

Beher, Karin; Walter, Michael

**Zehn Fragen, zehn Antworten zur Fort- und Weiterbildungslandschaft für
frühpädagogische Fachkräfte. Werkstattbericht aus einer bundesweiten
Befragung von Weiterbildungsanbietern. Eine Studie der
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)**

München : Deutsches Jugendinstitut 2010, 33 S. - (Weiterbildung. WiFF Studien; 6)



Quellenangabe/ Reference:

Beher, Karin; Walter, Michael: Zehn Fragen, zehn Antworten zur Fort- und Weiterbildungslandschaft für frühpädagogische Fachkräfte. Werkstattbericht aus einer bundesweiten Befragung von Weiterbildungsanbietern. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München : Deutsches Jugendinstitut 2010, 33 S. - (Weiterbildung. WiFF Studien; 6) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-286098 - DOI: 10.25656/01:28609

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-286098>

<https://doi.org/10.25656/01:28609>

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

Karin Beher/Michael Walter

Zehn Fragen – Zehn Antworten zur Fort- und Weiterbildungslandschaft für frühpädagogische Fachkräfte

Werkstattbericht aus einer bundesweiten Befragung von
Weiterbildungsanbietern



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.

© 2010 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
Foto: Mellimage © Fotolia.com
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a.M.

www.weiterbildungsinitiative.de

ISBN 978-3-935701-84-6

Karin Beher/Michael Walter

Zehn Fragen – Zehn Antworten zur Fort- und Weiterbildungslandschaft für frühpädagogische Fachkräfte

Werkstattbericht aus einer bundesweiten Befragung von
Weiterbildungsanbietern

Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Vorwort

Die Anforderungen an die Kompetenzen der Fachkräfte in den 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. Demgegenüber wurde die wissenschaftliche und empirisch fundierte Auseinandersetzung mit Struktur und Qualität des frühpädagogischen Weiterbildungssystems vernachlässigt. Bisher gibt es nur wenig empirisch gestützte Erkenntnisse über Quantität, Qualität und Angebotsspektrum berufsbegleitender Weiterbildung.

Im Rahmen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) wurden daher erstmalig Weiterbildungsanbieter umfassend schriftlich befragt. An der standardisierten Erhebung haben sich 493 Weiterbildungsanbieter im gesamten Bundesgebiet beteiligt. Teilgenommen haben Weiterbildungsorganisationen der großen Wohlfahrtsverbände, Volkshochschulen, Interessenverbände, kommunale Anbieter und selbstständige Fort- und Weiterbildner.

In diesem Werkstattbericht berichten die Autoren über zentrale Befragungsergebnisse und vermitteln einen Überblick über die Weiterbildungslandschaft. Daneben werden erste Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungssystems aufgezeigt.

München, im Dezember 2010



Angelika Diller
Projektleitung WiFF



Hans Rudolf Leu
Wissenschaftliche Leitung WiFF

Die Fragen

1	Wer wurde wie befragt?	6
2	Welche Akteure engagieren sich auf dem frühpädagogischen Weiterbildungsmarkt?	8
3	Wie entwickelt sich die frühpädagogische Weiterbildungslandschaft?	10
4	Wie beschreiben die Weiterbildungsanbieter die Personalstrukturen?	12
5	Wer finanziert Weiterbildung?	15
6	Welche Themenfelder werden angeboten, welche Bedarfe sind ungedeckt?	17
7	Welche Veranstaltungsformate werden angeboten?	24
8	Wer kooperiert mit wem aus welchen Gründen?	27
9	Wie bewerten die Anbieter die Rahmenbedingungen für die Teilnehmenden?	30
10	Welche fachpolitischen Konsequenzen lassen sich aus den empirischen Daten ziehen?	32

1 Wer wurde wie befragt?

Mit der ersten bundesweiten Befragung von Weiterbildungsanbietern im Bereich „Frühpädagogik“ unternimmt WiFF den Einstieg in ein neues Forschungsfeld. An der Studie haben sich knapp 500 Weiterbildungsanbieter beteiligt.

Ziele und Rahmen der Erhebung

„Mehr Transparenz schaffen“ ist die zentrale Zielsetzung der Befragung von Weiterbildungsanbietern (im Folgenden WB-Anbieter) für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. Diese Befragung stellt bundesweit den ersten Versuch dar, die Weiterbildungslandschaft in Form und Inhalt abzustecken und eine Bestandsaufnahme frühpädagogischer Weiterbildungsaktivitäten vorzulegen. Erhoben wurden sowohl Daten zu den Strukturen berufsbezogener Fort- und Weiterbildung als auch zu den Erfahrungen und Wünschen der Anbieter. Die Befragung ist Bestandteil des umfangreichen Erhebungsprogramms der *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) – einem Projekt des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (BMBF) und der *Robert Bosch Stiftung* in Zusammenarbeit mit dem *Deutschen Jugendinstitut e. V.*¹

Das Forschungspaket wurde entwickelt, um die frühpädagogische Landschaft der Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung in systematischer Form empirisch auszuleuchten und Handlungsoptionen zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen an die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Dabei sollten die unterschiedlichen Sichtweisen der relevanten Akteure im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen erfasst und einander gegenübergestellt werden.

Im Einzelnen wurden in vier Bereichen mündliche und schriftliche Befragungen konzipiert und durchgeführt:

- an sozialpädagogischen Ausbildungsstätten für Erzieherinnen/Erzieher und Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen/Sozialassistenten (Befragung von Schulleitungen und Lehrkräften),

- im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen (Befragungen von Fachkräften und Fachberatungen),
- an Hochschulen mit frühpädagogischen Studiengängen (Interviews mit Studiengangsleitungen und Befragung von Studierenden²),
- bei WB-Anbietern mit einem einschlägigen Angebot für Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen.

Die Forschungsergebnisse sollen an die Fachöffentlichkeit vermittelt sowie zur Verbesserung von Fort- und Weiterbildung genutzt werden. Mit diesem Werkstattbericht werden erste Ergebnisse aus der *Befragung von Weiterbildungsanbietern* vorgelegt, um dem hohen Interesse an den Untersuchungsergebnissen kurzfristig Rechnung zu tragen. Eine ausführliche Analyse mit weiteren Untersuchungsergebnissen und vertieften Auswertungen wird im Herbst 2010 publiziert. Die Veröffentlichung der übrigen Studien erfolgt sukzessive im Jahr 2011.

Forschungsinstrumente und Forschungsmethoden

In der vorliegenden Erhebung wurden Anbieter mit berufsbezogenen Weiterbildungen im Veranstaltungsprogramm befragt, die sich ausdrücklich an Frühpädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen wenden. Eingeschlossen in die Erhebung wurden auch Veranstaltungen, die sich speziell an Leitungen von Kindertageseinrichtungen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Arbeitsfeld oder an Lehrkräfte sozialpädagogischer Ausbildungsstät-

¹ Weitere Informationen sind auf der Projekthomepage abrufbar: www.weiterbildungsinitiative.de.

² Bei der Studierendenbefragung handelt es sich um die Sonderauswertung einer Erhebung, die im Rahmen eines Dissertationsvorhabens erstellt wurde. Die Interviews mit Studiengangsleiterinnen und Studiengangsleitern wurden in Kooperation mit dem *Institut für Bildungs- und Sozialpolitik (ibus)* der Fachhochschule Koblenz durchgeführt. Beide Auswertungsberichte werden im Januar 2011 auf der Projekthomepage veröffentlicht.

ten richten (vgl. Abbildung 1). Die Erhebung wurde schriftlich mit einem postalisch versendeten Fragebogen durchgeführt. Alternativ konnte der Fragebogen auch online ausgefüllt werden. Diese Option wurde allerdings kaum genutzt.

Der Verteiler für die Datenerhebung wurde im Vorfeld von WiFF erstellt, da keine umfassende Datenbank vorlag, der die Adressen von Anbietern mit Weiterbildungen für diese Zielgruppe entnommen werden konnten.

Auf folgenden Wegen konnten Adressen für den Verteiler gewonnen werden:

- Bereitstellung von Adressen entsprechender WB-Anbieter vonseiten der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege (telefonische Anfragen)
- Durchforstung vorhandener Datenbanken im Internet nach Anbietern einschlägiger Angebote
- Automatische Durchsuchung des Internets (Meta-Tag-Suche) durch Business Data Solutions
- Aufruf an die WB-Anbieter über das WiFF-Webportal, sich an der Befragung zu beteiligen und ihre Adressen zur Verfügung zu stellen.

Auf diese Weise konnte ein Rohverteiler von 2.798 Adressen aufgebaut werden. Im Laufe der telefonischen Erstkontaktaufnahme reduzierte sich der Rohverteiler auf eine Bruttostichprobe von 986 potenziellen Anbietern. Von diesen 986 Anbietern wurden 493 auswertbare Fragebögen an WiFF zurückgesandt. Dies entspricht einer Rücklaufquote in Höhe von 50%.

In welchem Verhältnis die Brutto- oder die Nettostichprobe zur Grundgesamtheit der frühpädagogischen WB-Anbieter in Deutschland steht, lässt sich nur schwer abschätzen. Die Größenordnung des Angebotsvolumens, das in der Erhebung erfasst wurde, deutet allerdings darauf hin, dass durch die Befragung ein erheblicher Ausschnitt des Weiterbildungsmarktes für die im Jahr 2009 laut Kinder- und Jugendhilfestatistik knapp 400.000 leitend oder pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen abgebildet wird. Laut den Angaben der befragten Anbieter wurden im Jahre 2008 15.469 Veranstaltungen mit 221.127 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Das ermittelte Beschäftigungsvolumen lag bei insgesamt rund 7.000 haupt- oder nebenberuflich Beschäftigten, die in der Fort- und Weiterbildung für Frühpädagogische Fachkräfte tätig sind.

Abbildung 1: Das Forschungskonzept in Stichworten

Erhebungsdesign	
<i>Zielgruppe</i>	Anbieter von Fort- und Weiterbildungen, die sich mit ihrem Angebot ausdrücklich an Fachkräfte wenden (inklusive Leitungen von Kindertageseinrichtungen, Multiplikatorinnen/Multiplikatoren im Arbeitsfeld sowie Dozentinnen/Dozenten sozialpädagogischer Ausbildungsstätten).
<i>Feldzugang</i>	Adressrecherche auf vier Wegen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Automatische Durchsuchung des Internets (Meta-Tag-Suche) durch Business Data Solutions 2. Abfrage vorhandener Datenbanken im Internet 3. Telefonische Anfrage bei großen Verbänden 4. Aufruf über das Webportal der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).
	Im Rahmen einer telefonischen Erstkontaktaufnahme wurde der Rohverteiler von 2.798 Adressen auf eine Bruttostichprobe von 986 potenziellen Anbietern reduziert. In der Bruttostichprobe sind auch Anbieter enthalten (n=125), bei denen ein einschlägiges Angebot nicht bestätigt werden konnte, da sie telefonisch nicht erreichbar waren.
<i>Methode</i>	Postalische und online Fragebogenerhebung: Die schriftliche Erhebung wurde vom Umfrageinstitut <i>aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH</i> durchgeführt. Für die Onlineerhebung wurde <i>kequestionnaire</i> der <i>Gesellschaft für innovative Produktinformationsdienste mbH</i> verwendet.
<i>Erhebungsinstrument</i>	Standardisierter Fragebogen mit 54 größtenteils geschlossenen Fragen.
<i>Zeitraum</i>	November 2009 – März 2010
<i>Stichprobe</i>	Brutto-Stichprobe: 986 WB-Anbieter Netto-Stichprobe: 493 WB-Anbieter (Rücklauf: 50%)

2 Welche Akteure engagieren sich auf dem frühpädagogischen Weiterbildungsmarkt?

Die geringe rechtliche Regulierung des Weiterbildungsmarktes ermöglicht eine große organisationale Vielfalt, die sich in den Trägerstrukturen und Veranstaltertypen der frühpädagogischen Weiterbildungslandschaft spiegelt.

