



EE | GES

Entwicklung und Erprobung von
Weiterbildungen in den Bereichen
Gesundheit, Erziehung und Soziales



Projektbericht zum Arbeitspaket I

Sandra Tschupke



EE | GES |

Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales

- Projektbericht zum Arbeitspaket I -

Projektleiter:

Prof. Dr. rer. medic. Lugder Batzdorfer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Sandra Tschupke, M.A. Erwachsenenbildung
unter Mitarbeit von Svenja Wolf, B.A.



WOLFSBURG

In Kooperation mit

Kontaktdaten

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

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



Inhaltsverzeichnis

Lesehinweise	I
Abkürzungsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	V
1 Aktuelle Herausforderungen für frühpädagogische Fachkräfte im Kontext lebenslangen Lernens	1
2 Projekt EEGES	4
2.1 Zielsetzung und Nutzenerwartung.....	4
2.2 Arbeitspakete und methodisches Vorgehen.....	6
2.3 Gegenstandsbereiche, Begriffsklärung und Eingrenzungen	8
2.3.1 Arbeiten im Bereich der Frühpädagogik.....	8
2.3.2 Formate der Kindertagesbetreuung	8
2.3.3 Beschäftigungsgruppen und Qualifizierungswege im Bereich der Frühpädagogik	10
2.3.4 Weiterbildung und lebenslangen Lernens	14
2.3.5 Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen	15
2.3.6 Zielgruppen für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW.....	18
3 Arbeitspaket I: Sekundäranalyse zur Erhebung des (Nachfrage-)Potentials für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW	21
3.1 Strukturen und Entwicklungen im Kontext der Kindertagesbetreuung in Wolfsburg	22
3.1.1 Bevölkerungs- und Geburtenzahlen	22
3.1.2 Kinderzahlen in der Altersgruppe bis sechs Jahren	24
3.1.3 Kindertageseinrichtungen und Kindertagesbetreuung – Zahlen, Träger und Angebot	25
3.1.4 Betreuungszahlen in Kindertageseinrichtungen	29
3.1.5 Bedarfsdeckung in der Kindertagesbetreuung?	30
3.1.6 Schwerpunktthemen der Stadt Wolfsburg	34
3.1.7 Zwischenfazit.....	37
3.2 Beschäftigtenentwicklung und -strukturen.....	38



3.2.1 Arbeiten in Wolfsburg	38
3.2.2 Arbeiten in der Kindertagesbetreuung.....	40
3.2.3 Zwischenfazit.....	43
3.3 Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit.....	44
3.3.1 Anforderungs-und Qualifikationsprofil	44
3.3.2 Beschäftigungsmerkmale und -bedingungen	46
3.3.3 Betreuungsschlüssel	49
3.3.4 Arbeitsbedingte Belastungen und Ressourcen	51
3.3.5 Zwischenfazit.....	53
3.4 Berufliche Bildungsanbieter und -angebote im frühpädagogischen Bereich.....	54
3.4.1 Berufliche Ausbildung von frühpädagogischen Fachkräften in Niedersachsen und der Region Wolfsburg.....	54
3.4.2 Studiengänge im Bereich der Frühpädagogik	55
3.4.3 Berufliche Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte.....	58
3.4.4 Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen in Niedersachsen und Sachsen- Anhalt	61
3.4.5 Kapazitäten und Inanspruchnahme von Bildungsangeboten	63
3.4.5 Zwischenfazit.....	66
3.5 Zielgruppen und Teilnehmende von (Weiter-)Bildungsangeboten im frühpädagogischen Bereich.....	67
3.5.1 Kompetenzerleben von frühpädagogischen Fachkräften	69
3.5.2 Interessenslagen und Bewertung von Weiterbildungen	72
3.5.3 (Weiter-)Bildungsmotive und -barrieren	74
3.5.4 Zwischenfazit.....	81
4 (Forschungs-)Bedarf für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an Hochschulen für frühpädagogische Fachkräfte in Wolfsburg	82
5 Exkurs zum Ausblick: Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen.....	84
Literaturverzeichnis	86



Lesehinweise

Begriffsklärungen und thematische Eingrenzung

Genutzte Begrifflichkeiten werden im Verlauf der vorliegenden Arbeit - insbesondere in Kapitel 2.3 - erklärt, so dass auf die Nutzung eines Glossars verzichtet wird. Erfolgte thematische Eingrenzungen werden ebenfalls in Kapitel 2.3 benannt und begründet.

Geschlechtsspezifische Schreibweise

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung sind alle Aussagen im vorliegenden Projektbericht als geschlechtsneutral zu verstehen.



Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
BB	Bevölkerungsbericht
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DGWF	Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DVO- KiTaG	Verordnung über Mindestanforderungen an Kindertagesstätten (Durchführungsverordnung)
ECTS	European Credit Transfer System
EEGES	Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales
Fabi	Evangelische Familienbildungsstätte
FP	Fachplan
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GEW Nds.	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen
HaW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HRG	Hochschulrahmengesetz
KeGL	Kompetenzentwicklung von Gesundheitspersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens
KiFaZ	Kinder- und Familienzentren
KiföG	Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tagesein- richtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz)
Kita	Kindertageseinrichtung oder Kindertagesstätte oder Tageseinrich- tung für Kinder
KiTaG	Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder
KMK	Kultusministerkonferenz der Länder
LK	Leitungskraft
LLL	Lebenslangens Lernen
MK Nds.	Niedersächsisches Kultusministerium
MS Nds.	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
nifbe	Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Entwick- lung
PM	Pädagogischer Mitarbeiter
PuG	Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den Pflege- und Ge- sundheitswissenschaften



regioWB	Regionale Weiterbildungspotenziale als Basis für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal
SGB	Sozialgesetzbuch
SozHeilVO	Verordnung über die staatliche Anerkennung von Berufsqualifikationen auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit und der Heilpädagogik
STEGE	Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen
vhs	Volkshochschule
WiFF	Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Herausforderungen für frühpädagogische Fachkräfte.....	1
Abbildung 2: Prinzipien für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote.....	5
Abbildung 3: Ausschnitt Projektzeitplan Stand Mai 2016	7
Abbildung 4: Ausbildungswege in der niedersächsischen Erzieherausbildung...	11
Abbildung 5: Zielgruppenpriorisierung frühpädagogischer Fachkräfte im Projekt EEGES	19
Abbildung 6: Säulen der Sekundäranalyse im Projekt EEGES	21
Abbildung 7: Bevölkerungsentwicklung in Wolfsburg von 1995 bis 2015	22
Abbildung 8: Bevölkerungsprognose Wolfsburg - Vergleich 2015 zu 2020 nach Altersgruppen	23
Abbildung 9: Entwicklung der Geburtenzahlen in Wolfsburg von 2010 bis 2015	23
Abbildung 10: Entwicklung der Kinderzahlen in der Altersgruppe bis sechs Jahre in Wolfsburg von 2009 bis 2014	24
Abbildung 11: Entwicklung der Platzanzahl in integrativen Kindergarten- und Krippengruppen von 2010 bis 2015	27
Abbildung 12: Entwicklung der Betreuungsplätze in der Kindertagespflege von 2010 bis 2015	28
Abbildung 13 Entwicklung der Versorgungsquote für die Tagesbetreuung für unter drei-jährige Kinder von 2009 bis 2015	31
Abbildung 14: Entwicklung der Versorgungsquote für die Tagesbetreuung für über drei-jährige Kinder von 2009 bis 2015	31
Abbildung 15: Entwicklung der von Eltern gewünschten Betreuungszeiten von 2009 bis 2014	33
Abbildung 16: Wolfsburger Bildungslandschaft	35
Abbildung 17: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung Region Braunschweig-Wolfsburg im Jahr 2013 in Euro	39
Abbildung 18: Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen von 1990/91 bis 2015	41
Abbildung 19: Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau 2014	42
Abbildung 20: Grundstruktur des Qualifikationsprofils Frühpädagogik Fachschule	46
Abbildung 21: Tabellenentgelt Sozial- und Erziehungsdienst	47
Abbildung 22: Durchschnittliche Vergütung der Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2011/12 pro Kind und Stunde in Euro	48
Abbildung 23: Betreuungsschlüssel nach Gruppenformen 2013	50
Abbildung 24: Durchschnitt der betreuten Kinder pro Kindertagespflegeperson von 2006 bis 2014	51



Abbildung 25: Landkarte früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge inkl. fachlich affiner Studiengänge	57
Abbildung 26: Ausbildungszahlen im Berufsfeld der frühpädagogischen Bildung eines Bildungsträgers in Wolfsburg von 2010 bis 2015	63
Abbildung 27: Anfänger sowie Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge in Deutschland von 2004 bis 2014	64
Abbildung 28: Kompetenzampel der Führungskräfte.....	70
Abbildung 29: Kompetenzampel der pädagogischen Mitarbeiter.....	71
Abbildung 30: Interesse an Weiterbildung.....	73
Abbildung 31: Teilnahmezufriedenheit mit den besuchten Weiterbildungsveranstaltungen	74
Abbildung 32: Teilnahmegründe für Weiterbildungsveranstaltungen nach Positionen.....	77
Abbildung 33: Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Position ...	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wissenschaftliche Weiterbildungsformate im Vergleich	17
Tabelle 2: Überblick über die Datensätze zur Entwicklung der Kinderzahlen von 2009 bis 2015.....	25
Tabelle 3: Überblick über die Anzahl der Kitas, Trägerschaft und Betreuungsplätze von 2006 bis 2015	26
Tabelle 4: Belegte Kitaplätze nach Betreuungsformat von 2010 bis 2015.....	29
Tabelle 5: Deskriptive Darstellung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote an Hochschulen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (Stand 20.06.2016)	62

1 Aktuelle Herausforderungen für frühpädagogische Fachkräfte im Kontext lebenslangen Lernens

Das Bildungsverständnis ist, genau wie das Bildungssystem selbst, einer dynamischen Entwicklung unterworfen. Um die Aktualität und Wichtigkeit des Themas der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen für frühpädagogische Fachkräfte nachvollziehen zu können, macht es zunächst Sinn sich mit den gegenwärtigen sowie künftigen Herausforderungen bzw. Anforderungen an Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen zu beschäftigen.

Gesellschaftliche Trends und politische Entwicklungen bringen wachsende Anforderungen sowie neue Herausforderungen für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen mit sich. „Fast täglich kommen neue Forderungen und Aufgaben auf die Kitas zu: immer mehr Leistungen wie flexiblere Öffnungszeiten, Inklusion, Sprachförderung [...] , und viele weitere neue Herausforderungen mehr.“ (Meyn und Walther 2014: 11f.) (vgl. Abb. 1)

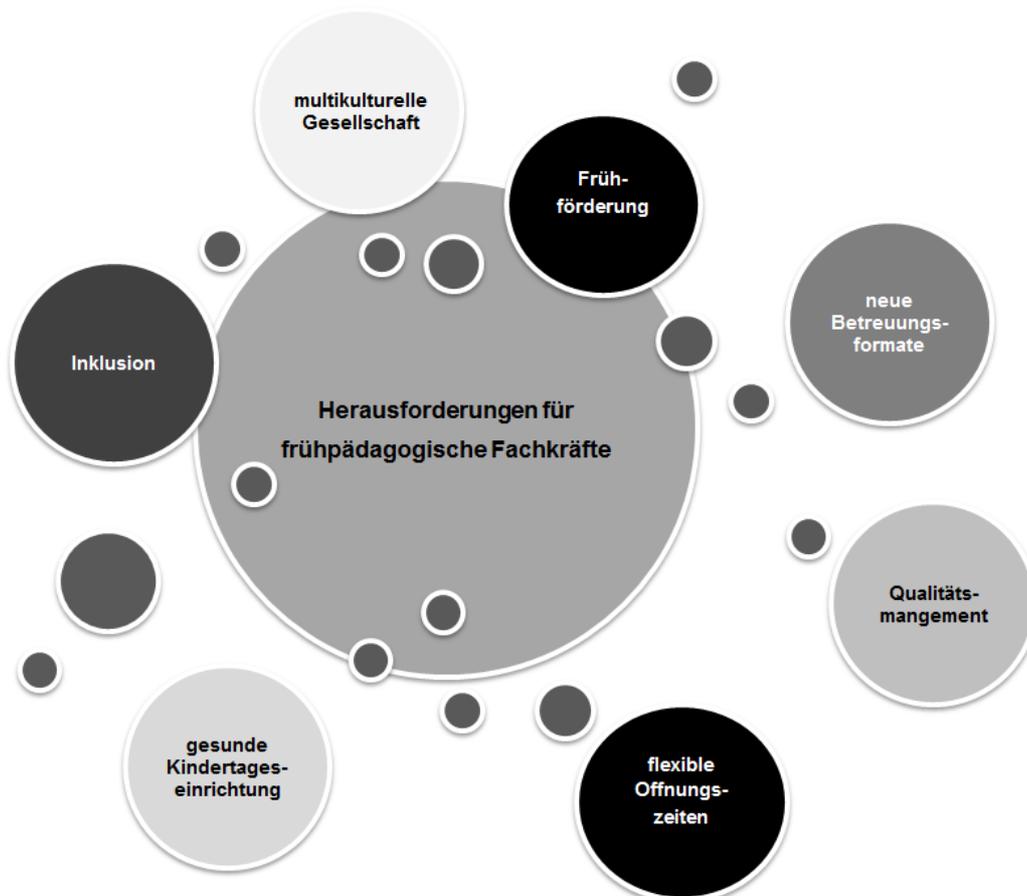


Abbildung 1: Herausforderungen für frühpädagogische Fachkräfte
(eigene Darstellung)

Als ursächlich dafür können die steigende Erwerbstätigkeit beider Elternteile oder die Umsetzung neuer Familienmodelle, wie Patchwork-Familien oder alleinerzie-



hende Elternteile als „alternative Verantwortungsgemeinschaften“, benannt werden (ebenda: 12f.). Zudem wird von Arbeitnehmern im beruflichen Alltag zunehmend mehr Flexibilität und räumliche Mobilität erwartet (Kahlke und Goy 2014: 4).

Auch die in den letzten Jahren in Kraft getretenen gesetzlichen Neuerungen im Bereich der Familienpolitik, wie der Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld, der Rechtsanspruch auf Betreuungsplätze für Kinder ab dem ersten Lebensjahr (Ki-föG 2008) und dem damit verbundenen Ausbau der Betreuungsplätze sowie die Möglichkeit der Inanspruchnahme des so genannten Betreuungsgeldes, sorgen für eine dynamische Entwicklung im Feld der Kindertagesbetreuung.

Die Umsetzung der 2008 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention fordert einen Wandel der Strukturen und Denkweisen in Bezug auf Bildung und Erziehung. Die Konvention betrifft insbesondere den institutionellen Bereich der Frühpädagogik und zielt darauf ab, allen Menschen eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Frühpädagogische Fachkräfte sind darüber hinaus vermehrt mit einer multikulturellen Vielfalt von Kindern konfrontiert. Häufig verfügen die Kinder sowie die Eltern nur über geringe Sprachkenntnisse. Aufgrund der momentanen Flüchtlingssituation kann davon ausgegangen werden, dass Betreuungskräfte künftig einer größeren Anzahl von Kindern mit Migrationshintergrund und traumatischen Erfahrungen gegenüberstehen.

Folglich existieren für Einrichtungen und pädagogische Fachkräfte auch immer neue Anforderungen an Qualität und Umfang der Kindertagesbetreuung (ebenda). Themen wie offene bzw. neue Konzepte oder Prävention und Gesundheitsförderung nehmen einen bedeutsamen Stellenwert in den Einrichtungen ein.

Kinderferne Tätigkeiten wie die Dokumentation von Bildungsfortschritten oder die Elternberatung und -arbeit beanspruchen zugleich einen nicht unerheblichen Teil im Arbeitsalltag und verlangen von den frühpädagogischen Fachkräften stets über aktuelle erziehungswissenschaftliche Erkenntnisse zu verfügen und diese adäquat anwenden zu können.

In Anbetracht der gegenwärtig und zukünftig bestehenden Herausforderungen im Bereich der Kindertagesbetreuung reicht die im Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (§ 5, Absatz 5 KiTaG) unspezifische Verpflichtung für die Ermöglichung der Teilnahme von frühpädagogischen Fachkräften „[...] an fachlichen Fortbildungsveranstaltungen [...]“ an drei Tagen im Jahr nicht aus, um eine qualitativ hochwertige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Die Notwendigkeit einer stetigen Anpassung an die für die Betreuungstätigkeit benötigten Kompetenzen für pädagogische Fachkräfte scheint unerlässlich, um



eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung und Erziehung zu gewährleisten. Der gestiegene qualitative Anspruch an die Arbeit im frühpädagogischen Bereich steht auch in einem engen Zusammenhang mit den Ergebnissen aktueller wissenschaftlicher Studien. In diesen wird die Bedeutung früher Bildungserfahrungen für die weitere Entwicklung eines Menschen betont. Ebenfalls wird ein Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsniveau der Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung und einer qualitativ hochwertig geleisteten Kindheitspädagogik festgestellt (Zieher 2015: 1). Faktisch ist damit der Bedarf für eine kontinuierliche Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens, auch aus dem beruflichen Selbstverständnis heraus, gegeben. Bisher unbeantwortet bleibt jedoch die Frage, wie Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte sowohl inhaltlich, als auch strukturell gestaltet sein müssten.

Für die Hochschule als Weiterbildungsanbieter ergeben sich somit neue Potentiale für Weiterbildungsangebote, die zielgruppenorientiert aus der Realität der in der Kindertagesbetreuung Tätigen abgeleitet und bedarfs- sowie praxisorientiert entwickelt und umgesetzt werden müssen. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit spielen bei der Entwicklung solch praxisnaher Weiterbildungskonzepte eine wichtige Rolle.

Aus der vorausgegangenen Darstellung der Herausforderungen ergibt sich die Grundlage und Zielsetzung des Projekts „EEGES - Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales“, welches nachfolgend vorgestellt wird.



2 Projekt EEGES

Vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen an Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen im Kontext des lebenslangen Lernens wurde das Projekt „EEGES - Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen 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) mit einer Projektlaufzeit von fünf Jahren.

2.1 Zielsetzung und Nutzenerwartung

Ziel des Projektes EEGES ist, die Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsangeboten 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 aus:

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.

Die Fakultät Gesundheitswesen ist in diesem Zusammenhang bestrebt, unter dem Leitgedanken der Employability, die bedarfsgerechte Entwicklung praxisorientierter, wissenschaftlicher Weiterbildungen an der Ostfalia HaW für Fachkräfte aus dem Berufsfeld der frühkindlichen Erziehung und Bildung zu ermöglichen (vgl. Abb. 2). Die im nächsten Kapitel dargestellten Forschungsbemühungen zielen darauf ab, empirisch fundierte Erkenntnisse für die Entwicklung und Gestaltung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an Hochschulen zu generieren.

Über wissenschaftliche Weiterbildungsformate an Hochschulen soll nach dem Vorbild der Offenen Hochschule auch der Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen für neue Zielgruppen erleichtert und somit die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung gestärkt werden. Dazu könnten die in den

berufsbegleitend besuchten Weiterbildungsangeboten erworbenen Leistungspunkte¹ zu einem späteren Zeitpunkt auf ein Studium angerechnet werden.



Abbildung 2: Prinzipien für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote
(eigene Darstellung)

Für die Einrichtungen der Kindertagesbetreuung resultieren daraus Benefits, wie die zielgerichtete Deckung der Bildungsbedarfe frühpädagogischer Betreuungskräfte und die Chance einer systematischen Personalentwicklung. Das Projekt kann demzufolge einen Beitrag leisten, das Fachkräfteangebot im Bereich der Kindertagesbetreuung zu sichern und den Wissenstransfer von Theorie zu Praxis zu fördern. Durch die Implementierung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Hochschule im Bereich der Frühpädagogik besteht die Chance die Fachkräfte zu professionalisieren.

¹ Mit Leistungspunkten sind Credit Points nach dem European Credit Transfer System (ECTS) gemeint.



Für die Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW ergibt sich der Nutzen insbesondere aus der positiven Außenwirkung, einer möglichen Profilbildung der Hochschule im Bereich des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens, der Heranführung von Berufspraktikern an die Hochschule sowie dem Austausch von Praxis und Theorie.

2.2 Arbeitspakete und methodisches Vorgehen

Das Projekt wird anhand unterschiedlicher Arbeitspakete systematisiert und bearbeitet. Im ersten Schritt (Arbeitspaket I) erfolgt die Bestandsaufnahme von relevanten soziodemografischen Daten der Region Wolfsburg im Berufsfeld der frühkindlichen Bildung als Sekundäranalyse. Zielstellend soll das (Nachfrage-)Potenzial für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an Hochschulen in der Region ermittelt werden. Dazu werden relevante Strukturen und Entwicklungen im Kontext der Kindertagesbetreuung in Wolfsburg, wie unter anderem die Bevölkerungsentwicklung und Entwicklung der Kinderzahlen in der Altersgruppe bis sechs Jahre, Anzahl der Kindertageseinrichtungen und Betreuungszahlen sowie die Beschäftigtenstruktur, erfasst. Die Sekundäranalyse zu Arbeitspaket I umfasst auch die Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit, berufliche Bildungsanbieter und -angebote sowie Zielgruppen und Teilnehmende von Bildungsangeboten im frühpädagogischen Bereich, aus dem der (Forschungs-)Bedarf für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an Hochschulen für den Bereich der Frühpädagogik in Wolfsburg deutlich wird.

Durch die auf diese Weise gewonnenen Erkenntnisse werden erste Aussagen über momentane und zukünftige Entwicklungen im frühkindlichen Bildungssektor für die Region Wolfsburg möglich.

Die strukturellen Merkmale werden in einem zweiten Schritt durch eine empirische Weiterbildungsbedarfsanalyse ergänzt. Im Rahmen eines Mixed-Methods-Concepts werden bei der methodischen Herangehensweise im Arbeitspaket II und Arbeitspaket III sowohl quantitative als auch qualitative Forschungszugänge berücksichtigt. Arbeitspaket II gilt der qualitativ angelegten Bedarfsanalyse. Ein erster Zugang zum Feld erfolgt induktiv über leitfadengestützte, problemzentrierte Experteninterviews. Als Experte sollen einerseits erfahrene frühpädagogische Fachkräfte aus unterschiedlichen Ebenen und Einrichtungsleitungen interviewt werden, ebenso wie Experten aus dem hochschulischen Raum, versierte Ansprechpartner aus dem frühpädagogischen Weiterbildungsbereich sowie der Kita-Fachberatung der Stadt Wolfsburg. Unter Berücksichtigung des Leitgedankens der Employability spielen die für Fachkräfte vorgesehenen Einsatz- und Aufgabenfelder im Rahmen der Experteninterviews eine bedeutsame Rolle.

Die Ergebnisse ermöglichen primär einen ersten Überblick über zukünftige Qualifizierungserfordernisse zu erhalten. Sekundär bieten die Interviews die Gelegenheit bereits erste Verbindungen zu Akteuren, wie Entscheidungsträgern, potentiellen Kooperationspartnern und Weiterbildungsverantwortlichen im frühpädagogischen Bereich zu knüpfen.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse von Arbeitspaket I und II steht im Zentrum des Arbeitspakets III die schriftliche Befragung von frühpädagogischen Fachkräften der Region Wolfsburg. Geplant ist eine Vollerhebung mittels Fragebogen, ebenfalls mit dem Bestreben zugleich erste Kontakte mit den Adressaten für die zu entwickelnden wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote an der Hochschule zu knüpfen sowie vorhandene Partizipationsmöglichkeiten für die befragte Zielgruppe zu verdeutlichen.

Abbildung 3 verdeutlicht den vorläufigen Zeitplan zu den ersten drei Arbeitspaketen. Weitere Arbeitspakete werden im Projektverlauf ermittelt und konkretisiert.

Jahr	2015			2016														
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
Monat	Arbeitsmonate nach Start																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Kooperationsvereinbarung																		
Personalbeschaffung																		
AP 1																		
AP 2																		
AP 3																		
Workshop mit Befragten																		
Zwischenbericht																		
erste Weiterbildungen und Ausbau																		

Abbildung 3: Ausschnitt Projektzeitplan Stand Mai 2016
(eigene Darstellung)

Fortlaufend findet eine systematische Publikationsanalyse zum Thema statt, die Aussagen zur aktuellen und zukünftigen Entwicklungen ermöglicht und die gewonnenen Erkenntnisse aus Arbeitspaket II und III ggf. ergänzt. Durch eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Fragestellungen und Herausforderungen der frühpädagogischen Praxis auf der einen und die Verfolgung der Entwicklungen aktueller erziehungswissenschaftlicher Debatten auf der anderen Seite, wird eine Orientierung des Projektvorhabens am gegenwärtigen Diskurs sichergestellt.



Im Anschluss an die nachstehende Klärung des Gegenstandsbereichs, bildet die Darstellung der Ergebnisse aus Arbeitspaket I den Schwerpunkt des vorliegenden Projektberichts.

2.3 Gegenstandsbereiche, Begriffsklärung und Eingrenzungen

In diesem Kapitel sollen grundlegend die für das Projekt EEGES genutzten Begriffe definiert und die Nutzung der Termini im Sinne des Projektes festgelegt werden, um begriffliche Unklarheiten zu vermeiden. Aus der Beschreibung der Begriffe ergibt sich der Gegenstandsbereich des Projektes. Das Kapitel abschließend werden die im Projekt zu berücksichtigenden Adressaten bzw. Zielgruppen für die Entwicklung und Erprobung von wissenschaftlichen Weiterbildungsveranstaltungen an Hochschulen benannt und begründet.

2.3.1 Arbeiten im Bereich der Frühpädagogik

„Die Aufgaben von Kindertageseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren von Betreuungs- und Erziehungsfunktionen deutlich in Richtung Bildungsauftrag verschoben.“ (Wadepohl 2015: 3) Im Zuge dieses Wandels etabliert sich der Begriff der Frühpädagogik innerhalb der Erziehungswissenschaft für die pädagogische Arbeit mit Kindern bis zum Schulalter.

Dem Begriff der Frühpädagogik liegen dabei ein verändertes Bildungsverständnis sowie eine andere Vorstellung von Kindheit und Kindern zugrunde, welches das Kind als selbstständigen Ko-Konstrukteur seiner Bildungsprozesse und die Eltern als Erziehungspartner versteht (von Balluseck o.J.).

Unter dem Begriff der Frühpädagogik ist im Rahmen des Projektes EEGES ausschließlich der öffentlich-organisierte Bereich der Kindertagesbetreuung zu verstehen. Mit dem Begriff der frühpädagogischen Fachkraft sind der Argumentation folgend beruflich sowie akademisch qualifizierte Beschäftigte innerhalb der Kindertagesbetreuung gemeint. Die unterschiedlichen Betreuungsformate und Institutionen der Kindertagesbetreuung werden, ebenso wie die Qualifikationswege und Beschäftigtengruppen innerhalb der Kindertagesbetreuung, in den Folgekapiteln beschrieben.

2.3.2 Formate der Kindertagesbetreuung

Generell kann im Bereich der öffentlich-organisierten Kindertagesbetreuung zwischen **Kindertageseinrichtungen** (Kita) und **Kindertagespflege** differenziert werden. Der Begriff der Kindertageseinrichtungen soll weiterführend mit den Bezeichnungen der Kindertagesstätten und Tageseinrichtungen für Kinder gleich-



gesetzt werden und meint die Gesamtheit der Betreuungseinrichtungen für Kinder.² Als Kindertageseinrichtungen können nach § 1, Absatz 1 des KiTaG Tageseinrichtungen bezeichnet werden, „[...] in denen sich Kinder aufhalten, die regelmäßig, mindestens aber zehn Stunden in der Woche betreut werden.“

Im KiTaG (§ 2) wird zudem der Auftrag der Tageseinrichtungen für die „[...] Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern“ definiert. Ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag sollen die Tageseinrichtungen umsetzen, indem sie

„die Kinder in ihrer Persönlichkeit stärken, sie in sozial verantwortliches Handeln einführen, ihnen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die eine eigenständige Lebensbewältigung im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten des einzelnen Kindes fördern, die Erlebnisfähigkeit, Kreativität und Fantasie fördern, den natürlichen Wissensdrang und die Freude am Lernen pflegen, die Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen erzieherisch fördern und den Umgang von behinderten und nicht behinderten Kindern sowie von Kindern unterschiedlicher Herkunft und Prägung untereinander fördern.“ (ebenda)

Kindertageseinrichtungen lassen sich gemäß KiTaG § 1, Absatz 2 wie folgt systematisieren:

- **Krippen:** Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres;
- **Kindergärten:** Betreuung von Kindern ab vollendetem dritten Lebensjahres bis zur Einschulung;
- **Horte:** Betreuung von Kindern ab der Einschulung bis zur Vollendung des vierzehnten Lebensjahres und
- **Sonstige Einrichtungen:** unter anderem Kinderspielkreise.

„Kindertagesstätten können auch Gruppen bilden, die unabhängig von den [...eben benannten...] Altersstufen zusammengesetzt sind.“ (§ 1, Absatz 3 KiTaG)

Ein besonderes Betreuungsformat in Wolfsburg stellen die Kinder- und Familienzentren (KiFaZ) dar, die ein Angebot für Kinder sowie Eltern bieten und den Fokus auf die Erziehungspartnerschaft zwischen Einrichtung sowie Elternhaus legen. In KiFaZ wird im Allgemeinen, durch das Angebot von Beratung und Unterstützung der Eltern, der Grundsatz der Chancengerechtigkeit verfolgt.

In Bezug auf die Trägerschaft können Kindertageseinrichtungen zwischen öffentlichen, freien sowie privat-gewerblichen Trägern unterschieden werden.

² Gruppen in teilstationären Einrichtungen werden nichtberücksichtigt, da diese unter das SGB XII fallen.



Mit Inkrafttreten des Rechtsanspruchs im Jahr 2013 für einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr wurde die **Kindertagespflege**, als nicht-institutionalisierte Betreuungsform, der Betreuung in Kindertageseinrichtungen gleichgestellt (BMFSFJ 2014: 7). Damit bildet die Kindertagespflege die zweite Säule der öffentlich-organisierten Kindertagesbetreuung. Da die Kinderbetreuung überwiegend in der Häuslichkeit einzelner Tagespflegepersonen stattfindet, werden jeweils zwischen zwei und fünf Kindern gleichzeitig betreut. Dadurch ist dieses Betreuungsformat durch eine familienähnliche Struktur gekennzeichnet. Im Hinblick auf die Betreuungszeiten ist die Kindertagespflege vergleichsweise flexibel.

Die Kindertagespflege in Wolfsburg ist unter den Bezeichnungen der Familien.Nester bzw. Großfamilien.Nester organisiert, wobei die Bezeichnung Familien.Nester synonym für die gerade beschriebene Kindertagespflege genutzt wird. Großfamilien.Nester sind ein Zusammenschluss aus mehreren Tagespflegepersonen, die bis zu zehn Kinder gleichzeitig betreuen (Kählke und Goy 2014: 14).

2.3.3 Beschäftigungsgruppen und Qualifizierungswege im Bereich der Frühpädagogik

Grundsätzlich sind ausgebildete **Erzieher, Heilerziehungspfleger, Sozialpädagogische Assistenten³, Kinderpfleger, Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter, Heilpädagogen, Kindheitspädagoge** sowie **Kindertagespflegepersonen** innerhalb der Frühpädagogik tätig. Systematisiert werden können die Beschäftigtengruppen generell zwischen frühpädagogischen Fachkräften und so genannten Ergänzungskräften. Zu den frühpädagogischen Fachkräften zählen Erzieher, Heilerziehungspfleger, Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter, Heilpädagogen und Kindheitspädagogen. Zu den frühpädagogischen Ergänzungskräften können Sozialpädagogische Assistenten sowie Kinderpfleger gerechnet werden. Darüber hinaus sollen in den Ausführungen auch **Praktikanten im Anerkennungsjahr oder Praxissemester** bedacht werden, die in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Kindertagespflegepersonen nehmen eine Sonderstellung ein, da diese nicht in Kindertageseinrichtungen beschäftigt werden.

Erzieher bilden die größte Beschäftigtengruppe innerhalb der frühpädagogischen Bildung. Die Ausbildung zum Erzieher ist landesspezifisch geregelt. Das Niedersächsische Kultusministerium (MK Nds.) (2016) beschreibt den Aufgabebereich eines Erziehers im Bereich der „[...] Erziehung, Bildung und Betreuung

³ Die Bezeichnung Sozialpädagogischer Assistent wird in der Literatur häufig synonym mit dem Begriff Sozialassistent verwendet, weshalb auch im Rahmen des Projekts beide Bezeichnungen Anwendung finden.

von Kindern [...]“. Die Ausbildung zum Erzieher in Niedersachsen variiert nach Art des Zugangs. Der klassische Ausbildungsweg verläuft über den Besuch der zweijährigen Berufsfachschule zum **Sozialpädagogischen Assistenten** und setzt mindestens einen Realschulabschluss voraus (MK Nds. 2016: 1).

