in die Praxis gibt es eine Reihe von Faktoren, die hemmend oder förderlich sind.



Der/die Fortbildner/in fordert die Teilnehmer/innen auf, aktiv mit zu arbeiten. Die Faktoren werden gemeinsam im Plenum erarbeitet und gesammelt und auf Wandplakaten niedergeschrieben. Gleichzeitig soll angeregt werden, dass die Teilnehmer/innen ihre Tätigkeit als Tagespflegeperson in Bezug auf hemmende und förderliche Aspekte hin betrachten. Die unten aufgeführten Punkte führen die wichtigsten Faktoren auf und sollen mit der Gruppe vervollständigt werden.

- Als hemmende Faktoren bei den Tagespflegepersonen sind zu nennen:
  - Die Tagespflegeperson beschränkt ihr berufliches Selbstverständnis auf die pädagogische Arbeit mit den Kindern.
  - Die Tagespflegeperson fühlt sich in ihrer beruflichen Rolle unwohl.
  - Sie ist sich in ihren professionellen Kompetenzen nicht sicher.
  - Die Tagespflegeperson ist von ihrem Wesen her eher unsicher und hat Angst vor den Müttern und Vätern; erst recht, wenn diese höher qualifiziert sind. Sie kann sich nicht als gleichwertige/n Partner/in sehen.

- Es herrscht die Grundhaltung vor, es allen recht machen zu wollen. Daher fällt es schwer, die eigene Position zu beziehen.
- Die Eltern können von der Tagespflegeperson nicht so wahrgenommen werden, wie sie sind, z.B. durch ein stereotypes Bild von idealer Mütterlichkeit (selbstlos und immer verfügbar).
- Die Tagespflegeperson identifiziert sich zu sehr mit dem Kind, so dass ein Verständnis für die Situation und das Handeln der Eltern nur teilweise möglich ist.
- Die Tagespflegeperson hat Schwierigkeiten mit bestimmten Elterntypen und/oder Familienformen, z.B. sehr religiösen Eltern, bildungsfernen Familien, in Scheidung lebenden Müttern, Patchworkfamilien.
- Als hemmende Faktoren bei den Eltern sind zu nennen:
  - Eltern lehnen Elternangebote ab, da für sie die Betreuung eine kundenorientierte Dienstleistung ist, die dafür da ist, ihr Kind unterzubringen – und sonst nichts.
  - Eltern sehen in der Tagespflegeperson eine Konkurrentin.
  - Eltern haben bestimmte Erwartungen an den Bildungsort Tagespflegestelle und reagieren verstimmt, wenn diese nicht erfüllt werden.
- Als für beide Seiten hemmende Faktoren sind zu nennen:
  - Mangelnde Zeit für intensiveren Austausch und Gespräche.
- Förderliche Faktoren:
  - Als förderlich für eine gute Zusammenarbeit sind die Prinzipien zu nennen, die auch als Grundsätze der Gesprächsführung zu finden sind und bereits in ähnlicher Form in den Zielen der Erziehungspartnerschaft, in der professionellen Grundhaltung sowie der Selbstkompetenz Reflexionsfähigkeit aufgeführt wurden. Dazu gehören:

**Echtheit der Tagespflegeperson:** Sie reagiert als Person, offenbart sich selbst und bringt die eigene Position in klaren Aussagen zum Ausdruck.

**Wertschätzung und einfühlsames Verstehen:** Die Tagespflegeperson geht davon aus, dass die Eltern – genauso wie sie selbst – in einer subjektiven Welt leben, die von ihren eigenen Wahrnehmungen, Bedürfnissen und Erfahrungen geprägt ist. Diese Welt gilt es einfühlsam zu erfassen, zu verstehen und zu akzeptieren.

**Vertraulichkeit und Vertrauen:** Die Eltern wissen, dass Persönliches von der Tagespflegeperson nicht weitergetragen wird. Außerdem haben sie das Vertrauen in die Tagespflegeperson, dass sie ihr Kind gut erzieht und betreut und Schwierigkeiten meistern kann.

**Achtung vor der Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit:** Die Tagespflegeperson akzeptiert, dass die Eltern die (Haupt-)Verantwortlichen für die Erziehung und Entwicklung ihres Kindes sind.

**Wärme und Zuneigung:** Die Eltern werden von der Tagespflegeperson anerkannt, geschätzt und ermutigt.

(vgl. Textor 1997, S. 4-5)

## 2. Berufliche Identität – mit der eigenen Rolle als Tagespflegeperson im Klaren sein

Tagespflegepersonen müssen sich auf Grund ihrer besonderen, meist isolierten und im Privaten stattfindenden Arbeitssituation, ihres eingeschränkten Qualifizierungsumfangs sowie eines (noch) nicht vorhandenen Berufsbildes in spezifischer Weise mit ihrem eigenen Aufgabenverständnis und ihrer Rolle als Tagespflegeperson auseinandersetzen. Nur so kann Rollenklarheit und Rollensicherheit erwachsen, die zu einem eigenen Berufsverständnis führt. Dieses Berufsverständnis, das auch als berufliches Selbstkonzept bezeichnet werden kann, beinhaltet, die eigene Berufsrolle mit ihren Anforderungen zu kennen, diese kompetent wahrzunehmen sowie authentische Beziehungen zu den Kindern und Eltern aufzunehmen, zu gestalten und wieder zu lösen. In den Beziehungen muss die eigene Fachkompetenz eingebracht und vertreten werden. Dazu gehört auch, den Auf-

trag und die Grenzen der Tätigkeit zu kennen sowie Aufgaben und Zuständigkeiten zu verteilen. Ein berufliches Selbstkonzept und die eigene Wahrnehmung in der Tätigkeit sind konstitutiv für eine professionelle Zusammenarbeit mit Eltern. „Mit der Hilfe einer reflektierten Berufsidentität werden (der Tagespflegeperson) ihre berufliche Zuständigkeit, Fähigkeiten und Grenzen klar. Somit kann sie Eltern mit klaren Einstellungen und Zielvorstellungen gegenüberreten. Sie ist dann besser in der Lage, souverän auf die Forderungen der Eltern einzugehen und die eigene Position mit Überzeugungskraft zu vertreten“ (Anmerkung: der/die Erzieher/in wurde durch Tagespflegeperson ersetzt. Bernitzke/Schlegel 2004, S. 232).

Das berufliche Selbstkonzept integriert Antworten auf Fragen wie:

„Wer bin ich als Tagespflegeperson?“

„Was möchte ich in meinem Beruf erreichen?“

„Warum habe ich diesen Beruf gewählt?“

„Wie schätzen Andere (z. B. Eltern) die Bedeutung meines Berufs ein?“

„Warum schätzen sie meinen Beruf so ein?“

„An welchen Grundsätzen orientiere ich mich, wenn ich professionell handele?“

„Wie kann ich die Wirkung meines Tuns ermessen?“

„Welche Bedeutung und welche Auswirkungen hat mein Handeln für die Eltern (und Kinder)?“

(vgl. Nieke 2002, S. 21)



Die Fragen werden ebenfalls gemeinsam im Plenum ausgetauscht und diskutiert. Je nach Interessenlage der Gruppe kann dieses aber auch in Kleingruppen geschehen oder als Einzelarbeit. Die Fragen sind als Handout bzw. Arbeitsblatt im Anhang zu finden.

### 3. Der Austausch als Reflexionsrahmen

Als eine weitere Möglichkeit der Selbstreflexion und der Ausbildung selbstreflexiver Kompetenzen sind die verschiedenen Formen des fachlichen Austausches zu nennen. Ob nun mit einer Kollegin im Zweiergespräch oder in einer (festen) angeleiteten Gruppe von Tagespflegepersonen kann die Zusammenarbeit mit Eltern – neben den vielen anderen Themen und Anforderungen in der Kindertagespflege - besser verstanden werden, und mögliche Irritationen oder Schwierigkeiten können erfasst und besprochen werden. Ein Ziel ist dabei immer, die eigene Wahrnehmung zu schärfen. Die Voraussetzung für den Austausch als ein persönlicher Reflexionsraum ist die Gewährung von Vertrauen, Offenheit, Respekt und die Verbindlichkeit der anderen Tagespflegepersonen. Der fachliche Austausch unterstützt und ermöglicht, andere Perspektiven einzunehmen und dadurch die eigenen Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. So kann z.B. das Nähe-Distanz-Verhältnis zu den Eltern neu reguliert und gestaltet werden. Der fachliche Austausch oder aber die Supervision ist eine Notwendigkeit für professionelles Handeln und eine grundsätzliche Voraussetzung zur Entwicklung selbstreflexiver Kompetenzen.

Die wechselnden Rollen von Berater/in, Beobachter/in und Beratene/r innerhalb einer Austauschgruppe zeigen unterschiedliche Wahrnehmungen und Haltungen auf, trainieren die Bereitschaft zum intensiven Zuhören und üben die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge oder Arbeitssituationen zu verdeutlichen, ohne sie sofort bewerten zu müssen.



Der/die Fortbildner/in fragt in der Gruppe nach den eigenen Erfahrungen des Austausches der Teilnehmer/innen. „Wer gehört zu einer festen Austauschgruppe?“, „Wie ist der Austausch gestaltet?“, „Wie kann ich eine Gruppe finden?“, „Wer von den hier anwesenden Teilnehmer/innen hat Interesse an einer Austauschgruppe?“.



Ein sehr begrüßenswerter Effekt könnte sein, dass sich am Ende der Fortbildung einige Teilnehmer/innen zu einer Austauschgruppe zusammenfinden oder bei ihrem zuständigen Jugendamt eine Austausch- oder Supervisionsgruppe einfordern.

#### 4. Stärkung der eigenen Kompetenzen – was brauche ich für die Zusammenarbeit mit Eltern?

Bereits an mehreren Stellen wurde deutlich, dass die Zusammenarbeit mit Eltern, aber auch jede andere Form der Kooperation, an die Dialogbereitschaft und die Kommunikationsfähigkeit der Tagespflegeperson geknüpft ist. Selbstreflexive Kompetenzen heißt in diesem Zusammenhang auch zu erkennen, welche Gesprächsführungskompetenzen weiterentwickelt werden sollten, um adäquat mit den unterschiedlichen Eltern Gespräche führen zu können. Tagespflegepersonen brauchen ein Repertoire an Techniken und Methoden, die die individuelle Kommunikation verbessert und vereinfacht. Dazu gehören allgemeine sprachliche Kompetenzen, Grundlagen der Gesprächsführung und das Wissen, wie schwierige Gespräche zu gestalten sind.



**Tipp:** Wenn der Bildungsträger, bei dem diese Fortbildung „Zusammenarbeit mit Eltern“ angeboten und durchgeführt wird, Fortbildungen zur Gesprächsführung in seinem Programm hat, kann dazu informiert werden.

**Zeit:** 120 Minuten



#### Übung: Muster legen

Diese Übung ist ein kreatives Nachbereitungsspiel zu der vorherigen intensiven Auseinandersetzung und Arbeit zum Thema. Für diese Übung sitzen die Teilnehmer/innen an Tischen. Am besten ist es, wenn die Tische dafür zu einem großen rechteckigen Tisch zusammengeschoben werden. In der Mitte des Tisches stehen Schüsseln oder Teller, in denen sich unterschiedliche Trockenhülsenfrüchte befinden, z.B. braune und weiße Bohnen, Erbsen, Linsen. Man kann auch verschiedene Nudeln anstelle der Hülsenfrüchte nehmen. Wenn es keine großen Ritzen zwischen den Tischen gibt, kann auf Schüsseln verzichtet werden, und man kann die Hülsenfrüchte in der Mitte des Tisches verteilen. Jede/r Teilnehmer/in hat nun 5 Minuten Zeit, mit den Hülsenfrüchten ein Muster oder Bild zu legen. Danach rückt jede/r einen Stuhl weiter und verändert das Muster, das vor ihm/ihr liegt jetzt so, dass es ihm/ihr gefällt. Dafür gibt es maximal 2 Minuten Zeit; danach wird wieder ein Platz weitergerückt, auch wenn einige Teilnehmer/innen gerne noch mehr Zeit hätten. Das ganze wiederholt sich noch einige Male. Dann setzt sich jede/r Teilnehmer/in wieder auf seinen/ihren Platz zurück und betrachtet sein/ihr Muster. Mögliche Fragen dazu sind: „Gefällt mir mein Muster noch, ist es jetzt schöner oder eher zerstört?“, „Finde ich es in Ordnung, dass jemand mein Muster geändert hat?“ usw.

**Ziel:** Das Ziel dieser Übung ist es, zu erkennen dass das eigene „Muster“, auch i.S.v. mein Muster der Zusammenarbeit, so wie ich es mir vorgestellt habe, immer wieder Änderungen unterworfen ist, weil mehrere Akteure einwirken und mitarbeiten.

**Arbeitsform:** Gesamtgruppe

**Material:** Tische, reichlich Trockenhülsenfrüchte oder Nudeln

**Zeit:** 30 Minuten



## Lerntagebuch

Die Teilnehmer/innen haben am Ende des Seminarblocks die Zeit, Eintragungen in ihr Lerntagebuch vorzunehmen.

**Zeit:** 15 Minuten



**Tipp:** Der Artikel „Inwiefern ist die Zusammenarbeit mit U3-Eltern anders?“ bietet einen guten und kurzen Einblick zu den verschiedenen Aspekten des Themas. Er kann ggfs. für die Teilnehmer/innen für ihr Lerntagebuch kopiert werden in der Zeitschrift „kindergarten heute“, 8/2010, S. 37-39.

### 3. Seminarblock



#### Input: Formen und Angebote der Zusammenarbeit mit Eltern

Bis zu diesem Zeitpunkt ist deutlich geworden, warum die Zusammenarbeit mit Eltern wichtig ist und inwieweit die eigene berufliche Identität die Zusammenarbeit beeinflusst. Neben dem genannten erforderlichen Repertoire an Kompetenzen der Gesprächsführung, den reflexiven Kompetenzen und einer professionellen Haltung sind es des Weiteren die verschiedenen Formen und Angebote der Zusammenarbeit mit Eltern, die bedarfsgerecht anzuwenden sind.

Ein Standard-Angebot für die Zusammenarbeit mit Müttern und Vätern gibt es allerdings nicht und entspricht auch nicht der Vielfalt der Familienformen, den unterschiedlichen Lebenslagen und den geäußerten Wünschen, Bedürfnissen und Interessen der Eltern. So wird die Tagespflegeperson aus den verschiedenen Formen der Zusammenarbeit jeweils das auswählen müssen, welches dem Bedarf am besten entspricht. Trotzdem ist die Auswahl der „richtigen“ Form immer auch ein Balanceakt, da die einen Eltern nur in der Zeit des Abholens Zeit für die Zusammenarbeit aufbringen möchten. Andere Eltern möchten vielleicht gerne Samstag dafür Zeit bereithalten, wieder andere während der Zeit der Kinderbetreuung. Das kann für die Tagespflegeperson schwierig und frustrierend sein. Da es die Tagespflegeperson jedoch mit einer eher kleinen Gruppe von Eltern zu tun hat, wird es sicherlich bedürfnisorientierte Möglichkeiten geben, alle diese Eltern gut zu erreichen. Aus dem beruflichen Selbstverständnis der Tagespflegeperson heraus übernimmt sie es, dafür Gelegenheiten und Angebote zu schaffen.