Welche Trägergruppen und Organisationen verbergen sich hinter dem Begriff „Weiterbildungsanbieter“, so lautete angesichts der großen Wissenslücken über die frühpädagogische Weiterbildungslandschaft eine der ersten Fragen an die Daten. Tabelle 1 verdeutlicht, dass sich die Anbieter aus allen drei gesellschaftlichen Sektoren rekrutieren:

- Den größten Sektor bildet der *Nonprofit-Bereich* mit der Gruppe der *frei-gemeinnützigen Träger*, die einen Anteil von 45% auf dem Weiterbildungsmarkt hat und damit allein fast die Hälfte der Anbieter stellt. Sie setzt sich aus den Wohlfahrtsverbänden (einschließlich der ihnen nahestehenden Religionsgemeinschaften und Kirchen) mit einem Anteil von 20% sowie den übrigen freigemeinnützigen Trägern mit rund 25% der WB-Anbieter zusammen.
- In den *Forprofit-Sektor* oder auch *Marktsektor* fallen rund 34% der WB-Anbieter. Bei dieser Gruppe handelt es sich zum einen um freiberufliche Fort- und Weiterbildner, die als *Einpersonenunternehmen* ihre Dienste anbieten, zum anderen um *privat-gewerbliche Träger*.
- Die *öffentliche Sphäre* bzw. der *Staatssektor* bildet den kleinsten Ausschnitt der frühpädagogischen Weiterbildungslandschaft. Rund 19% der befragten WB-Anbieter haben einen öffentlichen Träger, der auf der Bundes- und Landesebene oder der kommunalen Ebene tätig ist.

Tabelle 1: Träger des Weiterbildungsanbieters

Trägergruppe	Weiterbildungsanbieter		Veranstaltungen		Durchgeführte Stunden	
	n	%	n	%	n	%
Öffentlicher Träger	89	19	2.550	17	55.992	24
Frei-gemeinnütziger Träger	215	45	9.531	63	134.575	57
<i>Darunter:</i>						
<i>Wohlfahrtsverbände/Kirchen</i>	97	20	5.085	34	69.026	29
<i>Sonstige frei-gemein. Träger</i>	118	25	4.446	29	65.549	28
Privat-gewerblicher Träger	72	15	1.428	9	25.691	11
Einpersonenunternehmen	90	19	1.376	9	16.052	7
Sonstiger Träger	16	3	235	2	3.739	2
Gesamt	482	100	15.120	100	236.049	100

Gültige N³: Weiterbildungsanbieter = 482, Veranstaltungen = 396, Veranstaltete Stunden = 363.

3 Anzahl der Anbieter mit einer Nennung.

Die *Vorrangstellung der frei-gemeinnützigen Träger* im frühpädagogischen Fort- und Weiterbildungssystem macht sich noch stärker bemerkbar, wenn zusätzlich Veranstaltungs- und Stundenvolumen betrachtet werden (vgl. Tab. 1): Hiernach haben die frei-gemeinnützigen Träger bei den Veranstaltungen einen Marktanteil von 63%, beim Stundenvolumen sind es 57%. Zusammengenommen entfallen aus dieser Perspektive jeweils rund 80% des Veranstaltungsangebots und der durchgeführten Stunden auf öffentliche und frei-gemeinnützige Träger.

Weitaus heterogener als die Trägerstrukturen sind die unterschiedlichen Organisations- bzw. Veranstaltertypen. Kennzeichnend ist eine Organisationsvielfalt, die sich nur schwer systematisieren lässt (vgl. Tab. 2). Dies wird u.a. auch daran ersichtlich, dass sich

immerhin 8% der WB-Anbieter nicht einer der zwölf angebotenen Kategorien zuordnen konnten.

Etwas mehr als die Hälfte der Anbieter entfallen auf die Veranstaltertypen: Einpersonenunternehmen, Wohlfahrtsverbände, Bildungsinstitute und Volkshochschulen.

Kleinere Anteile von 2% bis 6% lassen sich den Kategorien Behörden, wissenschaftliche Akademien oder Institute, Kirchen, berufliche Schulen, Wirtschaftsunternehmen, Hochschulen, Berufs- oder Fachverbände und wirtschaftsnaher WB-Anbieter zuordnen.

In dieser Aufzählung spiegelt sich ein hoher Grad an Differenzierung, die auch für den Weiterbildungsbe- reich in seiner Gesamtheit charakteristisch ist.

Tabelle 2: Veranstaltertypus des Weiterbildungsanbieters

Veranstaltertypus	Weiterbildungsanbieter		Veranstaltungen		Durchgeführte Stunden	
	n	%	n	%	n	%
Einpersonenunternehmen	90	20	1.376	9	16.052	7
Wohlfahrtsverband (angeschlossener Träger) ¹	64	14	4.297	29	53.016	23
Bildungsinstitut, Bildungswerk, Bildungsträger, Bildungsakademie	64	14	2.113	14	41.271	18
Volkshochschule	56	12	870	6	32.632	14
Behörden	28	6	1.478	10	19.431	8
Wissenschaftliche Akademien, Institute	26	6	1.408	10	5.774	2
Kirche/Religionsgemeinschaft ¹	24	5	1.149	8	12.915	5
Berufliche Schule	20	4	200	1	12.089	5
Wirtschaftsunternehmen	19	4	339	2	13.472	6
Hochschule	13	3	312	2	13.046	6
Berufs- oder Fachverband	13	3	296	2	3.737	2
Wirtschaftsnaher Weiterbildungsanbieter (z.B. Gewerkschaften, Kammern)	8	2	235	2	2.347	1
Sonstiger Veranstalter	36	8	672	5	9.461	4
Gesamt	461	100	14.745	100	235.243	100

Gültige N: Weiterbildungsanbieter = 461, Veranstaltungen = 381, Veranstaltete Stunden = 351.

1) Weiterbildungsanbieter aus dem konfessionellen Bereich konnten sich bei dieser Frage je nach Selbstverständnis sowohl der Kategorie „Wohlfahrtsverband“ als auch dem Item „Kirche/Religionsgemeinschaft“ zuordnen.

3 Wie entwickelt sich die frühpädagogische Weiterbildungslandschaft?

Frühpädagogische Weiterbildung befindet sich im Aufwärtstrend. Zuwächse zeigen sich bei der Zahl der Anbieter, dem Angebotsvolumen, dem Personal und den Einnahmen.

Die Befragung der WB-Anbieter ist als Querschnittserhebung konzipiert und erlaubt daher nur wenig Einblick in zeitliche Entwicklungstrends. Einige retrospektive Fragen geben jedoch Auskunft über die Entwicklung der Weiterbildungslandschaft. So wurden die Anbieter gefragt, seit welchem Jahr sie als WB-Anbieter generell im Weiterbildungsbereich und/oder speziell im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen tätig sind. Die ermittelten Antworten zu beiden Fragen fasst die folgende Abbildung 2 zusammen. Sie verdeutlicht zunächst mit Blick auf die Aufnahme der Tätigkeit als Anbieter in der Weiterbildung generell Folgendes:

- Nur 16% der befragten Anbieter waren schon vor 1970 in der Fort- und Weiterbildung engagiert.
- Wird der Zeitraum von 1970 bis Ende der 1980er-Jahre betrachtet, dann sind es 27% der Anbieter, die ihre Aktivitäten vor dem Jahr 1990 aufgenommen haben.
- Mit einem Anteil von 24% fällt für knapp ein Viertel der Anbieter der Beginn ihrer Tätigkeit in die Phase von 1990 bis 2000.
- Weitere 32% der Befragten gaben an, dass sie zwischen den Jahren 2000 und 2010 mit ihrer Weiterbildungsarbeit begonnen haben.

Aus dieser Perspektive handelt es sich bei den befragten Weiterbildungsorganisationen somit mehrheitlich um vergleichsweise junge Organisationen. Für die Aufnahme der Weiterbildungsaktivitäten im frühpädagogischen Arbeitsfeld werden demgegenüber folgende Sachverhalte ersichtlich:

- Im Spiegel der Befragung hat dieses Arbeitsfeld vor 1970 – gemessen am Beginn der Tätigkeit – kaum eine Rolle gespielt. Nur 4% der Befragten haben vor diesem Jahr mit Weiterbildungen für Kindertageseinrichtungen begonnen.

- Erst ab den 1990er-Jahren steigt die Anzahl der Organisationen, die in das frühpädagogische Weiterbildungssegment einsteigen, deutlich an: Zwischen 1990 und 2000 haben 30% der frühpädagogischen Weiterbildner ihre Tätigkeit aufgenommen.
- 50% der Anbieter – und damit die mit Abstand größte Gruppe – haben erst zwischen den Jahren 2000 und 2010 frühpädagogische Weiterbildungen in ihr Programm integriert.

Frühpädagogische Weiterbildung ist damit in den letzten zehn Jahren deutlich im Aufwärtstrend – auch im Vergleich zum allgemeinen Weiterbildungsbereich. Dieser ist überdurchschnittlich auf die Gründung privat-gewerblicher Träger und Einpersonennunternehmen zurückzuführen (ohne Abbildung).

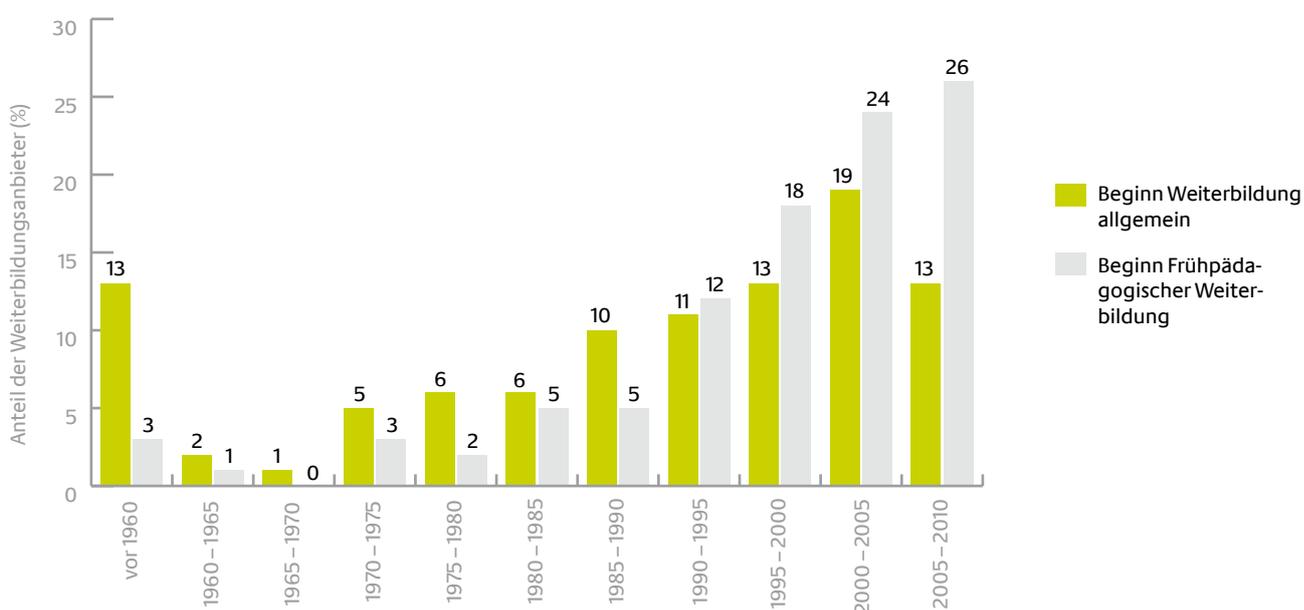
Da die ausgewiesenen Daten keinen Verlauf beschreiben, könnte der „Gründungsboom“ frühpädagogischer Weiterbildung in den vergangenen zehn Jahren theoretisch anstelle eines Zuwachses allerdings auch durch eine große Fluktuation von WB-Anbietern zu erklären sein. Weitere Ergebnisse retrospektiv gestellter Fragen widerlegen jedoch diese These – zumindest mit Blick auf die letzten drei Jahre. So beschrieben die Befragten in Bezug auf die Veranstaltungszahl sowie auf das Stundenvolumen und die Teilnehmerzahl mehrheitlich Wachstumsprozesse (vgl. Tabelle 3):

- Auf die Frage, wie sich der Umfang des Fort- und Weiterbildungsangebots für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen in den letzten drei Jahren verändert hat, berichteten 63% der Befragten, dass die Anzahl der Veranstaltungen ausgeweitet wurde. Weitere 29% der WB-Anbieter verwiesen auf ein gleichbleibendes Angebot und nur 8% auf eine Verringerung des Veranstaltungsumfangs.

- Vergleichbare Größenordnungen zeigen sich – bei geringfügigen Schwankungen zwischen den Anteilen – auch im Hinblick auf die beiden übrigen Items. So ist die Mehrzahl der Befragten der Meinung, dass das Stundenvolumen (59% der befragten Anbieter) sowie die Teilnehmerzahl (63%) ausgeweitet wurden.