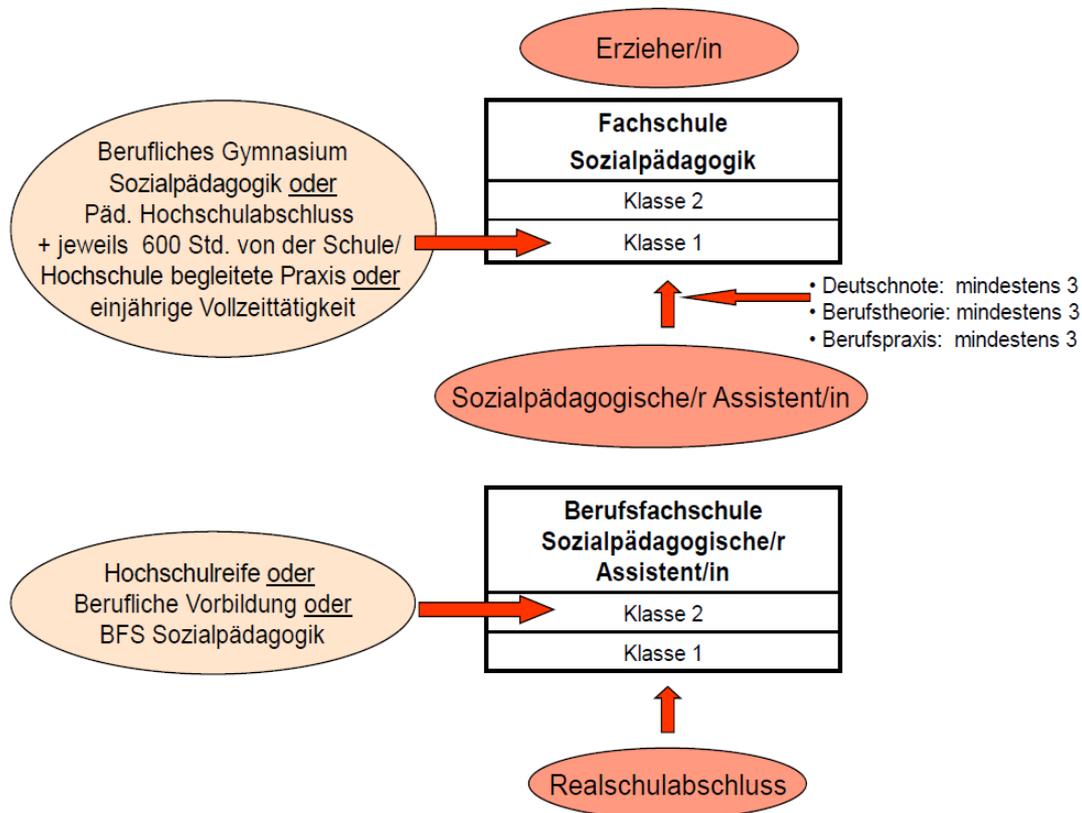


Abbildung 4: Ausbildungswege in der niedersächsischen Erzieherausbildung
(MK Nds. 2016: 1)

Aufbauend auf diesen Beruf werden Sozialpädagogische Assistenten „[...] in der zweijährigen Fachschule Sozialpädagogik zu [...] Erziehern weiterqualifiziert. Zusätzlich wird hier die Fachhochschulreife erworben.“ (ebenda) (vgl. Abb. 4) Ein direkter Einstieg in das zweite Jahr der Berufsfachschule Sozialpädagogischer Assistent bzw. in das erste Jahr der Fachschule Sozialpädagogik wird mit dem Nachweis unterschiedlicher Vorkenntnisse möglich (vgl. Abb. 4). Auch besteht die Möglichkeit eines Quereinstiegs oder einer Umschulung zum Erzieher durch Anrechnung einer entsprechenden beruflichen oder schulischen Vorbildung, von einem bis zu zwei Jahren auf die gesamte Ausbildungszeit (ebenda: 2).

Im Unterschied zu Erziehern dürfen Sozialpädagogische Assistenten nur als Ergänzungskraft tätig werden und daher Gruppen in Kindertagesstätten nicht ei-



genständig leiten. Genauso verhält es sich mit der Beschäftigtengruppe des **Kinderpflegers**⁴.

Heilerziehungspfleger „[...] sind sozialpädagogisch-heilpädagogisch und pflegerisch ausgebildete Fachkräfte, die sich für die Assistenz, Beratung, Begleitung, Pflege und Bildung von Menschen mit Behinderung in allen Altersstufen [...] einsetzen.“ (Berufsverband Heilerziehungspflege o.J.) Im Zuge der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gewinnt das Berufsbild auch in Kindertageseinrichtungen an Bedeutung. Die Ausbildung dauert drei Jahre, wird primär an einer Fachschule absolviert und kann mit einem Realschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss begonnen werden, wenn zusätzlich im Vorfeld eine mindestens einjährige Berufsfachschule besucht wurde.

Heilpädagogen sind, ähnlich wie Heilerziehungspfleger, vornehmlich im Bereich der Inklusion tätig. Innerhalb der Frühpädagogik werden Heilpädagogen unter anderem in integrativen Kindertageseinrichtungen beschäftigt und bilden eine eher kleine Gruppe der frühpädagogischen Fachkräfte. Der Erwerb der Qualifikation zum Heilpädagogen ist über zwei unterschiedliche Wege möglich: Zum einen erfolgt sie in Niedersachsen als 30-monatige, staatlich anerkannte Weiterbildung an Fachschulen und Fachakademien oder aber in Form eines Studiums an Hochschulen. Nach der Ständigen Konferenz von Ausbildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland (o.J.) koordinieren Heilpädagogen „[...] den Ablauf von individuellen Hilfeleistungen und führen individuelle Fördermaßnahmen durch. Sie bieten für Menschen, deren Leben durch Schädigung bzw. Behinderung erschwerten Bedingungen unterworfen ist, Hilfen zur Erziehung, Bildung, Begleitung, Assistenz, Beratung und Integration an.“

In Kindertageseinrichtungen sind auch weitere akademisch qualifizierte Fachkräfte tätig. Zu diesen gehören insbesondere Diplom- oder Bachelorabsolventen – seltener Masterabsolventen - aus den Bereichen Sozialpädagogik bzw. Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik.

Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter bilden (noch) die größte Gruppe von akademisch-qualifizierten Fachkräften im Bereich der Kindertagesbetreuung. Sie dürfen nach KiTaG (§ 4, Absatz 1), wie Erzieherinnen, die Leitung von Kindergruppen oder die Leitung der Kindertageseinrichtung übernehmen, verfügen darüber hinaus aber auch über wissenschaftliche Kenntnisse. Zukünftig könnte die Gruppe der Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter von den so genannten **Kindheitspädagogen** abgelöst werden. Kindheitspädagogen bilden per Definition,

⁴ In einigen Bundesländern wird anstelle oder zusätzlich zur Ausbildung als Sozialpädagogischer Assistent, die Ausbildung zum Kinderpfleger angeboten. Zwar existiert diese Ausbildung in Niedersachsen nicht, jedoch könnten Kinderpfleger auch in Kindertageseinrichtungen in Wolfsburg beschäftigt sein, weshalb sie der Vollständigkeit halber aufgeführt werden.



seit dem Start der ersten Bachelorstudiengänge im Jahr 2004, perspektivisch die Fachkraftgruppe für Bildung und Erziehung im Kindesalter. Mit den „[...] frühpädagogischen Studiengängen sollte der Forderung nach einer höheren Qualifikation frühpädagogischer Fachkräfte vor allem in Kindertageseinrichtungen entsprochen [...] werden.“ (von Balluseck o.J.) Ein Blick ins europäische Ausland zeigt, dass die Ausbildung von frühpädagogischen Fachkräften außerhalb Deutschlands bereits überwiegend an Hochschulen erfolgt.

Kindheitspädagogen werden jedoch bislang nicht im KiTaG berücksichtigt, eine staatliche Anerkennung von Kindheitspädagogen in Niedersachsen steht aus (GEW Nds. Stand 13.10.2015).

Das Studienangebot wird in Kapitel 3.4.2 dargestellt. Hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen soll bereits an dieser Stelle auf die Heterogenität bestehender Angebote hingewiesen werden. So existieren vorwiegend kindheitspädagogische Studienangebote für bereits beruflich qualifizierte Erzieher, ebenso wie Angebote, die keine spezifischen Vorerfahrungen erfordern. Über das in den Zulassungskriterien der Studienangebote ggf. definierte Erfordernis des Nachweises beruflicher Vorkenntnisse hinaus, besteht generell die Notwendigkeit sich über eine (allgemeine) Hochschulzugangsberechtigung für das Studium zu qualifizieren. Im Zuge der Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte Studierende existiert jedoch zumeist die Möglichkeit den Zugang zum Studium über den Nachweis der beruflichen Ausbildung und darauffolgender Berufstätigkeit zu erlangen.

Eine weitere Beschäftigtengruppe die in diesem Zusammenhang erwähnt werden soll, setzt sich aus **Praktikanten im „Anerkennungsjahr“** oder **„Praxissemester“** zusammen. Absolventen der Sozialpädagogik bzw. Sozialen Arbeit sind gemäß der Verordnung über die staatliche Anerkennung von Berufsqualifikationen auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit und der Heilpädagogik (SozHeilVO) von 2013 verpflichtet eine berufspraktische Tätigkeit als so genanntes Anerkennungsjahr nach Erwerb des Hochschulabschlusses nachzuweisen. Die berufspraktische Tätigkeit dient als Voraussetzung der staatlichen Anerkennung und zielt darauf ab „[...] die im Studium erworbenen Fachkenntnisse selbstständig und eigenverantwortlich im Bereich der Sozialen Arbeit [...anzuwenden...] und berufspraktische Aufgaben unter Berücksichtigung der ethischen, rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen wahrzunehmen.“ (§ 4, Absatz 1 SozHeilVO) Den genauen Umfang der berufspraktischen Tätigkeit legt die Hochschule fest, wobei das Anerkennungsjahr in der Regel zwischen sechs und zwölf Monaten umfassen muss (§4, Absatz 3, SozHeilVO). Studierende der Heil- und Kindheitspädagogik absolvieren im Rahmen eines so genannten Pra-



xissemesters oder praktischen Studiensemesters meist zum Ende des Studiums ein mehrmonatiges Praktikum. Für das Studium der Heilpädagogik wird diese praktische Studienzeit nach § 15, Absatz 1 SozHeilVO zwingend vorausgesetzt. Durch die bislang fehlende staatliche Anerkennung von Kindheitspädagogen in Niedersachsen ergibt sich keine weitere Verpflichtung.

Wie eingangs erwähnt nehmen **Kindertagespflegepersonen** eine Sonderstellung in der frühpädagogischen Bildung ein. Das Tätigkeitsfeld von Tagespflegepersonen liegt innerhalb der Betreuung von Kindern, zumeist in der Häuslichkeit der Betreuungskraft. Die Qualifikation zur Kindertagespflegeperson kann über den Besuch von so genannten Grundqualifizierungslehrgängen erworben werden. „Bundesgesetzlich sind weder Umfang noch Inhalt der Qualifizierung geregelt.“ (MS Nds. 2009: 4) In Anlehnung an das Curriculum des Deutschen Jugendinstituts sollte die Grundqualifizierung einen Umfang von 160 Stunden betragen und umfasst somit nur wenige Wochen (ebenda). Die Voraussetzungen für die Tätigkeit als Tagespflegeperson orientieren sich nicht an schulischen oder beruflichen Abschlüssen, sondern an Aspekten wie der persönlichen Eignung, kindgerechten Räumlichkeiten sowie dem Nachweis eines polizeilichen Führungszeugnisses ohne relevante Eintragungen (ebenda: 2ff.).

2.3.4 Weiterbildung und lebenslangen Lernens

In diesem Kapitel stehen die Definition des Weiterbildungsbegriffs sowie die Kontextualisierung des Begriffs im Modell des lebenslangen Lernens (LLL) im Mittelpunkt.

Der Begriff der Weiterbildung wurde bereits Anfang der 1970er Jahre vom Deutschen Bildungsrat definiert (Deutscher Bildungsrat 1972: 197). Im Kern unverändert, jedoch mit der Vierten Empfehlung der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Weiterbildung (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2001a: 4) fortgeführt, kann Weiterbildung wie folgt definiert werden:

„Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit. Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern. Weiterbildung umfasst die allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung. Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden.“



Im Rahmen des Projektes EEGES wird der Begriff der Weiterbildung jedoch sehr eingeschränkt genutzt. So beziehen sich die Ausführungen auf den Bereich der beruflichen sowie der beruflich-wissenschaftlichen Weiterbildung. Überträgt man die Definition mit der benannten Eingrenzung auf den Bereich Frühpädagogik, so können alle organisierten Lernformen nach abgeschlossener Ausbildung als Weiterbildung bezeichnet werden, die sich auf die berufliche Tätigkeit beziehen.

Aus Kapitel 1 ist bereits hervorgegangen, dass Weiterbildung im beruflichen Kontext auch oder besonders angesichts der immer kürzer werdenden Halbwertszeit des Wissens unerlässlich ist, um sich in unserer Wissensgesellschaft zu behaupten. Ausgehend von der Idee Lernen über das gesamte Leben auszuweiten, entstand vor dem Hintergrund der sich stetig wandelnden Herausforderungen in einer Wissensgesellschaft das Modell lebenslangen Lernens (LLL).

In dem Modell des LLL können alle Lernaktivitäten gefasst werden, die sich über die gesamte Lebensspanne einer Person erstrecken (Brödel 2011: 235). Vom Ansatz her zielt die Idee des LLL gemäß der Europäischen Kommission auf alle Lebensphasen und das Bildungssystem im Ganzen, trotzdem wird das Modell vornehmlich synonym für den Bereich der Weiterbildung genutzt. Da es im Projekt EEGES ausschließlich um den Bereich der beruflichen Weiterbildung geht, wird auf die Definition von Schuetze (2005: 56) zurückgegriffen: „Lebenslanges Lernen *ist*⁵ Weiterbildung, bedeutet Weiterlernen, lebenslang oder zumindest berufslebenslang.“

2.3.5 Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen

Wissenschaftliche Weiterbildungen zu entwickeln und anzubieten gehört, neben der Forschung und Lehre, zu den Hauptaufgaben der Hochschule (HRG 1999: § 2). Da der Terminus der wissenschaftlichen Weiterbildung keinesfalls homogen genutzt wird, erfolgt im nächsten Schritt eine erste definitorische Annäherung. Die Nutzung des Begriffs im Kontext von EEGES wird nachfolgend begründet.

Im Jahr 2001 definiert die KMK den Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung wie folgt (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2001b: 2f.):

„Wissenschaftliche Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit, wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht. [...] Wissenschaftliche Weiterbil-

⁵ Hervorhebungen im Original.



„... knüpft in der Regel an berufliche Erfahrungen an, setzt aber nicht notwendigerweise einen Hochschulabschluss voraus.“

Die Definition lässt einen gewissen Interpretationsspielraum zu, weswegen es wenig verwunderlich erscheint, dass in aktueller Literatur die Begriffe der wissenschaftlichen, akademischen oder hochschulischen Weiterbildung synonym oder wenig trennscharf verwendet werden. Zur Klärung des Gegenstandsreichs im Projekt EEGES soll eine Differenzierung dieser Begriffe vorgenommen werden. Während akademische Weiterbildungen, z.B. nach Pausits (2006: 38), ausschließlich abschlussbezogene Angebote, die mit der Vergabe von akademischen Titeln einhergehen (bspw. auf Bachelor- oder Masterniveau) umfassen, bezieht sich die Bezeichnung der hochschulischen Weiterbildung insbesondere auf die Hochschule als Weiterbildungsort und -anbieter. Hingegen wird der Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung entweder mit Weiterbildungen für wissenschaftliches Personal gleichgesetzt oder aber auf die wissenschaftliche Inhaltlichkeit bzw. Fundierung des Angebots bezogen. Hochschulen kommen demnach neben einer Vielzahl weiterer potentieller Träger als Anbieter von wissenschaftlicher Weiterbildung in Frage. Um sowohl die inhaltliche Dimension, als auch die Dimension der Weiterbildungsortes sowie des -anbieters gerecht zu werden, wird der vorausgegangenen Argumentation folgend im Rahmen des Projektes EEGES stets von wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen gesprochen.

Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen kann in unterschiedlichen Formaten erfolgen. Die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF 2010: 3ff.) differenziert wissenschaftliche Weiterbildungsformate zwischen weiterbildenden Masterstudiengängen, weiterbildenden bzw. berufsbegleitenden Bachelorstudiengängen, weiterbildenden Zertifikatsstudien, Weiterbildungsmodulen, Weiterbildungsseminaren sowie sonstigen Weiterbildungsformaten.

Der Kern des Projektes EEGES bildet die Entwicklung und Erprobung von bedarfsgerechten und praxisorientierten Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales für fröhpädagogische Fachkräfte. Bachelor- und Masterangebote sollen vorerst nicht berücksichtigt werden, eine Passung bzw. Anrechnungsmöglichkeit der Angebote auf bestehende Studienangebote soll hingegen hergestellt werden. In Tabelle 1 sind die für das Projekt EEGES potentiell in Frage kommenden Weiterbildungsformate vergleichend aufgeführt. Es ist ersichtlich, dass generell alle der benannten Formate die Möglichkeit bieten durchlässige Weiterbildungsangebote auf bestehende Studiengänge anzurechnen, sofern Leistungspunkte vergeben werden. Unterschiede ergeben sich

zwischen den Formaten primär im Umfang, der Struktur sowie in der Art des Abschlusses. Einzig weiterbildende Zertifikatsstudien setzen eine mindestens einjährige Berufstätigkeit voraus (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Wissenschaftliche Weiterbildungsformate im Vergleich
(nach DGWF 2010: 5ff.)

Weiterbildungsformat	weiterbildende Zertifikatsstudien	Weiterbildungs-module	Weiterbildungs-seminare	sonstige Weiterbildungsformate
Definition / Kurzcharakteristika	längerfristige Angebote, die mit unterschiedlichen Abschlussmöglichkeiten ausgestattet sind (bspw. Zertifikate, (nicht-)akademische Titelverleihung, Teilnahmebescheinigung)	Module i.d.R. eines akkreditierten Studiengangs als Weiterbildungsangebot	---	nicht näher definiert
Zugang / Zulassung	zielgruppenorientiert, mind. 1 Jahr Berufstätigkeit	offen für alle Interessierten, die den inhaltlichen Anforderungen entsprechen		
Regelung	Zulassungs-, Studien- und Prüfungsregelung der Hochschule	Modulhandbuch der Hochschule Umfang	nicht definiert; optional: Rahmenordnung der Hochschule	
Umfang	12 bis 60 Leistungspunkte (LP)	i.d.R. mindestens 5 LP oder ein Vielfaches davon	i.d.R. 3-5 LP	i.d.R. bis 3 LP
Struktur	curricular festgelegtes, modularisiertes Programm; Modulgröße i.d.R. jeweils mindestens 5 LP oder ein Vielfaches davon	curricular festgelegter Abschnitt (Modul) eines Studiengangs	ggf. curricular festgelegte Veranstaltung	
Abschluss	Zertifikat mit diploma supplement, Vergabe von Leistungspunkten und gegebenenfalls eines Titels	Modulprüfungszeugnis mit Notenangabe und Angabe der erworbenen Leistungspunkte	qualifizierte Teilnahmebescheinigung und Vergabe von LP	Teilnahmebescheinigung ohne Vergabe von LP oder qualifizierte Teilnahmebescheinigung und Vergabe von LP
Durchlässigkeit	Module in affinem (weiterbildenden) Masterstudien-gang anerkannt	Modul in affinem Bachelor- bzw. (weiterbildenden) Masterstudien-gang anerkannt	Möglichkeit der Anerkennung von Leistungen, sofern LP vergeben wurden	
Qualitätssicherung	Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung			



Entsprechend der im Projekt EEGES durchzuführenden Bedarfsanalyse gilt es im Projektverlauf geeignete Weiterbildungsformate festzulegen, in denen die wissenschaftlichen Weiterbildungen an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW umgesetzt werden sollen. Dazu kann bei der Auswahl des Weiterbildungsformats auch auf die Projektergebnisse weiterer an der Fakultät Gesundheitswesen angesiedelten Projekte zurückgegriffen werden, die im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen" initiierte worden. Vor allem in den laufenden Forschungs- und Entwicklungsprojekten „KeGL - Kompetenzentwicklung von Gesundheitspersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens“, „regioWB - Regionale Weiterbildungspotenziale als Basis für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal, als Teilprojekt von KeGL“ sowie „PuG - Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften“ ergeben sich hierfür aussichtsreiche Schnittmengen.

Die DGWF (2010: 7) betont im Zusammenhang unterschiedlicher wissenschaftlicher Weiterbildungsformate, dass die vorgenommene Systematisierung die Vielfalt bestehender Angebote nicht einschränken soll und eine Verknüpfungen und Kombination zwischen den Weiterbildungsformaten möglich ist.

2.3.6 Zielgruppen für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW

Den ersten Schritt zur Generierung geeigneter Weiterbildungsformate führt über die Festlegung der Zielgruppe. Ausgangspunkt des Projektes EEGES sind der Bereich der Frühpädagogik bzw. die Beschäftigtengruppe der frühpädagogischen Fachkräfte.

Bezogen auf die Formen der Kindertagesbetreuung erfolgt zunächst die Eingrenzung Horte sowie Betreuungsformaten für Kinder ab dem Schulalter nicht weiter zu berücksichtigen, da diese nicht dem Bereich der Frühpädagogik zuzuordnen sind. Die beschriebenen Beschäftigtengruppen sollen im Projekt EEGES gemäß der in Abbildung 5 dargestellten Zielgruppenpriorisierung einbezogen werden.

Hauptaugenmerk liegt auf der größten Beschäftigtengruppe im Bereich Frühpädagogik, den Erziehern. Ebenso genießen Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter und Kindheitspädagogen eine hohe Priorität, da sie – wie Erzieher – die verantwortliche Kinderbetreuung als Fachkraft oder die Leitung einer Kindertageseinrichtung übernehmen (vgl. Abb. 5). Durch die fehlende staatliche Anerkennung können Kindheitspädagogen dieser Funktion bisher nur mit einer Ausnahmegenehmigung des MK Nds. nachgehen.

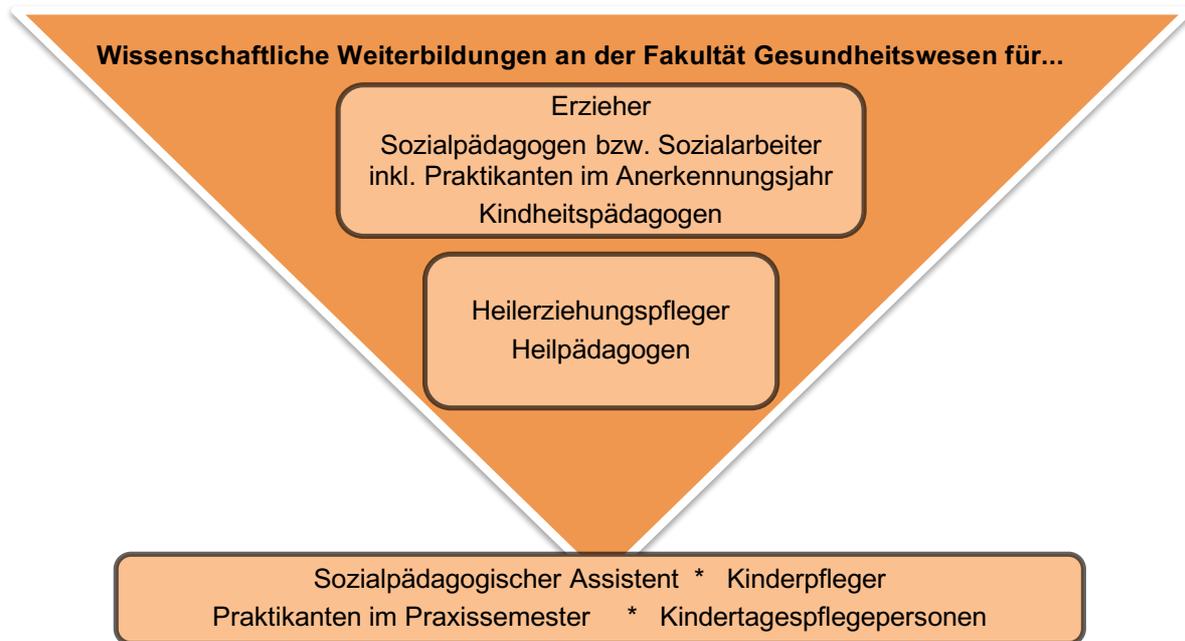


Abbildung 5: Zielgruppenpriorisierung frühpädagogischer Fachkräfte im Projekt EEGES
(eigene Darstellung)

Die Gruppe der Praktikanten im Anerkennungsjahr ist zudem insofern von Bedeutung, als dass Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter nach § 7 SozHeilVO verpflichtet werden an begleitenden Lehrveranstaltungen der Hochschule teilzunehmen, so dass sich hier möglicherweise Schnittmengen für die im Rahmen von EEGES zu entwickelnden wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW ergeben.

Auch aufgrund der vergleichsweise jungen Tradition der Berufs- bzw. Beschäftigtengruppen des Heilerziehungspflegers sowie des Heilpädagogen kann angenommen werden, dass diese Gruppe einen eher kleinen Anteil der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen ausmacht. Zudem ist die Beschäftigtengruppe im Gegensatz zu Erziehern und Kindheitspädagogen eher spezialisiert, als generalistisch ausgebildet. Aus dieser Argumentation heraus sind die heilpädagogischen Beschäftigtengruppen den Erziehern, Kindheitspädagogen und Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeitern in der Priorisierung nachgeordnet (vgl. Abb. 5). Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Gesamtheit frühpädagogischer Fachkräfte, in gestufter Priorität, für die Entwicklung und Erprobung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW berücksichtigt werden soll.



Ergänzungskräfte sowie Kindertagespflegepersonen können überwiegend⁶ nicht dem Bereich der frühpädagogischen Fachkräfte zugeordnet werden, da sie im Vergleich eine weniger qualifizierte bzw. keine qualifizierte Ausbildung abgeschlossen haben. Wenngleich die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW (zumindest vorerst) nicht spezifisch auf diese Zielgruppe ausgerichtet sind, sollen die Angebote trotzdem generell für interessierte Ergänzungskräfte oder Kindertagespflegepersonen geöffnet bleiben.

Praktikanten im Praxissemester befinden sich noch in akademischer Ausbildung, jedoch zumeist in der letzten Phase des Studiums, weshalb sie im Projekt EE-GES zumindest als potentielle Zielgruppe Berücksichtigung finden sollen. Weitere Praktikanten, die nicht im Zusammenhang mit einem heil-, sozial- oder kindheitspädagogischen Studium in der Einrichtung tätig sind oder aber nur kurzfristige Praktika ableisten, werden bewusst ausgeklammert. Genauso verhält es sich mit Beschäftigten, die im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres in Kindertageseinrichtungen beschäftigt sind. Begründet werden kann die Entscheidung insofern, dass diese Beschäftigtengruppen auch mittelfristig nicht als Adressaten bzw. Zielgruppen von wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen im Sinne des Projektes zu werten sind.

⁶ Überwiegend qualifizieren sich Tagespflegepersonen im Rahmen eines Qualifizierungslehrgangs, jedoch besteht auch die Möglichkeit, dass Tagespflegepersonen bereits eine Ausbildung, z.B. als Erzieher absolviert haben.

3 Arbeitspaket I: Sekundäranalyse zur Erhebung des (Nachfrage-)Potentials für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW

Den Schwerpunkt des Arbeitspakets I bildet die Bestandsaufnahme weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten mittels einer fünfteiligen Sekundäranalyse. Für eine erste Einschätzung des Nachfragepotentials für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW gilt es die Strukturen und Entwicklungen im Kontext der Kindertagesbetreuung in Wolfsburg zu erheben. Weitere Schwerpunkte der Sekundäranalyse sind die Beschäftigtenstruktur in der Kindertagesbetreuung, die Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit sowie die beruflichen Bildungsanbieter und -angebote im frühpädagogischen Bereich (vgl. Abb. 6). Auch sollen die Besonderheiten der Zielgruppen und Teilnehmenden von (Weiter-)Bildungsangeboten thematisiert werden (vgl. Abb. 6).

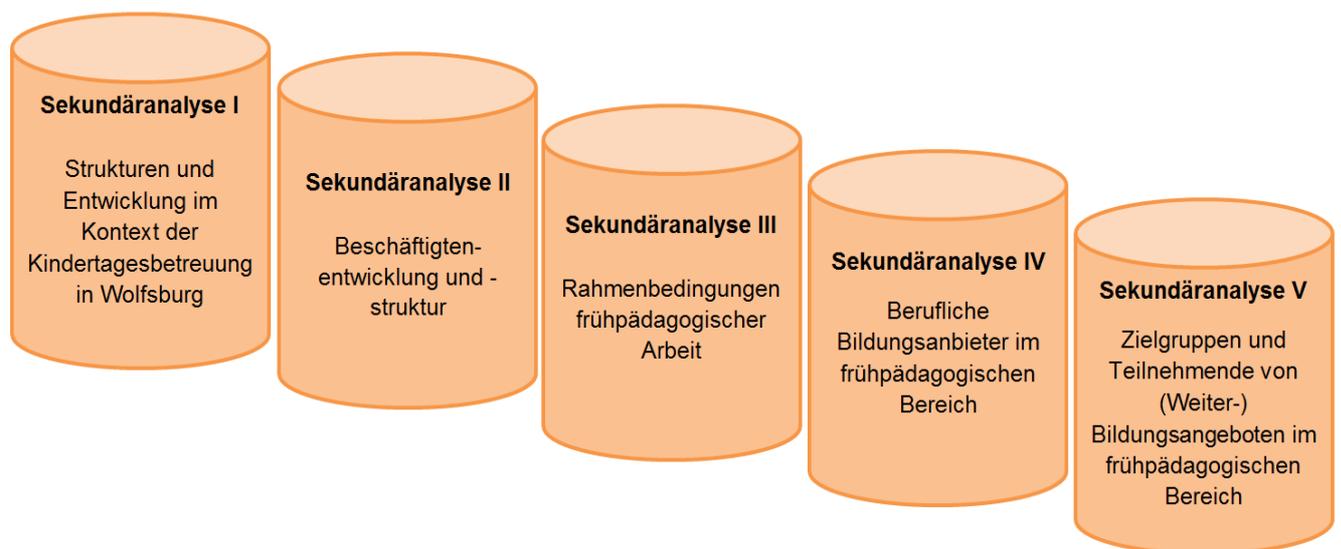


Abbildung 6: Säulen der Sekundäranalyse im Projekt EEGES
(eigene Darstellung)

Die Sekundäranalyse beruht auf aktuell zur Verfügung stehenden Datensätzen⁷ (Stand Mai 2016), die in einer strukturierten Internet- und Literaturrecherche erhoben werden konnten. Nach Möglichkeit werden bei der Auswahl der Datensätze vergleichbare Zeiträume berücksichtigt, so dass Aussagen über Korrelationen getroffen und Entwicklungsprognosen abgeleitet werden können. Hinweise zu den genutzten Datensätzen und Quellen erfolgen bei Bedarf fortlaufend.

⁷ Von besonderem Interesse sind die Jahre nach 1995. Diese Zeitspanne schließt sowohl die Veränderungen, die sich durch den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr seit 1996 ergeben, als auch durch den seit dem 01.08.2013 gültigen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr mit ein.

3.1 Strukturen und Entwicklungen im Kontext der Kindertagesbetreuung in Wolfsburg

Im ersten Abschnitt der Bestandsaufnahme rücken derzeitige Strukturen und Entwicklungstendenzen in der Kindertagesbetreuung in Wolfsburg in den Fokus. Allein durch die Darstellung demografischer Kennzahlen, wie der Entwicklung der Geburten- und Kinderzahlen, lässt sich die Bedeutung von institutionalisierter Kindertagesbetreuung in Wolfsburg erkennen. Auf der Grundlage erfolgen eine Bestandsaufnahme von Kindertagesstätten bzw. Kinderbetreuungsangeboten sowie die Nennung aktueller Betreuungszahlen und Bedarfe von Kindern in Wolfsburg. Auch werden die Schwerpunktthemen der Stadt Wolfsburg im Kontext ausgeführt. Kapitel 3.1 schließt mit einem Zwischenfazit.

3.1.1 Bevölkerungs- und Geburtenzahlen

Die Bevölkerungszahlen der Stadt Wolfsburg steigen im Verlauf der letzten zehn Jahre fortwährend an (vgl. Abb. 7). Im Bevölkerungsbericht der Stadt Wolfsburg (2016a: 19) heißt es, dass bis 2020 ein Bevölkerungsanstieg um 6,2% auf 133.349 erwartet wird.

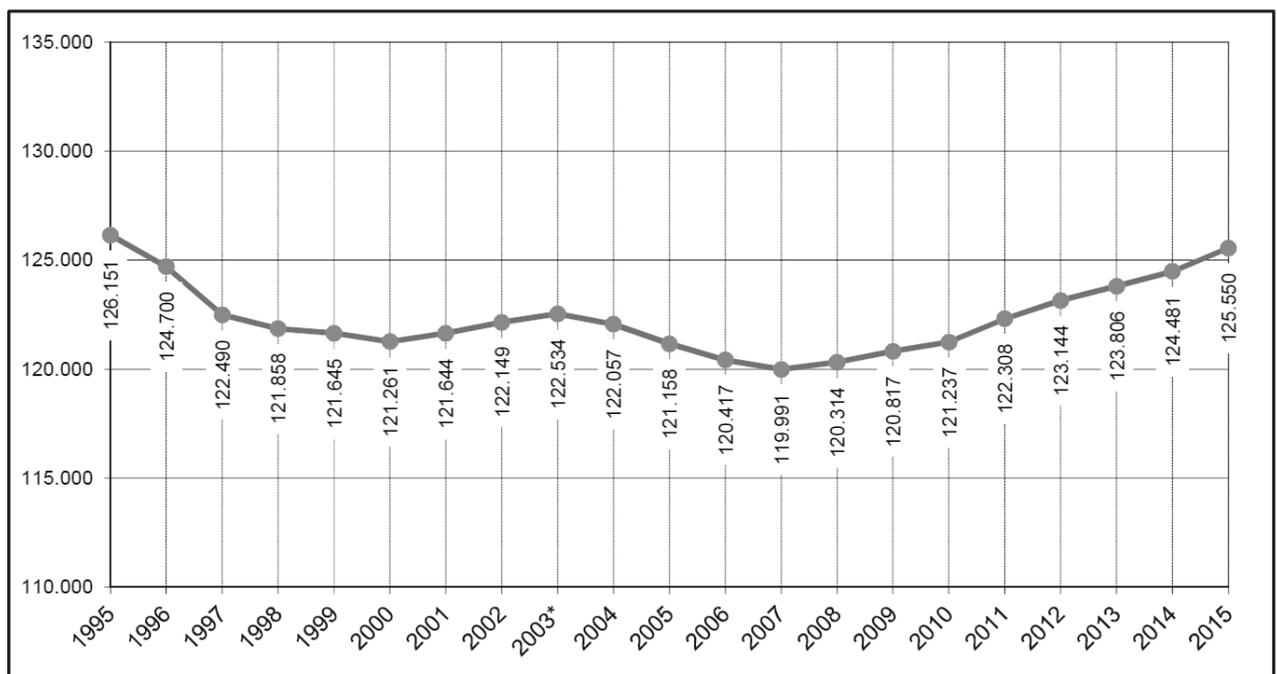


Abbildung 7: Bevölkerungsentwicklung in Wolfsburg von 1995 bis 2015⁸
(Stadt Wolfsburg 2016: 5)

⁸ Stichtag jeweils 31.12.; * Stichtag 31.10.2003, Daten vom 31.12.2003 sind aufgrund einer Systemumstellung des Einwohnermelderegisters nicht vorhanden

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Region Wolfsburg als Wirtschaftsstandort einen maßgeblichen Einfluss auf diese Entwicklung hat. Gerade für junge, berufstätige Menschen und Familien bieten sich unter anderem durch den Volkswagen Konzern gute Karrierechancen in Wolfsburg.

