



PANEL 7: Qualifizierungsanforderungen an frühpädagogische Fachkräfte



Frühe Bildung & Weiterbildung: Brücken zwischen den
Arbeits- und Forschungsfeldern

Referent*innen: Dr. Christina Buschle & Veronika Gruber
Prof. Dr. Stefan Faas

Diskutant*innen: Prof.'in Dr. Julia Schütz & Prof. Dr. Stefan Faas

Berlin, 07.11.2018



WiFF-Weiterbildungsstudie



Dr. Christina Buschle & Veronika Gruber,
Deutsches Jugendinstitut (DJI),
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Qualifizierungsanforderungen an
frühpädagogische Fachkräfte: Brücken
zwischen den Arbeits- und Forschungsfeldern
der Frühen Bildung und der Weiterbildung

WiFF-Bundeskongress 2018
Panel 7

Berlin, 07.11.2018





Überblick

1. Ausgangslage: Weiterbildung im Arbeitsfeld Kita
 2. Forschungsdesign: Modularisierte Studie
 1. Übergeordnete Zielsetzung
 2. Forschungsfrage(n) & Erhebungsdesign
 3. Ausgewählte Ergebnisse
 4. Ausblick und Fazit
 5. Herausforderungen und offene Fragen
- Ausgewählte Literatur

11.11.2018  Christina Buschle/Veronika Gruber

Seite 3

1. Ausgangslage





Weiterbegründungsverständnis in der Studie

Die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierter Lernaktivitäten nach dem Abschluss einer ersten Bildungslaufbahn (beruflichen Ausbildung), nach der in der Regel eine Erwerbs- oder auch eine Familientätigkeit aufgenommen wurde.

1. **Organisierte Lernprozesse** (formale oder non-formale) für die Vertiefung, Erweiterung sowie Erneuerung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.
2. Selbstgesteuertes Lernen, bezogen auf den Lernstil, und informelles Lernen, d.h. das **Lernen im Arbeitsprozess oder außerhalb von institutionalisierten bzw. organisierten Strukturen.**

Schwerpunkt: Weiterbildungen für das Arbeitsfeld Kita

➡ **Berufliche/berufsbezogene Weiterbildung**



Berufliche Weiterbildung im Arbeitsfeld Kita

Gesellschaftliche und politische Dynamiken prägen das Arbeitsfeld:

- Kita als Bildungsort, Qualitätsentwicklung, U3-Ausbau, Inklusion/Teilhabe, Akademisierung der Ausbildungswege, ...

➡ **Berufliche Weiterbildung spielt eine wichtige Rolle für die Professionalisierung**

Weiterbegründungsverhalten der frühpädagogischen Fachkräfte:

- Auffallend starke Weiterbegründungsteilnahme (insbesondere an kurzfristigen Veranstaltungen)
- Weiterbildung als Teil des Berufsethos

Heterogener Weiterbegründungsmarkt:

- Vielzahl an staatlichen, kirchlichen, privaten Anbietern und freien Trägern und Beschäftigten/Weiterbegründungspersonal
- Unterschiedliche Themen und Angebote

2. Forschungsdesign

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



10/2018-018
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

rb Robert Bosch
Stiftung

dji
Deutsches
Jugendinstitut

wiff
www.weiterbildungsinitiative.de

Übergeordnete Zielsetzung

Transparenz hinsichtlich Struktur und Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte erhöhen:

- Individuelle Ebene (Pädagogische Fachkraft)
- Institutionelle Ebene (Einrichtungsleitungen und Kita als Institution)
- Ebene des Weiterbildungssystems (Weiterbildungsanbieter und -personal)

