



# EE | GES

Entwicklung und Erprobung von (Weiter-)  
Bildungsangeboten in den Bereichen  
Gesundheit, Erziehung und Soziales



## Projektbericht zur Weiterbildungsbedarfsanalyse - Arbeitspaket 2 bis 4 -

Sandra Tschupke



# EE|GES|

## Entwicklung und Erprobung von (Weiter-)Bildungsangeboten in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales

### Projektbericht zur Weiterbildungsbedarfsanalyse - Arbeitspaket 2 bis 4 -

**Projektleiter:** Prof. Dr. rer. medic. Lugder Batzdorfer

**Wissenschaftliche Mitarbeiterin:** Sandra Tschupke, M.A. Erwachsenenbildung



WOLFSBURG

In Kooperation mit

Stand: Dezember 2017

#### Kontaktdaten

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften  
- Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel  
Fakultät Gesundheitswesen  
Rothenfelder Str. 10  
38440 Wolfsburg

Ansprechpartnerin  
Sandra Tschupke  
Telefon: +49 (0)5361 8922 23540  
E-Mail: [s.tschupke@ostfalia.de](mailto:s.tschupke@ostfalia.de)  
Internet: [www.eeges.ostfalia.de](http://www.eeges.ostfalia.de)

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	10
Überblick .....	1
1. Projekt EEGES.....	2
2. Theoretische Bezüge .....	5
3. Methodisches Vorgehen.....	7
3.1 Untersuchungsdesign.....	7
3.2 Qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Expert*inneninterviews .....	8
3.2.1 Ziele.....	8
3.2.2 Erhebungsverfahren .....	8
3.2.3 Sample und Zugang .....	9
3.2.4 Interviewleitfaden .....	10
3.2.5 Kurzfragebogen.....	11
3.2.6 Postskript.....	11
3.2.7 Pretest .....	12
3.2.8 Durchführung.....	12
3.2.9 Aufbereitung .....	14
3.2.10 Auswertung und Analyseverfahren .....	14
3.2.11 Kritische Reflexion.....	16
3.3 Quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - schriftliche Befragung .....	18
3.3.1 Ziele.....	18
3.3.2 Erhebungsverfahren .....	18
3.3.3 Sample und Zugang .....	18
3.3.4 Fragebogen .....	19
3.3.5 Pretest .....	22

3.3.6 Durchführung.....	22
3.3.7 Aufbereitung .....	23
3.3.8 Auswertung und Analyseverfahren .....	23
3.3.9 Kritische Reflexion.....	24
3.4 Analyse von Weiterbildungsangeboten .....	25
3.4.1 Ziele.....	25
3.4.2 Erhebungsverfahren .....	25
3.4.3 Sample und Zugang .....	25
3.4.4 Erhebungsinstrument .....	26
3.4.5 Durchführung.....	26
3.4.6 Aufbereitung .....	27
3.4.7 Auswertung und Analyseverfahren .....	27
3.4.8 Kritische Reflexion.....	28
4. Ergebnisse .....	29
4.1 Qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Expert*inneninterviews .....	29
4.1.1 Herausforderungen und Lösungsansätze in der fröhpädagogischen Arbeit .....	29
4.1.1.1 Veränderungen, Herausforderungen und Anforderungen .....	29
4.1.1.2 Lösungsansätze .....	31
4.1.2 Merkmale und Kompetenzen professioneller Fachkräfte .....	33
4.1.3 Allgemein-berufliche Weiterbildung im Bereich der Fröhpädagogik.....	34
4.1.3.1 Anbieter und Angebote.....	34
4.1.3.2 Gründe, Anlässe und Funktionen .....	34
4.1.3.3 Potentielle Bedarfe und Wünsche .....	35
4.1.3.4 Nicht-Annahme.....	39
4.1.3.5 Bewertung .....	41
4.1.3.6 Erfolgsfaktoren und Empfehlungen .....	42

4.1.4 Wissenschaftliche Weiterbildung im Bereich der Frühpädagogik .....	44
4.1.4.1 Erwartungen und Anforderungen .....	44
4.1.4.2 Themen und Inhalte .....	47
4.1.4.3 Positive Aspekte .....	48
4.1.4.4 Barrieren .....	49
4.1.5 Akademisierung im Bereich der Frühpädagogik .....	50
4.2 Quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Schriftliche Befragung.....	53
4.2.1 Soziodemografie .....	53
4.2.2 Angaben zur Tätigkeit .....	54
4.2.3 Weiterbildungsinteressen .....	56
4.2.3.1 Themen und Inhalte .....	56
4.2.3.2 Dozent*innen .....	91
4.2.3.3 Berufsbegleitende Qualifikationen.....	91
4.2.3.4 Wissenschaftliche Weiterbildung an der Ostfalia HaW .....	93
4.3 Analyse von Weiterbildungsangeboten .....	99
4.3.1 Durchgeführte Weiterbildungen.....	99
4.3.1.1 Themen .....	99
4.3.1.2 Nachweise und Formate .....	102
4.3.1.3 Teilnehmer*innen und Anmeldekapazitäten.....	103
4.3.2 Nicht-stattgefundene Weiterbildungen .....	104
4.3.2.1 Themen .....	104
4.3.2.2 Umfang und Nachweise .....	105
4.3.2.3 Gründe .....	105
4.4 Zusammenfassung.....	106
4.4.1 Qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Expert*inneninterviews .....	106
4.4.2 Quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Schriftliche Befragung.....	107



4.4.3 Analyse von Weiterbildungsangeboten .....	108
5. Diskussion und Handlungsempfehlungen .....	109
6. Konsequenzen für das Projekt EEGES und Ausblick .....	111
Literatur .....	i
Weiterführende Informationen .....	ii
Anhang .....	iii
Anhang I: Interviewanfrage .....	iii
Anhang II: Interviewleitfaden .....	v
Anhang III: Kurzfragebogen .....	xiv
Anhang IV: Postskript .....	xvi
Anhang V: Themen zum Expert*inneninterview .....	xvii
Anhang VI: Einverständniserklärung zum Interview .....	xviii
Anhang VII: Kategoriensystem .....	xix
Anhang VIII: Ankündigung der Befragung .....	xxxv
Anhang IX: Anschreiben zur Befragung .....	xxxvi
Anhang X: Fragebogen .....	xxxviii
Anhang XI: Reminder .....	xliv
Anhang XII: Dankeschreiben .....	xlvii
Anhang XIII: Anschreiben zur Analyse von Weiterbildungsangeboten .....	xlviii
Anhang XIV: Tabelle zur fokussierten Datenabfrage .....	l

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitspakete im Projekt EEGES (eigene Darstellung).....	3
Abbildung 2: Säulen der Sekundäranalyse im Projekt EEGES (eigene Darstellung) .....	4
Abbildung 3: Grundlagen und Schwerpunkte der Weiterbildungsbedarfsanalyse (eigene Darstellung).....	4
Abbildung 4: Lehrzyklus nach Faulstich 2006 (eigene Darstellung).....	5
Abbildung 5: Stufen der Weiterbildungsbedarfsanalyse (eigene Darstellung) .....	7
Abbildung 6: Ablauf einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz 2016: 100)...	15
Abbildung 7: Alter in Prozent (eigene Darstellung) .....	53
Abbildung 8: Berufliche Tätigkeit nach Status in Prozent (eigene Darstellung) .....	54
Abbildung 9: Wochenarbeitszeit in Prozent (eigene Darstellung) .....	55
Abbildung 10: Interesse am Thema „Aktivitäten und Angebote für Kinder und Familien entwickeln“ in Prozent (eigene Darstellung).....	57
Abbildung 11: Interesse am Thema „Lern- und Bildungstheorien“ in Prozent (eigene Darstellung).....	58
Abbildung 12: Interesse am Thema „Individuelle Bildungs- und Lernprozesse von Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung).....	59
Abbildung 13: Interesse am Thema „Arbeit mit herausfordernden Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung).....	60
Abbildung 14: Interesse am Thema „Gender und Diversity“ in Prozent (eigene Darstellung)	61
Abbildung 15: Interesse am Thema „Inklusion“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	62
Abbildung 16: Interesse am Thema „Kultursensitive Frühpädagogik und Elternbegleitung“ in Prozent (eigene Darstellung).....	63
Abbildung 17: Interesse am Thema „Mehrsprachigkeit und Bilingualität“ in Prozent (eigene Darstellung).....	64
Abbildung 18: Interesse am Thema „Partizipation“ in Prozent (eigene Darstellung).....	65

Abbildung 19: Interesse am Thema „Portfolio, Beobachtung und Dokumentation“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	66
Abbildung 20: Interesse am Thema „Reflexion frühpädagogischer Arbeit“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	67
Abbildung 21: Interesse am Thema „Entwicklung, Entwicklungsdiagnostik und Entwicklungsstörungen“ in Prozent (eigene Darstellung).....	68
Abbildung 22: Interesse am Thema „Sprech- und Sprachstörungen und Sprachförderung“ in Prozent (eigene Darstellung).....	69
Abbildung 23: Interesse am Thema „Begleitung von Kindern in belastenden Lebenslagen“ in Prozent (eigene Darstellung).....	70
Abbildung 24: Interesse am Thema „Gesundheitsförderung und Prävention für Fachkräfte“ in Prozent (eigene Darstellung).....	71
Abbildung 25: Interesse am Thema „Gesundheitsförderung und Prävention für Kinder“ in Prozent (eigene Darstellung).....	72
Abbildung 26: Interesse am Thema „Körperliche Krankheiten und Einschränkungen von Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	73
Abbildung 27: Interesse am Thema „Seelische Krankheiten und Verhaltensstörungen von Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	74
Abbildung 28: Interesse am Thema „Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	75
Abbildung 29: Interesse am Thema „Bildungsprogramme und Konzeptentwicklung“ in Prozent (eigene Darstellung).....	76
Abbildung 30: Interesse am Thema „Leitbildentwicklung“ in Prozent (eigene Darstellung) ...	77
Abbildung 31: Interesse am Thema „Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	78
Abbildung 32: Interesse am Thema „Elternabende: Vorbereitung, Moderation und Präsentation“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	79
Abbildung 33: Interesse am Thema „Teamentwicklung, kollegiale Beratung und Feedback“ in Prozent (eigene Darstellung).....	80

Abbildung 34: Interesse am Thema „Konflikte und Konfliktlösungsstrategien“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	81
Abbildung 35: Interesse am Thema „Arbeit in Netzwerken und Kooperationen“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	82
Abbildung 36: Interesse am Thema „Kinderschutz und Kinderrechte; Kindeswohlgefährdung und Hilfssysteme“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	83
Abbildung 37: Interesse am Thema „Haftungsrecht und rechtliche Grundlagen“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	84
Abbildung 38: Interesse am Thema „Betriebswirtschaft und Verwaltung“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	85
Abbildung 39: Interesse am Thema „Führung, Leitung und Personalmanagement“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	86
Abbildung 40: Interesse am Thema „Praxisanleitung von Auszubildenden und Studierenden“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	87
Abbildung 41: Interesse am Thema „Qualitätsmanagement und Evaluation“ in Prozent (eigene Darstellung) .....	88
Abbildung 42: Interesse an einem berufsbegleitenden Studium der Ostfalia HaW in Wolfsburg in Prozent (eigene Darstellung) .....	95
Abbildung 43: Genereller Bedarf für berufsbegleitende Studiengänge im Bereich der frühkindlichen Bildung in Wolfsburg in Prozent (eigene Darstellung) .....	96

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobenauswahl zu den Expert*inneninterviews .....	9
Tabelle 2: Weiterbildungsbedarfe und -wünsche nach Zielgruppen und Themenkomplexen	36
Tabelle 3: Interesse an berufsbegleitender Qualifikation (absolut) .....	92
Tabelle 4: Interesse an Weiterbildungsformaten der Ostfalia HaW in Wolfsburg nach Länge der Veranstaltung (absolut und prozentual) .....	94
Tabelle 5: Interesse an einem berufsbegleitenden Studium nach Bereichen (absolut und prozentual) .....	97
Tabelle 6: Durchgeführte Weiterbildungen im Berichtszeitraum nach Kategorie und Anzahl .....	101
Tabelle 7: Nicht-stattgefundene Weiterbildungen im Berichtszeitraum nach Kategorien und Anzahl .....	104
Tabelle 8: Handlungsempfehlungen und Akteure .....	111



## Überblick

Der vorliegende Projektbericht fasst die Erkenntnisse der empirischen Weiterbildungsbedarfsanalyse (Arbeitspakete 2 bis 4) im Projekt „**EEGES** - Entwicklung und Erprobung von (Weiter-)Bildungsangeboten<sup>1</sup> in den Bereichen **Gesundheit**, **Erziehung** und **Soziales**“ zusammen, die von Juli 2016 bis Juli 2017 durchgeführt wurde. Grundlage dieses Berichtes ist der Projektbericht zum Arbeitspaket 1, der als Open Access online zugänglich ist ([http://www.eeges.ostfalia.de/EEGES\\_Projektbericht\\_Teil\\_1.pdf](http://www.eeges.ostfalia.de/EEGES_Projektbericht_Teil_1.pdf)).

Der vorliegende Projektbericht umfasst die Beschreibung aus der Hintergründe, Zielsetzungen und Arbeitspakete des Projektes EEGES deutlich werden. Auf dieser Basis werden die theoretischen Bezüge der Weiterbildungsbedarfsanalyse kurz kontextuiert dargestellt. Die theoretischen Bezüge bilden die Grundlage für das methodische Vorgehen der Bedarfsanalyse, welches im dritten Kapitel beschrieben wird. Neben Ausführungen zum Untersuchungsdesign werden im dritten Kapitel auch die Ziele der jeweiligen Analyseschritte benannt und die Erhebungsverfahren und -instrumente, das Sample bzw. der Zugang zur Zielgruppe sowie die Durchführung, Aufbereitung und Auswertung bzw. den Analyseverfahren dargelegt. Darüber hinaus erfolgt abschließend eine kritische Reflexion zu den durchgeführten Analyseschritten anhand von Gütekriterien. Das vierte Kapitel bildet mit der Ergebnisdarstellung den Schwerpunkt des vorliegenden Projektberichts. Sowohl das methodische Vorgehen als auch die Ergebnisdarstellung erfolgen nach dem dreistufigen Prinzip der Weiterbildungsbedarfsanalyse, nach der zunächst die qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse in Form von Expert\*inneninterviews erläutert wird. Darauf aufbauend wird das Vorgehen bzw. die Ergebnisse der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse in Form einer schriftlichen Befragung benannt. Nachfolgend kann die Analyse von Weiterbildungsangeboten nachvollzogen werden. Die Darstellung der Ergebnisse schließt mit einem Überblick, dem sich im fünften Kapitel die Diskussion der Ergebnisse anschließt. Im Rahmen des fünften Kapitels werden auch Konsequenzen für die Entwicklung von wissenschaftlichen (Weiter-)Bildungsangeboten<sup>2</sup> an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW aufgezeigt, die sich aus der Bildungsbedarfsanalyse ergeben. Aus einem abschließenden Ausblick geht das weitere Vorgehen im hervor.

<sup>1</sup> Zu Projektbeginn wurde anstelle des Begriffs „(Weiter-)Bildungsangebote“ der Begriff „Weiterbildung“ verwendet. Die Begründung der Anpassung ergibt sich vor dem Hintergrund der erweiterten Projektzielstellung (vgl. Kapitel 6).

<sup>2</sup> Mit wissenschaftlicher (Weiterbildung-)Bildung werden im Projekt EEGES Formate gemeint, die dem Niveau der Hochschule entsprechen. Dabei werden alle Aus-, Fort- und Weiterbildungsformate einbezogen.



## 1. Projekt EEGES

Vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen an Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen im Kontext des lebenslangen Lernens wurde das Projekt „**EEGES** - Entwicklung und Erprobung von (Weiter-)Bildungsangeboten in den Bereichen **G**esundheit, **E**rziehung und **S**oziales“ von Prof. Dr. rer. medic. Ludger Batzdorfer im Jahr 2015 initiiert. EEGES ist ein von der Stadt Wolfsburg gefördertes Kooperationsprojekt an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaft (HaW) - Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel mit einer Projektlaufzeit von fünf Jahren.

Ziel des Projektes EEGES ist die Entwicklung und Erprobung von wissenschaftlichen (Weiter-)Bildungsangeboten für Beschäftigte im Berufsfeld frühkindlicher Bildung, insbesondere zu den Themen ‚Inklusion‘, ‚frühkindliche Bildung‘, ‚Management‘ und ‚Gesundheit‘ an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW.

Die operationalisierte Zielsetzung des Projektes besteht zu Projektbeginn aus<sup>3</sup>:

1. Der zielgerichteten Deckung der Weiterbildungsbedarfe der Einrichtungen der Region Wolfsburg mit attraktiven, verwertbaren und Chancen eröffnenden Angeboten.
2. Der Identifikation und Klassifizierung von Hemmnissen für eine wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen.
3. Der Etablierung eines Zugangs in die Region, um wissenschaftliche Weiterbildung an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW anzubieten.
4. Der Bündelung und Abstimmung der Weiterbildungsangebote mit den beteiligten Fakultäten der Ostfalia HaW.

Das Projekt wird anhand unterschiedlicher Arbeitspakete systematisiert und bearbeitet (Abb.1). Arbeitspaket (AP) 1 beinhaltet eine Bestandsaufnahme von relevanten soziodemografischen Daten der Region Wolfsburg im Berufsfeld der frühkindlichen Bildung in Form einer Sekundäranalyse. Das AP wurde mit der Veröffentlichung des Projektberichts zu AP 1 im Juni 2016 abgeschlossen. AP 2 wurde von Juli bis Dezember 2016 bearbeitet und umfasst eine qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse in Form von Expert\*inneninterviews. In AP 3 erfolgte zwischen Januar und Mai 2017 eine quantitative Befragung aller fröhpädagogischen Fach- und Leitungskräften in Wolfsburg. In AP 4 stand die Analyse von Weiterbildungsangeboten im Mit-

<sup>3</sup> Die Erweiterung der Zielstellung im Projekt EEGES kann in Kapitel 6 nachvollzogen werden.

telpunkt. Diese wurde zwischen Mai und Juli 2017 realisiert. In Abhängigkeit von den Ergebnissen der Sekundäranalyse und empirischen Weiterbildungsbedarfsanalyse erfolgt im AP 5 die kooperative Entwicklung konkreter Vorschläge von wissenschaftlichen (Weiter-)Bildungsangeboten. Weitere Arbeitspakete werden vor dem Hintergrund der Ergebnisse von AP 1 bis 5 formuliert und entwickelt.

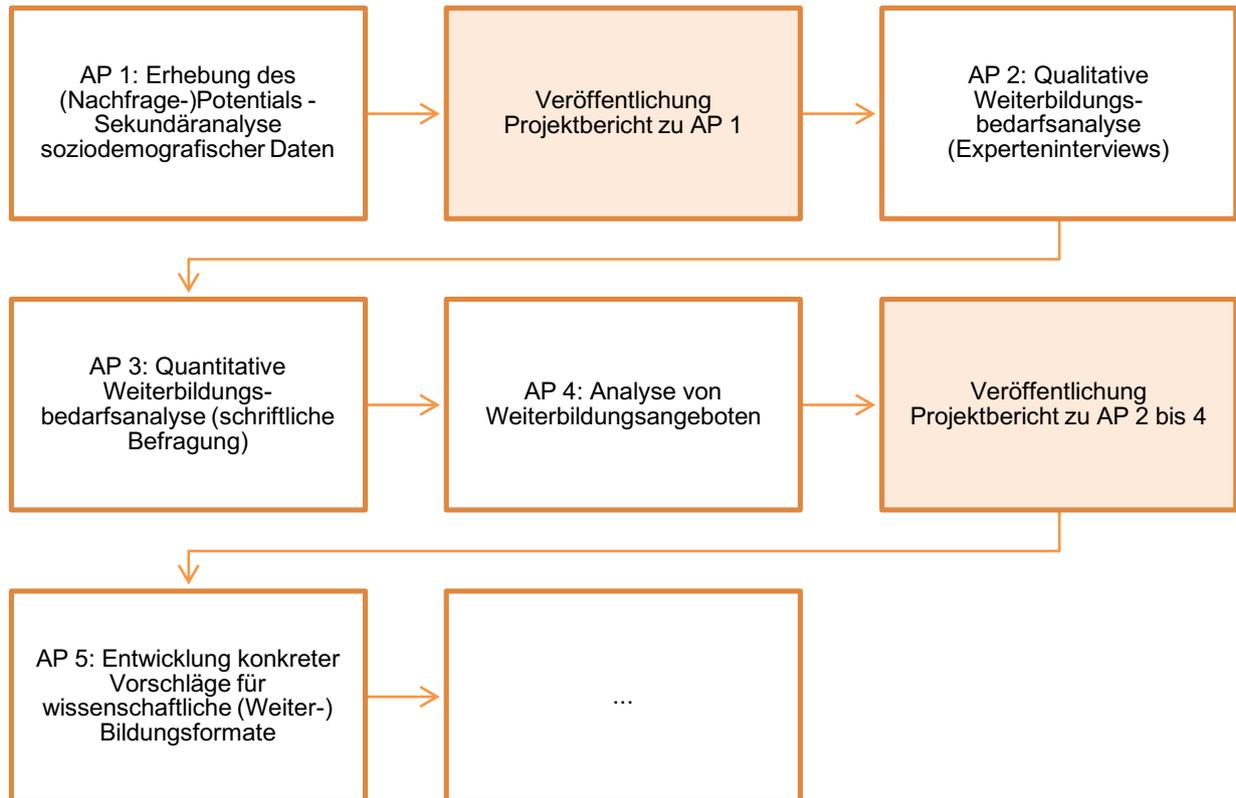


Abbildung 1: Arbeitspakete im Projekt EEGES (eigene Darstellung)

In Abbildung 1 ist ersichtlich, dass eine empirisch fundierte Weiterbildungsbedarfsanalyse im Projekt EEGES die Grundlage für die Entwicklung und Erprobung von (Weiter-)Bildungsangeboten darstellt. Zur Erhebung des (Nachfrage-)Potentials für wissenschaftliche (Weiter-)Bildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW wurde im ersten Schritt eine fünfstufige Sekundäranalyse zu Strukturen und Entwicklungen im Kontext der Kindertagesbetreuung in Wolfsburg, zu Beschäftigtenentwicklung und -strukturen, zu Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit, zu beruflichen Bildungsanbietern und -angeboten im frühpädagogischen Bereich sowie zu Zielgruppen und Teilnehmenden von (Weiter-)Bildungsangeboten im frühpädagogischen Bereich durchgeführt (Abb.2).



Abbildung 2: Säulen der Sekundäranalyse im Projekt EEGES (eigene Darstellung)

Die Ergebnisse der Sekundäranalyse verdeutlichen den (Forschungs-)Bedarf für die Entwicklung von wissenschaftlichen (Weiter-)Bildungsangeboten an Hochschulen für den Bereich der Frühpädagogik in Wolfsburg. Die Sekundäranalyse dient somit als Grundlage für die Weiterbildungsbedarfsanalyse, die den Schwerpunkt des vorliegenden Projektberichts bilden (Abb.3).



Abbildung 3: Grundlagen und Schwerpunkte der Weiterbildungsbedarfsanalyse (eigene Darstellung)

Die Weiterbildungsbedarfsanalyse erfolgt im Rahmen eines Mixed-Methods-Concepts, wobei sowohl qualitative als auch quantitative Forschungszugänge berücksichtigt werden. Die Darstellung der Weiterbildungsbedarfsanalyse im Projektbericht folgt der dreistufigen Logik der Erhebungs- und Analyseverfahren entsprechend der Arbeitspakete (Abb.2 und Abb.3). Die Bedarfsanalyse und Darstellung gliedert sich in eine qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse in Form von Expert\*inneninterviews, in eine quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse in Form einer schriftlichen Befragung sowie einer Analyse angebotener und angenommener Weiterbildungen unterschiedlicher Bildungsträger in Wolfsburg (Abb.3).

Nachfolgend werden die theoretischen Bezüge zur Weiterbildungsbedarfsanalyse kurz dargestellt.

## 2. Theoretische Bezüge

Die Weiterbildungsbedarfsanalyse sowie die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten erfolgen in Anlehnung an das fünf Phasenmodell zum Lehrzirkel von Faulstich (2006), welches er im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung thematisiert. Die erste Phase des Lehrzirkels impliziert die Bedarfsentwicklung. Darauf aufbauend erfolgen die Phasen der Planung, Durchführung, des Transfers sowie der Evaluation des Bildungsangebotes (Abb.4).

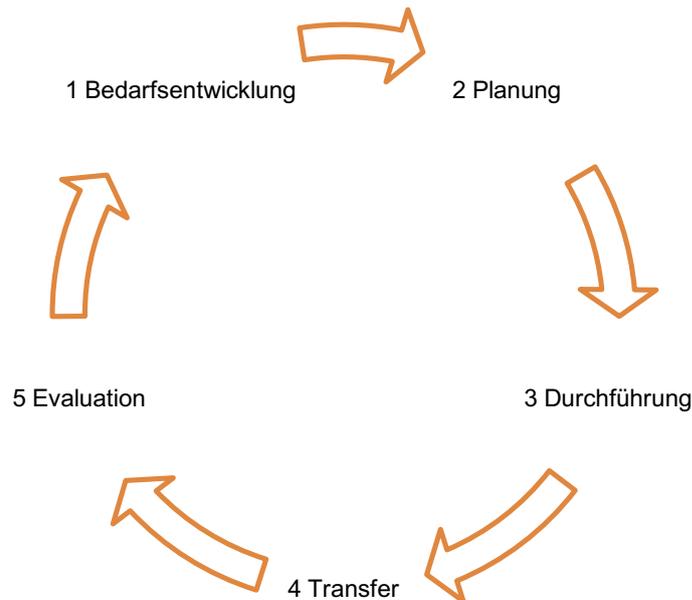


Abbildung 4: Lehrzyklus nach Faulstich 2006 (eigene Darstellung)

Nach Faulstich (2006) müssen im ersten Schritt Bildungsbedarfe und Anforderungen an Bildungsangebote geklärt werden. Faulstich betont in diesem Zusammenhang, dass Weiterbildungsbedarfe keinesfalls als feststehende und exakt bestimmbare Größe zu verstehen sind, aus denen äquivalent entsprechende Angebote abgeleitet werden können. Vielmehr geht er davon aus, dass eine Bedarfsentwicklung die Einschätzungen und Bewertungen der verschiedenen Akteure (z.B. Beschäftigte als Adressaten, Arbeitgeber und Bildungspersonal) einbeziehen muss. „Eine >>pragmatische Bedarfsentwicklung<< fasst demgemäß Bedarfe als Ergebnis gesellschaftlicher Kontexte und Perspektiven sowie betrieblicher Diskussionsprozesse und Aushandlungen.“ (ebenda: 60). Aus diesem Grund bedarf es unterschiedlicher Methoden, die es ermöglichen, dass „[...] die verschiedenen Akteure bei der Bestimmung dessen, was als Bedarf ermittelt wird, beteiligt sind.“ (ebenda)

Ausgehend von dieser Argumentation schließt die Weiterbildungsbedarfsanalyse im Projekt EEGES unterschiedliche Methoden ein und bezieht sich auf differente Akteure bzw. Zielgruppen sowie Gegenstände.

Für die Entwicklung von Bildungsangeboten können generell zwei unterschiedliche Strategien gewählt werden (Schlutz 2006). Zum einen angebotsorientierte Strategien, zum anderen nachfrageorientierte Strategien. Während angebotsbezogene Strategien auf Basis bereits entwickelter Angebote das Ziel verfolgen, Bildungsbedarfe zu wecken, steht bei nachfrageorientierten Strategien die Ermittlung von Bildungsbedarfen im Mittelpunkt. Im traditionellen Gefüge der Hochschulen spielt zumeist die Angebotsorientierung eine zentrale Rolle. Im Zusammenhang von Planungsaspekten beruflich-wissenschaftlicher Weiterbildung hebt Faulstich (2006) jedoch die Bedeutsamkeit einer Nachfrageorientierung hervor. Demzufolge wird mit der Durchführung einer empirischen Weiterbildungsbedarfsanalyse, als Grundlage für eine zielgruppen-gerechte Angebotsentwicklung, im Projekt EEGES eine nachfrageorientierte Strategie fokussiert.

### 3. Methodisches Vorgehen

#### 3.1 Untersuchungsdesign

Wie eingangs dargestellt, erfolgt die empirische Weiterbildungsbedarfsanalyse in Form einer dreistufigen Analyse im Rahmen eines Mixed-Methods-Concepts (Abb. 5).

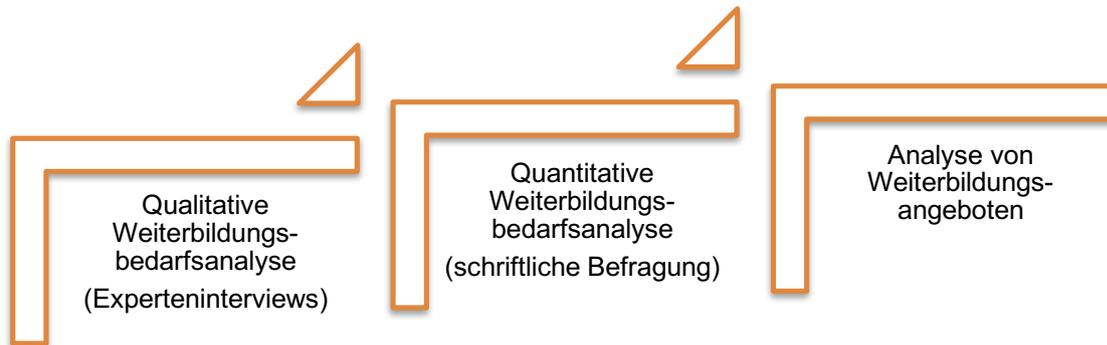


Abbildung 5: Stufen der Weiterbildungsbedarfsanalyse (eigene Darstellung)

Die dreistufige Weiterbildungsbedarfsanalyse (Expert\*inneninterviews, schriftliche Befragung und Analyse von Weiterbildungsangeboten) wird als Querschnittsuntersuchung realisiert. Die Beschreibung der konkreten Ziele, der Erhebungsverfahren, des Samplings, der Erhebungsinstrumente sowie der Durchführung, Aufbereitung und Auswertungsverfahren zum jeweiligen Analyseschritt werden in den Folgekapiteln differenziert dargestellt. Darüber hinaus erfolgt zu jedem Analyseschritt eine kritische Reflexion.



## 3.2 Qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Expert\*inneninterviews

### 3.2.1 Ziele

Zur zielgerichteten Deckung von Weiterbildungsbedarfen der Einrichtungen der Region Wolfsburg und der Entwicklung von attraktiven, verwertbaren und Chancen eröffnenden Weiterbildungsangeboten, sollen zunächst Erkenntnisse für die erfolgreiche Entwicklung von wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen identifiziert und erhoben werden.

Das Ziel der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse ist es, Expert\*innenwissen zu Herausforderungen, Potentialen und Hemmnissen zu generieren und Weiterbildungsbedarfe und -bedürfnisse von frühpädagogischen Fachkräften zu identifizieren.

### 3.2.2 Erhebungsverfahren

Merkmal qualitativer Forschung sind die Offenheit gegenüber dem Forschungsfeld und das Interesse an der subjektiven Perspektive der befragten bzw. untersuchten Personen (Flick et al. 2013: 17). Entsprechend zielt die qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse primär auf die Gewinnung neuer Kenntnisse. Im Rahmen der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse liegt das Interesse auf der Generierung von Einschätzungen und Bewertungen von unterschiedlichen Akteuren im Feld der frühpädagogischen Bildung.

Ein erster Zugang zum Feld erfolgt induktiv über halbstandardisierte, leitfadengestützte Interviews. Die Leitfadeninterviews der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse orientieren sich am Erhebungsverfahren explorativer Experten\*inneninterviews nach Bogner und Menz (2005: 36ff. nach Kruse 2015: 167). Nach Bogner und Menz (2005: 38 nach Kruse 2015: 171) gilt ein/e Expert\*in als Ratgeber\*in im Kontext des jeweiligen Forschungsgegenstandes. Als Expert\*in definieren Gläser und Laudel (2010: 12) „[...] die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte.“ Die Leitfragen haben im Rahmen der explorativen Experten\*inneninterviews nach Bogner und Menz (ebenda) lediglich den Charakter der Rahmung. Das Interview ist stark am Befragten orientiert und ermöglicht diesem überwiegend monologisches Rederecht sowie eine individuelle Schwerpunktsetzung. Die interviewführende Person nimmt die Rolle des wissbegierigen Unwissenden ein.

Nachfolgend werden die Auswahl der Expert\*innen, die genutzten Instrumente sowie die Durchführungs-, Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren beschrieben und begründet.

### 3.2.3 Sample und Zugang

Die Weiterbildungsbedarfsanalyse erfolgt mit dem Ziel wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte in Wolfsburg zu entwickeln. Als Grundgesamtheit können demnach alle frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte in Wolfsburg benannt werden, da für diese Zielgruppe Aussagen zu Weiterbildungsbedarfen, -potentialen und -hemmnissen getroffen werden sollen. Am 01.03.2015 arbeiten in Wolfsburg 785 Personen mit fachpädagogischem Berufsabschluss in Kindertageseinrichtungen, davon 54 Leitungskräfte (Datensatz der Stadt Wolfsburg 2015). In Wolfsburg sind nach Aussagen der Stadt im Mai 2016 ca. 85 Tagespflegepersonen tätig.

Im Kontext der Interviews stellt sich in Anlehnung an Faulstich (2006) zunächst die Frage, welche Akteure als Expert\*innen in die qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse einbezogen werden sollten. Um möglichst differente Einschätzungen und Bewertungen zum Thema zu erhalten, sollten einerseits regionale Expert\*innen aus dem Kita-Bereich, andererseits regionale und überregionale Expert\*innen aus dem (Weiter-)Bildungsbereich ausgewählt werden (vgl. Tab.1). Als Expert\*innen wurden erfahrene frühpädagogische Fach- und Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen, ebenso wie Trägerverantwortliche und Expert\*innen aus dem hochschulischen Raum sowie versierte Ansprechpartner\*innen aus dem frühpädagogischen (Weiter-)Bildungsbereich ausgewählt (vgl. Tab.1).

**Tabelle 1: Stichprobenauswahl zu den Expert\*inneninterviews**

Expert*innengruppe	Expert*innen aus dem Kita-Bereich	Expert*innen aus dem (Weiter-) Bildungsbereich
<b>Kriterien für die Stichprobenauswahl</b>	bewusste Auswahl nach „typischen Fällen“ in der Region Wolfsburg	bewusste Auswahl nach „typischen Fällen“ regional und überregional
<b>Erhebung (1. Durchlauf): Stichprobenauswahl nach Bereich</b>	Trägerverantwortliche (2) Einrichtungsleitungen (2) frühpädagogische Fachkräfte (2)	Hochschule (1) Weiterbildung (1) Ausbildung (1) Fachberatung (1)
<b>Erhebung (gesamt): Stichprobenauswahl nach Bereich</b>	Trägerverantwortliche (3) Einrichtungsleitungen (2) frühpädagogische Fachkräfte (2)	Hochschule (3) Weiterbildung (2) Ausbildung (1) Fachberatung (1)

Die Stichprobenauswahl der Expert\*innen erfolgte auf Basis der Felderschließung im Rahmen der Sekundäranalyse und entsprechend der Kriterien zur Stichprobenauswahl nach Schnell et al. (2011). So wurde eine bewusste Auswahl der Expert\*innen nach „typischen Fällen“ getroffen.<sup>4</sup>

Der Zugang zu den ausgewählten Expert\*innen konnte über unterschiedliche Strategien in Form gestufter und kombinierter Verfahren zur Rekrutierung von Interviewpersonen in Anlehnung an Kruse (2015: 253) realisiert werden. Der Zugang zu Trägerverantwortlichen und Expert\*innen aus dem (Weiter-)Bildungsbereich erfolgte direkt über eine E-Mailanfrage oder postalisch (vgl. Anhang I) und wurde mit einer telefonischen Terminvereinbarung kombiniert. Der Zugang zu frühpädagogischen Fach- und Führungskräften wurde über die persönliche Empfehlung von Trägerverantwortlichen in der Funktion des Gatekeepers bzw. Multiplikators ermöglicht. Dabei wählten die Trägerverantwortlichen die Fach- und Leitungskräfte ebenfalls bewusst nach dem Kriterium „typischer Fälle“ aus.

Während für den ersten Durchlauf zunächst zehn Interviews geplant waren, konnten diese auf insgesamt 14 Interviews ausgeweitet werden. Ursächlich dafür ist, dass sich nach der ersten Interviewphase noch keine vollständige Sättigung in Bezug auf den Erkenntnisgewinn einstellte (vgl. Tab.1).

### 3.2.4 Interviewleitfaden

Für die Durchführung der Expert\*inneninterviews wurde ein halbstandardisierter Interviewfaden erstellt (vgl. Anhang II). Der Interviewfaden kann in drei Bereiche gegliedert werden: Einstieg, Hauptteil, Abschluss. Zum Einstieg des Interviews wird eine Frage zur Berufsbiografie des Befragten einerseits als „Eisbrecher“ genutzt, andererseits um die Auswahl des Befragten als Expert\*in zu begründen. Die Fragen des Hauptteils wurden auf Grundlage der Sekundäranalyse und des aktuellen Forschungsstands zum Thema Weiterbildung in der frühpädagogischen Weiterbildung formuliert und begründen sich aus der Zielstellung der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse. Forschungslücken, die es für die Bearbeitung der Forschungsfrage zu beantworten gilt, wurden aufgegriffen und in den Leitfaden eingearbeitet. Den Abschluss des Interviewleitfadens bilden offen gebliebene Aspekte und weitere Themen, die im Rahmen des jeweiligen Interviews noch nicht ausreichend besprochen wurden. Zudem wird die Atmosphäre der Interviewsituation oder die Teilnahmemotivation reflektiert. Das Interview schließt mit einer zusammenfassenden Einschätzung zu Erfolgskriterien für wissenschaftliche

<sup>4</sup> Auf eine differenzierte Darstellung der Auswahl- und Sektionskriterien der Stichprobenauswahl wird verzichtet, damit keine Rückschlüsse auf einzelne Einrichtung bzw. Institutionen oder Personen möglich sind.



Weiterbildung (vgl. Anhang II). Darüber hinaus wurden im Vorfeld eine Auswahl von Aufrechterhaltungsfragen und konkreten Nachfragen formuliert, die bei Bedarf integriert wurden (vgl. Anhang II).

Die Formulierung der Fragen erfolgte kriteriengeleitet. Neben der Offenheit, der im Interviewleitfaden erfassten Fragen, orientiert sich die Fragenformulierung an den Empfehlungen von Kruse (2015: 217ff.). Die Fragen sind möglichst einfach, textgenerierend sowie prozessorientiert verfasst und so gestaltet, dass sie vom Interviewteilnehmenden beantwortet werden können. Bei der Formulierung der Fragen wurde auch besonders darauf geachtet, sogenannte Abtönungspartikel (z.B. doch, mal, so, eigentlich) einzubinden, um die Fragen weicher klingen zu lassen. Die Fragen des Leitfadens sind so gestaltet, dass sie dem Befragten ein umfangreiches monologisches Rederecht ermöglichen.

### 3.2.5 Kurzfragebogen

Neben dem Interviewleitfaden bildet der Kurzfragebogen ein weiteres Instrument im Kontext der Erhebungssituation. Der Kurzfragebogen erfüllt den Zweck, Hintergrund- und Sozialdaten des Interviewpartners zu erheben, ohne diese Abfrage in den Interviewverlauf integrieren zu müssen und somit den Gesprächsverlauf zu unterbrechen. Für die vorliegende Untersuchung, wurde der Kurzfragebogen deshalb bewusst dazu genutzt, dem Interview eine Faktenabfrage anzuschließen (vgl. Anhang III). Der Kurzfragebogen gliedert sich in den Bereich der allgemeinen Angaben zur interviewten Person sowie in den Bereich der allgemeinen Angaben zur Institution bzw. Einrichtung. Im ersten Teil des Fragebogens werden der Name, das Alter und die Funktion sowie die Haupttätigkeiten des Interviewteilnehmenden erfragt. Im zweiten Teil werden der Name, die Anschrift und die Kontaktdaten der jeweiligen Institution bzw. Einrichtung erfasst. Bei Expert\*innen aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen werden zudem Kennzahlen der Einrichtung abgefragt. Die Kurzfragebögen differieren nach Art des Teilnehmenden und wurden vom Interviewten selbst ausgefüllt.

### 3.2.6 Postskript

Während und nach der Interviewsituation erstellt die Interviewerin das Postskript (vgl. Anhang IV). Dieses dient der möglichst standardisierten Erfassung situativer und nonverbaler Aspekte innerhalb der Interviewsituation. Zudem werden thematische Auffälligkeiten und Interpretationsideen notiert, um Anregungen für die Auswertung zu erhalten (Kruse 2015: 278f.). Zugleich werden im Postskript die Rahmenbedingungen des Interviews, wie Datum, Zeitraum,

Ort und Unterbrechungen festgehalten. Auch werden Gesprächsinhalte vor und nach der Aufnahme des Interviews erfasst. Die Beschreibung der Situation und Stimmung während des Interviews sowie die Beschreibung des Interviewverlaufs dienen zur abschließenden Reflexion (vgl. Anhang IV).

### 3.2.7 Pretest

Trotz theoretischer Fundierung, können aus der Literatur nicht alle Details zur Konstruktion von Interviewleitfäden abgeleitet werden. Der Pretest dient folglich dazu, das Fragenverständnis durch den Befragten zu erfassen, Stolpersteine aufzudecken, die durch die Anordnung der Frage entstehenden Effekte und die Kontinuität des Interviewablaufs zu beurteilen sowie die Dauer der Befragung zu erheben. Im Vorfeld auf die untersuchungsrelevanten Interviews erfolgten zwei Testinterviews mit Expert\*innen aus dem hochschulischen Kontext und aus dem Bereich der Trägerverantwortung. Der Interviewleitfaden erwies sich im Pretest als tragfähig, weshalb die Interviews des Pretests in die Auswertung einbezogen werden konnten.

### 3.2.8 Durchführung

Im Vorfeld wurde bereits beschrieben, wie der Zugang zu Expert\*innen im Rahmen der Interviews ermöglicht wurde. Die Expert\*innen wurden im Vorfeld in Anlehnung an Kruse (2015: 254ff.) direkt per E-Mail oder postalisch über das Projekt EEGES, das Ziel der Weiterbildungsbedarfsanalyse, die Inhalte, das Erkenntnisinteresse der Interviews sowie das Prozedere informiert. Die schriftliche Anfrage wurde durch eine telefonische Terminvereinbarung ergänzt (vgl. Anhang I). Bei Bedarf sowie auf Nachfrage wurden die Expert\*innen differenzierter über die Themen des Interviews informiert (vgl. Anhang V).

Mit einer Ausnahme standen alle angefragten Personen selbst zum Interview zur Verfügung oder benannten eine Vertretung für die Interviewteilnahme. In einem Fall bestand keine Bereitschaft zur Teilnahme am Interview.

Die Durchführung der Interviews fand zwischen Juli und November 2016 statt. Die Interviews wurden entweder in den Arbeitsbereichen der jeweiligen Expert\*innen durchgeführt oder in den Räumlichkeiten der Ostfalia HaW, Fakultät Gesundheitswesen am Standort Wolfsburg. Die Entscheidung für den Ort der Durchführung lag bei den teilnehmenden Personen. Durch den Pretest konnte eine Interviewzeit von circa 50-70 Minuten erhoben werden, weswegen die Expert\*innen insgesamt um 90 Minuten Zeit gebeten wurden.

Vor Beginn der Interviews erfolgte eine Einstiegsinformation in Anlehnung an Kruse (2015: 270f.) (vgl. Anhang II) und die Klärung offener Fragen. In diesem Rahmen wurde nochmals auf das Ziel des Projektes und den Hintergrund der Interviews sowie den Ablauf hingewiesen. Darüber hinaus wurde bereits mündlich die Vertraulichkeit bzgl. der Informationen versichert (vgl. Anhang II).

Das eigentliche Interview gliedert sich in die Einstiegsphase, den Hauptteil sowie die Abschlussphase. Wie bereits in Kapitel 3.2.4 erläutert, diente der Leitfaden als systematische Gesprächsgrundlage, um die Inhalte vollständig zu erheben. Die Fragen des Hauptteils fanden in der Interviewsituation im Sinne der Offenheit flexible Anwendung. Flexibel wurde ebenfalls die Auswahl der Fragen zum Abschluss der Interviewsituation gewählt. Innerhalb des Gesprächsverlaufs ergänzten Ad-Hoc- sowie Aufrechterhaltungsfragen den Interviewleitfaden bei Bedarf. Denkpausen der befragten Personen wurden ausgehalten und im Transkript gekennzeichnet. Während des gesamten Interviews erfolgte die digitale Aufzeichnung des Gesprächs, um die Daten im zweiten Schritt aufzubereiten und nachfolgend auswerten zu können. Die durchschnittliche Interviewzeit lag bei circa einer Stunde, wobei das längste Interview 76 Minuten und das kürzeste Interview 35 Minuten dauerte.

Die Faktenabfrage erfolgte nach Ende des Interviews in Form eines Kurzfragebogens, der von den Befragten ausgefüllt wurde (vgl. Anhang III). Zudem wurde im Anschluss an das jeweilige Interview die schriftliche Einverständniserklärung zur Durchführung des Interviews und zur Nutzung der Daten im Rahmen des Projektes EEGES an die Befragten zur Unterschrift ausgehändigt (vgl. Anhang VI).

Das Postskript (vgl. Anhang IV) nutzte die Interviewende während der Erhebung sowie nach Abschluss des Interviews zu Reflexionszwecken. Auf Grundlage der Beschreibungen des Postskripts kann die Erhebungssituation in allen Fällen als positiv bezeichnet werden. In zwei Fällen wurde das Interview durch einen Telefonanruf oder eine persönliche Störung unterbrochen. Zudem wurden einige Interviews durch Telefonklingeln oder laute Nebengeräusche gestört.

### 3.2.9 Aufbereitung

Nach der Durchführung der Interviews lagen die verbalen Daten zunächst als Audiodatei vor, so dass eine Verschriftlichung der Interviews erfolgte. Die Transkription der Interviews zielte darauf ab, die auditiven Daten in eine schriftliche Form zu transferieren, um eine systematische Auswertung zu ermöglichen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit erfolgte die Transkription vollständig und auf der Grundlage des vereinfachten Transkriptionssystems nach Dresing und Pehl (2015). Der Transkriptionsprozess fand computergestützt mit der Software f4transkript bzw. f5transkript statt. Die Transkripte wurden anhand der Audiodateien wechselseitig korrigiert. Die Transkription wurde so gestaltet, dass sowohl die Authentizität der Interviews erhalten bleibt als auch die Lesbarkeit der Interviews gegeben ist. So wurde in Anlehnung an Dresing und Pehl (ebenda) wörtlich, nicht lautsprachlich transkribiert, Satzbrüche und Stottern wurden geglättet und Wortdopplungen nur erfasst, wenn diese zur Betonung genutzt werden. Wortschleifungen wurden an das Schriftdeutsch angepasst und die Interpunktion zur Glättung genutzt. Pausen im Gesprächsverlauf wurden durch Klammern und Auslassungspunkte markiert. Zudem wurden besonders betonte Wörter in Großbuchstaben gekennzeichnet und emotionale, nonverbale Äußerungen in Klammern notiert. Weiterhin wurde jeder Sprechbeitrag als Absatz mit einer Zeitmarke versehen und alle unverständlichen Stellen als solche gekennzeichnet. Damit impliziert das vereinfachte Transkriptionssystem nach Dresing und Pehl inhaltliche und auch formale Elemente.

Die vollständigen Transkripte wurden im Anschluss mit einer Fallnummer versehen und in die Software MAXQDA eingespeist.<sup>5</sup>

### 3.2.10 Auswertung und Analyseverfahren

Das Erkenntnisinteresse der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse liegt auf der Generierung von Einschätzungen und Bewertungen unterschiedlicher Akteure. Somit muss auch die Methode zur Analyse und Interpretation die Logik subjektiver Perspektiven berücksichtigen. Mit dem Ziel die Inhalte des erhobenen Datenmaterials in systematischer Weise und nach festgelegten Regeln auszuwerten, erfolgt die Auswertung der Daten mittels qualitativ inhaltsanalytischer Verfahren.

<sup>5</sup> Um die Anonymität der am Interview teilnehmenden Personen zu wahren, wird auf die Veröffentlichung der Transkripte verzichtet.

Als Auswertungsmethode fand die qualitative inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) Anwendung (vgl. Abb. 6).<sup>6</sup>



Abbildung 6: Ablauf einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz 2016: 100)

Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) ist ein Verfahren, das ausgehend von der Intention des Forschungsprojektes, insgesamt sieben Phasen umfasst. Die erste Phase der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse impliziert die initiierende Textarbeit, das Markieren wichtiger Textstellen und das Schreiben von Memos. Ziel der ersten Phase ist die Entwicklung eines Gesamtverständnisses für das Datenmaterial und die vertiefende Auseinandersetzung mit den Interviewtranskripten. Da alle Interviews von der auswertenden Person durchgeführt und die Transkripte korrigiert wurden, steht im Mittelpunkt der ersten Phase die Nutzung und Integration der im Nachklang an die Interviews angefertigten Postskripts. Darüber hinaus bildet die Aufzeichnung in Form der Postskripts gleichermaßen eine Art Fallzusammenfassung. Die zweite Phase der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) betrifft die Entwicklung von thematischen Hauptkategorien. Die Hauptkategorien wurden anhand des Interviewleitfadens entwickelt. In der dritten Phase werden die definierten Hauptkategorien am gesamten Material codiert. In der vierten Phase werden alle Textstellen gleicher Hauptkategorien zusammengestellt. Auf dieser Basis erfolgt in der fünften

<sup>6</sup> Begründet werden kann die Wahl der Methode auch aus der Kritik an Mayring (vgl. u.a. Kruse 2015: 407ff.; Kuckartz 2016: 77ff.).



Phase der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse das induktive Bestimmen von Subkategorien am Material. Dazu werden zunächst thematische Haupt- und Subkategorien ausdifferenziert, geordnet und systematisiert, so dass eine disjunkte und erschöpfende Definition aller Haupt- und Subkategorien möglich wird. In der sechsten Phase wird das komplette Material mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem codiert. Das vollständige Kategoriensystem kann im Anhang VII nachvollzogen werden. Der abschließende siebte Schritt der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse bezieht sich auf einfache und komplexe Analyse sowie die Visualisierung der Analyseergebnisse. Für die Analyse der durchgeführten Interviews steht vor allem die kategorienbasierte Auswertung im Mittelpunkt. Die Ergebnisse können in Kapitel 4.1 nachvollzogen werden.

### 3.2.11 Kritische Reflexion

Um die Güte der Interviewauswertung zu gewährleisten, werden in Anlehnung an Kuckartz (2016: 203ff.) Kriterien der internen und externen Studiengüte berücksichtigt.

Für die interne Studiengüte können insbesondere Aspekte in Bezug auf die Datenerfassung und Transkription (u.a. Fixierung der Daten, Qualität des Postskripts, vollständige und hochwertige Transkription, Anwendung von Transkriptionsregeln, Nutzung einer Transkriptionssoftware und Anonymisierung der Daten) als positiv bewertet werden. Im Hinblick auf die konkrete Durchführung der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse lässt sich die Begründung und Wahl der Methode sowie die Anwendung des Verfahrens (u.a. Transparenz und Ausdifferenzierung des Kategoriensystems, vollständige Berücksichtigung des Materials, memogestützte Auswertung und softwaregestützte Auswertung) als angemessen bewerten. Die InterCoderreliabilität konnte bei der Kategorienbildung nur ausschnitthaft gewährleistet werden. Dabei konnte der Prozess der Kategorienkonstruktion durch eine fachfremde Person insbesondere im Sinne der Reflexion genutzt und für die Ausdifferenzierung des Kategoriensystems einbezogen werden. Bei der Anwendung des Kategoriensystems wurde eine Probecodierung zur Realisierung einer umfassenden InterCoder-Übereinstimmung forciert. Auch hier konnte ausschließlich ein ausschnitthaft konsensuelles Codieren realisiert werden.