Die Formen der Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege<sup>6</sup> lassen sich in vier unterschiedliche Elemente systematisieren: den Austausch und die Information über das Kind, den Austausch über Bildungs- und Erziehungsfragen, die Informationen über familienunterstützende Angebote und die Mitwirkung und Integration der Eltern. Für alle Formen lässt sich gleichermaßen sagen, dass die Qualität in der Zusammenarbeitsform maßgeblich vom guten persönlichen Kontakt abhängt. Darüber hinaus fokussieren alle Kooperationsformen auf die gemeinsame Verantwortung für das Kind als Leitlinie.



Das Arbeitsblatt „Elemente der Zusammenarbeit mit Eltern“ im Anhang vorher verteilen, damit sich die Teilnehmer/innen Notizen in das Blatt machen können.

Die vier Elemente der Zusammenarbeit im Einzelnen:

#### 1. Austausch und gegenseitige Information über das Kind

Austausch und Information über das Kind sollten auf Gegenseitigkeit beruhen und für die Eltern und die Tagespflegeperson gleichermaßen von Bedeutung sein. Der Austausch dient dem besseren Verständnis vom jeweiligen Kind und fördert die Abstimmung des Erziehungsverhältnisses. Die Tagespflegeperson lernt die Perspektive der Eltern auf ihr Kind und die familiären Hintergründe kennen. Dies trägt zum besseren Verständnis von Interessen, Verhaltensweisen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes bei. Die Eltern werden durch den regelmäßigen Austausch sowie durch Absprachen zur Förderung des Kindes in ihrer Erziehungskompetenz gestützt. Durch eine Regelmäßigkeit wird vermieden, dass nur Probleme oder Schwierigkeiten Gesprächsanlässe schaffen und so die Gespräche immer einen „unangenehmen“ Beigeschmack haben.

Besonders die Tür- und Angelgespräche sind in diesem ersten Element der Zusammenarbeit zu nennen. Sie spielen grundsätzlich eine große Rolle in der Kooperation; ob nun in

<sup>6</sup> In der institutionellen Kinderbetreuung gibt es zudem noch Formen der Mitbestimmung von Eltern, z.B. Elternbeirat und Vorstand.

den ersten Wochen der Betreuung in Kindertagespflege oder im Verlauf der Zeit. Diese Gespräche ermöglichen den Austausch vieler Informationen über das Verhalten des Kindes in der Gruppe, Erlebnisse in der Familie, Reaktionen des Kindes usw. Durch diese alltäglichen, oft unwichtig erscheinenden Interaktionen kann sich nach und nach eine tragfähige Beziehung entwickeln.

## **2. (Fachlicher) Austausch über Bildungs- und Erziehungsfragen**

Ergänzend und parallel zum individuellen Austausch mit den Eltern über das Kind gilt es, Formen der Zusammenarbeit zu finden, in denen es um die vertiefte Reflexion der Entwicklung des jeweiligen Kindes geht. Die Stärken und die evtl. Schwächen stehen im Mittelpunkt des Gesprächs. So kann es beispielweise um die Frage gehen, wo das Kind in der motorischen Entwicklung steht, ob es zusätzliche Förderung braucht oder ob es den Übergang in den Kindergarten gut bewältigen wird.

Ziel des Austauschs ist es, zu einer gemeinsam verantworteten Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit zu gelangen. Das bedeutet, dass gemeinsame Ziele, Inhalte und Verfahren zur bestmöglichen Förderung des Kindes abgestimmt werden, z.B. für den Bereich der Sprachförderung.

## **3. Information über familienunterstützende Angebote**

Eltern sehen in den Tagespflegepersonen auch Ansprechpartner/innen für Erziehungsfragen. Die Tagespflegeperson stellt dafür Informationen z.B. über Familienbildungsstätten, Beratungsstellen, Freizeitangebote etc. zur Verfügung. Diese Informationen haben auch eine präventive Wirkung, da durch die Beratung und Unterstützung der familienunterstützenden Angebote das familiäre System stabilisiert werden kann sowie Eltern in ihren erforderlichen Erziehungs Kompetenzen geholfen wird.

Eine weitergehende Unterstützung kann ggfs. von der Tagespflegeperson erbracht werden, indem sie zusätzlich bestimmte Aufgaben übernimmt, wie z.B. krankengymnastische Übungen mit dem Kind oder indem sie Kontakte zwischen den Familien fördert, i.S.v. Angeboten von Eltern für Eltern.

## **4. Mitwirkung und Integration der Eltern durch Mitgestaltung**

Die Eltern haben die Möglichkeit, dass sie am Alltag der Tagespflegestelle teilnehmen. So können sie miterleben, wie die Tagespflegeperson Angebote für die Kinder plant und durchführt, wie sie auf die Bedürfnisse der Kinder eingeht sowie die individuellen Bildungsbedürfnisse der Kinder unterstützt.

Tagespflegepersonen hingegen erhalten Einsicht darin, wie die Eltern mit ihren Kindern umgehen und welche Routinen die Eltern mit ihren Kindern entwickelt haben. Dadurch kann die Tagespflegeperson die Signale des Kindes besser verstehen. Auf Grund des besonderen Betreuungssettings in der Kindertagespflege in der Privatwohnung der Tagespflegeperson bedarf diese Form der Zusammenarbeit sehr genauer Absprachen.

Die Eltern können zudem bei besonderen Aktivitäten oder Projekten, z.B. Vorleseprojekten oder Ausflügen mitarbeiten. So nehmen sie ebenfalls am Geschehen in der Tagespflegestelle teil; gleichzeitig macht die Tagespflegeperson ihre Arbeit transparent.

Eine andere Form der Zusammenarbeit in diesem vierten Element ist die Etablierung regelmäßiger Gesprächskreise, in denen die Eltern der Kinder in einer Tagespflegestelle und die Tagespflegeperson sich gemeinsam mit ihrer Persönlichkeit, ihren Kompetenzen und Einstellungen aktiv einbringen und Fragestellungen bearbeiten können.



Die Tabelle „Formen der Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege“ wird verteilt. Gemeinsam wird in der Gruppe überlegt, ob es noch weitere Formen der Zusammenarbeit gibt. Die Teilnehmer/innen berichten, welche Formen sie praktizieren und welche Erfahrungen sie damit machen. Tabelle im Anhang.

**Zeit:** 45 Minuten

## Das Entwicklungsgespräch und das Elternhandbuch

Mit dem Entwicklungsgespräch und dem Elternhandbuch werden zwei sehr unterschiedlichen Formen und Intentionen der Zusammenarbeit mit den Eltern näher betrachtet. Im Entwicklungsgespräch ist das Kind im Fokus des Austausches mit den Eltern, beim Elternhandbuch stellt die Tagespflegeperson die Qualität ihrer Tagespflegestelle und ihr Profil als Informationen für die Eltern vor.

### Das Entwicklungsgespräch

Das Entwicklungsgespräch ist in der Systematik der Elemente der Zusammenarbeit in den fachlichen Austausch über Bildungs- und Erziehungsfragen einzuordnen und ist eine sehr intensive Form der Zusammenarbeit, auch wenn diese terminierten Gespräche meistens nur zweimal im Jahr erfolgen. Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Eltern zu führen ist ein Kennzeichen einer guten Tagespflegestelle und sichert die pädagogische Arbeit der Tagespflegeperson. Sie initiiert das Entwicklungsgespräch und die Interaktion mit den Eltern in der Tagespflege.

Entwicklungsgespräche finden auf der Basis von fundierten Beobachtungen und Dokumentation<sup>7</sup> statt und geben Auskunft über die Erfahrungen und das Erleben mit dem Kind, seinen Entwicklungsstand und seine Fortschritte.

Für den Ablauf von Entwicklungsgesprächen ist es hilfreich, wenn die Tagespflegeperson zu Beginn einen Überblick über die Gesamtentwicklung des Kindes gibt. Im weiteren Gesprächsverlauf ist dann darauf zu achten, dass alle Entwicklungsbereiche, also die Motorik, die Sprache, die Kognition usw. angesprochen werden. Den Eltern sollte bei den Schilderungen der Tagespflegeperson immer die Möglichkeit eingeräumt werden, dass sie nachfragen können oder eigene Beobachtungen ihres Kindes erzählen können. Unterschiedliche Einschätzungen der Beobachtungen müssen dabei nicht ausdiskutiert werden, außer es handelt sich um ein auffälliges und problematisches Verhalten. Der Hinweis der Tagespflegeperson, dass sich Kinder zuhause und in der Tagespflegefamilie oft unterschiedlich verhalten, kann hier hilfreich sein.

#### Folgendes trägt zu einem guten persönlichen Kontakt bei:

- Den Eltern im Kontakt körperlich zugewandt sein
- Ruhige, aber nicht starre Körperhaltung
- Blickkontakt (gleiche Augenhöhe)
- Freundlicher Tonfall
- Die Eltern immer mit Namen ansprechen
- Ruhe vermitteln, Zeit haben
- Interesse zeigen, z.B. durch Fragen stellen
- Nicht unterbrechen
- Durch Rückfragen und Rückformulierungen zum Ausdruck bringen, dass man sich um ein wirkliches Verständnis der Eltern bemüht
- Anerkennung äußern, wenn Eltern von ihrem Bemühen und ihren Leistungen berichten

Quelle: in Anlehnung an Leupold 2004

<sup>7</sup> Hier sei auf das Qualifizierungsmodul „Beobachten und Dokumentation - die Bildungs- und Lerngeschichten in der Kindertagespflege“ verwiesen, [http://www.fruehe-chancen.de/fuer\\_erzieherinnen\\_erzieher/indertagespflege/dok/362.php](http://www.fruehe-chancen.de/fuer_erzieherinnen_erzieher/indertagespflege/dok/362.php)



Auch wenn die Stärken des Kindes im Mittelpunkt des Entwicklungsgesprächs stehen sollten, sind die Gespräche auch dafür gedacht, problematische Verhaltensweisen oder Schwächen sowie Rückschritte in der Entwicklung des Kindes zu benennen. Hier geht es nicht darum, das Kind abzuwerten oder es durch seine Schwächen zu charakterisieren, sondern zu besprechen, wie das Kind in bestimmten Bereichen besonders gefördert werden kann oder welche Möglichkeiten der nachhaltigen Unterstützung es noch gibt. Die Gesprächsergebnisse sollten in Vereinbarungen über konkrete Erziehungsmaßnahmen auf Seiten der Tagespflegeperson und auf Seiten der Eltern münden.

Während des Entwicklungsgesprächs stellt die Tagespflegeperson auch Fragen nach der Familiensituation, der Familienerziehung und weiteren Informationen, die der Tagespflegeperson helfen können, das Kind besser zu verstehen. Diese Informationen sind hilfreich und erleichtern und unterstützen die pädagogische Arbeit mit dem Kind.

(vgl. Textor 2009, S. 44-45)



## **Übung: 1. Schritt: Rollenspiel - Das Entwicklungsgespräch**

### **2. Schritt: Der „Rote Faden“ - Das Entwicklungsgespräch**

#### 1. Rollenspiel

Aufgabe: Stellen Sie sich ein Kind aus ihrer Tagespflegestelle vor, das Sie schon einige Zeit betreuen, das Sie deshalb gut kennen und Ihnen vertraut ist. Überlegen Sie genau, wie Sie das Kind erleben, wo seine Stärken und Fortschritte liegen und ob es evtl. Schwächen gibt. Machen Sie sich einige Notizen zu Ihren Überlegungen.

Im Rollenspiel (Stuhlhalbkreis mit drei Stühlen als „Bühne“) wird nun ein Entwicklungsgespräch dargestellt. Dazu erklärt sich eine Tagespflegeperson bereit, über „Ihr“ Kind als Thema des Entwicklungsgesprächs mit den „Eltern“ im Rollenspiel zu sprechen. Die Teilnehmer/innen, die die Eltern spielen, können in ihren Rollen aktiv sein, nachfragen, ergänzen etc.

Alle anderen Teilnehmer/innen haben eine passive Rolle und beobachten das Entwicklungsgespräch.

Danach können noch ein bis zwei weitere Entwicklungsgespräche gespielt werden.

Mögliche Fragen zur Auswertung nach jedem Durchgang:

„Wie erging es der Tagespflegeperson in ihrer Rolle?“

„Wie ist es den „Eltern“ ergangen?“

„Wie empfanden „die Eltern“ die Ausführungen über die Entwicklung ihres Kindes?“

„Gab es konkrete Absprachen für die Erziehung?“

„Welche Beobachtungen hat die Gruppe gemacht?“

#### 2. Der „Rote Faden“:

In diesem 2. Schritt wird in Kleingruppen ein „Roter Faden“ für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung eines Entwicklungsgesprächs erarbeitet. Es empfiehlt sich dabei dem Aspekt der Vereinbarungen zwischen Tagespflegeperson und Eltern zu Erziehungsmaßnahmen besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Dieser Rote Faden kann z.B. in Form eines Rasters sein. Das Arbeitsergebnis der Kleingruppe wird schriftlich festgehalten. Die Arbeitsergebnisse der einzelnen Kleingruppen werden nicht mehr im Plenum vorgestellt; jedoch sollten alle Arbeitsergebnisse als Ideenpool für alle Teilnehmer/innen kopiert werden, damit sich jede/r Teilnehmer/in einen individuellen Leitfaden bzw. Ablaufplan zuhause fertigstellen kann.

**Zeit:** (insgesamt für das Thema Entwicklungsgespräch) 75 Minuten

## Das Elternhandbuch



Jede Familie, die ihr Kind bei einer Tagespflegeperson betreuen lässt, sollte von ihr ein Elternhandbuch erhalten. In diesem Elternhandbuch wird den Eltern die Qualität der Tagespflegestelle und das Profil der Tagespflegeperson vorgestellt. Das Elternhandbuch kann ganz individuell gestaltet werden, mit Fotos, Bildern und vielem mehr ergänzt werden. Es kann ein Hefter sein, der im Laufe der Zeit mit weiteren Informationen gefüllt werden kann, ein Zickzackbuch<sup>8</sup> oder Karten, die gelocht werden und mit einem schönen Band zusammengebunden werden. Der Phantasie sind hierbei keine Grenzen gesetzt.

Übersicht über mögliche Inhalte, die ein Elternhandbuch enthalten könnte:

- relevante rechtliche Grundlagen und finanzielle Regelungen,
- Verantwortlichkeiten der Eltern und der Tagespflegeperson,
- Leitbild der Tagespflegestelle,
- Schwerpunkte der pädagogischen Arbeit,
- Prozess der Eingewöhnung,
- Tagesablauf,
- Informationen, was Eltern mitbringen sollten
- und vieles mehr.



