

Berufseinstieg in einem offenen Arbeitsmarkt: Chancen für BA- AbsolventInnen in Einrichtungen der frühen Bildung und Erziehung

Prof. Dr. Petra Strehmel

Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Hamburg

Zitiervorschlag:

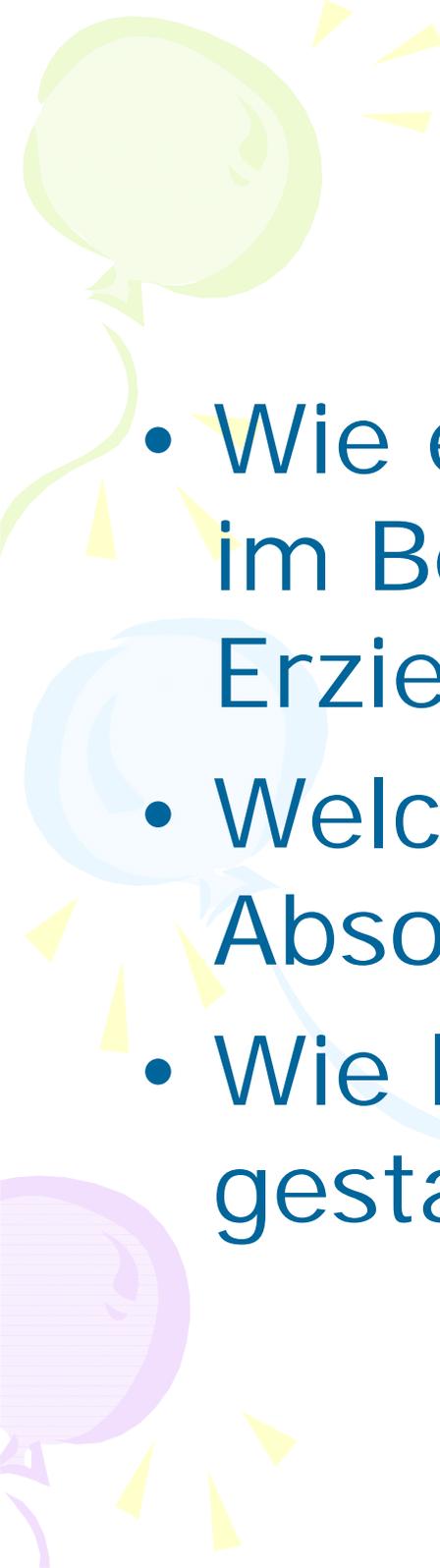
Strehmel, Petra (2009). Berufseinstieg in einem offenen Arbeitsmarkt: Chancen für BA-AbsolventInnen in Einrichtungen der frühen Bildung und Erziehung. Vortrag im Rahmen der Fachgesprächsreihe „Bildung von Anfang an“ (Programm „Profis in Kitas“ der Robert Bosch Stiftung) in Bremen am 18. 2. 2009. Onlinedokument. Bremen: Universität Bremen
URL: www.fruehpaedagogik.uni-bremen.de/fachgespraeche/20090218/20090218Strehmel_Vortragsfolien.pdf



Frühe Bildung im Umbruch

- " Vermutlich gibt es keinen Bereich des Erziehungs- und Bildungswesen, der sich in der letzten zwei, drei Jahrzehnten so grundlegend verändert hat und sich zugleich noch inmitten so umfangreicher Veränderungen befindet wie die Kindertagesbetreuung." (Bien, Rauschenbach & Riedel, DJI-Kinderbetreuungsstudie, 2006, S. 11)





Fragestellung

- Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt im Bereich der frühen Bildung und Erziehung?
- Welche Berufchancen haben AbsolventInnen der BA-Studiengänge?
- Wie lässt sich der Berufseinstieg gestalten, was kann ihn erleichtern?



Überblick

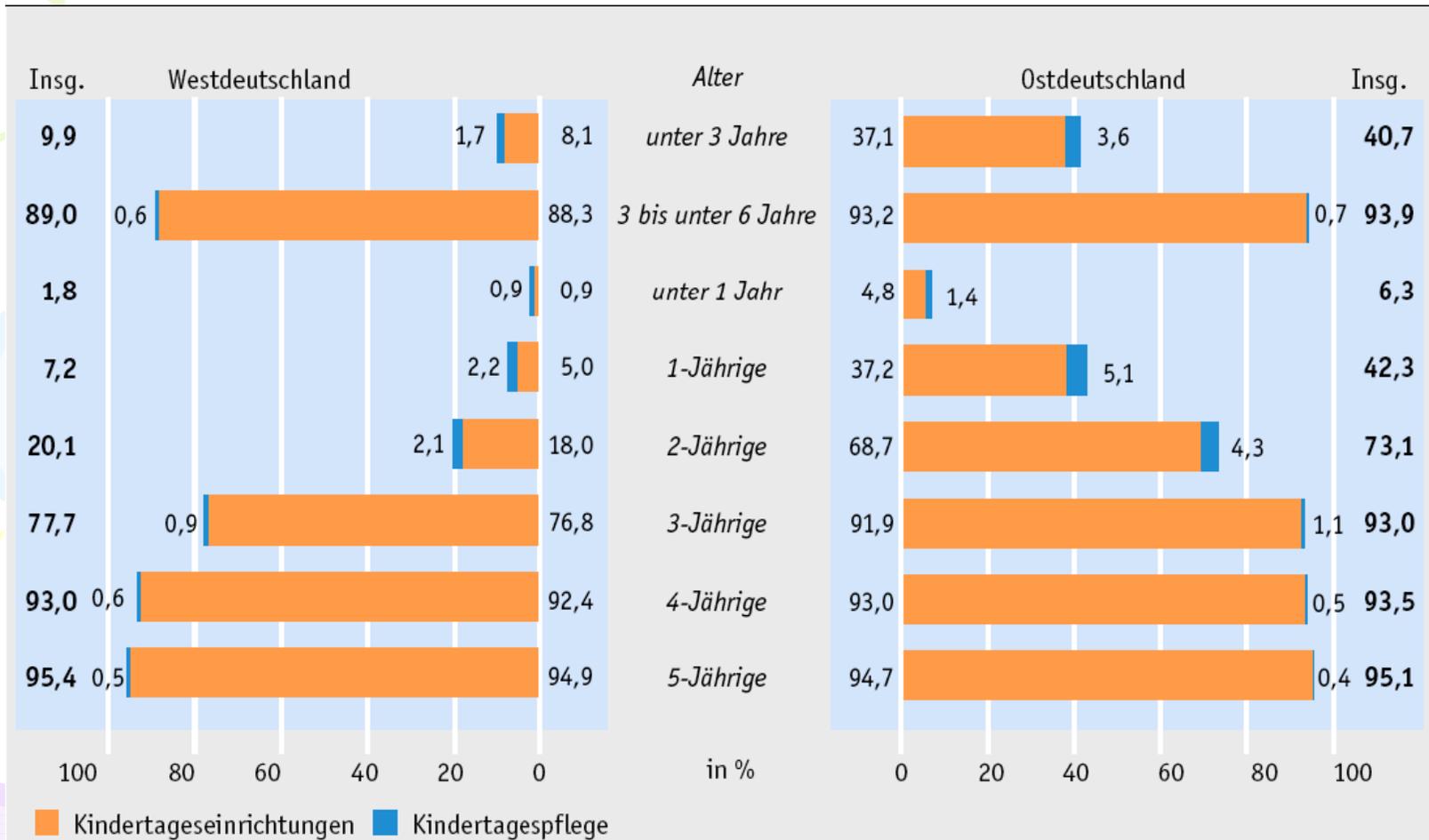
- I. Arbeitsmarktperspektive: Angebot und Nachfrage
- II. Eignungspsychologische Perspektive: Anforderungsprofile und Fähigkeitsprofile
- III. Berufseinmündungsphase: Berufseinstieg in ein noch nicht etabliertes Berufsfeld?



