

Baumeister, Katharina; Grieser, Anna

Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte - Analyse der Programmangebote. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

München : Deutsches Jugendinstitut 2011, 65 S. - (Weiterbildung. WiFF Studien; 10)



Quellenangabe/ Reference:

Baumeister, Katharina; Grieser, Anna: Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte - Analyse der Programmangebote. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München : Deutsches Jugendinstitut 2011, 65 S. - (Weiterbildung. WiFF Studien; 10) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-285795 - DOI: 10.25656/01:28579

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-285795>

<https://doi.org/10.25656/01:28579>

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

Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Katharina Baumeister/Anna Grieser

Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote



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.

© 2011 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
Nockherstraße 2, 81541 München
Telefon: +49 (0)89 62306-173
E-Mail: info@weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)
Koordination: Nina Rehbach
Lektorat: Jürgen Barthelmes
Gestaltung, Satz: Brandung, Leipzig
Titelfoto: Sergej Razvodovskij © Fotolia.com
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a.M.

www.weiterbildungsinitiative.de

ISBN 978-3-935701-98-3

Katharina Baumeister/Anna Grieser

Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote

Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Vorwort

Die Anforderungen an die Kompetenzen der Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen sind kontinuierlich gestiegen. Die in den Grundausbildungen erworbenen Basiskompetenzen reichen nicht mehr aus, um die vielfältigen Veränderungen im Arbeitsfeld fachlich aufgreifen zu können.

Vor diesem Hintergrund hat die berufsbegleitende Weiterbildung in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Allerdings fehlen bislang wissenschaftlich und empirisch fundierte Auseinandersetzungen über Struktur, Qualität und Angebotsspektrum des frühpädagogischen Weiterbildungssystems. Dazu hat die schriftliche Befragung der Weiterbildungsanbieter umfangreiche Daten erhoben. Erste Ergebnisse sind in Heft 6 der Reihe WiFF Studien unter dem Titel „Zehn Fragen – Zehn Antworten zur Fort- und Weiterbildungslandschaft für frühpädagogische Fachkräfte“ veröffentlicht.

Die Befragung der Weiterbildner wurde ergänzt durch die Analyse von Weiterbildungsprogrammen großer Anbieter, die mindestens 30 Veranstaltungen für frühpädagogische Fachkräfte ausweisen. Untersucht wurden 96 Programmhefte mit insgesamt 8.700 Angeboten; Internet-Netzwerke und Online-Anbieter konnten leider nicht berücksichtigt werden.

Die Ergebnisse der Programmanalyse werden in diesem Bericht vorgestellt. Sie geben einen Überblick über die angebotenen Themen, die Qualifikation der Referentinnen und Referenten, die Kosten für die Teilnahme an den Veranstaltungen sowie deren zeitlichen Umfang.

München, im Mai 2011



Angelika Diller
Projektleitung WiFF



Hans Rudolf Leu
Wissenschaftliche Leitung WiFF

Inhalt

1	Einleitung	8
1.1	Weiterbildung – Bedeutung und Definition	8
1.2	Grundlagen der Studie	9
2	Methodisches Vorgehen	9
3	Grundsätzliche Merkmale der Weiterbildungslandschaft	12
3.1	Weiterbildungsanbieter	12
3.2	Art und Dauer der Fortbildungen	18
3.3	Gestaltung der Angebote	21
3.4	Erwerb von Abschlüssen	24
3.5	Kosten der Weiterbildungen	27
3.6	Zielgruppen der Weiterbildungen	29
3.7	Qualifikation der Referentinnen	30
4	Top-Themen in der Frühförderung	33
4.1	Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	34
4.2	Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln	42
4.3	Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten	45
4.4	Institutionen leiten, weiterentwickeln und Teams entwickeln	46
4.5	Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz KiTa gestalten	48
5	Fazit	51
6	Literatur	53
7	Anhang	55

1 Einleitung

1.1 Weiterbildung – Bedeutung und Definition

Die Einrichtungen beruflicher Weiterbildung leisten unbestritten einen wichtigen Beitrag für die Bildung eines Menschen (Erpenbeck/Sauer 2000, S. 321, 326). Weiterbildung wird seit Mitte des 19. Jahrhunderts neben Schule, Berufsschule und Universität als vierte Säule des Bildungswesens gesehen (Kirchhöfer 2004, S. 35, 79). Weiterbildung meint dabei die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme der Berufstätigkeit“ (ebd., S. 35). Diese Definition geht auf jene des Deutschen Bildungsrats im Jahr 1970 zurück.

Die erste Bildungsphase bezieht sich in diesem Kontext auf die Grund- oder Berufsausbildung (Dehnbostel 2008, S. 12). Im Zentrum steht die Erfüllung des gesellschaftlichen Qualifikationsbedarfs:

„Mit Lernen in Weiterbildungseinrichtungen wird ein interessengeleitetes und zweckorientiertes Lernen in Institutionen verstanden, die Teil einer Lerninfrastruktur bilden. Einrichtungen dieser Art haben die Aufgabe, unterschiedliche Einzeltätigkeiten des Lernens zu koordinieren und zu verknüpfen, Lernanlässe zu ermitteln, diese in Bildungsangeboten aufzugreifen und zusammen mit den Teilnehmern in Lernprozesse umzusetzen, die es schließlich mit lernförderlichen Kontexten zu begleiten gilt“ (Kirchhöfer 2004, S. 80).

„Der rasche und grundlegende Wandel gesamtgesellschaftlicher Verhältnisse, von den bildungspolitischen, bildungsphilosophischen bis zu den ökonomischen und demographischen, musste auch in der Weiterentwicklung des pädagogischen Miteinanders im konkret primar- und elementarpädagogischen Bereich Berücksichtigung finden“ (Hartmann/Lutz 2007, S. 7).

Laut eines OECD¹-Berichts ist ein Ausbau des Systems zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht notwendig (OECD 2004, S. 51). Dieser Ausbau geht einher mit der richtigen Qualifizierung der Beschäftigten in diesem Bereich. Daher ist es ein Anliegen dieser Studie, die derzeitigen Möglichkeiten zur Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte anhand des bundesweiten Angebots der größten Weiterbildungsanbieter zu analysieren.

Mit der Einführung der länderspezifischen Bildungspläne und Bildungsprogramme werden ganz konkret neue Anforderungen an das pädagogische Fachpersonal herangetragen. Doch auch Konzepte der Bundesregierung wie der *Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige* (U3) oder die *Qualitätsoffensive beim Ausbau der Kinderbetreuung* (Bundesregierung 2007) zeigen deutlich auf, dass Fort- und Weiterbildung von frühpädagogischem Fachpersonal notwendig und unerlässlich ist:

„Die pädagogische Qualität einer Kindertagesstätte entsteht nur dort, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fachkompetenz ausbauen“ (Krenz 2001, S. 58).

1 OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development; Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

1.2 Grundlagen der Studie

Im Rahmen der hier vorgestellten Studie werden – neben den Befragungen von Experten und Verantwortlichen durch die WiFF – Programmangebote von Fort- und Weiterbildungen im Bereich der Frühpädagogik analysiert.

Die Analyse der Angebote gibt einen systematischen Überblick über

- die größten Weiterbildungsanbieter,
- die angebotenen Themen,
- die Qualifizierung der Referentinnen und Referenten²
- die Kosten der Teilnahme an den Veranstaltungen sowie
- deren zeitlichen Umfang.

Dafür wurden 96 Programme großer Fort- und Weiterbildungsanbieter im Bereich der Frühpädagogik systematisch ausgewählt.

2 Methodisches Vorgehen

Um die Weiterbildungslandschaft im Bereich der frühpädagogischen Fachkräfte zu analysieren, wurden in einem nichtreaktiven Verfahren die Angebote der großen Weiterbildungsanbieter untersucht. Dafür wurden die Programmangebote der Fort- und Weiterbildungsanbieter in einer Dokumentenanalyse untersucht sowie eine bewusste Auswahl an Anbietern getroffen. Als Analyseeinheit dienten die einzelnen Angebote zu frühpädagogischer Fort- und Weiterbildung. Die Analyseeinheit bestimmte somit auch die Stichprobenauswahl – die Grenze wurde bei mindestens 30 Angeboten gezogen, um relevante, sogenannte „große“ Anbieter zu bestimmen. Die Analyse soll (nach Mayring 2007) eine Zusammenfassung des Materials liefern, um ein „überschaubares Abbild“ des Grundmaterials zu erhalten (Diekmann 2007, S. 608).

Die vorliegende Analyse bezieht sich fast ausschließlich auf das aus den Programmheften gewonnene Material, das in Print-Form sowie als digitale oder online-Version vorliegt. Um die Analyse zu vervollständigen, wurde nur in wenigen Fällen nachrecherchiert, beispielsweise die Postleitzahlen von Seminarorten, um eine höhere Aussagekraft zu erlangen. In anderen Fällen wurde nicht weiter recherchiert, so bei der Frage nach dem Beruf der Referentin, wenn dieser nicht angegeben war, da fehlende Informationen selbst als aussagekräftig angesehen werden.

Die *Stichprobe* für die Analyse wurde folgendermaßen generiert:

Aus einer Weiterbildungs-Befragung von WiFF wurden alle Anbieter, die mehr als 30 Angebote im Programm haben, in die Stichprobe aufgenommen. Zusätzlich zu diesen rund 70 Anbietern sollten noch weitere Weiterbildungsinstitutionen aufgenommen werden, weshalb sich eine Internet-Recherche sowie eine Anfrage bei allen Landes- und Trägerverbänden anschloss. Kriterium für die Aufnahme eines Programmheftes in die Stichprobe war, dass darin mehr als 30 Kurse im Bereich der Frühpädagogik angeboten werden.

Insgesamt konnten 96 Programme großer Aus- und Weiterbildner im Bereich der Frühförderung analysiert werden (vgl. Tab. 34 *Analysierte Anbieter* im

2 In diesem Beitrag wird aus Gründen der Lesbarkeit z.B. bei Referenten einheitlich die weibliche Bezeichnung verwendet. Hierin sollen auch männliche Referenten gleichermaßen eingeschlossen sein. Ebenso werden in dieser Studie die aufgeführten Berufsbezeichnungen in der weiblichen Form belassen (Erzieherinnen, Akademikerinnen, Heilpädagoginnen ...) und schließen männliche Vertreter mit ein.

Anhang, S. 57). Dabei wurden 8.693 Angebote identifiziert, die in die vorliegende Analyse eingehen.

Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer pro Angebot betrug etwa 2,2 Minuten. In 97,1% der Fälle handelt es sich bei den Programmen in der Stichprobe um Jahresprogramme.³ Für die Codierung wurde eine deduktive Vorgehensweise gemäß den Fragestellungen gewählt, die an das Material herangetragen wurden.

Die Programme zu Fort- und Weiterbildungsangeboten für frühpädagogische Fachkräfte wurden von zwei Analytistinnen mittels eines zuvor festgelegten *Kategorienschemas* kodiert (vgl. Tab. 1). Ziel der qualitativen Dokumentenanalyse⁴ war, herauszuarbeiten, wie sich die *Themen*, *Dauer* und *Teilnahmekosten der Angebote*, die *Qualifikation der Referentinnen*, die *Abschlüsse der Fort- und Weiterbildungsangebote* sowie die *Weiterbildungslandschaft* insgesamt konkret darstellen.

Tabelle 1: Konkrete Fragestellungen der Analyse

Bereich	Konkrete Fragen
Weiterbildungsanbieter und Angebote	Wo ist der Sitz des jeweiligen Weiterbildungsanbieters? – PLZ – Ort – Bundesland In welchem <i>Tätigkeitsfeld</i> agiert der Anbieter? Welcher <i>Trägerart</i> ist der Anbieter zuzuordnen? Welcher <i>Kategorie von Veranstaltern</i> ist der Anbieter zuzuordnen? Werden die Fortbildungen direkt von Weiterbildungswerken eines bestimmten <i>Trägers</i> bzw. Trägerverbandes oder von <i>externen Fort- und Weiterbildungsanbietern</i> durchgeführt? Handelt es sich bei dem Programm um ein <i>Jahresprogramm</i>? Wo hält der Anbieter seine Weiterbildungsveranstaltungen ab (PLZ, Ort)?
Art und Dauer der Angebote	Um welche <i>Art der Fortbildung</i> handelt es sich? Wie unterscheiden sich die einzelnen Fort- und Weiterbildungsangebote hinsichtlich ihres <i>zeitlichen Umfangs</i>? Wie viele <i>Kalendertage</i> dauert die Weiterbildung?

3 Bei drei Anbietern (Caritas Oldenburg, VHS Hannover Land und VHS Mainz-Kienzig) war das analysierte Programm kein Jahresprogramm.

4 Die Besonderheit dieser Art von Dokumenten bestand darin, dass die Dokumente „in natürlichen privaten oder institutionellen Handlungskontexten entstehen“ (Ballstaedt 1994, S. 167).

Bereich	Konkrete Fragen
Gestaltung der Angebote	Welche <i>Formalien</i> sind im Angebot enthalten? – Sind <i>Praxisanteile</i> vorhanden? – Handelt es sich um eine <i>Präsenzveranstaltung</i>? – Ist die <i>methodisch-didaktische Vorgehensweise</i> genannt? – Ist eine <i>Leistungsprüfung</i> erforderlich? – Ist ein <i>Inhouse</i>-Kurs möglich? – Welches ist die <i>maximale Teilnehmerzahl</i>?
Zu erreichende Abschlüsse der einzelnen Fort- und Weiterbildungsangebote	Zu welchen Abschlüssen führen Einzelseminare? Zu welchen Abschlüssen führen Fortbildungsreihen? Welchen Titel kann man gegebenenfalls erwerben?
Teilnahmekosten	Welche <i>Teilnahmekosten</i> werden für die einzelnen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen erhoben? Ist ein Zuschuss/<i>Rabatt</i> möglich?
Zielgruppen der Angebote	Für welche <i>Zielgruppe</i> ist das Angebot interessant?
Qualifikation der Referentinnen	Welche Qualifikation haben bis zu fünf Referentinnen, und zwar im Hinblick auf: – Berufsausbildung – Titel (Dr. oder Professorin) – Zusatzqualifikation (z.B. Zirkuspädagogin) – Praxiserfahrung? Welches ist die <i>höchste Qualifikation</i> aller Referentinnen eines Kursangebots? Welches <i>Geschlecht</i> haben die Referenten? Wie viele <i>Referentinnen</i> werden pro Angebot eingesetzt?
Thema	Zu welchen <i>Themenbereichen</i> werden Fortbildungen für frühpädagogische Fachkräfte angeboten? Welchen <i>Themen</i> (max. 3) und welchen <i>Überthemen</i> (max. 2) können die Angebote zugeordnet werden?

Da die Analyse der Angebote nach den beschriebenen Kriterien von zwei Kodiererinnen durchgeführt wurde, war eine *Qualitätssicherung* zwingend erforderlich. Nach den genannten Kategorien (Weiterbildungsanbieter, Art und Dauer der Angebote, Gestaltung der Angebote, Abschlüsse, Teilnahmekosten, Zielgruppen, Qualifikation der Referentinnen und Referenten, Themenbereiche) wurde ein Codebuch erstellt, um eine einheitliche Codierung zu gewährleisten. Zudem wird durch das Codebuch auch für Außenstehende die Objektivität des Verfahrens sichtbar. Um von einer ähnlichen Datenbasis bei allen Programmen auszugehen, wurde nahezu ausschließlich mit den Informationen gearbeitet, die in den Programmangeboten der Weiterbildungen angegeben waren, d.h. es wurden kaum Zusatzrecherchen gemacht.

Um die Güte des Materials zu sichern, wurden Stichproben der Codes der jeweils anderen Analystin gezogen und im Rahmen einer kommunikativen Validierung nochmals überprüft. „Kommunikative Validierung beinhaltet die dialogförmige Überprüfung der Validität von Erkenntnisansprüchen“ (Kvale 1995, S. 429).

In der ersten Erhebungsphase wurden Unklarheiten und Probleme bei der Codierung stets schriftlich fixiert und in einer rekursiven Bearbeitungsschleife, der formativen Reliabilitätsprüfung⁵, behoben;

„Die Feststellung der Reliabilität dient (...) auch der Verbesserung der Qualität und somit der Validität der Kategorien, da für den Bereich der Inhaltskategorien versucht wird, die Feststellung der Reliabilität in den Prozess der Angleichung des Kategoriensystems in der Auseinandersetzung mit dem Analysematerial zu integrieren“ (Bos 1989, S. 63).

Nach Wilfried Bos werden die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität im Prozess der iterativen Kategorienbildung in der Dokumentenanalyse vereint.

3 Grundsätzliche Merkmale der Weiterbildungslandschaft

Gemäß den genannten Bereichen werden im Folgenden die grundsätzlichen Merkmale der Weiterbildungslandschaft in der Frühpädagogik vorgestellt.

3.1 Weiterbildungsanbieter

Der größte Teil der evaluierten Weiterbildungsanbieter stammt aus den alten Bundesländern (vgl. Tab. 2):

Mit 17 Anbietern (17,7%) bietet das Bundesland *Bayern* die größte Zahl an Weiterbildungsanbietern mit mindestens 30 Fortbildungsangeboten für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. *Bayern* selbst hat (nach *Nordrhein-Westfalen*) mit knapp 51.000 die zweitgrößte Zahl an pädagogischen Fachkräften (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).

Eine weiterhin große Zahl an Anbietern fanden sich in *Niedersachsen* und *Hessen* – jeweils elf Anbieter (11,5%).

Nordrhein-Westfalen hat dagegen mit neun Anbietern (9,4%) für die knapp 75.000 Fachkräfte ein eher kleines Weiterbildungsangebot.

Das einzige Bundesland, in dem kein Anbieter mit mindestens 30 Angeboten für pädagogische Fachkräfte ausfindig gemacht werden konnte, ist *Thüringen*. Der Weiterbildungsbedarf der knapp 10.000 pädagogischen Fachkräfte scheint durch viele kleine Anbieter gedeckt sowie durch jene Anbieter, die ihre Programmangebote in mehreren Bundesländern präsentieren.

⁵ Reliabilität bedeutet im Rahmen der Inhaltsanalyse, dass die Kategorienbildung durch eine „inhaltliche Auswahl bzw. Beschreibung des zu Untersuchenden aus dem Gesamtmaterial getroffen wird“ (Bos 1989, S. 62). Zudem soll eine einheitliche Verwendung des Kategoriensystems durch alle Kodierer nachweisbar sein (vgl. ebd.).

