

*Kindheitspädagog*innen
unter der*

LUOQ



GEW und das Hochschulnetzwerk „Bildung und Erziehung in der Kindheit Baden-Württemberg“ haben mit Vertreter*innen aus Politik und Fachwelt bei einer GEW-Fachtagung im Oktober den Stellenwert der Kindheitspädagog*innen in Baden-Württemberg unter die Lupe genommen. Die wertschätzende Zusammenarbeit mit Erzieher*innen darf dabei nicht zu kurz kommen.

Eine aktuelle Studie des Hochschulnetzwerks zu den beruflichen Werdegängen der Kindheitspädagog*innen zeigt, dass die Absolvent*innen nahezu alle im Feld der Kindheitspädagogik arbeiten und in Baden-Württemberg bleiben (siehe auch Seite 19). 81 Prozent der befragten Kindheitspädagog*innen arbeiten nach ihrem Studium zunächst in einer Kindertageseinrichtung, dort, wo händierend Fachkräfte gesucht werden. 12 Prozent haben sogar schon eine leitende Tätigkeit übernommen. „Die meisten ausgebildeten Kindheitspädagog*innen bleiben Baden-Württemberg treu“, schlussfolgerte Prof. Dr. Jens Müller von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Die Aussage war vor allem an die Vertreter*innen der Politik gerichtet. „Das Land investiert an der richtigen Stelle“, sagte Müller. Allerdings müssen die Investitionen erhöht werden. Nach Ansicht des Hochschulnetzwerks brauchen Kitas und ihre flankierenden Arbeitsbereiche ganz dringend die akademisch qualifizierten Fachkräfte und zwar nicht nur zahlenmäßig. „Ihre Kompetenzen sind wichtig und wertvoll. Insbesondere zeichnen sie sich durch Kenntnisse über inklusive Prozesse, Sprachbildung und Fähigkeiten in der Beratung aus“, erklärte Professorin Dr. Regine Morys, Sprecherin des Hochschulnetzwerks, auf der GEW-Tagung. Müller ergänzte, Kindheitspädagog*innen seien Expert*innen für wachsende Organisationen. Ihre Sichtweise auf Bildungsprozesse könnten die qualitative Weiterentwicklung von Einrichtungen voranbringen, die interdisziplinäre Zusammenarbeit stärken und zu gelingenden Kooperationen mit Erziehungsberechtigten beitragen. Die Hochschullehrer*innen waren sich einig, dass der Ausbau der Studienkapazitäten an allen bisherigen Studienstandorten verstetigt, ja sogar ausgebaut werden müsse. „Die politisch Verantwortlichen ignorieren, dass deutlich mehr Bewerbungen für ein Studium der Kindheitspädagogik vorliegen, als Studienplätze zur Verfügung stehen“, berichtete die Professorin der Hochschule Esslingen. An ihrer Hochschule würden seit Jahren rund 500 junge Menschen um gerade mal 35 Plätze pro Jahr konkurrieren. In Anbetracht

„Ihre Kompetenzen sind wichtig und wertvoll. Insbesondere zeichnen sie sich durch Kenntnisse über inklusive Prozesse, Sprachbildung und Fähigkeiten in der Beratung aus.“

**Regine Morys,
Sprecherin des Hochschulnetzwerks**

des Stellenwerts der Frühkindlichen Bildung sei es zwingend, einen so wichtigen Beruf aufzuwerten, auch um mit anderen europäischen Ländern Schritt halten zu können.

Heike Pommerening von der GEW skizzierte die derzeitigen Probleme in Kitas und Arbeitsfeldern der Kindheitspädagogik. Der Fachkräftemangel sei in Baden-Württemberg deutlich spürbar und würde sich in den nächsten Jahren noch ausweiten. Ein großer Prozentsatz der Erzieher*innen gehe in den nächsten 10 Jahren in Rente, dem Arbeitsfeld fehle es an Attraktivität, und zu viele Fachkräfte wanderten in andere Arbeitsbereiche ab. Gleichzeitig schreite der Ausbau der Kleinkindbetreuung voran, der Bedarf der Eltern sei lange noch nicht gedeckt. Kommunen wären in der misslichen Lage, den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz umsetzen zu müssen und Rechtsklagen zu vermeiden.