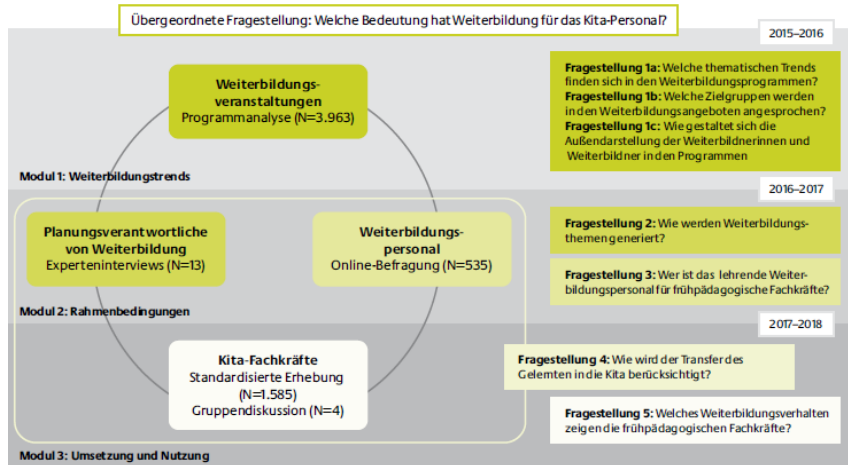
Beitrag zu einer empirisch begründeten Professionalisierung des frühpädagogischen Personals.

Perspektivverschränkung/Brückenschlag





Forschungsfrage(n) & Erhebungsdesign



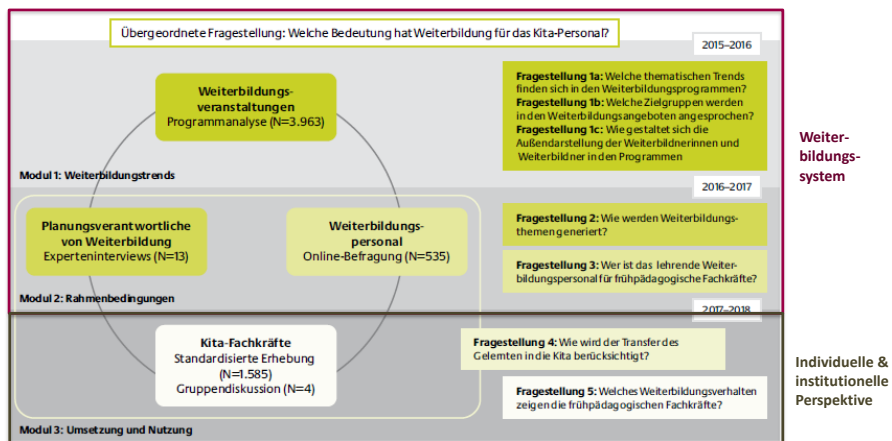
11.11.2018 Christina Buschle/Veronika Gruber

Buschle/Gruber 2018, im Erscheinen

Seite 9



Forschungsfrage(n) & Erhebungsdesign



11.11.2018 Christina Buschle/Veronika Gruber

Buschle/Gruber 2018, im Erscheinen

Seite 10

3. Ausgewählte Ergebnisse

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



VERBAND DER
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

rb Robert Bosch
Stiftung

dji
Deutsches
Spielzeugmuseum

wiff
www.weiterbildungsinitiative.de

Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kita: Schwerpunkte (1/2)

Weiterbildungsangebot:

- vielfältig, anpassungsfähig

Weiterbildungs- und Angebotsplanung:

- teilnehmer- und nachfrageorientiert, routiniert

Lehrendes Weiterbildungspersonal:

- sozial- und frühpädagogische Qualifikation

Transfer der Inhalte in die Praxis:

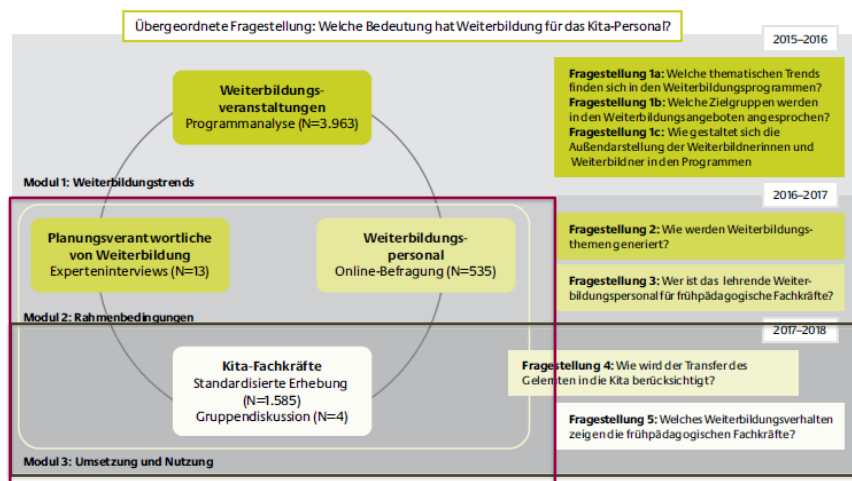
- (noch) zu wenig beachtet, schwer umzusetzen

Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kita: Schwerpunkte (2/2)

Weiterbildungsverhalten:

- Weiterbildungsteilnahme: überdurchschnittlich hoch, es werden aber scheinbar kaum karrierebezogene Vorteile damit verbunden; beeinflusst durch Leitungskräfte und Kita-Träger
- Weiterbildungsbarrieren: v.a. Personal- und Zeitmangel
- Informelles Lernen: eine Alternative (für zu Hause)?

Forschungsfrage(n) & Erhebungsdesign



Weiterbildungsverhalten

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



www.bmbwf.de
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

rb Robert Bosch
Stiftung

dji
Deutsches
Jugendinstitut

wiff
www.weiterbildungsinitiative.de

Weiterbildungsteilnahme & -motive

(in den letzten 12 Monaten)

Standardisierte Befragung

→ 86% Leitungen

→ 85% Päd. Mitarbeiter/innen

Gültige N: 838 Leitungen; 709 Päd. Mitarbeiter/innen

Leitungen (Motive)

1. Interesse für das Thema
2. Handwerkszeug
3. Neues lernen
4. Austausch mit anderen
5. Theoretischen Hintergründe vertiefen

Päd. Mitarbeiter/innen (Motive)

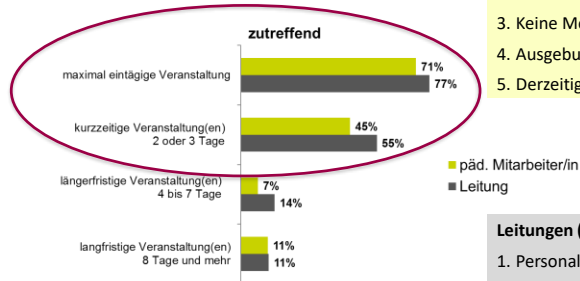
1. Interesse für das Thema
2. Neues lernen
3. Handwerkszeug
4. Theoretischen Hintergründe vertiefen
5. Austausch mit anderen

Gültige N: 659-679 Leitungen; 559-568 Päd. Mitarbeiter/innen

Weiterbildungsteilnahme & -barrieren

(in den letzten 12 Monaten)

Standardisierte Befragung



Gültige N: 718-720 Leitungen; 594-596 Päd. Mitarbeiter/innen

Päd. Mitarbeiter/innen (Barrieren)

1. Keine passenden Angebote gefunden
2. Kosten der Veranstaltung
3. Keine Möglichkeit mehr Geld zu verdienen
4. Ausgebuchte favorisierte Veranstaltung
5. Derzeitige Tätigkeit erst seit Kurzem

Leitungen (Barrieren)

1. Personalmangel in der Kita
2. Keine passenden Angebote gefunden
3. Keine Möglichkeit mehr Geld zu verdienen
4. Ausgebuchte favorisierte Veranstaltung
5. Private Aufgaben

Gültige N: 92-104 Leitungen; 84-91 Päd. Mitarbeiter/innen

Seite 17

Weiterbildungsteilnahme

Gruppendiskussionen

Zeit- und Personalmangel: „(...) und in der Praxis ist es dann, dass durch Personalmangel dann schon durchaus auch mal eine Fortbildung zurückgepfiffen wird. Also, dass es dann früh heißt: „Tut mir leid, du musst in die Einrichtung und kannst nicht auf deine Fortbildung“ (G2, Z. 18)“.