Der beschriebene Aufwärtstrend in der frühpädagogischen Weiterbildungslandschaft spiegelt sich – wenn auch in abgeschwächter Form – ebenfalls bei den Ressourcen der WB-Anbieter, d.h. in der Personal- und Finanzentwicklung der Organisationen in diesem Arbeitsbereich (vgl. Kap. 4 und 5).

Abbildung 2: Beginn der Tätigkeit in der Weiterbildung allgemein und im frühpädagogischen Bereich



Gültige N: Weiterbildung allgemein=407, frühpädagogische Weiterbildung=421.

Tabelle 3: Veränderung der Veranstaltungszahl, des Stundenvolumens sowie der Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den letzten drei Jahren

Entwicklung	Veranstaltungszahl		Stundenvolumen		Teilnehmerzahl	
	n	%	n	%	n	%
ist ausgeweitet worden	280	63	257	59	279	63
ist gleich geblieben	130	29	139	32	109	25
hat sich verringert	37	8	39	9	52	12
Gesamt	447	100	435	100	440	100

Gültige N: Veranstaltungen=447, Stundenvolumen=435, Teilnehmerinnen/Teilnehmer=440.

4 Wie beschreiben die Weiterbildungsanbieter die Personalstrukturen?

Wie in der Weiterbildung generell wird auch die Weiterbildung im frühpädagogischen Bereich in hohem Maße durch nebenberufliche Arbeit geprägt.

Haupt- und nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse

Anders als im Schulbereich oder auch in der Kinder- und Jugendhilfe sind die Beschäftigungsstrukturen im Weiterbildungssektor durch den hohen Stellenwert gekennzeichnet, den nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse gegenüber hauptberuflichen Tätigkeiten einnehmen: So ist von den über die Befragung der WB-Anbieter erfassten 7.073 tätigen Personen (ohne Ehrenamtliche⁴) nur ein Fünftel hauptberuflich beschäftigt, vier Fünftel sind nebenberuflich tätig. Diese Zahlen entsprechen einem Verhältniswert von

einem hauptberuflich zu 4,2 ehrenamtlich Beschäftigten. Wird bei der Auswertung der Personalstrukturen die Trägerschaft berücksichtigt, zeigen sich bei der Relation zwischen hauptberuflich und nebenberuflich Beschäftigten erhebliche Differenzen (vgl. Tabelle 4):

Bei den frei-gemeinnützigen Trägern fällt diese Relation mit einem Verhältnis von einem hauptberuflichen Beschäftigten zu 3,8 nebenberuflichen Beschäftigten (1:3,8) für die Hauptberuflichen am günstigsten aus⁵. Am ungünstigsten ist diese Relation bei den öffentlichen Trägern mit einem Verhältniswert von 1: 6,1.

Tabelle 4: Personalvolumen nach Trägern und Beschäftigungsverhältnis

Träger	Hauptberuflich Beschäftigte		Nebenberuflich Beschäftigte		Verhältnis nebenberuflich zu hauptberuflich Beschäftigten
	n	%	n	%	
Öffentlicher Träger	202	15	1.225	22	6,1x
Frei-gemeinnütziger Träger	1.014	75	3.836	68	3,8x
Privat-gewerblicher Träger	93	7	427	8	4,6x
Einpersonenunternehmen	-	-	-	-	-
Sonstiger Träger	36	3	140	2	3,9x
Ohne Angabe	20	1	80	1	4,0x
Gesamt	1.365	100	5.708	100	4,2x

Gültige N: Hauptberuflich Beschäftigte=361 WBA, Nebenberuflich Tätige=363 WBA.

4 Ehrenamtliche Arbeit spielt nach Auskunft der befragten Anbieter gegenüber beruflichen Beschäftigungsverhältnissen nur eine verschwindend geringe Rolle.

5 Die Angaben beziehen sich auf beschäftigte Personen und nicht auf Vollzeitstellen.

Entwicklung des Personalvolumens

Wird die Entwicklung des Personalbestandes im Hinblick auf diese beiden Statusgruppen betrachtet, dann sind vor allem bei den nebenberuflich Beschäftigten Personalzuwächse zu verzeichnen:

42% der WB-Anbieter geben an, dass diese Beschäftigtengruppe in den letzten drei Jahren gewachsen ist. Demgegenüber berichten nur 19% der Befragten

über eine Ausweitung des Personals bei den Hauptberuflichen.

Dem eingangs skizzierten Aufwärtstrend bei den frühpädagogischen Weiterbildungsangeboten wurde unter personellen Aspekten demnach vor allem durch die Ausweitung der nebenberuflichen Arbeit Rechnung getragen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Veränderung des Personalbestandes für Fort- und Weiterbildung im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen in den letzten drei Jahren

Entwicklung des Personalbestandes	Hauptberuflich Beschäftigte		Nebenberuflich Beschäftigte	
	n	%	n	%
ist ausgeweitet worden	57	19	128	42
ist gleich geblieben	218	74	168	55
hat sich verringert	19	6	8	3
Gesamt	294	100	304	100

Gültige N: Hauptberuflich Beschäftigte=294, Nebenberuflich Tätige=304 WBA.

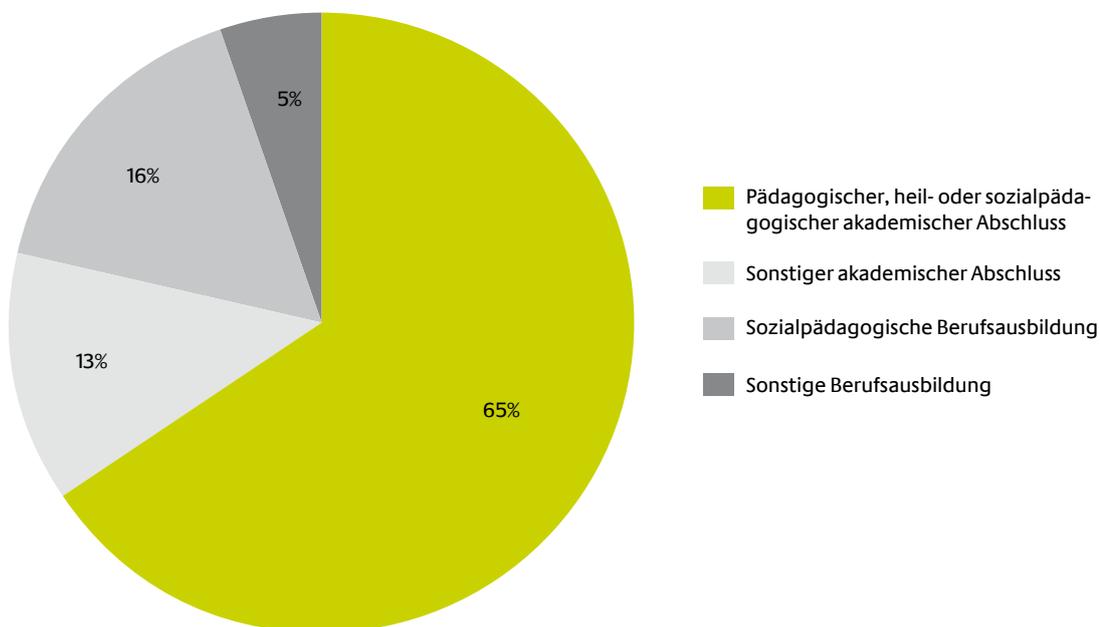
Qualifikation der Beschäftigten

Das Qualifikationsgefüge in den Weiterbildungsorganisationen – abgefragt wurde der höchste formale Bildungsabschluss der Dozentinnen und Dozenten – zeichnet sich durch einen hohen Akademisierungsgrad aus. Im Einzelnen vermittelt Abbildung 3 Folgendes:

- Den größten Anteil an den Beschäftigten haben Lehrende, die über einen einschlägigen (sozial- oder heil-)pädagogischen Abschluss auf Hochschulniveau verfügen. Sie stellen allein fast zwei Drittel der Beschäftigten. Weitere 13% der Dozentinnen und Dozenten haben einen anderen akademischen Abschluss.
- Nur gut ein Fünftel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat als höchsten Bildungsabschluss eine Berufsausbildung absolviert: Bei 16% der Beschäftigten ist dies eine sozialpädagogische, bei 5% eine andere berufliche Qualifikation.

In der Bilanz wurde der hohe Stellenwert nebenberuflicher Dozentinnen und Dozenten für die Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte ersichtlich, die einen festen Bestandteil des Personaltableaus der befragten Organisationen bilden. Durch den Einsatz dieser Beschäftigtengruppe wurde zugleich dem erhöhten Personalbedarf in den letzten drei Jahren Rechnung getragen. Darüber hinaus verfügen die Dozentinnen und Dozenten überwiegend über einen einschlägigen akademischen Abschluss.

Abbildung 3: Höchste Qualifikationen der Dozentinnen und Dozenten



Gültige N: 356 (ohne Einpersonunternehmen). Prozent: Prozent der Beschäftigten.

Einschätzung der Personalsituation

Im Anschluss an diese Themen wurden die WB-Anbieter um die Bewertung der personellen Lage ihrer Organisation gebeten. Diese wurde von den Befragten überwiegend positiv dargestellt:

- Am zufriedensten waren die WB-Anbieter mit der Qualifikation der Dozentinnen und Dozenten. Von den 337 Befragten, die hierzu Stellung beziehen, gaben fast zwei Drittel (65%) an, mit der Qualifikationsstruktur „sehr zufrieden“ zu sein, weitere 34% waren „eher zufrieden“. Hierbei gibt es nur leichte Unterschiede zwischen den einzelnen Trägergruppen. So ist der Anteil der „sehr Zufriedenen“ bei den privat-gewerblichen (76%) gegenüber den freigemeinnützigen (63%) und öffentlichen Trägern (69%) am höchsten.
- Auch zur Personalausstattung äußerten sich die 340 befragten WB-Anbieter, die auf diese Frage geantwortet haben, mehrheitlich zustimmend, wenn auch in geringerem Grad als bei der Qualifikationsfrage: Die Hälfte der Befragten war hiermit „eher zufrieden“ und knapp ein Viertel (23%) sehr zufrieden. Immerhin 27% waren mit der Personal-

situation „eher“ oder „sehr unzufrieden“. WB-Anbieter in öffentlicher (32%) und freigemeinnütziger Trägerschaft (30%) waren bei dieser Frage kritischer als privat-gewerbliche Träger (11%).

- Vergleichbare Größenordnungen wie bei der Einschätzung der Personalsituation zeigen sich auch bei der Frage nach der Beschäftigungssituation der Dozentinnen und Dozenten: 56% der 325 WB-Anbieter waren hiermit „eher zufrieden“ und 23% sehr zufrieden. Gut ein Fünftel der Befragten machte bei diesem Thema Abstriche (mit Anteilen in Höhe von 19,4% und 1,2% „eher“ und „sehr unzufriedener Befragter“). Wird letztere Gruppe genauer betrachtet, dann bewerteten die Befragten bei öffentlichen (27%) und privat-gewerblichen Trägern (25%) die Beschäftigungslage der Lehrenden schlechter als bei Organisationen in freigemeinnütziger Trägerschaft (18%).

5 Wer finanziert Weiterbildung?

Der Finanzierungsmix weist geringe trägerspezifische Unterschiede auf. Das Gesamtbild gleicht dem Weiterbildungsbereich im Ganzen. Die Förderung vonseiten der Arbeitsagenturen spielt bislang noch eine geringe Rolle.

Kennzeichnend für die Finanzierung der Weiterbildungsangebote ist ein komplexer Finanzierungsmix, der aus unterschiedlichen Einnahmequellen gespeist wird. Die größte Bedeutung als Finanzier für Weiterbildungsangebote im Arbeitsfeld haben die Kindertageseinrichtungen bzw. die Einrichtungsträger sowie die Teilnehmer, die jeweils einen Anteil von rund einem Drittel an der Gesamtfinanzierung der Angebote tragen (vgl. Tabelle 6). Ein dritter relevanter Geldgeber ist mit einem Finanzierungsanteil von 17% die öffentliche Hand. Die Träger der Weiterbildungseinrichtung (7%), die Arbeitsagenturen (3%) und sonstige Einnahmequellen haben demgegenüber weitaus geringere Anteile. Am häufigsten, d.h. in rund 20% der Fälle, wurde von den befragten WB-Anbietern die

Kombination zwischen den beiden Einnahmequellen Kindertageseinrichtungen/Träger und Teilnahmebeiträgen benannt, die in weiteren 12% der Fälle durch öffentliche Mittel ergänzt werden (ohne Tabelle). Insgesamt entspricht der Finanzierungsmix weitgehend den Strukturen im Weiterbildungsbereich in seiner Gesamtheit – wie sie etwa im *wbmonitor* (2009) ausgewiesen werden, der vom *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BiBB) und dem *Deutschen Institut für Erwachsenenbildung* (DIE) in regelmäßigen Abständen erhoben wird (vgl. Tabelle 6). Differenzen zeigen sich allerdings im Hinblick auf den höheren Stellenwert der Arbeitsagenturen sowie den geringeren Anteil der Betriebe als Einnahmequellen für die Anbieter in der Weiterbildung im Ganzen.