I. Arbeitsmarkt: Angebot und Nachfrage



Bildungsbeteiligungsquoten von Kindern in Tageseinrichtungen* und Tagespflege nach Altersjahrgängen in Ost- und Westdeutschland 2007 (in %)

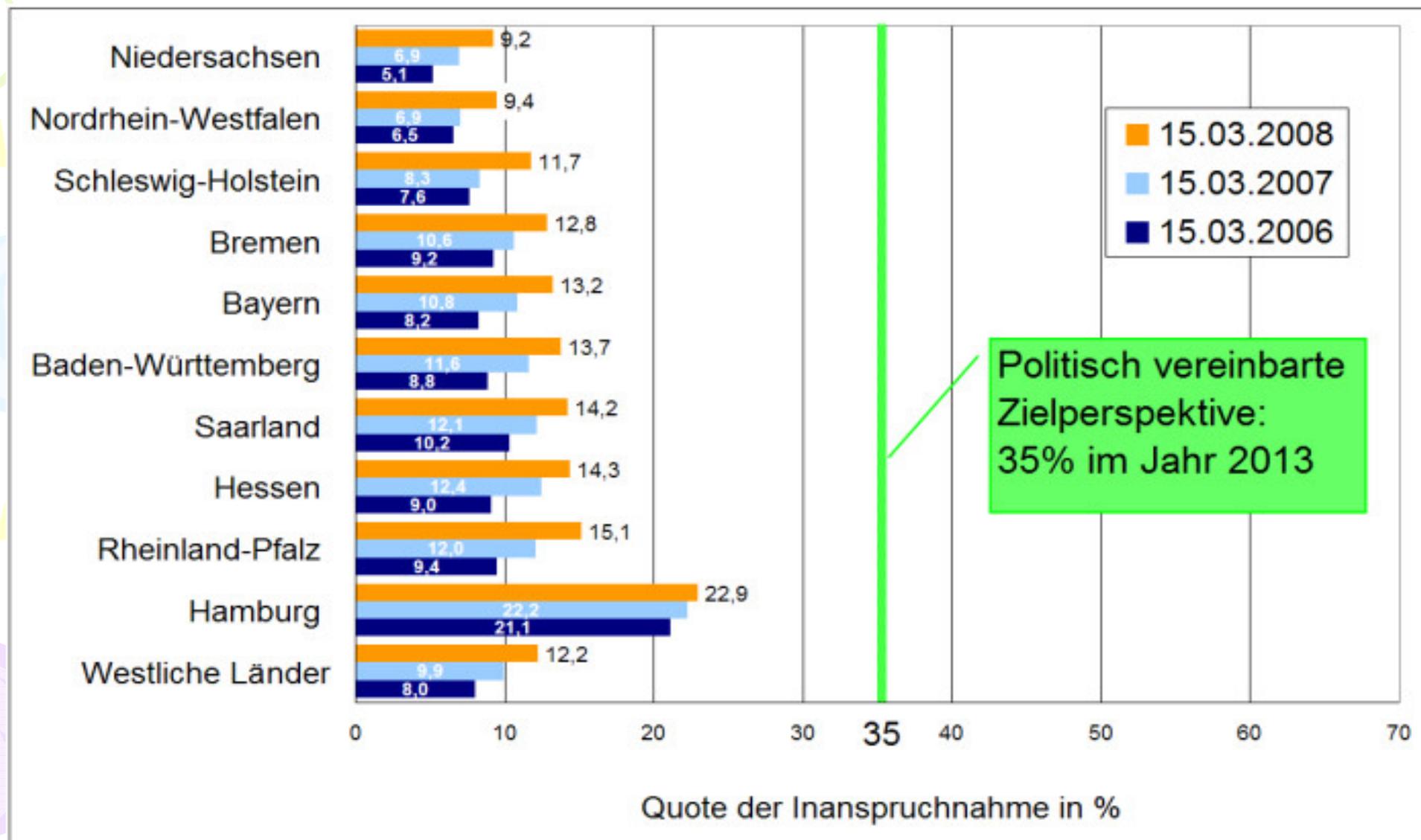


* Bei der Quotenbildung wurden Kinder, die vorschulische Einrichtungen bzw. bereits die Schule besuchen, berücksichtigt (vgl. Erläuterungen zu Tab. C2-1A). Die Abweichungen bei der Addition der Quoten zur Ingesamtquote ergeben sich aufgrund von Rundungseffekten.

