

Beher, Karin; Walter, Michael

**Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte.  
Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in  
Kindertageseinrichtungen. Zehn Fragen - zehn Antworten. Eine Studie der  
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)**

München : Deutsches Jugendinstitut 2012, 73 S. - (Weiterbildung. WiFF Studien; 15)



Quellenangabe/ Reference:

Beher, Karin; Walter, Michael: Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Zehn Fragen - zehn Antworten. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München : Deutsches Jugendinstitut 2012, 73 S. - (Weiterbildung. WiFF Studien; 15) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-285584 - DOI: 10.25656/01:28558

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-285584>

<https://doi.org/10.25656/01:28558>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Deutsches  
Jugendinstitut**

<https://www.dji.de>

#### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

#### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

**Karin Beher/Michael Walter**

## Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte

Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften  
in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten



Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut e. V. Die drei Partner setzen sich dafür ein, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern.

© 2012 Deutsches Jugendinstitut e. V.  
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)  
Nockherstraße 2, 81541 München  
Telefon: +49 (0)89 62306-173  
E-Mail: [info@weiterbildungsinitiative.de](mailto:info@weiterbildungsinitiative.de)

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)  
Koordination: Uta Hofele  
Lektorat: Jürgen Barthelmes  
Gestaltung, Satz: Brandung, Leipzig  
Titelfoto: Dmitry Sokolov © Fotolia.com  
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a. M.

[www.weiterbildungsinitiative.de](http://www.weiterbildungsinitiative.de)

ISBN 978-3-86379-051-6

**Karin Beher/Michael Walter**

# Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte

Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften  
in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten

**Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)**



## Vorwort

Die Weiterqualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Nur durch qualifizierte Weiterbildungsangebote können Fachkräfte den gestiegenen Anforderungen entsprechen. Trotz des zunehmenden Stellenwertes und der Ausweitung der Weiterbildungsmaßnahmen fehlt eine fundierte wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik.

Die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) führt umfangreiche Erhebungen durch, mit denen sie zur Vermessung der Qualifizierungslandschaft beiträgt. Die Befragung frühpädagogischer Fachkräfte zu ihren Einschätzungen über Weiterbildung ist ein zentraler Baustein des Forschungsprogramms der WiFF.

Diese Erhebung richtete sich an Einrichtungsleitungen, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an Praktikantinnen und Praktikanten. Insgesamt haben sich 4.619 Fachkräfte aus ebenso vielen Einrichtungen des gesamten Bundesgebiets an der Erhebung beteiligt.

Mit dem vorliegenden Werkstattbericht geben Karin Beher und Michael Walter anhand deskriptiver Grundausswertungen einen Überblick über die Ergebnisse der Erhebung.

München, im März 2012



Angelika Diller  
Projektleitung WiFF



Bernhard Kalicki  
Wissenschaftliche Leitung WiFF



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Wer wurde wie befragt?</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Welche Positionen und Qualifikationen haben die Befragten in den Kindertageseinrichtungen?</b>	<b>12</b>
	2.1 Das Gefüge der Aufgaben und Positionen	12
	2.2 Qualifikationsprofil der Leitungskräfte und Teammitglieder	14
<b>3</b>	<b>Wie kompetent fühlen sich die Einrichtungsleitungen?</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>Wie kompetent fühlen sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?</b>	<b>24</b>
<b>5</b>	<b>Wie bilden sich die Einrichtungsleitungen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter?</b>	<b>33</b>
<b>6</b>	<b>Aus welchen Gründen bilden sich Einrichtungsleitungen und Fachkräfte weiter und wo liegen die Hürden der Teilnahme?</b>	<b>40</b>
	6.1 Gründe der Teilnahme	40
	6.2 Hürden der Teilnahme	43
<b>7</b>	<b>Wie sind die Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung in den Einrichtungen?</b>	<b>46</b>
	7.1 Weiterbildungsklima in Kindertageseinrichtungen	46
	7.2 Strukturelle Voraussetzungen für Weiterbildung	48
	7.3 Förderung von Weiterbildung	52
<b>8</b>	<b>Wie bewerten die Befragten Fort- und Weiterbildung und wo sehen sie Veränderungsnotwendigkeiten?</b>	<b>54</b>
	8.1 Teilnehmerzufriedenheit	54
	8.2 Bewertung des Weiterbildungssystems	56
<b>9</b>	<b>Wie gestaltet sich die Qualifizierung der Berufspraktikantinnen und -praktikanten?</b>	<b>59</b>
	9.1 Die Praxisanleiterinnen und -anleiter	59
	9.2 Die Praktikantinnen und Praktikanten	64
<b>10</b>	<b>Welche fachpolitischen Konsequenzen lassen sich aus den empirischen Daten ziehen? – Ein Resümee</b>	<b>67</b>
	<b>Anhang</b>	<b>72</b>



# 1 Wer wurde wie befragt?

Die schriftliche und telefonische Befragung von gut 4.600 Einrichtungsleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Praktikantinnen und Praktikanten in Kindertageseinrichtungen liefert differenzierte Ergebnisse zu den Kompetenzstrukturen und zur Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte.

## *Ziele und Rahmen der Erhebung*

Die Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder. Ein hoher Fachlichkeitsgrad ihrer pädagogischen Arbeit und eine gute Qualität ihrer Aus- und Weiterbildung sind deshalb von größter gesellschaftlicher Bedeutung. Diesem Themenkreis widmet sich die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) des *Deutschen Jugendinstituts* (DJI).

Mit WiFF verfolgt das DJI gemeinsam mit den beiden Projektinitiatoren – dem *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF) und der *Robert Bosch Stiftung* – das Ziel, die Qualität, Transparenz und Durchlässigkeit des Systems der Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen nachhaltig zu verbessern.<sup>1</sup> Hierzu hat WiFF ein umfangreiches Forschungspaket entwickelt, um die frühpädagogische Qualifizierungslandschaft in systematischer Form empirisch zu vermessen und aus den Perspektiven verschiedener Akteure Handlungsoptionen zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen an die Höherqualifizierung der Fachkräfte zu gewinnen.<sup>2</sup>

Bestandteil des Erhebungsprogramms ist die Befragung von Einrichtungsleitungen sowie von pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gruppendienst von Kindertageseinrichtungen sowie von Praktikantinnen und Praktikanten in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Zu dieser Fachkräfte-Erhebung liefert der vorliegende Werkstattbericht erste Ergebnisse.

Durch die Befragung sollen differenzierte Basisdaten zum Kompetenzgefüge in Kindertageseinrichtungen und zur Weiterbildung des Personals bereitgestellt werden. Wesentliche Fragen beziehen sich auf die Fort- und Weiterbildungsbedarfe der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in diesem Arbeitsfeld, die Nutzung von Weiterbildungen durch die Befragten sowie ihre Wünsche an die Organisationsform und an die didaktische Gestaltung der Angebote. Daneben bietet die Befragung vielfältige Ansatzpunkte zur Optimierung von Weiterbildungsangeboten für frühpädagogische Fachkräfte, die in diesem Werkstattbericht jedoch nur ausschnittweise dargestellt werden können.

## *Forschungsmethoden und Stichprobenkonstruktion*

In der vorliegenden Erhebung wurden bundesweit Einrichtungsleitungen, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus 4.619 Kindertageseinrichtungen befragt (vgl. Abb. 1). Die Erhebung wurde als computergestützte Telefonbefragung (CATI) mit einer durchschnittlichen Dauer von 32 Minuten pro Interview durchgeführt. Alternativ konnten sich die Befragten aber auch für einen postalisch versendeten, gedruckten Fragebogen entscheiden. Diese Option wurde allerdings in weitaus geringerem Umfang als die Interviewform genutzt.

Der Befragung liegt ein hoch standardisierter Interviewleitfaden bzw. Fragebogen mit größtenteils

1 Weitere Informationen sind auf der Projekthomepage abrufbar: [www.weiterbildungsinitiative.de](http://www.weiterbildungsinitiative.de)

2 Im Einzelnen umfasst das Erhebungsprogramm mündliche und schriftliche Befragungen in vier Bereichen: (1) In sozialpädagogischen Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten (Befragung von Schulleitungen und Lehrkräften), (2) im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen (Befragungen von Fachkräften und Fachberatungen), (3) in Hochschulen mit frühpädagogischen Studiengängen (Befragung von Studierenden als Sonderauswertung einer Erhebung, die im Rahmen des Dissertationsvorhabens von Jutta Helm erstellt wurde, sowie Interviews mit Studiengangleitungen in Kooperation mit dem *Institut für Bildungs- und Sozialpolitik* (ibus) der Fachhochschule Koblenz), (4) im frühpädagogischen Weiterbildungsbereich (Befragung von Weiterbildungsanbietern). Erste Veröffentlichungen finden sich auf der Projekthomepage unter [www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/ausbildung.html](http://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/ausbildung.html) sowie [www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/weiterbildung.html](http://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/weiterbildung.html).

geschlossenen Fragen zugrunde, der in Bezug auf die Befragtengruppen (Leitungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten) in drei Varianten entwickelt wurde. Die Erhebungsbögen enthalten jeweils gemeinsame zielgruppenübergreifende als auch spezielle berufsgruppenbezogene Fragen.<sup>3</sup>

Der Feldzugang erfolgte über die Kindertageseinrichtungen. Die Stichprobe wurde auf der Grundlage einer regional geschichteten Zufallsauswahl gebildet. Hierzu wurde eine Datenbank der Firma *mediadress gmbh* mit 49.449 Adressen und Telefonnummern von Kindertageseinrichtungen in Deutschland verwendet. Diese Bruttostichprobe bildet die Grundgesamtheit der Kindertageseinrichtungen. Von der Bruttostichprobe sollten 4.600 Kindertageseinrichtungen – also etwa 10% – als repräsentatives Sample in die Befragung einbezogen werden. Vor der Zufallsauswahl wurde die Grundgesamtheit in zwei weitere Dimensionen unterteilt:

Die Differenzierung erfolgte zum einen in Form einer regionalen Strukturierung der Adressen, orientiert nach den 16 Bundesländern, zum anderen durch die Strukturierung nach Urbanitätsgrad, bezogen auf vier Ortsgrößenklassen. Bei der Auswahl der Kindertageseinrichtungen wurden reine Horte ausgeschlossen, da sich die Aktivitäten von WiFF primär auf den Bereich von Krippen und Kindertageseinrichtungen beziehen. Bildete die Schulkinderbetreuung jedoch nur ein Tätigkeitsgebiet neben der pädagogischen Arbeit im Vorschulbereich, dann wurden die Tageseinrichtungen in der Stichprobe berücksichtigt.

Pro Kindertageseinrichtung wurde *eine* pädagogische Fachkraft um Auskunft gebeten. Die Auswahl der Befragten in der Tageseinrichtung erfolgte wiederum nach dem Zufallsprinzip: Die Befragung wurde mit der Person in der Einrichtung geführt, die im pädagogischen Bereich (Einrichtungsleitung, Gruppendienst oder Praktikum in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern) tätig ist und deren Geburtstag zum Zeitpunkt der telefonischen Kontaktaufnahme des beauftragten Umfrageinstituts mit der Kindertageseinrichtung am kürzesten zurücklag. Diese Form der Zufallsauswahl erlaubt es, einen repräsentativen

Querschnitt von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewinnen (s.u.).

Die Feldphase umfasste den Zeitraum von März bis September des Jahres 2010. Die Erhebung wurde in diesem Zeitraum vom Umfrageinstitut *aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH* durchgeführt. Gegen Abschluss der Feldphase lagen rund 4.600 verwertbare Interviews bzw. Fragebögen aus mehr als 15.500 angeschriebenen Kindertageseinrichtungen vor, von denen rund 3.102 (bzw. 67%) von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 1.425 (oder 31%) von Einrichtungsleitungen sowie 93 (2%) von Praktikantinnen und Praktikanten ausgefüllt wurden.

---

3 Die Fragebögen können unter [www.weiterbildungsinitiative.de/ueber-wiff/befragungen.html](http://www.weiterbildungsinitiative.de/ueber-wiff/befragungen.html) heruntergeladen werden.

## Abbildung 1: Das Forschungskonzept in Stichworten

### Erhebungsdesign

#### *Befragte*

1. Leitungskräfte, 2. pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 3. Praktikantinnen und Praktikanten (in der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher) in Kindertageseinrichtungen.

#### *Methoden*

Telefonische, computerunterstützte Interviews (CATI) und schriftlich-postalische Fragebogenerhebung. Pro Tageseinrichtung wurde eine Person (Einrichtungsleitung, pädagogische Fachkraft oder Praktikantin/Praktikant) zufällig ausgewählt und befragt.

#### *Erhebungsinstrumente*

Standardisierte Interviewleitfäden bzw. Fragebögen in drei Varianten für die einzelnen Zielgruppen mit größtenteils geschlossenen Fragen.

#### *Stichprobenziehung*

Die Auswahl der Kindertageseinrichtungen erfolgte auf der Basis einer geschichteten Zufallsauswahl. Die Grundgesamtheit für diese Zufallsauswahl bildete eine Adressdatei (des Anbieters mediadress gmbh) mit 49.449 Adressen und Telefonnummern von Kindertageseinrichtungen in Deutschland. Aus dieser Grundgesamtheit sollten 4.600 Kindertageseinrichtungen – also etwa 10 % – als repräsentatives Sample in die Befragung einbezogen werden. Für die Schichtung der Zufallsauswahl wurden die Dimensionen „Regionale Strukturierung (Bundesland)“ und „Strukturierung nach Urbanitätsgrad (Ortsgrößenklasse)“ zugrunde gelegt.

#### *Feldzugang*

Die Durchführung der Feldphase oblag dem Umfrageinstitut *aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH*. Nach Abschluss der konventionellen und kognitiven Pretests gliederte sich die Erhebungsphase in drei Schritte:

- (1) Schriftliche Vorabinformation der Einrichtungen
- (2) Telefonischer Erstkontakt und Screening-Gespräch mit Vereinbarung eines Interviewtermins bzw. des Versands des Fragebogens
- (3) Durchführung der Erhebung.

#### *Zeitraum*

März 2010 – September 2010

#### *Stichprobe*

Brutto-Stichprobe:

13.830 Adressen bei der Telefonbefragung, 1.689 Adressen bei der schriftlich-postalischen Befragung (insgesamt 15.519 Adressen)

Netto-Stichprobe:

3.840 CATI-Interviews und 779 schriftliche Erhebungsbögen (insgesamt 4.619 verwertbare Fragebögen, davon 1.424 von Einrichtungsleitungen,

3.102 von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie

93 von Praktikantinnen und Praktikanten in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher).

Ausschöpfungsquote:

40,5% bei der Telefonbefragung, 46,1% bei der postalischen Befragung (nach Abzug der stichprobenneutralen Ausfälle).

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010

### Qualität der Stichprobe

Die Ausschöpfung der Bruttostichprobe beträgt (nach Abzug der stichprobenneutralen Ausfälle, beispielsweise durch falsche Adressangaben oder durch „reine“ Horteinrichtungen) 40,5% für die telefonische Befragung und 46,1% für die postalische Befragung. Diese Quoten können als sehr gut bewertet werden.

In Bezug auf die Verteilung einzelner Merkmale in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit der zugrunde liegenden Adressdatei bzw. zu den Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik sind zwar einige Abweichungen zu verzeichnen, insgesamt überwiegen jedoch die Übereinstimmungen:

So entspricht die Verteilung der Bundesländer in der Stichprobe insgesamt weitgehend der Verteilung der Länder in der Grundgesamtheit aus der Adressdatenbank. Die Differenz zwischen dem Anteil der jeweiligen Bundesländer in der Stichprobe und dem Anteil in der Grundgesamtheit beträgt im Mittel nur 0,4 Prozentpunkte. Trotz dieser insgesamt sehr geringen Abweichung sind einige kleinere Länder deutlich über- bzw. unterrepräsentiert: Eine prozentuale Abweichung von mehr als 10% über dem Sollwert – also eine Überrepräsentanz – weisen die Länder *Saarland*, *Bremen*, *Thüringen* und *Rheinland-Pfalz* auf, mehr als 10% unter dem erwarteten Wert liegen die Länder *Mecklenburg-Vorpommern*, *Hamburg* und *Sachsen-Anhalt*. Mit Blick auf die Ortsgrößenklassen sind Kindertageseinrichtungen in kleinen Orten überrepräsentiert und in Großstädten unterrepräsentiert.

Auch hinsichtlich der personenbezogenen Merkmale „Geschlecht“, „Alter“ und „Beruf“ sind die Abweichungen der Stichprobe von den Referenzwerten der tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen aus der amtlichen Statistik (Statistisches Bundesamt 2010<sup>4</sup>) überwiegend sehr gering. Die Anteile der Personen mit den jeweiligen Merkmalen unterscheiden sich zwischen den Datenquellen in der Regel nur um wenige Prozentpunkte. Allerdings findet sich aufgrund einer abweichenden Definition von Führungskräften eine deutliche Überrepräsentanz von etwa 10 Prozentpunkten beim Anteil der Erzieherinnen und Erzieher unter den befragten Einrichtungsleitungen

und eine dementsprechend geringere Häufigkeit bei den Einrichtungsleitungen mit Fachhochschulabschluss (vgl. Kap. 2). Darüber hinaus ist der Anteil der männlichen Befragten im Vergleich zur Männerquote in der Kinder- und Jugendhilfestatistik unerwartet gering ausgefallen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist außerdem zu berücksichtigen, dass die Einrichtungsleitungen gegenüber den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich überrepräsentiert sind. Obwohl die Einrichtungen aus der Erhebung durchschnittlich acht pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und dementsprechend aufgrund der Zufallsauswahl etwa jede neunte Zielperson eine Einrichtungsleitung sein sollte, hat in der realisierten Stichprobe rund jede dritte Person eine Einrichtungsleitung inne.<sup>5</sup> Um diesem Problem zu begegnen, werden die Daten in den folgenden Auswertungen zusätzlich zu den nicht gewichteten Gesamtergebnissen getrennt für die Einrichtungsleitungen sowie für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt.

4 Statistisches Bundesamt (2010): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2010, korrigierte Fassung vom 24.11.2010. Wiesbaden 2010.

5 Diese Verzerrung zu Gunsten von Einrichtungsleitungen wurde bereits früh in der Erhebungsphase bemerkt. Allerdings konnte sie auch mit besonderer Aufmerksamkeit für dieses Problem bei der telefonischen Kontaktaufnahme und der Auswahl der Zielperson nicht verhindert werden.

## 2 Welche Positionen und Qualifikationen haben die Befragten in den Kindertageseinrichtungen?

Das Berufsprofil der Erzieherin bildet weiterhin die Allround-Qualifikation für die leitende und pädagogische Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen.

Die Personalfrage nimmt eine Schlüsselposition bei der qualitativen Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen ein. So kann die Arbeit einer Einrichtung nur so gut sein, wie es die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zulassen. Zu den ersten Fragen in der Erhebung zählte deshalb, wie sich die Strukturen der Leitung, des Teams und des Personals darstellen und über welche Qualifikationen die einzelnen Beschäftigtengruppen verfügen.

### 2.1 Das Gefüge der Aufgaben und Positionen

#### *Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich der Leitungskräfte*

Traditionell hat jede Kindertageseinrichtung eine Einrichtungsleitung, die im Spannungsfeld zwischen ihrer Rolle als Verantwortungs- und Entscheidungsträger sowie als Mitglied des Teams agiert. Daneben hat sich in den Ländern ein Modell herausgebildet, nach dem der Zuschnitt der Leitungsposition die Zuständigkeit für mehrere Einrichtungen umfasst.

In der Erhebung wurden die Leitungskräfte selbst, aber auch die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Praktikantinnen und Praktikanten deshalb zum Umfang des Leitungsbereichs befragt. Nach Angabe der großen Mehrheit (bzw. 92,6%) der Befragten erstreckt sich die Leitungsaufgabe nach wie vor auf eine Kindertageseinrichtung. Lediglich 7,4% der Befragten geben an, dass der Leitungskraft die Gesamtleitung für mehrere Kindertageseinrichtungen obliegt (N=4.591).

Beim Zuschnitt der Leitungsaufgabe zeigen sich allerdings signifikante Unterschiede nach Bundesländern und Trägern: Kindertageseinrichtungen mit Gesamtleitung sind mit einem Anteil von 14,4% häufiger in den neuen Bundesländern als in den Stadtstaaten

mit 8,7% und in den alten Ländern mit 5,6% anzutreffen. Von diesem Gesamttrend weichen allerdings das Bundesland *Brandenburg* – mit einem vergleichsweise niedrigen Anteil – nach unten und der Stadtstaat *Hamburg* – mit einem relativ hohen Anteil – nach oben ab.

Mit Blick auf die Trägerschaft der Einrichtungen wird ein Gesamtleitungsmodell seltener von den konfessionellen, d.h. den evangelischen und katholischen Trägern, als von den übrigen Trägergruppen praktiziert (Arbeiterwohlfahrt, Deutsches Rotes Kreuz, Paritätischer Wohlfahrtsverband sowie sonstige freigemeinnützige und öffentliche Träger). Trotz dieser Differenzen ist der traditionelle Zuschnitt der Leitungsposition im Bundesgebiet bei Weitem der vorherrschende Typ.

Im Hinblick auf die Einrichtungsgröße der Zieleinrichtung erstreckt sich der Verantwortungsbereich der Leitungskräfte – nach Angabe aller Befragten (Einrichtungsleitungen, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten) – im Durchschnitt auf 8,2 pädagogische Fachkräfte.<sup>6</sup> Das Spektrum reicht dabei von Tageseinrichtungen mit einer Person bis hin zu 41 Beschäftigten. Die größte Gruppe bilden mit einem Anteil von rund 41% Tageseinrichtungen, die zwischen sechs und zehn pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Knapp 33% der Einrichtungen haben eine bis fünf und weitere 18% der Einrichtungen elf bis 15 Beschäftigte. Nur in knapp 8% der Einrichtungen sind 16 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Im Vergleich zu Wirtschaftsbetrieben oder Wirtschaftsunternehmen sind Kindertageseinrichtungen somit vergleichsweise kleine Organisationseinheiten.

<sup>6</sup> Ohne Einrichtungsleitung sowie Praktikantinnen und Praktikanten und ohne Berücksichtigung einrichtungsübergreifender Leitungszuständigkeiten.

### *Die Positionen im Team*

Kindertageseinrichtungen zeichnen sich darüber hinaus durch relativ flache Hierarchien aus. Dennoch lassen sich – jenseits der Einrichtungsleitung – weitere Positionen und Aufgabenbereiche im Team unterscheiden. Hierzu haben die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Auskunft gegeben. Auf die Frage, in welcher Position bzw. in welchen Funktionen sie in der Einrichtung arbeiten, benennen – mit Blick auf leitende Aufgaben – rund 19% der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Position der stellvertretenden Einrichtungsleitung sowie knapp 55% die Funktion der Gruppenleitung (vgl. Tab. 1).

Als Zweit- und Ergänzungskräfte sind 35% der Befragten tätig. Allerdings ist die Differenzierung zwischen Leitung und Zweitkraft/Ergänzungskraft auf Gruppenebene nicht in allen Ländern und/oder Einrichtungen üblich. Dies verdeutlichen Anmerkungen in den Fragebögen, in denen unter der Kategorie „Sonstiges“ durch eine offene Frage die Möglichkeit zur Ergänzung der vorgegebenen Items bestand. Beispiele für derartige Hinweise sind Aussagen wie „es gibt in unserer Einrichtung keine Gruppenleitung“, „wir sind alle gleichberechtigte Mitarbeiterinnen“ oder auch „wir haben keine Gruppen“ bzw. „arbeiten gruppenübergreifend“.

Neben den Zweit- und Ergänzungskräften werden weitere 8% der Befragten in den Tageseinrichtungen als Springer und 3,8% als „Zusätzliche Kraft“ eingesetzt (vgl. Tab. 1).

Über diese eher formalen Positionen hinaus geben die Daten auch Anhaltspunkte hinsichtlich weiterer aufgabenbezogener Schwerpunkte. So engagiert sich eine Reihe von Kindertageseinrichtungen als „Ausbildungsbetrieb“, der am „Lernort Praxis“ an der Qualifizierung des Berufsnachwuchses mitwirkt (vgl. Kap. 9). Ein gutes Drittel der befragten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat angegeben, als Praxisanleiterin oder Praxisanleiter tätig zu sein. Daneben haben rund 9% der Befragten mit der „Förderung von Kindern mit Behinderung“ inklusive Aufgaben in der Einrichtung übernommen.

Darüber hinaus werden in der Kategorie „Sonstige Positionen/Funktionen“ weitere Zuständigkeiten der Fachkräfte benannt. Hierzu zählen unter pädagogischen Aspekten u.a. der Bereich der Sprachlichen Bildung (mit Aufgaben wie Sprachstandsfeststellung oder Sprachförderung) oder die Förderung von Kin-

dern mit Migrationshintergrund bzw. die interkulturelle Erziehung. Daneben benennen die Befragten aber auch nicht-pädagogische Verantwortungsbereiche, die im Fachdiskurs eher ausgeblendet werden, obgleich sie in vielen Organisationen ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags sind:

Aufgeführt werden etwa die Funktion als Sicherheits-, Brandschutz-, Hygiene- und/oder Erste-Hilfe-Beauftragte, hauswirtschaftliche Zuständigkeiten, der Bereich der Interessenvertretung im Personalrat bzw. in der Mitarbeitervertretung oder als Frauenbeauftragte.

Zusammengenommen deutet sich in diesen Aussagen insbesondere mit Blick auf den pädagogischen Bereich eine interne Aufgabendifferenzierung an, der auch hinsichtlich möglicher tarifrechtlicher Konsequenzen weiter nachgegangen werden sollte.

**Tabelle 1: Position der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Position/Funktion	PM	
	n	%
Stellvertretende Einrichtungsleitung	589	19,1
Gruppenleitung	1.688	54,7
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	1.069	34,6
Zusätzliche Kraft	118	3,8
Springerkraft	255	8,3
Förderung von Kindern mit Behinderung	288	9,3
Praxisanleitung	1.066	34,5
Sonstige Position/Funktion	482	15,6
<b>Insgesamt</b>	<b>3.088</b>	

%. Prozent von Insgesamt; Insgesamt: gültige Fälle; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „In welcher Funktion bzw. welchen Funktionen arbeiten Sie in der Einrichtung?“ (Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

## 2.2 Qualifikationsprofil der Leitungskräfte und Teammitglieder

Kindertageseinrichtungen sind nicht nur relativ überschaubare „Betriebe“ mit flachen Hierarchien. Sie haben ebenfalls vergleichsweise homogene Qualifikationsstrukturen. So wird das Qualifikationsgefüge in hohem Maße durch die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher geprägt, die im Spiegel der Befragung allein rund 79% der pädagogisch und leitend tätigen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen ausmachen (vgl. Tab. 2). Dieser hohe Stellenwert der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern für das Arbeitsfeld betrifft die Leitungs- und Ausführungsebene gleichermaßen.

### Qualifikation der Leitungskräfte

Knapp 82% der befragten 1.420 Leitungskräfte verfügen als höchsten Berufsabschluss über die staatliche Anerkennung als Erzieherin bzw. Erzieher (vgl. Tab. 2). Einen anderen akademischen oder nicht akademischen Berufsabschluss haben demzufolge nur etwas weniger als ein Fünftel der Einrichtungsleitungen.

Mit Blick auf die einschlägigen Hochschulstudiengänge haben 7,9% der Leitungskräfte einen Fachhochschulabschluss als Sozialpädagogen bzw.

Sozialpädagoge (FH) und 3,8% einen erziehungswissenschaftlichen Universitätsabschluss (Dipl.-Pädagogin/Dipl.-Pädagoge, Dipl.-Sozialpädagogin/Dipl.-Sozialpädagoge). Absolventinnen und Absolventen mit einem Studienabschluss im Bereich Früh- und Kindheitspädagogik sind nur mit einem Anteil von 1% unter den Leitungskräften in der Befragung vertreten. Bei dieser Gruppe ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Absolventinnen bzw. Absolventen dieses neuen Studienangebots generell noch sehr gering ist und bislang nur wenige mit dem Abschluss der Früh- und Kindheitspädagogik überhaupt in das Arbeitsfeld einmünden konnten.