Die externe Studiengüte und Verallgemeinerung der Erkenntnisse der Interviews soll über die Datentriangulation und Anwendung des Mixed-Methods-Concepts erhöht werden. So werden die qualitativ gewonnenen Erkenntnisse auch genutzt, um einen Fragebogen zu erstellen. Weiterhin expliziert sich die externe Studiengüte durch die Veröffentlichung des vorliegenden Forschungsberichts.



Darüber hinaus ergibt sich aus der inhaltlichen Perspektive ein weiterer Aspekt, der im Zusammenhang benannt werden muss. Wenngleich die Gesprächsatmosphäre in den Interviewsituationen durchweg als offen und positiv erlebt wurde, muss diese Bewertung vor dem Hintergrund potentieller Konkurrenzgedanken kritisch reflektiert werden.



### 3.3 Quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - schriftliche Befragung

#### 3.3.1 Ziele

Auf Grundlage der Expert\*inneninterviews der qualitativen Weiterbildungsanalyse soll eine schriftliche Befragung aller frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte in Wolfsburg Erkenntnisse zu konkreten Weiterbildungsbedarfen liefern. Das Ziel der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse ist es, quantifizierte Erkenntnisse zur Zielgruppe zu gewinnen sowie konkreten Weiterbildungsbedarfen und Interessen an unterschiedlichen Formaten zu erheben.

#### 3.3.2 Erhebungsverfahren

Für quantitative Forschung ist die numerische Darstellung empirischer Sachverhalte charakteristisch. Dabei steht die Prüfung von Hypothesen und theoretischen Annahmen im Mittelpunkt (Reinders und Ditton 2015: 53). „Die in der Theorie enthaltenen Merkmale werden dann im Schritt der Operationalisierung der Messbarkeit zugeführt.“ (ebenda)

Für die quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse im Projekt EEGES bilden die aus der Sekundäranalyse sowie den leitfadengestützten Expert\*inneninterviews gewonnenen Erkenntnisse die Grundlage für die Operationalisierung messbarer Items. Die quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse erfolgt in Form einer schriftlichen Befragung mittels Fragebogen (vgl. Anhang X).

Das Sampling, die Konstruktion des Fragebogens sowie die Durchführungs-, Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren werden nachfolgend differenziert beschrieben und begründet.

#### 3.3.3 Sample und Zugang

Die Weiterbildungsbedarfsanalyse erfolgt mit dem Ziel, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte in Wolfsburg zu entwickeln. Als Grundgesamtheit können demnach alle frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte in Wolfsburg benannt werden, da für diese Zielgruppe Aussagen zu Weiterbildungsbedarfen, -potentialen und -hemmnissen getroffen werden sollen. Am 01.03.2015 arbeiten in Wolfsburg 785 Personen mit fachpädagogischem Berufsabschluss in Kindertageseinrichtungen, davon 54 Leitungskräfte (Datensatz der Stadt Wolfsburg 2015). In Wolfsburg sind nach Aussagen der Stadt im Mai 2016 ca. 85 Tagespflegepersonen tätig. Insgesamt existieren zum Erhebungszeitpunkt 55 Kindertageseinrichtungen in Wolfsburg sowie vier Groß.Familiennester und weitere Familien.Nester.

Die schriftliche Befragung der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse erfolgt als Vollerhebung von allen frühpädagogischen Fach- und Leitungskräften in Wolfsburg. Die Stichprobe wurde somit bewusst ausgewählt.

Der Zugang zu frühpädagogischen Fach- und Leitungskräften in Wolfsburg erfolgte „top down“, schriftlich über Trägerverantwortliche und Einrichtungsleitungen in der Funktion des Gatekeepers bzw. Multiplikators (vgl. Anhang VIII). Die für die Expert\*inneninterviews geknüpften Kontakte erwiesen sich in diesem Zusammenhang als „Türöffner“ zur Zielgruppe. Die Befragung wurde zwischen Januar und April 2017 durchgeführt. Aufgrund von Fluktuation in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung sowie der unterschiedlichen Beschäftigungsquote von Voll- und Teilzeitkräften, kann die genaue Anzahl von frühpädagogischen Fach- und Leitungskräften in den jeweiligen Einrichtungen zum Erhebungszeitpunkt nur geschätzt werden. Ausgehend vom definierten Fachkraft-Kind-Schlüssel gemäß dem Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG), wurden an alle Einrichtungen der Kindertagesbetreuung in Wolfsburg ausreichend Fragebögen<sup>7</sup> versendet. Die tatsächliche Anzahl an frühpädagogischen Fach- und Leitungskräften zum Erhebungszeitpunkt kann demzufolge differieren, weshalb im Zusammenhang mit dem Rücklauf der Befragung der einrichtungsbezogene Rücklauf benannt wird. Insgesamt beteiligten sich 46 Kindertageseinrichtungen sowie die Einrichtungen der Kindertagespflege an der Befragung. Dies entspricht einem einrichtungsbezogenen Rücklauf von knapp 84%<sup>8</sup>. Es konnten insgesamt 536 ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden.

### 3.3.4 Fragebogen

„Ein Fragebogen ist ein wissenschaftliches Instrument, bei dem Personen durch eine Sammlung von Fragen oder Stimuli zu Antworten angeregt werden, mit dem Ziel der systematischen Erfassung von Sachverhalten.“ (Reinders 2015: 58) Die Items und die Konstruktion des Fragebogens gründen auf der Sekundäranalyse sowie den Erkenntnissen aus den Expert\*inneninterviews im Projekt EEGES. Grundlegend für die Konstruktion des Fragebogens ist die Zielsetzung der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse. So waren folgende Grundüberlegungen von Bedeutung für Konstruktion des Fragebogens:

<sup>7</sup> Berechnungsgrundlage für die versendeten Fragebögen war der Fachkraft-Kind-Schlüssel in Vollzeitstellen des KiTaGs, der mit einem Faktor von 2,5 multipliziert wurde.

<sup>8</sup> Der Rücklauf der Kindertagespflege ist dabei ausgenommen.



- Wie kann die Zielgruppe frühpädagogischer Fach- und Leitungskräfte beschrieben und charakterisiert werden?
- In welchen Bereichen werden starke, in welchen geringe Weiterbildungsinteressen geäußert?
- Inwieweit korrelieren Weiterbildungsinteressen hinsichtlich Themen und Inhalten oder Formaten?
- Welche Statusgruppen äußern welche Weiterbildungsinteressen?

Der Aufbau und die Struktur des Fragebogens orientiert sich an Reinders (2015: 60ff.). So ist dem Fragebogen zunächst eine Instruktion vorgeschaltet, die dazu dient, „[...] Befragte auf die Inhalte des Fragebogens vorzubereiten, ihnen den Umgang mit dem Fragebogen zu erläutern und über die Verwendung der Daten aufzuklären.“ Die Instruktion zur schriftlichen Befragung erfolgt einerseits im Rahmen des Anschreibens zur Befragung (vgl. Anhang IX), andererseits ist dem Fragebogen ein Deckblatt mit wesentlichen Information und Kontaktinformationen beigefügt (vgl. Anhang X).

Die Zielgruppenorientierung nimmt im Projekt EEGES einen besonderen Stellenwert ein. Dementsprechend wurde der Fragebogen vor dem Hintergrund der Arbeitsrealität frühpädagogischer Fachkräfte entwickelt. Aus diesem Grund impliziert das Deckblatt, neben den Informationen für die Befragungsteilnehmenden, auch eine Malvorlage für die Kinder in den Einrichtungen. So soll das Interesse der frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte geweckt werden und eine Möglichkeit aufgezeigt werden, das Ausfüllen des Fragebogens in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Die eigentliche Befragung sollte nach Reinders (ebenda) mit einem sogenannten Einstiegs- oder Aufwärmteil beginnen, um die Motivation der Teilnehmenden möglichst positiv zu triggern. Demnach sollte die erste Frage Interesse wecken, relevant für die Befragten, möglichst kurz und von neutralem Inhalt sein. Darüber hinaus sollte der Einstieg des Fragebogens die Logik des gesamten Fragebogens aufgreifen und die Befragten mit dem Grundschema der Befragung vertraut machen (ebenda). Der Einstiegsphase schließt sich der Hauptteil des Fragebogens an, der die zentralen Inhalte der Untersuchung umfasst und klar gegliedert sein sollte (ebenda). Den Abschlussteil des Fragebogens sollten nach Reinders (ebenda) Aspekte bilden, die nicht von maßgeblicher Bedeutung für die Beantwortung der Forschungsfrage sind.

In Anlehnung an Reinders erfolgt die Operationalisierung und Auswahl der Items in folgenden Bereichen:

- allgemeine Angaben zur Tätigkeit (Fach- oder Leitungskraft, Arbeitsbereich, Wochenarbeitszeit, Berufsausbildung bzw. berufliche Qualifikation und Berufserfahrung),
- Interesse an Weiterbildungsthemen und -inhalten,
- konkrete Dozent\*innenwünsche,
- Interesse an beruflicher (Weiter-)Qualifikation,
- Interesse an Weiterbildungsformaten der Ostfalia HaW,
- Akademisierungsbedarf,
- Interesse an berufsbegleitenden Studienangeboten sowie
- soziodemografische Angaben (Alter, Kinder und Bildungsabschluss).

Darüber hinaus wird abschließend das Interesse an weiteren Projektinformationen abgefragt. Die Anordnung und Bündelung der unterschiedlichen Items zu Weiterbildungsthemen und -inhalten (Fragen 8.-12.) begründen sich nicht durch eine inhaltliche Passung, sondern dienen vielmehr der optischen Entzerrung der umfangreichen Items.

„Fragebögen und die enthaltenen Items müssen so formuliert sein, dass eine besonders hohe Passung zwischen dem gemeinten Sinn des Forschenden und dem verstandenen Sinn des Befragten erzeugt wird.“ (Reinders 2015: 70) Daher wurde darauf geachtet, dass die Items möglichst kurz, verständlich und einfach, konkret, nicht suggestiv oder hypothetisch, sondern neutral und in Bezug nur auf einen Sachverhalt formuliert werden.

Zu Beginn der schriftlichen Befragung wird eine exemplarische Ausfüllhilfe dargestellt. Erklärungen zur Auswahl der Antwort(en) bzw. zur Nennung sowie die Erläuterung zur Filterführung („weiter mit Frage...“) werden bei Bedarf integriert. Der Fragebogen beinhaltet überwiegend standardisiert-geschlossene Fragen. Vereinzelt werden diese durch teilstandardisierte Hybridfragen<sup>9</sup> ergänzt. Als Antwortskalen fungieren entweder festgelegte Antwortkategorien oder fünfstufige Ratingskalen. Zur Erstellung des Fragebogens wird die Befragungssoftware EvaSys genutzt. Beim Design wurde darauf geachtet, dass die Antworten präsen-ter sind als die Fragen.

<sup>9</sup> Als Hybridfragen sind geschlossene Frage zu verstehen, die durch ein zusätzliches, offenes Feld die Möglichkeit bieten weitere Angaben zu ergänzen.

### 3.3.5 Pretest

Für die schriftliche Befragung der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse erfolgte ein zweistufiger Pretest. Zunächst wurde der Fragebogen im Zuge des Entwicklungsprozesses durch eine informelle Begutachtung von Kolleg\*innen reflektiert und angepasst. Im zweiten Schritt wurde der Fragebogen im Befragungssetting getestet. Als Kriterien für die Beurteilung wurden das Verständnis, das Interesse und die Anordnung der Fragen, die Antwortvariationen, potentielle Stolpersteine sowie die Güte der Filterführung beurteilt. Darüber hinaus wurden Effekte, die sich aus der Fragenanordnung ergeben können und die Dauer der Befragungsteilnahme kritisch reflektiert. Der Pretest hatte Anpassungen in der Anordnung der Antwortkategorien sowie in Bezug auf die Informationen zur Instruktion zur Folge.

### 3.3.6 Durchführung

Wie eingangs erwähnt wurde die schriftliche Befragung eine Woche vor dem Versenden der Fragebögen postalisch bei allen Trägerverantwortlichen von Kindertageseinrichtungen in Wolfsburg angekündigt. Da die Mehrzahl der frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte im beruflichen Kontext nicht über einen internetfähigen Computerzugang verfügt, erfolgt auch das Versenden der Fragebögen postalisch. Den Fragebögen wurde ein Begleitschreiben beigelegt, das über das Projekt EEGES, die Ziele der schriftlichen Befragung und den Benefit für die Zielgruppe informiert. Auch wird der zeitliche Umfang für das Ausfüllen des Fragebogens, auf Basis der Erfahrungen der Pretests, mit circa zehn Minuten angegeben und auf den Befragungszeitraum hingewiesen. Darüber hinaus enthält das Begleitschreiben die Information, dass die Trägerverantwortlichen bereits im Vorfeld in Kenntnis gesetzt wurden. Neben dem Begleitschreiben liegen den Fragebögen ein Rücksendebogen sowie ein frankierter Rückumschlag bei. Die Rückumschläge sind mit einer einrichtungsbezogenen ID<sup>10</sup> versehen, so dass der Rücklauf einrichtungsbezogen erhoben werden konnte. Die Fragebögen wurden im Januar 2017 versendet.

Anfang Februar 2017, circa drei Wochen nach Versenden der Fragebögen, wurde ein erstes Erinnerungsschreiben an alle Einrichtungen versendet, von denen bis dato kein Rücklauf zu verzeichnen war. Um Irritationen durch Überschneidungen zu vermeiden, wurde in dem Schreiben eine Dankesformel für bereits zurückgesendete Bögen integriert (vgl. Anhang XI).

<sup>10</sup> Der Einrichtungsbezug wird nicht zur Auswertung der Fragebögen genutzt, sondern dient ausschließlich als Grundlage für das Versenden der Reminder sowie die Erhebung des Rücklaufs. Die Anonymität der Befragungsteilnehmenden kann entsprechend gewährleistet werden.

Nach Ablauf der Rücksendefrist wurde zwischen Ende Februar und Anfang März ein weiterer Reminder an alle Einrichtungen versendet, die sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht an der Befragung beteiligt hatten. In dem zweiten Reminder wurde nochmals an die Befragung erinnert und eine Nachfrist als „letzte Chance“ zur Teilnahme gesetzt (vgl. Anhang XI). Dem zweiten Reminder wurden erneut Fragebögen und frankierte Rückumschläge beigelegt. Begründet werden kann diese Entscheidung durch den hohen Verbindlichkeitscharakter der Maßnahme bei der Zielgruppe.

Zwischen Ende März und Anfang April wurden Dankeschreiben an alle Träger und Einrichtungen der Kindertagesbetreuung versendet (vgl. Anhang XII). Wenngleich die Nachfrist im März endete, gingen bis Ende April 2017 und somit auch nach Versenden der Dankeschreiben, sukzessive Fragebögen ein.

### 3.3.7 Aufbereitung

In Vorbereitung auf die Auswertung und Analyse wurden zunächst alle eingegangenen Fragebögen ausgezählt und einer Datenbereinigung unterzogen. Dazu wurden alle Bögen mittels der Befragungssoftware EvaSys eingelesen und als Datenmatrix in eine Excel-Datei übersetzt. Die Datenmatrix wurde im Rahmen der Variablencodierung angepasst. Dazu wurden die unterschiedlichen Merkmalsausprägungen als Zahlenwerte erfasst. Durch den Scanner nicht lesbare Antworten wurden im Nachgang in Excel händisch ergänzt und anschließend in die Statistik-Software IBM SPSS 24 überführt. Die Fragebögen wurden nach Messfehler sowie -abweichungen analysiert und auf Sinnhaftigkeit sowie Plausibilität geprüft. Nicht vollständig ausgefüllte Fragebögen wurden in die Auswertung einbezogen und sind in der unterschiedlichen Stichprobengröße der jeweiligen Items ersichtlich (vgl. Kapitel 4.2).

### 3.3.8 Auswertung und Analyseverfahren

Die Auswertung der Fragebögen wird mittels der Statistik-Software IBM SPSS 24 realisiert. Die Analyse des Datenmaterials erfolgt sowohl deskriptiv als auch analytisch. Neben der Auswertung absoluter und prozentualer Häufigkeiten sowie der Analyse von Kreuztabellen wurde für die Berechnung von Zusammenhängen der Korrelationskoeffizient nach Spearman herangezogen. Offene Fragen bzw. die frei formulierten Antworten der Hybridfrage wurden in Anlehnung an Kuckartz (2016) inhaltsanalytisch ausgewertet.



### 3.3.9 Kritische Reflexion

Die Güte und Aussagekraft der quantitativen Weiterbildungsanalyse soll nachfolgend anhand unterschiedlicher Kriterien in Anlehnung an Krebs und Menold (2014: 425ff.) kritisch reflektiert werden. Als Positiv kann bewertet werden, dass die Auswahl der quantitativen Erhebungs-, Aufbereitungs-, Auswahl- und Analyseverfahren sowie das Sample und die Konstruktion des Fragebogens theoriegeleitet erfolgte. Als Gütekriterien für das Instrument des Fragebogens konnte die Durchführungsobjektivität realisiert werden, indem alle Befragten den gleichen, standardisierten Fragebogen erhielten. „Die Auswertungsobjektivität [...] wird durch eine sorgfältige Dokumentation der Datenaufbereitung gewährleistet, bei der die Daten auf fehlerfreie Eingabe und Vollständigkeit überprüft werden.“ (Krebs und Menold 2014: 427) Durch den Querschnittcharakter kann die Reliabilität des Instruments zwar angenommen werden, jedoch erfolgte keine Messung, die die Zuverlässigkeit der Messung belegt. In diesem Zusammenhang lässt sich die Annahme formulieren, dass die Fragebögen insbesondere von Personen mit hoher Weiterbildungsaffinität beantwortet wurden. Eine äquivalente Reliabilitätseinschätzung von wiederholten Messungen scheint deshalb wahrscheinlich. Trotz umfassender Pretests stellt sich im Verlauf der Befragung heraus, dass nicht alle Befragten das Item „Gender und Diversity“ verstehen. Deutlich wird dies aus handschriftlichen Anmerkungen auf den Fragebögen. In Bezug auf die Validität kann dieser Aspekt als relevant bewertet werden. Weiterhin muss der relativ hohe Anteil nicht vollständig ausgefüllter Fragebögen vor dem Hintergrund der benannten Gütekriterien kritisch reflektiert werden.

Im Hinblick auf die Generalisierbarkeit und Eindeutigkeit der Ergebnisse sei kritisch angemerkt, dass zwar der Rücklauf der Fragebögen als ausgesprochen positiv zu bewertet ist, es jedoch fraglich bleibt, ob der geäußerte Bedarf tatsächlich zu einer Weiterbildungsteilnahme führt. Ursächlich dafür sind die multikausalen Erfolgsfaktoren von Weiterbildung sowie die Aspekte, die sich aus der Lebensrealität der Befragten ergeben.



### 3.4 Analyse von Weiterbildungsangeboten

#### 3.4.1 Ziele

Neben den Expert\*inneninterviews und der schriftlichen Befragung soll auch die Frage geklärt werden, welche Weiterbildungsangebote von Wolfsburger Bildungseinrichtungen angeboten bzw. angenommen werden. Ziel der Analyse von Weiterbildungsangeboten ist es, die geplanten Angebote hinsichtlich der Thematik sowie der Inanspruchnahme und tatsächlichen Durchführung zu analysieren, so dass eine Aussage zu aktuellen Nachfrageinteressen von Weiterbildungsangeboten in Wolfsburg möglich wird.

#### 3.4.2 Erhebungsverfahren

Die Erkenntnisse der qualitativen und quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse sollen durch eine Analyse von Weiterbildungsangeboten im Bereich der frühkindlichen Bildung in Wolfsburg ergänzt werden. Als Erhebungsverfahren fungiert eine fokussierte Datenabfrage zu geplanten und durchgeführten Weiterbildungsangeboten der Jahre 2014 bis 2016 nach Anbietern auf Basis einer tabellarischen Aufstellung (vgl. Kapitel 3.4.4).

#### 3.4.3 Sample und Zugang

Für die Analyse von Weiterbildungsangeboten in Wolfsburg steht zunächst die Frage nach der Grundgesamtheit und dem Sampling im Mittelpunkt. Als Grundgesamtheit können alle Weiterbildungsinstitutionen sowie Träger und Kindertageseinrichtungen genannt werden, die Weiterbildungen im Berichtszeitraum angeboten haben. Die fokussierte Datenabfrage erfolgt als Vollerhebung auf Basis der im Rahmen der Sekundäranalyse identifizierten Weiterbildungsanbieter, Träger und Kindertageseinrichtungen in Wolfsburg.

Regionale Weiterbildungsanbieter sind die Stadt Wolfsburg, insbesondere das Team Kindertagesstätten-Entwicklung der Stadt Wolfsburg, die Volkshochschule (vhs) Wolfsburg, die Evangelische Familienbildungsstätte (Fabi), die Evangelische Erwachsenenbildung, der Familienservice Wolfsburg e.V., die Musikschule der Stadt Wolfsburg, die Stadtbibliothek im Alvar-Aalto-Kulturhaus, das Medienzentrum Wolfsburg, die Städtische Galerie Wolfsburg, das Theater Wolfsburg, die phæno gGmbH, die Autostadt GmbH sowie die Verbraucherzentrale Niedersachsen e.V.. Zum Erhebungszeitpunkt existieren Kindertageseinrichtungen in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche (17), des Deutschen Roten Kreuzes (12), der Katholischen Kirche (9), der Stadt Wolfsburg (4), der Arbeiterwohlfahrt (3), des Diakonischen Werks (1) und fünf Einrichtungen sonstiger Träger (Stadt Wolfsburg 01.06.2016).

Der Zugang zu untersuchungsrelevanten Institutionen bzw. Einrichtungen erfolgte „top down“, schriftlich über die Stadträtin der Stadt Wolfsburg und Dezernentin für Jugend, Bildung und Integration, Frau Iris Bothe (vgl. Anhang XIII). Die fokussierte Datenabfrage wurde Anfang November mit der Bitte an alle Beteiligten versendet, diese bis zum Monatsende ausgefüllt an die Stadt Wolfsburg zurückzusenden. Es beteiligten sich insgesamt fünf regionale Weiterbildungsanbieter, ein Kita-Träger und elf einzelne Kindertageseinrichtungen.<sup>11</sup>

#### 3.4.4 Erhebungsinstrument

Wie im Vorfeld beschrieben, dient eine Tabelle zur Erfassung geplanter und durchgeführter Weiterbildungsangebote von Wolfsburger Bildungseinrichtungen als Erhebungsinstrument (vgl. Anhang XIV). Auf Grundlage der Tabelle sollen Weiterbildungsangebote zusammengefasst werden, die für die Jahre 2014 bis 2016 geplant wurden. Die Aufstellung der Angebote erfolgt entweder nach dem Geschäftsjahr 2014, 2015 und 2016 oder nach den Kitajahren 2014/2015 sowie 2015/2016. Begründet werden kann die Auswahl des Berichtszeitraums aufgrund der Zielstellung der Analyse für die Ableitung aktueller Nachfrageinteressen. Für die inhaltliche Konstruktion der Tabelle sind folgende Grundüberlegungen von Bedeutung:

- Welche Weiterbildungsangebote wurden für den Berichtszeitraum geplant?
- Welche Angebote wurden angenommen und durchgeführt?
- Welche der geplanten Angebote haben nicht stattgefunden?
- Wie lassen sich die geplanten Angebote jeweils charakterisieren?

Entsprechend umfasst das Erhebungsinstrument die Titel und Themen der Angebote, die Abschlussbezogenheit, die maximale Veranstaltungskapazität bzw. Teilnehmer\*innenzahl sowie die tatsächliche Anzahl teilgenommener Personen. Das Erhebungsinstrument impliziert darüber hinaus die Angabe geplanter, jedoch nicht durchgeführter Weiterbildungen (vgl. Anhang XIV). Die Inhalte der Tabelle werden mittels Leitfragen erläutert. Insgesamt orientieren sich das Design sowie die Fragestellungen der Erhebungstabelle an den Gütekriterien schriftlicher Befragungen, die bereits in Kapitel 3.3 dezidiert dargestellt wurden.

#### 3.4.5 Durchführung

Im Vorfeld wurde bereits beschrieben, dass die für die Analyse von Weiterbildungsangeboten relevanten Bildungsinstitutionen und Träger im November 2016 durch die Stadträtin der Stadt

<sup>11</sup> Um die Anonymität der Teilnehmenden zu wahren, erfolgt keine differenziertere Nennung der Institutionen und Einrichtungen.



Wolfsburg und Dezernentin für Jugend, Bildung und Integration angeschrieben wurden (vgl. Anhang XIII). Die Beteiligten wurden über den Hintergrund, die benötigten Informationen sowie über den Erhebungszeitraum der fokussierten Datenabfrage zur Analyse von Weiterbildungsangeboten informiert. Dem Anschreiben waren jeweils die Tabellen für den vorgesehenen Berichtszeitraum beigelegt. Die gesamte Abfrage erfolgte per E-Mail, da davon ausgegangen werden kann, dass Weiterbildungsaufstellungen in den Einrichtungen primär in elektronischer Form vorliegen. Der anfangs formulierte Rückmeldezeitraum (Ende November 2016) stellte sich als nicht ausreichend heraus, so dass der Rücklauf sowie die erhobenen Dokumente im Februar 2017 von der Stadt Wolfsburg an das Projektteam EEGES der Ostfalia HaW weitergereicht werden konnten.

### 3.4.6 Aufbereitung

Bei einer ersten Durchsicht der Dokumente zur fokussierten Datenabfrage bzgl. der geplanten Weiterbildungsangebote für den Bereich der frühkindlichen Bildung zeigte sich, dass nicht alle Teilnehmenden das Erhebungsinstrument nutzten, sondern zum Teil eigene Aufstellungen eingereicht wurden. Im Hinblick auf das eingangs formulierte Forschungsinteresse fiel nach einer eingehenden Beurteilung des Datenmaterials der Entschluss, die Dokumente trotzdem in die Auswertung einzubeziehen. Als Begründungsgrundlage kann die Argumentation benannt werden, dass die eingereichten Dokumente wesentliche Erkenntnisse zur Beantwortung der Fragestellung liefern, die andernfalls verloren gingen.

Alle in elektronischer Form vorliegenden Dokumente wurden zunächst konvertiert, mit einer Fallnummer versehen und in die Software MAXQDA eingespeist.

### 3.4.7 Auswertung und Analyseverfahren

Während für das Erhebungsinstrument eher die Logik der quantitativen Forschung zugrunde liegt, zeigt sich aufgrund der differentiellen Informationsdichte und Datenqualität eine zunächst angedachte Clusteranalyse als nicht zielführend. Aus diesem Grund wird erneut auf die qualitative Auswertungsmethode der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) zurückgegriffen, die bereits in Kapitel 3.2.10 ausführlich beschrieben wurde. Ergänzt wird die qualitative Inhaltsanalyse durch die deskriptive Darstellung quantitativer Anteile im Hinblick auf für Charakteristika der geplanten Weiterbildungsangebote.



### 3.4.8 Kritische Reflexion

Aus den vorausgehenden Beschreibungen wird deutlich, dass sich das ursprünglich geplante Untersuchungsdesign für die Analyse von Weiterbildungsangeboten als nicht tragfähig zeigte. Einige Institutionen nutzten das zugesandte Erhebungsinstrument nicht, sondern verwendeten eigene Excel- oder Word-Dateien. Dies hat zur Folge, dass unter anderem die Angabe der maximalen Teilnehmer\*innenkapazitäten fehlten oder nicht abschließend nachvollzogen werden konnte, auf welches Geschäfts- oder Berichtsjahr sich die Angaben im Zeitraum 2014 bis 2016 bezogen. Entsprechend liegt das Datenmaterial in unterschiedlicher Qualität vor. Die Auswertung wurde aus diesem Grund unabhängig vom Berichts- oder Geschäftsjahr vorgenommen und bezieht sich auf den gesamten Berichtszeitraum.

Weiterhin muss kritisch hinterfragt werden, ob alle Bildungseinrichtungen tatsächlich eine systematische Weiterbildungsplanung und Evaluation durchführen. Konkret sollte kritisch reflektiert werden, ob in jedem Fall tatsächlich eine maximale Aufnahmekapazität definiert wurde. Weiterhin bleibt unbeantwortet, ob die Erfassung der Weiterbildungsangebote, insbesondere bei nicht-durchgeführten Veranstaltungen, tatsächlich vollumfänglich ist. Auch wurden einige Angebote aufgeführt ohne weitere Angaben zur Durchführung zu machen. Diese Angebote wurden nicht berücksichtigt. Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden zukünftig geplante Weiterbildungsangebote, da hier die tatsächliche Durchführung nur gemutmaßt werden könnte.

Wenngleich die Analyse bestehender Weiterbildungsangebote, durch die Darstellung angenommener und nicht angenommener Veranstaltungen, Anhaltspunkte zu Nachfrageinteressen liefert, muss die Untersuchung hinsichtlich der wissenschaftlichen Güte und Aussagekraft insgesamt als kritisch bewertet werden.



## 4. Ergebnisse

### 4.1 Qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Expert\*inneninterviews

*Hinweis: Die Darstellung der nachfolgenden Ergebnisse bildet einen möglichst umfassenden Überblick über die Erkenntnisse aus der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse („Expert\*inneninterviews“) ab. Aufgrund der Fülle der Erkenntnisse wird an einigen Stellen auf eine differenziertere bzw. erschöpfende Darstellung verzichtet. Bei Interesse können auf Anfrage detaillierte Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden.*

#### 4.1.1 Herausforderungen und Lösungsansätze in der fröhpädagogischen Arbeit

##### 4.1.1.1 Veränderungen, Herausforderungen und Anforderungen

Im Rahmen der Expert\*inneninterviews benennen die Teilnehmenden sowohl aktuelle Herausforderungen als auch zukünftige Anforderungen und Veränderungen in der fröhpädagogischen Arbeit. Als aktuelle Herausforderungen beschreiben die Expert\*innen primär den Personal- und Fachkräftemangel, fehlende Vertretungskräfte, Schwierigkeiten bei der Personalakquise, sinkende Auszubildendenzahlen sowie das vergleichbar schlechte Niveau (angehender) fröhpädagogischer Fachkräfte.

*„[...] wir stellen und müssen teilweise auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, die wir vor fünf hier noch nicht eingestellt hätten.“ Transkript 10, Absatz 2*

Die personellen Rahmenbedingungen wirken sich den Befragten zufolge negativ auf Vor- und Nachbereitungszeiten aus. Ebenso wird die Zeit für eine qualitativ hochwertige Arbeit mit herausfordernden Kindern als unzureichend wahrgenommen. Die Situation verschärft sich mit der erheblichen Zunahme von Kindern mit emotionalen Verhaltensauffälligkeiten in Kindertageseinrichtungen. Daneben werden Aspekte wie der Wandel der Kindertagesbetreuung hin zur Institutionalisierung, die Berufstätigkeit beider Eltern und Großeltern, die Zunahme an Patchwork-Familien, Alleinerziehenden und erziehungsberechtigten Großeltern sowie das zunehmende Selbstverständnis bzgl. der Inanspruchnahme von Ganztageskrippenplätzen als aktuelle Herausforderung beschrieben. Damit einher gehen insbesondere in Wolfsburg die Expansion und der Ausbau von Kindertageseinrichtungen und der hohe Bedarf an flexiblen Öffnungszeiten, Früh- und Spätdiensten und Ganztagesbetreuung. Vor allem im Bereich der Ganztagesbetreuung erleben sich fröhpädagogische Fachkräfte selbst als erste Bezugsperson für das Kind, weshalb die bedarfsgerechte Beziehungsarbeit wesentlich scheint.



Die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern und Eltern spielt nach den Expert\*innen im Bereich der Kindertagesbetreuung eine immer wichtigere Rolle. Überdies nehmen Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zunehmend die Funktion von Beratungsstellen ein. So beraten frühpädagogische Fachkräfte Eltern im Kontext der Institution Kita (z.B. Eingewöhnung), begleiten Familien bei Amtsgängen, bieten vermehrt Elternberatung zu kinderfernen Themen an (z.B. Scheidung) und engagieren sich immer mehr im Bereich der Stadtteilarbeit. Dabei sind die Fachkräfte stets mit diversen Anforderungen konfrontiert. Die Befragten beschreiben die hohe Verunsicherung der Eltern bzw. die gestiegenen Ansprüche der Eltern an Kindertageseinrichtungen, aber auch die große Heterogenität der familiären Milieus, die Interkulturalität bzw. die religiöse Vielfalt der Familien mit und ohne Flüchtlingshintergrund sowie die Zunahme psychischer Erkrankungen von Kindern oder von Eltern. Themen wie Individualität, Partizipation, Diversität, Gesundheitsförderung und Inklusion nehmen bereits eine zentrale Rolle in der frühpädagogischen Arbeit ein. Weiterhin wird die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Altersgruppen von null bis 14 Jahren und altersgerechtes Arbeiten bzw. die Förderung als herausfordernd beschrieben. Dazu kommt das Erleben, dass viele Kinder dem Leistungsdruck der Eltern ausgesetzt sind. Auch sind frühpädagogische Fachkräfte mit der Thematik der Kindeswohlgefährdung konfrontiert.

Der Kita-Alltag ist stark strukturiert, Beobachtung und Dokumentation nehmen einen hohen Umfang im Arbeitsalltag ein und zunehmende Vorschriften erschweren die frühpädagogische Arbeit. Die frühpädagogische Arbeit wird zudem maßgeblich durch Bildungsprogramme beeinflusst. Der Anspruch der Qualitätsentwicklung für einen planvollen und strukturierten Bildungsverlauf (Analyse > Zielsetzung > Planung > Durchführung > Evaluation) und eine didaktisch begründete Aktivitätenplanung hat sich in den letzten Jahren erheblich erhöht. Frühpädagogische Fachkräfte müssen sich aktiv mit Technik und Digitalisierung auseinandersetzen und neue Medien in ihre Arbeit integrieren. Demgegenüber steht die Beschreibung der Expert\*innen, dass aktuelle Forschungserkenntnisse nicht in der Praxis ankommen.

*„Was die pädagogische Praxis anbelangt, (...) würde ich mal die These in den Raum werfen, da ist die Wissenschaft der Praxis weit voraus.“ Transkript 6, Absatz 7*

Insgesamt benennen die Interviewteilnehmenden eine Differenz zwischen Arbeitsbedingungen und Anforderungen, die durch die schlechte Honorierung verstärkt wird.



Vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen schätzen die Teilnehmenden der Expert\*inneninterviews auch zukünftige Veränderungen und Anforderungen ein. Demnach sehen die Befragten vor allem eine Verschärfung des Fachkräftemangels sowie die Ausweitung eines flexiblen Betreuungsbedarfs in Familien, auch zu ungünstigen Zeiten. Damit stehen die Träger der Kindertageseinrichtungen in zweifacher Hinsicht vor der Herausforderung, Fachkräfte zu gewinnen. Die Bedeutung von multiprofessionellen Teams nimmt nach Aussage der Befragten künftig zu. Generell wird vermutet, dass die zukünftigen Anforderungen sich ähnlich der heutigen Herausforderungen darstellen.

*„Formal, strukturell würde ich sagen stehen sie vor der Herausforderung, dass (...) sie unter schwierigen Bedingungen weiterarbeiten müssen.“ Transkript 6, Absatz 9*

Jedoch erwarten die Expert\*innen, dass die Differenzen zwischen familiären Milieus und der Einfluss des Diversity-Ansatzes größer werden. Daraus ergeben sich neue Chancen durch ein interkulturelles Miteinander. Das Selbstverständnis von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung in Bezug auf die Integration und Inklusion von Kindern mit besonderem Förderbedarf beurteilen die Befragten zukünftig als gefestigt. Begleitung und Individualität werden zukünftig immer wichtiger. Kindertageseinrichtungen werden sich vermehrt zu Beratungs- und Familienzentren entwickeln. Dabei bleibt die Finanzierung der Kindertagesbetreuung eine Herausforderung. Auch schätzen die Expert\*innen ein, dass frühpädagogische Fachkräfte in Zukunft mit einer steigenden Anzahl an Projekten konfrontiert sein könnten. Aus den Expert\*inneninterviews geht hervor, dass zukünftig eher von einer Generalisierung statt einer Spezialisierung frühpädagogischer Arbeit ausgegangen werden kann. Aufgrund dessen stellen sich für die Interviewteilnehmenden die Fragen, wie die pädagogische Qualität aufrechterhalten werden kann.

#### 4.1.1.2 Lösungsansätze

Auf Grundlage aktueller und zukünftiger Herausforderungen formulieren die Expert\*innen auch Lösungsvorschläge, wie den Anforderungen im Bereich der Frühpädagogik adäquat begegnet werden kann. Primär beschreiben die Befragten strukturelle Ansätze wie die Verbesserung der Rahmenbedingungen durch die Reformierung des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) und die Anpassung des KiTaG an die aktuelle Situation in Kindertageseinrichtungen. In diesem Zusammenhang fordern die Teilnehmenden die Senkung des Betreuungsschlüssels, die Reduktion der Gruppengröße, die Förderung von multiprofessionellen Teams und Öffnung der Kita für verschiedene Professionen (z.B. Pädagog\*innen, Ergotherapeut\*innen, Physiotherapeut\*innen, Kinderkrankenschwestern und -pfleger bzw. Gesundheits- und



Kinderkrankenpfleger\*innen) sowie eine verpflichtende und vollumfängliche Freistellung der Leitung.

*[...] allen Trägern auch gucke, das ist das dicke Brett der multiprofessionellen Teams, wo der § 4 Kindertagesstätten-Gesetz eventuell aufgeweicht wird und wir sagen: "Okay, wir müssen weg davon zu sagen, in der Kindertagesstätte werden nur Erzieherinnen und Sozialassistentinnen eingestellt." Sondern wir müssen wirklich gucken, was brauchen wir heute für unsere Kitaarbeit und welche Professionen eignen sich für den Kitabereich und dass wir uns da breiter aufstellen." Transkript 10, Absatz 6*

Auch gilt es nach Auffassung der Expert\*innen bestehende Ausbildungsstrukturen anzupassen. Dazu bedarf es einer Reformierung der Inhalte der Ausbildung, einer Ausweitung der Ausbildungskapazitäten sowie einer Festsetzung der Zugangsvoraussetzung auf Mindestniveau des Realschulabschlusses. Nach Aussage der Befragten braucht es Ausbildungsalternativen. Die Expert\*innen heben vor allem die Bedeutsamkeit einer Ausbildung auf Hochschulniveau hervor. In diesem Kontext muss die staatliche Anerkennung von Kindheitspädagog\*innen auch in Niedersachsen forciert werden.<sup>12</sup> Auch sollte die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Ausbildung oder einer verkürzten Teilausbildung für frühpädagogisch-nahe Berufsgruppen gegeben werden. Um die Attraktivität der frühpädagogischen Arbeit zu steigern, bedarf es den Expert\*innen zufolge einer höheren Anerkennung und besseren Vergütung der Fachkräfte.

Auf Ebene der Träger bzw. der Einrichtungen könnten Personalpools für Bedarfsfälle (z.B. bei Krankheitsfällen oder zur Beobachtung eines Kindes) dem Personalmangel entgegenwirken. Als Faktoren für eine qualitativ hochwertige frühpädagogische Arbeit nennen die Expert\*innen Durchlässigkeit und Vernetzung als zentrale Themen. Diesbezüglich gilt es, Inklusion und Integration sowie Diversität im regionalen Netzwerk zu denken und in Kooperation zu erreichen. Für die Befragten ist darüber hinaus die Thematik der Weiterbildung zentral, um den beschriebenen Herausforderungen und Anforderungen zu begegnen. Folglich sollten Arbeitgeber eine strukturierte Personalentwicklung fokussieren, Fachkräfte durch Fort- und Weiterbildung und Teambegleitung sowie eine Fachberatung vor Ort unterstützen und die Potentiale der Mitarbeiter berücksichtigen. In diesem Zusammenhang gewinnt aus Sicht der Expert\*innen die Verzahnung von Wissenschaft und Praxis an Bedeutung. Konzepte und Fortbildungen der Teams müssen dabei auf die Herausforderungen abgestimmt sein. Die Teilnehmenden äußern die Notwendigkeit gut ausgestatteter Räumlichkeiten und einen freien Zugang zu Technik und

<sup>12</sup> Mit einer Pressemitteilung vom 19.06.2017 teilte das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur mit, dass das Land die staatliche Anerkennung für Bachelorabsolventinnen und -absolventen der Kindheitspädagogik ermöglicht (vgl. Kapitel 6).



Medien. Überdies plädieren die Befragten für den Abbau des Dokumentationsaufwandes, die Reduktion von Projekten sowie für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement.

#### 4.1.2 Merkmale und Kompetenzen professioneller Fachkräfte

Für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten scheint zunächst die Frage von Bedeutung, welche Merkmale und Kompetenzen die Professionalität von frühpädagogischen Fachkräften ausmachen. Im Rahmen der Expert\*inneninterviews definieren die Befragten umfassende Handlungskompetenzen für frühpädagogische Fachkräfte. Primär werden soziale und personale Kompetenzen, wie Reflexionsfähigkeit, Empathievermögen, Selbstkompetenz und die eigene, auch fehlbare, Haltung genannt. Weiterhin werden professionelle Fachkräfte als Personen beschrieben, die über ein hohes Ausmaß an Verantwortungsbewusstsein (auch die Verantwortung teilen oder abgeben zu können), Kommunikationsfähigkeit (bedürfnis- und zielgruppenorientiert und an unterschiedliche Bildungsniveaus angepasst), Sensibilität sowie Offenheit und Toleranz verfügen. Außerdem müssen frühpädagogische Fachkräfte einen wertschätzenden Blick auf das Kind haben, flexibel und geduldig sein sowie einen hohen Grad an Neugier, Motivation und Engagement mitbringen. Die Expert\*innen betonen darüber hinaus, dass frühpädagogische Fachkräfte auch in der Lage sein müssen Prioritäten zu setzen und im Team zu arbeiten. Zudem nennen die Befragten fachliche und methodische Kompetenzen professioneller Fachkräfte. Dabei sollten professionelle Fachkräfte sehr weiterbildungs-, entwicklungs- und innovationsbereit sein. Eine hohe Identifikation mit dem Beruf bzw. der Einrichtung ist nach Aussage der Befragten ebenso wesentlich.

Weitere Attribute, die professionellen Fachkräften im Kontext der frühkindlichen Bildung zugesprochen werden, beziehen sich auf die Potential- bzw. Ressourcenorientierung und die Berücksichtigung der Individualität von Kindern und Eltern. Frühpädagogische Fachkräfte sollten sich nach Meinung der Expert\*innen bewusst mit der Gesamtheit des Bildungsauftrags auseinandersetzen, um Bildungsarbeit auf dem Niveau einer Lehrkraft umsetzen zu können. Zudem müssen professionelle Fachkräfte die Arbeit in Netzwerken und Kooperationen gestalten können.

Zusammenfassend beschreiben die Expert\*innen, dass für professionelle Fachkräfte sowohl die Säule der Praxis als auch der Theorie zentral sind.

*„[...] dass die Theorie kein Schreckensgespenst ist und das Erzieherinnen auch merken, ich brauche die Theorie, das ist die zweite Seite der gleichen Medaille. Ich brauche Theorie und Praxis. Und ich kann mich nicht nur auf meine Praxis stützen, ich brauche auch die andere Seite der Medaille.“ Transkript 10, Absatz 60*



### 4.1.3 Allgemein-berufliche Weiterbildung im Bereich der Frühpädagogik

#### 4.1.3.1 Anbieter und Angebote

Zur Beschreibung des Status Quos nennen die Expert\*innen insbesondere die bereits in der Sekundäranalyse aufgeführten Weiterbildungsanbieter und -angebote der Wolfsburger Bildungslandschaft. Zudem werden einrichtungsinterne und trägerinterne Angebote beschrieben. Dazu greifen die Träger bzw. Einrichtungen auch auf freie Dozent\*innen und Trainer\*innen zurück. Überregional werden laut Expert\*innenaussage Angebote des Niedersächsischen Instituts für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe), des Landesjugendamtes, des Kultusministeriums sowie der Landesunfallkasse Niedersachsen und des Gemeindeunfallversicherungsverbandes Hannover angenommen. Darüber hinaus werden unterschiedliche Angebote von umliegenden Hochschulen in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Berlin genutzt.

Bestehende Formate differieren stark voneinander und reichen von stundenweisen Veranstaltungen, über Tagesveranstaltungen bis hin zu mehrjährigen Langzeitfortbildungen oder Studiengängen. Ebenso heterogen gestaltet sich das inhaltliche Angebot bestehender Weiterbildungsangebote. Dieses erstreckt sich über Angeboten zu Grundlagen der pädagogischen Arbeit über spezifische frühpädagogische Themen, hin zu Themen, die eher die Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit implizieren. Als Zielgruppen existenter Weiterbildungsangebote führen die Befragten frühpädagogische Fach- und Leitungskräfte auf. Daneben werden ganze Teams als Zielgruppe benannt, aber auch Trägerverantwortliche, die Gemeinde oder einzelne Stadtteile sowie Familien.

#### 4.1.3.2 Gründe, Anlässe und Funktionen

Insgesamt wird die Gruppe der frühpädagogischen Fachkräfte als Berufsgruppe mit hoher Weiterbildungsaffinität charakterisiert. Auslösende Anlässe für Weiterbildung sind Selbstkrisen oder das Erleben persönlicher Grenzen und fehlender Kompetenzen. Auch Konflikte wirken als Anlass zur Weiterbildungsteilnahme. Der Bedarf für Weiterbildungen wird nach Aussage der Befragten entweder durch gesellschaftliche oder rechtliche Anforderungen von außen oder durch Träger bzw. Einrichtungsleitungen formuliert. Aus Mitarbeitergesprächen ergeben sich ebenfalls Weiterbildungsbedarfe und -wünsche.

Als Gründe und Funktionen für bzw. von Weiterbildungen nennen die Interviewteilnehmenden persönliche sowie betriebliche Interessen. Auf persönlicher Ebene dienen Weiterbildungen dem beruflichen Aufstieg bzw. der beruflichen Veränderung. Aus betrieblicher Perspektive

nehmen Weiterbildungen die Funktion der Personalentwicklung, Personalbindung, der Qualitätssteigerung oder des Erhalts des Qualitätsstandards der Einrichtungen ein. Für die Mitarbeiter wirken Weiterbildungen nach Einschätzung der Expert\*innen als Belohnung und Wertschätzung. Außerdem nennen die Expert\*innen den Nachholbedarf bei Neueinstellung oder Beschäftigung von nicht ausreichend kompetentem bzw. qualifiziertem Personal als Weiterbildungsanlass. Weiterbildungsanlässe lassen sich zudem aus Professionalisierungs- und Profilierungsbestrebungen der Einrichtungen heraus begründen. Auch führt das Konkurrenz erleben zwischen den Kindertageseinrichtungen dazu, dass Weiterbildungen in Anspruch genommen werden.

*„[...] aus der Konkurrenz heraus: "Oh die haben schon, was auch immer, eben das Thema, keine Ahnung, Bewegung, gesunde Ernährung oder QM, da müssen wir wohl auch tätig werden.“ Transkript 6, Absatz 21*

Überdies wird die Teilnahme an sogenannten Pflichtfortbildungen durch den rechtlichen Verpflichtungscharakter bedingt. Themen für Weiterbildungen ergeben sich aus der Aktualität der Inhalte, wie beispielsweise der Integration des Bildungsplans. Für die Identifikation mit dem Konzept bzw. dem Leitbild der Einrichtung scheint für die Befragten eine Weiterbildungsteilnahme ebenso zentral.

#### 4.1.3.3 Potentielle Bedarfe und Wünsche

Im Kontext der Expert\*inneninterviews werden von den Befragten mannigfaltige Weiterbildungsbedarfe und -wünsche antizipiert (vgl. Tab.2). Die Expert\*innen äußern, dass die Weiterbildungsbedarfe und -wünsche sehr individuell und unterschiedlich sind. Generell wünschen sich Fachkräfte eher „Rezepte“ zur Lösung aktueller Probleme. Insgesamt lassen sich die benannten Weiterbildungsbedarfe und -wünsche zwischen den Zielgruppen der frühpädagogischen Fachkräfte, der (stellvertretenden oder angehenden) Leitungskräfte, der Trägerverantwortlichen sowie der Familien unterscheiden (vgl. Tab.2). Die in Tabelle 2 dargestellten Themenkomplexe dienen der besseren Übersichtlichkeit und fassen die Nennungen der Expert\*innen zusammen.<sup>13</sup> Die Befragten antizipieren in den Bereichen „Bildungsprogramme, didaktische Gestaltung und Aktivitätenplanung“, „bedarfsgerechte Förderung und Partizipation“, „Entwicklung, Verhalten und Kinder mit besonderen Bedarfen“, „Sprache und Kommunikation“, „Beobachtung und Dokumentation“, „Interkulturalität und Kultursensitivität“, „Gender und

<sup>13</sup> Es sei darauf hingewiesen, dass sich zwischen den Nennungen innerhalb der Themenkomplexe z.T. erhebliche Schnittmengen ergeben. Auf eine Mehrfachnennung wurde jedoch aufgrund des Umfangs verzichtet.

Diversity“, „Inklusion“, „Gesundheit, Belastungen und Beeinträchtigungen“, „Familien und Elternarbeit“, „Recht und Hilfesysteme“, „Medien und Technik“, „Team und Einrichtung“ sowie „Fachkräfte“, „Spezialisierung und Qualifikation“, „Berufspolitik und Berufsbildung“ und „Sonstiges“ potentielle Weiterbildungsbedarfe für frühpädagogische Fachkräfte. Für (stellvertretende oder angehende) Leitungskräfte können in den Bereichen „leiten, führen und verwalten“, „Fort- und Weiterbildung“, „Sprache und Kommunikation“, „analytisch-konzeptionelles Arbeiten und Organisationsentwicklung“, „Wissens- und Changemanagement“, „Elternarbeit“, „Qualität“, „Recht“ sowie „Medien und Technik“ potentielle Weiterbildungsbedarfe und -wünsche erhoben werden (vgl. Tab.2). Für die Zielgruppe der Trägerverantwortlichen beschreiben die Interviewteilnehmenden ausgewählte Weiterbildungsbedarfe, die sich insbesondere auf die Personalakquise und den Bereich des Marketings beziehen, aber auch Aspekte der Organisationsentwicklung berühren (vgl. Tab.2). Vereinzelt werden Weiterbildungsbedarfe bzw. -wünsche für Familien antizipiert, die den Vernetzungs- und Begleitungsgedanken von Eltern im Stadtteil implizieren.