Tabelle 6: Prozentualer Anteil der Einnahmequellen an der Gesamtfinanzierung nach Trägern und im Vergleich zum wbmonitor (in Spaltenprozent)

Einnahmequelle	Öffentlicher Träger	Frei-gemeinnütziger Träger	Privat-gewerblicher Träger	Einper-sonen-unternehmen	Sonstiger Träger	Gesamt	wb-monitor
Teilnehmer/Selbstzahler	31	33	39	30	29	33	30
Kindertageseinrichtungen/Träger (wbmonitor: Betriebe)	21	34	38	45	38	34	24
Arbeitsagenturen	2	3	5	1	0	3	18
Öffentliche Kostenträger	31	17	10	9	19	17	18
Träger der Einrichtung	7	8	2	8	9	7	6
Sonstige	7	4	5	8	5	5	4

Kindertageseinrichtungen: „Kindertageseinrichtungen, KiTa-Träger“; Arbeitsagenturen: „Arbeitsagenturen (z.B. Bildungsgutscheine)“; Öffentliche Kostenträger: „Kommunen, Länder, Bund, EU“; Träger der Einrichtung: „Träger Ihrer Einrichtung (Mittel aus nicht-öffentlicher Hand)“.
Gültige N: 419

Quelle: *wbmonitor*: Gewichtete Grundauszählung *wbmonitor* 2009 (www.bibb.de/de/52257.htm).

Die Einschätzung der WB-Anbieter zur Entwicklung der Einnahmen bestätigt den in Kapitel 3 beschriebenen Aufwärtstrend in der frühpädagogischen Weiterbildungslandschaft: Jeweils fast die Hälfte der befragten Anbieter berichten, dass sich die Gesamtein-

nahmen in diesem Arbeitsbereich in den letzten drei Jahren erhöht haben bzw. dass sie gleich geblieben sind. Nur 13% der Anbieter hatten in diesem Zeitraum einen Rückgang der Einnahmen zu verzeichnen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Veränderung der Gesamteinnahmen/Zuwendungen für Weiterbildung im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen in den letzten drei Jahren

Entwicklung	Gesamteinnahmen	
	n	%
sind ausgeweitet worden	196	44
sind gleich geblieben	191	43
haben sich verringert	58	13
Gesamt	445	100

Gültige N: 445.

6 Welche Themenfelder werden angeboten, welche Bedarfe sind ungedeckt?

Die Fort- und Weiterbildner bieten in der Regel ein breites Themenspektrum an. Die ungedeckten Bedarfe entsprechen weitgehend den Angaben zu ihren Angebotsschwerpunkten.

Angebotsprofil der Weiterbildungsanbieter

Das Angebotsprofil der befragten Organisationen wurde mit einer umfangreichen Themenliste mit knapp 50 Auswahlmöglichkeiten ermittelt, die in sechs Dimensionen unterteilt sind (vgl. Tabelle 8). Die zehn am häufigsten genannten Themengebiete werden jeweils von knapp der Hälfte bis zu drei Vierteln der Weiterbildner angeboten. In der folgenden Rangliste der zehn Top-Themen spiegelt sich zu großen Teilen der Fachdiskurs seit Beginn dieses Jahrzehnts wieder:

1. Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt (74% der WB-Anbieter)
2. Zusammenarbeit mit Eltern (66% der WB-Anbieter)
3. Entwicklungs- und Bildungsprozesse für Kinder unter drei Jahren (60% der WB-Anbieter)
4. Pädagogische Ansätze und Fragestellungen (57% der WB-Anbieter)
5. Beobachtung und Dokumentation (56% der WB-Anbieter)
6. Entwicklungspsychologie und Entwicklungsprozesse (53% der WB-Anbieter)
7. Personalentwicklung und Teamentwicklung (50% der WB-Anbieter)
8. Spracherziehung, Sprachförderung (49% der WB-Anbieter)
9. Übergang zwischen Kita und Schule (47% der WB-Anbieter)
10. Kommunikation, Gesprächsführung und Konfliktmanagement (47% der WB-Anbieter).

Tabelle 8: Einzelthemengebiete im Angebot der Weiterbildungsanbieter

Einzelthemengebiete	in %
1. Entwicklungs- und Bildungsprozesse von Kindern begleiten, unterstützen und dokumentieren	
speziell für Kinder unter drei Jahren	60
speziell für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt	74
speziell für Schulkinder	39
Umsetzung der Bildungspläne in den Ländern	45
Spracherziehung und Sprachförderung, Bilinguität/Mehrsprachigkeit	49
Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Bildung	39
Kulturelle Bildung (Kunst und Gestalten, Musik und Tanz, Theater und Gesang)	45
Bewegung und Sport im Kindesalter	39
Ernährung und Gesundheit	32
Partizipation von Kindern	33
Übergang zwischen Kindertageseinrichtung und Schule	47
Entwicklungspsychologie und Entwicklungsprozesse von Kindern	53
Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Lernprozesse	56
Individuelle Förderung (z.B. hochbegabter Kinder, besondere Lernstrategien)	2
Förderung emotionaler, personaler und sozialer Kompetenzen der Kinder	1

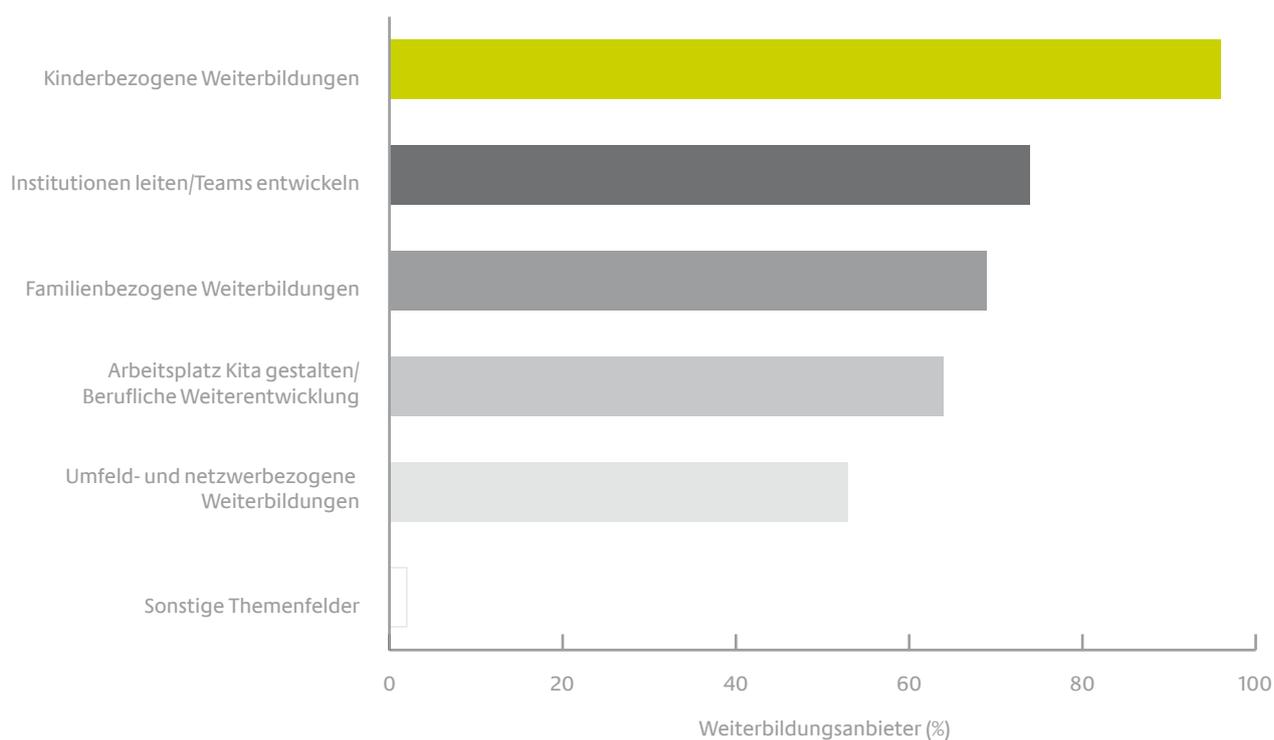
2. Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und pädagogisch handeln	
Pädagogische Ansätze und Fragestellungen in Kindertageseinrichtungen	57
Inklusion beeinträchtigter Kinder	33
Interkulturelle Öffnung	30
Medienpädagogik	25
Erziehung und Wertevermittlung (einschließlich religiöser Bildung)	36
Methodisch-didaktische Grundlagen der pädagogischen Arbeit	46
Therapeutische Ansätze, seelische Gesundheit und Entspannungspädagogik	2
Gewaltprävention	2
3. Mit Familien und anderen Akteuren im Sozialraum zusammenarbeiten	
Zusammenarbeit mit Eltern	66
Gestaltung von Familienzentren	20
Arbeit mit Familien und Kindern in besonderen Lebenslagen	32
Unterstützung und Förderung von Erziehungskompetenzen (z.B. im Bereich Eltern-/Familienbildung)	42
Kooperation und Vernetzung im Stadtteil	22
Kinderschutz	1
4. Institutionen leiten und Teams entwickeln	
Organisatorische und rechtliche Aspekte des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen	34
Konzepterstellung und Dienstleistungsorientierung	40
Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen	46
Anleitung von Praktikantinnen/Praktikanten	22
Personalentwicklung und Teamentwicklung, Teamführung	50
Organisationsentwicklung	30
Kommunikation, Gesprächsführung und Konfliktmanagement	47
Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement	35
Interne Evaluation	19
Coaching/Supervision	33
Soziales Marketing/Sponsoring und Öffentlichkeitsarbeit	<1
Kindertagespflege und Kooperation zwischen Kita und Tagespflege	<1
5. Im Beruf weiterentwickeln und den Arbeitsplatz Kita gestalten	
EDV, Internet, Informationstechnologie, neue Medien	22
Gesundheitsprävention für Fachkräfte (z.B. Stressbewältigung, Ergonomie)	33
Selbstorganisation und Zeitmanagement	38
Lern- und Kreativitätstechniken	27
Präsentieren und Moderieren	35
Berufspolitische Themen	10
Anpassungsqualifikation und Ausbildung zur Erzieherin und Sozialassistentin	<1
6. Sonstige Themenfelder	
Außengelände und Outdoor	<1
Andere Jugendhilfebereiche	<1
Sonstige	1

(N = 493; Mehrfachnennungen möglich; Prozent = Prozent der WB-Anbieter)

Die Einzelthemengebiete wurden im Zuge der Auswertung nochmals zu übergeordneten Themenfeldern zusammengefasst. Abbildung 4 zeigt, dass bei fast allen WB-Anbietern (96 %) kindbezogene Weiterbildungen einen festen Programmbestandteil

bilden. Immerhin mehr als 70% der Befragten bieten Weiterbildungen an, die auf die Vermittlung von Leitungs- und Führungskompetenzen zielen, und weitere 69% haben ein familienbezogenes Angebot.

