

Akademisierung und Professionalisierung in der Kindertagesbetreuung – Neue Qualifizierungswege in der Sackgasse?

E. Katharina Klaudy / Sybille Stöbe-Blossey

**Soziale und gesundheitsbezogene
Dienstleistungsarbeit im Wohlfahrtsstaat
1./2. Juni 2015, Hattingen**

Inhalt

- Kindheitspädagogische Studiengänge:
Neue Qualifikationswege für die Arbeit in
Kindertageseinrichtungen
- Das Projekt AKIPÄD
- Die Integration von
Kindheitspädagog/inn/en in Kita-Teams

Kindheitspädagogische Studiengänge: Neue Qualifikationswege für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen

Akademisierung frühpädagogischer Fachkräfte: Ausgangslage

- Gestiegenes Bewusstsein für die Bedeutung frühkindlicher Bildung
- Gestiegene Herausforderungen für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen
- **Reformdruck für das Qualifizierungssystem**
- Internationaler Vergleich: akademische Qualifizierung in der Kindheitspädagogik vielfach als Standard
- Bologna-Prozess im Hochschulbereich: Ausdifferenzierung, neue Studiengänge, neue Handlungsfelder für (Fach-) Hochschulen
- Professionstheoretischer Zugang in der Fachdebatte („Entscheidungen unter Unsicherheit in komplexen Situationen“, „Reflexionskompetenz“)
- **Forderung nach Akademisierung**

Entwicklung seit 2002

- 2002: **Ablehnung** eines Antrags der Alice-Salomon-Hochschule (Berlin) auf Einrichtung eines kindheitspädagogischen B.A.-Studiengangs als Modellversuch durch die KMK, weil **Beschäftigungsmöglichkeiten in Kitas angezweifelt** wurden
- 2003: **Bewilligung** durch den Berliner Senat als erster kindheitspädagogischer Studiengang
- Aktuell (Datenbank der WiFF): **119 kindheitspädagogische Studiengänge** (meistens B.A.; 99 Fälle); 65 als Vollzeitstudiengänge
- Teils **grundständige** Studiengänge, teils **konsekutive** Studiengänge (aufbauend auf Erzieherinnen-Ausbildung und mit Anerkennung von Leistungen aus der Ausbildung auf der Grundlage unterschiedlicher Anerkennungsverfahren)
- Zusammenfassende Bezeichnung „**Kindheitspädagogik**“ seit 2012
- Frage: Wie werden die neuen Qualifikationen in der Praxis genutzt?

Das Projekt AKIPÄD

Rahmendaten von AKIPÄD

- Projekt: „Akademisierung frühpädagogischer Fachkräfte: Zwischen Arbeitsplatznähe und Professionalisierung“
- Zentrales Thema: Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatznähe und Professionalisierung – aus der Perspektive der (Fach-)Hochschulen, der Träger, der Kita-Leitungen und Teams sowie der Absolvent/inn/en
- Verbundpartner: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) / Institut für Soziale Arbeit e.V. (ISA)
- Laufzeit: 10/2011 - 06/2014
- Förderung: BMBF im Rahmen der Ausweitung der

wiff

Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

- Studiengänge: 8 Fallstudien in Baden-Württemberg (3), NRW (3), Thüringen (1), Bremen (1): Dokumentenanalyse, 40 Experteninterviews, Online-Befragung Studierende (Rücklauf: 437; entspricht 50%)
- Trägerbefragung (Baden-Württemberg , NRW, Thüringen): 12 Experteninterviews und postalische Befragung (Rücklauf: 1246, entspricht 42,3%)
- Teambefragungen (Baden-Württemberg , NRW, Thüringen): 16 Fälle mit 72 Interviews (Träger, Leitung, Erzieher/innen, Kindheitspädagog/inn/en)

Die Integration von Kindheitspädagog/inn/en in Kita-Teams

Trägerperspektive

Die Akademisierung ist ein wichtiger und notwendiger Schritt zur Qualifizierung der Arbeit in den Kindertageseinrichtungen (n = 1209)