**Tabelle 2: Weiterbildungsbedarfe und -wünsche nach Zielgruppen und Themenkomplexen**

Frühpädagogische Fachkräfte	
Themenkomplexe	Weiterbildungsbedarfe und -wünsche
Bildungsprogramme, didaktische Gestaltung und Aktivitätenplanung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vorziehen von Bildungsprozessen</li> <li>○ Early Excellence Centre (EEC)</li> <li>○ (fach-)didaktische Gestaltung des Kita-Tages</li> <li>○ fundierte Aktivitätenplanung (Ziele &gt;Planung &gt; Durchführung &gt; Evaluation)</li> </ul>
Bedarfsgerechte Förderung und Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ individuelle und zielgruppengerechte Aktivitätenplanung</li> <li>○ zielgruppengerechte Pädagogik in Krippe, Kindergarten und Hort</li> <li>○ Bedürfnisse von Krippenkinder</li> <li>○ Partizipation</li> <li>○ Identitätsbildung</li> <li>○ individuelle Förderung</li> <li>○ Ressourcenorientierung / Kinder stärken</li> </ul>
Entwicklung, Verhalten und Kinder mit besonderen Bedarfen	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entwicklung und Entwicklungsdiagnostik (0-3 und 3-6)</li> <li>○ schwierige Entwicklungsphasen</li> <li>○ Kinder verstehen</li> <li>○ Verstehen sozial-emotionaler Kompetenzen</li> <li>○ Verhaltensauffälligkeiten von Kindern (0-3 und 3-6)</li> <li>○ hochsensible Kinder</li> <li>○ Arbeit mit herausfordernden Kinder</li> <li>○ Familien und Kinder mit Fluchterfahrung integrieren</li> <li>○ Traumatisierung</li> </ul>
Sprache und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kommunikation</li> <li>○ unterstützende Kommunikation</li> <li>○ Sprech- und Sprachstörungen (auch 0-3)</li> <li>○ Sprachförderung</li> <li>○ Mehrsprachigkeit / Bilingualität</li> <li>○ Erhaltung der Muttersprache</li> <li>○ Rhetorik</li> <li>○ Umgang mit Konflikten</li> </ul>



Frühpädagogische Fachkräfte	
Themenkomplexe	Weiterbildungsbedarfe und -wünsche
Beobachtung und Dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Beobachtungsinstrumente</li> <li>○ Beobachtung und Dokumentation</li> </ul>
Interkulturalität und Kultursensitivität	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Interkulturalität</li> <li>○ kultursensitive Pädagogik</li> </ul>
Gender und Diversity	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gender</li> <li>○ Diversity</li> </ul>
Inklusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inklusion</li> <li>○ Heilpädagogik</li> </ul>
Gesundheit, Belastungen und Beeinträchtigungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Teilleistungsstörungen</li> <li>○ Beeinträchtigungen und Behinderungen</li> <li>○ Krankheiten (psychisch und physisch) und Entwicklungsstörungen bei Kindern erkennen und verstehen</li> <li>○ psychische Erkrankungen von Eltern</li> <li>○ Resilienz</li> <li>○ Gesundheitsförderung und gesunde Fachkräfte</li> <li>○ betriebliches Gesundheitsmanagement</li> <li>○ Präventionsketten</li> <li>○ Stressmanagement</li> <li>○ gesundheitsbezogene Verhaltensweisen</li> </ul>
Familien und Elternarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Milieus</li> <li>○ Elternarbeit</li> <li>○ Erziehungspartnerschaft</li> <li>○ Elternabende: Vorbereitung, Moderation und Präsentation</li> <li>○ schwierige Elterngespräche</li> </ul>
Recht und Hilfesysteme	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kinderrechte</li> <li>○ rechtliche Grundlagen</li> <li>○ soziale Hilfesysteme und Antragsstellung</li> </ul>
Medien und Technik	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ neue Medien</li> <li>○ Computerarbeit</li> <li>○ Videoanalyse</li> <li>○ Dokumentationssysteme</li> </ul>
Team und Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Teambildung</li> <li>○ Wertschätzung und Teampflege</li> <li>○ Teamentwicklung</li> <li>○ multiprofessionelle Teams und Professionen verstehen</li> <li>○ Leitbild</li> <li>○ Konzeption</li> <li>○ Projektmanagement</li> <li>○ Wissensmanagement</li> </ul>
Fachkräfte	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prozessbegleitung (auch bzw. gerade für Berufsanfänger*innen)</li> <li>○ Coaching</li> <li>○ Supervision</li> <li>○ Reflexion</li> <li>○ Haltung / pädagogische/s Selbstverständnis und Identität</li> <li>○ eigene Potentiale auf- bzw. entdecken</li> <li>○ Selbstorganisation</li> <li>○ Selbstachtsamkeit</li> <li>○ Selbstkompetenz („Nein-sagen“)</li> <li>○ Englisch für Fachkräfte</li> </ul>
Spezialisierung und Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Leitung</li> <li>○ Fachwirt*in</li> <li>○ Heilpädagog*in</li> <li>○ Bewegungspädagog*in</li> </ul>



<b>Frühpädagogische Fachkräfte</b>	
<b>Themenkomplexe</b>	<b>Weiterbildungsbedarfe und -wünsche</b>
Berufspolitik und Berufsbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ berufspolitische Diskussion und Veränderung</li> <li>○ Überblick über Ausbildungs- und Qualifikationswege in der frühkindlichen Bildung</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Methodenkompetenzen</li> <li>○ Musik</li> <li>○ Kooperation und Vernetzung</li> </ul>

<b>(stellvertretende oder angehende) Leitungskräfte</b>	
<b>Themenkomplexe</b>	<b>Weiterbildungsbedarfe und -wünsche</b>
Leiten, führen und verwalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Führungs- und Leitungsaufgaben</li> <li>○ Führungsinstrumente</li> <li>○ Managementkompetenzen</li> <li>○ Führungsidentität und Selbstverständnis</li> <li>○ Leiten von Familienzentren</li> <li>○ Personalmanagement</li> <li>○ Probezeitbegleitung und Einarbeitung</li> <li>○ Probezeitentscheidungen und Mitarbeiterentwicklungsgespräche und -beurteilungen</li> <li>○ Mitarbeiterfürsorge</li> <li>○ Teamentwicklung</li> <li>○ Teamkonflikte</li> <li>○ generationsgerechtes Führen</li> <li>○ Delegation</li> <li>○ Kündigungen</li> <li>○ Verwaltung von Kitas</li> </ul>
Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prozessbegleitung</li> <li>○ Coaching</li> <li>○ Personal(potential)entwicklung (nachhaltig und strukturiert)</li> </ul>
Sprache und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kommunikation und Feedback</li> <li>○ Mitarbeitergespräche führen</li> <li>○ Englisch für Fachkräfte</li> </ul>
Analytisch-konzeptionelles Arbeiten und Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bedarfsanalysen von Kindern und Familien</li> <li>○ Angebotsentwicklung (u.a. für Familien im Familienzentrum)</li> <li>○ Leitbildentwicklung</li> <li>○ pädagogisches Konzept</li> <li>○ Kita-Marketing</li> <li>○ Organisationsentwicklung und Projektarbeit und -management</li> </ul>
Wissens- und Changemanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wissensmanagement</li> <li>○ Veränderungen initiieren</li> </ul>
Elternarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zusammenarbeit mit Eltern</li> </ul>
Qualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entwicklung von Qualitätsmanagementsystemen</li> <li>○ Qualitätsmessung und -evaluation</li> </ul>
Recht	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ rechtliche Grundlagen</li> <li>○ Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz)</li> <li>○ KiTaG</li> </ul>
Medien und Technik	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Computerarbeit</li> <li>○ Umgang mit Office</li> </ul>

Trägerverantwortliche	
Themenkomplexe	Weiterbildungsbedarfe und -wünsche
Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Personalakquise</li> <li>○ Personalentwicklung</li> <li>○ Fürsorgepflicht für Mitarbeiter*innen</li> <li>○ Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräche</li> </ul>
Organisation und Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kita-Marketing / Alleinstellungsmerkmal</li> <li>○ Organisationsentwicklung</li> <li>○ Projektarbeit und -management</li> <li>○ Leitbildentwicklung</li> <li>○ Qualitätsmanagementsystem entwickeln</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Trägertreffen / Netzwerk</li> <li>○ Kinderförderungsgesetz (KiföG)</li> </ul>

Familien	
Weiterbildungsbedarfe und -wünsche	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ „Ankommen“ und Netzwerk schaffen</li> <li>○ Elternbegleitungen</li> </ul>	

Die aufgeführten Weiterbildungsbedarfe und -wünsche beziehen sich dabei einerseits auf Kompetenzen, Weiterbildungsthemen und -inhalte, andererseits auf Formate.

Die Expert\*innen geben darüber hinaus an, dass Weiterbildungen bzw. Weiterbildungsinhalte auf Ebene der Träger und Bildungsanbieter nicht systematisch erhoben und nur selten konkret angefragt werden.

#### 4.1.3.4 Nicht-Annahme

Neben der Antizipation von Weiterbildungsbedarfen und -wünschen thematisieren die Expert\*innen auch nicht-angenommene Weiterbildungen. Weiterbildungen zu den Themen Inklusion, Interkulturalität, Interreligiösität bzw. Kultursensibilität, Traumasensibilisierung und Konfliktsituationen werden den Befragten zufolge häufig nicht in Anspruch genommen. Als Gründe für die nicht-Inanspruchnahme werden primär der fehlende oder verdeckte Bedarf sowie ein generelles Meidungsverhalten bei bestimmten Themen beschrieben. Auch geben die Expert\*innen an, dass gerade bei problembehafteten Themen eher eine reaktive statt einer präventiven Inanspruchnahme von Weiterbildungen beobachtet werden kann.

*„[...] und wenn dann aber auch immer noch so ein bisschen Unsicherheit da, oder Angst auch vor Überforderung besteht, gut, dann ist es vielleicht auch verständlich, dass ich mich mit den Themen so lange noch, der Druck noch nicht zu groß ist, vielleicht auch noch nicht beschäftige, oder mich diesen Themen auch noch nicht nähere, so wie es eigentlich sein sollte, ja? [...]“*  
Transkript 9, Absatz 12



Weiterhin erleben frühpädagogische Fachkräfte ihre Berufserfahrung als ausreichend, weshalb Weiterbildungen nicht in Anspruch genommen werden. Lange Wege und Fahrtzeiten sowie die Notwendigkeit einer oder mehrerer Übernachtungen werden von den Befragten als Barriere für die Inanspruchnahme von Weiterbildungen beschrieben. Die unklare Kostenübernahme bzw. die hohen Kosten der Weiterbildung wirken sich ebenfalls negativ auf die Weiterbildungsteilnahme aus. Als persönliche Gründe spielen familiäre Verpflichtungen und die begrenzte Bereitschaft, sich in der Freizeit weiterzubilden, eine zentrale Rolle. Die individuelle Bildungsbiografie korreliert nach Aussage der Expert\*innen mit dem Bewusstsein für den Bedarf der Professionalisierung.

*„Also dieses, dieses professionell sich weiterbilden, dafür überhaupt ein Bewusstsein zu schaffen, also das müsste dafür auch erstmal da sein.“ Transkript 7, Absatz 36*

Aus betrieblicher Perspektive bedingen begrenzte zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen, dass Weiterbildungsangebote nicht angenommen werden (können). Interessenskonflikte zwischen den persönlichen und betrieblichen Interessen führen darüber hinaus dazu, dass eine Weiterbildung nicht in Anspruch genommen wird. Nachteilig wirkt sich auch die fehlende Möglichkeit aus, Weiterbildungsinhalte im Anschluss in die Praxis zu transferieren und aktiv anzuwenden.

Im Hinblick auf das Angebot werden zudem Aspekte wie eine negative Mund-zu-Mund-Propaganda, das Fehlen neuer Angebote, unbekannte Dozent\*innen sowie die Langwierigkeit des Angebots als maßgeblich hemmende Faktoren beschrieben.

*„Also wenn, wenn Kritik da ist, also wenn es nicht gefällt, dann wird es auch gleich nicht nochmal besucht.“ Transkript 12, Absatz 24*

oder

*„[...] weil das Angebot sich jährlich wiederholt und man die Sachen, die einen interessieren schon gemacht hat und vielleicht in dem Jahr nichts Neues da ist.“ Transkript 14, Absatz 34*

Weitere Aspekte, die dazu führen, dass Weiterbildungsangebote nicht in Anspruch genommen werden, beziehen sich auf den Angebotsumfang und die Intransparenz bzgl. bestehender Angebote, die durch die Vielzahl aktueller Angebote und Anbieter hervorgerufen werden. In diesem Zusammenhang äußern die Befragten die fehlende Passung bestehender Angebote sowie eine (Über-)Sättigung des Marktes als ursächlich.

*„Es gibt viele Fortbildungshefte. Also damit werde ich Anfang des Jahres dumm und dusselig.“ Transkript 4, Absatz 26*



#### 4.1.3.5 Bewertung

Auf Grundlage typischer Feedbacks zu bereits besuchten Weiterbildungen können aus den Expert\*inneninterviews sowohl positive als auch negative Bewertungsaspekte erhoben werden. Als positiv werden besonders sympathische und „lebendige“ Referent\*innen sowie eine große, möglichst konkrete Praxisnähe und Alltagsorientierung bewertet. Eine gute Stimmung und Gruppendynamik, ausreichende Austauschmöglichkeiten, die persönliche Ansprache und methodisch abwechslungsreiche Veranstaltungen werden ebenfalls als positiv beurteilt. Positive Rückmeldungen beziehen sich zudem auf eine klare Zielstellung des Angebots, eine gute Informationsdichte, die Empfehlung von Fachliteratur und das Erleben sogenannter „Aha“-Effekte.

Negative Feedbacks zu bereits besuchten Weiterbildungen nehmen primär Bezug auf einen zu hohen Anteil theoretischer und abstrakter Inhalte sowie fehlende oder zu geringe praktische Anteile des Angebots. Als nicht ausreichend wird generell der zeitliche Umfang einer Weiterbildung beschrieben. Häufig fehlt es an einer Bedarfs- und Teilnehmendenorientierung. Weiterbildungsangebote werden demnach als negativ bewertet, wenn diese zu unflexibel und zu „verschult“ sind oder zu allgemein gestaltet werden, so dass ein konkreter Praxistransfer nicht vorstellbar ist:

*„Es dürfen keine allgemeinen Fortbildungen sein von Referenten zum Thema, was weiß ich, Projektmanagement, wo es überhaupt nicht um Kita geht, sondern so ein Referent dann eben über das Projektmanagement referiert und das nicht transferiert werden kann in den Alltag. Sowas geht nicht.“ Transkript 3, Absatz 44*

Dozent\*innen, die sich primär selbst darstellen, führen ebenso zu einer negativen Bewertung der Weiterbildung, wie fehlende Austauschmöglichkeiten und eine angespannte Atmosphäre. Zudem fehlt es nach den Befragten an der Nachhaltigkeit bei eintägigen Veranstaltungen.

Kritisch wird von den Expert\*innen auch ein zu niedriges oder zu oberflächliches Niveau von Weiterbildungsangeboten gesehen.

*„Das kannte ich alles schon. Das war nix neues oder zu wenig praktikabel.“ Transkript 4, Absatz 30*

Im Hinblick auf die Qualität der Angebote fordern die Befragten eine übergreifende Definition von Qualitätsindikatoren für Weiterbildungen zur Vergleichbarkeit von Angeboten.



#### 4.1.3.6 Erfolgsfaktoren und Empfehlungen

Die Expert\*innen beschreiben im Kontext der Interviews umfassende Erfolgsfaktoren und Empfehlungen für Weiterbildungen. So sollten Weiterbildungsangebote grundsätzlich für alle Interessierten frei zugänglich und transparent sein. Hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung und Formate von Weiterbildungen vertreten die Befragten unterschiedliche und differente Auffassungen. Es werden einerseits kurze Nachmittagsveranstaltung oder Einzelveranstaltungen als erfolgreiches Weiterbildungsformat empfohlen, andererseits Langzeitfortbildungen als das nachhaltigste aller Formate hervorgehoben. Einige Befragte benennen Inhouse-Veranstaltungen und Teamfortbildungen, die alltagsintegriert im Arbeitsprozess durchgeführt werden, als erfolgsversprechend. Weitere Expert\*innen betonen den formalen Qualifikationscharakter von erfolgreichen Angeboten, die mit dem Erwerb von Zertifikaten oder Abschlüssen einhergehen und damit die Qualitätssicherung der Angebote suggerieren.

In Bezug auf die Arbeitszeit geben einige Expert\*innen an, dass Weiterbildungsteilnahmen (überwiegend) in der Arbeitszeit erfolgen sollten. Andere betonen, dass ein (kleinerer) Anteil auch außerhalb der Arbeitszeit liegen könnte. Generell sollten Bildungsangebote möglichst außerhalb der Betreuungszeit stattfinden. In Bezug auf die Veranstaltungsorte haben die Expert\*innen konträre Haltungen. Entweder sprechen die Expert\*innen sich für oder gegen Inhouse-Veranstaltungen aus. Einigkeit besteht bei der Überzeugung, dass Veranstaltungsorte nur mit einem geringen Anfahrtsweg verbunden sein sollten. Für die Teilnahme von Weiterbildungen muss die familiäre Vereinbarkeit gewährleistet sein. Begünstigende Bedingungen für die Weiterbildungsteilnahme ergeben sich aus betrieblichen Rahmenbedingungen und der Organisation. Eine Berücksichtigung geplanter Weiterbildungen im Dienstplan und eine Freistellung sowie die Organisation von Vertretungskräften und die Übernahme von Weiterbildungskosten wirken teilnahmefördernd. Der gute Ruf und hohe Bekanntheitsgrad von Dozierenden beeinflusst die Weiterbildungsentscheidung ebenfalls positiv.

*„[...] bestimmte Referenten, die sehr gut sind und Themen anbieten, also so echte Koryphäen werden immer wieder gerne gewählt [...]“ Transkript 3, Absatz 38*

oder

*"Ja, Erzieherinnen sind sehr fortbildungswillig, aber sie sind teilweise auch, durchaus auch Fans." Ja? Also damit will ich sagen, dass durchaus auch, ob, ob Weiterbildungen ankommen oder nicht, auch teilweise an Personen liegt.“ Transkript 12, Absatz 24*

Bezüglich der Anbieter ermöglichen eine offene Kommunikationskultur zwischen allen Akteuren, die Bildung und Nutzung von Netzwerken und Kooperationen innerhalb der Kommune



sowie die Einbettung aller Weiterbildungsangebote in aktuelle Strukturen den Erfolg von Bildungsangeboten. Dazu muss nach Aussage der Interviewteilnehmenden die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren gestärkt werden.

*„Es muss in der Gesamtstrategieplanung sich wiederfinden, aus meine Perspektive [...] ich sehe da die Stadt Wolfsburg [...] auch als starken Partner, mit dem man gemeinsam auch gezielt und anhand von wissenschaftlichen Erkenntnissen an Bedarfen, die die Menschen hier vor Ort haben, arbeiten kann, [...]. Und wenn wir das hinkriegen, das nicht in Konkurrenz, sondern in Kooperation zu tun, und Kooperation ist dabei wieder keine Einbahnstraße, sondern ein gegenseitiges Geben und Nehmen [...]“* Transkript 8, Absatz 58

Bei der Planung und Konzeption von Weiterbildungsangeboten sollte eine fundierte Bedarfserhebung zugrunde liegen. Die Entwicklung und Umsetzung sollte partizipativ im Sinne der Teilnehmendenorientierung erfolgen. Dazu gilt es, die individuellen Voraussetzungen, Situationen und Hintergründe von Zielgruppen und Teilnehmenden im Sinne der Biografieorientierung zu berücksichtigen. Feste Gruppenkonstellationen und das Zusammenbringen unterschiedlicher Perspektiven beschreiben die Befragten als weitere Erfolgsfaktoren für Weiterbildungsangebote. Die Expert\*innen empfehlen für alle Weiterbildungsformate Möglichkeiten zur Reflektion und Selbstreflektion zu integrieren, die Arbeitsrealität zu berücksichtigen und Lösungsmöglichkeiten oder Strategien für Problemlagen anzubieten. Aktivierende Lehr-Lern-Methoden tragen dabei zum Erfolg der Weiterbildung bei.

Im Hinblick auf die Umsetzung und den Transfer raten die Befragten den Bildungsanbietern dazu, die Effektivität der Angebote zu hinterfragen. Um einen gelingenden Theorie-Praxis-Transfer zu realisieren, müssen Inhalte unmittelbar umgesetzt und nachhaltig bearbeitet werden. Dazu eignen sich unterschiedliche Maßnahmen. Neben einer Vorstellung neuer Erkenntnisse bei Dienstbesprechungen und einer Aufbereitung mittels Handouts können Verfahrensanweisungen zum Wissensmanagement sowie Prozessbegleitungen mit Reflexions- und Evaluationszeiträumen genutzt werden. Fach- und Leitungskräfte sollten nach Expert\*innenmeinung als Multiplikator\*innen fungieren. Nach Möglichkeit sollten ganze Teams einbezogen werden, um einen größeren Output zu erwirken.

*“Und lernen aber quasi do it by work so versuche ich dann jetzt immer dann.”* Transkript 4, Absatz 28

In Bezug auf die Ankündigung und das Angebotsmarketing spielen die eingangs genannte Transparenz der Angebote eine wesentliche Rolle. So sollten der Teilnehmendenkreis, die



Zielsetzung und die Inhalte konkret benannt sein, die Angebote ein gutes Investitions-Nutzen-Verhältnis suggerieren und die Zielgruppe über ein optisch ansprechendes und hochwertiges Marketing erreicht werden. Wesentlich scheint für die Expert\*innen auch die Zufriedenheit der ersten Generation und die persönliche Weiterempfehlung der Weiterbildungsangebote zu sein.

*„[...] und ich glaube, wenn das gelingt, dann (...) kann man durch Mund-zu-Mund-Propaganda da eine ganze Menge erreichen.“ Transkript 3, Absatz 62*

#### 4.1.4 Wissenschaftliche Weiterbildung im Bereich der Frühpädagogik

*Hinweis: Wengleich die Aussagen im Bereich der allgemein-beruflichen Weiterbildung auch für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung Gültigkeit haben, ergeben sich aus den Expert\*inneninterviews zahlreiche Erkenntnisse, die insbesondere für die Entwicklung und Planung hochschulischer Angebote von Interesse sind. Aus diesem Grund beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf Aussagen zur wissenschaftlichen Weiterbildung.*

##### 4.1.4.1 Erwartungen und Anforderungen

Innerhalb der Expert\*inneninterviews nimmt die Thematik der wissenschaftlichen Weiterbildung, entsprechend der Zielsetzung im Projekt EEGES, die zentrale Rolle ein. Von besonderem Interesse war es deshalb zunächst die Erwartungs- und Anforderungshaltungen der Expert\*innen im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung in Erfahrung zu bringen.

Die Bezeichnung „wissenschaftliche Weiterbildung“ beziehen die Befragten vor allem auf die Vermittlung neuer, aktueller und wissenschaftlicher Erkenntnisse, die fundiert, gesichert und überprüfbar sind.

*„[...] nämlich, dass man ganz up to date ist, am Zahn der Zeit, neueste wissenschaftliche Erkenntnisse dann halt auch dargeboten werden.“ Transkript 7, Absatz 46*

Die Befragten verbinden wissenschaftliche Weiterbildung mit Reflexion, Theorie und einer Vernetzung von Wissenschaft und Praxis. Wissenschaftliche Weiterbildung ist umfangreich, gründet auf Expert\*innenwissen, geht über traditionelle Weiterbildungen hinaus und dient der Vertiefung von Inhalten. Die Expert\*innen assoziieren zudem wissenschaftliche Weiterbildung als Basis für Forschung, beschreiben im Zusammenhang mit dem Begriff aber auch eine potentiell fehlende Praxisnähe. Weiterbildungsangebote von Hochschulen werden mit Angeboten für Leitungen in Verbindung gebracht. Hochschulen suggerieren als Anbieter von Weiterbildungen Seriosität, eine professionelle Organisation sowie klare Strukturen. Die Expert\*innen he-



ben die Bedeutsamkeit des Erwerbs einer akademischen Qualifikation bzw. eines akademischen Grades hervor und empfehlen vereinzelt die Bezeichnung der akademischen Weiterbildung zu verwenden.

Im Hinblick auf das Selbstverständnis der Hochschule als Weiterbildungsanbieter beschreiben die Expert\*innen eine Ressourcenorientierung und umfassende Anerkennung bisheriger Kompetenzen sowie eine zielgruppenorientierte Planung und Durchführung von Angeboten als elementar. Dazu gehört nach Auffassung der Befragten eine ziel- und berufsgruppenspezifische sowie bedarfsgerechte Ansprache und Kommunikation. Zielgruppen und Teilnehmende sollte kontinuierlich die Möglichkeit der Partizipation geboten werden. Das zu vermittelnde Wissen muss durch die Verantwortlichen der Hochschule auf eine Alltagsebene transferiert werden und sich zwischen einer konkretisierten und prozesshaften Darstellung bewegen.

*„Wir brauchen Prozesse und wir brauchen irgendwie Ideen, aber wir brauchen keine Rezepte. Das ist glaube ich der richtige Ansatzpunkt, also jedenfalls würde ich es genauso machen.“  
Transkript 2, Absatz 40*

Hochschulen sollten sich als demzufolge als Prozessbegleiter verstehen und nicht als Vermittler absoluter Wahrheiten.

*„Dann glaube ich fände ich wichtig, dass den Leuten, denen man Weiterbildungen anbietet ganz klar und mehrfach zu sagen. Dass die Erkenntnisse vorläufig sind [...]. Und, dass man, dass die angehalten sind die Entwicklungen kritisch zu betrachten und fortlaufend an so welchen Weiterbildungsmaßnahmen, wenn es möglich wäre, teilzunehmen. Um auch wiederum von neueren Erkenntnissen, die dann vielleicht die alten Ansichten überholt haben, zu profitieren und das einfließen lassen zu können in diesen wahnsinnig wichtigen Bereich der Bildung unserer Kinder.“ ist glaube ich der richtige Ansatzpunkt, also jedenfalls würde ich es genauso machen.“  
Transkript 2, Absatz 54*

Generell wird die Hochschule von den Expert\*innen als Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis gesehen. Das Weiterbildungskonzept sollte neben theoretischen Inhalten eine große Praxisnähe und Anwendungsorientierung (z.B. durch Nutzung von Praxisbeispielen, Portfolios und Praxisprojekten) aufweisen sowie eine kritische Reflektion und Reflexionsphasen in der Praxis implizieren. Die am Interview teilnehmenden Personen benennen im Zusammenhang, dass Inhalte multitheoretisch begründet sein sollten und ein kontinuierlicher Austausch ermöglicht werden müsse. Bezüglich der Lernziele und des Outputs wissenschaftlicher Weiterbil-



dungsangebote appellieren die Teilnehmenden den Nutzen für die Teilnehmenden, die Kindertageseinrichtung sowie den Träger transparent zu machen. Teilnehmende wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote sollten Methoden- und Handlungskompetenzen erwerben, um diese in der praktischen Arbeit anwenden zu können. Entsprechend muss wissenschaftliche Weiterbildung einen nachhaltigen Theorie-Praxis-Transfer anregen sowie Anknüpfungspunkte zur Vertiefung und Reflexion der Inhalte in der Praxis schaffen, so dass Veränderungsprozesse intendiert und pädagogisches Handeln theoretisch begründet werden kann.

*„Also ich glaube, dass Lernen so passiert, dass man etwas aufnimmt, dass man es in sich bewegt, dass man es reflektieren muss und, dass das es erlebbar sein muss und dann kann man es irgendwann umsetzen. Und von daher glaube ich, dass, dass diese Elemente vorkommen müssen.“ Transkript 3, Absatz 74*

Die Expert\*innen beschreiben darüber hinaus die Bedeutsamkeit eines Praxis-Theorie-Transfers, nachdem Bildungsmaßnahmen direkt aus der frühpädagogischen Praxis abzuleiten sind.

*„Und auf der anderen Seite, ist auch ein wichtiges Anliegen, die anwendungsnahe Forschung, also [...] mit der Praxis Forschungsfragen entwickeln, auch praxisorientiert forschen und dann vor allen auch den Theorie-Praxis-Transfer unterstützen. Also, dass zum einen eben wissenschaftliche Erkenntnisse auch zeitnah in die Praxis getragen werden, [...] aber auch eben Inputs aus der Praxis mit in die Forschung mit aufnehmen.“ Transkript 9, Absatz 2*

Wissenschaftliche Weiterbildung sollte ferner auch Möglichkeiten zur Praxisevaluation bieten.

Als Dozierende und Betreuende wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote an Hochschulen erwarten die Interviewteilnehmenden einen Mix aus engagierten Dozent\*innen aus der frühpädagogischen Praxis und engagierten Hochschulprofessor\*innen. Zum Umfang und den Formaten von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten werden von den Expert\*innen unterschiedliche Meinungen vertreten. Neben der Befürwortung weiterbildender Bachelor- und Masterstudiengänge im Bereich der Kindheitspädagogik und des Managements sehen die Befragten auch Tagesveranstaltungen, wie Fachtagungen oder die Belegung einzelner Module und Angebote zur individuellen Prozessbegleitung und Organisationsberatung als geeignete Formate von Hochschulen. Zudem thematisieren die Expert\*innen die Hochschule als Anbieter nebenberuflicher Ausbildung für Erzieher\*innen. Über die Aus- und Weiterbildung von frühpädagogischen Fach- und Führungskräften und weiteren Zielgruppen hinaus wird von den Expert\*innen auch die Vernetzung und der fachliche Austausch von Akteuren aus Theorie und Praxis als Aufgabe und Handlungsfeld von Hochschulen beschrieben. Hochschulen sollen



demnach als Kompetenzzentren die Kooperation zwischen Praxis und Hochschule forcieren und ausweiten. Zudem sollte die Hochschule Akteure des Aus-, Fort- und Weiterbildungssektors vernetzen. Als weitere Handlungsfelder einer Hochschule im Kontext der frühkindlichen Bildung sehen die Befragten die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Praxis oder einzelner Modell- bzw. Praxisprojekte, die (anwendungsnahe) Forschung, die Etablierung eines Forschungsnetzwerkes sowie die Publikation von Praxishandbüchern und Handlungsleitfäden. Ferner nimmt die Hochschule bei der Entwicklung von Qualitätsindikatoren (z.B. zum Theorie-Praxis-Transfer, Qualität in der frühpädagogischen Arbeit und Organisationsentwicklung) eine zentrale Stellung ein.

#### 4.1.4.2 Themen und Inhalte

Als Themen und Inhalte für wissenschaftliche Weiterbildungen geben die Expert\*innen im Rahmen der Interviews an, dass alle Themen potentiell in hochschulischen Weiterbildungsangeboten bearbeitet werden sollten, die berufliche Handlungskompetenzen erweitern, wissenschaftliche Untersuchungen thematisieren und mit der Anwendung wissenschaftlicher Methoden verbunden werden. Im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung sollten nach Auffassung der Expert\*innen insbesondere Inhalte thematisiert werden, für die eine hohe reflexive Komponente unverzichtbar ist.

Konkret nennen die Befragten komplexe Themen und Inhalte für wissenschaftliche Weiterbildungen, die sich auf die generalistische oder spezialisierte frühpädagogische Praxis beziehen. Diesbezüglich werden von den interviewten Personen Themen der Entwicklungspsychologie, Elementarpädagogik, Neurobiologie sowie der Heil-, Religions-, Musik- und Kunstpädagogik oder Soziologie aufgeführt. Exemplarisch werden Inhalte wie Bildungstheorien, frühkindliche Lernprozesse, Förderung und Bildungsarbeit, frühpädagogische Modelle oder Portfolioarbeit thematisiert. Gesundheitsbezogene Themen, insbesondere aus dem Bereich der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements, bilden den zweiten thematischen Schwerpunkt für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote. Darüber hinaus beschreiben die Expert\*innen Themen der Konzeptentwicklung, Projektarbeit, Arbeitsorganisation, Teamentwicklung und Führung, Netzwerkarbeit sowie des kitaübergreifenden Austausches und der Kooperation. Weiterhin nennen die Befragten die Themen der Elternarbeit, Gesprächsführung und Beratung sowie Themen aus den Bereichen Recht, Sozialpolitik und Ökonomie als besonders relevant für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote.



#### 4.1.4.3 Positive Aspekte

Als positive Aspekte von und für wissenschaftliche/r Weiterbildung lassen sich aus den Expert\*inneninterviews zwei Bereiche herauskristallisieren. Zum einen beziehen sich positive Aspekte auf Motive, begünstigende Faktoren und Erfolgsfaktoren für wissenschaftliche Weiterbildung. Diese befördern die Teilnahme an hochschulischen Bildungsangeboten. Zum anderen können positive Aspekte aus den Benefits und Chancen abgeleitet werden, die sich durch eine erfolgreiche Teilnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten ergeben können und sich somit erst mit oder nach der Teilnahme einstellen.

Als Motive, begünstigende Faktoren bzw. Erfolgsfaktoren für wissenschaftliche Weiterbildung, stellen die Befragten zunächst die Weiterentwicklungsbereitschaft und -motivation der Teilnehmer\*innen heraus. Die Aussicht auf Anerkennung und den Erwerb eines Zertifikats bzw. eines akademischen Abschlusses wirken motivierend, ebenso wie die eigene oder durch Vorgesetzte und Kolleg\*innen getriggerte Erfolgserwartung. Erfolgserlebnisse in der Lernbiografie begünstigen die Erfolgserwartung. Auf die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung wirken sich überdies der gute Ruf und die hohe Qualität aus, die einer Hochschule per se zugesprochen werden.

*„Naja, ich glaube zum einen hat so eine Hochschule natürlich erstmal einen guten Ruf und [...] den Bonus erstmal, dass eine Hochschule (...), dass einer Hochschule eine gute Qualität zugeschrieben wird, so.“ Transkript 2, Absatz 62*

Hochschulische Weiterbildungsangebote implizieren den Expert\*innen zufolge zudem Interesse und Neugier. Die Regionalität der Hochschule wirkt als weiterer Erfolgsfaktor für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote.

Benefits, die sich aus oder mit der erfolgreichen Teilnahme ergeben können, werden von den Befragten sowohl in Bezug auf die Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit als auch auf die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden bezogen. Im Hinblick auf die Rahmenbedingungen wird mit hochschulischen Bildungsangeboten eine Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes, auch für männliche Bewerber, die Aufwertung der Arbeit sowie Gehaltssteigerungen verbunden. Als Chance wird im Kontext ebenso die Steigerung der Arbeitseffektivität beschrieben. Die Expert\*innen geben an, dass durch wissenschaftliche Weiterbildung die eigene Perspektive erweitert, flexibilitätsfördernde Denkstrukturen erworben und reflektierte Strategien ausgeweitet werden können. Teilnehmende wissenschaftlicher Weiterbildung verändern ihre Haltung und unterstützen maßgeblich einen gegenseitigen Wissenstransfer von



Praxis und Theorie sowie Theorie und Praxis. Das von den Teilnehmenden erworbene „Expert\*innenwissen“, kann als Begründungsgrundlage für die pädagogische Arbeit angewendet werden. Die Befragten schätzen, dass so mit einer erfolgreichen Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung eine Qualitätssteigerung forciert werden kann. Ferner wird mit wissenschaftlicher Weiterbildung die Hoffnung verbunden, neue Berufsgruppen für die frühpädagogische Arbeit (nach-) zu qualifizieren. Dementsprechend ergeben sich sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht Chancen, um dem eingangs beschriebenen Herausforderungen innerhalb der Kindertagesbetreuung zu begegnen.

#### 4.1.4.4 Barrieren

Im Rahmen der Expert\*inneninterviews formulieren die Befragten auch Aspekte, die sich negativ auf eine potentielle Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung auswirken können. Insbesondere wirken Schwellenängste und fehlende Erfolgserwartung bei Personen, die im Rahmen ihrer Bildungsbiografie bislang nicht mit der Hochschule als Bildungsanbieter in Berührung gekommen sind, als Barrieren für wissenschaftliche Weiterbildung.

*„Und dann vielleicht ist das auch immer naja, Hochschule ist ja irgendwie so ein Elfenbeinturm und da kommen wir jetzt ja nicht ran, also vielleicht auch dieses sich zu trauen hier mal anzurufen und mal nachzufragen, ob wir zu dem und dem Thema was machen.“ Transkript 9, Absatz 56*

Wissenschaftliche Weiterbildung könnte mit einem hohen Umfang an Theorie gleichgesetzt werden, der praxisfern und überfordernd wirkt.

*„Das/ Ich glaube es könnte für schwächere Mitarbeiter erstmal abschreckend sein, wenn das heißt, das schaffe ich sowieso nicht. Und wenn es dann noch wissenschaftliche Fortbildung heißt, das ist dann sowieso abschreckend.“ Transkript 10, Absatz 50*

*„Realitätsbezug?“ Transkript 2, Absatz 24*

Auch führt die fehlende Transparenz von Angeboten und Abschlüssen zur Nichtannahme. Das Nichtwissen über oder das Fehlen von Zugangsvoraussetzungen, die Ablehnung akademisch Qualifizierter im Team oder die fehlende Freistellung und Unterstützung durch den Arbeitgeber werden von den Interviewteilnehmenden als weitere Barrieren beschrieben. Die Rahmenbedingungen und Arbeitsbelastungen in Kitas hemmen die Motivation an wissenschaftlicher Weiterbildung teilzunehmen. Verschärft wird dieser Aspekt durch das Fehlen finanzieller Anreize oder beruflicher Perspektiven für wissenschaftlich weitergebildete Fachkräfte. Zum Befra-



gungszeitpunkt existiert in Niedersachsen keine staatliche Anerkennung der/s Kindheitspädagog\*in<sup>14</sup>. Offizielle Stellenbeschreibungen und Vergütungsgrundlagen gibt es bislang nicht. Aus betrieblicher Perspektive scheint sich eine weitere Barriere aus dem Aspekt der Personalbindung zu ergeben. Die Expert\*innen beschreiben in diesem Kontext die Angst der Arbeitgeber, dass wissenschaftlich weitergebildete Fachkräfte für den Arbeitsmarkt besonders interessant seien und sich ggf. schneller für einen Arbeitgeberwechsel entscheiden könnten. Auch assoziieren die Expert\*innen lange Anfahrtswege, hohe Kosten, einen hohen zeitlichen Aufwand sowie familiäre Verpflichtungen als potentielle Barrieren für wissenschaftliche Weiterbildung.

Ein anderer Aspekt, der sich nachteilig auf die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung auswirken könnte, bezieht sich auf die innerhochschulischen Strukturen. So werden Weiterbildungen bevorzugt an Hochschulen angenommen, die auch einen grundständigen Studiengang in diesem Bereich vorhalten.

#### 4.1.5 Akademisierung im Bereich der Frühpädagogik

In der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse wurde auch Bezug auf die Thematik der Akademisierung genommen. Dazu wurde zunächst die Haltung der Expert\*innen zur Akademisierung erfragt. Überwiegend befürworten die Befragten eine Erzieher\*innenausbildung auf Hochschulniveau und äußern die Wichtigkeit einer akademischen Ausbildung. Die Akademisierung im Bereich der Frühpädagogik stärkt die Anerkennung und Qualität der Arbeit. Zudem ergibt sich aus der Akademisierungsbewegung die Möglichkeit, neue Zielgruppen für die Tätigkeit in Kitas zu gewinnen. Allerdings betonen die Befragten, dass eine Akademisierung nicht ohne praktische Erfahrung gedacht werden dürfe. Kritisch wird auch gesehen, dass bislang kaum Absolvent\*innen in der Praxis ankommen, weshalb akademische Fachkräfte keine alleinige Alternative für angehende Fachkräfte mit Real- oder Hauptschulabschluss darstellen.

*„Dann könnten beide, beide Bereiche würde ich sagen, dieser Ausbildungsbereich und der akademische Bereich wunderbar voneinander profitieren und aneinander gedeihen. Also ich glaube, dass sowohl das eine als auch das andere eigentlich zu wenig ist und würde mir für die Zukunft so eine Mischausbildung wünschen.“ Transkript 12, Absatz 38*

<sup>14</sup> Mit einer Pressemitteilung vom 19.06.2017 teilte das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur mit, dass das Land die staatliche Anerkennung für Bachelorabsolventinnen und -absolventen der Kindheitspädagogik ermöglicht (vgl. Kapitel 6).



Für den Einsatz von Akademiker\*innen spricht nach Expert\*innenaussage die gute Wissens-transferleistung von akademisch aus- und weitergebildeten Fachkräften. Konkret beschreiben die Befragten ein hohes und aktuelles Fach- und Hintergrundwissen, die erweiterte Perspektive, den hohen und kritischen Reflexionsgrad, die Kompetenz, neutrale Beschreibungen und Bewertungen zu trennen, das zielgerichtete und begründete Arbeiten sowie den differenten Habitus akademisch Qualifizierter als positiv. Weitere Argumente für den Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften ergeben sich aus den aktuellen sowie zukünftigen Anforderungen im Bereich der frühpädagogischen Arbeit.

*„[...] also diese wissenschaftlich ausgebildeten Kräfte wären dringend erforderlich, damit eben sozusagen die Lücke zwischen Theorie, also den, den Anforderungen und der Praxis da mehr geschlossen werden kann.“ Transkript 6, Absatz 65*

Demgegenüber nennen die Expert\*innen einzelne Argumente, die gegen den Einsatz von akademischen Fachkräfte sprechen. So werden akademisch qualifizierte Fachkräfte durch ihre kritische Haltung als „unbequemer“ beschrieben. Weitere Aspekte beziehen sich auf Vorurteile von Kita-Teams bzgl. einer potentiell überlegenen Haltung akademisch qualifizierter Kolleg\*innen. Als wesentlich werden von den Befragten jedoch die fehlenden Vergütungsgrundlagen und Finanzierungsmöglichkeiten für Fachkräfte mit einem akademischen Abschluss genannt.

Bezüglich des Einsatzes und dem Verbleib von akademischen Fachkräften formulieren die Befragten zunächst die Forderung, dass die Rahmenbedingungen für Früh- bzw. Kindheitspädagog\*innen, wie eine staatliche Anerkennung<sup>15</sup>, die Finanzierung und Vergütung sowie die Stellenbeschreibung geklärt werden müssen. Unklarheit besteht auch darüber, ob die akademisch qualifizierten Fachkräfte auf der gleichen Hierarchiestufe wie Erzieher\*innen tätig sein sollten und welche Unterschiede es hinsichtlich der Aufgaben und Tätigkeitsbereiche zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen geben kann. Insgesamt sprechen sich die Befragten für den Einsatz multiprofessioneller Teams in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung aus.

*„Also, das kann natürlich gut sein, dass sie sich ergänzen insofern, dass die eine die den theoretischen Anteil mehr hineinbringt und die Fachschulerzieherin mehr den praxisbezogenen Anteil mit reinbringt und so ein gutes Team entstehen kann, das zugunsten von Kindern und Familie gut zusammenarbeitet.“ Transkript 10, Absatz 64*

<sup>15</sup> Mit einer Pressemitteilung vom 19.06.2017 teilte das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur mit, dass das Land die staatliche Anerkennung für Bachelorabsolventinnen und -absolventen der Kindheitspädagogik ermöglicht (vgl. Kapitel 6).



Als mögliche Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche für akademisch qualifizierte Fachkräfte, artikulieren die Expert\*innen einerseits die Leitungstätigkeit oder stellvertretende Leitungstätigkeit in Doppelfunktion (Leitungsfunktion und Gruppendienst). Andererseits benennen die Befragten einzelne Verantwortungsbereiche im Kontext der Weiterentwicklung der Kita, wie die Konzept- oder Leitbildentwicklung und Überarbeitung, das Schreiben von Projektanträgen, die Integration des Bildungsprogramms oder die Evaluation der frühpädagogischen Arbeit. Eine weitere Perspektive bietet sich für Bachelorabsolvent\*innen im Rahmen der akademischen Anschlussfähigkeit. So schließen nach Aussage der Befragten viele Bachelorabsolvent\*innen ein Masterstudium der Frühpädagogik, Bildungsforschung, Sozialen Arbeit oder weiterer Bereiche an.

Als Anforderungen an Studiengänge und in Bezug auf eine Studiengangentwicklung nennen die Expert\*innen erneut einen hohen Praxisbezug sowie die Integration von Praxisphasen. Studiengänge sollten die Möglichkeit einer umfassenden Anrechnung von Kompetenzen bieten und sowohl für grundständig als auch für weiterbildend Studierende den Zugang ermöglichen. Die Studiendauer für Berufserfahrene sollte im Rahmen der Anerkennung verkürzt werden. Insgesamt müssen frühpädagogische Studienangebote berufsbegleitend studierbar sein. Studiengangangebote sollen durchgängige Transparenz bieten. Die durchlässige Übergangsphase eines Studiengangs ist nach Aussage der Expert\*innen über Vorbereitungskurse zu realisieren. Inhaltlich thematisieren die Interviewteilnehmenden vor allem Studiengangangebote der Kindheitspädagogik und Sozialen Arbeit sowie Angebote mit einem Schwerpunkt im Bereich Management.

## 4.2 Quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Schriftliche Befragung

*Hinweis: Die nachfolgende Darstellung der Häufigkeiten erfolgt sowohl in absoluten als auch in prozentualen Angaben. Auf die Kennzeichnung des Stichprobenumfangs „n“ wird zugunsten einer besseren Übersichtlichkeit verzichtet.*

### 4.2.1 Soziodemografie

An der schriftlichen Befragung der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse beteiligen sich insgesamt 536 frühpädagogische Fach- und Leitungskräfte. Im Rahmen der schriftlichen Befragung werden unter anderem die soziodemografischen Daten der Befragungsteilnehmenden erhoben.

Die meisten Fach- und Leitungskräfte (158; 29,98%) sind zwischen 20 und 29 oder zwischen 50 und 59 Jahre alt (124; 23,53%). Die drittgrößte Altersgruppe machen die 30 bis 39-jährigen mit 21,25% (112) aus. Zwischen 40 und 49 Jahren sind 19,92% (105). Über 59 Jahre sind 4,93% (26) aller Befragungsteilnehmenden. Unter 20 Jahre alt sind hingegen nur 0,38% (2) (vgl. Abb.7). Von den 536 Teilnehmenden machen 1,7% (9) keine Altersangaben.

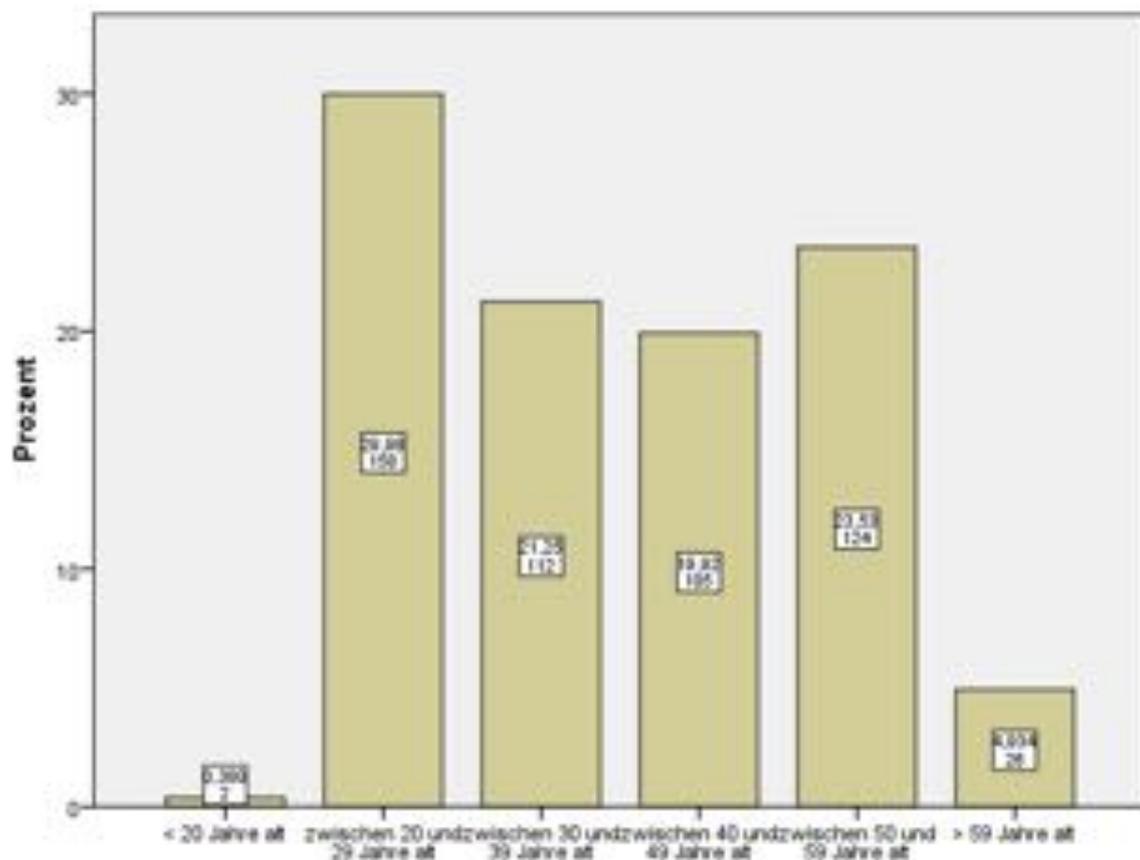


Abbildung 7: Alter in Prozent (eigene Darstellung)



Knapp zwei Drittel aller Befragten geben an, keine Kinder zu haben (334; 64,48%). Mindestens ein Kind unter 18 Jahren haben 35,52% (184) und weitere 3,4% (18) treffen dazu keine Aussage. Als höchsten Bildungsabschluss nennen 41,73% (217) der Befragten die Fachhochschulreife und 26,92% (140) einen Realschulabschluss. Ein Abitur bzw. eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife haben 18,85% (98) der Befragten. Weitere 9,81% (51) haben bereits einen Hochschulabschluss und 2,69% (14) einen Hauptschulabschluss. In 3% (16) der Fälle erfolgt keine Beantwortung der Frage.

#### 4.2.2 Angaben zur Tätigkeit

Insgesamt beteiligen sich 536 frühpädagogische Fach- und Leitungskräfte an der schriftlichen Befragung. Davon geben 446 (84,79%) Befragte an, als Fachkraft tätig zu sein, 43 (8,17%) Personen sind als Leitung und 26 (4,94%) als stellvertretende Leitung beschäftigt. Darüber hinaus wählen elf (2,09%) Befragte den Bereich sonstiges und nennen als Koordinator\*in, Aushilfe, Auszubildende/r, oder Praktikant\*in zu arbeiten. Zehn (1,9%) Personen antworten nicht auf diese Frage nach der beruflichen Tätigkeit (vgl. Abb.8).

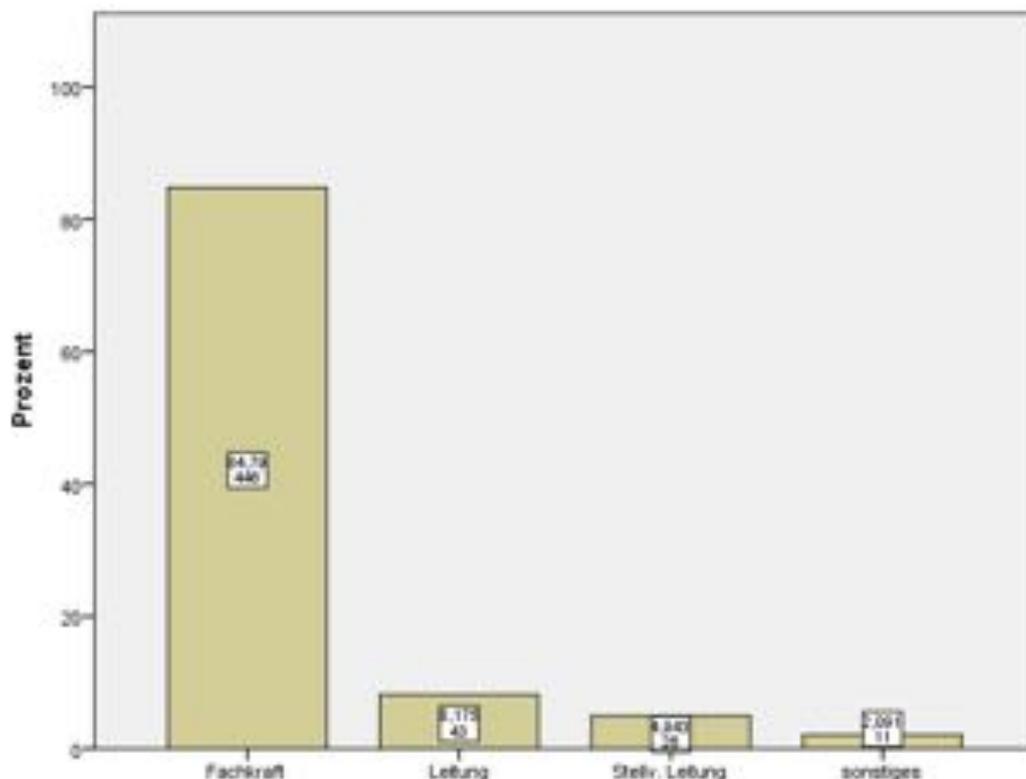


Abbildung 8: Berufliche Tätigkeit nach Status in Prozent (eigene Darstellung)

Als Arbeitsbereich<sup>16</sup> benennen die Befragten Fachkräfte die Bereiche des Kindergartens (163; 34,03%), der Krippe (143; 29,85%), der altersgemischten Gruppen bzw. des offenen Konzepts (59; 12,32%), der Kindertagespflege (39; 8,14%) sowie des Familienzentrums (24; 5,01%). Zudem geben 50 (10,44%) Fachkräfte an, in mehreren Arbeitsbereichen einer Kita bzw. eines Familienzentrums zu arbeiten. Von den 69 Leitungen und stellvertretenden Leitungen verantworten 56 (81,16%) eine Kindertagesstätte, sieben (10,14%) eine Kindertagespflegestelle und sechs (8,7%) ein Familienzentrum. Insgesamt 53,73% (36) der stellvertretenden Leitungen und Leitungen sind für ihre Tätigkeit vom Gruppendienst freigestellt, 46,27% (31) nicht. Zwei Leitungskräfte machen diesbezüglich keine Angabe.

