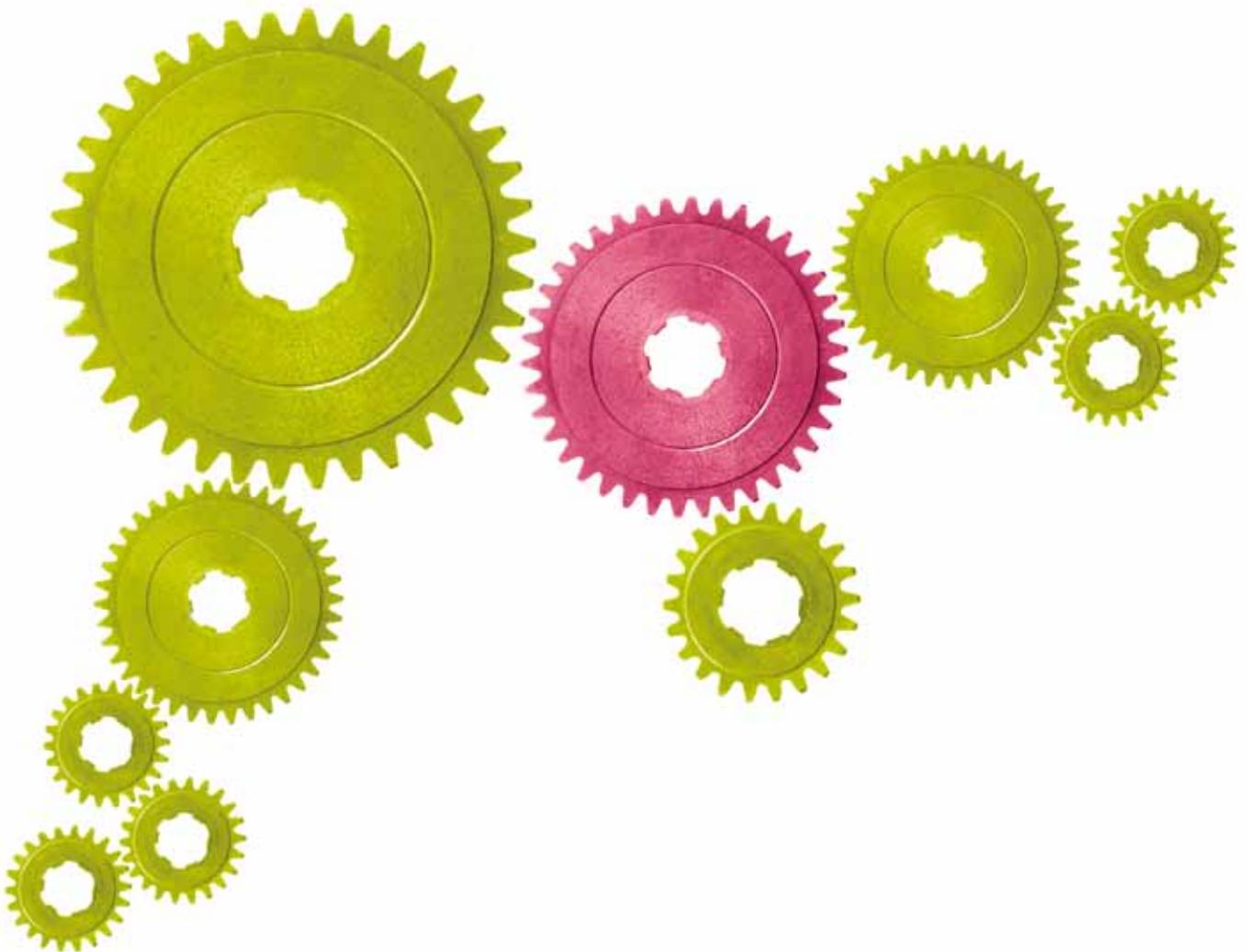


Jan Leygraf

Fachberatung in Deutschland

Eine bundesweite Befragung von Fachberaterinnen und Fachberatern
für Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten



Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Robert Bosch Stiftung und des Deutschen Jugendinstituts e.V. Die drei Partner setzen sich dafür ein, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern.

WiFF wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

© 2013 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)
Nockherstraße 2, 81541 München
Telefon: +49 (0)89 62306-173
E-Mail: info@weiterbildungsinitiative.de

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)
Lektorat: Susanne John
Gestaltung, Satz: Brandung, Leipzig
Titelfoto: Stocksnapper © Fotolia.com
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a.M.

www.weiterbildungsinitiative.de

ISBN 978-3-86379-097-4

Jan Leygraf

Fachberatung in Deutschland

Eine bundesweite Befragung von Fachberaterinnen und Fachberatern
für Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten

Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Vorwort

Die große Bedeutung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung ist in der Fachwelt weitestgehend unumstritten. Die konkrete Ausgestaltung ihrer Rolle bei der Unterstützung, Begleitung und Beratung von Kindertageseinrichtungen wird jedoch kontrovers diskutiert. In der Praxis trifft man auf eine Vielfalt unterschiedlicher Modelle: So bewegt sich Fachberatung im Spannungsfeld von Kontrollfunktion und Beratung sowie in organisatorischer Hinsicht zwischen Freischaffenden mit einer Zuständigkeit für wenige Einrichtungen und Angestellten großer Träger mit fünfzig und weit mehr Einrichtungen.

Über diese Vielfalt der Aufgaben und Rollen von Fachberaterinnen und Fachberatern wurden bisher nur wenige empirische Befunde veröffentlicht. Der vorliegende Forschungsbericht von Jan Leygraf bietet fundierte Daten über die fachliche Ausrichtung und die Organisationsstrukturen des Fachberatungssystems in Deutschland. Dargestellt werden unter anderem die strukturellen Bedingungen, unter denen Fachberatungen arbeiten, der Umfang, in dem sie die Fach- und Dienstaufsicht übernehmen sowie ihr Qualifikationsprofil.

München, im August 2013

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to read 'AK' followed by a large '4' and a vertical line.

Prof. Dr. Anke König
Projektleitung, WiFF

Die Fragen

1	Wer wurde wie befragt?	8
2	Welche Aufgaben übernehmen Fachberatungen?	14
3	Wer sind die Fachberaterinnen und Fachberater?	24
4	Wie sind die Fachberaterinnen und Fachberater beschäftigt?	30
5	Unter welchen Bedingungen sind Fachberatungen tätig?	33
6	Wie bilden sich die Fachkräfte weiter, und wo sehen sie eigenen Weiterbildungsbedarf?	37
7	Wie bewerten Fachberatungen die beruflichen Handlungskompetenzen der Leitungen und Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen?	40
8	Wie beurteilen die Fachberatungen das Fort- und Weiterbildungssystem für pädagogische Fachkräfte?	45
9	Mit welchen Institutionen kooperieren Fachberatungen bei der Qualifizierung der Fachkräfte?	50
10	Welche fachpolitischen Konsequenzen lassen sich aus den empirischen Ergebnissen ableiten?	53
11	Literatur	58
12	Anhang	59
	Abbildungsverzeichnis	59
	Tabellenverzeichnis	60

1 Wer wurde wie befragt?

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) hat bundesweit Fachkräfte der Fachberatung befragt. Fachberatungen sind eine wichtige Steuerungsinstanz im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. An der Studie haben sich 659 Fachberaterinnen und Fachberater beteiligt.

Ziele und Rahmen der Erhebung

Anhand der Befragung von Fachberatungen wurden ihre Qualifikation, ihre Weiterbildungsaktivitäten, die Arbeitsbedingungen, das Aufgabenprofil inklusive der Veränderung von Aufgaben sowie insbesondere ihre Funktion für die Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte und Leitungen in Kindertageseinrichtungen erhoben.

Die Befragung ist Bestandteil des Erhebungsprogramms der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).¹ Dieses wurde aus zwei Gründen entwickelt: Erstens wird damit die frühpädagogische Landschaft der Aus-, Fort- und Weiterbildung in systematischer Form empirisch ausgeleuchtet. Zweitens dient es dazu, Entwicklungsmöglichkeiten und Probleme bei der Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte aufzuzeigen. Hierzu werden die unterschiedlichen Sichtweisen der relevanten Akteure im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen erfasst und einander gegenübergestellt. Die Ergebnisse werden der Fachöffentlichkeit vermittelt und zur Verbesserung der frühpädagogischen Aus- und Weiterbildung genutzt.

Im Einzelnen wurden in vier Bereichen mündliche und schriftliche Befragungen durchgeführt:

- im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen (schriftliche Befragung und Interviews mit pädagogischen Fachkräften und Fachberatungen),
- an sozialpädagogischen Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher, Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten (Interviews und schriftliche Be-

fragung von Schulleitungen; schriftliche Befragung von Lehrkräften),

- an Hochschulen mit frühpädagogischen Studiengängen (Interviews und schriftliche Befragung von Studiengangsleitungen; schriftliche Befragung von Studierenden²),
- bei Weiterbildungsanbietern mit einem einschlägigen Angebot für Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen (schriftliche Befragung von Weiterbildungsanbietern).

Mit diesem Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse der Fachberatungsbefragung in komprimierter Form vorgelegt.

Forschungsinstrument und -methoden

Die Befragung der Fachberatungen war als bundesweite Vollerhebung angelegt. Die Erhebung wurde schriftlich mit einem postalisch versendeten Fragebogen durchgeführt. Die Feldphase oblag der *aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH*.

¹ Weitere Informationen unter: www.weiterbildungsinitiative.de

² Bei der Studierendenbefragung handelt es sich um die Sonderauswertung einer Erhebung, die im Rahmen eines Dissertationvorhabens erstellt wurde; siehe Helm, Jutta (2010): Das Bachelorstudium Frühpädagogik, Zugangswege – Studienzufriedenheit – Berufserwartungen. Ergebnisse einer Befragung von Studierenden. WiFF Studie Nr. 5. München

Die Interviews mit Studiengangsleitungen wurden in Kooperation mit dem *Institut für Bildungs- und Sozialpolitik (ibus)* der Fachhochschule Koblenz durchgeführt; siehe Vogelfänger, Sabine (2010): Frühpädagogische Bachelorstudiengänge in Deutschland aus Sicht von Studiengangsleitungen. Ergebnisse einer Interviewstudie. WiFF-Studie Nr. 4. München

Beide Auswertungsberichte sind auf dem WiFF-Webportal veröffentlicht.

Ein wesentliches organisatorisches Problem bestand darin, dass kein vollständiges bundesweites Verzeichnis von Fachberatungsstellen vorlag, auf dessen Grundlage eine Stichprobe gezogen werden konnte. Ursprünglich sollten deswegen die Anschriften der Fachberatungen innerhalb der Fachkräftebefragung ermittelt werden. Dabei stellte sich jedoch schnell heraus, dass relativ viele Befragte die für ihre Kindertageseinrichtung zuständige Fachberatung nicht kannten bzw. nur unvollständige Angaben machen konnten, sodass nachrecherchiert werden musste.³ Um dennoch eine ausreichend große Zahl an Adressen zu erhalten, recherchierte WiFF parallel dazu Fachberatungen. Außerdem wurden die Wohlfahrtsverbände als Träger der Kindertageseinrichtungen um Auskunft über ihre Fachberatungen gebeten.

Insgesamt standen nach diesen Recherchen 1.426 Adressen zur Verfügung, an die ein Fragebogen gesendet wurde. Aufgrund von stichprobenneutralen Faktoren,⁴ d.h. von Faktoren, die die Stichprobe nicht verzerren, schieden weitere 160 Adressen aus der Erhebung aus, sodass die Befragung auf der Grundlage von 1.266 Adressen erfolgte. Von den 1.266 kontaktierten Fachberaterinnen und Fachberatern aus der Brutto-Stichprobe haben sich 659 an der Erhebung beteiligt (Netto-Stichprobe).

3 Wurden bei der Adressnachrecherche durch *aproxima* nebenher weitere Fachberatungen entdeckt, gelangten diese auch in den Adresspool von *aproxima*.

4 Am häufigsten war die Rückmeldung, dass die angeschriebene Person nicht zur Zielgruppe gehöre (n = 129). Sieben Personen gaben an, schon einen Fragebogen ausgefüllt zu haben. 24 Fragebögen kamen mit dem Vermerk „unzustellbar“ zurück, und es konnte keine andere Adresse recherchiert werden.

Tabelle 1: Das Forschungskonzept in Stichworten

Erhebungsdesign	
Zielgruppe	Bundesweit wurden Fachberaterinnen und Fachberater in Kindertageseinrichtungen befragt.
Inhaltliche Schwerpunkte	Wesentliche Fragen beziehen sich auf <ul style="list-style-type: none"> – die berufliche Qualifikation der Fachberaterin bzw. des Fachberaters, – die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Fachberaterin bzw. des Fachberaters, – die berufliche Situation, – die Struktur und Organisation der Fachberatungsstelle, – das Aufgabenprofil der Fachberatungen, – die Einschätzung der Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte, – die Bewertung der Qualifikation von Einrichtungsleitungen und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sowie auf Verbesserungsmöglichkeiten der Fachberatungsarbeit.
Feldzugang	Die Adressen wurden auf drei Wegen gewonnen: Erstens wurde innerhalb der Fachkräftebefragung die befragte Mitarbeiterin bzw. der befragte Mitarbeiter nach der für die Kindertageseinrichtung zuständigen Fachberatung gefragt. Zweitens wurde systematisch nach Fachberatungen recherchiert. Drittens wurden die Wohlfahrtsverbände als Träger der Kindertageseinrichtungen um Auskunft über ihre Fachberatungen gebeten.
Methode	Schriftlich-postalische Fragebogenerhebung, die von <i>aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH</i> durchgeführt wurde.
Erhebungsinstrument	Standardisierter Fragebogen mit 43 meist geschlossenen Fragen. Der Fragebogen ist auf der Projekthomepage zu finden.
Erhebungszeitraum	Juli bis November 2010
Stichprobe	
Brutto-Stichprobe:	1.266
Netto-Stichprobe:	659 (Ausschöpfung: 52,1%).

Der Anteil der Fachberaterinnen und Fachberater an der Grundgesamtheit, der geantwortet hat, wird als Ausschöpfung bezeichnet. In dieser Erhebung war die Ausschöpfung mit 52,1% sehr hoch.

Die Frage, ob der ursprüngliche Adressverteiler annähernd vollständig war, ist schwer zu beantworten. Sowohl die Größe des Verteilers als auch die Tatsache, dass 27.650 der 50.849 deutschen Kindertageseinrichtungen von den Fachberatungen der Stichprobe betreut werden, sprechen für die Belastbarkeit der Datengrundlage.⁵ Ein Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit der Fachberatungen ist jedoch nicht möglich, da keine Vergleichsdaten aller bundesweit tätigen Fachberaterinnen und Fachberater vorliegen. Um die Güte der Stichprobe hinsichtlich eventueller Verzerrungen einschätzen zu können, ist nur ein Vergleich mit der zugrunde liegenden Adressliste realisierbar.⁶ Die hohe Ausschöpfung dieser Basisliste ist bereits ein Hinweis auf die Güte der Stichprobe.

Beim Vergleich der von WiFF recherchierten Fachberatungsliste und der Netto-Stichprobe (vgl. Tab. 2) fällt auf, dass die Verteilung der Fachberatungen auf die Bundesländer ähnlich ist. Die mittlere Abweichung liegt bei gut 2%. Insofern stellt die Stichprobe ein solides Abbild eines Großteils der Adressliste dar.⁷ Zudem ist anzunehmen, dass die Verteilung der Kindertageseinrichtungen in einem Bundesland ein Indikator für die Verteilung an Fachberatungen in diesem Bundesland ist. Beim Vergleich der beiden Quoten zeigen sich leichte Verzerrungen gegenüber der Basisliste. Der Anteil der Fachberatungen in

Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen an allen Fachberatungen liegt jeweils über dem Anteil der Kitas in diesen Ländern an der Gesamtheit aller Kindertageseinrichtungen. Demgegenüber müssten aus Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen eigentlich mehr Fachberatungen in der Basisliste zu finden sein, da hier der Anteil der Kindertageseinrichtungen den Anteil der Fachberaterinnen und Fachberater übersteigt.

5 Wenn auch die Fachberatungen berücksichtigt werden, die über 200 Kindertageseinrichtungen betreuen, sind die Fachberatungen in der Stichprobe sogar für 38.459 Kindertageseinrichtungen zuständig. Eventuelle Überlappungen im Zuständigkeitsbereich werden jedoch bei beiden Varianten nicht berücksichtigt.

6 Allerdings stellt sich beim Vergleich das Problem, dass die gesamte Basisliste nicht vorliegt, da die aus der Fachkräftebefragung generierten Adressen aus Datenschutzgründen nicht an WiFF weitergegeben werden durften. Deswegen kann ein Abgleich der Stichprobe nur mit der von WiFF gelieferten (und von *aproxima* bereinigten) Version der Adressliste vorgenommen werden. Statt der 1.426 Adressen stehen deshalb nur 1.199 zum Vergleich mit der Stichprobe zur Verfügung. Als Validierungskriterium bietet sich die Beteiligung der Fachberatungen nach Bundesländern und Trägerschaft an.

7 Es gibt Fachberatungen, die in mehreren Bundesländern aktiv sind. Dies sind mehrheitlich kirchliche Fachberatungen, bei denen die Grenzen der Kirchenkreise bzw. der Bistümer nicht mit den Landesgrenzen übereinstimmen.

Tabelle 2: Vergleich der Stichprobe mit der WiFF-Adressrecherche und der Anzahl der Kindertageseinrichtungen nach Bundesland

Bundesland	Anzahl der Fachberatungen				Anzahl der Kitas	
	Stichprobe		WiFF-Adressrecherche			
	n	%	n	%	n	%
Baden-Württemberg	100	15	192	16	8.153	16
Bayern	82	12	143	12	8.242	16
Berlin	17	3	30	3	1.920	4
Brandenburg	20	3	45	4	1.749	3
Bremen	12	2	15	1	417	1
Hamburg	11	2	27	2	1.029	2
Hessen	72	11	147	12	3.929	8
Mecklenburg-Vorpommern	43	7	107	9	1.033	2
Niedersachsen	37	6	54	5	4.588	9
Nordrhein-Westfalen	117	18	180	15	9.505	19
Rheinland-Pfalz	18	3	41	3	2.418	5
Saarland	6	1	19	2	468	1
Sachsen	48	7	112	9	2.734	5
Sachsen-Anhalt	9	1	8	1	1.715	3
Schleswig-Holstein	25	4	47	4	1.629	3
Thüringen	19	3	32	3	1.320	3
Mehrere Bundesländer	21	3				
Zwischensumme	657	100				
Keine Angabe	2	0				
Gesamt	659	100	1.199	100	50.849	100

Anmerkung: Die roten Markierungen kennzeichnen die Fälle, in denen der Anteil der Fachberatungen eines Bundeslandes in der Internetrecherche-Liste von dem Anteil der Kindertageseinrichtungen dieses Bundeslandes um vier oder mehr Prozentpunkte nach oben abweicht.

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010; Anzahl der Kitas: Statistisches Bundesamt 2010, eigene Berechnungen

Anhand der vorliegenden Daten kann nicht nur die regionale Verteilung untersucht werden, sondern auch überprüft werden, ob die Träger von Fachberatungen in der Stichprobe der Relation entsprechend repräsentiert sind (vgl. Tab. 3).⁸ Auch hier weicht die Trägerverteilung – bis auf die frei-gemeinnützigen Träger⁹ – in der Stichprobe nicht wesentlich von der in der Adressliste ab. Erwartungsgemäß ist es bei einer Recherche, die schwerpunktmäßig über die Wohlfahrtsverbände lief, schwierig, Fachberatungen kleinerer Träger zu erreichen, was sich in der Verteilung innerhalb der Adressliste und damit auch in der Beteiligungsquote an der Befragung niederschlägt. Statt auf einen Anteil von 14% kommen die Fachberatungen der frei-gemeinnützigen Träger auf nur 5% der Fachberatungen. Ebenfalls unterrepräsentiert sind die Fachberatungen der privat-gewerblichen Träger. Die Fachberatungen der Arbeiterwohlfahrt (AWO) sind hingegen deutlich überrepräsentiert. Allerdings ist zu bedenken, dass kleinere (und vor allem privat-gewerbliche Träger), die selbst über keine eigenen Fachberatungen verfügen, sich u. U. freiberufliche Fachberatungskompetenz „einkaufen“. Des Weiteren gibt es Fälle, in denen eine bei einem Träger angesiedelte Fachberatung Leistungen für andere Träger erbringt. Es stehen also nicht nur freiberufliche Fachberatungen für diese Dienstleistung zur Verfügung.

8 Fachberatungen öffentlicher Träger können sowohl beim örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder beim überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, dem Landesjugendamt, angesiedelt sein. Allerdings ist die Frage, inwieweit die fachliche Beratung seitens des Landesjugendamtes als Fachberatung in dem hier hauptsächlich beschriebenen Sinne anzusehen ist, noch nicht hinreichend geklärt. Da wir die Fachberatungen der Landesjugendämter, die selbst keine Träger sind, in unserem Datensatz nicht identifizieren können, überschätzen wir den Prozentanteil der öffentlichen Fachberatungen im Vergleich zu den öffentlich getragenen Einrichtungen.

9 Zu den frei-gemeinnützigen Trägern werden hier die „Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland“ sowie „sonst. Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts“, „Jugendgruppen bzw. -verbände, -ringe“ und „sonst. juristische Personen bzw. andere Vereinigungen“ gezählt.

Tabelle 3: Vergleich der Stichprobe mit der WiFF-Adressrecherche und der Anzahl der Kindertageseinrichtungen nach Trägerschaft

Trägerschaft der Fachberatung	Anzahl der Fachberatungen				Trägerverteilung der Kitas in Deutschland	
	Stichprobe		WiFF-Adressrecherche			
	n	%	n	%	n	%
Öffentliche Träger	207	31	380	32	17.183	34
Evangelische Träger	120	18	234	20	8.430	17
Katholische Träger	103	16	218	18	9.417	19
Arbeiterwohlfahrt (AWO)	52	8	147	12	2.176	4
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (DPWV)	60	9	103	9	4.372	9
Frei-gemeinnützige Träger (eigener Träger)	27	4	62	5	7.109	14
Deutsches Rotes Kreuz (DRK)	19	3	49	4	1.264	2
Freie Fachberatungen (arbeiten für mehrere Träger) Kombination von Trägern	60	9	2	0		
Privat-gewerbliche Träger			2	0	898	2
Träger nicht zuordenbar			2	0		
keine Angabe	11	2				
Gesamt	659	100	1199	100	50.849	100

Anmerkung: Die roten Markierungen kennzeichnen die Fälle, in denen der Anteil der Fachberatungen eines Trägers in der Internetrechercheliste von dem Anteil in der Trägerverteilung besonders auffällig nach oben abweicht.

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010; Anzahl der Kitas: Statistisches Bundesamt 2010

Insgesamt sind die Rücklaufquote von 52% sowie die große Übereinstimmung mit der Adressliste Indizien für eine solide Datenbasis, ebenso wie die adäquate Abbildung der Trägerlandschaft. Mit Ausnahme von Fachberatungen freier und privat-gewerblicher Träger spiegelt sich die Verteilung der Träger sowohl in den Ursprungsadressen als auch innerhalb der Stichprobe wieder. Insgesamt ist die Qualität der Stichprobe als sehr gut zu bewerten.

2 Welche Aufgaben übernehmen Fachberatungen?

Die Aufgabenprofile der Fachberatungen sind sehr vielfältig. Die größten Unterschiede gibt es hinsichtlich der Verwaltungs- und Kontrollaufgaben.

Die Fachberatung gilt als wichtiger Bestandteil des Unterstützungssystems im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. Allerdings gibt es nicht nur große Unterschiede bei der strukturellen Verankerung in den Institutionen, also bei den Trägern oder Landesjugendämtern, sondern auch hinsichtlich der Aufgabenzuweisung und damit bei den Stellenprofilen. Dies zeigt sich in der Vielfalt der Aufgaben, die von Fachberaterinnen und Fachberatern übernommen werden.

Welche Konzepte, Aufgaben und Strukturen sich hinter den Anstellungskonstellationen verbergen, ist aus empirischer Sicht jedoch weitgehend unbekannt, da sich bislang nur wenige Studien dieses Themas angenommen haben. Deshalb bestand ein wichtiges Anliegen der Befragung darin, näheren Aufschluss über das Aufgaben- und Tätigkeitsprofil zu erhalten. Auf der Grundlage von Fachliteratur und Workshops mit Expertinnen und Experten entstand eine Liste mit 17 Tätigkeiten.¹⁰ Die Befragten wurden gebeten einzuschätzen, wie viel Zeit sie für die einzelnen Tätigkeiten aufwenden.

