



Studiengangstag Pädagogik der Kindheit

Sprecher*innen:

Prof. Dr. Peter Cloos
Prof.in Dr.in Irene Dittrich
Prof.in Dr.in Edita Jung
Prof.in Dr.in Maika Rönnau-Böse
Prof.in Ivonne Zill-Sahm

Kindheitspädagog*innen im Kontext der Fachkräftegewinnung im Feld der Kindertageseinrichtungen und Ganztagsbildung und -betreuung

Für die Qualitätsentwicklung und -sicherung der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Familien in unterschiedlichen Handlungsfeldern, wie der Kinder- und Jugendhilfe und im expandierenden Feld der Ganztagsbildung und -betreuung, ist eine fundierte, kindheitspädagogische Fachlichkeit unabdingbar.

Seit fast zwei Jahrzehnten werden aus diesem Grund deutschlandweit staatlich anerkannte Kindheitspädagog*innen an Hochschulen und Universitäten qualifiziert¹. Dafür stehen mittlerweile 76 einschlägige Bachelorstudienangebote und 14 Masterstudiengänge zur Verfügung (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, an weiteren Hochschulen einen Studiengang mit kindheitspädagogischen Schwerpunkt bzw. einem thematischen Bezug zur Kindheitspädagogik zu absolvieren.

Mit der Etablierung der akademischen Qualifizierung und dem Ziel eines verstärkten Einsatzes von hochschulisch qualifizierten Fachkräften ist die Perspektive verbunden, zur gesellschaftlichen Anerkennung der pädagogischen Arbeit insbesondere in Kindertageseinrichtungen wie auch zu einer qualitativen Weiterentwicklung beizutragen, berufliche Aufstiegswege zu ermöglichen und somit auch den Verbleib von Fachkräften im Handlungsfeld zu begünstigen.

Durch die Ausweitung kindheitspädagogischer Forschung werden zudem maßgebliche Impulse für eine grundlegende qualitative Weiterentwicklung im Bereich der öffentlich verantworteten Bildung, Betreuung und Erziehung in der Kindheit gegeben. Damit werden gleichzeitig internationale Standards hinsichtlich des Qualifikationsniveaus des pädagogischen Personals und der pädagogischen Arbeit im außerschulischen Sektor umgesetzt.

Um hochqualifizierte pädagogische Fachkräfte in Zeiten eines enormen Fachkräftemangels gewinnen und halten zu können, müssen Maßnahmen auf unterschiedlichen, miteinander verbundenen Ebenen getroffen werden. Dieses gilt sowohl für das System der Kindertageseinrichtungen als auch für den expandierenden, konzeptionell und personell

¹ Siehe Anlage:

Studiengangstag Pädagogik der Kindheit (2015): Berufsprofil Kindheitspädagogin/ Kindheitspädagoge. Auch verfügbar unter: <https://www.fbts-ev.de/was-wir-tun>

Studiengangstag Pädagogik der Kindheit (2022): Kerncurriculum Kindheitspädagogik. Auch verfügbar unter: <https://www.fbts-ev.de/was-wir-tun>

jedoch noch nicht durchgehend fachlich abgesicherten Bereich der Ganztagsbildung und -betreuung von Kindern im Grundschulalter.

Kindheitspädagog*innen bei **STRATEGIEN ZUR FACHKRÄFTEGEWINNUNG** explizit berücksichtigen und gezielt ansprechen