Die Mehrzahl der frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte (292; 56,48%) ist mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 34 Stunden beschäftigt. Weitere 20,5% (106) arbeiten wöchentlich zwischen 30 und 34 Stunden, 11,8% (61) sind 25 bis 29 Stunden beschäftigt, 8,32% (43) arbeiten 20 bis 24 Stunden in der Woche. Knapp 3% (15) sind weniger als 20 Wochenstunden berufstätig (vgl. Abb.8). Weitere 3,5% (19) aller Befragten antworten nicht auf diese Frage.

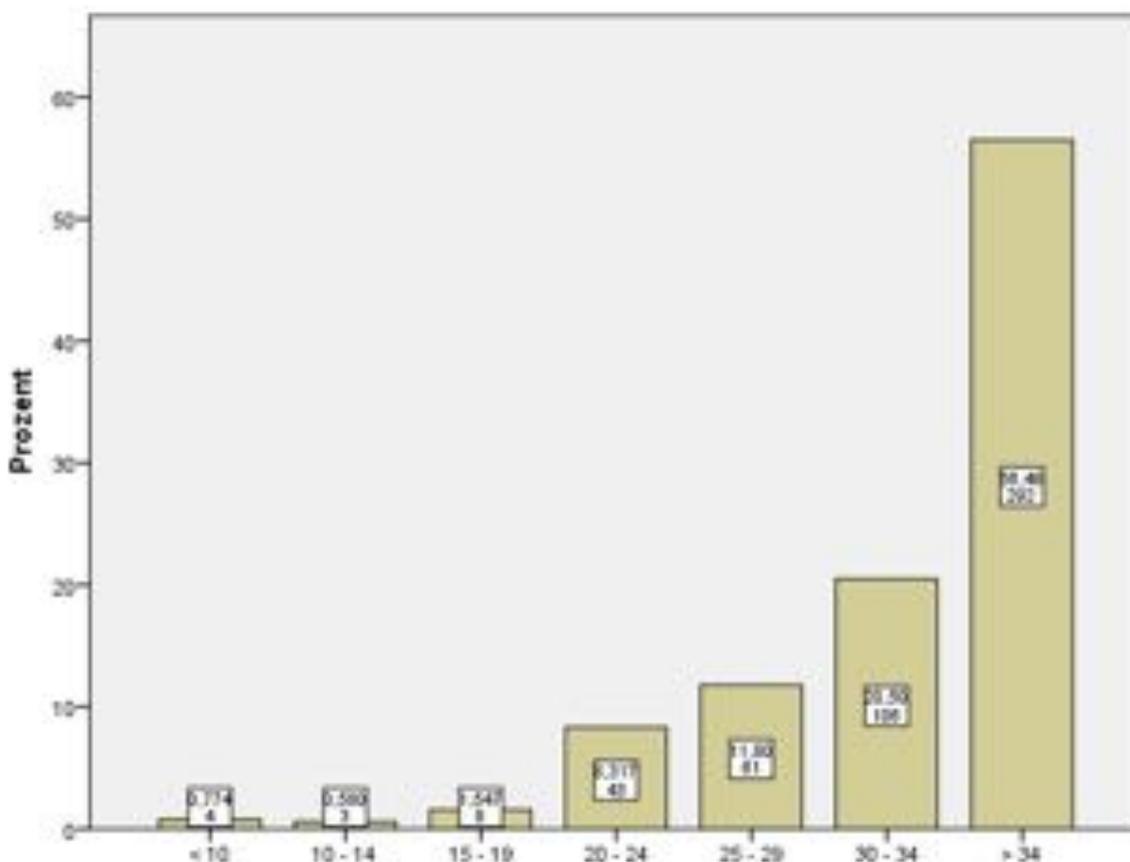


Abbildung 9: Wochenarbeitszeit in Prozent (eigene Darstellung)

<sup>16</sup> Erfassung erfolgte ohne Leitungskräfte.



Die überwiegende Anzahl der Befragten (361; 67,98%) verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung zur Erzieher\*in. Die zweitgrößte Berufsgruppe bilden mit 8,47% (45) Sozialpädagogische/r Assistent\*innen, gefolgt von Kinderpfleger\*innen 6,59% (35) und Sozialpädagoge\*innen oder Sozialarbeiter\*innen mit 4,71% (25). Von den Teilnehmenden sind 4,14% (22) als Kindertagespflegeperson, 2,07% (11) als Heilpädagog\*in, 1,88% (10) als Heilerziehungspfleger\*in und 0,75% (4) als pädagogische/r Mitarbeiter\*in qualifiziert. Ebenfalls vier (0,75%) Personen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Insgesamt zwei (0,38%) Personen geben an, Kindheitspädagoge\*in zu sein. Zwölf (2,26%) aller Befragten geben sonstige berufliche Qualifikationen innerhalb und außerhalb des sozialen Bereichs an.

Im Hinblick auf die berufliche Erfahrung gibt die Mehrzahl der Befragten (174; 32,77%) an, weniger als fünf Jahre Berufserfahrung zu haben. Auf 20 bis 29 Jahre Berufserfahrung können 20,9% (111) aller Fach- und Führungskräfte zurückblicken. Insgesamt haben 17,14% (91) zehn bis 19 Jahre, 14,69% (78) fünf bis neun Jahre und 14,5% (77) mehr als 29 Jahre Berufserfahrung. Fünf (0,9%) Personen machen diesbezüglich keine Angaben.

### 4.2.3 Weiterbildungsinteressen

#### 4.2.3.1 Themen und Inhalte

Auf Grundlage der qualitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse werden im Zuge der schriftlichen Befragung Interessen mannigfaltiger Weiterbildungsthemen und -inhalte erhoben. Dabei erfolgt die Antwort jeweils anhand einer fünfstufigen Skala von starkem Interesse, Interesse, über einem teilweise bestehenden Interesse, zu geringem Interesse bis hin zu keinem Interesse. Wengleich die Anordnung und Bündelung der unterschiedlichen Items zu Weiterbildungsthemen und -inhalten, wie eingangs beschrieben, sich nicht durch eine inhaltliche Passung, sondern vielmehr aus der optischen Entzerrung der umfangreichen Items begründen lassen, erfolgt die nachfolgende Ergebnisdarstellung trotzdem entsprechend der Logik des Fragebogens. Die dargestellten Items sind dabei getrennt voneinander zu betrachten.

Im Bereich **Herausforderungen frühpädagogischer Arbeit** werden die Items „Aktivitäten und Angebote für Kinder und Familien entwickeln“, „Lern- und Bildungstheorien“, „individuelle Bildungs- und Lernprozesse von Kindern“, „Arbeit mit herausfordernden Kindern“, „Gender und Diversity“, „Inklusion“, „kultursensitive Frühpädagogik und Elternbegleitung“, „Mehrsprachigkeit und Bilingualität“, „Partizipation“, „Portfolio, Beobachtung und Dokumentation“ und „Reflexion frühpädagogischer Arbeit“ erfasst.

Für das Thema „**Aktivitäten und Angebote für Kinder und Familien entwickeln**“ äußern insgesamt 22,62% (114) starkes Interesse, 28,57% (144) Interesse, 29,56% (149) teilweise Interesse, 12,7% (64) geringes Interesse und 6,55% (33) kein Interesse (vgl. Abb.10). Keine Angabe erfolgt in 6% (32) der Fälle. In Bezug auf den Status<sup>17</sup> ergibt sich das Bild, dass 50,0% (210) der Fachkräfte, 61,5% (24) der Leitungen und 36,0% (9) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse für das Thema „Aktivitäten und Angebote für Kinder und Familien entwickeln“ nennen.

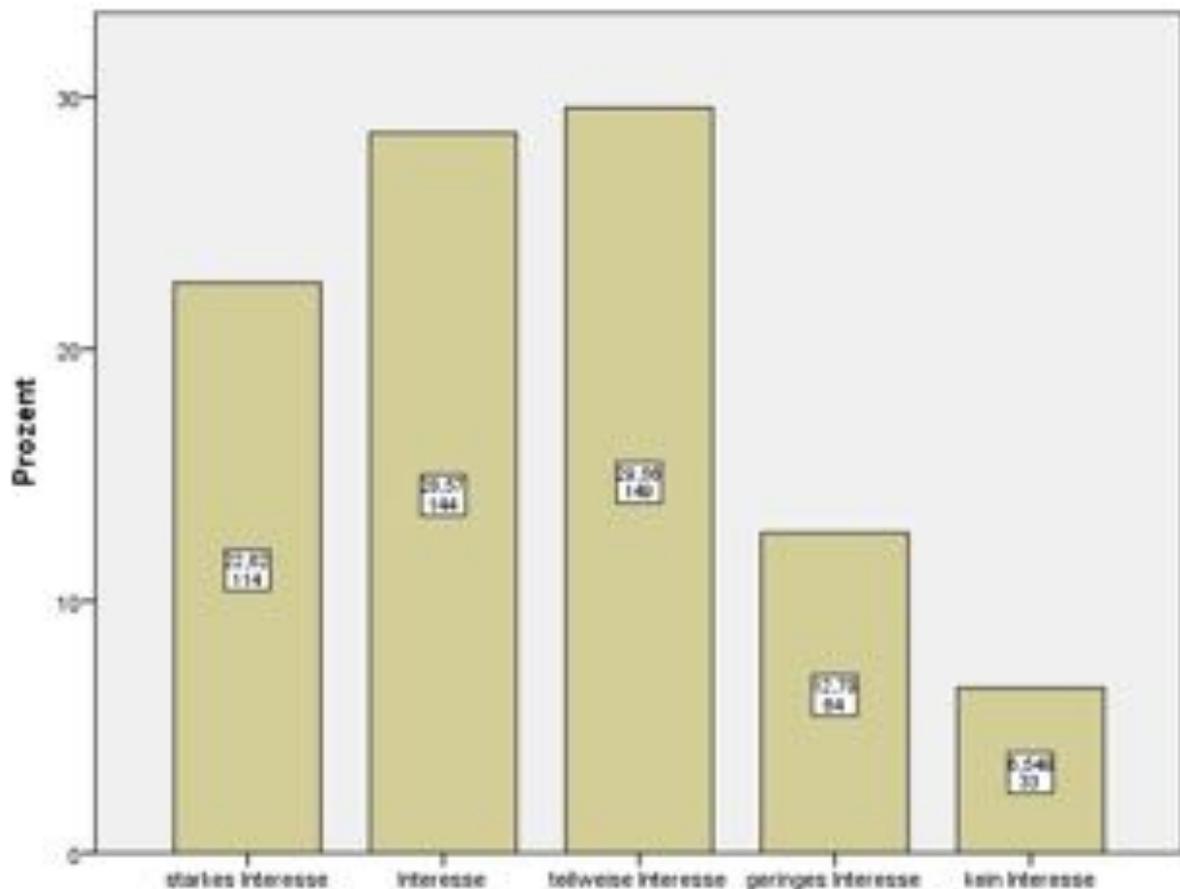


Abbildung 10: Interesse am Thema „Aktivitäten und Angebote für Kinder und Familien entwickeln“ in Prozent (eigene Darstellung)

<sup>17</sup> Da die Stichprobengröße der Leitungen und stellvertretenden Leitungen vergleichsweise gering ist, erfolgt in diesem Kontext nur eine deskriptive Darstellung der Ergebnisse. Darüber hinaus sei darauf hingewiesen, dass eine Differenz zwischen den Gesamtantworten und der Nennung statusbezogener Interessen entstehen kann, wenn nicht alle Antwortenden einen Status angeben haben.

An Weiterbildungsangeboten zu „Lern- und Bildungstheorien“ haben insgesamt 20,4% (102) der Befragten starkes Interesse, 35,6% (178) Interesse, 31,2% (156) teilweise Interesse, 9,6% (48) geringes Interesse und 3,2% (16) kein Interesse (vgl. Abb.11). Weitere 6,7% (36) Personen machen keine Angabe zu diesem Item. Bezogen auf den Status formulieren 54,4% (228) aller Fachkräfte sowie 54,1% (20) aller Leitungskräfte und 72,0% (18) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse an Angeboten zum Thema „Lern- und Bildungstheorien“.

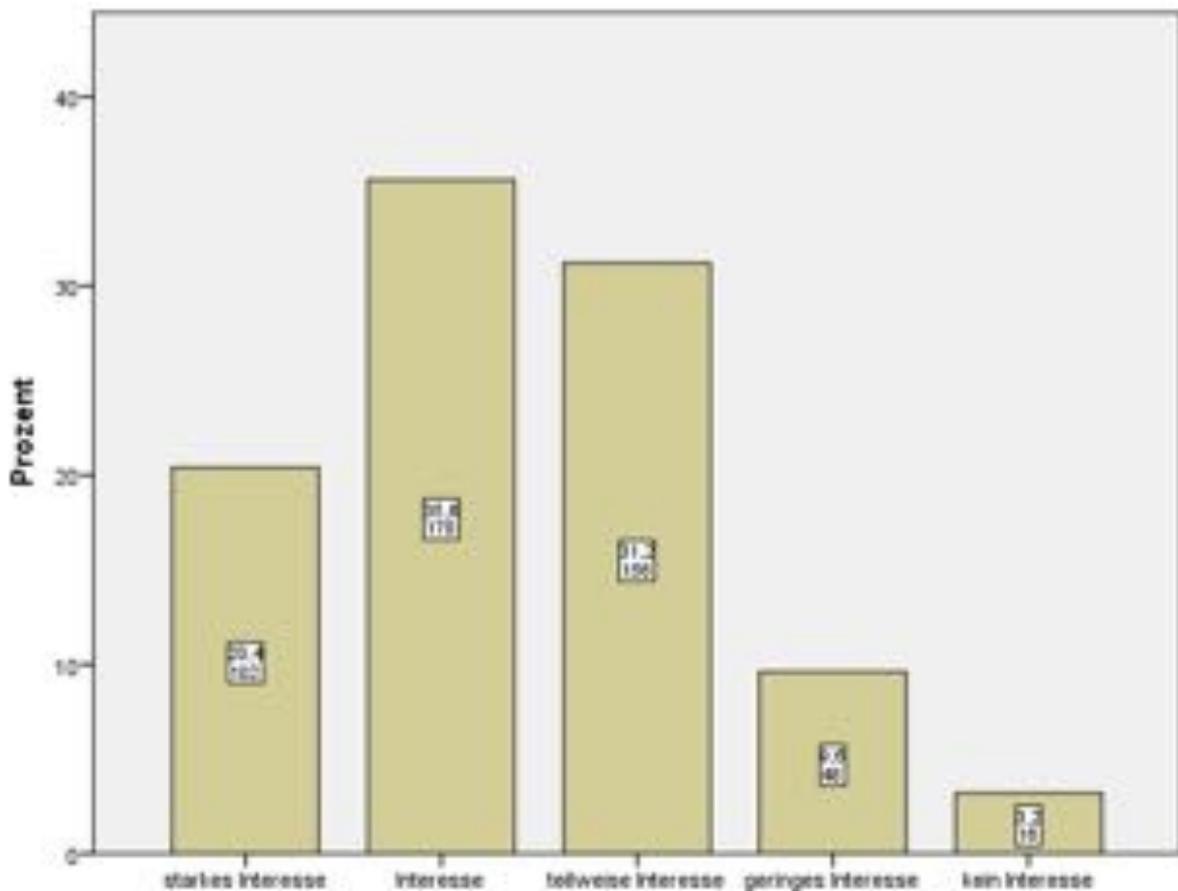


Abbildung 11: Interesse am Thema „Lern- und Bildungstheorien“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für die Thematik der „**individuellen Bildungs- und Lernprozesse von Kindern**“ äußern 38,96% (194) aller Befragungsteilnehmenden starkes Interesse, 37,35% (186) Interesse oder 19,88% (99) teilweise Interesse. Nur wenige der befragten frühpädagogischen Fach- und Führungskräfte signalisieren mit 2,61% (13) geringes Interesse oder 1,2% (6) kein Interesse (vgl. Abb.12). Keine Antwort erfolgt in 7,1% (38) der Fälle. Fachkräfte geben zu 76,7% (319) an, ein starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „individuelle Bildungs- und Lernprozesse von Kindern“ zu haben. Bei den Leitungen sind es 68,4% (26) und bei den stellvertretenden Leitungen 87,5% (21) der Statusgruppe.

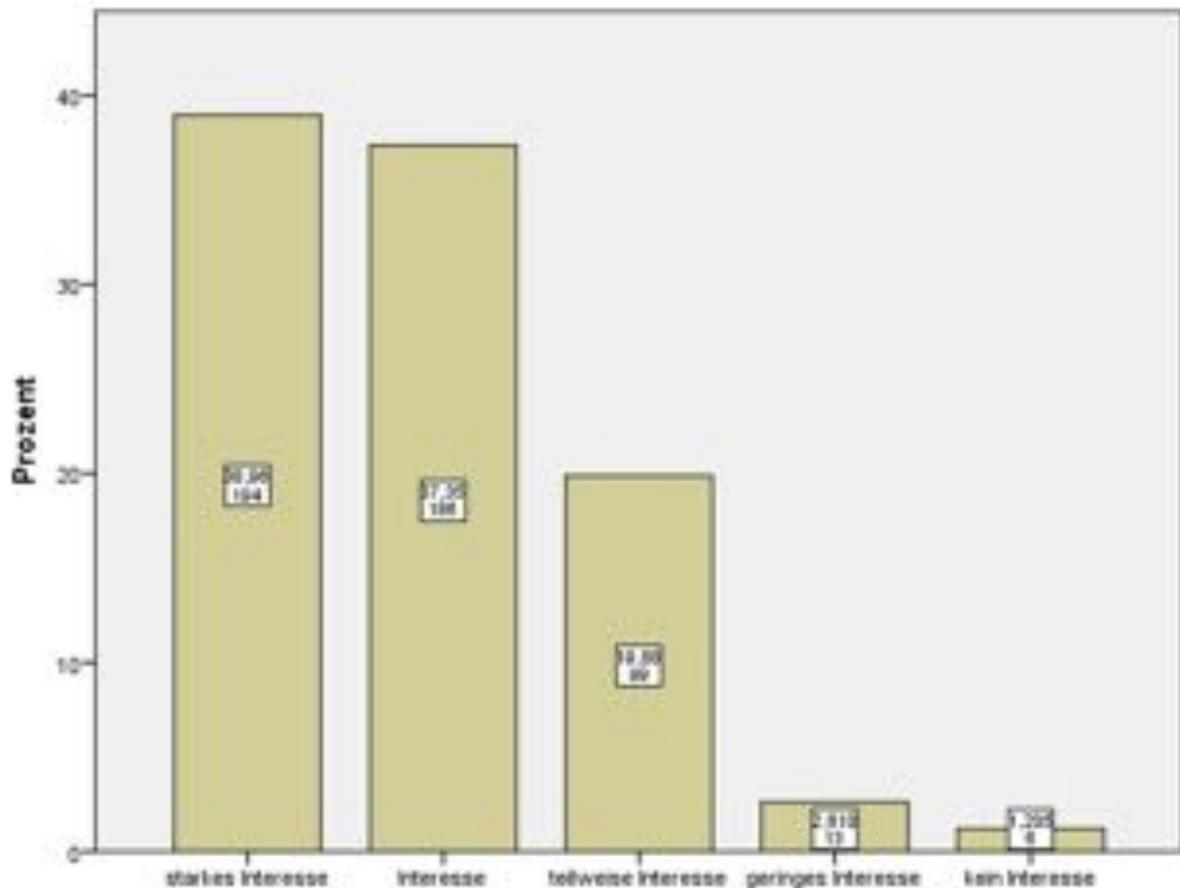


Abbildung 12: Interesse am Thema „Individuelle Bildungs- und Lernprozesse von Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung)

Hinsichtlich der „**Arbeit mit herausfordernden Kindern**“ zeigt die Mehrheit der Befragten Interesse. Insgesamt 43,33% (224) der frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte geben an, starkes Interesse für Weiterbildungen zum Thema zu haben. Interesse formulieren 31,33% (162), teilweise Interesse 17,79% (92), geringes Interesse 5,61% (29) und kein Interesse nur 1,93% (10) der Befragten (vgl. Abb.13). Zudem machen 19 (3,5%) Personen keine Angabe zu dieser Frage. Von den Fachkräften bringen 74,3% (321) sowie 78,0% (32) der Leitungen und 79,2% (19) aller stellvertretenden Leitungen zum Ausdruck, starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungsangeboten zum Thema „Arbeit mit herausfordernden Kindern“ zu haben.

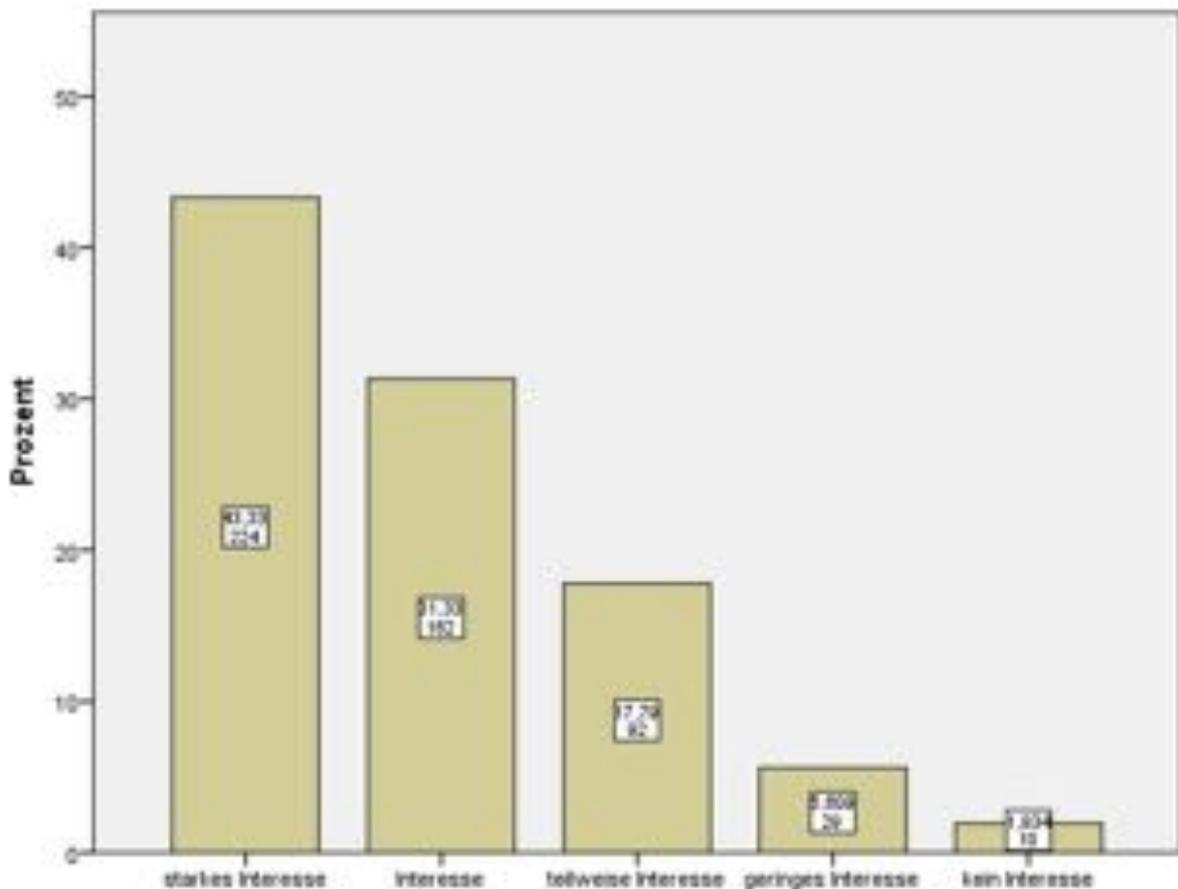


Abbildung 13: Interesse am Thema „Arbeit mit herausfordernden Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung)

Zum Thema „**Gender und Diversity**“ antworten lediglich 31 (6,97%) Personen starkes und 77 (17,3%) Personen Interesse zu besitzen. Weitere 178 (40,0%) Befragungsteilnehmende benennen teilweise Interesse, 96 (21,57%) sprechen geringes Interesse und 63 (14,16%) kein Interesse aus (vgl. Abb.14). Auf 91 (17,0%) Fragebögen fehlt eine Antwort. An dieser Stelle sei angemerkt, dass einige Befragte Anmerkungen wie „kenne ich nicht“ oder Fragezeichen auf dem Fragebogen notieren. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass für einen wesentlichen Anteil der Befragungsteilnehmenden das Item nicht nachvollziehbar erscheint. Statusabhängig äußern 83 (22,5%) Fachkräfte, 17 (45,9%) Leitungskräfte und drei (13,6%) stellvertretende Leitungen starkes Interesse oder Interesse.

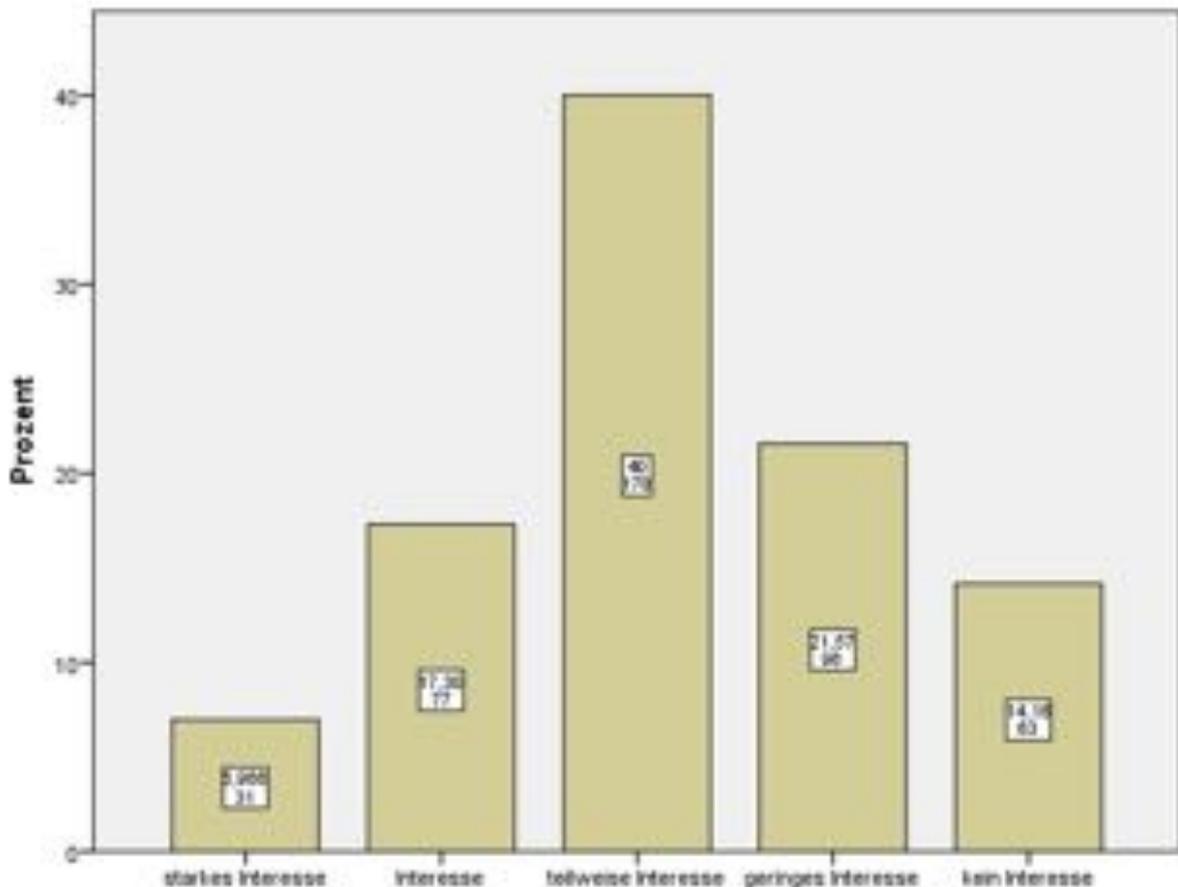


Abbildung 14: Interesse am Thema „Gender und Diversity“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für das Thema „**Inklusion**“ äußern insgesamt 22,29% (111) starkes Interesse, 25,50% (127) Interesse, 32,53% (162) teilweise Interesse, 13,65% (68) geringes Interesse und 6,02% (30) kein Interesse (vgl. Abb.15). Keine Angabe erfolgt in 7,1% (38) der Fälle. In Bezug auf den Status ergibt sich das Bild, dass 47,1% (197) der Fachkräfte, 52,5% (21) der Leitungen und 58,3% (14) der stellvertretenden Leitungen (starkes) Interesse für das Thema „Inklusion“ nennen.

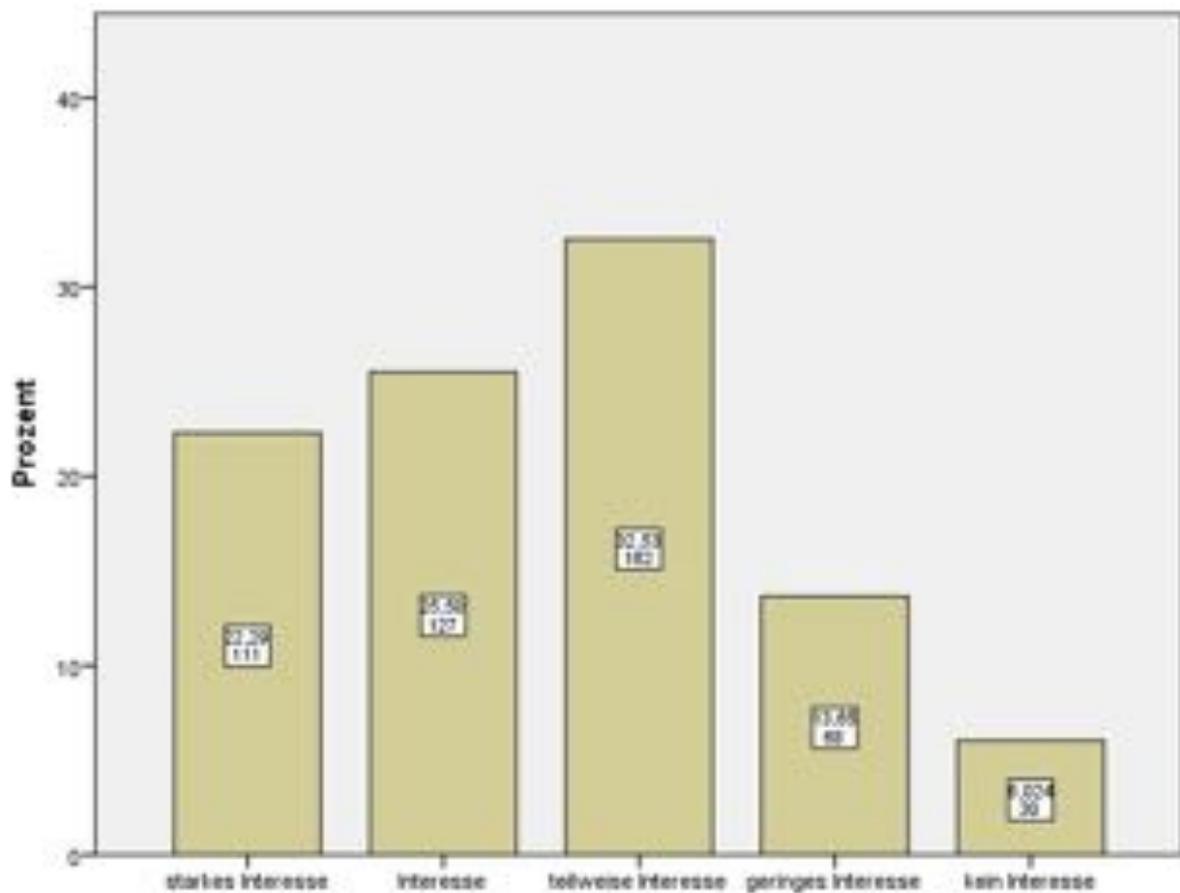


Abbildung 15: Interesse am Thema „Inklusion“ in Prozent (eigene Darstellung)



An Weiterbildungsangeboten zu „**kultursensitiver Frühpädagogik und Elternbegleitung**“ haben insgesamt 16,53% (82) der Befragten starkes Interesse, 29,64% (147) Interesse, 28,83% (143) teilweise Interesse, 19,35% (96) geringes Interesse und 5,65% (28) kein Interesse (vgl. Abb.16). Weitere 7,5% (40) Personen machen keine Angabe zu diesem Item. Bezogen auf den Status formulieren 43,3% (180) aller Fachkräfte sowie 59,5% (22) aller Leitungskräfte und 66,7% (16) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse an Angeboten zum Thema „kultursensitiver Frühpädagogik und Elternbegleitung“.

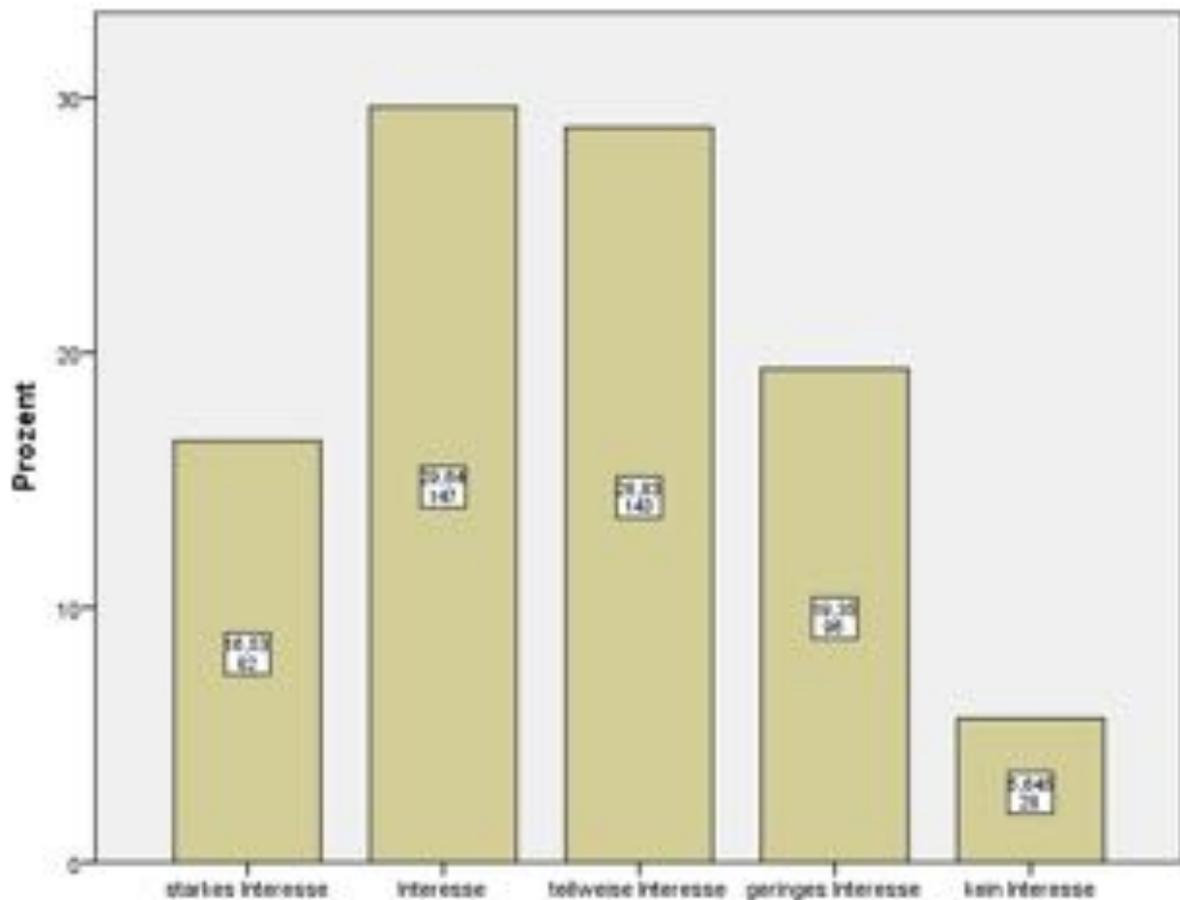


Abbildung 16: Interesse am Thema „Kultursensitive Frühpädagogik und Elternbegleitung“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für die Thematik der „**Mehrsprachigkeit und Bilingualität**“ äußern 23,85% (119) aller Befragungsteilnehmenden starkes Interesse, 20,84% (104) Interesse, 26,85% (134) teilweise Interesse, 19,44% (97) geringes Interesse und 9,02% (45) kein Interesse (vgl. Abb.17). Keine Antwort erfolgt in 6,9% (37) der Fälle. Fachkräfte geben zu 42,7% (178) an, ein starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „Mehrsprachigkeit und Bilingualität“ zu haben. Bei den Leitungen sind es 53,8% (21) und bei den stellvertretenden Leitungen 52,2% (12) der Statusgruppe.

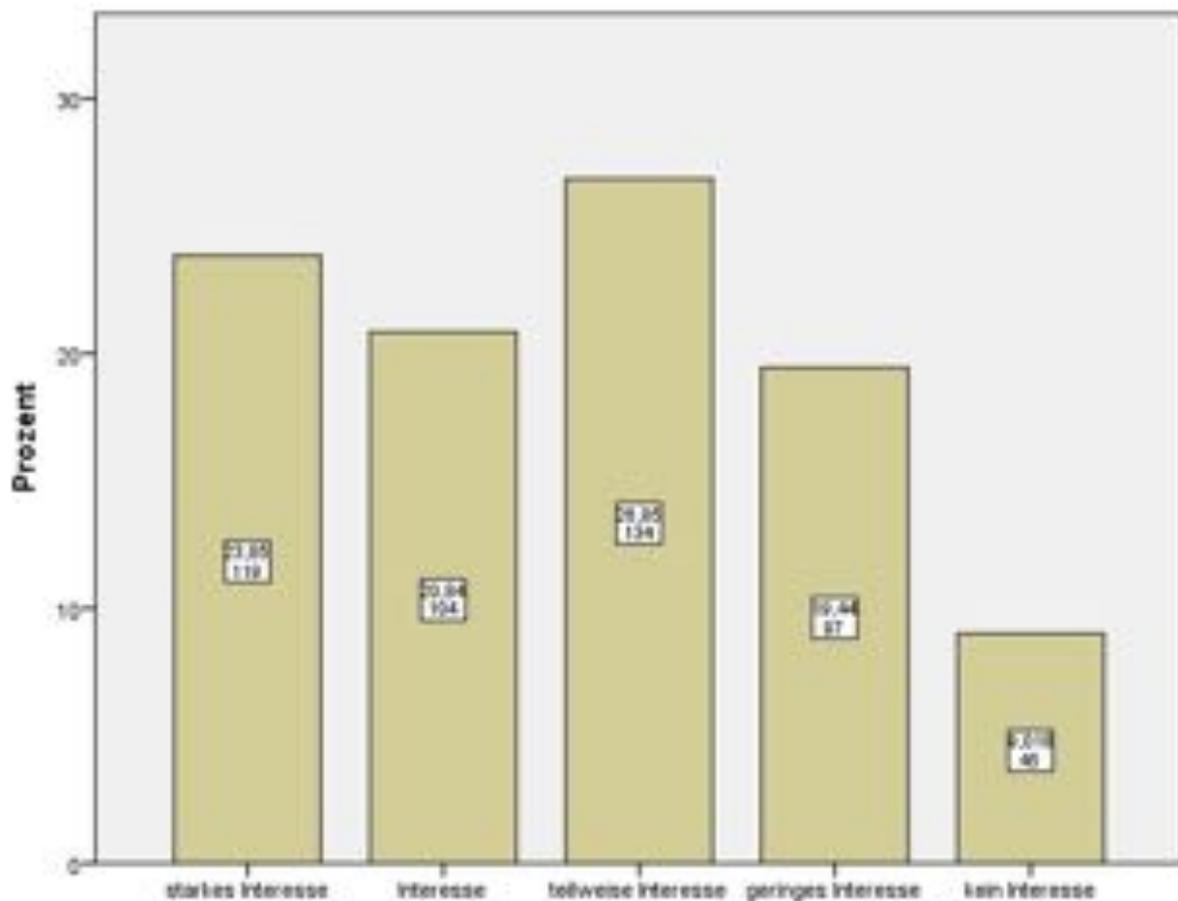


Abbildung 17: Interesse am Thema „Mehrsprachigkeit und Bilingualität“ in Prozent (eigene Darstellung)

Hinsichtlich der „**Partizipation**“ zeigen insgesamt 29,22% (147) der frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte an, starkes Interesse an Weiterbildungen zu haben. Interesse formulieren 31,61% (159), teilweise Interesse 28,43% (143), geringes Interesse 7,55% (38) und kein Interesse 3,18% (16) der Befragten (vgl. Abb.18). Zudem machen 33 (6,2%) Personen keine Angabe zu dieser Frage. Von den Fachkräften bringen 58,9% (245) sowie 78,6% (33) der Leitungen und 72,0% (18) aller stellvertretenden Leitungen zum Ausdruck, starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungsangeboten zum Thema „Partizipation“ zu haben.

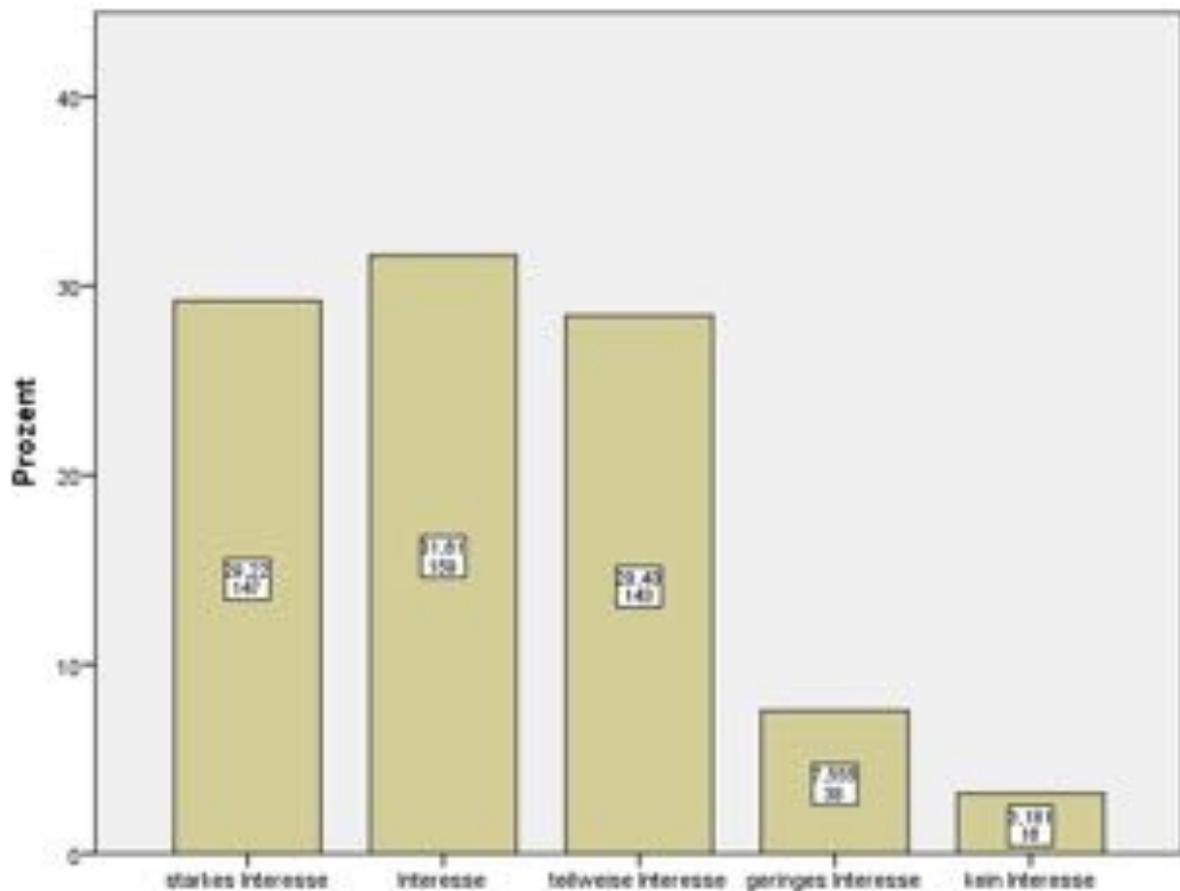


Abbildung 18: Interesse am Thema „Partizipation“ in Prozent (eigene Darstellung)

Zum Thema „**Portfolio, Beobachtung und Dokumentation**“ antworten 134 (26,38%) Personen starkes und 164 (32,28%) Personen Interesse zu besitzen. Weitere 121 (23,82%) Befragungsteilnehmende benennen teilweise Interesse, 60 (11,81%) sprechen geringes Interesse und 29 (5,71%) kein Interesse aus (vgl. Abb.19). Auf 28 (5,2%) Fragebögen fehlt eine Antwort zu diesem Item. Statusabhängig äußern 254 (59,5%) Fachkräfte, 18 (48,6%) Leitungskräfte und 14 (58,3%) stellvertretende Leitungen starkes Interesse oder Interesse am Thema „Portfolio, Beobachtung und Dokumentation“.

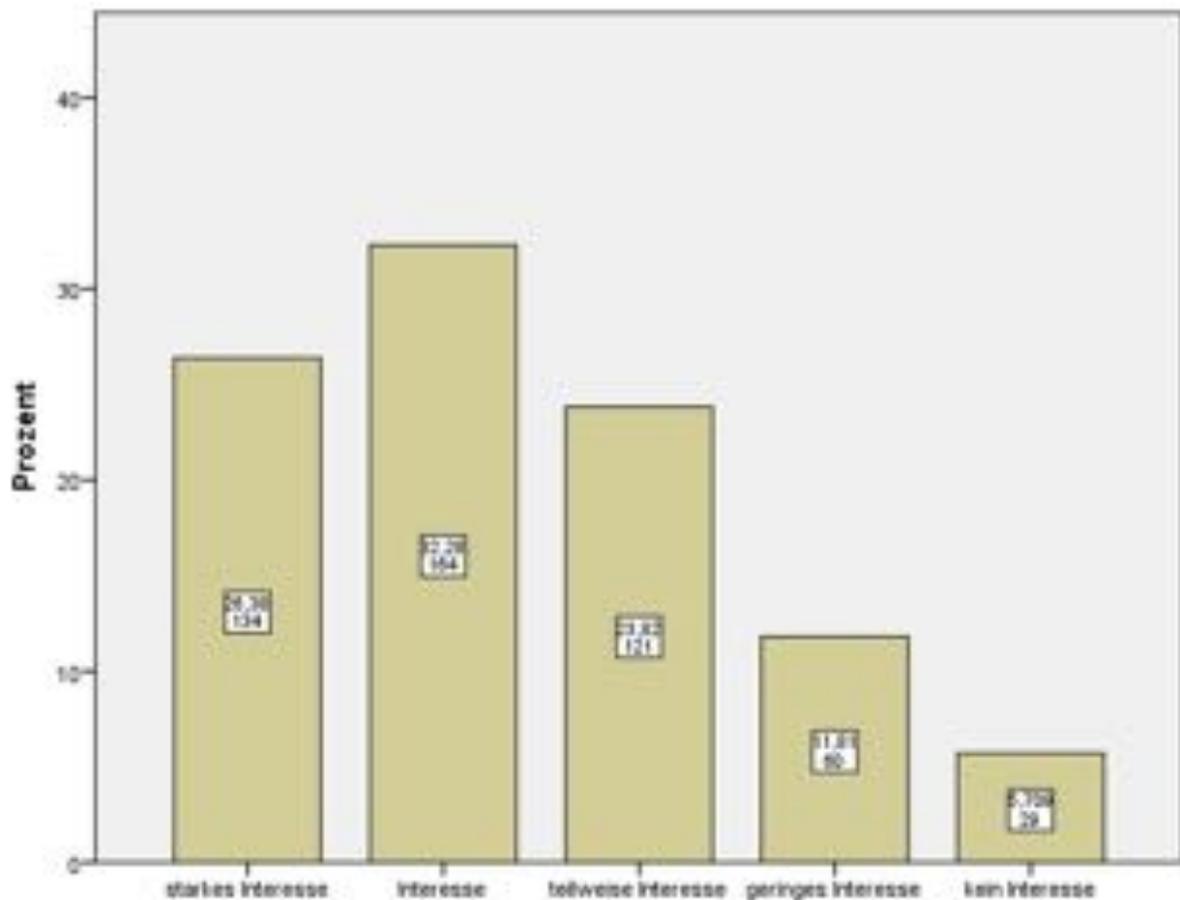


Abbildung 19: Interesse am Thema „Portfolio, Beobachtung und Dokumentation“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für den Bereich „**Reflexion frühpädagogischer Arbeit**“ formuliert über die Hälfte der Befragten ein Weiterbildungsinteresse. So geben insgesamt 24,36% (123) starkes Interesse und 32,87% (166) Interesse an, 28,91% (146) kreuzen an, teilweise Interesse für das Thema zu haben. Nur ein geringes Interesse nennen 9,5% (48) und weitere 4,36% (22) Personen interessieren sich nicht für die Thematik (vgl. Abb.20). Überdies fehlt in 5,8% (31) aller Fragebögen eine Antwort. In 57,2% (242 Fachkräfte) bzw. 55,3% (21 Leitungen) und 54,2% (13 stellvertretenden Leitungen) aller Antworten wird von den untersuchten Statusgruppen starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „Reflexion frühpädagogischer Arbeit“ signalisiert.

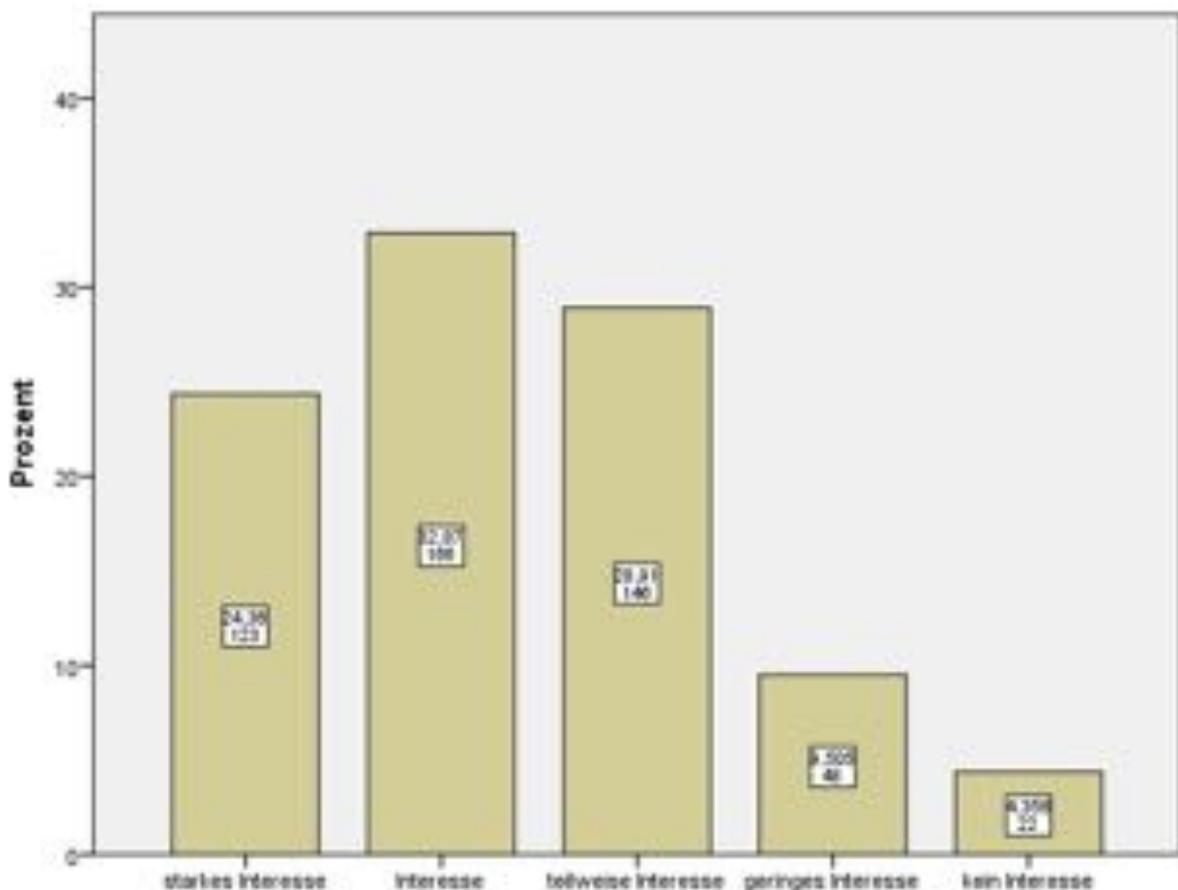


Abbildung 20: Interesse am Thema „Reflexion frühpädagogischer Arbeit“ in Prozent (eigene Darstellung)

Der zweite Bereich erfasster Weiterbildungsthemen und -inhalte bildet der Bereich **Gesundheit und Krankheit - Entwicklung und Entwicklungsstörung**. In diesem Bereich werden die Items „Entwicklung, Entwicklungsdiagnostik und Entwicklungsstörungen“, „Sprech- und Sprachstörungen und Sprachförderung“, „Begleitung von Kindern in belastenden Lebenslagen“, „Gesundheitsförderung und Prävention für Fachkräfte“, „Gesundheitsförderung und Prävention für Kinder“, „körperliche Krankheiten und Einschränkungen von Kindern“ sowie „seelische Krankheiten und Verhaltensstörungen von Kindern“ erfasst.