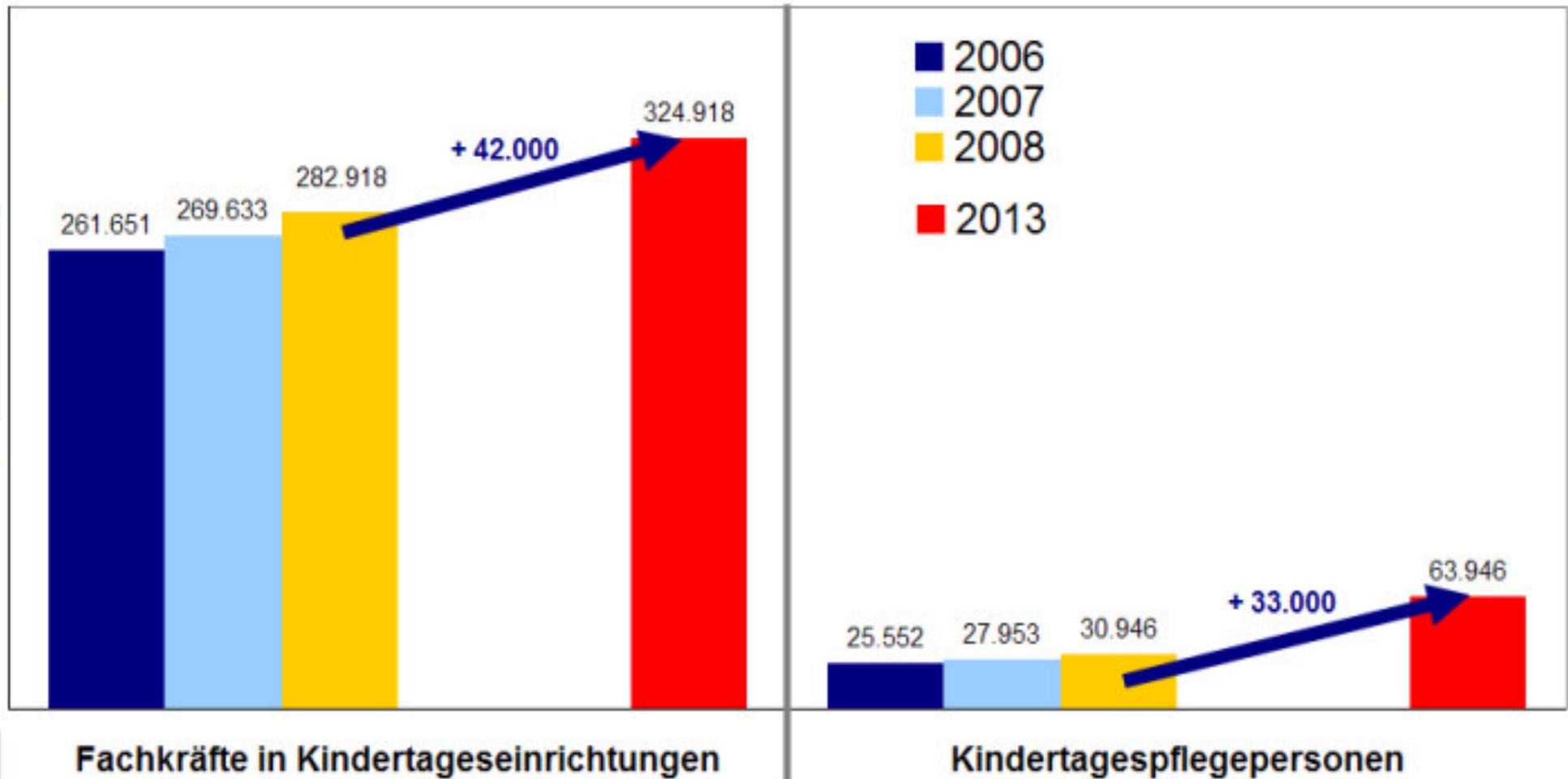
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kinder- und Jugendhilfestatistik 2007, eigene Berechnungen



Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in den westlichen Ländern 2006-2008



Entwicklung der Fachkräfte sowie Tagespflegepersonen bei einem bedarfsdeckenden Angebot für unter 3-Jährige in Westdeutschland bei der Umsetzung der aktuellen Zielvorgaben



Angebot an Fachkräften

- **FachschulabsolventInnen:**
 - Erzieherinnen
 - pädagogischer Assistentinnen/ Kinderpflegerinnen
- **Berufserfahrene ErzieherInnen** mit Zusatzqualifikationen
- **FachhochschulabsolventInnen**
 - Frühpädagogik/ Bildung und Erziehung u.ä.
 - Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik (mit entsprechenden Schwerpunkten)
- **UniversitätsabsolventInnen**
 - Pädagogik / Bildungswissenschaften
 - Lehramt





Akademische Bildung

- Wissenschaftlicher Zugang: Theorien und empirische Befunde
- Arbeitsformen, Methoden
- Forschungsmethoden
- Fähigkeit zur konzeptionellen Arbeit,
- Wissensmanagement, ...
- Überblick über die sozial- und bildungspolitische Diskussion





Tätigkeitsfelder im Bereich der frühen Bildung

- Elementarpädagogik
- Fachbezogene Bildungswissenschaften
- Familienberatung
- Kindheitswissenschaften
- Leitung/ Management
- Internationale Perspektiven
- Frühe Hilfen
- Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit



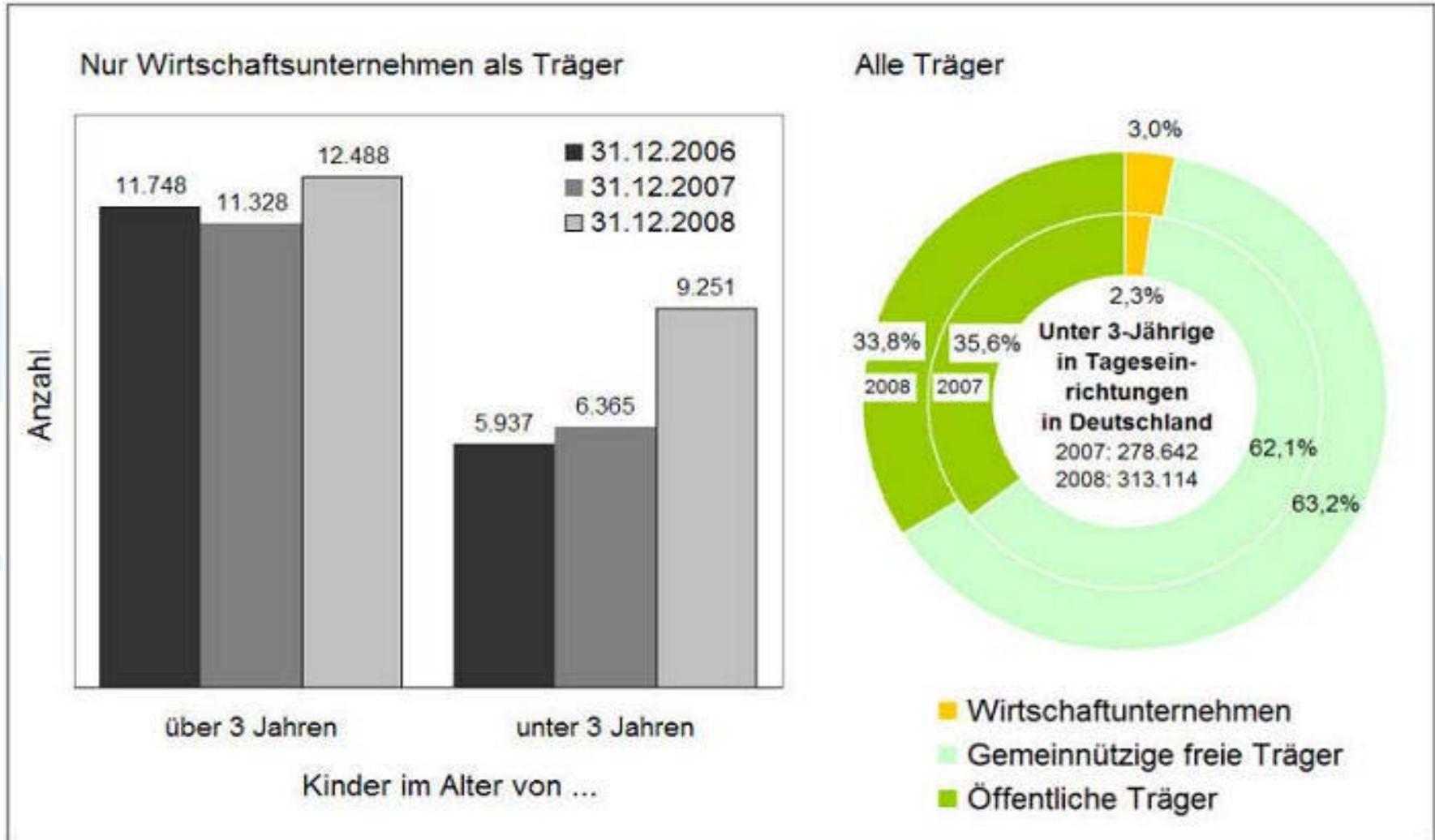


Nachfrage: von wem?

- Institutionen (Kitas, Familienzentren, ...)
- Freie Träger von Kitas und Schulen
- Öffentliche Verwaltung: Jugendämter/
Behörden
- Schulen (Bildungsbereiche/ sozialpädagogische
Bereiche)
- ...



Kinder im Alter von unter 3-Jahren in Kindertageseinrichtungen nach Art des Trägers 2006-2008





Neue Anforderungen z.B.

- Krippenausbau
- Bildungspläne
- Förderung des Zweitspracherwerbs für Kindern mit nicht-deutscher Muttersprache
- Verzahnung mit der Grundschule
- Erziehungspartnerschaft mit den Eltern
- Qualitätsentwicklung/
Institutionenentwicklung
- Controlling/ Evaluation (Kita-/
Schulinspektion)



Tätigkeitsbereiche

- Arbeit „mit dem Kind“ (Organisation von Bildungsangeboten)
- Bereichsspezifische Förderung (z. B. Sprachförderung, Begabungsförderung in verschiedenen Bereichen,...)
- Qualitätsentwicklung
- Leitung/Management/
Institutionenentwicklung
- konzeptionellen Neuausrichtung (zum Beispiel für den Krippenausbau, für den Übergang in die Grundschule, ...)
- Fachberatung
- Verbandsarbeit