Dies führe zu besorgniserregenden Entwicklungen. So fordere unter anderem der Städtetag den Gesetzgeber auf, einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, um Innovationen im Kita-Bereich zu ermöglichen. Zu befürchten sei, so Pommerening, dass die Qualität der Bildung und Betreuung auf der Strecke blieben. Schon jetzt sinke das Qualifikationsniveau des Personals in Kitas: 3 Prozent der Beschäftigten hätten keine abgeschlossene, 8 Prozent eine sonstige Berufsausbildung und weitere 8 Prozent seien in Ausbildung. Bedenklich sei, dass bei so gravierenden Problemen der politische Wille für eine echte Fachkräfteoffensive fehle. Die Kindheitspädagogin Cindy Noack findet diese Entwicklung unverständlich. „Daimler holt auch keinen Gärtner, wenn Fachleute fehlen“, sagte sie.

Anreize werden derzeit nur für den Ausbau der Praxisintegrierten Ausbildung (PIA) geschaffen. Das sei viel zu kurz gedacht, findet Heike Pommerening. Wichtig sei, innerhalb des Arbeitsfelds mehr Aufstiege zu ermöglichen und die Zugänge zum Studium zu erleichtern. Pommerening spricht aus eigener Erfahrung als ehemalige Erzieherin: „Die Erzieher*innen haben die vielen Veränderungen der letzten Jahre gestemmt und sich fortwährend weitergebildet. Sie müssen bei der Akademisierung mitgenommen werden!“



Professorin Dr. Regine Morys und Professor Dr. Jens Müller

Personalplanung, Qualitätsmanagement, Inklusion oder Sprachbildung setzten zusätzliche fachliche Kenntnisse voraus, die konsequenterweise auch eine andere tarifliche Eingruppierung zur Folge haben müssten. Die multiprofessionellen Teams brauchen Unterstützungssysteme, damit die Zusammenarbeit gut gelingt. Es gilt Gemeinsamkeiten zu finden und Unterschiede zu würdigen. █



Fotos: Marco Stritzinger

Bei der GEW-Fachtagung wurde über den Stellenwert der Kindheitspädagog*innen diskutiert

„Die einzelnen Professionen dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden.“

Heike Pommerening

Die einzelnen Professionen dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden, betonte Pommerening. Kitas bräuchten Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen. Sie können sich im Berufsalltag mit ihren unterschiedlichen Qualifikationen ergänzen und sollten sich gegenseitig wertschätzen. „Kitas werden von Kindheitspädagog*innen nicht gerade überrannt“, gibt Pommerening

noch zu bedenken. Sie seien verglichen mit Erzieher*innen eine Minderheit.

Bei der Fachtagung wurde auch diskutiert, welche Ziele Vertreter*innen aus Politik und Fachwelt bei der Ausrichtung von frühkindlichen Bildungseinrichtungen verfolgen müssten. Die Kita der Zukunft muss für die Beschäftigten attraktiver werden, sowohl monetär als auch ihre Arbeitsbedingungen betreffend. Heike Pommerening hält es für angemessen, dass Kindheitspädagog*innen wie Schulsozialpädagog*innen in S11 eingruppiert werden. Die stellvertretende Landesvorsitzende, Petra Kilian, erwartet offene Tarifverhandlungen. Das Argument „Wir haben kein Geld“ lässt sie nicht gelten. „In Früher Bildung ist das Geld gut investiert“, argumentiert sie und regt an, auch altersgerechte Möglichkeiten zu bedenken. „Man sollte in dem Beruf auch gut alt werden können“, sagte sie.