Tabelle 2: Anzahl der in die Stichprobe eingegangenen Weiterbildungsanbieter und der dort tätigen pädagogischen Fachkräfte nach Bundesland (absolut und in Prozent)

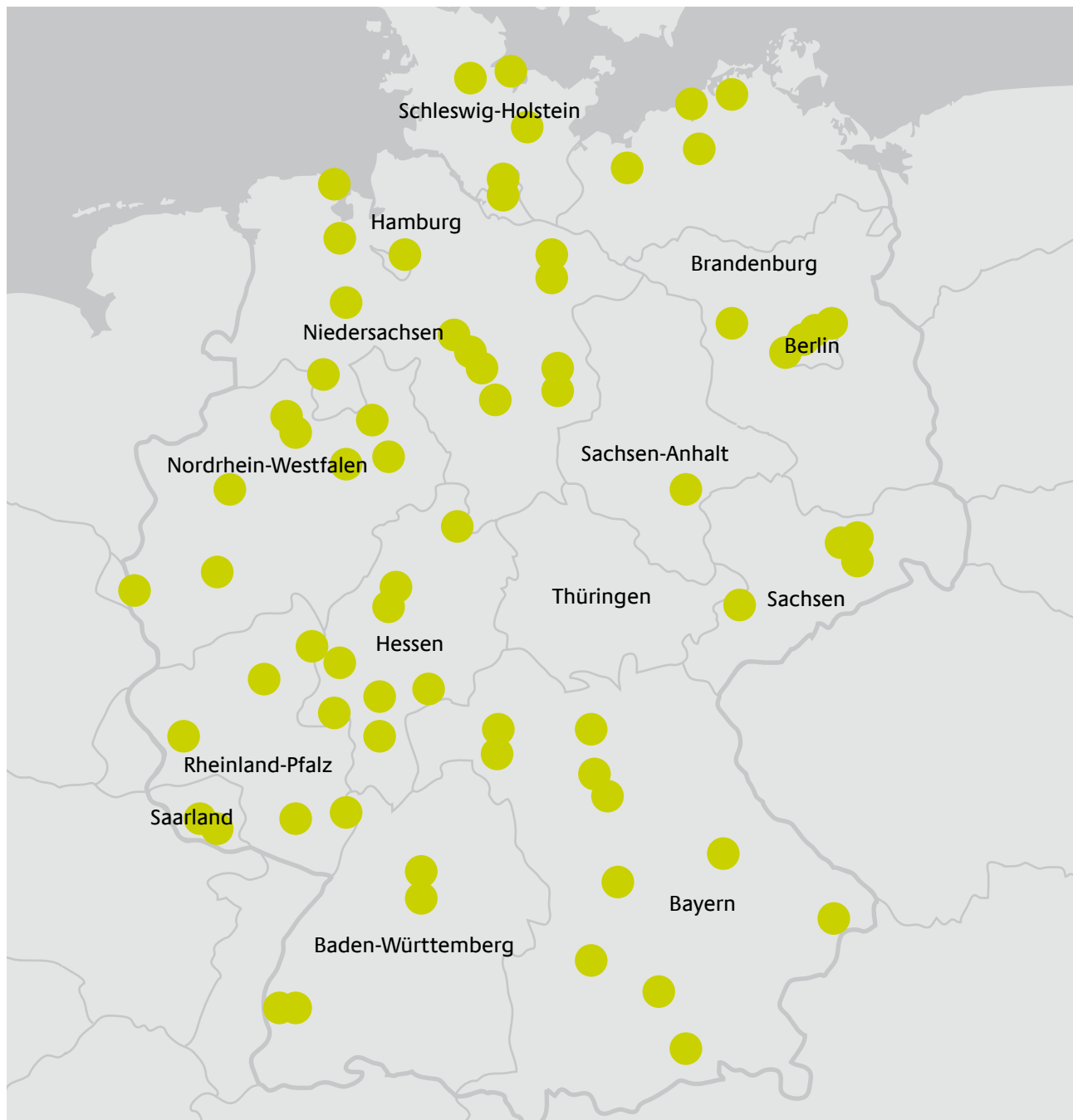
Bundesland	Anzahl an großen Weiterbildungsanbietern		Anzahl an pädagogischen Fachkräften	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bayern	17	17,7	50.832	14,1
Hessen	11	11,5	30.552	8,5
Niedersachsen	11	11,5	31.755	8,8
Nordrhein-Westfalen	9	9,4	74.634	20,8
Berlin	8	8,3	17.048	4,7
Rheinland-Pfalz	8	8,3	20.261	5,6
Baden-Württemberg	7	7,3	48.909	13,6
Sachsen	7	7,3	18.438	5,1
Schleswig-Holstein	5	5,2	11.098	3,1
Mecklenburg-Vorpommern	4	4,2	7.357	2,0
Hamburg	3	3,1	8.308	2,3
Bremen	2	2,1	3.246	0,9
Saarland	2	2,1	4.036	1,1
Brandenburg	1	1,0	10.957	3,0
Sachsen-Anhalt	1	1,0	11.778	3,3
Thüringen	0	0,0	10.245	2,9
Gesamt	96	100	359.454	100

Quelle: Eigene Berechnungen für die vorliegende Studie; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010

Die folgende Landkarte der größten Weiterbildungsanbieter zeigt nochmals anschaulich den jeweiligen Standort. Dabei wird ersichtlich, dass sich in Mitteldeutschland (*Thüringen* und auch *Sachsen-Anhalt*) weiße Flecken auf der Landkarte befinden, die nicht von einer großen Anzahl an Weiterbildungsanbietern zeugen. Während sich

in *Bayern*, *Nordrhein-Westfalen*, *Niedersachsen*, *Hessen* und *Rheinland-Pfalz* eine gute Streuung der Anbieter zeigt, gibt es beispielsweise in *Sachsen-Anhalt* nur einen Fixpunkt, an denen sich Anbieter niedergelassen haben.

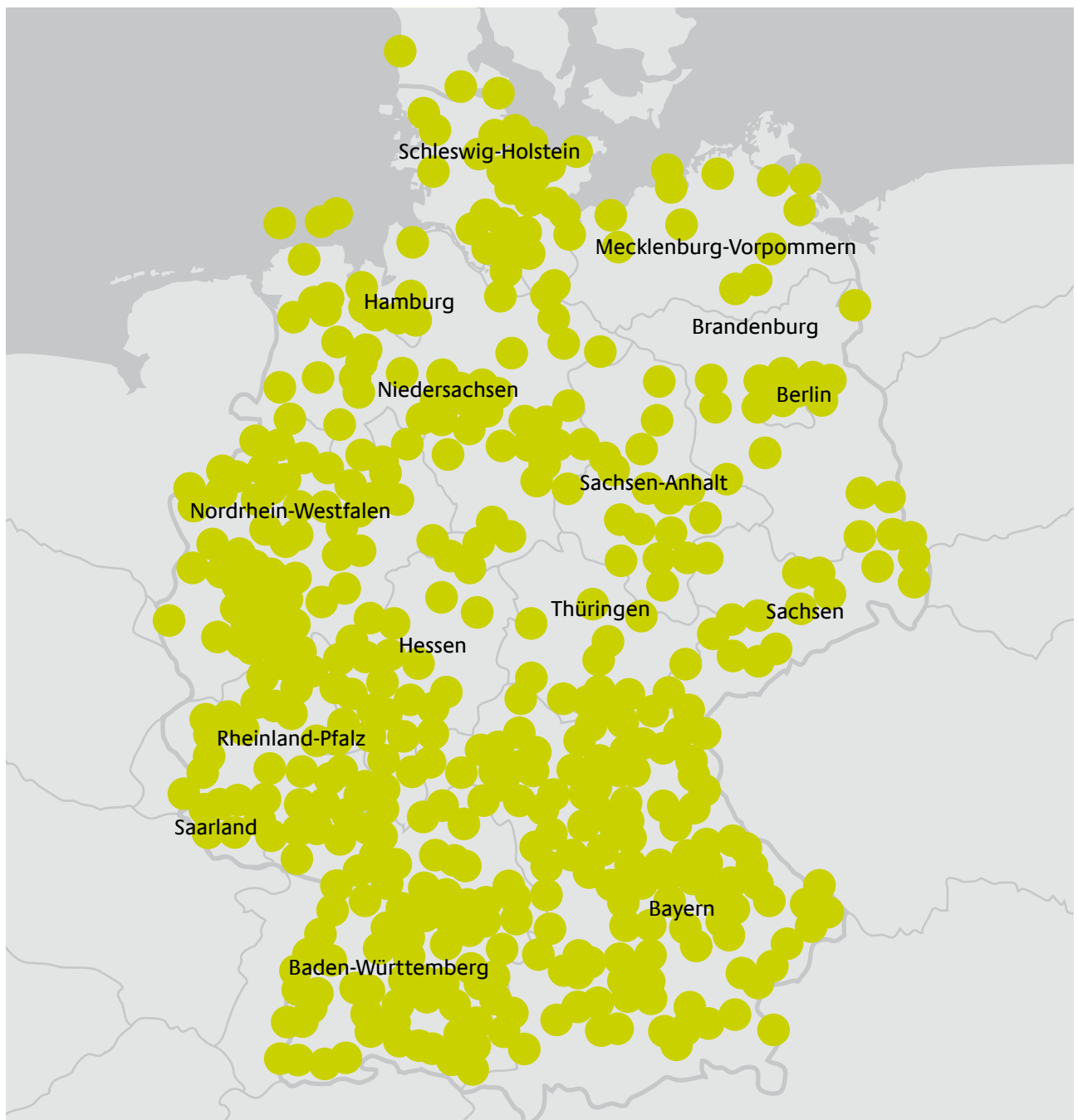
Abbildung 1: Kartografierung der größten Weiterbildungsanbieter (N = 96) in Deutschland



Quelle: Eigene Berechnungen

Betrachtet man hingegen die kartografische Darstellung der Angebote der Weiterbildungsanbieter, findet sich eine größere Streuung der Veranstaltungsorte. Doch auch hier machen sich Lücken in der regionalen Angebotsdichte bemerkbar. Zu nennen ist hier wiederum *Thüringen*, aber auch *Nordhessen* und *Brandenburg*.

Abbildung 2: Kartografierung der Veranstaltungsorte der Weiterbildungsangebote (N = 8.036)



Quelle: Eigene Berechnungen

In der Betrachtung der regionalen Verteilung wird deutlich, dass der größte Teil der Weiterbildungsanbieter sich auf regionale bzw. länderweite Weiterbildungen konzentriert (vgl. Tab. 3):

28,1% aller großen Weiterbildungsanbieter für frühpädagogische Fachkräfte agieren ausschließlich regional, d.h. in einer Stadt oder einem Landkreis.

Mit 50% der Anbieter bietet genau die Hälfte der Anbieter Weiterbildungen im gesamten Bundesland an.

17% der Weiterbildner bieten ihre Weiterbildungen dagegen in mehreren Bundesländern oder auf mehrere Bundesländer verteilt an, während nur 4% bundesweit tätig sind (vgl. Tab. 35 *Regionale Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsanbieter* im Anhang, S. 60).

Ein Fünftel der kategorisierten Weiterbildungsanbieter für frühpädagogische Fachkräfte werden von *öffentlichen Trägern*, d.h. von Bund, Ländern oder Gemeinden angeboten (19,8%). Die Zahl ihrer Angebote betrifft ebenfalls ein Fünftel (20,6%) (vgl. Tab. 3).

Unter den *öffentlichen Trägern* wurden folgende Anbieter analysiert:

- 10 Jugendbehörden (Ministerium, Landesjugendamt oder Jugendamt)
- 4 Volkshochschulen
- 2 sonstige Behörden (z.B. Landesinstitut etc.)
- 2 Hochschulen (Fachhochschule/Universität/Berufsakademie)
- 1 Berufliche Schule (z.B. Fachschule/Fachakademie).

Insgesamt sind 82,3% der Weiterbildungsanbieter *private Träger*. Diese lassen sich in *frei-gemeinnützige* Träger und *privatgewerbliche* Träger untergliedern:

Über die Hälfte der Weiterbildungsanbieter (62,5%) sind *private, aber (frei-)gemeinnützige Träger*. Darunter fallen beispielsweise die Wohlfahrtsverbände und Kirchen. Die (frei-)gemeinnützigen Träger stellen mit 61% auch den größten Anteil der Angebote (5.303 Angebote).

Von *privaten (frei-)gemeinnützigen Trägern* wurden folgende Anbieter analysiert:

- 36 Kirchen/Religionsgemeinschaften (einschließlich einzelner Kirchengliederungen)
- 7 Wohlfahrtsverbände (einschließlich einzelner Untergliederungen und angeschlossener Träger)
- 15 sonstige Bildungsinstitute oder Bildungswerke
- 1 Berufs- oder Fachverband

- 1 Wissenschaftliche Akademie/Gesellschaft; Wissenschaftliches Institut.

Private kommerzielle Träger stellen dagegen nur 17,7% der großen Weiterbildungsanbieter. Sie bieten entsprechend 18,4% der analysierten Angebote an.

Von den *privaten kommerziellen Trägern* wurden folgende Anbieter analysiert:

- 8 sonstige Bildungsinstitute oder Bildungswerke
- 6 Wirtschaftsunternehmen
- 1 Kirchliche oder Religionsgemeinschaft (einschließlich einzelner Kirchengliederungen)
- 2 Wissenschaftliche Akademien/Gesellschaften; Wissenschaftliche Institute.

Tabelle 3: Anzahl der Weiterbildungsanbieter und Anzahl der Angebote nach Art des Trägers (absolut und in Prozent)

Art des Trägers	Weiterbildungsanbieter		Weiterbildungs-Angebote	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Öffentlicher Träger (Bund/Land/Gemeinde)	19	19,8	1.789	20,6
Frei-gemeinnützige Träger	60	62,5	5.303	61,0
Privatgewerbliche Träger	17	17,7	1.601	18,4
Gesamt	96	100,0	8.693	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Alle Weiterbildungsanbieter wurden anhand von Anhaltspunkten in den Katalogen der Weiterbildungsanbieter einer *Kategorie von Veranstaltern* zugeordnet (vgl. Tab. 4):

Tabelle 4: Anzahl der Weiterbildungsanbieter und ihrer Weiterbildungsangebote nach Art des Veranstalters (absolut und in Prozent)

Art des Veranstalters	Weiterbildungsanbieter		Weiterbildungs-angebote	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Kirche/Religionsgemeinschaft	37	38,5	3.655	42,0
Sonst. Bildungsinstitut/-werk, sonst. Veranstalter	23	24,0	1.830	21,1
Jugendbehörde (Ministerium, Landesjugendamt, Jugendamt)	10	10,4	967	11,1
Wohlfahrtsverband (einschließlich angeschlossener Träger)	7	7,3	503	5,8
Wirtschaftsunternehmen	6	6,3	600	6,9
Volkshochschule	4	4,2	391	4,5
Wissenschaftliche Akademie/Gesellschaft, Wissenschaftliches Institut	3	3,1	262	3,0
Sonstige Behörde (z.B. Landesinstitut etc.)	2	2,1	298	3,4
Hochschule (FH/Univ./Berufsakademie)	2	2,1	68	0,8
Berufliche Schule (z.B. Fachschule/Fachakademie)	1	1,0	65	0,7
Berufs- oder Fachverband	1	1,0	54	0,6
Gesamt	96	100,0	8.693	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Von den 96 großen Weiterbildungsanbietern gehören 37 Anbieter (38,5%) einer Kirche bzw. Religionsgemeinschaft an. Am häufigsten vertreten sind darunter die *Caritas* (16 Anbieter) und die *Diakonie* (7 Anbieter). Kirchliche Anbieter bieten mit 42% auch die größte Zahl von Weiterbildungsangeboten für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen an (3.655 Angebote). Damit stellen kirchliche Anbieter in der Analyse den größten Beitrag und sind auch in der Weiterbildungslandschaft am prominentesten.

Die zweitgrößte Gruppe der Weiterbildungsanbieter sind mit 10,4% die *Jugendbehörden*. Zehn Anbieter darunter sind Ministerien, Landesjugendämter oder Jugendämter. Sie bieten insgesamt 967 Angebote und damit 11,1% der Weiterbildungen für frühpädagogische Fachkräfte an.

Die Bildungswerke von Parteien, Gewerkschaften oder Arbeitnehmerverbänden sowie wirtschaftsnahe Weiterbildungsanbieter, Arbeitgeberverbände (z.B. Kammern, Innungen und deren Ableger) haben jeweils kein umfangreiches Weiterbildungsangebot für frühpädagogische Fachkräfte (über 30 Angebote) und sind deshalb nicht in der Stichprobe vorhanden.

3.2 Art und Dauer der Fortbildungen

In diesem Kapitel wird über die Art und Dauer der Fortbildungen berichtet, wobei die Angebote folgenden Kategorien zugeordnet werden (vgl. Tab. 5):

Seminare

Als Seminare wurden Angebote kategorisiert, die in der Regel nur von einer bis zwei Referentinnen gehalten werden, die eine kurz- bis mittelfristige Dauer aufweisen, die nicht aus diversen Modulen bestehen und die Themen eher eindimensional behandeln sowie meist kostengünstig sind (< 200 Euro):

- Einzelseminar
- Seminar, das auch Modul einer Fortbildungsreihe sein kann.

Fortbildungsreihen

Als Reihen wurden Angebote kategorisiert, die über einen eher längeren Zeitraum angelegt sind (> 2 Tage), in der Regel von mehreren Referentinnen gehalten werden und auf einen besonderen Abschluss/eine

Qualifikation sowie auf mehrere Module verweisen, in denen Inhalte umfangreich und mehrdimensional vermittelt werden:

- Fortbildungsreihe (alle Module müssen gebucht werden)
- Modulare Fortbildungsreihe (mit Modulen, die auch einzeln buchbar sind und bei denen Module nach gewissen Kriterien zusammengestellt werden können).

Sonstige Angebote

Als sonstige Angebote wurden solche bezeichnet, die spezielle didaktische Formen vom orts- und zeitflexiblen Lernen bis hin zum Lernen in und von der Gruppe in der Aus-, Fort- und Weiterbildung verwenden:

- Teambezogene Weiterbildungsmaßnahme
- Studienfahrt/Exkursion/Outdoor
- Arbeitskreis
- Fachtage, Konferenzen (auch Elternabende)
- Supervision
- (Aufbau-) Studiengang bzw. Studiengangmodule
- E- oder Blended-Learning.

Jede Veranstaltung wurde nur einer Kategorie zugeordnet. Durch diese Kategorisierung kann ein Eindruck über Aufwand, Lernbedingungen und didaktische Ziele gewonnen werden.

Tabelle 5: Anzahl der Angebote nach Art der Fortbildung (absolut und in Prozent)

Art der Fortbildung	Anzahl	Prozent
Seminare gesamt	7.351	84,6
Einzelseminar	6.979	80,3
Seminar als Teil einer Fortbildungsreihe	372	4,3
Fortbildungsreihen gesamt	595	6,9
Fortbildungsreihe (alle Module müssen gebucht werden)	518	6,0
Modulare Fortbildungsreihe (mit einzeln buchbaren Modulen)	77	0,9
Sonstige Angebote gesamt	747	8,6
Teambezogene Weiterbildungs-Maßnahme	358	4,1
Studienfahrt/Exkursion/Outdoor	109	1,3
Arbeitskreis	99	1,1
Fachtage, Konferenzen (auch Elternabende)	89	1,0
Supervision	77	0,9
(Aufbau-)Studiengang bzw. Studiengangmodule	10	0,1
E- oder Blended-Learning	5	0,0
Analysierte Angebote gesamt	8.693	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Tabelle 6 zeigt die Dauer aller Angebote an. Die Dauer wurde über die Anzahl an Kalendertagen erhoben, an denen eine Anwesenheit erforderlich ist. Diese Kalendertage müssen allerdings nicht aufeinander-

folgende Tage sein, sondern können auch zeitlich auseinander liegen. Die Dauer der analysierten Angebote liegt zwischen einem Tag und 208 Kalendertagen.

Tabelle 6: Dauer aller Angebote in Kalendertagen (absolut und in Prozent)

Kalendertage	Anzahl	Prozent
1 bis 3 Tage	7.155	87,7
4 bis 7 Tage	543	6,7
8 bis 30 Tage	436	5,3
über 30 Tage	27	0,3
Gesamt (Fehlend: 532)	8.161	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Die kurzzeitigen Angebote zwischen einem Tag und drei Tagen mit 7.155 Angeboten bzw. 87,7% überwiegen deutlich. Mittelfristige Angebote zwischen vier und sieben Tagen, sowie zwischen acht bis 30 Tagen sind mit 6,7% und 5,3% ebenfalls vorhanden. Angebote über 30 Tage sind dagegen mit 0,3% eher selten.

532 aller Angebote hatten keine Angabe zur Anzahl an Kurstagen.

Die häufigste Form der angebotenen Weiterbildungen für frühpädagogische Fachkräfte sind *Seminare*. Sie bilden mit 84,6% den größten Anteil der Angebote. Die Dauer von Seminaren liegt zwischen einem Tag und 15 Kalendertagen. Durchschnittlich dauern die Einzelseminare 1,9 Kalendertage, allerdings finden 41,7% der Seminare an einem Tag und 38,3% an zwei Tagen statt (vgl. Tab 7).

Tabelle 7: Dauer von Seminaren in Kalendertagen (absolut und in Prozent)

Kalendertage	Anzahl	Prozent
1 bis 3 Tage	6.773	93,1
4 bis 7 Tage	440	6,0
8 bis 15 Tage	62	0,9
Gesamt (Fehlend: 76)	7.275	100

Quelle: Eigene Berechnungen

Fortbildungsreihen zur Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften dauern im Durchschnitt 15,3 Kalendertage und stellen 6,9% der Angebote dar. Ihre Dauer schwankt stark zwischen zwei und 208 Kalendertagen, wobei der Median bei zwölf Tagen liegt. Die größte Anzahl an Reihen dauert zehn Tage, die Hälfte aller Reihen dauert zwischen acht und zehn Tagen (vgl. Tab 8).