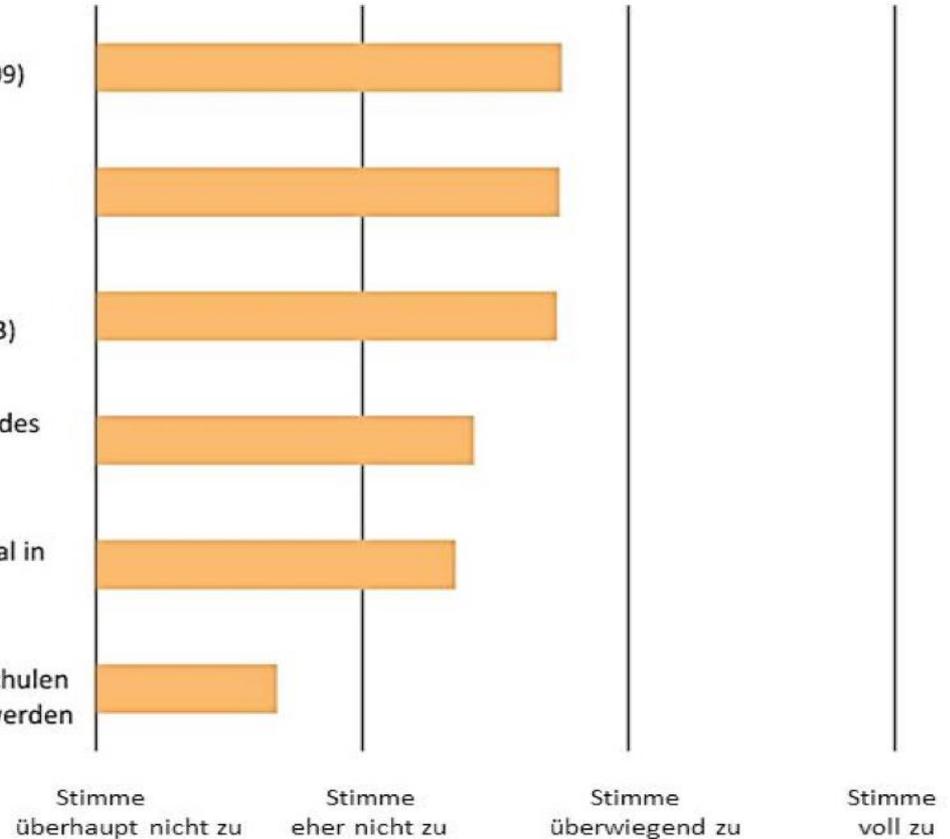
Die Akademisierung ist ein wichtiger und notwendiger Schritt um Anschluss an internationale Entwicklungen zu erlangen (n = 1184)

Die Akademisierung ist ein wichtiger und notwendiger Schritt zur Weiterentwicklung des Berufsstandes der Erzieher/innen (n = 1203)

Die Akademisierung ist unverzichtbar für die Professionalisierung des Arbeitsfeldes (n = 1202)

Zukünftig sollte der Einsatz von akademisch qualifiziertem Personal in Kindertageseinrichtungen die Regel sein (n = 1205)