Planungshandelnde

Zeit- und Personalmangel: „(...) es wäre schon so wirklich die Frage ne, wie kann das ineinander gehen, Fortbildung oder Weiterqualifizierung, und damit eine Verbesserung der Qualität, ohne dass der Alltag zusammenbricht, weil alle Leute auf Fortbildung sind, keine Ahnung, wie das gelingen kann“ (P8, Z. 47).

Die Weiterbildungsteilnahme ist verbunden mit einem schlechten Gewissen: „genauso wie bei Urlaub“ (G2, Z. 46; G1).

Forderung: Die strukturellen Rahmenbedingungen an die Bedeutung der Weiterbildung für das Arbeitsfeld anpassen!



Weiterbildungsteilnahme: Rolle der Führungskräfte/Träger

Gruppendiskussionen

Die Leitung nimmt eine Schlüsselrolle bei der Planung ein:

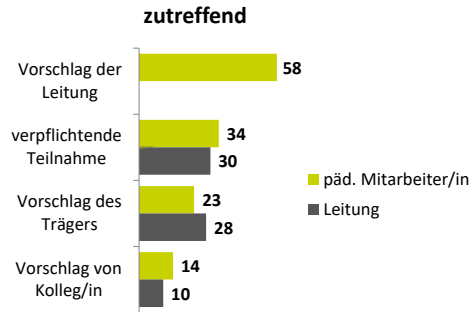
Orientiert sich an den (Budget-) Vorgaben des Trägers.

Trifft die Vorauswahl zu geeigneten Weiterbildungsträgern und -angeboten.

Setzt Prioritäten bei der Weiterbildungsteilnahme:

1. Ziele der Einrichtung
2. Ziele der Mitarbeitenden

Standardisierte Befragung (Motiv, in %)



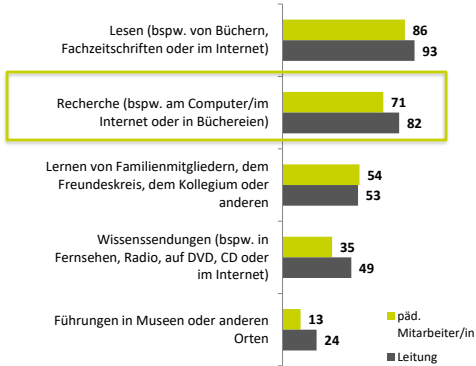
Gültige N: 622-640 Leitungen; 523-545 Päd. Mitarbeiter/innen

Stellenwert des informellen Lernens



Häufigkeit und Formen informeller Lernaktivitäten

Standardisierte Befragung (in %)



Gültige N: 857 Leitungen; 727 Päd. Mitarbeiter/innen
(angelehnt an TNS Infratest Sozialforschung 2014, AES 2014)

11.11.2018  Christina Buschle/Veronika Gruber

Seite 21

Gruppendiskussionen

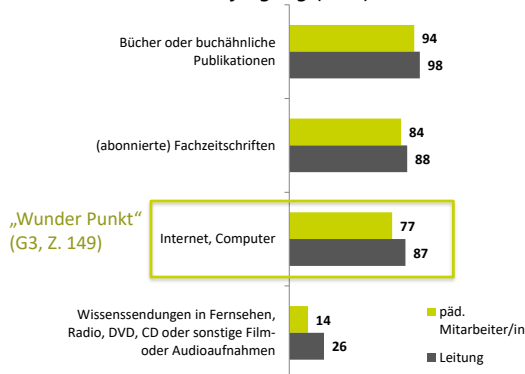
Lesen von Zeitschriften, Fachbüchern und -artikeln sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb (G1, G2, G3, G4) ...