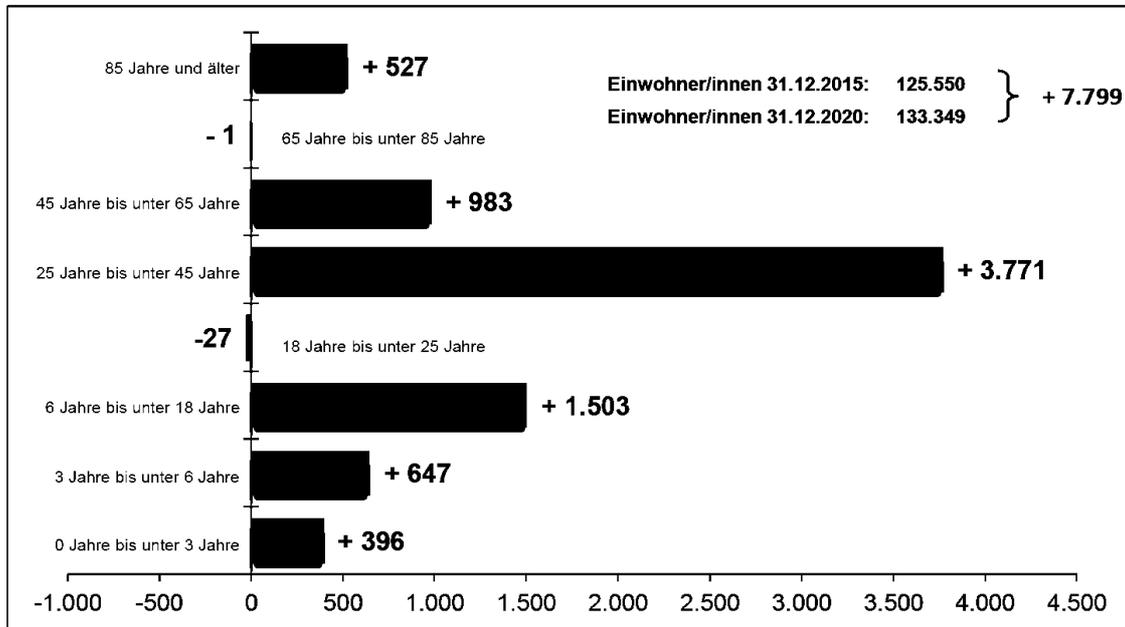


Abbildung 8: Bevölkerungsgrognose Wolfsburg - Vergleich 2015 zu 2020 nach Altersgruppen
(Stadt Wolfsburg 2016: 21)

Die Bevölkerungsgrognosen (vgl. Abb. 8) und die Entwicklung der Geburtenzahlen in Wolfsburg unterstützen diese These, insbesondere durch die erwartete Zunahme jüngerer Menschen und Kinder sowie bei der Betrachtung der Geburtenzahlen ab 2011 (vgl. Abb. 9).

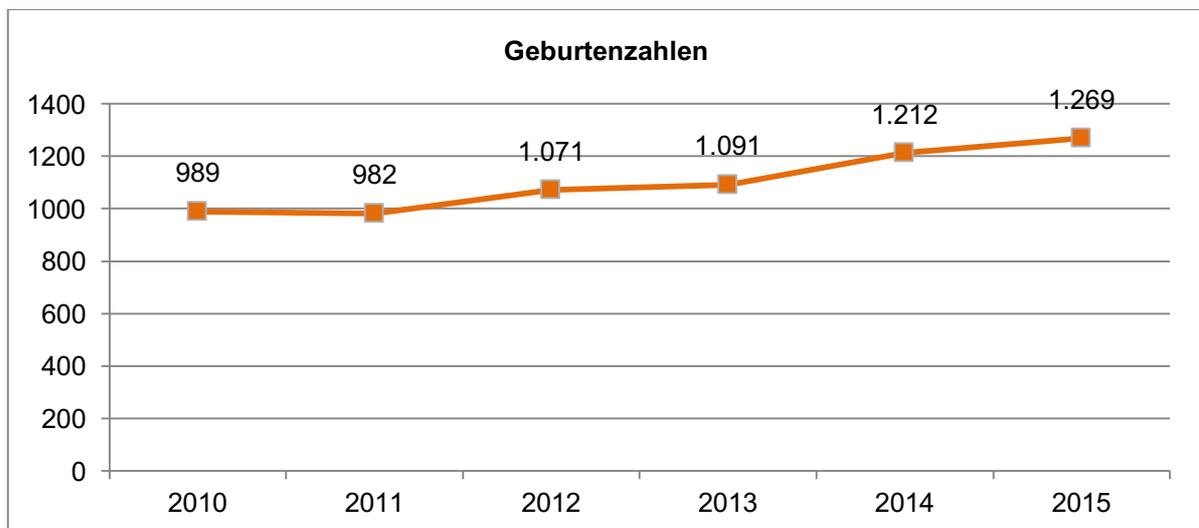


Abbildung 9: Entwicklung der Geburtenzahlen in Wolfsburg von 2010 bis 2015
(eigene Darstellung nach Stadt Wolfsburg 2016a: 38)



3.1.2 Kinderzahlen in der Altersgruppe bis sechs Jahren

Die These einer steigenden Zahl junger Familien in Wolfsburg wird durch stetig steigende Kinderzahlen gestärkt (vgl. Abb. 10). Betrachtet man die absoluten Zahlen der unter sieben-jährigen Kinder, die in Wolfsburg wohnen, ergibt sich von 2009 (4.981 Kinder unter sieben Jahren) bis 2014 (5.522 Kinder unter sieben Jahren) eine Steigerung von knapp 11% (Kählke und Goy 2015: 12).

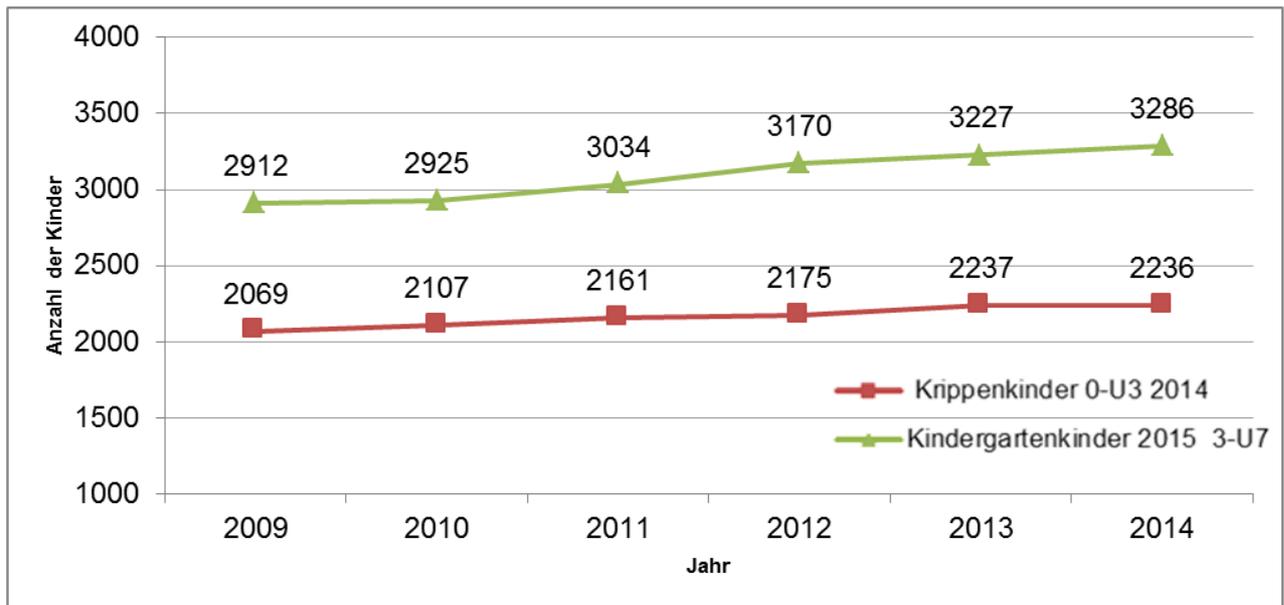


Abbildung 10: Entwicklung der Kinderzahlen in der Altersgruppe bis sechs Jahre in Wolfsburg von 2009 bis 2014

(eigene Darstellung nach Kählke und Goy 2015: 12)

Überblick und Hinweise zu den Datensätzen

Die genutzten Datensätze des Fachplans für Kindertagesbetreuung (FP) 2014 und 2015 stimmen im Bereich der Entwicklung der unter drei-jährigen Kinder nicht mit den Angaben der Bevölkerungsberichte (BB) aus den Jahren 2011, 2013, 2014, 2015 sowie 2016 überein (vgl. Tab. 2). Im Berichtsjahr 2014 liegt der Unterschied zwischen den in den Fachplänen benannten Kinderzahlen der unter Dreijährigen und dem BB als Bezugsgröße bei über einem Drittel (vgl. Tab. 2). Ebenfalls starke Abweichungen zeigen sich zwischen dem FP 2014 und dem BB bei der Gruppe der Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr. Zwar werden die Kinderzahlen im FP 2015 den Angaben des Bevölkerungsberichts angeglichen, jedoch wird dabei nicht berücksichtigt, dass im BB eine andere Altersgruppierung vorgenommen wird. So erfasst der FP per Definition die Altersgruppe der Drei- bis unter Siebenjährigen, der BB differenziert die Altersgruppen der Drei- bis unter Sechsjährigen (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2: Überblick über die Datensätze zur Entwicklung der Kinderzahlen von 2009 bis 2015

(eigene Darstellung nach Kählke und Goy 2015 und 2014; Stadt Wolfsburg 2016a, 2015, 2013 und 2011)

Jahr	FP 2014 0-U3	FP 2015 0-U3	BB 0-U3	FP 2014 3-U7	FP 2015 3-U7	BB 3-U6	FP 2014 gesamt 0-U7	FP 2015 gesamt 0-U7	BB gesamt 0-U6
2009	2069		n.b.	3158	2912	n.b.	5227	4981	n.b.
2010	2107		n.b.	3178	2925	n.b.	5285	5032	n.b.
2011	2161		3087	3278	3034	3034	5439	5195	6121
2012	2175		n.b.	3423	3170	n.b.	5598	5345	n.b.
2013	2237		3196	3487	3227	3227	5724	5464	6423
2014	2236		3394	n.b.	3286	3275	n.b.	5522	6669
2015	n.b.		3576	n.b.	n.b.	3341	n.b.	n.b.	6917

Unterschiede ergeben sich hinsichtlich des Stichtages. Während der BB, bis auf die bereits benannten Ausnahmen, den Stichtag 31.12. eines Jahres wählt, beziehen sich die Fachpläne auf den 30.09. als Stichtag (außer 2011 – Stichtag 31.12.). Diese Tatsache kann jedoch keinesfalls den gesamten Umfang der Abweichungen erklären, vielmehr basieren die Abweichungen auf unterschiedlichen Berechnungsverfahren. In den BB werden alle in Wolfsburg lebenden Kinder der jeweiligen Alterskategorie erfasst, während dem FP für Kindertagesbetreuung 2014 eine prozentuale Berücksichtigung des ersten Jahrganges der unter Dreijährigen und des letzten Jahrganges der drei- bis sechs-jährigen Kinder zugrunde liegt. Niedrigere Zahlen laut BB bei der zweiten Alterskategorie sind auf eine abweichende Altersstaffelung zurückzuführen.

Gemein ist den Datensätzen der Fachpläne sowie der Bevölkerungsberichte, dass sie den stetigen Anstieg der Kinderzahlen sowohl bei den unter dreijährigen Kindern, als auch bei den Kindern zwischen drei und sechs Jahren abbilden.

3.1.3 Kindertageseinrichtungen und Kindertagesbetreuung – Zahlen, Träger und Angebot

In den letzten zehn Jahren zeigt sich hinsichtlich bestehender Kindertageseinrichtungen und der jeweiligen Trägerschaft eine Konstante (vgl. Tab. 3). Zu den größten Trägern der 51 Kindertagesstätten zählen die evangelische Kirche, das



Deutsche Rote Kreuz, die katholische Kirche, die Stadt Wolfsburg, die Arbeiterwohlfahrt und das Diakonische Werk (vgl. Tab. 3).

Die Anzahl zur Verfügung stehender Betreuungsplätze im Kita-Bereich hat sich von 2006 bis 2015 um 223 Plätze erhöht. Dies entspricht einer Zunahme um gut 6%. Bei den Krippenplätzen ist der Anstieg, bedingt durch den seit 2013 gültigen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr, wesentlich größer. So hat sich das bestehende Platzangebot in Wolfsburger Kindertagesstätten in der letzten Dekade nahezu verdreifacht (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3: Überblick über die Anzahl der Kitas, Trägerschaft und Betreuungsplätze von 2006 bis 2015

(eigene Darstellung nach persönlicher Auskunft der Stadt Wolfsburg 01.06.2016, Stadt Wolfsburg 2014 und 2012; Kählke und Goy 2015)

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kitas	50	50	50	50	50	51	51	51	52	51
Trägerschaft										
Stadt Wolfsburg	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
Evangelische Kirche	16	16	17	17	17	17	17	17	18	17
Diakonisches Werk	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Katholische Kirche	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Arbeiterwohlfahrt	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Deutsches Rotes Kreuz	11	11	11	11	11	12	12	12	12	12
Sonstige	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Betreuungsplätze										
Kindergartenplätze (3-U7)	3629	3629	3683	3663	3736	3767	3888	3786	3750	3852
Krippenplätze 0-U3	337	367	486	552	595	658	678	831	924	922

Wolfsburgs Kindertagesstätten verfügen zum Stichtag 01.10.2015 über 166,5 Gruppen für Kinder zwischen drei und sechs Jahren, 68 Krippengruppen für Kinder unter drei Jahren sowie 26 altersübergreifende Gruppen.

Für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren stehen in Wolfsburg neben Krippenplätzen, auch Betreuungsplätze in altersübergreifenden Gruppen oder der Kindertagespflege zur Verfügung. Insgesamt gibt es am 01.10.2014 1.228 Betreuungsplätze für Kinder bis zum dritten Lebensjahr. „Für die Versorgung der über 3-jährigen Kinder wurden am 1. Oktober 2014 3.750 Plätze vorgehalten.“ (Kählke und Goy 2015: 13)

Für Kinder mit heilpädagogischem Förderbedarf existierten zum benannten Zeitpunkt in Wolfsburg 96 Betreuungsplätze in 14 Kindertageseinrichtungen (eben-

da: 14). Wie in Abbildung 11 ersichtlich ist, hat das Angebot für Integrationsplätze in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Auch hier kann ein Zusammenhang zur 2006 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention angenommen werden.

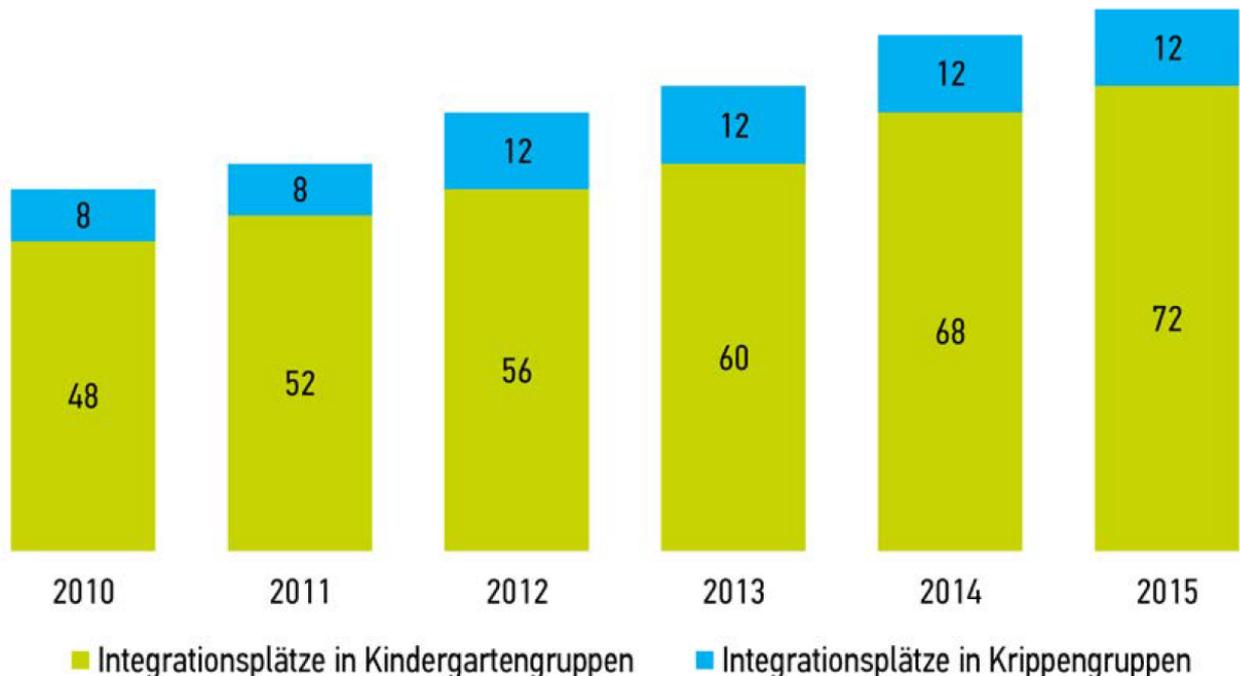


Abbildung 11: Entwicklung der Platzanzahl in integrativen Kindergarten- und Krippengruppen von 2010 bis 2015
(Kählke und Goy 2015: 15)

Im Rahmen der Bedarfserhebung zum Fachplan für Kindertagesbetreuung 2015 können im Stadtgebiet Wolfsburg zudem 151 Plätze für Kinder über drei Jahren mit einem Anspruch auf Eingliederungshilfe erhoben werden (ebenda: 21). Davon entfallen 59 Plätze auf heilpädagogische Kleingruppen in den Kindertagesstätten der Lebenshilfe, 24 Plätze auf heilpädagogische Kleingruppen im Sprachheilkindergarten Stephanus II sowie weitere 68 Plätze auf integrative Gruppen der Kindertagesbetreuung.

Ein Anstieg kann zudem im Bereich der Kindertagespflege beobachtet werden (vgl. Abb. 12). Im Stadtgebiet Wolfsburg gibt es im Jahr 2015 488 Betreuungsplätze in den so genannten Familien.Nestern sowie weitere 48 Plätze in Großfamilien.Nestern (ebenda: 16). Im Mai 2016 existieren nach Aussage der Stadt Wolfsburg vier Großfamilien.Nester.

Neben den bereits benannten Kinderbetreuungsformaten existieren in der Stadt Wolfsburg auch neun Kinder- und Familienzentren (KiFaZ) (ebenda: 53).

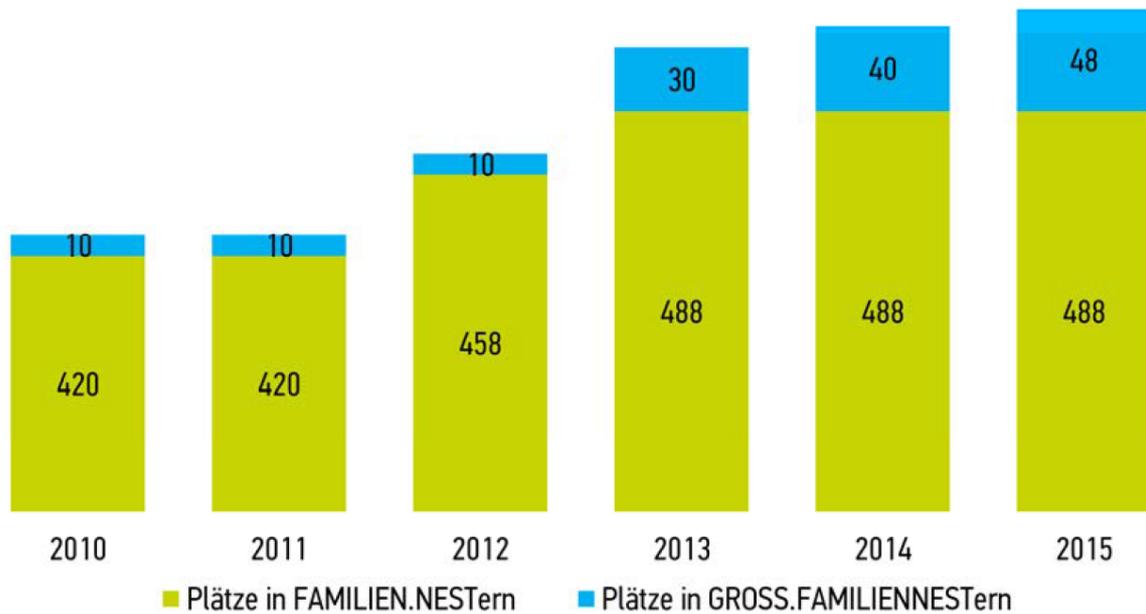


Abbildung 12: Entwicklung der Betreuungsplätze in der Kindertagespflege von 2010 bis 2015

(Kahlke und Goy 2015: 16)

„Der tägliche Betreuungsumfang in Wolfsburger Kindertagesstätten liegt überwiegend bei ganztägiger Betreuung mit mehr als 7 Stunden.“ (ebenda: 17)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Anzahl der Betreuungsplätze vor allem im integrativen Betreuungsbereich sowie im Bereich der Betreuung von Kindern unter drei Jahren in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat.

Hinweis zu den Datensätzen

Die Daten der Berichtsjahre 2006 bis 2013 aus Tabelle 3 gründen auf den Statistischen Jahrbüchern der Jahre 2012 und 2014 der Stadt Wolfsburg. Für 2014 werden die Daten aus einer persönlichen Auskunft der Stadt Wolfsburg vom 01.06.2016 verwendet, da sich der Fachplan für Kinderbetreuung 2014 auf das Berichtsjahr 2013 bezieht. Ein aktuelles Statistisches Jahrbuch erscheint voraussichtlich erst in 2016. Durch die Nutzung unterschiedlicher Datensätze ergeben sich vermutlich geringe Abweichungen. Für das Berichtsjahr 2015 wird auf den Fachplan für Kindertagesbetreuung 2015 mit Stichtag 30.09.2015 zurückgegriffen.

Die Angaben zur Gruppenanzahl existieren aus einer persönlichen Auskunft der Stadt Wolfsburg zum Stichtag 01.10.2015.



3.1.4 Betreuungszahlen in Kindertageseinrichtungen

Steigende Kinderzahlen bringen einen Anstieg von zu betreuenden Kindern mit sich. Die vorliegenden Zahlen in Tabelle 4 zeigen die Entwicklung der Betreuungszahlen in Wolfsburger Kindertageseinrichtungen, aufgeschlüsselt nach Einrichtungsformat zum Stichtag 30.09. eines jeden Jahres.

Die Betreuungszahlen unter drei-jähriger Kinder in Krippengruppen weisen eine stetige Zunahme auf. Erkennbar ist ein deutlicher Anstieg von belegten Krippenplätzen mit Inkrafttreten des Rechtsanspruchs für einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem ersten Lebensjahr im Jahr 2013.

Für den Kindergartenbereich zeigt sich ein relativ konstantes Bild. In den Jahren von 2010 bis 2015 gibt es insgesamt einen leichten Anstieg der Anzahl zu betreuender Kindergartenkinder. Dieser Anstieg unterlag im Verlauf der Jahre mehrfach leichten Schwankungen. Die Zahl belegter Kindergartenplätze beträgt im Jahr 2015 insgesamt 3.436.

Tabelle 4: Belegte Kitaplätze nach Betreuungsformat von 2010 bis 2015

(eigene Darstellung nach Datensatz der Stadt Wolfsburg Stand 30.09.2015)

Jahr	belegte Krippenplätze 0-U3	belegte Kindergartenplätze 3-U7	belegte Betreuungsplätze gesamt
2010	541	3229	3770
2011	596	3225	3821
2012	648	3383	4031
2013	810	3365	4175
2014	852	3446	4298
2015	872	3436	4308

Für den Bereich der Kindertagespflege liegen keine verlässlichen Daten vor, die die tatsächliche Anzahl von betreuten Kindern im Jahresverlauf widerspiegeln. Aufgrund des Anstiegs der Kinderzahlen sowie der Betreuungsplätze liegt jedoch die Annahme nahe, dass auch die Betreuungsplätze im Bereich der Tagespflege vermehrt in Anspruch genommen werden.

Innerhalb der integrativen Frühpädagogik werden im Kindergartenjahr 2015/2016 insgesamt zehn Kinder unter drei Jahren und 72 Kinder über drei Jahren betreut. Im Kindergartenjahr 2015/16 ist die Zahl zu betreuender Kinder unter drei Jahren unverändert, in der Altersgruppe ab drei Jahren steigt die Zahl auf 84 Kinder an. Erfasst werden kann auch die Anzahl geflüchteter Kinder, die in Wolfsburger Kindertageseinrichtungen betreut werden. Am 15.01.2015 werden insgesamt 101 geflüchtete Kinder aus 29 Nationen (nach Häufigkeit der Herkunftsländer: Syrien, Serbien, Irak, Somalia, Montenegro und Kosovo) in Wolfsburger Kindertageseinrichtungen betreut (Kählke und Goy 2015: 22). Durch den Flüchtlingszustrom



zum Jahresende 2015 kann davon ausgegangen werden, dass die Anzahl geflüchteter Kinder in Wolfsburger Kitas steigen wird.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass sich auch bei den tatsächlichen Betreuungszahlen eine steigende Tendenz erkennen lässt.

Hinweis zu den Datensätzen

Die verwendeten Zahlen zu Tabelle 4 resultieren aus einer persönlichen Auskunft der Stadt Wolfsburg im Jahr 2015. Ebenso stammen die Angaben von belegten Plätzen innerhalb der integrativen Kinderbetreuung aus einer persönlichen Auskunft der Stadt Wolfsburg vom 01.06.2016.

3.1.5 Bedarfsdeckung in der Kindertagesbetreuung?

Für die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung in der Stadt Wolfsburg ist es zentral, das Angebot der bestehenden bzw. potentiellen Nachfrage anzugleichen. Im Vorfeld ist die Anzahl bestehender und belegter Betreuungsplätze im Verlauf der letzten Jahre dargestellt worden. In diesem Kapitel geht es darum, die Versorgungsquote sowie die Wünsche hinsichtlich der Kinderbetreuungszeiten zu thematisieren.

Nach Kählke und Goy (2015: 12f.) stellt die Versorgungsquote „[...] die maximal zur Verfügung gestellten Plätze der Anzahl der Kinder eines Jahres gegenüber. In die Platzzahl [für Kinder unter drei Jahren] fließen Betreuungsplätze in Krippengruppen, in der Tagespflege und in altersübergreifend geführten Kindergartengruppen (in denen Kindergartenkinder und Krippenkinder gemeinsam betreut werden) ein.“

Die Versorgungsquote für unter drei-jährige Kinder steigt im Jahr 2013, bedingt durch den in Kraft getretenen Rechtsanspruch, deutlich an, geht im Jahr 2015 allerdings durch die gestiegene Geburten- und Zuzugsrate auf 50,9% zurück (vgl. Abb. 13). Am 01.10.2014 gibt es insgesamt 1.228 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren. „Davon wurden 878 Kinder in Wolfsburger Krippengruppen betreut. Der überwiegende Anteil davon wurde in Form von Ganztagsbetreuung angeboten.“ (ebenda)

Die Entwicklung der Versorgungsquote für die Tagesbetreuung für über drei-jährige Kinder zeigt seit 2009 eine vollständige Bedarfsdeckung, obwohl sich diese im Jahr 2015 auf einem vergleichsweise niedrigen Stand befindet (vgl. Abb.14).

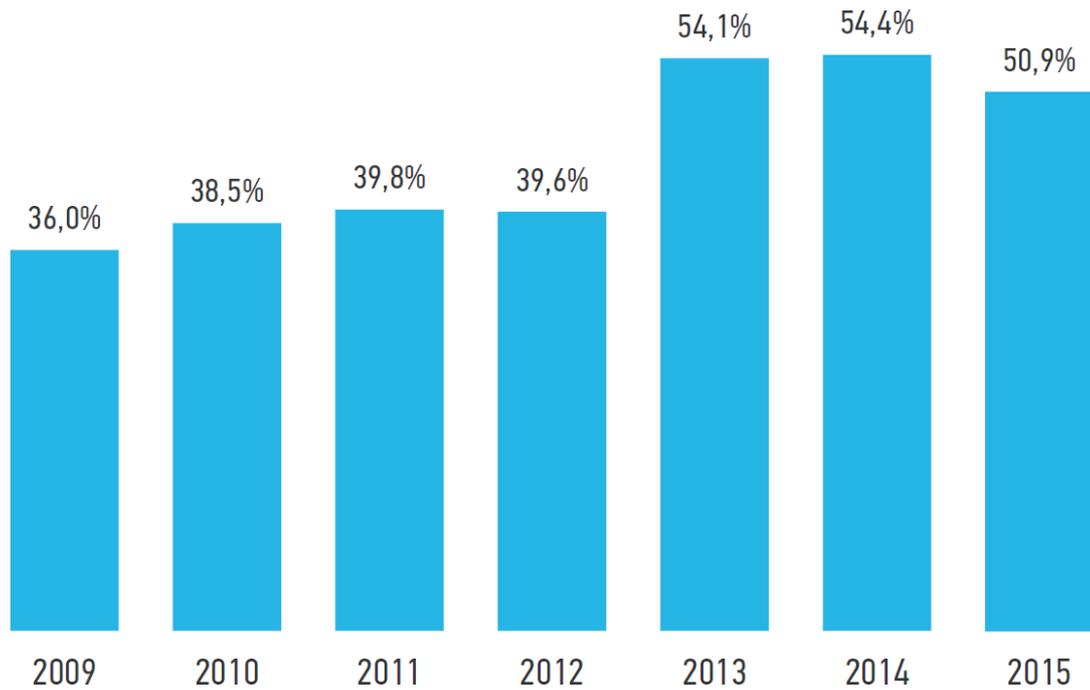


Abbildung 13 Entwicklung der Versorgungsquote für die Tagesbetreuung für unter drei-jährige Kinder von 2009 bis 2015
(Kählke und Goy 2015: 13)



Abbildung 14: Entwicklung der Versorgungsquote für die Tagesbetreuung für über drei-jährige Kinder von 2009 bis 2015
(Kählke und Goy 2015: 14)



Zum 01.10.2014 existierten 3.750 Betreuungsplätze für Kinder über drei Jahren (ebenda: 13). „Tatsächlich besuchten 3.359 Wolfsburger Kinder eine hiesige Kindertagesstätte. Einige Kindergartenkinder aus Wolfsburg besuchen eine Einrichtung in umliegenden Kommunen oder werden bei einer Tagespflegeperson betreut. Demnach gibt es nur vereinzelt Kinder, die keine öffentliche Betreuung in Anspruch nehmen.“ (ebenda) Hingegen werden im Oktober 2014 143 Kinder aus umliegenden Kommunen in Wolfsburger Kindertagesstätten betreut (ebenda: 10).

Die Versorgungsquote für den integrativen Bereich zeigt auf den ersten Blick eine Bedarfsdeckung, wenngleich sich die angebotenen Plätze im Spannungsverhältnis von Integration und Inklusion bewegen. Für die Kindertagespflege kann keine Aussage zur Bedarfsdeckung getroffen werden, da diese einerseits als vollständiges Betreuungsformat neben der öffentlich-institutionalisierten Kindertagesbetreuung besteht und in diesem Bereich in die Berechnung der Versorgungsquote integriert ist, andererseits kann die Kindertagespflege von Eltern als zusätzliches Betreuungsformat, z.B. in Randzeiten, genutzt werden. Auch sagt die Anzahl der Tagespflegepersonen noch nichts darüber aus, wie viele Kinder in welchem Stundenumfang tatsächlich betreut werden.

Neben der Versorgungsquote geben auch die von Eltern gewünschten bzw. bevorzugten Betreuungszeiten wichtige Hinweise, wenn es um die Frage nach einer bedarfsgerechten Kindertagesbetreuung geht. In Abbildung 15 ist die Entwicklung der von Eltern gewünschten Betreuungszeiten ersichtlich. Während der Wunsch nach einer Betreuung am Vor- oder Nachmittag im Jahresverlauf rückläufig ist, zeigt sich ein besonderer Bedarf für die Ganztagsbetreuung (vgl. Abb. 15). Das Ergebnis einer Umfrage unter Wolfsburger Eltern bezüglich der Wunschabholzeit ihres Kindes aus der Kindertagesbetreuung im Jahr 2013 bestätigt den Trend, so dass mehr als 50% der Befragten den Wunsch äußerten, ihr Kind frühestens um 15 Uhr abholen zu wollen (Kählke und Goy 2014: 25).