Aufgabenprofile von Fachberatungen

Im Fachdiskurs wird vielfach beklagt, dass die Fachberatungen ein zu breit angelegtes Tätigkeitsprofil haben (vgl. Hense 2010). Die Ergebnisse der WiFF-Fachberatungsbefragung bestätigen diese fachliche Einschätzung (vgl. Tab. 4). In erster Linie fällt auf, dass Fachberaterinnen und Fachberater sehr viele Einzelaufgaben zu bewältigen haben. Sie übernehmen fast alle der von ihnen genannten Aufgaben selbst, wenn auch manche der Tätigkeiten nur zu einem geringen Anteil. Nur 15% von ihnen zählen nur drei oder weniger Aufgaben zu ihrem Tätigkeitsprofil. Im Gegenzug haben 85% der Befragten in vier bis elf Aufgabenbereichen „sehr hohe“ oder „hohe“ Arbeitsanteile angegeben. Es gibt nur wenige Tätigkeiten, die vom Gros der Fachberaterinnen und Fachberater überhaupt nicht übernommen werden. Selten übernommen werden sowohl Administrations- und Kontrollaufgaben als auch die Unterstützung externer Evaluationen. Die interne Evaluation hingegen ist eine weit verbreitete Aufgabe. Insgesamt scheinen die meisten Fachkräfte in Fachberatungen also „Allrounder“ zu sein.

¹⁰ Wenn Personen Aufgaben übernehmen, die sie unter den 17 vorgegebenen Tätigkeiten nicht wiederfinden, bestand in der Befragung die Möglichkeit, diese selbst zu benennen. Die offenen Angaben legen nahe, dass die Kategorien, mit denen die Tätigkeiten der Fachberatungen erfasst wurden, weitgehend alle wesentlichen Aufgaben beinhalten. Zwar gibt es wenige Fälle wie z.B. Qualitätsmanagement oder Personalverantwortung, bei denen die von den Befragten genannten zusätzlichen Aufgaben nicht auf den ersten Blick in bestehende Kategorien eingeordnet werden können, das Zuweisen aber durchaus möglich ist. Die meisten Nennungen beziehen sich entweder auf Inhalte, die leicht abstrakteren Aufgaben zuordenbar sind oder auf Tätigkeiten, die über die Arbeit als Fachberatung hinausgehen wie z.B. die Funktion als Träger oder Einrichtungsleitung. Die zusätzlichen Angaben stehen im Zeichen des Kita-Ausbaus: Betriebserlaubnisverfahren, Neugründung, Bauberatung beim U3-Ausbau.

Tabelle 4: Anzahl der Aufgaben, die im Profil fehlen

Anzahl der Aufgaben, die im Profil fehlen	Anzahl der Fachberaterinnen und Fachberater	
	n	%
Alle Aufgaben sind im Profil vorhanden	202	31
1 Aufgabe ist nicht im Profil	138	21
2 Aufgaben nicht im Profil	136	21
3 Aufgaben nicht im Profil	77	12
4 Aufgaben nicht im Profil	46	7
5 Aufgaben nicht im Profil	19	3
6 Aufgaben nicht im Profil	12	2
7 Aufgaben nicht im Profil	13	2
8 Aufgaben nicht im Profil	4	1
9 Aufgaben nicht im Profil	3	0
11 Aufgaben nicht im Profil	2	0
12 Aufgaben nicht im Profil	1	0
13 Aufgaben nicht im Profil	1	0
Gesamt	654	100

Frage: Wie hoch ist der Arbeitsanteil, den die folgenden Aufgaben bei der Durchführung Ihrer Fachberatungstätigkeit für Kindertageseinrichtungen einnehmen?

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

In einem weiteren Schritt wurde untersucht, wie sich die Gewichtung der Aufgaben verteilt. Die fünf Tätigkeiten mit den häufigsten Nennungen an „sehr hohen“ und „hohen“ Arbeitsanteilen umreißen den Kern der Fachberatungsarbeit (vgl. Tab. 5):¹¹ Bei 87% der Fachberatungen gehören die Beratung und Begleitung von Leitung, pädagogischem Personal und Teams mit einem sehr hohen oder hohen Arbeitsanteil zu den Hauptaufgaben, gefolgt von Konzeptions- und Organisationsentwicklung von Kindertageseinrichtungen (78%), Organisation des Erfahrungsaustauschs zwischen den Kitas (70%), Planung und Organisation

von Fort- und Weiterbildung (63%) und der Beratung des Trägers (59%).

Mit der Zusammenfassung ähnlicher Tätigkeiten¹² kristallisierten sich sechs Gruppen von Aufgaben heraus: kitabezogene Aufgaben im engeren Sinne, Koordination und Vernetzung, Qualifizierung der Fachkräfte, trägerorientierte Aufgaben, Qualitätssicherung und -management sowie Administration und Kontrolle.

11 Ein sehr hoher Arbeitsanteil entspricht bei einer Fachberatung in Vollzeit mit 40 Wochenstunden Arbeitszeit bei acht Aufgaben mit sehr hohen Tätigkeitsanteilen und keinen weiteren Aufgaben mit geringen Arbeitsanteilen in etwa fünf Stunden. Da die Befragten aber fast alle Aufgaben – wenn auch in geringem Umfang – übernehmen, dürfte der Stundenumfang beim Großteil der Aufgaben noch viel geringer ausfallen.

12 Die Zuordnung der Aufgaben wurde von Behr und Walter entwickelt: Behr, Karin & Walter, Michael (2011): Breit aufgestellt, hohe Zuständigkeitsquoten, ungeliebte Tätigkeitsanteile. Ergebnisse der WiFF-Untersuchung zur Fachberatung. In: TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita. Auf der Suche nach Profil. Fachberatung. Ausgabe 4, S. 18–21

Tabelle 5: Arbeitsanteile der unterschiedlichen Aufgabenfelder der Fachberatungen

Zusammengefasste Aufgabenfelder	Arbeitsanteil in %			Rang- Platz*
	„Sehr hoch“ und „hoch“	„Niedrig“ und „sehr niedrig“	Nicht vorhanden	
Kitabezogene Aufgaben im engeren Sinne				
Beratung und Begleitung von Leitung, pädagogischem Personal und Teams	87	12	1	1.
Konzeptions- und Organisationsentwicklung von Kindertageseinrichtungen	78	19	2	2.
Fallbesprechungen	30	63	7	15.
Koordination und Vernetzung				
Organisation des Erfahrungsaustauschs zwischen den Kitas	70	28	2	3.
Vernetzung zwischen Kitas und anderen Institutionen	43	53	4	9.
Zusammenarbeit von Fachberatungen	43	55	3	10.
Qualifizierung der Fachkräfte				
Planung und Organisation von Fort- und Weiterbildung	63	32	5	4.
Information und Beratung zu Fort- und Weiterbildung	50	47	3	7.
Durchführung von eigenen Fort- und Weiterbildungen für Kitas	45	45	10	8.
Entwicklung oder Durchführung von Projekten	33	58	9	14.
Trägerorientierte Aufgaben				
Beratung des Trägers	59	35	6	5.
Organisationsaufgaben für den Träger	52	41	8	6.
Gremienarbeit	36	54	9	13.
Qualitätssicherung und -management				
Unterstützung interner Evaluation in Kitas	41	51	8	11.
Externe Evaluation der Arbeit in Kitas (z.B. mittels Systemen und Verfahren der Qualitätssicherung)	26	49	26	16.
Administration und Kontrolle				
Aufsichtsfunktionen (Dienst-, Fach-, Betriebsaufsicht)	37	17	45	12.
Finanzverwaltung und betriebswirtschaftliche Aufgaben	22	39	40	17.

*Der Rangplatz der Aufgaben richtet sich nach der Höhe der Arbeitsanteile.

Frage: Wie hoch ist der Arbeitsanteil, den die folgenden Aufgaben bei der Durchführung Ihrer Fachberatungstätigkeit für Kindertageseinrichtungen einnehmen? Bitte stufen Sie die Anteile auf einer Skala von „sehr hoch“ bis „sehr niedrig“ ein.

Die gültigen n schwanken zwischen 625 und 640 Fachberaterinnen bzw. Fachberatern.

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Finanzverwaltungs- und Aufsichtsfunktion nach Trägern

Die Analyse des Zusammenhangs zwischen Trägerschaft/Trägerstruktur und Aufgabenzuschnitt der Fachberatungen zeigt deutliche Unterschiede insbesondere bei der Übernahme von (1) Finanzverwaltungs- und (2) Aufsichtsfunktionen. Bei sehr vielen Fachberaterinnen und Fachberatern gehören diese Tätigkeiten nicht zu den Aufgaben (vgl. Tab. 6 und Tab. 7).

Aufsichtsfunktion

Im Durchschnitt haben 54% der Fachberaterinnen und Fachberater eine Aufsichtsfunktion (vgl. Tab. 6). Der Umfang, in dem diese ausgeübt wird, schwankt

jedoch stark je nach der Trägerschaft der Fachberatung. Am deutlichsten ist der Kontrast zwischen den katholischen Fachberatungen und denen der AWO. Während nur 29% der katholischen Fachkräfte eine Aufsichtsfunktion haben, sind dies bei der AWO 84%. In ähnlichem Maße ist dies nur bei öffentlichen Trägern der Fall. Umgekehrt bekleiden neben den Befragten in den katholischen Fachberatungen nur noch die evangelischen Fachberaterinnen und Fachberater ähnlich selten eine Aufsichtsfunktion.

Tabelle 6: Aufsichtsfunktion nach Trägern

Träger	Aufsichtsfunktion		Gesamt n
	ohne in %	mit in %	
Arbeiterwohlfahrt (AWO)	16	84	50
Öffentliche Träger	29	71	201
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (DPWV)	44	56	57
Deutsches Rotes Kreuz (DRK)	50	50	18
Sonstige/Frei-gemeinnützige Träger	50	50	26
Kombination von Trägern	58	42	59
Evangelische Träger	61	39	112
Katholische Träger	71	29	96
Mittelwert/Gesamt	46	54	619

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Finanzverwaltung

Noch deutlicher sind die Unterschiede zwischen den Trägern hinsichtlich der Übernahme von Aufgaben der Finanzverwaltung durch die Fachberatungen (vgl. Tab. 6 und Tab. 7). Bei durchschnittlich 60% der Befragten gehört die Finanzverwaltung zu ihrem Aufgabenfeld. Auch hier ist der Kontrast zwischen den katholischen Fachberatungen und denen der AWO am deutlichsten. Während 43% der katholischen Fachkräfte diese Tätigkeiten ausüben, liegt dieser Anteil bei der AWO bei 82%. Mit Ausnahme der Fachberatungen des DRK, die ebenfalls häufig betriebswirtschaftlich

tätig sind, bewegen sich die Anteile bei den anderen Trägern um den Mittelwert.

Tabelle 7: Finanzverwaltungsfunktion nach Trägern

Träger	Finanzverwaltung		Gesamt n
	ohne in %	mit in %	
AWO	18	82	50
DRK	28	72	18
Evangelische Träger	35	65	114
DPWW	36	64	58
Öffentliche Träger	41	59	201
Sonstige/Frei-gemeinnützige Träger	42	58	26
Kombination von Trägern	43	57	58
Katholische Träger	57	43	98
Gesamt/Mittelwert	40	60	623

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Offensichtlich ist der Aufgabenzuschnitt im Bereich der Administrations- und Kontrollaufgaben entscheidend durch die Trägerstruktur geprägt. Wenn beim Träger beispielsweise andere Personen mit betriebswirtschaftlichen und Finanzverwaltungsaufgaben betraut sind, steht den Fachberatungen mehr Zeit für ihre anderen Aufgaben zur Verfügung. Ob die Aufsichtsfunktion ebenfalls Bestandteil des Aufgabenportfolios der Fachberatungen sein sollte, setzt nicht nur größere zeitliche Ressourcen voraus, sondern wirft eine weitere Frage auf: Inwieweit und inwiefern beeinträchtigen sich Beratungs- und gleichzeitig übernommene Aufsichtsfunktion.¹³ Nach wie vor gibt es zu dieser Frage einen kontroversen Diskurs.

So wird in der Fachliteratur ein potenzieller Rollenkonflikt zwischen Beratungs- und Aufsichtsfunktion beschrieben. Das grundlegende Dilemma ist der Gegensatz zwischen dem nötigen Vertrauensverhältnis in einer Beratungssituation und der gleichzeitigen Verkörperung von Aufsichtsfunktionen durch diese beratende Person. Unter Umständen werden innerhalb eines Beratungsgesprächs Probleme nicht thematisiert, wenn man dafür von der gleichen Person in ihrer (Auf-

sichts-)Rolle sanktioniert werden könnte.¹⁴ Dies wird aber nur von Teilen der Fachöffentlichkeit als schwerwiegender Rollenkonflikt benannt. Andere sehen in der Doppelfunktion größere Steuerungsmöglichkeiten, da die Aufgabe der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ohne entsprechende Sanktionsmöglichkeiten zum Scheitern verurteilt sei (Jansen 2011).

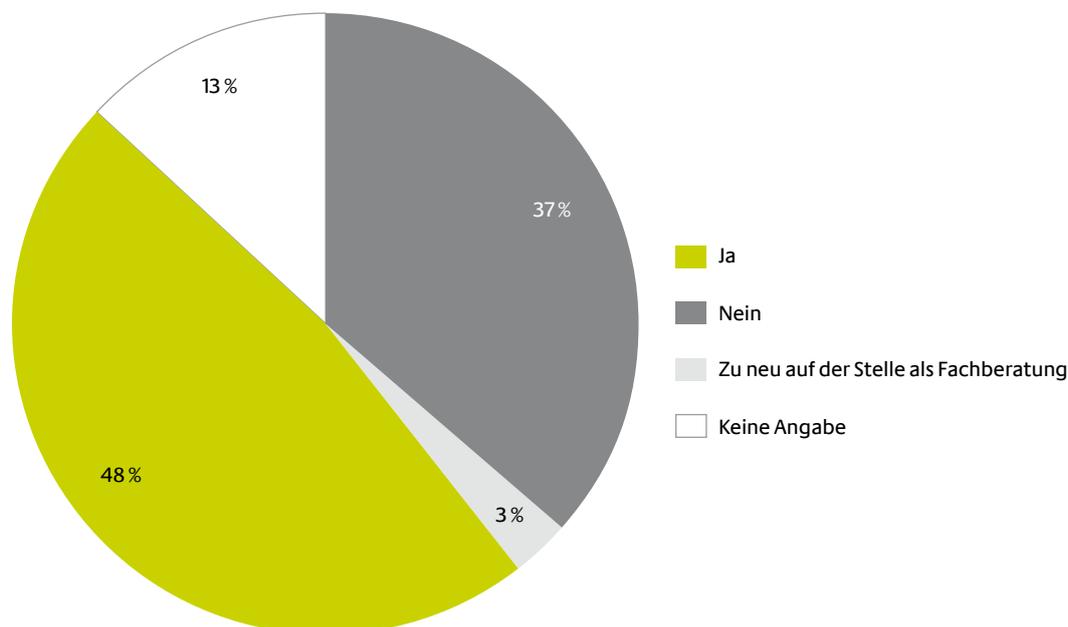
Veränderungen im Aufgabenprofil der Fachberatungen

Der Ausbau der Betreuung von Kindern unter drei Jahren und der im Zuge der PISA-Debatte in den Vordergrund gerückte Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen sowie die damit verbundenen erhöhten Qualitätsanforderungen verursachen einen Umbruch in der Frühpädagogik. Diese Dynamik nehmen in der jüngsten Zeit auch die Fachberatungen wahr. Um Verschiebungen im Aufgabenprofil der Fachberatungen nachzeichnen zu können, wurde nach den Veränderungen im eigenen Aufgabenprofil gefragt (vgl. Abb. 1). Praktisch jede zweite Fachberaterin bzw. jeder zweite Fachberater berichtet über einen Wandel des eigenen Aufgabenprofils in den letzten drei Jahren.

¹³ Vgl. hierzu auch Deutscher Verein (2012): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung. Zu finden unter: www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2012/DV-31-11-Kindertagsbetreuung

¹⁴ Hense, Margarita (2010) (Hrsg.): Fachberatungen für Kindertageseinrichtungen. Erfolgchancen erhöhen. Göttingen. Vgl. auch Miedaner, Lore (Hrsg.) (2002): Balanceakt Fachberatung. Fachberatung für Kindertageseinrichtungen im Spannungsfeld zwischen Anspruch und Alltag. Esslingen am Neckar, S. 38

Abbildung 1: Veränderungen im eigenen Aufgabenprofil



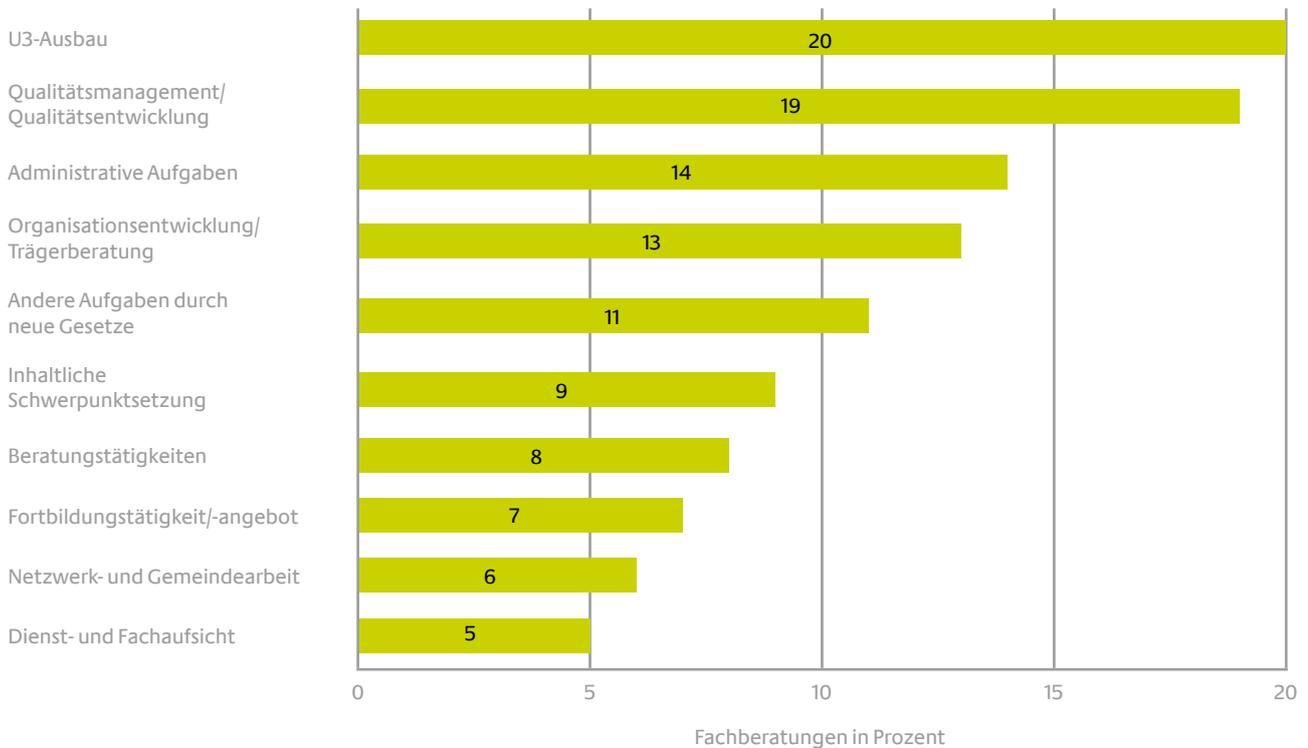
Frage: Gibt es zurzeit bzw. gab es in den letzten drei Jahren wesentliche Veränderungen bei Ihrem Aufgabenprofil als Fachberatung?

Gültige n: 659

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Um welche Veränderungen es sich handelt, wurde im Rahmen einer offenen Frage ermittelt (vgl. Abb. 2). Die am häufigsten genannte Neuerung ist erwartungsgemäß der Ausbau der Betreuung von unter dreijährigen Kindern (20%). Fast gleichauf liegt das Thema Qualitätsentwicklung bzw. -management. Neben diesen Aufgaben, die vor allem Kindertageseinrichtungen betreffen, sind neue Schwerpunkte hinzugekommen, die sich auf die Verwaltungs- oder Trägerebene beziehen. Dazu zählen administrative Aufgaben, Organisationsentwicklung/Trägerberatung und die Dienst- und Fachaufsicht. Darüber hinaus wirken Gesetzesänderungen, wie z.B. das Kinderbildungsgesetz (KIBIZ) in Nordrhein-Westfalen, stark in die Arbeit der Fachberatungen hinein.

Abbildung 2: Veränderungen im eigenen Aufgabenprofil: Die 10 häufigsten Nennungen



Frage: Gibt es zurzeit bzw. gab es in den letzten drei Jahren wesentliche Veränderungen bei Ihrem Aufgabenprofil als Fachberatung?

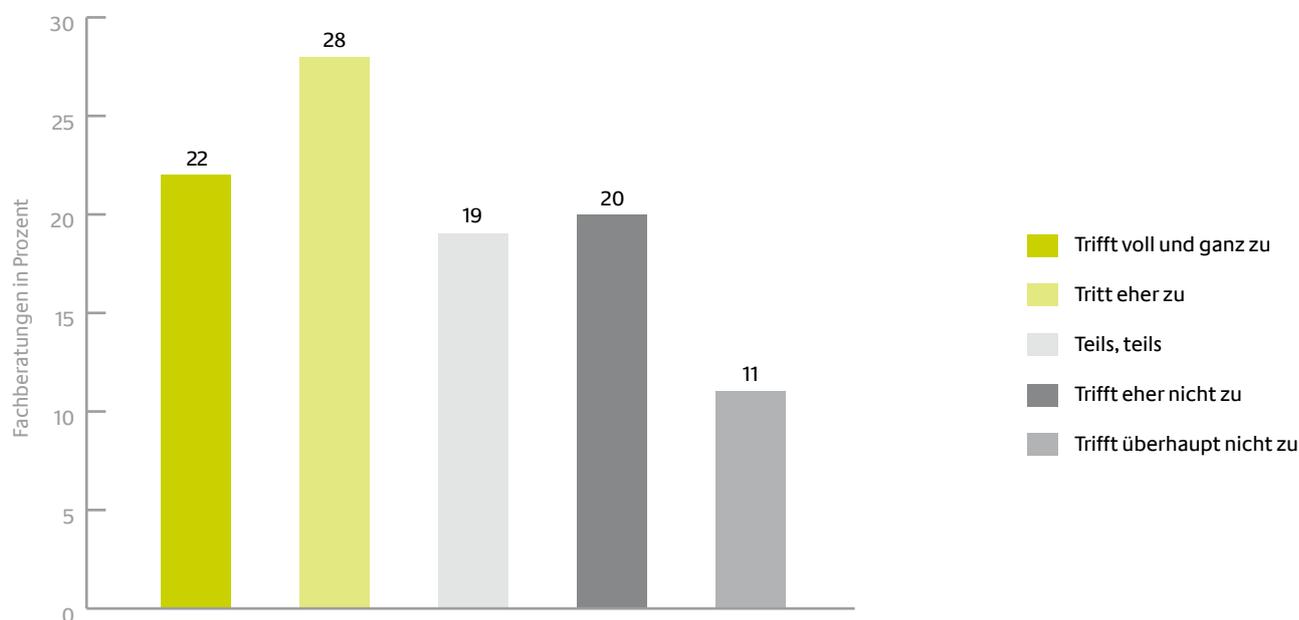
n = 312

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Bewertung der eigenen Lage als Fachberatung

Die Fachberatungen wurden auch dazu befragt, welche Faktoren ihre Arbeit behindern, und ob sie beispielsweise genügend Zeit für die Fort- und Weiterbildung des Personals in den Kitas haben (vgl. Abb. 3). Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten zeitliche Belastungen unterschiedlich wahrnehmen: Während die Hälfte sich „voll und ganz“ bzw. „eher“ beschnitten fühlt, wenn es um zeitliche Ressourcen für die Fortbildung der Kita-Fachkräfte geht, hat ein Drittel genug Zeit für ihre Fortbildungstätigkeit. Ein weiteres Fünftel ist nicht übermäßig mit anderen Dingen beschäftigt. Sie haben zwar nicht genug, aber auch nicht viel zu wenig Zeit für Fort- und Weiterbildung.