Unter den 595 Fortbildungsreihen wurden 77 als „modulare Fortbildungsreihen“ kategorisiert. Bei die-

sen besteht die Möglichkeit, mehrere Einzelseminare zu einer Fortbildungsreihe zu bündeln. Diese einzelnen Seminare bilden dann die Module der Reihe. In diesem Fall gibt es keine festen Teilnehmergruppen. Dies bedeutet auch, dass in den einzelnen Modulen nicht von einem einheitlichen Wissensstand der Teilnehmenden ausgegangen werden kann und auch bei Abschluss der Reihe unterschiedliches Wissen erlernt wurde.

Tabelle 8: Dauer aller Fortbildungsreihen in Kalendertagen (absolut und in Prozent)

Kalendertage	Anzahl	Prozent
2 bis 3 Tage	11	2,4
4 bis 7 Tage	71	15,5
8 bis 30 Tage	348	76,2
Über 30 Tage	27	5,9
Gesamt (Fehlend: 138)	457	100

Quelle: Eigene Berechnungen

Unter der Kategorie „Sonstige Angebote“ finden sich 747 Angebote, die damit 8,6% der Kurse ausmachen.

Weiterbildungen für das gesamte Team einer Kindertageseinrichtung machen mit 358 genannten Angeboten nur 4,1% der in den Programmheften genannten Angebote aus. Dies liegt jedoch daran, dass die meisten der 56 Weiterbildungsanbieter, die Team-Fortbildungen im Programm haben, nur eine Beispielfortbildung angaben, aber je nach Bedarf weitere Fortbildungsangebote als Inhouse-Seminare anbieten. Diese können mit spezifischem thematischem und organisatorischem Zuschnitt auf das jeweilige Team einer Kindertageseinrichtung zusätzlich gebucht werden und erweitern damit potenziell die Weiterbildungslandschaft.

Nur rund 1% der Angebote entfallen jeweils auf die Kategorien „Studienfahrt/Exkursion/Outdoor“, „Arbeitskreis“, „Supervision“ und „Fachtage, Konferenzen und Elternabende“. Angebote zur Supervision von pädagogischen Fachkräften und Leitungen dauern durchschnittlich 5,1 Kalendertage und umfassen einmalige Treffen aber auch regelmäßige bis zu 16 Kalendertagen dauernde Supervisionstreffen. „E- oder Blended-Learning“ bzw. „Fern-Angebote“ und „(Aufbau-)Studiengang“ machen jeweils nur knapp 0,1% der Angebote aus.

3.3 Gestaltung der Angebote

Im Folgenden wird auf die organisatorischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen eingegangen, unter denen Fortbildungen für frühpädagogische Fachkräfte stattfinden. Hierbei wurden die Angebote unter anderem im Hinblick auf die Nennung didaktischer Methoden, den Praxisbezug der Veranstaltung und die maximale Gruppengröße analysiert.

Die *didaktischen Methoden*, die in Weiterbildungsangeboten zur Anwendung kommen, sind mittlerweile sehr umfangreich und umspannen vielfältige Methoden – vom Frontalunterricht bis hin zur Praxisübung mit anschließender Videoanalyse. Da diese einen großen Einfluss auf die Wahl von Angeboten haben können, wurde auch betrachtet, ob in den Angebotsbeschreibungen didaktische Methoden explizit aufgeführt oder implizit genannt sind. Bei der Hälfte aller Angebote (52,2%) wurde in der Beschreibung auf spezielle didaktische Methoden hingewiesen.

Bei 47,8% der Weiterbildungsangebote legen die Anbieter keinen Wert auf die Nennung didaktischer Methoden.

Die Frage nach der *Praxisanwendung* zeigt an, in wie vielen Angebotsbeschreibungen eine Umsetzung des Gelernten in Form einer praktischen Tätigkeit in einer Einrichtung Teil der Fortbildung ist. Nur bei 8,3% der Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte (724-mal) wurde die Umsetzung des Gelernten in Form einer praktischen Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung gefordert. In 91,7% der Angebotsbeschreibungen wird somit nicht erwähnt, dass im Rahmen des Seminars eine Anwendung des Gelernten in der Praxis durchgeführt werden muss. Gerade bei den Seminaren wird dies deutlich:

In 7.221 von insgesamt 7.351 Seminaren wird keine Praxisanwendung gefordert – damit bleiben 130 Seminare, in denen die praktische Anwendung überprüft werden soll. Aber auch bei den Fortbildungsreihen wird von 595 Fällen nur 179-mal eine Praxisanwendung gefordert. Gerade bei den 77 modularen Fortbildungsreihen ist sie nur 10-mal Teil der Fortbildung, also nur in 12,9% der Reihen. In 32,6% der festen Fortbildungsreihen dagegen ist die Anwendung des Gelernten in Form einer praktischen Übung, die meist zwischen den Kursblöcken oder am Ende der Reihe durchgeführt werden soll, fester Bestandteil des Fortbildungskonzeptes.

Darüber hinaus wurde analysiert, ob die Teilnehmenden zu einem oder mehreren Terminen *präsent* sein müssen. Fernlehrgänge werden durch die größten Anbieter nicht angeboten. Bei den vier Angeboten des Blended-Learning⁶ ist mindestens eine Präsenzzeit erforderlich. In nur einem einzigen Fall war keine Präsenz vor Ort erforderlich, da die Veranstaltung rein auf einem E-Learning-Konzept beruht. Dies war der Kurs „Gesundheitspädagogik in der Kindertageseinrichtung. Internetbasierte Online-Fortbildung. Zertifikatskurs der Caritas Köln“:

„Ziel der Fortbildung ist die Befähigung zum gezielten Einbezug gesundheitsförderlicher Aspekte in die pädagogische Arbeit. Nach einer Einführung in die Arbeit mit der Lernplattform beschäftigen sich die Teilnehmerinnen in acht Modulen mit Themen aus

6 Blended-Learning verbindet E-Learning mit vertiefenden Präsenzeinheiten, also mit traditionellem Lernen im Klassenzimmer.

dem Bereich Gesundheitsförderung und erweitern dabei ihr Wissen und ihre Handlungsmöglichkeiten.“⁷

Insgesamt werden 554 Angebote als *Inhouse-Seminare* angeboten. Inhouse-Seminare sind solche, die als Einzelseminar oder als teambezogene Weiterbildung etc. nach Wunsch in einer Einrichtung abgehalten werden können. Darunter sind 37 Angebote, deren Themen nach Bedarf offen sind. 65 Anbieter weisen des Weiteren auf die Möglichkeit von *Inhouse-Seminaren* hin. Auf diesem Weg können auch Regionen mit weniger Weiterbildungsangeboten individuell mit Fortbildung versorgt werden und die Versorgung potenzieller Weiterbildung erhöht sich deutlich.

Obwohl es nicht erhoben wurde, an welche Regionen oder Bundesländer sich diese Angebote speziell richten, kann davon ausgegangen werden, dass bundesweit flächendeckend Angebote zur Verfügung gestellt werden können. 358 der Inhouse-Angebote werden ausdrücklich als Team-Fortbildungen⁸ angeboten. Dies bedeutet im Rückschluss, dass 196 Angebote auch von interessierten Fachkräften oder Einrichtungen auf den Weg gebracht werden können.

Einige Seminare erfordern eine Anwesenheit der Teilnehmenden über zwei oder mehrere Tage, weshalb laut Angebotstext um eine Übernachtung vor Ort gebeten wird. Eine Übernachtung vor Ort wird für 715 Angebote (9,3% aller Angebote) erbeten (vgl. Tab. 9).

In vielen dieser Veranstaltungen war keine Dauer in Stunden angegeben und es wurde darauf hingewiesen, dass sich der Kurs gegebenenfalls bis in die späten Abendstunden ziehen kann. Die Teilnehmenden verbringen so, inklusive gemeinsamen Essens, eine lange Zeit in der Gruppe. Damit kann davon ausgegangen werden, dass eher eine soziale Nähe unter den Beteiligten entsteht und sich hierdurch die Lernbedingungen stark verändern, da viele Gelegenheiten informellen Lernens durch den Austausch mit Kolleginnen geschaffen werden. Diese Überlegung wird bestätigt, wenn man die Zahl der Veranstaltungen betrachtet, die zwar nur einen Tag dauern, aber dennoch eine Übernachtung ansetzen:

Von den 715 Fortbildungen mit Übernachtung sind 182 nur einen Tag lang.

289 der Fortbildungen mit Übernachtung sind zwei Tage lang, 150 gehen über drei Tage.

Die restlichen 111 Angebote, bei denen eine Übernachtung erwünscht ist, umfassen vier bis 25 Tage.

Die behandelten Themen der Veranstaltungen mit erforderlicher Übernachtung umfassen die ganze Spannweite, wobei der Themenbereich „Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“ mit 354-mal deutlich die Inhalte dominiert.

7 Caritas Köln (31.10.2010): Gesundheitspädagogik in der Kindertageseinrichtung.
www.fortbildung-caritasnet.de/fortbildung/pdf.php?kurs_nr=22010-246 (31.10.2010).

8 Wie bereits erwähnt werden diese Teamfortbildungen von 56 Anbietern durchgeführt.

Tabelle 9: Zusammenhang zwischen Seminardauer und Übernachtungsangebot (absolut und in Prozent)

Seminardauer	Ohne Übernachtung		Mit Übernachtung		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1 Tag	2.856	94,0	182	6,0	3.038	100,0
2 bis 3 Tage	3.238	88,1	436	11,9	3.674	100,0
4 bis 7 Tage	441	88,4	58	11,6	499	100,0
8 bis 30 Tage	373	90,5	39	9,5	412	100,0
über 30 Tage	27	100,00	0	0,0	27	100,0
Gesamt (Fehlend: 1.043)	6.935	90,7	715	9,3	7.650	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

In 38,9% aller Angebote sind *maximale Teilnehmerzahlen* angegeben (N=3.385) (vgl. Tab. 10). Davon wird die Teilnehmerzahl am häufigsten (30%) auf maximal 20 Teilnehmende beschränkt. Die kleinste maximale Teilnehmerzahl liegt bei fünf Teilnehmenden (Supervisionsgruppe). An einen Teilnehmerkreis

von sechs Personen richten sich beispielsweise eine „Märchenerzählwerkstatt“, ein „Intensivübungstag“, ein „Schnupperkurs für ein Stimmtraining“ sowie ein „Coaching für Führungskräfte“. Die größte Veranstaltung mit einer Teilnehmerzahl von 120 ist ein Fachtag für frühpädagogische Fachkräfte.

Tabelle 10: Maximale Teilnehmerzahl (absolut und in Prozent)

Maximale Teilnehmerzahl kategorisiert	Anzahl	Prozent
1 bis 15 Personen	802	23,7
16 bis 20 Personen	1.974	58,3
21 bis 30 Personen	555	16,4
über 30 Personen	54	1,6
Gesamt (Fehlend: 5.308)	3.385	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

3.4 Erwerb von Abschlüssen

In den analysierten Weiterbildungsangeboten fanden sich – sofern angegeben – drei Arten von Abschlüssen, welche die Teilnehmenden erwerben können. Hierbei handelt es sich um *Teilnahmebestätigungen*, *Zertifikate* und *Titel*. In die Analyse wurden zur Kategorisierung der zu erreichenden Abschlüsse ausschließlich die in den Programmen dargestellten Informationen einbezogen (vgl. Tab 11).

Bei den Einzelkursen, d.h. bei Seminaren und sonstigen Angeboten, findet sich bei 59,6% der Angebote kein Hinweis auf eine Art von Bestätigung über die (erfolgreiche) Teilnahme am Kurs. In 37,2% der Einzelkurse bekommen die Teilnehmenden laut Angebotstext eine Teilnahmebestätigung.

Bei 3,1% der Kurse wird die Teilnahme mit einem Zertifikat bzw. einem Titel bestätigt. Hier wird allerdings auch nur in elf Fällen eine Leistungsprüfung gefordert.

Tabelle 11: Anzahl der zu erreichenden Abschlüsse bei Einzelkursen (absolut und in Prozent)

Abschluss der Einzelkurse	Anzahl	Prozent
Keine Nennung	4.829	59,6
Teilnahmebestätigung	3.014	37,2
Zertifikat/Titel	255	3,1
Gesamt (Fehlend: 0)	8.098	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Den Teilnehmenden der meisten *Fortbildungsreihen* dagegen wird der Besuch der Veranstaltung bestätigt: In jeweils 40,7% der Reihen werden Zertifikate oder

ein Titel verliehen. In 0,7% wird eine Teilnahmebestätigung ausgestellt. In nur 18% ist nichts dergleichen ausgewiesen.

Tabelle 12: Anzahl der zu erreichenden Abschlüsse bei Fortbildungsreihen (absolut und in Prozent)

Abschluss der Fortbildungsreihen	Anzahl	Prozent
Keine Nennung	107	18,0
Zertifikat	242	40,7
Titel	242	40,7
Teilnahmebescheinigung	4	0,7
Gesamt (Fehlend: 0)	595	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Bevor jedoch betrachtet wird, in welchen Fällen eine Leistungsprüfung erforderlich ist, wird zunächst ein Blick auf die in den analysierten Angeboten angegebenen Zertifikate und Titel der Fortbildungsreihen geworfen (vgl. Tab. 36 *Abschlüsse der Fortbildungsreihen mit Zertifikat/Titel*, im Anhang, S. 60).

Vertreten sind hier folgende Abschlüsse:⁹

- „Fachkraft für ...“ (87-mal)
- „Pädagogin/Fachpädagogin“ (28-mal)
- „Facherzieherin“ (21-mal)
- „Staatlich anerkannte Befähigung/Ausbildung“ (7-mal)
- „Qualifizierte (Kita-)Leiterin“ (6-mal)
- „Erzieherassistentin“ (5-mal)
- „Beraterin“ (5-mal)
- Hochschulzertifikate (4-mal)
- „Qualitätsbeauftragte“ (4-mal)
- „Förderkraft“ (3-mal)
- Sonstige Qualifikationen (15-mal).

Besonders bedeutend ist die Qualifizierung zur „Fachkraft“ (87-mal). 76 davon decken Veranstaltungen zu den Themenbereichen „Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen

und dokumentieren“ und „Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln“ ab. Besonders häufig (32-mal) fallen darunter Fachkräfte für Krippenpädagogik, Klein(st)kindpädagogik und Frühpädagogik. Viermal wird die Fachkraft für einen elementarpädagogischen Bereich ausgebildet.

Von den 28 Nennungen zum Abschluss „Pädagogin/Fachpädagogin“ fallen wieder allein 22 unter den Themenbereich „Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“ – ebenso wie von den 21 „Facherzieherinnen“ 20 unter diesen Themenkomplex fallen.

Es zeigt sich, dass die meisten Abschlüsse, ebenso wie die meisten Kurse, im Themenkomplex „Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“ angesiedelt sind.

Um zu sehen, inwiefern eine *Lernerfolgskontrolle* Teil der Kurse ist, wurde zusätzlich erhoben, ob im Rahmen der Weiterbildung eine Prüfung erfolgt, beispielsweise in Form einer schriftlichen Hausarbeit, eines Vortrages oder Kolloquiums. Eine Lernerfolgskontrolle soll neben der Erfüllung formaler Kriterien vor allem ermöglichen, das gelernte Wissen zu vertiefen und gezielt zu reflektieren.

Tabelle 13: Lernerfolgskontrolle nach Art der Bildungsmaßnahme (absolut und in Prozent)

Art der Bildungsmaßnahme	Keine Lernerfolgskontrolle		Lernerfolgskontrolle		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Seminare	7.265	98,8	86	1,2	7.351	100,0
Fortbildungsreihen	283	47,6	312	52,4	595	100,0
Sonstige	724	96,9	23	3,1	747	100,0
Gesamt (Fehlend: 0)	8.272	95,2	421	4,8	8.693	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

⁹ Es liegen keine Informationen darüber vor, ob es sich bei den angegebenen Titeln um geschützte Bezeichnungen handelt.

Die Tabelle 13 zeigt auf, dass eine solche Lernerfolgskontrolle allerdings in nur 421 Fällen gefordert, d.h. in 4,8% aller Weiterbildungsangebote.

Dies bedeutet gleichzeitig, dass bei 88,8% aller Fortbildungen, bei denen die Fachkräfte mindestens eine Teilnahmebestätigung erhalten, nicht explizit geprüft wird, ob ein Lerneffekt stattgefunden hat, sondern die reine Anwesenheit bei der Fortbildung ausreicht, um eine Bescheinigung zu erhalten.

Bei den Seminaren, bei denen es einen Abschluss gibt, wird nur in 86 Fällen (2,65%) eine Lernerfolgskontrolle gefordert.

Bei den Fortbildungsreihen müssen von den 242 Zertifikaten 157 (64,9%) durch eine Prüfung erworben werden. Für die 242 Reihen, in denen ein Titel verliehen wird, müssen in 138 Fällen (57%) Leistungsprüfungen zur Lernerfolgskontrolle erfolgen. Von den vier Reihen, in denen eine Teilnahmebestätigung erworben werden kann, wird in zwei Fällen eine Leistungsprüfung zur Lernerfolgskontrolle verlangt.

Interessant ist es hierbei, zwischen den festen Fortbildungsreihen und denen, die modular zusammengesetzt werden können, zu unterscheiden. Hier ist auffällig, dass in 55,4% aller festen Fortbildungsrei-

hen eine Leistungsprüfung zur Lernerfolgskontrolle erhoben wird, dagegen nur in 32,5% aller modularen Fortbildungsreihen.

Bei Fortbildungsreihen nimmt also der Organisationsgrad der Reihe Einfluss auf die Tatsache, ob die Teilnehmenden bestimmte Leistungen erbringen müssen, um die Reihe abzuschließen. Dies spiegelt sich auch beim Praxisbezug, der in diesen Reihen öfters gefordert ist. Hieraus kann geschlossen werden, dass in festen Fortbildungsreihen eher eine Lernerfolgskontrolle integriert ist.

Bei einer Kategorisierung der Angebote nach der Dauer wird ersichtlich, dass erst in den Seminaren mit einer Dauer von über acht Kalendertagen signifikant häufiger eine Prüfung zur Lernerfolgskontrolle gefordert wird (vgl. Tab. 14). Bei Angeboten mit einer Dauer von ein bis drei Tagen ist in nur 0,7% eine Prüfung zur Lernerfolgskontrolle gefordert, bei Angeboten mit einer Dauer von vier bis sieben Tagen in 10,9%, wohingegen bei einer Dauer von mehr als sieben Tagen in etwa der Hälfte der Angebote eine Lernerfolgskontrolle angesetzt wird. Es besteht somit ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Dauer des Seminars und der Frage, ob eine Lernerfolgskontrolle erfolgt.

Tabelle 14: Lernerfolgskontrolle nach Dauer der Angebote (absolut und in Prozent)

Angebote nach Dauer	Keine Lernerfolgskontrolle		Lernerfolgskontrolle		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
bis zu 3 Tage	7.104	99,3	51	0,7	7.155	100,0
4 bis 7 Tage	484	89,1	59	10,9	543	100,0
8 bis 30 Tage	228	52,3	208	47,7	436	100,0
über 30 Tage	11	40,7	16	59,3	27	100,0
Gesamt (Fehlend: 532)	7.827	95,9	334	4,1	8.161	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

3.5 Kosten der Weiterbildungen

Eine Weiterbildungsentscheidung hängt natürlich auch in hohem Maße von den Kosten für das Angebot ab. Daher werden im Folgenden die Teilnahmekosten für die einzelnen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen dargestellt (vgl. Tab. 15). Diese beziehen sich stets auf die konkreten Kosten für das Lernangebot. Gebühren für Mittagessen und Verpflegung oder eine etwaige Übernachtung sind darin nicht enthalten. Die Kosten für die analysierten Angebote betragen zwischen 0 und 5.400 Euro. Eine Reihe von Angeboten ist für eine Angestellte einer Kita kostenfrei oder wird durch Sponsoring unterstützt,

sodass die Fortbildung kostenfrei angeboten werden kann. In wenigen Ausnahmefällen sind die Kosten für Weiterbildungsangebote auch sehr hoch, z.B. bei einer Weiterbildung zum/zur „Kirchlich anerkannten Erzieher/in im Elementarbereich“ für 5.400 Euro oder eine Ausbildung zum staatlich anerkannten Motopädagogen (Teilzeitform) für 4.950 Euro. Bei beiden Angeboten handelt es sich jedoch um Fortbildungsreihen, die mit 960 bzw. 1.280 Stunden zu Buche schlagen.

