

Univ. Prof. Dr. Dieter Nittel

***„Weiterbildung ja – Aufstieg nein danke?“
Die Spannung von persönlicher
Karriereentwicklung und kollektiver
Professionalisierung***

„Fachmenschen ohne Geist, Genussmenschen ohne Herz“ (Max Weber)

Bundeskongress „Beruf ja, Karriere nein? Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) in Berlin am 3.12.2019

PAELL - Studie

Publikation:



PAELL - Studie

Publikation:



Ergebnisse:

Im Vergleich zu anderen pädagogischen Berufsgruppen liegen frühpädagogische Fachkräfte weit vorne:

- bei der Fort- und Weiterbildungsaffinität,
- im auf das lebenslange Lernen bezogenen Berufswissen
- und in der Kooperationsbereitschaft

LOEB - Studie

Publikation:



Publikation:



Ergebnisse:

Was alle pädagogischen Berufsgruppen (Erzieher*innen, Lehrer*innen, Erwachsenenpädagogen*innen, Hochschullehrer*innen und Sozialpädagogen*innen) verbindet:

Der Bezug auf fünf generative Themen:

- Qualität
- Beratung
- Bildung
- Kooperation
- Klage über Ressourcenausstattung





**„Fachmenschen ohne Geist,
Genussmenschen ohne Herz“.**

Nach Max Weber (1864-1920)

Das Doppelgesicht der Modernisierung – Professionalisierung – Rationalisierung



Wie kann man aus den Fehlern in den kollektiven Professionalisierungstendenzen in andern pädagogischen Feldern Anregungen gewinnen, gleichsam Honig in der Weise saugen, indem man daraus konstruktive Erkenntnisse für die Elementarpädagogik ableitet?

Was steckt, empirisch betrachtet, dahinter:
„Weiterbildung ja – Aufstieg nein danke!“