Anforderungsprofile

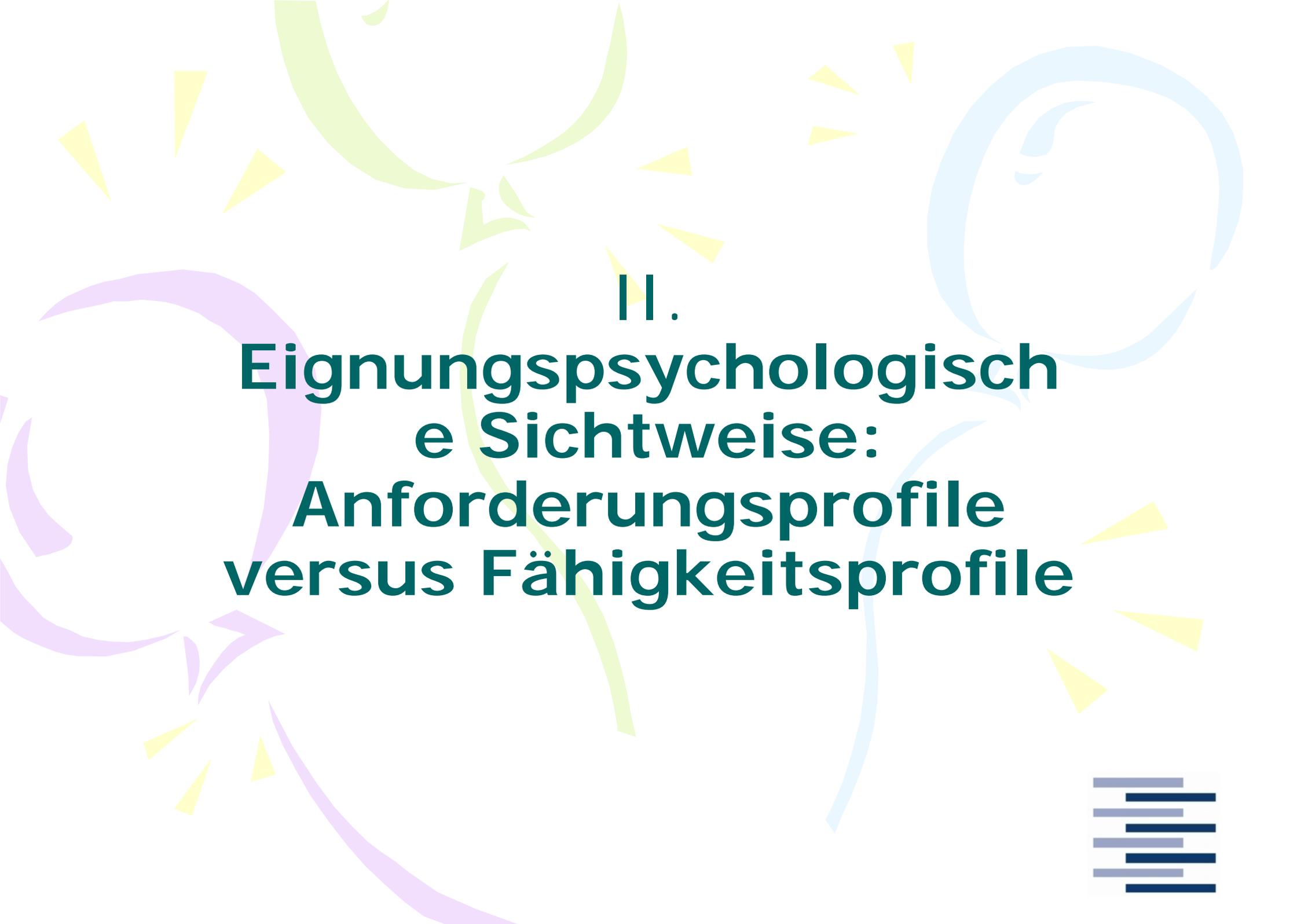
- Stellenbeschreibungen
 - Von großen Trägern
 - an traditionellen Tätigkeitsfeldern (Gruppendienst, Leitung, besondere Aufgaben) orientiert
 - Stellenausschreibungen
 - meist an herkömmlichen Ausbildungsgängen orientiert
 - Bezahlung?
- 
- 



FAZIT

- Nachfrage zur Umsetzung von „Entwicklungsaufgaben“ der Bildung im Elementar- und Primarbereich (Neuland)
- Angebot von AbsolventInnen der neuen Studiengänge muss sich erst in der Praxis bewähren



The background features several large, overlapping, colorful swirls in shades of green, purple, and blue. Scattered throughout are numerous small, yellow, triangular shapes pointing in various directions, resembling a sunburst or confetti.

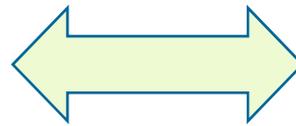
II. **Eignungspsychologische Sichtweise: Anforderungsprofile versus Fähigkeitsprofile**



Eignung als Passung zwischen Person und Tätigkeit

PERSON

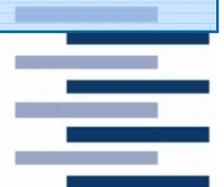
- Formale Qualifikation
- Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Persönlichkeit
- Wertpräferenzen
- Karriereziele



Passung?

STELLE

- Formale Stellenanforderung
- Anforderungsprofil
- Persönlichkeitsprofil
- Sinn der Aufgabe, Leitbild des Trägers
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Karriereoptionen)



Perspektive der Person: Selbst- und Fremdselektion

Selbstselektion:

Qualifikation
Karriereziele
Wertpräferenzen

Fremdselektion:

Anforderungen
Gelegenheiten
Werte

Berufsbiographie



Anforderungsprofile: verschiedene Tätigkeitsbereiche

- **Bilden, Betreuen und Erziehen** für verschiedene Altersgruppen und Einrichtungstypen (aktuell insb. Krippenpädagogik und Übergang zur Grundschule)
- Spezifische **Förderbereiche**
- **Elternarbeit/ Sozialraumorientierung**
- **Leitung/ Management**
- **Qualitätsentwicklung/ konzeptionelle Neuausrichtung**
- **Institutionenentwicklung**
(Implementation innovativer Konzepte)



Bsp. Pädagogische Kernkompetenzen: Bilden, Betreuen, Erziehen:

Bilden als „wissende Lernbegleitung“ /als kollektive Organisation des Lernens:

- Lerngelegenheiten zur Verfügung stellen
- Lernanlässe geben
- Wissen anbieten (-> Wissen angeeignet haben)
- Lernatmosphäre herstellen (Wissen über Lernen & eigene Lernerfahrungen reflektiert haben)
- *Erkenntnis, Wissen, Erfahrung ermöglichen durch*
- „Konstruktion“/ „Ko-Konstruktion“ (Fthenakis)/
„Ko-Produktion“ (Rauschenbach)



Pädagogische Kernkompetenzen: Bilden, Betreuen, Erziehen:

- ***Betreuen***
- Vereinbarkeit ermöglichen
- Grundbedürfnisse Nahrung, Schlaf, Sicherheit
- Tagesrhythmus
- Sozial-emotionale Geborgenheit
- ***Erziehen***
- Sozialisation
- Regeln lernen
- Konflikte lösen
- Interkulturelle Erfahrung und Integration



Beispiel für komplexe Anforderungen: Umsetzung von Sprachförderung für Kinder mit Migrationshintergrund