Durchschnittlich liegen die Kosten der Veranstaltungen bei 139,22 Euro. Die Kosten der meisten Fortbildungsangebote liegen größtenteils zwischen 50 und 200 Euro.

Tabelle 15: Kosten der Weiterbildungsangebote (absolut und in Prozent)

Kosten (ohne Mittagsverpflegung)	Anzahl	Prozent	kumulierte Prozente
Kostenlos	312	5,92	5,9
1 bis 50 Euro	1.250	23,71	29,6
51 bis 100 Euro	1.735	32,90	62,5
101 bis 200 Euro	1.427	27,06	89,6
201 bis 500 Euro	350	6,64	96,2
501 bis 1.000 Euro	104	1,97	98,2
1.001 bis 2.000 Euro	69	1,31	99,5
2.001 bis 4.000 Euro	24	0,46	100,0
über 4.000 Euro	2	0,04	100,0
Gesamt (Fehlend: 3.405)	5.273	100,00	

Quelle: Eigene Berechnungen

Betrachtet man die Kosten für Seminarangebote getrennt von allen anderen Angeboten, so betragen die Durchschnittskosten für Seminare 91,84 Euro. Der Median beträgt 76 Euro. Die Kosten belaufen sich in diesem Bereich zudem höchstens auf 1.240 Euro und es gibt auch eine Reihe kostenloser Angebote (6,1%) (vgl. Tab. 16).

Im Vergleich dazu kann man bei den Fortbildungsreihen sehen, dass es auch hier kostenlose Angebote gibt, dass aber ansonsten Angebote von niedrigen Kosten erst bei 51 bis 100 Euro liegen. Dafür gibt es

bei Fortbildungsreihen im Gegensatz zu Seminaren Angebote, die über 2.001 Euro liegen (26-mal).

Durchschnittlich liegen die Kosten für Fortbildungsreihen bei 833,43 Euro. Der Median beträgt 570 Euro.

Tabelle 16: Kosten der Seminare (N=7.351) und Fortbildungsreihen (N=595) (absolut und in Prozent)

	Seminare		Fortbildungsreihen	
Kosten (ohne Mittagsverpflegung)	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Kostenlos	290	6,07	11	3,51
1 bis 50 Euro	1.202	25,17	-	-
51 bis 100 Euro	1.663	34,83	8	2,56
101 bis 200 Euro	1.374	28,77	25	7,99
201 bis 500 Euro	234	4,9	101	32,27
501 bis 1.000 Euro	10	0,21	86	27,48
1.001 bis 2.000 Euro	2	0,04	56	17,89
2.001 bis 4.000 Euro	-	-	24	7,67
über 4.000 Euro	-	-	2	0,64
Gesamt	4.775	100,00	313	100,00

Quelle: Eigene Berechnungen

Für alle weiteren Weiterbildungsangebote ergeben sich je nach Art des Angebots sehr heterogene Kosten; dies gilt für Teambezogene Weiterbildungsmaßnahme, E- oder Blended Learning, Studienfahrten/Ex-

kursionen/Outdoor-Schulungen, Aufbaustudiengänge, Fachtage und Konferenzen, Arbeitskreise oder Supervisionsangebote (vgl. Tab. 17).

Tabelle 17: Kosten der sonstigen Angebote (N=747)

	Angebote, bei denen Kosten angegeben wurden	Fehlend	Median	Mittelwert	Minimum	Maximum
Teambezogene Maßnahme	40	318	75,5	290,7	54	1.350
E- und Blended-Learning	5	-	100	394	80	1.500
Studienfahrt/Exkursion/Outdoor	51	58	65	86,88	0	1.100
Aufbaustudiengang/Module	5	5	1.350	1215	675	1.350
Fachtage/Konferenzen	25	64	49	44,2	0	100
Arbeitskreis	18	81	45	86,72	0	270
Supervision	41	36	150	193,44	0	1.050

Quelle: Eigene Berechnungen

Für das Merkmal „Rabatt“ wurden die Beschreibungen der Weiterbildungsangebote auf Möglichkeiten hin geprüft, den Preis, den eine einzelne Person zu zahlen hat, zu reduzieren. Genannt wurden u.a. Rabatt für Mitglieder einer speziellen Einrichtung, Kostenerstattung über die Agentur für Arbeit, Bildungsgutscheine, länderbezogene Bildungsschecks, Förderung von Teilnehmenden aus bestimmten Bundesländern, Rabatt für Teilnehmende von Wohlfahrtseinrichtungen sowie glaubensgebundenen und städtischen Einrichtungen, Mengenrabatt, sowie Frühbucherrabatt.

Die Höhe der Rabatte ist stark unterschiedlich und kann bis zu 100% der Kosten reduzieren. Insgesamt ist in 55,4% aller Angebote ein Rabatt möglich. Wie dies zu bewerten ist, bleibt fraglich, da die Preise in sich stark unterschiedlich sind. Des Weiteren können durch Rabatte Anreize gegeben sein, bestimmte Angebote aufgrund eines niedrigeren Preises wahrzunehmen, wodurch inhaltliche Gesichtspunkte in den Hintergrund rücken können. Andererseits können beispielsweise Mengenrabatte den Träger dazu bewegen, Weiterbildungen bereitwilliger zu finanzieren.

3.6 Zielgruppen der Weiterbildungen

Unter dem Punkt „Zielgruppe“ wurden vier Kategorien von Zielgruppen aufgenommen, die in der vorliegenden Studie interessieren: Frühpädagogische Fach-

kräfte, Leitungen frühpädagogischer Einrichtungen, Fachberater bzw. Multiplikatoren sowie sonstige Zielgruppen (andere pädagogische Fachkräfte (z.B. Lehrerinnen) sowie Lehrkräfte sozialpädagogischer Ausbildungsstätten). Bei der Kodierung wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass die Kurse für nur eine bestimmte oder auch für mehrere Zielgruppen konzipiert sein können.

Von den analysierten Angeboten richten sich 7.874 (90,6%) an frühpädagogische Fachkräfte, davon 5.875 (also 67,6% aller Angebote) *ausschließlich* an diese Zielgruppe.

Auf die Leitungen frühpädagogischer Einrichtungen sind 1.815 (20,9%) der Fortbildungen abgestimmt. Von den 1.815 Angeboten, die für Leitungskräfte angeboten werden, richten sich 722 (8,3% aller Angebote) speziell an Leitungskräfte, und solche, die es werden wollen.

Fachberater und Multiplikatoren frühpädagogischer Weiterbildungsinhalte werden dagegen nur in 0,5%, d.h. in 41 Fällen speziell angesprochen. Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass mit der Vorauswahl von Programmheften mit Angeboten für frühpädagogische Fachkräfte die Wahrscheinlichkeit verringert wurde, Angebote für Fachberater in die Stichprobe aufzunehmen. Es ist zu vermuten, dass es für diese Zielgruppe spezielle Programmhefte gibt.

Die sonstigen Zielgruppen sind somit in nur 11% angesprochen (vgl. Tab. 18)

Tabelle 18: Zielgruppen der Weiterbildungen (absolut und in Prozent)

Zielgruppe	Anzahl	Prozent
Nur frühpädagogische Fachkräfte	5.875	67,6
Frühpädagogische Fachkräfte und Leitungen (und ggf. weitere Personengruppen)	1.039	12,0
Fachkräfte und sonstige Zielgruppen	960	11,0
Nur Leitungen	722	8,3
Leitungen und sonstige Zielgruppen	54	0,6
Nur Fachberater und Multiplikatoren	41	0,5
Nur sonstige Zielgruppen (Trägervertreter, Pädagogische Fachkräfte)	2	0,0
Gesamt (Fehlend: 0)	8.693	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

3.7 Qualifikation der Referentinnen

Insgesamt ergibt sich bei den analysierten Angeboten eine Anzahl von 9.802 Aufträgen an Referentinnen, die Kurse im Bereich der Frühpädagogik anbieten. Deren Anzahl liegt zwischen einer Person und zwölf Personen. Bei 83,3% der Fortbildungen werden die frühpädagogischen Fachkräfte durch eine Referentin allein fortgebildet. Jeweils zwei Personen bestreiten 13,5% der Angebote. Die übrigen 3,2% der Veranstaltungen haben zwischen drei und zwölf Referentinnen (vgl. Tab. 19).

Die einzige Veranstaltung mit zwölf Personen ist die Fortbildungsreihe „Von einem Lernumfeld in ein anderes – Kitas und Grundschulen arbeiten zusammen: Veranstaltungsreihe für Tandems aus Kitas und Grundschulen“, bei der für jeden der zwölf Seminar-

tage eine andere Referentin geladen ist. Neun Referentinnen beschäftigt das *Landesjugendamt Rheinland-Pfalz* für die 57-tägige Fortbildungsreihe „Fachkraft für Frühpädagogik“, die an drei unterschiedlichen Orten angeboten wird. Auch die Angebote mit drei bis acht Referentinnen sind überwiegend Fortbildungsreihen.

Bei den analysierten Angeboten sind 78,4% Referentinnen – also weiblich. Damit lässt sich eine gewisse Deckungsgleichheit zwischen den Referentinnen und den Zielgruppen für die Weiterbildungsangebote annehmen, denn „im Falle der Kindergärtnerinnen haben wir es seit dem Auftreten dieses Berufs mit einem typischen Frauenberuf zu tun“ (Wannack 2004, S. 49).¹⁰

Tabelle 19: Referentinnen pro Angebot (absolut und in Prozent)

Referentinnen pro Angebot	Anzahl	Prozent
1	6.639	83,3
2	1.078	13,5
3	130	1,6
4	54	0,7
5	24	0,3
6 bis 12	42	0,4
Gesamt (Fehlend: 726)	7.967	100

Quelle: Eigene Berechnungen

¹⁰ Im Vergleich dazu die Zahlen des Dritten Bildungsberichts des Bundes: Im Jahr 2008 waren 97,1% des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen und Tagespflege weiblich (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 41).

In 7.314 Fällen wurden die Berufe der Referentinnen angegeben (vgl. Tab. 20):

Unter den genannten beruflichen Qualifikationen der Kursleiterinnen stellen die Sozialpädagoginnen (25,6%) sowie die Pädagoginnen (16,9%) die größte Berufsgruppe dar. Häufig scheint die Praxis der täglichen Arbeit in der Frühpädagogik im Vordergrund zu stehen, denn 14% der Referentinnen sind ausgebildete Erzieherinnen oder Kinderpflegerinnen. Die häufigsten drei Berufsgruppen der Referentinnen sind gleichzeitig diejenigen, welche nach Andreas Frey (2003, S. 189) hauptsächlich für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen qualifizieren.

6% der Dozentinnen für die analysierten Weiterbildungsangebote sind Psychologinnen, was sich in der Zusammenschau mit den Themen erklären lässt (vgl. Kapitel 4).

Das Berufsfeld der Sozialarbeit stellt 1,9% der Referentinnen; es hat eine sogenannte „Erzieher-Orientierung“, die dann gegeben ist, „wenn beraten, erzogen, behandelt oder im geringen Umfang gepflegt wird“ (Netz 1998, S. 14).

72,1% der Referentinnen haben ein Studium absolviert. Neben den angegebenen Studienfächern Sozialpädagogik, Pädagogik, Psychologie, Sozialarbeit, Heilpädagogik und Erziehungswissenschaften wurde bei 1.406 Personen (19,2%) ein nicht-pädagogisches Studienfach als Qualifikation angegeben. Hierunter fielen beispielsweise die Berufsfelder der Naturwissenschaft, Theologie, Jura, Medizin, Soziologie, Gymnasiallehrberuf oder Sportwissenschaft. Darüber hinaus gab es eine Reihe sonstiger Berufe mit pädagogischem, sozialpädagogischem oder heilpädagogischem Hintergrund, z.B. Logopädie, Motopädagogik, Spielpädagogik oder Therapie. Als „sonstige Ausbildungsberufe“ wurden beispielsweise Betriebsfachwirte, Schreiner oder Fotografen kategorisiert. Als „sonstige Berufe“ wurden Qualifikationen eingestuft, welche nicht zwingend eine Berufsausbildung oder ein Studium erfordern und somit auch auf anderem Wege erworben werden können, etwa der Weiterbildungsberuf „Gemeindeferent“.

Tabelle 20: Berufe der Referentinnen (absolut und in Prozent)

Berufe der Referentinnen	Anzahl	Prozent
Sozialpädagogin (Diplom, M.A.)	1.870	25,6
Pädagogin (Diplom, M.A.)	1.312	18,0
Erzieherin, Kinderpflegerin	1.022	14,0
Psychologin (Diplom, M.A.)	439	6,0
Sozialarbeit bzw. Soziale Arbeit (Diplom, M.A., BA)	139	1,9
Ergotherapie/Physiotherapie	112	1,5
Heilpädagogik (Diplom, M.A.)	105	1,4
Sonstige Studiengänge	1.406	19,2
Sonstige Berufe mit päd., sozialpäd., heilpäd. Hintergrund	637	8,7
Sonstige Ausbildungsberufe	143	2,0
Sonstige Berufe	129	1,7
Gesamt (Fehlend: 2.488)	7.314	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Da bis zu zwölf Referentinnen für eine Weiterbildungsmaßnahme verantwortlich zeichneten, war eine Betrachtung der höchsten Qualifikation der Referentinnengruppe eines Kurses ebenfalls interessant. Doch nur in 71,6% der Kurse wurde die Qualifikation der Referentinnen bzw. überhaupt eine Referentin genannt. Über ein Viertel (28,4%) der Angebote enthielten keine Aussagen über den Beruf der Referentinnen, wodurch sich auch die höchste Qualifikation nicht erschließen ließ. Dies ist eine signifikant hohe Zahl, schließlich kommt dem Bildungspersonal „für die erfolgreiche Gestaltung von Bildungsprozessen, für die damit verbundenen Ergebnisse (erworbene Abschlüsse, Kompetenzen) sowie für die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität des Bildungssystems

eine entscheidende Bedeutung zu“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 40). Der Bildungsprozess wird dabei von beruflichen Ausbildung(en) und Tätigkeit(en) der Referentinnen gestaltet und beeinflusst und kann auch die Wahl von bestimmten Angeboten beeinflussen. Insofern ist diese hohe Zahl erstaunlich, kann aber nicht weiter gedeutet werden.

Bei den 6.222 Angeboten, in denen die Ausbildung der Referentinnen erwähnt wurde, lassen sich fünf Qualifikationsgruppen unterscheiden (vgl. Tabelle 21). In fast drei Viertel (72,44%) der Veranstaltungen, in denen die Qualifikationen der Referentinnen angegeben waren, ist die höchste Qualifikation ein akademischer Abschluss.

Tabelle 21: Maximale Qualifikation der Referentinnen (absolut und in Prozent)

Maximale Qualifikation der Referentinnen	Anzahl	Prozent
Akademikerinnen mit (sozial-/ heil-) pädagogischer Qualifikation	3.088	49,6
Akademikerinnen anderer Fachrichtung	1.419	22,8
Sozialpädagogische Berufsausbildung (z.B. Erzieherinnen, Heilpädagoginnen)	825	13,3
Sonstige Berufsausbildung	219	3,5
Sonstige spezielle Befähigung (z.B. Kunstpädagogin)	671	10,8
Gesamt (Fehlend: 2.471)	6.222	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

4,9% der Referentinnen verfügen über einen Dokortitel, 1,4% der Referentinnen sind Professorinnen (N=9.673). Über die Hälfte der Referentinnen (52,9%) gab eine Zusatzqualifikation an, etwa in Zirkuspädagogik oder Tanzpädagogik. Darüber hinaus wurde bei 36,6% der Referentinnen von deren praktischer Erfahrung in einer Kindertagesstätte berichtet.

4 Top-Themen in der Frühförderung

Für die Analyse der Weiterbildungsthemen (96 Programme) wurden die im Rahmen der WiFF-Befragung von Fort- und Weiterbildungsanbietern im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen induktiv entwickelten Themen adaptiert. Die Analyse folgte damit (überwiegend) einem deduktiven Vorgehen (Mayring 2007, S. 75).

Die Inhalte der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der Frühförderung lassen sich in fünf Themengebiete gliedern (vgl. Tab. 22).

Tabelle 22: Themengebiete der Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte (absolut und in Prozent)

Themengebiete der Weiterbildungsangebote	Anzahl	Prozent
Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	4.931	41,0
Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln	2.832	23,5
Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten	991	8,2
Institutionen leiten und Teams entwickeln	1.305	10,8
Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz Kita gestalten	1.980	16,4
Gesamt	12.039	100

Quelle: Eigene Berechnungen

Natürlich gab es Veranstaltungen, die mehrere Themen zum Inhalt hatten. Damit ist die Themenvielfalt der Angebote höher als die Anzahl der kategorisierten Angebote.

69 Themen wurden induktiv entwickelt bzw. deduktiv angewendet und den Angeboten zugeordnet. Die 56 deduktiv angewendeten Kategorien stammen aus der im Vorfeld der vorliegenden Analyse von WiFF durchgeführten Fragebogenstudie, einer Befragung von Fort- und Weiterbildungsanbietern im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Dabei wurde auch Folgendes gefragt:

„Zu welchen Themenfeldern bietet Ihre Organisation bzw. Ihr Unternehmen Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen an? Bitte berücksichtigen Sie die letzten zwei Jahre.“

Neben den 40 Kategorien, die das Forschungsteam der WiFF bereits für ihren Fragebogen definierte, konnten die Befragten noch weitere Themen nennen, was 16 weitere Themenbereiche zutage brachte. Dabei wurde gemäß einer deduktiven Kategorienanwendung vorgegangen, und es wurden vorher festgelegte Aspekte der Auswertung in den Fragebogen aufgenommen:

„Eine deduktive Kategoriendefinition bestimmt das Auswertungsinstrument durch theoretische Überlegungen“ (Mayring 2007, S. 74).

Kategorien werden im Prozess der Operationalisierung auf das Material hin entwickelt. Induktiv wurden in der vorliegenden Programmanalyse darüber hinaus 13 weitere Themen aus dem Material heraus identifiziert, die sich nicht unter die 56 bestehenden Themenfelder subsumieren ließen. Dabei wurden nach dem Ansatz der induktiven Kategorienentwicklung im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse Kategorien am (Forschungs-)Material gebildet, die fortlaufend verändert und erweitert werden konnten. Durch das induktive Vorgehen kann (nach Mayring) eine möglichst naturalistische gegenstandsnahe Abbildung des Materials erfolgen. Eine induktive Kategoriendefinition „leitet die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen“ (Mayring 2007, S. 75).

Insgesamt wurden bei der Analyse jedes Angebots mindestens ein Thema und höchstens drei Themen aufgenommen, mit denen die inhaltlichen Schwerpunkte der Angebote festgehalten wurden. Diese Schwerpunkte fielen entweder unter ein Themengebiet oder auch unter zwei Themengebiete.

Mit insgesamt 64,5% nehmen Weiterbildungsangebote, die sich direkt mit der Förderung der Kinder in Tageseinrichtungen beschäftigen, den größten Anteil ein. Ein vergleichsweise geringer Teil der Angebote hat die Zusammenarbeit mit Eltern und anderen Akteuren im Sozialraum zum Inhalt (8,2%). Die berufliche Weiterentwicklung von Kita-Leitung und Kita-Personal hat demgegenüber einen höheren Stellenwert (27,2%).

Bevor im Folgenden die Top-Themen der Weiterbildung im Bereich der Frühförderung näher betrachtet werden, wird ihre Häufigkeit in tabellarischer Form nochmals dargestellt (vgl. Tab. 23, S. 35).

13 aus insgesamt 69 unterschiedlichen Themen wurden mehr als 400-mal als Inhalt der Fortbildung genannt. Für das Überthema „Institutionen leiten und Teams entwickeln“ wurde keines der Themen mehr als 400-mal in den Angebotstexten angeführt – deshalb wurde das Thema mit der häufigsten Nennung (345-mal) in dieser Kategorie zusätzlich mit in die Betrachtungen aufgenommen. Somit werden im Folgenden 14 Top-Themen reflektiert. Insgesamt machen diese Top-Themen einen Anteil von knapp über der Hälfte der Themen aus (54,8%).

4.1 Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren

In diesem Bereich nahmen Angebote den größten Anteil ein, die sich der ästhetisch-kulturellen Bildung von Kindern (Kunst und Gestaltung, Musik und Tanz, Theater und Gesang, sinnlich-kreative Erfahrungen) (883-mal) oder Inhalten speziell für Kinder im Alter bis zu drei Jahren (839-mal) widmeten.