### Übung: Elternhandbuch

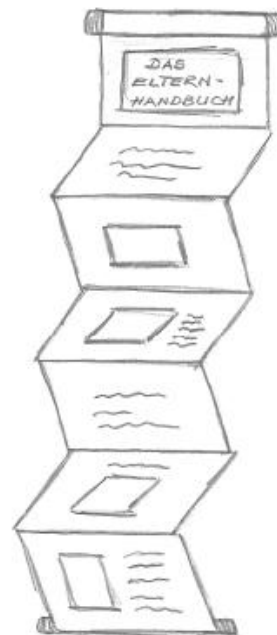
Es wird ein Elternhandbuch (oder zumindest der Entwurf dafür) hergestellt. Anregend dafür sind verschiedene Materialien und natürlich die Ideen der Teilnehmer/innen. Obwohl es eine Einzelübung ist, wird in der Gesamtgruppe bzw. zwei kleineren Gruppen gearbeitet, weil es mehr Spaß macht, die Stimmung lockert, so neue Ideen entstehen und gegenseitige Hilfestellung möglich ist.

**Material:** Kleber, Bänder, Scheren, Fotokarton, Papier, Hefter, und vieles mehr.

Es empfiehlt sich, die Teilnehmer/innen schon zu Beginn der Fortbildung darauf hinzuweisen, für diese Übung selbst vorab Ideen zu entwickeln und Materialien mitzubringen.



Die Teilnehmer/innen sollten ihre Elternhandbücher zuhause fertig gestalten und vervollständigen. Am letzten Seminartag werden die vollendeten Elternhandbücher präsentiert.



**Zeit:** 60 Minuten

<sup>8</sup> Ein langer Streifen Tonpapier wird nach dem Ziehharmonika-Prinzip in Zick-Zack-Falten gelegt.

### **Mein Leitbild**

„Jedes Kind ist willkommen.“

Zum Wachsen und Gedeihen in seiner Vielfalt und Einzigartigkeit braucht das Kind:

#### **Zeit**

Ich gebe jedem Kind die Zeit, nach seinen individuellen Möglichkeiten einen Entwicklungsschritt nach dem anderen zu gehen.

#### **Unterstützung**

Ich beobachte jedes Kind, um zu verstehen, wie es denkt, wie es lernt und wie es spielt, damit ich es individuell unterstützen und fördern kann.

#### **Ernährung und Räume**

Ich versorge die Kinder mit gesunder Kost, dem notwendigen Schlaf, damit sie genügend Energie für Spiel und Spaß haben. Ich biete ihnen anregende Räume zum Entdecken und stille Rückzugsräume für's Ausruhen.

#### **Zuwendung und Fürsorge**

Ich betreue die Kinder liebevoll und feinfühlig und vermittele ihnen das Gefühl von Wärme und Geborgenheit. Dadurch können sie sich sicher und wohl fühlen.

#### **Zuverlässigkeit und Kontinuität**

Ich bilde mit der Familie eine Gesamtheit. Ich arbeite mit den Eltern zusammen, wir stimmen uns ab und ergänzen uns.

## Was Sie für Ihr Kind in die Tagespflegestelle mitbringen sollten:

- **Windeln**
- **Kleidung zum Wechseln.** Es ist sehr wichtig, zusätzliche Kleidung zum Umziehen für Ihr Kind aufzubewahren. Wenn die Kleidung ihres Kindes durchnässt oder beschmutzt wird, werde ich sie in eine Plastiktüte legen, damit Sie sie zum Waschen mit nach Hause nehmen können. Wenn das passiert, müssen Sie am nächsten Tag wieder Kleidung zum Wechseln mitbringen.
- Eine **Decke**, insbesondere dann, wenn Ihr Kind eine Bindung zu einer bestimmten Decke hat.
- Eine **Flasche** von zu Hause, wenn Sie meine nicht verwenden möchten.
- Eine **warme Jacke**, um während der kühlen Monate draußen zu spielen.
- **Kleidung**, die während der warmen Monate **für das Spielen mit Wasser geeignet ist.**
- **Sonnenschutzmittel** für die warmen Monate. Sie müssen mir die Genehmigung geben, Sonnenschutzmittel aufzutragen. Vielleicht wollen Sie es auch selbst auftragen, bevor Sie Ihr Kind zu mir bringen.
- Einen/eine **Hut/Kappe** für sonnige Tage.
- **Schuhe** und Hausschuhe, wenn Ihr Kind bereits läuft. Drinnen gehen die Kinder barfuß oder tragen Hausschuhe, aber sie brauchen Schuhe draußen, um ihre Füße zu schützen.

Vielen Dank!

Susanne Schmidt  
(Name der Tagespflegeperson)



## Übung: Planung eines Angebots für Eltern

Im Rahmen dieser Fortbildung ist geplant, dass die Teilnehmer/innen nach dem 4. Seminarblock ein Angebot für Eltern durchführen. Dabei sollen die Erwartungen und Wünsche der Eltern aufgegriffen werden. Das Angebot kann beispielsweise ein Elternabend, ein Gesprächskreis, ein Projekt oder ein Entwicklungsgespräch sein. Für welches Angebot die Teilnehmer/innen sich auch entscheiden, es sollte die Bedürfnisse der Eltern aufgreifen, zur eigenen Situation der Tagespflegeperson passen und sich harmonisch in die Arbeit der Tagespflegestelle einfügen.

In selbstgewählten Kleingruppen, allein oder in Paaren beschäftigen sich die Teilnehmer/innen mit

- dem Erfassen der Bedürfnisse der Eltern,
- der Sammlung von Ideen,
- dem Konkretisieren des Angebots,
- der Zielbestimmung des Angebots,
- der Festlegung des zeitlichen Ablaufs,
- der Frage, welche Vorbereitung für das Angebot nötig ist,
- und der Terminierung des Angebots.

Der/die Fortbildner/in und die Gruppe stehen dabei zur Unterstützung, für Rückfragen usw. zur Verfügung.

**Zeit:** 30 Minuten



### Lerntagebuch

Die Teilnehmer/innen haben am Ende des Seminarblocks die Zeit, Eintragungen in ihr Lerntagebuch vorzunehmen.

**Zeit:** 15 Minuten

## 4. Seminarblock



### Einstiegsübung: „Interkulturelle Sensibilisierung“

Blickt man auf folgendes Bild, so eröffnen sich je nach kulturellem Hintergrund der Teilnehmer/innen, deren Erfahrungen, Biografie und Persönlichkeit unterschiedliche Perspektiven und Interpretationen. Diese Unterschiede im Rahmen einer Interpretation von Situationen sollen mit dieser Übung aufgezeigt werden. Mit dem Wissen um die Existenz einer solchen Perspektivenvielfalt wächst die Sensibilität für kulturelle Verschiedenheit und wird die Kompetenz gefördert, positiv damit umzugehen.

Folgendes Bild kann entweder als Arbeitsblatt für jede/n Teilnehmer/in, siehe Anhang, kopiert und bearbeitet werden, oder in einem größeren Format an die Wand gehängt und gemeinsam mit der Gruppe besprochen werden.



Quelle: Hofstede u.a. 2002, S. 10

Mögliche Interpretationen:

- Ein Gebet vor einem Mahl; zwei Personen möchten nicht beten
- Personen, die über ein schwieriges Problem nachdenken
- Ein Meeting; zwei Frauen links sprechen gerade über ihr Handy
- Eine schwierige Diskussion
- Eine Familie, die gerade einen traurigen Brief erhalten hat
- Eine religiöse Veranstaltung
- Der Mann in der Mitte hat den Vorsitz zu einer Debatte
- Der Mann an der linken Seite bietet allen anderen ein Stück Brot an
- ... oder etwas ganz anderes

**Zeit:** 25 Minuten



## Input: Eltern sind unterschiedlich

### A) Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund

Deutschland ist ein kulturell und sozial buntes Land. Das verwundert nicht, bedenkt man, dass bereits, so die Angaben des Statistischen Bundesamtes, knapp ein Fünftel der in Deutschland lebenden Menschen einen Migrationshintergrund haben. Bei den Kindern unter sechs Jahren hat bereits mehr als jedes dritte Kind einen Migrationshintergrund. Dabei gibt es sehr große Unterschiede zwischen Großstädten und eher ländlichen Gebieten. In westdeutschen Großstädten haben schon mehr als die Hälfte der unter Sechsjährigen einen Migrationshintergrund, auf dem Land sind es entsprechend weniger (vgl. Peucker u.a. 2010, S. 207).

Die Menschen mit Migrationshintergrund sind dabei keine einheitliche zusammengehörende und unterschiedslose Gruppe, sondern zeichnen sich durch eine große Heterogenität aus. Es kann die Schweizerin sein, die in Deutschland lebt, die Marokkanerin in der dritten Generation, es kann die Türkin sein, die erst vor kurzem nach Deutschland gezogen ist, es können traumatisierte Flüchtlinge, deutsche Aussiedler oder die akademische Familie aus Afghanistan sein. Die Kinder aus diesen Familien besuchen Krippen, Kindergärten und Tagespflegestellen.

Der Anteil der unter dreijährigen Kinder mit Migrationshintergrund, die von einer Tagespflegeperson betreut werden, ist zurzeit jedoch nicht sehr hoch. Von den insgesamt 71.821<sup>9</sup> unter Dreijährigen in Kindertagespflege sind es 8.546 Kinder, die mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft haben; das entspricht ca. 12 Prozent. So überschaubar der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund in der Kindertagespflege derzeit auch sein mag, so ist doch zu vermuten, dass auch in der Kindertagespflege der Anteil weiter steigen wird. Die Zusammenarbeit mit Familien aus anderen Herkunftsländern sowie der Umgang mit verschiedenen Formen von Diversität ist deshalb eine fachliche Anforderung, mit der sich grundsätzlich alle Tagespflegepersonen auseinandersetzen sollten, um im Kontext der Bildung und Erziehung die optimale Förderung der Potentiale aller Kinder zu erreichen.

Bei der Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund geht es dabei um interkulturelle Kompetenzen, die über die gegenwärtige Tätigkeit hinaus einen grundlegenden Aspekt der professionellen Haltung der Tagespflegeperson bilden. Die Vielfalt der Eltern ist somit auch ein Ausgangspunkt für eigene Lern- und Bildungsprozesse der Tagespflegeperson.

Es ist die Aufgabe der Tagespflegeperson, alle Eltern als Erziehungspartner mit einzubeziehen und nicht darauf zu warten, dass die Eltern auf sie zukommen und Interesse an der pädagogischen Arbeit äußern. Alle Eltern müssen beachtet werden; unabhängig von ihrer Herkunft, ihren Überzeugungen und Einstellungen. Sie sind in ihrer Unterschiedlichkeit als gleichwertig wahrzunehmen und Hierarchien von „besser“ oder „schlechter“, „weniger“ oder „mehr“ wert werden der Vielfalt der Kulturen und der menschlichen Sichtweisen nicht gerecht.

**Interkulturelle Kompetenz** umschreibt ein Anforderungsprofil zum sensiblen und gleichberechtigten Umgang mit Menschen anderer Kulturen. Dazu gehören zum einen kognitive Kompetenzen wie Wissen um eigenkulturelle Prägung, Kenntnisse sozialer Aspekte von Migration und kulturspezifische Hintergründe. Interkulturelle Kompetenz umfasst zum anderen Handlungskompetenzen wie Kommunikation, Dialog und Interaktion sowie personale Kompetenzen wie Offenheit, Empathie, Vorurteilsfreiheit und Echtheit. Frühere Erfahrungen werden frei von Vorurteilen mit einbezogen und erweitert, die Bereitschaft zum Dazulernen ist ausgeprägt.

Die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen kann schon in jungen Jahren vorhanden sein oder auch entwickelt und gefördert werden. Dies wird als interkulturelles Lernen bezeichnet. Die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

(vgl. Deutscher Verein 2007, S. 497)

<sup>9</sup> Alle Daten des Statistischen Bundesamtes, Kinder- und Jugendhilfestatistik, Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik, 2010.

Mit Blick auf Familien mit Migrationshintergrund ist zu beachten, dass die Zusammenarbeit mit Eltern zusätzliche Anforderungen an die Tagespflegeperson stellt. Es können Schwierigkeiten entstehen, die sich aus den unterschiedlichen kulturellen Wertebezügen und Prägungen der Eltern und der Tagespflegeperson ergeben. Das können Probleme sein wie beispielsweise Verständigungs- und Verständnisprobleme, unterschiedliche pädagogische Einstellungen und Leitlinien oder Schwierigkeiten und Widerstände der Eltern sich in diese Gesellschaft zu integrieren. Weitere Hindernisse können höhere Hemmschwellen und größere Komplexität im Kontakt, wie beispielsweise der Einfluss des Alters, Geschlechts, Kultur etc. sowie eine niedrigere Bereitschaft zur Kooperation sein. Ebenfalls können bewusste und unbewusste Vorurteile auf beiden Seiten die Zusammenarbeit erschweren.

Der kulturellen Prägung unterliegt z.B., wie wir selber Familie verstehen oder welche Zeitkonzepte, etwa Pünktlichkeit, wir haben. Auch die Definition der Grenzen zwischen Privatheit und Öffentlichkeit, wie wir Feste feiern oder Rituale pflegen, ist kulturell sehr unterschiedlich ausgeformt. Da unsere eigene Kultur unsere Wahrnehmungen, Einstellungen und Verhaltensweisen prägt, beeinflusst sie sehr grundsätzlich die Zusammenarbeit mit Eltern wie auch das Zusammensein mit Anderen. Die Tagespflegeperson sollte wissen, dass ihr eigenes Angebot der Bildung, Betreuung und Erziehung auch Einfluss auf die frühe kulturelle Prägung ihrer Tageskinder nimmt. Für diese Kinder durch die Zusammenarbeit mit den Eltern die Brücke zwischen der Kultur der Herkunftsfamilie und der Tagespflegefamilie zu schlagen, bedarf einer besonderen Aufmerksamkeit und Sensibilität.

Für die Kooperation mit den Eltern ist es notwendig, dass sich die Tagespflegeperson ein möglichst umfassendes Bild von der jeweiligen Familie macht. Dies trifft grundsätzlich auf jede Familie zu – unabhängig davon, ob es sich um eine Familie mit oder ohne Migrationshintergrund handelt. Bei Familien anderer Kulturen ist zudem hilfreich, sich in besonderer Weise den spezifischen kulturellen, sozialstrukturellen und milieuspezifischen Hintergründen anzunähern, die Lebenslagen kennenzulernen und ein Verständnis für die Verhaltensweisen und Bedürfnisse der Eltern zu entwickeln. Um ein Bild über die Lebenssituation der Familien zu bekommen, sind folgende Aspekte wichtig:

- Herkunftsland und -region (ländlich, städtisch) der Familie
- Herkunftsmilieu und Bildungshintergrund
- derzeitige Lebenslage der Familie (Aufenthaltszeit in Deutschland, Arbeitssituation, Aufenthaltsstatus, Perspektive in Deutschland ...)
- Religion, Gebräuche, Feste des Herkunftslandes
- Leitbilder der Geschlechterrollen
- Erziehungsvorstellungen und -ziele

Es ist gar nicht so einfach, eine Familie, deren Kultur unvertraut ist und die in ihren Verhaltensweisen fremd erscheint, zu verstehen. Doch wenn es der Tagespflegeperson gelingt, sich anzunähern und mit Wertschätzung auf die Eltern zuzugehen, dann sind die Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit und die Abstimmung der pädagogischen Angebote gegeben. Kulturelle Vielfalt kann dabei zur Erweiterung des Horizonts aller beitragen und als Bereicherung wahrgenommen werden. Dies ist sowohl für die Zusammenarbeit mit den Eltern wichtig als auch für die Integration und Lernfelder der Kinder in der Tagespflege. Tendenzen zur Angleichung und Herstellung von Homogenität werden der Unterschiedlichkeit nicht gerecht und nehmen Kindern wie Erwachsenen Lernchancen. Argumente wie „Für mich sind alle Kinder gleich, wir sind wie eine große Familie“ greifen kulturelle Vielfalt als wichtige Lernmöglichkeit für die Kinder nicht auf (vgl. Ulich u.a. 2005, S. 211).