Abbildung 3: Fehlende zeitliche Ressourcen für die Ausübung der Fort- und Weiterbildungsfunktionen



Anmerkung: Es bewerteten nur diejenigen Fachberaterinnen und Fachberater ihre zeitlichen Ressourcen, die angegeben hatten, dass sie Zeit für Aufgaben in der Fort- und Weiterbildung aufwenden.

Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Bewertung Ihrer eigenen Situation als Fachberatung von Kindertageseinrichtungen zu? Bitte bewerten Sie die Aussagen dabei auf einer Skala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“. Ich kann meine Fort- und Weiterbildungsfunktion für Kitas aus zeitlichen Gründen nicht im gewünschten Umfang ausüben.

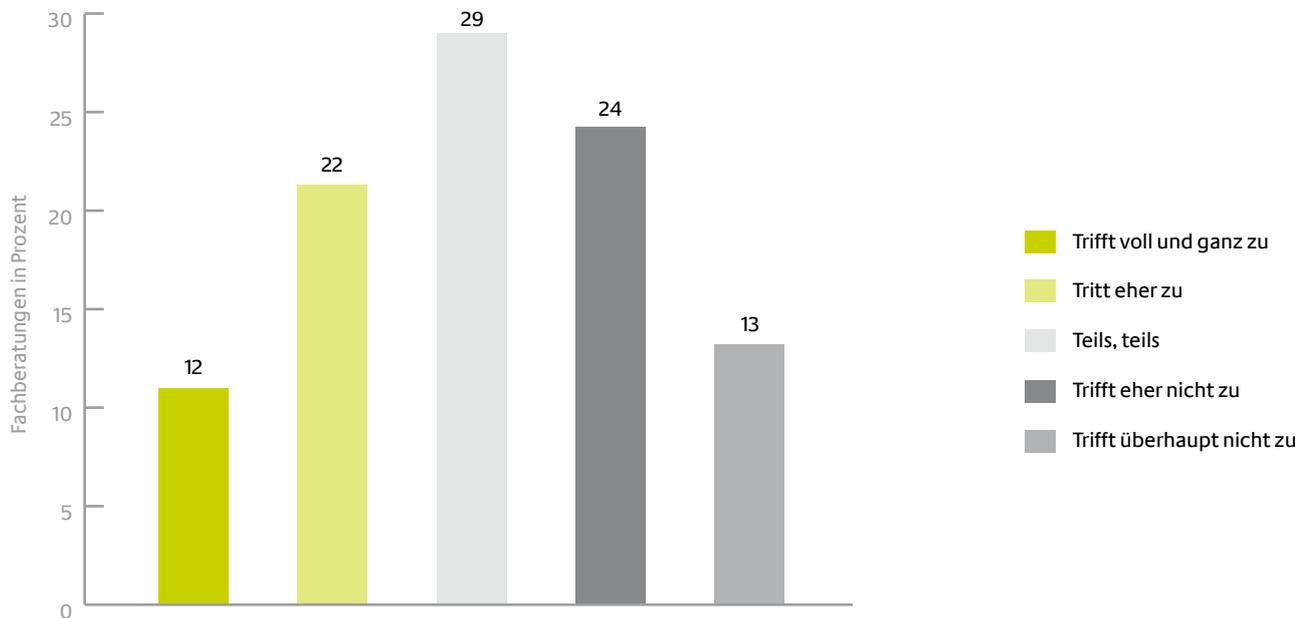
Gültige n: 619

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Insgesamt wünscht sich immerhin mehr als die Hälfte der Fachberaterinnen und Fachberater mehr Zeit für Fort- und Weiterbildung des Personals in Kindertageseinrichtungen. Dieser Wunsch ist nachvollziehbar, nicht nur wegen der Vielzahl an Tätigkeiten, die von den Fachberatungen erledigt werden müssen, sondern auch wegen der umfassenden Qualifizierungsdefizite, die sie in den Kindertageseinrichtungen wahrnehmen (vgl. Kapitel 7).

Jenseits der Weiterbildungsfunktion umfasst das Aufgabenspektrum der Fachberatung sehr unterschiedliche Tätigkeiten wie Beratung auf der einen und Verwaltung auf der anderen Seite. Neben der Frage, ob bestimmte Aufgaben zu kurz kommen, ist deswegen interessant, ob das Aufgabenpaket den Vorstellungen der Fachberatungsfachkräfte von ihrer Tätigkeit entspricht. Wir haben sie daher um ihre Sicht zu folgendem Statement gebeten: „Ich bin zu sehr mit fachberatungsfernen Dingen belastet.“ Anhand der Antworten lassen sich drei annähernd gleich große

Gruppen ausmachen (vgl. Abb. 4). Ein Drittel der Befragten fühlt sich von fachberatungsfernen Dingen belastet. Bei einem weiteren Drittel ist dies teilweise der Fall, während sich das letzte Drittel dadurch nur geringfügig beeinträchtigt fühlt.

Abbildung 4: Belastung mit fachberatungsfernen Dingen

Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Bewertung Ihrer eigenen Situation als Fachberatung von Kindertageseinrichtungen zu? Bitte bewerten Sie die Aussagen dabei auf einer Skala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“. Ich bin zu sehr mit fachberatungsfernen Dingen belastet.

Gültige n: 642

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Angesichts der stark differierenden Einschätzungen der Befragten ist es wichtig, ob Einflussfaktoren für diese Urteile auszumachen sind. Es bietet sich an, hierfür die übernommenen Aufgaben und die Einschätzung der Belastung mit fachberatungsfernen Tätigkeiten gemeinsam zu betrachten. Die Ergebnisse einer Regressionsanalyse weisen darauf hin, was die Befragten als belastende, fachberatungsferne Tätigkeit wahrnehmen. Wenn Aufsichtsfunktion, betriebswirtschaftliche Aufgaben oder Organisationsaufgaben aus Sicht der Träger zum Aufgabenspektrum der Fachberatung gehören, berichteten die Fachberaterinnen und Fachberater signifikant häufiger, dass sie von fachberatungsfernen Dingen belastet seien. Gehören zu ihren Funktionen die Beratung und Begleitung von Leitung und pädagogischen Fachkräften, die Konzeptions- und Organisationsentwicklung von Kindertageseinrichtungen oder die Unterstützung interner Evaluation sowie die Vernetzung von Kitas mit anderen Institutionen, gilt umgekehrt, dass sie sich deutlich weniger durch fachberatungsferne Dingen belastet fühlen. Die fachberatungsfremden Aufgaben sind demnach solche mit Verwaltungscharakter;

die als genuin fachberatungsnah erlebten Tätigkeiten sind eher beratender oder pädagogischer Natur.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die Fachberatungen ein überaus breites Arbeitsprofil charakteristisch ist. In mehr oder weniger großem Umfang übernehmen die meisten Fachberaterinnen und Fachberater fast jede der abgefragten Aufgaben. Dies bedeutet somit auch, dass die Befragten nur für wenige Aufgaben gar nicht zuständig sind. Die mangelnde Konzentration auf wenige Aufgaben kann dabei entweder durch eine fehlende Arbeitsplatzbeschreibung oder durch ein entgrenztes Aufgabenprofil verursacht sein. Die Fachberaterinnen und Fachberater selbst klagen oft über das unzulängliche, d.h. zu facettenreiche Stellenprofil (vgl. Kapitel 10). Allerdings lassen die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen die Konzentration auf wenige Aufgaben auch nicht zu, wenn beispielsweise der Träger keine anderen Referentenstellen neben der Fachberatung eingerichtet hat. In dieser Organisationsform, die gerade für kleinere Träger typisch ist, müssen Fachberaterinnen und Fachberater selbst alle anfallenden Aufgaben übernehmen. Die Auf-

gabenvielfalt hat insofern auch die Kehrseite, dass Fachberatung per se als geeignet dafür scheint, die unterschiedlichsten Aufgaben übernehmen zu können.¹⁵

Neben der reinen Abfrage des Umfangs einzelner Arbeitsanteile bewerteten die Befragten zwei mit den Aufgaben verknüpfte und als schwierig anzusehende Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. Erstens kann die Hälfte der Fachberatungen aus Zeitmangel ihre Fort- und Weiterbildungsfunktion nicht im gewünschten Umfang ausüben, zweitens fühlt sich ein Drittel mit fachberatungsfernen Tätigkeiten belastet.

¹⁵ Vgl. Empfehlungen des Deutschen Vereins (2012)

3 Wer sind die Fachberaterinnen und Fachberater?

Der größte Teil der Fachberaterinnen und Fachberater verfügt über einen Hochschulabschluss. Darüber hinaus haben die meisten eine spezielle Weiterbildung absolviert oder eine Zusatzqualifikation für ihre Tätigkeit erworben.

Die Landesverordnungen machen klare Vorgaben hinsichtlich der erforderlichen Qualifikation frühpädagogischer Fachkräfte. Bei dieser handelt es sich hauptsächlich um eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher. Im Gegensatz zur pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen gibt es für die Tätigkeit in der Fachberatung keinen explizit geregelten, direkten Ausbildungspfad. Vor diesem Hintergrund ist es interessant, mehr über Herkunft, Geschlecht, Alter, Schul-, Berufs- und Weiterbildungsbiographie sowie die Anstellungsdauer der in der Fachberatung tätigen Fachkräfte zu erfahren.

Allgemeine Charakteristika

Fast alle Fachberaterinnen und Fachberater (99%) sind in Deutschland geboren, und 98% sprechen in

ihrer Familie überwiegend deutsch. Wie in anderen Feldern der sozialen Arbeit ist der Anteil der Frauen in der Fachberatung mit 89% überdurchschnittlich hoch.

Im Schnitt sind die Fachberaterinnen und Fachberater 49 Jahre alt, der Großteil ist zwischen 40 und 60. Es gibt nur wenige unter 40-Jährige und kaum Fachkräfte, die jünger als 30 Jahre sind. In Tabelle 8 wird die Dauer der bisherigen Tätigkeit in der Fachberatung dargestellt. Durchschnittlich arbeiten die Befragten bereits knapp zehn Jahre auf dieser Position, ein Fünftel weniger als zwei Jahre und ist somit in diesem Feld als Berufseinsteigerin bzw. Berufseinsteiger zu werten. Neben der großen Gruppe an „Neulingen“ gibt es eine hohe Zahl sehr berufserfahrener Personen. 45% sind zwischen zwei und 10 Jahren als Fachberatung tätig, 36% sogar länger als 10 Jahre.

Tabelle 8: Dauer der Fachberatungstätigkeit

Dauer in Jahren	n	%
<1 Jahr	65	10
>1 bis <2 Jahre	65	10
>2 bis <5 Jahre	130	20
>5 bis <7,5 Jahre	56	9
>7,5 bis <10 Jahre	106	16
>10 bis <15 Jahre	69	11
>15 bis <20 Jahre	97	15
>20 bis 35 Jahre	63	10
Gesamt	651	101

Frage: Seit wie vielen Jahren bzw. Monaten sind Sie insgesamt als Fachberatung für Kindertageseinrichtungen tätig?

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Der mit 20% hohe Anteil von Berufsneulingen muss kein Qualitätshemmnis sein. Größtenteils haben diese bereits Berufserfahrung in anderen einschlägigen Arbeitsfeldern und Positionen gesammelt. Zumindest lässt der Altersdurchschnitt darauf schließen, dass selbst die Neulinge in der Fachberatung Berufserfahrung vorweisen können. Es gibt nur wenige Fälle, in denen Akademikerinnen und Akademiker ohne berufliche Erfahrung direkt als Fachberatung arbeiten. Die Fachberatungen, die weniger als zwei Jahre in dieser Funktion sind, sind bereits 42 Jahre alt. Dies relativiert die kurze Verweildauer in einer solchen Position.

Worauf ist der hohe Anteil von Fachberatungsneulingen – Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger – zurückzuführen? Einerseits könnte ihre hohe Anzahl ein positives Zeichen für das Arbeitsfeld darstellen, weil entsprechend dem Zuwachs an betreuten Kindern mehr Fachberatungsstellen geschaffen wurden. Andererseits äußert sich hier möglicherweise nur ein erhöhter Ersatzbedarf, der durch den Generationswechsel innerhalb der bestehenden Fachberatungspositionen oder durch allgemeine Fluktuation von Fachberatungen in andere Berufspositionen entstanden ist. Diese Fragen sind in einer tiefergehenden Untersuchung zu analysieren.

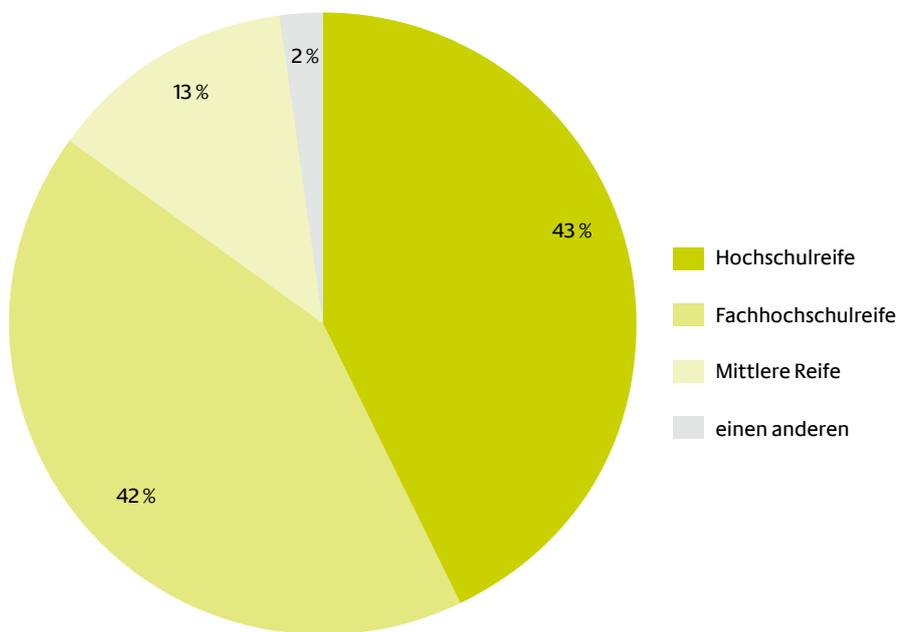
Berufsausbildung

Ein Indikator für die Schwierigkeit der mit einem Berufsbild verbundenen Aufgaben ist die typische Schulbildung und die nötige Ausbildung der Personen, die diesen Beruf ausüben. Wenngleich man bislang bei der Fachberatung nicht von einem Berufsbild, sondern nur von einem Handlungsfeld sprechen kann¹⁶, werden an die dort tätigen Personen gleichwohl hohe Anforderungen gestellt. Das Niveau der durchschnittlichen Schulbildung reflektiert diese hohen Ansprüche. 85% der Fachberaterinnen und Fachberater besitzen (Fach-)Abitur (vgl. Abb. 5). Fast alle haben die Hochschulreife auch für ein Studium genutzt. Die meisten Befragten (82%) verfügen über einen Hochschulabschluss (vgl. Abb. 6). Während promovierte Fachkräfte in der Fachberatung sehr selten sind, haben 25% der Befragten ein Universitätsdiplom. 57% geben als höchsten Abschluss ein Fachhochschulstudium an. Mit 77% hat der überwiegende Teil der akademisch

gebildeten Fachberaterinnen und Fachberater ein fachlich einschlägiges Studium absolviert. Weniger als ein Fünftel geben eine Berufsausbildung als höchsten Abschluss an. Darunter bilden die Erzieherinnen und Erzieher mit 16% die größte Gruppe.

16 Vgl. Empfehlungen des Deutschen Vereins (2012)

Abbildung 5: Höchster schulischer Abschluss

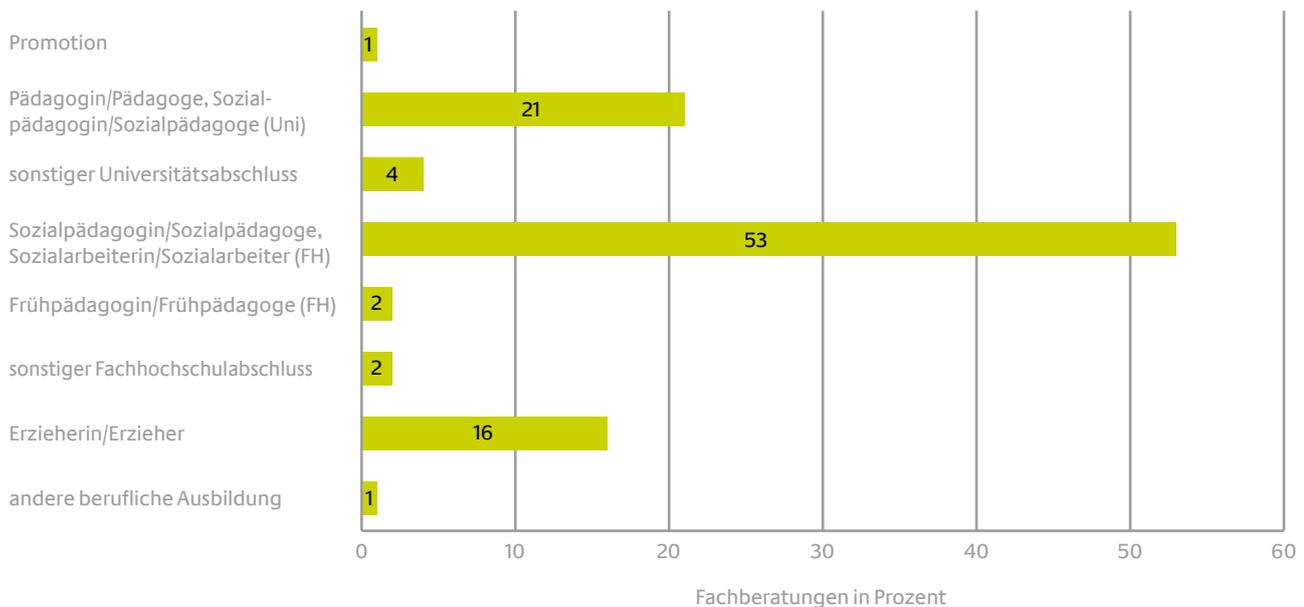


Frage: Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

Gültige n: 646

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Abbildung 6: Höchster beruflicher Abschluss



Frage: Welche berufliche Ausbildung bzw. beruflichen Ausbildungen haben Sie?

Gültige n: 652

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Neben dem höchsten Abschluss ist auch der Anteil der Fachberatungskräfte mit einer beruflichen Ausbildung und späterem Studium von Interesse. Von den Fachkräften mit einem pädagogischen Hochschulabschluss haben 39% auch eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher abgeschlossen. Dies weist auf ein recht ausgewogenes Verhältnis von grundständig Studierenden und denen, die schon über eine erzieherische Ausbildung verfügen, hin. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Weiterbildung in Form eines Studiums für einen Teil der befragten Fachkräfte ein wichtiger Baustein in ihrer Karriere war, denn unter den Befragten mit einer Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher beendeten 64% auch ein pädagogisches Studium.

Weiterbildung der Fachberatungen

Über den Berufs- bzw. Hochschulabschluss hinaus besteht die Möglichkeit, sich weitere Kompetenzen anzueignen. Da es keine konkrete Ausbildung für die

Fachberatungskräfte gibt, ist eine fachberatungsspezifische Weiterbildung eine Möglichkeit, maßgeschneiderte Kenntnisse für die eigene Tätigkeit zu erwerben. Vergleichsweise wenige der befragten Fachkräfte können einschlägige Zusatzqualifikationen vorweisen (vgl. Tab. 9). Ein Viertel absolvierte einen Grundkurs und nur 10% der Befragten einen Aufbaukurs. Neben den ausdrücklich auf die Tätigkeit in der Fachberatung zugeschnittenen Zusatzqualifikationen gibt es auch solche, die einen breiteren Adressatenkreis bedienen, aber durchaus für die Fachberatungsarbeit nützlich sein können. 28% geben an, dass sie diese durch Maßnahmen erworben haben, die expliziten Fachberatungslehrgängen vergleichbar sind. Insgesamt verfügen 44% der Fachberaterinnen und Fachberater über mindestens eine dieser drei spezifischen Zusatzqualifikationen. Fast ein Viertel der Befragten berichtet, dass sie überhaupt keine Zusatzqualifikationen erworben haben.

Tabelle 9: Erwerb von Zusatzqualifikationen

Art der Zusatzqualifikation	Erwerb von Zusatzqualifikationen		Mindestens eine der drei fachberatungsspezifischen Zusatzqualifikationen erworben	
	n	%	n	%
Grundlehrgang, Grundkurs Fachberatung	144	23	279	44
Aufbaulehrgang, Aufbaukurs Fachberatung	65	10		
Vergleichbare Zusatzqualifikation speziell für Fachberatung	179	28		
Weitere Zusatzqualifikationen, die nicht speziell auf die Fachberatung zielen	436	68		
Überhaupt keine Zusatzqualifikationen	144	23		

Anmerkung: Die Zuordnung, welche Zusatzqualifikationen speziell auf die Fachberatungsarbeit zugeschnitten sind, und welche Angebote nicht speziell für die Fachberatungen ausgelegt sind, folgt der Einschätzung der Befragten.

Frage: Haben Sie eine oder mehrere der folgenden Zusatzqualifikationen erworben bzw. vergleichbare Weiterbildungen speziell für Fachberatungen absolviert? Mehrere Nennungen sind möglich.

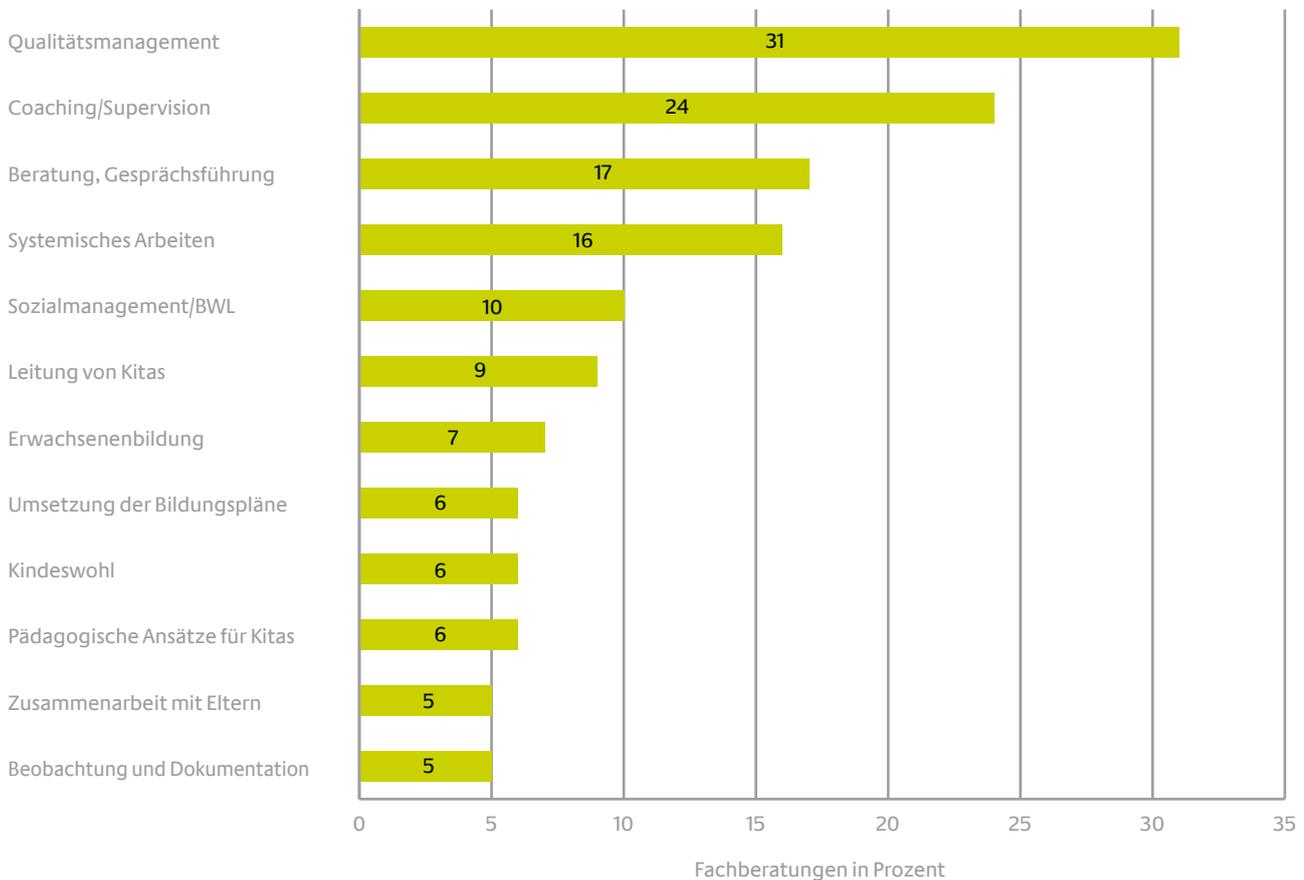
Gültige n: 640; Prozent: Prozent der Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Für ein hohes Qualifikationsniveau der Fachberatungskräfte spricht der mit gut zwei Dritteln hohe Anteil an Fachberatungen, die weitere Zusatzqualifikationen erlangten. Die 12 häufigsten Themen der erworbenen Zusatzqualifikationen werden in Abbildung 7 aufgeführt. Unter den häufigsten Nennungen finden sich fachberatungsaffine Themen wie Qualitätsmanagement, Coaching/Supervision, Beratung/Gesprächsführung und systemisches Arbei-

ten. 10% der Fachkräfte, die eine Zusatzqualifikation angeben, haben diese im Bereich Sozialmanagement erworben. Dies spiegelt den hohen Anteil an Aufgaben in der (Finanz-)Verwaltung wider. Auffällig ist, dass fast jede zehnte antwortende Fachkraft eine Leitungsqualifikation angibt. Dies ist ein Hinweis auf die vorige berufliche Position der Fachberaterinnen und Fachberater.