Werden die Qualifikationsprofile nach Ausbildungsebenen zusammengefasst, dann rekrutieren sich die Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen zu 85% über die Fachschulen – hauptsächlich über die Fachschule für Sozialpädagogik und mit sehr geringen Anteilen über die heilpädagogischen und heilerziehungspflegerischen Bildungsgänge. Nur für einen kleinen Teil der Befragten (knapp 13%) führte der Weg in die Leitungsposition über die Hochschule. Alle übrigen Ausbildungsebenen und Abschlüsse spielen für die Besetzung der Leitungspositionen eine untergeordnete Rolle.

**Tabelle 2: Höchster beruflicher Abschluss nach Position und Ausbildungsebene**

Höchster beruflicher Abschluss	LK	PM	Insg.
	%	%	%
Kein Abschluss	–	0,1	0,1
Sonstiger Abschluss	1,1	1,5	1,4
Kinderpflege	0,6	10,8	7,6
Sozialassistentz/Sozialbetreuer	0,3	0,9	0,7
Berufsfachschulabschlüsse insgesamt	0,9	11,7	8,3
Heilerziehungspflege	0,1	0,7	0,5
Erzieherin/Erzieher	81,9	78,2	79,3
Heilpädagogin	3,4	2,8	3,0
Fachschulabschlüsse insgesamt	85,4	81,7	82,8
Sozialpädagogik, Sozialarbeit (FH)	7,9	3,0	4,6
Frühpädagogik (FH)	1,0	0,4	0,6
Pädagogik, Sozialpädagogik, Erziehungswissenschaft (Universität)	3,8	1,5	2,2
Promotion	–	0,1	–
Hochschulabschlüsse insgesamt	12,7	4,9	7,3
<b>Insg. %</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>1.420</b>	<b>3.098</b>	<b>4.518</b>

%, Spaltenprozent; *Insg. abs.*: Insgesamt absolut (gültige Fälle); LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Welche berufliche Ausbildung haben Sie?“

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Werden die in der Untersuchung ermittelten Daten zum Qualifikationsprofil der Einrichtungsleitungen zu den Angaben in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zum Personal in Kindertageseinrichtungen in Verbindung gesetzt, dann lässt sich Folgendes festhalten:

In der Tendenz unterscheidet sich die Verteilung der Berufsabschlüsse in der Fachkräftebefragung nicht von der entsprechenden Verteilung in der Amtlichen Statistik, die als Vollerhebung durchgeführt wird (vgl. Tab. 3). Allerdings ist die Dominanz der Erzieherinnen und Erzieher in der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht so stark ausgeprägt wie in der vorliegenden Stichprobe. Die amtliche Statistik liegt mit einem Anteil der Erzieherinnen und Erzieher von rund 76% an

den Leitungskräften etwa 10 Prozentpunkte niedriger als die Stichprobe der WiFF-Fachkräftebefragung mit 85%. Dementsprechend ist der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker unter den Einrichtungsleitungen in der KJH-Statistik (mit 22,3%) rund 10 Prozentpunkte höher und damit fast doppelt so hoch wie in der WiFF-Erhebung (mit 12,7%).



**Tabelle 3: Höchster beruflicher Abschluss nach Ausbildungsebenen im Vergleich der Stichprobe und der KJH-Statistik**

Abschluss	Fachkräftebefragung (%)			KJH-Statistik (%)		
	LK	PM	Insg.	LK	PM	Insg.
Hochschulabschluss	12,7	4,9	7,3	22,3	3,2	3,9
Fachschulabschluss	85,4	81,7	82,8	75,6	73,7	73,8
Berufsfachschule	0,9	11,7	8,3	0,4	13,9	13,4
Sonstige Abschlüsse	1,1	1,5	1,4	1,7	5,5	5,3
Kein Abschluss	0,0	0,1	0,1	0,1	3,7	3,6
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>1.420</b>	<b>3.098</b>	<b>4.518</b>	<b>14.949</b>	<b>385.896</b>	<b>400.845</b>

%; Spaltenprozent; *Insg. abs.*: Insgesamt absolut (gültige Fälle); LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Legende: vgl. auch Tabelle 2; Hochschulabschluss: Einschlägige Hochschulabschlüsse; Fachschulabschluss: Einschlägige Fachschulabschlüsse; Berufsfachschulabschluss: Einschlägige Berufsfachschulabschlüsse im Bereich Kinderpflege und Sozialassistenten/Sozialbetreuung; Sonstiger Abschluss: Sonstige akademische und nicht-akademische Abschlüsse.

KJH-Statistik: Statistiken der Kinder und Jugendhilfe; LK: Spaltenprozent der Leitungen in Tageseinrichtungen; PM: Spaltenprozent der pädagogischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Gruppenleitung, Zweit- bzw. Ergänzungskraft, Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB XII in der Tageseinrichtung, gruppenübergreifend tätig; die Daten enthalten auch Angaben über 4.153 Praktikantinnen/Praktikanten und Tätige im Freiwilligen Sozialen Jahr, die sich auf Grundlage der Bundesstatistik nicht filtern lassen).

Quellen: WiFF-Fachkräftebefragung 2010; Statistisches Bundesamt (2010): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2010; eigene Berechnungen.

Die Ursache für diese große Differenz zwischen den beiden Datenquellen findet sich in den unterschiedlichen Leitungsdefinitionen: Die Kinder- und Jugendhilfestatistik berücksichtigt als Einrichtungsleitungen von Kindertageseinrichtungen nur Leitungskräfte, die zu 100 % vom Gruppendienst freigestellt sind. Demgegenüber erfasst die WiFF-Fachkräftebefragung auch Leitungskräfte, die nur teilweise oder gar nicht freigestellt sind. Eine Auswertung ohne Berücksichtigung dieser teilweise oder gar nicht freigestellten Einrichtungsleitungen ergibt für die vorliegende Fachkräftebefragung einen Akademikeranteil von 27%, ein Anteil der sogar etwas über dem Referenzwert aus der amtlichen Statistik liegt (vgl. Tab. 3).

Auch die Einrichtungsleitungen mit einem Freistellungsumfang von 75 % bis unter 100 % verfügen noch im gleichen Ausmaß wie die Vergleichsgruppe aus der KJH-Statistik über einen akademischen Grad. Die Akademisierungsquote sinkt erst bei einem Freistellungsumfang von unter 75 % unter den Vergleichswert der amtlichen Statistik. Der Unterschied zwischen den beiden Statistiken lässt sich somit vollständig durch

den Zusammenhang zwischen Akademisierungsgrad und Freistellungsumfang erklären.

Jenseits der Differenzen zwischen den Personaldaten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik und der WiFF-Untersuchung verweisen jedoch beide Erhebungen auf die geringe Präsenz von Absolventinnen und Absolventen der Hochschule unter dem Führungspersonal von Kindertageseinrichtungen, wenn auch in unterschiedlichem Umfang.

Allerdings ist der Qualifizierungsprozess für die Leitungskräfte mit dem Erwerb des Ausbildungs- und/oder Hochschulabschlusses mehrheitlich noch nicht abgeschlossen: Auf den ursprünglich erworbenen Berufsabschluss sattelt das Gros der befragten Leitungskräfte in der WiFF-Fachkräftebefragung noch eine Weiterbildung für die Führungstätigkeit auf:

Von den antwortenden Leitungskräften (n=1.417) haben rund 69% eine Fort- und Weiterbildung zur Einrichtungsleitung besucht. Umgekehrt haben 31% und damit knapp ein Drittel der Einrichtungsleitungen keine derartige Veranstaltung absolviert. Leitungsqualifizierungen wurden dabei signifikant häufiger

von Befragten aus den östlichen Flächenstaaten (mit einem Anteil von 78,9%) als von Leitungskräften aus den westlichen Ländern (67,6%) und den Stadtstaaten (58,2%) besucht. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsebenen sind demgegenüber keine signifikanten Unterschiede beim Besuch einer Leitungsqualifizierung festzustellen.

Über die reine Teilnahme hinaus wurden die Einrichtungsleitungen auf der Grundlage einer Skala von 1= „sehr hilfreich“ bis 5= „überhaupt nicht hilfreich“ um eine Bewertung der Leitungsqualifizierung gebeten. Für die Mehrzahl der Leitungskräfte (57,1%), die eine derartige Weiterbildungsmaßnahme durchlaufen haben (n=973), war diese für ihre Tätigkeit als Einrichtungsleitung „sehr hilfreich“. Weitere 28,5% beschreiben die Leitungsqualifizierung als „hilfreich“. Kritischer äußert sich lediglich eine kleine Gruppe (12,8%) der Einrichtungsleitungen, die die Berufsrelevanz der Weiterbildung mit „teils hilfreich, teils weniger hilfreich“ bewertet. Nur 1,5% der Befragten sehen kaum einen bzw. keinen Nutzen in der Leitungsförderung, indem sie diese als „weniger hilfreich“ und „überhaupt nicht hilfreich“ für ihren Berufsalltag einstufen.

Zusammengenommen bildet die Fachschulausbildung im Vergleich zum Hochschulstudium somit weiterhin den Hauptzugangsweg in Leitungspositionen von Kindertageseinrichtungen. Darüber hinaus belegen die hohen Teilnahmequoten und positiven Bewertungen von Weiterbildungen zur Leitungskraft den hohen Stellenwert, den diese Weiterbildungen neben der jeweiligen Berufs- oder Hochschulqualifikation für die leitende Tätigkeit haben.

### *Qualifikation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Ein vergleichbares Qualifikationsgefüge wie bei den Leitungskräften mit einer ausgeprägten Dominanz des Berufs als Erzieherin bzw. Erzieher findet sich auch bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (vgl. Tab. 2). Im Unterschied zum Leitungsbereich ist bei der unmittelbaren pädagogischen Arbeit allerdings die Berufsfachschulebene stärker und die Hochschulebene schwächer vertreten. So liegt insbesondere der Anteil der Berufsfachschulabschlüsse, die unter den Leitungskräften kaum vorzufinden sind, bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei rund 12%. Demgegenüber beträgt der

Anteil der akademischen Abschlüsse lediglich 5% (im Vergleich zu 13% bei den Leitungskräften). Gleichwohl sind die Differenzen in den Qualifikationsstrukturen zwischen Leitungs- und Mitarbeitererebene zusammengekommen relativ gering.

Wird nach den Unterschieden in den Qualifikationsstrukturen bezüglich der Position der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung gefragt, dann lässt sich mit Blick auf die quantitativ stärker vertretenen Berufsgruppen Folgendes festhalten (vgl. Tab. 4):

- Absolventinnen und Absolventen der *Fachschule* bilden die Kernpersonalgruppe, die auf allen Positionen mit Abstand am häufigsten vertreten ist. Besonders oft sind sie im Vergleich zu den übrigen Ausbildungsebenen als Gruppenleitung, Praxisanleitung und stellvertretende Einrichtungsleitung tätig.
- Absolventinnen und Absolventen der *Berufsfachschule* werden in Relation zu den anderen Befragten überdurchschnittlich oft als Ergänzungs- bzw. Zweitkräfte sowie Zusatzkräfte eingesetzt.
- Befragte mit einschlägigem *Hochschulabschluss* sind häufiger in der Förderung von Kindern mit Behinderungen und als stellvertretende Einrichtungsleitung tätig.

**Tabelle 4: Position der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ausbildungsebene**

Position	Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (%)					Insg.
	Kein Abschluss	Sonstiger Abschluss	Berufsfachschulabschluss	Fachschulabschluss	Hochschule	n
Stellvertretende Einrichtungsleitung	–	1,2	3,2	88,5	7,1	589
Gruppenleitung	0,1	1,1	2,1	91,4	5,4	1.688
Zweit- bzw. Ergänzungskraft	0,4	2,0	29,0	65,9	2,7	1.066
Zusätzliche Kraft (Hilfskraft)	0,9	3,4	22,2	71,8	1,7	117
Springerkraft	0,8	1,6	11,8	82,4	3,5	255
Förderung von Kindern mit Behinderung	–	2,1	3,5	86,5	8,0	288
Praxisanleitung	0,2	1,2	3,4	89,5	5,7	1.065
Sonstige Position/Funktion	–	2,7	9,8	81,7	5,8	482

℅: Zeilenprozent.

Frage: „In welcher Funktion bzw. welchen Funktionen arbeiten Sie in der Einrichtung?“ (Mehrfachnennungen möglich)

*Berufsfachschulabschluss: Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten, Sozialbetreuerinnen/Sozialbetreuer; Fachschulabschluss: Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, Heilpädagogin/Heilpädagoge; Hochschule: Sozialpädagogik, Pädagogik, Frühpädagogik, Promotion (FH und Uni).*

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

In der Bilanz lässt sich festhalten, dass der Blick auf die Positionen und Qualifikationen in der WiFF-Fachkräftebefragung weitgehend das bekannte Bild von Kindertageseinrichtungen bestätigt:

Das Qualifikationsprofil der Beschäftigten wird allen Diskussionen um eine Akademisierung und der Entwicklung kindheitspädagogischer Studiengänge zum Trotz nach wie vor noch vom Fachschulabschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin/Staatlich anerkannter Erzieher“ dominiert. Dies gilt sowohl für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren unterschiedlichen Positionen und Aufgaben (beispielsweise Gruppenleitung, Ergänzungskraft, Praxisanleitung) als auch für die Einrichtungsleitungen. Bei Letzteren zeigt sich diese Dominanz der Fachschulqualifikation umso deutlicher, je geringer der Umfang der Freistellung für die Leitungsaufgaben ist.

Der vergleichsweise höchste Akademikeranteil findet sich daher bei Einrichtungsleitungen, die vollständig für die Leitungsaufgabe freigestellt sind. Besonders kennzeichnend für die Qualifizierung der Leitungskräfte ist jedoch nicht ein akademischer Grad, sondern der Abschluss einer Leitungsqualifizierung. Fast zwei Drittel der Einrichtungsleitungen haben eine besondere Fortbildung für die Leitung einer Kindertageseinrichtung absolviert, die sie in der Regel als (sehr) hilfreich bewerten.

### 3 Wie kompetent fühlen sich die Einrichtungsleitungen?

Einrichtungsleitungen fühlen sich nur selten unsicher bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Die größten Unsicherheiten bestehen in Bezug auf das Einwerben von Projektmitteln/Sponsoring, die Durchführung von Angeboten der Familienbildung sowie die betriebswirtschaftliche Leitung der Einrichtung.

Im fachpolitischen Diskurs um die gestiegenen Anforderungen an frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung spielt das Aufgaben- und Kompetenzprofil der Fachkräfte mit Blick auf die Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an Kindertageseinrichtungen eine große Rolle. Die Qualitätsanforderungen an die Einrichtungen richten sich sowohl an die Leitungskräfte, die im Spannungsfeld zwischen Management und Pädagogik für die Gestaltung der organisationalen, personellen und pädagogischen Entwicklungsprozesse verantwortlich sind, als auch an die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Kap. 4), denen auf der Ebene der direkten pädagogischen Arbeit die kompetente Umsetzung der Erwartungen obliegt.

Bei der Annäherung an das Thema „Kompetenzen“ wurde deshalb zwischen Einrichtungsleitungen sowie pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern differenziert, die jeweils um eine Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen gebeten wurden. Hierzu wurde beiden Gruppen eine Liste mit Aufgaben- und Kompetenzbereichen vorgelegt, die sie hinsichtlich ihrer eigenen Sicherheit bei der Bewältigung der jeweiligen Aufgabe bewerten sollten. Für diese Bewertung wurde eine Skala von 1 = „sehr sicher“ bis 5 = „sehr unsicher“ vorgegeben. Zusätzlich zur prozentualen Häufigkeit der einzelnen Bewertungen werden die Antworten in den folgenden Tabellen auch als Mittelwert (MW) für jeden Anforderungsbereich abgebildet. Je niedriger die Mittelwerte sind, desto sicherer fühlen sich die Befragten bei der Bewältigung der Aufgabe.

Werden zunächst die Selbsteinschätzungen der Leitungskräfte näher betrachtet (vgl. Tab. 5), dann lassen sich diese drei inhaltlichen Anforderungsbereichen zuordnen, bei denen die Selbsteinschätzungen der Befragten differieren; hierzu zählen

- (1) der Bereich der Kooperation und Vernetzung mit drei Items,
- (2) die Zusammenarbeit mit den Familien und den Eltern mit sechs Aufgabenbereichen,
- (3) der Aufgabenkomplex der Führungstätigkeiten und des Personalmanagements mit sieben Einzelitems.

**Tabelle 5: Kompetenzmuster der Führungskräfte (Selbsteinschätzung)**

Aufgabe	Führungskräfte (%)					Insg. n	MW
	sehr sicher	sicher	teils, teils	un- sicher	sehr unsicher		
<b>Leitung und Personalmanagement</b>							<b>(2,15)</b>
Pädagogische Leitung	36,4	57,8	5,5	0,4	0	1.407	1,70
Durchführung von Team- und Mitarbeitergesprächen	35,3	54,6	8,9	1,1	0,1	1.400	1,76
Konzeptentwicklung	28,6	53,9	15,8	1,7	0	1.408	1,91
Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	17,0	50,1	27,8	4,7	0,3	1.396	2,21
Konfliktmanagement	13,9	52,0	30,1	3,8	0,2	1.399	2,24
Betriebswirtschaftliche Leitung	12,8	43,9	34,6	7,6	1,1	1.289	2,40
Einwerbung von Projektmitteln/ Sponsoring	7,2	27,3	41,1	21,1	3,3	1.214	2,86
<b>Zusammenarbeit mit Familien und Eltern</b>							<b>(2,07)</b>
Austausch mit Eltern und Fachkräften über die Entwicklung des Kindes	45,9	49,7	4,1	0,3	0	1.403	1,59
Zusammenarbeit mit Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen	25,2	53,1	17,9	3,2	0,6	907	2,01
Zusammenarbeit mit Eltern bei besonderen erzieherischen Problemlagen (z.B. familiäre Probleme)	21,9	55,6	20,9	1,5	0,1	1.373	2,02
Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen – Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem	20,4	49,4	25,7	4,3	0,2	1.365	2,15
Öffnung der Einrichtung für die Familien – Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Eltern	16,1	52,5	28,6	2,7	0,1	1.341	2,18
Durchführung von Angeboten der Familienbildung	11,0	41,6	38,3	8,5	0,6	1.124	2,46
<b>Kooperation und Vernetzung</b>							<b>(1,80)</b>
Zusammenarbeit mit dem Träger	47,3	44,1	7,9	0,7	0	1.401	1,62
Zusammenarbeit mit der Fachberatung	40,7	47,6	10,0	1,2	0,6	1.284	1,74
Schaffung und Pflege von Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen/ Akteuren im Gemeinwesen	23,8	51,8	22,1	2,1	0,1	1.383	2,03

#: Zeilenprozent; Insg.: Anzahl der Nennungen je Item; MW: arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala.

Frage: „Bewerten Sie bitte auf einer Skala von „sehr sicher“ bis „sehr unsicher“ wie sicher Sie sich bezüglich der genannten Anforderungen fühlen.“ (Skala: „Sehr sicher“ = 1 bis „sehr unsicher“ = 5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Bei insgesamt hohem Kompetenzniveau geben die Leitungskräfte – im Vergleich der Bereichsmittelwerte – die besten Bewertungen im Hinblick auf Kooperations- und Vernetzungsaufgaben, die „schlechtesten“ bezüglich des Anforderungsbereiches „Leitung und Personalmanagement“ ab. Allerdings lassen sich innerhalb der drei Anforderungsbereiche Abstufungen im Urteil der Befragten beobachten, die das Gesamtbild verfeinern:

- Im Bereich „Kooperation und Vernetzung“ schwanken die Mittelwerte zwischen 1,6 und 2,0. Sehr gute bis gute Kompetenzen bescheinigen sich die Leitungskräfte bei kooperativen Zusammenhängen mit direktem Einrichtungsbezug, d.h. der Zusammenarbeit mit dem Träger (MW 1,6) und der Fachberatung (MW 1,7). Demgegenüber machen sie leichte Abstriche bei der Aufnahme und Pflege von Kooperationsbeziehungen mit Akteuren und Einrichtungen im sozialräumlichen Umfeld der Kindertageseinrichtungen (MW 2,0).
- Ein weitaus heterogenes Bild vermitteln die Antworten zur Zusammenarbeit mit den Familien und Eltern, bei denen die Mittelwerte von 1,6 bis 2,5 reichen: Im Austausch mit Eltern und Fachkräften über die Entwicklung des Kindes beschreiben sich die Leitungskräfte als äußerst kompetent (MW 1,6). Mit deutlichem Abstand folgen die Zusammenarbeit mit Eltern beeinträchtigter Kinder sowie die Kooperation mit Familien mit besonderen erzieherischen Problemlagen (MW jeweils 2,0). Unsicherer sind die Fachkräfte bei den Items „Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen – Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem“ (MW 2,2), der „Öffnung der Einrichtungen für Familien – Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Eltern“ sowie – wiederum mit deutlichem Abstand – der „Durchführung von Angeboten der Familienbildung“ (MW 2,5).
- Die Items zu „Leitung und Personalmanagement“ weisen das breiteste Beurteilungsspektrum auf. So erleben sich die Leitungskräfte bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen bezüglich der „pädagogischen Leitung“, der „Durchführung von Team- und Mitarbeitergesprächen“ und der „Konzeptentwicklung“ bei Mittelwerten von 1,7 bis 1,9 als „sehr sicher“ bis „sicher“. Abstriche machen sie – bei Mittelwerten von jeweils 2,2 – bei den Anforderungsbereichen „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“ sowie „Konfliktmanagement“.

Am wenigsten profiliert beschreiben sie sich bei der „betriebswirtschaftlichen Leitung“ (mit einem Mittelwert von 2,4) und der „Einwerbung von Projektmitteln/Sponsoring“ (2,9).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich jenseits der Einteilung in die drei Anforderungsbereiche hinter den Kompetenzeinschätzungen der Befragten deutliche Unterschiede bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen einzelner Aufgaben verbergen. Um diese Differenzen weiter zu veranschaulichen, werden die Antworten der Befragten in Tabelle 6 in Form einer „Kompetenzampel“ nach der Rangfolge der Einzelbewertungen dargestellt und farblich in vier Bereiche abgestuft.

Im grünen Segment finden sich jene Anforderungen, bei deren Bewältigung sich die Befragten am sichersten einschätzen und im roten Farbkomplex jene, bei denen sie die größten Unsicherheiten signalisieren. Die gelben und orangen Farbzonen markieren die Bewertungen, die zwischen den „besten“ und „schlechtesten“ Kompetenzbeurteilungen liegen (vgl. Tab. 6):

- Am kompetentesten beschreiben sich die Leitungskräfte hiernach im Hinblick auf die pädagogische Leitung der Kindertageseinrichtungen sowie bei kooperativen Arbeitsbezügen mit Eltern, Trägern, Fachberatung und Team (einschließlich der Durchführung von Mitarbeitergesprächen), die einen direkten Organisationsbezug haben sowie das pädagogische und personelle Kerngeschäft der Kindertageseinrichtungen betreffen (vgl. den grünen Bereich).
- Neben dem Bereich der Konzeptentwicklung nehmen die Befragten bei immer noch guten Bewertungen erste Abzüge im Hinblick auf jene Kooperationsanforderungen vor, die etwas komplexere Anforderungen als die Bewältigung des „Alltagsgeschäfts“ stellen. Hierzu zählen die Zusammenarbeit mit Familien mit beeinträchtigten Kindern bzw. mit besonderen erzieherischen Problemen sowie die Aufnahme und Pflege von Kooperationsbeziehungen zu anderen Akteuren im Sozialraum (vgl. den gelben Bereich).
- In den dritten Kompetenzbereich fallen Einschätzungen der Leitungskräfte, die sich auf spezielle Aufgaben in den Anforderungsbereichen Kooperation, Organisation und Personal beziehen. Die zu

verzeichnenden Kompetenzunsicherheiten betreffen das Aufgabenfeld der Kindeswohlgefährdung bzw. die Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem, die Öffnung der Einrichtungen für Familien und die stärkere Beteiligung der Eltern an den Belangen der Kindertageseinrichtungen sowie Qualitätsentwicklung und Konfliktmanagement (vgl. den orangen Bereich).

- Am unteren Ende der Kompetenzskala haben jeweils mehr als 5% der Führungskräfte angegeben, dass sie sich unsicher in Bezug auf die Bewältigung

der jeweiligen Anforderungen fühlen. Diese Einschätzung betrifft drei Anforderungsbereiche: die betriebswirtschaftliche Leitung, die Einwerbung von Finanzmitteln sowie den Bereich der Familienbildung. Bei der Durchführung von Angeboten der Familienbildung wird die eigene Kompetenz allerdings von Befragten, die angeben, in einem Familienzentrum bzw. einer vergleichbaren Einrichtung tätig zu sein, signifikant besser bewertet (MW 2,0) als von den übrigen Führungskräften (2,5) (vgl. den roten Bereich).

**Tabelle 6: Kompetenzampel der Führungskräfte**

Aufgabe	MW
Austausch mit Eltern und Fachkräften über die Entwicklung des Kindes	1,59
Zusammenarbeit mit dem Träger	1,62
Pädagogische Leitung	1,70
Zusammenarbeit mit der Fachberatung	1,74
Durchführung von Team- und Mitarbeitergesprächen	1,76
Konzeptentwicklung	1,91
Zusammenarbeit mit Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen	2,01
Zusammenarbeit mit Eltern mit besonderen erzieherischen Problemlagen (z.B. familiäre Probleme)	2,02
Schaffung und Pflege von Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen und Akteuren im Gemeinwesen	2,03
Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen – Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem	2,15
Öffnung der Einrichtung für die Familien – Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Eltern	2,18
Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	2,21
Konfliktmanagement	2,24
Betriebswirtschaftliche Leitung	2,40
Durchführung von Angeboten der Familienbildung	2,46
Einwerbung von Projektmitteln/Sponsoring	2,86

MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala.

Frage: „Bewerten Sie bitte auf einer Skala von „sehr sicher“ bis „sehr unsicher“ wie sicher Sie sich bezüglich der genannten Anforderungen fühlen.“ (Skala: „Sehr sicher“=1 bis „sehr unsicher“=5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Interessant ist die Ausdifferenzierung der Daten auch mit Blick auf die betriebswirtschaftlichen Anforderungen und die Einwerbung von Projektmitteln. So fühlen sich die Einrichtungsleitungen bei der betriebswirtschaftlichen Leitung umso sicherer, je mehr pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung tätig sind.<sup>7</sup> Das heißt: Mit wachsender Einrichtungsgröße beschreiben sich die Leitungskräfte demzufolge als profilierter bei betriebswirtschaftlichen Anforderungen.

Dieser Zusammenhang gilt jedoch nicht für das Aufgabengebiet Einwerbung von Projektmitteln bzw. Sponsoring, bei dem sich in den Daten keine Unterschiede nach der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beobachten lassen. Bei beiden Items sind darüber hinaus keine statistisch relevanten Differenzen im Kompetenzniveau nach Bundesland und Träger der Einrichtung oder der Ausbildungsebene der Leitungskräfte festzustellen.

Zusammengenommen signalisieren die Selbsteinschätzungen der Befragten, dass sie sich zu großen Teilen bei der Bewältigung der vorgestellten Leitungsaufgaben als weitgehend sicher betrachten. Dieses positive Selbstbild gilt letztlich auch für jene Anforderungen, die von den Befragten etwas kritischer eingeschätzt werden. Auch bei diesen Aufgaben ist es maximal ein Viertel der Leitungskräfte, die größere Unsicherheiten benennen.

---

7 Während die Kompetenzeinschätzung der Leitungskräfte in Einrichtungen mit 16 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei einem Mittelwert von 2,16 liegt, erreicht das Mittel bei einem Personalvolumen von ein bis fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Wert von 2,47.



## 4 Wie kompetent fühlen sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich bei der Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben überwiegend sicher. Neben der kulturellen Bildung und neben Fragen der Qualitätsentwicklung formulieren sie Unsicherheiten vor allem bezüglich der Kooperation mit Familien in schwierigen Erziehungssituationen sowie mit Akteuren im Sozialraum.

Ebenso wie die Einrichtungsleitungen wurden auch die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um eine Kompetenzeinschätzung ausgewählter Anforderungs- und Aufgabenbereiche auf der bereits vorgestellten Fünfer-Skala gebeten. Insgesamt bezog sich die Kompetenzabfrage auf 40 berufliche Anforderungen (vgl. Tab. 7).