Hospitationen oder gegenseitigen Beobachtungen der Kolleginnen und Kollegen (G2, G4) ...

Recherche nach Experimenten, Spielen und Fachtexten (G1, G3, G4) ...

Zur Verfügung stehende Informationsmöglichkeiten in der Kita

Standardisierte Befragung (in %)



Gültige N: 848 Leitungen; 726 Päd. Mitarbeiter/innen
(angelehnt an TNS Infratest Sozialforschung 2014, AES 2014)

11.11.2018  Christina Buschle/Veronika Gruber

Seite 22

Gruppendiskussionen

Recherche nach Experimenten, Spielen und Fachtexten (G1, G3, G4) ...

Rahmenbedingungen

Fast „[a]usschließlich“ (G3, Z. 155) außerhalb der Arbeitszeit möglich (fehlender Computer oder eine durchgehende Versorgung mit dem Internet)

Qualitätskriterien bei der Auswahl

„Tja, wie wählt man das aus ne. Also ich guck mir zum Beispiel mehrere Seiten einfach an. Und gucke, was am ehesten eventuell auf unsere Kita zum Beispiel passen könnte“ (G1, Z. 229).

Transfer der Inhalte in die Praxis

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



VERBAND VON
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

rb Robert Bosch
Stiftung

dji
Deutsches
Jugendinstitut

wiff
www.weiterbildungsinitiative.de

- Wenn die in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch in der Praxis der Kindertageseinrichtung ankommen, trägt Weiterbildung zur Qualitätsentwicklung in der Einrichtung bei (Hoffer 2017).



Planungshandeln

(vor der Veranstaltung; Experteninterviews)

Beurteilung des gelungenen oder gelingenden Transfers durch Maßnahmen

- die unmittelbar oder mit zeitlichen Abstand an eine Veranstaltung **anschließen**:
 - standardisierte Evaluationsbögen zur „Selbstkontrolle“ und Qualitätssicherung
 - direkte Rückmeldung durch die Teilnehmenden (oder gefiltert durch das Weiterbildungspersonal)
- die v.a. in längerfristige Weiterbildungsveranstaltungen **integriert** sind:
 - Reflexionsrunden, Supervision, Lerngruppen, -partnerschaften oder -tandems sowie Transferaufgaben zur Netzwerkbildung (fördern den Austausch der Teilnehmenden untereinander)
 - Lerntagebücher, Übungsphasen, integrierten Praxisphasen, Transferübungen mit Übertragungsleistung auf die eigene Kindertageseinrichtung, Rollenspiele als Prüfungsleistung und Abschlusspräsentationen mit Lern-Praxis-Transfer als Thema (bieten Möglichkeiten das Gelernte zu reflektieren)

11.11.2018 Christina Buschle/Veronika Gruber

Seite 25



Planungshandeln

(vor der Veranstaltung; Experteninterviews)

Beurteilung des gelungenen oder gelingenden Transfers durch Maßnahmen

Hervorhebung der Leitungsfunktion

„Naja unsere Erfahrung ist, dass 'ne Schlüsselposition natürlich die Leitung (I: Mhm) hat, die ähm ja insgesamt für sich ein Konzept haben muss, wie sie die den Transfer und das das Wissensmanagement in ihrem Haus ähm, macht (I: Ja) und äh wieder zurückfließen lässt, das was Einzelne äh mitbringen (I: Mhm), ähm zurückfließen lässt in das Team, da zur Verfügung stellt und auch ein Klima schafft dafür (P10, Z. 48).

mit Übertragungsleistung auf die eigene Kindertageseinrichtung, Rollenspiele als Prüfungsleistung und Abschlusspräsentationen mit Lern-Praxis-Transfer als Thema (bieten Möglichkeiten das Gelernte zu reflektieren)