Ebenfalls häufig genannt wurden die Themen

- Entwicklungspsychologie und Entwicklungsprozesse von Kindern (719-mal)
 - Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung (664-mal)
 - Beobachtung und Dokumentation kindlicher Lern- und Entwicklungsprozesse sowie Entwicklungsdiagnostik (589-mal)
 - Spracherziehung und Sprachförderung (458-mal).
- Wie sich die einzelnen Themen innerhalb des Themenkomplexes der Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern prozentual verteilen, zeigt die Tabelle 24 (S. 36).

Tabelle 23: Die Top-Themen der Weiterbildung in der Frühpädagogik (absolut und in Prozent)

Überthema	Thema	Anzahl	Prozent
Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln	Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit	1.138	7,2
Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	Kulturelle Bildung (Kunst und Gestalten, Musik und Tanz, Theater und Gesang, auch sinnlich-kreative Erfahrungen)	883	5,6
Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	Speziell für Kinder unter drei Jahren	839	5,3
Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	Entwicklungspsychologie und Entwicklungsprozesse von Kindern (auch Identität)	719	4,5
Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung	664	4,2
Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz KiTa gestalten	Lern- und Kreativitätstechniken	630	4,0
Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Lernprozesse/Entwicklungsdiagnostik	589	3,7
Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten	Zusammenarbeit mit Eltern (und auch Familien)	559	3,5
Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln	Erziehung und Wertevermittlung (einschließlich religiöser Bildung)	537	3,4
Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln	Pädagogische Ansätze in Kindertageseinrichtungen	519	3,3
Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	Spracherziehung und Sprachförderung	458	2,9
Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz KiTa gestalten	Kommunikation, Rhetorik, Präsentieren und Moderieren, Stimmtraining	414	2,6
Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz KiTa gestalten	Selbstreflexion, Selbsterfahrung, Selbststärkung	400	2,5
Institutionen leiten und Teams entwickeln	Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen	345	2,2
Summe		8.694	54,8
Sonstige	(diverse Themen)	7.179	45,2
Gesamt		15.873	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 24: Themen im Bereich „Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“ (absolut und in Prozent)

Thema des Weiterbildungsangebotes	Anzahl	Prozent
Kulturelle Bildung (Kunst und Gestalten, Musik und Tanz, Theater und Gesang, auch sinnlich-kreative Erfahrungen)	883	12,6
Speziell für Kinder bis zu drei Jahren	839	11,9
Entwicklungspsychologie und -prozesse von Kindern (auch Identität)	719	10,2
Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung	664	9,5
Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Lernprozesse/ Entwicklungsdiagnostik	589	8,4
Spracherziehung und Sprachförderung	458	6,5
Motorische, kognitive und soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten	385	5,5
Bewegung und Sport im Kindesalter	330	4,7
Speziell für Kinder bis zu drei Jahren und zum Schuleintritt	317	4,5
Lern- und Denkprozesse, Interaktion, Kommunikation, Soziales Lernen, emotionale Kompetenzen	316	4,5
Verhaltensoriginelle Kinder	281	4,0
Umsetzung der Bildungspläne in den Ländern	238	3,4
Übergang zwischen Kindertageseinrichtung und Schule	176	2,5
Meditation/Entspannung für Kinder	174	2,5
Entwicklung der Basis-Sinne	160	2,3
Ernährung und Gesundheit	142	2,0
Gender	97	1,4
Partizipation von Kindern	80	1,1
Altersgemischte Gruppen	76	1,1
Traumabewältigung	43	0,6
Sexualität	42	0,6
Fremdsprachen	11	0,1
Sonstige ausdrücklich auf bestimmte Bildungsbereiche bezogene Angebote	5	0,1
Gesamt	7.025	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Kulturelle Bildung

Das Thema „Kulturelle Bildung“ wurde in diesem Themenkomplex am häufigsten vergeben. Die Analysten wählten dieses Thema aus, wenn der Fokus auf dem Kind und seinem Tun lag und ein spezielles Angebot zur kulturellen Ausprägung ästhetischen Empfindens beim Kind vorgestellt wurde, d.h. praktische Inhalte, die die Kinder selbst machen sollen.

Die Thematik der kulturellen Bildung wurde 174-mal ohne weitere bzw. konkretere Themen vergeben. Insgesamt fand sich das Thema in 207 Kombinationen. 133-mal wurde es mit „Lern- und Kreativitätstechniken“ verknüpft, 22 weitere Male wurden den Teilnehmenden der Kursangebote Lern- und Kreativitätstechniken im Bereich der kulturellen Bildung speziell für Kinder bis zu drei Jahren vermittelt. In diesen Angeboten stand beispielsweise das Erlernen von neuen Sing- und Tanzspielen im Vordergrund. Ebenfalls häufiger (33-mal) kam die Kombination vor, dass die kulturelle Bildung zusammen mit methodisch-didaktischen Grundlagen der pädagogischen Arbeit zum Inhalt der Veranstaltung zählt.

Die 883 Angebote, die thematisch zur kulturellen Bildung gehören, wurden – wenn man die höchste Qualifikation aller Referentinnen zu einem Kursangebot betrachtet – zum überwiegenden Teil von Akademikerinnen mit pädagogischen Qualifikationen (36,3%) oder aus anderen akademischen Fachrichtungen (24,6%) durchgeführt.¹¹

Das Thema „Kulturelle Bildung“ wurde hauptsächlich in Einzelseminaren (89,8%) oder in Veranstaltungen in seminaristischer Form¹² (6,8%) unterrichtet, aber auch in Arbeitskreisen (1,4%), auf Exkursionen (1,2%) oder in anderer Form thematisiert.

Die Teilnehmerzahl bewegt sich zwischen sechs (Arbeitskreis) und 120 (Fachtag) Teilnehmenden, wobei Mittelwert und Median bei 18 Personen liegen.

Die Kosten für die Veranstaltungen zum Thema „Kulturelle Bildung“ betragen zwischen 0 und 2.772

Euro, wobei der Durchschnitt bei 112 Euro und der Median bei 75 Euro liegt (vgl. Tab. 25).

Bei dem Angebot für 2.772 Euro handelt es sich um eine Fortbildungsreihe des *Instituts für pädagogische Weiterbildung Würzburg* mit dem Thema „Werkstatt & Atelierpädagogik“, die insgesamt fünf Seminartage in Anspruch nimmt.

¹¹ Wie in Kapitel 3.7 in der Tabelle 21 bereits ersichtlich, konnten nicht aus allen Angeboten die Qualifikationen der Referentinnen entnommen werden. Daher gibt es hier eine sehr große Anzahl fehlender Angaben – in 28,4% der analysierten Angebote. Wenn im Folgenden von den Qualifikationen der Referentinnen gesprochen wird, sollte dies berücksichtigt werden.

¹² Dazu zählen auch Fortbildungsreihen oder Seminare, die Teil einer Fortbildungsreihe sind.

Tabelle 25: Kosten für Weiterbildungsangebote zum Thema „Kulturelle Bildung“ (absolut und in Prozent)

Kosten (ohne Mittagsverpflegung)	Anzahl	Prozent	kumulierte Prozente
Kostenlos	37	6,1	6,1
1 bis 50 Euro	171	28,2	34,3
51 bis 100 Euro	180	29,7	63,9
101 bis 200 Euro	151	24,9	88,8
201 bis 500 Euro	60	9,9	98,7
501 bis 1.000 Euro	5	0,8	99,5
1.001 bis 2.000 Euro	2	0,3	99,8
2.001 bis 4.000 Euro	1	0,1	100,0
Gesamt (Fehlend: 276)	607	100,0	

Quelle: Eigene Berechnungen

Betrachtet man Seminare und Fortbildungsreihen getrennt voneinander, wird ersichtlich, dass 33,9% der Seminare noch unter 50 Euro kosten und ansonsten der überwiegende Teil von 56,2% zwischen 51 und 200 Euro kostet. Kosten über 200 Euro gibt es bei den Seminaren kaum (9,9%). Dies stellt bei Fortbildungsreihen hingegen die Regel dar, denn hier wurde zwar ein Angebot kostenlos offeriert, die weiteren elf Angebote, bei denen Preise angegeben waren, hingegen kosteten zwischen 200 und 1.000 Euro.

Spezielle Angebote für Kinder im Alter bis zu drei Jahren (U3)

839-mal wurde eine Veranstaltung mit dem inhaltlichen Fokus auf Kinder bis zu drei Jahren angeboten. Diese Häufigkeit lässt einen Zusammenhang mit der geplanten Bereitstellung von Krippenplätzen für Kinder bis zu drei Jahren herstellen. Bis zum Jahr 2013 sollen bundesweit für 35% der unter Dreijährigen Krippenplätze zur Verfügung stehen (Läbig 2008). Hierdurch entsteht speziell im Bereich U3 der Bedarf, Stellen zu schaffen und die Fachkräfte zu schulen. Wie auch beim Thema „Kulturelle Bildung“ werden hier die Angebote – sofern die berufliche Qualifikation angegeben wurde – hauptsächlich von Akademikerinnen (mit und ohne pädagogischen Hintergrund) durchgeführt (73,1%). Die Angebote werden für zehn

bis 120 Teilnehmende konzipiert, wobei die Angebote für 120 Teilnehmende Fachtage (7-mal) sind.

Im Mittel nehmen 20 Personen an den Veranstaltungen zum Thema U3 teil. Seminare stellen die hauptsächliche Angebotsform für Weiterbildungen zum Thema U3 dar (vgl. Tab. 26). Allerdings ist hier anzumerken, dass sich in diesem Bereich auch eines von vier Blended-Learning-Angeboten aus allen 8.693 analysierten Angeboten findet: „Krippen-Spiele – Religiöse Bildung von Anfang an“ der evangelischen Kirche Hessen Nassau.

Tabelle 26: Fortbildungsarten im Bereich U3 (absolut und in Prozent)

Art der Fortbildung	Anzahl	Prozent
Seminar	694	82,7
Fortbildungsreihe	93	11,1
Teambezogene WB-Maßnahme	27	3,2
E- oder Blended-Learning	1	0,1
Studienfahrt/Exkursion/Outdoor	5	0,6
(Aufbau-)Studiengang bzw. Studiengangsmodule	3	0,3
Fachtage, Konferenzen (auch Elternabende)	13	1,6
Arbeitskreis	3	0,4
Gesamt	839	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Wie beim Thema „Kulturelle Bildung“ kosten über die Hälfte der Angebote zum Thema U3 (58,08%) zwischen 51 und 200 Euro. 30 Angebote sind kostenlos. Demgegenüber gibt es eine Fortbildungsreihe zum Thema, die sogar über 4.000 Euro kostet.

Insgesamt gibt es 207 Themenkombinationen zwischen U3 und anderen Themen der Frühförderung. 127-mal tritt das Thema ohne Nennung eines weiteren Themas auf. 52-mal wird das Thema U3 in Kombination mit der Vermittlung methodisch-didaktischer Grundlagen der pädagogischen Arbeit sowie dem Thema Entwicklungspsychologie und Entwicklungsprozesse von Kindern verwendet.

Die häufige Kombination zwischen den Themen U3 und Entwicklungspsychologie zählte zu den erwarteten Ergebnissen der Analyse, da diese Angebote den Fachkräften grundlegende Fähigkeiten und Kenntnisse in der Arbeit mit Kindern im Alter bis zu drei Jahren vermitteln, was durch den U3-Ausbau notwendig geworden ist. Ebenso wurde eine Häufung der Themenkombination U3 und „Entwicklung der Basis-Sinne“ angenommen. Doch dies kam nur in 22 Fällen (durch 14 unterschiedliche Kombinationen) vor.

Entwicklungspsychologie und Entwicklungsprozesse von Kindern

Die Entwicklungspsychologie wird in 719 Angeboten thematisiert. Kombinationen mit weiteren der 69 unterschiedlichen Themen gibt es 257-mal.

77-mal beschäftigt sich ein Angebot nur mit der Entwicklungspsychologie und keinem weiteren Thema.

40 der Angebote zum Thema Entwicklungspsychologie spannen den Bogen zum Thema Entwicklungsförderung und vermitteln somit sowohl Theorie als auch pädagogische Praxis.

Die Angebote, die zu 81,1% von Akademikerinnen durchgeführt werden, richten sich an Teilnehmerkreise zwischen 10 und 30 Personen (durchschnittlich 18 Personen).

81,6 Prozent der Angebote sind Seminare.

Die Kosten für Weiterbildungen in diesem Bereich belaufen sich auf eine Spanne zwischen 0 und 4.950 Euro, was sich wiederum durch die verschiedenen Arten der Angebote erklärt: Seminare kosten zu 65,8% zwischen 51 und 200 Euro, der Großteil an Fortbildungsreihen zwischen 201 und 1.000 Euro (60%).

Durchschnittlich betragen die Angebote zum Thema Entwicklungspsychologie 163 Euro, der Median liegt bei 80 Euro.

Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung (Mathematik – Informatik – Naturwissenschaften – Technik MINT)

„Durch TIMMS¹³ und PISA¹⁴ schockiert, hat inzwischen auch die sonst eher träge deutsche Kultusbürokratie reagiert“, so akzentuiert Helmut Albrecht (2004, S. 157) das wachsende Interesse in Deutschland, Kinder von Anfang an mit Mathematik, Natur und Technik zu begeistern.

Der Bereich MINT findet sich mit 664 Nennungen ebenfalls häufig unter den analysierten Angeboten, die für zwölf bis 40 Teilnehmende (Mittelwert: 19) offenstehen. Die meisten Veranstaltungen sind auch hier Seminare (92,7%), beispielsweise die häufig auch von vermittelnden Anbietern im Programmheft enthaltenen „Entdeckungen im Entenland“ oder „Entdeckungen im Zahlenland“¹⁵ von Gerhard Preiß.

Bemerkenswert ist hier, dass sich darüber hinaus ein vergleichsweise großer Anteil (21-mal; 3,16 %) an Exkursionen und Outdoor-Veranstaltungen in diesem Themenbereich finden lässt. Dies liegt daran, dass sich etliche Angebote am Interesse der Kinder nach der Erkundung naturwissenschaftlicher Phänomene bzw. der Natur auch außerhalb der Kita-Mauern orientieren.¹⁶ Es werden Exkursionen in den Wald und in die Natur mit den Teilnehmenden der Veranstaltung durchgeführt, die nach dem Lerntag auch in der eigenen Kita in die Tat umgesetzt werden können.

Die Kosten für MINT-Weiterbildungen betragen durchschnittlich 69 Euro und haben eine Amplitude von 0 bis 1.350 Euro. 81,14 % der Angebote im MINT-Bereich kosten bis zu 100 Euro.

Interessant ist für diesen Bereich die maximale Qualifikation der Referentinnen.

Tabelle 27: Qualifikationen der Referentinnen für das Thema „Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung“ (absolut und in Prozent)

Maximale Qualifikation des Referentinnen	Anzahl	Prozent
Akademikerinnen mit (sozial-/heil-) pädagogischer Qualifikation	111	23,9
Akademikerinnen anderer Fachrichtung	187	40,3
Sozialpädagogische Berufsausbildung (Erzieher, Heilpädagoginnen, ...)	109	23,5
Sonstige Berufsausbildung	36	7,8
Sonstige spezielle Befähigung (z.B. Kunstpädagogik)	21	4,5
Gesamt (Fehlend: 200)	464	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

¹³ Third International Mathematics and Science Study.

¹⁴ Programme for International Student Assessment.

¹⁵ Zu einer Bewertung des Frühförderprogramms siehe auch Wittmann (2010, S. 180 ff.)

¹⁶ Vgl. dazu auch Lück (2004, S. 118, 123).

Erstmals dreht sich das Verhältnis zwischen Akademikerinnen mit pädagogischen Qualifikationen und Akademikerinnen anderer Fachrichtungen unter den Referentinnen um. Bei genauerer Betrachtung der Analyseergebnisse wird ersichtlich, dass insbesondere die MINT-Fortbildungen auch von Vertreterinnen der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fächer wie Biologie, Natur- und Umweltpädagogik vermittelt werden. Ein interessantes Faktum ist darüber hinaus, dass sich die Referentinnen mit pädagogischem Hintergrund (akademisch oder über eine Berufsausbildung) hier in etwa die Waage halten.

In 92 unterschiedlichen Themen-Kombinationen kommt das Themenfeld MINT in den Angeboten vor. Dabei wird in 42,0% der Fälle (279-mal) das Themenfeld ohne andere Themenfelder als Angebotsinhalt dargestellt.

MINT-Angebote, die speziell für die Erziehung von Kindern mit drei Jahren bis zum Schuleintritt konzipiert sind, finden sich in der Analyse in 20,3% der Fälle (135-mal), demgegenüber gibt es acht Angebote, die sich mit der MINT-Förderung bei Kindern bis zu drei Jahren beschäftigen (1,2%).

In Verbindung mit der Vermittlung methodisch-didaktischer Grundlagen der pädagogischen Arbeit findet sich der Themenbereich "Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung" noch in 11,7% der Fälle (78-mal). Hierbei ging es darum, pädagogischen Fachkräften Methoden an die Hand zu geben, mit denen sie Kindern naturwissenschaftliche Phänomene nahebringen können. Dazu gehörten beispielsweise naturwissenschaftliche Experimente oder auch die Einrichtung von naturwissenschaftlichen Lernwerkstätten in der Kita.

Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Lernprozesse/Entwicklungsdiagnostik

Das Themenfeld „Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Lernprozesse/Entwicklungsdiagnostik“ wurde insgesamt 589-mal als Inhalt von Aus-, Fort- und Weiterbildungen in den Programmheften der 96 Anbieter gefunden.

In 31,6% der Fälle, in denen dieses Thema Inhalt eines Angebots ist, wurde es ohne weitere flankierende Themen zum Weiterbildungsinhalt deklariert. Auch dieses Thema tritt allerdings oft in Verbindung mit den methodisch-didaktischen Grundlagen der

pädagogischen Arbeit auf (26-mal). Hier stand meist die Vermittlung von methodischem Wissen darüber im Vordergrund, wie Beobachtungsverfahren anzuwenden sind und wie diese in den Kita-Alltag integriert werden können.

Darüber hinaus wird bei der Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Lernprozesse auch die Zusammenarbeit mit den Eltern (und auch Familien) in die Kurse mit einbezogen (16-mal). Inhalt der Seminare war hier meistens, wie man beispielsweise ein Portfolio über das Kind als Ergebnis von Beobachtungsprozessen in die Elternarbeit einbeziehen kann. Insgesamt wurden 158 unterschiedliche Kombinationen von Themen gefunden, bei denen das hier diskutierte Themenfeld mit einem oder zwei weiteren Themen verknüpft ist.

57 Angebote aus dieser Themenrubrik sind speziell für die Beobachtung und Dokumentation von Kindern bis zu drei Jahren ausgerichtet. Darüber hinaus beschäftigen sich diese 57 Angebote häufig noch mit anderen Themen wie Entwicklungsprozessen (20-mal) oder auch hier die Zusammenarbeit mit den Eltern (4-mal).

Veranstaltungen zu diesem Thema werden zu 60,0% von Akademikerinnen abgehalten. Durchschnittlich sind die Angebote für 21 Teilnehmende konzipiert, wobei die Angebote in Punkto maximale Teilnehmerzahl zwischen zehn und 120 streuen.

Zu 83,7% sind wieder Seminare das hauptsächliche Vermittlungsszenario in diesem Themenbereich.

Die Kosten für Kurse betragen durchschnittlich 176 Euro; maximal kostet eine Fortbildungsreihe zum Thema 2.790 Euro. Letztere ist ein Kurs zur Gesundheitsberaterin bei der *VHS Hannover Land*, der in 450 Stunden zum Abschluss „Gesundheitsberaterin (VHS)“ führt. Viermal wurden Fortbildungsreihen mit Kosten über 2.000 Euro angeboten.

Spracherziehung und Sprachförderung

In den Bildungsrahmenplänen aller 16 Bundesländer werden Angaben zur pädagogischen Sprachbildung in Kindertageseinrichtungen gemacht (Fried 2010, S. 158): „Der Drang kleiner Kinder zur Sprache ist so unverwundlich wie ihr Drang zur Beziehung mit anderen Menschen“ (List 2010, S. 67).