Das Arbeitsfeld könnte auch attraktiver werden, wenn die Tätigkeiten besser differenziert würden. Es gibt vielfältige Aufgaben in Kitas, die von unterschiedlich qualifizierten Fachkräften übernommen werden könnten. Aufgaben wie



Heike Herrmann

GEW-Referentin für Kinder- und Jugendbildung

Hochschulnetzwerk „Bildung und Erziehung in der Kindheit Baden-Württemberg“

Seit 2007 arbeiten in Baden-Württemberg alle sechs pädagogischen Hochschulen und vier Fachhochschulen sowie die Universität Tübingen im „Hochschulnetzwerk Bildung und Erziehung in der Kindheit Baden-Württemberg“ zusammen. Ein wesentliches Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, einen Austausch über die Belange der Studiengänge zu führen und einen hochschulübergreifenden Rahmen für diese Studiengänge zu beschreiben. Das Rahmencurriculum BA Frühe Bildung Baden-Württemberg ist daraus entstanden.



Siehe: www.hochschulnetzwerk-bek.de

AKTUELLE STUDIE ZU KINDHEITSPÄDAGOG*INNEN

Fachkräfte mit hohen Ansprüchen

Das Hochschulnetzwerk „Bildung und Erziehung in der Kindheit in Baden-Württemberg“, in dem Vertreter*innen aller neun Studiengänge in Baden-Württemberg mit kindheitspädagogischer Ausrichtung engagiert sind, hat im Sommer 2018 eine Befragung unter allen BA-Absolventen und -Absolventinnen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die akademische Ausbildung für Kindertageseinrichtungen etabliert hat.

Kindheitspädagogen und -pädagoginnen können als flexible, engagierte Fachkräfte mit hohen Ansprüchen bezeichnet werden, die großen Wert auf fachliche Aufgaben einerseits und Teamqualität andererseits legen. Deutlich werden die beruflichen Aufstiegsperspektiven sowohl in Leitungs- und Führungspositionen als auch im Bereich der Lehrtätigkeit an Fachschulen und in der Wissenschaft. Auch wenn mit individuellen Karrierewegen höhere Einkommen und Anerkennung verbunden sind, besteht nach wie vor Unzufriedenheit mit der Bezahlung, die sich zumindest in der Berufseinstiegsphase meist an der tariflichen Eingruppierung für Erzieher*innen orientiert.

Was steckt dahinter?

Kindheitspädagogische Studiengänge¹ erweitern seit einigen Jahren bundesweit die akademischen Ausbildungsangebote im pädagogischen Bereich. Damit ist allgemein die Erwartung verbunden, Experten und Expertinnen für kindheitspädagogische Handlungsfelder in der Altersgruppe zwischen 0–12 Jahren zu gewinnen und die Quote der Akademiker*innen in Kindertageseinrichtungen zu erhöhen. Seit Akkreditierung der ersten Studiengänge im Jahr 2004 werden aktuell an 51 Hochschulstandorten im Bundesgebiet Studiengänge auf Bachelor- und Masterniveau angeboten. 2016 lag die Zahl der in Kindertageseinrichtungen beschäftigten Kindheitspädagogen und -pädagoginnen bei insgesamt rund 4.600 Beschäftigten. (Fachkräftebarometer, 2017; GEW Baden-Württemberg, 2015).

Mit der Befragung der Absolventen und Absolventinnen sollten die beruflichen Werdegänge und Erfahrungen der BA- bzw. MA-Kindheitspädagogen und -pädagoginnen nach Abschluss des Studiums erfasst werden, daher wurden die ersten drei Tätigkeiten, differenziert nach Handlungsfeldern und Aufgabenbereichen

abgefragt. Auch wurden zukünftige Perspektiven, die Zufriedenheit mit der Studienentscheidung sowie Wünsche zur Weiterentwicklung des Feldes erfasst. Mit Hilfe des Online-Tools „Sosci-Survey“ wurden 1.110 Absolventen und Absolventinnen erreicht, dies entspricht einem Anteil von schätzungsweise einem Drittel der bislang ausgebildeten Kindheitspädagogen und -pädagoginnen in Baden-Württemberg². Hinzuweisen ist darauf, dass in Baden-Württemberg bundesweit die meisten Kindheitspädagogen und -pädagoginnen ausgebildet werden, und die Studiengänge bereits seit mehr als zehn Jahren etabliert sind.