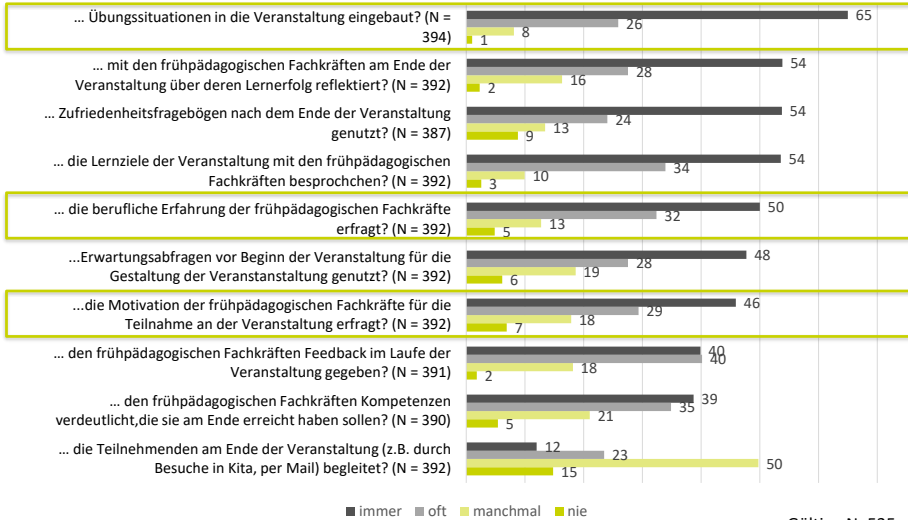
11.11.2018 Christina Buschle/Veronika Gruber

Seite 26



Weiterbildungspersonal: Wie häufig haben Sie... (in %)

(während der Veranstaltung; Online-Befragung)



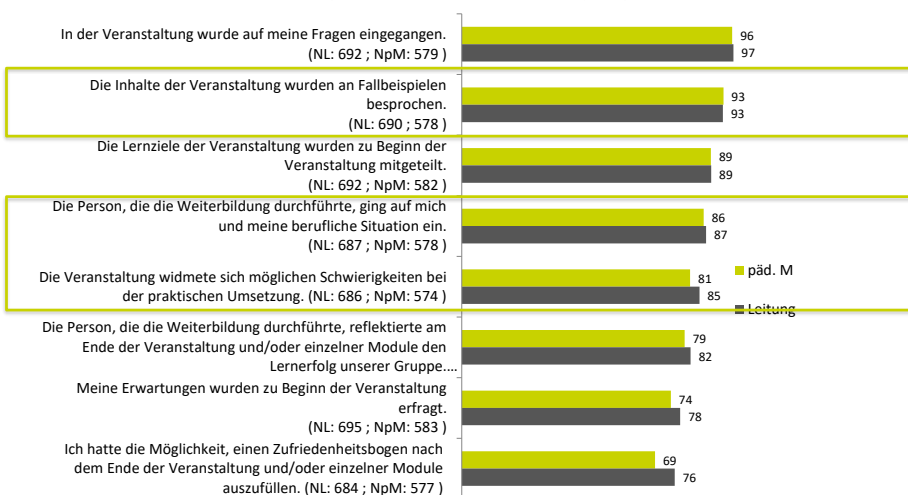
11.11.2018 Christina Buschle/Veronika Gruber

Gültige N=535
Seite 27



Kita-Fachkräfte

(während der Veranstaltung; standardisierte Befragung)