Abbildung 7: Themen der erworbenen Zusatzqualifikationen (Die 12 häufigsten Nennungen)



Frage: Haben Sie eine oder mehrere der folgenden Zusatzqualifikationen erworben bzw. vergleichbare Weiterbildungen absolviert? Mehrere Nennungen sind möglich.

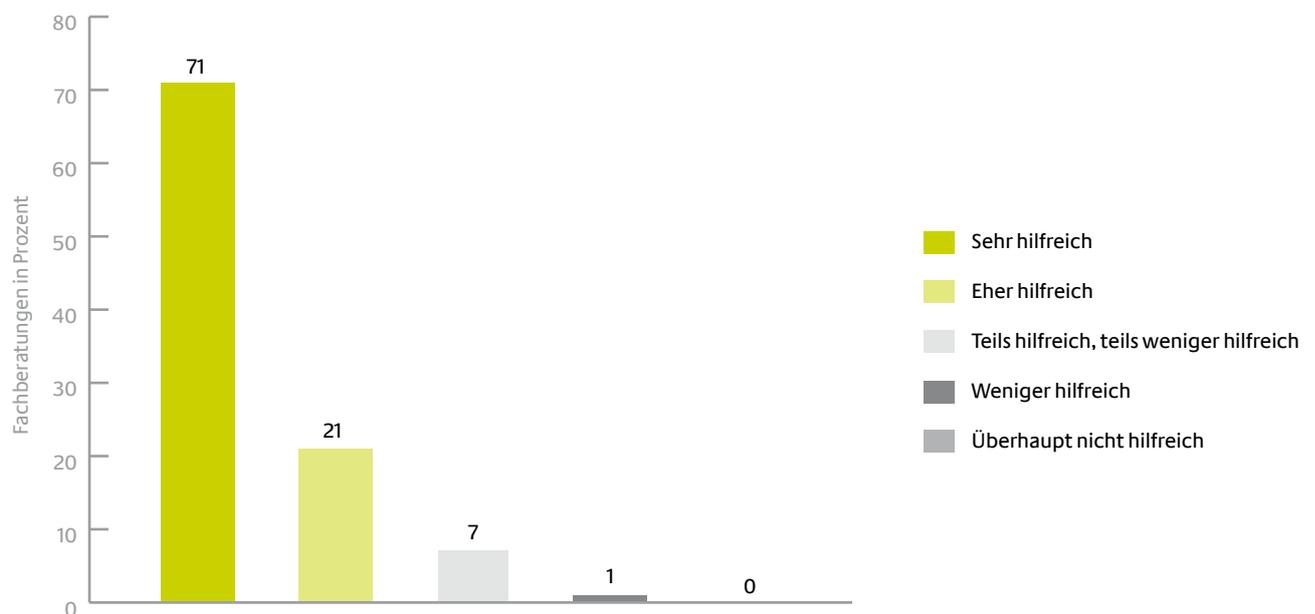
Gültige n: 436 Fachberaterinnen und Fachberater geben Zusatzqualifikationen an; Anzahl der Nennungen: 954

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Da nur wenige Fachberatungskräfte an fachberatungsspezifischen Weiterbildungen teilnehmen, stellt sich die Frage nach den Ursachen. Abbildung 8 zeigt, dass diejenigen, die eine derartige Weiterbildung absolviert haben, damit sehr zufrieden sind. 92% der Befragten beurteilen die spezifischen Weiterbildungen als sehr bzw. eher hilfreich. Über die Hintergründe für die geringe Teilnahmequote kann nur spekuliert werden, da die Motive für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme in der Erhebung nicht erfasst wurden. Ein Grund mag sein, dass die Kurse nicht flächendeckend

angeboten werden. In Anbetracht des großen Nutzens wäre es wünschenswert, wenn mehr Fachberatungen spezielle Fortbildungskurse belegten. Eine Anhebung des Qualifizierungsniveaus wäre auch der stärkeren Profilierung des Handlungsfeldes und einer klareren Stellenbeschreibung dienlich.¹⁷ Über die Vermittlung einheitlicher Zusatzqualifikationen für alle Fachberaterinnen und Fachberater besteht zudem die Möglichkeit, ein gemeinsames Arbeitsverständnis zu entwickeln.

Abbildung 8: Bewertung der fachberatungsbezogenen Zusatzqualifikationen



Frage: Wie hilfreich sind die fachberatungsbezogenen Zusatzqualifikationen für Ihre Tätigkeit?

Gültige n: 256

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Festzuhalten ist, dass sich die Fachkräfte in der Fachberatung aus den berufserfahrenen Mitgliedern des Arbeitsfeldes rekrutieren. Die meisten verfügen über einen pädagogischen Hochschulabschluss. Im Umkehrschluss finden sich wenige, die nur mit einer erzieherischen Ausbildung in das Handlungsfeld der Fachberatung einsteigen. Nicht einmal die Hälfte erwirbt fachberatungsspezifische Zusatzqualifikationen, mehr als zwei Drittel der Befragten verfügen jedoch über für ihre Tätigkeit nützliche Zusatzqualifikationen. Der überwiegende Teil, der an fachbera-

tungsspezifischen Veranstaltungen teilgenommen hat, bewertet diese als überaus hilfreich für die eigene Tätigkeit.

¹⁷ Beispielsweise widmet der Fachberatungsgrundkurs in Sachsen (vgl. www.kita-bildungsserver.de/termine/grundkurs-fachberatung-kindertageseinrichtung-und-kindertagespflege-ab-10-oktober-2012) das erste Modul „Standortbestimmung der Fachberatung in Sachsen“ explizit der Rollenklärung.

4 Wie sind die Fachberaterinnen und Fachberater beschäftigt?

Der Großteil der Fachkräfte in der Fachberatung ist angestellt und unbefristet beschäftigt.

Das zentrale Merkmal jeder Berufsposition ist ihr spezifisches Anstellungsarrangement. Es ist ein Unterschied, ob Fachkräfte befristet oder unbefristet, freiberuflich oder angestellt tätig sind. Außerdem sind insbesondere bei Fachberatungen sowohl der Umfang der Arbeitszeit als auch die reine Zeit für die Erledigung der Fachberatungsaufgaben relevant. Um die Arbeitsverhältnisse der Befragten einordnen zu können, werden sie mit den Verträgen der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen verglichen, einer Position die viele Fachkräfte in der Fachberatung vermutlich vorher einnahmen.

Art des Beschäftigungsverhältnisses

92% der Befragten sind unbefristet beschäftigt, und nur 6% haben befristete Arbeitsverträge. Ausschließlich freiberuflich tätige Fachberatungskräfte finden sich mit 2% nur selten. Damit befinden sich fast alle Fachberaterinnen und Fachberater auf unbefristeten Planstellen. Vergleicht man die Befragten mit dem Kita-Personal in ihrer Altersklasse in Bezug auf die Befristung, zeigen sich keine großen Abweichungen.¹⁸ Insbesondere ähneln sich die Befristungsquoten von Einrichtungsleitungen (7%) und Fachberatungskräften (6%).

Die Fachberaterinnen und Fachberater mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind mit durchschnittlich 45 Jahren etwas jünger als die unbefristet angestellten mit 49 Jahren. Die befristet Angestellten sind darüber hinaus im Mittel nur halb so lang in der Fachberatung tätig wie die Entfristeten. 60% von ihnen haben weniger als zwei Jahre Berufserfahrung in der Fachberatung und können deswegen als „Neulinge“ in dieser Position angesehen werden. Die öffentlichen

Träger haben prozentual weniger Fachkräfte befristet angestellt. Bei den evangelischen und den sonstigen frei-gemeinnützigen Trägern hingegen sind die Anstellungsverhältnisse überdurchschnittlich oft befristet. Die Unterschiede zwischen den Trägern erklären sich durch die jeweilige Anzahl an „Neulingen“ im Handlungsfeld der Fachberatung, deren Verträge häufiger befristet sind.

Trägerübergreifende Arbeit

Während die rein selbstständigen Fachberaterinnen und Fachberater aufgrund ihres geringen Anteils von 2% eher eine Ausnahme darstellen¹⁹, gibt es in etwas größerem Umfang auch Fachkräfte, die bei einem Träger angestellt und darüber hinaus für andere Träger freiberuflich tätig sind. Insgesamt arbeiten 9% für zwei oder mehr Träger, sei es angestellt und/oder freiberuflich.

Tabelle 10 gibt Auskunft darüber, bei welchen Trägern die Befragten angestellt sind. Während 92% der evangelischen Fachkräfte als Angestellte arbeiten, sind es bei den privat-gewerblichen Trägern nur knapp die Hälfte der Befragten.

¹⁸ Fuchs-Rechlin, Kirsten (2007): *Wie geht's im Job? KiTa-Studie der GEW*. Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main. S. 22f.

¹⁹ Die äußerst geringe Anzahl von rein selbstständigen Fachberatungen könnte auch auf die Erhebungsmethodik zurückzuführen sein. Teile der Adressen wurden von den großen Trägern bzw. über die Onlineauftritte dieser recherchiert. Selbstständige Fachberatungen hatten nur die Chance, von den Kitas genannt zu werden oder bei der Internetrecherche nach Fachberatungen entdeckt zu werden.

Tabelle 10: Angestellte Fachberaterinnen/Fachberater nach Trägerschaft

Träger	Angestellt		Gesamtzahl aller Fachberaterinnen/Fachberater dieses Trägers
	n	%	
Öffentliche Träger	225	90	250
Evangelische Träger	141	92	154
Katholische Träger	116	89	130
Sonstige/frei-gemeinnützige Träger	177	87	203
Privat-gewerbliche Träger	8	47	17
Gesamt	624*	96	648

*Anzahl der Fachberaterinnen und Fachberater, die eine gültige Angabe hinsichtlich ihres Trägers machen.

Frage: Für welche der folgenden Träger oder welchen Trägerverband sind Sie als Angestellte/r bzw. freiberuflich als Fachberatung tätig?

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

In der Fachberatung tätige Personen sind weitaus häufiger angestellt als freiberuflich tätig (vgl. Tab. 10 und Tab. 11). Auffällig ist der mit 76% relativ große Anteil von Freiberuflichen bei den privat-gewerblichen Trä-

gern (vgl. Tab. 11). Vermutlich lohnt es sich aufgrund der mangelnden Zahl an eigenen Kitas für diese, selbstständige Fachberaterinnen und Fachberater zu engagieren.

Tabelle 11: Freiberufliche Fachberaterinnen/Fachberater nach Trägerschaft

Träger	Freiberuflich		Gesamtzahl aller Fachberaterinnen/Fachberater dieses Trägers
	n	%	
Öffentliche Träger	28	11	250
Evangelische Träger	24	16	154
Katholische Träger	17	13	130
Sonstige/frei-gemeinnützige Träger	35	17	203
Privat-gewerbliche Träger	13	76	17
Gesamt	66	10	648*

*Anzahl der Fachberaterinnen/Fachberater, die eine gültige Angabe hinsichtlich ihres Trägers machen.

Frage: Für welche der folgenden Träger oder welchen Trägerverband sind Sie als Angestellte/r bzw. freiberuflich als Fachberatung tätig?

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Außerdem ist festzuhalten, dass nur wenige Angestellte bei zwei oder mehr Trägern angestellt sind, die Freiberuflichen jedoch häufiger für mehrere Arbeitgeber tätig sind. Des Weiteren gibt es Fachkräfte, die bei einem Träger angestellt und für ihn oder für einen anderen Träger freiberuflich tätig sind.

Zeitlicher Umfang der Tätigkeit in der Fachberatung

Neben der Art des Beschäftigungsverhältnisses ist von entscheidender Bedeutung, wie viel Zeit für die Fachberatungsarbeit zur Verfügung steht, da dies für die Gestaltungsmöglichkeiten maßgeblich ist. Dabei

ist erstens zu unterscheiden, welche Stundenzahl die Fachkraft pro Woche insgesamt arbeitet und zweitens, wie viel davon für die Fachberatungstätigkeit vorgesehen ist.

Um dies zu ermitteln, wurden die Befragten gebeten, sowohl ihre Gesamtarbeitszeit als auch die Zeit für fachberatungsspezifische Tätigkeiten zu beziffern. Fast zwei Drittel der angestellten Fachberatungskräfte arbeiten in Vollzeit. Wie auch die Erzieherinnen und Erzieher²⁰ in den neuen Bundesländern arbeiten die Fachberatungen dort häufiger in Vollzeit als in Westdeutschland.

Die Zahl der Wochenarbeitsstunden allein gibt noch keine Auskunft darüber, wie die Stelle inhaltlich zugeschnitten ist. Mehr als der Hälfte der Befragten steht die gesamte Arbeitszeit für die Fachberatungstätigkeit zur Verfügung. Auch wenn fast die Hälfte angibt, dass sie auch andere Aufgaben übernimmt, liegt der Aufgabenschwerpunkt für über 80% aller befragten Fachkräfte auf der Funktion als Fachbera-

tung. Dabei wenden westdeutsche Fachberatungen einen größeren Anteil ihrer tatsächlichen Arbeitszeit für die reine Fachberatungstätigkeit auf als diejenigen aus den neuen Bundesländern. Es ist nicht bekannt, welcher Art die Tätigkeiten sind, die nicht zum Profil der Fachberatung gehören.

Tabelle 12 gibt einen Überblick über die Zeit, die rein für die Fachberatungstätigkeit vorgesehen ist. Dabei wurden die Arbeitsstunden aus Anstellungsverhältnissen und freiberuflichen Tätigkeiten zusammengefasst. Für weniger als ein Viertel der Fachberatungen stehen höchstens 16,5 Stunden und damit weniger als eine halbe Stelle für ihre Aufgaben zur Verfügung. Bei fast einem Drittel entspricht die Arbeitszeit ungefähr der einer halben Stelle. Mit 16% arbeiten vergleichsweise wenige zwischen 26 und 34 Stunden pro Woche als Fachberatung. Dagegen sind mit einem Arbeitsvolumen zwischen 34,5 und 45 Stunden ein Drittel der Personen in Vollzeit mit Fachberatungsaufgaben betraut.

Tabelle 12: Arbeitszeit als angestellte oder freiberufliche Fachkraft in der Fachberatung insgesamt

Arbeitszeit in Stunden	n	%
Bis 16,5	128	22
17 bis 25,5	166	29
26 bis 34	92	16
34,5 bis 45	189	33
Gesamt	575	100

Frage: Wie viele der zuvor insgesamt genannten Stunden entfallen auf die Fachberatungstätigkeit?

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Festzuhalten ist die breite Fächerung der Arbeitszeitarrangements im Handlungsfeld der Fachberatung. Es gibt nicht nur Vollzeitstellen, und selbst als Vollzeitkraft übernehmen die Befragten neben den Fachberatungstätigkeiten häufig zusätzlich andere Aufgaben. Fachberatung ist dennoch für die überwiegende Anzahl der befragten Fachkräfte die Hauptauf-

gabe. Die Arbeitszeit, die für Fachberatungsaufgaben zur Verfügung steht, schwankt jedoch zwischen den Fachberatungen beträchtlich. Dies ist eine wichtige Hintergrundinformation für die Analyse der Rahmenbedingungen der Fachberatungsarbeit, die im folgenden Kapitel vorgestellt wird.

20 Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main

5 Unter welchen Bedingungen sind Fachberatungen tätig?

Es bestehen große Unterschiede bei der Anzahl der zu betreuenden Kitas. Die Hälfte der Fachberatungen beklagt, dass sie für zu viele Kitas zuständig ist.

Entscheidend für die Qualität der Fachberatungsarbeit sind nicht nur die Qualifikation der dort tätigen Fachkräfte, sondern auch die Rahmenbedingungen, unter denen gearbeitet wird. Zu den wichtigsten Faktoren zählen die Anzahl der betreuten Kindertageseinrichtungen pro Fachberaterin bzw. Fachberater, das Verhältnis von Arbeitszeit und Anzahl der betreuten Kindertageseinrichtungen, die Art des Kontaktes zu diesen sowie die Entfernung zwischen den Fachkräften der Fachberatung und den Kindertageseinrichtungen.

Anzahl der betreuten Kindertageseinrichtungen pro Fachberaterin bzw. Fachberater

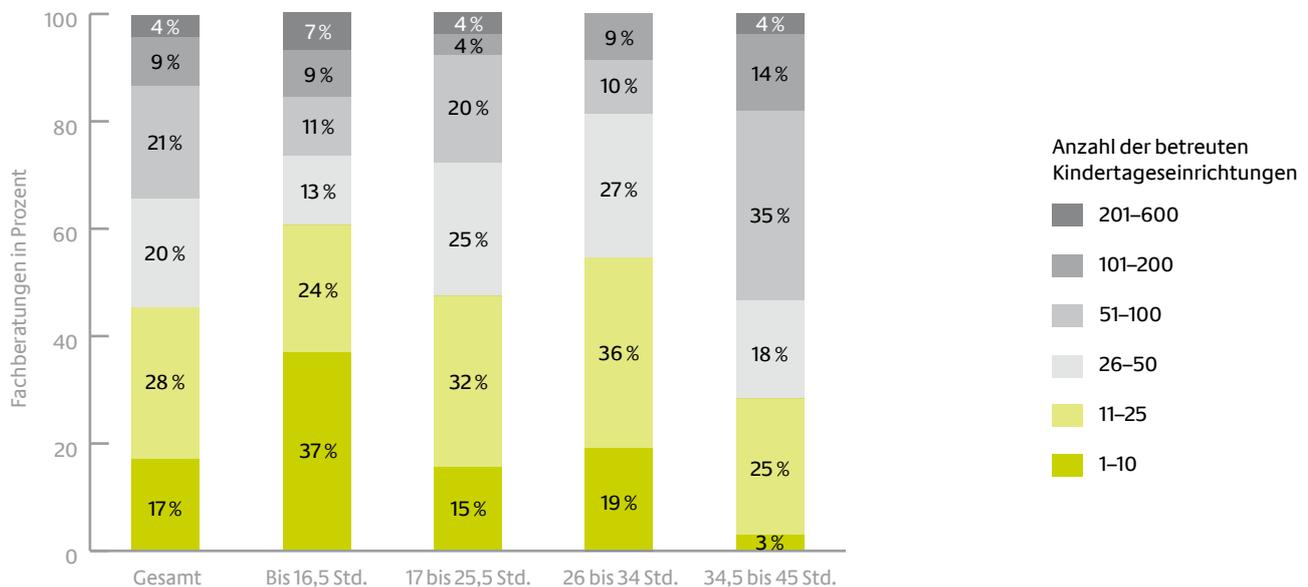
Ein zentrales Qualitätskriterium für die Arbeit der Fachberatung ist die Anzahl der zu betreuenden Kindertageseinrichtungen. Als Richtwert für einen Betreuungsschlüssel empfiehlt Pädquis (2008) 20 bis 25 Kindertageseinrichtungen pro Vollzeitfachberatung. Die Empfehlung des DPWV (2010) zur Betreuungsrelation bezieht sich nicht auf die Anzahl der Einrichtungen, sondern der betreuten Fachkräfte pro Fachberaterin bzw. Fachberater. Eine Fachberatung in Vollzeit soll für nicht mehr als 60 pädagogische Fachkräfte zuständig sein. Der DPWV geht auf dieser Basis davon aus, dass eine Fachberatung für maximal 20 Einrichtungen mittlerer Größe verantwortlich sein sollte. Die beiden Vorgaben des DPWV widersprechen sich. Bei einer durchschnittlichen Anzahl von acht pädagogisch Tätigen (einschließlich Leitung) pro Kindertageseinrichtung in Deutschland²¹ läge das Maximum bereits bei acht mittleren und nicht erst bei 20 Kindertageseinrichtungen pro Fachberatungs-

kraft. Die Zielvorgabe von ca. 20 Kindertageseinrichtungen pro Fachberatung zu erfüllen, ist gerade für die frei-gemeinnützigen Träger oft ein Problem, da in fast allen Bundesländern Fachberatung eine reine Trägeraufgabe ist, an der sich die Länder im Gegensatz zur Finanzierung des Personals in den Kindertageseinrichtungen nur in sehr geringem Umfang beteiligen.²²

Der Überblick über die Betreuungsrelationen, also die Anzahl der betreuten Kindertageseinrichtungen pro Fachberaterin oder Fachberater in Abbildung 9 zeigt eine große Spannweite: Die Zuständigkeiten reichen von einer bis zu 600 Einrichtungen. Erfreulich ist die mit 45% hohe Zahl der Fachberatungen, die nur 25 oder weniger Einrichtungen in ihrem Verantwortungsbereich haben. Ein weiteres Fünftel der Befragten ist immerhin nur für 26 bis 50 Kindertageseinrichtungen zuständig. Insgesamt muss jedoch ein gutes Drittel mehr als 50 Einrichtungen begleiten; fast zehn Prozent sind sogar für mehr als 100 bis 200 und vier Prozent für mehr als 200 Einrichtungen verantwortlich.

21 Quelle: Statistisches Bundesamt (2013): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2010; zusammengestellt und berechnet vom Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

22 In Thüringen wird die Finanzierung der Fachberatung im Kindertageseinrichtungsgesetz ThürKitaG explizit geregelt. Finanziert werden nur Fachberatungen mit den folgenden Aufgaben: „Fachberatung bezogen auf das Kind, Beratung bei der Umsetzung des Bildungsplanes, bei Fragen der Betriebsführung, der baulichen, räumlichen und sächlichen Ausstattung, der Konzept-, Team- und Konfliktberatung. Sie ist für Träger, Leiter und Fachkräfte von Kindertageseinrichtungen gleichermaßen anzubieten.“ (www.thueringen.de/de/tmbwk/kindergarten/recht/thuerkitag/#p15a). Die Höhe der jährlichen Pauschale beträgt 30 Euro pro betreutem Kind.

Abbildung 9: Betreute Kindertageseinrichtungen pro Fachberaterin/Fachberater

Frage: Für wie viele Kindertageseinrichtungen sind Sie zurzeit zuständig?