Die Berufsverläufe und Karrierewege sind vielfältig

Für 70,9 Prozent der Befragten war der Bachelorstudiengang der Kindheitspädagogik die erste Wahl. Lediglich 4,0 Prozent bezeichneten dies als „Notlösung“. Für die restlichen Befragten (24,9 Prozent) war die Kindheitspädagogik eine unter mehreren Alternativen („teils-teils“). 81,3 Prozent der Befragten brachten bereits pädagogische Vorerfahrungen mit; 15,7 Prozent hatten sogar zu Beginn des Studiums bereits eine einschlägige, abgeschlossene Ausbildung, weitere 65,6 Prozent der Befragten hatten vor Studienbeginn Erfahrungen im pädagogischen und sozialen Feld, unter anderem in Form von Freiwilligendiensten oder Praktika. Lediglich 19,2 Prozent gaben an, das Studium ohne pädagogische Vorerfahrung aufgenommen zu haben. 61 Prozent der Befragten übten während des Bachelorstudiums eine pädagogische Tätigkeit aus (hiervon 44,7 Prozent in einer Kindertageseinrichtung und 16,3 Prozent in anderen pädagogischen Feldern). Damit überwiegt zwar im Vergleich zur Erzieher*innenausbildung das Theoriestudium, dennoch bringen viele Studienabgänger*innen

¹ Die Studiengänge tragen an den jeweiligen Hochschulstandorten unterschiedliche Bezeichnungen, u. a. Elementarbildung, Bildung und Erziehung in der Kindheit, Frühkindliche Bildung und Erziehung, Pädagogik der Kindheit. Nachfolgend wird zusammenfassend der Begriff der Kindheitspädagogik verwendet.

² Der Grundgesamtheit liegen Schätzungen zugrunde. Von 2007–2016 wurden Daten des Fachkräftebarometers zugrunde gelegt (www.fachkraeftebarometer.de), für die Jahre 2017 und 2018 (erste Hälfte) wurden die Angaben von 2016 entsprechend hochgerechnet.

bereits erste handlungspraktische Erfahrungen mit. BA-graduierte kindheitspädagogische Studiengänge haben vielfältige Einstiegsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven. Mit über 80 Prozent waren die meisten Absolventen und Absolventinnen direkt im Bereich von Kindertageseinrichtungen tätig. Der Anteil der Leitungstätigkeiten stieg mit dem beruflichen Wechsel auf über

20 Prozent an. Weitere Tätigkeiten liegen im Bereich

der Frühen Hilfen, Fachberatung, stationären Betreuung und Frühförderung/Inklusion sowie in Ganztagschulen, Jugendämtern oder im wissenschaftlichen Bereich. Nur wenige Tätigkeiten sind der Befragung zufolge „außerhalb“ der Kindheitspädagogik (z. B. im allgemeinen Bildungs-

bereich) verortet. 13,2 Prozent der Befragten schlossen zusätzlich ein kindheitspädagogisches oder äquivalentes Masterstudium

ab, weitere 10,7 Prozent befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in einem Masterstudiengang der Kindheitspädagogik.

Hinsichtlich der beruflichen Tätigkeiten nach dem Masterabschluss zeigt sich eine ähnlich große Vielfalt wie nach dem Bachelor. Auffällig sind die Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen, die Aufnahme von Lehrtätigkeiten an Fachschulen oder ein Karriereweg in Wissenschaft und Forschung – teilweise verbunden mit Promotionsstellen und Stipendien.

Unabhängig von den Berufs- und Studienverläufen bleibt der weitaus größte Teil der Kindheitspädagogen und -pädagoginnen in Baden-Württemberg. In der Phase des Berufseinstiegs (erste Tätigkeit nach dem Bachelor) waren 85,4 Prozent der Befragten in Baden-Württemberg tätig. Auch nach mehreren Berufswechseln oder einer Weiterqualifizierung (z. B. Masterabschluss) verblieben jeweils deutlich über 80 Prozent der Absolventen und Absolventinnen im Land.