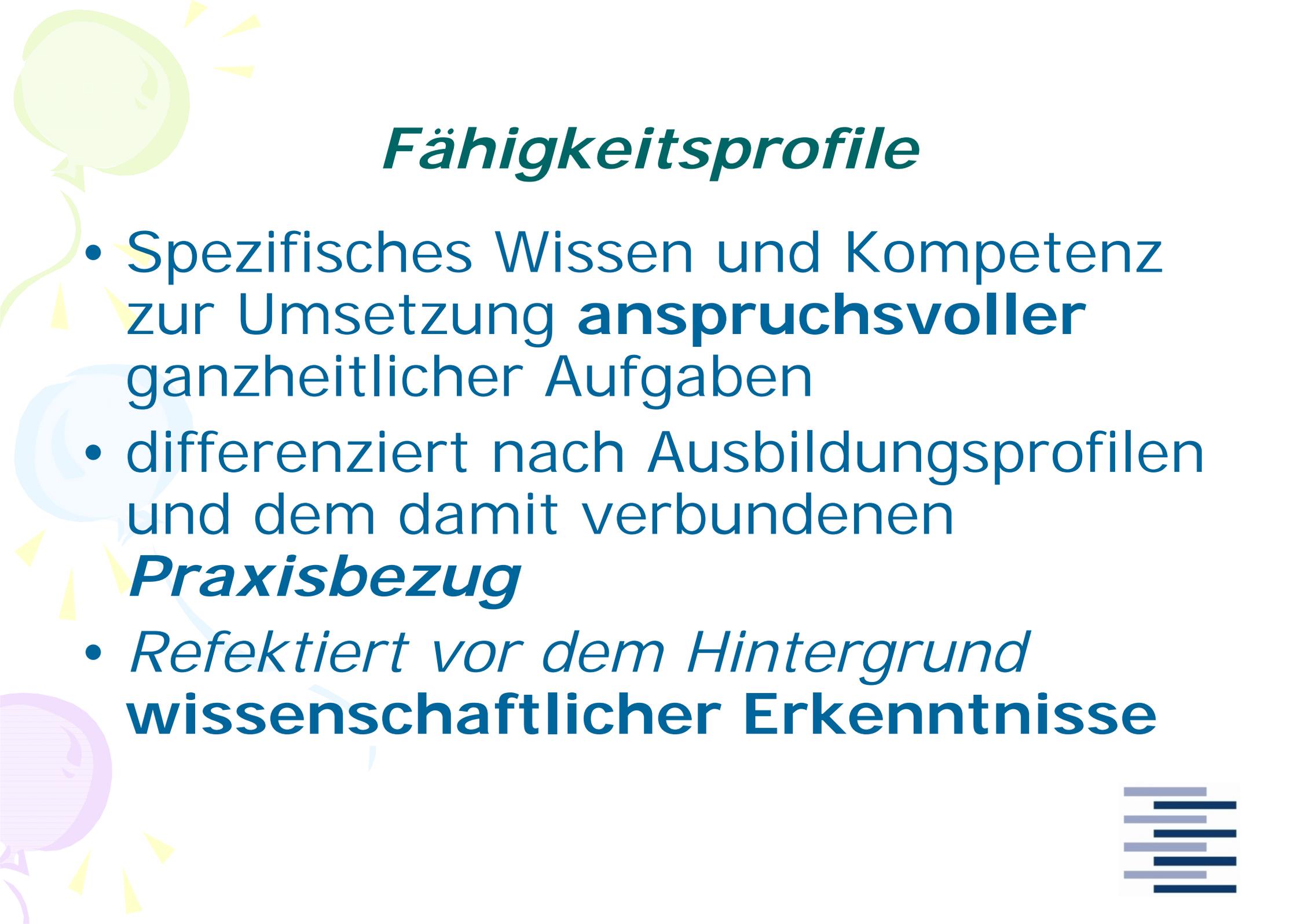
- Sprachkultur in der Kita (hohe und reflektierte Sprachkompetenz der pädagogischen Fachkräfte u.a.)
- Diagnostik (Kenntnisse, Instrumente,...)
- Kleingruppenarbeit/Differentielle Angebote (inkl. Material und Arbeitshilfen)
- Querschnittsförderung (Bildungsatmosphäre, Teamarbeit, ...)
- Elternarbeit
- Implementation im Zuge von TE- und OE-prozessen



Bsp. Leitung/Management/ Institutionenentwicklung

- Organisations- und Dienstleistungsentwicklung
- Konzeption und Konzeptionsentwicklung
- Qualitätsmanagement
- Personalmanagement (PA, PP, PE; Arbeit in heterogenen Teams, ...)
- Finanzmanagement
- Familienorientierung und Elternbeteiligung
- Gemeinwesenorientierte Vernetzung und Kooperation
- Bedarfsentwicklung und Angebotsplanung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Bau- und Sachausstattung