Gültige n: 570

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

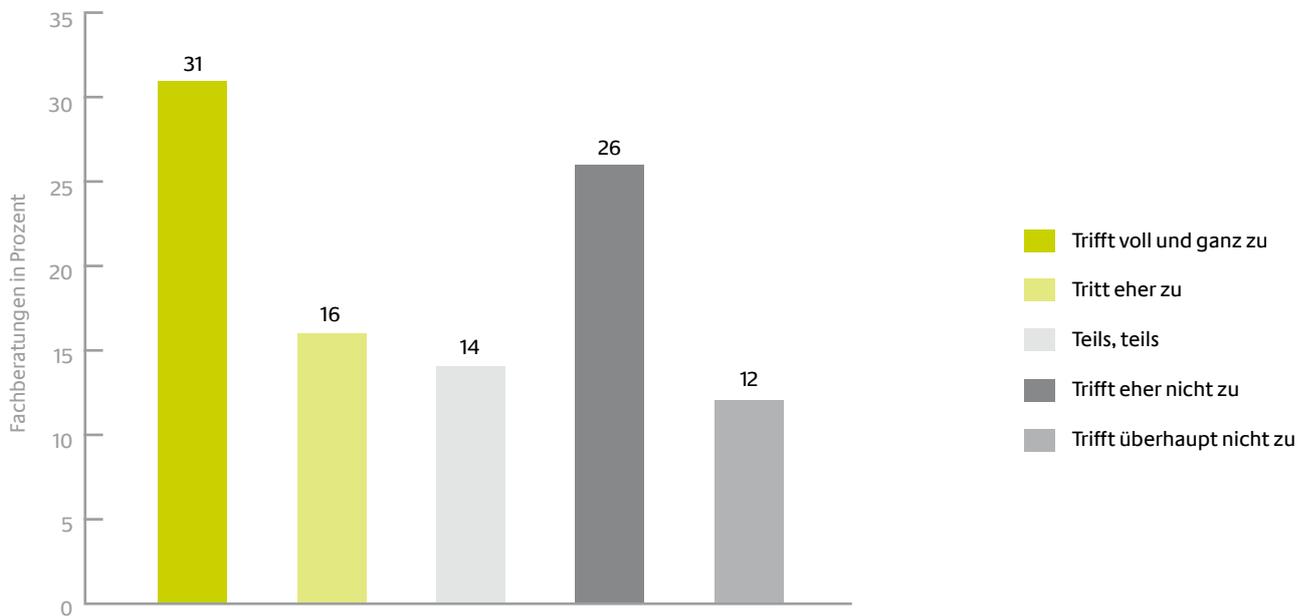
Eine mögliche Erklärung für die großen Unterschiede bei den Betreuungsrelationen könnten die Arbeitszeiten der Fachberatungskräfte sein. Aus diesem Grund wurden vier Gruppen mit unterschiedlicher Arbeitszeit der Betreuungsrelation gegenübergestellt (vgl. die Spalten 2 bis 5 in Abb. 9). In der ersten Kategorie stehen den Befragten bis zu 16,5 Stunden für ihre Arbeit zur Verfügung, in der zweiten sind es 17 bis 25,5 und in der dritten 26 bis 34 bzw. in der letzten 34,5 bis 45 Stunden. Hierzu wurden die reinen Fachberatungsarbeitszeiten aus der freiberuflichen und aus der angestellten Tätigkeit addiert. Im Diagramm ist ein Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und der Anzahl der Kindertageseinrichtungen erkennbar: Je mehr Arbeitszeit zu Verfügung steht, desto mehr Einrichtungen werden von einer Fachberatung betreut. Dies gilt jedoch nicht für die dritte Kategorie der Fachkräfte, die eine Dreiviertel Stelle haben. Hierzu tragen besonders die unterste und die beiden obersten Kategorien, 101 bis 200 sowie 201 bis 600 zu betreuende Einrichtungen, bei. Letztere stellen aufgrund der exorbitant hohen Anzahl von über 100 Kindertageseinrichtungen einen Sonderfall dar. Dies ist möglicherweise mit der heterogenen Zusammensetzung dieser Gruppe der Fachberatungen mit ca. 30 Wochenarbeitsstunden

zu erklären. Sie umfasst sowohl Fachberatungskräfte, die ihre Arbeitszeit vollständig für die Fachberatung nutzen als auch Personen mit vollem Stellenumfang, bei denen fast die Hälfte der Zeit auf andere, nicht fachberatungsspezifische Tätigkeiten entfällt.

Aus den Befragungsdaten geht nicht hervor, ob noch andere Fachberatungen für die gleichen Einrichtungen zuständig sind. Es ist bekannt, dass gerade große Träger häufig über mehrere, oft auf ein bestimmtes Gebiet spezialisierte Fachkräfte in der Fachberatung verfügen. In diesem Fall würden die großen Zuständigkeitsgebiete einer Fachberatungskraft relativiert.

Die Befragten hatten die Gelegenheit, ihre Situation zu bewerten (vgl. Abb. 10). Fast ein Drittel gibt an, dass sie für zu viele Kitas zuständig sind. Letztlich ist fast jede zweite Fachkraft voll und ganz bzw. eher dieser Meinung. Dem gegenüber stehen knapp 40%, die die Anzahl der zu betreuenden Kindertageseinrichtungen als angemessen bewerten. Diese Spaltung in den Aussagen ist nachvollziehbar, da es sowohl viele Fachberatungen gibt, die wenige Kindertageseinrichtungen betreuen, als auch viele Befragte, die eine große Anzahl von Einrichtungen begleiten. Erwartungsgemäß wächst die Klage über eine zu große Belastung mit der Zahl der zu betreuenden Einrichtungen.

Abbildung 10: Für zu viele Kindertageseinrichtungen zuständig



Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Bewertung Ihrer eigenen Situation als Fachberatung von Kindertageseinrichtungen zu? Bitte bewerten Sie die Aussagen dabei auf einer Skala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“.

Gültige n: 647

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Art des Kontakts der Fachberatungen mit den Einrichtungen

Je weniger Kindertageseinrichtungen eine Fachberatungsfachkraft betreuen muss, desto intensiver kann der Kontakt gepflegt und damit gute Beratungsarbeit geleistet werden. Bei den Befragten gestaltet sich die Art des Kontakts sehr unterschiedlich:

- 76% der Befragten haben zu allen ihren Einrichtungen persönlichen face-to-face Kontakt.
- 10% haben zu weniger als der Hälfte der von ihnen betreuten Einrichtungen direkten Kontakt.
- 3% haben zu ihren Einrichtungen ausschließlich Kontakt per Telefon, E-Mail oder Brief.

Auch die Anzahl der Hospitationen, die einen großen Teil des persönlichen Kontaktes ausmachen, schwankt sehr stark. Manche Fachberatungen besuchen ihre Einrichtungen gar nicht, andere geben über 100 Besuche pro Jahr an. Dabei ist aber zu bedenken, dass bei Bedarf seitens der Einrichtung diese durchaus häufiger von der Fachkraft aufgesucht wird. Über die Hälfte der Befragten besucht ihre Einrichtungen häufiger als zweimal pro Jahr. Die großen Unterschiede in der Art

und Häufigkeit des Kontakts können auch auf differierende Aufgabenprofile der Fachberatungsfachkräfte zurückzuführen sein.

Kontakt und Entfernung zwischen den Kindertageseinrichtungen

Wie intensiv und häufig die befragten Fachberatungsfachkräfte den Kontakt zu ihren Einrichtungen pflegen, ist einerseits von ihrer Arbeitszeit, andererseits auch von der räumlichen Entfernung zu den einzelnen Einrichtungen abhängig. Wenn das Einzugsgebiet der Fachberatung im ländlichen Raum liegt, muss sie oft weite Strecken fahren, um die Kindertageseinrichtung vor Ort zu besuchen. Diejenigen, deren Kindertageseinrichtungen sich in einer Stadt konzentrieren, haben hingegen geringere Wegstrecken zu bewältigen, was die Kontaktpflege mit den Einrichtungen erleichtert.²³

²³ Das im Abschnitt zur Betreuungsrelation zitierte Positionspapier des DPWW (2010) empfiehlt, die Wegezeiten bei der Bestimmung der Relation von Fachberatung und Einrichtungen zu berücksichtigen. Vgl. hierzu auch die Empfehlung des Deutschen Vereins (2012).

Ein gutes Viertel der Befragten betreut Einrichtungen, die über mehrere Landkreise verteilt sind. Daher überrascht es nicht, dass diese Gruppe die Entfernung zwischen den Einrichtungen als zu groß einschätzt – im Gegensatz zu denen, deren Einzugsgebiet konzentriert in einer Stadt, über mehrere Städte verteilt oder in einem Landkreis liegt. Die großen Entfernungen wirken sich nicht nur auf die Einschätzungen aus, sondern beeinflussen auch direkt die Arbeitsweise. Fachberatungen in stark ländlich geprägten Gebieten mit weit auseinander liegenden Einrichtungen besuchen die Einrichtungen seltener als diejenigen mit kleineren und konzentrierteren Zuständigkeitsbereichen.

Es gibt sowohl Fachberatungen mit einer geringen, den fachpolitischen Empfehlungen entsprechenden Anzahl an Einrichtungen als auch Fachberatungen, bei denen sich die Frage stellt, ob sie angesichts der Vielzahl an Einrichtungen ihren Aufgaben gerecht werden können. Diese Kluft zeigt sich ebenfalls bei der Bewertung der Betreuungsrelation durch die Befragten. Sowohl eine begrenzte Zahl an Einrichtungen als auch ein kleineres Einzugsgebiet erleichtern und verbessern die Arbeit der Fachberatungen.

6 Wie bilden sich die Fachkräfte weiter, und wo sehen sie eigenen Weiterbildungsbedarf?

Das Themenspektrum an beruflichen Weiterbildungsangeboten für die Fachkräfte in der Fachberatung weist Lücken auf. Viele wünschen sich z.B. Angebote zu organisatorischen und rechtlichen Aspekten des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen.

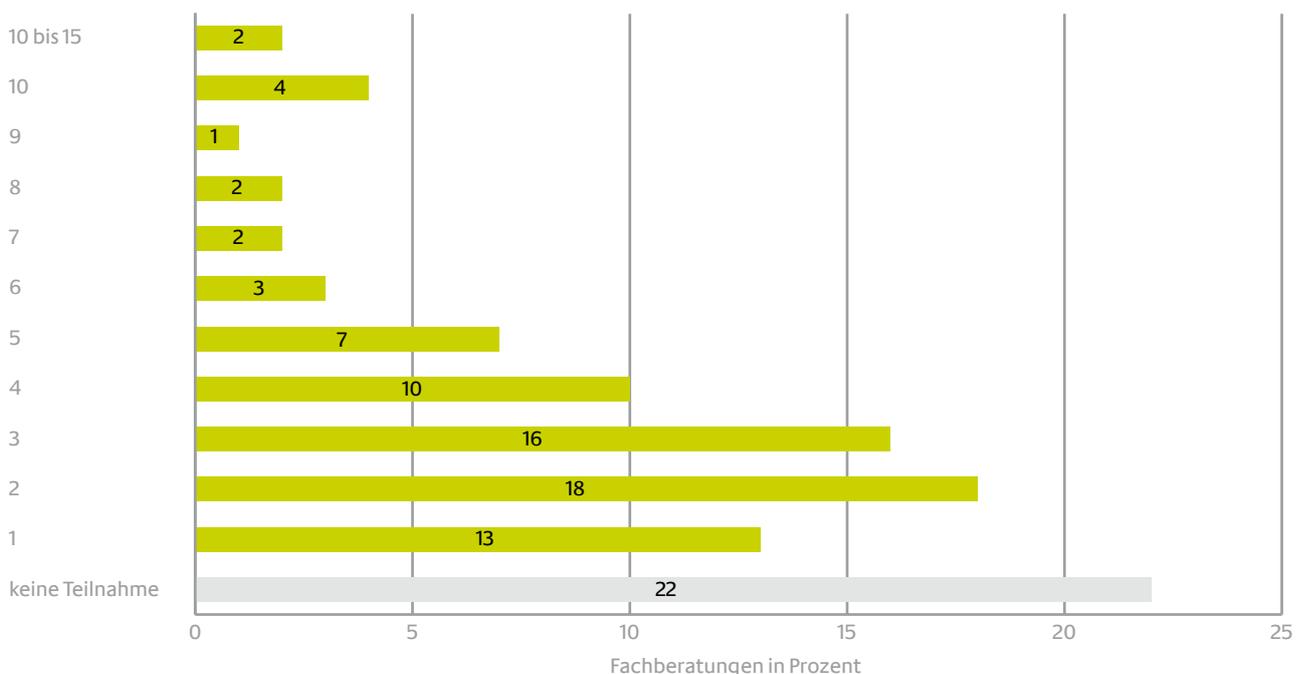
Zu den Aufgaben der Fachberatungen zählen auch Qualitätssicherung und -management sowie die Qualifizierung der Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen. Um diese zu erfüllen und um selbst Beratungsangebote anbieten zu können, die dem Stand der Wissenschaft entsprechen, ist es notwendig, dass sich auch Fachberatungskräfte selbst kontinuierlich fortbilden und mit aktuellen Entwicklungen vertraut machen.

Teilnahme an Fort- und Weiterbildung

78% der Befragten besuchten in den letzten 12 Monaten mindestens eine Fort- und Weiterbildungsveranstaltung.

Im Durchschnitt nahmen sie in diesem Zeitraum an drei Veranstaltungen teil. Demgegenüber berichtet etwa ein Fünftel der Fachberatungskräfte, keine Veranstaltung besucht zu haben (vgl. Abb. 11). Insgesamt kann die eigene Fort- und Weiterbildungsaktivität der Fachberaterinnen und Fachberater als hoch eingeschätzt werden. Allerdings ist die Fortbildungsbeziehung der Fachberatungen geringer als die der Fachkräfte im Feld der Kindertageseinrichtungen (vgl. Beher/Walter 2012).

Abbildung 11: Anzahl der besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten



Frage: Wie viele Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen haben Sie in den letzten 12 Monaten besucht?

Gültige n: 595 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Die Themen der besuchten Fort- und Weiterbildungen sind sehr vielfältig. Hierin spiegelt sich das sehr heterogene Aufgabenfeld der Fachberatung wieder. Unter den häufigsten Nennungen (vgl. Tab. 13) finden sich sowohl Themen der Frühpädagogik, wie die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren, als auch Themen, welche die organisatorischen und strukturellen Aufgaben der Fachberatung betreffen.

Am häufigsten gewählt wurden Veranstaltungen zu Kindern unter drei Jahren, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement, Kindeswohlgefährdung (Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen und Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem) und zur Inklusion beeinträchtigter Kinder. Knapp 15% der Befragten haben Angebote, die sich speziell auf das Betätigungsfeld Fachberatung bezogen, genutzt.

Tabelle 13: Themen der besuchten Fort- und Weiterbildungen (häufigste Nennungen)

Themen der besuchten Veranstaltungen	n	%
Kinder unter drei Jahren	136	27
Qualitätssicherung und Management	97	19
Kindeswohlgefährdung	75	15
Speziell zur Fachberatungstätigkeit	73	15
Inklusion beeinträchtigter Kinder	47	9

Frage: Welche Themen hatten diese Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Sie in den letzten 12 Monaten besucht haben?

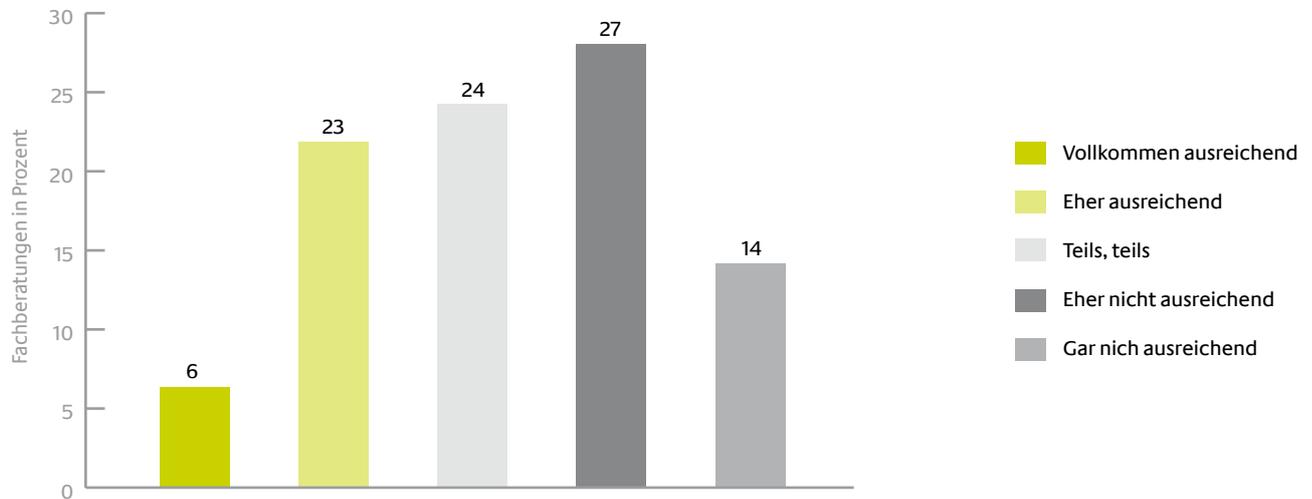
Gültige n: 502 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Bewertung des Themenspektrums und zusätzlicher Bedarf

Angesichts des sehr breiten Aufgabenspektrums der befragten Fachberatungen fällt es dem Fort- und Weiterbildungssystem offenbar schwer, passgenaue Weiterbildungen anzubieten, die thematisch möglichst viele Aufgabenbereiche abdecken. Das Themenspektrum an beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten wird von gut 40% der Befragten als nicht ausreichend bewertet (vgl. Abb. 12), was auf eine notwendige Ausweitung des Themenangebots hindeutet.

Abbildung 12: Bewertung des Themenspektrums von Fort- und Weiterbildungen für Fachberatungen



Frage: Ist das Themenspektrum an beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten für Fachberatungen von Kindertageseinrichtungen aus Ihrer Sicht insgesamt ausreichend?

Gültige n: 644 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Zusätzlich zur Bewertung des Themenspektrums wurden die Befragten gebeten, Themengebiete zu nennen, für die sie sich selbst Fort- und Weiterbildungsangebote wünschen. Hierzu äußerten sich zwei Drittel. Der von dieser Gruppe formulierte Bedarf erstreckt sich über zahlreiche Aspekte der Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Die Fachberatungskräfte sehen Lücken im Angebot vor allem bei organisatorischen und rechtlichen Aspekten des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen, aber auch bei Fortbildungen, die sich direkt auf das Arbeitsfeld Fachberatung beziehen. Außerdem wünschen sich viele der Befragten Fortbildungen zu Supervision, Beratung und Gesprächsführung sowie Konfliktmanagement.

Selbsteinschätzung der Fachberaterinnen und Fachberater zum eigenen Qualifizierungsniveau

Neben Fragen zu den besuchten Weiterbildungen und den gewünschten Themen haben wir die Fachberatungen um eine allgemeine Einschätzung ihres Qualifizierungsniveaus gebeten. Insgesamt sehen sich 80% der Befragten als „sehr qualifiziert“ oder „qualifiziert“ an. 19% nehmen zumindest partielle Qualifizierungsdefizite wahr, weitere 2% halten sich insgesamt für „weniger qualifiziert“. Diejenigen Fachberatungskräfte, die eigene Qualifizierungsde-

fizite erkannt haben, benennen gleichzeitig die ihrer Ansicht nach benötigten Weiterbildungsthemen.²⁴

Die Selbsteinschätzungen des eigenen Qualifikationsgrades korrelieren mit dem Niveau des höchsten beruflichen Abschlusses: Je höher das Niveau des einschlägigen pädagogischen Abschlusses, desto häufiger halten sich die Fachberatungen für sehr qualifiziert. Während sich 33% der Befragten mit einem pädagogischen Universitätsabschluss als „sehr qualifiziert“ einschätzen, liegt der entsprechende Anteil bei Fachberatungskräften, die nur über eine erzieherische Ausbildung verfügen, bei 16%.

Zum Fort- und Weiterbildungsverhalten der Fachberaterinnen und Fachberater ist festzuhalten, dass sie insgesamt sehr häufig Weiterbildungen besuchen, aber seltener als die ebenfalls befragten Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Das Themenspektrum an Fortbildungen für Fachkräfte in der Fachberatung ist nach Ansicht der Befragten nicht ausreichend, hier besteht Bedarf an weiteren Angeboten. Insbesondere werden Angebote zu organisatorischen und rechtlichen Themen sowie zu Supervision und Gesprächsführung gewünscht.

²⁴ Von den Befragten, die sich am schlechtesten bewerten, würden gern 40% Prozent einen Grundkurs Fachberatung absolvieren.

7 Wie bewerten Fachberatungen die beruflichen Handlungskompetenzen der Leitungen und Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen?

Aus Sicht der Fachberatungen sind zwei Drittel der Leitungen und der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gut qualifiziert. Mehr als jede zehnte Leitung und Fachkraft wird jedoch von den Fachberatungen als weniger bzw. überhaupt nicht qualifiziert angesehen.

Die Fachkräfte der Fachberatung haben Einblick in verschiedene Kindertageseinrichtungen und vielfältige Kontakte zu Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachkräften. Aus diesem Grunde haben wir die Fachberatungskräfte gebeten, die Qualifikation dieser Berufsgruppen einzuschätzen.

Bewertung der Qualifikation der Einrichtungsleitungen

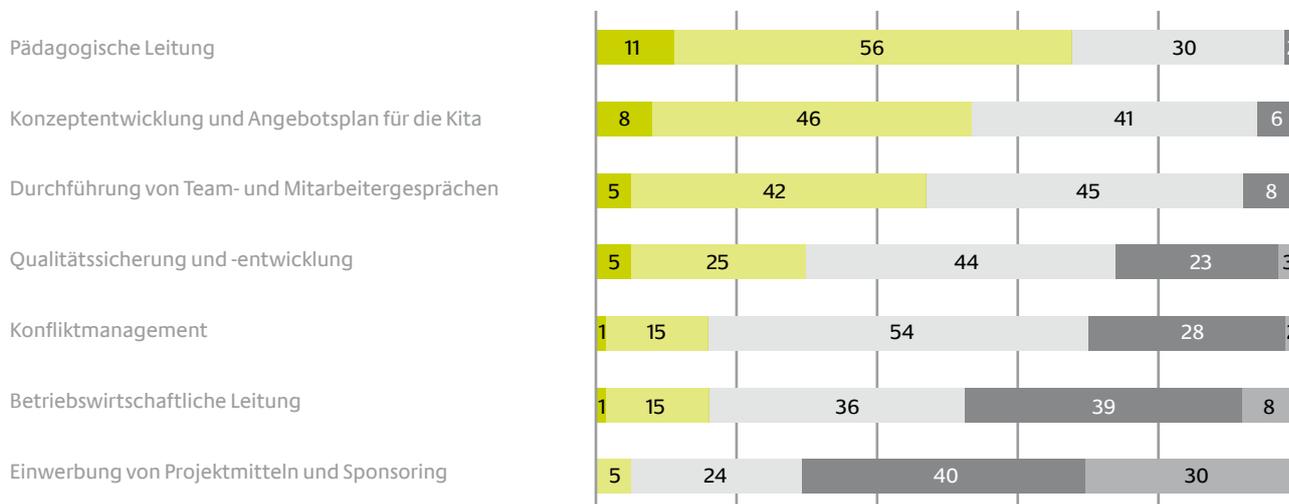
Die Fachberatungen haben die Qualifikation der Einrichtungsleitungen hinsichtlich einzelner Aufgaben bewertet (vgl. Abb. 13), die sich den Bereichen Leitung und Personalmanagement, Kooperation oder Vernetzung sowie Zusammenarbeit mit Familien und Eltern zuordnen lassen. Aufschlussreich für das Qualitätsniveau ist, dass die Fachberatungen nur wenige extreme Bewertungen vergaben, d.h. sie bewerteten die Qualifikation der Leitungen selten als sehr qualifiziert und noch seltener als überhaupt nicht qualifiziert.