Typische Arbeitsverhältnisse von BA-Kindheitspädagogen und -pädagoginnen

Die Arbeitssituation der BA-Kindheitspädagogen und -pädagoginnen lässt sich nach Abschluss des Studiums (erste berufliche Tätigkeit) in der Gesamtbetrachtung typischerweise als Vollzeittätigkeit in unbefristeter Stellung mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von etwa 2.500 bis 3.000 Euro beschreiben. 70,3 Prozent der Befragten gaben an, eine 100-Prozent-Stelle zu haben, 61,3 Prozent waren unbefristet angestellt, 60,4 Prozent gaben ein monatliches Bruttogehalt

von mehr als 2.500 Euro an³. Dies korrespondiert mit anderen Studienergebnissen, bei denen das mittlere Bruttoeinkommen bei etwa 2.500 Euro lag (vgl. Weltzien et al., 2016). Mit Aufnahme der zweiten und dritten beruflichen Tätigkeit veränderte sich der Stellenanteil, es wurden mehr Teilzeittätigkeiten angegeben. Gründe hierfür sind einerseits nebenberufliche Tätigkeiten (z. B. Lehrtätigkeit an Fachschulen oder in der Weiterbildung), andererseits Weiterqualifizierungen, bspw. der Einstieg in einen Masterstudiengang. Die Verdienstmöglichkeiten stiegen mit der Aufnahme neuer Tätigkeiten an. Eine Zuordnung nach Tarifgruppen nach TVöD im Vergleich zeigt, dass vermehrt Eingruppierungen in die höheren Tarifgruppen (S9 und höher) erreicht werden konnten.

Für die berufliche Mobilitätsbereitschaft sind sowohl fachliche Gründe verantwortlich – so werden unter anderem anspruchsvollere Tätigkeiten und mehr Abwechslung in Form neuer Arbeitsgebiete als mögliche Gründe für Stellenwechsel genannt – als auch das Ziel, bessere Verdienstmöglichkeiten zu haben.

Wie wird die Arbeitssituation bewertet?

Die Befragung sollte auch eine allgemeine Einschätzung der gegenwärtigen Arbeitssituation als Kindheitspädagogin oder -pädagoge in Baden-Württemberg ermöglichen. Hierfür wurden den Befragten Antwortmöglichkeiten zur Auswahl gegeben (Mehrfachantworten). Die häufigsten Nennungen entfielen auf eine positive Bewertung des zwischenmenschlichen Miteinanders im Team (27,2 Prozent der Nennungen), eine Zufriedenheit mit den gestellten Aufgaben/Anforderungen (22,8 Prozent) sowie mit den Rahmenbedingungen der Arbeitssituation (19,4 Prozent). Zugleich gab es aber auch Gründe dafür, mit der Arbeitssituation eher unzufrieden zu sein. Am häufigsten wurden hierbei das Gehalt (19,2 Prozent), die fehlende Abgrenzung zur staatlich anerkannten Erzieher*innenausbildung (15,3 Prozent) sowie die fehlende gesellschaftliche Anerkennung insgesamt (14,8 Prozent) als Gründe angeführt.

Kindheitspädagogik als Studium zu empfehlen

Abschließend wurden die Absolventen und Absolventinnen der kindheitspädagogischen Studiengänge in Baden-Württemberg gefragt, ob sie das von ihnen abgeschlossene Bachelor- oder Masterstudium vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Werdegänge und Erfahrungen weiterempfehlen würden. Von den BA-Graduierten würden 88,5 Prozent das Studium weiterempfehlen; bei den Master-Graduierten waren es sogar 89,1 Prozent. Trotz dieser insgesamt positiven Einschätzung der kindheitspädagogischen Studiengänge äußerten die Absolventen und Absolventinnen aber auch deutlich den Wunsch nach mehr Anerkennung, Bekanntheitsgrad und Wertschätzung ihrer Studiengänge. 57,5 Prozent der Befragten nannten diesen Wunsch. Auch der Wunsch nach adäquater finanzieller Anerkennung wurde von rund der Hälfte der Studienteilnehmer*innen (47,8 Prozent) geäußert.