Für das Thema „**Entwicklung, Entwicklungsdiagnostik und Entwicklungsstörungen**“ äußert mehr als jede zweite Person (53,37%; 277) starkes Interesse. Knapp ein Drittel (29,29% 152) zeigen Interesse, 14,26% (74) teilweise Interesse, 2,5% (13) geringes Interesse und nur 0,58% (3) geben an, kein Interesse zu haben (vgl. Abb.21). Keine Angabe erfolgt in 3,2% (17) der Fälle. In Bezug auf den Status ergibt sich das Bild, dass 84,6% (369) der Fachkräfte, 69,2% (27) der Leitungen und 95,8% (23) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse für das Thema nennen.

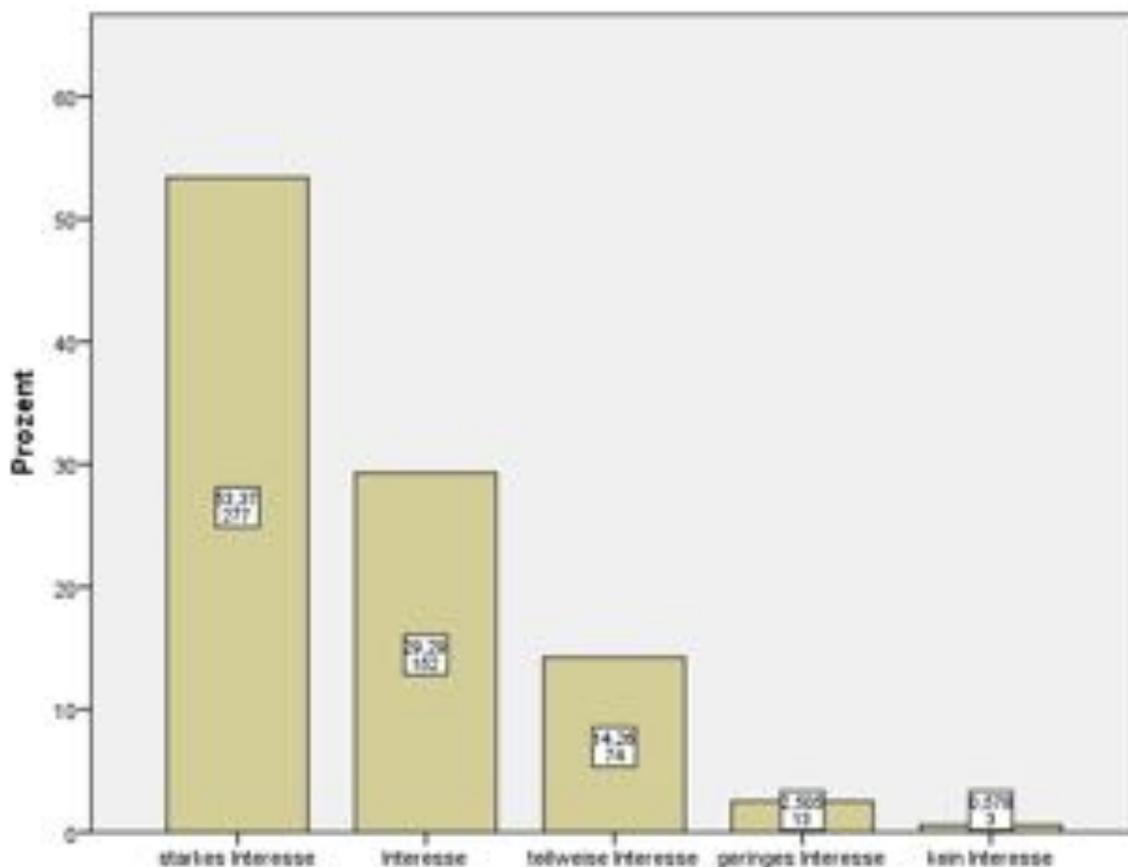


Abbildung 21: Interesse am Thema „Entwicklung, Entwicklungsdiagnostik und Entwicklungsstörungen“ in Prozent (eigene Darstellung)

An Weiterbildungsangeboten zu „**Sprech- und Sprachstörungen und Sprachförderung**“ hat der wesentliche Anteil von insgesamt 43,13% (223) der Befragten starkes Interesse. Zudem signalisieren 28,63% (148) Interesse, 21,28% (110) teilweise Interesse, 4,64% (24) geringes Interesse und 2,32% (12) kein Interesse (vgl. Abb.22). Weitere 3,5% (19) Personen machen keine Angabe zu diesem Item. Bezogen auf den Status formulieren vor allem Fachkräfte mit 74,6% (323) Interesse für Angebote zu/r „Sprech- und Sprachstörungen und Sprachförderung“. Leitungskräfte nennen in 51,3% (20) der Fälle und stellvertretende Leitungskräfte zu 72,0% (18) (starkes) Interesse.

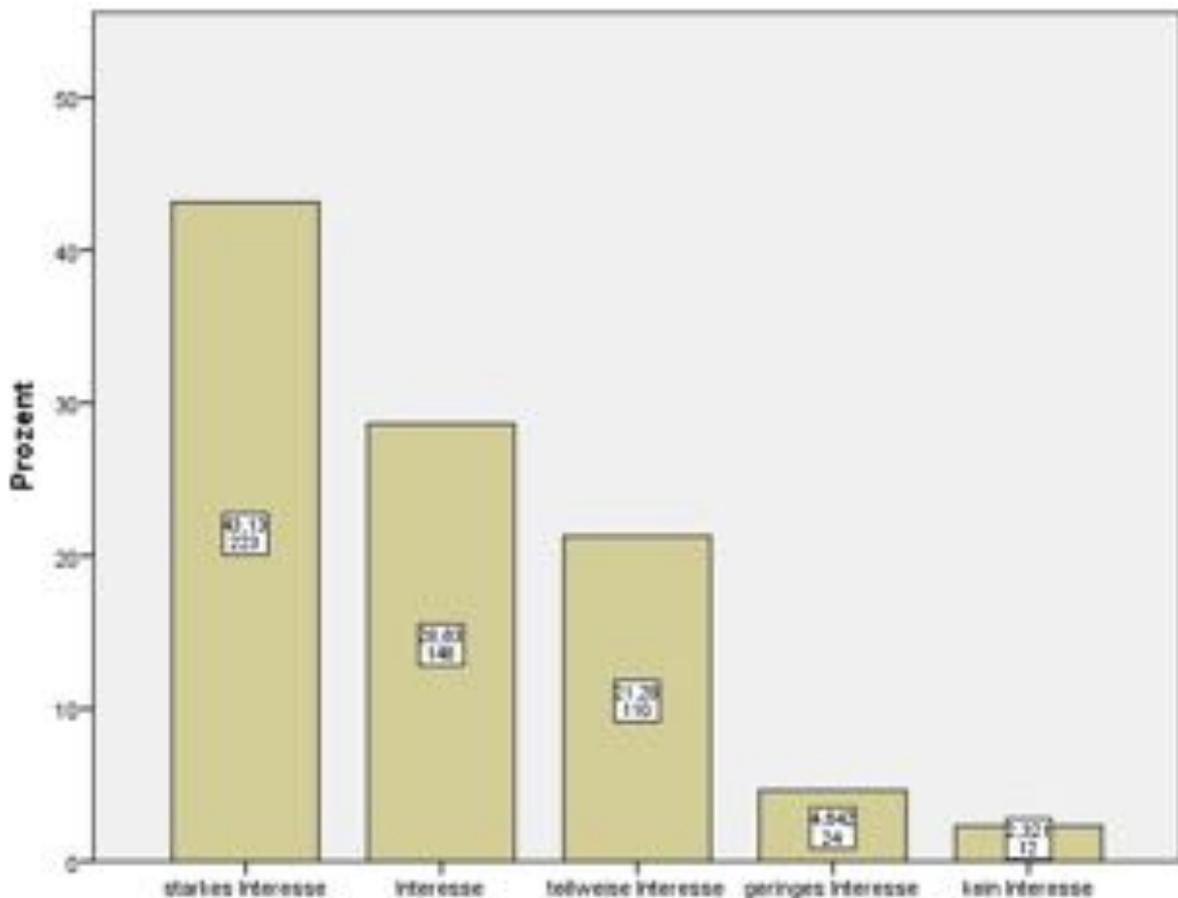


Abbildung 22: Interesse am Thema „Sprech- und Sprachstörungen und Sprachförderung“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für die Thematik der „**Begleitung von Kindern in belastenden Lebenslagen**“ äußert mit 39,77% (206) eine Vielzahl der Befragungsteilnehmenden starkes Interesse, 32,63% (169) Interesse, 22,01% (114) teilweise Interesse. Lediglich 4,44% (23) geben ein geringes Interesse und 1,16% (6) kein Interesse an (vgl. Abb.23). Keine Antwort erfolgt in 3,4% (18) der Fälle. Fachkräfte geben zu 72,9% (315) an, ein starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „Begleitung von Kindern in belastenden Lebenslagen“ zu haben. Bei den Leitungen sind es 70,7% (29) und bei den stellvertretenden Leitungen 72,0% (18) der Statusgruppe.

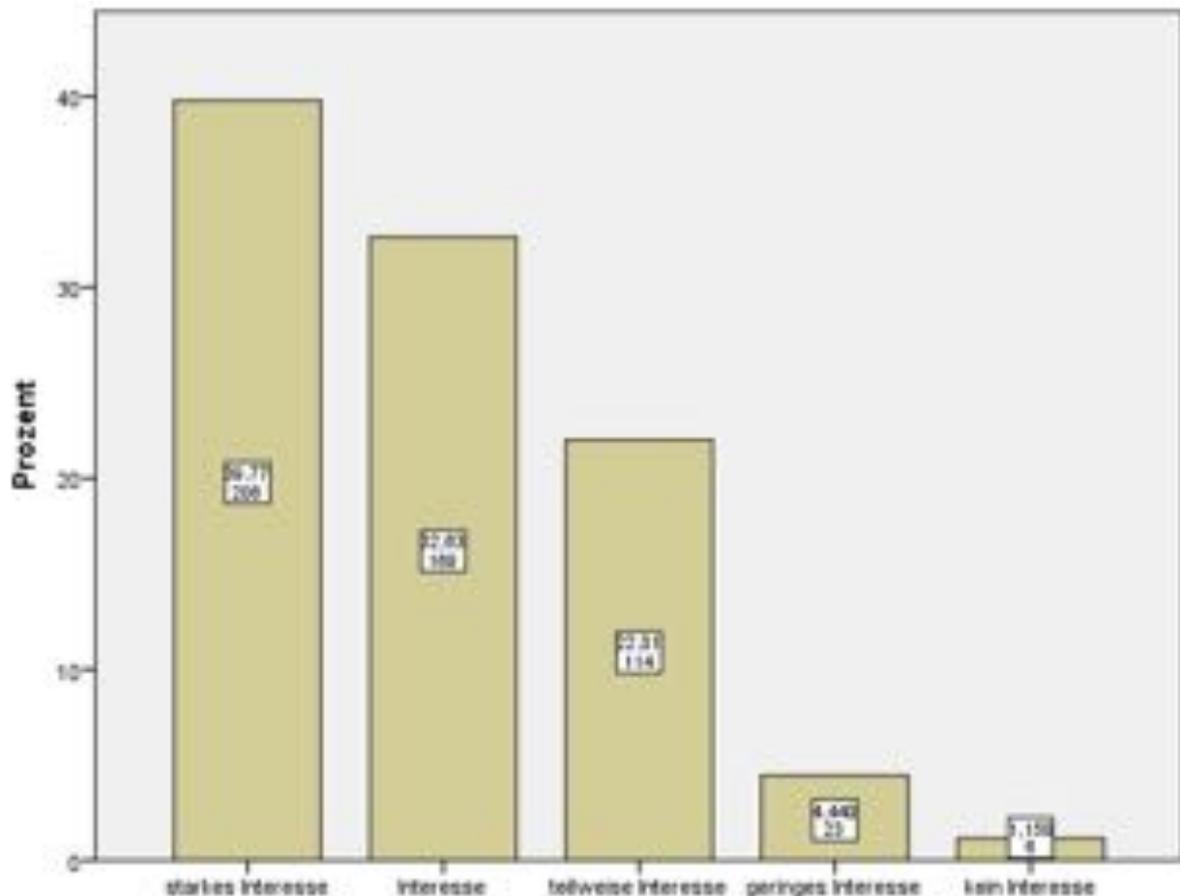


Abbildung 23: Interesse am Thema „Begleitung von Kindern in belastenden Lebenslagen“ in Prozent (eigene Darstellung)



Hinsichtlich der „**Gesundheitsförderung und Prävention für Fachkräfte**“ zeigen 37,35% (192) der frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte an, starkes Interesse an Weiterbildungen zu haben. Interesse formulieren 29,38% (151), teilweise Interesse 24,51% (126), geringes Interesse 5,64% (29) und kein Interesse 3,11% (16) der Befragten (vgl. Abb.24). Zudem machen 22 (4,1%) Personen keine Angabe zu dieser Frage. Von den Fachkräften bringen 64,1% (275) sowie mit 92,7% (38) ein Großteil der Leitungen und 66,7% (16) aller stellvertretenden Leitungen zum Ausdruck, starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungsangeboten zum Thema „Gesundheitsförderung und Prävention für Fachkräfte“ zu haben.

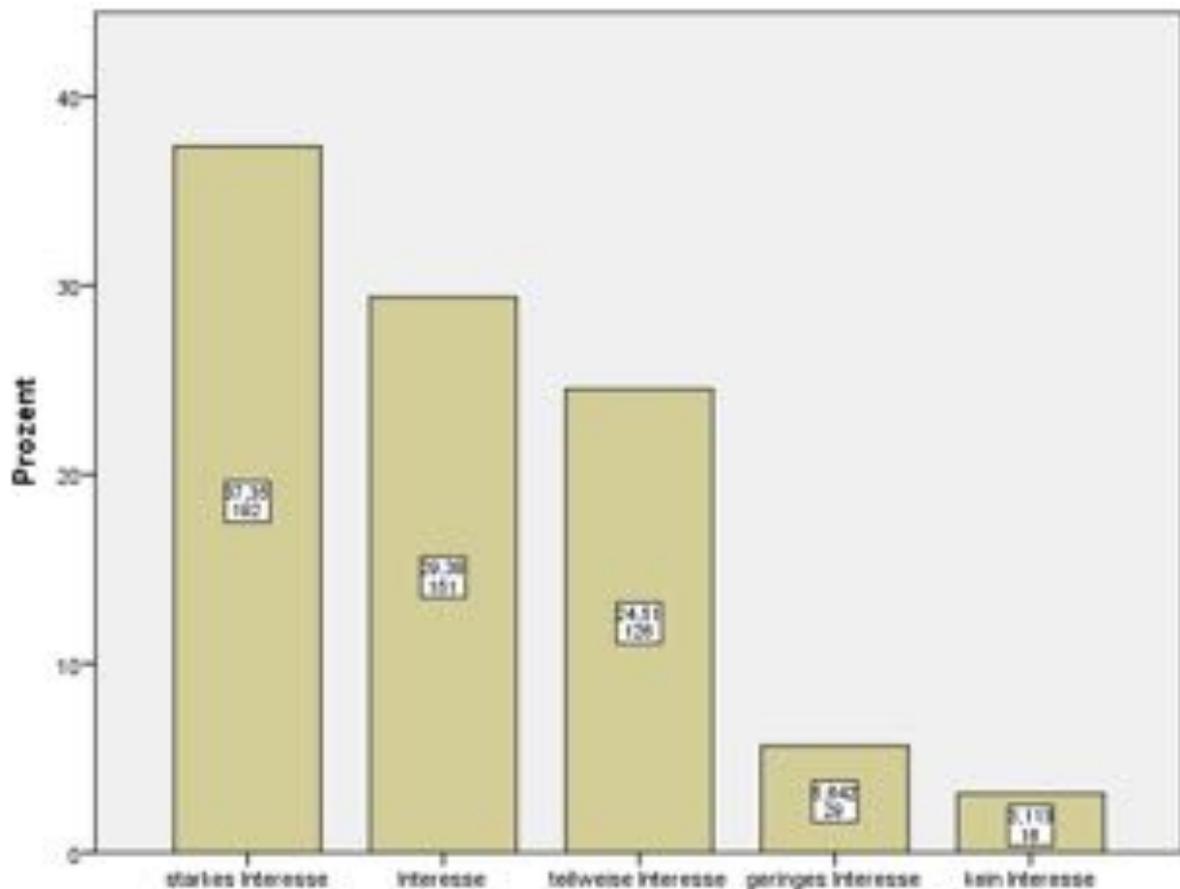


Abbildung 24: Interesse am Thema „Gesundheitsförderung und Prävention für Fachkräfte“ in Prozent (eigene Darstellung)



Zum Thema „**Gesundheitsförderung und Prävention für Kinder**“ antworten 142 (27,9%) Personen starkes und 188 (36,94%) Personen, Interesse zu besitzen. Weitere 139 (27,31%) Befragungsteilnehmende benennen teilweise Interesse, 31 (6,09%) sprechen geringes Interesse und neun (1,77%) kein Interesse aus (vgl. Abb.25). Bei 27 (5,0%) Fragebögen fehlt eine Antwort zu diesem Item. Statusabhängig äußern 274 (64,5%) Fachkräfte, 25 (64,1%) Führungskräfte und 17 (68,0%) stellvertretende Leitungen starkes Interesse oder Interesse am Thema „Gesundheitsförderung und Prävention für Kinder“.

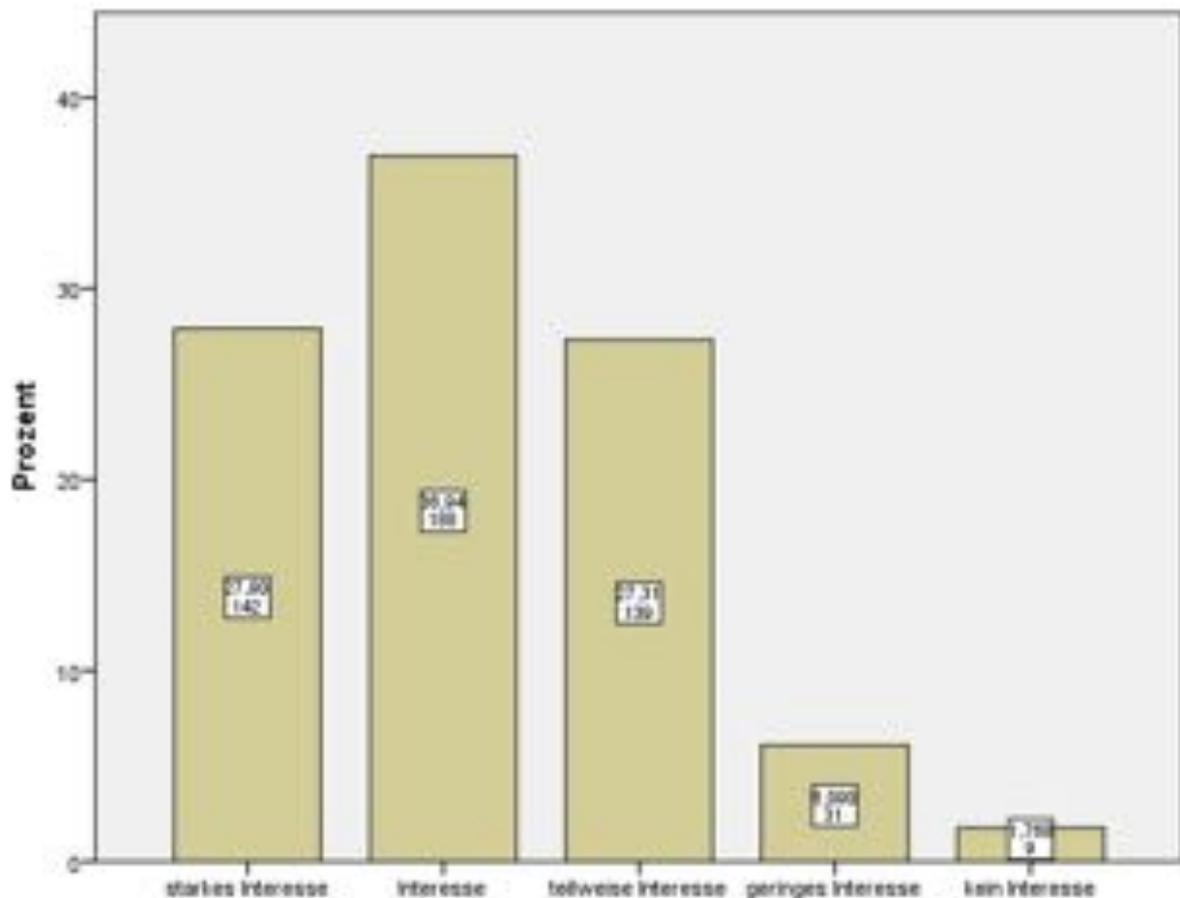


Abbildung 25: Interesse am Thema „Gesundheitsförderung und Prävention für Kinder“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für den Bereich „**körperliche Krankheiten und Einschränkungen von Kindern**“ geben insgesamt 24,36% (123) starkes Interesse und 33,86% (171) Interesse an. Genau 28,51% (144) kreuzen an, teilweise Interesse für das Thema zu haben. Nur ein geringes Interesse nennen 10,3% (52) und weitere 2,97% (15) Personen interessieren sich nicht für die Thematik (vgl. Abb.26). Überdies fehlt in 5,8% (31) aller Fragebögen eine Antwort. In 60,3% (255 Fachkräfte) bzw. 41,0% (16 Leitungen) und 54,2% (13 stellvertretenden Leitungen) aller Antworten wird von den untersuchten Statusgruppen starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „körperliche Krankheiten und Einschränkungen von Kindern“ signalisiert.

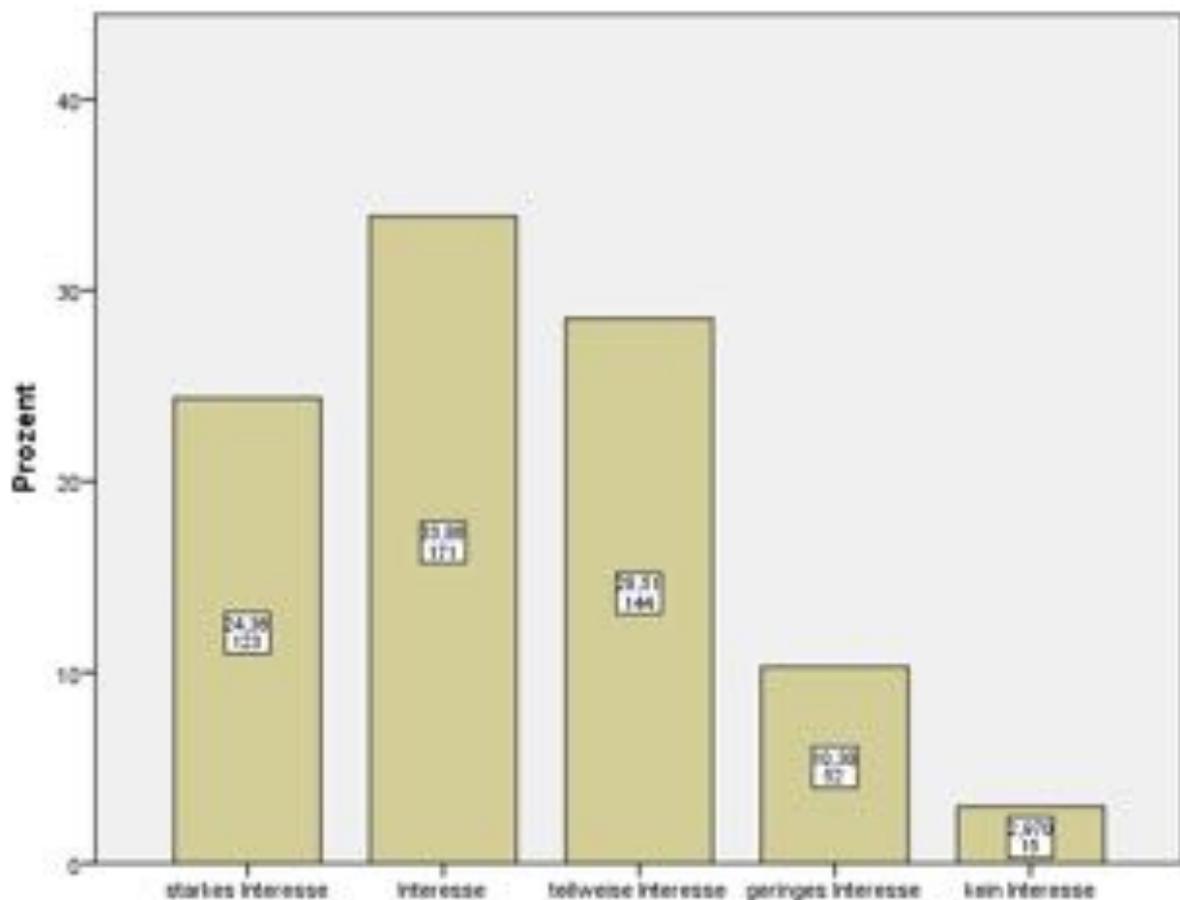


Abbildung 26: Interesse am Thema „Körperliche Krankheiten und Einschränkungen von Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für das Thema „**seelische Krankheiten und Verhaltensstörungen von Kindern**“ äußert insgesamt fast die Hälfte (49,9%; 260) der Befragungsteilnehmenden starkes Interesse. Ein knappes Drittel hat 30,90% (161) Interesse, 13,82% (72) haben teilweise Interesse, 4,41% (23) geringes Interesse und 0,96% (5) haben kein Interesse am Thema (vgl. Abb.27). Keine Angabe erfolgt in 2,8% (15) der Fälle. In Bezug auf den Status ergibt sich das Bild, dass 80,0% (348) der Fachkräfte, 83,3% (35) der Leitungen und 95,8% (23) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse für das Thema nennen.

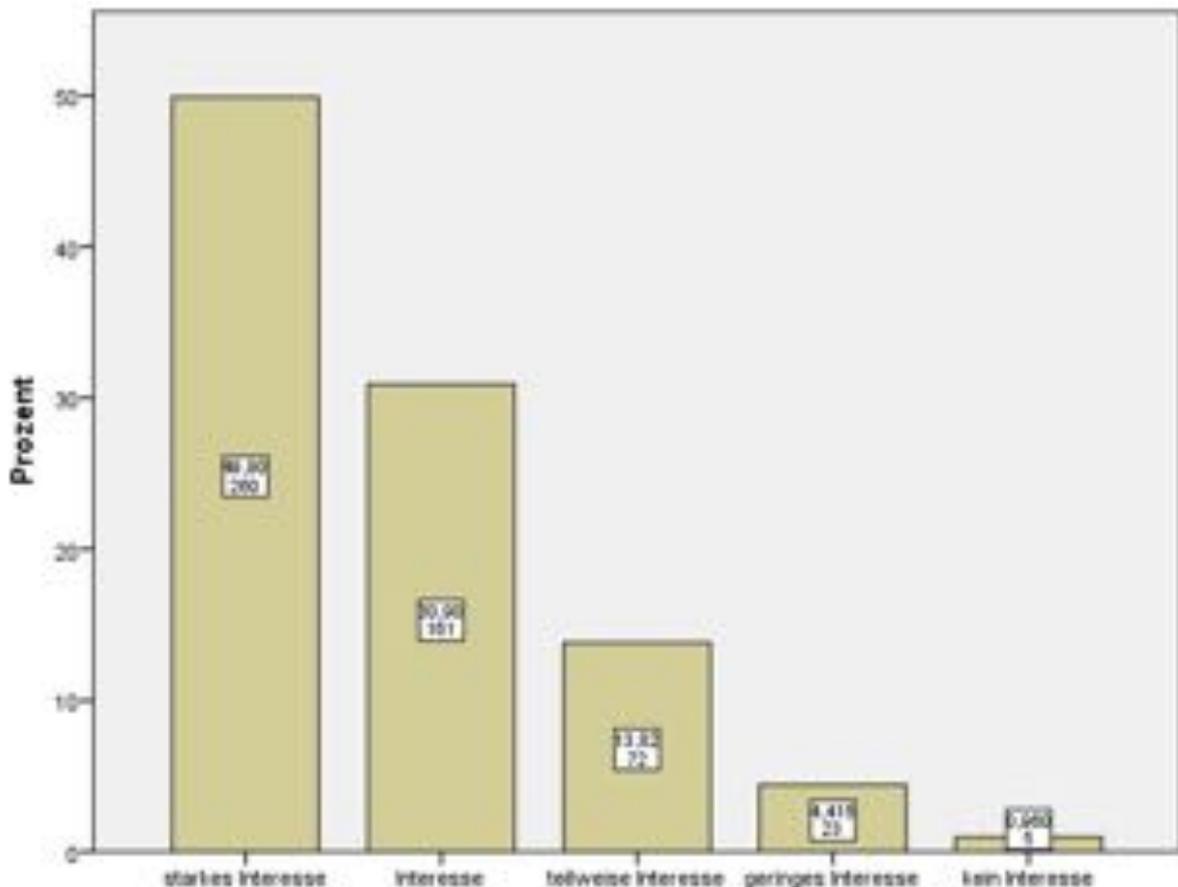


Abbildung 27: Interesse am Thema „Seelische Krankheiten und Verhaltensstörungen von Kindern“ in Prozent (eigene Darstellung)



Den dritten Schwerpunkt erfragter Weiterbildungsthemen und -inhalte bildet der Bereich **Projekte, Konzepte und Leitbild**. Hierzu werden drei Items erhoben: „Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen“, „Bildungsprogramme und Konzeptentwicklung“ und „Leitbildentwicklung“.

An Weiterbildungsangeboten zum **„Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen“** haben nur insgesamt 6,77% (34) der Befragten starkes Interesse. 12,95% (65) signalisieren Interesse, 28,69% (144) teilweise Interesse, 29,08% (146) geringes Interesse und noch 22,51% (113) kein Interesse (vgl. Abb.28). Weitere 6,3% (34) Personen machen keine Angabe zu diesem Item. Bezogen auf den Status formulieren nur 13,9% (58) aller Fachkräfte, jedoch 56,4% (22) aller Leitungskräfte und 56,0% (14) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse am Thema „Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen“.

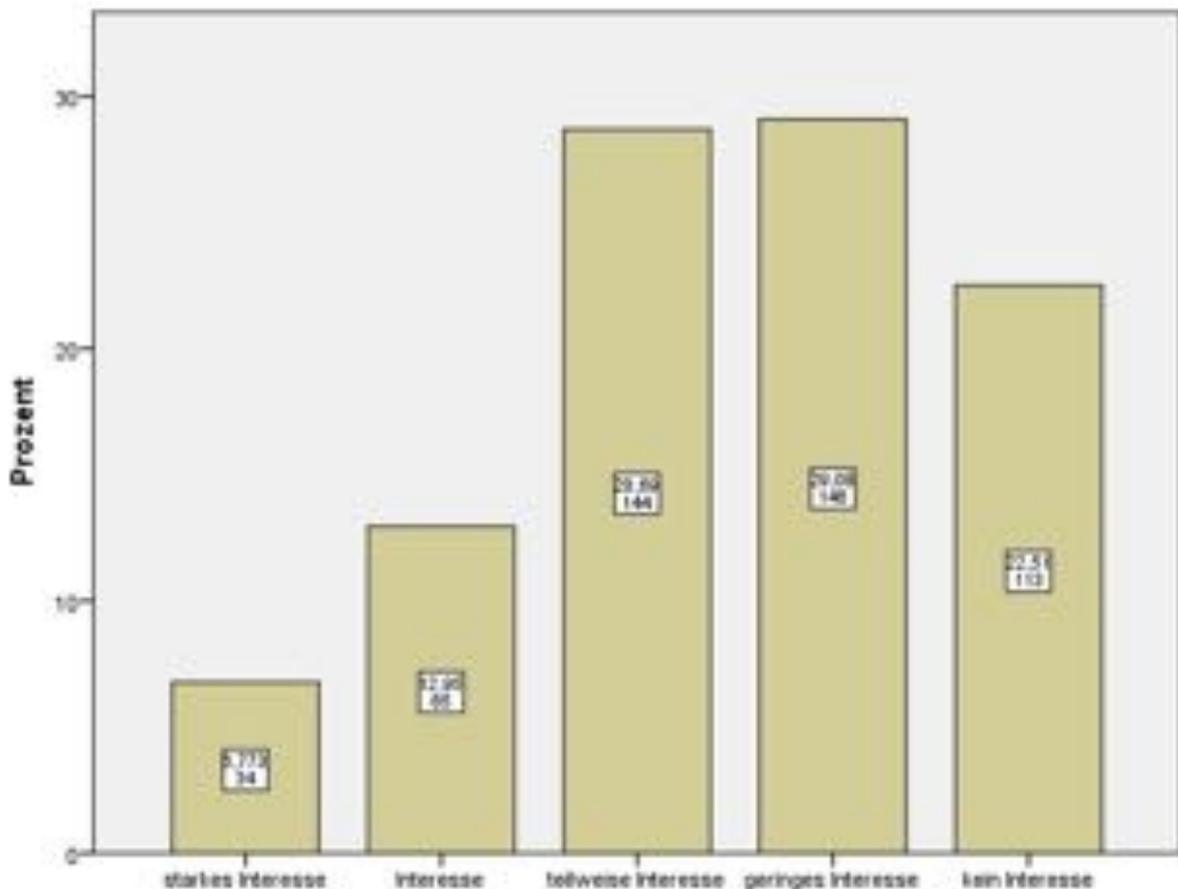


Abbildung 28: Interesse am Thema „Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen“ in Prozent (eigene Darstellung)



Für die Thematik der „**Bildungsprogramme und Konzeptentwicklung**“ äußern mit 12,33% (63) aller Befragungsteilnehmenden vergleichsweise Wenige starkes Interesse. Genau 22,90% (117) zeigen Interesse, 31,70% (162) teilweise Interesse, 20,74% (106) geringes Interesse sowie 12,33% (63) kein Interesse an (vgl. Abb.29). Keine Antwort erfolgt in 4,7% (25) der Fälle. Fachkräfte geben zu 31,9% (136) an, ein starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „Bildungsprogramme und Konzeptentwicklung“ zu haben. Bei den Leitungen sind es hingegen 64,1% (25) und bei der Statusgruppe der stellvertretenden Leitungen 54,2% (11).

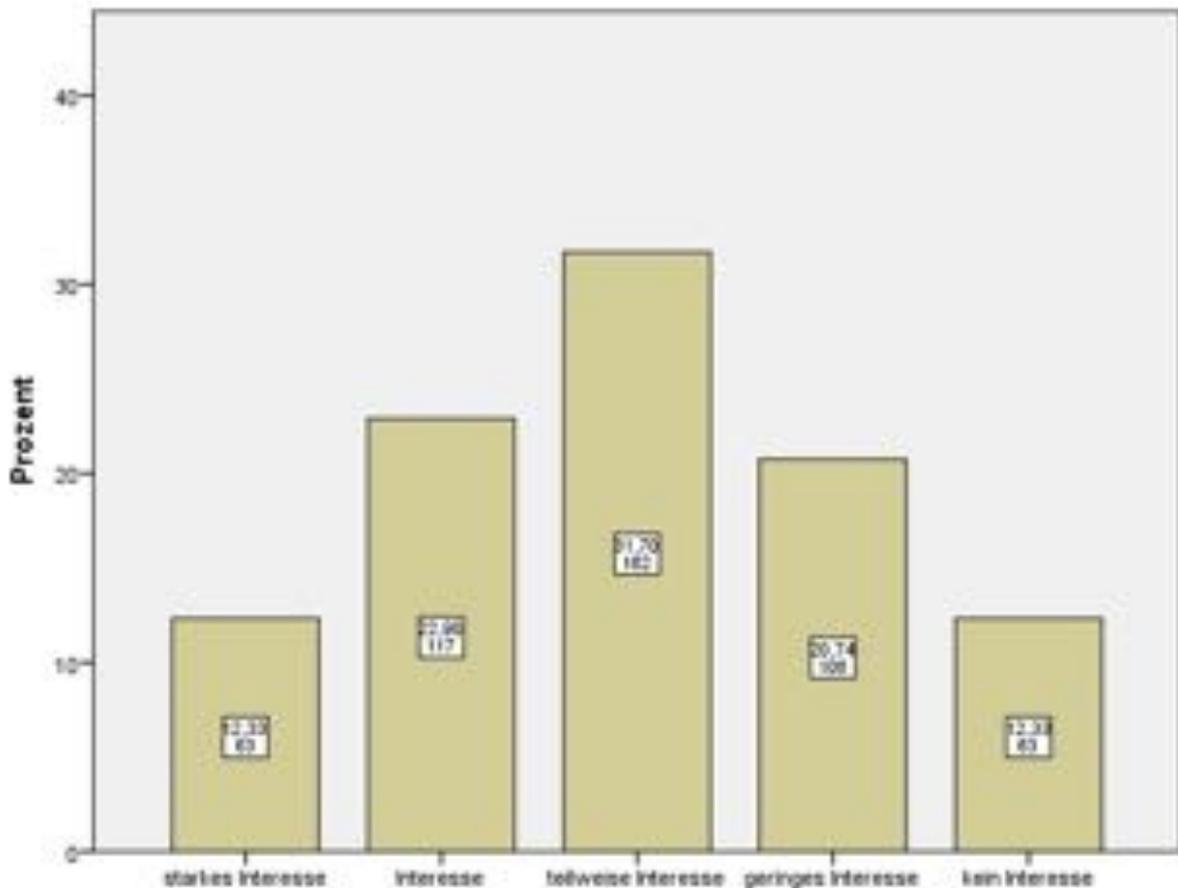


Abbildung 29: Interesse am Thema „Bildungsprogramme und Konzeptentwicklung“ in Prozent (eigene Darstellung)

Hinsichtlich der „**Leitbidentwicklung**“ zeigt nur ein kleiner Anteil von 9,42% (47) der frühpädagogischen Fach- und Leitungskräfte an, starkes Interesse an Weiterbildungen zu haben. Interesse formulieren 16,83% (84), teilweise Interesse 36,87% (184), geringes Interesse 21,44% (107) und kein Interesse 15,43% (77) der Befragten (vgl. Abb.30). Zudem machen 37 (6,9%) Personen keine Angabe zu dieser Frage. Von den Fachkräften bringen 22,9% (95), aber 52,6% (20) der Leitungen und 44,0% (11) aller stellvertretenden Leitungen zum Ausdruck, starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungsangeboten zum Thema „Leitbidentwicklung“ zu haben.

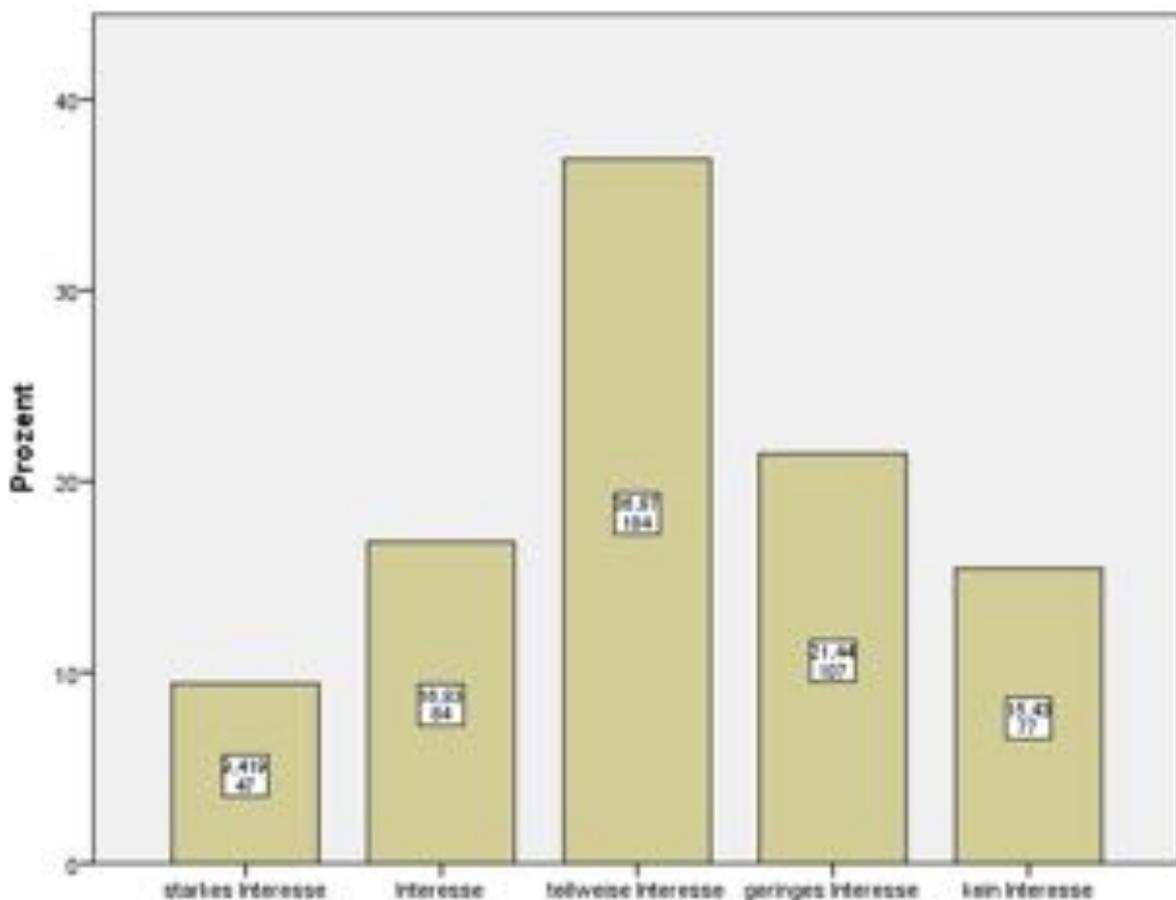


Abbildung 30: Interesse am Thema „Leitbidentwicklung“ in Prozent (eigene Darstellung)

Der Bereich **Kommunikation und Zusammenarbeit** stellt den vierten Bereich von potentiellen Weiterbildungsthemen und -inhalten dar. Diesbezüglich werden die Items „Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche“, „Elternabende: Vorbereitung, Moderation und Präsentation“, „Teamentwicklung, kollegiale Beratung und Feedback“, „Konflikte und Konfliktlösungsstrategien“ und „Arbeit in Netzwerken und Kooperationen“ erfasst.

Zum Thema **„Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche“** antworten 196 (37,91%) Personen starkes und 182 (35,20%) Personen Interesse zu besitzen. Weitere 99 (19,15%) Befragungsteilnehmende benennen teilweise Interesse. Genau 27 (5,22%) sprechen geringes Interesse und 13 (2,51%) kein Interesse aus (vgl. Abb.31). In 19 (3,5%) Fällen fehlt eine Antwort zu diesem Item. Statusabhängig äußern 318 (73,8%) Fachkräfte, 26 (65,0%) Leitungskräfte und 19 (76,0%) stellvertretende Leitungen starkes Interesse oder Interesse am Thema „Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche“.

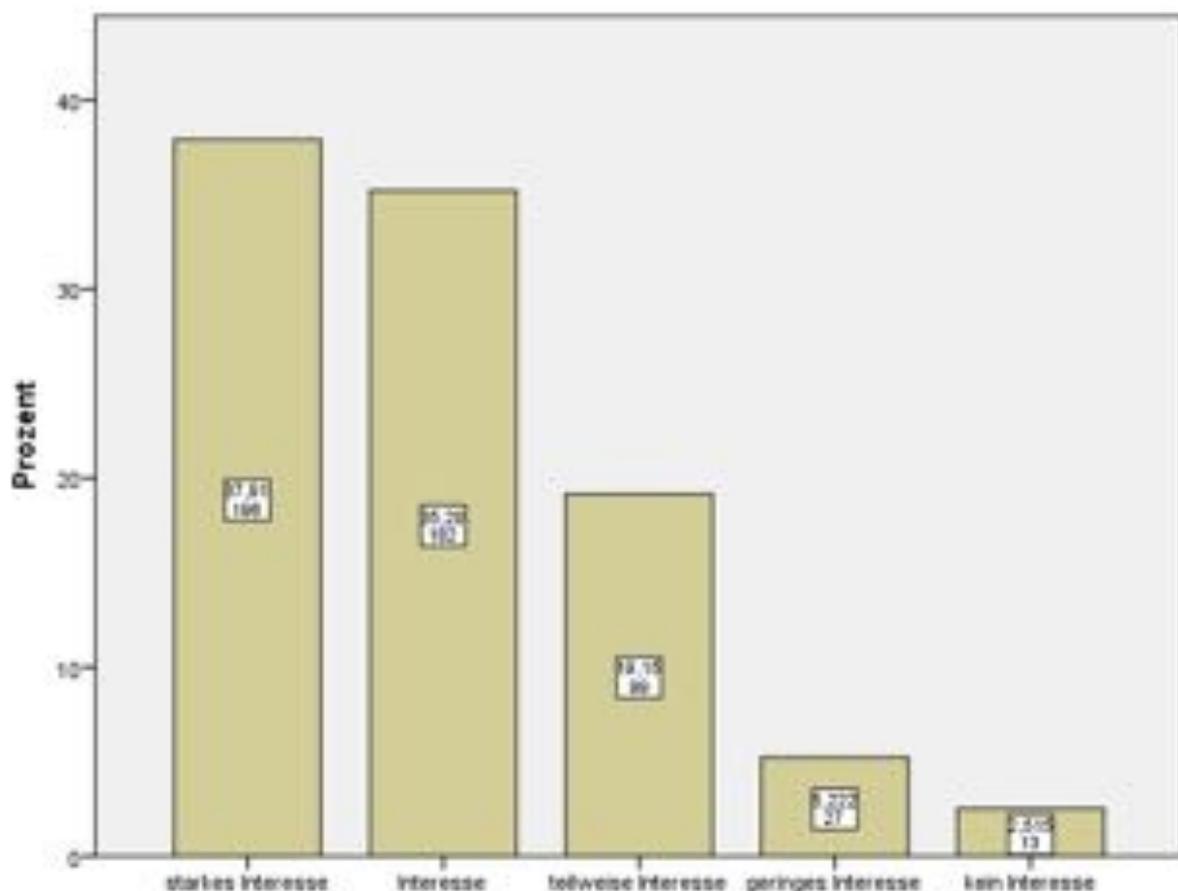


Abbildung 31: Interesse am Thema „Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für den Bereich „**Elternabende: Vorbereitung, Moderation und Präsentation**“ geben insgesamt 25,54% (131) starkes Interesse und 32,16% (165) Interesse an. Exakt 27,68% (142) kreuzen an, teilweise Interesse für das Thema zu haben. Nur ein geringes Interesse nennen 9,16% (47) und weitere 5,46% (28) Personen interessieren sich nicht für die Thematik (vgl. Abb.32). Überdies fehlt bei 4,3% (23) aller Fragebögen eine Antwort. In 58,5% (250 Fachkräfte) bzw. 47,5% (19 Leitungen) und 56,0% (14 stellvertreteten Leitungen) aller Antworten, wird von den untersuchten Statusgruppen starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „Elternabende: Vorbereitung, Moderation und Präsentation“ signalisiert.

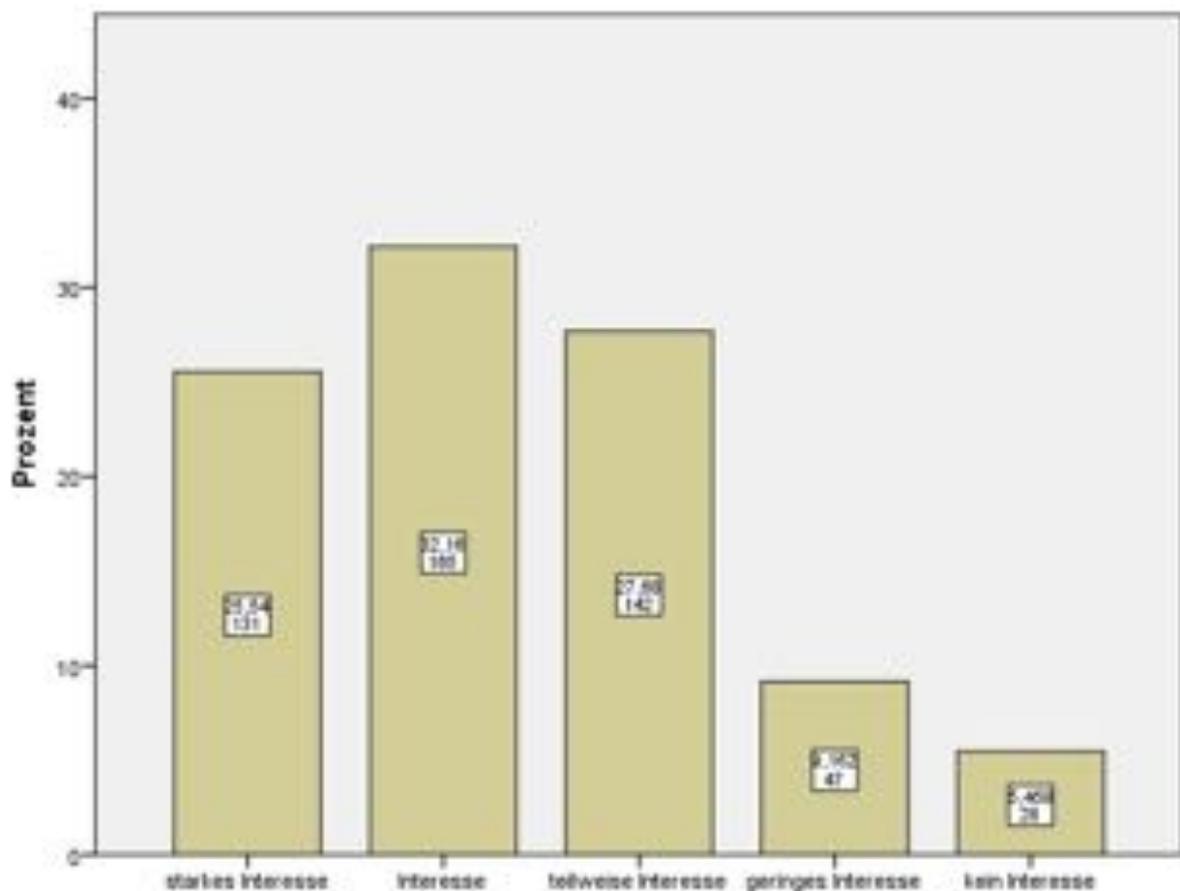


Abbildung 32: Interesse am Thema „Elternabende: Vorbereitung, Moderation und Präsentation“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für das Thema „**Teamentwicklung, kollegiale Beratung und Feedback**“ äußern insgesamt 26,08% (133) starkes Interesse, 35,1% (179) Interesse, 26,27% (134) teilweise Interesse, 9,41% (48) geringes Interesse und 3,14% (16) kein Interesse (vgl. Abb.33). Keine Angabe erfolgt in 4,9% (26) der Fälle. In Bezug auf den Status ergibt sich das Bild, dass 58,8% (250) der Fachkräfte, 73,2% (30) der Leitungen und 91,7% (22) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse für das Thema nennen.