Integration im Kontext der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern bedeutet, dass alle Kinder gemeinsam leben und lernen und die Einordnung „Migrationshintergrund“ in den Hintergrund tritt, ohne sich dabei für die pädagogische Arbeit die Chance zu vergeben, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Kinder aktiv aufzugreifen. Jedes Kind wird aufgrund seiner individuellen Persönlichkeit gleichberechtigt anerkannt und Nachteile aufgrund der familiären Herkunft sind ausgeschlossen. Folgendes Zitat von Xenia Roth bringt es sehr treffend auf den Punkt: „Mitentscheidend für eine gelingende Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern anderer Kulturen ist, ob (die Tagespflegeperson) das Fremde und Andere als eine Bereicherung für sich selbst, (für ihre Tagespflegestelle) und für die Kinder und andere Eltern sehen können und sehen lernen. Heterogenität ist eine Chance. Es gilt die Schätze, die darin verborgen sind, zu heben. So sind (Tagespflegeper-



sonen) einmal mehr Schatzsucher, die nicht nur die Fähigkeiten und Ressourcen den Kinder entdecken und fördern, sondern auch die Vielfalt der Kulturen und ihre Reichtümer zum Gewinn der (Tagespflegestelle-Gemeinschaft) werden zu lassen.“ Erzieherin wurde durch Tagespflegeperson ersetzt (Roth 2010, S. 109).

In diesem Zitat finden sich Aspekte der Interkulturelle Handlungskompetenz in der Pädagogik wieder. Diese und weitere Aspekte sind im Einzelnen:

- I. Die Tagespflegeperson ist interkulturell sensibilisiert und verfügt über die Kompetenz zur Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Kulturen , d. h. sie weiß um kulturelle Unterschiede und daraus resultierende unterschiedliche Handlungs- und Verhaltensweisen; sie erkennt und thematisiert kulturell bedingte Irritationen und Störungen, sie entwickelt neue Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Familien mit Migrationshintergrund.
- II. Die Tagespflegeperson verfügt über interkulturelle Kommunikationskompetenzen, d.h. sie kann Sprach- und Verständnisprobleme bewältigen, Quellen für Missverständnisse (unterschiedliche Wahrnehmungen und Erwartungen, Verschiedenheiten im Vorrang von Sach- und Beziehungsorientierung, unterschiedlicher Humor, Mimik und Körpersprache) erkennen und angemessen darauf reagieren, mit unterschiedlichem Verhalten in Bezug auf Berührungen und Blickkontakt umgehen, usw.
- III. Die Tagespflegeperson besitzt Einfühlungsvermögen, besonders in die Situation von Migrantinnen und Migranten.
- IV. Heterogenität wird als „normal“ angesehen, ihr Potential zur Bereicherung erkannt und im Zusammenleben umgesetzt.
- V. Die Tagespflegeperson hat Kenntnisse über unterschiedliche Herkunftsländer, Erziehungssysteme, Sozialisationsprozesse, Gründe für Migration usw. und weiß um Tabus und „Fettnäpfchen“ (landesspezifische Sitten und Gebräuche, Tischsitten, Farben etc.).
- VI. Sie verfügt über Kenntnisse der gesellschaftlichen und politischen Wandlungsprozesse im eigenen Land.
- VII. Sie erkennt rassistische und fremdenfeindliche Motive. Sie verfügt über individuelle Handlungsformen, solchen Motiven entgegen zu treten.
- VIII. Die Tagespflegeperson verfügt über die Fähigkeit, Andersartigkeit auszuhalten und sie nicht als bedrohlich zu empfinden.

Voraussetzung für die Ausbildung interkultureller Kompetenzen ist eine professionelle Grundhaltung, auf die bereits an anderer Stelle ausführlich eingegangen wurde.



Die Aspekte sollten gemeinsam, ausführlich und vertiefend mit den Teilnehmer/innen durchgearbeitet werden. Diskutieren Sie, welche Möglichkeiten es gibt, die Aspekte in der Arbeit im eigenen Umfeld zu „füllen“ und umzusetzen.

Wenn Eltern mit Migrationshintergrund ihr Kind in Kindertagespflege betreuen lassen, kann es sein, dass diese Familie damit das erste Mal regelmäßig in die Privatheit einer deutschen (Tagespflege)Person und (Tagespflege)Familie tritt. Diese persönliche Nähe im familienähnlichen Betreuungssetting Kindertagespflege erfordert auf spezifische Weise, dass die Tagespflegeperson, über interkulturelle Handlungskompetenzen verfügt und ihre Arbeit als Beitrag zur Integration des Kindes sowie der Eltern versteht.

Die Angebote und Formen der Zusammenarbeit hingegen unterscheiden sich nicht wesentlich bei Eltern mit Migrationshintergrund. Das Aufnahmegespräch, die Eingewöhnung, die Tür-und-Angelgespräche oder die Entwicklungsgespräche sind für alle Eltern bedeutsam. Sie sind Ausdruck der Einbindung in die Arbeit der Tagespflegeperson. Auch bei den Eltern mit Migrationshintergrund wird es Eltern geben, die sich selbstbewusst und eigeninitiativ einbringen oder sich freuen, angesprochen zu werden. Wieder Andere brauchen aus den verschiedensten Gründen mehr Ermutigung und Unterstützung, um sich aktiv zu beteiligen.

Leider gibt es keine verlässlichen Informationen darüber, inwieweit Tagespflegepersonen mit Migrationshintergrund in der Kindertagespflege tätig sind; voraussichtlich gibt es jedoch nur wenige. Die Erfahrungen aus der institutionellen Betreuung zeigen, dass sich Hindernisse in der Zusam-

menarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund oft einfacher überwinden lassen, wenn Erzieher/innen mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen arbeiten und als positive Rollenvorbilder und Identifikationsfiguren fungieren können.

**Zeit:** 60 Minuten



### Übung: Selbstreflexion „Eltern mit Migrationshintergrund“

Es werden Kleingruppen von max. fünf Teilnehmer/innen gebildet. Das Arbeitsblatt „Fragen zur Selbstreflexion: Eltern mit Migrationshintergrund“ wird vorab von jede/m Teilnehmer/in durchgelesen; erste Gedanken und/oder Notizen werden an den Rand des Blattes aufgeschrieben. Dafür sind ca. 5-10 Minuten Zeit. Danach sollen die Fragen zur Selbstreflexion den Austausch untereinander unterstützen.

**Material:** Arbeitsblatt „Fragen zur Selbstreflexion: Eltern mit Migrationshintergrund“ im Anhang

**Zeit:** 45 Minuten



### Übung: Menschen-Memory

In diesem lustigen, kreativen Bewegungs- und Darstellungsspiel bekommen die Teilnehmer/innen eine verdeckte Karte, auf der eine Grimasse, ein Handgriff oder eine Bewegung abgebildet oder aufgeschrieben ist. Jeweils zwei Teilnehmer/innen erhalten die gleiche Karte. Diese Karte darf natürlich nicht den anderen Teilnehmer/innen gezeigt werden. Das Spiel hat das gleiche Prinzip wie das bekannte „Memory“. Die beiden Teilnehmer/innen mit der gleichen Karte müssen sich finden, indem sie durch den Raum gehen und aus all den Darstellungen von Grimassen, Handgriffen und Bewegungen der anderen ihre/n Partner/in entdecken.

**Arbeitsform:** Gesamtgruppe

**Material:** vorbereitete Karten oder Zettel

Beispiele: freundliches Gesicht, Gruselfratze, erstauntes Gesicht, Hut ziehen, jemandem den Vortritt lassen, Anschleichen, eingeschnappt sein, eine Banane schälen und essen ...

**Ziel:** Den anderen genau betrachten und trotz der Unterschiede das Gleiche entdecken. Vielleicht stellt man aber auch fest, dass gleiche Handbewegungen etwas Unterschiedliches meinen können. Das Ziel kann auch sein, einfach nur Spaß zu haben nach einer konzentrierten Arbeit.

**Zeit:** 15 Minuten



### Input: Eltern sind unterschiedlich B) Zusammenarbeit mit Vätern

Für jedes Kind ist die Bindung zur Mutter und zum Vater wichtig. Der Vater ist eine wesentliche Bindungsperson, und er hat eine bedeutsame Funktion für das Aufwachsen des Kindes, insbesondere im kognitiven Bereich sowie hinsichtlich der Identität, der Geschlechtsrollenidentität und des Selbstwertgefühls. Dieses gilt umso mehr, wenn die Väter eine tiefe und emotional geprägte Beziehung zu ihren Kindern entwickelt haben, sich viel mit ihnen beschäftigen, mit ihnen spielen und alle möglichen Dinge machen. Die Mehrheit der Väter ist an der Entwicklung ihres Kindes interessiert und nehmen aktiv und engagiert an der Erziehung teil (vgl. Textor 2009, S. 93f).

In der Zusammenarbeit mit Eltern spielen sie jedoch eine eher kleinere Rolle, da die Väter in der Regel die außerfamiliäre Betreuung immer noch als einen von Frauen geprägten und bestimmten Lebensbereich sehen. Zusammenarbeit mit Eltern heißt deshalb nicht selten Zusammenarbeit mit Müttern. Väter sind meist die „Randfiguren“, die beim Bringen und Abholen eine Übermittlerfunktion von Nachrichten übernehmen. Dies ist angesichts des Interesses vieler Väter am Wohlergehen ihrer Kinder eine verpasste Chance für die Zusammenarbeit. Darüber hinaus wird so den Kindern vorgelebt, dass es nur die Mütter und Tagesmütter sind, die den Betreuungsbereich besetzen.

Die außerfamiliäre Kinderbetreuung „väterfreundlich“ zu gestalten ist besonders in der Kindertagespflege kein leichtes Unterfangen, da die private Atmosphäre der Tagespflegestelle ein zusätzliches Hemmnis darstellen kann. Den Vater mal spontan beim Abholen des Kindes auf einen Kaffee einzuladen, um über den Tag und die besonderen Vorkommnisse mit dem Kind zu berichten, ist längst nicht so selbstverständlich wie eine Einladung an die Mutter. Für Väter mit Migrationshintergrund kann aufgrund ihrer kulturell geprägten Geschlechterkonzepte solch ein Angebot sogar sehr befremdlich und grenzüberschreitend wirken.

Dennoch gibt es eine Reihe von Möglichkeiten für die Tagespflegeperson, die Väter mit einzubeziehen und ihre gleichberechtigte Rolle in der Kinderbetreuung zu fördern (im Folgenden vgl. Textor 2005, S. 94ff).

- Vom ersten Kontakt an und im Informations- und Aufnahmegespräch vermittelt die Tagespflegeperson die Botschaft, dass Väter in der Tagespflegestelle willkommen sind und von ihnen Präsenz gewünscht und erwartet wird.
- Zu den Gesprächen vor und während des Tagespflegeverhältnisses werden beide Elternteile eingeladen. Für die Tagespflegeperson heißt das, einen Termin anzubieten, an dem beide kommen können.
- Die Sicht des Vaters auf sein Kind, seine Meinung zu den kindlichen Verhaltensweisen usw. helfen so auch der Tagespflegeperson, das Kind besser zu verstehen. Der Vater kann in den Gesprächen mit der Tagespflegeperson sensibler für sein Kind werden, wenn er mehr über seine Stärken, Eigenschaften, Bedürfnisse und Entwicklungsschritte erfährt.
- Bei der Anmeldung sollten immer auch die Namen, Anschriften und Telefonnummern geschiedener, getrenntlebender Väter sowie die der Stiefväter erfasst werden, wenn sie die (soziale) Vaterrolle ausüben. Dann können sie auch mit zu Gesprächen eingeladen und informiert werden. Besondere Sorgerechtsproblematiken gilt es individuell zu berücksichtigen, ggfs. ist dabei die Fachberatung einzuschalten.
- Das Elternhandbuch oder andere schriftliche Informationen und Schriftstücke richten sich an beide Elternteile gleichermaßen: also nicht „Liebe Eltern“, sondern „Liebe Mütter, liebe Väter“.
- Wenn ein Vater sein Kind bringt oder abholt sollte die Gelegenheit genutzt werden, um aktiv auf ihn zuzugehen und über sein Kind zu sprechen. So können auch evtl. vorhandene Ängste bei den Vätern, nicht kompetent zu sein, abgebaut werden.
- Schön ist es, wenn es gemeinsame Aktivitäten mit den Müttern und den Vätern gibt. Dafür bietet sich ein Fest oder ein Ausflug an. Die Aktivitäten werden so geplant, dass alle daran teilnehmen können. Der Vorteil in der Kindertagespflege ist, dass man es nicht mit so vielen Müttern und Vätern zu tun hat und deshalb leichter ein Termin für alle zu finden ist.

Wenn sich daraus ergibt, dass sich die Väter auch einmal untereinander verabreden – ob mit oder ohne Kinder – ist dies umso besser.

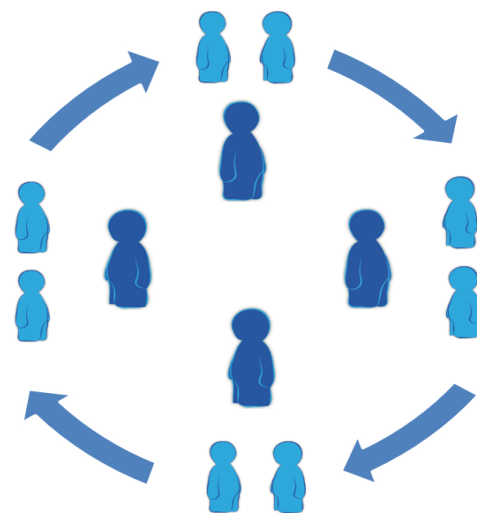
Da eine Tagespflegeperson selbst mit engagierten und offenen Vätern meistens nicht länger als zwei Jahre in Kontakt ist, weil dann das Kind in den Kindergarten wechselt, muss in diesem kurzen, für die kindliche Entwicklung jedoch so wichtigen Zeitraum insbesondere die Zusammenarbeit mit den Vätern aktiv und kontinuierlich gestaltet werden.