Die durchschnittliche Einschätzung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die einzelnen Items umfasst ein Spektrum von 1,6 bis 2,6, wobei der Wert 1 „sehr sicher“ entspricht. Damit fühlen sich die Befragten bei der Bewältigung ihrer beruflichen Anforderungen insgesamt vergleichsweise kompetent.

Die Einzelitems sind in der nachstehenden Tabelle *sieben* Anforderungsbereichen zugeordnet (vgl. Tab. 7). Differenziert wird im Einzelnen zwischen

- (1) übergreifenden Erziehungs- und Bildungsaufgaben im Kindergartenalltag;
- (2) Anforderungen im Bereich „Inklusion“ als Kategorie, in der genderbezogene und kulturelle Erziehungsaufgaben sowie die Begleitung und Förderung von Kindern in belasteten Lebenslagen oder mit Beeinträchtigungen zusammengefasst werden;
- (3) speziellen Aufgaben im Bereich der pädagogischen Arbeit mit Kindern von drei Jahren bis zum Schuleintritt;
- (4) Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben im Hinblick auf die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren;
- (5) Dokumentation und Beobachtung der kindlichen Entwicklung und Anregung von Fördermaßnahmen;
- (6) der Zusammenarbeit mit den Familien und Eltern;
- (7) Tätigkeiten mit Organisations- und Sozialraumbezug als Sammelkategorie, die Aufgaben in und für die Kindertageseinrichtung und das Gemeinwesen umfasst.

Bei der Interpretation der Ergebnisse für die Anforderungsbereiche der pädagogischen Arbeit mit Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt sowie mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren ist zu berücksichtigen, dass zu diesen beiden Fragenkomplexen nur diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt wurden, die zum Zeitpunkt der Erhebung auch tatsächlich für diese Arbeitsbereiche zuständig waren.

### *Selbsteinschätzungen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Ein erster vergleichender Blick auf die sieben Aufgabengebiete veranschaulicht auf der Basis der errechneten Mittelwerte folgende Rangfolge in den Kompetenzeinschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Am sichersten fühlen sich die Befragten bei der unmittelbaren pädagogischen Arbeit mit den Kindern. Sie erleben sich sowohl bei ihrer Tätigkeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren sowie über drei Jahre als auch hinsichtlich der Bewältigung der allgemeinen pädagogischen Anforderungen bei Mittelwerten von jeweils 1,9 als weitgehend kompetent.
- Im Mittelfeld der bereichsbezogenen Kompetenzeinschätzungen befinden sich die unterschiedlichen Anforderungen, die sich auf die Kindertageseinrichtungen als Organisation und den Sozialraum beziehen. Bei einem Mittelwert von 2,1 beschreiben sich die pädagogischen Fachkräfte bei diesem Anforderungsbereich als sicher.
- Am niedrigsten beurteilen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kompetenz in den Anforderungsbereichen „Familien und Eltern“, „Inklusion“ und „Dokumentation und Beobachtung“. Allerdings liegt das Kompetenzniveau bei einem Mittelwert von insgesamt 2,3 immer noch vergleichsweise hoch.

Hinter diesen geringen Differenzen zwischen den Hauptkategorien verbergen sich im Detail relativ große Unterschiede bei der Bewältigung der verschiedenen Einzelaufgaben in den sieben Kategorien, die im Folgenden – geordnet nach den erzielten Bereichsbewertungen – vorgestellt werden (vgl. Tab. 7):

### **Anforderungen für die Gruppe der Kinder bis zu drei Jahren**

Die Arbeit mit Kindern in den ersten Lebensjahren bildet im Fachdiskurs einen Bereich, der im Lichte des kommenden Rechtsanspruches und des Ausbaus des U3-Bereichs als Herausforderung für Kindertageseinrichtungen stark thematisiert wird.

Aus der Perspektive der Befragten bewegen sich die Kompetenzeinschätzungen zu den Aufgaben der Bildung, Betreuung und Erziehung mit dieser Altersgruppe überwiegend auf hohem Niveau. Bei Mittelwerten zwischen 1,7 und 1,9 fühlen sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl bei der Pflege und Betreuung der Kleinst- und Kleinkinder, beim Beziehungsaufbau und bei der Wahrnehmung der körperlichen Signale der Kinder als auch bei der Sprachentwicklung und – mit leichten Abstrichen – bei der Begleitung und Unterstützung der frühkindlichen Bildungsprozesse der Kinder bis zu drei Jahren als weitgehend kompetent.<sup>8</sup>

Eine Ausnahme unter den Kompetenzeinschätzungen bildet allerdings die „Entwicklung altersangemessener Raumkonzepte“ als Anforderung, die im Vergleich zu den übrigen Items von den Befragten deutlich schlechter bewertet wird. Hier formulieren – bei einem Mittelwert von 2,3 – rund 31% der Befragten, dass sie sich bei der Bewältigung dieser Aufgabe „teils sicher, teils unsicher“ fühlen, weitere 6% bezeichnen sich als „unsicher“ bzw. „sehr unsicher“.

### **Übergreifende pädagogische Anforderungen**

Fast ebenso gut wie die Arbeit mit den Kindern in den ersten drei Lebensjahren schneiden in der Selbst-

wahrnehmung der Befragten die übergreifenden Erziehungs- und Bildungsaufgaben ab. Doch auch in diesem Kompetenzbereich sind Abstufungen erkennbar. Als sehr kompetent erleben sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem bei der Gestaltung der Eingewöhnungsphase und der Beziehung zum Kind, aber auch in Fragen der Werteerziehung und Wertevermittlung.

Nur geringfügig schlechter beschreiben sie ihr Kompetenzniveau im Hinblick auf die Arbeit mit Gruppen und die Förderung einzelner Kinder. Am wenigsten kompetent beurteilen sie sich bei der Umsetzung der Bildungspläne in pädagogisches Handeln und bei der Eröffnung von Beteiligungsmöglichkeiten für die Kinder in der Einrichtung, die eine wesentliche Voraussetzung für selbstorganisierte und selbstgesteuerte Bildungsprozesse darstellen.

### **Anforderungen für die Gruppe der Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt**

Auch in diesem Anforderungsbereich dominieren wiederum die positiven Bewertungen der Befragten – zum Beispiel in Bezug auf Spiel, Gesundheit und Ernährung, Spracherwerb und Sprachförderung oder auch auf Sport und Bewegung sowie – mit leichten Abstrichen – bezüglich der Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule. Interessanterweise differieren die Einschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der kulturellen Bildung, die in der Erhebung in zwei Items aufgeteilt wurde. Als kompetent erleben sie sich bei der Unterstützung kreativ-künstlerischer Ausdrucksmöglichkeiten der Kinder wie Malen, Basteln, Werken oder Gestalten, die nach dem Aufgabenbereich Spiel die zweitbeste Bewertung erhalten haben. Demgegenüber schätzen die Befragten ihre Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Förderung musisch-darstellender Ausdrucksmöglichkeiten, d.h. Musik und Rhythmik, Tanz oder Theaterspiel im Vergleich zu den übrigen Items am schlechtesten ein. Relativ unsicher beschreiben sie sich auch im Bildungsbereich „Mathematik und Naturwissenschaften“.

### **Organisations- und Sozialraumbezug**

Bei diesem Anforderungsbereich splitten sich die Kompetenzeinschätzungen in zwei Aufgaben, bei deren Bewältigung sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr sicher fühlen, und drei Anforderungen, bei denen sie sich als weniger profiliert beschreiben.

<sup>8</sup> Die positiven Gesamtbewertungen sind wahrscheinlich auch darauf zurückzuführen, dass auf diesen Frageblock lediglich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geantwortet haben, die im Bereich der Kinder in den ersten drei Lebensjahren tätig sind. Aufgrund der vorliegenden Erfahrungen mit dieser Kindergruppe fallen die Kompetenzeinschätzungen vermutlich besser aus als dies bei Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne direkten Bezug zu diesem Arbeitsbereich der Fall gewesen wäre.

Ein hohes Kompetenzniveau bescheinigen sich die Befragten im Hinblick auf die Arbeit im Team und die Strukturierung des Alltags der Kindertageseinrichtung, bei denen sie sich weitgehend sicher fühlen. Anders sieht es demgegenüber bei Fragen der konzeptionellen Gestaltung der Arbeit in Kindertageseinrichtungen und vor allem hinsichtlich der Anforderungen in den Bereichen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sowie der Gemeinwesenarbeit aus.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass bei der Abgrenzung dieser Anforderungsbereiche die Grenzen zu den Leitungsaufgaben fließend sind.

### **Familien und Eltern**

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten der Kinder bildet einen Anforderungsbereich, der im Fachdialog hoch im Kurs steht. In der Wahrnehmung der Fachkräfte überwiegen bei den hierzu abgefragten sieben Items die selbstkritischen Einschätzungen.

Unsicherheiten signalisieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere bei denjenigen Aufgaben, die mit komplexeren Anforderungen verbunden sind. So bewerten die Befragten ihre Kompetenz bei der Zusammenarbeit sowie den Austausch mit den Eltern, aber auch mit anderen Fachkräften über die kindliche Entwicklung als vergleichsweise hoch.

Unsicherheiten zeigen sie demgegenüber jedoch hinsichtlich der Öffnung der Einrichtung für Familien bzw. der verstärkten Einbeziehung der Eltern sowie bezüglich der Kooperation mit Eltern beeinträchtigter Kinder und mit Erziehungsberechtigten mit besonderen erzieherischen Problemlagen (beispielsweise aufgrund familiärer Probleme).

Am unteren Ende der Kompetenzskala stufen die Befragten die Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen bzw. die Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem sowie die Durchführung von Angeboten der Familienbildung ein.

### **Inklusion**

Auch bei der Umsetzung der unterschiedlichen Facetten inklusiver Pädagogik nehmen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als unterschiedlich kompetent wahr.

Am sichersten fühlen sie sich bei der geschlechtersensiblen Erziehung von Mädchen und Jungen. Geringere Kompetenzen bescheinigen sie sich im Bereich

der interkulturellen Erziehung aller Kinder (mit und ohne Migrationshintergrund) sowie der integrativen Förderung von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte.

Die stärksten Einschränkungen formulieren sie bei der Begleitung und Förderung von Kindern in belastenden Lebenslagen sowie bei der Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen.

### **Dokumentation und Beobachtung**

Die Kompetenzeinschätzungen für die beiden Anforderungen, die in diesem Aufgabenfeld abgefragt wurden, fallen vergleichsweise schlecht aus und liegen für beide Anforderungen auf einem ähnlichen Niveau:

So erleben sich je 33% der Befragten bei Beobachtung, Dokumentation und Beurteilung der kindlichen Entwicklung sowie der Anregung von entsprechenden Fördermaßnahmen „teils als sicher, teils als unsicher“ und jeweils weitere 4% beschreiben sich bei der Bewältigung dieser Anforderungen als „unsicher“.

**Tabelle 7: Aufgaben- und Kompetenzmuster der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Selbsteinschätzungen)**

Aufgabe	Päd. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (%)					Insg. n	MW
	sehr sicher	sicher	teils, teils	un- sicher	sehr unsicher		
<b>Übergreifende Anforderungen</b>							<b>(1,90)</b>
Gestaltung der Eingewöhnungsphase	46,8	46,5	6,1	0,6	0,1	3.031	1,61
Wahrnehmung, Reflexion und Gestaltung der eigenen Beziehung zum Kind	32,7	59,4	7,5	0,5	0,0	3.084	1,76
Werteerziehung und Wertevermittlung	28,5	64,9	6,1	0,5	0,0	3.075	1,79
Wahrnehmung der Beziehungsstrukturen in Gruppen – Gestaltung von Gruppensituationen	25,6	62,8	10,7	0,8	0,1	3.071	1,87
Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse einzelner Kinder	21,9	63,8	13,0	1,1	0,2	3.080	1,94
Umsetzung der Bildungspläne bzw. Bildungsvereinbarungen in pädagogisches Handeln	14,5	59,8	22,9	2,4	0,5	3.069	2,15
Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Kinder	13,6	56,0	28,0	2,3	0,1	2.932	2,19
<b>Inklusion</b>							<b>(2,28)</b>
Geschlechtersensible Erziehung	17,3	60,5	20,1	2,0	0,1	2.976	2,07
Interkulturelle Erziehung aller Kinder (mit und ohne Migrationshintergrund)	16,3	50,8	28,9	3,7	0,2	2.705	2,21
Integration von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte	14,9	47,1	31,6	6,1	0,3	2.261	2,30
Begleitung und Förderung von Kindern in belastenden Lebenslagen	10,8	50,8	33,5	4,7	0,3	2.872	2,33
Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen	14,1	38,6	33,3	12,1	1,9	1.837	2,49
<b>Anforderungen für die Gruppe der Kindergartenkinder</b>							<b>(1,91)</b>
Spiel	38,0	58,3	3,6	0,1	0,1	2.678	1,66
Unterstützung kreativ-künstlerischer Ausdrucksmöglichkeiten der Kinder (z.B. Malen, Basteln, Werken oder Gestalten)	35,4	52,8	11,2	0,4	0,1	2.680	1,77
Gesundheit, Ernährung und Hygiene	34,2	55,2	9,7	0,7	0,1	2.677	1,77
Erwerb der deutschen Sprache und Unterstützung der Sprachentwicklung	33,5	55,8	9,7	0,9	0,0	2.656	1,78
Sport und Bewegung	35,8	48,0	14,9	1,1	0,2	2.657	1,82
Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule	29,6	55,3	13,8	1,2	0,0	2.581	1,87
Mathematik und Naturwissenschaften	17,1	46,9	31,1	4,6	0,3	2.638	2,24
Unterstützung musisch-darstellender Ausdrucksmöglichkeiten (z.B. Musik und Rhythmik, Tanz oder Theaterspiel)	17,3	40,0	34,9	6,9	0,9	2.659	2,34
<b>Anforderungen für die Gruppe der Kinder unter drei Jahren</b>							<b>(1,87)</b>
Entwicklungsangemessene Pflege und Betreuung der Kinder	40,2	51,3	7,6	0,9	0,1	1.585	1,69

Aufgabe	Päd. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (%)					Insg.	MW
	sehr sicher	sicher	teils, teils	un-sicher	sehr unsicher	n	
Aufbau verlässlicher und tragfähiger Beziehungen	33,2	58,8	7,5	0,3	0,3	1.582	1,76
Wahrnehmung der körperlichen Bedürfnisse und Körpersignale der Kinder	31,0	58,4	9,7	0,8	0,1	1.582	1,81
Unterstützung der Sprachentwicklung	30,2	58,1	10,6	1,0	0,0	1.587	1,82
Begleitung und Unterstützung der Kinder bei der Erkundung und Aneignung der Welt	28,2	59,0	11,8	0,9	0,1	1.582	1,86
Altersangemessene Raumkonzepte	17,3	45,9	31,4	4,6	0,7	1.557	2,25
<b>Dokumentation und Beobachtung</b>							<b>(2,30)</b>
Beobachtung, Dokumentation und Beurteilung der kindlichen Entwicklung	12,9	49,4	32,9	4,4	0,5	3.049	2,30
Anregung von Fördermaßnahmen aufgrund von Entwicklungsbeobachtungen	10,3	53,0	32,7	3,7	0,3	3.029	2,31
<b>Familien und Eltern</b>							<b>(2,26)</b>
Austausch mit Eltern und Fachkräften über die Entwicklung des Kindes	28,4	58,2	12,1	1,1	0,2	3.059	1,87
Zusammenarbeit mit den Eltern	23,2	59,7	15,8	1,2	0,1	3.081	1,95
Öffnung der Einrichtung für Familien und Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Eltern	14,6	53,5	29,3	2,5	0,2	2.962	2,20
Zusammenarbeit mit den Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen	14,8	43,7	32,2	8,5	0,8	1.635	2,37
Zusammenarbeit mit Eltern mit besonderen erzieherischen Problemlagen (z.B. aufgrund familiärer Probleme)	9,6	46,9	38,4	4,8	0,2	2.875	2,39
Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen/Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem	11,0	42,2	37,0	9,0	0,9	2.790	2,46
Durchführung von Angeboten der Familienbildung	5,2	42,4	42,4	9,4	0,6	2.325	2,58
<b>Organisations- und Sozialraumbezug</b>							<b>(2,09)</b>
Zusammenarbeit im Team	42,0	47,2	9,6	1,0	0,2	3.076	1,70
Organisation und Gestaltung des Alltags der Kindertageseinrichtung	34,4	57,1	7,6	0,8	0,1	3.080	1,75
Konzeptentwicklung für die Kindertageseinrichtung	15,5	53,9	26,3	4,2	0,2	2.950	2,20
Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	8,6	51,3	34,7	5,0	0,5	2.880	2,37
Schaffung und Pflege von Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen und Akteuren im Gemeinwesen	10,1	45,3	37,9	6,1	0,5	2.752	2,42

℅: Zeilenprozent; Insg.: Anzahl der Nennungen je Item; MW: arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala.

Frage: „Bewerten Sie bitte auf einer Skala von „sehr sicher“ bis „sehr unsicher“ wie sicher Sie sich bezüglich der genannten Anforderungen fühlen.“ (Skala: „Sehr sicher“=1 bis „sehr unsicher“=5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Werden die Selbsteinschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederum in Form einer Kompetenzampel zusammengefasst dargestellt, dann lassen sich *fünf* Themenkreise identifizieren, bei denen die Befragten größere Unsicherheiten hinsichtlich der Bewältigung der jeweiligen beruflichen Anforderungen formulieren (vgl. zu den Abstufungen im Detail den orangen und roten Bereich in Tabelle 8):

- Die Kompetenzeinschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen weniger gut bei der Umsetzung der Bildungspläne bzw. Bildungsvereinbarungen in pädagogisches Handeln aus und – hiermit korrespondierend – bei der Bewältigung der Anforderungen in einzelnen Bildungsbereichen.
- Weiterhin stellen auch die Beobachtung, Dokumentation und Beurteilung der kindlichen Entwicklung sowie die Anregung von Fördermaßnahmen Anfor-

derungen dar, bei denen sich die Fachkräfte partiell als unsicher erleben.

- Darüber hinaus sind die inklusive Arbeit mit den Kindern und teilweise auch die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Elterngruppen für einen erheblichen Anteil der Befragten mit Schwierigkeiten verbunden.
- Ebenfalls merklich schlechter werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Anforderungen im Bereich der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bewertet.
- Schließlich signalisieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unsicherheiten bei Aufgaben, die über die Kindertageseinrichtungen hinaus bedeutsam sind und in Richtung einer Hinwendung zum Sozialraum weisen.

**Tabelle 8: Kompetenzampel der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Aufgabe	MW
Gestaltung der Eingewöhnungsphase	1,61
Spiel	1,66
Entwicklungsangemessene Pflege und Betreuung der Kinder (U 3)	1,69
Zusammenarbeit im Team	1,70
Organisation und Gestaltung des Kita-Alltags	1,75
Wahrnehmung, Reflexion und Gestaltung der eigenen Beziehung zum Kind	1,76
Aufbau verlässlicher und tragfähiger Beziehungen (U 3)	1,76
Unterstützung kreativ-künstlerischer Ausdrucksmöglichkeiten der Kinder (Kindergarten)	1,77
Gesundheit, Ernährung und Hygiene (Kindergarten)	1,77
Erwerb der deutschen Sprache und Unterstützung der Sprachentwicklung (Kindergarten)	1,78
Werteerziehung und Wertevermittlung	1,79
Wahrnehmung der körperlichen Bedürfnisse und Körpersignale der Kinder (U 3)	1,81
Sport und Bewegung (Kindergarten)	1,82
Unterstützung der Sprachentwicklung (U 3)	1,82
Begleitung und Unterstützung der Kinder bei der Erkundung und Aneignung der Welt (U 3)	1,86
Austausch mit Eltern und Fachkräften über die Entwicklung des Kindes	1,87
Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule (Kindergarten)	1,87
Wahrnehmung der Beziehungsstrukturen in Gruppen/Gestaltung von Gruppensituationen	1,87
Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse einzelner Kinder	1,94
Zusammenarbeit mit den Eltern	1,95
Geschlechtersensible Erziehung	2,07

Aufgabe	MW
Umsetzung der Bildungspläne bzw. Bildungsvereinbarungen in pädagogisches Handeln	2,15
Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Kinder	2,19
Konzeptentwicklung für die Kindertageseinrichtungen	2,20
Öffnung der Einrichtung für Familien/Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für Eltern	2,20
Interkulturelle Erziehung aller Kinder (mit und ohne Migrationshintergrund)	2,21
Mathematik und Naturwissenschaften (Kindergarten)	2,24
Altersangemessene Raumkonzepte (U 3)	2,25
Integration von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte	2,30
Beobachtung, Dokumentation und Beurteilung der kindlichen Entwicklung	2,30
Anregung von Fördermaßnahmen aufgrund von Entwicklungsbeobachtungen	2,31
Begleitung und Förderung von Kindern in belastenden Lebenslagen	2,33
Unterstützung musisch-darstellender Ausdrucksmöglichkeiten (Kindergarten)	2,34
Zusammenarbeit mit Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen	2,37
Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	2,37
Zusammenarbeit mit Eltern mit besonderen erzieherischen Problemlagen	2,39
Schaffung und Pflege von Kooperationsbeziehungen im Gemeinwesen	2,42
Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen/Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem	2,46
Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen	2,49
Durchführung von Angeboten der Familienbildung	2,58

Zur Ermittlung der vier Ampelbereiche wurde die Differenz zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Mittelwert errechnet und durch vier dividiert, um auf dieser Grundlage die Bereichsgrenzen zu bestimmen.

Legende: vgl. auch Tab. 7.

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

### *Kompetenzniveau der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Sicht der Leitungskräfte*

Zusätzlich zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in der vorliegenden Untersuchung auch die Leitungskräfte um eine Einschätzung des Kompetenzprofils des pädagogisch tätigen Personals gebeten. Zusammengefasst stellen die Leitungskräfte den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit durchschnittlichen Einschätzungen zwischen 1,6 und 2,5 ein gutes Zeugnis aus. Hierbei bestehen zwischen den Selbsteinschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Fremdeinschätzungen der Leitungskräfte überwiegend große Übereinstimmungen mit nur leichten positiven und negativen

Abweichungen. So beträgt der Unterschied zwischen den beiden Einschätzungen im Mittel der Beträge nur 0,12 Skaleneinheiten.

Größere Differenzen zeigen sich allein bei vier Aufgabenbereichen. Hierzu gehören

- die Wahrnehmung, Reflexion und Gestaltung der eigenen Beziehung zum Kind als Anforderungsbereich, bei dem die Leitungskräfte die Kompetenz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um -0,35 Punkte schlechter einstufen als diese sich selbst;
- die Anforderungen für die Gruppe der Kinder unter drei Jahren, bei denen die Sichtweise der Leitungskräfte um -0,27 Punkte nach unten abweicht;
- der Bereich der geschlechtersensiblen Erziehung, in dem sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und

- Mitarbeiter sicherer fühlen, als die Leitungskräfte sie beurteilen (bei einer Differenz von -0,21);
- die Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen, bei

der die Fremdeinschätzung der Leitungskräfte im Unterschied zu den vorangegangenen drei Items um 0,25 Punkte besser ausfällt als die Selbsteinschätzung der pädagogischen Fachkräfte.

**Tabelle 9: Kompetenzmuster der Fachkräfte: Mittelwertvergleich der Selbsteinschätzungen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Fremdeinschätzungen der Leitungskräfte**

Aufgabe	PM		LK		Differenz
	n	MW	n	MW	PM-LK
Gestaltung der Eingewöhnungsphase	3.031	1,61	1.409	1,60	0,01
Wahrnehmung, Reflexion, Gestaltung der eigenen Beziehung zum Kind	3.084	1,76	1.404	2,11	-0,35
Werteerziehung und Wertevermittlung	3.075	1,79	1.406	1,84	-0,05
Wahrnehmung der Beziehungsstrukturen in Gruppen – Gestaltung von Gruppensituationen	3.071	1,87	1.399	2,02	-0,15
Anforderungen für die Gruppe der Kinder unter drei Jahren <sup>1</sup>	–	1,87	1.066	2,13	-0,27
Anforderungen für die Gruppe der Kindergartenkinder <sup>1</sup>	–	1,91	1.389	1,93	-0,02
Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse einzelner Kinder	3.080	1,94	1.397	1,99	-0,05
Zusammenarbeit mit den Eltern	3.081	1,95	1.411	1,85	0,10
Geschlechtersensible Erziehung	2.976	2,07	1.377	2,28	-0,21
Umsetzung der Bildungspläne bzw. Bildungsvereinbarungen in pädagogisches Handeln	3.069	2,15	1.404	2,19	-0,04
Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Kinder	2.932	2,19	1.386	2,28	-0,09
Interkulturelle Erziehung aller Kinder	2.705	2,21	1.230	2,17	0,04
Beobachtung, Dokumentation, Beurteilung der kindlichen Entwicklung	3.049	2,30	1.404	2,18	0,12
Integration von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte	2.261	2,30	993	2,18	0,12
Begleitung und Förderung von Kindern in belastenden Lebenslagen	2.872	2,33	1.337	2,24	0,09
Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen	1.837	2,49	840	2,24	0,25

MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Differenz: Differenz der Mittelwerte.

<sup>1</sup> Bei diesen Arbeitsbereichen wurde der Mittelwert – im Unterschied zu den Leitungskräften – bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über mehrere Items errechnet.

Legende: vgl. auch Tab. 7.

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.



### *Kompetenzprofil und Weiterbildungsbedarfe*

In der Bilanz lässt sich festhalten, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung der verschiedenen beruflichen Herausforderungen als vergleichsweise kompetent erleben. Dieses Selbstbild wird auch von den Leitungskräften weitgehend bestätigt. Gleichwohl lassen sich Anforderungsbereiche identifizieren, in denen die Kompetenzeinschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger gut ausfallen. Diese kritischeren Einschätzungen können zugleich als Indikatoren für besondere Weiterbildungsbedarfe der Fachkräfte angesehen werden.

Folgende Aufgabenbereiche sind demnach bei der Planung von Weiterbildungsangeboten besonders in den Blick zu nehmen:

- Die Umsetzung der Bildungspläne, insbesondere bezüglich der Themen „Mathematik und Naturwissenschaften“ sowie „Musische und darstellende Bildung“,
- das Aufgabengebiet „Entwicklungsbeobachtung und Entwicklungsdokumentation“,
- der Bereich „Inklusive Pädagogik“ und die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Elterngruppen in schwierigen Erziehungssituationen,
- die Öffnung der Einrichtung für die Familien und die Durchführung von Angeboten der Familienbildung,
- die unterschiedlichen Facetten der Kooperation mit Akteuren im Gemeinwesen, einschließlich der Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem bei Kindeswohlgefährdungen,
- spezielle Aufgaben im Bereich der pädagogischen und organisationalen Qualität.

Diese auf der Selbsteinschätzung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruhende Zusammenstellung von Qualifizierungsbereichen mit besonderen Weiterbildungsbedarfen wird in der Tendenz durch die Einschätzungen vonseiten der Leitungskräfte fast durchgehend bestätigt. Zusätzlich zu diesen Hinweisen auf Qualifizierungsbedarfe aufgrund von Schwachstellen im Kompetenzprofil der pädagogischen Fachkräfte haben die Leitungskräfte auch direkt Auskunft über die Themengebiete gegeben, für die sie Fortbildungsbedarf bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehen.

Im Einzelnen wurden von insgesamt 3.292 Nennungen folgende Themengebiete am häufigsten benannt:

- (1) Beobachtung und Dokumentation
- (2) Zusammenarbeit mit Eltern
- (3) U3
- (4) Sprache
- (5) Inklusion
- (6) Bildungsplan
- (7) Sport, Bewegung, (Psycho-)Motorik
- (8) Kreativität (Musik, Tanz, Malen, Gestalten)
- (9) Kindeswohlgefährdung
- (10) Qualitätsentwicklung.

Bei der Interpretation dieser Rangfolge sollte allerdings berücksichtigt werden, dass einige Themen ein sehr breites inhaltliches Spektrum umfassen und schon allein aus diesem Grund häufiger genannt werden als enger geschnittene Spezialgebiete. So wurden beispielsweise mit einem weiten Inklusionsbegriff Themengebiete wie Integration von Kindern mit Beeinträchtigungen, geschlechtersensible Erziehung oder die Arbeit mit Kindern mit Migrationshintergrund zusammengefasst.