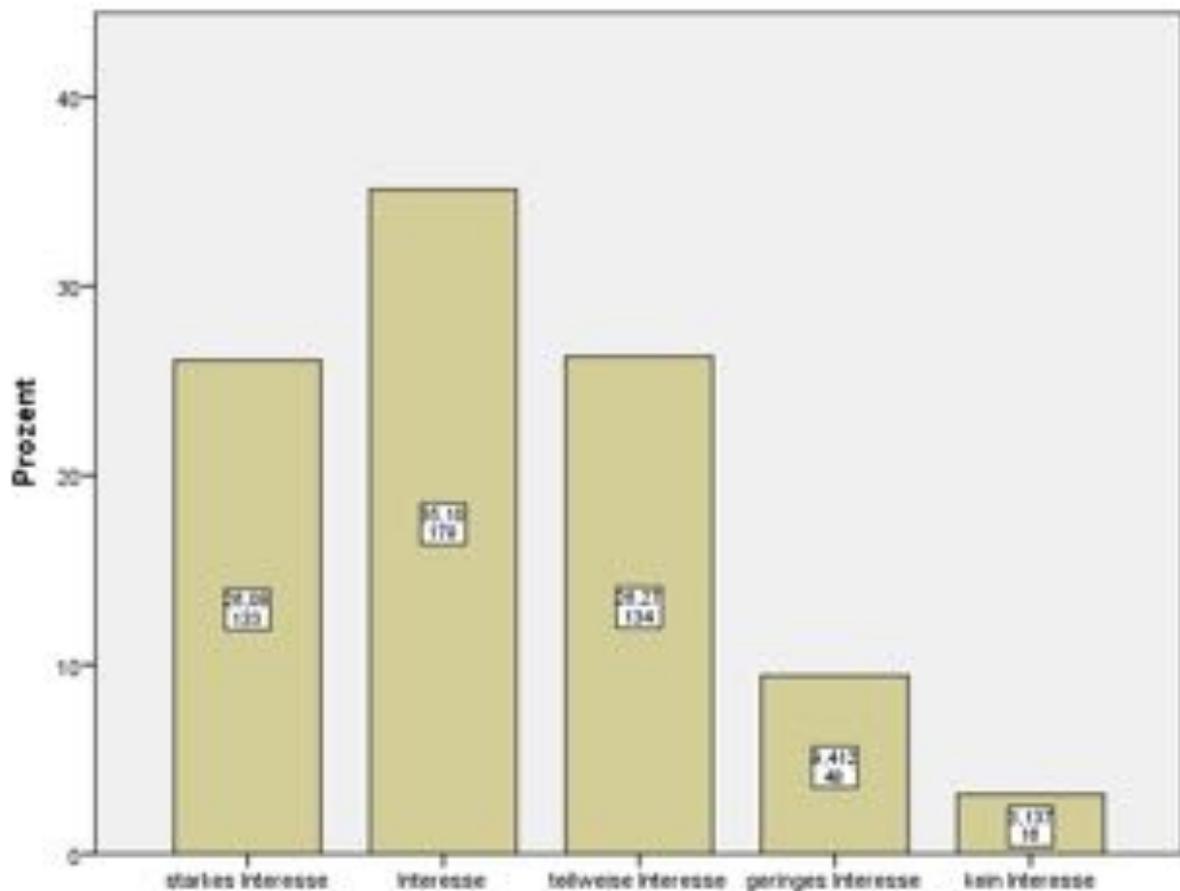


Abbildung 33: Interesse am Thema „Teamentwicklung, kollegiale Beratung und Feedback“ in Prozent (eigene Darstellung)

An Weiterbildungsangeboten zu „**Konflikten und Konfliktlösungsstrategien**“ haben 33,14% (171) aller Befragten starkes Interesse, 36,63% (189) Interesse, 22,87% (118) teilweise Interesse, 5,04% (26) geringes Interesse und 2,33% (12) kein Interesse (vgl. Abb.34). Weitere 3,7% (20) aller Personen machen keine Angabe zu diesem Item. Bezogen auf den Status formulieren 68,9% (297) aller Fachkräfte, 72,5% (29) aller Leitungskräfte und 84,0% (21) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse am Thema „Konflikte und Konfliktlösungsstrategien“.

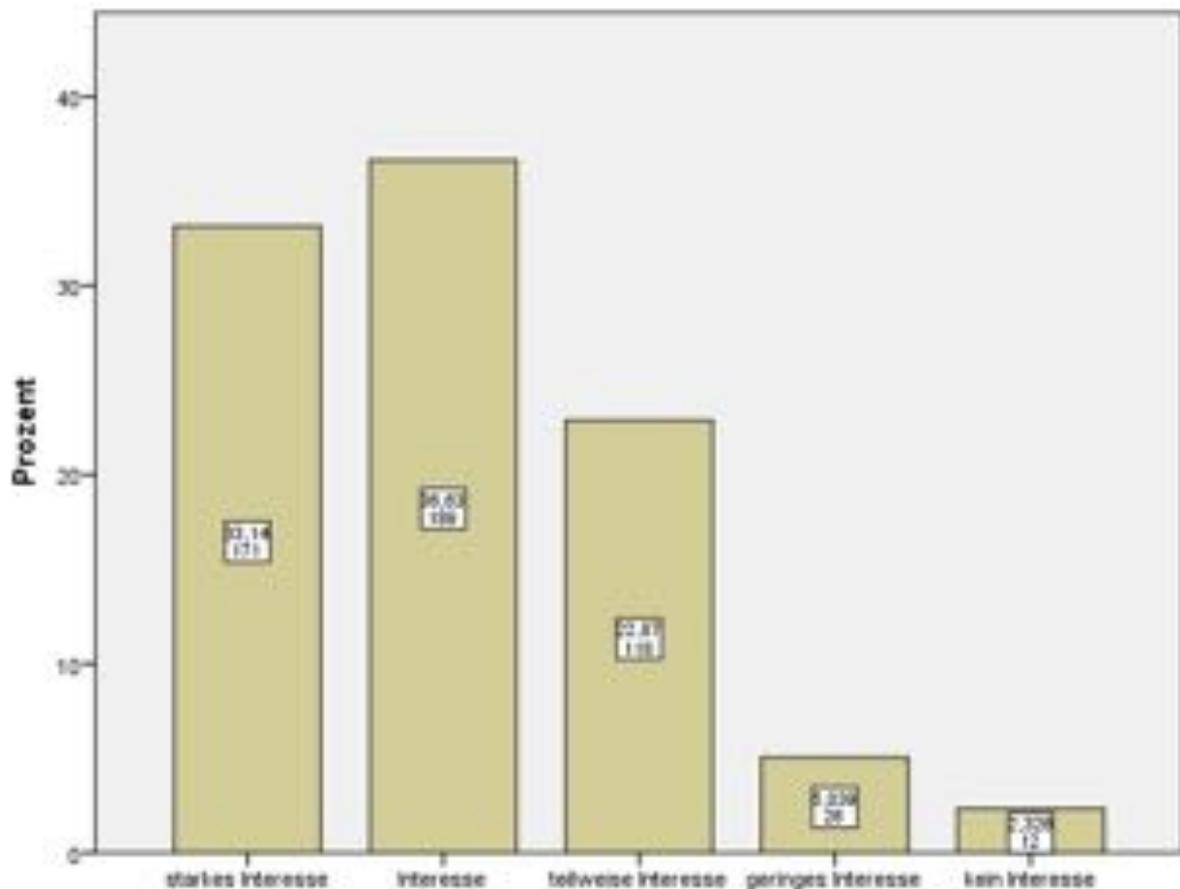


Abbildung 34: Interesse am Thema „Konflikte und Konfliktlösungsstrategien“ in Prozent (eigene Darstellung)



Für die Thematik der „**Arbeit in Netzwerken und Kooperationen**“ äußern nur 12,6% (64) aller Befragungsteilnehmenden starkes Interesse, 23,23% (118) Interesse, 37,4% (190) teilweise Interesse, 18,31% (93) geringes Interesse und 8,46% (43) kein Interesse (vgl. Abb.35). Keine Antwort erfolgt bei 5,2% (28) aller Fragebögen. Fachkräfte geben zu 33,0% (139) an, ein starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „Arbeit in Netzwerken und Kooperationen“ zu haben. Bei den Leitungen sind hingegen es 60,0% (24) und bei den stellvertretenden Leitungen 42,3% (11) der Statusgruppe.

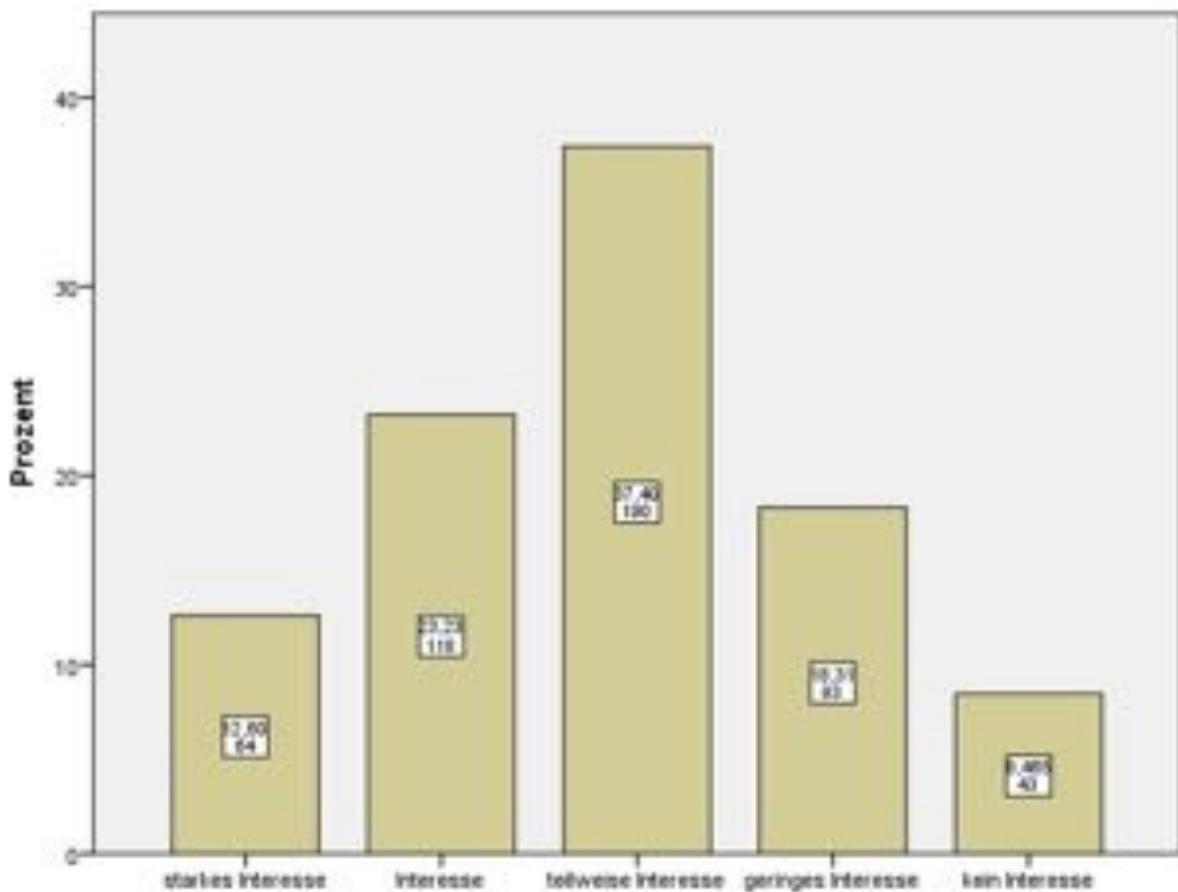


Abbildung 35: Interesse am Thema „Arbeit in Netzwerken und Kooperationen“ in Prozent (eigene Darstellung)

Der fünfte Bereich umfasst Items zu den Weiterbildungsthemen und -inhalten **Recht, Organisation, Management und Bildung**. Items dieses Bereichs sind „Kinderschutz und Kinderrechte; Kindeswohlgefährdung und Hilfssysteme“, „Haftungsrecht und rechtliche Grundlagen“, „Betriebswirtschaft und Verwaltung“, „Führung, Leitung und Personalmanagement“, „Praxisanleitung von Auszubildenden und Studierenden“ sowie „Qualitätsmanagement und Evaluation“.

Hinsichtlich des Themenschwerpunktes **„Kinderschutz und Kinderrechte; Kindeswohlgefährdung und Hilfssysteme“** zeigen insgesamt 36,15% (188) der Fach- und Leitungskräfte an, starkes Interesse an Weiterbildungen zu haben. Interesse formulieren 32,88% (171), teilweise Interesse 22,31% (116), geringes Interesse 5,96% (31) und kein Interesse 2,69% (14) der Befragten (vgl. Abb.36). Zudem machen 16 (3,0%) Personen keine Angabe zu dieser Frage. Von den Fachkräften bringen 69,8% (303) sowie 57,1% (24) der Leitungen und 75,0% (18) aller stellvertretenden Leitungen zum Ausdruck, starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungsangeboten zum Thema zu haben.

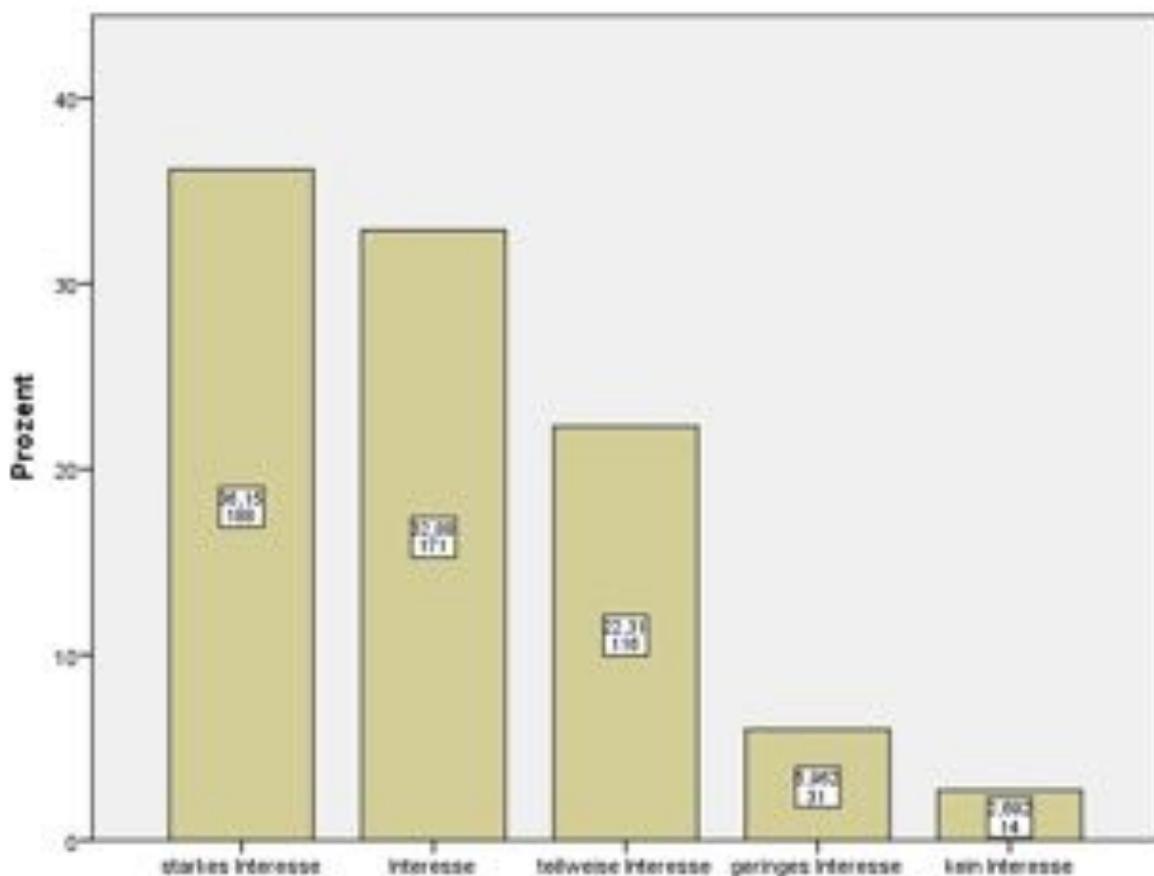


Abbildung 36: Interesse am Thema „Kinderschutz und Kinderrechte; Kindeswohlgefährdung und Hilfssysteme“ in Prozent (eigene Darstellung)



Zum Thema „**Haftungsrecht und rechtliche Grundlagen**“ antworten genau 94 (18,58%) Personen, starkes und 141 (27,87%) Personen Interesse zu besitzen. Weitere 157 (31,03%) Befragungsteilnehmende benennen teilweise Interesse, 74 (14,62%) sprechen geringes Interesse sowie 40 (7,91%) kein Interesse aus (vgl. Abb.37). In 30 (5,6%) Fällen fehlt eine Antwort zu diesem Item. Statusabhängig äußern 186 (44,1%) Fachkräfte, 25 (62,5%) Leitungskräfte und 14 (58,3%) stellvertretende Leitungen starkes Interesse oder Interesse am Thema „Haftungsrecht und rechtliche Grundlagen“.

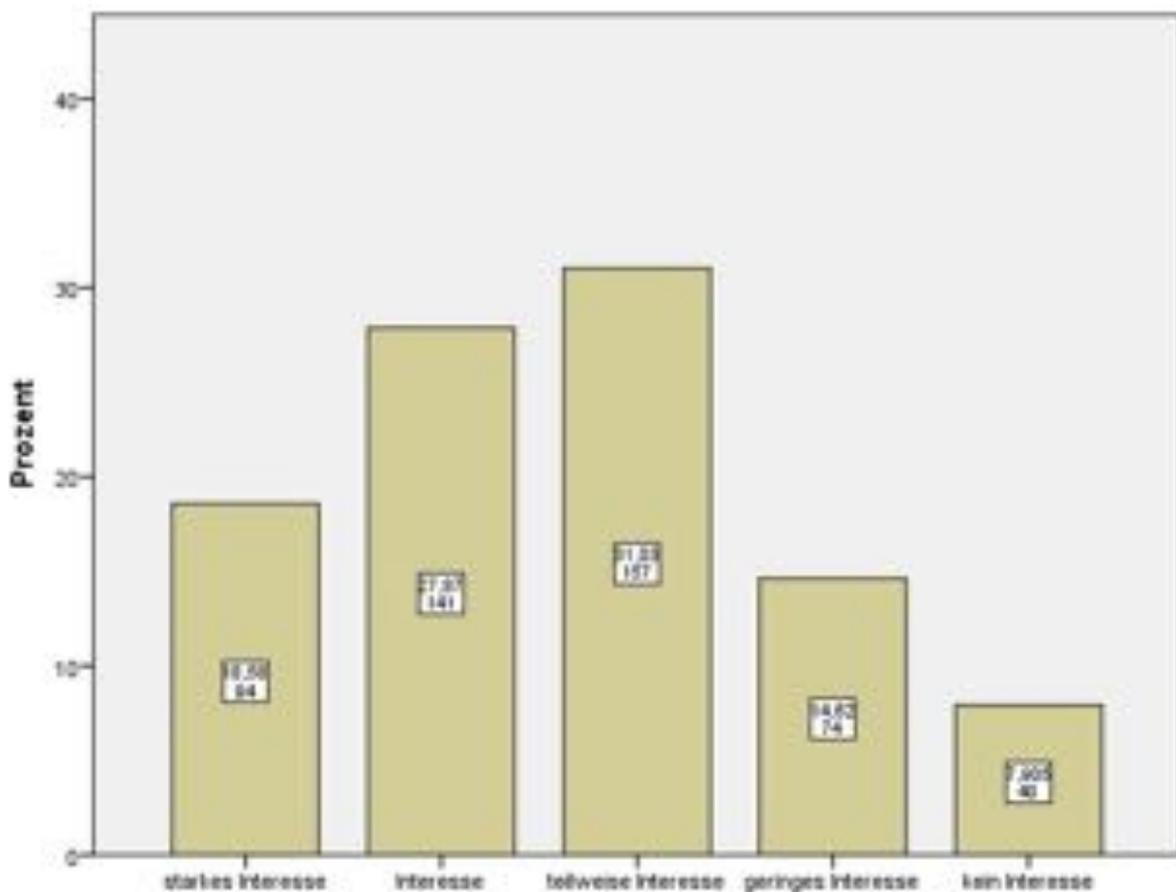


Abbildung 37: Interesse am Thema „Haftungsrecht und rechtliche Grundlagen“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für den Bereich „**Betriebswirtschaft und Verwaltung**“ geben insgesamt lediglich 5,13% (26) starkes Interesse und 13,02% (66) Interesse an. Exakt 26,82% (136) kreuzen an, teilweise Interesse für das Thema zu haben. Ein geringes Interesse nennen 25,84% (131) und die Mehrzahl gibt mit 29,19% (148) an, kein Interesse an der Thematik zu haben (vgl. Abb.38). Überdies fehlt in 5,4% (29) aller Fragebögen eine Antwort. Während nur 14,0% (59) der Fachkräfte Interesse für das Thema „Betriebswirtschaft und Verwaltung“ signalisiert, scheint das Interesse bei Führungskräften mit 50,0% (20) und stellvertretenden Leitungen mit 37,5% (9) wesentlich höher.

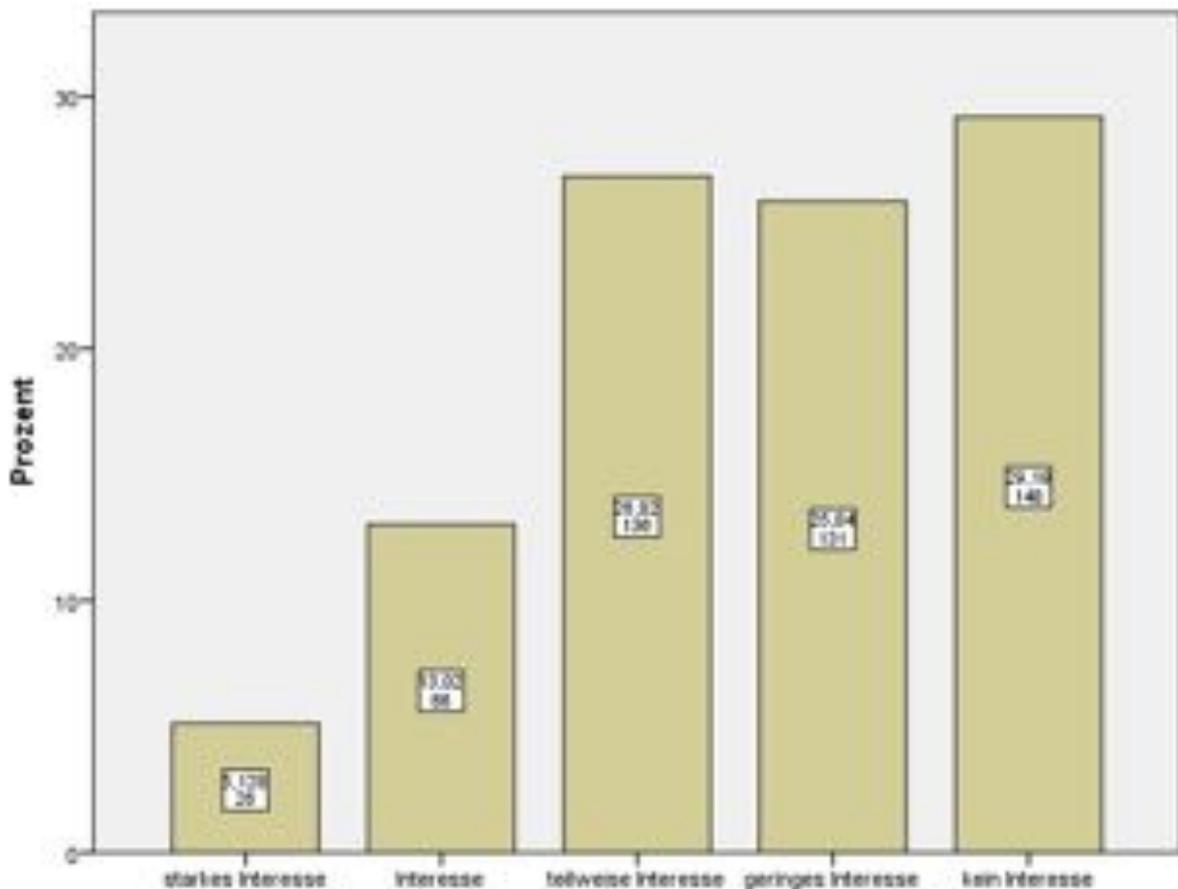


Abbildung 38: Interesse am Thema „Betriebswirtschaft und Verwaltung“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für das Thema „**Führung, Leitung und Personalmanagement**“ äußern insgesamt 13,73% (70) starkes Interesse, 13,33% (68) Interesse, 20,0% (102) teilweise Interesse, 20,39% (104) geringes Interesse und 32,55% (166) kein Interesse (vgl. Abb.39). Keine Angabe erfolgt in 4,9% (26) der Fälle. In Bezug auf den Status ergibt sich das Bild, dass nur 19,4% (82) der Fachkräfte, aber 75,6% (31) der Leitungen und 76,0% (19) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse für das Thema angeben.

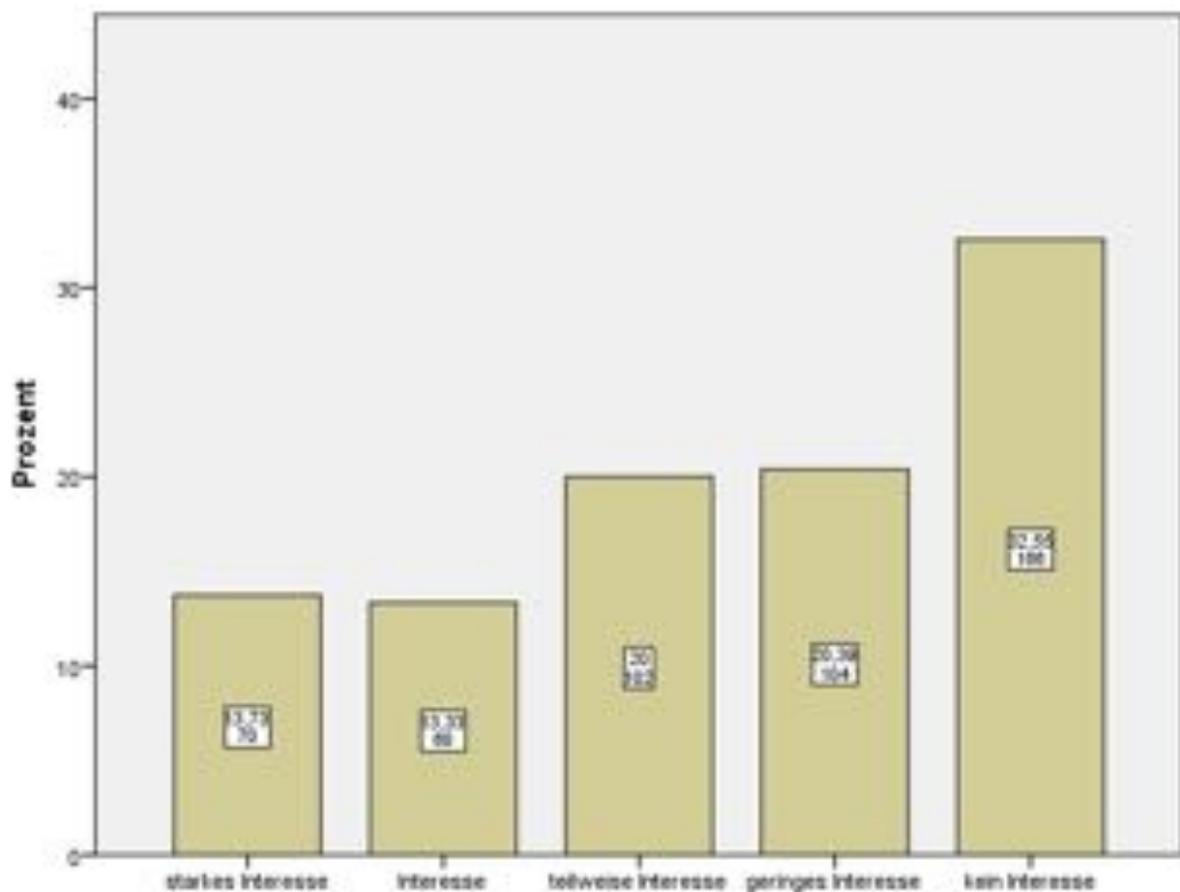


Abbildung 39: Interesse am Thema „Führung, Leitung und Personalmanagement“ in Prozent (eigene Darstellung)

An Weiterbildungsangeboten zu „**Praxisanleitung von Auszubildenden und Studierenden**“ haben insgesamt 18,66% (95) der Befragten starkes Interesse, 29,67% (151) Interesse, 23,97% (122) teilweise Interesse, 13,95% (71) geringes Interesse und 13,75% (70) kein Interesse (vgl. Abb.40). Weitere 5,0% (27) Personen machen keine Angabe zu diesem Item. Bezogen auf den Status formulieren mit 48,7% (206) knapp die Hälfte aller Fachkräfte sowie 42,5% (17) aller Leitungskräfte und 64,0% (16) der stellvertretenden Leitungen starkes Interesse oder Interesse am Thema „Praxisanleitung von Auszubildenden und Studierenden“.

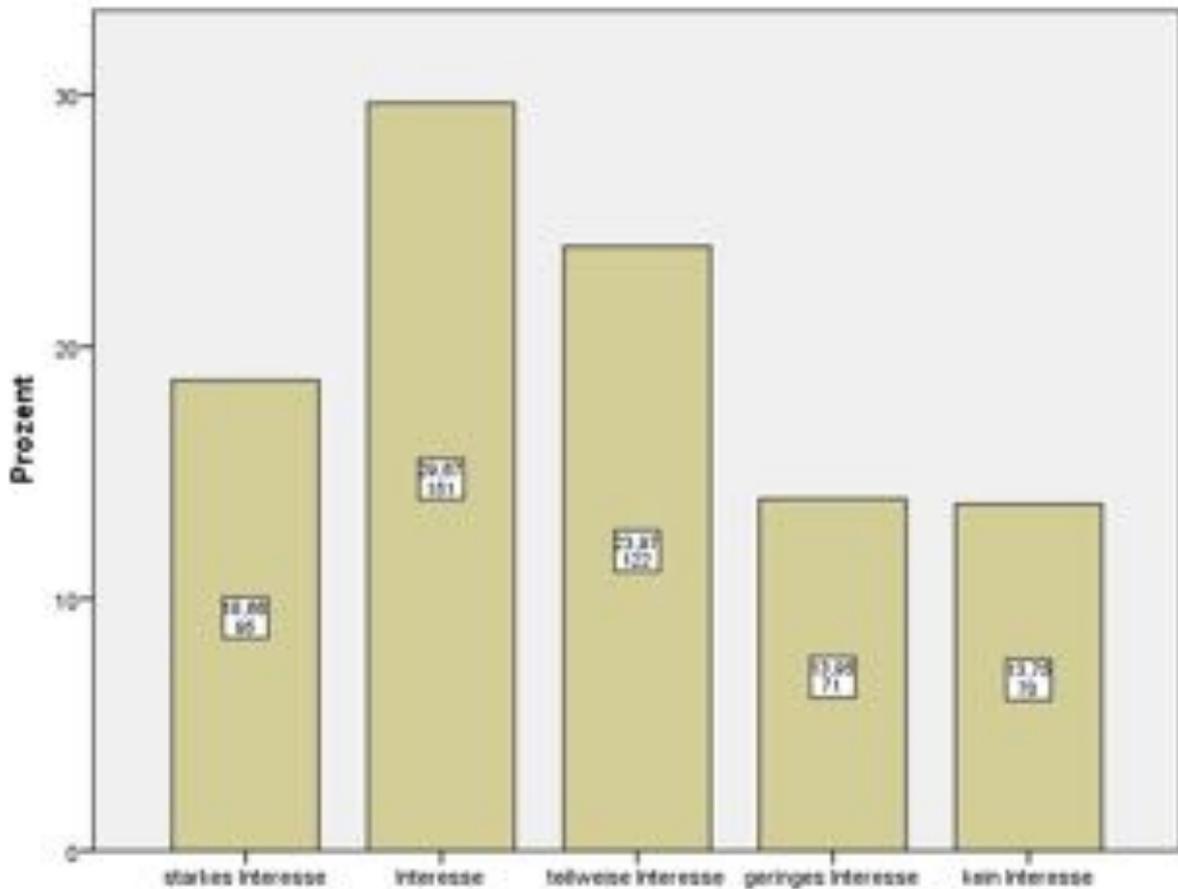


Abbildung 40: Interesse am Thema „Praxisanleitung von Auszubildenden und Studierenden“ in Prozent (eigene Darstellung)

Für die Thematik der „**Qualitätsmanagement und Evaluation**“ äußert mit 8,89% (45) aller Befragungsteilnehmenden nur ein kleiner Anteil starkes Interesse. Weitere 22,53% (114) geben Interesse an, 33,4% (169) haben teilweise Interesse, 20,55% (104) geringes Interesse und noch 14,62% (74) kein Interesse (vgl. Abb.41). Keine Antwort erfolgt bei 5,6% (30) aller Fragebögen. Fachkräfte geben zu 27,3% (115) an, ein starkes Interesse oder Interesse an Weiterbildungen zum Thema „Qualitätsmanagement und Evaluation“ zu haben. Gegenüber den Fachkräften liegt die Quote bei den Leitungen mit 57,5% (23) höher. Bei der Statusgruppe der stellvertretenden Leitungen interessieren sich 58,3% (14).

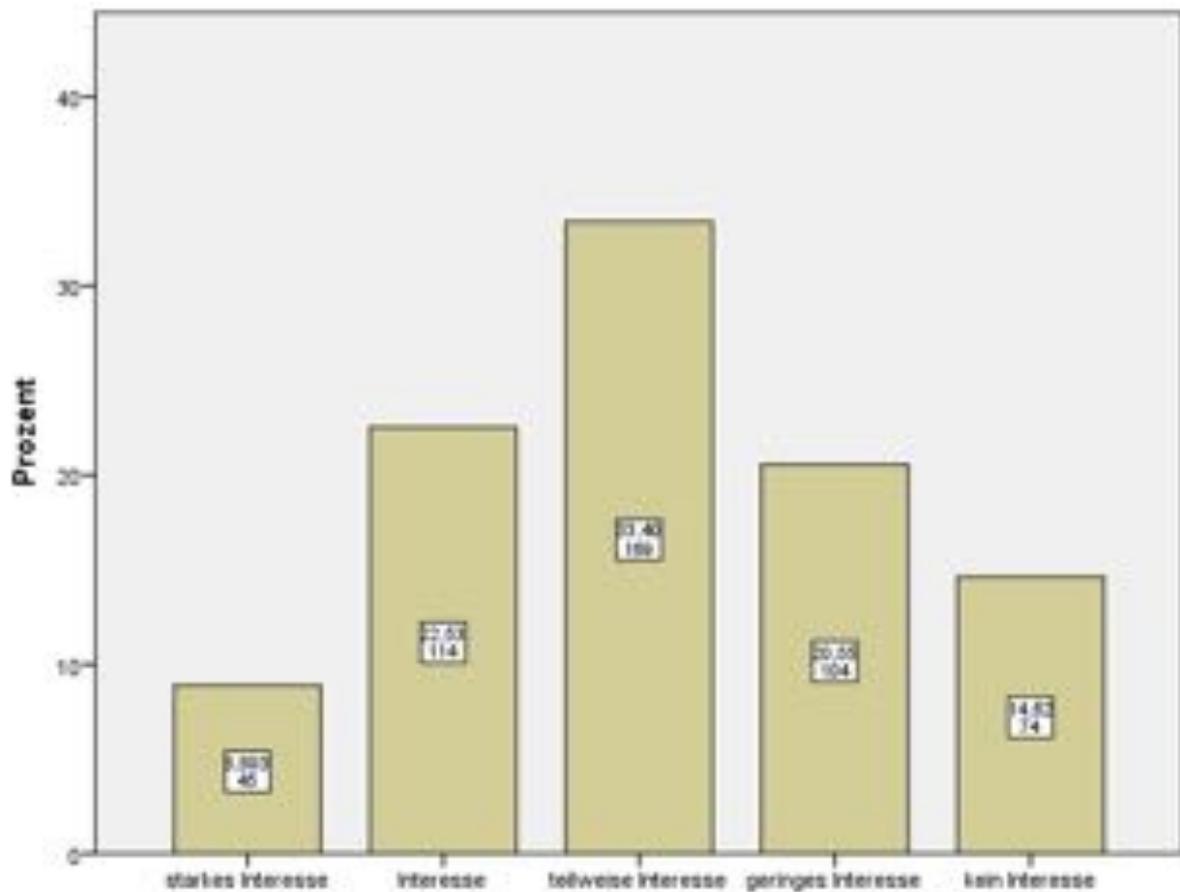


Abbildung 41: Interesse am Thema „Qualitätsmanagement und Evaluation“ in Prozent (eigene Darstellung)



Darüber hinaus ergänzen die Befragten die bestehenden Items durch die Nennung **sonstiger Interessen** für Weiterbildungsthemen und -inhalte oder heben diese hervor. So benennen die Befragten vereinzelt mannigfaltige Themen, die inhaltsanalytisch ausgewertet und nachfolgend in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet werden:

- Beratung und Kommunikation: Mediation, unterstützende Kommunikation, systemische Familienberatung und Leitung coaching
- Berichte und Dokumentation: Förderpläne, Hilfepläne und Entwicklungsberichte schreiben
- EEC und EEC-Beratung
- Fachkräftegesundheit: Älter werden im Beruf
- Führung und Leitung: Gruppenleitung, Personalentwicklung und Personalgespräche
- Heilpädagogik: heilpädagogische Fachkraft und heilpädagogische Spieltherapie
- Interkulturalität und Mehrsprachigkeit: interkulturelles Coaching, Religionspädagogik, religiöse Erziehung, multikulturelle Angebote und bilinguale Arbeit
- Kindergesundheit, Entwicklungsstörungen und Behinderungen: Ernährung, Gebärdensprache, Autismus, sensorische Integrationsstörung und Seestörungen
- Kunst und Kreativität, kreative Bildungsangebote und Malentwicklung bei Kindern
- Medien: PC, neue Medien, Videoarbeit und Homepagegestaltung
- Musik: musikalische Früherziehung, Rhythmik und Kindertanz
- Praxisanleitung
- Raumgestaltung
- Sport und Bewegung: Hengstenberg (stilles Turnen), Bewegung mit Krippenkindern und neue Ideen für Kinderturnen
- Theaterpädagogik
- Tiergestützte Pädagogik
- Traumatisierung, Traumaerfahrung und Umgang mit Tod
- Traumdeutung
- Waldpädagogik, Natur- und Umweltpädagogik

Insgesamt lässt sich **zusammenfassend** feststellen, dass das statusübergreifende Interesse als hoch eingeschätzt werden kann. Für die nachfolgend aufgeführten Themenkomplexe kann darüber hinaus ein besonders großes Interesse beschrieben werden. Mehr als 69% aller befragten Fach- und Leitungskräfte äußern ein (starkes) Interesse für die Weiterbildungsthemen bzw. -inhalte:



- Individuelle Bildungs- und Lernprozesse von Kindern
- Arbeit mit herausfordernden Kindern
- Entwicklung, Entwicklungsdiagnostik und Entwicklungsstörungen
- Sprech- und Sprachstörungen und Sprachförderung
- Begleitung von Kindern in belastenden Lebenslagen
- Gesundheitsförderung und Prävention
- seelische Krankheiten und Verhaltensstörungen von Kindern
- Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche
- Konflikte und Konfliktlösungsstrategien
- Kinderschutz und Kinderrechte; Kindeswohlgefährdung und Hilfssysteme

Eher geringes Interesse besteht für stark leitungsaffine Weiterbildungsinhalte wie dem „Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen“ oder dem Bereich „Betriebswirtschaft und Verwaltung“. In diesem Zusammenhang geben weniger als 20% der Befragten ein starkes Interesse oder Interesse für Weiterbildungen an. Trotzdem darf aus dieser Tatsache keinesfalls gefolgert werden, dass kein Weiterbildungsbedarf bzw. Interesse besteht. So zeigen sich in diesem Bereich primär Leitungskräfte oder stellvertretende Leitungskräfte interessiert, die im Vergleich zu den frühpädagogischen Fachkräften eine eher kleine Statusgruppe ausmachen.

**Zusammenhänge bzw. Beziehungen** (Korrelationen) zwischen den Items potentieller Weiterbildungsinhalte können insbesondere zwischen inhaltlichen Themen beschrieben werden. So kann der Korrelationskoeffizient nach Spearman für die Items „Bildungsprogramme und Konzeptentwicklung“ und „Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen“ mit 0,605 angegeben werden. Ebenfalls besteht mit 0,754 ein positiver Zusammenhang zwischen den Themen „Bildungsprogramme und Konzeptentwicklung“ und der „Leitbildentwicklung“. Der Korrelationskoeffizient nach Spearman zu den Items „Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche“ und „Elternabende: Vorbereitung, Moderation und Präsentation“ liegt bei 0,629. Weiterhin kann mit 0,660 ein Zusammenhang zwischen den Themen „Teamentwicklung, kollegiale Beratung und Feedback“ und „Konflikte und Konfliktlösungsstrategien“ vermutet werden. Auch wird mit 0,769 ein Zusammenhang zwischen den Themen „Betriebswirtschaft und Verwaltung“ und „Führung, Leitung und Personalmanagement“ angenommen.



#### 4.2.3.2 Dozent\*innen

Im Rahmen der Expert\*inneninterviews werden Dozent\*innen als ein möglicher Erfolgs- oder Misserfolgswert für Weiterbildungsangebote beschrieben. Aus diesem Grund erfolgt im Kontext der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse auch die Erhebung von Dozent\*innenwünschen. Von den 536 Befragten nennen 19 (3,5%) frühpädagogische Fach- oder Leitungskräfte konkrete Wünsche. Weitere 355 (66,2%) Befragte haben keinen Dozent\*innenwunsch und 163 (30,2%) Personen machen keine Angaben zu dieser Frage.

Als konkrete Dozent\*innenwünsche können sowohl institutionsbezogene als auch personenbezogene Nennungen inhaltsanalytisch ausgewertet werden. So werden einerseits die Kita-Fachberatung, die Evangelische Familienbildungsstätte (Fabi) sowie das Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement benannt. Andererseits erfolgt in fünf Fällen die Nennung einer Dozent\*in. Weitere Dozent\*innen werden von den Teilnehmenden als Einzelnennungen aufgeführt.

#### 4.2.3.3 Berufsbegleitende Qualifikationen

Die schriftliche Befragung impliziert, neben den in Kapitel 4.2.3.1 aufgeführten Weiterbildungsthemen und -inhalten, auch die Erfassung von Weiterbildungsinteressen für berufsbegleitende Qualifikationen. Dazu werden die Interessen an einer berufsbegleitenden Qualifikation zur „Pädagogischen Mitarbeiter\*in“, „Schulbegleiter\*in“, „Sozialpädagogischen Assistent\*in“, „Kindertagespflegeperson“, „Erzieher\*in“, „Fachwirt\*in oder Leitung“, „Heilerziehungspfleger\*in“ sowie zur „Heilpädagogen\*in“ erfragt. Als Antwortmöglichkeit steht jeweils eine fünfstufige Skala (starkes Interesse, Interesse, teilweise Interesse, geringes Interesse und kein Interesse) sowie ein offenes Antwortfeld zur Nennung sonstiger Qualifikationen zur Verfügung.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 3 zusammenfassend dargestellt. Das größte Interesse besteht an einer berufsbegleitenden Weiterqualifikation zur Fachwirt\*in oder Leitung. In diesem Bereich äußern insgesamt 85 Befragte ein (starkes) Interesse. Ebenfalls geben 69 Befragte starkes Interesse oder Interesse an einer Qualifikation zur Heilpädagogen\*in an. Für eine berufsbegleitende Qualifikation zur Erzieher\*in zeigen sich im Rahmen der Befragung 56 Personen interessiert. Insgesamt 41 Personen haben (starkes) Interesse, sich als Pädagogische Mitarbeiter\*in zu qualifizieren.

Tabelle 3: Interesse an berufsbegleitender Qualifikation (absolut)

	Pädagogische Mitarbeiter*in	Schul- begleiter*in	Sozial- pädagogische Assistent*in	Kindertages- pflegeperson	Erzieher*in	Fachwirt*in oder Leitung	Heil- erziehungs- pfleger*in	Heil- pädagogen*in
starkes Interesse	16	6	15	8	39	48	16	37
Interesse	25	17	7	6	17	37	18	32
teilweise Interesse	24	28	16	17	21	29	33	36
geringes Interesse	28	36	22	20	15	24	29	28
kein Interesse	290	306	320	328	273	274	292	258
Gesamt	383	393	380	379	365	412	388	391
keine Angabe	153	143	156	157	171	124	148	145

Es interessieren sich 34 Befragte für den Bereich der Heilerziehungspflege. An einer berufsbegleitenden Weiterqualifikation zur Schulbegleiter\*in haben 23 Befragte starkes Interesse oder Interesse. Zudem nennen 22 Teilnehmende (starkes) Interesse an der Qualifikation zur/m Sozialpädagogische/n Assistent\*in sowie 14 an einer Qualifikation zur Kindertagespflegeperson (vgl. Tab.3).

Darüber hinaus werden von den befragten Fach- und Führungskräften sonstige berufsbegleitende Qualifikationen sowie Themenkomplexe genannt, für die ein Weiterbildungsinteresse besteht. So führen die Befragungsteilnehmenden vereinzelt folgende Qualifikationswünsche und Themen auf (alphabetisch sortiert):

- Ergotherapeut\*in
- Hippotherapeut\*in und therapeutisches Reiten
- Mediator\*in / Supervisor\*in
- Naturpädagog\*in
- Personalmanagement
- Psychomotorik-Fachkraft
- Qualitätsmanagement
- Religionspädagogische Fachkraft
- Rhythmustherapeut\*in / Tanzpädagog\*in / Musikpädagog\*in / Bewegungstherapeut\*in
- Sprachpädagogische Fachkraft
- Studium Sozialpädagogik / Soziale Arbeit
- Systemische (Familien-)Beratung
- Zirkuspädagog\*in

#### 4.2.3.4 Wissenschaftliche Weiterbildung an der Ostfalia HaW

Über die allgemeinen Interessen für Weiterbildungsthemen und -inhalte sowie Qualifikationswünsche hinaus wird im Kontext der quantitativen Weiterbildungsbedarfsanalyse auch das Interesse für **Weiterbildungsformate der Ostfalia HaW in Wolfsburg** erfasst. Diesbezüglich werden die Items „kurzfristige Veranstaltungen (1 bis 2 Tage)“, „mittelfristige Veranstaltungen (3 bis 5 Tage)“, „längerfristige Veranstaltungen (über 5 Tage)“ sowie „Studium (berufsbegleitend)“ ebenfalls anhand einer fünfstufigen Skala (starkes Interesse, Interesse, teilweise Interesse, geringes Interesse und kein Interesse) erfasst und durch die Nennung sonstiger Weiterbildungsformate der Ostfalia HaW in Wolfsburg ergänzt.

Hinsichtlich der Länge der Veranstaltung kann festgestellt werden, dass sich die Mehrzahl der Befragten für kurzfristige Veranstaltungen ausspricht. In Tabelle 4 ist ersichtlich, dass insgesamt 75,3% (368) der Antworten des Items auf die Auswahlmöglichkeiten starkes Interesse oder Interesse entfallen. Geringes oder kein Interesse an kurzfristigen Veranstaltungen der Ostfalia HaW in Wolfsburg wird in 13,7% (67) der Antworten geäußert. Mittelfristige Veranstaltungen, zwischen drei und fünf Tagen, steht noch mehr als die Hälfte der Antwortenden (236; 51,5%) positiv gegenüber. Ein gutes Viertel (118; 25,8%) lehnt mittelfristige Veranstaltung eher ab. Für Veranstaltungen über fünf Tagen zeigen sich noch 146 (32,4%) Personen interessiert. Bei 51,0% (230) der Antworten wird ein geringes oder kein Interesse für Veranstaltungen über fünf Tage benannt (vgl. Tab.4).

**Tabelle 4: Interesse an Weiterbildungsformaten der Ostfalia HaW in Wolfsburg nach Länge der Veranstaltung (absolut und prozentual)**

	Kurzfristige Veranstaltungen (1 bis 2 Tage)		Mittelfristige Veranstaltungen (3 bis 5 Tage)		Längerfristige Veranstaltungen (über 5 Tage)	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
starkes Interesse	239	48,9	119	26,0	78	17,3
Interesse	129	26,4	117	25,5	68	15,1
teilweise Interesse	54	11,0	104	22,7	75	16,6
geringes Interesse	14	2,9	37	8,1	75	16,6
kein Interesse	53	10,8	81	17,7	155	34,4
keine Angabe	47	8,8	78	14,6	85	15,9

Auffällig ist auch, dass die Anzahl der Befragten, die keine Angabe zu den Items machen, mit der Veranstaltungslänge zunimmt. Es kann davon ausgegangen werden, dass bei diesen Personen kein Interesse besteht (vgl. Tab.4).

In Bezug auf den Status lässt sich feststellen, dass insgesamt 310 (76,4%) Fachkräfte, 25 (62,5%) Leitungen und neun (81,8%) stellvertretende Leitungen an kurzfristigen Veranstaltungen interessiert sind. Für mittelfristige Veranstaltungen besteht bei 198 (52,7%) Fach- und 21 (53,8%) Leitungskräften sowie bei zehn (43,5%) stellvertretenden Leitungskräften (starkes) Interesse. Längerfristige Veranstaltungen sind für 128 (34,6%) Fachkräfte, sieben (17,5%) Leitungen und fünf (23,8%) stellvertretende Leitungskräfte interessant.



Für das Format des berufsbegleitenden Studiums haben generell 117 (26,35%) befragte frühpädagogische Fach- und Leitungskräfte Interesse. Weitere 57 (12,84%) geben an, teilweise Interesse an einem berufsbegleitenden Studium der Ostfalia HaW in Wolfsburg zu haben. Geringes Interesse nennen 39 (8,78%) und kein Interesse 231 (52,03%) der Befragten (vgl. Abb.42). In 92 (17,2%) Fällen erfolgt keine Antwort. In Anhängigkeit vom Status kann bei 91 (25,1%) Fachkräften, zehn (26,3%) Leitungen und zehn (43,5%) stellvertretenden Leitungen ein starkes Interesse oder Interesse erfasst werden.

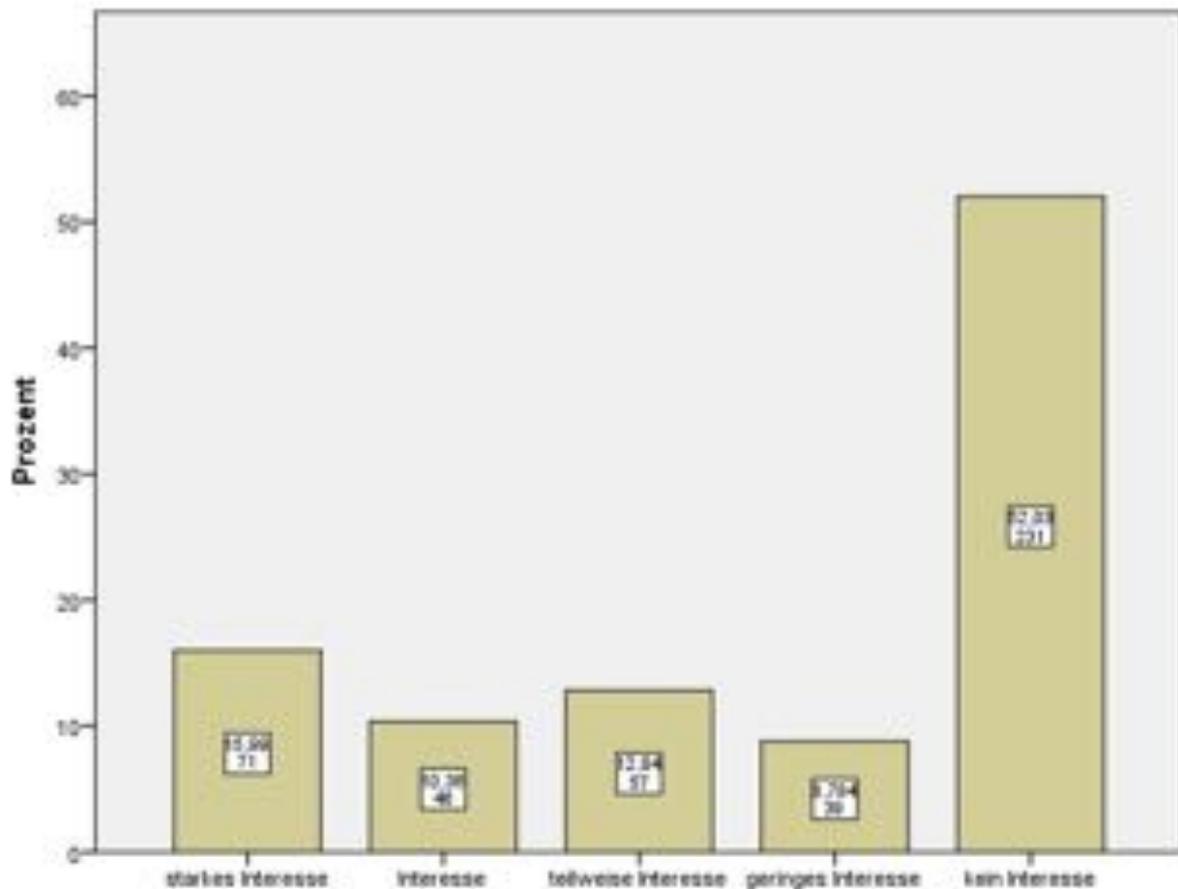


Abbildung 42: Interesse an einem berufsbegleitenden Studium der Ostfalia HaW in Wolfsburg in Prozent (eigene Darstellung)

Im Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass am Standort Wolfsburg der Ostfalia HaW zum Befragungszeitpunkt kein frühpädagogisches Studienangebot vorgehalten wird, weshalb sich die Interessen für konkrete Studiengänge differenzieren kann (vgl. Items zu Interesse an einem berufsbegleitenden Studium: „Kindheitspädagogik“, „Management und Leitung“ sowie „Soziale Arbeit“).