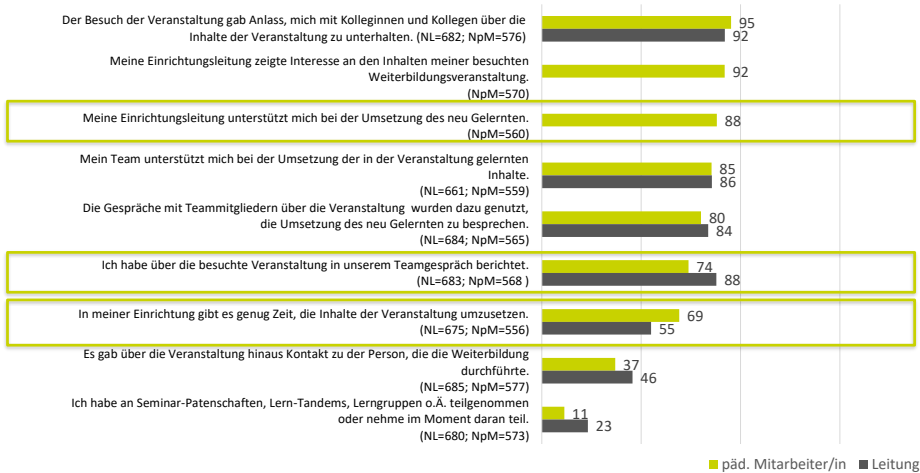


11.11.2018 Christina Buschle/Veronika Gruber

Seite 28

Kita-Fachkräfte

(nach der Veranstaltung; standardisierte Befragung)



Kita-Fachkräfte

(nach der Veranstaltung; Gruppendiskussionen)

Faktor Zeit

- Die zeitlichen Ressourcen um die Inhalte „ausführlich zu besprechen und zu reflektieren“ und damit das Wesentliche der Weiterbildung für die eigene Einrichtung herauszugreifen sind nicht vorhanden (G1, Z. 38; G2).
- Diesem Problem begegnen die Einrichtungen/Leitungskräfte:
 - **Teamtage** zu einem gemeinsam gewählten Thema oder mit **Inhouse-Fortbildungen**: Dies „trägt die meisten Früchte, weil die ganzen Kolleginnen, also das ganze Team eigentlich, involviert ist, und jeder so den gleichen Stand dann auch hat“. Durch einfache Rückmeldung der Inhalte einer Veranstaltung sei dies nicht der Fall (G4, Z. 20).
 - **Kurzfristige Veranstaltungen bzw. Tagesveranstaltungen** werden bevorzugt, um die Weiterbildungsteilnahme besser in den Kita-Alltag integrieren zu können. Diese seien am „händelbarste[n]“ (G2, Z. 56).

4. Herausforderungen und offene Fragen

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte



11.11.2018
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

rb Robert Bosch
Stiftung

dji
Deutsches
Jugendinstitut

wiff
www.weiterbildungsinitiative.de

Herausforderungen und offene Fragen



- Was war überraschend?
- Was bedeuten die Ergebnisse aus Ihrer Sicht für die Weiterbildung des Kita-Personals?
- Was bedeuten die Ergebnisse aus Ihrer Sicht für das Arbeitsfeld Kita?

Ausgewählte Literatur



Ausgewählte Literatur

- Beher, Karin / Walter, Michael (2012): Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WIFF Studien, Band 15. München
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Bielefeld
https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf
- Buschle, Christina / Gruber, Veronika (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WIFF Studien, Band 30. München.
- Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.
- Hoffer, Rieke (2017): Transfer: Von der kompetenzorientierten Weiterbildung in die Praxis. In: Deutsches Jugendinstitut / Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.): Bildungsteilhabe und Partizipation. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WIFF Wegweiser Weiterbildung, Band 12. München, S. 140 – 150.
- König, Anke / Buschle, Christina (2017). Hoffnungsträger Weiterbildung. Analysen und Diskussion. In Hilde von Balluseck (Hrsg.). Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen (2. Auflage). Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 119-132.
- Nittel, Dieter / Schütz, Julia / Tippelt, Rudolf (2014): Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung. Weinheim: Beltz.
- Reichart, Elisabeth / Gnahn, Dieter (2014): Weiterbildung: Begriffe, Datenlage und Berichtssysteme. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse. Bielefeld
- Schneewind, Julia / Böhmer, Nicole / Granzow, Marina / Lattner, Katrin (2012): Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Studie zur Kompetenz und Zufriedenheit von Erzieherinnen in Niedersachsen“. Osnabrück-Siebert, Horst (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. Bielefeld



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



www.weiterbildungsinitiative.de