Innerhalb dieser Bedarfsliste sind deutliche Unterschiede in den Häufigkeiten der Nennungen zu verzeichnen: Auf die ersten drei Themengebiete entfällt mit Anteilen von 11%, 10% und 8% fast ein Drittel aller Nennungen, während die weiteren Themengebiete der Top Ten mit Häufigkeiten zwischen 2,5% und 6% merklich seltener genannt werden. Thematisch greifen die von den Einrichtungsleitungen benannten Qualifizierungsbedarfe einerseits die zentralen Themen auf, die zur Zeit die Fachdiskussion bestimmen, andererseits spiegeln sie die vorstehend genannten Schwächen im Kompetenzprofil – und stellen so eine weitere Bestätigung der Kompetenzeinschätzungen dar.

## 5 Wie bilden sich die Einrichtungsleitungen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter?

Die Befragten haben ein großes Interesse an berufsbegleitender Weiterbildung. Die Weiterbildungsaktivitäten konzentrieren sich allerdings größtenteils auf den Besuch kurzzeitiger Veranstaltungen.

### *Weiterbildungen werden in sehr großem Umfang besucht*

Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gelten im Horizont der Fachliteratur als eine ausgesprochen weiterbildungsaffine Beschäftigtengruppe. Überraschend an den Forschungsergebnissen ist deshalb nicht, dass sich vergleichsweise viele Erzieherinnen und Erzieher weiterbilden, sondern der außerordentliche Umfang, in dem dies geschieht (vgl. Tab. 10). So haben fast alle Befragten in den letzten zwölf Monaten eine Fort- und Weiterbildung besucht.

In Zahlen formuliert bedeutet dies, dass von den 4.494 Einrichtungsleitungen und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 96% mindestens an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen und nur 4% der Befragten kein entsprechendes Angebot besucht haben. Dabei unterscheidet sich der Teilnahmegrad von Einrichtungsleitungen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dieser allgemeinen Ebene nur geringfügig voneinander – bei einem leichten Plus für die Leitungskräfte. Gleichwohl bestehen zwischen diesen beiden Gruppen – wie die nachstehenden Ausführungen zeigen werden – deutliche Differenzen im Nutzerverhalten.

Mit Blick auf die Qualifizierungserfordernisse der Beschäftigten im Arbeitsfeld ist der hohe Beteiligungsgrad zunächst ein höchst erfreuliches Ergebnis. Allerdings verbergen sich hinter dem großen Interesse der Befragten an berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung einige problematische Punkte, die bei der Detailauswertung der Daten ersichtlich werden.

### *Hohe Weiterbildungsteilnahme speist sich vor allem aus kurzzeitigen Veranstaltungen*

Die Weiterbildungsbeteiligung lässt sich nach dem Setting der Veranstaltungen weiter aufschlüsseln, bei dem neben dem jeweiligen Format auch die Dauer eine Rolle spielt (vgl. Tab. 10). Wird zunächst der zeitliche Umfang

der Veranstaltungen in den Vordergrund gestellt, dann zeigt sich, dass die große Weiterbildungsbeteiligung vor allem durch kurzfristige Veranstaltungen erzeugt wird:

82% der Befragten haben an Veranstaltungen, die bis zu drei Tage dauern, teilgenommen. Dazu zählen beispielsweise auch sehr kurze Informationsveranstaltungen, die nur einen halben Tag oder wenige Stunden dauern.

Demgegenüber ist die Anzahl der Fachkräfte, die Veranstaltungen besucht haben, die länger als drei Tage und bis zu einer Woche dauern, erheblich geringer: Hier sind es nur 15% der 4.268 Befragten, die eine derartige längerfristige Veranstaltung absolviert haben.

Ein vergleichbares Ergebnis liegt auch hinsichtlich der langfristigen Veranstaltungen vor, die über eine Woche hinausgehen. Auch solche langfristigen Angebote werden – mit einem Anteil von 16% der Befragten – nur in einem relativ bescheidenen Umfang genutzt.

Neben der Dauer der Veranstaltung können bei der Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung weitere Kriterien des Veranstaltungssettings berücksichtigt werden. Hier dokumentieren die Daten, dass die Befragten nach den kurzzeitigen Angeboten am häufigsten an teambezogenen Veranstaltungsformen teilgenommen haben – also etwa an Inhouse-Veranstaltungen, Teamtagen oder vergleichbaren Formaten. Rund zwei Drittel der Einrichtungsleitungen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben in den letzten zwölf Monaten mindestens eine teambezogene Veranstaltung absolviert. Mit einem Anteil von 40% wird von den Befragten auch die Teilnahme an Qualitätszirkeln bzw. einrichtungsübergreifenden Arbeitskreisen relativ oft benannt.

Die übrigen Veranstaltungssettings jedoch, wie Studienfahrten, Exkursionen und der Besuch von Konsultations-Kitas mit einem Anteil von knapp 19% der Befragten sowie Formen des Einzelcoachings in der Kindertageseinrichtung mit einem Wert von 10%, werden eher selten genutzt. Eine marginale Rolle spielt die Inanspruchnahme

me von Fernlehrgängen bzw. E-Learning. Nur 2% der Befragten haben hier eine Beteiligung angegeben.

Zusammengenommen speist sich die hohe Teilnahmequote vor allem aus kurzfristigen Veranstaltungen, die den geringsten Ressourceneinsatz erfordern. Demgegenüber haben 74% der Befragten *nicht* an Veranstaltungen teilgenommen, die länger als drei Tage dauern. Gerade letztere bieten jedoch die Gelegenheit, Themengebiete umfassend und nachhaltig zu erarbeiten – wozu auch ein zeitintensiver innerer Prozess der Verarbeitung und Reflexion gehört. Chancen für Personalentwicklungsprozesse bieten auch die teambezogenen Veranstaltungen, die im Unterschied zu den längeren Angeboten vergleichsweise häufig von den Befragten in Anspruch genommen wurden.

#### *Leitungskräfte und höher qualifizierte Beschäftigte nutzen Weiterbildungsangebote häufiger und intensiver*

Bislang bezogen sich die vorgestellten Ergebnisse zur Nutzung der verschiedenen Veranstaltungsformate

überwiegend auf alle Befragten, unabhängig von ihrer Position in der Tageseinrichtung oder ihrem erworbenen Ausbildungsabschluss. Teilweise gibt es jedoch erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen Personengruppen:

Leitungskräfte haben in fast allen Veranstaltungskategorien deutlich häufiger als die pädagogischen Fachkräfte angegeben, dass sie in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Veranstaltung des jeweiligen Formats besucht haben (vgl. Tab. 10). Nur bei den „teambezogenen Weiterbildungen“ ist die Teilnahmequote von Leitungen und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund des besonderen Settings annähernd gleich groß.

Die Differenzen zwischen den beiden Gruppen erklären sich bereits direkt durch die Leitungsposition. Dies ist etwa bei der „Teilnahme an Qualitätszirkeln und einrichtungsübergreifenden Arbeitskreisen“ der Fall, bei der die Weiterbildungsquote der Leitungskräfte (mit einem Anteil von 62% der Befragten) mehr als doppelt so hoch ist wie die der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit 29%).

**Tabelle 10: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten zwölf Monaten nach Position und Veranstaltungsformat**

Teilnahme an ...	LK	PM	Insg.	
	%	%	n	%
kurzzeitigen Veranstaltungen <sup>1</sup>	89,0	79,1	3.668	82,2
längerfristigen Veranstaltungen <sup>2</sup>	21,3	12,1	640	15,0
langfristigen Veranstaltungen <sup>3</sup>	20,9	13,6	678	15,9
Fernlehrgängen/E-Learning	3,4	1,5	89	2,1
teambezogenen Veranstaltungen (z.B. Inhouse-Fortbildungen, Teamtage)	66,1	63,1	2.765	64,0
Einzelcoaching in der Kindertageseinrichtung	16,9	7,3	432	10,3
Qualitätszirkeln, einrichtungsübergreifenden Arbeitskreisen	61,9	29,4	1.685	39,7
Studienfahrten, Exkursionen, Besuch von Konsultations-Kitas	25,9	15,2	784	18,5
sonstigen Weiterbildungen	20,0	14,2	622	16,1
mindestens einer Weiterbildung	96,9	94,9	4.293	95,5
keiner Weiterbildung	3,1	5,1	201	4,5

%; Prozentualer Anteil der Teilnehmer an den gültigen Fällen je Position und Weiterbildungsformat; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an den folgenden berufsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen (...) (inklusive andauernde Weiterbildungen)?“ (Mehrfachantworten möglich)

<sup>1</sup> Teilnahme an kurzzeitigen Seminaren, Lehrgängen, Kursen und Tagesveranstaltungen, die bis zu drei Tagen und weniger dauern; <sup>2</sup> Teilnahme an längerfristigen Seminaren, Lehrgängen und Kursen, die mehr als drei Tage und bis zu einer Woche dauern; <sup>3</sup> Teilnahme an langfristigen Veranstaltungen und Fortbildungsreihen mit einem Umfang von insgesamt mehr als einer Woche.

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Die Weiterbildungsbeteiligung differiert darüber hinaus auch nach Ausbildungsebene. Differenzen zwischen Absolventinnen und Absolventen der Hochschule, Fachschule und Berufsfachschule spiegeln sich weniger auf der allgemeinen Ebene der Weiterbildungsbeteiligung wider, sondern werden vor allem dann ersichtlich, wenn das Nutzerverhalten nach Veranstaltungsformat näher betrachtet wird (vgl. Tab. 11).

Mit Ausnahme der Veranstaltungen, die länger als eine Woche dauern, übersteigt die Beteiligungsquote der Akademikerinnen und Akademiker bei allen abgefragten Settings die Beteiligungsquote der Absolventinnen und Absolventen der Fachschule. Größere Abweichungen zeigen sich bezüglich der Teilnahme an Arbeitskreisen und Qualitätszirkeln, an denen Be-

schäftigte mit Hochschulabschluss (bei einer Differenz von 14%) weitaus häufiger teilnehmen.

Im Vergleich zu diesen beiden Qualifikationsgruppen weist die Gruppe der Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschule bei allen Formaten den niedrigsten Nutzungsgrad auf. Dabei fallen die Beteiligungsdifferenzen zwischen den Beschäftigten mit Berufsfachschul- und Fachschulabschluss tendenziell größer aus als zwischen Fachschul- und Hochschulberufen. Die markantesten Unterschiede zwischen Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten zu den höher qualifizierten Personalgruppen zeigen sich bei der „Teilnahme an Qualitätszirkeln und Arbeitskreisen, Studienfahrten und Exkursionen“ sowie an „langfristigen Veranstaltungen“ über einer Woche.<sup>9</sup>

**Tabelle 11: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten zwölf Monaten nach Veranstaltungsformat und Ausbildungsebene**

Teilnahme an ...	Hochschule	Fachschule	Berufsfachs.	Insg.		Differenzen (%-Punkte)	
	%	%	%	n	%	HS-FS	FS-BFS
kurzzeitig. Veranstaltungen <sup>1</sup>	83,1	82,9	76,3	3.614	82,4	0,2	6,6
längerfrist. Veranstaltungen <sup>2</sup>	20,2	15,1	9,5	630	15,0	5,1	5,6
langfristig. Veranstaltungen <sup>3</sup>	16,5	16,7	9,0	671	16,0	-0,2	7,7
Fernlehrgängen/E-Learning	3,8	2,0	1,7	89	2,1	1,8	0,3
teambezogenen Veranstalt.	66,8	64,7	57,8	2.732	64,3	2,1	6,9
Einzelcoaching in der Kita	15,0	10,3	6,1	424	10,3	4,7	4,2
Qualitätszirkeln, einrichtungsübergreifenden Arbeitskreisen	54,5	40,1	24,0	1.662	39,8	14,4	16,1
Studienfahrten/Exkursionen/ Besuch von Konsultations-Kitas	23,4	19,0	9,9	773	18,6	4,4	9,1
sonstigen Weiterbildungen	19,5	16,1	12,5	613	16,1	3,4	3,6
mind. einer Weiterbildung	96,0	95,8	93,9	4.185	95,5	0,3	1,9
keiner Weiterbildung	4,0	4,2	6,1	194	4,5	-0,3	-1,8

%, Prozentualer Anteil der Teilnehmenden an den gültigen Antworten je Berufsabschluss.

<sup>1</sup> Teilnahme an kurzzeitigen Seminaren, Lehrgängen, Kursen und Tagesveranstaltungen, die bis zu drei Tagen und weniger dauern; <sup>2</sup> Teilnahme an längerfristigen Seminaren, Lehrgängen und Kursen, die mehr als drei Tage und bis zu einer Woche dauern; <sup>3</sup> Teilnahme an langfristigen Veranstaltungen und Fortbildungsreihen mit einem Umfang von insgesamt mehr als einer Woche.

Hochschule: Studiengänge für Sozialpädagogik/Pädagogik/Frühpädagogik u. Ä. an Fachhochschulen und Universitäten; Fachschule: Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern; Heilerziehungspflege und Heilpädagogik; Berufsfachschule: Kinderpflege/Sozialassistent/Sozialbetreuer etc.

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

9 Daneben spiegeln die Daten auch bezüglich der Länder und Träger Unterschiede in der Inanspruchnahme der verschiedenen Weiterbildungsformate, die hier jedoch nicht weiter ausgeführt werden können.

Zusammenfassend veranschaulichen die Forschungsergebnisse zum einen den hohen Stellenwert kurzfristiger Veranstaltungen und teambezogener Angebote für die Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte, zum anderen die weitaus geringere Bedeutung längerfristiger und langfristiger Maßnahmen für die Weiterbildungsteilnahme von Einrichtungsleitungen sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Dabei zeichnen sich die Leitungskräfte im Vergleich zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei fast allen Weiterbildungsformaten durch ein intensiveres Nutzungsverhalten aus, und auch in Bezug auf das Berufsausbildungsniveau lässt sich ausgeprägter eine Weiterbildungsteilnahme bei höher qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Beschäftigten mit formal niedrigerem Berufsabschluss feststellen.

Mit Blick auf die Zukunft sollte deshalb unter bildungspolitischen Aspekten der berufsbegleitenden Weiterbildung von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden,

die im Vergleich zu den höher qualifizierten Beschäftigtengruppen die verschiedenen Veranstaltungsformate am seltensten nutzen.

Angesichts des beachtlichen Angebots an kurzfristigen Veranstaltungen bei hoher Inanspruchnahme wäre darüber hinaus aus fachpolitischer Sicht vor allem ein Ausbau länger andauernder Weiterbildungen wünschenswert. Die Vorstellungen der Befragten stimmen hiermit jedoch nur bedingt überein – wie es die folgenden Ausführungen zeigen.

#### *Befragte wünschen Ausweitung teambezogener und kurzfristiger Veranstaltungen*

Obwohl die meisten Beschäftigten in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung besucht haben, ist der Wunsch nach einer Ausweitung des Angebots stark ausgeprägt. 52% der Befragten meinen, dass die „Anzahl der Fort- und Weiterbildungsangebote erhöht werden“ soll. Diese Meinung vertreten die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings stärker als die Einrichtungsleitungen (vgl. Tab. 12).

**Tabelle 12: Gewünschte Erhöhung der Anzahl der Weiterbildungsangebote nach Position**

	LK	PM	Insgesamt
	%	%	%
Ja, Anzahl sollte erhöht werden	44,3	55,1	51,7
Nein, Anzahl sollte nicht erhöht werden	55,7	44,9	48,3
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>1.351</b>	<b>2.927</b>	<b>4.278</b>

%, Spaltenprozent. *Insg. abs.*: Insgesamt absolut (gültige Fälle); LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Sollte die Anzahl der Fort- und Weiterbildungsangebote erhöht werden?“

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Der Wunsch der Einrichtungsleitungen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einer Angebotserweiterung tritt noch deutlicher zutage, wenn nicht der Ausbau des Weiterbildungsangebots im Allgemeinen sondern der Ausbau bestimmter Veranstaltungsformate thematisiert wird (vgl. Tab. 13).

Am häufigsten wünschen sich die Befragten die Ausweitung teambezogener und kurzfristiger Veranstaltungen (mit Anteilen von 85% bzw. 69%). Jeweils rund zwei Drittel der Befragten votieren darüber hinaus für eine Vergrößerung des Angebots an Exkursionen, Studienfahrten und Konsultations-Kindertageseinrichtungen (67%), Einzelcoaching in der Kindertageseinrichtung (64%) oder Qualitätszirkeln bzw. Arbeitskreisen (63%).

Deutlich geringer fällt dagegen der Wunsch nach Fernlehrgängen bzw. E-Learning (31%) sowie längerfristigen Veranstaltungen bis zu einer Woche (29%) und langfristigen Maßnahmen (22%) aus.

Die Einschätzungen der Befragten zum Ausbaubedarf folgen somit offensichtlich zu großen Teilen einem einfachen Schema: Weiterbildungsformate, die bereits häufig genutzt werden, sollen auch stark erweitert werden. Weiterbildungsformate, die wenig in Anspruch genommen werden, sollen kaum ausgebaut werden.

Von diesem Schema weichen allerdings die Veranstaltungsformate Studienfahrten, Exkursionen und Konsultations-Kitas sowie Einzelcoaching ab. Bei diesen Weiterbildungssettings, die bislang relativ selten genutzt werden, erachtet die Mehrheit der Befragten eine Erweiterung des vorhandenen Angebots für notwendig. Selbst in Bezug auf Fernlehrgänge bzw. E-Learning wird von den Beschäftigten im Vergleich zur aktuellen Teilnahmequote ein relativ großer Ausbaubedarf formuliert.

**Tabelle 13: Wünsche zur Erweiterung des Angebots bestimmter Veranstaltungsformate nach Position**

Ausweitung von	LK	PM	Insgesamt	
	%	%	n	%
kurzzeitigen Veranstaltungen <sup>1</sup>	64,1	71,4	2.988	69,1
längerfristigen Veranstaltungen <sup>2</sup>	26,7	30,1	1.202	29,0
langfristigen Veranstaltungen <sup>3</sup>	21,6	22,6	916	22,3
Fernlehrgängen/E-Learning	31,0	31,3	1.138	31,2
teambezogenen Veranstaltungen	83,6	86,2	3.706	85,4
Einzelcoaching	68,5	62,5	2.534	64,5
Qualitätszirkeln, einrichtungsübergreifenden Arbeitskreisen	57,3	65,7	2.597	63,0
Studienfahrten/Exkursionen/ Konsultations-Kitas	61,2	69,7	2.790	67,0

%; Prozentualer Anteil der Wünsche an den gültigen Antworten je Weiterbildungsformat; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Sollten die folgenden Veranstaltungsformen in Zukunft ausgeweitet werden, um den Qualifizierungserfordernissen in Kindertageseinrichtungen Rechnung zu tragen?“

<sup>1</sup> Teilnahme an kurzzeitigen Seminaren, Lehrgängen, Kursen und Tagesveranstaltungen, die bis zu drei Tagen und weniger dauern; <sup>2</sup> Teilnahme an längerfristigen Seminaren, Lehrgängen und Kursen, die mehr als drei Tage und bis zu einer Woche dauern; <sup>3</sup> Teilnahme an langfristigen Veranstaltungen und Fortbildungsreihen mit einem Umfang von insgesamt mehr als einer Woche.

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Die Ausdifferenzierung der Daten nach Position verdeutlicht zusätzlich, dass sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei fast allen Veranstaltungsformaten öfter einen Ausbau wünschen als die Leitungskräfte. Eine Ausnahme bildet lediglich Einzelcoaching am Arbeitsplatz als Weiterbildungsform, die von den Leitungskräften stärker favorisiert wird als von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Bemerkenswert an den Ergebnissen ist also die überschaubare Anzahl an Fachkräften, die sich einen Ausbau von längeren Weiterbildungen wünscht. Dies ist vermutlich nicht als Geringschätzung längerfristiger und langfristiger Veranstaltungen zu interpretieren, sondern auf weitere Faktoren zurückzuführen, die – wie etwa die Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen – einer Teilnahme möglicherweise entgegenstehen (vgl. hierzu Kap. 7).

### *Inhalte der Veranstaltungen*

Die vorgestellten Ergebnisse zur Weiterbildungsbeziehung erlauben bislang noch keinen Einblick in die inhaltlichen Prioritäten der Befragten. Neben der Veranstaltungsform wurden die Einrichtungsleitungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deshalb in der Erhebung auch zu den Inhalten der absolvierten Weiterbildungen befragt. Sofern die Beschäftigten in den letzten zwölf Monaten mehr als drei Veranstaltungen besucht haben, sollten sie die Themen der drei Angebote mit der längsten Kursdauer im Fragebogen notieren. In 416 Fällen wurde diese Vorgabe allerdings nicht berücksichtigt, in dem vier oder mehr Veranstaltungen angegeben wurden.

Unter diesen Prämissen gaben die Einrichtungsleitungen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 9.468 Nennungen an, die zusammengekommen ein breites Themenspektrum abbilden. Häufig deckt dabei eine Veranstaltung mehrere Themenbereiche ab.

Zu den zehn häufigsten Angaben zählen die Themen:

- (1) Unter Dreijährige
- (2) Sprache
- (3) Beobachtung und Dokumentation (z.B. Lerngeschichten und Portfolio)
- (4) Kreativität (Musik, Tanz, Malen und Gestalten)
- (5) Bildungsplan
- (6) Qualitätsentwicklung/Evaluation
- (7) MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)

- (8) Sport, Bewegung, (Psycho-)Motorik
- (9) Sicherheit und Erste Hilfe
- (10) Zusammenarbeit mit Eltern.

Die Rangfolge der vorstehenden Themen und auch der übrigen, seltener genannten Veranstaltungsinhalte ist stark vom Zuschnitt des Themengebietes bei der Zuordnung der Einzelnennungen abhängig. So enthalten einige der vorstehend genannten Themenfelder in sich wiederum eine sehr breite Palette verschiedener Inhalte, die sich aus einem anderen Blickwinkel auch anderweitig einteilen ließen und so zu einer veränderten Rangfolge geführt hätten:

Dies gilt insbesondere für die Bereiche „Unter Dreijährige“, „Kreativität“ und „Bildungsplan“. So wurden dem Thema „Kinder unter drei Jahren“ für die vorliegende Darstellung ohne eine weitere Feindifferenzierung alle Nennungen zugerechnet, die einen ausdrücklichen Bezug hierzu aufweisen – also beispielsweise auch Nennungen wie Raumgestaltung oder Sprachentwicklung bei unter Dreijährigen. Diese weit gefasste Definition des Themas „Unter Dreijährige“ zu Lasten spezialisierter Themenbereiche ist die Ursache dafür, dass dieses Thema an der Spitze der Rangliste der besuchten Veranstaltungen steht.

Ebenso wie beim Thema „Unter Dreijährige“ verbergen sich auch hinter den Codierungen zum Feld „Kreativität“ sehr unterschiedliche Angebote, die von rhythmischer Erziehung bis zum Töpfern oder Theaterspielen reichen. Insgesamt übersteigen die musikalisch orientierten Angebote jedoch deutlich die übrigen kreativen Tätigkeitsfelder in diesem Bereich.

Noch vielfältiger sind die Themen, die unter den Code „Bildungsplan“ fallen können, da das Themenspektrum der Landesbildungspläne sehr umfassend ist. Um die von vornherein sehr unscharfe Kategorie „Bildungsplan“ nicht künstlich zu vergrößern, wurden diesem Themengebiet lediglich Nennungen zugeordnet, die entweder nur aus dem Begriff „Bildungsplan“ (bzw. einer äquivalenten landesspezifischen Bezeichnung) bestanden oder sich auf mehrere verschiedene Themen (Module/Bausteine) des Bildungsplanes bezogen. Dagegen wurden Veranstaltungsinhalte, die nur auf ein Einzelthema eines Bildungsplanes abzielten, zu dem entsprechenden spezifischen Thema hinzugezählt.

Obgleich die Rangliste der am häufigsten besuchten Themen aufgrund der beschriebenen methodischen

Einschränkungen vorsichtig interpretiert werden sollte, entspricht sie doch den Erwartungen an die Fortbildungsaktivitäten der pädagogischen Fachkräfte, wie sie in der Fachöffentlichkeit formuliert werden. So spiegelt die Liste einerseits momentan dominierende Themen im aktuellen Fachdiskurs wider – wie die Themen „Unter Dreijährige“, „Sprache“, „Bildungsplan“ oder „MINT“ –, andererseits enthält sie mit den Bereichen „Kreativität“, „Bewegung“, „Elternarbeit“ und „Sicherheit“ traditionelle Schwerpunktthemen, die für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zentral sind.

Bemerkenswert ist zudem, dass mit den Themen „Qualitätssicherung“, „Zusammenarbeit mit Eltern“ und „Kreativität“ ein Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten bei Inhalts- und Aufgabenbereichen liegt, die von den Fachkräften bei der Einschätzung ihrer Kompetenzen eher etwas kritischer bewertet wurden (vgl. Kap. 4). Dies kann sicher als Versuch interpretiert werden, die selbst wahrgenommenen Weiterbildungsbedarfe zu decken.

Um über die Themen der besuchten Veranstaltungen hinaus auszuloten, ob eine Differenz zwischen

den Vorstellungen der Befragten und der inhaltlichen Ausrichtung der Veranstaltungen besteht, wurden die Einrichtungsleitungen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um eine Bewertung des Themenspektrums beruflicher Weiterbildungen gebeten (vgl. Tab. 14):

Insgesamt erachten rund 59% der Befragten das Themenspektrum als „vollkommen“ und „eher ausreichend“, 32% verweisen auf partielle Angebotslücken und knapp 10% erachten das Themenspektrum als unzureichend. Dabei äußern sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwas kritischer als die Einrichtungsleitungen.<sup>10</sup> Die Mehrheit der Befragten ist also mit den abgedeckten Weiterbildungsinhalten weitgehend zufrieden.

Auf der Ebene des individuellen Weiterbildungsbedarfs der Befragten ergibt sich jedoch ein anderes Bild. So konstatieren rund 70% der Beschäftigten (n=3.899), dass es Themengebiete gibt, für die sie sich selbst in Zukunft Fort- und Weiterbildungen wünschen. Nur knapp 30% der Einrichtungsleitungen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verneinen diese Frage.

**Tabelle 14: Bewertung des Themenspektrums beruflicher Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen nach Position**

Themenspektrum ist ...	LK	PM	Insgesamt
	%	%	%
vollkommen ausreichend	21,8	17,6	18,9
eher ausreichend	40,7	39,1	39,6
teils, teils	29,5	33,0	31,9
eher nicht ausreichend	6,9	8,4	7,9
gar nicht ausreichend	1,1	1,9	1,7
<b>Insg. %</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>1.402</b>	<b>3.035</b>	<b>4.437</b>

%, Spaltenprozent; Insg. abs.: Insgesamt absolut (gültige Fälle); LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Ist das Themenspektrum an beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen aus Ihrer Sicht insgesamt ausreichend?“

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

<sup>10</sup> Im Hinblick auf die Variablen Bundesland, Träger und Ausbildungsebene ergeben sich bei der Auswertung keine statistisch relevanten Unterschiede.



## 6 Aus welchen Gründen bilden sich Einrichtungsleitungen und Fachkräfte weiter und wo liegen die Hürden der Teilnahme?

Die Qualifizierung der eigenen pädagogischen Arbeit durch die Aneignung praxistauglicher Kompetenzen steht für die Befragten unter den Teilnahmegründen an erster Stelle. Die höchsten Teilnahmebarrieren liegen in den fehlenden Zeitressourcen und in den hohen Kosten für Weiterbildung.

Frühpädagogische Fachkräfte zeichnen sich – wie aufgezeigt – durch eine außerordentlich hohe Weiterbildungsbeteiligung aus. Umfang der Beteiligung und Art der Inanspruchnahme von Weiterbildungsveranstaltungen werden durch das formale Qualifikationsniveau und die Position in der Einrichtung mitbestimmt. Um diese Ergebnisse weiter zu differenzieren, wurde in der Befragung nach den Motiven und Hürden gefragt, die eine Teilnahme fördern bzw. erschweren. Hierzu wurde im Unterschied zu den bislang dargestellten Ergebnissen ein längerer Betrachtungsraum von drei Jahren gewählt.