Im Jahr 2014 werden 92% aller Krippenkinder täglich acht Stunden betreut, gut 6% sechs Stunden und nur 1,6% vier Stunden. Im Kindergarten werden 2014 lediglich knapp 60% acht Stunden, knapp 24% sechs Stunden und gut 17% vier Stunden am Tag betreut (Bildungsbüro der Stadt Wolfsburg 2015: 72). Somit deckt sich der von Eltern geäußerte Betreuungsbedarf bzw. -umfang mit dem überwiegenden Angebot in Wolfsburger Kindertageseinrichtungen.

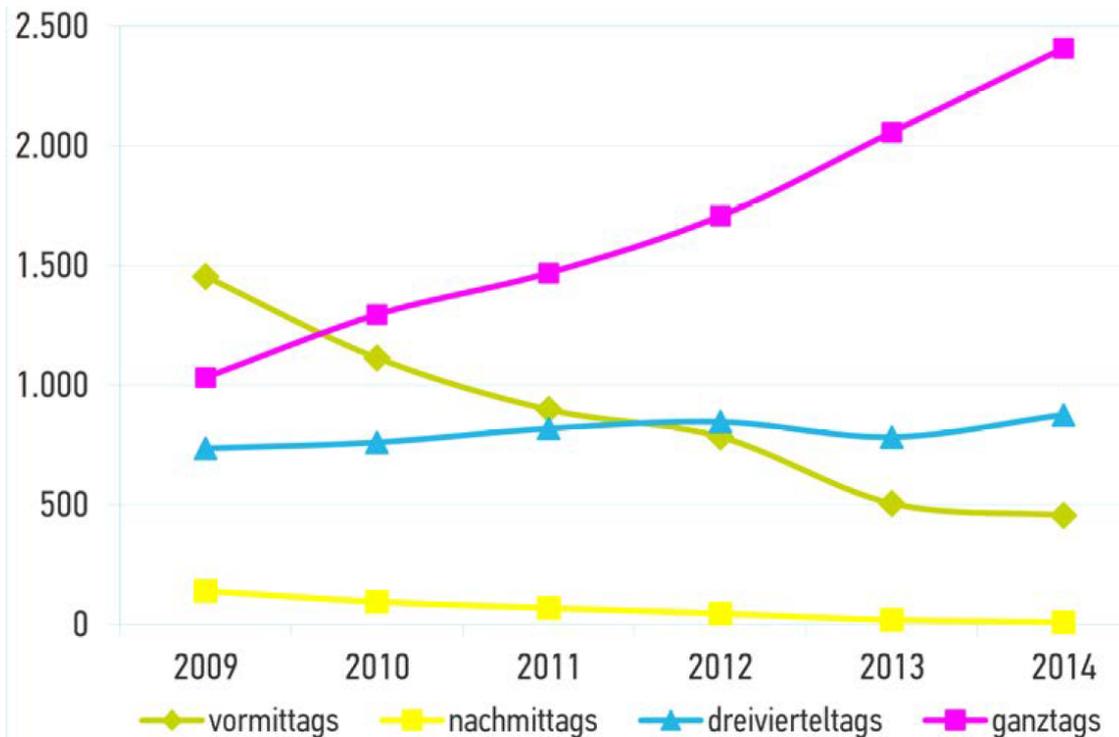


Abbildung 15: Entwicklung der von Eltern gewünschten Betreuungszeiten von 2009 bis 2014

(Kählke und Goy 2015: 10)

Abschließend lässt sich festhalten, dass gerade im Bereich der Betreuung von Kindern von unter drei Jahren nach wie vor ein erheblicher Bedarf für institutionelle Kinderbetreuungsplätze besteht. Die Stadt Wolfsburg plant bis zum 31.12.2019 die Krippenplätze auf insgesamt 1.625 auszuweiten (Kählke und Goy 2015: 26f.). Für den Kindergarten strebt die Stadt Wolfsburg eine Ausweitung des Platzangebots auf 4.721 Kindergartenplätze bis zum 31.12.2019 an (ebenda: 27f.). Auch sollen zukünftig zwei weitere KiFaZ initiiert werden (ebenda: 54).

Hinweis zu den Datensätzen

Ausgangspunkt der Berechnungen für die bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung in der Stadt Wolfsburg sind die in der Stadt lebenden Kinder bis zum Schuleintritt. Kinder unter einem Jahr fließen, durch den fehlenden Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz, nur zu 10% in die Berechnung für Kindertagesbetreuungsplätze mit ein. Dabei bilden die 10% einen Erfahrungswert ab. Kinder von einem bis unter drei Jahren werden bei der Berechnung vollständig einbezogen.

„In die Planung der Betreuungsplätze für über 3-jährige Kinder werden die Jahrgänge der 3- bis 5-jährigen Kinder vollständig eingerechnet. Diese Kinder haben einen objektiven Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.“



Ab dem Jahr 2014 wird der Jahrgang der 6-Jährigen mit 25,0%, statt vorher mit 45,0%, berechnet. Hintergrund ist die Stichtagsregelung zum Schuleingang, an welcher sich die Berechnung orientiert[.]. Orientiert am Kalenderjahr werden 75,0% aller Kinder eines Jahrgangs das sechste Lebensjahr vollenden und in die Schule wechseln, 25,0% werden das sechste Lebensjahr erst nach diesem Stichtag vollenden und verbleiben im letzten Kindergartenjahr in den Einrichtungen. Da sich alle Planungen vor 2014 an der Berechnung des letzten Jahrgangs zu 45,0% orientieren, wurden die absoluten Zahlen bis 2013 nicht angepasst.“ (Kahlke und Goy 2015: 9)

3.1.6 Schwerpunktthemen der Stadt Wolfsburg

Als Schwerpunktthemen werden Inhalte berücksichtigt, die in der Stadt Wolfsburg einen besonderen Stellenwert haben. Grundlage der folgenden Ausführungen bildet die Recherche auf der Internetpräsenz www.wolfsburg.de/bildung und der Fachplan Kindertagesbetreuung 2015. Als Ergebnis der Recherche lassen sich vier Schwerpunktthemen herauskristallisieren: Bildungsverständnis in Wolfsburg, Wolfsburg auf dem Weg zur inklusiven (Bildungs-)Stadt, geflüchtete Kinder in der Kindertagesbetreuung und Förderung von herausfordernden Kindern. Übergreifend kann das Engagement der Stadt Wolfsburg im Kontext der Unterstützung von sozial schwach gestellten Eltern bzw. Familien und Kindern mit besonderem Förderungsbedarf durch die KiFaZ benannt werden.

Bildungsverständnis Wolfsburg

Ausgehend von einem individuellen Prozess des Lernens über die gesamte Lebensspanne hinaus, verfolgt die Stadt Wolfsburg das Ziel, gemeinsam mit allen interessierten Akteuren „[...] neue Vernetzungen und Strukturen [zu entwickeln ...], die eine Vielzahl von Bildungsinnovationen hervorbringen.“ (Projektgruppe Bildungsverständnis Stadt Wolfsburg o.J.: 6) „Durch eine die Institutionen übergreifende Sicht, die Einbeziehung neuer Lernorte und -partner wird auf dem Bestehendem aufbauend eine neue Lernkultur entwickelt.“ (ebenda) In Abbildung 16 ist der Ansatz der „Wolfsburger Bildungslandschaft“ dargestellt. Für die frühpädagogische Bildung und Kindertagesbetreuung ergeben sich aus diesem Bildungsverständnis heraus vielfältige Herausforderungen (vgl. Abb. 16).



Wolfsburg auf dem Weg zur inklusiven (Bildungs-)Stadt

Dem Grundgedanken der Individualität und der „Aufforderung zur Selbsttätigkeit in der Gesellschaft“ folgend, fokussiert die Stadt Wolfsburg ihr primäres Schwerpunktthema: Inklusion (Stadt Wolfsburg Geschäftsbereich Jugend 2015: 146). „Inklusion bedeutet, eine veränderte Blickrichtung einzunehmen. Nicht das einzelne Kind [...], nicht der Grad der Behinderung, sondern die Frage, wie das Umfeld und die Entwicklungsbedingungen gestaltet werden müssen, um für jedes Kind – unter Berücksichtigung seiner individuellen Ausgangslage – bestmögliche Entwicklung und Entfaltung zu ermöglichen“, stehen im Mittelpunkt der Überlegungen (Ainscow et al. 2015).

Die Berücksichtigung der Institution Kindertageseinrichtung spielt auf dem Weg zur inklusiven Bildungsstadt eine entscheidende Rolle. Wie bereits in Kapitel 3.1.3 ausgeführt, bietet die Stadt Wolfsburg verschiedene Betreuungsmöglichkeiten für beeinträchtigte Kinder. Das Angebot an Integrationsplätzen hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Durch das Modellprojekt des Landes Niedersachsen im Jahr 2010 für die Umsetzung von Integrationsgruppen im Krippenbereich, konnte das Betreuungsformat seit 2012 fest etabliert werden (Kählke und Goy 2014: 13). Den Bemühungen gegenüber steht jedoch die Tatsache, dass (noch) mehr heilpädagogische Plätze (Integration) als Integrationsplätze (Inklusion) zur Verfügung stehen. Trotzdem lässt sich eine positive Tendenz in Richtung einer inklusiven Kindertagesbetreuung vermuten, die darauf schließen lässt, dass zukünftig mehr inklusive als integrative Betreuungsplätze angeboten werden können.

Die Wichtigkeit des Themas der Inklusionsentwicklung in der Stadt Wolfsburg wird auch aus den Bemühungen im Rahmen verschiedener Teilprojekte deutlich. Mit dem Ziel eine dauerhafte Vernetzung und Weiterentwicklung einer inklusiven Bildungslandschaft zu erreichen, sollen durch das Teilprojekt „Therapie für Kinder in Kindertagesstätte und Grundschule“ Therapien für Kinder in den Kita-Alltag integriert und auch die Eltern in den Prozess einbezogen werden. Ein weiteres Teilprojekt verfolgt dem Namen nach das Ziel „Beratungs- und Unterstützungskonzepte für multiprofessionelle Teams in Schulen und Kindertagesstätten“ zu implementieren.

Geflüchtete Kinder

Vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingsbewegung hat die Stadt Wolfsburg den Projektauftrag „Geflüchtete Kinder in Kindertageseinrichtungen“ formuliert (Kählke und Goy 2015: 23f.). Das Ziel des Projektauftrages ist die angemessene Umsetzung des Kinderbetreuungsanspruches von geflüchteten Kindern. Die



„Gesamtstädtische Strategie zur Bildung und Begleitung von Flüchtlingen bis 27 Jahre entlang der Bildungsbiografie“ der Stadt Wolfsburg unterstützt das Schwerpunktthema und legt den Fokus für den frühpädagogischen Bereich auf die Sprachbildung und -förderung.

Förderung herausfordernder Kinder

Die aktuellen Herausforderungen bei der frühpädagogischen Bildungsarbeit bringen wie eingangs beschrieben erhebliche Anforderungen für frühpädagogisches Fachpersonal mit sich. So sind die Betreuungskräfte zunehmend mit herausfordernden Kindern konfrontiert. Die Stadt Wolfsburg verzeichnet aufgrund dessen in den letzten Jahren vermehrt den Eingang von Anträgen zur Absenkung der Gesamtgruppengröße (Kählke und Goy 2015: 24). Da dem Wunsch wegen der positiven Bevölkerungsentwicklung nicht nachgegangen werden kann, entwickelt die Stadt Wolfsburg ein Fördermodell, welches im Sommer 2016 durch den Rat der Stadt Wolfsburg beschlossen werden und dann den bestehenden Herausforderungen Rechnung tragen soll.

3.1.7 Zwischenfazit

Die Bevölkerungszahlen in Wolfsburg sind im Verlauf der letzten Dekade angestiegen, auch zukünftig wird ein Anstieg der Bevölkerung erwartet. Durch den Zuzug junger Familien und einer positiven Geburtenrate kommt es zu einer Zunahme der Kinderzahl in der Stadt Wolfsburg, was wiederum Auswirkungen auf die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze hat.

Während die Betreuungsplätze in den letzten Jahren, vor allem im integrativen Bereich und im Krippenbereich sowie in der Kindertagespflege erheblich zugenommen haben, ist die Anzahl der Kindertagesstätten auf gleichem Niveau geblieben. Die Anzahl der Kindergartenplätze hat im Zehnjahresverlauf vergleichsweise nur leicht zugenommen. Trotzdem ist sowohl im Bereich der Betreuung von Kindern unter, als auch über drei Jahren ein Ausbau der Betreuungskapazität geplant.

Die Versorgungsquote bei Kindern unter drei Jahren liegt im Jahr 2015 nur bei knapp 51%, hingegen deckt die Versorgungsquote bei Kindern von drei bis sechs Jahren mit gut 102% den Bedarf - zumindest theoretisch - vollständig. Eine Aussage zu der Inanspruchnahme der Kindertagespflege, z.B. in zu betreuenden Randzeiten, kann nicht getroffen werden. Im integrativen Bereich lässt sich eine Bedarfsdeckung feststellen, wenngleich sich ein Bedarf für Betreuungsplätze im Sinne der Inklusion zeigt.



Im Hinblick auf die von Eltern gewünschten Betreuungszeiten lässt sich ein klarer Trend hin zur Ganztagesbetreuung erkennen. Gleichzeitig ist auch die Mehrheit der Betreuungsplätze für eine ganztägige Betreuung ausgelegt.

Die Stadt Wolfsburg befasst sich mit verschiedenen Schwerpunktthemen. Allen voran kann das Thema „Wolfsburg auf dem Weg zur inklusiven (Bildungs-)Stadt“ genannt werden. Auch die Thematiken geflüchtete Kinder in der Kindertagesbetreuung und die Förderung von herausfordernden Kindern finden in der Stadt Wolfsburg besondere Berücksichtigung. Grundlegend für die Arbeit im Bereich der frühpädagogischen Bildung ist das Schwerpunktthema „Bildungsverständnis in Wolfsburg“.

Die Zunahme der Kinderzahlen und Betreuungsplätze korrelieren mit dem Bedarf an frühpädagogischen Fachkräften. Wie viele Fachkräfte tatsächlich in Wolfsburg beschäftigt sind, soll im nächsten Kapitel beantwortet werden.

3.2 Beschäftigtenentwicklung und -strukturen

Ziel des Kapitels ist es, ein möglichst umfassendes Bild über die Beschäftigtenentwicklung und -struktur in der Stadt Wolfsburg im Allgemeinen und in Bezug auf die Kindertagesbetreuung zu erzeugen. Ferner erfolgt die Darstellung der Beschäftigtenentwicklung und -struktur im Bereich der Frühpädagogik auf Basis des Fachkräftebarometers Frühe Bildung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), da sich aus der Untersuchung Rückschlüsse für die in der Stadt Wolfsburg beschäftigten frühpädagogischen Fachkräfte ziehen lassen. Das Kapitel schließt mit einem Zwischenfazit.

3.2.1 Arbeiten in Wolfsburg

Im Dezember 2015 leben in Wolfsburg insgesamt 125.550 Menschen. Der Altersdurchschnitt in der Stadt Wolfsburg liegt zum Erhebungszeitpunkt 2015 bei 43,9 Jahren⁹ (Stadt Wolfsburg 2016a: 24). Im Juni 2015 arbeiten 118.674 Menschen¹⁰ in Wolfsburg, davon 76.711 Einpendler. Im Vergleich zu den Einpendlern scheint die Anzahl der Auspendler mit 8.227 sehr gering (Stadt Wolfsburg 2016b: 11ff.). Die Anzahl der in Wolfsburg sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen (ebenda: 23). Ähnlich positiv entwickeln sich die Arbeitsentgelte in den letzten Jahren (ebenda: 24) (vgl. Abb.

⁹ Der bundesdeutsche Altersdurchschnitt liegt mit 46,2 Jahren deutlich höher (Statista 2016a).

¹⁰ Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

17). Entsprechend positiv kann auch die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung beurteilt werden (vgl. Abb. 17).

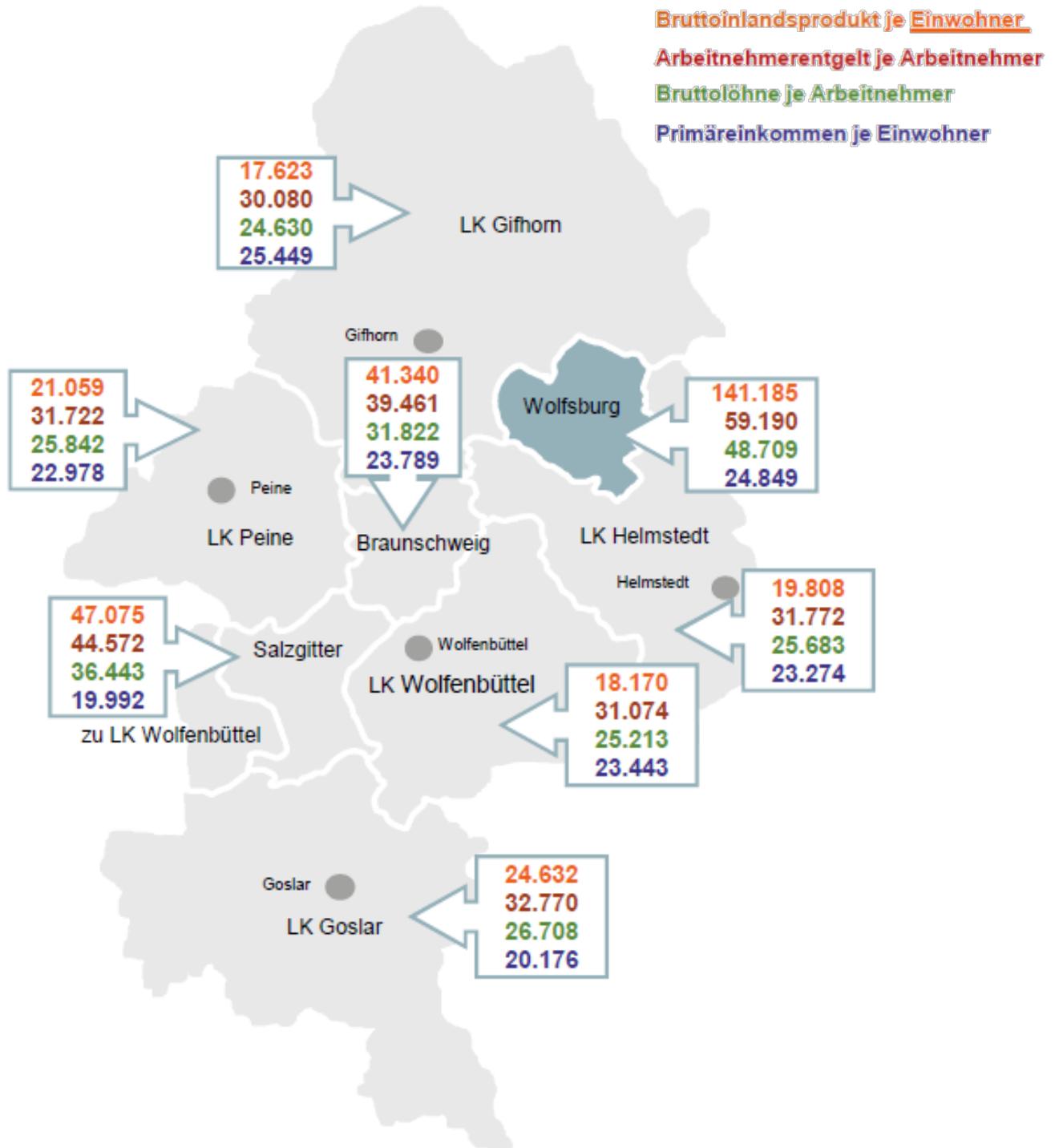


Abbildung 17: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung Region Braunschweig-Wolfsburg im Jahr 2013 in Euro
(Stadt Wolfsburg 2016b: 25)



Im Jahr 2015 existieren insgesamt 2.263 Betriebe in Wolfsburg, davon 1.610 mit weniger als zehn Mitarbeitern, 485 mit zehn bis 49 Beschäftigten, 136 Betriebe beschäftigen 50 bis 249 Personen und 32 Betriebe sind Arbeitgeber für mehr als 250 Arbeitnehmer (ebenda: 22). Allein der Volkswagen Konzern beschäftigt in Wolfsburg am 31.12.2015 60.452 Menschen (Volkswagen AG 2015).

3.2.2 Arbeiten in der Kindertagesbetreuung

Gemessen an der Gesamtzahl aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Menschen in Wolfsburg, wirkt die Anzahl pädagogischer Fach- und Betreuungskräfte, die in Kindertagesstätten in Wolfsburg tätig sind, auf den ersten Blick gering. 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. Differenzierte Ergebnisse liegen für den Bereich der Frühpädagogik in der Region Wolfsburg nicht vor.

Bezogen auf die Beschäftigung in der Kindertagesbetreuung im gesamten Bundesgebiet gibt das Fachkräftebarometer Frühe Bildung der WiFF Aufschluss über Entwicklungen und Trends innerhalb der Frühpädagogik. In den letzten Jahren hat im „[...] Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen [...] eine enorme Personalexpansion stattgefunden: Von 1990/91 bis 2015 ist die Anzahl aller Beschäftigten bundesweit um 78% auf insgesamt rund 642.300 gestiegen.“ (WiFF o.J.) (vgl. Abb. 18) Die Zahl der Kindertagespflegepersonen hat sich von 2006 bis 2014 von knapp 30.400 auf rund 44.900 erhöht (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014: 81). Nur wenige Erzieher waren im Erhebungsjahr 2013 arbeitslos gemeldet (ebenda: 9).

In Kitas sind überwiegend Fachkräfte beschäftigt. Sieben von zehn Beschäftigten sind ausgebildete Erzieher, 13% haben einen einschlägigen Berufsfachschulabschluss, 5% können einen einschlägigen Hochschulabschluss nachweisen und jeweils 4% haben entweder eine andere Ausbildung oder befinden sich zum Erhebungszeitpunkt noch in einer Ausbildung. Lediglich 2% haben keinen Berufsabschluss (ebenda: 31) (vgl. Abb. 19). Im Bereich der Kindertagespflege zeigt sich das Qualifikationsniveau konträr zum Trend der institutionellen Kinderbetreuung. Im Jahr 2014 konnten ca. ein Viertel der Tagespflegepersonen keine Grundqualifizierung im Umfang von 160 Stunden nachweisen (ebenda: 86).

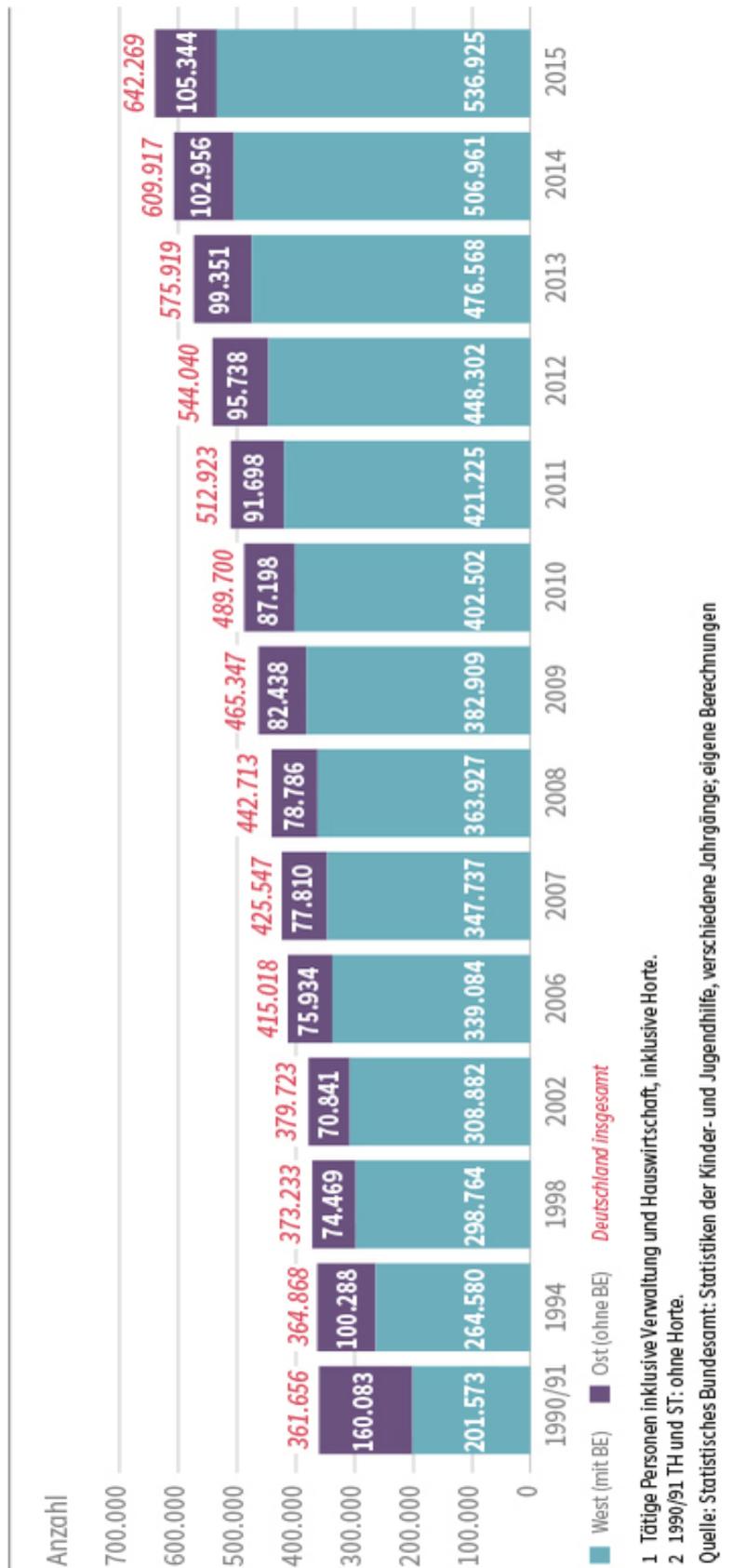


Abbildung 18: Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen von 1990/91 bis 2015 (WiFF o.J.)

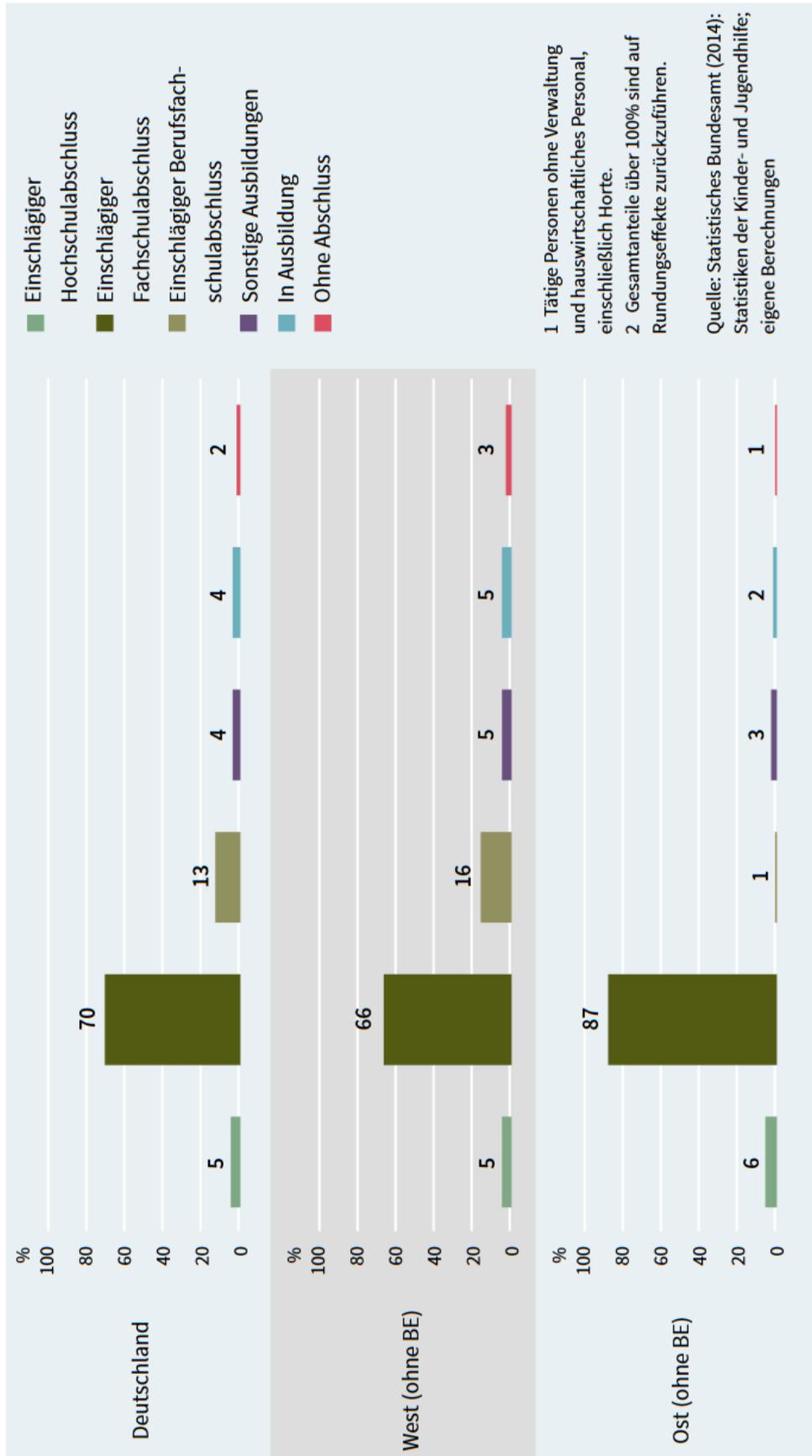


Abbildung 19: Pädagogisch und leitend tätige Personen nach Qualifikationsniveau 2014 (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014: 31)



Im Kontext der Beschäftigtenstruktur kommt die Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014: 9) zu der Erkenntnis, dass Teilzeitbeschäftigungen zugenommen haben, während die Anzahl an Vollzeitstellen im Verlauf konstant bleibt. Zudem ist die Mehrzahl der beschäftigten Fachkräfte (41%) älter als 45 Jahre. Berufsanfänger sind vergleichsweise unterrepräsentiert (ebenda: 10). Wenngleich sich der Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren deutlich erhöht hat, liegt der Anteil im Jahr 2014 nur bei 4,8% (ebenda).

Das Fachkräftebarometer macht auch auf den erheblichen Fachkräftebedarf in den folgenden Jahren aufmerksam:

„Zwischen 2014 und 2025 werden altersbedingt voraussichtlich 200.000 Beschäftigte aus dem Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen ausscheiden. Die Anzahl der zu erwartenden potenziellen Absolventinnen und Absolventen, die bei einer geschätzten Übergangsquote von circa 70% in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen einmünden könnten, beläuft sich auf 296.000 Personen. Nennenswerte Überhänge sind allerdings nur bis 2020 zu erwarten. Diese könnten für den noch ausstehenden U3-Ausbau eingesetzt werden. Erhebliche Personalmehrbedarfe entstehen allerdings, wenn die Ganztagsangebote ausgebaut werden und die Qualität der frühkindlichen Bildung durch eine Erhöhung des Personalschlüssels verbessert wird. Derartige Qualitätsverbesserungen wären mit den zu erwartenden Ausbildungskapazitäten nicht mehr zu bewältigen.“ (ebenda: 11)

Hinweise zu den Datensätzen

Die Beschäftigtenzahlen in Kindertageseinrichtungen in Wolfsburg existieren aus einer persönlichen Auskunft der Stadt Wolfsburg aus dem Jahr 2015.

3.2.3 Zwischenfazit

Bezogen auf den Altersdurchschnitt der in der Stadt Wolfsburg lebenden Menschen, ist die Stadt vergleichsweise jung. Täglich pendeln fast zehn Mal so viele Menschen nach Wolfsburg ein wie aus. Die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung Wolfsburgs zeigt sich im Vergleich umliegender Regionen positiv.

In Wolfsburg sind knapp 800 fröhpädagogische Fachkräfte beschäftigt. Aussagen zur Beschäftigtenstruktur lassen sich aus dem vorliegenden Datenmaterial nicht ziehen. Bezogen auf die Bundesrepublik ist der Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren erheblich angestiegen. Dieser Trend wird voraussichtlich auch in den nächsten Jahren anhalten. Die positive Beschäftigungsentwicklung innerhalb der Fröhpädagogik kann entsprechend auch für die Region Wolfsburg angenommen werden. Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus



von fröhpädagogischen Fachkräften lässt sich vermuten, dass der Anteil der Beschäftigten mit einem einschlägigen Hochschulabschluss, durch die Zunahme fröh- und kindheitspädagogischer Studiengänge und den damit verbundenen Absolventenzahlen, in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Neben den beschriebenen Strukturen und Entwicklungen im Kontext der Kindertagesbetreuung sowie den Beschäftigungsentwicklungen und -strukturen, sollen im nächsten Kapitel die Rahmenbedingungen fröhpädagogischer Arbeit dargestellt werden.

3.3 Rahmenbedingungen fröhpädagogischer Arbeit

Bei der Entwicklung von bedarfsgerechten wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW ist es unerlässlich, die Rahmenbedingungen und Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofile an die fröhpädagogische Arbeit zu berücksichtigen.

Die generellen Rahmenbedingungen und Anforderungen für bzw. an den Bereich der fröhpädagogischen Arbeit ergeben sich einerseits aus gesetzlichen Vorgaben, wie unter anderem dem Achten Sozialgesetzbuch (SGB XIII) sowie dem Landesgesetz KiTaG, einschließlich der jeweiligen Durchführungsverordnungen. Andererseits bildet der Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder (MK Nds. 2005) eine wichtige Grundlage für die fröhpädagogische Bildungsarbeit.

Aus den gesetzlichen bzw. strukturellen Grundlagen sollen im Verlauf dieses Kapitels Charakteristika fröhpädagogischer Arbeit veranschaulicht werden. Auch wird Bezug auf nationale empirische Untersuchungen genommen. Durch die gemeinsame gesetzliche Grundlage ist von einer Übertragbarkeit auf den Bereich der fröhpädagogischen Bildungsarbeit in der Stadt Wolfsburg auszugehen.