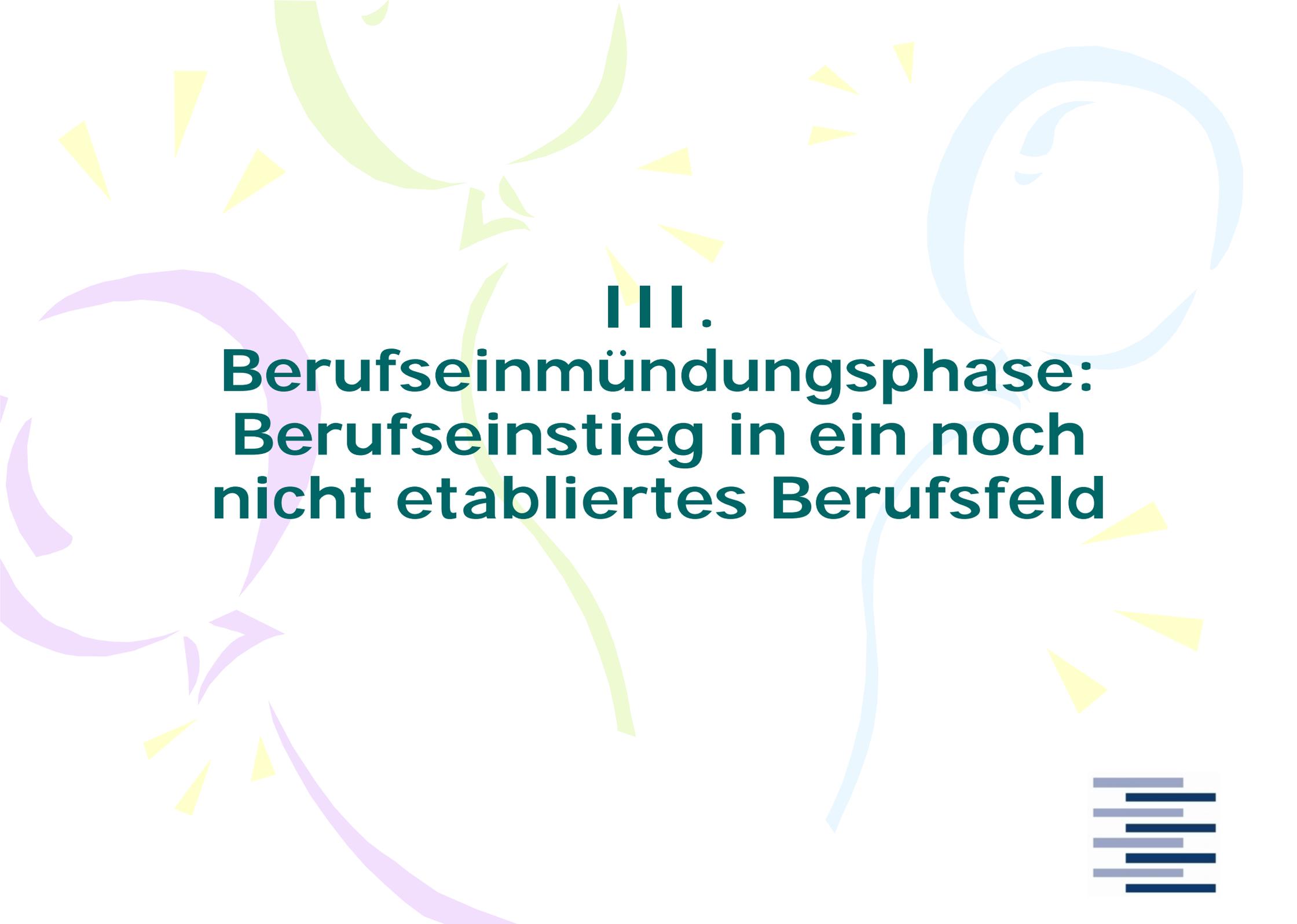




Fähigkeitsprofile

- Spezifisches Wissen und Kompetenz zur Umsetzung **anspruchsvoller** ganzheitlicher Aufgaben
- differenziert nach Ausbildungsprofilen und dem damit verbundenen **Praxisbezug**
- *Reflektiert vor dem Hintergrund* **wissenschaftlicher Erkenntnisse**



The background features several large, overlapping, colorful swirls in shades of green, purple, and blue. Scattered throughout are numerous small, yellow, triangular shapes pointing in various directions, resembling confetti or light rays.

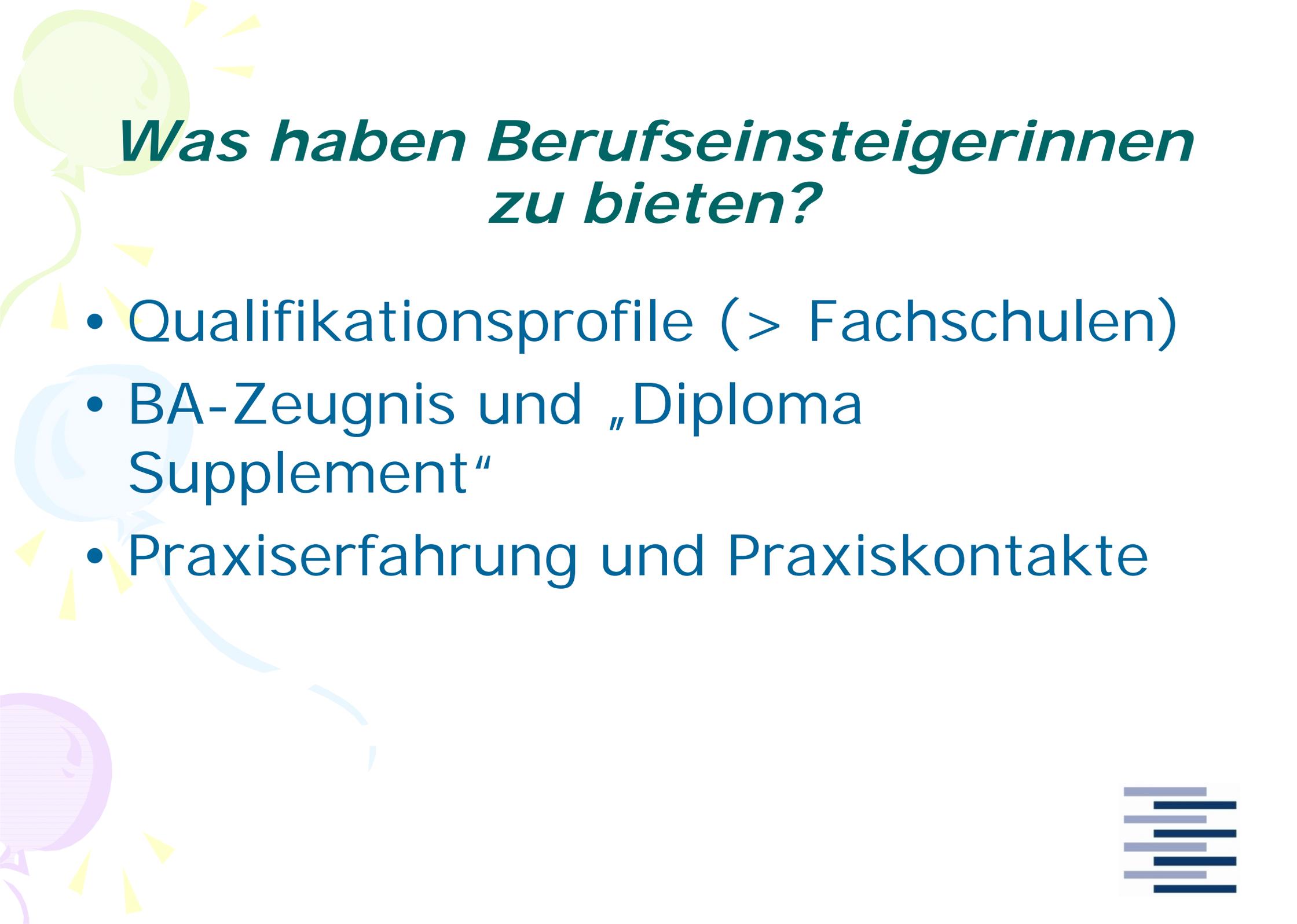
III. Berufseinmündungsphase: Berufseinstieg in ein noch nicht etabliertes Berufsfeld



Fragen

- Was haben BA-AbsolventInnen als Berufseinsteigerinnen zu bieten?
- Was wird von ihnen erwartet?
- Was kann den Berufseinstieg erleichtern?