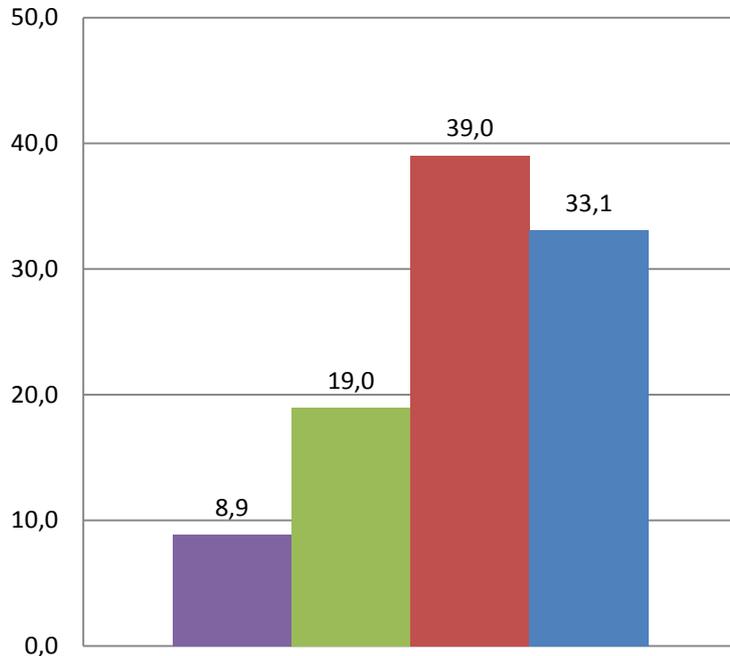
Langfristig sollte pädagogisches Personal ausschließlich an Hochschulen ausgebildet werden. Die Fachschulausbildung sollte abgeschafft werden (n = 1210)



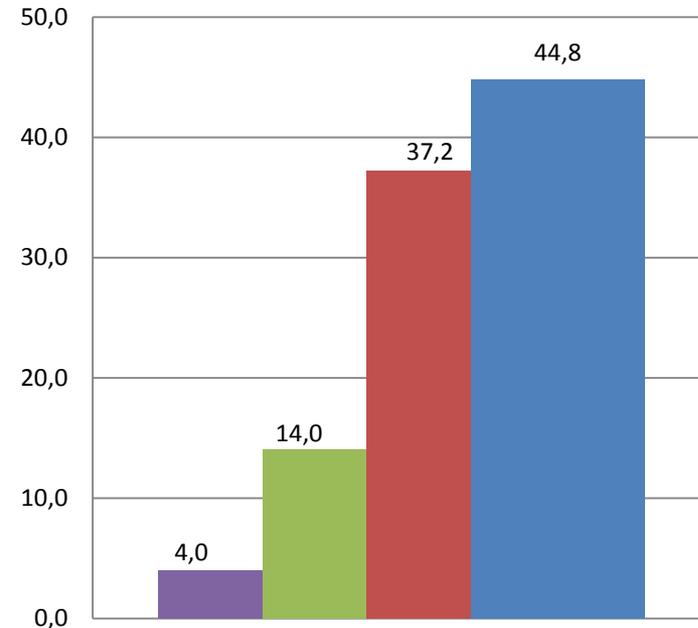
N = 1246

Ambivalente Bewertung der Akademisierung durch die Träger

**Wir möchten Leitungspositionen
künftig möglichst weitgehend mit
akademisch qualifiziertem
Personal besetzen**



**Wir sind bemüht, verstärkt
akademisch ausgebildetes
Personal einzustellen**



Die verstärkte Einstellung von Akademiker/inne/n stellt nur für eine Minderheit der Träger eine Strategie dar; bei Leitungspositionen geringfügig häufiger als beim pädagogischen Personal.

Einstellung und Einarbeitung von Kindheitspädagog/inn/en

- Einstellung / Personalauswahl erfolgt oft eher nach persönlichen Kriterien als nach Qualifikation („Passt diese Person ins Team?“)
- Erzieher/innen und Leitungen attestieren den Kindheitspädagog/inn/en oft eine **schnelle Einarbeitung**.
- **Anpassung** der Kindheitspädagog/inn/en erleichtert eine reibunglose Integration: *„Mitschüler haben häufig **Probleme mit eingefahrenen Kolleginnen**. Ich habe damit keine Probleme, aber ich bin auch eher ein **zurückhaltender Typ** und versuche mich empathisch einzubringen.“* (päd. MA/KP)
- **Konflikte:** *„Es funktionierte **nicht gut**. (...) Also es war so, dass sie sehr, **sehr forsch** ist und schnell alles **verändern** wollte, was quasi über Jahre lang erarbeitet wurde und auch positiv ausgelegt wurde von den Erziehern. Also wir haben hier ein Haus gehabt, was sehr, sehr anerkannt war, sehr gut lief und plötzlich kam jemand, der studiert war und wollte alles verändern.“* (päd. MA/E)
- ->>> **Innovation???**