Im Folgenden sollen in erster Linie das fröhpädagogische Anforderungs- und Qualifikationsprofil, die allgemeinen Beschäftigungsmerkmale und -bedingungen sowie die Thematik des Betreuungsschlüssels beschrieben werden. Darüber hinaus werden arbeitsbedingte Belastungen und Ressourcen benannt sowie berufsbezogene gesundheitliche Beeinträchtigungen thematisiert. Das Kapitel 3.3 schließt mit einem zusammenfassenden Zwischenfazit.

3.3.1 Anforderungs- und Qualifikationsprofil

Das Anforderungsprofil von fröhpädagogischen Fachkräften ergibt sich aus den Herausforderungen und Trends innerhalb der institutionalisierten Kindertagesbetreuung. „Die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und ge-



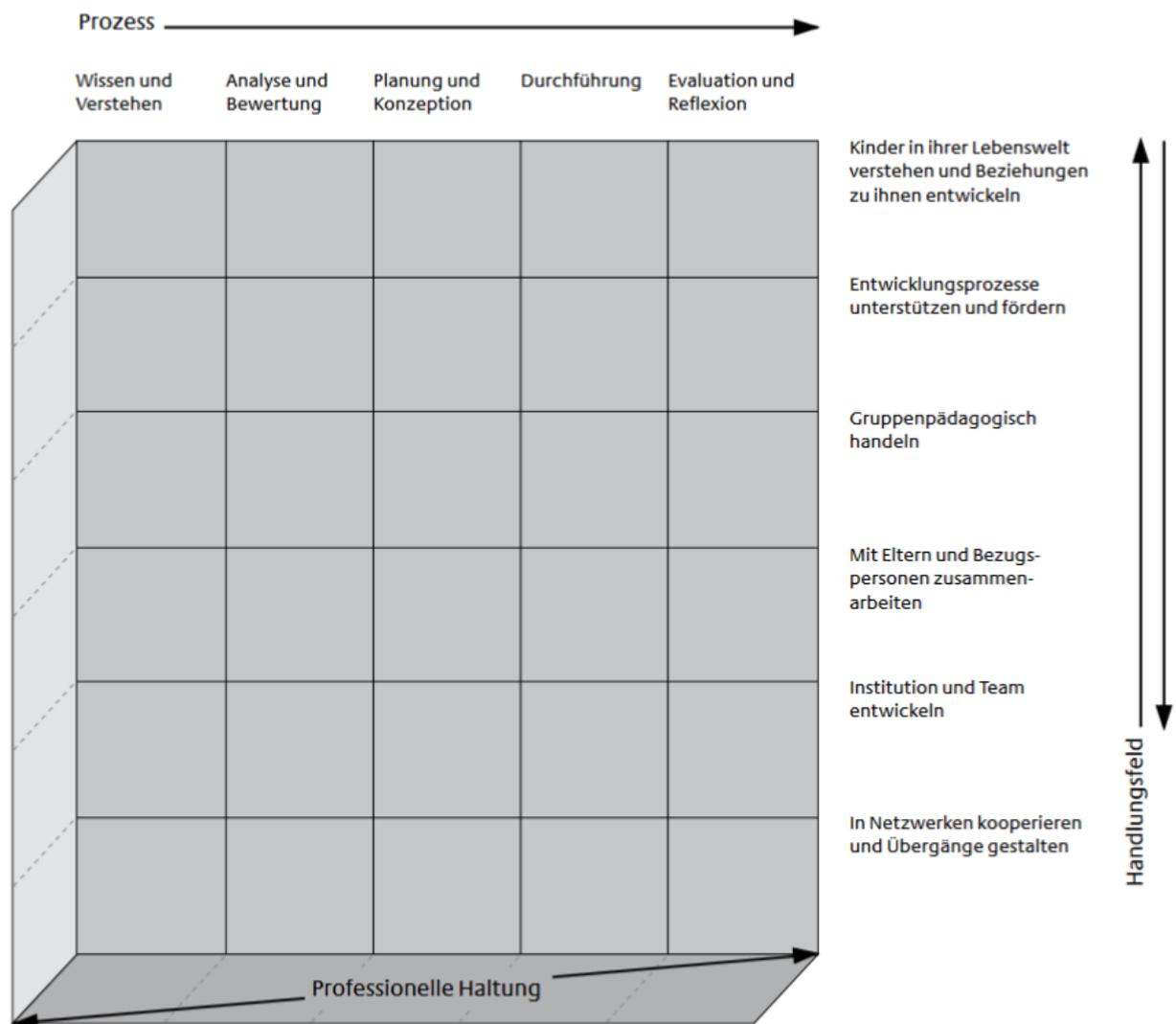
meinschaftsfähigen Persönlichkeit ist das übergreifende Ziel frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung.“ (MK Nds. 2005: 8) Dazu soll der Bildungsauftrag, wie eingangs beschrieben, ins Zentrum der frühpädagogischen Arbeit gerückt werden. Um eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung zu gewährleisten, sind in den Bundesländern Bildungspläne formuliert wurden. Der Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen „[...] ist der Ausgangspunkt für die Erarbeitung und Weiterentwicklung von pädagogischen Konzepten von Kindertageseinrichtungen, ein Maßstab für die Prozessqualität der pädagogischen Arbeit im Alltagsgeschehen und Grundlage für die Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften.“ (MK Nds. 2005: 6) Der Orientierungsplan befasst sich mit Bildungszielen in Lernbereichen und Erfahrungsfeldern, Inhalten und Grundprinzipien für die Arbeit in Kitas sowie mit Aspekten zur Qualitätssicherung und -entwicklung. Für die Themen „Die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren“ und „Sprachbildung und Sprachförderung“ existieren spezifische „Handlungsempfehlungen zum Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder“, aus denen sich das konkrete Anforderungsprofil von frühpädagogischen Fachkräften ableiten lässt.

Im Rahmen der WiFF erarbeitet die Autorengruppe Fachschulwesen (2011) ein auf den Bildungsplänen der Länder begründetes Qualifikationsprofil für Fachschulen der Frühpädagogik¹¹. Das Qualifikationsprofil setzt sich zusammen aus der Kompetenzdimension „Professionelle Haltung“ sowie aus den Handlungsfeldern „Kinder in ihrer Lebenswelt verstehen und Beziehungen zu ihnen entwickeln“, „Entwicklungs- und Bildungsprozesse unterstützen und fördern“, „Gruppenpädagogisch handeln“, „[m]it Eltern und Bezugspersonen zusammenarbeiten“, „Institution und Team entwickeln“ und „[i]n Netzwerken kooperieren und Übergänge gestalten“ (vgl. Abb.20).

Auf Basis des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)¹² zielt das Qualifikationsprofil darauf ab, die Kompetenzen von Erziehern darzustellen, diese in „[...] Bezug auf unterschiedliche Ausbildungsniveaus vergleichbar und abgrenzbar zu machen; [...] eine Grundlage für pauschale Anrechnungsverfahren bereitzustellen; [...] und] die Professionalisierung des Fachpersonals im frühpädagogischen Bereich zu befördern.“ (ebenda: 13) Das Qualifikationsprofil bildet das Spektrum des beruflichen Handelns, den Prozess frühpädagogischen Handelns sowie die professionelle Haltung von frühpädagogischen Fachkräften auf Niveaustufe sechs des DQR ab (ebenda) (vgl. Abb. 20).

¹¹ Die Autorengruppe Fachschulwesen formuliert zudem ein Qualifikationsprofil Frühpädagogik für den Bereich der Berufsfachschule (Ergänzungskräfte).

¹² Der DQR dient zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems.



Dimensionen des Qualifikationsprofils „Frühpädagogik“ – Fachschule

Abbildung 20: Grundstruktur des Qualifikationsprofils Frühpädagogik Fachschule
(Autorengruppe Fachschulwesen 2011: 15)

Neben dem Anforderungs- und Qualifikationsprofils, sollen nachfolgend Beschäftigungsmerkmale und -bedingungen beschrieben werden.

3.3.2 Beschäftigungsmerkmale und -bedingungen

Für die Darstellung der Beschäftigungsmerkmale und -bedingungen, soll Bezug auf die Themen Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie Vergütung genommen werden.

Das KiTaG legt in § 8 fest, dass sich die Öffnungs- und Betreuungszeiten der Kindertagesstätten an dem Bedarf der Eltern und dem Kindeswohl orientieren

sollen. Der Trend hin zur Ganztagesbetreuung (vgl. Kapitel 3.1.5) differiert mit den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen im Bereich der frühpädagogischen Arbeit. Im Jahr 2011 sind gut 40% der Erzieher und 54% der Kinderpfleger teilzeitbeschäftigt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014: 55). Als häufigster Grund für die Teilzeitarbeit werden die Betreuung von Kindern oder andere private Verpflichtungen genannt (55% Erzieher und 56% Kinderpfleger). Eine eher weniger relevante Rolle spielt der Aspekt, dass Erzieher (13%) oder Kinderpfleger (12%) keine Vollzeitbeschäftigung finden (ebenda).

Befristete Beschäftigungsverhältnisse haben von 1998 bis 2011 leicht zugenommen. Mehr als jeder sechste Erzieher und fast jeder fünfte Kinderpfleger ist befristet beschäftigt (ebenda: 56).

Das Bruttoeinkommen von Beschäftigten in der Frühpädagogik kann mit der Trägerschaft der Einrichtung variieren. Sind frühpädagogische Fach- oder Ergänzungskräfte bei einem öffentlichen Träger beschäftigt, findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen Anwendung (vgl. Abb. 21).

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen der S-Tabellen richtet sich nach folgenden Tätigkeitsmerkmalen (Auszug):

Entgeltgruppe	Tätigkeit als	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	Leiter/in Kita (ab 180 Plätze)	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
S 17	Leiter/in Kita (ab 130 Plätze)	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
S 16	Leiter/in Kita (ab 100 Plätze)	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
S 15	Leiter/in Kita (ab 70 Plätze)	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
S 14	Sozialarbeiter/in mit Garantenstellung	2.909,57	3.182,56	3.437,82	3.697,48	3.984,60	4.185,57
S 13	Leiter/in Kita (ab 40 Plätze)	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
S 12	Sozialarbeiter/in mit schwieriger Tätigkeit	2.815,04	3.093,78	3.367,29	3.608,45	3.907,04	4.033,37
S 11b	Sozialarbeiter/in	2.715,30	3.049,78	3.195,64	3.563,13	3.850,24	4.022,50
S 11a	Stv. Leitung Behinderteneinrichtung (unter 40 Plätze)	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
S 10	nicht besetzt	nicht besetzt					
S 9	Leiter/in Kita (unter 40 Plätze), Heilpädagog/in	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8b	Erzieher/in mit schwieriger Tätigkeit	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8a	Erzieher/in	2.460,00	2.700,00	2.890,00	3.070,00	3.245,00	3.427,50
S 7	Gruppenleiter/in Werkstatt	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	nicht besetzt	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt	nicht besetzt					
S 4	Kinderpfleger/in mit schwieriger Tätigkeit	2.260,76	2.511,63	2.667,73	2.773,65	2.874,00	3.030,34
S 3	Kinderpfleger/in	2.104,67	2.363,34	2.513,30	2.651,01	2.714,00	2.789,26
S 2	Beschäftigte als Kinderpfleger/in	2.009,72	2.115,65	2.193,69	2.282,89	2.372,08	2.461,29

Abbildung 21: Tabellenentgelt Sozial- und Erziehungsdienst seit 01. Juli 2015
(GEW 2016)

Die Entlohnung der Beschäftigten anderer Einrichtungen unterliegt den Vereinbarungen der jeweiligen Träger. Die Autorengruppe Fachkräftebarometer benennt

das tatsächliche durchschnittliche Bruttoeinkommen für Beschäftigte in der Frühpädagogik im Jahr 2010. Weibliche Beschäftigte verdienen im Durchschnitt pro Monat 2.630 Euro und somit 300 Euro weniger, als männliche Beschäftigte (ebenda: 59).

Für die Kindertagespflege lassen sich keine differenzierten Aussagen zum Umfang der Arbeitszeiten treffen. Die durchschnittliche Vergütung der Kindertagespflegepersonen unterscheidet sich grundsätzlich nach der Art der Qualifizierung und setzt sich aus Förderleistung und Sachkostenerstattung¹³ zusammen (vgl. Abb. 22).

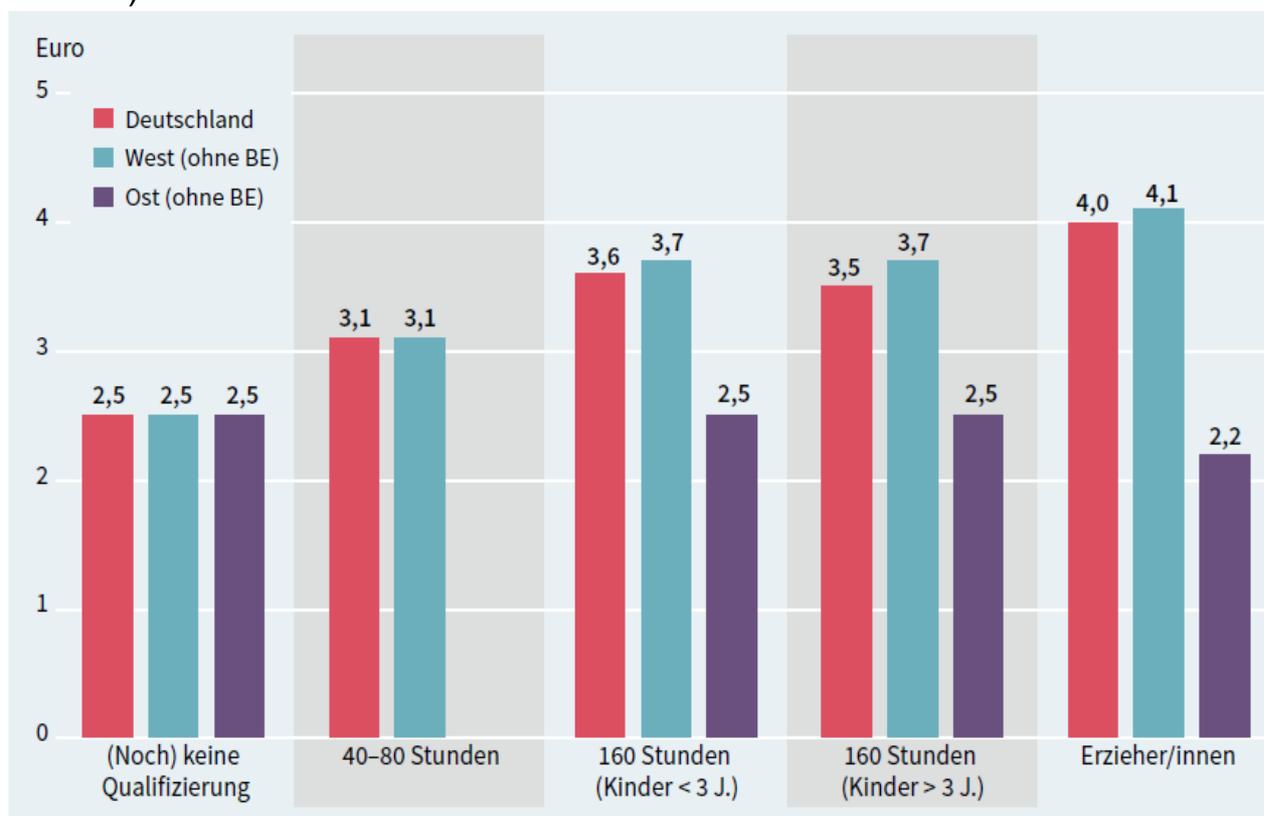


Abbildung 22: Durchschnittliche Vergütung der Kindertagespflegepersonen nach Art der Qualifizierung 2011/12 pro Kind und Stunde in Euro
(Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014: 96)

Die höchste durchschnittliche Vergütung pro Kind und Stunde bezogen auf Deutschland erhalten erwartungsgemäß ausgebildete Erzieher. Auffällig sind die erheblichen Unterschiede zwischen Ost und West (vgl. Abb. 22).

¹³ Weiterführende Informationen dazu bietet die Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014 (94ff.).



3.3.3 Betreuungsschlüssel

Das KiTaG bildet mit den dazugehörigen Verordnungen über die Mindestanforderungen an Kindertagesstätten, kurz Durchführungsverordnung (DVO-KiTaG), die Grundlage für die Festlegung der jeweiligen Gruppengrößen in niedersächsischen Kindertageseinrichtungen. Nach § 2 der 1. DVO-KiTaG dürfen die Gruppen in Krippen nicht größer als 15 sein. Sollten mehr als sieben Kinder unter zwei Jahren alt sein, darf die Gruppengröße zwölf nicht überschreiten. Im Kindergarten beträgt die maximale Kinderzahl pro Gruppe 25, es sei denn es handelt sich um altersübergreifende Gruppen.

In jeder Gruppe müssen nach KiTaG § 4 zwei Betreuungskräfte tätig sein, von denen mindestens eine Betreuungskraft eine frühpädagogische Fachkraft sein muss. Die zweite Kraft sollte ebenfalls eine frühpädagogische Fachkraft sein, aber auch eine Ergänzungskraft ist als zweite Kraft zulässig. Der Betreuungsschlüssel sieht im Krippenbereich generell eine Verteilung von 2:15 (Fachkräfte zu Kindern) vor, im Kindergartenbereich liegt der Schlüssel bei 2:25. „In jeder Krippengruppe mit mindestens elf belegten Plätzen muss darüber hinaus ab dem 1. August 2020 eine dritte Fach- oder Betreuungskraft regelmäßig tätig sein.“ (KiTaG § 2 Absatz 4)

Auch für Integrationsgruppen gilt die Vorgabe einer Anpassung der Gruppengröße an die besonderen Anforderungen dieser Arbeit. Für die gemeinsame institutionelle Erziehung und Bildung beeinträchtigter und nicht-beeinträchtigter Kindergartenkinder sind Gruppen mit einer Stärke von maximal 18 Kindern vorgesehen. Bei zwei bis vier von 18 Kindern besteht heilpädagogischer Förderbedarf. In integrativen Krippengruppen gilt eine maximale Gruppengröße von 15 Kindern. Hier kommen auf zwölf Kinder ohne heilpädagogischen Förderbedarf bis zu drei Kinder, die besondere Aufmerksamkeit brauchen (2. DVO-KiTaG). Für integrative Gruppen liegt der Betreuungsschlüssel in der Alterskategorie der drei- bis unter sieben-jährigen Kinder bei 3:18, im Krippenbereich bei 3:15. Als Fachkraft fungieren Beschäftigte mit heilpädagogischer Qualifikation¹⁴ (ebenda).

Eine weitere Besonderheit hinsichtlich des Betreuungsschlüssels ergibt sich bei der Betreuung von Kindern mit ausländischer Herkunft. Aufgrund besonderer pädagogischer Aufgaben soll ebenfalls eine Anpassung der Kinderzahl in den Gruppen erfolgen, zu deren Verband mehrere Kinder ausländischer Herkunft und / oder Kindern aus benachteiligten Familien gehören (KiTaG § 7 Absatz 2).

¹⁴ Beschäftigte mit heilpädagogischer Qualifikation können Heilerziehungspfleger, Heilpädagogen oder Erzieher, Kindheitspädagogen sowie Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation sein.

Im bundesdeutschen Durchschnitt zeigt sich im Vergleich der Gruppenformen folgendes Bild (vgl. Abb. 23):

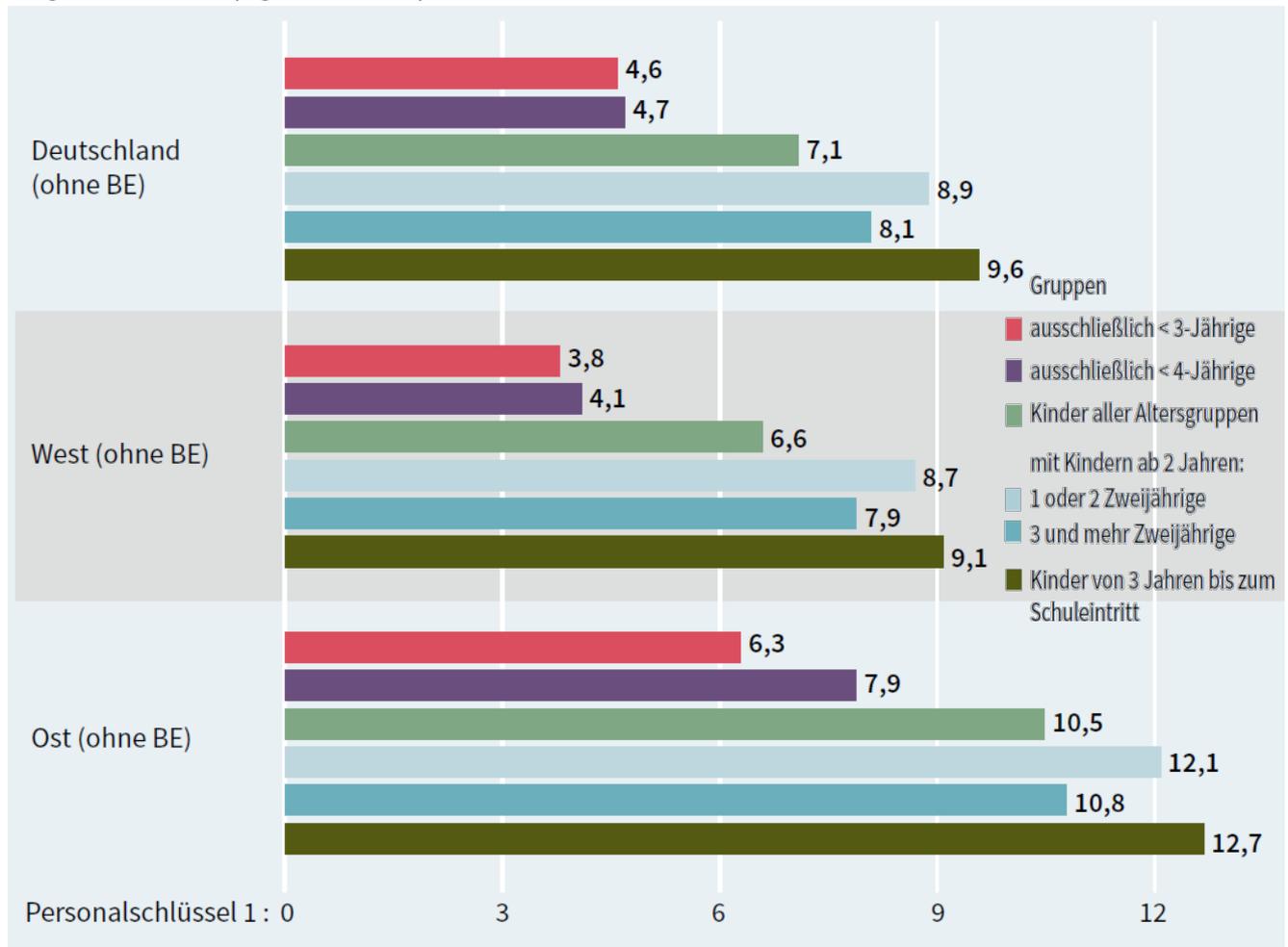


Abbildung 23: Betreuungsschlüssel nach Gruppenformen 2013
(Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014: 25)

Erwartungsgemäß kommen in der Altersgruppe der Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt die meisten Kinder und in der Gruppe der unter Dreijährigen die wenigsten Kinder auf eine Betreuungskraft (vgl. Abb. 23).

In der Kindertagespflege dürfen maximal fünf Kinder von einer Tagespflegeperson betreut werden (Niedersächsisches Gesetz zur Ausführung des Achten Buchs des Sozialgesetzbuchs § 15). „Werden mehr als acht fremde Kinder von mehreren Tagespflegepersonen in Zusammenarbeit betreut, so muss mindestens eine Tagespflegeperson eine pädagogische Fachkraft sein.“ (ebenda)

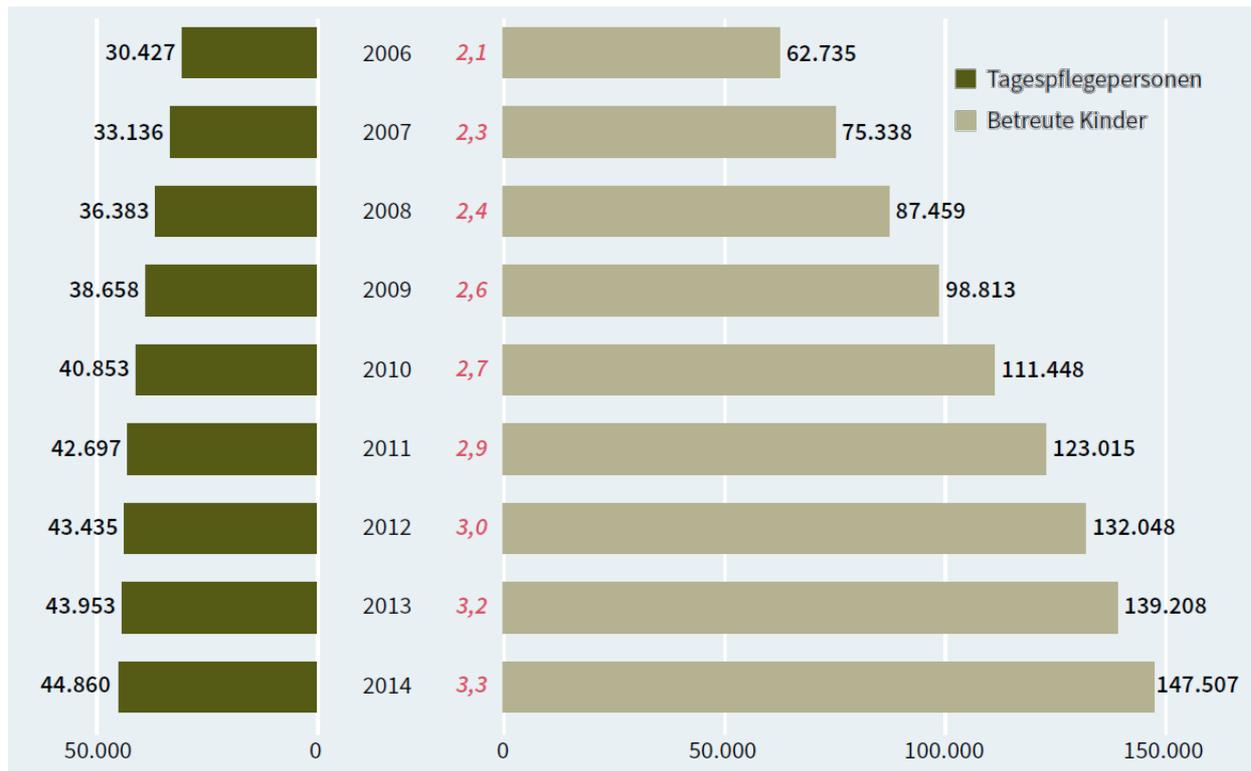


Abbildung 24: Durchschnitt der betreuten Kinder pro Kindertagespflegeperson von 2006 bis 2014

(Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014: 84)

In Deutschland werden im Jahr 2014 durchschnittlich 3,3 Kinder von einer Tagespflegeperson betreut (vgl. Abb. 24). Die Tendenz der letzten Jahre verläuft steigend (vgl. Abb. 24).

3.3.4 Arbeitsbedingte Belastungen und Ressourcen

In diesem Kapitel werden zunächst Belastungen von frühpädagogisch tätigen Personen sowie mögliche Auswirkungen und Beeinträchtigungen benannt. Im zweiten Schritt erfolgt die Beschreibung von gesundheitsfördernden Ressourcen der Beschäftigtengruppe.

Die gesundheitliche Situation von frühpädagogischen Fachkräften, insbesondere von Erziehern, ist in Deutschland in den letzten Jahren mehrfach untersucht worden (Viernickel und Voss 2012, Kliche et al. 2008, Thinschmidt et al. 2008, Fuchs-Rechlin 2007, Kliche 2007, Rudow 2004, Dartsch 2001)¹⁵.

Zusammenfassend können aus den Untersuchungen unterschiedliche Belastungs- bzw. Problemfelder von frühpädagogisch Beschäftigten abgeleitet werden:

¹⁵ Vorliegende Untersuchungen beziehen sich ausschließlich auf den Bereich der institutionalisierten Kindertagesbetreuung. Der Bereich der Kindertagespflege wird nicht berücksichtigt.



1. Psychische Belastungen
2. Belastungen des Muskel- und Skelettsystems
3. Infektionskrankheiten
4. Belastungen durch Lärm
5. Arbeits- und Wegeunfälle

Auf die im Rahmen des Projekts „Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen“ (STEGE) generierten Erkenntnisse von Viernickel und Voss (2012), soll aufgrund der Aktualität und der Stichprobengröße der Studien Bezug genommen werden. Bei der durchgeführten Studie wurden zwischen 2010 und 2012 insgesamt 2.744 pädagogische Fach- und Leitungskräfte aus 809 Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen schriftlich befragt. Ergänzt wurde die Erhebung durch 14 problemzentrierte Experteninterviews. Die Ergebnisse der Untersuchungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

„Die Studie belegt erneut den belasteten Gesundheitszustand von pädagogischen Fach- und Leitungskräften. Diese weisen im Vergleich zu gleichaltrigen Frauen mit gleicher Bildung in der deutschen Bevölkerung [...] eine deutlich schlechtere subjektive Gesundheit auf und sind häufiger dauerhaft in ihrem Alltag aufgrund gesundheitlicher Probleme eingeschränkt. Als häufigste Erkrankungen zeichnen sich Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erkrankungen der Atemwege, neurologische Erkrankungen sowie psychische Beeinträchtigungen ab. Bei jeder/m zehnten der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte in NRW wurde innerhalb der letzten 12 Monate ein psychovegetatives Erschöpfungssyndrom, also ein Burnout, ärztlich diagnostiziert. Die häufigsten Beschwerden von Fach- und Leitungskräften sind Kreuz- und Rückenschmerzen, Nacken- und Schulterschmerzen, Grübeleien, innere Unruhe sowie leichte Ermüdbarkeit, Mattigkeit und ein übermäßiges Schlafbedürfnis.“ (Viernickel und Voss 2012: 113)

Des Weiteren kann als zentrale Erkenntnis, der im Zuge des STEGE-Projekts durchgeführten Befragung, das „[...] Ungleichgewicht zwischen den beruflichen Anforderungen und deren Anerkennung, Entlohnung und Gratifikation – der so genannten Gratifikationskrise [...]“ benannt werden (ebenda: 174). Insgesamt geben gut 64 % der befragten Fach- sowie knapp 83% der Leitungskräfte an, ein Ungleichgewicht zwischen geleisteter Arbeit und Anerkennung zu empfinden. Die Mehrheit der Befragten fühlt sich aufgrund dessen belastet (ebenda). Das eigene Gehalt bewerten knapp 71% der Fach- und knapp 74% der Leitungskräfte als zu gering. Die beruflichen Aufstiegschancen werden von fast 78% der Fach- und gut 83% der Leitungskräfte als negativ bewertet. „[B]elastet fühlen sich dadurch 42,3% der Fach- und 47,7% der Leitungskräfte.“ (ebenda) Den Eindruck der Be-



fragen unterstreicht auch Ostendorf (2016: 28), indem sie das Berufsbild des Erziehers hinsichtlich potentieller Bildungschancen als inflexibel beschreibt. Zwar erwerben die Absolventen seit 2009 mit Abschließen der Erzieherausbildung gleichzeitig eine Hochschulzugangsberechtigung, allerdings bleibt bisher die Frage unbeantwortet inwieweit vorhandene Qualifikationen auf ein Studium anrechenbar sind oder welche erweiterten Perspektiven sich für Fachkräfte durch ein Studium tatsächlich ergeben (ebenda). Die Belastungen, die sich negativ auf den Gesundheitszustand auswirken, stehen laut Viernickel und Voss, folglich in engem Zusammenhang mit den strukturellen Rahmenbedingungen. Neben den bereits benannten Faktoren, werden zudem eine schlechte räumliche Ausstattung und Ergonomie des Arbeitsumfeldes, eine hohe Lärmbelastung sowie der Zeitdruck als belastend erlebt.

Neben den komplexen Belastungsfaktoren und Problemfeldern können bei frühpädagogischen Fachkräften auch eine Vielzahl von Ressourcen beobachtet werden, die sich im Vergleich zu Tätigkeiten anderer Berufsgruppen in hohem Maße positiv auf die körperliche und seelische Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken können. Studienübergreifend werden als Ressource insbesondere folgende Aspekt benannt (Viernickel und Voss 2012, Thinschmidt et al. 2008, Fuchs-Rechlin 2007, Rudow 2004):

1. Arbeitszufriedenheit und Sinnhaftigkeit der Tätigkeit
2. soziale Unterstützung und Wertschätzung
3. Handlungsspielräume und Möglichkeit der Partizipation
4. berufliche Kompetenz und der Selbstwirksamkeitsüberzeugung

Weiterhin geben die Befragten Faktoren an, die entsprechend ihrer Qualität als Belastung oder Ressource erlebt werden. Beispielhaft wären hier die Führungsqualität, das Teamklima oder die Elternarbeit zu nennen (Viernickel und Voss 2012: 154ff.).

3.3.5 Zwischenfazit

Die Beschreibung der Rahmenbedingungen macht nochmals die erheblichen Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte deutlich. Fast die Hälfte der frühpädagogischen Fachkräfte ist in Teilzeit beschäftigt. Durch die im August 2020 in Kraft tretende Verpflichtung einer dritten Fach- oder Betreuungskraft in Krippengruppen erhöht sich der Fachkräftebedarf voraussichtlich erneut.

Belastet fühlen sich frühpädagogische Fachkräfte insbesondere durch strukturelle Faktoren. Hervorheben lassen sich Belastungsfaktoren, wie die steigende Anforderungen bei gleichzeitig geringen Aufstiegsmöglichkeiten, die geringe gesell-



schaftliche Reputation, eine als unangemessen erlebte niedrige Bezahlung sowie fehlende Aufstiegschancen. Demgegenüber erleben frühpädagogische Fachkräfte im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsalltag auch gesundheitsfördernde Ressourcen.