Was haben Berufseinsteigerinnen zu bieten?

- Qualifikationsprofile (> Fachschulen)
- BA-Zeugnis und „Diploma Supplement“
- Praxiserfahrung und Praxiskontakte



Was wird von ihnen erwartet?

- Aufgreifen von Praxisansätzen auf hohem Niveau
- Weiterentwicklung der Praxis
 - Erkennen von Entwicklungsbedarfen
 - Konzeptentwicklung auf wissenschaftlicher Basis
 - Professionelle Umsetzung
- Erklären der eigenen Qualifikationen
- Teamfähigkeit, TE- und OE-kompetenz
- ***Flexibilität und (emotionale) Stabilität***



FAZIT

- **Anforderungsprofile**
 - fachlich neu definiert
 - Umsetzung der Bildungsempfehlungen/ Bildungsprogramme
- **Fähigkeitsprofile erst theoretisch**
 - über Modulhandbücher definiert
 - Umsetzung z.T. unklar (hoher Entwicklungsbedarf, Forschungsdefizite)
- **Bewährung in der Praxis** *auch* abhängig
 - von der Persönlichkeit der AbsolventInnen
 - von Unterstützung/ professioneller Führung in der Praxis



Wie kann das Studium/ die Universität schon im Studium zu einem gelingenden Berufseinstieg beitragen?

- Praxis mit qualifizierter Anleitung
- Kooperation und Abstimmung mit Trägern/ der Praxis über Anforderungen
- Professionelle Netze (z.B. für kollegiale Supervision, Einübung der Selbstorganisation schon im Studium)
- Unterstützung bei der Überwindung formaler Hürden, z.B. bei Problemen der staatlichen Anerkennung





Was kann den Berufseinstieg erleichtern?



„Brücken“ zwischen Hochschule und Praxis

AbsolventInnen



**Universität/
Hochschule**

**Praxis
(Kita / Schule)**



Was können die beteiligten AkteurInnen tun?

- **AbsolventInnen:**
 - Berufsorientierung
 - Karriereplanung
- **Potentielle Arbeitgeber:**
 - Orientierung, Information
 - Kooperation mit Universitäten/ Hochschulen
 - Gestaltung der Praxis im Studium
 - Institutionenentwicklung/ Personalplanung
- **Kitas und Schulen** als Arbeitsorte
 - Personalplanung /Institutionenentwicklung
 - Unterstützung des Berufseinstiegs
 - Personalpflege und Personalentwicklung





Was können die beteiligten AkteurInnen tun?

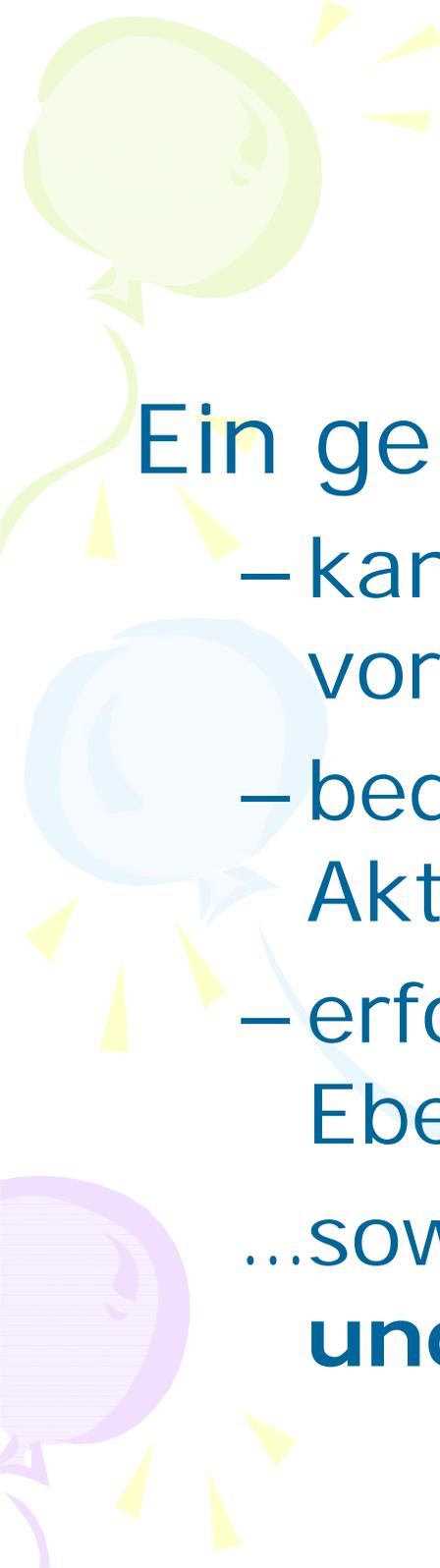
- **Träger und Verbände:**

- Professionelle Netze, Fachberatung, Fortbildung, Supervision
- Mitgestaltung der Bildungslandschaft

- **Kommunen und Länder**

- Klärung des Berufszugangs (z.B. staatliche Anerkennung)
- Klärung von Tariffragen
- Entwicklung von „Laufbahnmodellen“ / Karriereoptionen





FAZIT

Ein gelingender Berufseinstieg

- kann/muss bereits im Studium vorbereitet werden

- bedarf der Mitwirkung aller beteiligten AkteurInnen

- erfordert Klärungen auf der politischen Ebene

...sowie von allen **Mut zur Gestaltung und Experimentierfreude!**





Ausblick und Fragen

- Wie lassen sich die Aufgaben der beteiligten AkteurInnen umsetzen?
 - Motivation?
 - Ressourcen?
 - Maßnahmen?
- Wie können AbsolventInnen fit (gemacht) werden für einen sich erst entwickelnden Arbeitsmarkt?
 - Motivation?
 - Ressourcen?
 - Maßnahmen?
- Was kann PiKII dazu beitragen?