„Unabhängig von den Berufs- und Studienverläufen bleibt der weitaus größte Teil der Kindheitspädagogen und -pädagoginnen in Baden-Württemberg.“

³ Die Einkommensangaben wurden jeweils auf eine 100 % Stelle hochgerechnet.



„Damit überwiegt zwar im Vergleich zur Erzieher*innenausbildung das Theoriestudium, dennoch bringen viele Studienabgänger*innen bereits erste handlungspraktische Erfahrungen mit.“

Fazit

In der Zusammenschau der Ergebnisse der Befragung der Absolventen und Absolventinnen ist davon auszugehen, dass sich die akademische Ausbildung der Kindheitspädagogik in Baden-Württemberg etabliert hat. Studienabgängern und -abgängerinnen stehen vielfältige Berufswege und Karriere-möglichkeiten in den erweiterten Handlungsfeldern der Früh-kindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung bereit. Vor dem Hintergrund des hohen Fachkräftemangels wäre es wünschenswert, die kindheitspädagogischen Studiengänge zu verstetigen bzw. weiter auszubauen, um das Feld auch zukünftig weiter durch akademisch ausgebildete und einschlägig qualifizierte pädagogische Fachkräfte zu stärken. Ein nach wie vor unbefriedigender Zustand ist allerdings die unspezifische tarifliche Eingruppierung der Kindheitspädagogen und -pädagoginnen.

- **Prof. Dr. Dörte Weltzien**, Professorin Pädagogik der Kindheit, Leiterin Zentrum für Kinder- und Jugendforschung, Evangelische Hochschule Freiburg
- **Janina Limberger**, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Evangelischen Hochschule Freiburg
- **Prof. Dr. Regine Morys**, Professorin, Studiendekanin an der Fakultät SAGP Hochschule Esslingen
- **Prof. Dr. Ulrich Wehner**, Professor für Elementarpädagogik und Studiengangleiter des B.A. „Pädagogik der Kindheit“ an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe



Literatur

- **Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017.** München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. www.Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2017_web.pdf
- **Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2015). Pädagogisches Personal in KiTas – Qualifikationsniveaus:** www.laendermonitor.de/fileadmin/contents/indikatoren/datenblaetter_2015/tab_27_1m15.jpg
- **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg (2015). Kindheitspädagogik – Qualifizierung und Praxisfelder.** www.gew-bw.de/kita/publikationen-kita/publikationen/list/
- **Weltzien, D., Fröhlich-Gildhoff, K., Strohmmer, J.; Reutter, A. & Tinius, C. (2016). Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg.** Weinheim und Basel: Beltz/Juventa.

Nachdruck aus: KiTa aktuell BW 04/19

BESCHÄFTIGTE IN KITAS

„Von allen wird das Gleiche erwartet“

Anna Heinrich ist Kindheitspädagogin und arbeitet in einer Kindertageseinrichtung. Sie spricht mit b&w, wie sie ihr Fachwissen in einem multiprofessionellen Team einbringen kann und wie wichtig die Rolle der Träger ist, wenn akademisch qualifizierte Fachkräfte dauerhaft in Kitas zufrieden arbeiten sollen.

Anna, du leitest seit sechseinhalb Jahren eine Kitagruppe in einer Kindertageseinrichtung. Warst du durch das Studium gut auf die Kita-Praxis vorbereitet?

Anna Heinrich: Ja, ich war definitiv gut auf die Anforderungen in der Kita vorbereitet, vor allem für den Schwerpunkt Bildung. In unserer Einrichtung arbeiten wir nach dem infans-Konzept, bei dem nachhaltiges Lernen im Fokus steht. Das Konzept war mir aus dem Studium bekannt und zwar nicht nur, wie es angewendet wird, sondern auch warum. Ich wusste, was die Begriffe bedeuten und welche Vorstellung von Bildung dem Konzept zugrunde liegt.