Die inhaltsanalytisch ausgewerteten Nennungen sonstiger Weiterbildungsformate der Ostfalia HaW in Wolfsburg beziehen sich auf Qualifikationswünsche einerseits und Formate andererseits. So führen die Befragungsteilnehmenden vor allem das Interesse für ein finanzierbares und berufsbegleitendes Masterstudium auf oder äußern Interesse an einem Fernstudium. Überdies werden Abend- oder Wochenendformate sowie Formate beschrieben, die sich über Bildungsurlaub realisieren lassen. Thematisiert wird zudem die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Ausbildung sowie der Ausbildung zur Fachwirt\*in an der Ostfalia HaW in Wolfsburg.

Die quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse bezieht zudem eine Frage zur Einschätzung des **generellen Bedarfs für berufsbegleitende Studiengänge** im Bereich der frühpädagogischen Bildung ein. So werden die befragten Fach- und Leitungskräfte aufgefordert, den Bedarf für berufsbegleitende Studiengänge im Bereich der frühkindlichen Bildung in der Region Wolfsburg anhand einer fünfstufigen Skala nach hohem Bedarf, Bedarf, einem teilweise bestehenden Bedarf, eher geringem Bedarf sowie keinem Bedarf zu beurteilen (vgl. Abb.43).

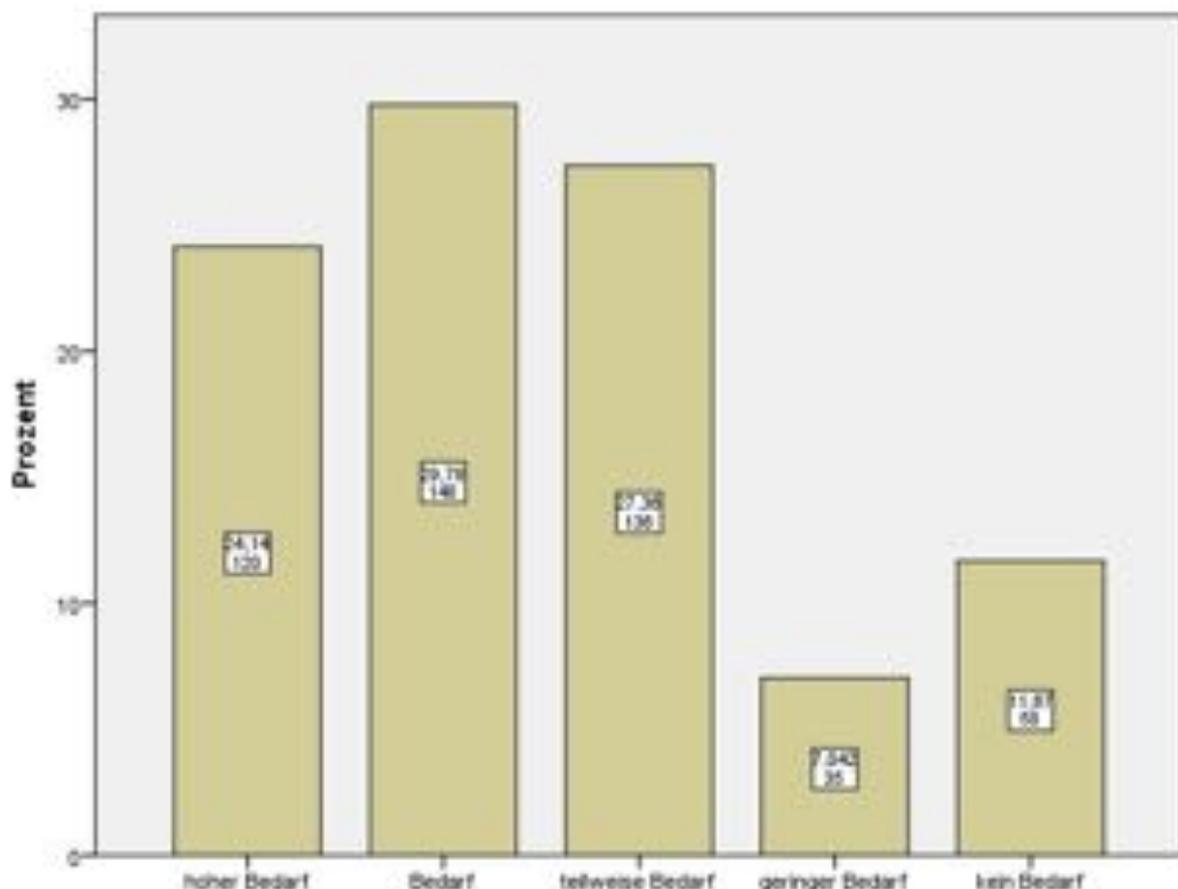


Abbildung 43: Genereller Bedarf für berufsbegleitende Studiengänge im Bereich der frühkindlichen Bildung in Wolfsburg in Prozent (eigene Darstellung)

Einen (hohen) Bedarf für berufsbegleitende Studiengänge im Bereich der frühkindlichen Bildung in der Region Wolfsburg sehen knapp 54% (268) der Befragten. Noch 27,36% (136) aller Antworten entfallen auf die Einschätzung, dass teilweise ein Akademisierungsbedarf besteht. Einen geringen Bedarf oder keinen Bedarf für berufsbegleitende Studiengänge äußern 18,71% (93) (vgl. Abb.43). Bei 7,3% (39) aller Fragebögen erfolgt keine Antwort.

Ein weiterer Schwerpunkt der schriftlichen Befragung liegt auf der Erhebung der persönlichen **Interessen für ein berufsbegleitendes Studium** in den Bereichen „Kindheitspädagogik“, „Management und Leitung“ sowie „Soziale Arbeit“. Als Antwortmöglichkeit fungiert ebenso die fünfstufige Skala von starkem Interesse bis zu keinem Interesse. Für die Befragungsteilnehmenden besteht auch die Möglichkeit sonstige Studieninteressen zu nennen (vgl. Tab.5).

**Tabelle 5: Interesse an einem berufsbegleitenden Studium nach Bereichen (absolut und prozentual)**

	Kindheitspädagogik		Management und Leitung		Soziale Arbeit	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
starkes Interesse	68	15,0	48	10,7	58	12,9
Interesse	78	17,3	39	8,7	66	14,7
teilweise Interesse	64	14,2	41	9,1	63	14,0
geringes Interesse	26	5,8	46	10,2	27	6,0
kein Interesse	216	47,8	276	61,3	235	52,3
keine Angabe	84	15,7	86	16,0	87	16,2

Für ein berufsbegleitendes Studium im Bereich der Kindheitspädagogik nennen 146 Teilnehmende (starkes) Interesse, davon 123 Fachkräfte, sieben Leitungen und acht stellvertretende Leitungen<sup>18</sup>. Ein Studium der Sozialen Arbeit weckt bei 124 Befragten starkes Interesse oder Interesse. Von den 124 Interessierten lassen sich 101 als Fachkraft, sechs als Leitung und sieben als stellvertretende Leitung klassifizieren. Für ein Studium mit dem Schwerpunkt Management und Leitung interessieren sich 87 Befragte, wovon 59 den Status der Fachkraft und

<sup>18</sup> Da nicht alle Befragten einen Status angeben, entsteht eine Differenz zwischen den Gesamtantworten und der Nennung statusbezogener Interessen.

jeweils zwölf den Status der Leitung bzw. der stellvertretenden Leitung einnehmen. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die absoluten und prozentualen Studieninteressen im Allgemeinen.

Insgesamt äußern 223 Fach- und Leitungskräfte in mindestens einem Bereich (Kindheitspädagogik, Management und Leitung oder Soziale Arbeit) Interesse an einem berufsbegleitenden Studium. Dies entspricht einer Quote von 41,6% aller Antworten. Davon interessieren sich 116 Personen für einen Studienbereich, 80 Personen für zwei der Schwerpunkte und 27 Personen für alle drei der aufgeführten Bereiche.

Sonstige Interessen für berufsbegleitende Studiengänge beziehen sich erneut auf den Wunsch nach Master- oder Fernstudiengängen. Als weitere Schwerpunkte werden vereinzelt die Bereiche der Heilpädagogik, Sonderpädagogik, tiergestützten Pädagogik, Theaterpädagogik sowie Psychologie und Therapie expliziert. Auch werden gesundheitsbezogene Inhalte aufgeführt.

Zwischen den allgemeinen Weiterbildungsthemen und den Interessen für berufsbegleitende Studiengänge können inhaltsnahe **Zusammenhänge** mit dem Korrelationskoeffizienten nach Spearman beschrieben werden. So besteht beispielsweise mit 0,622 eine positive Korrelation zwischen dem Interesse an einem berufsbegleitenden Studium mit dem Schwerpunkt „Management und Leitung“ und dem Weiterbildungsthema „Führung, Leitung und Personalmanagement“. Wesentliche Korrelationen ergeben sich weiterhin zwischen dem Interesse an berufsbegleitenden Studiengängen der Bereiche „Kindheitspädagogik“ und „Soziale Arbeit“. Hier kann der Korrelationskoeffizient nach Spearman mit 0,756 angegeben werden.

### 4.3 Analyse von Weiterbildungsangeboten

*Hinweis: Die nachfolgende Darstellung erfolgt unabhängig vom Geschäftsjahr, differenziert nach durchgeführten und nicht-stattgefundenen Veranstaltungen.*

#### 4.3.1 Durchgeführte Weiterbildungen

##### 4.3.1.1 Themen

Die Themen angenommener Weiterbildungen können als umfangreich und vielseitig beschrieben werden. Insgesamt werden 281 durchgeführte Weiterbildungsangebote erfasst (vgl. Tab.6). In Tabelle 6 sind diese Angebote nach der Häufigkeit analysierter Kategorien zusammengefasst dargestellt. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich jedoch auf eine inhaltliche Logik und folgen einer bereichsbezogenen Gliederung (Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen; Frühpädagogische Arbeit; Elternarbeit und Kommunikation; Rahmenbedingungen und Management frühpädagogischer Arbeit; Sonstige).

Im Bereich **Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen** können eine Vielzahl von Kategorien erfasst werden. Insgesamt zehn Veranstaltungen zu Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung sowie zum Kinderschutz können der Kategorie „Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung“ zugeordnet werden. In der Kategorie „Gesundheit und Resilienz“ sind ebenfalls zehn durchgeführte Weiterbildungsangebote zusammengefasst, die sich auf Themen zu Entspannung, Resilienz und Gesundheitsförderung beziehen. Insgesamt 17 Veranstaltungen sind der Kategorie „Belastungen und (psychische) Störungen“ zuzuordnen. In diesem Kontext werden vor allem Weiterbildungen zu Autismus, ADS bzw. ADHS, Angst und Angststörungen, Essstörungen, Elterntrennung, Arbeitsbelastung und Lärm erfasst. Zum Bereich „herausfordernde Kinder und Situationen“ gehören Veranstaltungen zu herausfordernden, auffälligen bzw. verhaltensoriginellen Kindern oder Verhaltensweisen sowie zum Umgang mit Streit und Aggressionen. Für „Erste Hilfe“ werden elf Weiterbildungsveranstaltungen angenommen. „Trauma“ oder Traumasensibilisierung wird in sechs Weiterbildungen thematisiert. Die Thematik der „Inklusion und basale Stimulation“ wird in drei Veranstaltungen aufgegriffen.

Darüber hinaus können die Kategorien „Ernährung und Kochen / Essen“ und „Bewegung und (Psycho-) Motorik“ mit jeweils acht durchgeführten Weiterbildungen sowohl im Bereich **Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen** als auch im zweiten Bereich der **frühpädagogischen Arbeit** kategorisiert werden.

Die Kategorie „Ernährung und Kochen / Essen“ impliziert Weiterbildungsthemen zu gesunden oder alternativen Ernährungsformen sowie zum kindgerechten Kochen. In der Kategorie „Bewegung und (Psycho-) Motorik“ werden Weiterbildungen zur frühkindlichen Motorik und Psychomotorik sowie Integration und Gestaltung von Bewegungsangeboten zusammengestellt.

Im Bereich der **frühpädagogischen Arbeit** können zudem weitere Kategorien und Weiterbildungen codiert werden. In der Kategorie „Tanz, Musik und Singen“ werden insgesamt sechs Veranstaltungen durchgeführt. Neun Weiterbildungen können dem Code „Entwicklung und Förderung“ zugeordnet werden, wobei sich die Bildungsangebote sowohl auf spezielle Konzepte, wie Marte Meo oder DELFI beziehen als auch auf allgemein-entwicklungsbezogene Inhalte. „Bildungsprozesse und -programme“ bilden den Schwerpunkt von insgesamt vier Weiterbildungen. Sieben Mal wird die Thematik der „Beobachtung und Dokumentation“ Bestandteil von Bildungsveranstaltungen und sechs Weiterbildungen greifen das Verstehen von kindlichen Verhaltensweisen auf. Die 14 durchgeführten Veranstaltungen zu religiösen und interreligiösen Themen beziehen sich auf Religionspädagogik und spezifische religionspädagogische Inhalte, religiöse Vielfalt sowie Interkulturalität und interkulturelle Kompetenzen. Weitere Angebote entfallen auf die Kategorien „Stimme, Sprache und Sprachförderung“ mit vier, „Bilingualität“ mit zwei, „Partizipation und Wertschätzung“ mit neun, „Doktorspiele und Sexualität“ mit drei und „Hochsensibilität“ mit insgesamt vier Weiterbildungen.

Ebenso können dem Bereich der **frühpädagogischen Arbeit** die Kategorien „Spiel, Beschäftigung und Angebote“, „Kunst und Malen“ sowie „Natur“ zugeordnet werden. Konkrete Weiterbildungen zu „Spiel, Beschäftigung und Angebote“ beziehen sich auf die Themen Spielmaterial, Handpuppen, Kinderschminken sowie Planung von Aktivitäten und Aktionen. Im Bereich „Natur“ sind die Inhalte der Wald- und Pflanzenpädagogik zentral. Auch werden sechs Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Mathematik, Experimente und Technik“ sowie fünf Angebote zum Thema „Medien“ codiert. Hinsichtlich der frühpädagogischen Arbeit ergeben sich zudem weitere Kategorien aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Altersgruppen der Kinder. Insbesondere mit Schwerpunkt auf die Ausbildung von Tagespflegepersonen werden fünf Angebote zur „Kindertagespflege“ analysiert. Jeweils vier Weiterbildungen sind den Kategorien „Schulkinder, Schulkindbetreuung und Hort“ oder „Krippe und Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren“ zuzuordnen.



Tabelle 6: Durchgeführte Weiterbildungen im Berichtszeitraum nach Kategorie und Anzahl

Kategorien	Anzahl
Belastungen und (psychische) Störungen	17
Elternarbeit	16
Kommunikation	14
Religion und Interkulturalität	14
Herausfordernde Kinder und Situationen	11
Erste Hilfe	11
Reflexion und Evaluation	10
Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung	10
Gesundheit und Resilienz	10
Entwicklung und Förderung	9
Partizipation und Wertschätzung	9
Ernährung und Kochen / Essen	8
Bewegung und (Psycho-)Motorik	8
Beobachtung und Dokumentation	7
Natur	7
Trauma	6
Tanz, Musik und Singen	6
Kinder verstehen	6
Mathematik, Experimente und Technik	6
Personal und Team	5
Spiel, Beschäftigung und Angebote	5
Medien	5
Kindertagespflege	5
Arbeitsorganisation	4
Recht	4
Stimme, Sprache und Sprachförderung	4
Bildungsprozesse und -programme	4
Hochsensibilität	4
Schulkinder, Schulkindbetreuung und Hort	4
Krippe und Arbeit mit Kindern unter 3 Jahren	4
Konzeption	3
Inklusion und basale Stimulation	3
Doktorspiele und Sexualität	3
Kunst und Malen	3
Management und Leitung	2
Gestaltung	2
Bilingualität	2
Sonstige	30
<b>Gesamt</b>	<b>281</b>

Neben den Bereichen **Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen** und **frühpädagogische Arbeit** wurden vor allem im Schwerpunkt der **Elternarbeit und Kommunikation** weitere Veranstaltungen durchgeführt. Zur Thematik der „Elternarbeit“ werden 16 Angebote

zu Elterngesprächen, -abenden oder -sprechtagen sowie zu Erziehungsberatung und -partnerschaft erhoben. Ein ebenfalls großes Angebotsspektrum kann für die Thematik der „Kommunikation“ beschrieben werden. So werden 14 Angebote zur gewaltfreien, wirkungsvollen, gelingenden oder unterstützenden Kommunikation sowie zu Kommunikation in Konfliktsituationen und Kommunikationsregeln in dieser Kategorie aufgeführt.

Außerdem werden Weiterbildungsangebote im Bereich **Rahmenbedingungen und Management frühpädagogischer Arbeit** analysiert. Dazu gehören vier Veranstaltungen zur „Arbeitsorganisation“, zwei zum Thema „Management und Leitung“, fünf zur Kategorie „Personal und Team“, drei zur „Konzeption“, insgesamt zehn zur Thematik „Reflexion und Evaluation“, zwei zur „Gestaltung“ sowie vier Weiterbildungen zum Thema „Recht“.

Ferner werden insgesamt 30 Weiterbildungen in der Kategorie **Sonstige** erfasst, die keinem der eben ausgeführten Kategorien zugeordnet werden können. Die Gründe dafür liegen einerseits in dem Titel der Veranstaltung, aus dem nicht eindeutig auf ein konkretes Thema geschlossen werden kann. Zum anderen handelt es sich überwiegend um Einzelveranstaltungen zu Themen wie Eingewöhnung, Beziehungsaufbau, Ressourcenorientierung, Pflege, Lernen, Tod, Ringen und Raufen, Offene Konzepte, Marketing oder Qualitätsentwicklung.

#### 4.3.1.2 Nachweise und Formate

Ausgehend von den Dokumenten, die eine Angabe zur Abschlussbezogenheit der Weiterbildungsangebote implizieren, kann festgestellt werden, dass alle durchgeführten Weiterbildungen von Bildungsträgern entweder mit einem Zertifikat oder einer Teilnahmebescheinigung abschließen. Weiterbildungen, die von oder in Kindertageseinrichtungen angeboten und durchgeführt werden, schließen häufig mit einer Teilnahmebescheinigung oder ohne einen Nachweis ab. Darüber hinaus erfolgt in vielen Fällen keinerlei Angabe zur Abschlussbezogenheit der Weiterbildungsangebote. In wenigen Fällen erfolgt die Vergabe von Zertifikaten. Als ursächlich können unter anderem die unterschiedlichen Formate von Weiterbildungen genannt werden. So werden von Weiterbildungsinstitutionen und Trägern primär Formate wie Langzeitfortbildungen, Seminare, Module, Ausbildungen, Ringveranstaltungen und Arbeitskreise erfolgreich angeboten. In Kindertageseinrichtungen können als Format vor allem Studientage, Arbeitskreise, Besprechungen sowie Planungen, Hospitationen oder Exkursionen oder Elternsprechtag als Formate erfasst werden. Vereinzelt wird ein Kongress besucht.

Der Umfang der durchgeführten Weiterbildungen differiert insgesamt erheblich. So liegt die Veranstaltungslänge der durchgeführten Weiterbildungen bei den untersuchten Weiterbildungsinstitutionen und Trägern zwischen zwei Stunden an einem Tag und 300 Stunden an insgesamt 60 Tagen. Überwiegend handelt es sich bei den Angeboten von Weiterbildungsinstitutionen und Trägern allerdings um kurzfristige Veranstaltungen zwischen einem und zwei Tagen. Bei den Kindertageseinrichtungen zeigt sich eine ähnliche Spannweite bzgl. des Weiterbildungsumfangs zwischen ebenfalls zwei Stunden an einem Tag und 84 Stunden an 14 Tagen. Mehrheitlich wird der Umfang von Weiterbildungen durch die teilnehmenden Kindertageseinrichtungen mit acht Stunden bzw. einem Tag beschrieben.

#### 4.3.1.3 Teilnehmer\*innen und Anmeldekapazitäten

Im Kontext der fokussierten Datenabfrage werden auch die Teilnehmer\*innenanzahlen und maximale Anmeldekapazitäten der durchgeführten Weiterbildungsangebote erhoben und analysiert. Dabei werden die erfassten Daten zwischen „Veranstaltungen mit freien Plätzen“ (Kapazität > Teilnehmer\*innenzahl), „ausgebuchten Veranstaltungen“ (Kapazität = Teilnehmer\*innenzahl) und „überbuchten Veranstaltungen“ (Kapazität < Teilnehmer\*innenzahl) systematisiert. Mit großer Mehrheit<sup>19</sup> können die im Rahmen der Analyse erfassten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Veranstaltungen mit freien Plätzen“ zugeordnet werden, wobei einige Weiterbildungen nicht die Hälfte der ursprünglich geplanten Teilnehmer\*innenzahl erreicht, andere nur knapp unter der geplanten Personenanzahl liegen. Einige Weiterbildungsangebote, vor allem solche von Kindertageseinrichtungen, werden mit einer Teilnehmer\*innenzahl entsprechend der geplanten Kapazität durchgeführt. An dieser Stelle sei angemerkt, dass sich solche Angebote vermutlich von Anfang an auf eine festgelegte Teamgröße beziehen, so dass diese Tatsache selbstverständlich erscheint. Nur wenige Weiterbildungen überschritten bei der Durchführung des Angebots die maximal geplante Kapazität leicht.

Darüber hinaus erfolgt in einigen Fällen keine Nennung der geplanten Teilnehmer\*innenkapazitäten, weshalb eine gesonderte Erfassung in der Kategorie „Teilnehmer\*innenzahl (ohne Kapazität)“ vorgenommen wurde.

Die absolute Anzahl von Teilnehmer\*innen durchgeführter Weiterbildungen liegt insgesamt zwischen vier und 473 (Jahresveranstaltung). Zumeist werden Gruppengrößen zwischen zehn und 25 Teilnehmer\*innen genannt.

<sup>19</sup> Da nicht in allen Fällen eine Angabe zur geplanten Kapazität erfolgt, wird überwiegend auf eine Nennung absoluter Zahlen verzichtet.

## 4.3.2 Nicht-stattgefundene Weiterbildungen

### 4.3.2.1 Themen

Insgesamt können 54 nicht-stattgefundene Weiterbildungen erfasst und analysiert werden (vgl. Tab.7). Die Themen nicht-stattgefundener Weiterbildungen beziehen sich sowohl auf die Inhalte als auch auf die Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit. In Tabelle 7 sind insgesamt zehn Kategorien nach Häufigkeit dargestellt. Die Beschreibung der Themen zu nicht-stattgefundenen Weiterbildungen erfolgt in Anlehnung an die in Kapitel 4.3.1.1 verwendete inhaltliche Logik anhand vier unterschiedlicher Bereiche (Frühpädagogische Arbeit; Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen; Elternarbeit und Kommunikation; Rahmenbedingungen und Management frühpädagogischer Arbeit).

**Tabelle 7: Nicht-stattgefundene Weiterbildungen im Berichtszeitraum nach Kategorien und Anzahl**

Kategorien	Anzahl
Frühpädagogische Arbeit (Einzelnennungen)	21
Religion und Interkulturalität	7
Gesundheit und Stressbewältigung	5
Recht und Verwaltung	4
Trauma	4
Management und Leitung	4
Konflikte	4
Inklusion und inklusive Bildung	3
Kommunikation	1
Elternarbeit	1
<b>Gesamt</b>	<b>54</b>

Im Bereich der **frühpädagogischen Arbeit** werden 20 Einzelnennungen zu Veranstaltungen klassifiziert, die auf die Themen Grundlagen pädagogischer Arbeit, Verstehen von Kindern, (Selbst-)Beteiligungsprozesse, Ressourcenorientierung, Early-Excellence-Konzept, Arbeit mit herausfordernden Kindern, Lernen, Spielen, Spiel in der Natur, Medien, Rhythmik sowie systemisches Arbeiten oder Raumkonzept zielen. Sieben Weiterbildungen zur Kategorie „Religion und Interkulturalität“ finden nicht statt. Diese Angebote beziehen sich primär auf Aspekte der interkulturellen Bildung und Kompetenz sowie religionspädagogischer Inhalte.

Dem Bereich **Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen** lassen sich die Kategorien „Gesundheit und Stressbewältigung“, „Trauma“ sowie „Inklusion und inklusive Bildung“

zuordnen. Zu den insgesamt zwölf nicht-stattgefundenen Weiterbildungen des Bereichs gehören Themen der Gesundheitsförderung, Entspannung, Ernährung, Traumasensibilisierung sowie inklusiven Bildung und Sprachentwicklung.

Darüber hinaus umfasst der Bereich **Elternarbeit und Kommunikation** zwei nicht-stattgefundene Weiterbildungen zu den Themen ressourcenfokussierte Elternarbeit und gewaltfreie Kommunikation.

Drei Kategorien nicht-stattgefundener Weiterbildungen können zudem im Bereich **Rahmenbedingungen und Management frühpädagogischer Arbeit** genannt werden. So werden vier Weiterbildungen der Kategorie „Recht und Verwaltung“ zu den Themen Aufsichtspflicht, Datenschutz und Buchführung nicht angenommen. In der Kategorie „Management und Leitung“ können ebenfalls vier nicht-durchgeführte Veranstaltungen zur Thematik Marketing im Bereich der Kindertagespflege, Leitungskräfte in der Schulkindbetreuung, Übernahme von Leitungsfunktionen sowie zur Reflexion analysiert werden. Die dritte Kategorie des Bereichs bezieht sich mit vier nicht-stattgefundenen Veranstaltungen auf „Konflikte“ zu den Schwerpunkten Streit, ressourcenorientierte/s Konfliktberatung und -management.

#### 4.3.2.2 Umfang und Nachweise

Nicht-stattgefundene Weiterbildungen lassen sich, ähnlich wie auch die durchgeführten Weiterbildungen, über den Umfang und potentielle Nachweise charakterisieren. Der Großteil nicht-stattgefundener Weiterbildungen, wurden mit einem Umfang von acht bis 16 Stunden bzw. einem bis zwei Tagen geplant. Ausgehend von den Dokumenten, die eine Angabe zur Abschlussbezogenheit der Weiterbildungsangebote implizieren, kann festgestellt werden, dass nur vereinzelt kein Nachweis über die Teilnahme intendiert war. In Bezug auf die nicht-stattgefundenen Angebote wird jedoch überwiegend keine Angabe über die Art des Nachweises gemacht.

#### 4.3.2.3 Gründe

Als Gründe für geplante, aber nicht-stattgefundene Weiterbildungsangebote können primär die mangelhaften Anmeldekapazitäten genannt werden. In manchen Fällen wird im Rahmen der Datenerhebung der Zusatz „Ausfall wegen Krankheit der/s Dozent\*in“ vermerkt.

In den Fällen, in denen eine Angabe zu Anmeldekapazität im Verhältnis zur maximalen Teilnehmer\*innenzahl erfolgt, kann festgestellt werden, dass diese zumeist als sehr gering beschrieben werden kann. So werden bei vielen Weiterbildungsangeboten keine oder nur ein bis drei Anmeldungen verzeichnet.

## 4.4 Zusammenfassung

### 4.4.1 Qualitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Expert\*inneninterviews

Die befragten Interviewteilnehmer\*innen äußern vielfältige Herausforderungen und schwierige Rahmenbedingungen in Bezug auf die Tätigkeit in der frühkindlichen Bildung. Es bleibt fraglich wie die pädagogische Qualität zukünftig aufrechterhalten werden kann. Die Interviewteilnehmenden nennen insbesondere strukturelle Lösungsansätze, um den Anforderungen im Bereich der Frühpädagogik adäquat zu begegnen. Neben vielfältigen sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen brauchen Fachkräfte nach Aussage der Expert\*innen vor allem Fachkompetenzen.

Aus den Interviews wird deutlich, dass Wolfsburg über ein umfassendes Bildungsnetzwerk verfügt und unterschiedlichste Weiterbildungsformate und -angebote von frühpädagogischen Fach- und Leitungskräften besucht werden. Faktoren, die dazu führen, dass Weiterbildungen in Anspruch genommen werden, lassen sich zwischen individuellen und betrieblichen Interessen differenzieren. Weiterbildungsangebote bewegen sich somit stets im Spannungsfeld zwischen Teilnehmenden- und betrieblichen Interessen. Auf inhaltlicher Ebene werden im Kontext der Expert\*inneninterviews mannigfaltige Weiterbildungsbedarfe und -wünsche antizipiert. Auch werden Weiterbildungsthemen angesprochen, die erfahrungsgemäß eher nicht in Anspruch genommen werden. Die Gründe dafür sind ebenfalls unterschiedlich und beziehen sich von einem persönlichen Meidungsverhalten und einem bestehenden Überangebot von Weiterbildungen bis hin zu fehlenden personellen und zeitlichen Ressourcen in den Einrichtungen. Die Expert\*innen beschreiben typische positive sowie negative Feedbacks, die im Anschluss an eine Weiterbildung durch die Teilnehmenden genannt werden. Vor diesem Hintergrund stellen die Expert\*innen Erfolgsfaktoren und Empfehlungen für Weiterbildung dar, die sich unter anderem auf grundlegende Bedarfsanalysen für Weiterbildungsangebote, die kontinuierliche Zielgruppenorientierung, konsequente Praxisnähe und Anwendungsorientierung, die Integration von Reflexionsphasen und die Unterstützung des Theorie-Praxis-Transfers sowie die begünstigende betriebliche Organisation und verlässliche Planbarkeit beziehen.

Mit der Bezeichnung „wissenschaftliche Weiterbildung“ assoziieren die Befragten vor allem die Vermittlung neuer, aktueller und wissenschaftlicher Erkenntnisse, die fundiert, gesichert und überprüfbar sind. Im Rahmen der Expert\*inneninterviews werden zudem Themen, Motive und Barrieren für wissenschaftliche Weiterbildung erfasst. Im Zusammenhang formulieren die Befragten die Bedeutung des Erwerbs von akademischen Abschlüssen. Nach Auffassung der Expert\*innen sollten Studiengänge einen hohen Praxisbezug aufweisen und Praxisphasen in-

tegrieren, die Möglichkeit einer umfassenden Anrechnung von Kompetenzen bieten und sowohl für grundständig als auch für weiterbildend Studierende einen Zugang ermöglichen. Der Akademisierungsbedarf von frühpädagogischen Fach- und Leitungskräften wird in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht als hoch eingeschätzt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Expert\*innen in vielen Bereichen durchaus konträre Auffassungen vertreten.

#### 4.4.2 Quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse - Schriftliche Befragung

Insgesamt beteiligten sich 536 frühpädagogische Fach- und Leitungskräfte an der schriftlichen Befragung. Davon geben 446 (84,79%) Befragte an, als Fachkraft tätig zu sein, 43 (8,17%) Personen sind als Leitung und 26 (4,94%) als stellvertretende Leitung beschäftigt. Am häufigsten arbeiten die Befragten im Kindergarten oder in der Krippe. Die meisten Befragten arbeiten mehr als 34 Stunden pro Woche und haben weniger als fünf Jahre Berufserfahrung. Das Weiterbildungsinteresse der Befragten kann als hoch eingeschätzt werden. Über 69% aller Befragungsteilnehmenden äußern ein (starkes) Interesse für die folgenden Themen:

- o individuelle Bildungs- und Lernprozesse von Kindern
- o Arbeit mit herausfordernden Kindern
- o Entwicklung, Entwicklungsdiagnostik und Entwicklungsstörungen
- o Sprech- und Sprachstörungen und Sprachförderung
- o Begleitung von Kindern in belastenden Lebenslagen
- o Gesundheitsförderung und Prävention
- o seelische Krankheiten und Verhaltensstörungen von Kindern
- o Erziehungspartnerschaft, Elternarbeit und Elterngespräche
- o Konflikte und Konfliktlösungsstrategien
- o Kinderschutz und Kinderrechte; Kindeswohlgefährdung und Hilfssysteme

Im Gegensatz dazu haben weniger als 20% Interesse an Weiterbildungen zum Thema Betriebswirtschaft und Verwaltung sowie Projektmanagement und Schreiben von Projektanträgen. Interesse an berufsbegleitender Weiterqualifikation äußern die befragten Fach- und Leitungskräfte vor allem für die Bereiche der Leitung bzw. Fachwirt\*in, Heilpädagogen\*in oder Erzieher\*in.

Über die Hälfte der befragten Fach- und Leitungskräfte sieht generell einen (hohen) Bedarf für berufsbegleitende Studiengänge im Bereich der frühpädagogischen Bildung in der Region Wolfsburg. Das Interesse für wissenschaftliche Weiterbildungsformate an der Ostfalia HaW besteht in den meisten Fällen für kurzfristige Veranstaltung oder aber für berufsbegleitende

Studiengänge im Bereich Kindheitspädagogik, Soziale Arbeit und/oder im Bereich Management und Leitung. So nennen insgesamt 233 Befragte in mindestens einem Bereich (Kindheitspädagogik, Management und Leitung oder Soziale Arbeit) Interesse an einem berufs begleitenden Studium.

#### 4.4.3 Analyse von Weiterbildungsangeboten

Aus der Analyse der Weiterbildungsangebote ergibt sich das Bild, dass bei den beteiligten Einrichtungen insgesamt 281 Weiterbildungen durchgeführt wurden. Weitere 54 Weiterbildungen wurden zwar geplant, haben aber aufgrund mangelnder Anmeldezahlen oder der Krankheit des Dozierenden nicht stattgefunden. Die Mehrzahl der durchgeführten Weiterbildungen kann dem Bereich der frühpädagogischen Arbeit zugeordnet werden (107). Ebenfalls viele der durchgeführten Weiterbildungsangebote entfallen auf den Bereich Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen (84). Darüber hinaus werden jeweils 30 Weiterbildungen in den Bereichen Elternarbeit und Kommunikation, Rahmenbedingungen und Management frühpädagogischer Arbeit sowie Sonstige erfolgreich angeboten.

Die meisten nicht durchgeführten Weiterbildungen beziehen sich ebenfalls auf die frühpädagogische Arbeit (30). Im Bereich Rahmenbedingungen und Management frühpädagogischer Arbeit finden im Berichtszeitraum insgesamt 16 Weiterbildungen nicht statt. Acht geplante Angebote zum Themenbereich Gesundheit, Belastungen und Gesundheitsstörungen sowie zwei Weiterbildungen im Bereich Elternarbeit und Kommunikation werden nicht durchgeführt.



## 5. Diskussion und Handlungsempfehlungen

Als grundlegende Notwendigkeit für die Entwicklung von (Weiter-)Bildungsangeboten kann der qualitative sowie quantitative Fachkräftebedarf im Bereich der frühkindlichen Bildung genannt werden. Die erheblichen Herausforderungen in der fröhpädagogischen Arbeit zeigen sich auch in den Ergebnissen der Bildungsbedarfsanalyse.

Insgesamt kann das Weiterbildungsinteresse entsprechend der schriftlichen Befragung als (sehr) hoch eingeschätzt werden. Dies deckt sich mit der Einschätzung aus den Expert\*inneninterviews, dass fröhpädagogische Fach- und Leitungskräfte als sehr weiterbildungsaffine Zielgruppe bezeichnet werden. Mit Blick auf die komplexen Weiterbildungsinteressen der Befragten lässt sich feststellen, dass keinesfalls alle Themen und Inhalte von jeder Einrichtung fokussiert werden können (und sollten). Folglich müssen Träger und Einrichtungen ihre Weiterbildungsbedarfe entsprechend eigener Interessen und Profile sowie der Interessen der Leitungs- und Fachkräfte ausdifferenzieren. Dazu bedarf es einer systematischen Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie.

*Handlungsempfehlung 1: Es braucht eine systematische Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie auf Seiten der Träger und Einrichtungen!*

Das geäußerte Bildungsinteresse der Fach- und Leitungskräfte kann nicht mit einer tatsächlichen Weiterbildungsteilnahme gleichgesetzt werden kann. Vielmehr muss eine positive bzw. negative Weiterbildungsentscheidung als multifaktoriell verstanden werden. Für die Entwicklung von (Weiter)Bildungsangeboten ist es somit zentral, die Rahmenbedingungen der Zielgruppe zu berücksichtigen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten, die sich an der Lebens- und Arbeitswelt der fröhpädagogischen Fach- und Leitungskräfte orientieren.

*Handlungsempfehlung 2: Weiterbildungsangebote müssen zielgruppenorientiert geplant und umgesetzt werden!*

In Wolfsburg gibt es im Bereich der allgemein-beruflichen Weiterbildungsformate ein umfassendes Netz von Bildungsanbietern und -angeboten. Darüber hinaus existieren Initiativen zur Integration neuer bzw. weiterer Berufsgruppen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Sinne multiprofessioneller Teams.<sup>20</sup>

In der Analyse zeigt sich, dass kein Bedarf für zusätzliche allgemein-berufliche Weiterbildungsanbieter in Wolfsburg besteht. Im Hinblick auf die Angebote äußern die Befragten, neben den

<sup>20</sup> Grundlegend hierfür ist das sogenannte Quik-Programm. Weiterführende Informationen können beim Niedersächsischen Kultusministerium (2017) abgerufen werden.

traditionellen Tagesformaten, jedoch den besonderen Bedarf für Inhouse-Veranstaltungen sowie Prozessbegleitungen oder modularisierten Angeboten, die potentiell anrechenbar auf einen Studiengang wären.

*Handlungsempfehlung 3: Weiterbildungsanbieter sollten, neben den traditionellen Tagesformaten, vor allem den Bereich der Inhouse-Angebote sowie der modularisierten Formate ausweiten!*

Im Rahmen der Weiterbildungsangebotsanalyse wird deutlich, dass sich nicht-stattgefundene Weiterbildungsthemen zumeist auch im Bereich der durchgeführten Weiterbildungen wiederfinden. Dies könnte zum einen an einer Nachfragesättigung, aber auch an Qualitätsmerkmalen einzelner Veranstaltungen liegen. In diesem Zusammenhang äußern sich die befragten Expert\*innen kritisch über das Fehlen eines übergreifenden Qualitätsverständnisses. So braucht es definierte Indikatoren, um die Qualität von Weiterbildungsangeboten vergleichen und bewerten zu können.

*Handlungsempfehlung 4: Es braucht standardisierte Qualitätsleitlinien für Weiterbildung!*

Im Kontext wissenschaftlicher (Weiter-)Bildungsangebote liegt das Interesse der Zielgruppe, neben dem bereits genannten modularisierten Weiterbildungsangebot, im Bereich berufsbegleitender Studienformate. Vor dem Hintergrund der landesrechtlichen Anerkennung kindheitspädagogischer Studiengänge seit Mai 2017 gewinnen Bachelorformate an Bedeutung.

*Handlungsempfehlung 5: Es braucht einen berufsbegleitenden Bachelorstudiengang im Bereich der Kindheitspädagogik!*

Aus den ersten fünf Handlungsempfehlungen lässt sich ableiten, dass ein besonderes Interesse an der kooperativen Entwicklung von durchlässigen Bildungsformaten zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung besteht. In diesem Zusammenhang nimmt das regionale Bildungsnetz eine zentrale Bedeutung ein.

*Handlungsempfehlung 6: Es braucht durchlässige Bildungsformate und -strukturen, die es kooperativ im Bildungsnetz weiterzuentwickeln, umzusetzen und zu koordinieren gilt!*



## 6. Konsequenzen für das Projekt EEGES und Ausblick

Aus den ersten vier Arbeitspaketen und den formulierten Handlungsempfehlungen ergibt sich die Notwendigkeit einer Erweiterung der zu Projektbeginn formulierenden Zielsetzung. So soll zumindest nachrangig zum Bereich der Fort- und Weiterbildung, auch die Ausbildung berücksichtigt werden. Begründet werden kann diese Entscheidung durch den in der Sekundäranalyse herausgearbeiteten Fachkräftebedarf, das große Interesse an berufsbegleitenden Studiengängen und die Anerkennung von Bachelorabsolvent\*innen kindheitspädagogischer Studiengänge in Niedersachsen seit Mai 2017. Der Fokus im Projekt EEGES liegt somit nicht mehr allein auf dem Bereich der Weiterbildung, sondern auf dem gesamten Bildungsbereich im Berufsfeld der frühkindlichen Bildung. Daraus ergibt sich die folgende Anpassung des ursprünglichen Projekttitels: „**EEGES-Entwicklung und Erprobung von (Weiter-) Bildungsangeboten in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales**“.<sup>21</sup>

Das weitere Vorgehen im Projekt orientiert sich an den in Kapitel 5 diskutierten Handlungsempfehlungen. Die insgesamt sechs Empfehlungen sind einerseits für Trägerverantwortliche und andererseits für Bildungsanbieter bzw. Akteure im Bildungsnetzwerk der Region als handlungsleitend zu verstehen. In Tabelle 8 sind die Handlungsempfehlungen und zuständigen Akteure abschließend aufgeführt.

**Tabelle 8: Handlungsempfehlungen und Akteure**

Handlungsempfehlungen	Akteure
1. Es braucht eine systematische Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie auf Seiten der Träger und Einrichtungen	Trägerverantwortliche und Einrichtungsleitungen
2. Weiterbildungsangebote müssen zielgruppenorientiert geplant und umgesetzt werden	Weiterbildungsanbieter
3. Weiterbildungsanbieter sollten, neben den traditionellen Tagesformaten, vor allem den Bereich der Inhouse-Angebote sowie der modularisierten Formate ausweiten	Weiterbildungsanbieter
4. Es braucht standardisierte Qualitätsleitlinien für Weiterbildung	Akteure des regionalen Bildungsnetzwerks
5. Es braucht einen berufsbegleitenden Bachelorstudiengang im Bereich der Kindheitspädagogik	Ostfalia HaW und Akteure des regionalen Bildungsnetzwerks
6. Es braucht durchlässige Bildungsformate und -strukturen, die es kooperativ im Bildungsnetz weiterzuentwickeln, umzusetzen und zu koordinieren gilt	Ostfalia HaW und Akteure des regionalen Bildungsnetzwerks

Die konkreten Arbeitspakete für das weitere Vorgehen im Projekt EEGES werden derzeit abgestimmt.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Zuvor wurde unter EEGES die „Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales“ verstanden.

<sup>22</sup> Aktuelle Entwicklungen können fortlaufend unter <http://www.eeges.ostfalia.de/Aktuelles.html> eingesehen werden.



## Literatur

- Bogner, A. und Menz, W. (2005): Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag: Wiesbaden.
- Dresing, T. und Pehl, T. (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende, 6. Auflage. Marburg. Abgerufen von: <https://www.audiotranskription.de/Praxisbuch-Transkription.pdf> (17.07.2017)
- Faulstich, P. (2006): Weiterbildung als Geschäftsfeld: Berufsbegleitendes Studieren an Hochschulen. In: Hanft, A. (Hg.): Studienmaterialien zum Masterstudiengang Bildungsmanagement. Unveröffentlicht: Oldenburg.
- Flick, U.; von Kardorff, E. und Steinke, I. (Hg.) (2013): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. rowohlt: Hamburg.
- Gläser, J. und Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, 4. Auflage. VS Verlag: Wiesbaden.
- Krebs, D. und Menold, N. (2014): "Gütekriterien quantitativer Sozialforschung. In: Baur, N. und Blasius, J. (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. VS Verlag: Wiesbaden: 425-438.
- Kruse, J. (2015): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz, 2. Auflage. Beltz Juventa: Weinheim und Basel.
- Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 3. Auflage. Beltz Juventa: Weinheim und Basel.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2017): 300 Millionen Euro für mehr Kita-Personal – Förderrichtlinie „QuiK“ geht an den Start. Angerufen von: <https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/300-millionen-euro-fuer-mehr-kita-personal--foerderrichtlinie-quik-geht-an-den-start-154564.html> (08.12.2017)
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2017): Kindheitspädagogik gestärkt. Land führt staatliche Anerkennung für Bachelorabsolventinnen und -absolventen ein. Abgerufen von: <https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/service/presseinformationen/kindheitspaedagogik-gestaerkt-154862.html> (08.12.2017)
- Reinders, H. (2015): Fragebogen. In: Reinders, H. et al. (Hg.): Empirische Bildungsforschung. Strukturen und Methoden, 2. Auflage. VS Verlag: Wiesbaden, 57-70.
- Schlutz, E. (2006): Bildungsdienstleistungen und Angebotsentwicklung. Münster: Waxmann.



Schnell, R.; Hill, P. und Esser, E. (Hg.) (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung, 9. Auflage. Oldenburg Wissenschaftsverlag: München.

Stadt Wolfsburg (01.06.2016): Persönliche Auskunft der Stadt Wolfsburg zu soziodemografischen Daten in der Kindertagesbetreuung.

Stadt Wolfsburg (30.09.2015): Datensatz Stadt Wolfsburg zur Anfrage als Ergänzung zum Fachplan 2015.

Tschupke, S. (2016): EEGES. Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales. Projektbericht zum Arbeitspaket I. Abgerufen von: [http://www.eeges.ostfalia.de/EEGES\\_Projektbericht\\_Teil\\_1.pdf](http://www.eeges.ostfalia.de/EEGES_Projektbericht_Teil_1.pdf) (18.07.2017)

### Weiterführende Informationen

Aktuelles im Projekt EEGES:

<http://www.eeges.ostfalia.de/Aktuelles.html>



## Anhang

### Anhang I: Interviewanfrage

Sehr geehrte/r...,

ich möchte mich kurz vorstellen. Mein Name ist Sandra Tschupke und ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt EEGES. Was ist EEGES? „EEGES - Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales“ ist ein von der Stadt Wolfsburg gefördertes Kooperationsprojekt an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (HaW). Ziel des Projektes EEGES ist die Entwicklung und Erprobung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW für frühpädagogische Fachkräfte, insbesondere zu den Themen frühkindliche Bildung, Gesundheit, Inklusion und Management. Im Projekt wird deshalb im nächsten Schritt erforscht, welche Weiterbildungsbedarfe für frühpädagogische Fachkräfte in der Region bestehen. Um die Frage nach Weiterbildungsbedarfen und aktuellen sowie künftigen Herausforderungen zu beantworten, haben wir uns im Projekt entschieden, den Forschungszugang über ein Mixed-Methods-Concept zu wählen. Ein erster Zugang zum Feld erfolgt induktiv über leitfadengestützte, problemzentrierte Experteninterviews. Die gewonnenen Erkenntnisse werden im zweiten Schritt durch einen quantitativen Forschungszugang mittels schriftlicher Befragung von frühpädagogischen Fachkräften ergänzt.

Da wir keine Konkurrenzangebote initiieren wollen, sondern die Potentiale von Kooperation und Vernetzung nutzen möchten, sind wir daran interessiert **Sie als Expert\*in für unser qualitatives Leitfadeninterview** zu gewinnen. Wir erhoffen uns, im Zuge des Expert\*innengesprächs aus Ihren Erfahrungen heraus wertvolle Anhaltspunkte in Bezug auf die Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften zu erhalten. Die in den Interviews und der späteren Befragung der Fachkräfte gewonnenen Ergebnisse, könnten auch oder gerade für Sie spannende Erkenntnisse zu Weiterbildungsbedarfen der Zielgruppe liefern.

Im Interview interessieren uns besonders aktuelle Herausforderungen in der frühpädagogischen Arbeit und Weiterbildungsinteressen für bzw. von frühpädagogischen Fachkräften. Im Interview werde ich deshalb verschiedene offene Fragen stellen, die ich für die spätere Auswertung auf Tonband aufzeichnen möchte. Die gewonnenen Daten dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken und werden selbstverständlich streng vertraulich und anonym behandelt. Eine Vorbereitung auf das Interview ist nicht erforderlich. Durch die offene Gesprächssituation wird das Leitfadeninterview nach einer ersten Einschätzung insgesamt circa 90 Minuten in Anspruch nehmen. Für die Interviews benötigen wir einen ungestörten Raum. Wenn Sie möchten, komme ich sehr gerne zu Ihnen ins Haus, andernfalls lade ich Sie herzlich an unsere Fakultät ein.



Ich würde mich sehr darüber freuen, wenn Sie Interesse und Zeit für ein Interview haben. Hinsichtlich einer Terminabstimmung richte ich mich nach Ihren zeitlichen Vorgaben. Hierzu und um alles Weitere zu klären, würde ich mich in der kommenden Woche (Datum) telefonisch mit Ihnen in Verbindung setzen.

Unseren Projektflyer habe ich Ihnen zur Kenntnisnahme angehängt. Für Ihre Rückfragen stehe ich jederzeit und gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

---

Sandra Tschupke  
M.A. Erwachsenenbildung  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt EEGES

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften  
Campus Wolfsburg  
Fakultät Gesundheitswesen  
Rothenfelder Str. 10  
38440 Wolfsburg

Telefon: 05361-8922-23540  
Fax: 05361-8922-23542  
E-Mail: [s.tschupke@ostfalia.de](mailto:s.tschupke@ostfalia.de)

[www.ostfalia.de/g](http://www.ostfalia.de/g)  
[www.eeges.ostfalia.de](http://www.eeges.ostfalia.de)



## Anhang II: Interviewleitfaden

### Leitfaden zum Experteninterview

+ Hinweise pro Zielgruppe

#### Einstiegsinformationen

*Herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für das Interview nehmen. Bevor wir gleich mit dem Interview beginnen, möchte ich Ihnen noch einmal kurz erzählen, worum es in unserem Projekt geht: Im Rahmen des Projektes „EEGES“ möchten wir Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte (also insbesondere Erzieher\*innen, Sozialpädagog\*innen bzw. Sozialarbeiter\*innen und Heilerziehungspfleger\*innen) in Kindertageseinrichtungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales entwickeln und erproben. Für die Analyse des Weiterbildungsbedarfs benötigen wir Ihre Hilfe als Experte. Haben Sie dazu erstmal noch Fragen?*

ggf. weiterführende Informationen:

*Wir möchten wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften entwickeln, die ein zusätzliches Bildungsangebot darstellen sollen und keine Konkurrenz zu bestehenden Angeboten. Ziel ist es die qualitativ hochwertige frühpädagogische Arbeit zu unterstützen. Ist das soweit okay?*

*Gut, im Verlauf unseres Gesprächs werde ich Ihnen verschiedene offene Fragen stellen, bei denen ich Sie grundsätzlich bitte, einfach alles zu erzählen, was für Sie relevant und wichtig ist. Ich werde Sie dabei nicht unterbrechen und es gibt kein ‚richtig‘ oder ‚falsch‘. Ich werde Ihnen genügend Zeit lassen, so dass Sie sich nicht gehetzt fühlen müssen. Ich schätze aber, dass das Interview 90 Minuten in Anspruch nehmen könnte, wie ich ja schon im Anschreiben angedeutet habe.*

*Vor dem Start noch ein paar formelle Angelegenheiten: Wie ich Ihnen ja auch schon mitgeteilt habe, möchte ich unser Interview gerne für eine spätere Auswertung auf Band aufnehmen und anschließend verschriftlichen. Dadurch kann ich unserem Gespräch auch besser folgen und brauche mir nur wenige Notizen zu machen. Selbstverständlich verwenden wir das Interviewmaterial streng vertraulich und anonym, das heißt alle Daten die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen würden, unkenntlich gemacht werden. Diese Vertrauensschutzerklärung bekommen Sie nachher von mir auch nochmals schriftlich. Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Aufnahmegerät jetzt starte und unser Gespräch aufzeichne? Gut, dann drücke ich jetzt auf Start und komme zur ersten Interviewfrage...*



**Aufrechterhaltungsfragen**

Was geht Ihnen zum Thema noch durch den Kopf?  
Was bringen Sie mit diesem Thema gedanklich noch in Verbindung?  
Gibt es sonst noch etwas?  
Gibt es noch weitere Aspekte?  
Und sonst?  
Und weiter?  
Fällt Ihnen sonst noch etwas ein?