Die besten Beurteilungen erhielten die Leitungen für die Zusammenarbeit mit dem Träger und die pädagogische Leitung, also ihre Kernaufgaben. Am schlechtesten schnitten sie in den Augen der Fachberatungen bei Aufgaben ab, die am weitesten vom pädagogischen Kerngeschäft entfernt sind: bei der betriebswirtschaftlichen Leitungsfähigkeit sowie der Einwerbung von Projektmitteln und beim Sponsoring. Mittlere Werte erhielten sie bei Themen, die durch die Öffnung der Kindertageseinrichtungen zum sozialen Raum hinzugekommen sind: Zu diesen zählen die Öffnung der Einrichtung für Familien bzw. die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für die Eltern, die Organisation von Angeboten der Familienbildung sowie die Schaffung und Pflege von Kooperationsbe-

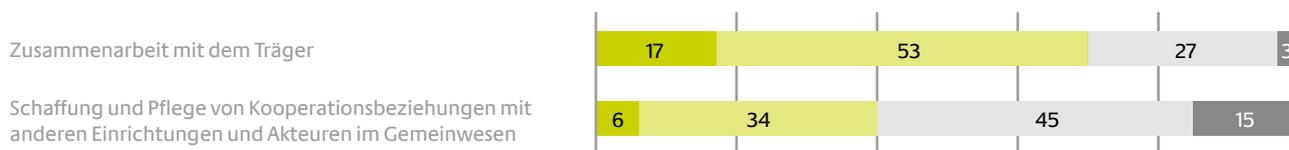
ziehungen mit anderen Einrichtungen und Akteuren im Gemeinwesen. Hinsichtlich der Qualitätssicherung und -entwicklung beurteilen die Fachberatungen ein Viertel der Einrichtungsleitungen als weniger bzw. überhaupt nicht qualifiziert, ein weiteres Viertel jedoch als sehr qualifiziert bzw. qualifiziert. Angesichts der zentralen Rolle der Einrichtungsleitung für die Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen stellt sich die Frage, wie deren Kompetenzen gestärkt werden können. Die Fähigkeit zum Konfliktmanagement der Leitungen beurteilen die Befragten noch schlechter als die Qualitätsentwicklungskompetenzen. Diese negative Einschätzung könnte dadurch entstanden sein, dass Fachberatungen häufig in kritischen Situationen um Rat gebeten werden, die jedoch nicht den Normalfall in der Kindertageseinrichtung darstellen.

Abbildung 13: Bewertung der Qualifikation der jeweiligen Einrichtungsleitung durch die Fachberatungen

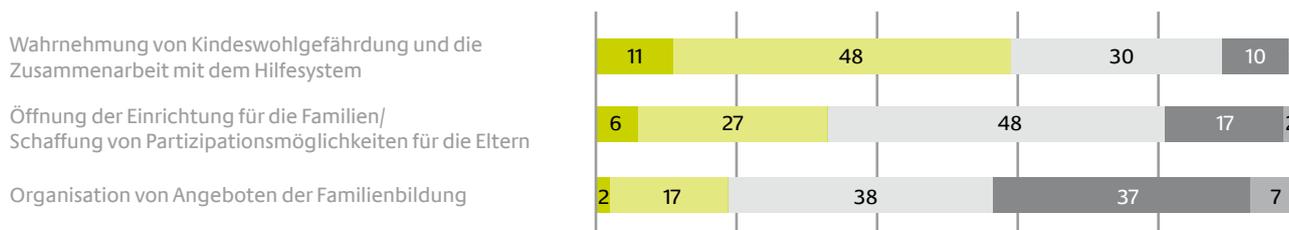
Leitung und Personalmanagement



Kooperation und Vernetzung



Leitung und Personalmanagement



Fachberatungen in Prozent

■ Sehr qualifiziert
 ■ Qualifiziert
 ■ Teils/teils
 ■ Weniger qualifiziert
 ■ Überhaupt nicht qualifiziert

Frage: Uns interessiert die Qualifikation der Einrichtungsleitungen von Kindertageseinrichtungen in verschiedenen Aufgaben- und Anforderungsbereichen. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von „sehr qualifiziert“ bis „überhaupt nicht qualifiziert“, für wie qualifiziert Sie die Einrichtungsleitungen insgesamt gesehen bei der Bewältigung der folgenden Aufgaben halten. Bitte orientieren Sie sich bei der Einschätzung der Qualifikation an der Mehrheit der Leitungen, d.h. weder an den besonders gut qualifizierten noch den besonders gering qualifizierten. Als wie qualifiziert schätzen Sie die Einrichtungsleitungen bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen ein in Bezug auf ...

n ist zwischen 593 und 641

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Bewertung der Qualifikation des pädagogischen Personals

Die bewerteten Einzelqualifikationen der pädagogischen Fachkräfte lassen sich verschiedenen thematischen Schwerpunkten zuordnen. Die Bereiche umfassen übergreifende und altersspezifische Anforderungen, Inklusion sowie die Zusammenarbeit mit Familien und Eltern. Als am besten qualifiziert schätzen die Fachberatungen die Fachkräfte in der Gestaltung der Eingewöhnungsphase und bei der Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse von Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt ein (vgl. Abb. 14). Ebenfalls als noch gut wird die Befähigung zum Austausch mit den Eltern über die Entwicklung des Kindes und zur Unterstützung der Sprachentwicklung beurteilt.

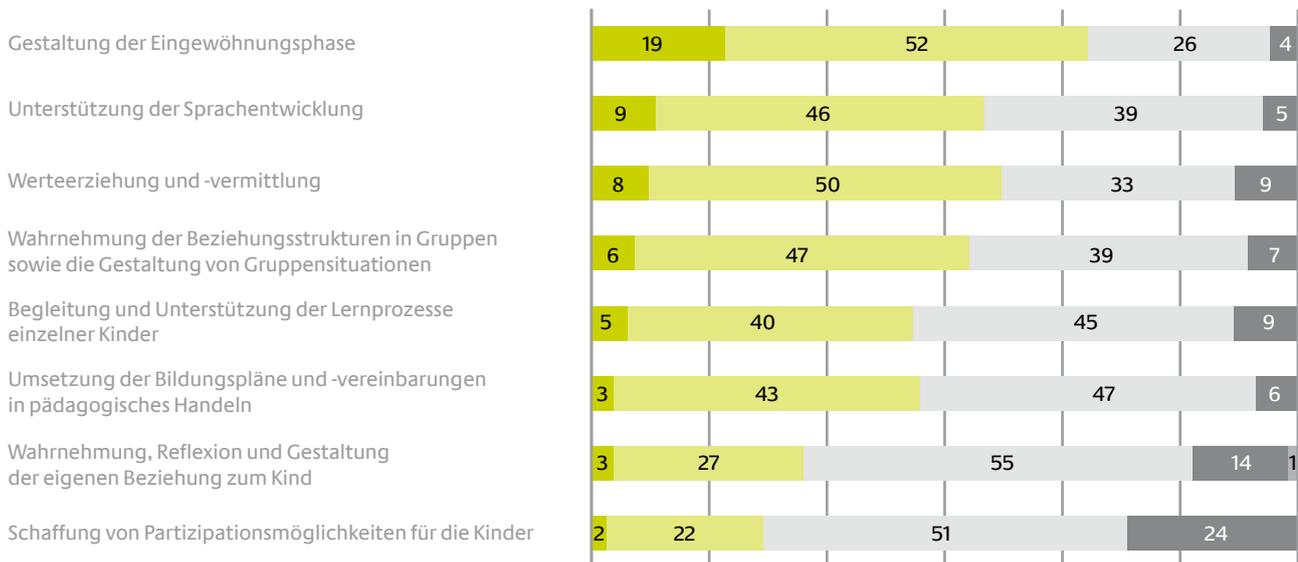
Für die Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse von Kindern unter drei Jahren besteht im Vergleich zur Altersgruppe der Kindergartenkinder ein größeres Qualifikationsdefizit.

Bezogen auf die Inklusion halten die Fachberatungen die pädagogischen Fachkräfte im Vergleich zu den anderen Aufgaben für eher schlecht ausgebildet. Am schlechtesten wird hier die Qualifikation des pädagogischen Personals hinsichtlich der geschlechtersensiblen Erziehung bewertet.

Zur Betreuung der relativ neuen Zielgruppe von Kindern unter drei Jahren sowie zur Inklusion sollten demzufolge vermehrt Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden, um die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen auf diese Aufgaben besser vorzubereiten.

Abbildung 14: Bewertung der Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte durch die Fachberatung

Übergreifende Anforderung



Inklusion

Integration von Kindern mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen



Interkulturelle Erziehung



Begleitung und Förderung von Kindern in belastenden Lebenslagen



Integration von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte



Geschlechtersensible Erziehung



Alterspezifische Anforderungen

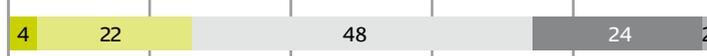
Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse von Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt



Beobachtung, Entwicklung und Dokumentation der kindlichen Entwicklung



Begleitung und Unterstützung der Lernprozesse von Kindern unter drei Jahren

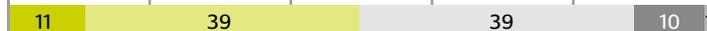


Familien und Eltern

Austausch mit Eltern über die Entwicklung des Kindes



Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdungen



Zusammenarbeit mit den Eltern von Kindern mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen



Zusammenarbeit mit Eltern mit besonderen erzieherischen Problemen



Fachberatungen in Prozent

Sehr qualifiziert
 Qualifiziert
 Teils/teils
 Weniger qualifiziert
 Überhaupt nicht qualifiziert

Frage: Uns interessiert nun die Qualifikation der pädagogischen Mitarbeiter/innen im Gruppendienst in verschiedenen Aufgaben- und Anforderungsbereichen. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von „sehr qualifiziert“ bis „überhaupt nicht qualifiziert“, für wie qualifiziert Sie diese insgesamt gesehen bei der Bewältigung der folgenden Aufgaben halten. Bitte orientieren Sie sich auch hier bei der Einschätzung der Qualifikation an der Mehrheit der Fachkräfte. Als wie qualifiziert schätzen Sie die pädagogischen Mitarbeiter/innen bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen ein in Bezug auf ...

n ist zwischen 570 und 633

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Einschätzung des Qualifikationsniveaus der Leitungen und der Fachkräfte

Neben den Einschätzungen hinsichtlich spezifischer Aufgabenbereiche bewerteten die befragten

Fachberatungskräfte die generelle Qualifikation der Einrichtungsleitungen und Fachkräfte (vgl. Tab. 14). Die Einschätzungen des Qualifikationsniveaus der Fachkräfte und Leitungen unterscheiden sich kaum.

Tabelle 14: Einschätzung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Einrichtungsleitung und der pädagogischen Fachkräfte durch die Fachberatungen

Personengruppe	Einschätzung der Qualifikation (%)					Gesamt	
	sehr qualifiziert	qualifiziert	teils, teils	weniger qualifiziert	überhaupt nicht qualifiziert	n	%
	%	%	%	%	%		
Leitungen	26	38	24	9	2	584	100
Pädagogische Fachkräfte	24	39	26	9	2	547	100

Frage: Denken Sie nun weiterhin an die Leitungskräfte und pädagogischen Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen, die Sie betreuen. Wie viel Prozent der Leitungskräfte bzw. der pädagogischen Fachkräfte sind Ihrer Meinung nach „sehr qualifiziert“, „gut qualifiziert“, „ausreichend qualifiziert“, „schlecht qualifiziert“ oder „sehr schlecht qualifiziert“?

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Die Befragten halten ein Viertel der pädagogischen Fachkräfte für sehr qualifiziert und weitere knapp 40% für qualifiziert. Damit wird die Qualifikation von ca. zwei Dritteln der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv beurteilt. Ein Viertel der Fachkräfte weist, den Fachberatungen zufolge, mindestens partielle Qualifikationsdefizite auf. Wenig bzw. überhaupt nicht qualifiziert erscheint immerhin jede zehnte Fachkraft. Diese sind damit für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen nur bedingt geeignet.

Das Bewertungsprofil der Leitungen fällt ähnlich aus. Die Befragten halten jede vierte Leitung für sehr qualifiziert. Weitere knapp 40% der Leitungen werden als qualifiziert beurteilt. Somit schätzen die Fachberatungen die Fähigkeiten von zwei Dritteln der Leitungen mindestens als qualifiziert und diese damit überwiegend als kompetent ein. Demgegenüber scheint ein knappes Viertel der Leitungen nur für bestimmte Aufgaben ausgebildet zu sein. Gut 10% der Leitungen seien aus Sicht der Fachberatungsfachkräfte „weniger qualifiziert“ bzw. sogar „überhaupt nicht qualifiziert“.

Diese Ergebnisse sind mit Blick auf die aktuelle Diskussion um eine bessere Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte durchaus alarmierend. Nach

Einschätzung der Fachberatungen haben über ein Drittel der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte dringenden Bedarf an Nachqualifizierung.

Insgesamt haben die Fachberatungen den Eindruck, dass die Leitungen der Kindertageseinrichtungen ihre Aufgabe größtenteils beherrschen. Allerdings sehen die Fachberatungen bei den Themen Qualitätssicherung, aber auch bei der Öffnung der Kindertageseinrichtung gegenüber dem Gemeinwesen sowie dem Einbezug der Eltern Möglichkeiten zur Verbesserung.

Auch die in den Kitas tätigen Fachkräfte scheinen für ihren pädagogischen Alltag gut qualifiziert. Sie weisen jedoch vor allem im Bereich Inklusion wie auch bei der Begleitung der Lernprozesse von Kindern unter drei Jahren Defizite auf, welche im Zuge des Ausbaus der Betreuung von Kindern unter drei Jahren verstärkt zum Problem werden könnten.

Angesichts des für beide Berufsgruppen sehr hohen Anteils unzureichend qualifizierten Personals von gut einem Drittel sollte diese Gruppe identifiziert und gezielt nachqualifiziert werden.

8 Wie beurteilen die Fachberatungen das Fort- und Weiterbildungssystem für pädagogische Fachkräfte?

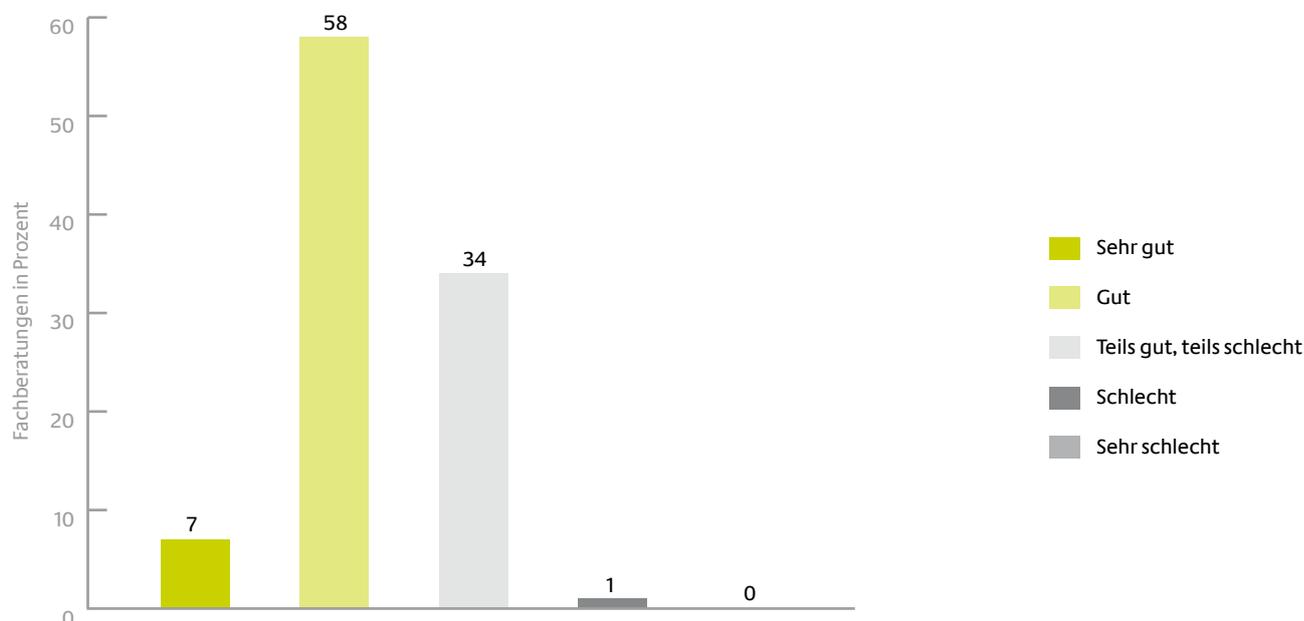
Die Qualität der Fort- und Weiterbildungen wird überwiegend positiv eingeschätzt. Verbesserungsbedarf besteht vor allem bei der Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen.

Neben der Bewertung der beruflichen Handlungskompetenzen der Fachkräfte und Leitungen ist in dieser Befragung auch die Beurteilung des Fort- und Weiterbildungssystems für diese Gruppen von Interesse. Fachberatungen sind in hohem Maße an der Qualifizierung der Fachkräfte für Kindertageseinrichtungen beteiligt. Deshalb ist davon auszugehen, dass sie dieses Feld aufgrund ihrer Erfahrungen gut einschätzen können.

Bewertung der Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems für Fachkräfte

Zwei Drittel der Fachberatungen bewerten die Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems für Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen mit sehr gut oder gut. Ein Drittel stellt dem Angebot ein mittelmäßiges Zeugnis aus, während nur 1% die Qualität für schlecht hält. Von keiner einzigen Fachberatung wird die Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems als sehr schlecht beurteilt (vgl. Abb. 15).

Abbildung 15: Qualitätsbeurteilung des Fort- und Weiterbildungsangebotes für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen



Frage: Wie bewerten Sie alles in allem die Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems für Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen?

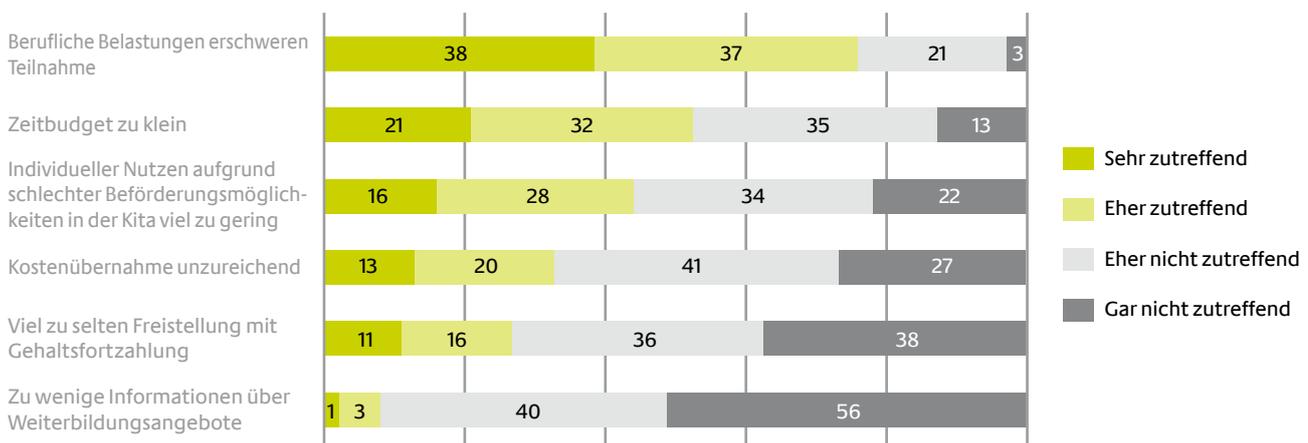
Gültige n: 628 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Um ein differenzierteres Bild der Einschätzungen zur Fort- und Weiterbildung zu erhalten, wurden die Fachberatungen gebeten, diesbezügliche Aussagen zu bewerten (vgl. Abb. 16). Hier lässt sich erkennen, dass vor allem die unzureichenden Rahmenbedingungen als Hindernisse zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen angesehen werden. Drei Viertel der Befragten sind der Meinung, dass die beruflichen Belastungen der Fachkräfte die Fortbildungsteilnahme erheblich erschweren. Gut die Hälfte sieht das von Arbeitgebern eingeräumte Zeitbudget für Fortbildungen als zu klein an. Dass die Kosten nur unzureichend übernommen

werden und eine Freistellung für Fortbildungsbesuche zu selten erfolgt, halten nur wenige Fachberatungen (23% und 27%) für zutreffend. Fast alle (96%) meinen, dass pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend über Angebote informiert werden. Dass der individuelle Nutzen von Fort- und Weiterbildung aufgrund mangelnder Beförderungsmöglichkeiten als viel zu gering einzustufen ist, glauben 44% der Befragten. Insgesamt wird die Qualität der Fort- und Weiterbildungen positiv beurteilt, allerdings können berufliche Belastungen und ein unzureichendes Zeitbudget die Teilnahme daran erschweren.

Abbildung 16: Bewertung von Aussagen zu Fort- und Weiterbildung in Kindertageseinrichtungen



Frage: Für wie zutreffend halten Sie die folgenden Aussagen zu Fort- und Weiterbildung in den Kindertageseinrichtungen, für die Sie zuständig sind?

Gültige n: zwischen 587 und 629 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Die Qualität der Arbeit in den Kindertageseinrichtungen beruht zum großen Teil auf gut qualifizierten Fachkräften. Wo sehen die Fachberatungen diesbezüglich die größten Wissenslücken und damit den größten Handlungsbedarf hinsichtlich der Fortbildung von Einrichtungsleitungen und frühpädagogischem Personal? Bezogen auf die Einrichtungsleitungen hält mehr als die Hälfte der Befragten das Thema Personal- und Teamentwicklung bzw. Teamführung für wichtig (vgl. Tab. 15 und Tab. 16), jeweils etwa ein Drittel nennt hier Konfliktmanagement sowie organisatorische und rechtliche Aspekte der Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Damit machen die

Fachberatungen für die Leitungen Fortbildungsbedarf aus, der die Personalführung und die Organisation betrifft. Für die pädagogischen Fachkräfte sehen die Befragten eher inhaltliche, kooperationsbezogene und pädagogische Themen als fortbildungsrelevant an. So sehen 40% der Fachberatungen die Zusammenarbeit mit Eltern und Familien als wichtiges Thema für Fort- und Weiterbildungen. Jeweils etwa ein Drittel erwähnt die Themen Beobachtung und Dokumentation sowie die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren. Die unterschiedlichen Weiterbildungsbedarfe der beiden Gruppen korrespondieren mit ihren jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkten.

Tabelle 15: Zugeschriebene Weiterbildungsbedarfe von Einrichtungsleitungen (häufigste Nennungen)

Themengebiete	n	%
Personal- und Teamentwicklung, Teamführung	324	52
Konfliktmanagement	200	32
Organisatorische und rechtliche Aspekte des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen	195	31
Qualitätssicherung und -management	135	22
Führung und Leitung von Kindertageseinrichtungen	129	21

Frage: Gibt es speziell in Bezug auf die Einrichtungsleitung Themengebiete, für die Sie Fort- und Weiterbildungsangebote für wichtig erachten?

Gültige n: 621 Fachberatungen mit 2.161 Nennungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Tabelle 16: Zugeschriebene Weiterbildungsbedarfe von pädagogischen Fachkräften (häufigste Nennungen)

Themengebiete	n	%
Zusammenarbeit mit Eltern und Familien	241	40
Beobachtung und Dokumentation kindlicher Entwicklungs- und Lernprozesse	207	34
Arbeit mit Kindern unter drei Jahren	194	32
Beratung, Gesprächsführung	115	19
Pädagogische Haltung	109	18

Frage: Gibt es speziell in Bezug auf die pädagogischen Fachkräfte Themengebiete, für die Sie Fort- und Weiterbildungsangebote für wichtig erachten?

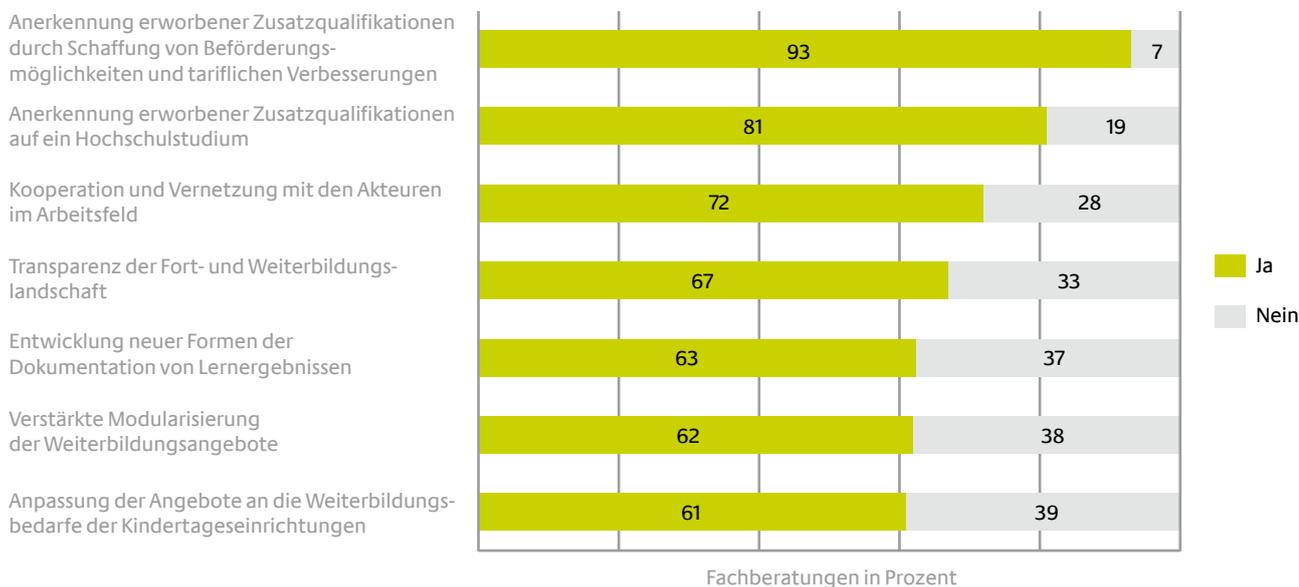
Gültige n: 607 Fachberatungen mit 2.202 Nennungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes

Neben einer inhaltlichen Weiterbildung kann auch eine Anpassung des Rahmens, in den die Fort- und Weiterbildung eingebettet ist, die Qualifizierung der Fachkräfte fördern. Die Fachberatungen sehen diesbezüglich sehr häufig Entwicklungspotenzial (vgl. Abb. 17 und Abb. 18). Der größte Verbesserungsbedarf besteht in der Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen, einerseits mit Blick auf Beförderungsmöglichkeiten und tarifliche Verbesserungen, andererseits bei der Anerkennung von Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium.