## Übung: Drei Fragen zu Vätern und Männern

Je nach Gruppengröße stellen sich vier bis fünf Teilnehmer/innen in einen Kreis, wobei der Rücken zur Kreismitte gewandt ist. Zwei weitere Teilnehmer/innen stellen sich vor jeweils eine der Innenkreis-Teilnehmer/innen und bilden so einen Außenkreis. Die drei zusammenstehenden Teilnehmer/innen tauschen sich über die erste Frage aus. Nach etwa 5 Minuten gehen die beiden Außenkreis-Teilnehmer/innen zur/m nächsten Innenkreis-Teilnehmer/in und tauschen sich über die zweite Frage aus. Nach 5 Minuten wird wieder weitergegangen und die dritte Frage wird besprochen.

1. Frage: „Welche Rolle spielen die Väter in meiner Tagespflegestelle?“
2. Frage: „Wie spreche ich die Väter bisher an?“
3. Frage: „Wie reagieren die Kinder – Mädchen und Jungen – auf Männer (Väter, Großväter, Partner der Tagesmutter, Polizisten, Handwerker, und andere bei Spaziergängen, Ausflügen zum Spielplatz usw.)?“



**Zeit:** insgesamt 45 Minuten



## Übung: Hausaufgabe „Das Angebot für Eltern“

Bereits im letzten Seminarblock hatten die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, sich mit der Planung eines Angebots für die Zusammenarbeit mit Eltern zu beschäftigen. Um noch offene Fragen zu klären, Tipps für die Gestaltung einzuholen oder das Angebot durchzuspielen, bekommen die Teilnehmer/innen Zeit.

Der/die Fortbildner/in und die Gruppe stehen dabei wieder zur Unterstützung, für Rückfragen usw. zur Verfügung.

**Zeit:** 20 Minuten



## Lerntagebuch

Die Teilnehmer/innen haben am Ende des Seminarblocks die Zeit, Eintragungen in ihr Lerntagebuch vorzunehmen.

**Zeit:** 15 Minuten



Erinnerung an die Teilnehmer/innen, beim nächsten und letzten Mal ihre Elternhandbücher mitzubringen.

## 5. Seminarblock



Die Elternhandbücher werden an diesem Tag an einem besonderen Platz im Seminarraum oder im Flur etc. als Ausstellung präsentiert und können in den Pausen angeschaut werden.



### Input: Wenn die Zusammenarbeit mit Eltern schwierig ist – Ursachen und Lösungsansätze

#### 1. Drei Schritte zur Problemlösung

Angesichts der Heterogenität von Eltern und ihren Wünschen, Bedürfnissen, Haltungen und Einstellungen sind die Tagespflegepersonen gefordert, sich ihre Beziehung zu den Eltern und die Art der Zusammenarbeit mit ihnen immer wieder bewusst zu machen, das eigene Verhalten zu reflektieren und sich gegebenenfalls neu zu positionieren. Denn eine gelingende Kommunikation und eine positive Kooperation zwischen Tagespflegeperson und Eltern sind die Voraussetzung dafür, dass das Kind seine vielfältigen Entwicklungsaufgaben in den beiden Lebenswelten Tagespflegestelle und Familie gut meistern kann. Doch sind Schwierigkeiten, Beschwerden oder Konflikte nichts Ungewöhnliches und kommen im Zusammensein von Menschen und in Arbeitsbeziehungen vor, so auch in der Zusammenarbeit zwischen Tagespflegeperson und Eltern.

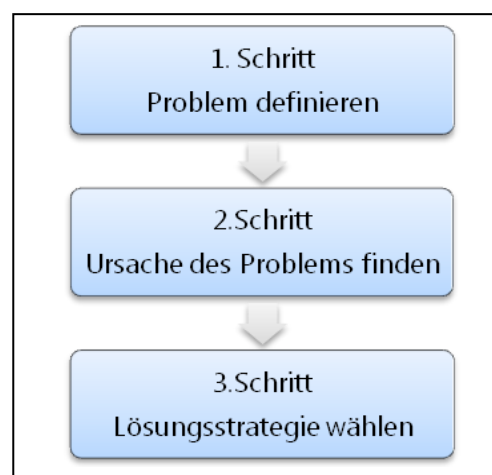
Die Gründe dafür sind so vielfältig, wie die Beteiligten verschieden sind. Damit sich die Konflikte oder Schwierigkeiten nicht zu einer negativen Spirale entwickeln, müssen die Probleme aktiv bearbeitet werden. Die Tagespflegeperson muss diesen Prozess aus ihrer Rolle und ihrem professionellen Verständnis heraus initiieren und gestalten.

In der Praxis hat sich für den Umgang mit Problemen ein Dreier-Schritt bewährt. In einem ersten Schritt geht es darum, das – manchmal sehr diffuse und emotional aufgeladene – Problem zu identifizieren und zu definieren. Dabei ist es wichtig, den Eltern gegenüber zu deutlich zu machen, dass man sie nicht kritisieren möchte, sondern sie wissen lassen will, was man selbst als Problem erlebt und warum.

Die Definition eines Problems kann beispielsweise sein: „Die vereinbarten morgendlichen Bringzeiten des Kindes werden nicht eingehalten.“ Um dieses Problem lösen zu können, ist zunächst wichtig, dass diese Beschreibung von Tagespflegeperson und Eltern gleichermaßen akzeptiert wird. Eine gemeinsame Verständigung über den Sachverhalt, ist die Voraussetzung für die nächsten Schritte im Prozess der Erarbeitung einer Lösung. Dabei gilt es für die Tagespflegeperson zu verdeutlichen, dass sich die elterlichen Verspätungen am Morgen zum Problem entwickelt haben, da sie die pädagogische Arbeit, die Rituale in der Tagespflegestelle und den Tagesablauf beeinträchtigen. Den Eltern wiederum war dieses vielleicht gar nicht klar, da ihnen diese Aspekte in der Tagespflegestelle nicht bewusst waren.

Im zweiten Schritt wird geklärt, wo die Ursachen des Problems liegen. Schafft es die Mutter nicht pünktlich zu kommen, weil das Kind morgens mehr Zeit braucht, oder nimmt es der Vater mit der Uhrzeit nicht so genau, nach dem Motto: „Kindertagespflege ist doch was Individuelles, die Kinderbetreuung eine Dienstleistung, und der Kunde ist König“.

Sind die Ursachen gefunden, geht es im dritten Schritt darum, eine Lösung zu finden. Dabei sollte sich die Tagespflegeperson mit eigenen Vorschlägen zurückhalten. Sie kennt die organisatorischen Abläufe und Herausforderungen der Familie nicht im Detail und ein eigener vorgefertigter Plan ist kontraproduktiv für eine Lösung und Vereinbarung, auf die sich alle Beteiligten verständigen kön-



nen. Es kann sein, dass es mehrere Gespräche braucht, um eine umsetzbare Lösungsstrategie für ein realistisches Ziel oder zumindest Teilziele zu finden. Dazu kann es hilfreich sein, sich durch die Fachberatung oder in der kollegialen Austauschgruppe Unterstützung zu holen. Man sollte sich dabei trotz aller Bemühungen nicht der Illusion hingeben, dass jedes Problem gelöst werden kann. Manchmal heißt die Lösung, sich in Teilen zu arrangieren und manchmal das Tagespflegeverhältnis zu beenden. Die Beendigung des Tagespflegeverhältnisses wird in der Regel für das Kind, das für seine Entwicklung stabile Bindungen und Kontinuität braucht, belastend sein. Dieser wesentliche Aspekt sollte stets mit bedacht werden. Wichtig ist immer, sich der Konsequenzen der gewählten Lösung zu vergegenwärtigen.

Bei allen Gesprächen sind die Regeln der Gesprächsführung und eine dialogische Haltung der Tagespflegeperson unverzichtbar.

## **2. Spurensuche bei unterschiedlichen Auffassungen über Erziehung und kindliche Bedürfnisse**

Während Probleme wie Unpünktlichkeit doch ziemlich augenscheinlich zu definieren sind, kann es daneben Schwierigkeiten geben, die sich aus unterschiedlichen Auffassungen in der Erziehung ergeben. Diese Problemstellungen sind wesentlich komplexer, weil es hier um persönliche Werte und Einstellungen geht, die beispielweise in Zuschreibungen wie „Die Mutter geht schlecht mit ihrer Tochter um“ stecken bleiben können. Solche Zuschreibungen gehen von eigenen mehr oder weniger bewussten Werten und Verhaltensweisen aus, die als richtig angesehen, während die der Eltern als falsch bewertet werden.

Mögliche Bewertungen durch Tagespflegepersonen sind sehr vielfältig und reichen von Einschätzungen, dass Eltern „keine Grenzen setzen“, „keine vernünftige Ernährung sicherstellen“, „zu viel Süßigkeiten erlauben“ bis hin zu Zuschreibungen, sie seien „ihrem Kind gegenüber gleichgültig“, „nähmen seine Bedürfnisse nicht wahr“, „seien überfordert“, oder „verwöhnen das Kind und seien zu nachgiebig“.

Die Ziele der Erziehungspartnerschaft ernst zu nehmen bedeutet auch hier, eine Haltung einzunehmen bzw. an seiner eigenen Haltung zu arbeiten, die den Eltern zugesteht, dass sie unterschiedlichen Auffassungen in der Erziehung haben und diese auf differenzierte Weise betrachten und gestalten. Jede Handlung und jedes Verhalten erfüllt aus ihrer Perspektive Sinn. Die Fragen der Tagespflegeperson sollten demnach lauten: „Wieso nimmt der Vater das gemalte Bild seiner Tochter kaum wahr und sieht nicht, wie stolz sie darauf ist?“, „Wieso unterbrechen die Eltern jeden Redeschwall ihres Sohnes so unwirsch und merken nicht, wie gerne er ihnen etwas erzählen und mitteilen will?“ oder „Warum setzt die Mutter ihrem Sohn keine Grenzen und kauft ihm alles, was er haben will?“ Solche Fragen helfen, auf Spurensuche zu gehen und mögliche Antworten zu finden. Aus Sicht der Tagespflegeperson ist manches Verhalten der Eltern unverständlich. Eltern ihrerseits fühlen sich vielleicht missverstanden oder in ihrem Handeln und ihrem Verhalten nicht ernstgenommen.

Im Miteinander mit den Eltern und in gemeinsamer Verantwortung für das Kind werden die Antworten auf diese Fragen gesucht, Bedeutungen und Hintergründe von Verhaltensweisen besprochen und Zielsetzungen der Bildung und Erziehung ausgehandelt. Wie offen und wie weit dieser Prozess gehen kann, ist von vielfältigen Faktoren abhängig. Manchmal ist die Tagespflegeperson einfach gefordert, Akzeptanz und Toleranz zu üben. Wenn das Wohl des Kindes<sup>10</sup> und das Interesse der

---

<sup>10</sup> Um Tagespflegepersonen ein Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen, das speziell die „Handlungskompetenz bei Kindeswohlgefährdung“ stärkt, wurde im Auftrag des Instituts für soziale Arbeit e.V. (ISA) dafür ein Fortbildungsmodul entwickelt. Es umfasst 16 Unterrichtsstunden und soll die Wahrnehmungs- und Beobachtungsfähigkeit der Tagespflegeperson stärken, über Früherkennung von Risikomeerkmalen zur Kindeswohlgefährdung informieren und allgemein Sicherheit im Handeln vermitteln. Das Modul steht auf der Internetseite [http://www.fruehe-Chancen.de/forum\\_fruehkindliche\\_bildung/dok/230.php](http://www.fruehe-Chancen.de/forum_fruehkindliche_bildung/dok/230.php) oder direkt unter <http://www.kindeschutz.de/Externes/ISA-0099HandrKindeswohlgef.pdf> zum Download zur Verfügung.

Tagespflegestelle nicht gravierend beeinträchtigt sind, ist dies ein gangbarer Weg. Grundsätzlich ist immer davon auszugehen, dass alle Eltern für sich und ihr Kind das Beste wollen, auch wenn sie sich in den Augen der Tagespflegeperson manchmal unklug verhalten.

Um mehr Sicherheit in Gesprächen mit komplexen und konfliktbeladenen Aushandlungsprozessen zu bekommen, empfiehlt sich der Besuch einer qualifizierten Fortbildung. Auch die Begleitung in einer Supervisionsgruppe oder einem angeleiteten Angebot der Fachberatungsstellen ist hilfreich für die Erarbeitung von Lösungen in konkreten Situationen und die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenz zur Konfliktlösung.

### 3. Eltern-Typen und Tagespflegeperson-Typen

In der Kindertagespflege bringen sich Tagespflegepersonen mit ihrer individuellen Persönlichkeit und ihrem Rollenverständnis ein und genauso tun dies die Eltern. Persönlichkeit und Rollenverständnis als Tagespflegeperson und Eltern wirken auf die Beziehung untereinander ein. Im Alltag in der Tagespflegestelle treffen so die unterschiedlichsten Typen mit verschiedenen Lebensentwürfen, Erwartungen und Wünschen aufeinander.

Wenn es gut läuft, findet sich zwischen Tagespflegeperson und Eltern die gleiche Wellenlänge; in irgendeiner Form wird sich jedoch auch immer Fremdes und Anderes zeigen. Die reflektierte Gestaltung der Beziehung untereinander ist eine wichtige Anforderung an die Tagespflegeperson für die Zusammenarbeit mit Eltern, und sie erfordert die Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis.

Auf der Seite der **Eltern** übergeben einige die Zuständigkeit für das Wohlergehen ihres Kindes komplett an die Tagespflegeperson. Diese delegierenden Eltern sind dann eher verwundert, wenn die Tagespflegeperson die Zusammenarbeit mit ihnen einfordert. Andere Eltern unterstützen die Arbeit der Tagespflegeperson als Ganzes und möchten sich gern in die Tagespflegestelle einbringen. Der Grund dafür kann allerdings sein, dass sich diese Eltern nicht vom Kind lösen können und deshalb alles sehr genau wissen wollen. Nicht selten sind in der Kindertagespflege Eltern zu finden, die eine persönliche und freundschaftliche Beziehung zur Tagespflegeperson aufbauen möchten, um so auch am Erleben der Tagespflegeperson mit ihrem Kind Anteil nehmen zu können. Wieder andere Eltern bringen der Tagespflegeperson gegenüber ihre Hilflosigkeit und Beratungsbedürftigkeit zum Ausdruck. In der alltäglichen Zusammenarbeit wird die Tagespflegeperson zudem auf Eltern treffen, die sich nicht klar einem Typen zuordnen lassen und eher als Mischtypen gesehen werden können.