Die Verlagerung der Spracherziehung vom Elternhaus in die Kita ist nicht zuletzt dem wachsenden Bedarf an außerhäuslicher Betreuung des Kindes geschuldet. Durch Themen wie die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf und dem damit in Verbindung stehenden längeren Aufenthalt von Kindern in den Kitas, werden Aufgaben wie Spracherziehung vom Elternhaus auf Pädagoginnen übertragen. Vor allem Kinder mit Migrationshintergrund, mit Deutsch als Zweitsprache, benötigen meist eine alltagsintegrierte Sprachförderung in der Kita. Somit wird die Spracherziehung und Sprachförderung ein wichtiger Bestandteil der Arbeit frühpädagogischer Fachkräfte, woraus wiederum ein Weiterbildungsbedarf in diesem Bereich resultiert. Dieser wird durch 458 Angebote zum Thema von den Weiterbildungsanbietern auch aufgegriffen.

131-mal werden Seminare zu diesem Thema angeboten: Spracherziehung, Sprachförderung und Literacy, der Fähigkeit, sich mündlich mitzuteilen, anderen etwas zu erzählen, zu lesen und zu schreiben.

Darüber hinaus gibt es sowohl 21 Seminare, die sich der Spracherziehung für Kinder bis zu drei Jahren als auch 21 Seminare, die sich der Spracherziehung für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt annehmen.

63,2% der Referentinnen haben als höchste Qualifikation einen akademischen Abschluss, 151 davon mit, 77 ohne pädagogische Ausrichtung. Zwischen zwölf und 100 Personen können an den Angeboten zur Spracherziehung teilnehmen. Der Mittelwert beträgt 19 Teilnehmende.

Die Kosten für Weiterbildungsangebote vom Eintages-Seminar bis zur Fortbildungsreihe liegen zwischen 0 und 1.350 Euro (Mittelwert 117 Euro).

86,9% der Angebote sind in Seminarform. Eines der Angebote in diesem Bereich ist eine Exkursion zu einer Modell-Kindertageseinrichtung: „Sprachliche Förderung in der Kindertagesstätte – Wie kommt das Kind zur Sprache – Kinder-Sprache entdecken und fördern“ vom *Landesjugendamt Sachsen-Anhalt*.

förderung einnehmen (vgl. Tab. 4: Kategorien von Weiterbildungsanbietern und Anzahl ihrer Weiterbildungsangebote, S. 17), ist es nicht verwunderlich, dass sich viele Angebote auch mit dem Thema der Erziehung und Wertevermittlung einschließlich religiöser Bindung (537-mal) beschäftigen. Unterschiedliche pädagogische Ansätze in Kindertageseinrichtungen nehmen ebenfalls einen großen Anteil der Weiterbildungsthemen ein (519-mal).

4.2 Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln

Auf alle Bereiche und Themen bezogen, steht das Thema der „methodisch-didaktischen Grundlagen der pädagogischen Arbeit“ mit 1.138-mal an erster Stelle (vgl. Tab. 28). Allein im Themenbereich „Pädagogik“ kam das Thema in 32,2% der Fälle vor. Nachdem mit 38,5% kirchliche Anbieter den größten Anteil unter den Weiterbildungsanbietern im Bereich der Früh-

Tabelle 28: Themen im Bereich „Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch Handeln“ (absolut und in Prozent)

Thema	Anzahl	Prozent
Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit	1.138	32,2
Erziehung und Wertevermittlung (einschließlich religiöser Bildung)	537	15,2
Pädagogische Ansätze in Kindertageseinrichtungen	519	14,7
Entwicklungsförderung	345	9,8
Inklusion beeinträchtigter Kinder/Umgang mit speziellen Bedürfnissen von Kindern mit Behinderung	268	7,6
Raumgestaltung	210	5,9
Interkulturelle Öffnung	148	4,2
Bezug und Bindung	136	3,8
Medienpädagogik	116	3,3
Konfliktbearbeitung	65	1,8
Gruppenprozesse gestalten und steuern	45	1,3
Sonstiges pädagogisches Arbeiten (Bildungsprozesse, Heimarbeit, Jugendarbeit)	9	0,2
Gesamt	3.536	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit

Der Fokus beim Thema der methodisch-didaktischen Grundlagen pädagogischer Arbeit liegt auf den Methoden und dem Material, das die Zielgruppen der jeweiligen Kurse vermittelt bzw. übermittelt bekommen. Hier geht es um Fertigkeiten, die in der Kita-Arbeit allgemein wichtig sind, beispielsweise theoretische Hintergründe. Zudem soll die konkrete Tätigkeit der Erzieherin nach dem Besuch von Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich die Entwicklung des Kindes durch ihre Tätigkeit beeinflussen.

Auch wenn in einem Kursangebot von bestimmten Methoden, wie z.B. der Lernwerkstatt, gesprochen wird, wurde dieses Thema kodiert. Veranstaltungen zu diesem Thema richteten sich durchschnittlich an 18 Teilnehmende, wobei zwischen sechs und 100 Teilnehmenden eine sehr große Bandbreite an möglichen Vermittlungsszenarios und Gruppengrößen herrscht.

Zu 84,1% fanden themenbezogene Veranstaltungen in Seminarform statt, doch auch Fortbildungsreihen

(9,1%), teambezogene Weiterbildungsmaßnahmen (3,2%), Studienfahrten und Exkursionen (1,9%) oder Arbeitskreise (1,0%) werden zum Thema abgehalten.

Die Kosten für diese Veranstaltungen betragen bis zu 5.400 Euro, was unter den bisher diskutierten Themen die teuerste Weiterbildungsmaßnahme darstellt. Durchschnittlich kosten Weiterbildungen zum Thema 142 Euro.

Betrachtet man die maximale Qualifikation der Referentinnen für methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit, so kann man sehen, dass fast die Hälfte von ihnen einen akademischen Abschluss mit pädagogischer Ausrichtung hat. Fast drei Viertel aller Referentinnen sind Akademikerinnen aus pädagogischen oder anderen Fachrichtungen (vgl. Tab. 29).

Tabelle 29: Maximale Qualifikationen der Referentinnen für das Thema „Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit“ (absolut und in Prozent)

Maximale Qualifikation der Referentinnen	Anzahl	Prozent
Akademikerinnen mit (sozial-/heil-)pädagogischer Qualifikation	409	48,98
Akademikerinnen anderer Fachrichtung	217	25,99
Sozialpädagogische Berufsausbildung (Erzieherinnen, Heilpädagoginnen ...)	110	13,17
Sonstige Berufsausbildung	25	2,99
Sonstige spezielle Befähigung (z.B. Kunstpädagogin)	74	8,86
Gesamt (Fehlend: 300)	835	100,00

Quelle: Eigene Berechnungen

In 9,0% ging es in den angebotenen Kursen einzig um die methodisch-didaktischen Grundlagen der pädagogischen Arbeit (102-mal). Doch es lassen sich natürlich auch Kombinationen von Themen finden; insgesamt 341, wobei 193 nur ein einziges Mal vorkommen. Wie bereits erwähnt tritt dieser Bereich 78-mal in Verbindung mit dem Themenbereich MINT auf, 59-mal trat das Thema in Verbindung mit der Vermittlung von Werten und religiöser Bildung auf, 52-mal zusammen mit dem Thema Entwicklungspsychologie und speziell für Kinder im Alter bis zu drei Jahren.

Erziehung und Wertevermittlung (einschließlich religiöser Bildung)

Werte werden in diesem Themenbereich als Handlungsanweisungen für die Kinder verstanden. Das

Thema „Erziehung und Wertevermittlung“ tritt in 165 Kombinationen mit einem oder zwei weiteren Themen auf. 114 dieser Kombinationen treten nur ein einziges Mal auf und weisen auf eine große Spezialisierung hin. In 33,0% der Fälle, in denen das Thema als Ausbildungsinhalt vorkommt, wurde kein weiteres Thema im Angebot genannt.

50,1% der Angebote zum Thema Erziehung und Wertevermittlung wurden mit den angegebenen drei Themen verknüpft. Alle weiteren Kombinationen hatten lediglich Häufigkeiten im einstelligen Bereich (vgl. Tab. 30)

Tabelle 30: Das Thema „Erziehung und Wertevermittlung (einschließlich religiöser Bildung)“ in Kombination mit anderen Themen (absolut und in Prozent)

Themenkombinationen	Anzahl	Prozent
Erziehung und Wertevermittlung	177	32,96
Erziehung und Wertevermittlung/Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit	59	10,99
Erziehung und Wertevermittlung/Selbstreflexion, Selbsterfahrung, Selbststärkung	22	4,10
Erziehung und Wertevermittlung/Lern- und Kreativitätstechniken	11	2,05
Summe	269	50,10

Quelle: Eigene Berechnungen

Zwischen zehn und 40 Teilnehmende (Mittelwert: 20) können an Veranstaltungen zur Erziehung und Wertevermittlung teilnehmen.

82,7% der Referentinnen sind Akademikerinnen.

Die Art der Fortbildung ist zu 86,2% in Seminarform, zu 6,1% eine Fortbildungsreihe und zu 5,4% eine Teambezogene Weiterbildungsmaßnahme. Weitere Veranstaltungsformen, z.B. Blended-Learning (2-mal) kommen zwar vor, aber nur in geringem Maße.

Die Kosten sind im Vergleich zu anderen Themenfeldern moderat (bis zu 1.100 Euro).

Auffällig ist die Form des Anbieters zu diesem Themenbereich. Mit 416 werden die meisten dieser Angebote (N=527) von Kirchen/Religionsgemeinschaften angeboten.

Pädagogische Ansätze in Kindertageseinrichtungen
Pädagogische Ansätze in Kindertageseinrichtungen sind 519-mal Thema der Weiterbildungsangebote. 102-mal taucht das Thema ohne flankierende Thematik im Kursangebot auf. 42 Angebote (im Rahmen von 16 aus 222 gefundenen Themenkombinationen in diesem Bereich) beschäftigen sich mit pädagogischen Ansätzen, die speziell auf die Arbeit mit Kindern im Alter bis zu drei Jahren ausgerichtet sind.

56,6% der Referentinnen zu diesem Thema haben ein (sozial-/heil-)pädagogisches Studium absolviert.

Es sind Gruppengrößen von zehn bis 100 Teilnehmende möglich (Mittelwert: 19).

Der Anteil an Seminaren zu dem Thema (76,9%) ist kleiner als bei den bisher diskutierten Themen. Hingegen gibt es in diesem Themenbereich mehr Fortbildungen (14,6%), die bis zu 5.400 Euro¹⁷ kosten können. Die teuersten Fortbildungsreihen in diesem Bereich sind:

- „Weiterbildung zum/zur ‚Kirchlich anerkannten Erzieher/in im Elementarbereich‘ – NEU! Ergänzt um den Schwerpunkt ‚Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen‘“ (*Diakonie Schleswig-Holstein*; 5.400 Euro)
- „Weiterbildung zur Fachkraft für den Situationsansatz“ (*Caritas Mainz*; 3.825 Euro)

- „Zertifizierte Zusatzausbildung zur Körperarbeit. Körperbezogene Diagnostik und Intervention“ (*Input e.V. München*; 3.090 Euro)

Durchschnittlich kosten die Kurse zum Thema 258 Euro.

4.3 Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten

Die Zusammenarbeit mit Eltern, Familien und anderen Akteuren im Sozialraum stellt einen wichtigen Arbeitsbereich in der Frühförderung dar. In diesem Themenbereich kommen Weiterbildungsangebote, die sich allumfassend mit dem Thema beschäftigen, am häufigsten (43,6%) vor (vgl. Tab. 31).

Speziellere Themen betreffen etwa das Thema Kindeswohl (9,6%), die Arbeit mit Familien und Kindern in besonderen Lebenslagen (9,2%) oder die Kooperation und Vernetzung im Stadtteil (8,7%). Diese Themen waren aber weitaus weniger häufig Thema einer Fortbildung. Daher wird der Fokus hier auf das erste und häufigste Thema gelegt.

¹⁷ Eine ebenso teure Weiterbildungsmaßnahme gibt es nur noch im Bereich „*Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit*“.

Tabelle 31: Themen im Bereich „Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten“ (absolut und in Prozent)

Thema	Anzahl	Prozent
Zusammenarbeit mit Eltern (und auch Familien)	559	43,6
Kindeswohl (primär Kindeswohlgefährdung)	123	9,6
Arbeit mit Familien und Kindern in besonderen Lebenslagen (z.B. auch Sucht)	118	9,2
Kooperation und Vernetzung im Stadtteil	112	8,7
Beratung, Gesprächsführung („mit anderen Akteuren“)	88	6,9
Unterstützung und Förderung von Erziehungskompetenzen (z.B. im Bereich Eltern- und Familienbildung)	88	6,9
Systemisches Arbeiten	74	5,8
Gestaltung von Familienzentren	60	4,7
Konfliktmanagement	59	4,6
Gesamt	1.281	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Zusammenarbeit mit Eltern (und auch Familien)

„Die Fachkräfte sehen in der professionellen Zusammenarbeit mit Eltern eine Notwendigkeit und gleichzeitig ihren Wunsch, Eltern für die Mitarbeit in der Kindertagesstätte zu gewinnen, eingeleitete Entwicklungsvorhaben bei Kindern aktiv zu unterstützen, Fachinformationen über entwicklungspsychologische Gesetzmäßigkeiten zu vermitteln und Elternressourcen (Elternmitarbeit, -beratung, -bildung) zu stärken“ (Krenz 2001, S. 63).

559-mal war das Thema „Zusammenarbeit mit Eltern“ Inhalt einer Weiterbildung und wurde 151-mal ohne weitere Aspekte in einem Kurs behandelt. 187 unterschiedliche Kombinationen zwischen dem Thema „Zusammenarbeit mit Eltern“ und anderen Schwerpunkten wurden im Analysematerial gefunden. 47-mal war das Thema in Verbindung mit dem Themenkomplex „Kommunikation, Rhetorik, Präsentieren und Moderieren, Stimmtraining“ in einem Angebot enthalten. Hier stand häufig die Gestaltung von Elternabenden oder von (schwierigen) Elterngesprächen im Vordergrund.

Zwei Drittel der Angebote werden von mindestens einer Akademikerin mit pädagogischem Hintergrund durchgeführt (67,0%). 176 der insgesamt 491 Referentinnen sind Sozialpädagoginnen.

Die Gruppengröße für Veranstaltungen in diesem Bereich sind zwischen 10 und 40 Teilnehmenden (Durchschnitt: 18).

Zu 87,9% finden die Angebote in seminaristischer Form statt.

Die Kosten dafür liegen durchschnittlich bei 134,60 Euro und können für Fortbildungsreihen bis zu 2.400 Euro betragen.

4.4 Institutionen leiten, weiterentwickeln und Teams entwickeln

Unter diesen Themenkomplex fallen Subkategorien, die die Leitungsfunktion der Kindertagesstätte nochmals näher spezifizieren. Das allgemeine Thema „Führung und Leitung von Kindertageseinrichtung“ wurde 345-mal als Inhalt von Weiterbildungsangeboten anhand des Materials identifiziert. Aber auch spezifische Führungsaufgaben, wie Personalentwicklung und Teamentwicklung (289-mal), organisatorische und rechtliche Aspekte des Arbeitsalltags (233-mal) oder Qualitätssicherung in der Kita (169-mal) wurden hier beleuchtet (vgl. Tab. 32).

Insgesamt sollen Leiterinnen einer Kindertagesstätte für eine basale Grundorientierung der Einrichtung, für

eine von Qualität geprägte Förderung aller Mitarbeiter sowie für eine zielorientierte Weiterentwicklung der Einrichtung sorgen und gleichzeitig mit allen An-

sprechpartnern einen freundlichen und konstruktiven Kontakt pflegen (Krenz 2001, S. 39).

Tabelle 32: Themen im Bereich „Institutionen leiten, weiterentwickeln und Teams entwickeln“ (absolut und in Prozent)

Thema	Anzahl	Prozent
Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen	345	20,3
Personal- und Teamentwicklung, Teamführung (auch Gruppenprozesse)	289	17,0
Organisatorische und rechtliche Aspekte des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen	233	13,7
Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement	169	9,9
Konzepterstellung und Dienstleistungsorientierung	137	8,0
Konfliktmanagement	106	6,2
Organisationsentwicklung	103	6,1
Coaching/Supervision	90	5,3
Anleitung von Praktikantinnen	68	4,0
Öffentlichkeitsarbeit in Kitas	51	3,0
Interne Evaluation	51	3,0
Erste Hilfe, Arbeitsschutz und Hygiene	50	2,9
Projektmanagement	10	0,6
Gesamt	1.702	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Wie bereits erwähnt, wurde auch die Zielgruppe für die jeweiligen Angebote erhoben. Daher scheint es in diesem Zusammenhang interessant, welche Themengebiete für die Zielgruppe der Kita-Leitungen angeboten werden. Aus allen 8.693 analysierten Angeboten konnten hierfür lediglich 1.815 Angebote ermittelt werden, für die jene Zielgruppe angegeben wurde. Erwähnenswert scheinen hier Themenfelder, die in über 100 Fällen auch für Kita-Leitungen angeboten wurden:

- Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen (330-mal)
- Personal- und Teamentwicklung, Teamführung (auch Gruppenprozesse) (271-mal)
- Organisatorische und rechtliche Aspekte des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen (133-mal)

- Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement (121-mal)
- Kommunikation, Rhetorik, Präsentieren und Moderieren, Stimmtraining (121-mal)
- Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit (114-mal)
- EDV, Internet, Informationstechnologie, neue Medien, Fotografie (110-mal)
- Konzepterstellung und Dienstleistungsorientierung (104-mal)
- Zusammenarbeit mit Eltern (und auch Familien) (102-mal).

Es überrascht nicht, dass fünf dieser Themenfelder, die auch für Kita-Leitungen angeboten werden, in den Themenkomplex „Institutionen leiten, weiterentwickeln und Teams entwickeln“ einzuordnen sind. Zwei weitere dieser Themen lassen sich dem Bereich „Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz Kita gestalten“ zuordnen und sind damit ebenfalls mit der beruflichen Rolle der Kita-Leitung verbunden. Keines der Themen aus dem Bereich „Bildung“ richtet sich an Kita-Leitungen.

Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen

„Die Leitungsfunktion besteht in der zielgerichteten Steuerung der Kräfte in der Kita und deren Vertretung nach außen. Im Wesentlichen umfasst sie folgende Tätigkeitskomplexe: Analysieren und Ziele setzen, Wege zum Ziel planen, Ressourcen organisieren, Umsetzung anleiten, Erreichen des Ziels kontrollieren“ (Pesch/Sommerfeld 2000, S. 68 f.).

Wie auch im zuvor diskutierten Themenkomplex wurde hier das allgemeinste Thema im Bereich der Leitungsfunktion am häufigsten innerhalb des Bereichs vergeben. Somit wurde das Thema „Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen“ in 20,3% der Fälle vergeben.

Weiterbildungen zu diesem Thema wurden hauptsächlich von Akademikerinnen mit pädagogischem Schwerpunkt in der Höchstqualifikation angeboten (66,5%). Ein weitaus geringerer Anteil der Referentinnen in diesem Bereich hat dagegen eine akademische Ausbildung in einem anderen Bereich (21,0%). Zwischen fünf und 80 Personen können an den Angeboten zu diesem Thema teilnehmen (Mittelwert: 16). Im Gegensatz zu anderen Themen spielen hier Seminare eine geringere Rolle.

„Nur“ 53,9% der Veranstaltungen werden in Seminarform abgehalten.

23 Supervisionen (6,7%) und 66 Arbeitskreise (19,1%) in diesem Themenfeld zeigen, dass die Reflexion der Führungsaufgabe sowie der Austausch mit Gleichgestellten hier wichtiger sind, als die Vermittlung von fachspezifischen Inhalten. Dennoch gibt es auch einige Fortbildungsreihen zum Thema (66 Arbeitskreise; 19,1%).

Die Preise für Angebote der Weiterbildung zum Thema „Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen“ bewegen sich durchschnittlich bei 347,47 Euro, wobei der Median deutlich darunter und bei

107,50 Euro liegt. Maximal kosten die Angebote 2.600 Euro, wobei sechs Fortbildungsreihen (16,7%) über 2.000 Euro kosten.