### 6.1 Gründe der Teilnahme

#### *Erweiterung beruflicher Kompetenzen als Hauptmotiv der Befragten*

Zunächst wurden Leitungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu befragt, welche Bedeutung bestimmte Gründe für ihre Entscheidung hatten, an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auf einer Viererskala von 1 = „sehr wichtig“ bis 4 = „sehr unwichtig“ konnten die Befragten die Relevanz einzelner Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten einschätzen. Bewertet wurden elf Beweggründe. Umgerechnet in Mittelwerte decken die Einstellungen ein relativ breites Spektrum von 1,2 bis 3,4 Skalenpunkten ab. Je niedriger die Mittelwerte sind, desto relevanter sind die Gründe für die Befragten (vgl. Tab. 15).

Den höchsten Stellenwert haben für die Fachkräfte Teilnahmegründe, die auf die Erweiterung beruflicher Kompetenzen für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zielen. Am wichtigsten sind ihnen – mit Mittelwerten von jeweils 1,2 – der Erwerb neuer Kenntnisse

und Fähigkeiten sowie Tipps für die praktische Arbeit. Der außerordentlich hohe Stellenwert dieser beiden Beweggründe wird noch deutlicher, wenn anstelle des Mittelwertes die reinen Häufigkeitsauszählungen betrachtet werden:

So erachten 78% der Befragten die Aneignung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten für „sehr wichtig“ und weitere 22% für „wichtig“. Anregungen für die praktische Arbeit sind für 78% der Befragten „sehr relevant“ und für weitere 20% „relevant“ (relative Häufigkeiten o. Tab.). Das heißt: (fast) alle Befragten messen diesen beiden Beweggründen eine außerordentlich hohe Bedeutung zu. Dies belegt, dass es bei den Beschäftigten offenbar ein hohes Interesse an aktuellem, direkt verwertbarem Wissen gibt.

Daneben bilden auch der Erfahrungsaustausch mit Anderen (MW 1,5), eine höhere Arbeitsmotivation (MW 1,5) sowie Möglichkeiten der Selbstreflexion in Form der Auseinandersetzung mit der eigenen Person für die Befragten bedeutsame Motive der Teilnahme (MW 1,7), die der Arbeit in der Kindertageseinrichtung zugutekommen. Auch diese Beweggründe sind für jeweils rund 90% der Einrichtungsleitungen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Belang.

In diesen Ergebnissen spiegelt sich – so die Interpretation – auch der Wunsch der Befragten wider, durch Fort- und Weiterbildung Abstand zur täglichen Arbeit zu gewinnen, um nach Beendigung der Maßnahme motivierter in den Berufsalltag zurückzukehren.

Allerdings möchten die Befragten – bei einem Mittelwert von 2,0 – auch, dass ihnen die erworbenen Kompetenzen bescheinigt werden. „Sehr wichtig“ und „wichtig“ ist dies für drei Viertel der Beschäftigten. Derartige Bescheinigungen und Zertifikate dienen nicht zuletzt dazu, den eigenen Arbeitsplatz zu sichern und/oder die Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz zu verbessern.

Dieses Motiv – die Verbesserung der Beschäftigungschancen – ist ein Weiterbildungsgrund, den knapp 70% der Befragten auch ausdrücklich als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewerten. Und schließlich wird auch der

ebenfalls auf die Beschäftigungschancen zielende Teilnahmegrund „Erwerb eines beruflichen Abschlusses“ von 56% der Befragten als (sehr) wichtig beschrieben (MW 2,3).

**Tabelle 15: Teilnahmegründe für Weiterbildungsveranstaltungen nach Position**

Teilnahmegründe	LK	PM	Befragte insg.		MW-D
	MW	MW	MW	n	
Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben	1,20	1,24	1,23	3.061	-0,04
Tipps für die praktische Arbeit im Alltag der Kindertageseinrichtung erhalten	1,29	1,21	1,24	3.056	0,08
Eigene Erfahrungen mit Anderen austauschen	1,47	1,47	1,47	3.043	0
Motivation für die eigene Arbeit gewinnen	1,48	1,50	1,49	3.046	-0,02
Sich mit der eigenen Person auseinandersetzen	1,61	1,67	1,65	3.034	-0,06
Bescheinigung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten	2,07	1,93	1,98	3.016	0,14
Arbeitsplatz sichern – Aussichten auf neuen Arbeitsplatz verbessern	2,25	2,05	2,12	2.817	0,20
Beruflichen Abschluss erwerben	2,40	2,29	2,33	2.791	0,11
Beruflich umsteigen, um mehr Geld verdienen zu können	2,85	2,81	2,82	2.767	0,04
Sich auf anderen Beruf umschulen lassen	3,39	3,32	3,34	2.696	0,07
Arbeitslosengeld erhalten/verlängern	3,46	3,35	3,39	2.218	0,11

MW: Arithmetisches Mittel auf der 4er-Skala; MW-D: Mittelwertdifferenz; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Wie wichtig waren für Sie die folgenden Gründe an diesen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen?“ (Skala: „Sehr wichtig“ = 1 bis „sehr unwichtig“ = 4)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Im unteren Ende der Rangliste platzieren die Befragten drei weitere arbeitsmarktbezogene Teilnahmegründe: Bessere Verdienstmöglichkeiten durch beruflichen Umstieg (MW 2,8), Umschulung auf einen anderen Beruf (MW 3,3) sowie – im Hinblick auf die eigene Existenzsicherung – den Bezug bzw. die Verlängerung von Arbeitslosengeld (MW 3,4).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in hohem Maße aus Motiven speist, die auf die Arbeit in der Kindertageseinrichtung bezogen sind. Der hohe Stellenwert der beiden Spitzenreiter „Aneignung neuer Kompetenzen“ und „Anregungen für die praktische

Arbeit“ verweist – auch im Kontext mit der hohen Nutzungsquote von Weiterbildungsangeboten – darauf, dass die Befragten die fachpolitisch formulierten Herausforderungen an Bildung, Betreuung und Erziehung wahrnehmen sowie durch Fort- und Weiterbildung Rechnung tragen (möchten).

### *Zwischen Leitungskräften sowie pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen große Übereinstimmungen*

Die vorgestellten Ergebnisse gelten für Leitungskräfte sowie für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen. Zwischen diesen beiden Gruppen bilden sich aufgrund der insgesamt hohen Bedeutung, die die Befragten den einzelnen Motiven überwiegend zuschreiben, im Mittelwertvergleich nur graduelle Unterschiede ab (vgl. Tab. 15). Etwas größere Differenzen zwischen Einrichtungsleitungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen allein mit Blick auf die Teilnahmegründe „Bescheinigung erworbener Kompetenzen“ und „Arbeitsplatzsicherung“ bzw. „verbesserte Beschäftigungschancen“, wobei die Letzteren jedoch wichtiger sind. Diese Akzentuierungen deuten bereits darauf hin, dass unterschiedliche Bedeutungszuschreibungen auch in der Beschäftigungssituation begründet sein können.

Allerdings ist es bei der Differenzierung der Teilnahmegründe nach Sicherheit der Beschäftigungsverhältnisse wenig erstaunlich, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen jeweils im Vergleich zu den Befragten mit unbefristeter Anstellung die arbeitsmarktbezogenen Teilnahmegründe wichtiger sind. Das heißt, für die Gruppe der befristet Tätigen sind Arbeitsplatzsicherheit und verbesserte Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz als Teilnahmegrund relevanter als für ihre Vergleichsgruppe (bei einem Mittelwert von 1,8 bei befristeter Beschäftigung versus 2,2 bei unbefristeter Tätigkeit). Auch die „Umschulung auf einen anderen Beruf“ hat für sie einen etwas höheren Stellenwert (MW 3,3 zu 3,5).

### *Für die Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschule sind formale Anerkennung und arbeitsmarktrelevante Teilnahmegründe am bedeutsamsten*

Auch bei der Auswertung der Teilnahmegründe nach Ausbildungsebene bestehen signifikante Unterschiede zwischen einzelnen Befragtengruppen, die sich auf die Dimension „Anerkennung in Form der Zertifizierung durch Bescheinigungen und beruflichem Abschluss“ sowie die beiden arbeitsmarktrelevanten Teilnahmegründe „Sicherung des Arbeitsplatzes bzw. „Verbesserung der Aussichten auf eine neue Beschäftigung“ und „Erhalt bzw. Verlängerung des Arbeitslosengeldes“ beziehen. Im Mittelwertvergleich veranschaulichen die

Daten insgesamt, dass diese Beweggründe für Beschäftigte mit Berufsfachschul- und Fachschulabschluss relevanter sind als für Befragte mit Hochschulabschluss. Je niedriger das formale Qualifikationsniveau ist, desto mehr Bedeutung haben die einzelnen Motive für die jeweilige Befragtengruppe.

Im Detail lässt sich festhalten (vgl. Tab. 16):

- Der größte Unterschied zwischen Befragten mit Fachschul- und Hochschulabschluss besteht im Hinblick auf den Teilnahmegrund „Arbeitsplatzsicherung – Beschäftigungschancen vergrößern“ (mit einer Differenz von 0,42), dem die Akademikerinnen und Akademiker einen geringeren Stellenwert zuweisen als die Beschäftigten mit Fachschulabschluss oder mit Berufsfachschulabschluss.
- Weitere, wenn auch geringe Differenzen zwischen diesen beiden Gruppen lassen sich bei den Motiven „Bescheinigung der erworbenen Kompetenzen“, „beruflichen Abschluss erhalten“ und „Arbeitslosengeld erhalten/verlängern“ beobachten. Diese Motive sind den Absolventinnen und Absolventen der Fachschule jeweils wichtiger als Absolventinnen und Absolventen der Hochschule sowie den Beschäftigten mit Berufsfachschulabschluss wiederum wichtiger als den Befragten mit Fachschulabschluss.

In den Teilnahmegründen spiegeln sich somit auch der unterschiedliche Status der einzelnen Ausbildungen und das höhere Beschäftigungsrisiko von Beschäftigten mit Berufsfachschulabschluss im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Folgerichtig schreibt diese Gruppe somit auch Fragen der Existenzsicherung durch verbesserte Arbeitslosengeldansprüche eine höhere Bedeutung zu.

Über den Zusammenhang zwischen Teilnahmegründen und Ausbildungsstatus hinaus deuten die Daten auch auf Korrespondenzen zwischen den Teilnahmegründen und dem Besuch von Veranstaltungen mit bestimmten Formaten hin. So sind für Besucher langfristiger Veranstaltungen die Teilnahmemotive „Erwerb eines beruflichen Abschlusses“ und „berufliche Umorientierung für bessere Verdienstmöglichkeiten“ wichtiger als für Beschäftigte, die keine langfristigen Veranstaltungen besucht haben. Der Anteil der Teilnehmenden an langfristigen Veranstaltungen, der diese Motive für „wichtig“ oder „sehr wichtig“ hält, ist 14 bzw. 12 Prozentpunkte höher als der Anteil der Nichtteilnehmenden.

**Tabelle 16: Teilnahmegründe für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Ausbildungsebene**

Teilnahmegründe	Berufsfachschule	Fachschule	Hochschule	Diff. H-F	Diff. F-B
	MW	MW	MW	MW	MW
Bescheinigung der erworbenen Kenntnisse/Fähigkeiten erhalten	1,81	1,97	2,26	0,29	0,16
Arbeitsplatz sichern – Aussichten auf neuen Arbeitsplatz verbessern	1,94	2,10	2,52	0,42	0,16
Beruflichen Abschluss erwerben	2,20	2,32	2,60	0,28	0,12
Arbeitslosengeld erhalten/verlängern	3,13	3,39	3,58	0,19	0,26

MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 4er-Skala; Diff. H-F: Differenz der Mittelwerte Absolventinnen und Absolventen der Hochschule minus Absolventinnen und Absolventen der Fachschule; Diff. F-B: Differenz der Mittelwerte Absolventinnen und Absolventen der Fachschule minus Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschule.

Frage: „Wie wichtig waren für Sie die folgenden Gründe an diesen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen?“ (Skala: „Sehr wichtig“ = 1 bis „sehr unwichtig“ = 4)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

## 6.2 Hürden der Teilnahme

Die Kehrseite zu den Motiven, eine Weiterbildung zu besuchen, bilden die Gründe, die einer Teilnahme entgegenstehen. Die Befragten wurden daher auch zu den Beweggründen um Auskunft gebeten, die dazu geführt haben, nicht an einem Weiterbildungsangebot teilzunehmen. Zu diesem Themenbereich haben die Befragten insgesamt jeweils elf Items als „zutreffend“ oder „nicht zutreffend“ eingestuft (vgl. Tab. 17).

Aus Sicht der Beschäftigten bestehen die drei höchsten Teilnahmehürden

- in den fehlenden Zeitressourcen für Fort- und Weiterbildung, die durch die angespannte Mitarbeiterlage in den Tageseinrichtungen bedingt sind,
- in den zu hohen Kosten für Weiterbildungsangebote sowie
- in familiären und privaten Zusammenhängen.

Diese Aussagen erzielten bei den Einrichtungsleitungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Zustimmungsgang von 48% bis 40%. Daneben verweist immerhin noch jeweils rund ein Drittel der Befragten auf

- zu hohe berufliche Belastungen
- sowie die unzureichenden Beförderungschancen und Verdienstmöglichkeiten.

Mit etwas Abstand folgen mit Anteilen zwischen 26% und 22% Hinweise auf

- die erfolglose Suche nach passenden Angeboten der Fort- und Weiterbildung,
- die fehlende Beschäftigungsrelevanz der Angebote auf dem Arbeitsmarkt sowie
- die Bevorzugung eigenständigen Lernens vonseiten der Befragten.

Nur kleinere Teilgruppen der Befragten benennen jeweils die mangelnde Freistellung vom Arbeitgeber (mit einem Anteil von 16%), unzureichende Teilnahmevoraussetzungen für die Veranstaltungen (14%) oder fehlenden Bedarf an neuen Kenntnissen und Qualifikationen (rund 5%) als Weiterbildungsbarrieren.

Tabelle 17: Gründe für Nicht-Teilnahme nach Position

Gründe für Nicht-Teilnahme	LK		PM		Insgesamt	
	n	%	n	%	n	%
Keine Zeit durch angespannte Mitarbeiterlage in der Kindertageseinrichtung	178	62,2	478	44,7	656	48,4
Zu hohe Kosten	131	45,8	465	44,4	596	44,7
Familiäre/private Gründe	104	36,4	440	41,2	544	40,2
Zu hohe berufliche Belastungen	136	48,4	317	29,8	453	33,7
Keine verbesserten Beförderungschancen/Verdienstmöglichkeiten	107	38,5	321	30,6	428	32,3
Keine passenden Angebote der Fort- und Weiterbildung gefunden	66	23,1	289	27,1	355	26,2
Keine verbesserten Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt	80	29,4	244	23,8	324	24,9
Lerne am liebsten eigenständig	46	16,5	244	23,1	290	21,7
Keine Freistellung vom Arbeitgeber erhalten	47	17,3	166	15,9	213	16,2
Fehlende Teilnahmevoraussetzungen	31	11,3	150	14,2	181	13,6
Kein Bedarf an neuen Kenntnissen und Qualifikationen	14	5,0	56	5,3	70	5,2

%; Prozentualer Anteil der zustimmenden Nennungen an den gültigen Antworten je Nicht-Teilnahme-Grund; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Aus welchen Gründen haben Sie nicht an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen?“ (Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Neben privaten und familiären Gründen beschreiben die Befragten somit die Rahmenbedingungen für Weiterbildung in ihrem beruflichen Alltag, benennen dabei aber auch den unzureichenden individuellen Nutzen (etwa mit Blick auf Beförderung und Verdienstmöglichkeiten) als Haupthindernisse für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Positionen werden von den Einrichtungsleitungen stärker vertreten als von den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

So beklagen die Einrichtungsleitungen weitaus häufiger als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das begrenzte Zeitkontingent, das angesichts der Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung steht. Während dieser Zusammenhang von 62% der Führungskräfte beschrieben wird, sind es bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur rund 45%.

Neben dem Zeitproblem verweisen die Leitungskräfte auch weitaus öfter auf ihre beruflichen Belas-

tungen als Grund, nicht an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dieses Argument vertreten 48% der Einrichtungsleitungen und 30% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und schließlich sind die Führungskräfte häufiger der Ansicht, dass eine Teilnahmehürde für Fort- und Weiterbildung auch darin liege, dass diese keine Auswirkungen auf Karrierewege und Verdienstmöglichkeiten habe. Dieser Meinung sind 39% der Leitungen und 31% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>11</sup>

Im Unterschied zu den Teilnahme Gründen gibt es bei den Gründen der Nicht-Teilnahme fast keine signi-

<sup>11</sup> Demgegenüber räumen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufiger als die Einrichtungsleitungen ein, dass sie andere Lernprioritäten haben. So votieren sie mit einem Anteil von 23% öfter für die Aussage „Lerne am liebsten eigenständig“ als die Leitungskräfte mit einem Anteil von 17%. Über die aufgeführten vier Items hinaus bestehen zwischen Einrichtungsleitungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine statistisch signifikanten Unterschiede bei den Teilnahmehürden.

fikanten Differenzen hinsichtlich des erworbenen Berufsabschlusses der Befragten. Eine Ausnahme bildet allein das Item „zu hohe berufliche Belastungen“, das von der Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker stärker ins Feld geführt wird als von den Absolventinnen und Absolventen der Fachschule und vor allem der Berufsfachschule.

Eine Reihe der beschriebenen Teilnahmehürden beziehen sich direkt oder indirekt auf die Rahmenbedingungen für Weiterbildung in den Kindertageseinrichtungen, die im Folgenden deshalb näher betrachtet werden.

## 7 Wie sind die Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung in den Einrichtungen?

Das Weiterbildungsklima in Kindertageseinrichtungen wird generell sehr positiv bewertet. Es bestehen jedoch erhebliche Unterschiede beim Anspruch auf Freistellung für Weiterbildungen. Die Befragten beurteilen zudem die zur Verfügung stehenden Ressourcen sehr uneinheitlich.

Jenseits der individuellen Präferenzen der Befragten kann frühpädagogische Fort- und Weiterbildung nicht losgelöst von der jeweiligen Situation in den Kindertageseinrichtungen betrachtet werden. Welche Rolle spielen die Kontextbedingungen in den Tageseinrichtungen im Hinblick auf die Nutzung von Weiterbildungsangeboten – so lautete deshalb eine Fragestellung, der in der Untersuchung unter verschiedenen Aspekten nachgegangen wurde.

### 7.1 Weiterbildungsklima in Kindertageseinrichtungen

Die allgemeinen Einstellungen der verschiedenen Kita-Akteure zur Höherqualifizierung und zum Umgang mit Weiterbildung bzw. Weiterbildungsbedarfen bilden einen Faktorenkomplex, der sich unterstützend oder hemmend auf die Nutzung von Fort- und Weiterbildung auswirken kann. In diesem Zusammenhang wurden die Befragten gebeten, unterschiedliche Aussagen von 1= „sehr zutreffend“ bis 4= „gar nicht zutreffend“ auf einer Viererskala einzuschätzen. Die Daten wurden der Übersicht halber wiederum in Mittelwerte umgerechnet (vgl. Tab. 18).

Ein wesentliches Resultat ist, dass das Weiterbildungsklima in Kindertageseinrichtungen ausgesprochen positiv ist. Dies lässt sich mit folgenden Ergebnissen belegen:

- 96% der Befragten halten die Aussage, dass die „direkten Vorgesetzten Fort- und Weiterbildung schätzen“, für sehr oder eher zutreffend.
- Korrespondierend mit dem hohen Ansehen, das Fortbildung und Weiterbildung genießen, erachten fast alle Befragten (mit einem Anteil von rund 95%) das Item „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

haben die gleichen Rechte und Möglichkeiten an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen“ als sehr oder eher zutreffend.

- Darüber hinaus beschreiben mit 65% der Befragten immerhin zwei Drittel eine Verpflichtung zu bestimmten Fort- und Weiterbildungen und spiegeln damit die hohen Erwartungen, die vom fachlichen Umfeld an das Personal in Kindertageseinrichtungen herangetragen werden.
- Mit Blick auf die Weiterbildungspraxis in den Kindertageseinrichtungen teilen rund 81% der Befragten die Ansicht, dass die Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse im Team schnell aufgegriffen werden.

Diese positive Einschätzung des Weiterbildungsklimas in den Einrichtungen wird gleichermaßen von den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von den Einrichtungsleitungen geteilt. Ein berichtenswerter Unterschied besteht nur in Bezug auf die Beurteilung der Wertschätzung von Fort- und Weiterbildung durch die direkten Vorgesetzten. Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurteilen ihre direkten Vorgesetzten – also die Einrichtungsleitungen – etwas positiver als die Einrichtungsleitungen wiederum ihre Vorgesetzten auf der Trägerebene. Es handelt sich allerdings auch bei diesem Unterschied nur um eine relativ geringe Differenz von 8 Prozentpunkten bei der Vergabe der Bewertung „sehr zutreffend“ (71% zu 63%).

Tabelle 18: Weiterbildungsklima in der Kindertageseinrichtung nach Position

	Die Aussage ist ... zutreffend (%)				Insg. n	Mittelwerte		
	sehr	eher	eher nicht	gar nicht		LK	PM	Insg.
Alle Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter haben die gleichen Rechte und Möglichkeiten, an Weiter- bildungen teilzunehmen	73,9	21,0	4,0	1,2	4.476	1,32	1,33	1,32
Meine direkten Vorgesetzten schätzen Fort- und Weiterbildung	68,4	27,6	3,5	0,5	4.434	1,45	1,32	1,36
Ich bringe die Inhalte absolvierter Weiter- bildungen in das Team ein	61,3	34,6	3,4	0,7	4.466	1,36	1,47	1,43
Unsere Weiterbildungs- bedürfnisse werden schnell aufgegriffen	35,7	45,2	15,3	3,8	4.376	1,87	1,87	1,87
Ich bin zu bestimmten Fort- und Weiterbildungen verpflichtet	35,4	30,0	18,7	15,9	4.401	2,12	2,17	2,15
Die Eltern interessieren sich für unsere Weiterbildungen	13,7	29,2	41,6	15,5	4.379	2,54	2,61	2,59

%, Zeilenprozent; Insg.: Insgesamt; LK: Einrichtungsleitungen; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Für wie zutreffend halten Sie die folgenden Aussagen zu Fort- und Weiterbildung aus der Perspektive Ihrer Kindertageseinrichtung?“ (Skala: „Sehr zutreffend“ = 1 bis „sehr unzutreffend“ = 4)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Zusammengenommen deuten die vorgestellten Forschungsergebnisse auf eine hohe Akzeptanz von Fort- und Weiterbildung in den Tageseinrichtungen hin. So beschreiben die Befragten auch Vorgesetzte, die Qualifizierung anerkennen. Zugleich erleben sie weitgehend gleichberechtigte Teilnahmevoraussetzungen, erfahren eine unmittelbare Resonanz auf ihre Weiterbildungsbedürfnisse und partizipieren als Team an den Weiterbildungsinhalten.

Fort- und Weiterbildung wird darüber hinaus von der Mehrheit der Befragten als verpflichtendes Moment des Berufsalltags in der Kindertageseinrichtung eingeschätzt. Ein weiteres Indiz für das positive Weiterbildungsklima in den Einrichtungen besteht darin, dass die Befragten fast ausnahmslos berichten,

die Inhalte absolvierter Weiterbildungen in das Team einbringen zu können (vgl. Tab. 18).

Von diesem positiven Bild weichen lediglich die Einschätzungen über den Stellenwert ab, den die Eltern Fort- und Weiterbildungen beimessen. So halten 57% der Beschäftigten die Aussage, dass sich die Eltern für die Weiterbildungen der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen interessieren, „eher nicht“ oder „gar nicht“ für zutreffend. Obwohl die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Einrichtungsleitungen in ihrer kritischen Einstellung gegenüber dem Interesse der Eltern an Weiterbildung übereinstimmen, wäre eine Absicherung dieses Ergebnisses durch eine Elternbefragung wünschenswert.



## 7.2 Strukturelle Voraussetzungen für Weiterbildung

Dem vorstehend beschriebenen Weiterbildungsklima, das eher weiche Kriterien (wie Einstellungen oder Haltungen gegenüber Weiterbildung) umfasst, stehen die strukturellen Rahmenbedingungen gegenüber, das heißt die konkreten Ressourcen, die tatsächlich für die Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stehen. Die folgenden Ergebnisse über die zeitlichen, finanziellen oder auch personellen Kontextbedingungen zeigen, inwieweit sich das positive Weiterbildungsklima auch in den Ressourcen spiegelt, über die eine Einrichtung verfügt.

### *Freistellungen für Fort- und Weiterbildungen werden fast ausnahmslos gewährt – wenn auch in unterschiedlichem zeitlichen Umfang*

Eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbildungsbeteiligung stellt die Freistellung seitens der Arbeitgeber dar. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass rund 97% der Befragten (4.271 Beschäftigte) einen Anspruch auf Weiterbildung bei Anerkennung als Arbeitszeit haben. Nur eine kleine Gruppe von 3% (bzw. 138 Beschäftigte) hat keine derartigen Ansprüche.<sup>12</sup>

Freistellungsansprüche können jedoch großzügig oder eher knapp bemessen werden. Bezüglich des Freistellungsbudgets wurden die Beschäftigten daher im nächsten Schritt gefragt, wie viele Fortbildungstage ihnen pro Jahr seitens ihres Arbeitgebers zustehen und wie viele Tage sie davon im letzten Jahr in Anspruch genommen haben.

Bei der Interpretation der folgenden Ergebnisse sollte allerdings beachtet werden, dass ein erstaunlich großer Anteil der Befragten (40%) keine Auskunft über den Umfang des Fortbildungsanspruches gegeben hat. Über die Gründe der fehlenden Angaben liefert die Erhebung keine Anhaltspunkte. Möglicherweise ist den Befragten der genaue Umfang ihres Fortbildungsanspruches nicht bekannt oder dieser ist seitens des Trägers nicht festgelegt. Der Umfang des

Fortbildungsbudgets der Beschäftigten, die hierüber Auskunft geben konnten, folgt einer einfach strukturierten Verteilung (vgl. Tab. 19):

- Gut die Hälfte der Befragten hat einen Anspruch auf fünf Weiterbildungstage. Für diese Gruppe korrespondiert der Fortbildungsanspruch mit den rechtlichen Bestimmungen zum Bildungsurlaub bzw. zur Bildungsfreistellung, die es in den meisten Ländern gibt.
- Weniger als fünf Weiterbildungstage haben 35% der Beschäftigten. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Beschäftigtengruppe mit drei bis vier Weiterbildungstagen. Weiteren 5% der Befragten stehen nach eigenen Angaben keine Weiterbildungstage zu.
- Nur 11% der Befragten verweisen demgegenüber auf einen Anspruch von sechs Tagen und mehr.

Hierbei unterscheidet sich der Fortbildungsanspruch von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So ist im Mittel das zustehende Weiterbildungsbudget der Führungskräfte von 4,9 Tagen etwa einen halben Tag größer als das der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Umfang von 4,3 Tagen.

<sup>12</sup> Die prozentuale Angabe weicht von der Angabe in Tabelle 19 ab, da sich der Prozentwert an dieser Stelle auf die Auskunft bezieht, ob überhaupt ein Fortbildungsanspruch besteht, während in der Tabelle 19 als Grundwert nur die geringere Anzahl von Fällen berücksichtigt wird, für die eine gültige Zahlenangabe über den Umfang des Fortbildungsanspruches vorliegt.

Tabelle 19: Zustehende und in Anspruch genommene Weiterbildungstage nach Position

Wb.-Tage	Leitung (%)		Päd. Mitarbeiter (%)		Insgesamt (%)	
	Zustehende	Genommene	Zustehende	Genommene	Zustehende	Genommene
Keine	3,5	7,9	5,8	16,2	5,0	13,6
1 bis 2	7,5	11,5	12,1	20,9	10,6	17,9
3 bis 4	15,6	21,6	21,4	29,3	19,4	26,8
5	60,0	26,2	50,4	17,9	53,7	20,6
6 u. mehr	13,2	32,8	10,4	15,7	11,4	21,1
<b>Insg.</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>969</b>	<b>1.247</b>	<b>1.807</b>	<b>2.665</b>	<b>2.776</b>	<b>3.912</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>4,9</b>	<b>5,83</b>	<b>4,3</b>	<b>3,73</b>	<b>4,5</b>	<b>4,40</b>

%; Spaltenprozent; Insg. abs.: Insgesamt absolut (gültige Fälle); Zustehende: „Seitens des Arbeitgebers zustehende Fortbildungstage“; Genommene: „davon in Anspruch genommene Fortbildungstage“; Mittelwert: Arithmetisches Mittel der zustehenden bzw. genommenen Fortbildungstage (in Tagen).