Bei den **Tagespflegepersonen** lassen sich ganz unterschiedliche Rollenverständnisse beschreiben. Einige möchten sich hinsichtlich ihrer fachlichen Arbeit gegenüber den Eltern eher abgrenzen. Diese Tagespflegepersonen unterscheiden mehr zwischen den Verantwortlichkeiten für das Geschehen in der Tagespflegestelle, das ihnen obliegt, und den Verantwortlichkeiten der Eltern in der Lebenswelt Familie. Andere Tagespflegepersonen wenden sich den Eltern stärker zu und bemühen sich um eine persönliche Beziehung zu den Kindern und den Eltern. Daneben gibt es Tagespflegepersonen, die sich dazu aufgerufen fühlen, den Eltern gegenüber eine beratende und (be-)lehrende Haltung einzunehmen. Als letztes sind die Tagespflegepersonen zu nennen, die eine ressourcenorientierte Haltung einnehmen und die Kompetenzen von Eltern sehen. Diese Tagespflegepersonen trauen den Eltern zu, sich aktiv und förderlich in den Tagespflegestelle-Alltag einzubringen (vgl. Roth 2010, S. 78f).

Natürlich kommen diese unterschiedlichen Rollenverständnisse bei den Tagespflegepersonen unterschiedlich ausgeprägt und nicht trennscharf vor. Doch es liegt auf der Hand, dass sich die jeweiligen Rollenverständnisse auf die Zusammenarbeit mit Eltern auswirken.

Es ist die Aufgabe der Tagespflegeperson, ihre tatsächliche und ihre gewünschte Beziehung zu den Eltern zu reflektieren und Antworten zu finden auf die Frage, welche Beziehung die Bildung, Betreuung und Erziehung des jeweiligen Kindes befördert.



Diskussionsfragen (vgl. Roth 2010, S. 80):

„Welcher Tagespflegeperson-Typ bin ich, welche Rolle sehe ich für mich als treffend an?“

„In welchen Situationen ist mein Rollenverständnis hilfreich?“

„Was möchte ich für mich ändern, neu ausprobieren?“

#### 4. Umgang mit Beschwerden

Beschwerden von Eltern gehören zum Alltag, und es ist ein Recht der Eltern, ihrer Haltung und ihren Ansichten Ausdruck zu verleihen. Die Tagespflegeperson sollte Beschwerden nicht als persönlichen Angriff verstehen, sondern versuchen, damit positiv umzugehen. Die eigenen Gefühle, wie sich ungerecht-behandelt-fühlen, ärgerlich-sein, sich hilflos-fühlen oder einsichtig-sein, die durch eine Beschwerde ausgelöst werden, dürfen nicht verleugnet werden. Es sollte allerdings vorrangig versucht werden, sich auf den Sachverhalt zu konzentrieren. Beschwerden geben wichtige Hinweise auf Anliegen, Bedürfnisse und Wünsche von Eltern und können aus diesem Grund positive Impulse für Veränderungen der eigenen Arbeit mit den Kindern geben und die Zusammenarbeit mit den Eltern vertiefen.

Eltern wollen die Erfahrung machen, dass ihre Beschwerden gehört und bearbeitet werden. Die Tagespflegeperson sollte die Eltern ermutigen, Beschwerden zu äußern. Das kann bereits im Aufnahmegespräch deutlich gemacht werden, oder im Elternhandbuch geschrieben stehen. Denn nur geäußerte Beschwerden tragen zu Klärungen bei und verhindern Eskalationen. Eine gute andere Möglichkeit, Beschwerden in einem gewissen Maße vorzugreifen ist, einmal im Jahr eine Zufriedenheitsabfrage bei den Eltern durchzuführen. Dafür können Fragen wie „Was gefällt Ihnen?“, „Was wünschen Sie sich als Eltern?“, „Was wünschen Sie sich für Ihr Kind?“ „Welche Änderungsvorschläge haben Sie?“ in einem Elternabend oder per Fragebogen hilfreich sein. Damit können Gründe für Beschwerden reduziert werden. Wer als Tagespflegeperson Beschwerden ignoriert, steigert die Wahrscheinlichkeit für gravierende Konflikte.



Diskussionsfragen:

„Wie kann ich Eltern ermutigen, Beschwerden zu äußern?“

„Wie gelingt es mir, Ihnen zu zeigen, dass ich Beschwerden ernst nehme?“

„Wie gehe ich mit den Beschwerden um?“

**Zeit:** 75 Minuten



#### Übung: Austausch und Auswertung der Hausaufgabe „Ein Angebot für Eltern“

Der Austausch über das durchgeführte Angebot für Eltern findet in Kleingruppen statt. Die Kleingruppen sollten nicht größer als vier Teilnehmer/innen sein, um sich sehr ausführlich mit dem Angebot zu beschäftigen. Jede/r Teilnehmer/in stellt in der Kleingruppe sein/ihr Angebot vor.

Mögliche Fragen zum Austausch:

„Wie erging es mir bei meinem Angebot für die Eltern?“

„Was fiel mir leicht, was schwer?“

„War das Angebot in sich stimmig?“

„Habe ich die richtigen Worte gefunden?“

„Wie haben die Eltern dieses Angebot angenommen?“



„Was könnten die nächsten Schritte für ein weiteres Angebot sein?“

„Gibt es weitere Anregungen der Gruppe für die Weiterentwicklung eines solchen Angebots?“

**Arbeitsform:** Auswertung in Kleingruppen

**Zeit:** 60 Minuten



### **Input: Planung der Zusammenarbeit mit Eltern**

Die Zusammenarbeit mit Eltern sollte sich als ein selbstverständlicher Arbeitsbereich in der Kindertagespflege etablieren. Diese Zusammenarbeit muss sowohl inhaltlich und strukturell geplant werden, um den qualitativen Ansprüchen zu genügen und sollte nicht dem Zufall überlassen werden. „Die Qualität dieser Zusammenarbeit im Alltag hängt davon ab, wie sehr sich die (Tagespflegeperson) ihrer eigenen Einstellung und Haltung zu den Eltern in diesem grundlegenden Prozess bewusst geworden (ist).“ (Anmerkung: die Erzieherin wurde durch Tagespflegeperson ersetzt Blank 2006, S. 64f) Der „Kreislauf“ der Planung und Umsetzung der Zusammenarbeit ist auch ein Instrument der Qualitätssicherung der eigenen Arbeit und des Kindertagespflegeangebots.

Eine gelingende Zusammenarbeit bzw. Erziehungspartnerschaft kann nur dann gelingen, wenn sich Tagespflegeperson und Eltern gegenseitig akzeptieren und regelmäßiger Kontakt vorhanden ist. Dieses ist bei der Planung zu berücksichtigen.

Im Laufe eines Jahres gibt es dafür immer wieder Gelegenheiten und Anlässe. Sei es nun das Tür-und-Angel-Gespräch, das Aufnahmegespräch, das Entwicklungsgespräch, das jährliche Sommerfest und vieles mehr. Von daher ist es sinnvoll, die Zusammenarbeit für das kommende halbe oder ganze Jahr zu planen. Damit kann erreicht werden, die Gestaltung der Zusammenarbeit machbar und zweckmäßig im Blick zu haben. Dies ist hilfreich, weil Tagespflegepersonen und Eltern erfahrungsgemäß nur begrenzte zeitliche Kapazitäten haben. Die Angebote und Formen müssen sich zu einem sinnvollen Ganzen zusammenfügen, um die Ziele einer guten Zusammenarbeit mit Eltern bzw. einer Erziehungspartnerschaft sicherzustellen. Da eine Planung das Wissen um die Bedürfnisse und Bedarfe der Eltern voraussetzt, ist es notwendig, sie durch Gespräche oder per Umfrage mit einzubeziehen und zu klären welche Formen der Zusammenarbeit sie wollen.

Eine gute Planung der Elternarbeit beinhaltet auch, die eigene Arbeit zu reflektieren und das pädagogische Konzept anzupassen. Eine (Neu-)Aufstellung der Elternarbeit kann beispielsweise bedeuten, dass mehr Zeit für das Beobachten und Dokumentieren eingeräumt werden muss, um die Entwicklungsgespräche fundiert vorbereiten zu können. Oder es kann heißen, die Aufnahme neuer Kinder unter den Aspekt der Neugestaltung der Zusammenarbeit mit den Eltern anders zu planen.

Grundsätzlich sollte die Planung aber immer auch als „offene“ Planung verstanden werden, die genügend Möglichkeiten zu situationsorientierten Aktivitäten, wie z.B. den Besuch eines Zoos in Begleitung eines Elternteils, Raum für überraschende Begegnungen etc. bietet. Zudem kann es immer zu unvorhersehbaren Ereignissen, spontan geäußerten Wünschen oder neuen Konstellationen kommen.



## Übung: Die Zusammenarbeit mit Eltern planen

**Ziel:** Anhand des Arbeitsblatts „Mit Eltern zusammenarbeiten – Formen und Angebote planen“ plant jede/r Teilnehmer/in individuell für den nächsten Zeitraum verschiedene Angebote für die Zusammenarbeit. Der Zeitraum sollte mindestens 6 Monate betragen, damit verschiedene Angebote und Formen durchgeführt werden können. Zur Unterstützung der eigenen Planung dient der Austausch in der Kleingruppe.

**Arbeitsform:** Kleingruppe

**Material:** Arbeitsblatt in Anhang

**Zeit:** (insgesamt für das Thema „Planung der Zusammenarbeit“) 60 Minuten

## Auswertung und Praxistransfer

Fortbildung soll nicht nur Erkenntnisse, Wissen und neue Handlungsmöglichkeiten vermitteln, sondern auch gleichzeitig Fragen aufwerfen und ein Überdenken der eigenen Arbeit und des eigenen Verhaltens anregen. Darum sollte am Ende der Fortbildung Gelegenheit gegeben werden eigene Erkenntnisse, Fragen und Erfahrungen zu formulieren.



## Übung: Auswertung und Praxistransfer

Die Teilnehmer/innen machen reihum zu jeder Frage eine Aussage. So bekommen alle einen Eindruck davon, wie Stimmung und Ertrag der gemeinsamen Arbeit waren.

Mögliche Fragestellungen:

„Was hat mich während der Fortbildung am meisten beschäftigt?“

„Was möchte ich in der nächsten Zeit ändern?“

„Was ist mein größter Gewinn aus der Fortbildung?“

**Ziel:** Sich die neuen Eindrücke und Impulse der Fortbildung bewusst machen.

**Arbeitsform:** Plenum

**Zeit:** 30 Minuten

# Anhang

## Arbeitsblatt 1

Zeitkuchen „Zusammenarbeit mit Eltern“

## Arbeitsblatt 2

Voraussetzungen und Ziele einer Erziehungspartnerschaft“

## Arbeitsblatt 3

Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern

## Arbeitsblatt 4

„Eine gute Mutter sein ... was ist das?“

## Arbeitsblatt 5

„Ein guter Vater sein ... was ist das?“

## Arbeitsblatt 6

Meine Grundhaltung

## Arbeitsblatt 7

Fragen und Antworten für mein berufliches Selbstkonzept

## Arbeitsblatt 8

Selbstreflexive Kompetenzen und die „innere“ Haltung der Tagespflegeperson

## Arbeitsblatt 9

Elemente der Zusammenarbeit

## Arbeitsblatt 10

Formen der Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege

## Arbeitsblatt 11

Interkulturelle Sensibilisierung

## Arbeitsblatt 12

Fragen zur Selbstreflexion: Eltern mit Migrationshintergrund

## Arbeitsblatt 13

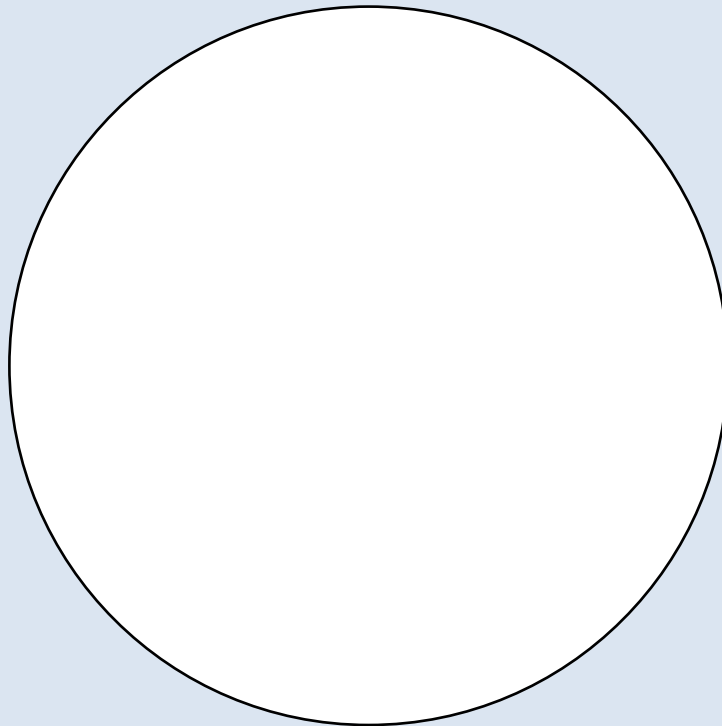
Mit Eltern zusammenarbeiten

## Zeitkuchen „Zusammenarbeit mit Eltern“

Name:

Stunden, die ich als Tagespflegeperson im Monat arbeite:

Davon eingesetzte Zeit, die ich für die Zusammenarbeit mit den Eltern einsetze:



## Voraussetzungen und Ziele einer Erziehungspartnerschaft

1. Das Wohl des Kindes und seine individuelle Förderung ist die Basis der Erziehungspartnerschaft.
2. Die Tagespflegeperson orientiert sich in ihrer Arbeit an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Eltern.
3. Die Erziehungspartnerschaft zeichnet sich durch ein hohes Maß an Austausch zwischen Tagespflegeperson und Eltern aus.
4. Die Erziehungspartnerschaft beinhaltet die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung zwischen Tagespflegeperson und Eltern (auf gleicher Augenhöhe).
5. Tagespflegeperson und Eltern begegnen sich vorurteilsfrei mit Achtung, Respekt und Wertschätzung.
6. Die Erziehungspartnerschaft ist durch eine Atmosphäre des gegenseitigen Interesses, Aufmerksamkeit und Verständnis geprägt.
7. Die Eltern werden von der Tagespflegeperson als Experten für ihr Kind anerkannt.
8. Die Tagespflegeperson wird von den Eltern als Experte/in für die außerfamiliale Betreuung anerkannt.
9. Tagespflegeperson und Eltern kennen die jeweilige andere Lebenswelt des Kindes (Familie und Tagespflegefamilie).
10. Die Tagespflegeperson knüpft an der Lebenswelt des Kindes an und nutzt sie für die Bildungs- und Entwicklungsprozesse des Kindes.
11. Tagespflegeperson und Eltern stimmen gemeinsam die besten Bedingungen für das Kind in Bezug auf Bildungs-, Entwicklungs- und Erziehungsthemen ab.
12. Die Erwartungen der Eltern an die Tagespflegeperson und die Betreuung ihres Kindes sowie die Erwartungen der Tagespflegeperson an die Eltern sind kommuniziert und geklärt.

# Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern

## Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern

### Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern

#### 1. Leitgedanken

Die Pflege und Erziehung des Kindes ist das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht (Artikel 6 Abs. 2 GG und § 1 Abs. 2 SGB VIII).