Für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW ergeben sich aus der dargestellten Situation von frühpädagogischen Fachkräfte komplexe Potentiale für gesundheitsbezogene Weiterbildungen. Im Sinne des Settingansatzes¹⁶ bezieht sich die Thematik der Gesundheitsförderung nicht nur auf das Fach- oder Ergänzungspersonal, sondern auch auf Kinder und die Kindertageseinrichtung als Ganzes. Überdies könnte durch die Entwicklung und Implementierung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW einen Beitrag dazu geleistet werden, die von den frühpädagogischen Fachkräften wahrgenommenen Bildungschancen auszuweiten und den Fachkräftebedarf zu sichern.

Im nächsten Kapitel steht die Darstellung beruflicher Bildungsanbieter und -angebote im frühpädagogischen Bereich im Mittelpunkt.

3.4 Berufliche Bildungsanbieter und -angebote im frühpädagogischen Bereich

Im Rahmen dieses Kapitels geht es darum, die Bildungswege für bzw. von frühpädagogischen Fachkräften aufzuzeigen. Dazu werden mittels strukturierter Internet- und Literaturrecherche die Bildungsanbieter und -angebote für Aus- und Weiterbildung im frühpädagogischen Bereich in der Region Wolfsburg sowie im Umkreis erfasst. Auch werden bestehende Studiengangangebote in Deutschland aufgeführt. Außerdem soll das Thema der Kapazitäten und Inanspruchnahme von Bildungsangeboten Gegenstand dieses Kapitels sein. Abschließend erfolgt ein Zwischenfazit.

3.4.1 Berufliche Ausbildung von frühpädagogischen Fachkräften in Niedersachsen und der Region Wolfsburg

Im Bundesland Niedersachsen existieren im Juni 2016 knapp 60 Fachschulen mit heil- und/oder sozialpädagogischem Schwerpunkt, die eine Ausbildung zur frühpädagogischen Fachkraft anbieten (www.erzieherin-online.de).

¹⁶ Mit dem Begriff Setting ist ein sozialräumliches System gemeint, in dem Menschen einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringen.



Für den Ausbildungsweg zum staatlich anerkannten Sozialassistenten bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher gibt es in Wolfsburg zwei Bildungsträger. Das Diakonie Kolleg bietet die Ausbildung zum Erzieher berufsbegleitend und die Ausbildung zum Sozialassistenten auch für Quereinsteiger an. An der Berufsbildenden Schule Anne-Marie Tausch ist zusätzlich zum klassischen Ausbildungsverlauf der direkte Einstieg in die Erzieherausbildung mit dem Abitur oder über den Besuch der Fachoberschule Gesundheit und Soziales möglich, wenn zusätzlich ein Praktikum von mindestens 600 Stunden oder eine einjährige einschlägige Tätigkeit nachgewiesen werden kann.

Der Beruf des Heilerziehungspflegers kann nicht direkt in Wolfsburg erlernt werden. Die örtlich am nächsten gelegene Möglichkeit besteht in der Fachschule Heilerziehungspflege der Evangelischen Stiftung Neuerkerode.

3.4.2 Studiengänge im Bereich der Frühpädagogik

Den Zugang zum Berufsfeld der Frühpädagogik kann, anstelle einer beruflichen Ausbildung, auch über die Aufnahme eines Hochschulstudiums erfolgen. Bestehende Studienangebote sind sehr heterogen. Zum Teil ist für die Zulassung zum Studium eine Ausbildung im frühpädagogischen Bereich zwingende Voraussetzung, andere Studienangebote formulieren keine besonderen Voraussetzungen für das Studium (Ostendorf 2016: 31). So kommt es, dass Studiengangangebote einerseits den Charakter der Primärqualifizierung, andere einen weiterbildenden Charakter haben.

Für das Projekt EEGES sind, wie in Kapitel 2.3.6 beschrieben, Absolventen heil-, kindheits- und sozialpädagogischer Studiengänge von Interesse.

Im Mai 2016 existieren insgesamt 22 Studiengänge mit heilpädagogischem Schwerpunkt, von denen 16 mit einem Bachelor und sechs mit einem Master abschließen (Hochschulkompass 2016). Insgesamt drei Angebote liegen im Umkreis von 150 Kilometern zu Wolfsburg, in Hannover und Nordhausen. Das Feld der Sozialpädagogik bzw. Sozialen Arbeit ist weit weniger überschaubar. So existieren über 200 teils heterogene Studiengangangebote in Deutschland. Der überwiegende Anteil von sozialpädagogischen Studiengängen bzw. Studiengängen der Sozialen Arbeit qualifiziert die Studierenden für Tätigkeitsbereiche außerhalb der Frühpädagogik. Für die folgenden Ausführungen werden aus diesem Grund sozialpädagogische Studiengangangebote nicht vertiefend berücksichtigt. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Projektes EEGES insbesondere Bezug auf die Studiengänge Soziale Arbeit der Ostfalia HaW genommen werden soll, wenn Absolventen im Rahmen ihres Anerkennungsjahres



oder im Anschluss daran im Bereich der Frühpädagogik tätig sind (vgl. Kapitel 2.3.6). Auch bleibt die generelle Entscheidung, frühpädagogisch tätige Absolventen der Studiengänge Sozialpädagogik bzw. Soziale Arbeit im Projekt EEGES als Zielgruppe für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW zu integrieren, unverändert.

Den Schwerpunkt des Kapitels bildet der Bereich der früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge. Seit 2004 die ersten Studiengänge initiiert wurden, haben sich im Laufe der letzten Jahre vielfältige Angebote entwickelt. Auf der Internetpräsenz der WiFF sind im Mai 2016 insgesamt 118 Studiengangangebote¹⁷ für den früh- bzw. kindheitspädagogischen Bereich gelistet, wobei 25 Studiengänge nur eine fachliche Affinität oder einen Schwerpunkt im Bereich der Früh- und Kindheitspädagogik aufweisen. Abbildung 25 zeigt eine Übersicht über Studienstandorte im Bereich der Früh- und Kindheitspädagogik, einschließlich fachlich affiner Studiengänge.

Für Niedersachsen existieren sechs Angebote an der HAWK Hildesheim (Bildung und Erziehung im Kindesalter B.A.), an der Universität Hildesheim (Erziehungswissenschaft mit den Schwerpunkten Pädagogik der Kindheit/Diversity Education M.A.), an der Diploma Hochschule (Frühpädagogik - Leitung und Management von Kindertageseinrichtungen B.A.), an der Hochschule Emden/Leer (Inklusive Frühpädagogik B.A.), an der Leuphana Professional School (Musik in der Kindheit B.A.) und an der Fachhochschule des Mittelstands Hannover (Sozialpädagogik und Management B.A.). In Sachsen-Anhalt existieren drei Studiengangangebote an der Hochschule Magdeburg-Stendal: Angewandte Kindheitswissenschaften B.A., Kindheitspädagogik - Praxis, Leitung, Forschung B.A. und Leitung von Kindertageseinrichtungen - Kindheitspädagogik B.A.. Das Bundesland Bremen bietet mit dem Studiengang Bildungswissenschaften des Primar- und Elementarbereichs: Schwerpunkt Elementarpädagogik B.A. an der Universität Bremen ein Angebot an. In Hamburg gibt es Studiengangangebote an der HAW Hamburg (Bildung und Erziehung in der Kindheit B.A.), an der Diploma Hochschule (Frühpädagogik - Leitung und Management von Kindertageseinrichtungen B.A.), an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie (Soziale Arbeit & Diakonie - Schwerpunkt Kindheit B.A.) sowie an der Medical School Hamburg (Transdisziplinäre Frühförderung B.A.). Von den 118 Studiengangangeboten werden insgesamt 48 Studiengänge in Teilzeit und 60 in Vollzeit angeboten. Die überwiegende Mehrheit der Studiengänge (87) bewegt sich auf Bachelorniveau (WiFF 2016).

¹⁷ Angebote die beispielsweise in Voll- und Teilzeit angeboten werden, sind z.T. einzeln gelistet worden.

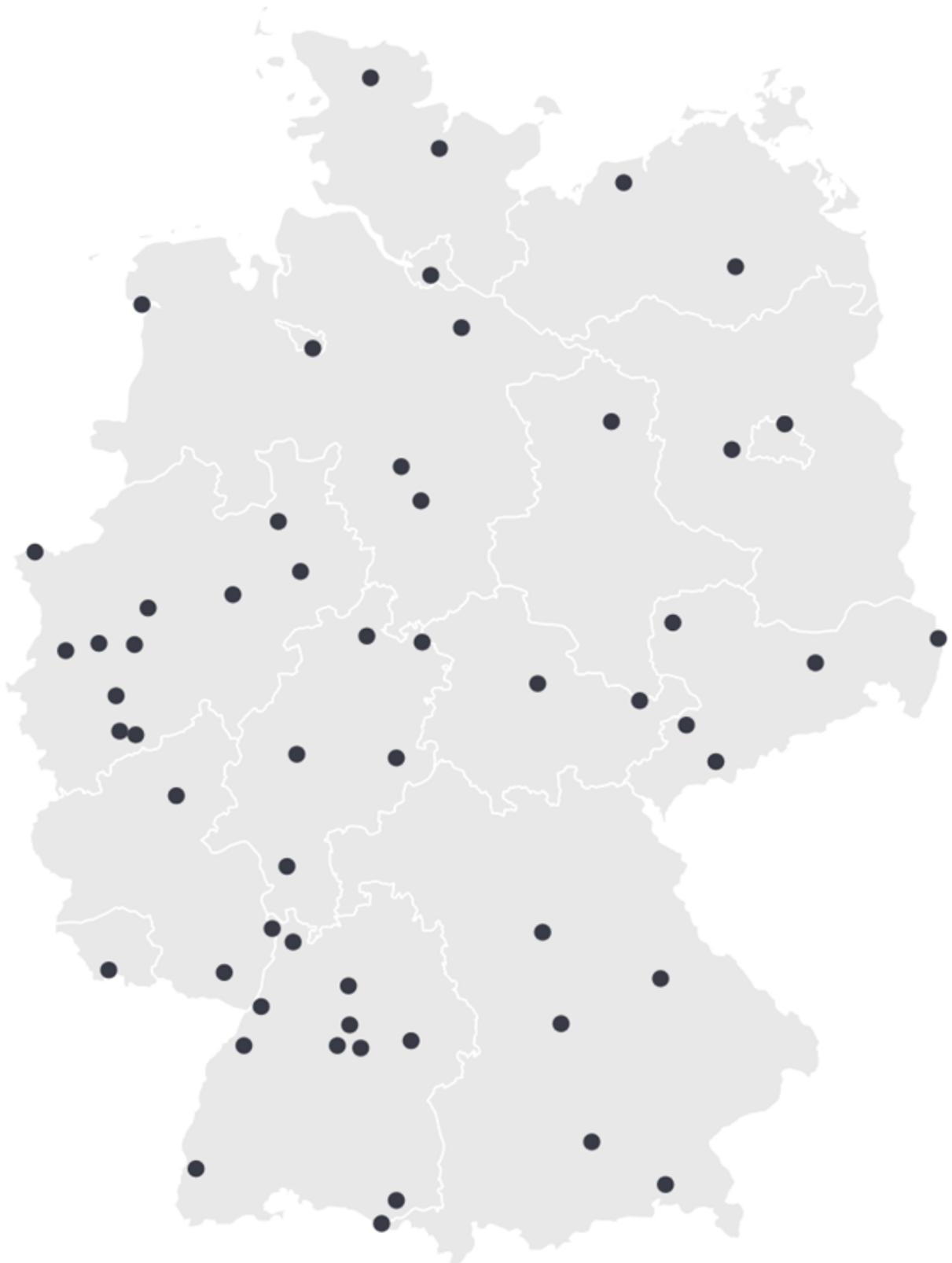


Abbildung 25: Landkarte früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge inkl. fachlich affiner Studiengänge
(WiFF 2016)



3.4.3 Berufliche Weiterbildung für frühpädagogische Fachkräfte

Die Mindestanforderungen zur regelmäßigen Weiterbildungsteilnahme und der verpflichtenden Freistellung der Fachkräfte durch die Träger ist im KiTaG (§ 5) festgelegt. Die Anzahl der Weiterbildungsanbieter und -angebote ist mannigfaltig. Einen Überblick zu bundesweiten Weiterbildungsangeboten bietet das Portal für die Frühpädagogik www.erzieherin.de.¹⁸

Baumeister und Grieser (2011) analysieren im Rahmen der WiFF für das gesamte Bundesgebiet Programmangebote berufsbegleitender Fort- und Weiterbildungen für frühpädagogische Fachkräfte. Als Weiterbildungsanbieter fungieren die Kirche bzw. Religionsgemeinschaften, Volkshochschulen, Jugendbehörden, Wohlfahrtsverbände, Wirtschaftsunternehmen, berufliche Schulen sowie sonstige Bildungsinstitute und Veranstalter (ebenda: 17). Die Mehrzahl der Weiterbildungsangebote in Deutschland werden demnach von frei-gemeinnützigen Trägern (61%) angeboten. Öffentliche Träger bieten 20,6% und privatgewerbliche Träger 18,4% aller Weiterbildungsangebote an (ebenda).

Die durch die WiFF initiierte programmanalytische Weiterbildungstrendstudie von 3.963 Weiterbildungen im Kitabereich ergibt im Jahr 2015 eine besonders hohe Anzahl angebotener Weiterbildungen in folgenden Themenkomplexen:

1. Entwicklungs- / Bildungs- / Lernprozesse
2. Reflexion / Haltung / Selbstbild / Rolle der Fachkraft
3. Kommunikation / Gesprächsführung / Konfliktmanagement
4. Zusammenarbeit mit Eltern / Familien
5. Musik / Tanz / Kreativität / Kunst / Kultur
6. Kinder unter oder bis drei Jahre/Krippe
7. Führung / Leitung
8. Methoden / Didaktik
9. Inklusion / Integration/ Partizipation / Teilhabe
10. Stressbewältigung / Selbst- / Zeitmanagement
11. Sprachliche Bildung / Mehrsprachigkeit
12. Religion / Philosophie / Trauer
13. Personal- / Teamentwicklung
14. Beobachtung / Dokumentation
15. Körper / Bewegung / Sport
16. Besondere Bedürfnisse / Verhaltensauffälligkeiten
17. Naturwissenschaftliche Bildung / Umwelt

¹⁸ Im Portal werden Weiterbildungsangebote aus dem gesamten Bundesgebiet, wenn auch eher unsystematisch erfasst.



18. Übergang (Krippe / Kita / Grundschule / Schule / Hort)
19. Kita- / Organisationsmanagement / Kitaprofil
20. Kindeswohlgefährdung / Kinderschutz
21. Gesundheitsförderung / Hygiene / Ernährung
22. Rechtsfragen / Datenschutz
23. Bildungs-/ Erziehungs-/ Orientierungsplan
24. Interkulturalität / Migration
25. Beratung / Begleitung / Supervision / Coaching
26. Qualität / Qualitätsmanagement
27. Öffentlichkeitsarbeit / Verwaltung
28. Kooperation / Vernetzung

Insgesamt werden in der Erhebung folgende elf große Weiterbildungsanbieter in Niedersachsen erfasst (11,5% der gesamten Stichprobe) (Baumeister und Grieser 2011: 57ff.):

- Caritas Hildesheim
- Caritas Oldenburg
- Deutsches Rotes Kreuz Uelzen
- Diakonie Braunschweig
- Diakonie Hannover
- Evangelische Kindertagesstätten Hannover
- Evangelische Kirche Oldenburg
- Gustav Stresemann Institut GSI Niedersachsen
- Katholische Familienbildungsstätte Osnabrück
- Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie
- Volkshochschule Hannover Land

Da die Angebote inhaltlich erhebliche Überschneidungsmengen aufweisen, soll exemplarisch auf das Weiterbildungsangebot des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie, als überregionalem Weiterbildungsanbieter im Bundesland, Bezug genommen werden. Im Fortbildungsprogramm 2016 des Niedersächsischen Landesjugendamtes sind Angebote in den Bereichen Führungskompetenz, fachliche Kompetenz, Anwendungskompetenz, Selbstkompetenz und Fachveranstaltungen bzw. Beratungsangebote aufgeführt. Ferner formuliert das MK Nds. für die integrative Erziehung und Bildung im Kindergarten einen Rahmenplan für eine berufsbegleitende Langzeitfortbildung, welcher vom Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens e.V. umgesetzt wird. Zudem verweist das MK Nds. auf die Qualifizierungsoffensive „Vielfalt fördert! Vielfalt fordert! Kinder und Familien mit Fluchterfahrung in der Kindertagesbetreuung“.



Die niedersächsische Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung entwickelt im Rahmen der AG Frühkindliche Bildung gemeinsam mit niedersächsischen Erwachsenenbildungseinrichtungen Weiterbildungsangebote (weiter) und bietet Mitarbeiterfortbildungen, Beratungen und Arbeitshilfen im Bereich der frühkindlichen Bildung an (www.aewb-nds.de). Spezifische Themen der AG Frühkindliche Bildung haben den Schwerpunkt unter anderem im Bereich der Inklusion und Integration sowie innerhalb der Sprachbildung.

Ein weiterer Akteur, der unterschiedlichste Weiterbildungen anbietet, ist das Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe). Mit dem Fokus auf die Themen Gesundheitsförderung und Prävention bieten die Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V. und der Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover bzw. Landesunfallkasse Niedersachsen Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte an.¹⁹

In Wolfsburg existieren für frühpädagogische Fachkräfte unterschiedliche Weiterbildungsangebote und verschiedene Anbieter von Weiterbildungen, die überblicksartig aufgeführt werden sollen.

Die Stadt Wolfsburg verweist auf ihrer Internetpräsenz in erster Linie auf das „Kita-Qualifizierungsprogramm“ als Weiterbildungsprogramm für pädagogische Fachkräfte in Wolfsburg, welches seit Sommer 2014 von der Volkshochschule (vhs) Wolfsburg koordiniert wird.

Als Träger oder Institutionen der Bildungsangebote werden neben der vhs Wolfsburg, das Team Kindertagesstätten-Entwicklung der Stadt Wolfsburg, die Evangelische Familienbildungsstätte (Fabi), die Evangelische Erwachsenenbildung, die Berufsbildende Schule Anne-Marie Tausch, 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 und die Verbraucherzentrale Niedersachsen e.V. benannt (Bildungszentrum Wolfsburger Volkshochschule 2015). Als hauptbeteiligte Träger fungieren dabei:

- die vhs Wolfsburg,
- die Stadt Wolfsburg,
- die Fabi sowie
- die Evangelische Erwachsenenbildung.

¹⁹ Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr werden große Weiterbildungsanbieter zusammenfassend aufgeführt. Kooperationen wurden nicht berücksichtigt.



Im Fokus der Weiterbildungsplanung stehen nach Angaben der Stadt Wolfsburg unter anderem die Themen Sprachförderung, Arbeit mit Kindern, methodische Kompetenzen, beobachten und dokumentieren von Bildungsfortschritten, Kooperation zwischen allen an der Erziehung des Kindes beteiligten Akteuren sowie Inklusion. Im Weiterbildungsprogramm für pädagogische Fachkräfte in Wolfsburg 2015-16 werden verschiedene Weiterbildungsformate in folgenden Themenkomplexen angeboten (Bildungszentrum Wolfsburger Volkshochschule 2015):

- Sprachbildung/Sprachförderung
- Inklusion/Interkulturalität
- Familienzentren/ Early Excellence Ansatz
- Arbeit mit Eltern/Erziehungspartnerschaften
- Kinder bis drei/Krippe
- Kinderwelten
- Kommunikation und Teambildung
- Work-Life-Balance
- Angebote für Kita-Leitungen

Das Weiterbildungsprogramm 2016-17 greift darüber hinaus das Thema Angebote für pädagogische Fachkräfte in Kitas und Grundschulen auf (Bildungszentrum Wolfsburger Volkshochschule 2016). Die angebotenen Weiterbildungsformate unterscheiden sich zwischen Seminaren, Workshops, Kursen, Ringveranstaltungen oder Vorträgen. Auch werden reine Teamfortbildungen als Inhouse-Schulungen angeboten. Vom Umfang her differieren die Angebote von Veranstaltungen weniger Stunden, über ein- oder mehrtägige Weiterbildungen, bis hin zu Langzeitfortbildungen.

Das Team Kindertagesstätten-Entwicklung der Stadt Wolfsburg bietet darüber hinaus unterschiedliche Beratungs- und Coachingangebote an und organisiert Fachkräftenetzwerke (Bildungszentrum Wolfsburger Volkshochschule 2015).

3.4.4 Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

In Kapitel 2.3.5 wurde bereits die Entscheidung begründet, weiterbildende Bachelor- und Masterangebote vorerst nicht zu berücksichtigen. Abschlussbezogene Studienangebote mit und ohne weiterbildenden Charakter sind in Kapitel 3.4.2 benannt wurden. Neben den Angeboten der beruflichen Weiterbildung, existieren im Umkreis von Wolfsburg bereits einige wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an Hochschulen im Sinne des Projektes EEGES (vgl. Tab. 5).

Aufgrund der örtlichen Lage von Wolfsburg, werden nachfolgend ausschließlich wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für frühpädagogische Fachkräfte von

Hochschulen aus Niedersachsen und Sachsen-Anhalt erfasst (vgl. Tab. 5).²⁰ Grundlage der Ergebnisse ist eine Recherche auf den Internetseiten der jeweiligen Hochschulen (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5: Deskriptive Darstellung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote an Hochschulen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (Stand 20.06.2016) ²¹

(eigene Darstellung nach www.hawk-hhg.de; www.uni-vechta.de; www.zew.uni-hannover.de)

Hochschule	Angebot	Umfang	Abschluss
Leibnitz Universität Hannover	Elterngespräche führen	n.b.	n.b.
	Kollegiale Beratung	60 Unterrichtsstunden	n.b.
	Teilhabe durch unterstützte Kommunikation erreichen	60 Unterrichtsstunden und 84 Stunden Selbststudium	Zertifikat der Akademie für RehaBerufe, Leibniz Universität Hannover und Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation ISAAC e.V..
HAWK Hildesheim	Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen im Kindesalter	n.b.	n.b.
	Kinder mit Missbrauchserfahrungen stabilisieren	4 Unterrichtstage	n.b.
Universität Vechta	Anschlussfähigkeit von Kindertagesstätten und Grundschulen	n.b.	Teilnahmebescheinigung
	Bildungsprozessmanagement Fokus: Sprachbildung 0-10	n.b.	Zertifizierung und Leistungspunkte
	Einführung in die Elementardidaktik	n.b.	Teilnahmebescheinigung
	Forschungswerkstatt Elementarpädagogik	n.b.	Teilnahmebescheinigung

Es kann festgestellt werden, dass zum Erhebungszeitpunkt nur an drei Hochschulstandorten wissenschaftliche Weiterbildungen für fröhpädagogische Fachkräfte angekündigt werden. In den Ausschreibungen zu den jeweiligen Veranstaltungen werden in sechs von neun Fällen keine Angabe zum zeitlichen Umfang der Weiterbildungsveranstaltung gemacht. Von den neun erhobenen Weiterbildungsangeboten enden zwei mit einem Zertifikat und drei Angebote mit einer Teilnahmebescheinigung. In vier Fällen kann keine Angabe zum Abschluss gemacht werden (vgl. Tab. 5).

²⁰ Es kann davon ausgegangen werden, dass wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für fröhpädagogische Fachkräfte an Hochschulen außerhalb Niedersachsens und Sachsen-Anhalts nicht oder nur sehr vereinzelt in Anspruch genommen werden.

²¹ Nicht berücksichtigt wurden Inhouse- bzw. individualisierte Angebote, ebenso wie berufsgruppenübergreifende Angebote.



3.4.5 Kapazitäten und Inanspruchnahme von Bildungsangeboten

Im Hinblick auf die Kapazitäten und Inanspruchnahme der Bildungsangebote kann festgestellt werden, dass die beruflichen Ausbildungszahlen im Bundesgebiet innerhalb der Frühpädagogik in den letzten Jahren kontinuierlich ansteigen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014: 71ff.). Für Wolfsburg liegen nur Zahlen eines Ausbildungsträgers vor, die diese Entwicklung allerdings nicht bestätigen (Stadt Wolfsburg 08.06.2016) (vgl. Abb. 26). Die Ausbildungszahlen unterliegen im Verlauf der Jahre 2010 bis 2015 Schwankungen und sind eher als gleichbleibend zu bezeichnen (vgl. Abb. 26).

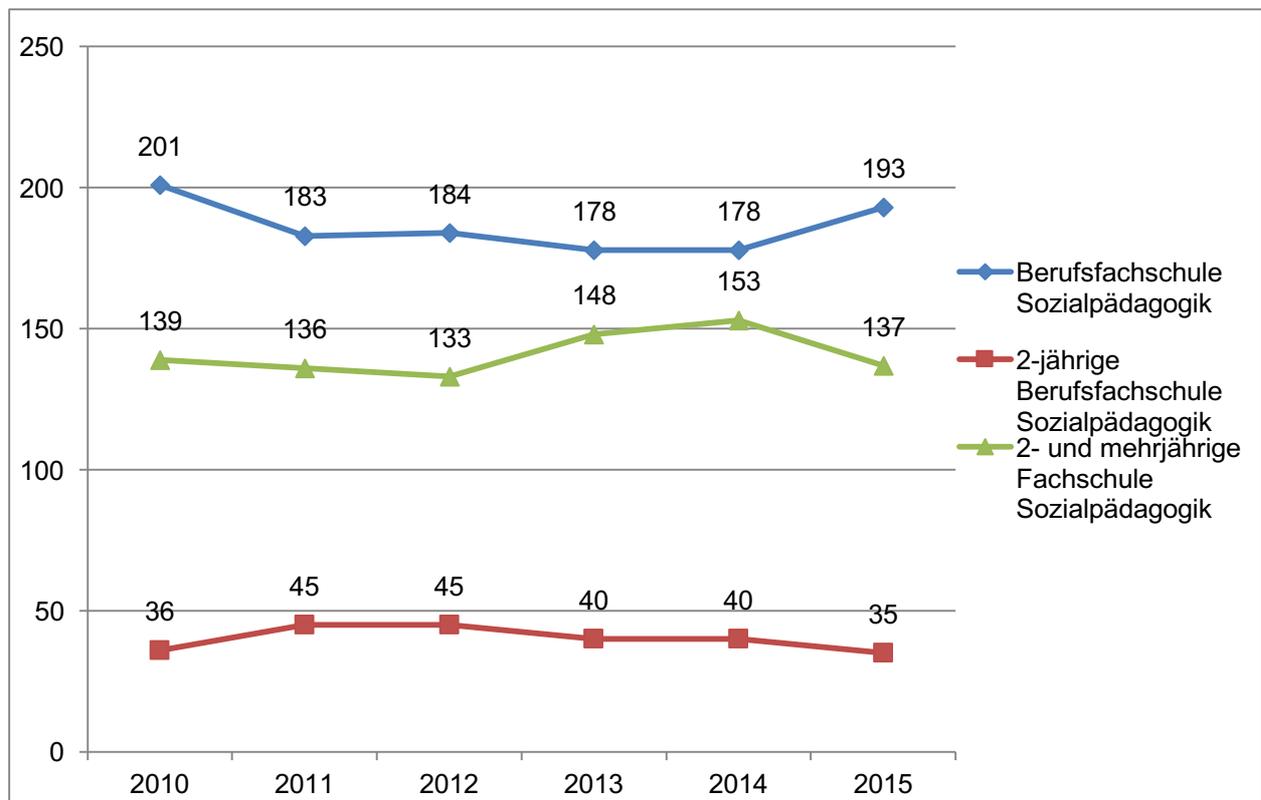


Abbildung 26: Ausbildungszahlen im Berufsfeld der frühpädagogischen Bildung eines Bildungsträgers in Wolfsburg von 2010 bis 2015

(eigene Darstellung nach persönlicher Auskunft der Stadt Wolfsburg 08.06.2016)

Die Kapazität sowie die Inanspruchnahme von Studiengängen im Bereich der Früh- und Kindheitspädagogik können im Verlauf der letzten Dekade als positiv beschrieben werden (vgl. Abb. 27). Trotzdem konstatiert Reitzner (2016) im Kontext der WiFF, dass „[...] die Kapazitäten der Hochschulen bislang zu gering [...]“ sind um „[...] mehr Kindheitspädagoginnen und -pädagogen für das Arbeitsfeld Kita auszubilden [...]“.

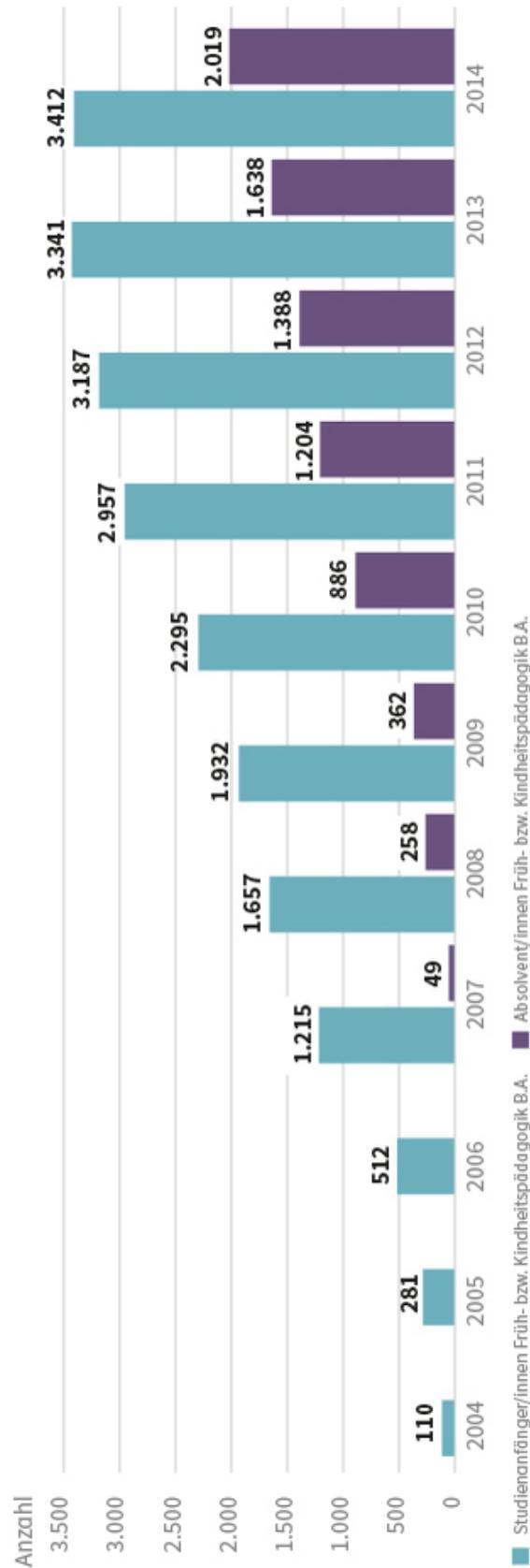


Abbildung 27: Anfänger sowie Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge in Deutschland von 2004 bis 2014 (WiFF 2015)



In Niedersachsen haben im Jahr 2014 insgesamt 130 Studierende ein früh- bzw. kindheitspädagogisches Studium aufgenommen. Im gleichen Jahr beendeten 83 Personen im Bundesland das Studium erfolgreich (WiFF 2015).

Eine Aussage darüber wie viele frühpädagogische Fachkräfte in Wolfsburg sich gegenwärtig in einem Studium befinden oder bereits akademisch qualifiziert sind, kann nicht getroffen werden. Auch gibt es keine gesicherten Erkenntnisse darüber, wie hoch der Bedarf für akademisch qualifizierte Fachkräfte ist. Insgesamt kann in Bezug auf den Fachkräftebedarf der Region festgestellt werden, dass die Stadt Wolfsburg fortlaufend frühpädagogische Fachkräfte sucht und unbefristete Arbeitsverträge in Voll- und Teilzeit anbietet (www.wolfsburg.de).

Die Weiterbildungsteilnahme der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland liegt nach der Trendstudie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) AES (Adult Education Survey) im Jahr 2014 bei insgesamt 51%, wobei 70% auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung entfallen (BMBF 2015: 4). Die Weiterbildungquote ist im Jahr 2014 so hoch wie nie. Von den an Weiterbildung Teilnehmenden realisieren im Zeitraum eines Jahres 46% ein Weiterbildungsangebot, 26% zwei, 23% drei bis vier und 5% fünf oder mehr Weiterbildungsaktivitäten (ebenda: 17).²²

In einer Befragung von 4.619²³ Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen erfassen Beher und Walter (2012: 34), dass 95,5% der Befragten im Jahr 2010 mindestens an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen haben. Führungskräfte haben im gleichen Zeitraum durchschnittlich knapp sechs Weiterbildungstage, pädagogische Mitarbeiter knapp vier Weiterbildungstage in Anspruch genommen (ebenda: 49). Zur Inanspruchnahme des Weiterbildungsformats konstatieren die Autoren, dass mehrheitlich (82,2%) kurzfristige Veranstaltungen bis zu drei Tagen sowie teambezogene Veranstaltungen (64%) besucht werden (ebenda: 32). In 39,7% der Fälle geben die Fach- und Führungskräfte an einrichtungsübergreifende Arbeitskreise, wie Qualitätszirkel, zu besuchen. Die Teilnahme an Studienfahrten oder Exkursionen (18,5%), Weiterbildungen von drei Tagen bis zu einer Woche (15,0%) oder über einer Woche (15,9%), Einzelcoaching (10,3%) sowie Fernlehrgänge bzw. E-Learningangebote (2,1%) werden ebenfalls in Anspruch genommen.

Für die berufliche Weiterbildung verzeichnet die Stadt Wolfsburg für das Jahr 2015 eine Anzahl von 9,5 Fortbildungstagen von frühpädagogischen Fachkräf-

²² Die Weiterbildungquote bezieht sich auf alle Berufsgruppen, weshalb die Aussagekraft für frühpädagogische Fachkräfte nur eingeschränkt möglich ist.