Fingerspiele oder wie man eine Gruppe anleitet, musste ich mir in der Praxis aneignen. Im Studium waren eher Themen wie Beobachtungen und Konzeptionsentwicklung wichtig. Es fällt mir beispielsweise leicht, Erkenntnisse aus einer neuen Studie zu verstehen, ich kann mit Statistik, Tabellen und Zahlen etwas anfangen. Die Ergebnisse fasse ich zusammen und bringe sie ins Team ein, übersetze, was diese bedeuten, und dann überlegen wir gemeinsam, was das jetzt für unsere Arbeit bedeutet.

Das heißt, du nimmst eine besondere Rolle im Team ein. War das von Anfang an so gedacht?

Es ist so entstanden. Ich habe von Anfang an deutlich gezeigt, was ich kann, und bin mit meinen Kompetenzen ernst genommen worden. Das ist nicht selbstverständlich. Es gibt auch Teams, die Kindheitspädagog*innen mit Misstrauen begegnen. Meine Kolleg*innen haben erkannt, dass ich durch das Studium zusätzliches Wissen mitbringe. Sie sind dankbar, dass jemand weitere Impulse einbringt oder immer wieder unseren Anspruch thematisiert.



„Wir brauchen das spezifische Wissen der Kindheitspädagog*innen in den Kitas, und die Träger sollten diese Fachlichkeit wertschätzen.“

Anna Heinrich, Kindheitspädagogin

Wie geht das im Alltag?

Wir haben ein offenes Konzept, und als Team müssen wir deshalb viel miteinander im Gespräch sein und uns fachlich austauschen. Ich achte stark auf unsere Fachlichkeit. Unter anderem habe ich angeregt, dass wir die Dokumentation einer Lernsituation als Chance nutzen und zeigen, dass wir Expert*innen sind, die über Fachwissen verfügen und auch Fachbegriffe verwenden. Da fragen Kolleg*innen schon mal: „Wie schreibe ich diese Lernsituation jetzt auf?“ Und dann berate ich sie so, dass es fachlich formuliert ist und dennoch von allen Eltern verstanden wird.

Ich bin in meiner Rolle gut angekommen, aber es hätte auch anders laufen können. Wenn Kitaträger die spezifischen Fähigkeiten von unterschiedlichen Professionen im Team erhalten wollen, dann müssen sie dafür sorgen, dass solche Prozesse nicht dem Zufall überlassen bleiben.

Wie könnten deiner Ansicht nach Träger dafür sorgen, dass Kindheitspädagog*innen dauerhaft in Kitas zufrieden sind und ihre Kompetenzen einbringen können?

In der Fachwelt wird immer betont, wie positiv Kindheitspädagog*innen für die Qualitätsentwicklung in Kitas sein können. In der Praxis wird dann doch von mir als Kindheitspädagogin wie auch von jeder Fachkraft, (auch wenn sie nicht pädagogisch ausgebildet ist), das Gleiche erwartet: Schreibt Beobachtungen, wertet sie aus, dokumentiert, seid fachlich anspruchsvoll. Meiner Erfahrung nach kann das nicht von allen in der gleichen Weise erwartet werden. Träger müssten Impulse setzen, die Vielfalt wertschätzen und verstehen, dass es viele Individuen mit unterschiedlichen Biografien und Ausbildungen gibt. Sie könnten die jeweilige Profession stärker nutzen und Bereiche benennen, die fachlich von einer Mitarbeiter*in



*Kindheitspädagog*innen sind für die Sprachentwicklung von Kindern besonders geschult.*

verantwortet werden. Dann sollten sie aber nicht erwarten, dass diese Fachkraft auch noch alles andere erledigt. Wenn Träger auf Fachlichkeit Wert legen, dann müssen sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich auf dem Laufenden zu halten, indem sie z. B. Selbststudienzeiten einräumen.

Wie stellst du dir das vor?