Das Thema Führung tritt in 71 unterschiedlichen Kombinationen auf. Als alleiniges Weiterbildungsthema tritt das Thema 144-mal (41,73%) auf. 16-mal wird die Führungsaufgabe in Zusammenhang mit dem Thema „EDV, Internet, Informationstechnologie, Neue Medien, Fotografie“ in einem Weiterbildungsangebot vermittelt, 14 weitere Male werden diese beiden Themen in Lehrveranstaltungen um Wissensvermittlung zu organisatorischen und rechtlichen Aspekten des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen erweitert. Hierbei geht es meist um die Vermittlung von Kenntnissen in der Anwendung bestimmter Software zur Planung des Personaleinsatzes oder zur Übermittlung von Daten an die Träger. 15-mal wird das Thema „Selbstreflexion, Selbsterfahrung und Selbststärkung“ zusammen mit dem Thema „Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen“ dargestellt. In diesen Fortbildungen geht es eher darum, die Aufgaben der Führungskraft zu reflektieren und die Führungskraft in ihrer Rolle zu stärken.

4.5 Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz KiTa gestalten

Zwölf Themen umfasst der letzte Themenbereich, der sich mit der beruflichen Weiterentwicklung von Beschäftigten in der Kindertagesstätte und um die Gestaltung des Arbeitsplatzes Kita beschäftigt (vgl. Tab 33). Einen großen Teil der Lehrveranstaltungen in diesem Themenkomplex nehmen „Lern- und Kreativitätstechniken“ ein (27,5%). Darüber hinaus stellen Kursangebote im Bereich „Kommunikation, Rhetorik, Präsentieren und Moderieren, Stimmtraining“ mit 18,1% einen umfassenden Anteil in der Themenliste dar. Selbstreflexion, Selbsterfahrung und Selbststärkung (17,5%) wird als Grundlage zur beruflichen Weiterentwicklung ebenfalls häufig thematisiert.

Tabelle 33: Themen im Bereich „Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz Kita gestalten“ (absolut und in Prozent)

Thema	Anzahl	Prozent
Lern- und Kreativitätstechniken	630	27,5
Kommunikation, Rhetorik, Präsentieren und Moderieren, Stimmtraining	414	18,1
Selbstreflexion, Selbsterfahrung, Selbststärkung	400	17,5
EDV, Internet, Informationstechnologie, Neue Medien, Fotografie	297	13,0
Gesundheitsprävention für Fachkräfte (z.B. Stressbewältigung, Ergonomie)	209	9,1
Zusammenarbeit im Team, Vernetzung der Inhalte (auch Austausch)	155	6,8
Selbstorganisation und Zeitmanagement	90	3,9
Berufspolitische Themen	48	2,1
Wissensvermittlung	28	1,2
Frühpädagogische Studiengänge	10	0,4
Erwachsenenbildung	7	0,3
Entscheidungsfindung	3	0,1
Gesamt	2.291	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Lern- und Kreativitätstechniken

Das Merkmal „Lern- und Kreativitätstechniken“ wurde für die Kurse vergeben, in denen den pädagogischen Fachkräften spezielle Fertigkeiten vermittelt werden sollen, die Gestaltung von Lern- und Unterhaltungseinheiten im Kita-Alltag zu erleichtern. Die Erzieherinnen sollen durch solche Techniken in der Lage sein, für bestimmte Themen Interesse zu wecken und die Kinder zum Lernen anzuregen.

In den 630 Kursen, die dies zum Ziel haben, widmen sich 179 Angebote diesen durchaus sehr unterschiedlichen Techniken und Inhalten, ohne dass ein weiteres Thema die Kursinhalte weiter präzisiert. Daneben wird das Thema allerdings auch in 116 Kombinationen mit anderen Merkmalen angeboten. Die häufigste Kombination verweist auf Lern- und Kreativitätstechniken speziell für Kinder im Alter bis zu drei Jahren. Dies wurde 43-mal angeboten, darunter 32 Kurse mit Lern- und Kreativitätstechniken zur kulturellen Bildung von Kindern bis zu drei Jahren. In 151 Fällen stand die Technik direkt in Bezug zu kulturellen Bildungsangeboten für Kinder ohne einen Fokus auf ein bestimmtes Alter. Spezielle Lern- und Kreativitätstechniken zur Erzie-

hung und Wertevermittlung, sowie religiöser Bildung wurden eigens in 11 Kursen angeboten.

Die häufigste Angebotsform zur Vermittlung von Lern- und Kreativitätstechniken ist das Seminar mit 579 Angeboten.

Von diesen werden 19 Kurse kostenlos angeboten. Für den größten Teil (86,2%) fallen Kosten zwischen 50 und 200 Euro an.

Dagegen wird die Vermittlung von Lern- und Kreativitätstechniken in nur 24 Fortbildungsreihen verfolgt. Davon kann mindestens eine Reihe kostenlos besucht werden. Bei zehn Reihen sind Kosten zwischen 100 und 2.000 Euro angegeben; bei 13 fehlt dagegen eine Angabe komplett.

Kommunikation, Rhetorik, Präsentieren und Moderieren, Stimmtraining

Kommunikation läuft bei frühpädagogischem Fachpersonal auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichsten Akteuren ab. So benötigen die Fachkräfte beispielsweise rhetorische Fähigkeiten, wenn sie beim Träger überzeugend auftreten möchten. Sie sollten Präsentations- und Moderationstechniken an-

wenden können, wenn es beispielsweise beim Elternabend um Informationsweitergabe und Diskussionsmodalitäten geht. Nicht zuletzt ist auch ein Training der Stimme hilfreich, wenn man diese – wie bei den frühpädagogischen Fachkräften üblich – den ganzen Tag über braucht bzw. einsetzt. Der Themenbereich Kommunikation mit all seinen Facetten wurde 413-mal in Weiterbildungen angeboten. 58-mal (14,0%) davon wurde das Thema gesondert behandelt. 58-mal wurde das Thema in den Kontext des Themenbereichs der „Zusammenarbeit mit Eltern (und auch Familien)“ gesetzt (14,0%). Darüber hinaus kam das Thema auch in Verbindung mit dem Bereich der Personal- und Teamentwicklungsmaßnahmen vor (22-mal; 5,3%). 30-mal wurde von diesem Thema ausgehend der Fokus auf Konfliktmanagement gelegt (6,7%).

Die Themen Kommunikation und Konfliktmanagement wurden in 11 Fällen (2,66%) im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit mit Eltern betrachtet. Insgesamt gab es 131 Kombinationen des Themas „Kommunikation, Rhetorik, Präsentieren und Moderieren, Stimmtraining“ mit anderen Themen.

Die meisten Referentinnen zu diesem Thema sind Sozialpädagogen (116-mal; 31,1%) und Pädagogen (85-mal, 22,8%). Dementsprechend ist auch die höchste Qualifikation über alle Referentinnen eines Kurses hinweg aus dem Bereich „Akademiker mit pädagogischer, sozialpädagogischer oder heilpädagogischer Qualifikation“ (58,8%). Die Gruppengröße für Veranstaltungen zum Thema Kommunikation liegt zwischen sechs und 30 Teilnehmenden. Zu 88,6% werden die Inhalte in seminaristischer Form vermittelt. Die Kosten für Angebote in diesem Bereich betragen bis zu 1.950 Euro (Mittelwert: 128,63 Euro), wobei 262 Seminare (fehlend: 105) bis 500 Euro kosten und sich Angebote mit höheren Preisen eher unter den Fortbildungsreihen finden (4-mal).

Selbstreflexion, Selbsterfahrung, Selbststärkung

Das Themengebiet „Selbstreflexion, Selbsterfahrung, Selbststärkung“ kommt 400-mal als Weiterbildungsthema vor. 97-mal (24,25%) ist dies der alleinige Inhalt eines Angebots. Doch auch im Zusammenhang mit anderen Themen wird die Selbstreflexionsthematik angesprochen (119 Kombinationen). So wird das Thema 60-mal (15%) im Kontext der Gesundheitsprävention für Fachkräfte (z.B. Stressbewältigung, Ergonomie) gesehen und 25-mal (6,25%) zusammen

mit dem Themenbereich „Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen“ Inhalt von Schulungen. Schließlich wird das Thema Selbstreflexion auch 22-mal mit dem Thema „Erziehung und Wertevermittlung (einschließlich religiöser Bildung)“ vermittelt (5,5%).

Die höchste Qualifikation der Referentinnen zu Kursen in diesem Themenbereich ist zu 75,8% akademisch (sowohl aus pädagogischen als auch aus anderen Fachrichtungen). Die Veranstaltungen sind für fünf bis 30 Teilnehmende konzipiert, wobei zu 92% das Seminar die Veranstaltungsart darstellt. Die Kosten für alle Angebote zu diesem Thema belaufen sich durchschnittlich auf 129,40 Euro und haben ihr Maximum bei 2.100 Euro.

5 Fazit

In der Analyse der 96 größten Weiterbildungsanbieter für frühpädagogische Fachkräfte zeigte sich bei 8.693 analysierten Angeboten für diesen Bereich eine gute Angebotsdichte für ganz Deutschland.

Weiterbildungsanbieter

Der größte Teil der evaluierten Weiterbildungsanbieter stammt aus den alten Bundesländern. Insgesamt reicht die Spanne von 17 Anbietern aus *Bayern* bis hin zu keinem Anbieter in *Thüringen*.

Von den 96 großen Weiterbildungsanbietern gehören 37 Anbieter (38,5%) einer Kirche bzw. Religionsgemeinschaft an. Am häufigsten vertreten sind darunter die *Caritas* (16 Anbieter) und die *Diakonie* (7 Anbieter). Damit stellen kirchliche Anbieter in der Analyse den größten Beitrag und sind auch in der Weiterbildungslandschaft am prominentesten.

Art und Dauer der Angebote

Die häufigste Form der angebotenen Weiterbildungen für frühpädagogische Fachkräfte sind *Seminare*. Sie bilden mit 84,6% den größten Anteil der Angebote. Die Dauer der analysierten Angebote liegt zwischen einem Tag und 208 Kalendertagen. Es wird ersichtlich, dass kurzzeitige Angebote zwischen einem Tag und drei Tagen mit 7.155 Angeboten bzw. 82,3% deutlich überwiegen.

Gestaltung der Angebote

Im Hinblick auf die Gestaltung der Angebote kann festgehalten werden, dass bei mehr als der Hälfte aller Angebote (52,2%) in der Beschreibung auf spezielle didaktische Methoden hingewiesen wurde. Nur bei 8,3% (724-mal) der Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte wurde außerdem die Umsetzung des Gelernten in Form einer praktischen Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung gefordert. Insgesamt sind 554 von 8.693 Angeboten als Inhouse-Seminare darstellbar. Inhouse-Seminare sind solche, die als Einzelseminar oder als teambezogene Weiterbildung etc. nach Wunsch in einer Einrichtung abgehalten werden können. Zwischen fünf und 120 Teilnehmende sind als maximale Teilnehmerzahl aus den Angebotstexten zu

ersehen. Dabei zeigt sich auch bei den angebotenen Veranstaltungsarten von der Supervisionsgruppe über Seminare bis hin zu Outdoor-Kursen, Online-Veranstaltungen und Fachtagen eine gewisse Angebotsvielfalt.

Erwerb von Abschlüssen

Bei den Abschlüssen, die erworben werden können, handelt es sich um Teilnahmebestätigungen, Zertifikate und Titel. Bei den Einzelkursen, d.h. bei Seminaren und sonstigen Angeboten, findet sich bei 59,6% der Angebote kein Hinweis auf eine Art von Bestätigung über die (erfolgreiche) Teilnahme am Kurs. In 37,2% der Einzelkurse bekommen die Teilnehmenden eine Teilnahmebestätigung. Eine Lernerfolgskontrolle findet über alle analysierten Angebote hinweg in nur 421 Fällen d.h. in 4,8% aller Weiterbildungsangebote statt. Interessant ist ein Blick auf die Fortbildungsreihen im Zusammenhang mit geforderten Leistungsprüfungen. Hier ist zu unterscheiden zwischen den festen Fortbildungsreihen und denen, die modular zusammengesetzt werden können. Es ist auffällig, dass in 55,4% aller festen Fortbildungsreihen eine Leistungsprüfung erhoben wird, dagegen nur in 32,5% aller modularen Fortbildungsreihen.

Bei Fortbildungsreihen nimmt also der Organisationsgrad der Reihe Einfluss auf die Tatsache, ob die Teilnehmenden bestimmte Leistungen erbringen müssen, um die Reihe abzuschließen. Dies spiegelt sich auch beim Praxisbezug, der in diesen Reihen öfters gefordert ist.

Hieraus kann geschlossen werden, dass in festen Fortbildungsreihen eher eine Lernerfolgskontrolle integriert ist. Nicht modular buchbare Fortbildungsreihen scheinen also bessere Lernbedingungen zu bieten (Praxisaufgaben, Leistungsüberprüfung).

Teilnahmekosten

Die Kosten für die analysierten Angebote betragen zwischen 0 und 5.400 Euro. Durchschnittlich liegen die Kosten der Veranstaltungen bei 139,22 Euro.

Zielgruppen der Angebote

Von den analysierten Angeboten richten sich 7.874 (90,6%) an frühpädagogische Fachkräfte, davon 5.875 (also 67,6% aller Angebote) ausschließlich an diese Zielgruppe. Auf die Leitungen frühpädagogischer Einrichtungen sind 1.815 (20,9%) der Fortbildungen abgestimmt.

Qualifikation der Referentinnen

Die Anzahl der Referentinnen liegt zwischen einer und zwölf Referentinnen. Unter den genannten beruflichen Qualifikationen der Kursleiterinnen stellen die Sozialpädagoginnen (25,6%) sowie die Pädagoginnen (16,9%) die größte Berufsgruppe dar. Akademikerinnen anderer Fachrichtungen sind überdurchschnittlich oft bei Angeboten im MINT-Bereich zu finden.

Top-Themen der Weiterbildung im Bereich Frühpädagogik

Zu den Top-Themen der Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte zählen hauptsächlich Themen aus dem Bereich *Bildung* (sechs von 14 Themen). Dabei nehmen der U3-Bereich, das Thema Sprachförderung, die Förderung der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fähigkeiten eines Kindes sowie dessen ästhetisch-kulturelle Bildung einen hohen Stellenwert ein. Daneben sind auch entwicklungspsychologische Aspekte und Methoden zur Beobachtung und Dokumentation der kindlichen Entwicklungsprozesse wichtige Bereiche in der Bildungsarbeit einer frühpädagogischen Fachkraft, was auch durch entsprechende Weiterbildungsangebote zur Geltung kommt.

Den größten Anteil an der Themenvielfalt der Kurse nehmen Angebote zu methodisch-didaktischen Grundlagen ein (7,2% aller 15.873 Themennennungen). Weiterhin im Bereich *Pädagogik* angesiedelt sind die Top-Themen „Pädagogische Ansätze in Kindertageseinrichtungen“ sowie „Erziehung und Wertevermittlung“.

Auch die *Zusammenarbeit mit Eltern* bzw. mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum wird in 559 Weiterbildungsangeboten thematisiert.

Das Thema „Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen“ ist als „Globalthema“ für Kita-Leitungen am häufigsten im Themenbereich *Institutionen leiten und Teams entwickeln* Weiterbildungsinhalt (345-mal). Als Veranstaltungsart kommen neben Seminaren viele Supervisionen (6,67%) und Arbeitskreise (19,1%) in diesem Bereich vor, was zeigt, dass die Reflexion der Führungsaufgabe sowie der Austausch mit Gleichgestellten hier wichtiger sind, als die Vermittlung von fachspezifischen Inhalten.

Auch die *berufliche Weiterentwicklung* des Kita-Personals zählt in einigen Facetten zu den Top-Themen der Weiterbildung. So sind Kommunikations-Trai-

nings, Schulungen zu Lern- und Kreativitätstechniken sowie Anleitungen zur Selbstreflexion häufig Themen in diesem Bereich.

6 Literatur

- Albrecht, Helmut (2007): Mathematik am Anfang – Was Kinder schon wissen. In: Plieninger, Martin/Schumacher, Eva (Hrsg.): Auf den Anfang kommt es an – Bildung und Erziehung im Kindergarten und im Übergang zur Grundschule. Gmünder Hochschulreihe Nr. 27. Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd. Schwäbisch Gmünd, S. 153–191
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld
- Ballstaedt, Steffen-Peter (1994): Dokumentenanalyse. In: Huber, Günter L./Mandl, Heinz: Verbale Daten: Eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung. 2. bearb. Aufl. Weinheim/Basel
- Bos, Wilfried (1989): Reliabilität und Validität in der Inhaltsanalyse. Ein Beispiel zur Kategorienoptimierung in der Analyse chinesischer Textbücher für den muttersprachlichen Unterricht von Auslandschinesen. In: Bos, Wilfried/Tarnai, Christian (Hrsg.): Angewandte Inhaltsanalyse in Empirischer Pädagogik und Psychologie. Münster, S. 61–72
- Bulletin der Bundesregierung (2007): Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Ursula von der Leyen, zum Bericht der Bundesregierung über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren 2007 vor dem Deutschen Bundestag. Bulletin Nr. 115–3 vom 11. Oktober 2007
- Dehnhostel, Peter (2008): Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin
- Diekmann, Andreas (2007) Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek bei Hamburg
- Erpenbeck, John/Sauer, Johannes (2000): Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management: Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Münster
- Frey, Andreas (2003): Aus- und Weiterbildung. In: Fried, Lilian/Roux, Susanna/Frey, Andreas/Wolf, Bernhard (2003): Vorschulpädagogik. Band 1. Hohengehren, S. 189–233
- Fried, Lilian (2010): Sprachliche Bildung. In: Stamm, Margit/Edelmann, Doris (Hrsg.): Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung. Was kann die Schweiz lernen?. Zürich/Chur: Rüegger Verlag, S. 157–178
- Hartmann, Christa E./Lutz, Barbara M. (2007): Begabungssensibilität für intellektuell hochbegabte Kinder. Grundlegung eines elementarpädagogischen Ansatzes. Dissertation. Hannover/Bad Salzuflen
- Kirchhöfer, Dieter (2004): Lernkultur Kompetenzentwicklung – Begriffliche Grundlagen. Berlin
- Krenz, Armin (2001): Qualitätssicherung in Kindertagesstätten. Kieler Instrumentarium für Elementarpädagogik und Leistungsqualität – K.I.E.L. München. München
- Kvale, Steinar (1995): Validierung: Von der Beobachtung zu Kommunikation und Handeln. In: Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Keupp, Heiner/Rosenstiel Lutz von/Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Auflage. Weinheim, S. 427–432
- Läßig (2008): Betreuungsplatz für jedes dritte Kind. In: Die Zeit Online vom 26.09.2008. www.zeit.de/online/2008/40/krippenplaetze (04.11.2010)
- List, Gudula (2010): Die Sprachentwicklung in den ersten Lebensjahren – Sprache und Frühpädagogik. In: Leu, Hans Rudolf/von Behr, Anna (Hrsg.): Forschung und Praxis der Frühpädagogik. Profiwissen für die Arbeit mit Kindern von 0–3 Jahren. München, S. 55–72
- Lück, Gisela (2004): Naturwissenschaft im frühen Kindesalter – Zur Vertiefung von Sachinteresse zwischen Verschulung und Spielerei. In: Hansel, Toni (Hrsg.): Frühe Bildungsprozesse und schulische Anschlussfähigkeit. Reform des frühpädagogischen Bereichs in der Debatte nach PISA. Herbolzheim, S. 118–137

- Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Aufl. Weinheim
- Netz, Tilmann (1998): Erzieherinnen auf dem Weg zur Professionalität. Frankfurt am Main
- OECD (2004): Die Politik der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland Ein Länderbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin
- Pesch, Ludger/Sommerfeld, Verena (2000): Team-Entwicklung. Wie Kindergärten TOP werden. Neuwied
- Wannack, Evelyne (2004): Kindergarten und Grundschule zwischen Annäherung und Abgrenzung. Münster
- Wittmann, Erich Ch. (2010): Grundsätzliche Überlegungen zur frühkindlichen Bildung in der Mathematik. In: Stamm, Margit/Edelmann, Doris (Hrsg.): Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung. Was kann die Schweiz lernen?. Zürich/Chur, S. 179–198

7 Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Kartografierung der größten Weiterbildungsanbieter in Deutschland	14
Abbildung 2:	Kartografierung der Veranstaltungsorte der Weiterbildungsangebote	15