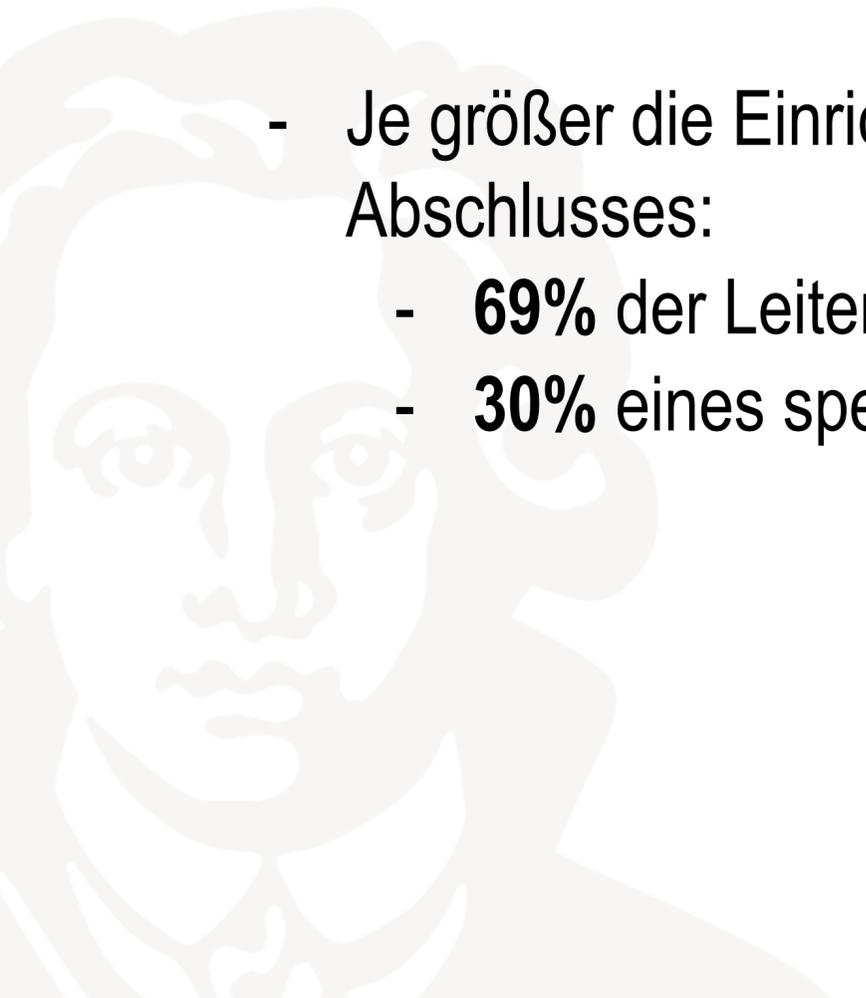


Zahlen – Daten – Fakten

- Die hohe Weiterbildungsbereitschaft und die überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung frühpädagogischer Fachkräfte ist empirisch hinlänglich belegt (Buschle/Gruber 2018, S. 72)
- Im Katalog der „Maßnahmen“ zur Personalentwicklung spielen gezielte Angebote für Leiter*innen keine große Rolle
- Für 2017 gelten folgende Zahlen:
 - **13%** der Einrichtungen haben **keine Leitung**,
 - **79%** haben **eine Person** als Leitung und
 - **8%** haben ein **Leitungsteam**
- Neuere Untersuchungen (Strehmel 2016, Neting-Gesemann u.a. 2016) zeigen, dass das Leitungspersonal die größten Kompetenzdefizite auf dem Gebiet „Betriebsführung und Management“ sehen

Zahlen – Daten – Fakten

- Wie ist der Ausbildungshintergrund der Führungskräfte?
 - **85%** haben eine Ausbildung als Erzieher*innen,
 - **14 %** als Sozialpäd./Sozialarbeiter*innen und jeweils
 - **3 %** als Erziehungswissenschaftler*innen oder Kindheitspädagog*innen
- Je größer die Einrichtung ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit eines hohen formalen Abschlusses:
 - **69%** der Leiter*innen haben eine Zusatzausbildung und
 - **30%** eine spezielle auf Leitung bezogene



Kernthese des Vortrags

Es zeichnet sich eine Ungleichzeitigkeit zwischen den Beharrungskräften in der persönlichen Karriereentwicklung von Fachkräften einerseits und der Dynamik einer kollektiven Professionalisierung im Elementarbereich andererseits ab.

Aus den Fehlern anderer Berufsgruppen zum Nutzen frühpädagogischer Fachkräfte lernen.

Kernthese des Vortrags: Der soziale Aufstieg – Abschied vom Kind?

Kann sich eine Berufsgruppe, die sowieso ein massives Anerkennungsproblem hat, auf eine der wichtigsten Quelle von Anerkennung zu verzichten?

Der gewichtigste
Anerkennungsfaktor
ist die Interaktion mit
dem Kind

Der fällt beim
„Freistellung vom
Gruppendienst“
weg.



Kernthese des Vortrags: Der soziale Aufstieg – Abschied vom Kind?

Ein alternatives Professionalisierungsszenario:



Professionalisierungsperspektiven: Von der Nettigkeit zur zielgerichteten Interessensvertretung

- Auf der Suche nach einer fehlersensiblen und umsichtigen Professionalisierungsstrategie
- Mobilisierung von Macht: Entscheidend bei individuellen und entscheidend bei kollektiven Strategien der Professionalisierung
- Den Habitus der Kooperationsbereitschaft, der Empathie und des Gemeinsinns ist funktional im Berufsleben und im Alltag der Organisationen – nicht jedoch bei der Durchsetzung berufspolitischer Interessen
- Die starke Zersplitterung der Fach- und Berufsverbände erweist sich als dysfunktional, um auf der Bundesebene weitere Erfolge zu erzielen
- Diversifizierung der Berufsgruppen wird die Konkurrenz im Binnenbereich verstärken – das sollte aber nicht per se als Gefahr betrachtet werden

Fazit: Drei zentrale Botschaften

Die Überwindung des Diktums „Fortbildung ja – beruflicher Aufstieg nein danke“ ist unter anderem an drei Bedingungen geknüpft:

1. An die Chance, Leitungsfunktionen bzw. Führungsaufgaben und das pädagogische Kerngeschäft der Arbeit mit Kindern optimaler miteinander zu kombinieren, ohne dass bei den Betroffenen daraus Nachteile erwachsenen würden.
2. An eine stark veränderte Haltung, aber vor allem ein gelasseneren Umgang mit dem Faktor „Macht“.
3. An das Vordringen akademisch ausgebildeter Fachkräfte in das Feld der Frühpädagogik, die nicht allein wegen formaler Merkmale, sondern aufgrund von Kompetenz Leitungsaufgaben erhalten sollten.

Fazit: Drei zentrale Botschaften

Von der symbolischen zur materiellen Form der Anerkennung

Die hier formulierten Vorschläge sind ohne das Wachstum bei den finanziellen Zuwendungen nicht möglich.

Das hier skizzierte Modell einer Multiprofessionalität verlangt eindeutig eine bessere Bezahlung der Leitungskräfte.

Die unterdurchschnittliche Zuweisung von Geld pro Kind in frühpädagogischen Einrichtungen ist mit den Positionen und Forschungsergebnissen der komparativen pädagogischen Berufsgruppenforschung nicht vereinbar.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Univ.-Prof. Dr. Dieter Nittel
Frankfurt am Main

nittel@em.uni-frankfurt.de