Abbildung 17: Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes



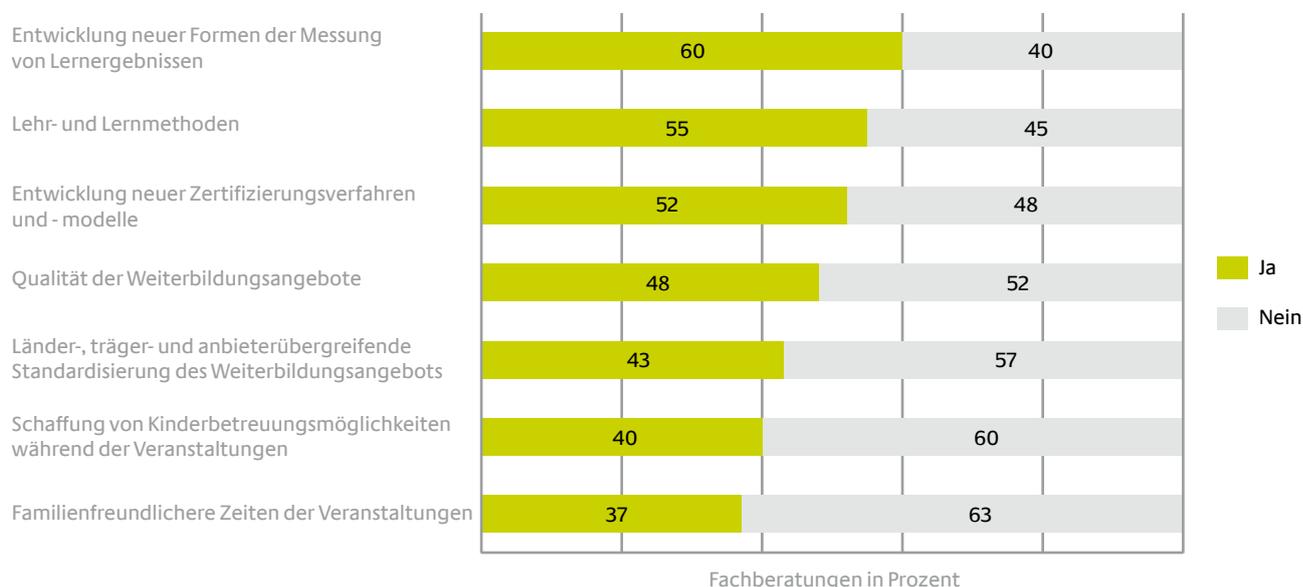
Frage: Wie sehen Sie den Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes? Besteht Verbesserungsbedarf?

Gültige n: Zwischen 530 und 561 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Auch darüber hinaus gibt es in weiteren Bereichen Raum für Verbesserungen: So sollten die Kooperation und Vernetzung mit Akteuren im Arbeitsfeld verstärkt und die Transparenz der Fort- und Weiterbildungslandschaft erhöht werden. Weniger verbesserungsbedürftig erscheint den Befragten dagegen die Schaffung von familienfreundlicheren Zeiten, zu denen die Maßnahmen stattfinden: Mit diesen sind 63% der Fachberatungen zufrieden.

Abbildung 18: Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes



Frage: Wie sehen Sie den Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes?

Gültige n: Zwischen 542 und 608 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Insgesamt schätzen die Fachberatungen die Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems als gut ein. Sie liefern jedoch auch wertvolle Hinweise auf Entwicklungsmöglichkeiten. Ein großes Hindernis zur Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen wird in den beruflichen Belastungen der Fachkräfte gesehen. Verbessert werden sollte das Fort- und Weiterbildungsangebot zum einen hinsichtlich der Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium und zum anderen durch die Schaffung von Beförderungsmöglichkeiten und entsprechender finanzieller Anreize.

Neben ihren Einschätzungen zum Fort- und Weiterbildungssystem geben die Fachberatungen auch inhaltliche Anregungen zu den aus ihrer Sicht nötigen Veranstaltungen. Der größte Fortbildungsbedarf bei Einrichtungsleitungen besteht demzufolge bei den Themen Personal- und Teamentwicklung bzw. Teamführung, Konfliktmanagement sowie bei organisatorischen und rechtlichen Aspekten des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen. Für die Weiterqualifizierung des pädagogischen Personals stehen die Zusammenarbeit mit Eltern und Familien, Beobachtung und Dokumentation sowie die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren im Vordergrund.

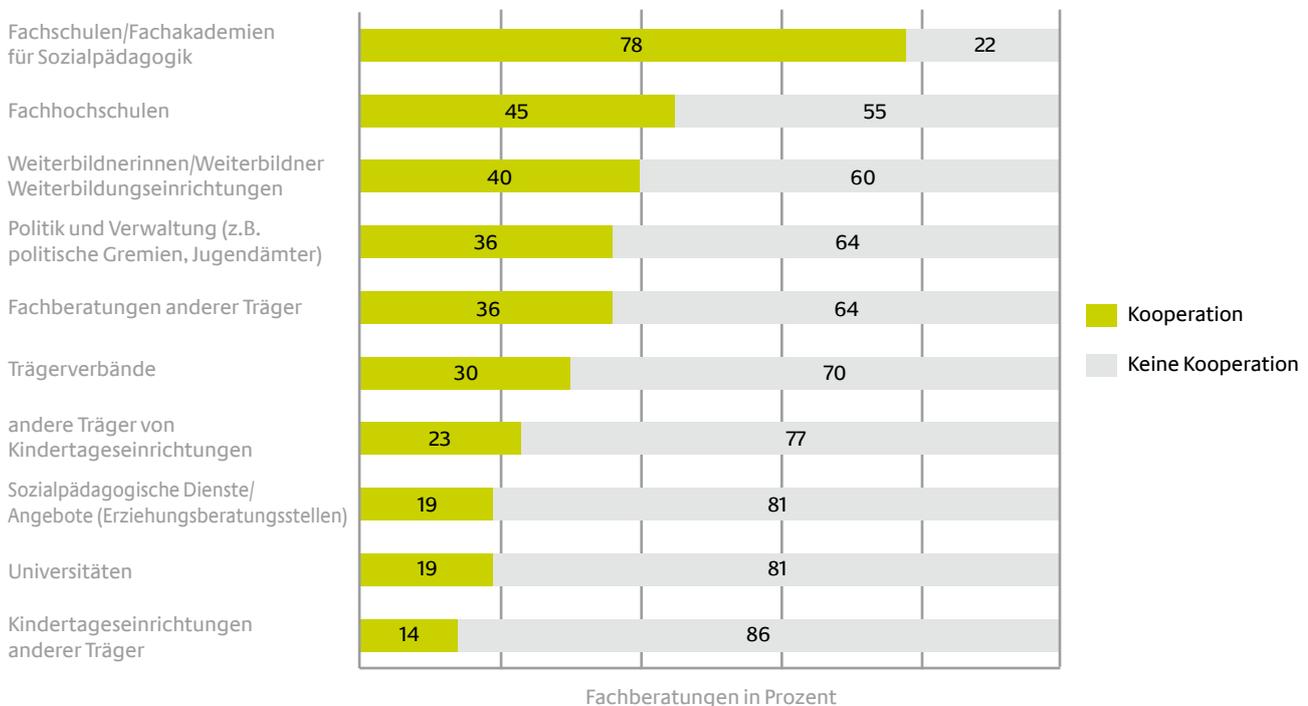
9 Mit welchen Institutionen kooperieren Fachberatungen bei der Qualifizierung der Fachkräfte?

Die Fachberatungen arbeiten bei der Konzeption und inhaltlichen Ausgestaltung der Aus- und Weiterbildung von frühpädagogischen Fachkräften eng mit anderen Institutionen zusammen.

An der Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen wirken zahlreiche Gruppen mit, mit denen die Fachberatungen gut vernetzt sein sollten. In dieser Studie haben die Fachberatungen angegeben, welche Kooperationspartnerinnen und -partner für ihre Arbeit relevant sind. Insgesamt kooperieren knapp 95% der befragten Fachberatungen mit Akteuren aus dem Bereich Fort- und Weiterbildung.

In der Befragung wurde hinsichtlich der Kooperation zwischen Ausbildung und Fortbildung unterschieden (vgl. Abb. 19 und Abb. 20). Bei der Ausbildung von Fachkräften kooperieren die Fachberatungen größtenteils mit Fachschulen. Knapp die Hälfte kooperiert auch mit Fachhochschulen, und jeweils etwa gut zwei Drittel arbeiten mit Weiterbildnern, Fachberatungen anderer Träger sowie mit Politik und Verwaltung zusammen.

Abbildung 19: Kooperationen der Fachberatungen zum Zweck der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen



Frage: Mit welchen Institutionen kooperieren Sie im Hinblick auf die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen?

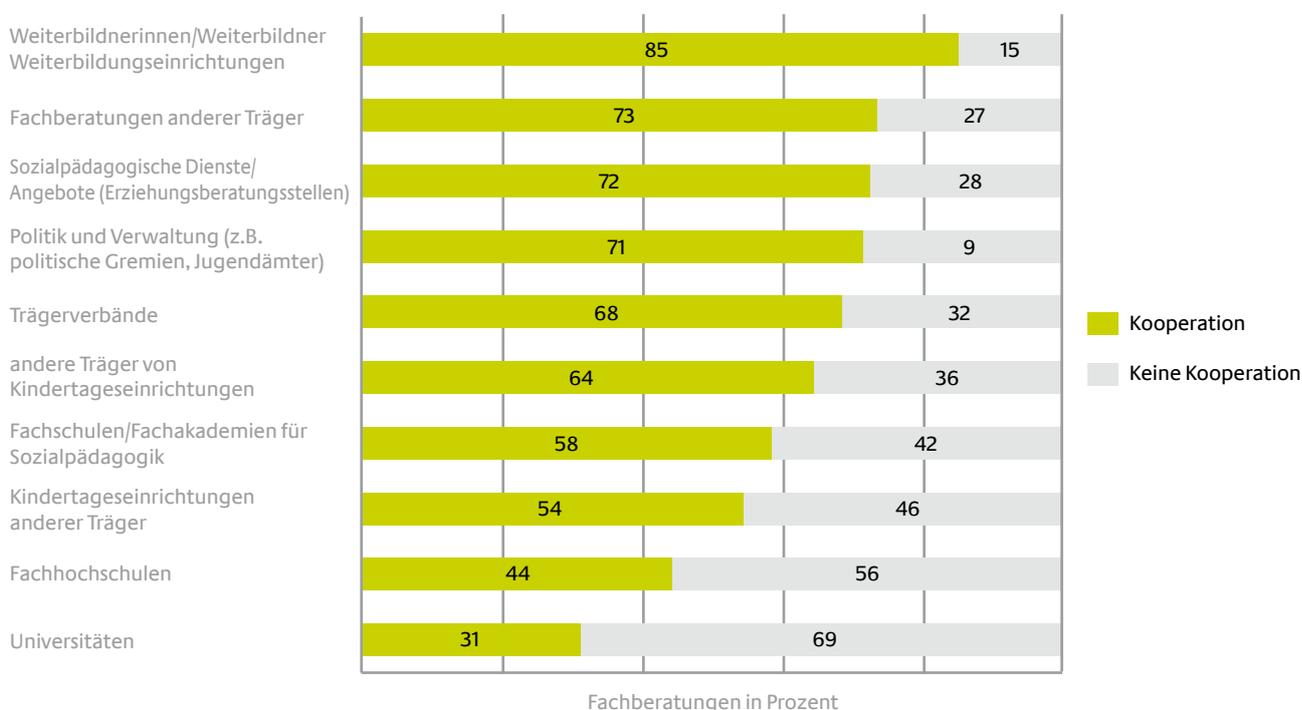
Gültige n: 623 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Neben den Kooperationen bei der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften gaben die befragten Fachberatungen auch Auskunft über ihre Kooperationen bei deren Fort- und Weiterbildung (vgl. Abb. 19). Hier kooperieren sie am häufigsten mit Weiterbildnerinnen bzw. Weiterbildnern oder Weiterbildungseinrichtungen, mit Fachberatungen anderer Träger, sozialpädagogischen Diensten, Politik und Verwaltung sowie

mit Trägerverbänden. Vergleicht man die Häufigkeit der Kooperationen in den Abbildungen 18 und 19, lässt sich feststellen, dass Fachberatungen besser in der Fort- und Weiterbildung vernetzt sind als im Bereich der Ausbildung. Durch ihre Aufgaben sind sie stark in die Weiterbildungsthemen eingebunden. Erstaunlich ist, dass sie auch mit den anderen Institutionen in relativ hohem Umfang vernetzt sind.

Abbildung 20: Kooperationen der Fachberatungen zum Zweck der Fortbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen (häufigste Kooperationen)



Frage: Mit welchen Institutionen kooperieren Sie im Hinblick auf die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen?

Gültige n: 623 Fachberatungen

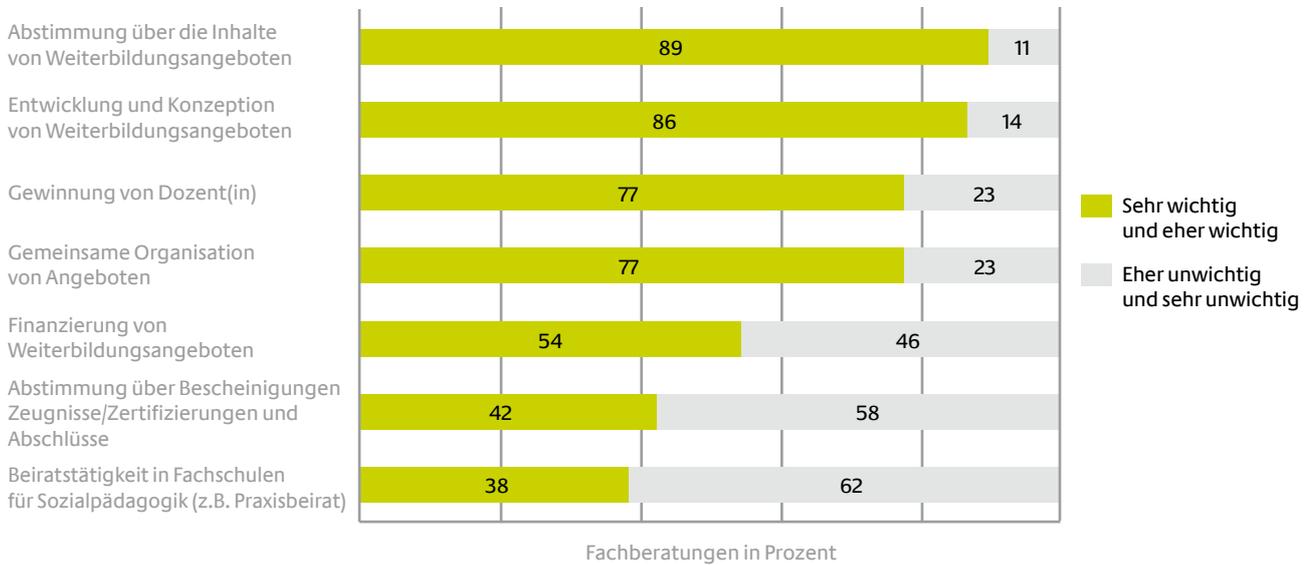
Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Gründe für Kooperationen mit Institutionen

Hauptgründe für die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen sind die Abstimmung über Inhalte und die Konzeption von Fort- und Weiterbildungsangeboten (vgl. Abb. 21). Die Gewinnung von Dozentinnen und Dozenten sowie die gemeinsame Organisation von Angeboten werden von jeweils ca. drei Viertel der Befragten als wichtige Kooperationsgründe angegeben. Weniger wichtig für die Zusammenarbeit mit Akteuren im Feld der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften

sind den Fachberatungen die Abstimmung über Bescheinigungen und Abschlüsse von Fortbildungen oder die Beiratstätigkeit in Fachschulen.

Abbildung 21: Kooperationsgründe bezogen auf Fort- und Weiterbildung



Frage: Wie wichtig sind folgende Kooperationsgründe mit diesen Institutionen? Bitte stufen Sie Ihre Antwort auf einer Skala von „sehr wichtig“ bis „sehr unwichtig“ ein.

Gültige n: zwischen 522 und 588 Fachberatungen

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Zusammenfassend ist festzustellen: Fachberatungen sind in starkem Maße vernetzt. Besonders im Bereich der Fort- und Weiterbildung gehen sie Kooperationen mit anderen Institutionen ein, um entsprechende Angebote gemeinsam zu entwickeln und inhaltlich abzustimmen. Der hohe Grad an Kooperation im Feld der Aus- und Weiterbildung verdeutlicht, wie wichtig diese Vernetzung gerade für Fachberatungsfachkräfte ist, die im Unterschied zu pädagogischen Fachkräften meist als „Einzelkämpferinnen“ bzw. „Einzelkämpfer“ gelten.

10 Welche fachpolitischen Konsequenzen lassen sich aus den empirischen Ergebnissen ableiten?

Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen sind die Arbeitsplatzbeschreibungen der Fachberatungen sehr heterogen. Deshalb ist die Forderung nach einem einheitlichen Profil schwer zu erfüllen. Jenseits der Profilfrage gibt es eine Vielzahl weiterer Anknüpfungspunkte, um die Arbeit der Fachberatung weiterzuentwickeln.

Aufgrund der großen Stichprobe, der umfangreichen Datenbasis über das Arbeitsfeld der Fachberatung und der guten Datenqualität (vgl. Kapitel 1) besitzt die Erhebung eine hohe Aussagekraft. Abschließend werden im Folgenden die empirischen Befunde zusammengefasst und auf dieser Basis Weiterentwicklungspfade aufgezeigt. In die Empfehlungen fließen auch die Verbesserungsvorschläge ein, die von den Fachberatungen selbst geäußert wurden (vgl. Abb. 22).

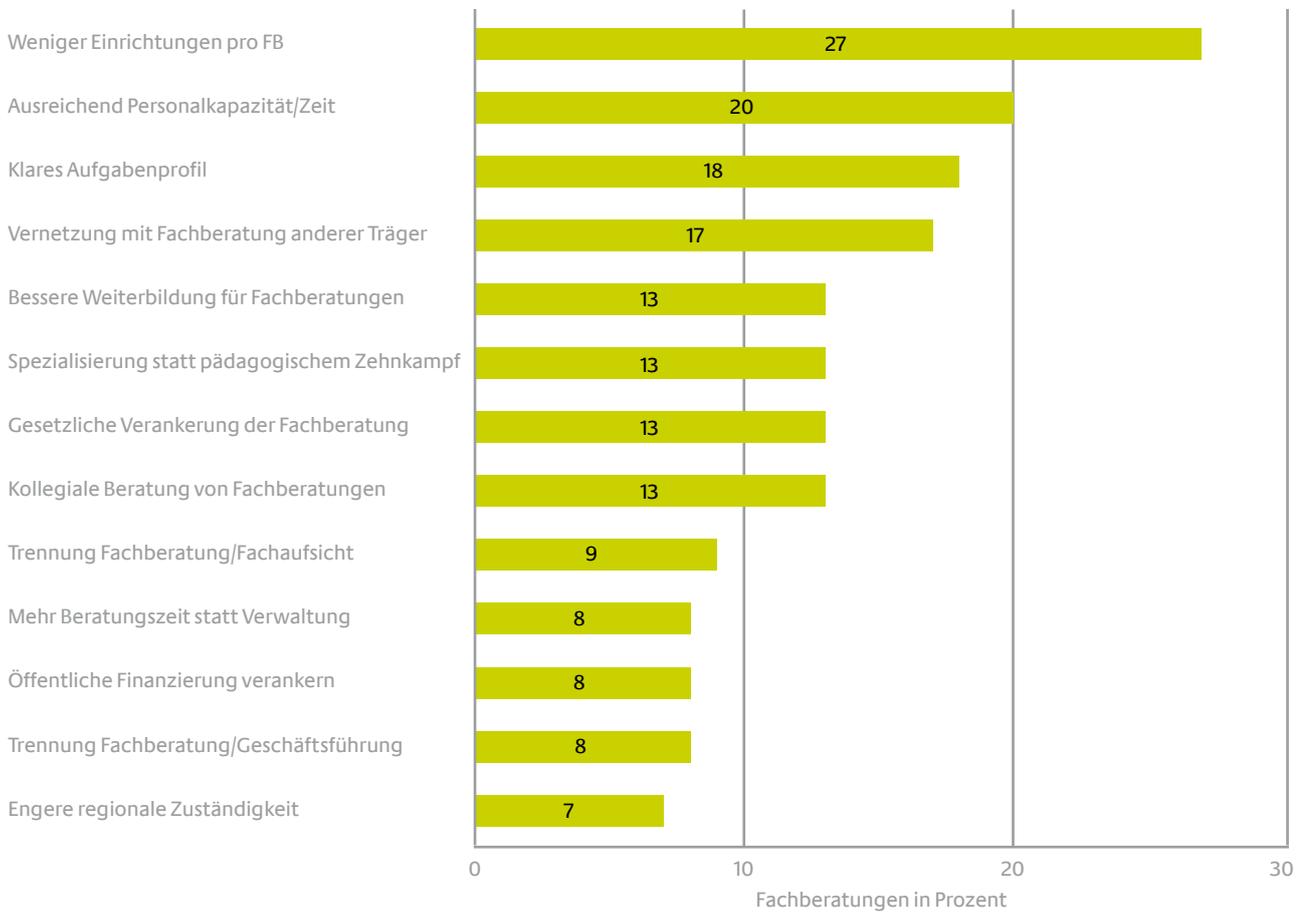
Stärkere Spezialisierung des Aufgabenprofils gefordert

Bereits vorliegende Analysen zu den Fachberatungen – wie Münch 2010 – zeichnen ein sehr heterogenes Bild, das durch diese WiFF-Studie bestätigt wird. Die Fachberatung weist ein überaus vielschichtiges Arbeitsprofil auf. In mehr oder weniger großem Umfang erfüllen die meisten Fachberaterinnen und Fachberater fast jede der in der vorliegenden Erhebung abgefragten 17 Aufgaben. Diese fehlende Konzentration auf einen Kernbereich wird von fast jeder fünften Fachberatungsfachkraft als Problem angesehen. Viele wünschen sich ein klareres und enger zugeschnittenes Aufgabenprofil (vgl. Abb. 22). Um nicht jede Aufgabe selbst meistern zu müssen, sehen sie zwei Möglichkeiten: Zum einen wünschen sich die Fachberatungskräfte eine Spezialisierung auf zentrale Aufgabenbereiche anstelle des bisherigen „pädagogischen Zehnkampfes“. Zum anderen wäre der kollegiale Austausch der Fachberatungen untereinander ein Weg, um dem Zwang entgegenzuwirken, jede Materie im Einzelnen selbst beherrschen zu müssen (vgl. Abb. 22).

Die Fachberatungen äußerten Kritik an den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. Erstens kann die Hälfte von ihnen aus Zeitmangel nicht im gewünschten Umfang ihre Fort- und Weiterbildungsfunktion ausüben.