Ich möchte so gerne Fachtexte lesen, komme aber nicht dazu. Dadurch geht mir Fachwissen verloren und ich kann mich wenig weiterentwickeln. Dabei geht es mir nicht nur um einen besseren Verdienst, sondern um meine Fachlichkeit. Ich will doch nicht stehen bleiben und die nächsten 30 Jahre das Gleiche machen.

Suchen sich ambitionierte Erzieher*innen oder die wenigen Kindheitspädagog*innen, die in den Kitas arbeiten, andere Aufgaben, wenn sie keine Entwicklungsmöglichkeiten sehen?

Erzieher*innen, die ein Bachelorstudium absolvieren – oft im Fernstudium neben dem Beruf – leisten unglaublich viel. Wenn sie danach einfach Erzieher*in bleiben und das Gleiche verdienen und das Gleiche machen sollen, werden sie nicht bleiben wollen. Ich bin mir nicht sicher, ob Trägern, Städten und Gemeinden und Verantwortlichen auf oberster Ebene das klar ist. Wir brauchen das spezifische Wissen der Kindheitspädagog*innen in den Kitas und die Träger sollten diese Fachlichkeit wertschätzen.

Sollte deiner Ansicht nach in allen Kitas mindestens eine Kindheitspädagog*in arbeiten?

Das wäre gut. Die Anforderungen sind enorm gestiegen. Wir Kindheitspädagog*innen sind zu bestimmten Themen wie Inklusion oder Sprachentwicklung besonders geschult. Diese Themen sind in der Kita inzwischen sehr wichtig. Dann muss man nicht immer Expert*innen von außen holen, sondern hat die Kompetenz im Team. Es müssten dafür aber, wie gesagt, andere Aufgaben entfallen. Dann kann nicht noch 100 Prozent Gruppendienst gemacht werden.

Es müssten zusätzliche Stellen in Kitas geschaffen werden, in Anlehnung an das Bundesprogramm Sprach-Kitas. Das Programm ist eine tolle Idee, denn dort gibt es Kolleg*innen, die

verschiedene Kitas beraten, wie sie Kinder in ihrer Sprachentwicklung fördern können. Den Kitas fehlt in der Regel aber die Zeit, Beratung anzunehmen. Und wenn zusätzliche Stellen für koordinierende, Tätigkeiten und fachliche Beratung geschaffen werden, dann müsste das auch besser bezahlt werden.

Hast du den Eindruck, dass Kindertageseinrichtungen als Bildungseinrichtungen wahrgenommen werden und die Arbeit eine hohe Fachlichkeit erfordert?

Den meisten Eltern ist wichtig, dass wir nette Menschen sind, das Herz auf dem richtigen Fleck haben, und dass es ihrem Kind gut geht. Für viele Familien sind wir immer noch die Betreuer*innen. Ich bin schon froh, dass etliche Eltern inzwischen von Erzieher*innen sprechen. Es kommen aber auch Aussagen wie: „Ich weiß, Sie haben einen fachlichen Hintergrund, Sie kennen sich aus und ich frage Sie deshalb um Rat“. Beide Sichtweisen gehen übrigens durch alle Bildungsschichten.

Wie könnte man die Haltung beeinflussen?

Beschäftigte in Kitas müssten ihr Professionsverständnis mehr nach außen tragen. Es gab schon Praktikant*innen, die am Anfang ihrer Ausbildung in die Kita kamen und dachten, sie müssten nicht viel lernen, sondern einfach nur nett sein und gut mit Kindern spielen können. Das reicht nicht mal ansatzweise. Wenn ich mich als Bildungsexpertin verstehe, dann will ich Zusammenhänge erkennen. Nur mit dieser Haltung bin ich auch für Entwicklungen der Frühpädagogik der nächsten Jahre bereit. Es wird neue Erkenntnisse geben und neue Konzepte. Ich glaube nicht, dass die Bildungs- und Lerngeschichten oder infans der Weisheit letzter Schluss sind. Kitas werden sich weiterentwickeln, und ich muss damit umgehen können. ■

Das Interview führte Heike Herrmann