Frage: „Wie viele Fortbildungstage stehen Ihnen pro Jahr seitens Ihres Arbeitgebers zu und wie viele haben Sie davon im letzten Jahr in Anspruch genommen?“

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Den zustehenden Weiterbildungstagen stehen auf der anderen Seite die genutzten Weiterbildungstage gegenüber. Sie können von den zustehenden Tagen abweichen, da – jenseits der bereits erwähnten Verpflichtung zur Fortbildung – die Teilnahme an Weiterbildung freiwillig ist. Wie bereits aus Tabelle 19 ersichtlich wird, gibt es dabei nicht nur Beschäftigte, die weniger Fortbildungstage nehmen als ihnen zustehen, sondern ebenso Beschäftigte, die über ihren Anspruch hinaus Weiterbildungstage nutzen.

Quantitativ fassbar wird das Verhältnis zwischen zustehenden und genommenen Fortbildungstagen anhand der prozentualen Ausschöpfung des Fortbildungsanspruchs, die in Tabelle 20 dargestellt wird. Insgesamt verdeutlicht diese Ausschöpfungsquote, dass die Mehrheit der Befragten, nämlich 60%, ihr Fortbildungsbudget zur Gänze ausschöpft. Davon haben 15% der Befragten sogar mehr Fortbildungstage genommen als ihnen zustehen, während knapp die Hälfte ihren Anspruch genau zu 100% verwirklicht hat. Unterhalb der 100%-Marke verbleiben immerhin rund 40% der Befragten, die ihren Anspruch nicht vollständig eingelöst haben bzw. einlösen konnten. Darunter haben 9% ihren Fortbildungsanspruch sogar völlig verfallen lassen.

**Tabelle 20: Ausschöpfung der Fortbildungstage nach Position**

Ausschöpfung (in %) <sup>1</sup>	Leitung	Päd. Mitarbeiter	Insgesamt
	%	%	%
0%	5,1	10,7	8,7
> 0% bis 50%	6,8	13,8	11,3
> 50% bis < 100%	15,6	22,1	19,8
100%	49,3	42,3	44,8
> 100%	23,2	11,2	15,4
<b>Insg.</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>897</b>	<b>1.649</b>	<b>2.546</b>

%, Spaltenprozent; *Insg. abs.*: *Insgesamt absolut (gültige Fälle)*.

Frage: „Wie viele Fortbildungstage stehen Ihnen pro Jahr seitens Ihres Arbeitgebers zu und wie viele haben Sie davon im letzten Jahr in Anspruch genommen?“

<sup>1</sup>Ausschöpfung %: *Prozentuale Ausschöpfung des Anspruchs auf Fortbildungstage (In Anspruch genommene Fortbildungstage/zustehende Fortbildungstage \* 100)*

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Die weitere Betrachtung der Ausschöpfungsquote nach der Anzahl der zur Verfügung stehenden Fortbildungstage zeigt, dass vor allem bei Beschäftigten mit geringen Fortbildungsansprüchen die Ausschöpfung die 100%-Marke übersteigt, während Beschäftigte mit höheren Ansprüchen eher weniger Tage nutzen, als ihnen seitens des Arbeitgebers eingeräumt werden (vgl. Tab 21).

Die bereits oben festgestellten Unterschiede hinsichtlich des Anspruchs auf Freistellung zwischen Leitungen sowie pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen sich auch bei der tatsächlichen Nutzung des Weiterbildungsbudgets fort:

Die Leitungen schöpfen im Vergleich zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im wesentlich größeren Umfang ihre Fortbildungstage aus. Im Durchschnitt nutzen die Leitungen rund das 1,2-Fache der ihnen zustehenden Fortbildungstage (123%). Demgegenüber nehmen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich nur 87% ihres Freistellungskontingents in Anspruch.

Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben somit einen Freistellungsanspruch, der allerdings unterschiedlich groß ausgestaltet ist. Für gut ein Drittel der Beschäftigten bietet er eher den Rahmen

für den Besuch kurzfristiger bzw. kürzerer Weiterbildungsveranstaltungen, in denen eine intensivere Auseinandersetzung mit einzelnen Themenbereichen nur begrenzt möglich ist.

Mit Blick auf die Gruppe der Befragten mit komfortableren Freistellungsregelungen zeigt sich, dass eine nicht unerhebliche Anzahl der Beschäftigten die zur Verfügung stehenden Weiterbildungstage nicht vollständig nutzt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Art und Umfang der Ausschöpfung von weiteren Faktoren abhängen, die im Anschluss näher beschrieben werden.

**Tabelle 21: Mittlere Ausschöpfung der Fortbildungstage nach Anzahl der zustehenden Fortbildungstage und Position**

Zustehende Fortbildungstage	Leitung	Päd. Mitarbeiter	Insgesamt
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
1 bis 2	223 % <sup>1</sup>	137 %	159 %
3 bis 4	149 %	91 %	107 %
5	111 %	78 %	91 %
6 und mehr	89 %	64 %	74 %
<b>Insg.</b>	<b>123 %</b>	<b>87 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>897</b>	<b>1.649</b>	<b>2.546</b>

Mittelwert: Mittelwert der prozentualen Ausschöpfung des Anspruchs auf Fortbildungstage; Insg. abs.: Insgesamt absolut (gültige Fälle). <sup>1</sup> Da die prozentuale Ausschöpfung des Fortbildungsanspruches von 0 % bis über 100 % reicht (vgl. auch Tab. 20), kann auch der Mittelwert der prozentualen Ausschöpfung Werte über 100 % erreichen. So weist die Tabelle aus, dass Beschäftigte mit ein bis zwei Fortbildungstagen im Mittel etwa doppelt so viele Fortbildungstage nehmen (223 %), wie ihnen zustehen.

Frage: „Wie viele Fortbildungstage stehen Ihnen pro Jahr seitens Ihres Arbeitgebers zu und wie viele haben Sie davon im letzten Jahr in Anspruch genommen?“

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

### *Die zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Teilnahme an Weiterbildungen werden uneinheitlich beurteilt*

Im Gegensatz zum formalen Anspruch auf Freistellung, der objektiv über die Anzahl der zur Verfügung stehenden Tage bestimmbar ist, entziehen sich die übrigen strukturellen Rahmenbedingungen einer einfachen Messung. Daher wurden die Befragten – ebenso wie schon beim Weiterbildungsklima – um eine Beurteilung gebeten. Bewertet wurde die Weiterbildungssituation in den Kindertageseinrichtungen bezüglich zeitlicher, personeller und finanzieller Faktoren sowie das Informationsangebot über Fort- und Weiterbildungen. Die Bewertungen dieser Kontextbedingungen für Weiterbildung fallen sehr unterschiedlich aus – von mehrheitlich eher kritischen bis zu überwiegend positiven Einschätzungen (vgl. Tab. 22):

- Die Aussage, dass wegen der dünnen Personaldecke Mitarbeiterausfälle nur schwer aufgefangen werden können, wird immerhin von 58 % der Befragten bestätigt.
- Ebenfalls mit einer deutlich kritischen Tendenz bewertet fast die Hälfte der Befragten das Zeitkontingent für Fort- und Weiterbildung als zu klein.
- Etwas positiver fällt die Einschätzung in Bezug auf die eigenen beruflichen Belastungen aus: 38 % der

Befragten geben an, dass ihre beruflichen Belastungen es ihnen erschweren, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.

- Wiederum etwas besser wird die Übernahme der Kosten für Fort- und Weiterbildung (Teilnehmergebühren, Reise- und Übernachtungskosten) beurteilt. Der Aussage, dass diese Kosten in der Einrichtung nur unzureichend übernommen werden, stimmt knapp ein Drittel der Befragten zu.
- Nur noch etwa 10 % der Befragten beklagen, dass sie unzureichend über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert sind, bzw. rund 90 % halten sich – im Umkehrschluss – für (eher) ausreichend informiert.

Bei diesen Einschätzungen unterscheiden sich die Bewertungen der Einrichtungsleitungen nur geringfügig von den Beurteilungen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ein nennenswerter Unterschied besteht lediglich im Hinblick auf die Einschätzung der eigenen beruflichen Belastungen. Hierbei sind es immerhin fast doppelt so viele Einrichtungsleitungen (19 %) wie pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (10 %), die es für sehr zutreffend halten, dass berufliche Belastungen ihnen die Teilnahme an Weiterbildungen erheblich erschweren.

Die personelle Lage und die Zeitressourcen stellen auf der Ebene der Kindertageseinrichtungen somit die Haupthindernisse für Weiterbildung dar. Sie er-

klären vermutlich auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Freistellungsansprüche nicht vollständig einlösen.

**Tabelle 22: Rahmenbedingungen für Weiterbildung in der Kindertageseinrichtung nach Position**

	Die Aussage ist ... zutreffend (%)				Insg. n	Mittelwerte		
	sehr	eher	eher nicht	gar nicht		LK	PM	Insg.
Mitarbeiterausfälle durch Fort- und Weiterbildung können bei uns durch die dünne Personaldecke nur schwer aufgefangen werden.	27,5	30,5	24,8	17,2	4.443	2,16	2,39	2,32
Unser Zeitbudget für Fort- und Weiterbildungen ist zu klein.	20,9	24,4	31,0	23,7	4.356	2,53	2,60	2,57
Meine beruflichen Belastungen erschweren es mir erheblich, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.	12,9	25,0	31,9	30,3	4.448	2,52	2,92	2,80
Die Kosten für Fort- und Weiterbildung werden bei uns nur unzureichend übernommen.	13,7	16,5	25,7	44,2	4.307	3,03	2,99	3,00
Ich erhalte zu wenige Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote.	3,0	6,4	26,7	63,8	4.461	3,60	3,47	3,51

%; Zeilenprozent; Insg.: Insgesamt; LK: Einrichtungsleitungen; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Für wie zutreffend halten Sie die folgenden Aussagen zu Fort- und Weiterbildung aus der Perspektive Ihrer Kindertageseinrichtung?“ (Skala: „Sehr zutreffend“=1 bis „gar nicht zutreffend“=4)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

### 7.3 Förderung von Weiterbildung

Jenseits der Kontextbedingungen in den Einrichtungen kann die Qualifizierung der Beschäftigten auch gezielt gefördert werden. Um diesen Themenkreis auszuloten, wurde in der Erhebung danach gefragt, in welcher Form die Teilnahme an Weiterbildung in der Kindertageseinrichtung unterstützt wird. Hierzu wurden fünf Items vorgegeben, welche die Einrichtungsleitungen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils als „zutreffend“ bzw. „nicht zutreffend“ bewerten sollten.

Eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbildungsbeteiligung bilden regelmäßige Informationen

über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Diese werden in den Kindertageseinrichtungen weitgehend vermittelt. So verweisen fast alle Befragten (97%) darauf, dass sie regelmäßig informiert werden (vgl. Tab. 23).

Auch die persönliche Ansprache einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in puncto Weiterbildung ist – bei einem Zustimmungsgrad von 84% – ein verbreitetes Verfahren in den Kindertageseinrichtungen. Die persönliche Ansprache erfolgt – nach Angabe von 71% der Befragten – auch im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche zwischen Leitung und Mitarbeiterstab, in denen der Weiterbildungsbedarf thematisiert wird.

Eine systematische Weiterbildungsplanung wird demgegenüber in den Einrichtungen etwas seltener praktiziert, obgleich auch hier die Anteile noch relativ hoch sind. So wird in immerhin gut der Hälfte der Kindertageseinrichtungen (52%) eine Jahres- und Weiterbildungsplanung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertageseinrichtung angefertigt. Knapp 40% der Befragten geben darüber hinaus an, dass individuelle Entwicklungs- und Weiterbildungspläne erstellt werden.

Zusammengenommen kann festgehalten werden, dass informellere Formen der Weiterbildungsförderung in Form von Information und persönlicher Ansprache in den Kindertageseinrichtungen verbreiteter sind als eine formellere, systematisch verankerte Weiterbildungsplanung für das Team und die einzelnen Teammitglieder. Allerdings zeigt die Ausdifferenzierung der Daten nach Ausbildungsebene, dass sich Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Sozial-

assistentinnen und Sozialassistenten mit einem Anteil von rund 75% signifikant seltener in puncto Weiterbildung angesprochen fühlen als Beschäftigte mit Fachschul- oder Hochschulabschluss mit jeweils rund 85%.

Auch zwischen der Sichtweise der Einrichtungsleitungen sowie der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen signifikante Unterschiede (vgl. Tab. 23). Dabei sehen die Einrichtungsleitungen alle Formen der Weiterbildungsförderung stärker realisiert als das Personal. Die größten Unterschiede in der Perspektive der beiden Befragtengruppen zeigen sich bei der persönlichen Ansprache einzelner Personen (mit einer Differenz von 14,6 Prozentpunkten), der Besprechung des Weiterbildungsbedarfs im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen (7%) sowie der Erstellung einer Jahres- und Weiterbildungsplanung (6%). Die Aufgabe der Fort- und Weiterbildungsförderung ist den Leitungskräften somit präsenter, als die pädagogischen Fachkräfte deren Umsetzung wahrnehmen.

**Tabelle 23: Förderung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung in der Einrichtung nach Position**

Art der Förderung der Weiterbildungsteilnahme	LK	PM	Insg.	
	%	%	n	%
Regelmäßige Informationen	99,1	95,6	4.314	96,7
Persönliche Ansprache einzelner Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	94,2	79,6	3.706	84,2
Besprechung des Weiterbildungsbedarfs in Zielvereinbarungsgesprächen	76,2	68,7	3.065	71,1
Erstellung einer Jahres- und Weiterbildungsplanung für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	55,9	49,9	2.232	51,9
Erstellung persönlicher Entwicklungs- und Weiterbildungspläne	40,2	39,1	1.691	39,5

%; Prozentualer Anteil der zustimmenden Nennungen an den gültigen Antworten; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „In welcher Form fördert Ihre Einrichtungsleitung/fördern Sie als Einrichtungsleitung die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen?“

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Zusammengenommen kann festgehalten werden, dass die Information über Weiterbildung und persönliche Ansprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zentrale Instrumente der Weiterbildungsförderung in den Kindertageseinrichtungen sind. Die positive Bewertung des Informationsangebots bestätigt sich auch durch die Einschätzung der Beschäftigten zum

eigenen Informationsstand: Nur 9% der Befragten halten sich für unzureichend über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert (vgl. Tab. 22). Allerdings bildet für 57% der Befragten ein Mehr an Transparenz der Fort- und Weiterbildungslandschaft einen Ansatzpunkt für Reformen, wie es im folgenden Kapitel 8 aufgezeigt wird.

## 8 Wie bewerten die Befragten Fort- und Weiterbildung und wo sehen sie Veränderungsnotwendigkeiten?

Die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen sind sehr zufrieden mit den von ihnen besuchten Weiterbildungsveranstaltungen. Dennoch äußern sie vielfach Kritik am Weiterbildungssystem und fordern Verbesserungen.

Ebenso wichtig für die Weiterbildungsteilnahme wie die im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Rahmenbedingungen in den einzelnen Kindertageseinrichtungen ist die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den von ihnen besuchten Veranstaltungen sowie ihre Bewertung des Weiterbildungssystems insgesamt.

Bei der folgenden Darstellung steht dabei ausdrücklich die subjektive Bewertung einzelner Veranstaltungen sowie auch des Weiterbildungssystems durch die Teilnehmenden im Mittelpunkt. Die Ergebnisse geben Auskunft darüber, inwieweit die Veranstalter ihr Ziel erreicht haben, ein attraktives Bildungsangebot durchzuführen, das den selbst wahrgenommenen Bedürfnissen und Erwartungen der Teilnehmenden entspricht.

Eine darüber hinausgehende objektivierbare Bewertung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich der Bildungseffekte oder des Kompetenzerwerbs überschreitet die Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung und kann nur mit methodisch erheblich aufwendigeren Forschungsansätzen gewonnen werden.

auch organisatorische Aspekte zur Gestaltung der Veranstaltungen. Hierzu wurde eine Viererskala von 1= „sehr zufrieden“ bis 4= „sehr unzufrieden“ verwendet, deren Ergebnisse in Tabelle 24 zusätzlich in Mittelwerten abgebildet werden.

Zusammengenommen sind die Beurteilungen der Einrichtungsleitungen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen neun Dimensionen außerordentlich positiv ausgefallen. Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der bewerteten Veranstaltung zu allen Aspekten äußern sich jeweils mindestens 90% der Befragten als sehr zufrieden oder zufrieden. Dies entspricht einer relativ kleinen Mittelwertspanne von 1,4 bis 1,7 Skalenpunkten.

In Bezug auf die inhaltlichen Gesichtspunkte der ausgewählten Veranstaltung wurden die Zufriedenheit mit den „behandelten Fragestellungen und Themen“, die „Praxisrelevanz der vermittelten Inhalte“ sowie der „Wissenschafts- und Theoriebezug“ erfragt. Dabei stellen die Befragten den Veranstaltungen nach allen drei Kriterien ein „sehr gutes“ bis „gutes“ Zeugnis aus. Selbst in Bezug auf die „Praxisrelevanz“ als kritischer Punkt jeder Weiterbildung meldet nur ein Zehntel der Befragten Kritik an.

### 8.1 Teilnehmerzufriedenheit

Um die Zufriedenheit der Teilnahme zu erfassen, sollten die Befragten eine konkrete Veranstaltung, die sie in den letzten zwölf Monaten besucht haben, in neun Dimensionen bewerten.<sup>13</sup> Die Beurteilung umfasst sowohl inhaltliche und methodische als

<sup>13</sup> Die Auswahl der Fort- und Weiterbildung erfolgte dabei nicht willkürlich, sondern die Einschätzungen beziehen sich auf die erste von drei längeren Veranstaltungen, die in einer vorangegangenen Frage des Erhebungsbogens erfasst wurden.

Tabelle 24: Teilnahmezufriedenheit mit den besuchten Veranstaltungen

Zufriedenheit mit ...	Sehr zufrieden	Zufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden	Insg.	MW
	%	%	%	%	n	
<b>Inhaltliche Dimensionen:</b>						
Behandelte Fragestellungen und Themen	47,6	47,8	3,8	0,8	4.209	1,58
Praxisrelevanz der vermittelten Inhalte	45,6	44,3	9,0	1,1	4.208	1,66
Wissenschafts- und Theoriebezug der vermittelten Inhalte	35,6	56,5	7,3	0,6	4.194	1,73
<b>Methodische Dimensionen:</b>						
Kompetenz der Kursleitung/der Dozentinnen/Dozenten	60,8	34,4	4,2	10,5	4.140	1,44
Verständlichkeit der vermittelten Inhalte	53,2	44,2	2,4	0,2	4.161	1,50
Verwendete Lehr- und Lernmethoden	39,0	53,3	7,1	0,6	4.181	1,69
Lerntempo	36,1	56,8	6,4	0,7	4.191	1,72
<b>Organisatorische Dimensionen:</b>						
Organisation (Raum, Zeit, Verpflegung)	47,1	47,3	5,1	0,5	4.196	1,59
Ablauf und Struktur der Veranstaltung	43,7	49,3	6,5	0,5	4.198	1,64

%; Zeilenprozent; MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 4er-Skala.

Frage: „Wie zufrieden waren Sie mit der Veranstaltung, die Sie in der vorherigen Frage zuerst benannt haben?“ (Skala: „Sehr zufrieden“=1 bis „sehr unzufrieden“=4)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Die große Zufriedenheit mit den inhaltlichen Aspekten der besuchten Veranstaltungen setzt sich bei der Bewertung der vier Items zur methodischen Durchführung fort. Am zufriedensten sind die Befragten in diesem Bereich mit der „Kompetenz der Kursleitung“. Hier äußern sich sogar 61% der Teilnehmenden als „sehr zufrieden“ sowie weitere 34% als „zufrieden“ und formulieren damit zugleich auch den höchsten Zufriedenheitsgrad unter allen Items. Die „schlechtesten“ Voten erhalten bei Mittelwerten von jeweils 1,7 die verwendeten „Lehr- und Lernmethoden“ sowie das „Lerntempo“.

Hinsichtlich der beiden organisatorischen Aspekte zeigt sich wiederum das gleiche Bild: Die große Mehrheit der Befragten ist bei Mittelwerten von 1,6 sowohl mit der „Organisation der Veranstaltung“ (d.h. den Räumlichkeiten, dem Zeitfenster und der Verpflegung) als auch mit dem „Ablauf und der Struktur“ der Fortbildung weitgehend zufrieden.

Zusammengefasst ist die Zufriedenheit mit den besuchten Weiterbildungen bemerkenswert hoch. Dabei sind sich Einrichtungsleitungen sowie die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weit-



gehend einig. Zwischen beiden Beschäftigtengruppen bestehen keine signifikanten Differenzen.

Allerdings sollten diese Zufriedenheitseinschätzungen nicht überbewertet werden. Sie belegen recht eindrucksvoll, dass die Veranstaltungen den Erwartungen der Teilnehmenden entsprochen haben. Dies ist jedoch nicht damit gleichzusetzen, dass die Weiterbildungsbedarfe der Teilnehmenden und der Kindertageseinrichtung umfassend abgedeckt werden oder dass kein Verbesserungsbedarf am Weiterbildungssystem besteht.

Drei Einschränkungen in der Aussagekraft der Daten sollten zumindest mit bedacht werden:

- Aus erhebungsmethodischer Hinsicht ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den abgefragten Bewertungen nicht um Einschätzungen einer zufällig ausgewählten Veranstaltung aus den letzten zwölf Monaten handelt, sondern um die Bewertung einer Fortbildung, die den Teilnehmenden aus unbekanntem Gründen besonders präsent war bzw. an die sie sich zuerst erinnert haben. Plausibel ist, dass diese Auswahl sowohl zu Verzerrungen in positiver als auch negativer Richtung führen kann.
- Die erfragten Daten zur Zufriedenheit mit den besuchten Weiterbildungsveranstaltungen enthalten keine Informationen darüber, ob und wie eine Umsetzung eventuell erworbener Kompetenzen in der Praxis gelingt.

- Die Befragten haben in weiteren Fragen erheblich kritischere Einschätzungen abgegeben. So zeichnen die Befragten, wie es in Kap. 8.2 dargelegt wird, ein wesentlich differenzierteres Bild, wenn es um die Bewertung des Weiterbildungssystems und dessen Verbesserungsmöglichkeiten geht.

## 8.2 Bewertung des Weiterbildungssystems

Eine Bewertung des Weiterbildungssystems wurde von den Befragten in der vorliegenden Untersuchung zum einen durch eine allgemeine, pauschale Beurteilung der Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems und zum anderen durch Einschätzungen zum Verbesserungsbedarf im Hinblick auf sieben zentrale Merkmale des Bildungsangebots vorgenommen.

Das Gesamturteil der Befragten zur Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems fällt dabei insgesamt gut aus, weist allerdings eine nicht unerhebliche Tendenz zur Mitte, das heißt zur gemischten Bewertung „teils gut, teils schlecht“, auf (vgl. Tab. 25).

Auf die beiden Bewertungen „gut“ und „teils gut, teils schlecht“ entfallen zusammen fast 90% aller Nennungen. Eine „sehr gute“ Bewertung wurde dagegen mit einem Anteil von 8% nur relativ selten vergeben und eindeutige negative Bewertungen stellen mit rund einem Prozent die große Ausnahme dar.

**Tabelle 25: Qualität des Weiterbildungssystems nach Position**

Qualität des Weiterbildungssystems	LK	PM	Insgesamt
	%	%	%
Sehr gut	10,2	7,4	8,3
Gut	62,1	61,5	61,7
Teils gut, teils schlecht	26,7	29,9	28,8
Schlecht	0,9	1,1	1,0
Sehr schlecht	0,2	0,2	0,2
<b>Insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insg. abs.</b>	<b>1.407</b>	<b>3.035</b>	<b>4.442</b>
<b>Mittelwerte</b>	<b>2,19</b>	<b>2,25</b>	<b>2,23</b>

%; Spaltenprozent; Insg. abs.: Insgesamt absolut (gültige Fälle); LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Mittelwerte: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala.

Frage: „Wie bewerten Sie alles in allem die Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems für Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen?“ (Skala: „Sehr gut“ = 1 bis „sehr schlecht“ = 5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010

Diese ambivalente bzw. uneinheitliche Einschätzung bildet sich auch in der Beurteilung der Verbesserungsbedarfe des Weiterbildungssystems ab (vgl. Tab 26). Weitgehende Einigkeit über eine Verbesserungsnotwendigkeit herrscht unter den Befragten nur in Bezug auf eines der sieben beurteilten Merkmale des Weiterbildungsangebots: Mehr als acht von zehn Befragten halten die Verbesserung der Weiterbildungsstrukturen hinsichtlich der Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen – durch den Sprung auf der Karriereleiter oder durch finanzielle Verbesserungen – für notwendig.

Mehrheitlich fordern die Befragten darüber hinaus Verbesserungen in Bezug auf zwei weitere Aspekte des Weiterbildungsangebots: Rund zwei Drittel der Befragten wünscht sich eine bessere Anerkennung von Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium und 60% der Beschäftigten sehen Optimierungsbedarf bei der Anpassung der Angebote an die Weiterbildungsbedarfe der Kindertageseinrichtungen.

Bei den restlichen vier Merkmalen ist es jeweils rund die Hälfte der Befragten, die einen Verbesserungsbedarf sehen bzw. eben auch nicht sehen. Dabei liegt für

die Forderung nach mehr Transparenz der Fort- und Weiterbildungslandschaft, die von 57% der Befragten gestellt wird, noch keine exakte Gleichverteilung vor, während sich mit jeweils rund 50% bzw. 49% fast genau die Hälfte der Befragten dafür ausspricht, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten während der Veranstaltungen geschaffen, die Veranstaltungen zu familienfreundlicheren Zeiten angeboten und die Qualität der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen erhöht werden sollen.

Ein größerer Unterschied zwischen Einrichtungsleitungen sowie pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet sich bei diesen Bewertungen nur in Bezug auf die Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium. Die Einrichtungsleitungen, die über ein etwas höheres Qualifikationsniveau verfügen als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehen zu 72% Verbesserungsbedarf bei den Anerkennungsmöglichkeiten für ein Studium, während der entsprechende Anteil bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit 63% fast 10 Prozentpunkte niedriger liegt.

**Tabelle 26: Verbesserungsbedarf am Fort- und Weiterbildungssystem**

Verbesserungsbedarf im Hinblick auf ...	Insgesamt	
	%	n
Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen durch Schaffung von Beförderungsmöglichkeiten und tariflichen Verbesserungen	84,0	3.619
Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium	65,6	2.576
Anpassung der Angebote an die Weiterbildungsbedarfe der Kindertageseinrichtungen	59,9	1.683
Transparenz der Fort- und Weiterbildungslandschaft	56,8	1.850
Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten während der Veranstaltungen	50,4	2.060
Familienfreundliche Zeiten der Veranstaltungen	50,1	2.121
Qualität der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	49,2	2.151

%; Prozentualer Anteil der zustimmenden Nennungen an den gültigen Antworten.

Frage: „Wie bewerten Sie den Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes insgesamt?“

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Zusammengefasst zeigen diese Bewertungen des Weiterbildungsangebots einerseits eine sehr große Zufriedenheit mit den besuchten Veranstaltungen, andererseits aber auch einen großen Bedarf nach Reformen oder Verbesserungen des Weiterbildungssystems.

In erster Linie sind in diesem Zusammenhang die fehlenden Möglichkeiten zu benennen, finanziell bzw. durch Beförderung einen individuellen Nutzen aus dem Weiterbildungsengagement zu ziehen. Aber auch die Anerkennung von Weiterbildungen auf ein Studium, die Passung der Angebote in Bezug auf die Bedarfe der Praxis und die Transparenz der Weiterbildungslandschaft werden ebenso wie die Familienfreundlichkeit der Angebote und die Qualität der Veranstaltungen von jeweils der Hälfte der Befragten als Bereiche mit Verbesserungsbedarf benannt.

## 9 Wie gestaltet sich die Qualifizierung der Berufspraktikantinnen und -praktikanten?

Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten bescheinigen dem „Lernort Praxis“ eine gute Qualität. Verbesserungsmöglichkeiten sehen sie bei der Kooperation zwischen Fachschule und Kindertageseinrichtungen sowie bei der Begleitung der angehenden Erzieherinnen und Erzieher.