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Konkrete Fragestellungen der Analyse	10
Tabelle 2:	Anzahl der in die Stichprobe eingegangenen Weiterbildungsanbieter und der dort tätigen pädagogischen Fachkräfte nach Bundesland (absolut und in Prozent)	13
Tabelle 3:	Anzahl der Weiterbildungsanbieter und Anzahl der Angebote nach Art des Trägers (absolut und in Prozent)	17
Tabelle 4:	Anzahl der Weiterbildungsanbieter und ihrer Weiterbildungsangebote nach Art des Veranstalters (absolut und in Prozent)	17
Tabelle 5:	Anzahl der Angebote nach Art der Fortbildung (absolut und in Prozent)	19
Tabelle 6:	Dauer aller Angebote in Kalendertagen (absolut und in Prozent)	19
Tabelle 7:	Dauer von Seminaren in Kalendertagen (absolut und in Prozent)	20
Tabelle 8:	Dauer aller Fortbildungsreihen in Kalendertagen (absolut und in Prozent)	20
Tabelle 9:	Zusammenhang zwischen Seminardauer und Übernachtungsangebot (absolut und in Prozent)	23
Tabelle 10:	Maximale Teilnehmerzahl (absolut und in Prozent)	23
Tabelle 11:	Anzahl der zu erreichenden Abschlüsse bei Einzelkursen (absolut und in Prozent)	24
Tabelle 12:	Anzahl der zu erreichenden Abschlüsse bei Fortbildungsreihen (absolut und in Prozent)	24
Tabelle 13:	Lernerfolgskontrolle nach Art der Bildungsmaßnahme (absolut und in Prozent)	25
Tabelle 14:	Lernerfolgskontrolle nach Dauer der Angebote (absolut und in Prozent)	26
Tabelle 15:	Kosten der Weiterbildungsangebote (absolut und in Prozent)	27
Tabelle 16:	Kosten der Seminare (N=7.351) und Fortbildungsreihen (N=595) (absolut und in Prozent)	28
Tabelle 17:	Kosten der sonstigen Angebote (N=747)	28
Tabelle 18:	Zielgruppen der Weiterbildungen (absolut und in Prozent)	29
Tabelle 19:	Referentinnen pro Angebot (absolut und in Prozent)	30
Tabelle 20:	Berufe der Referentinnen (absolut und in Prozent)	31
Tabelle 21:	Maximale Qualifikation der Referentinnen (absolut und in Prozent)	32
Tabelle 22:	Themengebiete der Weiterbildungsangebote für fröhpädagogische Fachkräfte (absolut und in Prozent)	33

Tabelle 23:	Die Top-Themen der Weiterbildung in der Frühpädagogik (absolut und in Prozent)	35
Tabelle 24:	Themen im Bereich „Bildung: Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“ (absolut und in Prozent)	36
Tabelle 25:	Kosten für Weiterbildungsangebote zum Thema „Kulturelle Bildung“ (absolut und in Prozent)	38
Tabelle 26:	Fortbildungsarten im Bereich U3 (absolut und in Prozent)	39
Tabelle 27:	Qualifikationen der Referentinnen für das Thema „Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung“ (absolut und in Prozent)	40
Tabelle 28:	Themen im Bereich „Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch Handeln“ (absolut und in Prozent)	43
Tabelle 29:	Maximale Qualifikationen der Referentinnen für das Thema „Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit“ (absolut und in Prozent)	44
Tabelle 30:	Das Thema „Erziehung und Wertevermittlung (einschließlich religiöser Bildung)“ in Kombination mit anderen Themen (absolut und in Prozent)	44
Tabelle 31:	Themen im Bereich „Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten“ (absolut und in Prozent)	46
Tabelle 32:	Themen im Bereich „Institutionen leiten, weiterentwickeln und Teams entwickeln“ (absolut und in Prozent)	47
Tabelle 33:	Themen im Bereich „Sich im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz Kita gestalten“ (absolut und in Prozent)	49
Tabelle 34:	Analysierte Anbieter	57
Tabelle 35:	Regionale Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsanbieter (absolut und in Prozent)	60
Tabelle 36:	Abschlüsse der Fortbildungsreihen mit Zertifikat/Titel	60

Tabelle 34: Analyisierte Anbieter

Nr.	Analyisierte Anbieter
1	Akademie Dresden - Institut für praktische Frühpädagogik
2	ASH Berlin
3	AWO Akademie Willy Könen
4	AWO Bayern
5	AWO Ludwigsburg
6	Bagage e.V.
7	Bayerische Verwaltungsschule
8	Bayerischer Landesverband kath. Tageseinrichtungen für Kinder
9	Berliner Institut für Frühpädagogik
10	Berufsbildungsseminar e.V.
11	Bildungswerk Aachen
12	Caritas Augsburg
13	Caritas Bamberg
14	Caritas Eichstätt
15	Caritas Freiburg
16	Caritas Hildesheim
17	Caritas Köln
18	Caritas Limburg
19	Caritas Mainz
20	Caritas München und Freising
21	Caritas Münster
22	Caritas Oldenburg
23	Caritas Paderborn
24	Caritas Passau
25	Caritas Regensburg
26	Caritas Schleswig-Holstein
27	Caritas Trier
28	Caritas Würzburg
29	CEB Saarland
30	Dachverband Berliner Kinder- und Schülerläden
31	Diakonie Berlin Brandenburg
32	Diakonie Braunschweig
33	Diakonie Hannover

Nr.	Analysierte Anbieter
34	Diakonie Mecklenburg
35	Diakonie Pfalz
36	Diakonie Sachsen
37	Diakonie Schleswig-Holstein
38	DPFA Akademiegruppe
39	DPWV Bundesverband – Der Paritätische Gesamtverband
40	DPWV Hamburg
41	DRK Uelzen
42	Elisabethenstift Darmstadt
43	Ev. Kindertagesstätten Hannover
44	Ev. Kirche Hessen Nassau
45	Ev. Kirche Oldenburg
46	Ev. Kirchenkreis Stuttgart
47	Ev. Kitaverband Bayern
48	Ev. Kitaverband Brandenburg
49	Ev. Landesverband Kita Württemberg
50	FOKUS Team Koblenz
51	Fröbel Zentrum KiK e.V.
52	GISA Marburg
53	Gustav Stresemann Institut GSI Niedersachsen
54	Haus Neuland
55	Institut für Lehrerfort- und Weiterbildung ILF Mainz
56	Impuls Augsburg
57	Impuls Soziales Management Kassel
58	INFO Bremen
59	Input e.V.
60	Institut 3L
61	Institut Bildung und Beratung Miesbach
62	Institut für elementare Musikerziehung
63	Institut für pädagogische Weiterbildung Würzburg
64	Institut INFORM
65	Institut Lernen und Leben e.V.
66	Jambus GmbH
67	Kath. Familienbildungsstätte Osnabrück

Nr.	Analysierte Anbieter
68	Kindergartenakademie
69	Labyrinth Kindermuseum
70	LAG Freie Kinderarbeit Hessen
71	Landesverband Katholische Kindertagesstätten Baden-Württemberg
72	Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein
73	Landschaftsverband Westfalen Lippe
74	Lebenshilfe Bayern
75	Lebenshilfe Hessen und Nordrhein-Westfalen
76	LJA Baden-Württemberg
77	LJA Hamburg
78	LJA Niedersachsen
79	LJA Rheinlandpfalz
80	LJA Saarland
81	LJA Sachsen
82	LJA Sachsen-Anhalt
83	LJA Westfalen
84	Päd. Zentrum Lernwerkstatt Kita Museum
85	Pädagogisches Institut München
86	Pädiko
87	Procedo Berlin
88	Schabernack Zentrum für Praxis und Theorie
89	SFBB Berlin Brandenburg
90	Uni Bremen
91	Vereinigung Hamburger Kita
92	VHS Frankfurt am Main
93	VHS Hannover Land
94	VHS Main-Kinzig
95	VHS Schleswig Holstein
96	Zahlenland Prof. Preiß

Quelle: Programmanalyse Weiterbildungsanbieter 2010

Tabelle 35: Regionale Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsanbieter (absolut und in Prozent)

Regionale Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsanbieter	Anzahl	Prozent
Regional (Landkreis oder Stadt)	27	28,1
In einem Bundesland	48	50,0
In mehreren Bundesländern	17	17,7
Bundesweit	4	4,2
Gesamt	96	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 36: Abschlüsse der Fortbildungsreihen mit Zertifikat/Titel

Fachkraft		Anzahl
„Institutionen leiten und Teams entwickeln“	Fachkraft für Modernes Kita-Management	1
	Fachkraft für Praxisanleitung	1
„Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“, sowie „Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln“	Fachkraft für Integration	5
	Fachkraft für innovative Integration	2
	Fachkraft Integrationspädagogik	1
	Integrationsfachkraft	1
	Fachkraft für Inklusionspädagogik in Kindergärten, Horten und Heimen	1
	Fachkraft für Integrationspädagogik	1
	Qualifizierte Fachkraft für Kinder von 0 - 3 Jahren	1
	Fachkraft für Frühpädagogik	4
	Fachkraft für Pädagogik mit Kindern unter 3 Jahren	1
	Fachkraft für Krippenpädagogik	13
	Fachkraft für pädagogische Frühförderung U3	1
	Fachkraft für pädagogische Frühförderung	1
	Fachkraft für Klein(st)kindpädagogik	4
	Fachkraft Kleinstkindpädagogik (VHS)	1
	Fachkraft für Kleinkindpädagogik	1
	AWO-Zertifikat „Qualifizierte Fachkraft für die Arbeit mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter“	3
	Fachkraft für Kinder unter 3 Jahren	1
	Fachkraft für Pädagogik mit Kindern unter 3 Jahren	1
	Fachkraft Pädagogik der frühen Kindheit	1

	Fachkraft Gesundheitsförderung im Elementarbereich	1
	Fachkraft für elementarpädagogische Bildungsarbeit	1
	Fachkraft für elementarpädagogische Sprachförderung	1
	Fachkraft für elementarpädagogische Musikerziehung	1
	Fachkraft für Sprachbildung und Sprachförderung	2
	Fachkraft für Sprachkompetenzförderung und Sprachentwicklung	1
	Fachkraft für Kinderliteratur und Sprachförderung	1
	Fachkraft für elementarpädagogische Sprachförderung	1
	Fachkraft für kreative Kinderliedgestaltung	1
	Fachkraft für kreatives Gestalten	1
	Fachkraft Kunst und Gestaltung	1
	Fachkraft für Reggio- und Kreativitätspädagogik	1
	Fachkraft für Reggio-Pädagogik	2
	Fachkraft für Bewegungserziehung	1
	Fachkraft für Ästhetische Bildung	1
	Fachkraft Psychomotorik	1
	Pädagogische Fachkraft	1
	Fachkraft für innovative Pädagogik in Kindertageseinrichtungen	2
	Fachkraft für Kultur des Lernens	1
	Fachkraft für den Situationsansatz	4
	Fachkraft für offene Arbeit und frühe Bildungsbegleitung in Kindertagesstätten	1
	Fachkraft für Freiraumpädagogik	1
	Erlebnispädagogische Fachkraft/Outdoor-Training	1
	Fachkraft für Natur- und Waldkindergartenpädagogik	1
	Fachkraft für Resilienzförderung	2
	Fachkraft für Wahrnehmungsförderung bei Kindern	1
„Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten“	Fachkraft für Eltern- und Konfliktgespräche in der Kita	1
	Fachkraft Gewaltprävention	1
	Fachkraft nach §8a SGB III	1
	Fachkraft für Kinderschutz nach § 8a SGB VIII	1
	Fachkraft für Suchtprävention in Kindertagesstätten	2
	Pädagogische Fachkraft für Systemische Erziehungs- und Bildungspartnerschaft in der Kita (IBB/SIVA)	1
	Fachkraft für Bildungs- und Erziehungsmanagement (BEM)	1

PädagogIn/FachpädagogIn		
„Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“	Entspannungspädagoge/in für Kinder	2
	EntspannungspädagogIn	2
	Pädagoge für unter Dreijährige	1
	Fachpädagogin/Fachpädagoge für Kinder von 0 bis 3 Jahren	3
	Fachpädagogin (IBE) für Kinder unter 3 Jahren im Kindergarten/K3	1
	Fachpädagogin/Fachpädagoge für Inklusion	1
	Fachpädagogin (IBE) für Inklusion/IU	1
	Fachpädagogin (IBE) für Sprachentwicklung/SP	1
	Fachpädagogin (IBE) für Musik und Tanz/MU	1
	Fachpädagogin (IBE) für Subjektorientierte Pädagogik und Projektarbeit/SU	1
	Fachpädagogin (IBE) für Forschen und naturwissenschaftliches Lernen/FO	1
	Fachpädagogin (IBE) für Ganzheitliche Körperwahrnehmung/GK	1
	Fachpädagogin (IBE) für Persönlichkeits- und Lernkompetenz/LE	1
	Fachpädagogin (IBE) für Ganzheitliche Pädagogik und Basiskompetenzen/ÖKO	1
	Fachpädagogin (IBE) für Künstlerischen Ausdruck und ästhetische Bildung/KU	1
	Fachpädagogin (IBE) für Projektarbeit mit Kindern/PA	1
	Atelier- und Werkstattpädagoge	1
	Erlebnispädagoge	1
„Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln“	Fachpädagogin/Fachpädagoge für Religionspädagogik	1
	Fachpädagogin (IBE) für Religiöse und ethische Erziehung und Bildung/RE	1
Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten“	Fachpädagogin (IBE) für Bildungs- & Beratungs-Kompetenz/ BB	1
	Fachpädagogin (IBE) für Eltern-Bildung und -Kommunikation/ EB	1
	Fachpädagogin (IBE) für Kinderhaus und Familienzentrum (KF)	1
	Fachpädagogin/Fachpädagoge für Gewaltprävention	1

FacherzieherIn		
„Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren“	Facherzieherin/-erzieher für Krippen- und Kleinkindpädagogik	1
	Facherzieherin für frühkindliche Bildung	3
	Facherzieher für sprachliche Bildung und Sprachförderung	
	FacherzieherIn für Sprachförderung	1
	Facherzieherin mit dem Fachprofil Sprache	2
	NaturkindergärtnerIn/FacherzieherIn für Natur und Ökologie	1
	Facherzieherin für Integration (senatsanerkannt)	5
	Facherzieher für Integration	3
	Facherzieher/Facherzieherin für Integration/Fachkraft für Integration	1
	Facherzieherin für aggressiv handelnde Kinder	1
	Facherzieherin für Psychomotorik	1
„Pädagogik: Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln“	Facherzieher Religionspädagoge	1
Förderkraft		
	Sprachförderkraft	3
Kita-Leitung		
	Qualifizierte Leitung (QL) Sozialmanagement in Kindertagesstätten	1
	Qualifizierte Leiterin	1
	Qualifizierte Kita-Leitung	1
	Qualifizierte Führungskraft in Kindertageseinrichtungen	1
	Qualifizierte Leiterin – Sozialmanagement in Tageseinrichtungen für Kinder	2
Hochschulzertifikate		
	Hochschulzertifikat: »Fachkraft für die pädagogische Arbeit mit Kindern unter drei Jahren«	1
	Hochschulzertifikat: »Zusammenarbeit mit Eltern in Kindertageseinrichtungen«	1
	Hochschulzertifikat: »Fachkraft für Beratungs- und Unterstützungskonzepte in der sozialpädagogischen Familienarbeit«	1
	Hochschulzertifikat: »Fachkraft für Leitung und Personenbegleitung in sozialen Organisationen«	1
	Zertifikat der Universität Bremen mit Qualifikation „Frühpädagog/in“	1

BeraterIn		
	Elternberaterin	3
	Pädagogisch-psychologische BeraterIn	1
	Systemische Elternberaterin in Kindertageseinrichtungen	1
ErzieherassistentIn		
	Kirchlich anerkannter Erzieherassistent	4
	Erzieherassistent/in	1
Ausbildung/staatliche Befähigung		
	Staatlich anerkannter Motopäde	3
	Staatlich anerkannter Erzieher	2
	Kinderpfleger	2
Qualitätsbeauftragte		
	TQM-Qualitätsbeauftragter	2
	Qualitätsbeauftragter	2
Sonstige Qualifikationen		
	Natur- und Walderzieher	1
	Sozialmanagerin	1
	Bildungsmanager	1
	FRÖBEL-Diplom	2
	Qualifizierte Zweitkraft für Kinder von 0 – 3 Jahren	1
	TBB Assistent	1
	Kindercoach	1
	Übungsleiter B und P	1
	Sozialfachwirt/Sozialfachwirtin	1
	Atelierleiter/in in pädagogischen Einrichtungen	1
	Gesundheitsberater (VHS)	1
	Fachwirtin für Kindertageseinrichtungen (VHS)	1
	Praxisanleiter in sozialen Berufen	2

Quelle: Eigene Darstellung

Zu den Autorinnen



Dr. Katharina Baumeister

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität der Bundeswehr München, Neubiberg, Fakultät für Betriebswirtschaft, Professur für Personalmanagement. Diplom-Soziologin, Dr. phil. (LMU München). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Personalmanagement, Kompetenzentwicklung, Wissensmanagement, Qualitative Sozialforschung.

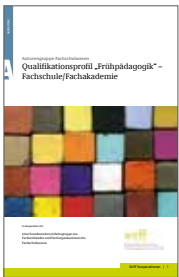


Anna Grieser

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ludwig-Maximilians-Universität, München, Institut für Ethnologie, Kompetenznetzwerk „Crossroads Asia“, M.A. Ethnologie (LMU München). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Grundlagen der Ethnologie, Medizin- und Gerontoethnologie, politische Ökologie, Qualitative Sozialforschung.

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

WiFF Expertisen	WiFF Studien	WiFF Wegweiser Weiterbildung	WiFF Kooperationen
Wissenschaftliche Analysen und Berichte zu aktuellen Fachdiskussionen, offenen Fragestellungen und verwandten Themen von WiFF	Ergebnisberichte der WiFF-eigenen Forschungen und Erhebungen zur Vermessung der Aus- und Weiterbildungslandschaft in der Frühpädagogik	Exemplarisches Praxismaterial als Orientierungshilfe für die Konzeption und den Vergleich von kompetenzorientierten Weiterbildungsangeboten	Produkte und Ergebnisberichte aus der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern und Initiativen im Feld der Frühpädagogik
			
Band 13: Elmar Drieschner: Bindung und kognitive Entwicklung – ein Zusammenspiel	Band 9: Rolf Janssen: Das Profil sozialpädagogischer Fachschulen	Band 2: Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung	Band 1: Autorengruppe Fachschulwesen: Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule/Fachakademie
Zuletzt erschienen: Band 12: Monika Rothweiler/Tobias Ruberg: Der Erwerb des Deutschen bei Kindern mit nichtdeutscher Erstsprache Band 11: Gudula List: Spracherwerb und die Ausbildung kognitiver und sozialer Kompetenzen Band 10: Helga Andresen: Erzählen und Rollenspiel von Kindern zwischen drei und sechs Jahren Band 9: Iris Füssenich: Vom Sprechen zur Schrift Band 8: Jörg Maywald: Kindeswohlgefährdung	Zuletzt erschienen: Band 8: Rolf Janssen: Die Zugangsvoraussetzungen zur sozialpädagogischen Fachschulausbildung von Erzieherinnen und Erziehern Band 7: Katja Flämig: Kooperation zwischen Fachschulen/Berufsfachschulen und Praxisstätten Band 6: Karin Beher/Michael Walter: Zehn Fragen – Zehn Antworten zur Fort- und Weiterbildungslandschaft für frühpädagogische Fachkräfte Band 5: Jutta Helm: Das Bachelorstudium Frühpädagogik. Zugangswege – Studienzufriedenheit – Berufserwartungen	Zuletzt erschienen: Band 1: Sprachliche Bildung. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung	

Stand: Mai 2011

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches
Jugendinstitut

Die Autorinnen der vorliegenden Studie haben die derzeitigen Möglichkeiten zur Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte anhand des bundesweiten Angebots der größten Weiterbildungsanbieter analysiert. Hierzu wurden 8.693 Angebote von 96 Weiterbildungsanbietern untersucht. Die Analyse der Angebote gibt einen systematischen Überblick über die größten Weiterbildungsanbieter, die angebotenen Themen, die Qualifizierung der Referentinnen und Referenten, die Kosten der Teilnahme an Veranstaltungen sowie deren zeitlichen Umfang.