#### Grundsätzliches

Die Familie ist der wichtigste und erste Bildungsort für Kinder, sie hat den höchsten Einfluss auf den Bildungserfolg der Kinder, besonders im Kontext der Wertevermittlung.

Der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag der Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege geht von diesem vorrangigen Elternrecht und der vorrangigen Elternpflicht aus und wird den pädagogischen Fachkräften von den Eltern durch den Betreuungsvertrag zeitweilig übertragen.

Eltern sind die wichtigsten Bezugspersonen für Kinder. Die Betreuung der Kinder in Kindertageseinrichtungen bzw. in der Kindertagespflege unterstützt und entlastet die Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die institutionelle Förderung der Kinder erweitert die familialen Bildungs- und Erziehungsmöglichkeiten und unterstützt damit wesentlich die kindliche Entwicklung.

Elternschaft befindet sich im Spannungsfeld zwischen den eigenen Lebensvorstellungen, der Alltagswirklichkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eltern wünschen sich Entlastung, Unterstützung und auch Wertschätzung.

#### Von der „Elternarbeit“ zur „Bildungs- und Erziehungspartnerschaft“

Durch Kooperation zum Wohle des Kindes übernehmen Eltern und pädagogische Fachkräfte gemeinsam Verantwortung für die Bildung und Erziehung der Kinder. Die Kontinuität zwischen öffentlicher und privater Förderung und die gegenseitige Achtung der wichtigsten Bezugspersonen des Kindes, unabhängig von deren ethnisch-kultureller Zugehörigkeit sowie deren sozialer und ökonomischer Lebenssituation, werden sich auf die Selbstachtung und Motivation des Kindes auswirken.

Die Kooperation folgt dem gemeinsamen Ziel, optimale Bedingungen für die Förderung jedes einzelnen Kindes zu gestalten. Leitende Orientierung dabei ist, dass Probleme bei der Entwicklung der Kinder gar nicht erst entstehen (primäre Prävention).

Eine Partnerschaft bietet den pädagogischen Fachkräften die Möglichkeit, die Eltern für einen gemeinsamen Prozess im Interesse des Kindes zu gewinnen, in den jeder seine Erfahrungen und Kompetenzen einbringen kann. Eine Partnerschaft bietet den Eltern die Möglichkeit, sich auch außerhalb des familiären Kontextes für die Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsbedingungen ihres Kindes zu interessieren und sich an deren Gestaltung zu beteiligen.

#### Gemeinsame Verantwortungsübernahme

Eine Partnerschaft bedeutet gleichzeitig eine Abkehr von einer einseitigen Helferbeziehung (z. B. „Elternarbeit“) bzw. von einer Belehrungspädagogik, die Demütigung nach sich zieht.

Wenn pädagogische Fachkräfte und Eltern sich als jeweilige Experten für das Kind achten und gemeinsam Verantwortung für die Bildung und Erziehung des Kindes übernehmen, kann eine Bildungs- und Erziehungspartnerschaft entstehen. Eltern und pädagogische Fachkräfte sind so „Ko-Konstrukteure“ der kindlichen Entwicklung.

Eine gelingende Zusammenarbeit basiert immer auf gegenseitiger Achtung, Vertrauen und Respekt.

**Partnerschaft durch Kooperation**

Die gemeinsame Verantwortung für die Bildung und Erziehung des Kindes setzt voraus, dass sich die Akteure austauschen über:

- die individuellen Wert- und Erziehungsvorstellungen,
- die Situation in der Familie und in der Kindertageseinrichtung/in der Kindertagespflege,
- den Entwicklungsstand des jeweiligen Kindes,
- die individuellen Bildungs- und Erziehungsziele und
- die gegenseitigen Erwartungen.

Diese Kooperation ist ein längerfristiger Prozess, der Geduld, Vertrauen, ein aktives aufeinander Zugehen, Offenheit für die Situation des Anderen und Offenheit für neue Wege und Ideen erfordert.

Motivation erwächst vor allem aus einem an den Stärken bzw. Fortschritten des Kindes orientierten Dialog.

**2. Ziele der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft**

**Wahrung der Kinderechte**

Kinder als Akteure ihrer Bildung und Erziehung haben das Recht auf Beteiligung an Entscheidungen, die sie betreffen. Deshalb ist es zentrales Ziel der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft: „Die Meinung der Kinder angemessen und ihrem Alter und ihrer Reife entsprechend zu berücksichtigen“<sup>1</sup> und sie in alle das Zusammenleben betreffende Ereignisse und Entscheidungsprozesse einzubinden. Die Kinder erleben, dass ihre Meinung gefragt und ihr Mitentscheiden gewollt ist.

**Partnerschaft als Unterstützung der Bildung- und Erziehungsprozesse**

Die Arbeit in der Kindertageseinrichtung kann ohne die intensive Zusammenarbeit mit Eltern nicht erfolgreich sein, da diese in hohem Maße die kindliche Entwicklung prägen. Ein enges partnerschaftliches Zusammenwirken von Kindertageseinrichtung und Familie wird sich unterstützend auf die Bildungs- und Erziehungsprozesse des Kindes auswirken. Das Kind findet also in der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft von Eltern und pädagogischen Fachkräften die besten Entwicklungsbedingungen vor.

**Neue soziale Kontakte**

Dem Kind eröffnet eine Bildungs- und Erziehungspartnerschaft die Möglichkeit, neue soziale Kontakte sowohl mit Kindern als auch mit Erwachsenen einzugehen und wichtige zusätzliche Bindungspersonen für sich zu finden und zu erleben. Es lernt, sein Leben selbst mit zu gestalten, sein eigenes Handeln mit anderen abzustimmen und Verantwortung zu übernehmen.

<sup>1</sup> Zitat: aus UN-Kinderrechtskonvention

## Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern

Im Mittelpunkt der Partnerschaft steht die gemeinsame Verantwortung für die Bildung und Erziehung des Kindes. Die Eltern können von den Erfahrungen und dem Fachwissen der pädagogischen Fachkräfte profitieren. Der Austausch von Informationen, das Sammeln gemeinsamer Erfahrungen und die wechselseitige Unterstützung und Ergänzung bei der Gestaltung des Bildungs- und Erziehungsprozesses des Kindes bieten den Eltern die Möglichkeit zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenz.

**Stärkung der  
Elternkompetenz**

Quelle: Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern „Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern - Zur Arbeit in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“, Juni 2010  
([http://www.bildung-mv.de/export/sites/lisa/de/Fruehkindliche\\_Bildung/Bildungskonzeption\\_fuer\\_0-\\_bis\\_10-jaehrige\\_Kinder\\_in\\_M-V/Endfassung\\_Bildungskonzeption\\_0bis10jaehrige.pdf](http://www.bildung-mv.de/export/sites/lisa/de/Fruehkindliche_Bildung/Bildungskonzeption_fuer_0-_bis_10-jaehrige_Kinder_in_M-V/Endfassung_Bildungskonzeption_0bis10jaehrige.pdf))



**„Eine gute Mutter sein ... was ist das?“**  
**Von Rollenbildern und Anspruchsdenken**

Drei Eigenschaften oder Verhaltensweisen,  
die eine gute Mutter auszeichnen:

Drei Eigenschaften oder Verhaltensweisen,  
die eine gute Mutter vermeiden sollte:

(1) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(2) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(3) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

1) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(2) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(3) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quelle: Schlösser 2001, S. 125

# „Ein guter Vater sein ... was ist das?“

## Von Rollenbildern und Anspruchsdenken

Drei Eigenschaften oder Verhaltensweisen,  
die einen guten Vater auszeichnen:

Drei Eigenschaften oder Verhaltensweisen,  
die ein guter Vater vermeiden sollte:

(1) \_\_\_\_\_ (1) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(2) \_\_\_\_\_ (2) \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

(3) \_\_\_\_\_ (3) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quelle: Schlösser 2001, S. 125

## Meine Grundhaltung

Grundhaltung	Das kann ich:			Erläuterung
				
<b>Geduld</b>				Partnerschaftliche Zusammenarbeit bedeutet, dass die Beteiligten langsam, aber sicher ihr Verhalten miteinander abstimmen.
<b>Akzeptanz</b>				Eltern und Tagespflegepersonen leisten gleichermaßen gute Erziehungsarbeit und wissen um die jeweilige Bedeutung für das Kind.
<b>Toleranz</b>				Tagespflegepersonen und Eltern respektieren gegenseitig ihre Werte, Normen, Eigenheiten, Kulturen etc. Sie halten sich mit kritischen Äußerungen und Beurteilungen zurück.
<b>Vertrauen</b>				Durch Vertrauen wächst die Bereitschaft, sich zu öffnen und auch über Probleme, Sorgen und Konflikte zu sprechen.
<b>Kontaktfreude</b>				Gehen Sie aufeinander zu! Grundformen der Höflichkeit sind selbstverständlich dabei zu beachten.
<b>Dialogbereitschaft</b>				Nur im offenen Gespräch finden Eltern und Tagespflegepersonen zueinander, lernen sich kennen und entwickeln Vertrauen.
<b>Offenheit für neue Ideen</b>				Tagespflegepersonen und Eltern sind offen für neue Gedanken und Ideen, Vorschläge, Gestaltungsmöglichkeiten, Feedback und konstruktive Kritik etc.
<b>Veränderungsbereitschaft</b>				Eltern und Tagespflegepersonen sind bereit, ihre Vorstellungen hinsichtlich Familie und Tagespflegestelle zu überdenken, Selbstkritik zu üben und ihr Denken und Handeln ggf. zu verändern.

## **Fragen und Antworten für mein berufliches Selbstkonzept**

„Wer bin ich als Tagespflegeperson?“

„Was möchte ich in meinem Beruf erreichen?“

„Warum habe ich diesen Beruf gewählt?“

„Wie schätzen Andere (Eltern) die Bedeutung meines Berufs ein?“

„Warum schätzen sie meinen Beruf so ein?“

„An welchen Grundsätzen orientiere ich mich, wenn ich professionell handle?“

„Wie kann ich die Wirkung meines Tuns ermessen?“

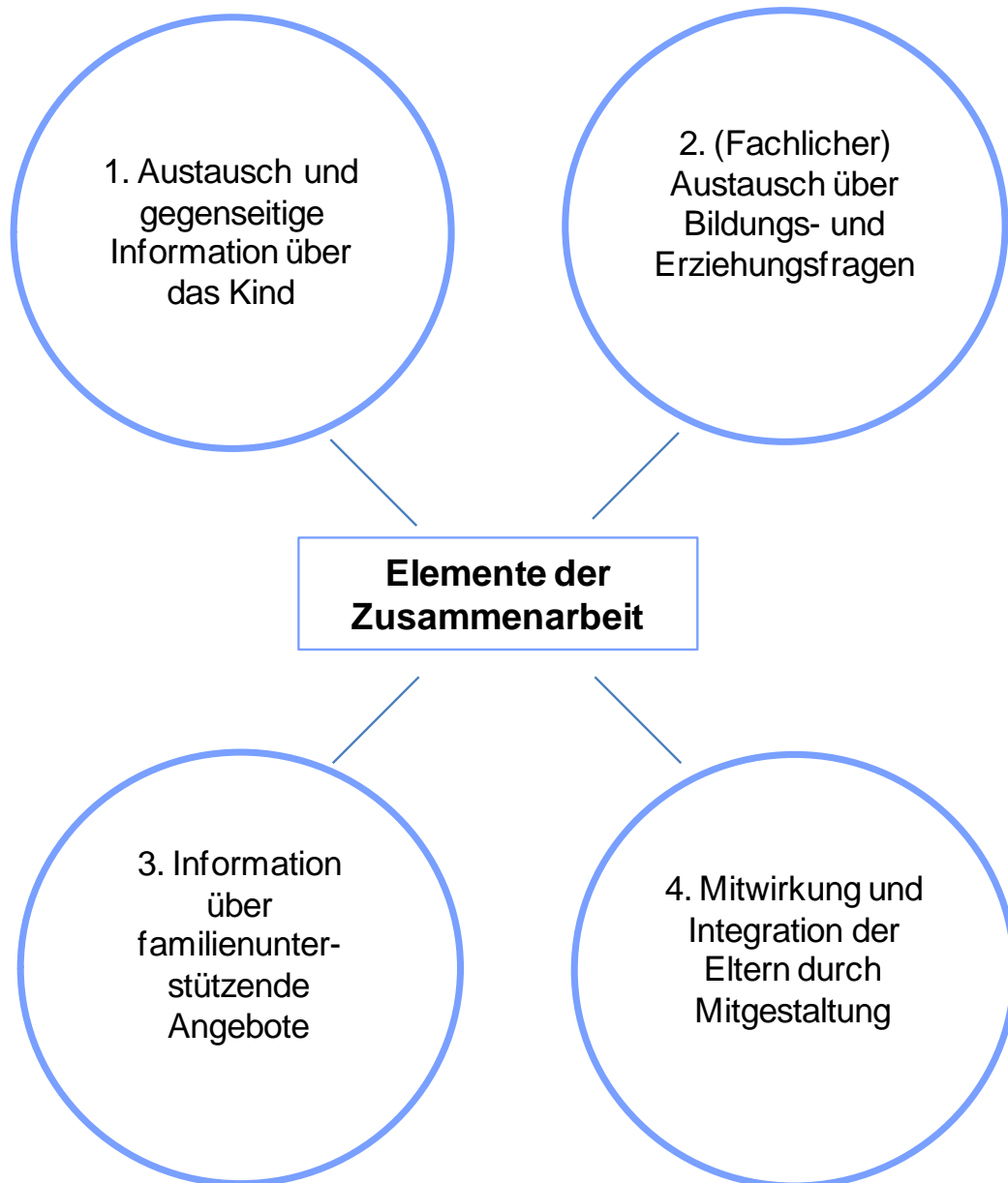
„Welche Bedeutung und welche Auswirkungen hat mein Handeln für die Eltern (und Kinder)?“

Quelle: Nieke 2002, S. 21

## **Selbstreflexive Kompetenzen und die „innere“ Haltung der Tagespflegeperson**

- Die Tagespflegeperson verfügt über eine positive Grundeinstellung den Eltern gegenüber.
- Sie bringt den Erziehungsbemühungen der Eltern Anerkennung und Respekt entgegen.
- Sie ist tolerant und erkennt den Eltern das Recht auf Anderseins zu.
- Sie ist sich ihrer eigenen Gedanken und Vorstellungen über Familie und die Rolle der Eltern bewusst.
- Sie ist in ihren Handlungen und Begegnungen mit den Eltern und ihren Kindern echt.
- Die Tagespflegeperson prägt das gemeinsame Arbeitsbündnis durch Vertraulichkeit und Verbindlichkeit.
- Sie hat Achtung vor der Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Eltern.
- Sie versetzt sich in die Lage der Eltern und nimmt so Perspektivenwechsel vor.
- Die Tagespflegeperson schätzt die eigene Leistungsfähigkeit und Kompetenz realistisch ein und macht sie den Eltern gegenüber transparent.
- Ihr Handeln ist am Realisierbaren orientiert.
- Sie begegnet den Eltern offen, aufmerksam, interessiert, respektvoll, feinfühlig und wertschätzend sowie stärken- und ressourcenorientiert.
- Das Verhalten ist durch einen bewussten Umgang mit den eigenen Vorurteilen gekennzeichnet.
- In der Interaktion mit den Eltern erkennt die Tagespflegeperson mögliche Dominanzverhältnisse und setzt sich dennoch für einen gleichberechtigten Dialog ein.
- Die Tagespflegeperson reflektiert ihren Umgang mit den eigenen positiven und negativen Gefühlen gegenüber den Eltern und ihren Kindern und in bestimmten Situationen.
- Sie ist sich über ihre persönliche Stärken und Ressourcen im Umgang mit Eltern bewusst.