²³ Ausgewertet werden konnten 4.619 Fragebögen, von 1.424 Einrichtungsleitungen, von 3.102 pädagogischen Mitarbeitern sowie von 93 Praktikanten in der Ausbildung zum Erzieher.



ten. Leitungskräfte nehmen im Durchschnitt 13,3 Tage an Fortbildungen teil. Zwar liegt die Anzahl deutlich über dem im KiTaG festgelegten Mindestumfang von drei Tagen, allerdings sind bei der Berechnung auch Dienstbesprechungen und Arbeitskreise einbezogen worden.

Die Weiterbildungsquote für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen im Sinne des Projektes EEGES kann nicht erfasst werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass frühpädagogische Fachkräfte aus der Region Wolfsburg aktuell keine oder nur sehr vereinzelt Angebote aus dem Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Anspruch nehmen.

Generell kann die Inanspruchnahme von Weiterbildungen entweder einrichtungs- oder trägerspezifisch²⁴ erfasst werden. Ob dies praktisch geschieht bleibt fraglich²⁵. Festgehalten werden kann, dass die tatsächliche Inanspruchnahme von Weiterbildungen durch frühpädagogische Fachkräfte sowie die Anfrage bzgl. der Nachfrage bestehender Angebote von Seiten der vhs Wolfsburg nicht beantwortet wurden. Eine einrichtungs- und trägerübergreifende, strukturierte Erfassung der Weiterbildungsteilnahme fehlt, weshalb keine Aussage zur Passung von Bildungsangeboten und -nachfrage möglich ist.

Hinweise zu den Datensätzen

Die Anzahl der belegten Ausbildungsplätze in Abbildung 26 stammen aus einer persönlichen Auskunft der Stadt Wolfsburg vom 08.07.2016 mit Stichtag des 15.11. jeden Jahres.

Die Anzahl der Fortbildungstage stammen aus einer persönlichen Auskunft der Stadt Wolfsburg vom 01.06.2016.

3.4.5 Zwischenfazit

In Wolfsburg bieten zwei Bildungsträger die Ausbildung zum Erzieher an. Ein Ausbildungsträger für Heilerziehungspfleger existiert in Wolfsburg nicht. Im Vergleich zur bundesdeutschen Entwicklung sind die Ausbildungszahlen in Wolfsburg zumindest bei einem der zwei Bildungsträger nicht signifikant gestiegen. Die Anzahl von Studiengängen, Studienanfängern und Absolventen im Bereich der Früh- und Kindheitspädagogik hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Der Bedarf ist höher als die derzeitige Absolventenquote. Die von Wolfs-

²⁴ Mit der Bezeichnung „einrichtungs- und trägerspezifisch“ ist einerseits der Anbieter der Weiterbildung gemeint, andererseits die jeweilige Kindertageseinrichtung, da hier die weiterbildungsbezogenen Daten erfassbar sind.

²⁵ Für die Stadt Wolfsburg werden im Bildungsbericht 2014 zahlreiche Kennzahlen zur Bildungssituation in Wolfsburg benannt. Für die berufliche Weiterbildung enthält der Bericht nur wenige Aussagen.



burg am nächsten gelegenen Studienmöglichkeiten befinden sich in Hildesheim, Hannover und Stendal. In Niedersachsen gibt es sechs, in Sachsen-Anhalt drei Studiengangangebote. Wenngleich am Standort Wolfsburg mittelfristig kein kindheitspädagogischer Studiengang zu realisieren ist, ergeben sich für die wissenschaftliche Weiterbildung umfangreiche Entwicklungspotentiale.

Träger für die berufliche Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften in Wolfsburg ist die vhs Wolfsburg, die Stadt Wolfsburg, die Fabi sowie die Evangelische Erwachsenenbildung. Die angebotenen Themen und Formate sind mannigfaltig. Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an Hochschulen für frühpädagogische Beschäftigte bestehen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt eher vereinzelt.

Hinsichtlich der Erfassung von bildungsbezogenen Daten frühpädagogischer Fachkräfte in der Region Wolfsburg ergibt sich ein intransparentes Bild. Informationen zu Bedarfen, Kapazitäten und der Inanspruchnahme von beruflichen (Weiter-)Bildungsangeboten in der Region sind größtenteils nicht zugänglich oder nur vage formuliert, so dass sich an dieser Stelle bereits der in Kapitel 4 dargestellte Forschungsbedarf für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW abzeichnet.

Nach der zusammenfassenden Beschreibung bestehenden Bildungsanbieter und -angeboten, steht die Darstellung der Ziel- und Teilnehmergruppe im nächsten Kapitel im Fokus.

3.5 Zielgruppen und Teilnehmende von (Weiter-)Bildungsangeboten im frühpädagogischen Bereich

Im Vorfeld wurde beschrieben, welche (Weiter-)Bildungsangebote für den frühpädagogischen Bereich bestehen. Um wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW zielgruppenorientiert zu entwickeln, bedarf es grundlegender Kenntnisse über die Adressaten bzw. die Zielgruppe. Die für die künftigen Weiterbildungen an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW festgelegten Zielgruppen wurden in Kapitel 2.3.6 benannt und begründet. In diesem Kapitel steht die Betrachtung der Zielgruppe von bisherigen (Weiter-)Bildungsangeboten im frühpädagogischen Bereich im Mittelpunkt. Für die Region Wolfsburg sind keine differenzierten Kenntnisse zugänglich, weshalb auf Untersuchungsergebnisse aus dem Bundesgebiet sowie dem Bundesland Niedersachsen zurückgegriffen wird. Eine Übertragbarkeit der Erkenntnisse auf die frühpädagogischen Fachkräfte kann angenommen werden.



Die im Rahmen der WiFF analysierten Weiterbildungsprogramme geben Aufschluss darüber, welche Zielgruppen frühpädagogischer Weiterbildungen im Ankündigungstext angesprochen werden.

„In der Ankündigung der meisten Angebote sind die Zielgruppen sehr vage formuliert. Mit 1.339 Nennungen (knapp 50%) sind die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar die mit Abstand am häufigsten genannte Gruppe, aber auch die heterogenste. Gemeint sind alle pädagogisch Tätigen in einer Kindertageseinrichtung, unabhängig von Funktion oder Aufgabenbereich und beruflicher oder (fach)hochschulischer Qualifikation. Fast 90% der Angebote, die sich an pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten, sprechen ausschließlich diese an. Mit 611 Nennungen (23%) am zweit-häufigsten adressiert werden "pädagogische Fachkräfte", die ebenfalls nicht weiter nach Qualifikation unterschieden werden. Pädagogische Führungs- und Leitungskräfte werden an dritter Stelle genannt (490 Nennungen, knapp 18%). angesprochen.“ (WiFF 2015)

Baumeister und Grieser (2011: 29) kommen zu der Erkenntnis, dass frühpädagogische Fachkräfte am häufigsten Zielgruppen von beruflicher Weiterbildung sind (67,6%). Frühpädagogische Fachkräfte mit Leitungsfunktion werden in 12% der Fälle angesprochen, Fachkräfte und sonstige Zielgruppen in 11% und ausschließlich Leitungen sind in 8,3% der Ausschreibungstexte benannt (ebenda). Für die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen für frühpädagogische Fachkräfte liegen darüber hinaus keine tiefergreifenden bzw. aussagekräftigen Erkenntnisse vor.

Mit Blick auf die akademische Qualifikation ergeben sich besondere Charakteristika der Zielgruppe, da diese im Vergleich zu anderen Studierenden über ein höheres Lebensalter verfügen. Das durchschnittliche Alter von Hochschulabsolventen liegt im Jahr 2014 bei 24,4 Jahren (Statista 2016b). Im Bereich der Frühpädagogik sind die Absolventen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses

„[...] durchschnittlich knapp 28 Jahre alt. Dabei liegt die Altersspanne zwischen 23 und 57 Jahren. Mehrheitlich zeichnen sich die Graduierten durch ein breites Spektrum an fachnaher Vorerfahrung aus. Mehr als drei Viertel aller Hochschulabgängerinnen und -abgänger hat vor dem Studium eine berufliche Ausbildung abgeschlossen, darunter 74 Prozent eine Berufsausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher. [...] 94,8 Prozent der Befragten sind Frauen.“ (WiFF 2015)

Wenngleich im Rahmen des Projektes EEGES der Schwerpunkt nicht auf weiterbildenden Bachelor- oder Masterangeboten liegt, kann trotzdem davon ausge-



gangen werden, dass die Zielgruppe vergleichsweise älter ist, als die traditionell Studierenden an Hochschulen. Somit gehören frühpädagogische Fachkräfte auch oder gerade im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung (noch) nicht zu den traditionellen Bildungsteilnehmenden einer Hochschule. Vor dem Hintergrund des theoretischen Konstrukts der Teilnehmerorientierung²⁶, ergeben sich durch die Öffnung der Hochschule für nicht-traditionelle Zielgruppen weitere Aspekte, die es sowohl auf makro- als auch auf mikrodidaktischer Ebene zu berücksichtigen gilt.

Es wird deutlich, dass für eine zielgruppenorientierte und -gerechte Weiterbildungsplanung, die inhaltliche Ausgestaltung sowie die Strukturen und Rahmenbedingungen von Bildungsangeboten der Zielgruppe angepasst werden müssen. Neben den bereits im vorherigen Kapitel aufgeführten Schwerpunktthemen der Weiterbildung, ist es folglich von wesentlichem Interesse sich auch mit den von frühpädagogischen Fachkräften wahrgenommen Kompetenzen auseinanderzusetzen. Gemeinsam mit den darauffolgend ausgeführten (Weiter-)Bildungsinteressen, -motiven und -barrieren ergibt sich die Chance, ein transparenteres Bild über die Zielgruppe der frühpädagogischen Fachkräfte im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen zu konstruieren. Das Kapitel 3.5 schließt mit einem Zwischenfazit.

3.5.1 Kompetenzerleben von frühpädagogischen Fachkräften

Aus dem Anforderungs- und Qualifikationsprofil in Kapitel 3.3.1 ging hervor, über welche Kompetenzen frühpädagogische Fachkräfte verfügen können sollten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die von frühpädagogischen Fachkräften wahrgenommen Kompetenzen Differenzen zu den formulierten Anforderungsprofilen erkennen lassen.

In der Befragung von 4.619 Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen erfassen Beher und Walter (2012: 22) unter anderem das Erleben von eigenen Kompetenzen bei frühpädagogischen Leitungskräften und pädagogischen Mitarbeitern im Kontext ihrer Aufgaben (vgl. Abb. 28 und 29). Demnach fühlen sich Leitungskräfte im Bereich des Einwerbens von monetären Mitteln, bei der Durchführung von Familienbildungsangeboten sowie der betriebswirtschaftlichen Leitung eher unsicher (vgl. Abb. 28). Pädagogische Mitarbeiter äußern bei der „Durchführung von Angeboten der Familienbildung“, der „Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen“, der „Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen / Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem“, der „Schaffung

²⁶ Zur Thematik der Teilnehmerorientierung bieten von Hippel und Tippelt (2011: 801ff.) weiterführende Ausführungen.



und Pflege von Kooperationsbeziehungen im Gemeinwesen“, der „Zusammenarbeit mit Eltern mit besonderen erzieherischen Problemlagen“, der „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“, der „Zusammenarbeit mit Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen“ sowie bei der „Unterstützung musisch-darstellender Ausdrucksmöglichkeiten“ unsicher zu sein (ebenda: 29f.) (vgl. Abb. 29).

Aufgabe	MW
Austausch mit Eltern und Fachkräften über die Entwicklung des Kindes	1,59
Zusammenarbeit mit dem Träger	1,62
Pädagogische Leitung	1,70
Zusammenarbeit mit der Fachberatung	1,74
Durchführung von Team- und Mitarbeitergesprächen	1,76
Konzeptentwicklung	1,91
Zusammenarbeit mit Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen	2,01
Zusammenarbeit mit Eltern mit besonderen erzieherischen Problemlagen (z.B. familiäre Probleme)	2,02
Schaffung und Pflege von Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen und Akteuren im Gemeinwesen	2,03
Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen – Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem	2,15
Öffnung der Einrichtung für die Familien – Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Eltern	2,18
Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	2,21
Konfliktmanagement	2,24
Betriebswirtschaftliche Leitung	2,40
Durchführung von Angeboten der Familienbildung	2,46
Einwerbung von Projektmitteln/Sponsoring	2,86

MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 5er-Skala.

Frage: „Bewerten Sie bitte auf einer Skala von „sehr sicher“ bis „sehr unsicher“ wie sicher Sie sich bezüglich der genannten Anforderungen fühlen.“ (Skala: „Sehr sicher“=1 bis „sehr unsicher“=5)

Abbildung 28: Kompetenzampel der Leitungskräfte

(Beher und Walter 2012: 22)

Besonders in den als defizitär erlebten Aufgabenbereichen kann angenommen werden, dass eine vergleichsweise höhere Weiterbildungsbereitschaft besteht, als in den als sehr sicher oder sicher wahrgenommenen Kompetenzbereichen. Das Kompetenzerleben kann infolgedessen als eine Dimension zur Erhebung des Weiterbildungsbedarfs auf inhaltlicher Ebene gewertet werden.

Ziel des nachfolgenden Kapitels ist es, die allgemeinen Interessenslagen und Bewertung von Weiterbildung der Zielgruppe der frühpädagogischen Fachkräfte darzustellen, da sich aus diesen organisatorische und strukturelle Dimensionen zur Weiterbildungsplanung ableiten lassen.



Aufgabe	MW
Gestaltung der Eingewöhnungsphase	1,61
Spiel	1,66
Entwicklungsangemessene Pflege und Betreuung der Kinder (U 3)	1,69
Zusammenarbeit im Team	1,70
Organisation und Gestaltung des Kita-Alltags	1,75
Wahrnehmung, Reflexion und Gestaltung der eigenen Beziehung zum Kind	1,76
Aufbau verlässlicher und tragfähiger Beziehungen (U 3)	1,76
Unterstützung kreativ-künstlerischer Ausdrucksmöglichkeiten der Kinder (Kindergarten)	1,77
Gesundheit, Ernährung und Hygiene (Kindergarten)	1,77
Erwerb der deutschen Sprache und Unterstützung der Sprachentwicklung (Kindergarten)	1,78
Werteerziehung und Wertevermittlung	1,79
Wahrnehmung der körperlichen Bedürfnisse und Körpersignale der Kinder (U 3)	1,81
Sport und Bewegung (Kindergarten)	1,82
Unterstützung der Sprachentwicklung (U 3)	1,82
Begleitung und Unterstützung der Kinder bei der Erkundung und Aneignung der Welt (U 3)	1,86
Austausch mit Eltern und Fachkräften über die Entwicklung des Kindes	1,87
Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule (Kindergarten)	1,87
Wahrnehmung der Beziehungsstrukturen in Gruppen/Gestaltung von Gruppensituationen	1,87
Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse einzelner Kinder	1,94
Zusammenarbeit mit den Eltern	1,95
Geschlechtersensible Erziehung	2,07
Umsetzung der Bildungspläne bzw. Bildungsvereinbarungen in pädagogisches Handeln	2,15
Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Kinder	2,19
Konzeptentwicklung für die Kindertageseinrichtungen	2,20
Öffnung der Einrichtung für Familien/Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für Eltern	2,20
Interkulturelle Erziehung aller Kinder (mit und ohne Migrationshintergrund)	2,21
Mathematik und Naturwissenschaften (Kindergarten)	2,24
Altersangemessene Raumkonzepte (U 3)	2,25
Integration von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte	2,30
Beobachtung, Dokumentation und Beurteilung der kindlichen Entwicklung	2,30
Anregung von Fördermaßnahmen aufgrund von Entwicklungsbeobachtungen	2,31
Begleitung und Förderung von Kindern in belastenden Lebenslagen	2,33
Unterstützung musisch-darstellender Ausdrucksmöglichkeiten (Kindergarten)	2,34
Zusammenarbeit mit Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen	2,37
Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	2,37
Zusammenarbeit mit Eltern mit besonderen erzieherischen Problemlagen	2,39
Schaffung und Pflege von Kooperationsbeziehungen im Gemeinwesen	2,42
Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen/Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem	2,46
Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen	2,49
Durchführung von Angeboten der Familienbildung	2,58

Abbildung 29: Kompetenzampel der pädagogischen Mitarbeiter
(Beher und Walter 2012: 29f.)



3.5.2 Interessenslagen und Bewertung von Weiterbildungen

Über die inhaltliche Perspektive von Weiterbildungen hinaus, sollten für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten auch Interessenslagen und die Bewertung von besuchten Weiterbildungsveranstaltungen der Zielgruppe einbezogen werden.

In Bezug auf das Interesse an Weiterbildungen kommt Schaumann (2014: 20) in einer Studie der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen zum Ergebnis, dass das Weiterbildungsinteresse im Bereich der beruflichen sowie der Erwachsenenbildung am höchsten ist (vgl. Abb. 30). Insgesamt 36% der Befragten geben an, Interesse an einem Studium oder einer innerbetrieblichen Fortbildung zu haben. 20% interessieren sich für Angebote aus dem Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (vgl. Abb. 30). Bei der befragten Zielgruppe ist damit das Weiterbildungsinteresse überwiegend größer, als in der Niedersächsischen Bevölkerung (vgl. Abb. 30).

Für den frühpädagogischen Bereich äußern die Befragten im Kontext der Untersuchung von Beher und Walter (2012) Weiterbildungswünsche. Gut die Hälfte (51,7%) der befragten Frühpädagogen gibt an, sich ein größeres Weiterbildungsangebot zu wünschen (ebenda: 36). Das angebotene Themenspektrum wird von über 40% als teilweise oder (eher) nicht ausreichend eingeschätzt (ebenda: 39). Besonders ausgeprägt ist der Wunsch in Bezug auf teambezogene Maßnahmen (84,4%), kurzfristige Veranstaltungen bis zu drei Tagen (69,1%), Studienfahrten und Exkursionen (67%), Einzelcoaching (64,5%) und einrichtungsübergreifende Arbeitskreise, wie beispielsweise Qualitätszirkel (63%) (ebenda: 37). Die Bewertung von besuchten Weiterbildungsveranstaltungen ist überwiegend positiv. Auffällig ist die geäußerte Unzufriedenheit im Bereich der Praxisrelevanz (vgl. Abb. 31). Hier geben insgesamt 10,1% an, unzufrieden bzw. sehr unzufrieden zu sein (vgl. Abb. 31). Im Bereich der Methodik äußern 14,7% (sehr) unzufrieden mit der Kompetenz des Dozenten zu sein (vgl. Abb. 31). Auch geben die Befragten in der Untersuchung von Behrer und Walter (2012: 57) Verbesserungsbedarfe des Fort- und Weiterbildungssystems an. Für 84% ist die „Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen durch Schaffung von Beförderungsmöglichkeiten und tariflichen Verbesserungen“ wünschenswert. Die „Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium“ fordern 65,6% der befragten Fach- und Leitungskräfte. Auch möchten 59,9%, dass „[...] Angebote an die Weiterbildungsbedarfe der Kindertageseinrichtungen“ angepasst werden. Weitere 56,8% wünschen sich „Transparenz der Fort- und Weiterbildungslandschaft“, 50,4% betonen die Wichtigkeit von der „Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten während der Veranstaltungen“ und/oder „[f]amilienfreundliche Zeiten der Veranstaltungen“ (50,1%). Zudem äußern 49,2%



der Befragten, dass sich die „Qualität der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen“ verbessern sollten (ebenda).

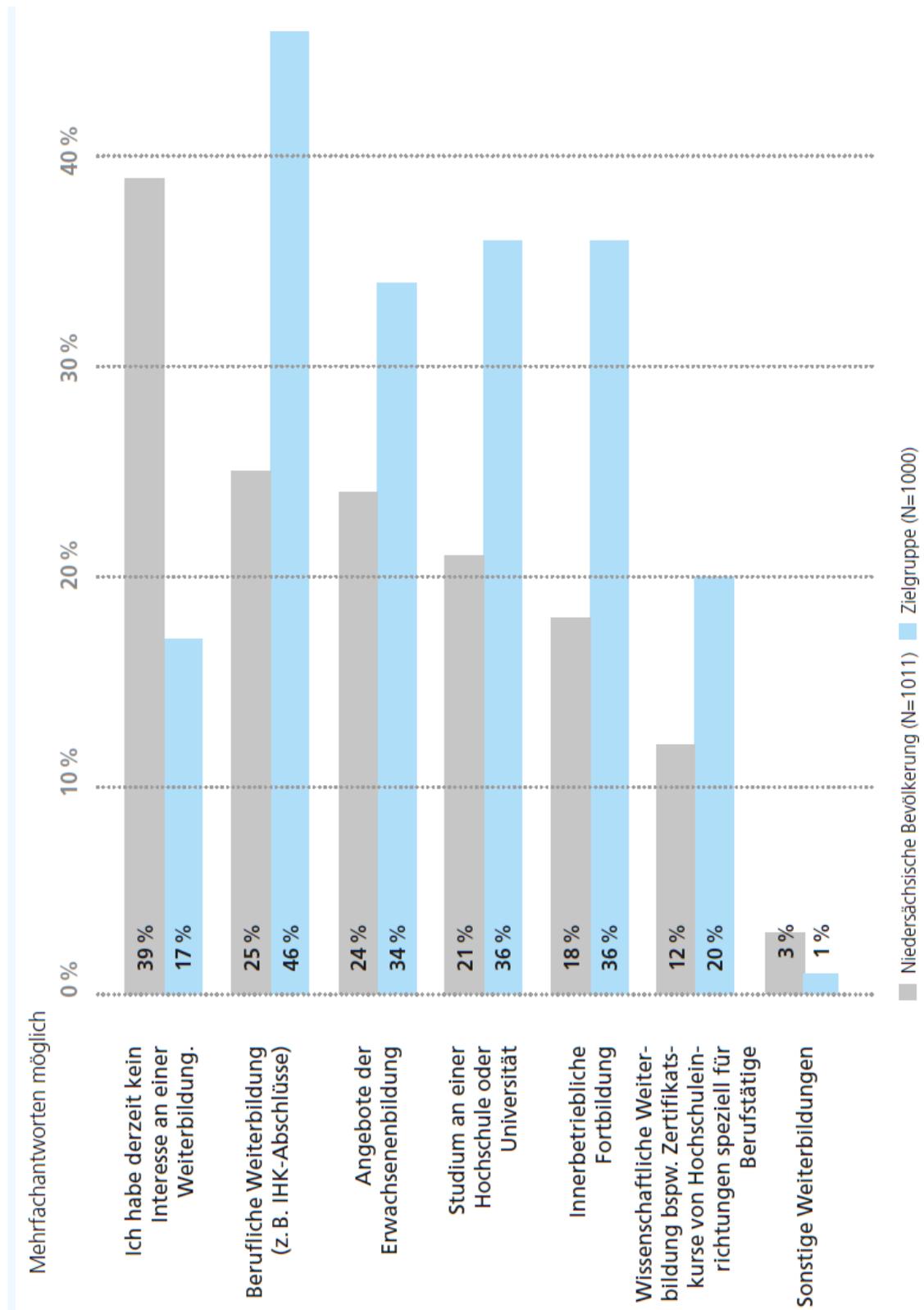


Abbildung 30: Interesse an Weiterbildung
(Schaumann 2014: 20)



Zufriedenheit mit ...	Sehr zufrieden	Zufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden	Insg.	MW
	%	%	%	%	n	
Inhaltliche Dimensionen:						
Behandelte Fragestellungen und Themen	47,6	47,8	3,8	0,8	4.209	1,58
Praxisrelevanz der vermittelten Inhalte	45,6	44,3	9,0	1,1	4.208	1,66
Wissenschafts- und Theoriebezug der vermittelten Inhalte	35,6	56,5	7,3	0,6	4.194	1,73
Methodische Dimensionen:						
Kompetenz der Kursleitung/der Dozentinnen/Dozenten	60,8	34,4	4,2	10,5	4.140	1,44
Verständlichkeit der vermittelten Inhalte	53,2	44,2	2,4	0,2	4.161	1,50
Verwendete Lehr- und Lernmethoden	39,0	53,3	7,1	0,6	4.181	1,69
Lerntempo	36,1	56,8	6,4	0,7	4.191	1,72
Organisatorische Dimensionen:						
Organisation (Raum, Zeit, Verpflegung)	47,1	47,3	5,1	0,5	4.196	1,59
Ablauf und Struktur der Veranstaltung	43,7	49,3	6,5	0,5	4.198	1,64

ℳ: Zellenprozent; MW: Arithmetisches Mittel aller Nennungen auf der 4er-Skala.

Frage: „Wie zufrieden waren Sie mit der Veranstaltung, die Sie in der vorherigen Frage zuerst benannt haben?“
(Skala: „Sehr zufrieden“=1 bis „sehr unzufrieden“=4)

Abbildung 31: Teilnahmezufriedenheit mit den besuchten Weiterbildungsveranstaltungen
(Beher und Walter 2012: 55)

Insbesondere aus den Nennungen zu Verbesserungsbedarfen des Fort- und Weiterbildungssystems lassen sich für die im Projekt EEGES zu entwickelnden wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW Aspekte ableiten, die es (wenn möglich) zu berücksichtigen gilt.

3.5.3 (Weiter-)Bildungsmotive und -barrieren

Aus der Beschreibung der Zielgruppe ist hervorgegangen, dass es für die Planung zielgruppenorientierter und bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote von besonderer Wichtigkeit ist, sich mit den (potentiell) Teilnehmenden auseinanderzusetzen. Aus diesem Grund werden in diesem Kapitel die (Weiter-



)Bildungsmotive²⁷ und -barrieren im frühpädagogischen Bereich dargelegt. Dazu wird auf Erkenntnisse aus der beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen im Allgemeinen sowie auf Ergebnisse aus dem Kontext frühpädagogischer beruflicher Weiterbildung und Studiengänge zurückgegriffen, da für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in der Frühpädagogik (bisher) keine Erkenntnisse bekannt sind²⁸.

Die Gründe, um an Weiterbildung teilzunehmen sind vielfältig. Im Auftrag des BIBB untersuchen Beicht, Krekel und Walden (2004) den individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung für Teilnehmende (n=2000). Einen sehr hohen bis eher hohen Weiterbildungsnutzen haben nach Angaben der Befragten die „[p]ersönliche Weiterentwicklung (79%), die „Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit“ (77%), die „Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen“ (70%), der Aspekt sich einen „Überblick über neue berufliche Entwicklungen [zu] verschaffen“ (67%), das „Knüpfen von sozialen und beruflichen Kontakten“ (61%), die verbesserte „Aussicht auf interessante oder anspruchsvollere Tätigkeiten“ (52%), der Aspekt „Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust“ (45%), die „Voraussetzung für berufliche Selbstständigkeit [zu] erlangen“ (43%), die verbesserten „Chancen eine andere Beschäftigung zu finden“ (43%) sowie die „Verbesserung der Aufstiegschancen“ (40%) oder die „[b]essere Aussicht auf höheren Verdienst“ (36%).

Im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen lassen sich folgende Erkenntnisse zusammenfassen (Tschupke 2014: 26f.):

„Wolf (2011: 140ff.) untersucht mittels zweistufiger qualitativer Studie die vorteilhafte Teilnahmeüberzeugung für die Inanspruchnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten. Die Ergebnisse der Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen: So benennen die Probanden ebenfalls den „Wissenszuwachs (Wissensvertiefung und Wissensauffrischung)“ als wichtigstes Motiv, gefolgt von den Motiven „Status, Ansehen und Anerkennung (beruflich und privat)“, der „beruflichen Entwicklung (Karriere, Wettbewerb, Veränderung)“, der persönlichen „Selbstverwirklichung“, der beruflichen und privaten sozialen Kontakten, der „Existenzsicherung (Arbeitsplatz- bzw. Unternehmenssicherung)“ sowie der „Einkommens-/Verdienststeigerung“ (ebenda: 146).

²⁷ Unter Weiterbildungsmotiven werden Aspekte und Gründe verstanden, die die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen positiv beeinflussten. Synonym werden die Begriffe der vorteilhaften Teilnahmeüberzeugung, des Weiterbildungsbenefits oder der Weiterbildungsrendite entsprechend der grundlegenden Studienerkenntnisse genutzt.

²⁸ Die Ausführungen bilden ausschließlich eine ausschnittshafte Darstellung ab und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



Weitere Ergebnisse, die in diesem Zusammenhang erwähnt werden sollen, stammen aus der Studie zum Modellprojekt „Offene Hochschulen Niedersachsen“, in der die Motive von 395 Studierenden mit beruflicher Qualifikation und ohne formale Hochschulzugangsberechtigung im Bundesland Niedersachsen untersucht wurden (Otto und Schwaniger 2013: 37). Aus der Studie „[...] wird deutlich, dass die zentralen Motive in der persönlichen Weiterentwicklung sowie der fachlichen und beruflichen Entwicklung liegen [...]. Auch das Erlangen eines akademischen Titels und ein höherer Verdienst werden als bedeutend wahrgenommen“ (ebenda: 41f.). Als kaum relevant wird die Unterstützung durch den Arbeitgeber eingeschätzt, was darauf zurückzuführen ist, dass nur 5% der Befragten finanzielle Unterstützung erhalten (ebenda). Darüber hinaus sind die meisten Befragten ausschließlich in geringem Umfang beschäftigt (ebenda).“

In einer Befragung ehemaliger Teilnehmer von Weiterbildungen innerhalb der Freien Wohlfahrtspflege (n=1.719), überwiegend aus sozialen Berufen und Gesundheitsberufen²⁹ (73,5%), erheben Lojewski und Strittmatter (2015) unter anderem Faktoren, die das Interesse an hochschulischer Weiterbildung beeinflussen. Als Weiterbildungsrenditen (n=1.504) nennen die Befragten die verbesserte Position auf dem Arbeitsmarkt (41,1%), die Sicherung ihrer Position beim aktuellen Arbeitgeber (38,2%), das gesteigerte Ansehen bzw. die gesteigerte Anerkennung (36,3%), die Spezialisierung in einem anderen Bereich (22,4%), weitere berufliche Veränderungen (17,3%), die Veränderung der finanziellen Situation (11,1%), die Übernahme einer Führungsposition (8,8%) bzw. eines beruflichen Aufstiegs (8%), die Möglichkeit der Arbeitgeberwechsels (5,4%) und die Verlängerung des Arbeitsvertrags (3,9%) (ebenda: 90).

Für die berufliche Weiterbildung im frühpädagogischen Bereich ermitteln Beher und Walter (2012: 41) Teilnehmegründe für Weiterbildungsveranstaltungen nach Positionen (n=4.619) (vgl. Abb. 32). Als besonders bedeutsam werden sowohl von den Führungskräften (LK), als auch von den pädagogischen Mitarbeitern (PM) die Aspekte Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, Tipps für die praktische Kitaarbeit zu erhalten, persönliche Erfahrungen mit anderen Teilnehmenden austauschen zu können, sich für die berufliche Tätigkeit zu motivieren und sich mit sich selbst auseinander zu setzen benannt (ebenda) (vgl. Abb. 32). Weiterhin werden als Gründe für die Teilnahme von den Befragten die Weiterbildungsbescheinigung, die Sicherung des aktuellen Arbeitsplatzes oder die Steigerung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt sowie der Erwerb eines beruflichen

²⁹ Die Befragten arbeiten im Bereich der Kinder-Jugend- und Familienhilfe, der Alten- und Krankenpflege, der Behindertenhilfe und Psychiatrie, der Beratung, der Sucht- und Wohnungslosenhilfe sowie im Bereich der Bildung und Erziehung (Lojewski und Strittmatter 2015: 86).



Abschlusses angegeben (ebenda). Eine eher weniger wichtige Rolle spielt die berufliche Neuorientierung (ebenda) (vgl. Abb. 32).

Teilnahmegründe	LK	PM	Befragte insg.		MW-D
	MW	MW	MW	n	
Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben	1,20	1,24	1,23	3.061	-0,04
Tipps für die praktische Arbeit im Alltag der Kindertageseinrichtung erhalten	1,29	1,21	1,24	3.056	0,08
Eigene Erfahrungen mit Anderen austauschen	1,47	1,47	1,47	3.043	0
Motivation für die eigene Arbeit gewinnen	1,48	1,50	1,49	3.046	-0,02
Sich mit der eigenen Person auseinandersetzen	1,61	1,67	1,65	3.034	-0,06
Bescheinigung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten	2,07	1,93	1,98	3.016	0,14
Arbeitsplatz sichern – Aussichten auf neuen Arbeitsplatz verbessern	2,25	2,05	2,12	2.817	0,20
Beruflichen Abschluss erwerben	2,40	2,29	2,33	2.791	0,11
Beruflich umsteigen, um mehr Geld verdienen zu können	2,85	2,81	2,82	2.767	0,04
Sich auf anderen Beruf umschulen lassen	3,39	3,32	3,34	2.696	0,07
Arbeitslosengeld erhalten/verlängern	3,46	3,35	3,39	2.218	0,11

MW: Arithmetisches Mittel auf der 4er-Skala; MW-D: Mittelwertdifferenz; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frage: „Wie wichtig waren für Sie die folgenden Gründe an diesen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen?“ (Skala: „Sehr wichtig“ = 1 bis „sehr unwichtig“ = 4)

Abbildung 32: Teilnahmegründe für Weiterbildungsveranstaltungen nach Positionen (Beher und Walter 2012: 41)



Zieher (2015: 9) erhebt im Jahr 2013 unter anderem Motive für die Aufnahme eines frühpädagogischen Studiums (n=210). Er kommt zu dem Ergebnis, dass das Interesse einer höheren Qualifizierung das bedeutsamste Motiv ist, um ein frühpädagogisches Studium aufzunehmen. Auch motivieren die fehlende Perspektive im Beruf und der Wunsch eine Führungsposition zu übernehmen, für die Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums.