Neue Impulse – Veränderungen in den Teams/Einrichtungen

- Teilweise werden das Wissen und die Kompetenzen von Kindheitspädagog/inn/en im Sinne einer **Multiplikatorenfunktion** im Team genutzt – aber:
- *„Ich glaube, die Menschen, die jetzt aus den Hochschulen oder von den Hochschulen kommen, brauchen einen **langen Atem**, viel Energie, um sich in dem **sehr etablierten Arbeitsfeld** auch nachhaltig durchsetzen zu können. Und (...) ich Sorge mich in dem Sinne, dass ich Angst habe, dass die Kindheitspädagogen, die zum Teil ja noch sehr jung jetzt zum Teil auch noch sind, von der bestehenden Masse **assimiliert** werden. Also einfach **aufgefressen** werden.“ (L/KP)*
- ->>> **Veränderungspotenziale** sind gegeben, aber es ist noch nicht abzuschätzen, ob sie genutzt werden

Zusammenarbeit im Team – Qualifikationsprofile im Konkurrenzverhältnis?

Konfliktfelder

- *„Da merke ich schon, dass es gewisse **Berührungsängste** gibt. Teilweise wird das so interpretiert, auch von Einrichtungsleitungsebene: ‚Zukünftig ersetzen die uns, weil man mit unserer Arbeit ja nicht mehr zufrieden ist‘. Das ist jetzt ganz banal gesprochen, was an emotionalen Reaktionen manchmal kommt.“ (TV)*
- *„Wenn ich mit Kolleginnen diskutiere, die nicht das Studium haben, sondern die Ausbildung, habe ich manchmal das Gefühl, die haben wesentlich weniger Fachwissen. Machen ganz aus der Intuition heraus, wovon auch ganz vieles richtig ist, (...) Wie rede ich mit dem anderen darüber? Und ich lege meine drei **Bücher** auf den Tisch und er legt eigentlich nur sein Herz oder sein **Bauchgefühl** auf den Tisch. Das ist ganz schwierig.“ (päd. MA/KP)*

Zusammenarbeit im Team – Heterogenität als Chance?

Auflösung von Konflikten:

- **Egalitätsthese:** *„Ansonsten gibt’s hier wirklich eine Gleichberechtigung zwischen den Mitarbeitern und auch kein hierarchisches System, sondern jeder ist auf seinem Platz wichtig und jeder muss auf seinem Platz gut arbeiten (...). Also diese Haltung ist bei uns eigentlich durchgängig so, dass es vom Prinzip her relativ egal ist, wer welche Ausbildung hat und wer welche Qualifikation hat. Wichtig ist, dass man sich hier gut einfügen kann, dass man gut ankommen kann.“ (L/E)*
- **Komplementärthese:** *„(...) vielleicht in jeder Gruppe so idealtypisch eine akademisch ausgebildete Fachkraft, eine an der Fachschule, so dass sich die Schwerpunkte ergänzen. (...) Das heißt, die Kollegen, die von der Fachschule kommen, haben einfach einen anderen Schwerpunkt in ihrer Ausbildung und ich finde, dass sich beides gut ergänzt in der Gruppe“ (L/KP)*

->>> „Komplementärthese“ als Basis für produktiven Umgang mit einem heterogen zusammengesetzten Team

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

E. Katharina Klaudy / PD Dr. Sybille Stöbe-Blossey
Forschungsabteilung Bildung und Erziehung im Strukturwandel
(BEST)

Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation,
Gebäude LE, 47048 Duisburg
Fon: +49-203-379-1837/1805

E-Mail:

katharina.klaudy@uni-due.de

sybille.stoebe-blossey@uni-due.de