Zweitens fühlt sich ein Drittel durch fachberatungsferne Tätigkeiten, d.h. durch eine Aufsichtsfunktion, betriebswirtschaftliche Aufgaben oder Organisationsaufgaben für den Träger, belastet. Diese Befunde spiegeln sich in den Verbesserungsvorschlägen der Fachberatungen wider (vgl. Abb. 22). Sie fordern ausreichend Personalkapazität und Zeit; außerdem möchten sie ihre Arbeitszeit von Verwaltungs- und Aufsichtsfunktionen sowie von der Geschäftsführung entlastet sehen.

Abbildung 22: Verbesserungsvorschläge der Fachberatungen



Anmerkung: Aufgeführt werden die 13 häufigsten Nennungen.

Gültige n: 373 Fachberatungen. Prozent: Prozent der Fachberaterinnen bzw. Fachberater. Anzahl der Nennungen = 802

Frage: Haben Sie Vorschläge, wie Fachberatung zur Verbesserung Ihrer eigenen Arbeitsweise idealer Weise organisiert und gestaltet werden sollte?

Quelle: WiFF-Fachberatungsbefragung 2010

Mehr fachberatungsspezifische Weiterbildungen anbieten

Aufgrund des breit gefächerten Aufgabenprofils stellt sich die Frage, wie gut die Fachberatungskräfte dafür ausgebildet sind. Während sie weitgehend über einen pädagogischen Hochschulabschluss als Grundqualifikation verfügen, sind fachberatungsspezifische Zusatzqualifikationen weniger verbreitet. Nur 43% der Befragten erwarben mindestens eine spezifische Zusatzqualifikation für ihre Tätigkeit in der Fachberatung. Eine allgemeine Fortbildungsmüdigkeit kann kaum für diese relativ niedrige Quote verantwortlich gemacht werden, denn immerhin zwei Drittel der Fachberatungskräfte erwarben weitere Zusatzqualifi-

kationen, die zwar nicht speziell auf die Fachberatung ausgerichtet, aber durchaus nützlich für diese sind. Wenn fachberatungsbezogene Zusatzqualifikationen erworben wurden, werden diese als überaus hilfreich für die eigene Arbeit angesehen. Die Differenz zwischen dem Besuch fachberatungsspezifischer Fortbildungsmaßnahmen und dem Erwerb allgemeiner Zusatzqualifikationen ist möglicherweise auf die schlechte Verfügbarkeit fachberatungsspezifischer Weiterbildungen zurückzuführen.

Das Themenspektrum an beruflichen Weiterbildungsangeboten weist Schwächen auf. Die Fachberatungen selbst wünschen sich bessere, d.h. spezieller auf ihr Handlungsfeld zugeschnittene Weiterbildun-

gen (vgl. Abb. 22). Vermisst werden dabei Angebote zu organisatorischen und rechtlichen Aspekten des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen sowie Fortbildungen zu Supervision, Beratung, Gesprächsführung und Konfliktmanagement.

Während sich 80% der Fachberaterinnen und Fachberater für sehr qualifiziert oder qualifiziert halten, berichtet immerhin jede fünfte Fachberatungsfachkraft von eigenen Schwächen. Diejenigen, die für sich Qualifizierungsdefizite erkannt haben, benennen gleichzeitig die benötigten Weiterbildungsthemen und weisen damit den Weg für die Schließung der Qualifizierungslücken.²⁵

Es wäre wünschenswert, dass mehr Fachberaterinnen und Fachberater spezielle Kurse für ihre Arbeit belegen (könnten). Die Qualifizierung von Fachkräften in der Fachberatung kann des Weiteren zur stärkeren Konturierung des Handlungsfeldes beitragen. Die Vermittlung einheitlicher Zusatzqualifikationen für alle Fachkräfte der Fachberatung eröffnet die Möglichkeit, ein gemeinsames Arbeitsverständnis zu entwickeln. Diese Chance hat z.B. Sachsen im Rahmen des Grundkurses Fachberatung ergriffen.²⁶

Fachberatung untereinander besser vernetzen

Die vielfältigen Kooperationsbezüge belegen die Mittlerrolle der Fachberatung. Fachberatungskräfte können ihre fachliche Expertise in die Zusammenarbeit mit Institutionen im Feld der Aus- und Weiterbildung einbringen. Die häufigsten Gründe für die Zusammenarbeit liegen in der Konzeption und inhaltlichen Abstimmung von Fort- und Weiterbildungsangeboten.

Aufgrund der umfangreichen Vernetzung mit dem Feld ist es erstaunlich, dass die Fachberatungen untereinander nur selten verknüpft sind. Gleichzeitig fordern sie einen regeren Austausch mit anderen Fachkräften der Fachberatung, sei es im Rahmen einer kollegialen Beratung oder auch innerhalb der Kooperation mit Fachberatungen anderer Träger (vgl. Abb. 22).

Bessere Rahmenbedingungen für die Fachberatungsarbeit schaffen

Die Arbeit der Fachberatungen ist abhängig von bestimmten Rahmenbedingungen. Ein wichtiger Faktor sind die Arbeitszeitarrangements, die bei den Befragten dieser Studie stark differieren. Nur gut 60% von ihnen haben eine Vollzeitstelle. Und diejenigen, die in Vollzeit arbeiten, sind häufig mit weiteren Aufgaben betraut, die über die reine Fachberatungstätigkeit hinausgehen. Die Fachberatung ist für die überwiegende Anzahl der Befragten jedoch die Hauptaufgabe. Die Arbeitszeit, die für Fachberatungsaufgaben zur Verfügung steht, zeigt eine große Varianz. Die vielfältigen Ausgestaltungen erschweren es, ein klares Fachberatungsprofil zu erstellen.

Es bestehen des Weiteren große Unterschiede in der Anzahl der Kindertageseinrichtungen, die von einer Fachberatung zu betreuen sind. Es gibt sowohl Fachberatungskräfte, die nicht mehr als 25 Kitas betreuen und damit den fachpolitischen Empfehlungen (BAGLJÄ 2003, DPWV 2010) von 25 Einrichtungen pro Vollzeit-Fachberatung entsprechen, als auch solche, die bis zu 200 Kitas betreuen, was zu der Frage Anlass gibt, ob diese ihren Aufgaben noch gerecht werden können. Die Bewertung der Betreuungsrelation durch die Fachberatungen zeigt eine dementsprechende Kluft: Auf der einen Seite sagt über ein Drittel von ihnen, dass sie für zu viele Kindertageseinrichtungen zuständig seien, während auf der anderen Seite eine ebenso große Gruppe die Anzahl der Einrichtungen als angemessen empfindet.

Um herauszufinden, ob diese unterschiedlichen Bewertungen nicht nur auf die Betreuungsrelation zurückzuführen, sondern auch durch das jeweilige Aufgabenprofil der Fachberatungen beeinflusst sind, wären tiefergehende Analysen erforderlich.

Am häufigsten äußerten die Fachberatungen den Wunsch nach weniger Einrichtungen pro Fachberatungsfachkraft und einem stärkeren regionalen Zuschnitt des Einzugsgebietes. Geringere Entfernungen wären förderlich für den häufigeren und intensiveren Austausch zwischen Fachberatung und einzelnen Einrichtungen (vgl. Abb. 22).

25 Unter denen, die sich am schlechtesten bewerten, würden gerne 40% einen Grundkurs Fachberatung absolvieren.

26 Im Fachberatungsgrundkurs in Sachsen (vgl. www.kita-bildungsserver.de/termine/grundkurs-fachberatung-kindertageseinrichtung-und-kindertagespflege-ab-10-oktober-2012) ist das erste Modul „Standortbestimmung der Fachberatung in Sachsen“ explizit der Rollenklärung gewidmet.

Qualifizierungsdefizite beim pädagogischen Personal beheben

Nach Einschätzung der Fachberatungen sind sowohl zwei Drittel der Leitungen in Kindertageseinrichtungen als auch zwei Drittel der pädagogischen Fachkräfte sehr gut oder gut qualifiziert. Mehr als jede zehnte Leitung und Fachkraft wird jedoch von den Fachberaterinnen bzw. Fachberatern als weniger bzw. überhaupt nicht qualifiziert angesehen. Insgesamt haben die Fachberatungen den Eindruck, dass die Leitungen ihre Aufgabe größtenteils beherrschen. Entwicklungsmöglichkeiten für die Leitungskräfte sehen die Fachberatungen beim Thema Qualitätssicherung, aber auch bei der Öffnung der Kindertageseinrichtungen gegenüber dem Gemeinwesen sowie dem Einbezug der Eltern.

Auch die pädagogischen Fachkräfte sind aus Sicht der Fachberatungen für ihren pädagogischen Alltag gut qualifiziert. Im Gegensatz dazu weisen sie vor allem im Bereich Inklusion, aber auch bei der Begleitung der Lernprozesse von Kindern unter drei Jahren Defizite auf, welche im Zuge des Ausbaus der Betreuung von Kindern unter drei Jahren verstärkt zum Problem werden könnten.

Während der Großteil der Leitungen und Fachkräfte gut qualifiziert zu sein scheint, stimmt der hohe Anteil des unzureichend qualifizierten Personals von 11% nachdenklich. Diese Gruppe sollte gezielt nachqualifiziert werden.

Für die Weiterqualifizierung der Fachkräfte ist eine hohe Qualität des Fort- und Weiterbildungssystems unabdingbar. Dieses wird von zwei Dritteln der Fachberatungen als gut bewertet. Ein weiteres Drittel benennt sowohl positive als auch negative Aspekte des Weiterbildungssystems. Zu den häufigsten genannten Problemfeldern zählen die beruflichen Belastungen der Fachkräfte, die eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen erschweren. Außerdem ist die Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen auf ein Hochschulstudium noch unzureichend geregelt. Ebenso sollten die Beförderungsmöglichkeiten und die finanzielle Würdigung der Weiterqualifikation den Fachberatungen zufolge verbessert werden.

Neben den Verbesserungsvorschlägen zum Weiterbildungssystem stellen die Fachberatungen auch Weiterbildungsbedarf beim pädagogischen Personal fest. Für die Einrichtungsleitungen seien Qualifizierungsmaßnahmen zu den Themen Personal- und Teament-

wicklung bzw. Teamführung, Konfliktmanagement sowie zu organisatorischen und rechtlichen Aspekten des Arbeitsalltags in Kindertageseinrichtungen hilfreich. Bei den pädagogischen Fachkräften liegt der Weiterbildungsbedarf eher in den Bereichen Zusammenarbeit mit Eltern und Familien, Beobachtung und Dokumentation sowie in der Arbeit mit Kindern unter drei Jahren.

Ausblick

Im Hinblick auf das Nebeneinander verschiedener Fachberatungsmodelle liegt der Appell nahe, das Fachberatungsprofil zu vereinheitlichen und damit transparenter zu gestalten. Dabei steht in Frage, ob es überhaupt ein allgemeingültiges Modell von Fachberatung geben kann. Angesichts der verschiedenen Akteure und den damit verbundenen unterschiedlichen Ansprüchen an die Fachkräfte in der Fachberatung erscheint dies zweifelhaft. Sowohl die Träger als auch die Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachkräfte haben Vorstellungen davon, was die Fachberatungsfachkraft für sie tun soll. Außerdem tragen die eigenen Ansprüche der Fachberaterinnen und Fachberater an ihre Arbeit und deren individuelle Ausgestaltung zum Formenreichtum der Fachberatung bei. Die Fachberatungsfachkräfte müssen demzufolge die eigenen Vorstellungen und die an sie gestellten Erwartungen sowie die Vorgaben des Trägers austarieren, was in der Praxis zu den verschiedensten Fachberatungsmodellen führt.

Ein Weg, das Fachberatungsprofil zu vereinheitlichen, wäre es, die einheitlichere Ausrichtung über eine implizite Straffung des Aufgabenprofils anzugehen. Um das volle Potenzial der Fachberatung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu nutzen, muss sie anders in den Blick genommen werden: Inwiefern sind die bisherigen Praxen und Strukturen der Fachberatung für das Funktionieren und die Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen zielführend? Grundlegend ist dabei der Gedanke, dass das vielfältige Aufgabenprofil nicht selbst das Problem darstellt, sondern nur dann Schwierigkeiten entstehen, wenn durch die Belastung der Fachberaterinnen und Fachberater wichtigere Aufgaben zu kurz kommen. Dieser Zustand scheint zu bestehen: Ein gutes Drittel der Fachberatungsfachkräfte gibt an, mit fachberatungsfernen Dingen belastet zu sein. Bei weiteren 30% trifft dies zumindest teilweise zu.

Es gibt nun zwei kombinierbare Möglichkeiten, der Überbeanspruchung zu entkommen: Im ersten Szenario müssten, wenn der breite Aufgabenzuschnitt beibehalten würde, mehr personelle Ressourcen bereitgestellt werden, um allen Anforderungen gerecht werden zu können. Dies kann durch die Aufstockung der Arbeitszeit bzw. der Personalkapazität geschehen. Zu erreichen wäre dies beispielsweise über eine (bessere und spezifische) Landesförderung (vgl. Abb. 22).

Im zweiten Szenario erfordert das gedeckelte Budget die Konzentration auf das Wesentliche. Dabei könnte die folgende Frage leitend sein: Verschwendet die bisherige Vielfalt das Potenzial der Fachberatungskräfte, da sie Aufgaben übernehmen, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus angesiedelt sind? Dies scheint bei den häufig beklagten Verwaltungsaufgaben der Fall zu sein (vgl. Abb. 22). Wobei gerade bei kleinen Trägern derzeit die Notwendigkeit besteht, dass die Fachberatungen diese Aufgaben aufgrund ihrer Expertise übernehmen müssen. Wenn sich die Fachberatungsfachkräfte auf die Aufgaben konzentrieren, die aufgrund ihrer besonderen fachlichen Kompetenz von niemand Anderem übernommen werden können, wäre dies ein großer Gewinn für das Arbeitsfeld. Es liegt nahe, dass Fachberatungsfachkräfte Expertenarbeit leisten und vom Nebengeschäft entlastet werden. Diese Arbeiten könnten dann an andere (Verwaltungs-)Positionen delegiert werden.

Die Institution Fachberatung besitzt ein großes Potenzial für die Weiterentwicklung des Feldes. Dafür muss jedoch der nötige Freiraum geschaffen werden – wobei eine entsprechende Unterstützung des Trägers, in diesem Sinne zu wirken, notwendig ist. Diese Aufgabe der Fachberatung darf jedoch nicht an hemmenden Rahmenbedingungen – wie z.B. zu vielen Kindertageseinrichtungen im Verantwortungsbe- reich – scheitern.

Für die vertieften Auswertungen der Befragung bietet es sich an zu untersuchen, ob sich hinter dem heterogenen Aufgabenprofil der Fachberatung verschiedene Typen verbergen. Auch wenn es kein universales Fachberatungsmodell gibt, könnten auf diesem Weg verbreitete Ausformungen der Fachberatung ausgemacht werden. Diese Typisierung der Fachberatung – so die große Hoffnung – könnte helfen, anhand von Best-Practice-Beispielen besonders gelungene Zuschnitte und Rahmenbedingungen der Fachberatungsarbeit zu identifizieren.

11 Literatur

- Beher, Karin & Walter, Michael (2011): Breit aufgestellt, hohe Zuständigkeitsquoten, ungeliebte Tätigkeitsanteile. Ergebnisse der WiFF-Untersuchung zur Fachberatung. In: TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita. Auf der Suche nach Profil. Fachberatung. Ausgabe 4, S. 18–21
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V. (Hrsg.) (2010): Fachberatungen in Kindertageseinrichtungen. Fachpolitisches Positionspapier. Berlin. www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pdforder/Broschuere_A5_fachberatung_komplett_web.pdf (Zuletzt abgerufen am 31.8.2012)
- Deutscher Verein (2012): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur konzeptionellen und strukturellen Ausgestaltung der Fachberatung im System der Kindertagesbetreuung. www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2012/DV-31-11-Kindertagsbetreuung (Zuletzt abgerufen am 03.07.2013)
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2007): Wie geht's im Job? KiTa-Studie der GEW. Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main
- Hense, Margarita (Hrsg.) (2010): Fachberatungen für Kindertageseinrichtungen. Erfolgchancen erhöhen. Göttingen
- Jansen, Frank (2011): Standpunkt: Wir brauchen einen Richtungswechsel. In: Welt des Kindes, S. 4
- Miedaner, Lore (2002) (Hrsg.): Balanceakt Fachberatung. Fachberatung für Kindertageseinrichtungen im Spannungsfeld zwischen Anspruch und Alltag. Esslingen am Neckar
- Münch, Maria-Theresia (2010): Standortbestimmung und Neuorientierung. In: Hense, Margarita (Hrsg.): Fachberatungen für Kindertageseinrichtungen. Erfolgchancen erhöhen. Göttingen
- PädQuis gGmbH/Steria Mummert Consulting AG (2008): Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Struktur und Angebote der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Sachsen. Sächsisches Staatsministerium für Soziales. Dresden
- Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. WiFF Studien, Band 1. München
- Statistisches Bundesamt – Destatis (2010): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 1.3.2010. Wiesbaden

12 Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Veränderungen im eigenen Aufgabenprofil	19
Abbildung 2	Veränderungen im eigenen Aufgabenprofil: Die 10 häufigsten Nennungen	20
Abbildung 3	Fehlende zeitliche Ressourcen für die Ausübung der Fort- und Weiterbildungsfunktionen	21
Abbildung 4	Belastung mit fachberatungsfernen Dingen	22
Abbildung 5	Höchster schulischer Abschluss	26
Abbildung 6	Höchster beruflicher Abschluss	26
Abbildung 7	Themen der erworbenen Zusatzqualifikationen (Die 12 häufigsten Nennungen)	28
Abbildung 8	Bewertung der fachberatungsbezogenen Zusatzqualifikationen	29
Abbildung 9	Betreute Kindertageseinrichtungen pro Fachberaterin/Fachberater	34
Abbildung 10	Für zu viele Kindertageseinrichtungen zuständig	35
Abbildung 11	Anzahl der besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten	37
Abbildung 12	Bewertung des Themenspektrums von Fort- und Weiterbildungen für Fachberatungen	39
Abbildung 13	Bewertung der Qualifikation der jeweiligen Einrichtungsleitung durch die Fachberatungen	41
Abbildung 14	Bewertung der Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte durch die Fachberatung	42
Abbildung 15	Qualitätsbeurteilung des Fort- und Weiterbildungsangebotes für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen	45
Abbildung 16	Bewertung von Aussagen zu Fort- und Weiterbildung in Kindertageseinrichtungen	46
Abbildung 17	Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes	48
Abbildung 18	Verbesserungsbedarf des Fort- und Weiterbildungsangebotes	49
Abbildung 19	Kooperationen der Fachberatungen zum Zweck der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen	50
Abbildung 20	Kooperationen der Fachberatungen zum Zweck der Fortbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen (häufigste Kooperationen)	51
Abbildung 21	Kooperationsgründe bezogen auf Fort- und Weiterbildung	52
Abbildung 22	Verbesserungsvorschläge der Fachberatungen	54

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Das Forschungskonzept in Stichworten	9
Tabelle 2	Vergleich der Stichprobe mit der WiFF-Adressrecherche und der Anzahl der Kindertageseinrichtungen nach Bundesland	11
Tabelle 3	Vergleich der Stichprobe mit der WiFF-Adressrecherche und der Anzahl der Kindertageseinrichtungen nach Trägerschaft	13
Tabelle 4	Anzahl der Aufgaben, die im Profil fehlen	15
Tabelle 5	Arbeitsanteile der unterschiedlichen Aufgabenfelder der Fachberatungen	16
Tabelle 6	Aufsichtsfunktion nach Trägern	17
Tabelle 7	Finanzverwaltungsfunktion nach Trägern	18
Tabelle 8	Dauer der Fachberatungstätigkeit	24
Tabelle 9	Erwerb von Zusatzqualifikationen	27
Tabelle 10	Angestellte Fachberaterinnen/Fachberater nach Trägerschaft	31
Tabelle 11	Freiberufliche Fachberaterinnen/Fachberater nach Trägerschaft	31
Tabelle 12	Arbeitszeit als angestellte oder freiberufliche Fachkraft in der Fachberatung insgesamt	32
Tabelle 13	Themen der besuchten Fort- und Weiterbildungen (häufigste Nennungen)	38
Tabelle 14	Einschätzung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Einrichtungsleitung und der pädagogischen Fachkräfte durch die Fachberatungen	44
Tabelle 15	Zugeschriebene Weiterbildungsbedarfe von Einrichtungsleitungen (häufigste Nennungen)	47
Tabelle 16	Zugeschriebene Weiterbildungsbedarfe von pädagogischen Fachkräften (häufigste Nennungen)	47

Zum Autor



Jan Leygraf

studierte Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Empirische Sozialforschung an der Universität Duisburg-Essen und arbeitete dort nach dem Studium als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Forschung und Lehre. Von 2010 bis 2013 war er in der *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)* für die Begleitung und Durchführung empirischer Erhebungen zuständig. Seit 2013 ist er Datenanalyst in einer Unternehmensberatung.

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) stellt alle Ergebnisse in Form von Print- und Online-Publikationen zur Verfügung.

Alle Publikationen sind erhältlich unter: www.weiterbildungsinitiative.de

WiFF Expertisen	WiFF Studien	WiFF Wegweiser Weiterbildung	WiFF Kooperationen
<p>Wissenschaftliche Analysen und Berichte zu aktuellen Fachdiskussionen, offenen Fragestellungen und verwandten Themen von WiFF</p>	<p>Ergebnisberichte der WiFF-eigenen Forschungen und Erhebungen zur Vermessung der Aus- und Weiterbildungslandschaft in der Frühpädagogik</p>	<p>Exemplarisches Praxismaterial als Orientierungshilfe für die Konzeption und den Vergleich von kompetenzorientierten Weiterbildungsangeboten</p>	<p>Produkte und Ergebnisberichte aus der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern und Initiativen im Feld der Frühpädagogik</p>
Zuletzt erschienen	Zuletzt erschienen	Zuletzt erschienen	Zuletzt erschienen
			
<p>Band 35: Lotte Rose/Friederike Stibane: Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas</p>	<p>Band 19: Joanna Dudek/Johanna Gebrande: Quereinstieg in den Erzieherinnenberuf</p>	<p>Band 6: Inklusion – Kinder mit Behinderung</p>	<p>Band 4: Autorengruppe Berufsfachschule: Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Berufsfachschule</p>
<p>Band 34: Annika Sulzer: Kulturelle Heterogenität in Kitas. Anforderungen an Fachkräfte</p>	<p>Band 18: Norbert Schreiber: Die Ausbildung von Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen</p>	<p>Band 5: Inklusion – Kulturelle Heterogenität in Kindertageseinrichtungen</p>	<p>Band 3: Expertengruppe „Anschlussfähige Bildungswege“: Kindheitspädagogische Bachelorstudiengänge und anschlussfähige Bildungswege</p>
<p>Band 33: Ulrich Heimlich: Kinder mit Behinderung – Anforderungen an eine inklusive Frühpädagogik</p>	<p>Band 17: Pamela Oberhuemer: Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte im europäischen Vergleich</p>	<p>Band 4: Frühe Bildung – Bedeutung und Aufgaben der pädagogischen Fachkraft</p>	<p>Band 2: Expertengruppe Berufsbegleitende Weiterbildung: Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen</p>
<p>Band 32: Hiltrud Otto/Lisa Schröder/Ariane Gernhardt: Kulturelle Heterogenität in Kitas – Weiterbildungsformate für Fachkräfte</p>	<p>Band 16: Jan Leygraf: Struktur und Organisation der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern</p>	<p>Band 3: Zusammenarbeit mit Eltern</p>	<p>Band 2: Kinder in den ersten drei Lebensjahren</p>
<p>Band 30: Simone Seitz/Nina-Kathrin Finnern/Natascha Korff/Anja Thim: Kinder mit besonderen Bedürfnissen – Tagesbetreuung in den ersten drei Lebensjahren</p>	<p>Band 15: Karin Beher/Michael Walter: Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte</p>	<p>Band 1: Sprachliche Bildung</p>	<p>Band 1: Autorengruppe Fachschulwesen: Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule/Fachakademie</p>

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches
Jugendinstitut

Wie sind Fachberatungen qualifiziert, welche Aufgaben übernehmen sie, und unter welchen strukturellen Bedingungen arbeiten sie? Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) hat 2010 rund 650 Fachberatungen für Kindertageseinrichtungen im gesamten Bundesgebiet befragt und stellt die zentralen Ergebnisse der Auswertungen in diesem Bericht vor.