Abbildung 4: Themenfelder im Angebot der Weiterbildungsinstitutionen



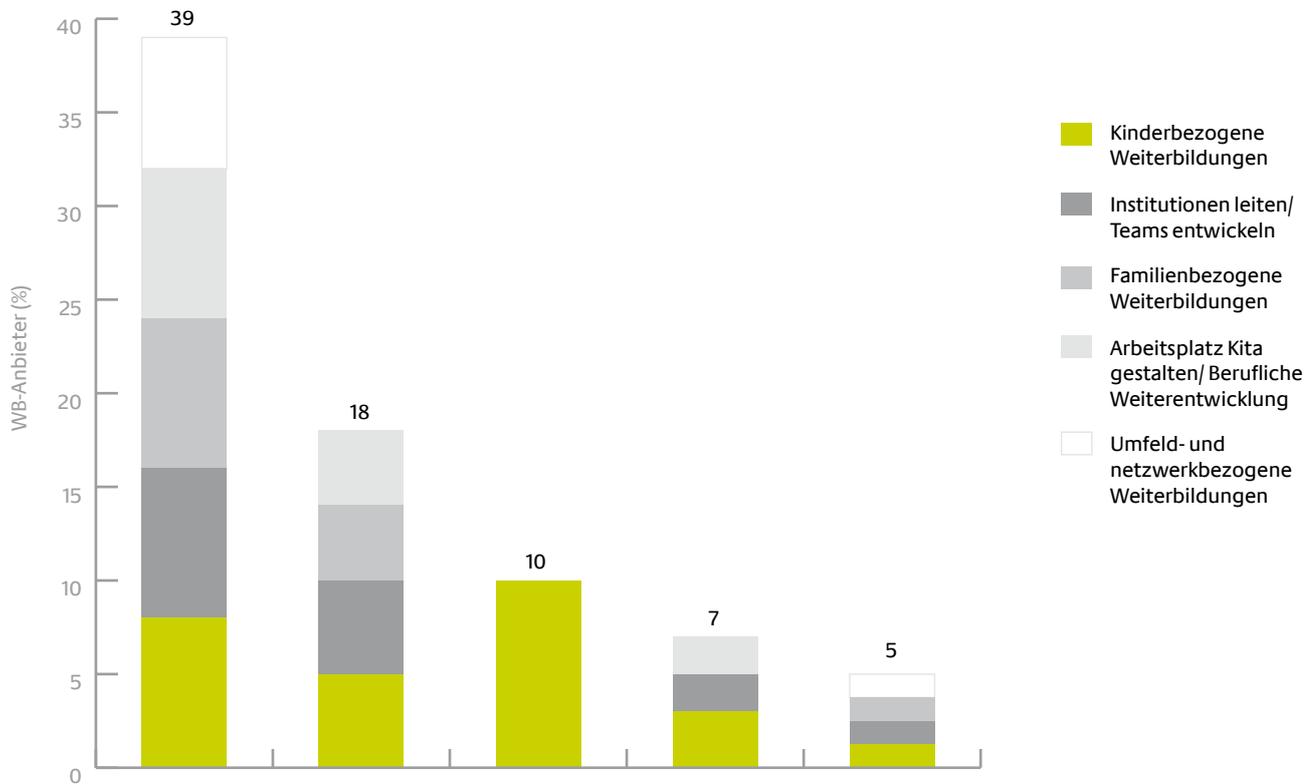
Gültige N: 487.

Die Analyse der Kombinationen von Themenfeldern im Angebot der Weiterbildner ergibt, dass die befragten Anbieter in der Regel ein breites Themenspektrum im Programm haben.

Abbildung 5 zeigt die fünf häufigsten Themenfeld-Kombinationen: 39% der WB-Anbieter decken mit ihrem Programangebot alle fünf erfassten Themenfelder und weitere 18% vier Themenfelder ab (die sonstigen Themenfelder wurden hier außer Acht gelassen). Nur 10% der befragten Organisationen engagieren sich allein in einem einzigen Themenfeld. Bei diesen Fällen war dies immer der Programmbereich der „Kindbezogenen Weiterbildungen“.

Insgesamt wird ersichtlich, dass es sich bei den WB-Anbietern im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen häufiger um Generalisten mit eher breiter Programmpalette und weniger um Spezialisten mit begrenzterem Angebotsspektrum handelt. Hierin spiegelt sich wiederum die Vielfalt der Anforderungen, wie sie im Fachdiskurs beschrieben sowie als Aufgaben an Kindertageseinrichtungen herangetragen wird.

Abbildung 5: Themenspektren im Angebot der Weiterbildungsinstitutionen



Gültige N: 487; Prozent: Prozent der Weiterbildungsanbieter.

Themenfelder langfristiger Veranstaltungen

Die vorstehenden Daten über die Themenfelder im Programm der WB-Anbieter geben keine Auskunft darüber, in welchem quantitativen Verhältnis die einzelnen Themenfelder zueinander stehen. Die Tabellen und Abbildungen weisen lediglich aus, ob ein Themenfeld überhaupt im Programm eines WB-Anbieters vorkommt, nicht jedoch in welchem Umfang die Veranstalter Angebote in dem jeweiligen Themenfeld anbieten. Diese Information über das Angebotsvolumen in den einzelnen Themenfeldern konnte in Bezug auf die langfristigen Angebote erhoben werden⁶ (vgl. Abbildung 6):

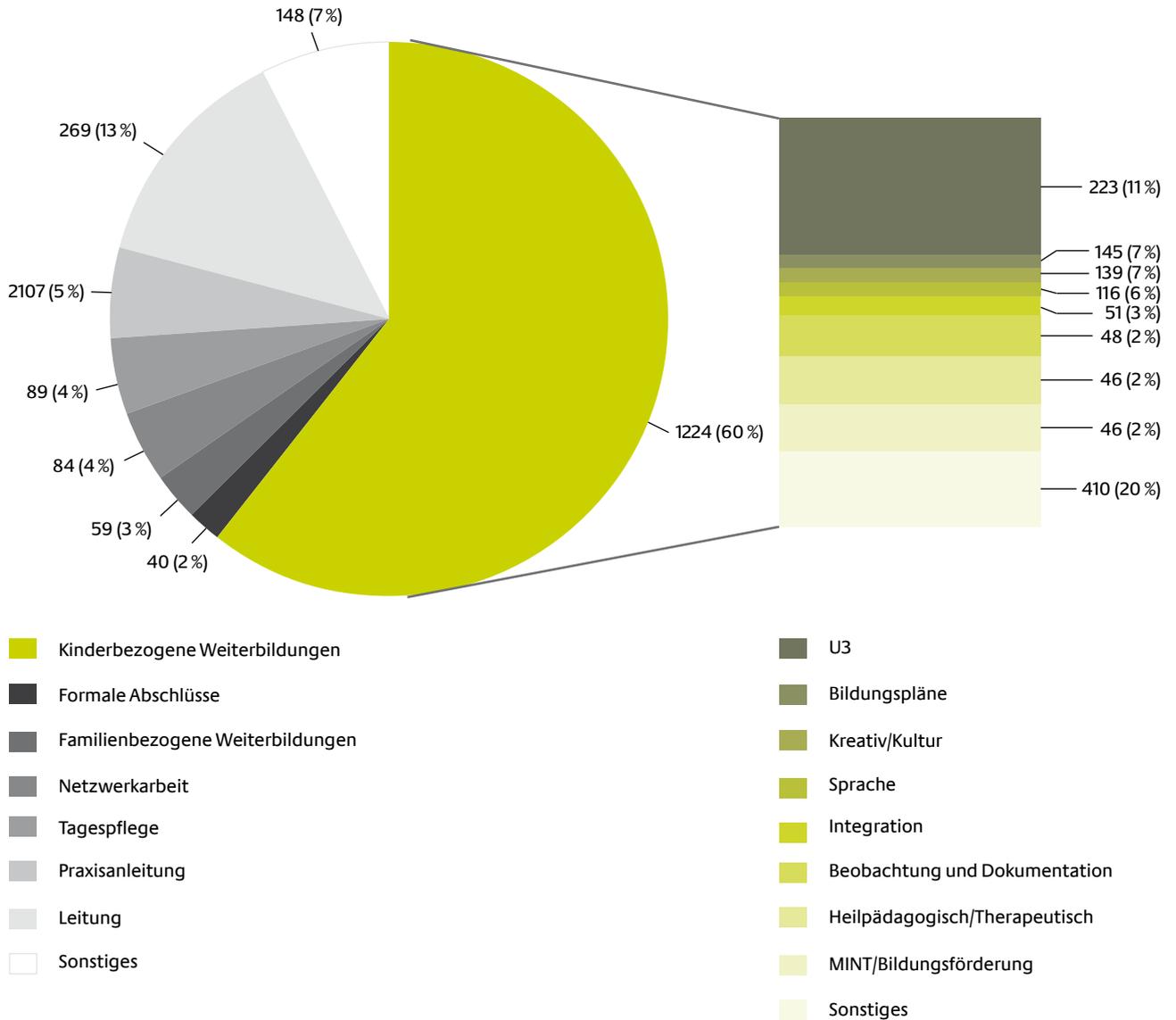
⁶ Die thematische Erfassung musste auf langfristige Veranstaltungen beschränkt werden, da eine Ausweitung auf alle Veranstaltungsformen den Rahmen eines handhabbaren Erhebungsinstrumentes gesprengt hätte. Jede befragte Institution konnte bis zu fünf (auch mehrfach durchgeführte) langfristige Veranstaltungsreihen angeben. Weitere 47 langfristige Veranstaltungsreihen, die bei einzelnen Veranstaltern die Grenze von fünf Angeboten überschritten, wurden nicht thematisch erfasst.

Wenig überraschend ist, dass fast zwei Drittel der durchgeführten langfristigen Veranstaltungen, die über eine Woche hinausgehen, in den letzten zwei Jahren ausdrücklich kindbezogene Themen zum Inhalt hatten (vgl. zu den Veranstaltungsformen auch Kap. 7). Ebenso wenig erstaunlich ist, dass unter diesen kindbezogenen Weiterbildungen die Themen, die im fachöffentlichen Diskurs zurzeit eine dominierende Rolle spielen, vorherrschend sind:

11% der langfristigen Veranstaltungen beschäftigen sich mit der „neuen“ Zielgruppe der Kinder im Alter unter drei Jahren, weitere 7% mit der Umsetzung der Bildungspläne und weitere 6% mit dem Thema Sprache und Sprachförderung.

Außerhalb des Segments der kindbezogenen Weiterbildungen hatten Angebote im Themenfeld „Leiten von Institutionen“ (13%) den größten Anteil an den langfristigen Veranstaltungen. Mit deutlichem Abstand folgten als nächsthäufigstes Themenfeld Weiterbildungen zum Thema Praxisanleitung.

Abbildung 6: Themenfelder langfristiger Veranstaltungen



Gültige N: 2020 Veranstaltungen, die von 258 Weiterbildungsanbietern angeboten werden; Prozent: Prozent der Veranstaltungen.

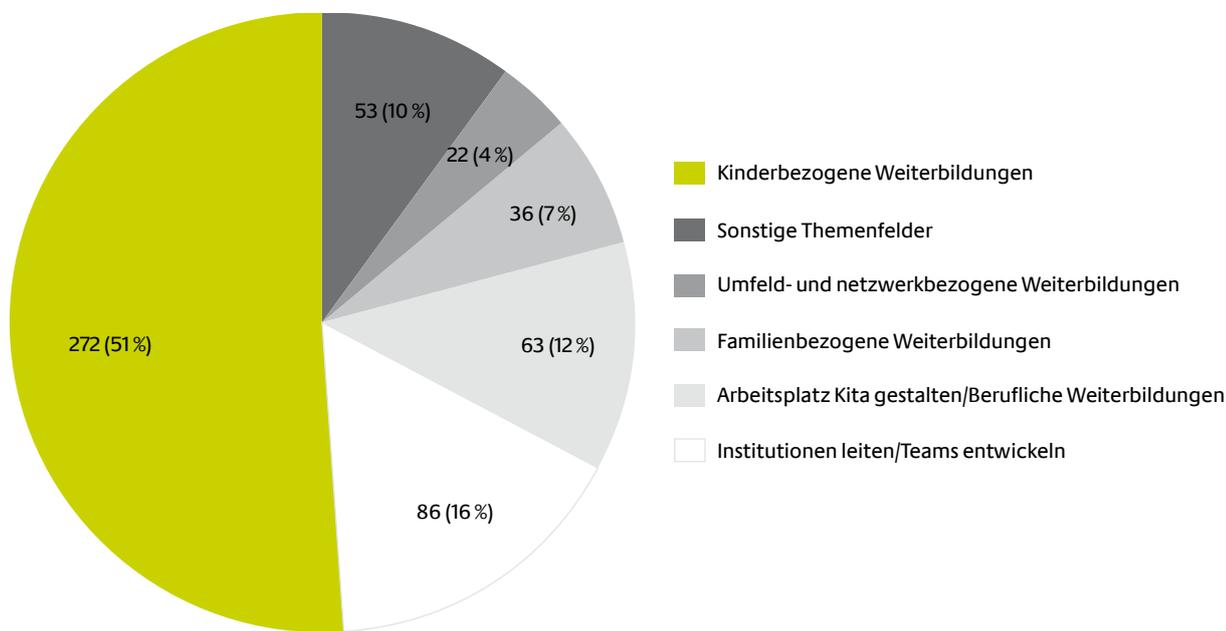
Ungedeckte Weiterbildungsbedarfe

Über die Angebotsstrukturen hinaus wurden die WB-Anbieter im Rahmen einer offenen Frage auch zu den Fort- und Weiterbildungsbedarfen der Fachkräfte um Auskunft gebeten. 240 der befragten Anbieter benannten hierzu insgesamt 532 Themen, für die ihrer Einschätzung nach das Angebot zurzeit nicht ausreichend ist. Die genannten Themenfelder der ungedeckten Bedarfe bilden dabei in großen Teilen ein Spiegelbild der Angebotsstruktur, wie sie anhand

der langfristigen Veranstaltungen dargestellt werden konnte (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 7). Die auf der Grundlage der Freitextangaben jeweils ermittelten Prozentwerte weisen große Gemeinsamkeiten auf:

Rund 60% der angebotenen langfristigen Veranstaltungen fokussierten kindbezogene Inhalte. Für dieses Themenfeld identifizierte gut die Hälfte der Befragten Weiterbildungsbedarf. 13% der Weiterbildungen fielen in das Themenfeld Leitung, 16% der Befragten sahen dort weiteren Bedarf.