Im Gegensatz zu den zahlreichen Weiterbildungsmotiven werden in verschiedenen Untersuchungen auch Barrieren deutlich, die eine Teilnahme an Weiterbildungen verhindern (können). In Bezug auf die allgemeine und berufliche Weiterbildung ermitteln Kuwan und Seidel (2011: 161) durch heuristische Verdichtung aus zahlreichen Einzelaspekten, sieben zentrale Dimensionen von Weiterbildungsbarrieren:

- „1. allgemeine Weiterbildungseinstellungen bzw. fehlende Nutzen-
erwartung
2. hemmende Lerndispositionen (z.B. Angst vor Misserfolg, fehlende
Selbstwirksamkeit)
3. Lernpräferenzen (z.B. für informelles Lernen, gegen formal-
organisiertes Lernen)
4. hemmende persönliche Lebenssituation (z.B. familiäre Verpflich-
tungen, gesundheitliche Einschränkungen)
5. hemmendes Lernumfeld (beruflich bzw. privat)
6. angebotsbezogene Weiterbildungsbarrieren (z.B. zeitliche Organi-
sation von Angeboten, Kosten, regionale Angebotsdichte, Erreich-
barkeit)
7. Weiterbildungstransparenz, Beratungs- und Unterstützungsbedarf
Einschätzungen“

Im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen fasst Wolf (2011: 146) auch nachteilige Dimensionen von Teilnahmeüberzeugungen zusammen. Demnach sind die Kosten der Weiterbildung, insbesondere die monetären Einbußen und finanziellen Engpässe, neben den zeitlichen Konflikten mit dem Job, der Unvereinbarkeit mit der Familie sowie die Einschränkung der Freizeit und der hohen Lernbelastung das Hauptmotiv, um nicht an wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen teilzunehmen.

Aus der Befragung von Müller und Otto (2013: 43) können diese hemmenden Faktoren bestätigt und weitere Barrieren ermittelt werden. So benennen die Autoren primär den Zeitmangel wegen der beruflichen und privaten Belastungen, Probleme bei der Finanzierung, gefolgt von fehlenden Informationen bzw. einer



fehlenden Weiterbildungsberatung, das Fehlen von Angeboten in der Nähe des Wohnortes bzw. Arbeitsplatzes, die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber, den fehlenden Praxisbezug, die fehlende Hochschulzugangsberechtigung, die mangelnde Lernmotivation und ein fehlendes Selbstbewusstsein als Barriere für die Aufnahme einer wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen. Nach Müller und Otto (2013: 42) sind die „[...] wenigen bestehenden Angebote meist unzureichend auf die Ansprüche potentielle[r] Teilnehmer ausgerichtet. Somit stellen sie häufig keine praktikable Wahlmöglichkeit für die allgemeine oder berufliche Weiterbildung dar.“

Für den Bereich der Frühpädagogik erheben Beher und Walter (2012: 44) in ihrer Untersuchung auch Gründe für die Nichtteilnahme von Weiterbildungen (vgl. Abb. 33).

Als Weiterbildungsbarrieren können vor allem die fehlende Zeit, die hohen Kosten, private Gründe, die hohe berufliche Belastung sowie das Fehlen von Aufstiegschancen genannt werden (vgl. Abb. 33). Zudem stimmen die Befragten Aspekten, wie dem Fehlen von passenden Angeboten, dem Wunsch lieber eigenständig zu lernen, der fehlenden Freistellung oder dem Nichtvorhandensein der Teilnehmervoraussetzung zu (vgl. Abb. 33). Ein deutlich seltener genannter Faktor für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildungen, ist der fehlende Bedarf für den Erwerb neuer Kenntnisse und Qualifikationen (ebenda) (vgl. Abb. 33).

Zieher (2015: 9f.) erfasst im Rahmen seiner Untersuchung auch hemmende Faktoren bei der Aufnahme eines berufsbegleitenden frühpädagogischen Studiums. Die Befragten nennen die geringe Bezahlung im Vergleich zur grundständigen Qualifizierung, das Fehlen adäquater Stellen, die fehlende Unterstützung und Skepsis durch den Arbeitsgeber sowie die schlechte Vereinbarkeit von Studium, Beruf und/oder Familie als Barrieren (ebenda).

Aus den unterschiedlichen Untersuchungen von potentiellen (Weiter-)Bildungsmotiven und –barrieren lassen sich zahlreiche Schnittmengen erkennen. Es kann konstatiert werden, dass für die Planung und Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW die Förderfaktoren von Weiterbildungen berücksichtigt und gestärkt werden müssen und die hemmenden Faktoren abgebaut bzw. gemildert werden, so dass für potentiell Teilnehmende der Nutzen des Weiterbildungsangebotes positiv bewertet wird.



Gründe für Nicht-Teilnahme	LK		PM		Insgesamt	
	n	%	n	%	n	%
Keine Zeit durch angespannte Mitarbeiter- lage in der Kindertageseinrichtung	178	62,2	478	44,7	656	48,4
Zu hohe Kosten	131	45,8	465	44,4	596	44,7
Familiäre/private Gründe	104	36,4	440	41,2	544	40,2
Zu hohe berufliche Belastungen	136	48,4	317	29,8	453	33,7
Keine verbesserten Beförderungschancen/ Verdienstmöglichkeiten	107	38,5	321	30,6	428	32,3
Keine passenden Angebote der Fort- und Weiterbildung gefunden	66	23,1	289	27,1	355	26,2
Keine verbesserten Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt	80	29,4	244	23,8	324	24,9
Lerne am liebsten eigenständig	46	16,5	244	23,1	290	21,7
Keine Freistellung vom Arbeitgeber erhalten	47	17,3	166	15,9	213	16,2
Fehlende Teilnahmevoraussetzungen	31	11,3	150	14,2	181	13,6
Kein Bedarf an neuen Kenntnissen und Qualifikationen	14	5,0	56	5,3	70	5,2

%: Prozentualer Anteil der zustimmenden Nennungen an den gültigen Antworten je Nicht-Teilnahme-Grund; LK: Leitungskräfte; PM: Pädagogische
 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Abbildung 33: Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Position



(Beher und Walter 2012: 44)

3.5.4 Zwischenfazit

Aus dem beschriebenen Erleben der eigenen Kompetenzen, den Interessenlagen und der Bewertung von Weiterbildungen sowie den (Weiter-)Bildungsmotiven und -barrieren ergeben sich wesentliche Handlungsfelder, die es bei der Planung und Entwicklung von Weiterbildungsangeboten zu berücksichtigen gilt. Während das Kompetenzerleben eher als inhaltliche Dimension zum Tragen kommt, geben die Interessenslagen und Bewertungen von Weiterbildung sowie die (Weiter-)Bildungsmotive und -barrieren in organisationaler und struktureller Hinsicht wichtige Planungsperspektiven. Auf Grundlage des theoretischen Konstrukts der Teilnehmerorientierung, ist Weiterbildung einerseits durch einen Bildungsauftrag und andererseits durch einen Dienstleistungscharakter gekennzeichnet. So müssen die Lebenslagen von den an Weiterbildung Teilnehmenden berücksichtigt werden. Themen, wie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Bildung rücken so ins Zentrum der Weiterbildungsplanung.

Interessen, Wünsche und Motive von potentiellen Weiterbildungsteilnehmenden sind zum Teil ambivalent und heterogen. So wünscht sich beispielsweise die Hälfte der von Behrer und Walter (2012: 57) Befragten die Initiierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten während einer Weiterbildungsveranstaltungen, andere favorisieren eher familienfreundliche Weiterbildungszeiten. Auch entsteht allein aus dem Kompetenzerleben kein Weiterbildungsbedarf. Zwar fühlen sich pädagogische Mitarbeiter beispielsweise bei der „Unterstützung musisch-darstellender Ausdrucksmöglichkeiten“ unsicher, ob Interesse für eine Weiterbildungsteilnahme in diesem Bereich besteht, bleibt jedoch fraglich. Angenommen werden kann, dass bei frühpädagogischen Fachkräften durchaus generelles Interesse für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an Hochschulen besteht.

Für das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen im frühpädagogischen Bereich liegen bisher keine spezifischen Erkenntnisse vor. Auf Grundlage der theoretischen Erkenntnisse und der aktuellen Studienlage, sollen diese Lücken für die Region im Projekt EEGES geschlossen werden. Der (Forschungs-)Bedarf für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten für frühpädagogische Fachkräfte in der Region Wolfsburg wird nachfolgende benannt und begründet.



4 (Forschungs-)Bedarf für die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an Hochschulen für frühpädagogische Fachkräfte in Wolfsburg

Aus den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen ergibt sich für frühpädagogische Fachkräfte der Bedarf sich berufslebenslang weiterzubilden. Die Sekundäranalyse soziodemografischer Daten zeigt für die Region eine zunehmende Kinderzahl, die mit einem gesteigerten Bedarf von Betreuungsplätzen und frühpädagogischen Fachkräften einhergeht. Um den Bedarf nicht nur quantitativ zu decken, sondern auch eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung zu gewährleisten, sollen wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe der frühpädagogischen Fachkräfte an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW initiiert werden. Das Projekt EEGES zielt auf die Entwicklung und Erprobung dieser wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW ab.

Die Schwerpunktthemen der Stadt Wolfsburg sowie bestehende Weiterbildungsangebote geben erste Anhaltspunkte für potentielle Weiterbildungsinhalte. Weitere Themen können aus den Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit, den bestehenden Bildungsangeboten und aus dem Kompetenzerleben der Zielgruppenanalyse abgeleitet werden. Auch lassen sich aus den Rahmenbedingungen frühpädagogischer Arbeit bereits einige Benefits durch die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen vermuten. Die Interessenslagen und Wünsche in Bezug auf Weiterbildungen sowie die (Weiter-)Bildungsmotive und -barrieren von frühpädagogischen Fachkräften verdeutlichen die Bedeutsamkeit organisationaler und struktureller Aspekte bei der Weiterbildungsplanung.

Zu den Kapazitäten und der Inanspruchnahme von Bildungsangeboten in Wolfsburg lassen sich allein durch die Sekundäranalyse keine differenzierten Aussagen treffen. Um Weiterbildungsangebote zielgruppenorientiert, bedarfsgerecht, kompetenzorientiert und praxisbezogen zu gestalten, bedarf es wesentlich detaillierterer Kenntnisse über die Zielgruppe, Qualifikations- bzw. Weiterbildungsbedarfe, -themen, -motive und -barrieren im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildungen an Hochschulen im Bereich frühkindlicher Bildung. Von Interesse sind zudem verschiedene Aspekte zum konkreten Anforderungs- bzw. Kompetenzprofil von frühpädagogisch tätigen Personen, zur Weiterbildungsteilnahme und zur Nutzenerwartung sowie zur Bewertung von bestehenden Weiterbildungsangeboten und Wünschen im Zusammenhang mit der konkreten Ausgestaltung von wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen.



Aus diesem Grund erfolgt in Arbeitspaket II und III die qualitative und quantitative Weiterbildungsbedarfsanalyse von frühpädagogischen Fachkräften in der Region sowie eine kontinuierliche Publikationsanalyse zu den eben benannten Themen. Die im Rahmen der qualitativen Erhebung zu erfassenden Kategorien in Arbeitspaket II lassen sich dabei aus der vorgenommenen Sekundäranalyse ableiten. Der abschließende Exkurs dient dazu, weitere Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildungen an Hochschulen transparent zu machen.



5 Exkurs zum Ausblick: Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen

Abschließend soll im Hinblick auf die Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW auf Gelingensfaktoren und Potenziale hingewiesen werden, die, neben den eingangs dargestellten Zielen und Grundlagen, kontinuierlich in die projektbezogenen Überlegungen einfließen.

Im Rahmen einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, zur Bedeutung der wissenschaftlichen Weiterbildung als Zukunftsaufgabe der Hochschulen im Oktober 2015, wurden als Gelingensfaktoren für wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen Aspekte, wie die Flexibilität und Kombinationsmöglichkeit von Zeitmodellen sowie Weiterbildungsformaten konstatiert (Borgwardt 2016: 69). Als besonders erfolgsversprechend gelten Blended Learning-Formate, die Online- und Präsenzformen miteinander kombinieren (ebenda). Darüber hinaus werden von der Hochschule für Ökonomie und Management inverse Studienstrukturen³⁰ angeregt (ebenda: 71).

Für weiterbildende Studiengänge sind „[p]assende und schnelle Anrechnungsverfahren“, ebenso wie „[a]ngemessene Anrechnungsmodelle“, die „[i]ntensive und zielgenaue Beratung von Studierenden“ für den Zugang zum Weiterbildungsstudium und einen erfolgreichen Studienverlauf bedeutend (ebenda: 70ff.). Für die erfolgreiche Integration von wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen gelten unter anderem eine abgestimmte „[r]egionale Weiterbildungsplanung“, eine „[g]ute Einbindung der Fakultäten“ sowie „[...] speziell motiviertes, didaktisch qualifiziertes Personal“ mit Praxisnähe für Weiterbildung als elementar (ebenda: 71ff.). Einen wichtigen Gelingensfaktor für Hochschulen stellt insbesondere die „Unabhängigkeit bei Kooperationen mit der Wirtschaft“ dar. Zwar sollten Hochschulen Kooperationen mit Unternehmen anstreben und ausweiten, „[...] doch müsse die Hochschule immer einen übergeordneten Blick und Unabhängigkeit bewahren.“ (ebenda: 72)

Perspektivisch wird sich der Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen durch die Heterogenität der Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden hin zu einer Säule in einem zukünftigen „episodischen Phasenmodell der Hochschulbildung“ entwickeln (ebenda: 75). Aus diesem Grund müssen „[a]uf allen Ebenen der Hochschule [...] Personen motiviert und in ihrer Arbeit im Bereich Weiterbildung unterstützt werden.“ (ebenda: 77)

³⁰ Mit inversen Studienstrukturen sind Studiengänge gemeint, die anwendungsbezogene Anteile bereits zu Studienbeginn und nicht erst zum Ende des Studiums integrieren.



Nach Käßlinger sollte sich wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen von traditionelleren Weiterbildungsangeboten primär durch die Vermittlung übergreifendem Wissens und allgemeiner Lösungskompetenzen unterscheiden und nicht dazu beitragen ausschließlich kurzfristige Einzelfalllösungen zu finden (ebenda: 86). Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW sollen folglich nicht als Konkurrenzangebot zu bereits bestehenden Weiterbildungsangeboten der Region Wolfsburg entwickelt werden, sondern als zusätzliches Angebot.

Für die Entwicklung und konkrete Umsetzung von Weiterbildungsangeboten sollen der Argumentation folgend im Projekt EEGES auch die Potenziale der Vernetzung und Kooperation genutzt werden. In diesem Zusammenhang konstatiert Hanft (2014: 29): „Die Institutionalisierung Lebenslangen Lernens berührt [...] nicht nur die Angebotsformen und -formate, sondern bedeutet eine stärkere Öffnung gegenüber heterogenen Zielgruppen, was eine Hinwendung zum individuellen Lerner und seinen Kompetenzen erfordert. Gleichzeitig ist damit die Förderung der Durchlässigkeit insb. zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung verbunden.“ (ebenda) Bildungsträger müssen demnach enger zusammenarbeiten, um eine qualitativ hochwertige Beschäftigungsfähigkeit von frühpädagogischen Fachkräften in der Region zu sichern.

Unter Einbezug fundierter empirischer Erkenntnisse, soll mit dem Projekt EEGES dem Bedarf für wissenschaftliche, praxis- und kompetenzorientierte Weiterbildungsangebote an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW Folge geleistet werden.



Literaturverzeichnis

- Ainscow, M.; Booth, T. und Kingston, D. (2015): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen: Gemeinsam leben, spielen und lernen. GEW: Frankfurt.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Abgerufen von: http://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/download/Fachkraeftebarometer_Relaunch/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2014.pdf (27.05.2016)
- Autorengruppe Fachschulwesen (2011): Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule / Fachakademie. Abgerufen von: http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Kooperationen_1_Qualifikationsprofil_Internet.pdf (13.06.2016)
- Balluseck, H. von (o.J.): Kindheitspädagogik. Abgerufen von: <http://www.kindheitspaedagogik.de/> (13.05.2016)
- Baumeister und Grieser (2011): Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote. WiFF Studien. Abgerufen von: http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Baumeister_Grieser_pdf.pdf (20.06.2016)
- Behr, K. und Walter, M. (2012): Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Wiff-Studien. Abgerufen von: http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Studie_BeherWalter.pdf (22.06.2016)
- Beicht, U.; Kerkel; E. und Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: BWP. 5, 5-9.
- Berufsverband Heilerziehungspflege (2016): Allgemeines zum Berufsbild. Abgerufen von: <http://www.berufsverband-hep.de/index.php/berufsbild.html> (13.05.2016)
- Berufsverband Heilpädagogen (o.J.): Allgemeines zum Berufsbild. Abgerufen von: <http://www.berufsverband-hep.de/index.php/berufsbild.html> (13.05.2016)



- Bildungsbüro der Stadt Wolfsburg (2015): Bildung in Wolfsburg. 2. Bildungsbericht der Stadt Wolfsburg. Abgerufen von: http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Bildung/Bildungsbericht-2014.ashx (26.05.2015)
- Bildungszentrum Wolfsburger Volkshochschule (2015): Weiterbildung 2015-16 für pädagogische Fachkräfte in Wolfsburg. Institutionen und ihre Angebote Studientage Lehrgänge / Kursangebote Programme. Abgerufen von: http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Weiterbildungen-VHS.ashx (31.05.2016)
- Bildungszentrum Wolfsburger Volkshochschule (2016): Weiterbildung 2016-17 für pädagogische Fachkräfte in Wolfsburg. Institutionen und ihre Angebote Studientage Lehrgänge / Kursangebote Programme. Abgerufen von: http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Weiterbildungen-VHS.ashx (16.06.2016)
- Borgwardt, A. (2016): Akademische Weiterbildung. Eine Zukunftsaufgabe für Hochschulen. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.
- Brödel, R. (2011): Lebenslanges Lernen. In: Fuhr, T., Gonon, P. und Hof, C. (Hg.): Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Handbuch der Erziehungswissenschaften 4. Schöningh: Paderborn, München, Wien und Zürich.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES Trendbericht. Abgerufen von: https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (20.06.2016)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Kindertagespflege: die familiennahe Alternative. Ein Leitfaden für Tagespflegepersonen. Abgerufen von: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Kindertagespflege-Leitfaden-Tagespflegepersonen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (13.05.2016)
- Dartsch, M. (2001): Erzieherinnen in Beruf und Freizeit. Eine Regionalstudie zur Situation von Fachkräften in Tageseinrichtungen für Kinder. Leske + Budrich: Opladen.



- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF) (2010): DGWF-Empfehlungen zu Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung. Abgerufen von: https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/DGWF/DGWF-empfehlungen_formate_12_2010.pdf (17.05.2016)
- Deutscher Bildungsrat (1972): Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Klett: Stuttgart.
- Fuchs-Rechlin, K. (2007): Wie gehts im Job? KiTa-Studie der GEW. GEW: Frankfurt am Main.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2016): Entgelttabellen TVöD Kommunen inkl. Sozial- und Erziehungsdienst. Abgerufen von: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=39712&token=06122070bf2d16629e87d1a400ed5f5bbb6352af&sdownload=&n=GEW_Kommunen_SuE_Entgelttabelle_TVoeD_2015.pdf (30.05.2016)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen (GEW Nds.) (2015): Staatliche Anerkennung der Berufsbezeichnung „Kindheitspädagogin“. Abgerufen von: <http://www.gew-nds.de/index.php/gew/beschluesse/details/7/272/staatliche-erkennung-der-berufsbezeichnung-%E2%80%9Ekindheitsp%C3%A4dagogin%E2%80%9C?start=20> (13.05.2016)
- Hanft, A. (2014): Management von Studium, Lehre und Weiterbildung an Hochschulen. Waxmann: Münster.
- Hippel, A. von und Tippelt, R. (2011): Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In: Tippelt, R. und Hippel, A. von. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften Springer Fachmedien: Wiesbaden, 801-812.
- Hochschulkompass (2016): Studiengangsuche. Abgerufen von: [http://www.hochschulkompass.de/studium/suche.html?tx_szhrksearch_pi1\[se-arch\]=1&genios=&tx_szhrksearch_pi1\[studtyp\]=3&tx_szhrksearch_pi1\[QUICK\]=1&tx_szhrksearch_pi1\[fach\]=heilp%C3%A4dagogik&searchpool=0](http://www.hochschulkompass.de/studium/suche.html?tx_szhrksearch_pi1[se-arch]=1&genios=&tx_szhrksearch_pi1[studtyp]=3&tx_szhrksearch_pi1[QUICK]=1&tx_szhrksearch_pi1[fach]=heilp%C3%A4dagogik&searchpool=0) (31.05.2016)
- Kählke, M. und Goy, S. (2014): Fachplan für Kindertagesbetreuung 2014 und folgende Jahre. Stadt Wolfsburg.



- Kählke, M. und Goy, S. (2015): Fachplan für Kindertagesbetreuung 2015 und folgende Jahre. Stadt Wolfsburg.
- Kliche, T. (2007): Leistungen und Bedarf von Kitas für Prävention und Gesundheitsförderung. Ergebnisse der bundesweiten Pilotstudie. Universitätsklinikum Eppendorf: Hamburg.
- Kliche, T.; Gesell, S.; Nyenhuis, N.; Bodansky, A.; Deu, A.; Linde, K.; Neuhaus, M.; Post, M.; Weitkamp, K.; Töppich, J.; Koch, U. (2008): Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten. Eine Studie zu Determinanten, Verbreitung und Methoden für Kinder und MitarbeiterInnen. Juventa: Weinheim und München.
- Kuwan, H. und Seidel, S. (2011): Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: Bilger, F. und Rosenblatt, B. von (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bertelsmann: Bielefeld.
- Lojewski; J. und Strittmatter, V. (2015): Zum Interesse von Weiterbildungen mit akademischem Abschluss. Eine nachfrageorientierte Befragung unter ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Weiterbildungsseminaren in der Freien Wohlfahrtspflege. In: Schäfer, M.; Kriegel, M. und Hagemann, T. (Hg.): Neue Wege zur akademischen Qualifizierung im Sozial- und Gesundheitssystem. Berufsbegleitend studiere an Offenen Hochschulen. Waxmann: Münster, 81-102.
- Meyn, K. und Walther, J. (2014): Der "Kindergarten" im Wandel: Aktuelle Rahmenbedingungen und Herausforderungen für Kindertageseinrichtungen. In: Dieckbreder, F.; et al. (Hg.): Kita-Management. Haltungen - Methoden - Perspektiven. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 11-29.
- Müller, R. und Otto, C. (2013): Barrieren für die Aufnahme eines weiterbildenden Studiums. Zur Weiterbildung an die Hochschule? In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 4 (20), 41-44.
- Niedersächsisches Kultusministerium (MK Nds.) (2005): Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder. Abgerufen von: http://www.mk.niedersachsen.de/download/4491/Orientierungsplan_fuer_Bildung_und_Erziehung_im_Elementarbereich_niedersaechsischer_Tageseinrichtungen_fuer_Kinder.pdf (30.05.2016)



- Niedersächsisches Kultusministerium (MK Nds.) (2016): Die Ausbildung als Erzieherin/Erzieher. Abgerufen von: http://www.mk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=1987&article_id=6476&psmand=8 und [http://www.mk.niedersachsen.de/download/106995/Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Niedersachsen Stand 01.05.2016 .pdf](http://www.mk.niedersachsen.de/download/106995/Die_Ausbildung_von_Erzieherinnen_und_Erziehern_in_Niedersachsen_Stand_01.05.2016_.pdf) (12.05.2016)
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (MS Nds.) (2009): Rechtsgrundlagen der Kindertagespflege. Abgerufen von: [http://www.kindertagespflege-nds.de/download/Rechtsgrundlagen KiTaPfle Vierheller und MS.pdf](http://www.kindertagespflege-nds.de/download/Rechtsgrundlagen_KiTaPfle_Vierheller_und_MS.pdf) (13.02.2016)
- Ostendorf, H. (2016): Bildungschancen von Erzieher_innen. Durchlässigkeit in die Sackgasse? Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.
- Otto, C. und Schwaniger, K. (2013): Motivlagen und berufliche Zielsetzung von beruflich qualifizierten Studierenden. In: Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (Hg.): Beruflich qualifiziert studieren – Herausforderungen für die Hochschulen. Ergebnisse des Modellprojekts Offene Hochschule Niedersachsen. Bertelsmann: Bielefeld.
- Pausits, A. (2006): Student Relationship Management in der akademischen Weiterbildung. Die strategische Ausgestaltung der Kundenbeziehungen an Hochschulen unter besonderer Berücksichtigung des Customer Relationship Management Ansatzes. Krems: Flensburg.
- Projektgruppe Bildungsverständnis Stadt Wolfsburg (o.J): Bildungsverständnis der >>Wolfsburger Bildungslandschaft<<. Abgerufen von: [http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik Daten Fakten/Bildung/Bildungsverstaendnis.ashx?la=de-DE](http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Bildung/Bildungsverstaendnis.ashx?la=de-DE) (26.05.2016)
- Reitzner, B. (2016): Mehr akademisch ausgebildete Fachkräfte für die Kita? Zahl der Absolventinnen kindheitspädagogischer Studiengänge steigt. Pressemitteilung. Abgerufen von: [http://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/download/Fachkraeftebarometer Relaunch/Zahl des Monats/160112 PM Kindheitspaedagogik.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/download/Fachkraeftebarometer_Relaunch/Zahl_des_Monats/160112_PM_Kindheitspaedagogik.pdf) (31.05.2016)



- Rudow, B. (2004): Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen. Institut für Gesundheit und Organisation: Mannheim und Mühlhausen.
- Schaumann, P. (2014): Neue Perspektiven: Das Weiterbildungs- und Studieninteresse von beruflich Qualifizierten. Eine Studie der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen. Abgerufen von: http://www.offene-hochschule-niedersachsen.de/userfiles/downloads/OHN-studie/2014-10-13_Neue%20Perspektiven.pdf (22.06.2016)
- Schuetze, H. (2005): Weiterbildung und Politik lebenslangen Lernens. In: Jütte, W. und Weber, K. (Hg.): Kontexte wissenschaftlicher Weiterbildung. Entstehung und Dynamik von Weiterbildung im universitären Raum. Waxmann: Münster.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2001a): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Abgerufen von: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf (17.05.2016)
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2001b): Sachstands- und Problembereich zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.09.2001. Abgerufen von: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_09_21-Problembereich-wiss-Weiterbildung-HS.pdf (17.05.2016)
- Stadt Wolfsburg (01.06.2016): Persönliche Auskunft der Stadt Wolfsburg zu soziodemografischen Daten in der Kindertagesbetreuung.
- Stadt Wolfsburg (08.06.2016): Persönliche Auskunft der Stadt Wolfsburg zu Ausbildungszahlen im Berufsfeld der frühpädagogischen Bildung.
- Stadt Wolfsburg (2016a, 2015, 2013, 2011): Bevölkerungsbericht 2016, 2015, 2013, 2011. Abgerufen von: http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Statistik_Daten und Fakten/StadtWolfsburg_Statistik_Bevoelkerungsbericht2016_ashx?la=de-DE



http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Statistik_Daten_und_Fakten/StadtWolfsburg_Statistik_Bevoelkerungsbericht2015.ashx?la=de-DE

http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Statistik_Daten_und_Fakten/StadtWolfsburg_Statistik_Bevoelkerungsbericht_2013.ashx?la=de-DE

http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Statistik_Daten_und_Fakten/StadtWolfsburg_Statistik_Bevoelkerungsbericht2011.ashx?la=de-DE (19.05.2016)

Stadt Wolfsburg (2016b): Arbeitsmarktbericht 2016. Abgerufen von: http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Statistik_Daten_und_Fakten/StadtWolfsburg_Statistik_Arbeitsmarktbericht2016.ashx?la=de-DE (27.05.2016)

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

Stadt Wolfsburg (o.J.): Wolfsburger Bildungslandschaft. Abgerufen von: <http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Images/Alle-Bilder/Bildung/Bildungslandschaft-Wimmelbild.ashx?la=de-DE> (26.05.2016)

Stadt Wolfsburg Dezernat für Jugend, Bildung und Integration (o.J.): Gesamtstädtische Strategie zur Bildung und Begleitung von Flüchtlingen bis 27 Jahre entlang der Bildungsbiografie. Abgerufen von: http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Integration/Strategiekonzept.ashx (26.05.2016)

Stadt Wolfsburg Geschäftsbereich Jugend (2015): Wolfsburg auf dem Weg zur inklusiven (Bildungs-)Stadt. INFORMATIONEN. BESCHLÜSSE. EMPFEHLUNGEN. Abgerufen von: http://www.wolfsburg.de/~media/Wolfsburg/Statistik_Daten_Fakten/Bildung/Handbuch-Inklusion-Barrierefrei.ashx (26.05.2016)

Ständige Konferenz von Ausbildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland (o.J.): Heilpädagogen. Abgerufen von: <http://www.stk-heilpaedagogik.de/Heilpaedagogen.28+M525b320acb2.0.html> (13.05.2016)



Statista (2016a): Durchschnittsalter der Bevölkerung in den wichtigsten Industrie- und Schwellenländern im Jahr 2015 (Altersmedian in Jahren). Abgerufen von:

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/37220/umfrage/altersmedian-der-bevoelkerung-in-ausgewaehlten-laendern/> (30.05.2016)

Statista (2016b): Durchschnittsalter von Hochschulabsolventen in Deutschland von 2003 bis 2014 (in Jahren). Abgerufen von:

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/189237/umfrage/durchschnittsalter-von-hochschulabsolventen-in-deutschland/> (20.06.2016)

Thinschmidt, M.; Albrecht, R.; Böhm, H.; Craes, U.; Franke, P.; Gruhne, B.; Klimke-Neumann, G.; Stojke, J.; Stück, M.; Waterstrat, B. (2008): Erzieherinnengesundheit. Handbuch für Kita-Träger und Kita-Leitungen. Sächsisches Staatsministerium für Soziales: Dresden.

Tschupke, S. (2014): Wissenschaftliche Weiterbildung in der Pflege – Teilnahmemotive und Weiterbildungsbarrieren aus Sicht der Pflegedienstleitung. Masterarbeit. TU Kaiserslautern: Unveröffentlichtes Manuskript.

Viernickel, S. und Voss, A. (2012): Wissenschaftlicher Abschlussbericht. STEGE - Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Abgerufen von:

<http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=20674&token=9d0413d1612a043e64cd74e9e71d51fccefd13ec&sdownload=> (30.05.2016)

Volkswagen AG (2015): Produktionsstandorte. Abgerufen von: http://www.volkswagenag.com/content/vwcorp/content/de/the_group/production_plants.html (27.05.2016)

Wadepohl, H. (2015): Professionelles Handeln von frühpädagogischen Fachkräften. Abgerufen von: http://www.kita-fachtexte.de/uploads/media/KiTaFT_Wadepohl_2015.pdf (13.05.2016)

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) (2015): Der Bundestrend: Starkes Wachstum auf niedrigem Niveau / TOP-Themen der frühpädagogischen Weiterbildung. Abgerufen von:

<http://www.fachkraeftebarometer.de/ausbildung/kindheitspaedagoginnen/> (31.05.2016)

und

<http://www.weiterbildungsinitiative.de/themen/weiterbildung/weiterbildungstrends/> (13.06.2016)



- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) (2016): Landkarte der früh- und kindheitspädagogischen Studiengänge (inklusive fachlich affine Studiengänge). Abgerufen von: <http://www.weiterbildungsinitiative.de/studium-und-weiterbildung/studium/landkarte-der-kindheitspaedagogischen-studiengaenge/>
- und Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) (2016): Studiengangsdatenbank. Abgerufen von: <http://www.weiterbildungsinitiative.de/nc/studium-und-weiterbildung/studium/studiengangsdatenbank/#logo> (31.05.2016)
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) (o.J.): Der Bundestrend: Enorme Personalexpansion. Abgerufen von: <http://www.fachkraeftebarometer.de/personal/beschaefigte/> (31.05.2016)
- Wolf, S. (2011): Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung. Entwicklung eines Erklärungsmodells unter Berücksichtigung des Hochschulimages. Gabler: Wiesbaden.
- Zieher, J. (2015): Förderfaktoren und Barrieren eines berufsbegleitenden Studiums – Einschätzungen von Studierenden und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge. Abgerufen von: <http://www.erzieherin.de/files/weiterbildung/Artikel-Zieher-Kindheitsp%C3%A4dagogik-2016.pdf> (27.05.2016)



Gesetze und Verordnungen

Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) in der Fassung vom 7. Februar 2002

Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention)

Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz - KiföG) vom 10. Dezember 2008

Hochschulrahmengesetz in der Fassung vom 19. Januar 1999

Niedersächsisches Gesetz zur Ausführung des Achten Buchs des Sozialgesetzbuchs (Nds. AG SGB III) vom 5. Februar 1993

Sozialgesetzbuch (SGB) - Achstes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe in der Fassung vom 11. September 2012

Verordnung über die staatliche Anerkennung von Berufsqualifikationen auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit und der Heilpädagogik (SozHeilVO) Vom 28. Januar 2013, geändert durch Art.9 des Gesetzes vom 16.12.2014

Verordnung über Mindestanforderungen an Kindertagesstätten (1. DVO-KiTaG) vom 28. Juni 2002

Verordnung über Mindestanforderungen an besondere Tageseinrichtungen für Kinder sowie über die Durchführung der Finanzhilfe (2. DVO-KiTaG) vom 16. Juli 2002



Internetquellen

<http://www.aewb-nds.de/index.php?id=886>

<http://www.erzieherin.de/weiterbildung.html>

<http://www.erzieherin-online.de/beruf/ausbildung/nieder.php>

<http://www.hawk-hhg.de/hochschule/189786.php>

<https://www.uni-vechta.de/weiterbildung/wissenschaftliche-weiterbildung/angebote/?L=imkyowqtejlka%3FL%3Dimkyowqtejlka>

<http://www.wolfsburg.de/newsroom/2015/05/11/13/28/kita-fachkraefte>

<http://www.zew.uni-hannover.de/pdagogischeberufsgruppen.html>

Stand: 28.06.2016