**Konkretes Nachfragen**

Welche Bedeutung hat denn ...?  
Wie kann ich mir das vorstellen?  
Sie haben vorhin erwähnt, dass...Was meinen Sie damit?

**Checkliste**

0. Interviewvorbereitung:

- Technik organisieren und überprüfen
- Info über bisherige Kontaktaufnahmen / Vereinbarungen
- Leitfaden: Fragen markieren / Anmerkungen
- Einverständniserklärung und Kurzfragebogen
- Postskript
- Informationen zum Projekt / Projektmappe (Präsentation, Flyer, Karte)

1. Einstiegsinformationen zum Interview

- > ggf. Hinweis, dass es nicht schlimm ist, wenn nicht alle Fragen beantwortet werden können
- > Hinweis für frühpädagogische Fachkräfte: übergreifend Perspektive aller Fachkräfte / Kollegen
- > Hinweis für Bildungsträger: kein Konkurrenzangebot

2. Mündliche Einwilligung zur Aufnahme

3. Durchführung des Interviews inkl. Notizen für Postskript

4. „Off the record“ nach Interviewende inkl. Postskript

5. Einverständniserklärung und Kurzfragebogen

6. Abfrage Interesse über weiteres Projektgeschehen und -ergebnisse

7. Interviewnachbereitung: Postskript vervollständigen

Fragen nach Bereich	Erkenntnisinteresse / Hintergrund
<b>Einstieg</b>	
<p>Zunächst ist es mir wichtig etwas über Sie und Ihre berufliche Tätigkeit zu erfahren. Bitte beschreiben Sie mir doch mal, was Sie so in Ihrer täglichen Arbeit machen?</p> <p>Was sind Ihre Arbeitsschwerpunkte?</p> <p>Welche Berührungspunkte haben Sie mit dem Thema frühkindliche Bildung?</p>	<p>„Eisbrecher“ Begründung Expertenwissen</p>
<b>Herausforderungen / Anforderungen</b>	
Die Landschaft der Kindertageseinrichtungen ist in den letzten Jahren mit vielfältigen Anforderungen konfrontiert...	
<p>Welche Veränderungen beobachten Sie denn im Bereich der Frühpädagogik in den letzten Jahren?</p> <p>Inwieweit hat sich die frühpädagogische Arbeit aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren verändert?</p>	<p>Aufgabenbereiche Anforderungen Organisation / Struktur Rahmenbedingungen zu betreuende Klientel etc.</p>
<p>Welche Anforderungen werden Ihrer Meinung nach aktuell an frühpädagogische Fachkräfte gestellt?</p> <p>Was meinen Sie, was wird von frühpädagogischen Fachkräften eigentlich erwartet?</p>	<p>Erwartungshaltung an Berufsgruppe: „von wem?“ (Eltern, Gesellschaft, Wissenschaft...) „welche?“ Ggf. Konfliktpotenzial?</p>
<p>Was meinen Sie wohl, wie sich die Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte in den nächsten Jahren entwickeln werden? Was könnte sich verändern?</p>	<p>künftige Weiterbildungsbedarfe</p>

<p>Was denken Sie, in welchen Situationen im Arbeitsalltag fühlen sich frühpädagogische Fachkräfte wohl unsicher oder überfordert?</p> <p>In welchen Momenten stoßen frühpädagogische Fachkräfte eventuell an ihre Grenzen?</p> <p>In welchen Situationen können frühpädagogische Fachkräfte den Anforderungen vielleicht nicht gerecht werden?</p>	<p>Vergleich Soll-Ist = Weiterbildungsbedarfe</p>
<p>Die Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte sind erheblich...</p>	
<p>Welche Ideen hätten Sie denn möglicherweise, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im frühpädagogischen Bereich zu begegnen?</p>	<p>Lösungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Erfüllung der Anforderungen: z.B. Steigerung des Personalschlüssels, Weiterbildung, etc.</p>
<p>Professionalität scheint für eine qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung selbstverständlich...</p>	
<p>Welche Kompetenzen benötigt denn eine professionelle frühpädagogische Fachkraft aus Ihrer Perspektive?</p>	<p>Anforderungs- und Kompetenzprofil</p>
<p><b>Weiterbildungsbedarfe und -bedürfnisse</b></p>	
<p>Frühpädagogische Fachkräfte müssen also über unterschiedliche Kompetenzen verfügen können...</p>	
<p>Was meinen Sie, inwieweit verfügt eine frühpädagogische Fachkraft eigentlich über die notwendigen Kompetenzen den aktuellen Anforderungen im Arbeitsalltag gerecht zu werden?</p> <p>Wo besteht möglicherweise eine Differenz zwischen bestehenden Anforderungen und den benötigten Kompetenzen frühpädagogischer Fachkräfte?</p>	<p>Weiterbildungspotenziale bzw. Qualifizierungserfordernisse in Differenz zur professionellen Fachkraft</p>
<p>Was denken Sie: Für bzw. in welchen Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen besteht für frühpädagogische Fachkräfte zukünftig Weiterbildungsbedarf?</p>	<p>Kompetenzorientierter Weiterbildungsbedarf</p>

In welcher Form findet eigentlich aus Ihrer Erfahrung heraus in Kindertageseinrichtungen Personalentwicklung statt?	Existenz / Formen der Personalentwicklung in Kitas
Wenn wir uns jetzt mal den Wünschen die frühpädagogischen Fachkräfte selbst zuwenden...	
In welchen Bereichen denken Sie würden sich frühpädagogische Fachkräfte gerne weiterentwickeln?	Inhaltlich / themenbezogener Weiterbildungsbedarf
Was meinen Sie, in welcher Form würden sich frühpädagogische Fachkräfte gerne weiterentwickeln?	strukturelle Merkmale des Weiterbildungsbedarfs (Ausgestaltung / Formate / Rahmenbedingungen) persönliche Entwicklungsziele
<b>Weiterbildungsteilnahme</b>	
Kommen wir nun zum Thema Weiterbildungsteilnahme...	
ggf. Bietet ihr Träger / Ihre Einrichtungen Weiterbildungen für frühpädagogische Fachkräfte an? Welche?	Erhebung Weiterbildungsangebote
Welche ( <i>typischen*</i> ) Weiterbildungsanbieter für frühpädagogische Fachkräfte sind Ihnen ( <i>außer Ihrem Träger*</i> ) so bekannt?  <i>* Experten aus dem Weiterbildungsbereich</i>	Erhebung bekannter Weiterbildungsanbieter
An welchen Weiterbildungen nehmen frühpädagogische Fachkräfte aus Ihrer Erfahrung heraus teil?	bezogen auf den Inhalt und Themen bezogen auf Anbieter bezogen auf Orte bezogen auf Zeit und Umfang

<p>Welche Arten von Weiterbildungen werden denn von frühpädagogischen Fachkräften angenommen? Welche Weiterbildungsformate werden denn von frühpädagogischen Fachkräften angenommen?</p>	<p>bezogen auf Zeit und Umfang (einmalig-kontinuierlich) bezogen auf Weiterbildungsformate (Inhouse / Extern - Seminare, Workshops, Kongresse, Tagungen etc.)</p>
<p>Was meinen Sie, welche Merkmale müssen Weiterbildungsangebote aufweisen, dass sie von frühpädagogischen Fachkräften in Anspruch genommen werden?</p>	<p>Kriterien für Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten</p>
<p>Nach welchen Kriterien werden Weiterbildungsangebote von frühpädagogischen Fachkräften wohl beurteilt? Welche positiven Aspekte sind für die Fachkräfte vielleicht relevant? Welche negativen Aspekte werden denn häufig benannt?</p>	<p>Evaluation der Weiterbildung (positive und negative Aspekte) „typisches Feedback“</p>
<p>Was ist Ihre Einschätzung: Welche Weiterbildungen werden von frühpädagogischen Fachkräften eher nicht angenommen? Warum?</p>	<p>Barrieren zur Weiterbildungsteilnahme Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildungen</p>
<p>Nicht immer sind Weiterbildungsteilnehmende oder Personalverantwortliche zufrieden mit einer Weiterbildung...</p>	
<p>Was leisten bestehende Weiterbildungsangebote Ihrer Meinung nach noch nicht oder nicht ausreichend genug? <i>Was können bestehende Weiterbildungsangebote Ihrer Meinung nach momentan noch nicht oder nicht ausreichend genug leisten?*</i> <i>Welche Potentiale haben bestehende Weiterbildungsangebote?*</i> <i>* Experten aus dem Weiterbildungsbereich</i></p>	<p>fehlende Leistungen bzw. Potentiale bestehender Weiterbildungsangebote</p>

Inwieweit führt der Besuch bestehender Weiterbildungsveranstaltungen dazu, dass Anforderungen im Arbeitsalltag erfüllt werden können?	(fehlende) Leistung von Weiterbildung z.B. in Hinblick auf den Theorie-Praxis-Transfer oder übergreifende Strategien
<b>Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen</b>	
<i>Jetzt wollen wir im Projekt EEGES ja wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW entwickeln...</i>	
Was stellen Sie sich denn unter wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten für frühpädagogische Fachkräfte vor? <i>Erklärung (!): Warum ich das Frage – es gibt keine allgemeingültige Definition von wissenschaftlicher Weiterbildung</i>	Verständnis von wissenschaftlicher Weiterbildung
<i>Mit wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen meinen wir Angebote, die eher darauf ausgerichtet sind übergreifendes Wissens und allgemeine Lösungskompetenzen zu vermitteln. Die Hochschule ist also Anbieter von Weiterbildungen...</i>	
Mich interessiert auch welche Hoffnungen und Erwartungen frühpädagogische Fachkräfte mit wissenschaftlicher Weiterbildungen verbinden	
Welche Erwartungen haben Sie eventuell an die Hochschule als Anbieter von wissenschaftlicher Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte? ... und an die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote?	Erwartungshaltung an Hochschule als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung
Vielleicht können Sie sich auch vorstellen, welche Erwartungen frühpädagogische Fachkräfte wohlmöglich an die Hochschule als Anbieter von wissenschaftlicher Weiterbildung haben? ... und an die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote?	Erwartungshaltung an Hochschule als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung
Was meinen Sie, was motiviert frühpädagogische Fachkräfte eigentlich an wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen teilzunehmen?	Motive für wissenschaftliche Weiterbildung

Was könnte frühpädagogische Fachkräfte vielleicht hindern an wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen teilzunehmen?	Barrieren von wissenschaftliche Weiterbildung
Was meinen Sie, wie müssten die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote ausgestaltet sein, damit sie überhaupt von frühpädagogischen Fachkräften angenommen werden?	Kriterien für Weiterbildungsplanung: Rahmenbedingungen (z.B. Ort und Zeit) Weiterbildungsformate Vermittlungsformate
Inwieweit könnten wissenschaftliche Weiterbildungsangebote einen Nutzen für die frühpädagogische Praxis haben?	Nutzen und Kriterien für die erfolgreiche Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung
Interessant! Mich interessieren auch hier die Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von frühpädagogischen Fachkräften...	
Für bzw. in welchen Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen könnten frühpädagogische Fachkräfte zukünftig vielleicht wissenschaftliche Weiterbildungen benötigen?	Kompetenzorientierter Weiterbildungsbedarf
Welche Themen eignen sich aus Ihrer Sicht nach denn besonders für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote?	inhaltliche Passung von wissenschaftlicher Weiterbildung
<b>Akademisierung</b>	
<i>Im Projekt planen wir die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote so zu konzipieren, dass sie ggf. zum späteren Zeitpunkt auf ein Studium anrechenbar sind...</i>	
Wie stehen Sie dazu, dass frühpädagogische Fachkräfte seit einigen Jahren auch in Deutschland an Hochschulen qualifiziert werden?	Haltung zur Akademisierungsbe- wegung

<p>Welche Vorteile könnte der Einsatz von akademisch qualifizierten Früh- bzw. Kindheitspädagogen mit sich bringen, was denken Sie?</p> <p>Welche Argumente sprechen vielleicht für den Einsatz von akademisch qualifizierten Früh- bzw. Kindheitspädagogen?</p>	<p>Potentiale von akademisch qualifizierten Fachkräften</p>
<p>Welche Nachteile könnte der Einsatz von akademisch qualifizierten Früh- bzw. Kindheitspädagogen vielleicht mit sich bringen?</p> <p>Welche Argumente sprechen vielleicht gegen den Einsatz von akademisch qualifizierten Früh- bzw. Kindheitspädagogen? Welche Barrieren sehen Sie?</p>	<p>Barrieren für eine akademische Qualifizierung von Fachkräften</p>
<p>Was meinen Sie, welche Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche sollten hochschulisch ausgebildete Früh- bzw. Kindheitspädagogen im Vergleich zu beruflich qualifizierten Fachkräften übernehmen?</p>	<p>Anforderungs- und Kompetenzprofil von akademisch qualifizierten Fachkräften</p>
<p><b>Abschluss / Ausklang</b></p>	
<p>Ja, jetzt haben wir einiges besprochen. Gibt es noch etwas, was Sie gerne noch erwähnen möchten, was Ihnen wichtig ist oder was bisher nicht zur Sprache gekommen ist?</p>	<p>weitere Themen, die bisher nicht angesprochen wurden</p>
<p><i>Okay, dann kommen wir jetzt zum Ende des Interviews...</i></p>	
<p>Wie haben Sie denn das Interview empfunden? Wie war das für Sie?</p>	<p>Reflexion der Interviewsituation</p>
<p>Was hat Sie überhaupt bewogen am Interview teilzunehmen?</p>	<p>Reflexion des Interviewinteresses</p>
<p><i>Ich habe jetzt nur noch eine Frage bzw. einen Satz den ich Sie bitten würde zum Abschluss zu vervollständigen.</i></p>	
<p>Frühpädagogische Fachkräfte würden an wissenschaftlicher Weiterbildung an der Hochschule teilnehmen, wenn...</p>	<p>Kriterien für die erfolgreiche Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung</p>
<p><i>Dann bedanke ich mich recht herzlich für das Interview und drücke auf Stopp.</i></p>	



### Anhang III: Kurzfragebogen

#### Allgemeine Angaben zum Interviewteilnehmenden (Experten aus .....)

Name	
Alter	
Funktion	
in Funktion seit	
Haupttätigkeiten (stichpunktartig)	

#### Allgemeine Angaben zur Institution / Einrichtung

Einrichtung	
Adresse	
Telefon	
E-Mail	



### Kennzahlen zur Kindertageseinrichtung

Gruppen	Anzahl der Gruppen	Gruppengröße
gesamt		
davon Krippengruppen		
davon Kindergartengruppen		
davon Hortgruppen		
davon altersgemischte Gruppen		
davon Integrationsgruppen		
Betreuungsplätze	verfügbare Plätze	belegte Plätze
gesamt		
davon Krippenplätze		
davon Kindergartenplätze		
davon Hortplätze		
davon Integrationsplätze		
Beschäftigte	Anzahl der Beschäftigten	
gesamt		
davon Leitungen		
davon Erzieher/-innen		
davon Heilerziehungspfleger /-innen		
davon Sozialassistenten /-innen		
davon Kinderpfleger /-innen		
davon Heilpädagogen /-innen		
davon Sozialpädagogen / -innen bzw. Sozialarbeiter / innen		
davon Praktikanten/-innen im Anerkennungsjahr		
weitere (bitte nennen)		
Weiterbildungsbudget im aktuellen Jahr		
2016		
2015		

## Anhang IV: Postskript

### Postskript

Interviewpartner: \_\_\_\_\_

Interviewdatum /- zeit: \_\_\_\_\_

Welche Aspekte machen Interviewten zum Experten? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gesprächsinhalte vor Aufnahme: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gesprächsinhalte nach Aufnahme: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Situative Aspekte und Wahrnehmung (Gesprächsatmosphäre und nonverbale Aspekte)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gesprächsverlauf (auffallende Themen, Schwerpunkte, Interpretationsideen, Entwicklungsdynamik)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Störungen

\_\_\_\_\_

Selbstwahrnehmung des Interviewers: \_\_\_\_\_

Besonderheiten / Sonstiges

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Anhang V: Themen zum Expert\*inneninterview

### Themen zum Expert\*inneninterview

- aktuelle und zukünftige Herausforderungen an frühpädagogische Fachkräfte<sup>23</sup>
- Weiterbildungsbedarfe von frühpädagogischen Fachkräften
- Weiterbildungsteilnahme und -kriterien von frühpädagogischen Fachkräften
- Weiterbildungsmotive und -barrieren von frühpädagogischen Fachkräften
- wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen für frühpädagogische Fachkräfte
- Akademisierung von frühpädagogischen Fachkräften

<sup>23</sup> Mit frühpädagogischen Fachkräften sind Erzieher\*innen, Sozialarbeiter\*innen bzw. Sozialpädagog\*innen, Heilerziehungspfleger\*innen, Kindheitspädagog\*innen sowie Heilpädagog\*innen gemeint.

## Anhang VI: Einverständniserklärung zum Interview

### Einverständniserklärung zum Interview

1. Die Teilnahme am Interview ist freiwillig.
2. Das Interview dient dem folgenden Zweck:  
*Interview zur Weiterbildungsbedarfsanalyse im Projekt „EEGES“ (Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsangeboten in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales)*
3. Verantwortlich für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews ist:  
*Sandra Tschupke*  
*Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften*
4. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass das geführte Interview aufgenommen und verschriftlicht werden darf. Die Verschriftlichung dient der Auswertung der Daten und erfolgt vertraulich an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften. Mein Name und meine Identität werden dabei unkenntlich gemacht, so dass keine Rückschlüsse auf meine Person und meine Funktion möglich sind.
5. Kurze Ausschnitte, aus denen ich nicht identifiziert werden kann, können für Publikations- oder Vortragszwecke (z.B. im Forschungsbericht) genutzt bzw. zitiert werden.

Mit den oben genannten Punkten erkläre ich mich einverstanden. Ich kann diese Erklärung jederzeit ganz oder teilweise widerrufen, ohne dass irgendwelche Nachteile für mich entstehen.

Wolfsburg, den

\_\_\_\_\_ Datum

\_\_\_\_\_ Unterschrift

## Anhang VII: Kategoriensystem

Liste der Kategorien	Definition und Beschreibung der Kategorie	Anzahl der Codes
Einstieg	umfasst alle Inhalte zu aktuellen (Weiterbildungs-) Themen, die sich aus dem Arbeitsbereich der Befragten ergeben wird codiert, wenn sich aus den beschriebenen Arbeitsbereichen der Befragten Themen ergeben, die für Weiterbildungen und die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind.	38
Veränderungen, Herausforderungen und Anforderungen	umfasst alle Aspekte die auf eine Veränderung des Aufgaben- und Tätigkeitsbereichs, aktuelle und zukünftige Anforderungen und Herausforderungen sowie Erwartungen im Bereich der frühpädagogischen Bildung hinweisen. wird codiert, wenn Veränderungen, Anforderungen, Herausforderungen und Erwartungshaltung unterschiedlicher Personengruppen benannt werden. wird auch codiert, wenn Lösungsmöglichkeiten für Herausforderungen benannt werden.	0
zukünftige	umfasst alle Aspekte die auf zukünftige Veränderung des Aufgaben- und Tätigkeitsbereichs, zukünftige Anforderungen und Herausforderungen sowie zukünftige Erwartungen im Bereich der frühpädagogischen Bildung hinweisen. wird codiert, wenn zukünftige Veränderungen, Anforderungen, Herausforderungen und Erwartungshaltung unterschiedlicher Personengruppen benannt werden. wird auch codiert, wenn Herausforderungen aktuell bestehen, voraussichtlich jedoch auch zukünftig andauern. wird auch codiert, wenn Auslöser benannt werden.	36

aktuelle	umfasst alle Aspekte die auf aktuelle Veränderung des Aufgaben- und Tätigkeitsbereichs, aktuelle Anforderungen und Herausforderungen sowie aktuelle Erwartungen im Bereich der frühpädagogischen Bildung hinweisen. wird codiert, wenn aktuelle Veränderungen, Anforderungen, Herausforderungen und Erwartungshaltung unterschiedlicher Personengruppen benannt werden. wird auch codiert, wenn Herausforderungen bereits seit der frühen Vergangenheit (10 Jahre) bestehen oder voraussichtlich auch zukünftig andauern. wird auch codiert, wenn Auslöser benannt werden.	145
Lösungsvorschläge	umfasst Aspekte, die eine Lösung oder Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen und Anforderungen inkludieren. wird codiert, wenn Lösungsmöglichkeiten, Ideen oder Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen und Anforderungen benannt werden.	60
Merkmale und Kompetenzen professioneller Fachkräfte	umfasst Merkmale und Kompetenzen, die nach Einschätzung der Befragten eine professionelle Fachkraft ausmachen. wird codiert, wenn Kompetenzen oder Merkmale einer professionellen Fachkraft benannt werden.	82
Weiterbildungsanbieter und -angebote / Status Quo	umfasst Weiterbildungsangebote, -anbieter, -träger und Kooperationen, Regionen und Orte an denen Weiterbildung angeboten wird, Weiterbildungsformate, -themen und -inhalte sowie Zielgruppen von Weiterbildung, die aktuell und bisher angeboten bzw. angenommen und durch die Befragten benannt werden. wird codiert, wenn bestehende Weiterbildungsangebote, -anbieter, -träger und Kooperationen, Regionen und Orte an denen Weiterbildung angeboten wird, Weiterbildungsformate, -themen und -inhalte sowie Zielgruppen von Weiterbildung benannt werden, die aktuell und bisher angeboten bzw. angenommen und durch die Befragten genannt werden. wird auch codiert, wenn keine Rückschlüsse auf die Annahme des Angebots gezogen werden können.	0

Anbieter, Träger und Kooperationspartneren	umfasst Weiterbildungsanbieter, -träger oder -einrichtungen, die durch die Befragten benannt werden. wird codiert, wenn bestehende Weiterbildungsanbieter, -träger oder -einrichtungen benannt werden. wird auch codiert, wenn keine Rückschlüsse auf die Annahme des Angebots gezogen werden können.	50
Regionen und Orte	umfasst Orte und Regionen an denen bestehende Weiterbildungen angenommen oder durchgeführt werden. wird codiert, wenn Orte und Regionen genannt werden, an denen bestehende Weiterbildungen angenommen oder durchgeführt werden. wird auch codiert, wenn keine Rückschlüsse auf die Annahme des Angebots gezogen werden können.	15
Formate	umfasst unterschiedliche Weiterbildungsformate, die durch die Befragten benannt werden. wird codiert, wenn Weiterbildungsformate durch die Befragten benannt werden. wird auch codiert, wenn keine Rückschlüsse auf die Annahme des Angebots gezogen werden können.	43
Themen und Inhalte	umfasst unterschiedliche Weiterbildungsthemen und -inhalte die durch die Befragten benannt werden. wird codiert, wenn Weiterbildungsthemen und -inhalte durch die Befragten benannt werden. wird auch codiert, wenn keine Rückschlüsse auf die Annahme des Angebots gezogen werden können.	78
Zielgruppe	umfasst unterschiedliche Zielgruppen von Weiterbildung, die durch die Befragten benannt werden. wird codiert, wenn Zielgruppen von Weiterbildung durch die Befragten benannt werden. wird auch codiert, wenn keine Rückschlüsse auf die Annahme des Angebots gezogen werden können.	6

Potentielle Weiterbildungsbedarfe und -wünsche	umfasst alle Textsegmente, die Auskunft zu (potentiellen) Weiterbildungsbedarfen und -bedürfnissen bzw. -wünschen geben. wird codiert, wenn Gründe, Anlässe und Funktionen für bzw. von Weiterbildung, allgemeine Anforderungen und inhaltliche Weiterbildungsbedarfe für die Zielgruppen der Fachkräfte, der Leitungskräfte, der Träger sowie der Eltern und Kinder benannt werden. wird auch codiert, wenn benötigte Kompetenzen, Situationen, die mit Unsicherheits- oder Überforderungserleben einhergehen und Aspekte zur Personalentwicklung benannt werden.	0
Gründe, Anlässe und Funktionen für bzw. von Weiterbildung	umfasst (potentielle) Gründe, Anlässe und Funktionen für bzw. von Weiterbildung, die Weiterbildung veranlassen oder auslösen können und nicht der Hauptkategorie Veränderung, Herausforderung und Anforderungen zuzuordnen sind. wird codiert, wenn (potentielle) Gründe, Anlässe und Funktionen für bzw. von Weiterbildung, die Weiterbildung veranlassen oder auslösen können benannt werden und nicht der Hauptkategorie Veränderung, Herausforderung und Anforderungen zuzuordnen sind.	57
... allgemeines	umfasst zielgruppenübergreifende oder nicht-inhaltliche Aspekte zu Weiterbildungsbedarfen und -wünschen. wird codiert, wenn zielgruppenübergreifende oder nicht-inhaltliche Aspekte zu Weiterbildungsbedarfen und -wünschen geäußert werden.	6
Zielgruppe Fachkräfte	umfasst alle Textsegmente, die Auskunft zu (potentiellen) Weiterbildungsbedarfen und -bedürfnissen von der Zielgruppe der frühpädagogischen Fachkräfte geben. wird codiert, wenn Weiterbildungsbedarfe und -bedürfnisse bzw. -wünsche von der Zielgruppe der frühpädagogischen Fachkräfte benannt werden. wird auch codiert, wenn (potentielle) Weiterbildungsbedarfe und -wünsche sowohl für Fachkräfte, als auch für Leitungskräfte bzw. alle in der Einrichtung Tätigen zum Tragen kommen könnten.	166
Zielgruppe Leitungen	umfasst alle Textsegmente, die Auskunft zu (potentiellen) Weiterbildungsbedarfen und -bedürfnissen von der Zielgruppe der Leitungen geben. wird codiert, wenn Weiterbildungsbedarfe und -bedürfnisse bzw. -wünsche von der Zielgruppe der Leitungen benannt werden. wird auch codiert, wenn stellvertretende Leitungen angesprochen werden.	45

Zielgruppe Träger	umfasst alle Textsegmente, die Auskunft zu (potentiellen) Weiterbildungsbedarfen und -bedürfnissen bzw. -wünschen von der Zielgruppe der Träger geben. wird codiert, wenn Weiterbildungsbedarfe und -bedürfnisse bzw. -wünsche von der Zielgruppe der Träger benannt werden. wird auch codiert, wenn Bedarfe oder Wünsche auch für weitere Zielgruppen zum Tragen kommen.	10
Zielgruppe Eltern und Kinder / Familienzentren	umfasst alle Textsegmente, die Auskunft zu (potentiellen) Weiterbildungsbedarfen und -bedürfnissen von der Zielgruppe der Eltern und Kindern geben. wird codiert, wenn Weiterbildungsbedarfe und -bedürfnisse bzw. -wünsche von der Zielgruppe der Eltern und Kindern benannt werden. wird auch codiert, wenn Bedarfe im Kontext eines Familienzentrums benannt werden.	2
nicht-angenommene Weiterbildungen	umfasst Aspekte zu nicht-angenommenen Weiterbildungen. wird codiert, wenn Aspekte, wie Themen und Formate zu nicht-angenommenen Weiterbildungen benannt werden.	0
Formate	umfasst nicht-angenommenen Weiterbildungsformate. wird codiert, wenn nicht-angenommenen Weiterbildungsformate benannt werden.	5
Themen	umfasst nicht-angenommenen Weiterbildungsthemen. wird codiert, wenn nicht-angenommenen Weiterbildungsthemen benannt werden.	18
Gründe für die nicht-Inanspruchnahme / hemmende Faktoren	umfasst Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen. wird codiert, wenn Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	0

Kosten	umfasst Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die aus Kosten resultieren. wird codiert, wenn Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die aus Kosten resultieren.	3
kein oder verdeckter Bedarf und Meidungsverhalten	umfasst Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die aus einem fehlenden oder verdeckten Bedarf oder aus einem Meidungsverhalten resultieren. wird codiert, wenn Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die aus einem fehlenden oder verdeckten Bedarf oder aus einem Meidungsverhalten resultieren. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	12
Erreichbarkeit	umfasst Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die aus der Erreichbarkeit resultieren. wird codiert, wenn Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die aus der Erreichbarkeit resultieren. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	2
anbieterbezogene Gründe	umfasst anbieterbezogene Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die im Zusammenhang mit dem Anbieter stehen. wird codiert, wenn anbieterbezogene Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die im Zusammenhang mit dem Anbieter stehen. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	1

angebotsbezogene Gründe	umfasst angebotsbezogene Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die im Zusammenhang mit dem Angebot stehen. wird codiert, wenn angebotsbezogene Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die im Zusammenhang mit dem Angebot stehen. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	5
themenbezogene Gründe	umfasst themenbezogene Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die im Zusammenhang mit dem Thema stehen. wird codiert, wenn themenbezogene Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die im Zusammenhang mit dem Thema stehen. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	15
persönliche Gründe	umfasst persönliche Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die sich aus dem persönlichen Kontext ergeben. wird codiert, wenn persönliche Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die sich aus dem persönlichen Kontext ergeben. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	10
betriebliche Gründe	umfasst betriebliche Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die sich aus dem betrieblichen Kontext ergeben. wird codiert, wenn betriebliche Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die sich aus dem betrieblichen Kontext ergeben. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	18

Angebotsumfang, Überangebot und Intransparenz	umfasst Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen, die sich aus dem Angebotsumfang, dem Überangebot oder der bestehenden Intransparenz ergeben. wird codiert, wenn Gründe für die nicht-Inanspruchnahme bzw. Teilnahme von Weiterbildungsangebote sowie hemmende Faktoren für Weiterbildungen benannt werden, die sich aus dem Angebotsumfang, dem Überangebot oder der bestehenden Intransparenz ergeben. wird auch codiert, wenn Aspekte aus Tatsachen abgeleitet werden können.	11
Bewertung von Weiterbildungen	umfasst Aspekte, die eine Bewertung von Weiterbildungen betreffen. wird codiert, wenn positive und negative Beurteilungskriterien und Rückmeldungen im Kontext der Weiterbildungsteilnahme benannt werden.	3
positive Aspekte	umfasst Aspekte, die eine positive Bewertung von Weiterbildungen betreffen. wird codiert, wenn positive Beurteilungskriterien und Rückmeldungen im Kontext der Weiterbildungsteilnahme benannt werden und diese nicht der Kategorie Erfolgsfaktoren und Empfehlungen für Weiterbildung zugeordnet werden. wird auch codiert, wenn Aspekte potentiell auch negative Kriterien darstellen könnten.	25
negative Aspekte	umfasst Aspekte, die eine negative Bewertung von Weiterbildungen betreffen. wird codiert, wenn negative Beurteilungskriterien und Rückmeldungen im Kontext der Weiterbildungsteilnahme benannt werden. wird auch codiert, wenn die Aspekte potentiell auch positive Kriterien darstellen könnten.	25
Erfolgsfaktoren und Empfehlungen für Weiterbildung	umfasst Aspekte und Empfehlungen für den Erfolg von Weiterbildung und dem Nutzen für die Praxis. wird codiert, wenn erfolgsversprechende Aspekte zur zeitlichen Gestaltung und zu Formaten, zum Ort und zur Erreichbarkeit, zu privaten sowie betrieblichen Rahmenbedingungen und Organisationsformen, zu Dozierenden, zu Anbietern, zum Austausch, zur Kooperation und zum Netzwerk, zum Angebot, zum Konzept und zur Planung und Strategie, zur Durchführung, Umsetzung und zum Transfer der Weiterbildung benannt werden sowie zur Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung, zur Gruppenkonstellation, zu Nachweisen und zur Ankündigung, zum Marketing sowie zur Weiterempfehlung von Weiterbildungsangeboten. wird auch codiert, wenn Aspekte zum erfolgreichen Theorie-Praxis-Transfer bzw. zum Multiplikatorenprinzip von Weiterbildung benannt werden.	0

Zugang und Zugänglichkeit	umfasst Aspekte zum Zugang und zur Zugänglichkeit von Bildung. wird codiert, wenn Aspekte zum Zugang und zur Zugänglichkeit von Bildung(-sangeboten) benannt werden.	1
zeitliche Gestaltung und Formate	umfasst Aspekte und Empfehlungen für den Erfolg von Weiterbildung und dem Nutzen für die Praxis, die sich aus der zeitlichen Gestaltung oder dem Format ergeben. wird codiert, wenn erfolgsversprechende Aspekte zur zeitlichen Gestaltung oder dem Format genannt werden.	61
Ort und Erreichbarkeit	umfasst Empfehlungen zum Ort und zur Erreichbarkeit, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Empfehlungen zum Ort und zur Erreichbarkeit benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	15
private Rahmenbedingungen und Organisation	umfasst Aspekte zu persönlichen Rahmenbedingungen und Organisation, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Aspekte zu persönlichen Rahmenbedingungen und Organisation benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	4
betriebliche Rahmenbedingungen und Organisation	umfasst Aspekte zu betrieblichen Rahmenbedingungen und Organisation, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Aspekte zu betrieblichen Rahmenbedingungen und Organisation benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	12
Dozierende und Akquise	umfasst Aspekte zu Dozierenden und zur Akquise von Dozierenden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Aspekte zu Dozierenden und zur Akquise von Dozierenden benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	8

Anbieter, Austausch, Kooperation und Netzwerk	umfasst Aspekte zu Anbietern, zum Austausch, zu Kooperationen und zum Netzwerk, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Aspekte zu Anbietern, zum Austausch, zu Kooperationen und zum Netzwerk benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	19
Angebot, Konzept, Planung und Strategie	umfasst Aspekte zum Angebot, zum Konzept, zur Planung und zur Strategie, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Aspekte zum Angebot, zum Konzept, zur Planung und zur Strategie benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	30
Durchführung, Umsetzung und Transfer	umfasst Aspekte zur Durchführung, Umsetzung und zum Transfer der Weiterbildungsinhalte und den zu erwerbenden Kompetenzen, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Aspekte zur Durchführung, zur Umsetzung und zum Transfer der Weiterbildungsinhalte und den zu erwerbenden Kompetenzen benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn Aspekte zum Multiplikatorenprinzip von Weiterbildung benannt werden. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	32
Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung	umfasst Merkmale zur Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Merkmale zur Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	12
Gruppenkonstellation	umfasst Aspekte zur Gruppenkonstellation, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird codiert, wenn Aspekte zur Gruppenkonstellation benannt werden, die für den Erfolg von Weiterbildung bedeutsam sind. wird auch codiert, wenn weitere Erfolgsfaktoren und Empfehlungen in der Aussage korrelieren.	9

Nachweise	umfasst Aspekte zur Nachweisen, die für Weiterbildungen empfohlen werden. wird codiert, wenn Aspekte zur Nachweisen benannt werden, die für Weiterbildungen empfohlen werden.	6
Ankündigung, Marketing und Weiterempfehlung	umfasst Aspekte zur Ankündigung, zum Marketing und zur Weiterempfehlung von (wissenschaftlichen) Weiterbildungsangeboten. wird codiert, wenn Aspekte zur Ankündigung, zum Marketing und zur Weiterempfehlung von (wissenschaftlichen) Weiterbildungsangeboten benannt werden.	12
Erwartungen und Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildung	umfasst die Definition, Erwartungen und Anforderungen der Befragten im Kontext des Begriffs wissenschaftliche Weiterbildung sowie Aspekte zur Planung, Umsetzung, Ausgestaltung und zum Output sowie zum Transfer. wird codiert, wenn der Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung definiert oder beschrieben wird, Aspekte zur Charakteristika und zum (Selbst-)Verständnis der Hochschule als Weiterbildungsträger, Erwartungen und Anforderungen im Kontext des Umfangs, des Formats oder der Lernform, der Dozierenden und Betreuenden von wissenschaftlicher Weiterbildung benannt werden sowie Aspekte zur Konzeptionierung und zur Planung, zum Transfer sowie zur Anknüpfung, zur Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung, zum Abstraktionsniveau und zu Kompetenzen, Lernzielen und zum Output von wissenschaftlicher Weiterbildung geäußert werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	0
(Selbst-)Verständnis der Hochschule als Weiterbildungsanbieter	umfasst Aspekte zum erwartetem (Selbst-)Verständnis der Hochschule als Weiterbildungsträger. wird codiert, wenn Aspekte zum erwartetem (Selbst-)Verständnis der Hochschule als Weiterbildungsträger von wissenschaftlicher Weiterbildung geäußert werden.	4
Charakteristika	umfasst die Definition und Beschreibung des Begriffs wissenschaftliche Weiterbildung. wird codiert, wenn der Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung charakterisiert, definiert oder beschrieben wird und Vorstellungen über wissenschaftliche Weiterbildung deutlich werden. wird auch codiert, wenn aus den Beschreibungen gleichzeitig andere Erwartungshaltungen resultieren.	40

Umfang, Formate und Lernformen	umfasst Aspekte zum Umfang, zu Formaten und zu Lernformen der wissenschaftlichen Weiterbildung. wird codiert, wenn Aspekte zum Umfang, zu Formaten und zu Lernformen der wissenschaftlichen Weiterbildung benannt werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	17
Dozierende und Betreuende	umfasst Aspekte zu Dozierenden und Betreuenden der wissenschaftlichen Weiterbildung. wird codiert, wenn Aspekte zu Dozierenden und Betreuenden der wissenschaftlichen Weiterbildung benannt werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	9
Konzept und Planung / Anteile	umfasst Aspekte zum Konzept und zur Planung der wissenschaftlichen Weiterbildung. wird codiert, wenn Aspekte zum Konzept und zur Planung der wissenschaftlichen Weiterbildung benannt werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	19
Transfer und Anknüpfung	umfasst Aspekte zum Transfer und zu Anknüpfungspunkten der wissenschaftlichen Weiterbildung. wird codiert, wenn Aspekte zum Transfer und zu Anknüpfungspunkten der wissenschaftlichen Weiterbildung benannt werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	8
Austausch, Kooperation und Praxiskontakte	umfasst Aspekte zum Austausch, zur Kooperation und zu Praxiskontakten im Kontext von Bildung an Hochschulen. wird codiert, wenn Aspekte zum Austausch, zur Kooperation und zu Praxiskontakten im Kontext von Bildung an Hochschulen benannt werden.	5
Zielgruppen- und Teilnehmerorientierung	umfasst Aspekte zum didaktischen Prinzip der Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. wird codiert, wenn Aspekte zum didaktischen Prinzip der Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung und zur Partizipation der Beteiligten genannt werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	10

Abstraktionsniveau	umfasst Aspekte zum Abstraktionsniveau von wissenschaftlicher Weiterbildung. wird codiert, wenn Aspekte zum Abstraktionsniveau von wissenschaftlicher Weiterbildung genannt werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	6
Kompetenzen, Lernziele und Output	umfasst Aspekte zu Kompetenzen, Lernzielen bzw. zum Output von wissenschaftlicher Weiterbildung. wird codiert, wenn Aspekte zu Kompetenzen, Lernzielen bzw. zum Output von wissenschaftlicher Weiterbildung benannt werden. wird auch codiert, wenn Aussagen zum Abschluss benannt werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	14
Themen und Inhalte für wissenschaftliche Weiterbildungen	umfasst Ideen zu Themen und Inhalten für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote. wird codiert, wenn Ideen zu Themen und Inhalten für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote benannt werden. wird auch codiert, wenn keine konkreten Themen und Inhalte benannt, sondern übergreifende Aussagen getroffen werden.	56
Positive Aspekte von und für wissenschaftliche/r Weiterbildung	umfasst positive Aspekte, die eine Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung begünstigen können. wird codiert, wenn Gründe und Motive, begünstigende Faktoren sowie Nutzen, Benefits und Chancen für die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung benannt werden, die die Inanspruchnahme von wissenschaftlicher Weiterbildung positiv beeinflussen können. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	0
Motive, begünstigende Faktoren und Erfolgsfaktoren	umfasst Motive, begünstigende Faktoren und Erfolgsfaktoren, die eine Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung begünstigen können. wird codiert, wenn Motive, begünstigende Faktoren und Erfolgsfaktoren für die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung benannt werden, die die Inanspruchnahme von wissenschaftlicher Weiterbildung positiv beeinflussen können. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	29

Nutzen, Benefits und Chancen	umfasst Nutzen, Benefits und Chancen, die sich aus der Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung ergeben können. wird codiert, wenn Nutzen, Benefits und Chancen benannt werden, die sich aus einer Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung ergeben können. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	35
Barrieren für wissenschaftliche Weiterbildung	umfasst hemmende Faktoren und Barrieren für die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung. wird codiert, wenn Barrieren und hemmende Faktoren für die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung benannt werden oder Aspekte, die dazu führen, dass wissenschaftliche Weiterbildungen nicht in Anspruch genommen werden. wird auch codiert, wenn antizipierte Erwartungshaltungen beschrieben werden.	45
Potentielle Handlungsfelder von Hochschulen	umfasst Aspekte zu Handlungsfeldern von Hochschulen. wird codiert, wenn Aspekte zu Handlungsfeldern von Hochschulen, zur Integration, Verortung und Organisationsformen von wissenschaftlicher Weiterbildung sowie verbindende und anknüpfende Elemente benannt werden.	25
Haltung zur Akademisierung	umfasst die Meinung und Haltung zur Akademisierung der Früh- und Kindheitspädagogik. wird codiert, wenn Aspekte benannt werden, die die Meinung und Haltung zur Akademisierung der Früh- und Kindheitspädagogik transparent machen.	16
Anforderung an Studiengänge und Studiengangentwicklung	umfasst Aspekte zu Anforderungen an Studiengänge und zur Studiengangentwicklung. wird codiert, wenn konkrete Anforderungen an Studiengänge und zur Studiengangentwicklung benannt werden.	21
Argumente für Einsatz von akademischen Fachkräften	umfasst Aspekte, die für einen Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften sprechen. wird codiert, wenn Vorteile und positive Aspekte für den Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften benannt werden.	20
Argumente gegen Einsatz von akademischen Fachkräften	umfasst Aspekte, die eher gegen einen Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften sprechen. wird codiert, wenn Nachteile und negative Aspekte beim Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften benannt werden.	9

Einsatz und Verbleib von akademischen Fachkräften	umfasst den Einsatz und Verbleib von akademisch qualifizierten Fachkräften. wird codiert, wenn Aspekte zu Einsatzbereichen und -kontexten sowie zum Qualifikationsmix bzw. multiprofessionellen Team thematisiert werden oder zu weiterführenden Studien, die akademisch qualifizierte Fachkräfte betreffen. wird auch codiert, wenn (k)eine Unterscheidung zwischen den grundständig und hochschulisch ausgebildeten Fachkräften hinsichtlich des Aufgaben- und Tätigkeitsbereichs erfolgt.	0
Forderungen und Voraussetzungen	umfasst Aspekte zu Forderungen und Voraussetzungen zum Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften. wird codiert, wenn allgemeine Aspekte zu Forderungen und Voraussetzungen zum Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften benannt werden und nicht der Subkategorie des multiprofessionellen Teams oder konkreten Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen zugeordnet werden können.	7
Multiprofessionelles Team	umfasst Aspekte zum Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften im multiprofessionellen Team. wird codiert, wenn Aspekte zum Einsatz von akademisch qualifizierten Fachkräften im multiprofessionellen Team thematisiert werden. wird auch codiert, wenn (k)eine Unterscheidung zwischen den grundständig und hochschulisch ausgebildeten Fachkräften hinsichtlich des Aufgaben- und Tätigkeitsbereichs erfolgt.	5
Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche	umfasst Aspekte zu konkreten Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen für akademisch qualifizierte Fachkräften. wird codiert, wenn Aspekte zu konkreten Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen für akademisch qualifizierte Fachkräften thematisiert werden. wird auch codiert, wenn (k)eine Unterscheidung zwischen den grundständig und hochschulisch ausgebildeten Fachkräften hinsichtlich des Aufgaben- und Tätigkeitsbereichs erfolgt.	18
Masterstudium	umfasst Aussagen zum Masterstudium. wird codiert, wenn Aussagen zur Perspektive eines Masterstudiums getroffen werden.	5

weitere Themen / "Restkategorie"	umfasst weitere Themen, die die Befragten im Kontext der Weiterbildungsthematik als relevant empfinden wird codiert, wenn weitere Inhalte und Themen im Kontext der Weiterbildungsthematik benannt werden und diese für Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind und keiner anderen Kategorie zugeordnet werden können.	2
Abschluss	umfasst Aspekte zu Teilnahmemotiven am Interview sowie zur Gesprächssituation. wird codiert, wenn Aspekte zur Teilnahmemotiven für das Interview sowie zum Empfinden der Gesprächssituation durch den Befragten benannt werden.	0
Gesprächsatmosphäre	umfasst Aspekte zur Gesprächssituation. wird codiert, wenn Aspekte zum Empfinden der Gesprächssituation durch den Befragten benannt werden.	8
Motive zum Interview	umfasst Aspekte zu Teilnahmemotiven am Interview. wird codiert, wenn Aspekte zur Teilnahmemotiven für das Interview durch den Befragten benannt werden.	6



Anhang VIII: Ankündigung der Befragung







Der Träger der Einrichtung hat die Befähigungserfordernisse, die gemessenen Daten werden zum Jahr 2019 vollständig umgesetzt, so dass keine Nachklausuren auf dem Gebiet der Prüfung stattfinden. Das Gesundheitswesen ist somit ganz im Einklang mit der Ausbildungsordnung des Bereichs der Befähigung stellen.

Ich habe mich über Ihre Einrichtung, unser Projekt informiert.

Die Möglichkeit, an unserer Einrichtung teilnehmen kann ich gerne bei Verfügung.

Beste Grüße

Sandra Schmidt

Ulrich  
Friedrich  
Wolfsburg

Ulrich Friedrich & Partner  
Gesundheitswesen  
Ulrich Friedrich & Partner





Anhang X: Fragebogen

**EE|GES**

**Befragung**

Im Projekt EE|GES:  
Ermittlung und Erprobung von  
Maßnahmen in den Bereichen  
Gesundheit, Erziehung und Soziales

**Letzte Fach- und Leitungskräfte**

Für die Entwicklung von zielgerichteten Weiterbildungsangeboten,  
Maßnahmen etc. sind Sie und Ihre Mitarbeitenden  
Wir freuen uns, wenn Sie uns durch Ihre Teilnahme unterstützen

Über Ihre Anregungen und Rückfragen zur Befragung werden zum Projekt  
EE|GES keine weiteren Maßnahmen ergriffen

**Beste Grüße**  
Sandra Tschupe

**Kontaktieren**  
Prof. Dr. rer. med. Lucretia Baischler (Projektleiterin)  
Sandra Tschupe, M.A. Erwachsenenbildung (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften  
Campus Wolfsburg  
Fakultät Gesundheitswesen  
Ruhlfelder Straße 12  
38441 Wolfsburg

Telefon: 05341 4033-21540  
E-Mail: [u.schulz@ostfalia.de](mailto:u.schulz@ostfalia.de)  
[www.ostfalia.de](http://www.ostfalia.de) oder [www.hochschule-ostfalia.de](http://www.hochschule-ostfalia.de)













Einzelne ... 10000 Punkte, 10 Minuten und 1 Stunde von ...

**1. ...**

... ..

**2. ...**

... ..

**3. ...**

... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				

... ..

**4. ...**

... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				
... ..	...	<input type="checkbox"/>	... ..				

... ..









**Ostfalia**  
Hochschule für angewandte  
Wissenschaften

---

**Wolfsburg**

Wolfsburger Straße 10 • 38440 Wolfsburg

Telefon: +49 (0)5361 901-100

Fax: +49 (0)5361 901-101

E-Mail: [info@ostfalia.de](mailto:info@ostfalia.de)

www.ostfalia.de

**Wolfsburg**

Wolfsburger Straße 10 • 38440 Wolfsburg

Telefon: +49 (0)5361 901-100

Fax: +49 (0)5361 901-101

E-Mail: [info@ostfalia.de](mailto:info@ostfalia.de)

www.ostfalia.de

Wolfsburg, 20.02.2017

**Letzte Chance: Abschlussauftrag zum Thema "Behandlung im Prager 2016"**

Sie werden...

...mit einer schriftlichen Befragung über mögliche geeignete Punkte und Leistungsstärke in Verbindung gebracht...

...die Sie und Ihre Kollegen/innen einen möglichst guten Bericht zu erstellen, berichten sie über die Umsetzung der meisten bei maximal 1000... der Kollegen/innen die wichtigsten Punkte möglichst zu machen und zur Teilnahme zu motivieren. Das Ausfüllen des Fragebogens muss in 10 Minuten abgeschlossen sein. Bitte achten Sie bitte auf die genaue Bearbeitung des ersten Teils...

Sie werden für die vollständig ausgefüllten Fragebögen entschädigt... am 20.02.2017... in festgelegten Abstimmungen an eine Person...

Sie sind die einzigen, die eine persönliche Befragung erhalten, die Ihnen die Möglichkeit bietet, Ihre Meinung zu äußern. Bitte beachten Sie, dass die Befragung nur für die Umsetzung bestimmt ist.

...mit dem Ziel, dass die Umsetzung, unser Projekt umzusetzen...

...die wichtigsten Anforderungen über einen persönlichen Bericht über die genaue Befragung...

**Beste Grüße**

**Herzliche Grüße**

Wolfsburger Straße 10 • 38440 Wolfsburg

Telefon: +49 (0)5361 901-100

Fax: +49 (0)5361 901-101

E-Mail: [info@ostfalia.de](mailto:info@ostfalia.de)

www.ostfalia.de



Anhang XII: Dankeschreiben





Anhang XIII: Anschreiben zur Analyse von Weiterbildungsangeboten





Anhang XIV: Tabelle zur fokussierten Datenabfrage

<b>Anbieter / Träger</b>		
<b>Bitte wählen Sie den Zeitraum</b>	<b>Geschäftsjahr 2014</b>	<b>Kitajahr 2014/2015</b>

<b>Angebot</b>	<b>Umfang</b>	<b>Abschluss</b>	<b>Kapazität</b>	<b>Durchführung</b>	<b>Teilnehmerzahl</b>
Wie lauten Titel und Thema der Veranstaltung?	Wie viele Stunden <u>und</u> Tage umfasst die Veranstaltung insgesamt?	Erhalten die Teilnehmer*innen z.B. eine Teilnahmebescheinigung oder ein Zertifikat?	Für wie viele Teilnehmer*innen wurde die Veranstaltung maximal geplant?	Wurde die Veranstaltung durchgeführt?  Ja (x) Nein (-)	Wenn ja, wie viele Teilnehmer*innen nahmen teil?

<b>Anbieter / Träger</b>		
	<b>Geschäftsjahr 2015</b>	<b>Kitajahr 2015/2016</b>
<b>Bitte wählen Sie den Zeitraum</b>		

Angebot	Umfang	Abschluss	Kapazität	Durchführung	Teilnehmerzahl
Wie lauten Titel und Thema der Veranstaltung?	Wie viele Stunden <u>und</u> Tage umfasst die Veranstaltung insgesamt?	Erhalten die Teilnehmer*innen z.B. eine Teilnahmebescheinigung oder ein Zertifikat?	Für wie viele Teilnehmer*innen wurde die Veranstaltung maximal geplant?	Wurde die Veranstaltung durchgeführt?  Ja (x) Nein (-)	Wenn ja, wie viele Teilnehmer*innen nahmen teil?

<b>Anbieter / Träger</b>		
	<b>laufendes Geschäftsjahr 2016</b>	<b>laufendes Kitajahr 2016/2017</b>
<b>Bitte wählen Sie den Zeitraum</b>		

Angebot	Umfang	Abschluss	Kapazität	Durchführung	Teilnehmerzahl
Wie lauten Titel und Thema der Veranstaltung?	Wie viele Stunden <u>und</u> Tage umfasst die Veranstaltung insgesamt?	Erhalten die Teilnehmer*innen z.B. eine Teilnahmebescheinigung oder ein Zertifikat?	Für wie viele Teilnehmer*innen wurde die Veranstaltung maximal geplant?	Wurde die Veranstaltung durchgeführt?  Ja (x) Nein (-)	Wenn ja, wie viele Teilnehmer*innen nahmen teil?