Abbildung 7: Themenfelder mit ungedeckten Bedarfen



Gültige N: 532 offene Nennungen von 240 Weiterbildungsanbietern; Prozent: % der Themenfeldnennungen.

Dieser Spiegelungseffekt findet sich nicht nur auf der Ebene der zusammengefassten Themenfelder, sondern setzt sich auch bei den Einzelnennungen fort. So weist die „Hitliste der ungedeckten Bedarfe“ (vgl. Abbildung 8) eine hohe Kongruenz mit der Zusam-

menstellung der zehn meistgenannten Themen im Angebot der Veranstalter auf (vgl. Rangliste S. 15). Das heißt, die Veranstalter bieten – nachvollziehbarerweise – genau die Themen an, bei denen sie Angebotslücken vermuten.

Abbildung 8: Themengebiete mit ungedeckten Bedarfen

Hitliste der ungedeckten Weiterbildungsbedarfe	
1.	Kinder unter drei Jahren (53 Nennungen)
2.	Zusammenarbeit mit Eltern (29)
3.	Umsetzung der Bildungspläne in den Ländern (21)
4.	Stärkung personaler und reflexiver Kompetenzen der Erzieherinnen (21)
5.	Personal- und Teamentwicklung (19)
6.	Entwicklungspsychologie und Entwicklungsprozesse von Kindern (18)
7.	Schulkinder (16)
8.	Inklusion, Integration und Chancengleichheit (16)
9.	Musikalische Bildung (16)
10.	Führung und Leitung (13)

(N=532 benannte Themen)

7 Welche Veranstaltungsformate werden angeboten?

Die angebotenen Veranstaltungsformate stellen einen flexiblen Zeit- und Formenmix dar, der mit der Nachfrage korrespondiert.

Die befragten Organisationen bieten das vorstehend beschriebene umfangreiche Themenspektrum in einer ebenso breiten Palette von unterschiedlichen Veranstaltungsformaten an. Sie reicht von kurzen Informationsveranstaltungen bis hin zu mehrjährigen Fortbildungen, umfasst teambezogene Weiterbildungen und Qualitätszirkel sowie Studienfahrten und Supervisionsangebote. Einen Überblick über das Veranstaltungsspektrum bietet Abbildung 9, die Auskunft darüber gibt, wie viel Prozent der Anbieter das jeweilige Format im Programm haben. In Bezug auf die zeitliche Dauer wurden die Veranstaltungsformate in drei Kategorien unterteilt:

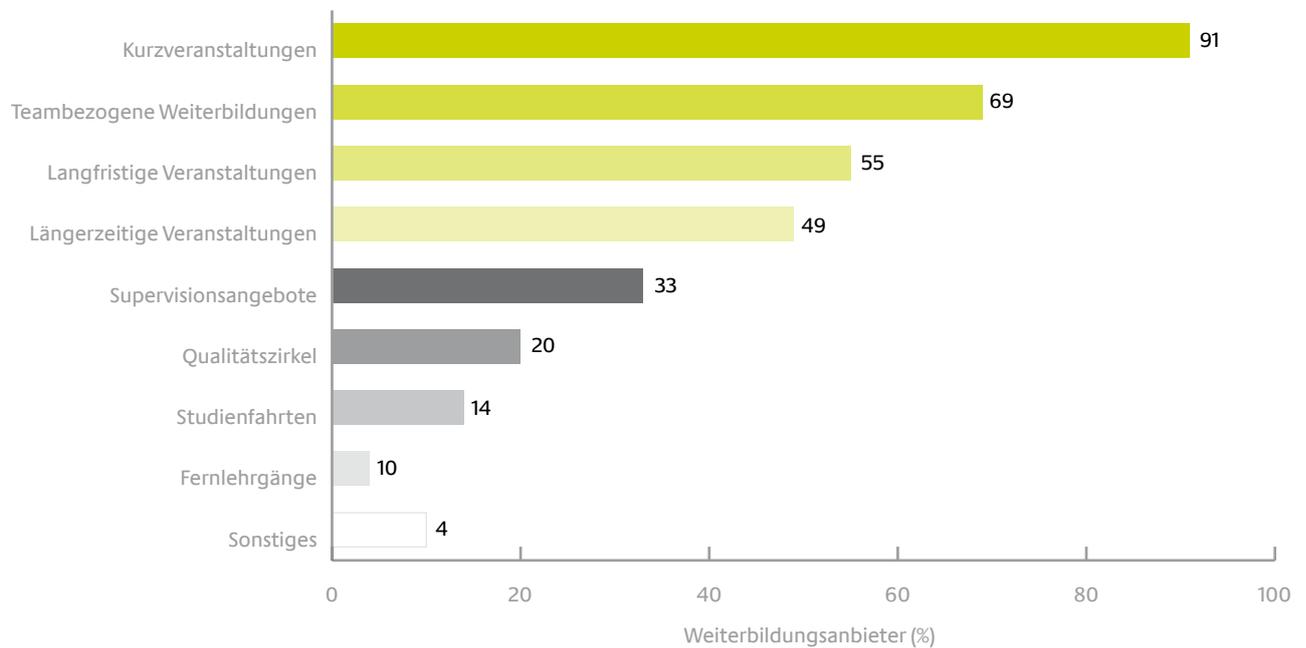
Mit dem Begriff *Kurzzeitveranstaltungen* werden Angebote bezeichnet, die kürzer als drei Tage sind. Hierunter können Seminare, Wochenendseminare, Lehrgänge, Kurse oder auch Tagesveranstaltungen fallen. *Längerzeitige Veranstaltungen* dauern im Spiegel der Befragung bis zu einer Woche. *Langfristige Veranstaltungen* umfassen Weiterbildungen und Fortbildungsreihen (z.B. Präsenzveranstaltungen mit mehreren Kursen/Kursabschnitten), die insgesamt über eine Woche hinausgehen.

Auf dieser Grundlage vermittelt Abbildung 9 folgende Ergebnisse:

- Die größte Bedeutung unter den Veranstaltungsformaten haben die *Kurzzeitfortbildungen*, die von über 90% der befragten Organisationen als Bestandteil ihrer Angebotspalette beschrieben werden.
- An zweiter Stelle berichten die Anbieter von den *teambezogenen Weiterbildungen*, die von knapp 70% der Anbieter genannt werden.
- Rund 55% der Befragten bieten *Langzeitfortbildungen* mit einem Umfang von mehr als einer Woche und weitere 49% Veranstaltungen mit einer Dauer von bis zu sieben Tagen an.
- Immerhin ein Drittel der WB-Anbieter stellt *Supervisionsangebote* zur Verfügung.

- Vergleichsweise wenig Organisationen bieten demgegenüber Qualitätszirkel, Studienfahrten und Exkursionen sowie Fernlehrgänge in traditioneller Form oder als E-Learning an.

Die Daten verdeutlichen zugleich, dass die WB-Anbieter ebenso wie bei den Themenfeldern auch in Bezug auf die Veranstaltungsformate wenig spezialisiert sind. Fast alle Veranstalter haben mehrere verschiedene Veranstaltungsformen im Angebot.

Abbildung 9: Veranstaltungsformate im Angebot der Weiterbildungsinstitutionen

Gültige N: 493.

Kurzzeitveranstaltungen: „Kurzzeitige Seminare, Wochenendseminare, Lehrgänge, Kurse und Tagesveranstaltungen (Präsenzveranstaltungen bis zu höchstens drei Tagen)“;

Längerzeitige Veranstaltungen: „Längerzeitige Seminare, Lehrgänge, Kurse (Präsenzveranstaltungen von mehr als drei Tagen und bis zu einer Woche)“;

Langfristige Veranstaltungen: „Langfristige Veranstaltungen und Fortbildungsreihen (z. B. Präsenzveranstaltungen mit mehreren Kursen/Kursabschnitten, die insgesamt über eine Woche hinausgehen)“;

Teambezogene Weiterbildungen: „Teambezogene Weiterbildungen für einzelne Kindertageseinrichtungen (z. B. Inhouse-Angebote)“;

Qualitätszirkel: „Veranstaltungen regionaler und überregionaler Qualitätszirkel“;

Studienfahrten: „Studienfahrten, Exkursionen, Outdoortraining“;

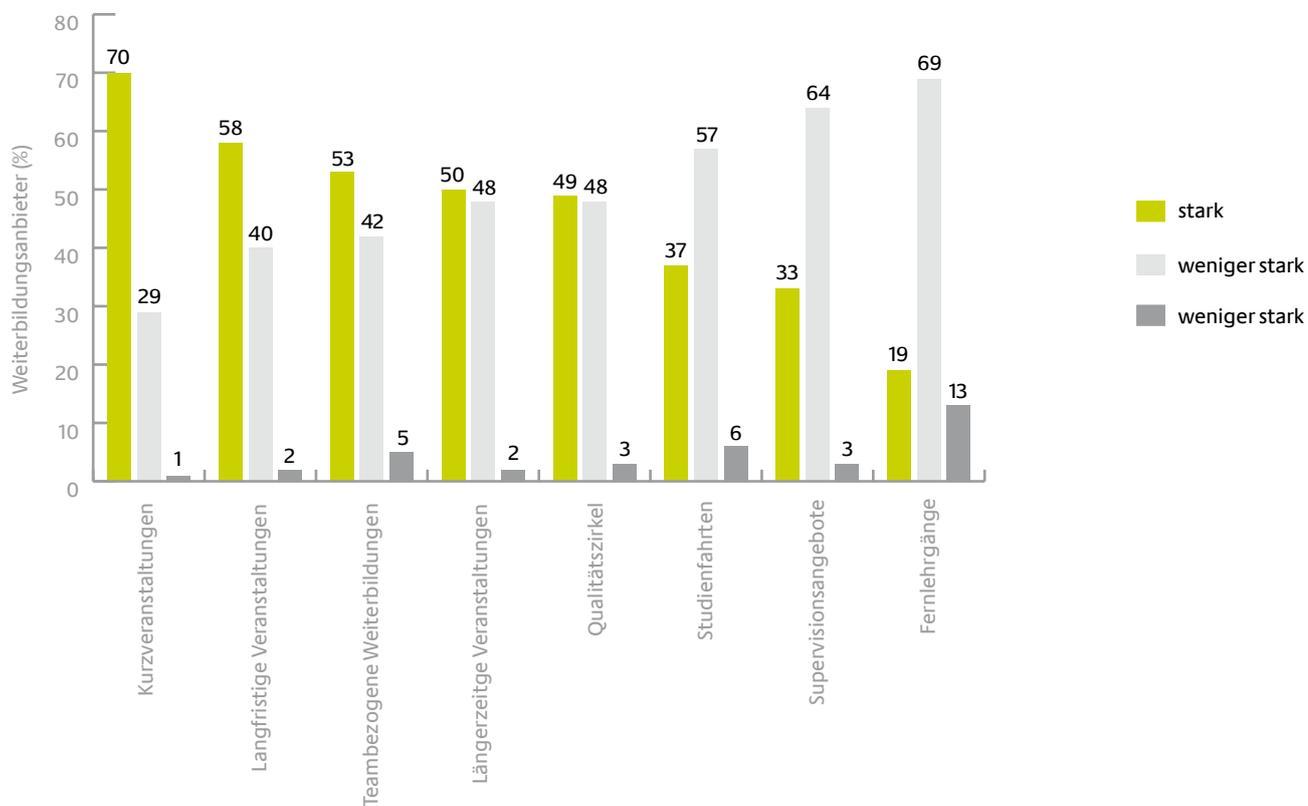
Fernlehrgänge: „Fernlehrgänge/E-Learning/Blended Learning“.