Das Aufgabenspektrum von Kindertageseinrichtungen umfasst nicht allein die Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder, sondern auch die Qualifizierung des zukünftigen Berufsnachwuchses. In dieser Funktion sind Kindertageseinrichtungen „Ausbildungsbetriebe“, die am „Lernort Praxis“ an der Qualifizierung des Berufsnachwuchses mitwirken.

Die Anleitung erstreckt sich sowohl auf Praktikantinnen und Praktikanten aus der Fachschulausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher als auch auf Schülerinnen und Schüler anderer Bildungsgänge. In diesem Zusammenhang verdeutlichen die Daten zum Engagement der Kindertageseinrichtungen als Ausbildungsbetriebe, dass – nach Angabe aller Befragten – in 47% der Tageseinrichtungen Praktikantinnen und Praktikanten der Fachschulen ausgebildet werden.

Im Durchschnitt sind 2,4 angehende Erzieherinnen und Erzieher jeweils in den Einrichtungen tätig. Daneben werden in 43% der Einrichtungen Schülerinnen und Schüler anderer Ausbildungsgänge begleitet. Hier liegt der Durchschnittswert bei 0,7. Werden alle Praktikantinnen und Praktikanten betrachtet, dann sind nur 33% der Tageseinrichtungen nicht in das Ausbildungssystem eingebunden.

Insgesamt beteiligen sich die Kindertageseinrichtungen somit in erheblichem Umfang an der Qualifizierung des zukünftigen Berufsnachwuchses. Unter diesem Aspekt bildet die Qualität der Ausbildung am „Lernort Praxis“ eine wichtige fachpolitische Frage. Um dem hohen Stellenwert der Praxisanleitung Rechnung zu tragen, wurde in der Erhebung ein besonderer Fragenkomplex aufgenommen. Er richtete sich an diejenigen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den letzten drei Jahren in Form der Praxisanleitung innerhalb ihrer Kindertageseinrichtung tätig sind oder waren.

Daneben wurde eine eigene Version des Fragebogens speziell für Praktikantinnen und Praktikanten in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern entwickelt. Beide Gruppen – Anleiterinnen und Anleiter sowie Schülerinnen und Schüler – sollten auf der Basis einer Fünfer-Skala von 1= „sehr gut“ bis 5= „sehr schlecht“ die Qualität des Praktikums in unterschiedlichen Dimensionen einschätzen. Darüber hinaus wurden sie zu einzelnen Aspekten ihrer Berufs- bzw. Ausbildungssituation befragt.

### 9.1 Die Praxisanleiterinnen und -anleiter

Von den befragten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind insgesamt 1.314 bzw. knapp 43% als Praxisanleitung in der Kindertageseinrichtung tätig. Diese Gruppe wurde um Auskunft darüber gebeten, wie sicher sie sich bei dieser Aufgabe fühlt (vgl. Tab. 27).

Bei der Begleitung der Schülerinnen und Schüler nehmen sich rund 13% der Befragten als sehr kompetent und 61% als kompetent wahr. Partielle Unsicherheiten bei der Ausbildung der Praktikantinnen und Praktikanten formuliert demgegenüber ein Viertel der Befragten. Lediglich weniger als 2% der Praxisanleitungen bezeichnen sich als „sehr unsicher“ und „unsicher“. Obgleich sich die große Mehrheit der Befragten der Aufgabe „Praxisanleitung“ somit weitgehend gewachsen fühlt, signalisiert eine mit rund 27% nicht unerhebliche Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zweifel an der eigenen Kompetenz bei der Begleitung der angehenden Erzieherinnen und Erzieher.

**Tabelle 27: Sicherheit bei der Bewältigung der Praxisanleitung  
(aus Sicht der Anleiterinnen und Anleiter)**

Sicherheit bei Praxisanleitung	Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter	
	n	%
Sehr sicher	165	12,6
Sicher	790	60,5
Teils, teils	328	25,1
Unsicher	22	1,7
Sehr unsicher	1	0,1
<b>Gesamt</b>	<b>1.306</b>	<b>100,0</b>

%, Spaltenprozent.

Frage: „Wie sicher fühlen Sie sich selbst bei der Bewältigung der Aufgabe „Praxisanleitung“? (Skala: „Sehr sicher“ = 1 bis „sehr unsicher“ = 5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

*Nur eine relativ kleine Gruppe der Befragten hat eine Qualifizierung zur Praxisanleitung absolviert*

Mit Blick auf die Bildungsvoraussetzungen, die die Praxisanleitungen für die Begleitung der Schülerinnen und Schüler mitbringen, verfügen 91% über eine Qualifikation auf Fachschulniveau, weitere 5,7% sind Akademikerinnen und Akademiker sowie 2,7% Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten.<sup>14</sup> Im Vergleich zu ihrem Anteil an den Befragten sind somit Absolventinnen und Absolventen der Fachschule, d.h. vor allem Erzieherinnen bzw. Erzieher, überdurchschnittlich oft in der Praxisanleitung tätig, während insbesondere Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschule unterdurchschnittlich häufig diese Funktion ausüben. Bezogen auf die erfragten Kompetenzeinschätzungen zeigt die Ausdifferenzierung der Daten nach erworbenem Berufsabschluss allerdings keine signifikanten Unterschiede zwischen den Befragten.

Über die Berufs- und Hochschulausbildung hinaus wurden die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zur Qualifizierung für die Praxisanleitung im Rahmen von Weiterbildung befragt: Hiernach üben rund 72% der Anleiterinnen und Anleiter diese Aufgabe aus, ohne eine derartige Weiterbildung be-

sucht zu haben. Nur gut ein Viertel (28%) der Befragten hat demgegenüber eine Weiterbildung zur Praxisanleitung absolviert.<sup>15</sup> Die Qualifizierungen werden weitestgehend häufiger von Erzieherinnen und Erziehern sowie anderen Beschäftigten mit Fachschulabschluss (mit einem Anteil von 29%) sowie von Akademikerinnen und Akademikern (mit 26%) als auch von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern sowie Sozialassistentinnen bzw. Sozialassistenten (8,6%) in Anspruch genommen.

Befragte, die an einer Qualifizierung im Bereich Praxisanleitung teilgenommen haben, fühlen sich für die Ausbildung der angehenden Erzieherinnen und Erzieher besser gerüstet. So sind rund 84% der Befragten mit Weiterbildung bei der Anleitung der Praktikantinnen und Praktikanten „sehr sicher“ und „sicher“; bei Befragten ohne eine derartige Vorbereitung auf diese Aufgabe liegt der entsprechende Anteil bei 69%. Hiermit korrespondierend ist bei den Teilnehmenden der Weiterbildung auch der Anteil derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kompetenzunsicherheiten kleiner bzw. bei den Nicht-Teilnehmenden die entsprechende Gruppe größer.<sup>16</sup> Das heißt: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine derartige

<sup>15</sup> n=1.308

<sup>16</sup> So fühlen sich bei den Teilnehmenden von Weiterbildungen 15,1% „teils sicher, teils unsicher“ und 1,4% „unsicher“ und „sehr unsicher“. Bei den Nicht-Teilnehmenden sind es 29,1%, die sich als „teils sicher, teils unsicher“ bezeichnen, und weitere 1,9%, die „unsicher“ und „sehr unsicher“ sind.

<sup>14</sup> Beschäftigte, die keinen oder einen sonstigen Abschluss haben, finden sich mit einem Anteil von einem Prozent unter den 1.314 Befragten, die angegeben haben, derzeit als Praxisanleitung zu arbeiten bzw. in den letzten drei Jahren tätig gewesen zu sein.

Weiterbildung besucht haben, konnten davon bei der Anleitung mehrheitlich profitieren.

Dies bestätigen auch die Teilnehmenden selbst (vgl. Tab. 28): Für rund 38% dieser Gruppe war die Fort- und Weiterbildung „sehr hilfreich“ und für weitere 35% „hilfreich“. Allerdings macht ein Fünftel der Teilnehmenden Abstriche an der Qualität der Weiterbildung und weitere 6% bewerten die Qualifizierung sogar als „weniger“ und „überhaupt nicht hilfreich“.

Den signifikant größten Nutzen haben die Beschäftigten mit Fachschulabschluss aus dieser Weiterbil-

dung gezogen, wie die Ausdifferenzierung der Daten nach den verschiedenen Ausbildungsebenen verdeutlicht. So nehmen die Erzieherinnen und Erzieher sowie die anderen Beschäftigten mit Fachschulabschluss die Qualifizierung zur Praxisanleitung bei einem Mittelwert von 1,9 weit häufiger als lohnend wahr als Absolventinnen und Absolventen der Hochschule mit einem Wert von 2,4 und vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Berufsfachschulabschluss mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,3.

**Tabelle 28: Einschätzung der Fort- und Weiterbildung für die Praxisanleitung (aus Sicht der Anleiterinnen und Anleiter)**

Wie hilfreich war diese Qualifizierung?	Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter	
	n	%
Sehr hilfreich	140	38,4
Hilfreich	129	35,3
Teils hilfreich, teils weniger hilfreich	73	20,0
Weniger hilfreich	20	5,5
Überhaupt nicht hilfreich	3	0,8
<b>Gesamt</b>	<b>365</b>	<b>100,0</b>

%; Spaltenprozent.

Frage: „Wie hilfreich war diese Fort- und Weiterbildung für Ihre Tätigkeit als Praxisanleiterin?“ (Skala: „Sehr sicher“=1 bis „sehr unsicher“=5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Erzieherinnen und Erzieher nicht nur ein überdurchschnittlich großes Interesse an derartigen Qualifizierungen haben, sondern die Weiterbildungen offenbar auch in hohem Maße auf diese Berufsgruppe ausgerichtet sind. Über die sich hierin andeutenden Konsequenzen einer stärkeren Teilnehmerorientierung hinaus erscheint die Qualifizierung zur Praxisanleitung im Spiegel der vorgestellten Ergebnisse generell als geeignete Strategie, die Qualität der Ausbildung am „Lernort Praxis“ zu verbessern.

Allerdings nehmen bislang relativ wenige Praxisanleitungen dieses Weiterbildungsangebot in Anspruch, sodass – auch aufgrund der beschriebenen positiven Effekte auf die Kompetenzzuschreibungen der Befragten – eine Ausweitung der Weiterbildung auf alle Praxisanleitungen als zielführend erscheint.

Zu überlegen wäre dabei auch, ob die Qualifizierung zur Praxisanleitung als verbindliche Voraussetzung für die Begleitung und Unterstützung der Praktikantinnen und Praktikanten in den Ländern etabliert werden kann. Der Ausbau dieser Weiterbildung sollte jedoch zugleich in einen Diskussionsprozess über den formalen Rahmen, die zu vermittelnden Inhalte sowie die Anerkennungsfähigkeit und Tarifwirksamkeit der Qualifizierung eingebettet werden.

*Praxisanleitungen fordern mehr Zeit für die Praktikantinnen und Praktikanten sowie eine intensivere Begleitung durch die Lehrkräfte*

Über die Qualifizierungsfrage der Anleiterinnen und Anleiter hinaus wurde in der Erhebung auch das Praktikum selbst thematisiert. Hierzu wurden *neun* Qualitätsdimensionen abgefragt, die sich drei Bereichen zuordnen lassen (vgl. Tab. 29):

(1) Die besten Bewertungen erzielen drei Items, die in das Feld *Berufsorientierung und Kompetenzerwerb* fallen:

- Am positivsten bewerten die Praxisanleitungen bei einem Mittelwert von 1,8 die Möglichkeit der Praktikantinnen und Praktikanten, verschiedene Arbeitsbereiche und Gruppen in der Kindertageseinrichtung kennenzulernen. Rund 86% der Befragten sind der Auffassung, dass dieser Qualitätsaspekt „sehr gut“ und „gut“ in den Kitas umgesetzt wird.
- Hiermit korrespondierend vergeben die Befragten auch im Hinblick auf den vermittelten Einblick in das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen – mit einer Zustimmungquote von 77% und einem Mittelwert von 2,0 – eine gute Bewertung des Praktikums, wobei der Anteil der „sehr zufriedenen“ Praxisanleitungen geringer bzw. der „zufriedenen“ Befragten höher ausfällt als beim ersten Item.
- Nahezu auf gleichem Qualitätsniveau bewegen sich die Einschätzungen der Praxisanleitungen zur Frage der Kompetenzvermittlung. Hier meinen 83% der Befragten, dass die Qualität des Praktikums „sehr gut“ und „gut“ ist.

Aus der Perspektive der befragten Anleiterinnen und Anleiter wird das Praktikum somit seiner berufsorientierenden Funktionen weitgehend gerecht, indem es den Schülerinnen und Schülern einen Einblick in den Arbeits- und Gruppenalltag und in das Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen ermöglicht sowie die Aneignung berufsrelevanter Kompetenzen erlaubt.

(2) Neben den berufssozialisierenden Aspekten wurden drei weitere Qualitätseinschätzungen erbeten, die *das Praktikumskonzept sowie die Zusammenarbeit zwischen Fachschule und Praxisstätte* betreffen. Im Unterschied zu den bereits vorgestellten Aussagen bewegen sich die Einschätzungen der Praxisanleitungen größtenteils im Mittelfeld der Antwortskala:

- So bewerten die Befragten das Qualitätsniveau im Hinblick auf die „Konzeption und Planung des Praktikums“ mit einem Mittelwert von 2,5. Das heißt: Rund 57% der Praxisanleitungen beschreiben die Konzipierung des Praktikums als „sehr gut“ und „gut“, 35% geben dazu ein ambivalentes Urteil ab und knapp 8% schätzen diese als „schlecht“ und „sehr schlecht“ ein.
- Einschränkungen formulieren die Praxisanleitungen bei einem Mittelwert von 2,6 auch bei der Kooperation mit den Fachschullehrerinnen und Fachschullehrern. Obgleich mit insgesamt 54% etwas mehr als die Hälfte der Anleiterinnen und Anleiter im Hinblick auf „verbindliche Absprachen zwischen Praxisanleitung und zuständiger Lehrkraft“ ein positives Votum formuliert, kritisieren immerhin 32% der Befragten die Güte dieser Vereinbarungen in Teilen und weitere 15% äußern sich hiermit mehr oder minder unzufrieden.
- Unter allgemeinen Aspekten schneidet die Zusammenarbeit zwischen Kindertageseinrichtung und Fachschule/Fachakademie mit einem Mittelwert von 2,7 sogar noch etwas schlechter ab, was vor allem auf die mit rund 42% vergleichsweise große Gruppe der Befragten zurückzuführen ist, die die Kooperation als „teils gut, teils schlecht“ bewertet.

Aus Sicht der Befragten erscheint die Kooperation zwischen den beiden Qualifizierungsinstanzen somit als ein Handlungsfeld, in dem neben generellen Optimierungsmöglichkeiten partieller Verbesserungsbedarf im Hinblick auf die Konzipierung und Planung des Praktikums sowie die Qualität der Absprachen zwischen Praxisanleitung und den Lehrkräften besteht.

Tabelle 29: Bewertung des Praktikums seitens der Praxisanleitungen

Wie bewerten Sie die Qualität im Hinblick auf ...	Die Qualität ist (%)					Insg.	MW
	sehr gut	gut	teils gut, teils schlecht	schlecht	sehr schlecht	n	
<b>Berufsorientierung und Kompetenzerwerb</b>							
die Möglichkeit der Praktikantinnen, verschiedene Arbeitsbereiche und Gruppen in der Kindertageseinrichtung kennen zu lernen?	40,2	46,2	11,2	2,2	0,2	1.293	1,76
die vermittelten beruflichen Kompetenzen?	22,4	61,0	14,7	1,9	0,1	1.288	1,96
den vermittelten Einblick in das Berufsfeld Kindertageseinrichtung?	25,7	51,1	20,5	2,4	0,4	1.294	2,01
<b>Konzeptionelle Grundlagen und Zusammenarbeit der beiden Lernorte</b>							
die Konzeption und Planung des Praktikums?	6,0	50,9	35,3	6,9	0,9	1.276	2,46
die verbindlichen Absprachen zwischen ihnen und dieser Lehrkraft?	6,6	47,1	31,6	12,4	2,4	1.266	2,57
die Kooperation zwischen Kindertageseinrichtung und Fachschule/ Fachakademie?	6,1	38,8	41,5	11,5	2,1	1.264	2,65
<b>Begleitung der Praktikantinnen und Praktikanten</b>							
die Begleitung und Unterstützung des Praktikums durch diese Lehrkraft?	3,8	31,4	44,3	17,9	2,7	1.263	2,84
die Zeit der Anleiterinnen/Anleiter für die Praktikantinnen und Praktikanten?	7,0	27,0	40,8	21,4	3,9	1.287	2,88
die Anzahl der Praxisbesuche durch die zuständige Lehrkraft?	3,4	33,3	37,4	22,3	3,6	1.261	2,89

%, Zeilenprozent; MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala.

Frage: „Wie bewerten Sie die Qualität des Praktikums im Hinblick auf die nachfolgenden Aspekte (...)?“ (Skala: „Sehr gut“=1 bis „sehr schlecht“=5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

(3) Die größten Gestaltungsbedarfe sehen die Praxisanleitungen jedoch bei den drei Qualitätsdimensionen, die sich auf die *Begleitung der Praktikantinnen und Praktikanten* beziehen:

- So kritisieren – bei einem Mittelwert von 2,9 – rund 42% der Befragten die Zeitressourcen, die ihnen für die Anleitung der Schülerinnen und Schüler zur

Verfügung stehen. Weitere 25% bewerten diese als „schlecht“ und „sehr schlecht“. Eine „sehr gute“ und „gute“ Einschätzung geben insgesamt lediglich 35% der Praxisanleitungen ab.

- Auch die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten durch die zuständige Lehrkraft aus der berufsbildenden Schule bietet aus Sicht der



Praxisanleitungen Ansatzpunkte zur Verbesserung. So bescheinigen mit einem Mittelwert von 2,8 rund 44% der Befragten vor allem der „Begleitung und Unterstützung des Praktikums durch diese Lehrkraft“ Qualitätseinbußen, 21% bewerten diese sogar als „schlecht“ und „sehr schlecht“.

- Diese Qualitätsbedenken führt ein Teil der Befragten vermutlich auch auf den Umfang der schulischen Betreuung zurück. So stufen bei einem Mittelwert von 2,9 rund 37% der Befragten die „Anzahl der Praxisbesuche durch die zuständige Lehrkraft“ als „teils gut, teils schlecht“ sowie weitere 27% als „schlecht“ und „sehr schlecht“ ein.

Zusammenfassend lässt sich schlussfolgern, dass sich ein nicht unerheblicher Anteil der Befragten verbesserte Rahmenbedingungen für die Ausbildung der angehenden Erzieherinnen und Erzieher in den Kindertageseinrichtungen wünscht: Ein höheres Zeitbudget der Praxisanleitungen für die Betreuung der Schülerinnen und Schüler in der Kindertageseinrichtung, aber auch mehr Praxisbesuche sowie eine intensivere Begleitung durch die zuständige Lehrkraft würden vermutlich mit dazu beitragen, die Bildungseffekte des Praktikums zu erhöhen.

## 9.2 Die Praktikantinnen und Praktikanten

Die Gruppe der Praktikantinnen und Praktikanten in der Befragung ist mit einem Anteil von 2% (mit 93 Personen) an allen Befragten nur relativ klein. Bei ihnen handelt es sich um Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung als Erzieherin bzw. Erzieher, die ihr Berufspraktikum in einer Kindertageseinrichtung im Anschluss an die überwiegend theoretische Ausbildungsphase ableisten oder die bei einem integrierten Ausbildungsmodell ihre Praxisphasen während dieses Ausbildungsabschnitts absolvieren. Befragte in Kurzpraktika (wie Tages-, Wochen- oder Blockpraktika) wurden in der Erhebung nicht erfasst.

Im Detail absolvieren von den erfassten Praktikantinnen und Praktikanten rund 61% ein halb- oder einjähriges Berufspraktikum im Anschluss an die Ausbildung und 25% ein längeres, integriertes Praktikum. Keine Angabe zur Art des Praktikums haben 14% der Befragten gemacht. Im Rahmen des Praktikums verbringen 75% der 88 Auszubildenden, die

hierzu Angaben gemacht haben, im Durchschnitt 35 und mehr Stunden in der Tageseinrichtung, weitere 15,9% arbeiten dort 30 bis unter 35 Stunden und 9% der Praktikantinnen und Praktikanten weniger als 30 Stunden. Das heißt für die meisten der Befragten umfasst das Praktikum nahezu den zeitlichen Umfang einer Vollzeittätigkeit.

### *Zwischen den Einschätzungen der Praxisanleitungen und der Schülerschaft bestehen große Übereinstimmungen*

Die angehenden Erzieherinnen und Erzieher wurden ebenso wie die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter um eine Bewertung des Praktikums gebeten. Hierzu wurden ihnen zusätzlich zu den Qualitätsaspekten, die auch von den Praxisanleitungen bewertet wurden, drei weitere Fragen vorgelegt (vgl. Tab. 30). Hinsichtlich der Kriterien, die sowohl von den Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern als auch von den Praktikantinnen und Praktikanten beurteilt wurden, lässt sich feststellen, dass die Auszubildenden die Qualifizierung am „Lernort Praxis“ durchgängig positiver wahrnehmen als ihre Anleiterinnen und Anleiter:

Die mittlere Einschätzung der Praktikantinnen und Praktikanten reicht von 1,5 bis 2,4 Punkten auf der Fünferskala gegenüber einer Spanne von 1,8 bis 2,9 bei den Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern. Darüber hinaus lassen sich mit Blick auf die einzelnen Kriterien in den bereits vorgestellten Qualitätsbereichen folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Befragtengruppen festhalten:

- (1) Ebenso wie die Praxisanleitungen vergeben auch die Auszubildenden für die Erfüllung der Praktikumsziele „Berufsorientierung und Kompetenzerwerb“ in sehr großem Umfang – mit Anteilen zwischen 92% und 87% – „sehr gute“ und „gute“ Bewertungen (vgl. Tab. 30). Die Praktikantinnen und Praktikanten bestätigen, dass ihnen während der praktischen Ausbildung ein umfassender Einblick in das Berufsfeld Kindertageseinrichtung vermittelt wird, attestieren ihnen bei der Vermittlung beruflicher Kompetenzen ein hohes Qualitätsniveau und sehen genug Möglichkeiten, dort verschiedene Arbeitsbereiche und Gruppen kennenzulernen. Die höchste Qualität bescheinigen die Schülerinnen und Schüler den Einrichtungen jedoch in zwei Bereichen, die bei den Praxisanleitungen nicht erfragt wurden:

- Die „Einbindung in das Team“ scheint aus Sicht der Praktikantinnen und Praktikanten bei einem Mittelwert von 1,3 weitgehend zu gelingen. Bei diesem Item sind 94% der Befragten der Auffassung, dass das Qualitätsniveau bei der Integration der Schülerinnen und Schüler in das Team „sehr gut“ und „gut“ ist.
  - Ebenso positiv bewerten die Befragten mit einem Mittelwert von 1,4 die Freiräume, die ihnen in der Einrichtung zur Verfügung stehen, um ihr Praktikum selbstbestimmt zu gestalten. Demnach nehmen 98% der Befragten während des Praktikums weitreichende Möglichkeiten wahr, eigene Vorstellungen umzusetzen.
- (2) Die Einschätzungen zur Begleitung der Praktikantinnen und Praktikanten stufen die Befragten im Mittelfeld der Qualitätsskala ein. Obgleich auch hier die positiven Nennungen mit Anteilen zwischen rund 62% und 71% überwiegen, bewerten sie – bei Mittelwerten zwischen 2,0 und 2,3 – das Zeitkontingent der Praxisanleitungen, die Anzahl der Praxisbesuche sowie die Unterstützung der Lehrkräfte etwas kritischer als den Bereich der Berufsorientierung und des Kompetenzerwerbs. Eine Ausnahme bildet die „Begleitung und Unterstützung durch die Praxisanleitung“, deren

Qualität von den Schülerinnen und Schülern bei einem Mittelwert von 1,6 als sehr hoch bis hoch eingeschätzt wird. Im Vergleich zu den Praxisanleitungen bewerten die Praktikantinnen und Praktikanten die Rahmenbedingungen – d.h. die vorhandene Zeit der Praxisanleitungen und die Besuchshäufigkeit der Lehrkräfte – etwas besser.

- (3) Mit Blick auf die konzeptionellen Grundlagen und die Kooperation zwischen den beiden Lernorten platzieren die Praktikantinnen und Praktikanten Prozesse der „Abstimmung zwischen Kindertageseinrichtung und Fachschule/Fachakademie“ an das Ende der Qualitätseinschätzungsskala. Hierzu äußern sich – bei einem Mittelwert von 2,4 – 27% der Befragten ambivalent und weitere 13% (sehr) unzufrieden. Damit schätzen sie die Zusammenarbeit zwischen beiden Institutionen etwas besser ein als die Praxisanleitungen.

Etwas besser als die Kooperationsfrage bewerten die Schülerinnen und Schüler mit einem Mittelwert von 2,1 die Konzeption und Planung des Praktikums. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Anteil unzufriedener Praktikantinnen und Praktikanten bei dieser Aussage geringer ist als beim vorherigen Item.

**Tabelle 30: Bewertung des Praktikums seitens der Praktikantinnen und Praktikanten**

Wie bewerten Sie die Qualität im Hinblick auf ...	Die Qualität ist (%)					Insg. n	MW	
	sehr gut	gut	teils gut, teils schlecht	schlecht	sehr schlecht		Praktikantinnen/Praktikanten	Praxisanleitungen
<b>Berufsorientierung und Kompetenzerwerb</b>								
Ihre Einbindung in das Team?	77,5	16,9	4,5	1,1	–	89	1,29	/
die Möglichkeiten, eigene Vorstellungen umzusetzen?	64,4	33,3	2,2	–	–	90	1,38	/
den vermittelten Einblick in das Berufsfeld Kindertageseinrichtung?	63,6	27,3	8,0	1,1	–	88	1,47	2,01
die vermittelten beruflichen Kompetenzen?	49,4	42,7	7,9	–	–	89	1,58	1,96
die Möglichkeit der Praktikantinnen/Praktikanten, verschiedene Arbeitsbereiche und Gruppen in der Kita kennen zu lernen?	56,3	31,0	10,3	2,3	–	87	1,59	1,76

Wie bewerten Sie die Qualität im Hinblick auf ...	Die Qualität ist (%)					Insg.	MW	
	sehr gut	gut	teils gut, teils schlecht	schlecht	sehr schlecht	n	Praktikantinnen/ Praktikanten	Praxisanleitungen
<b>Begleitung der Praktikantinnen und Praktikanten</b>								
die Begleitung und Unterstützung durch die Praxisanleiterin/den Praxisanleiter?	60,7	24,7	11,2	3,4	–	89	1,57	/
die Zeit, die die Praxisanleiterin/der Praxisanleiter für Sie hat?	38,2	32,6	22,5	3,4	3,4	89	2,01	2,88
die Anzahl der Praxisbesuche durch die zuständige Lehrkraft?	23,2	46,3	20,7	3,7	6,1	82	2,23	2,89
die Begleitung und Unterstützung durch die Lehrkraft?	25,9	35,8	23,5	9,9	4,9	81	2,32	2,84
<b>Konzeptionelle Grundlagen und Zusammenarbeit der beiden Lernorte</b>								
die Konzeption und Planung des Praktikums?	20,2	50,0	27,4	1,2	1,2	84	2,13	2,46
die verbindlichen Absprachen zwischen Praxisanleitung und zuständiger Lehrkraft?	/	/	/	/	/	/	/	2,57
die Abstimmung zwischen Kindertageseinrichtung und Fachschule/Fachakademie?	18,3	41,5	26,8	12,2	1,2	82	2,37	2,65

%, Zeilenprozent; MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala.

Frage: „Wie bewerten Sie die Qualität des Praktikums im Hinblick auf die nachfolgenden Aspekte (...)?“ (Skala: „Sehr gut“=1 bis „sehr schlecht“=5)

Quelle: WiFF-Fachkräftebefragung 2010.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Praktikantinnen und Praktikanten sich im Team der Kindertageseinrichtung wohl fühlen. Das Praktikum bietet ihnen die Möglichkeit, eigene Inhalte einzubringen, einen Einblick in die verschiedenen Aufgabenbereiche und in das Berufsfeld Kindertageseinrichtung zu gewinnen. Ihrer eigenen Einschätzung nach und gemäß der Beurteilung ihrer Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter erwerben sie auf diese Weise tätigkeitsrelevante Kompetenzen.