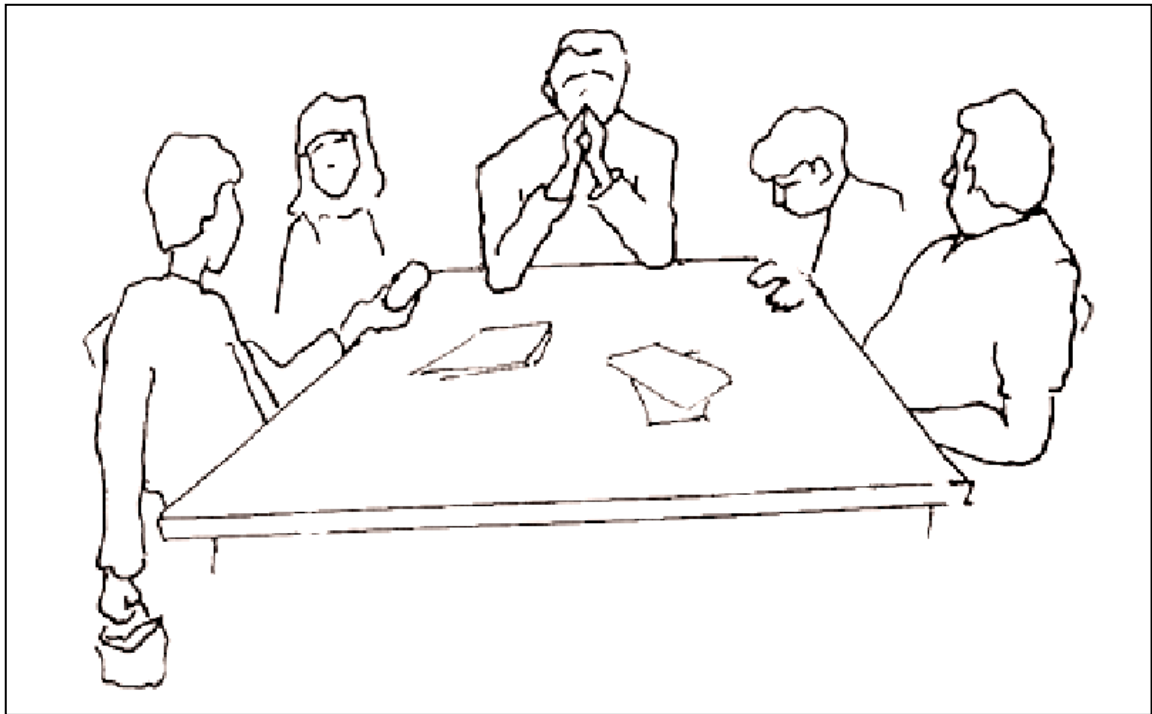
## Elemente der Zusammenarbeit



### Angebote und Formen der Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege

	<b>ANGEBOTE</b>	<b>FORMEN</b>
<b>1</b>	Angebote vor Aufnahme des Kindes	Erster Kontakt zu den Eltern Vorbesuch der Eltern in der Tagespflegestelle Hausbesuch der Tagespflegeperson Telefonanrufe vor Beginn der Betreuung Gespräch zum Betreuungsvertrag
<b>2</b>	Angebote unter Beteiligung von Eltern und Tagespflegeperson	Elternabende Themenspezifische Gesprächskreise
<b>3</b>	Angebote unter Beteiligung von Familien und Tagespflegeperson	Feste und Feiern Freizeitangebote für Familien (z.B. Wanderungen, Ausflüge) Spiel- und Bastelnachmittage
<b>4</b>	Angebote für Eltern als „Mit-Erziehende“	Begleitung der Gruppe bei Außenaktivitäten und Ausflügen Projekte unter Einbeziehung der Eltern (z.B. Besuche am Arbeitsplatz, Vorführung besonderer Fertigkeiten der Kinder)
<b>5</b>	Angebote nur für Eltern	Angebote von Eltern für Eltern Elternselbsthilfe (z.B. wechselseitige Kinderbetreuung)
<b>6</b>	Angebote im Einzelkontakt mit den Eltern	Tür- und Angelgespräche Entwicklungsgespräche Telefonkontakte (regelmäßig oder nur bei Bedarf) Mitgabe/Übersendung von Notizen über besondere Ereignisse im Leben des Kindes Tagebücher/Portfolios? für jedes einzelne Kind Beratungsgespräche Vermittlung von Hilfsangeboten
<b>7</b>	Informative Angebote	Elternbriefe/Elternhandbuch Schwarzes Brett Tagesberichte Fotowand Ausleihmöglichkeit (Spiele, Bücher, Artikel, Musikkassetten) Auslegen von Informationsbroschüren

## Interkulturelle Sensibilisierung



Quelle: Hofstede u.a. 2002, S. 10



## Fragen zur Selbstreflexion: Eltern mit Migrationshintergrund

- Gehe ich mit Eltern mit Migrationshintergrund anders als mit deutschen Eltern um? Wie ist mein Handeln begründet?
- Was sind meine kulturellen Prägungen? In welchen Situationen mit Menschen anderer Kulturen wird mir dies besonders bewusst? Was ist mir wichtig?
- Wenn ich im Urlaub fremde Länder und Kulturen bereise oder durch Musik und Literatur anderen Kulturen begegne, was rührt mich dann besonders an? Inwieweit haben solche Reisen meinen Alltag beeinflusst, inwieweit hat meine kulturelle Tönung neue Farbtöne hinzugewonnen?
- Kann ich mich in die Lebenslage und in den Erfahrungshintergrund der Familien hineinversetzen? Was macht es mir leicht, was schwer? Diese Frage stellt sich im Übrigen genauso mit Blick auf deutsche Familien, die einer anderen sozialen Schicht entstammen als ich, denn auch dort finden sich andere Kulturen.
- Kann ich andere Werte und Normen (z.B. in Fragen der Geschlechterrollen) akzeptieren? Was sind die Grenzen meiner Toleranz? Wie gehe ich damit um?
- Ist das Beherrschen vieler Sprachen in meinen Augen ein Gewinn und eine Bereicherung für diesen Menschen, für unsere Gesellschaft? Wenn ja, worin liegt dieser Gewinn?
- Gibt es Sprachen, die ich als wertvoller ansehe? Wenn ja, wie erkläre ich mir das? Welche Konsequenzen ziehe ich für mich?
- Gesprächsbereitschaft ist ein erster und grundlegender Schritt zum besseren Verständnis. Die andersartige Prägung meines Gegenübers als reizvoll und wertvoll anzusehen, hilft zu einer unverkrampften und kommunikationsfreudigeren Haltung. Welche mir im Alltag mit Eltern fremder Kulturen unverständlichen Reaktionen möchte ich gerne einmal ansprechen, um Neues hinzuzulernen oder mein Gegenüber besser zu verstehen?
- Der Austausch mit Eltern anderer Kulturen steht nicht für sich selbst. Denn die gewonnenen Informationen sind vielfach ein Geschenk, ein vertrauensvolles Sich-Mitteilen. Hilfreich ist daher die Regel: „Stelle nie eine Frage, wenn du nicht erklären kannst, was die Antwort dir nutzt.“ Entsprechend gilt es mit dem Gegenüber zu klären: „Was werde ich mit den erhaltenen Informationen tun?“, „Wie wirkt das Erzählte auf mich und was bewegt es in mir?“, „Wie kann ich die Erkenntnisse aus den Informationen in der Zusammenarbeit mit dem Kind, mit den Kollegen und Kolleginnen wirksam werden lassen?“

Quelle: Bernitzke/Schlegel 2004, S. 109-111

## Mit Eltern zusammenarbeiten – Formen und Angebote planen

Zeitplanung:	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
Handlungsmöglichkeiten: „Was möchte ich?“			
Begründung: „Warum möchte ich es?“			
Form und Methode: „Wie gehe ich vor?“			
Umsetzung der jeweiligen Form: „Wann tue ich es?“			

Quelle: Zimmermann-Kogel 2006, Blank 2006

## **Mitglieder der Expertinnen- und Expertenrunde am 27. September 2010 in München**

Braun, Margit; Sozialreferat, München

Friedrich, Tina; DJI, Projekt: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF), München

Gerber, Dieter; Amt für Familie/Fortbildung für sozialpädagogische Fach- und Führungskräfte, Hamburg

Dr. Kerl-Wienecke, Astrid; DJI, Projekt: Wissenschaftliche Begleitung Aktionsprogramm Kindertagespflege, München

Krüger, Ute; Niedersächsisches Tagespflegebüro, Göttingen

Neururer, Tina; Verein der Tagesmütter, Kinderspielgruppen und Kinderkrippen, Bezirk Landeck, Österreich

Ortwein-Schäfer, Christel; Katholische Familienbildungsstätte, Frankfurt am Main

Schoyerer, Gabriel; DJI, Projekt: Wissenschaftliche Begleitung Aktionsprogramm Kindertagespflege, München

Schuhegger, Lucia; DJI, Projekt: Wissenschaftliche Begleitung Aktionsprogramm Kindertagespflege, München

Zehnbauer, Anne; DJI, Projekt: Sprachliche Bildung und Förderung für Kinder unter Drei, München

## **Literatur und Literaturempfehlungen**

**Bauer, Petra/Brunner, Johannes (Hrsg.) (2006):** Elternpädagogik. Von der Elternarbeit zur Erziehungspartnerschaft; Freiburg

**Bernitzke, Fred/Schlegel, Peter (2004):** Das Handbuch der Elternarbeit; Troisdorf

**Blank, Brigitte (2006):** Die Zusammenarbeit mit Eltern planen - Bedarf und Bedürfnissen Gehör verschaffen. In: Textor, Martin: Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern. Gemeinsam Verantwortung übernehmen; Freiburg

**Cloos, Peter/Karner, Britta (2010):** Erziehung und Bildung von Kindern als gemeinsames Projekt. Zum Verhältnis familialer Erziehung und öffentlicher Kinderbetreuung. Grundlagen der Sozialen Arbeit Bd. 25; Baltmannsweiler

**Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.) (2007):** Fachlexikon der sozialen Arbeit, 6. Auflage; Baden-Baden

**Gerwig, Kurt (2010):** ErzieherIn: Beruf oder Berufung? Personale Kompetenzen für Beziehungen und Bildung in der Elementarpädagogik und der Ausbildung von ErzieherInnen. (DVD); Kaufungen

- Harms, Henriette (2010):** Inwiefern ist die Zusammenarbeit mit U-3 Eltern anders? In: Kindergarten heute, Heft 8, S. 37; Freiburg
- Hofstede, Gert Jan/Hofstede, Geert/Pederson, Paul P. (2002):** Exploring Culture. Experiences, Stories and Synthetic Cultures; Yarmouth, Maine (USA)
- Leupold, Eva Maria (2004):** Handbuch der Gesprächsführung. Problem- und Konfliktlösung im Kindergarten, 8. Aufl.; Freiburg
- Liegle, Ludwig (2004):** Die Bedeutung der Familienerziehung,  
[http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Aktuelles/a\\_Elternschaft/s\\_1418.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Elternschaft/s_1418.html)  
 (letzter Zugriff 20.12.2010)
- Nieke, Wolfgang (2002):** Kompetenz. In: Otto, Hans-Uwe/Rauschenbach, Thomas/Vogel, Peter (Hrsg.): Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz; Leverkusen
- Otto, Hans-Uwe/Rauschenbach, Thomas/Vogel, Peter (Hrsg.) (2002):** Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz; Leverkusen
- Peucker, Christian/Gragert, Nicola/Pluto, Liane/Seckinger, Mike (2010):** Kindertagesbetreuung unter der Lupe – Befunde zu Ansprüchen an eine Förderung von Kindern; München
- Pietsch, Stefanie/Ziesemer, Sonja/Fröhlich-Gildhoff, Klaus (2010):** Zusammenarbeit mit Eltern in Kindertageseinrichtungen - Internationale Perspektiven; München
- Prott, Roger/Hautumm, Annette (2004):** 12 Prinzipien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Erzieherinnen und Eltern; Berlin
- Roth, Xenia (2010):** Handbuch Bildungs- und Erziehungspartnerschaft. Zusammenarbeit mit Eltern in der Kita; Freiburg
- Schlösser, Elke (2004):** Zusammenarbeit mit Eltern - interkulturell; Münster
- Schmidt, Else (2009):** Neues Fundament für die Kooperation in der Kita. In: Kinderzeit, Heft 2, 2009, S. 8-11; Freiburg
- Schulze-Krüdener, Jörgen (2005):** Elternarbeit ist kein Luxus, sondern sollte integraler Bestandteil sein. In: Unsere Jugend 57, Heft 1, 2005, S. 20-29; München
- Stangl, Werner (1998):** Arbeitsaufgabe Lerntagebuch. Arbeitstechniken und Technik wissenschaftlichen Arbeitens,  
[paedpsych.ik.uni-linz.ac.at:4711/TWA/AufgabeTagebuch.html](http://paedpsych.ik.uni-linz.ac.at:4711/TWA/AufgabeTagebuch.html) (letzter Zugriff 17.01.2011)
- Textor, Martin (2009):** Elternarbeit im Kindergarten – Ziele, Formen, Methoden; Norderstedt
- Textor, Martin (2006):** Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern. Gemeinsam Verantwortung übernehmen; Freiburg
- Textor, Martin (1997):** Elternarbeit – auf dem Wege zur Erziehungspartnerschaft. In: Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch,

<http://www.kindergartenpaedagogik.de/358.html> (letzter Zugriff 05.10.2010)

**Textor, Martin R./Blank, Brigitte (2004):** Elternmitarbeit: Auf dem Wege zur Bildungs- und Erziehungspartnerschaft,

<http://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/elternmitarbeit.pdf>

(letzter Zugriff 03.01.2011)

**Ulich, Michaela/Oberhuemer, Pamela/Sottendieck, Monika (2005):** Die Welt trifft sich im Kindergarten. Interkulturelle Arbeit und Sprachförderung in Kindertageseinrichtungen. In: Peucker, Christian/Gragert, Nicola/Pluto, Liane/Seckinger, Mike: Kindertagesbetreuung unter der Lupe – Befunde zu Ansprüchen an eine Förderung von Kindern; München

**Zimmermann-Kogel, Katrin (Hrsg.) (2006):** Praxisbuch Sozialpädagogik Bd. 2, Arbeitsmaterialien und Methoden; Troisdorf