Darüber hinaus besteht auch in Bezug auf das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage bei den Veranstaltungsformaten eine hohe Korrespondenz. Die in Abbildung 10 wiedergegebene Rangfolge der Veranstaltungsformate nach der Nachfragestärke entspricht weitgehend der in Abbildung 9 dargestellten Angebotsstruktur:

70% der Veranstalter schätzen die Nachfrage nach Kurzzeitveranstaltungen als stark ein, und jeweils noch etwas über der Hälfte der Anbieter berichten von einer starken Nachfrage nach langfristigen Angeboten sowie nach teambezogenen Weiterbildungen.

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass die befragten Weiterbildungsorganisationen einen flexiblen Zeit- und Formenmix anbieten, um den unterschiedlichen Weiterbildungsbedarfen der Frühpädagogischen Fachkräfte zu entsprechen. Darüber hinaus wird mit den teambezogenen Veranstaltungen bzw. den Inhouse-Angeboten von vergleichsweise vielen WB-Anbietern ein arbeitsplatznahes Format zur Verfügung gestellt, das von Expertinnen und Experten als besonders empfehlenswert eingeschätzt wird.

Abbildung 10: Nachfrage nach Veranstaltungsformaten in den letzten zwei Jahren



Gültige N: Prozentangaben jeweils in Bezug auf die Anbieter mit einem entsprechenden Angebot; siehe vorstehende Abbildung; Legende: siehe vorstehende Abbildung.

8 Wer kooperiert mit wem aus welchen Gründen?

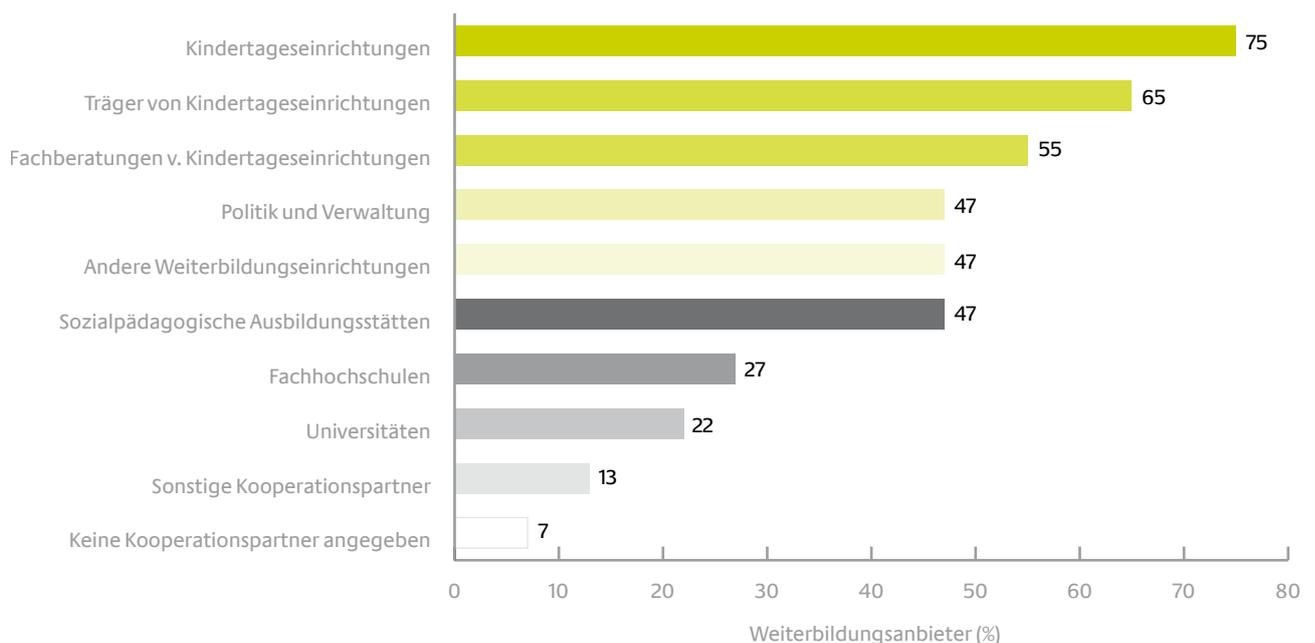
Die Weiterbildungsanbieter verfügen über vielfältige Kooperationsbezüge. Vergleichsweise wenig Befragte stimmen sich jedoch mit ihren Kooperationspartnern über Zertifikate und Abschlüsse ab oder entwickeln Anerkennungsregelungen.

Um mehr über die Vernetzungsstrukturen und die Verankerung der WB-Anbieter in der Bildungslandschaft zu erfahren, wurden die Befragten um Auskunft über ihre Kooperationspartner gebeten (vgl. Abbildung 11). Den größten Stellenwert hat nach Einschätzung der Befragten die Zusammenarbeit mit Kindertageseinrichtungen, die rund 75% der WB-Anbieter benennen. Zwei weitere wichtige Kooperationspartner bilden die Träger (rund 65% der WB-Anbieter) sowie – mit deutlichem Abstand – die Fachberatungen der Tageseinrichtungen (55%). Jeweils knapp die Hälfte der WB-Anbieter kooperiert darüber hinaus mit sozialpädagogischen Ausbildungsstätten, anderen Weiterbildungseinrichtungen sowie mit Politik und

Verwaltung. Vergleichsweise wenig Kooperationskontakte bestehen mit Fachhochschulen (rund 30%) und Universitäten (ca. 23%).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit den Kindertageseinrichtungen, Trägern und Fachberatungen die Hauptakteure des Arbeitsfeldes im Mittelpunkt der Kooperationsbezüge der WB-Anbieter stehen. Hierbei zeigt sich mit Blick auf die Trägerstrukturen insgesamt, dass Weiterbildungsorganisationen in öffentlicher und frei-gemeinnütziger Trägerschaft stärker als privat-gewerbliche Träger und Einpersonunternehmen vernetzt sind.

Abbildung 11: Kooperationspartner der Weiterbildungsanbieter



Gültige N: 493 Weiterbildungsanbieter (mit insgesamt 1.953 Nennungen).

Die bloße Angabe der Kooperationsbezüge erlaubt allerdings keine Aussagen über Art und Inhalte der Zusammenarbeit. Deshalb wurden die WB-Anbieter zusätzlich zu den Gründen ihrer Kooperation sowie dem Nutzen, den sie damit verbinden, befragt (vgl. Abbildung 12). Die drei Hauptanlässe, aus denen die WB-Anbieter mit externen Organisationen kooperieren, sind demnach folgende:

- Informationsaustausch mit Anderen (92% der WB-Anbieter),
- Gewinnung von TeilnehmerInnen und Teilnehmern (80%) für die eigenen Angebote,
- Durchführung von Abstimmungsprozessen über die Weiterbildungsinhalte (78%).

Mit diesen Kooperationsanlässen verbinden die Befragten zugleich einen relativ hohen Nutzen.

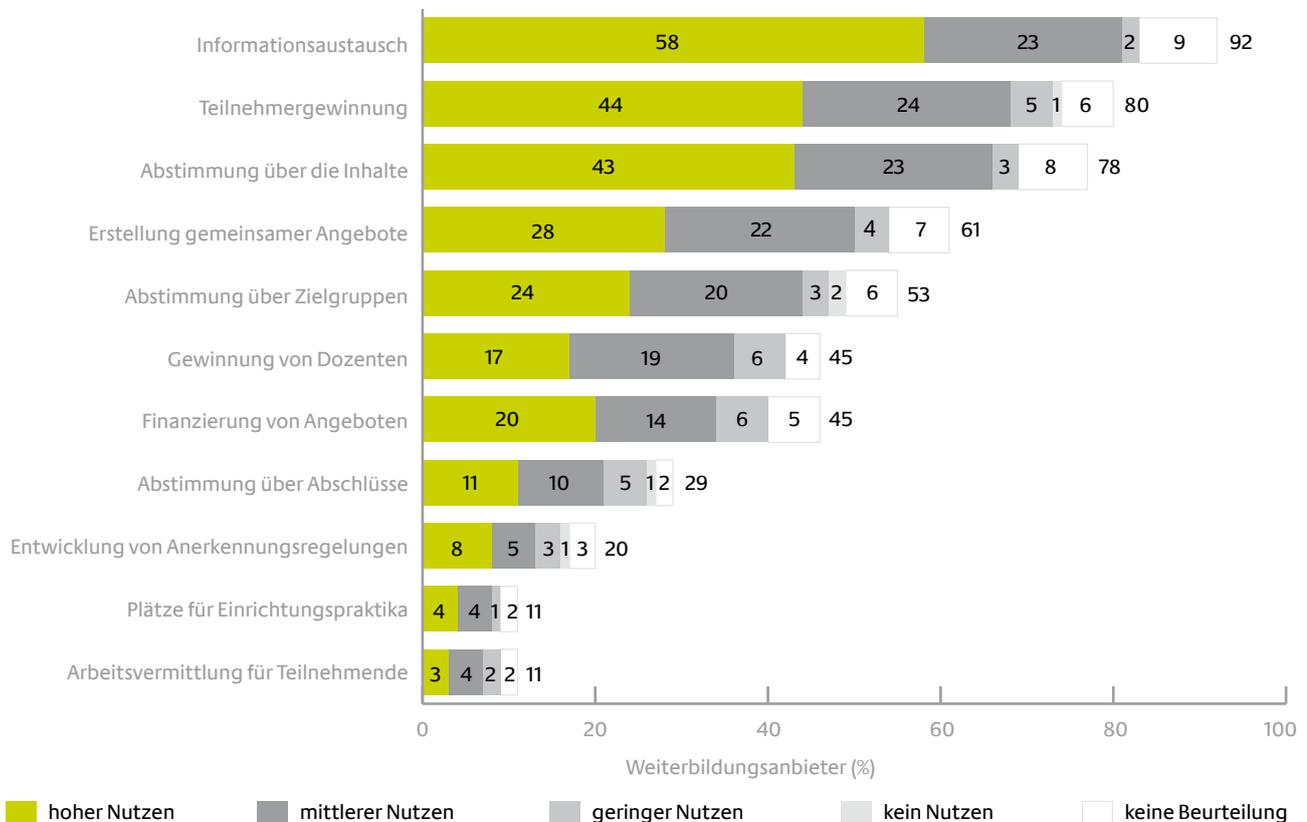
Vergleichsweise häufig wurden darüber hinaus – mit Nennungen zwischen 45% und 61% – die folgenden vier Kooperationsgründe benannt:

- Erstellung gemeinsamer Angebote (61%),
- Abstimmung über Zielgruppen (53%),
- Gewinnung von Dozentinnen und Dozenten (45%),
- Finanzierung von Angeboten (45%).

Im unteren Drittel der Skala stehen neben der Vermittlung von Praktikumsplätzen und Arbeitsstellen – die Abstimmung über Bescheinigungen, Zeugnisse/Zertifizierungen und Abschlüsse von Fort- und Weiterbildungen (29%),

- die Entwicklung und Schaffung von Anerkennungsregelungen (20%).

Abbildung 12: Kooperationsziele und Beurteilung des Nutzens in Bezug auf diese Ziele



Gültige N: 456 Weiterbildungsanbieter (mit insgesamt 2.395 Beurteilungen der Kooperationsziele). Abstimmung über Abschlüsse: „Abstimmung über Bescheinigungen, Zeugnisse, Zertifikate, Abschlüsse“.

Die formale Anerkennung der Lernleistungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer spielt unter den Kooperationsgründen somit nur eine untergeordnete Rolle. Dies stellt zugleich einen ersten Hinweis auf die unzureichende Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit des Weiterbildungssystems an die anderen Bildungsbereiche dar.

In diese Richtung weisen auch andere Ergebnisse der Befragung. Sie deuten darauf hin, dass etwa mit Blick auf Fachhochschulen und Universitäten zwar erste Kooperationsansätze vorhanden sind, insgesamt jedoch große Entwicklungsbedarfe bestehen: So bieten etwa mit Blick auf den Hochschulbereich nur 18 WB-Anbieter (4%) Veranstaltungen an, für die Credit Points oder Semester auf ein frühpädagogisches Studium anerkannt werden. Eine weitaus größere Anzahl der Befragten (285 WB-Anbieter bzw. 57%) ist demgegenüber der Meinung, dass die Anschlussfähigkeit des Weiterbildungssystems an das Hochschulsystem verbessert werden sollte.