Positiv heben die Schülerinnen und Schüler auch die Begleitung und Unterstützung durch die Praxisanleitungen hervor. Mit Blick auf die zukünftige Weiterentwicklung der Ausbildung am Lernort „Praxisstätte“ ähnelt das Meinungsbild der Schülerinnen und Schüler in der Tendenz den Aussagen der Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter. Wie diese erhoffen sich auch die Auszubildenden mehr Zeit vonseiten der Praxisanleitungen und Lehrkräfte, eine intensivere schulische Begleitung des Praktikums und eine besser aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit zwischen Kindertageseinrichtung und Fachschule.

Insgesamt stellen die Praktikantinnen und Praktikanten jedoch der Qualität ihrer Ausbildung am „Lernort Praxis“ ein gutes bis sehr gutes Zeugnis aus. Dies spiegelt sich auch im Gesamturteil der angehenden Erzieherinnen und Erzieher zu ihrem Praktikum wider. Hiernach sind 64% der Befragten damit „sehr zufrieden“ und weitere 26% „zufrieden“. Nur 10% von 89 antwortenden Praktikantinnen und Praktikanten üben teilweise Kritik. Unzufrieden ist keine der befragten Personen.

## 10 Welche fachpolitischen Konsequenzen lassen sich aus den empirischen Daten ziehen? – Ein Resümee

Die Fachkräftebefragung zeigt viele Ansatzpunkte für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Entwicklung des Weiterbildungssystems auf. Zentrale Herausforderungen liegen in einer stärkeren Standardisierung der Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen sowie in der Förderung langfristiger Weiterbildungen, aber auch in der Gestaltung des Berufspraktikums in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern.

In der Fachkräftebefragung der *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) haben Einrichtungsleitungen, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern umfassend Auskunft über die Situation der Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen gegeben.

Die 4.619 Befragten aus ebenso vielen Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet haben über ihre eigenen Weiterbildungsaktivitäten berichtet und die von ihnen besuchten Veranstaltungen bewertet, ihr eigenes Kompetenzprofil und die Bedarfe an Weiterbildungen benannt, die strukturellen und atmosphärischen Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Weiterbildungen beschrieben und schließlich die Qualifizierung im Berufspraktikum geschildert.

Die Auskünfte der Befragten zu diesen Themenbereichen lassen sich in folgenden zentralen Ergebnissen zusammenfassen.

### *Umfang der Weiterbildung*

Die befragten Einrichtungsleitungen sowie pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen in sehr großem Umfang an Fort- und Weiterbildungen teil. In den letzten zwölf Monaten haben 96% der Befragten mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht. Diese hohe Teilnahmequote ist allerdings in erster Linie auf die Teilnahme an kurzen Veranstaltungen zurückzuführen, die maximal bis zu drei Tage dauern. Hierunter fallen beispielsweise auch sehr kurze Informationsveranstaltungen.

Längere Veranstaltungen, die eine intensivere Auseinandersetzung mit einem Thema ermöglichen, hat dagegen nur ein Viertel der Befragten in den letzten zwölf Monaten besucht.

Auch Veranstaltungen, die länger als eine Woche dauern, werden nur noch von 16% der Beschäftigten angegeben.

### *Teilnahmezufriedenheit*

Die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen äußern sich außerordentlich zufrieden mit den von ihnen besuchten Weiterbildungsveranstaltungen. Jeweils mindestens 90% der Befragten haben angegeben, dass sie „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit der Methodik, der Organisation und den Inhalten der Veranstaltungen sind. Diese durchweg positiven Einschätzungen beziehen sich auf alle abgefragten Veranstaltungsmerkmale von der Kompetenz der Dozentinnen und Dozenten oder den räumlichen Gegebenheiten bis hin zu den behandelten Fragestellungen und der Praxisrelevanz der Inhalte.

Jenseits der Ebene der selbst besuchten Veranstaltungen stehen die Befragten dem Weiterbildungssystem jedoch durchaus kritisch gegenüber: So beurteilt ein Drittel der Befragten die Qualität des Weiterbildungssystems insgesamt als „teils gut, teils schlecht“ und nur 8% halten es für sehr gut.

Weiterhin fordert rund die Hälfte der Befragten eine Erhöhung der Qualität der Weiterbildungsveranstaltungen sowie weitere Verbesserungen, wie die Steigerung der Familienfreundlichkeit oder die Anpassung an die Bedarfe der Kindertageseinrichtungen.

### *Leitungskompetenzen*

Die Einrichtungsleitungen fühlen sich überwiegend sicher bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Beim größten Teil der Aufgaben haben die Leitungskräfte nur vereinzelt angegeben, dass sie sich „unsicher“ oder „sehr unsicher“ bei der Bewältigung dieser Arbeitsanforderung fühlen.

In einigen Aufgabenbereichen wurden jedoch auch in etwas größerem Ausmaß Unsicherheiten benannt und damit Hinweise auf Weiterbildungsbedarfe gegeben. Hervorgehoben werden sollen an dieser Stelle hierzu nur zwei für die Einrichtungsleitung zentrale Aufgaben, bei denen jeweils mehr als ein Drittel der Leitungskräfte teilweise Unsicherheiten angegeben hat: Zum einen ist dies der Arbeitsbereich „Betriebswirtschaftliche Leitung der Einrichtung“, zum anderen der Bereich „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“.

### *Pädagogische Kompetenzen*

Ebenso wie die Einrichtungsleitungen fühlen sich auch die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf die meisten Arbeitsaufgaben überwiegend „sicher“ und „sehr sicher“ bei der Bewältigung der Anforderungen. Diese Selbsteinschätzung wird überwiegend durch die Einschätzung der Einrichtungsleitungen über die Kompetenzen ihres Personals gestützt.

Hinsichtlich einiger Arbeitsbereiche wurden jedoch auch kritischere Bewertungen der eigenen Kompetenzen formuliert, die als Anzeichen für die Verstärkung von Weiterbildungsbemühungen gedeutet werden können. Diese Einschränkungen in der ansonsten sehr positiven Kompetenzbeurteilung betreffen unterschiedliche Themenbereiche, unter anderem die Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen und die Zusammenarbeit mit ihren Eltern sowie die Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen einschließlich der Kooperation mit dem Hilfesystem.

### *Zeitliche Ressourcen – Freistellungsmöglichkeiten*

Fast alle Befragten haben die Möglichkeit, für den Besuch von Weiterbildungen von der Arbeit freigestellt zu werden. Nur 3% der Befragten haben angegeben, dass ihnen keine Freistellungsansprüche zustehen. Über die Höhe des eigenen Freistellungsanspruches sind die Beschäftigten jedoch verhältnismäßig schlecht informiert: 40% konnten oder wollten hierzu keine

Angaben machen. Wenn der Freistellungsanspruch bekannt war, belief er sich in rund der Hälfte der Fälle auf fünf Tage, bei einem Drittel der Beschäftigten umfasste er weniger sowie in 11% der Fälle mehr als fünf Tage.

Der Anspruch auf Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit kann allerdings nicht mit dem tatsächlichen Besuch von Weiterbildungen gleichgesetzt werden. Während etwa 60% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Freistellungsanspruch zu 100% oder mehr ausgenutzt haben, hat ein knappes Drittel der Beschäftigten den Anspruch nur zum Teil ausgeschöpft und immerhin 9% haben ihn im letzten Jahr vollständig verfallen lassen.

Gründe dafür, dass der Freistellungsanspruch nicht oder nur teilweise ausgeschöpft wurde, finden sich unter anderem in der Bewertung der zeitlichen Ressourcen: 57% der Befragten beklagen, dass aufgrund der dünnen Personaldecke Ausfälle durch Weiterbildungen kaum aufgefangen werden können, und 37% sehen die Teilnahme an Weiterbildungen durch berufliche Belastungen erheblich erschwert. Weiterhin halten 44% das Zeitbudget in der Einrichtung für Fort- und Weiterbildung für zu gering.

### *Weiterbildungskosten*

Mit einem Anteil von 30% beklagt nur eine relativ kleine Gruppe der Befragten, dass die Kosten für Weiterbildungen in ihrer Kindertageseinrichtung unzureichend übernommen werden. Im Kontrast dazu hat allerdings fast die Hälfte der Befragten – die Gründe dafür angegeben haben, dass sie nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben – die Kosten als Teilnahmehindernis benannt.

Eine plausible Erklärung für diesen scheinbaren Widerspruch ist, dass die unterschiedlichen Einschätzungen sich auf verschiedene Weiterbildungswünsche beziehen. Das heißt, einerseits werden Weiterbildungen, von denen die Beschäftigten erwarten, dass die Einrichtungen die Kosten übernehmen, anscheinend im erwarteten Umfang finanziert, weshalb die Befragten mehrheitlich relativ zufrieden mit der Kostenübernahme durch die Einrichtungen sind. Andererseits scheitern darüber hinausgehende Fortbildungswünsche dann doch häufiger an den finanziellen Aufwendungen. Dies stellt möglicherweise neben der „dünnen Personaldecke in den Einrichtungen“ einen Grund für die vergleichsweise geringe Inanspruchnahme längerer Veranstaltungen dar.

### *Weiterbildungsklima*

Das Weiterbildungsklima, womit hier die Haltung gegenüber Weiterbildungen und der Umgang mit Weiterbildungen in den Einrichtungen gemeint ist (und zwar jenseits der Verfügbarkeit konkreter zeitlicher oder finanzieller Ressourcen), wird von den Befragten positiv beurteilt. So gibt beispielsweise die große Mehrheit der Beschäftigten an, dass die Vorgesetzten Weiterbildungen schätzen, alle Beschäftigten die gleichen Rechte und Möglichkeiten haben, an Weiterbildungen teilzunehmen und Weiterbildungsbedürfnisse schnell aufgegriffen werden. Lediglich bei den Eltern vermuten die Befragten mehrheitlich ein geringes Interesse gegenüber ihren Weiterbildungsaktivitäten.

### *Förderung und Planung der Weiterbildung*

Die Teilnahme an Weiterbildungen wird in den Kindertageseinrichtungen über die Kostenübernahme und die Freistellung hinaus durch unterschiedliche Instrumente gefördert. Fast ausnahmslos werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über Weiterbildungsangebote informiert und der weit überwiegende Teil der Befragten gibt an, dass sie persönlich in Bezug auf die Möglichkeiten der Weiterbildung angesprochen werden.

Systematischere, verbindliche Aktivitäten zur Steuerung der Weiterbildungsteilnahme in den Einrichtungen werden seltener, aber immer noch – bei Anteilen zwischen 40% und 70% – vergleichsweise häufig praktiziert. Dazu zählen die Besprechung des Weiterbildungsbedarfs in Zielvereinbarungsgesprächen, die Planung der Weiterbildung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertageseinrichtung oder die Erstellung persönlicher Entwicklungs- und Weiterbildungspläne.

### *Nutzen der Weiterbildung*

Hinsichtlich möglicher Verbesserungsbedarfe des Fort- und Weiterbildungssystems besteht die größte Übereinstimmung der Befragten darin, dass bei der Teilnahme an einer Weiterbildung der persönliche Nutzen erhöht werden sollte. So sehen 84% der Befragten einen Bedarf, das Weiterbildungssystem im Hinblick auf die „Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen durch die Schaffung von Beförderungsmöglichkeiten und tariflichen Verbesserungen“ weiterzuentwickeln.

Für einen solchen Verbesserungsbedarf spricht zudem, dass fehlende Beförderungschancen und die nicht vorhandenen verbesserten Verdienstmöglichkeiten auch bei den Gründen, Weiterbildungen nicht zu besuchen, eine relevante Rolle spielen. Weiterhin fordern zwei Drittel der Befragten Verbesserungen des Weiterbildungssystems hinsichtlich der Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium.

### *Qualifizierung im Berufspraktikum*

Die befragten 1.314 Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sowie die 93 Schülerinnen und Schüler im Berufspraktikum der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern bewerten die Praktika in Bezug auf das Erreichen des zentralen Praktikumszieles, sowie der Qualifizierung der Praktikantinnen und Praktikanten, übereinstimmend positiv. So wird die Qualität der Praktika beispielsweise hinsichtlich der Vermittlung beruflicher Kompetenzen und des Einblicks in das Berufsfeld Kita weit überwiegend als „gut“ oder „sehr gut“ beurteilt.

Deutliche Kritik wird demgegenüber zum einen an der Begleitung der Schülerinnen und Schüler durch die Praxisanleitungen sowie durch die zuständigen Lehrkräfte geäußert, zum anderen an der Konzeption des Praktikums sowie der Kooperation zwischen den Lernorten. Das Entwicklungspotenzial für den „Lernort Praxis“ offenbart zudem der relativ geringe Anteil der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter von 28%, die eine spezielle Weiterbildung für die Begleitung des Berufspraktikums absolviert haben.

Die im vorliegenden Bericht dargestellten und hier zusammengefassten Erhebungsergebnisse bieten in der *Bilanz* eine Vielzahl von Ansatzpunkten für die Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungssystems für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen – beispielsweise:

- die Steigerung der Familienfreundlichkeit des Weiterbildungsangebots und der Ausbau einzelner Themenbereiche,
- die Optimierung der Bedarfsorientierung des Angebots und die Anerkennung von Weiterbildungen auf ein Hochschulstudium,
- die Verbindlichkeit von Weiterbildungsteilnahme und bestimmten Weiterbildungsinhalten oder des Weiterbildungsumfangs,

- die gezielte Ansprache von Beschäftigten mit niedriger Qualifikation,
- die Erhöhung des individuellen Nutzens in Form von Karriereoptionen oder verbesserten Verdienstmöglichkeiten.

Besonders eingehen möchten wir abschließend auf drei *fachpolitische Baustellen*, die im Spiegel der Daten ein besonderes Augenmerk verdienen:

- (1) Querliegend zur thematischen Aufarbeitung der Erhebungsdaten werden die Ergebnisse dadurch geprägt, dass Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen ein relativ schwach reguliertes System ist. Dies hat zur Folge, dass an vielen Punkten eine große Heterogenität deutlich wird. Diese zeigt sich in so grundlegenden Merkmalen des Weiterbildungssystems wie der zur Verfügung stehenden Zeit oder der Kostenerstattung für Weiterbildungen, der Themenauswahl besuchter Weiterbildungen und dem Verbindlichkeitsgrad einer Teilnahme oder der systematischen Planung und Steuerung der Weiterbildungsaktivitäten des Personals.

Ein weitgehend homogenes Bild ergeben die Daten nur an wenigen Punkten. So besteht Konsens vor allem darüber, dass Weiterbildung wichtig ist und gefördert werden sollte. Einheitlich sind die Ergebnisse ebenfalls darin, dass in großem Umfang kurzzeitige Weiterbildungen besucht werden. Insgesamt signalisieren die Daten jedoch deutlich, dass die Qualifizierung der Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen jenseits der beruflichen Ausbildung eher heterogen und damit vergleichsweise beliebig ausfällt. Im Sinne gleicher Bildungschancen für die betreuten Kinder wäre hier daher eine stärkere Standardisierung zumindest im Hinblick auf einige Merkmale wie verbindliche Regelungen zum Weiterbildungsumfang wünschenswert.

Allerdings soll nicht unterschlagen werden, dass die Untersuchungsergebnisse auch zeigen, dass die in den Ländern eingeführten Bildungspläne in der Praxis ankommen, wie der große Anteil der Fortbildungen mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Bildungspläne belegt, und dass somit ein Schritt in Richtung einer größeren Verbindlichkeit der

Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte unternommen wurde.

- (2) Ein weiterer neuralgischer Aspekt der Fort- und Weiterbildungssituation für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen ist, dass vor allem die Möglichkeit besteht, kurzzeitige Veranstaltungen zu besuchen, während die Teilnahme an längeren Veranstaltungen auf Hindernisse stößt und dementsprechend selten vorkommt.

Nur 26% der Beschäftigten haben in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Veranstaltung besucht, die länger als drei Tage gedauert hat und darunter nur 16% eine Veranstaltung mit einer Dauer von mehr als einer Woche. In Bezug auf Weiterbildungen, die nachhaltige, langfristige Prozesse des Kompetenzerwerbs initiieren und begleiten können, besteht demnach ein deutlicher Ausbaubedarf.

Im Licht der vorliegenden Daten liegt das Problem dabei weniger in der Angebotsstruktur begründet, sondern vor allem an den personellen Ressourcen in den Einrichtungen, die nicht ausreichen, um Ausfälle durch Fortbildungen zu kompensieren.

- (3) Ein drittes Themenfeld, für das die Fachkräftebefragung Entwicklungsbedarfe aufzeigt, betrifft einerseits den Weiterbildungsbereich und – darüber hinausgehend – andererseits auch die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. So weisen die Daten zum einen direkt auf einen Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte hin, die für die Praxisanleitung der Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten zuständig sind. Zum anderen zeigen die kritischen Einschätzungen der Praxisanleitungen sowie der Praktikantinnen und Praktikanten in Bezug auf die Begleitung der Schülerinnen und Schüler sowie hinsichtlich der Kooperation zwischen den Lernorten besonderen fachpolitischen Steuerungsbedarf an.

Auch wenn bereits jetzt die Befragten mit dem Kompetenzerwerb im Berufspraktikum und dem Gewinn an Berufsfeldkenntnis überwiegend zufrieden sind, könnte das Lernpotenzial des Berufspraktikums besser ausgeschöpft werden,

wenn strukturelle Vorgaben zur Qualifizierung der Praxisanleitungen, zur Kooperation zwischen den Lernorten, zur Konzeption des Praktikums und zum Zeitbudget für die Begleitung den Lernprozess stärker unterstützen würden.

Mit Blick auf die Reichweite beschränkt sich die vorgelegte Darstellung im Sinne eines Datenreports auf die Berichterstattung über die WiFF-Fachkräftebefragung. Dennoch stimmen die Daten in den wesentlichen Trends mit den Resultaten anderer Erhebungen zur Weiterbildung oder zu Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen überein:

So belegt beispielsweise eine neuere Studie über die Beschäftigungssituation von Erzieherinnen und Erziehern ebenfalls eine äußerst hohe Teilnahmequote an Weiterbildungen, die von kurzzeitigen Veranstaltungen dominiert wird (Fuchs-Rechlin 2007).<sup>17</sup>

Darüber hinaus weisen ältere Studien zur Kompetenz von Erzieherinnen und Erziehern auf besondere Schwachpunkte im Hinblick auf die Förderung von Kindern in besonderen Problemlagen hin (Fried 2002; Dippelhofer-Stiem 1999).<sup>18</sup>

Weitere Analysen des Materials mit einem systematischen Vergleich der vorliegenden Ergebnisse mit vorhandenen Datenquellen und Studien sind jedoch notwendig und befinden sich in Vorbereitung.

Abschließend soll noch auf die in der Anlage der Studie begründeten Grenzen der WiFF-Fachkräftebefragung und der daraus resultierenden Lücken bzw. weiteren Forschungsbedarfe hingewiesen werden. Mit der Studie wurde der Versuch unternommen, die Situation der Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen in der Breite mithilfe einer großen, bundesweit repräsentativen Stichprobe zu erfassen. Naturgemäß werden daher viele Fragen nur sehr knapp behandelt, sodass Detailfragen unbeantwortet bleiben.

Dies gilt erstens für strukturelle Fragen, die die Ressourcen und Rahmenbedingungen betreffen. Ein Beispiel bildet hierbei die Frage, wie viel Geld die Einrichtungen für die Weiterbildung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufwenden bzw. wie viel diese selbst in ihre eigene Weiterbildung investieren. Zum zweiten stehen Untersuchungen zur präzisen Erfassung des Teilnahmeverhaltens hinsichtlich des Umfangs, der Formen und der Inhalte der Weiterbildungsaktivitäten aus.

Zum dritten fehlen bislang vor allem Studien, die die Frage nach den Wirkungen der vielfältigen Weiterbildungsveranstaltungen auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ihre Einrichtungen und die von ihnen betreuten Kinder beantworten.

---

17 Fuchs-Rechlin, Kirsten (2007): *Wie geht's im Job? KiTa-Studie der GEW*. Frankfurt am Main 2007.

18 Fried, Lilian (2002): *Qualität von Kindergärten aus der Perspektive von Erzieherinnen: eine Pilotuntersuchung*. In: *Empirische Pädagogik*, 16. Jg., Heft 2, S. 191–209.

Dippelhofer-Stiem, Barbara (1999): *Fachschulen für Sozialpädagogik aus der Sicht von Absolventinnen. Ergebnisse einer empirischen Studie*. In: Thiersch, Renate/Höltershinken, Dieter/Neumann, Karl (Hrsg.): *Die Ausbildung der Erzieherinnen. Entwicklungstendenzen und Reformansätze*, Weinheim und München, S. 77–90.



# Anhang

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Das Forschungskonzept in Stichworten	10
-------------	--------------------------------------	----

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Position der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	14
Tabelle 2	Höchster beruflicher Abschluss nach Position und Ausbildungsebene	15
Tabelle 3	Höchster beruflicher Abschluss nach Ausbildungsebenen im Vergleich der Stichprobe und der KJH-Statistik	16
Tabelle 4	Position der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ausbildungsebene	18
Tabelle 5	Kompetenzmuster der Leitungskräfte (Selbsteinschätzung)	20
Tabelle 6	Kompetenzampel der Leitungskräfte	22
Tabelle 7	Aufgaben- und Kompetenzmuster der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Selbsteinschätzungen)	27
Tabelle 8	Kompetenzampel der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	29
Tabelle 9	Kompetenzmuster der Fachkräfte: Mittelwertvergleich der Selbsteinschätzungen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Fremdeinschätzungen der Leitungskräfte	31
Tabelle 10	Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten zwölf Monaten nach Position und Veranstaltungsformat	34
Tabelle 11	Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten zwölf Monaten nach Veranstaltungsformat und Ausbildungsebene	35
Tabelle 12	Gewünschte Erhöhung der Anzahl der Weiterbildungsangebote nach Position	36
Tabelle 13	Wünsche zur Erweiterung des Angebots bestimmter Veranstaltungsformate nach Position	37
Tabelle 14	Bewertung des Themenspektrums beruflicher Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen nach Position	39
Tabelle 15	Teilnahmegründe für Weiterbildungsveranstaltungen nach Position	41
Tabelle 16	Teilnahmegründe für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Ausbildungsebene	43
Tabelle 17	Gründe für Nicht-Teilnahme nach Position	44
Tabelle 18	Weiterbildungsklima in der Kindertageseinrichtung nach Position	47
Tabelle 19	Zustehende und in Anspruch genommene Weiterbildungstage nach Position	49
Tabelle 20	Ausschöpfung der Fortbildungstage nach Position	50
Tabelle 21	Mittlere Ausschöpfung der Fortbildungstage nach Anzahl der zustehenden Fortbildungstage und Position	51
Tabelle 22	Rahmenbedingungen für Weiterbildung in der Kindertageseinrichtung nach Position	52

Tabelle 23	Förderung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung in der Einrichtung nach Position	53
Tabelle 24	Teilnahmezufriedenheit mit den besuchten Veranstaltungen	55
Tabelle 25	Qualität des Weiterbildungssystems nach Position	56
Tabelle 26	Verbesserungsbedarf am Fort- und Weiterbildungssystem	57
Tabelle 27	Sicherheit bei der Bewältigung der Praxisanleitung (aus Sicht der Anleiterinnen und Anleiter)	60
Tabelle 28	Einschätzung der Fort- und Weiterbildung für die Praxisanleitung (aus Sicht der Anleiterinnen und Anleiter)	61
Tabelle 29	Bewertung des Praktikums seitens der Praxisanleitungen	63
Tabelle 30	Bewertung des Praktikums seitens der Praktikantinnen und Praktikanten	65

## Zu den Autoren



### **Karin Beher**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Universität Dortmund, Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. Sie ist Dipl.-Sozialwissenschaftlerin (Ruhr-Universität Bochum) mit dem Zusatzstudium „Weiterbildung/Erwachsenenbildung“ (FernUniversität Hagen). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind u. a. Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere Erziehung, Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern in Ganztagschule und Kindertagesbetreuung, Soziale Berufe in Ausbildung und Arbeitsmarkt sowie Ehrenamtliches und Freiwilliges Engagement.

---







### **Michael Walter**

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Universität Dortmund, Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. Er ist Dipl.-Sozialpädagoge (Universität Bremen). Seine Arbeitsschwerpunkte sind u. a. Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere Pflegekinder, Frühe Hilfen und Kindeswohlgefährdung sowie Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern.

---

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) stellt alle Ergebnisse in Form von Print- und Online-Publikationen zur Verfügung.

Alle Publikationen sind erhältlich unter: [www.weiterbildungsinitiative.de](http://www.weiterbildungsinitiative.de)

WiFF Expertisen	WiFF Studien	WiFF Wegweiser Weiterbildung	WiFF Kooperationen
<p>Wissenschaftliche Analysen und Berichte zu aktuellen Fachdiskussionen, offenen Fragestellungen und verwandten Themen von WiFF</p>	<p>Ergebnisberichte der WiFF-eigenen Forschungen und Erhebungen zur Vermessung der Aus- und Weiterbildungslandschaft in der Frühpädagogik</p>	<p>Exemplarisches Praxismaterial als Orientierungshilfe für die Konzeption und den Vergleich von kompetenzorientierten Weiterbildungsangeboten</p>	<p>Produkte und Ergebnisberichte aus der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern und Initiativen im Feld der Frühpädagogik</p>
<p>Zuletzt erschienen:</p>	<p>Zuletzt erschienen:</p>	<p>Zuletzt erschienen:</p>	<p>Zuletzt erschienen:</p>
			
<p><b>Band 25:</b> Inés Brock: Frühpädagogische Fachkräfte und Eltern – Psychodynamische Aspekte der Zusammenarbeit</p>	<p><b>Band 14:</b> Brigitte Rudolph: Das Berufsbild der Erzieherinnen und Erzieher im Wandel – Zukunftsperspektiven zur Ausbildung aus Sicht der Fachschulleitungen</p>	<p><b>Band 4:</b> Frühe Bildung – Bedeutung und Aufgaben der pädagogischen Fachkraft</p>	<p><b>Band 2:</b> Expertengruppe Berufsbegleitende Weiterbildung: Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen</p>
<p><b>Band 24:</b> Iris Nentwig-Gesemann/Klaus Fröhlich-Gildhoff/Henriette Harms/Sandra Richter: Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren</p>	<p><b>Band 13:</b> Katharina Stadler/Fabian Kleeberger: Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern aus Sicht der Lehrkräfte</p>	<p><b>Band 3:</b> Zusammenarbeit mit Eltern</p>	<p><b>Band 1:</b> Autorengruppe Fachschulwesen: Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule/Fachakademie</p>
<p><b>Band 23:</b> Barbara Gasteiger-Klicpera: Evaluation und Qualitätsentwicklung in der Sprachförderung: Chancen und kritische Aspekte</p>	<p><b>Band 12:</b> Michael Ledig: Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an Fachschulen für Sozialpädagogik</p>	<p><b>Band 2:</b> Kinder in den ersten drei Lebensjahren</p>	
<p><b>Band 22:</b> Tina Friederich: Zusammenarbeit mit Eltern – Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte</p>	<p><b>Band 11:</b> Vera Deppe: Anforderungen an die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern</p>	<p><b>Band 1:</b> Sprachliche Bildung</p>	
<p><b>Band 21:</b> Angelika Speck-Hamdan: Grundschulpädagogisches Wissen – Impulse für die Elementardidaktik?</p>	<p><b>Band 10:</b> Katharina Baumeister/Anna Grieser: Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote</p>		

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches  
Jugendinstitut

In der Fachöffentlichkeit ist die Bedeutung berufsbegleitender Weiterbildung für die Qualität der Arbeit von Kindertageseinrichtungen unumstritten, aber wenig erforscht. In Deutschland gibt es bislang keine gesicherten empirischen Daten zu Akteuren und Anbietern sowie zur Teilnahme und zu Angeboten.

Die bundesweite Befragung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen ist zentraler Baustein des Forschungsprogramms der WIFF zur Vermessung der frühpädagogischen Weiterbildungslandschaft. Mit dem vorliegenden Werkstattbericht werden u.a. erste Forschungsergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung, zum Kompetenzmuster der Fachkräfte sowie zum „Lernort Praxis“ präsentiert.