9 Wie bewerten die Anbieter die Rahmenbedingungen für die Teilnehmenden?

Die beruflichen Belastungen in Kindertageseinrichtungen und ein zu kleines Fort- und Weiterbildungskontingent sind wesentliche Teilnahmehürden für die Fachkräfte.

Die Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen bilden eine Schnittstelle, deren Ausgestaltung mit darüber entscheidet, in welchem Umfang Fachkräfte an Weiterbildung teilnehmen und sich dort berufsbegleitend weiterqualifizieren. Zu diesem Thema haben die Befragten in der Erhebung sechs wertende Aussagen danach beurteilt, in welchem Umfang diese jeweils zutreffen (vgl. Tabelle 9).

Aus Sicht der WB-Anbieter zeichnen sich mit deutlichem Abstand zu den anderen Items vor allem zwei Problembereiche ab:

- Gut 75% der Befragten sind „voll und ganz“ oder „eher“ der Meinung, dass die beruflichen Belastungen es den Fachkräften erheblich erschweren, an Fort- und Weiterbildung teilzunehmen.
- Fast 65% der WB-Anbieter stimmten darüber hinaus der Aussage zu, dass das vonseiten der Arbeitgeber bzw. Träger eingeräumte Fort- und Weiterbildungskontingent für die Fachkräfte zu klein ist.

Daneben äußerten sich zwischen 43% und 47% der Befragten kritisch zu folgenden Themengebieten:

- Bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgt nach Einschätzung fast der Hälfte der Befragten viel zu selten.
- Teilnehmergebühren und sonstige Fort- und Weiterbildungskosten werden nach Meinung von rund der Hälfte der Befragten in viel zu geringem Umfang vonseiten der Arbeitgeber übernommen.
- Weitere 43% problematisierten den individuellen Nutzen im Sinne von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, den Fort- und Weiterbildung für die Fachkräfte haben.

Einen geringeren Zustimmungsgrad erzielte lediglich die kritisch formulierte Aussage nach dem Zugang zur Weiterbildung. Hier äußerten „lediglich“ 28% der WB-Anbieter, dass die Fachkräfte unzureichend über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert sind. Umgekehrt bewerteten 34% der Befragten die Aussage als „eher nicht“ bzw. „überhaupt nicht“ zutreffend. Informationshürden scheinen aus Sicht der WB-Anbieter somit weniger zu den neuralgischen Punkten frühpädagogischer Fort- und Weiterbildung zu zählen.

Als Fazit lässt sich aus Sicht der WB-Anbieter festhalten, dass in punkto Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung erhebliche Teilnahmebarrieren bestehen.

Tabelle 9: Beurteilung der Rahmenbedingungen für die Teilnahme von Fort- und Weiterbildungen (in Zeilenprozent)

Einnahmequelle	Trifft ... zu	voll u. ganz	eher	teils/ teils	eher nicht	überhaupt nicht	ohne Beurteilung
Berufliche Belastungen erschweren die Teilnahme an Weiterbildung erheblich.		46	30	17	4	1	2
Das Weiterbildungskontingent ist zu klein.		34	31	21	6	2	6
Die Freistellung von der Arbeit mit Gehaltsfortzahlung erfolgt viel zu selten.		28	19	22	14	5	13
Die Übernahme von Teilnehmergebühren und anderen Kosten ist viel zu gering.		25	21	29	13	4	8
Der individuelle Nutzen von Weiterbildung ist wegen mangelnder Beförderungsmöglichkeiten viel zu gering.		22	20	21	19	5	12
Die Fachkräfte sind unzureichend über Weiterbildungsangebote informiert.		9	19	28	26	8	10

Gültige N: 467, 465, 463, 459, 462.

10 Welche fachpolitischen Konsequenzen lassen sich aus den empirischen Daten ziehen?

Befragte Anbieter formulieren deutliche Kritik am Passungsverhältnis zwischen Inhalten und Angebot, an den Vernetzungsstrukturen sowie an der Transparenz des Weiterbildungssystems.

Mit den hier vorgestellten ersten Auswertungen der Befragung von WB-Anbietern wurde in erster Linie das Ziel verfolgt, mithilfe deskriptiver statistischer Grundaussagen einen Überblick über die Weiterbildungslandschaft für Frühpädagogische Fachkräfte zu verschaffen. Darüber hinaus zeigen die Daten auch bereits einige Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungssystems auf. Dies betrifft vor allem drei Bereiche:

Die Vergrößerung des Angebots in bestimmten Themengebieten

In Bezug auf die Ausweitung des Angebots wurde das Thema „unter Dreijährige“ mit Abstand am häufigsten genannt. 53 Anbieter meinten, dass Veranstaltungen zu diesem Thema nicht in ausreichendem Umfang angeboten werden.

Als weitere Themen, bei denen das Angebot den Bedarf nicht deckt, wurden noch verhältnismäßig häufig – mit jeweils über 20 Nennungen – „Zusammenarbeit mit Eltern“, „Umsetzung der Bildungspläne in den Ländern“ und die „Stärkung personaler und reflexiver Kompetenzen der Erzieherinnen“ genannt.

Die Ausweitung von Kooperationsbeziehungen

Im Hinblick auf die Kooperationsbezüge haben die Befragten angegeben, dass sie in relativ großem Umfang mit anderen Institutionen vernetzt sind – vor allem mit den Kindertageseinrichtungen selbst und ihren Trägern, aber auch mit anderen WB-Anbietern und mit Ausbildungsinstitutionen. Bei den Zielen, die mit diesen Kooperationen verfolgt werden, ist jedoch festzuhalten, dass der Bereich „Durchlässigkeit und Anerkennung“ eine relativ kleine Rolle spielt. Da der Nutzen, den Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Fort- und Weiterbildungen ziehen können, wesentlich durch die Abschlüsse und Anerkennungsregelungen

bestimmt wird, besteht auch hier Entwicklungspotenzial.

Die Rahmenbedingungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen für die Teilnehmenden von Weiterbildungen konstatierte ein Großteil der Veranstalter erhebliche Barrieren, die den Zugang zu Fort- und Weiterbildung erschweren. Vor allem mit Blick auf die zeitlichen Möglichkeiten, aber auch auf die finanziellen Ressourcen sahen die befragten WB-Anbieter erhebliche Handlungsbedarfe. Inwieweit diese Einschätzungen der Veranstalter mit den Erfahrungen der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen übereinstimmen, wird im Rahmen einer weiteren Erhebung von WiFF differenziert nachgegangen.

Diese Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems korrespondieren mit den Ergebnissen aus einer Frage zur Verbesserung des Weiterbildungssystems, die den WB-Anbietern direkt gestellt wurde:

- Demnach stimmten 81% der Anbieter der Aussage zu, dass die Weiterbildungsinhalte stärker an die neuen Anforderungen für Kindertageseinrichtungen angepasst werden sollten.
- Weitere 81% der Befragten meinten, dass Kooperation und Vernetzung mit den Akteuren im Arbeitsfeld verstärkt werden sollten.
- Darüber hinaus stieß die Forderung nach einer höheren Transparenz des Fort- und Weiterbildungssystems bei den Befragten auf große Resonanz: 75% sprechen sich hierfür aus.

Mit deutlichem Abstand, aber bei immer noch relativ hohem Zustimmungsgrad zwischen 50% und 69% der Befragten sprachen sich die WB-Anbieter für Verbesserungen auf folgenden Ebenen aus:

- Anpassung der Lehr- und Lernmethoden in Richtung einer stärkeren Handlungsorientierung,
- Anschlussfähigkeit an das Hochschulsystem,
- Qualität der Weiterbildungsangebote,
- Abstimmung mit der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern.

Weniger stark bewerteten die WB-Anbieter den Verbesserungsbedarf im Hinblick auf folgende Bereiche:

- Modularisierung der Angebote,
- Messung und Dokumentation von Lernergebnissen,
- Erhöhung der Anzahl der Fort- und Weiterbildungsangebote,
- verstärkte Standardisierung der Angebote,
- Entwicklung neuer Zertifizierungsverfahren.

In diesen Bereichen sahen jeweils rund ein Drittel bis zu zwei Fünftel der Anbieter Verbesserungsnotwendigkeiten.

Trotz der breiten Anerkennung, die die Forderungen nach Verbesserungen im Weiterbildungssystem bei den Befragten finden, bewerteten die WB-Anbieter das Weiterbildungssystem insgesamt sehr positiv:

80% der 305 Anbieter, die zu dieser Frage Stellung bezogen haben, bescheinigten dem Weiterbildungssystem insgesamt (in einer pauschalen Wertung) ein sehr bzw. eher hohes Qualitätsniveau.

Zu den Autoren



Karin Beher

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Universität Dortmund, Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin (Ruhr-Universität Bochum), Zusatzstudium „Weiterbildung/Erwachsenenbildung“ (FernUniversität Hagen). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind u.a. Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Ganztagschule und Kindertagesbetreuung, soziale Berufe in Ausbildung und Arbeitsmarkt, Ehrenamt.



Michael Walter

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

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

Alle Publikationen sind erhältlich unter: www.weiterbildungsinitiative.de

WiFF Expertisen	WiFF Studien	WiFF Wegweiser Weiterbildung	WiFF Kooperationen
<p>Wissenschaftliche Analysen und Berichte zu aktuellen Fachdiskussionen, offenen Fragestellungen und verwandten Themen von WiFF</p>	<p>Ergebnisberichte der WiFF-eigenen Forschungen und Erhebungen zur Vermessung der Aus- und Weiterbildungslandschaft in der Frühpädagogik</p>	<p>Exemplarisches Praxismaterial als Orientierungshilfe für die Konzeption und den Vergleich von kompetenzorientierten Weiterbildungsangeboten</p>	<p>Produkte und Ergebnisberichte aus der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern und Initiativen im Feld der Frühpädagogik</p>
			
<p>Band 7: Stefanie Pietsch/Sonja Ziesemer/Klaus Fröhlich-Gildhoff: Zusammenarbeit mit Eltern in Kindertageseinrichtungen – Internationale Perspektiven</p>	<p>Band 5: Jutta Helm: Das Bachelorstudium Frühpädagogik. Zugangswege – Studienzufriedenheit – Berufserwartungen</p>	<p>WiFF Wegweiser Weiterbildung erscheinen ab 2011.</p>	<p>Ergebnisse der WiFF Kooperationen erscheinen ab 2011.</p>
<p>Bisher erschienen:</p> <p>Band 6: Barbara Zollinger: Sprachverstehen</p> <p>Band 5: Annedore Prengel: Inklusion in der Frühpädagogik</p> <p>Band 4: Anna von Behr: Kinder in den ersten drei Jahren</p> <p>Band 3: Aiga von Hippel/Rita Grimm: Qualitätsentwicklungskonzepte in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte</p> <p>Band 2: Gudula List: Frühpädagogik als Sprachförderung</p> <p>Band 1: Rolf Janssen: Die Ausbildung Frühpädagogischer Fachkräfte an Berufsfachschulen und Fachschulen</p>	<p>Bisher erschienen:</p> <p>Band 4: Sabine Vogelfänger: Frühpädagogische Bachelorstudiengänge in Deutschland aus Sicht von Studiengangsleitungen</p> <p>Band 3: Marina Mayer: Lernfelder in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern?</p> <p>Band 2: Brigitte Rudolph: Anschlussfähige Bildungswege in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern</p> <p>Band 1: Thomas Rauschenbach/Matthias Schilling: Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen</p>		

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches
Jugendinstitut

In der Fachöffentlichkeit ist der hohe Stellenwert berufsbegleitender Weiterbildung der Fachkräfte für die Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen unumstritten. Da bislang in Deutschland keine gesicherten empirischen Daten zu Akteuren, Anbietern und Angeboten im Feld vorliegen, wurde im Rahmen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) eine Bestandsaufnahme durchgeführt. Die bundesweite Befragung von Weiterbildungsanbietern ist der erste Versuch, die frühpädagogische Weiterbildungslandschaft in Form und Inhalt zu vermessen. Mit dem vorliegenden Werkstattbericht werden u.a. erste Forschungsergebnisse zu Trägerstrukturen, Themenvielfalt, Veranstaltungsformaten und Personalstrukturen präsentiert.