Im kindheitspädagogischen Kernhandlungsfeld *Kindertageseinrichtungen* leisten Kindheitspädagog*innen seit mehr als 15 Jahren einen bedeutsamen Beitrag zur Professionalisierung der beruflichen Handlungspraxis. Forschungsergebnisse zeigen auf, dass sie längst in der beruflichen Praxis angekommen sind und ihre Kompetenzen eine Anerkennung in diesem Feld erfahren (u.a. Altermann/Holmgaard 2016). Die kindheitspädagogische Expertise ist ebenfalls im Bereich der *Ganztagsbildung und -betreuung* von hoher Bedeutung: Kindheitspädagog*innen können hier sowohl eine konzeptionelle als auch organisatorische Funktion in der Zusammenarbeit mit Eltern, Kindertageseinrichtungen und dem Sozialraum übernehmen sowie intrainstitutionelle Kooperationen (beispielsweise mit Lehrkräften, Hortpädagog:innen oder auch Schulsozialarbeiter:innen) stärken. Sie bringen spezifische didaktisch-methodische Kompetenzen mit, welche für eine qualitativ anspruchsvolle teilhabegerechte und inklusive Gestaltung der pädagogischen Arbeit mit Kindern im Bereich der Ganztagsbildung und -betreuung erforderlich sind.

Ungeachtet der Erfolge von Kindheitspädagog*innen werden in Zusammenhang mit dem anhaltend hohen Fachkräftebedarf im Bereich der Bildung in der Kindheit – insbesondere in Kindertageseinrichtung und Ganztagsbildung und -betreuung – die Potentiale dieser hochqualifizierten Fachkräfte kaum in Strategien bzw. strategischen Überlegungen zur Fachkräftegewinnung und zum Fachkräfteverbleib in den Blick genommen. Bis 2030 werden sich nach den Prognosen der Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021) 19.200 neue Absolvent*innen kindheitspädagogischer Studiengänge im Übergang zum pädagogischen Beschäftigungsmarkt befinden. Um diese für eine berufliche Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen und Ganztagsbildung und -betreuung erreichen, gewinnen und halten zu können sowie die Trägerstrukturen bei entsprechenden Vorhaben zu unterstützen, sind weitere gezielte Bemühungen erforderlich. Dieses schließt eine explizite bildungspolitische und trägerbezogene Ansprache ebenso ein, wie die Berücksichtigung von Kindheitspädagog*innen in Strategieentwicklungsprozessen zur Fachkräftegewinnung und entsprechenden praxisfeldbezogenen Maßnahmen.

KAPAZITÄTEN in kindheitspädagogischen Studiengängen erweitern

Die Anzahl der Studienanfänger*innen in kindheitspädagogischen Bachelorstudiengängen hat sich in den vergangenen Jahren nach einer sehr dynamischen Anstiegsphase bei jährlich ca. 3.500 Personen stabilisiert (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021). Das kapazitäre Wachstum ist angesichts der noch relativ jungen Studienrichtung sehr beachtlich. Doch um den anhaltenden qualitativen und quantitativen Bedarfen in pädagogischen Handlungsfeldern Rechnung tragen zu können, ist auf Ebene der Länder ein Ausbau von Studienplätzen in den Studiengängen der Kindheitspädagogik auf Bachelor- und Master-Niveau unverzichtbar.

Kindheitspädagog*innen durch **BERUFLICHE PERSPEKTIVEN** und **BESSERE VERGÜTUNG** gewinnen und binden

Charakteristisch für *Kindertageseinrichtungen* ist ein unflexibles Beschäftigungsgefüge in Form von Leitung, Gruppenleitung und Ergänzungskraft. In der TVöD- bzw. TVL-

Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst findet keine explizite Berücksichtigung von Kindheitspädagog*innen als Berufsgruppe statt. Das Einstiegsgehalt von akademisch Qualifizierten liegt nicht selten deutlich unterhalb der entsprechenden Gehälter in anderen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe² wie auch der Grundschule. Das weitgehende Fehlen von qualifikationsadäquat dotierten und inhaltlich profilierten Stellen erschwert maßgeblich die Gewinnung und auch Bindung von Kindheitspädagog*innen. Für die Bewältigung des Fachkräftemangels ist insgesamt das Etablieren von Entwicklungsperspektiven in Form von Fachkarrieren – jenseits der Leitungsperspektive – auf der pädagogischen, konzeptionellen und organisatorischen Ebene erforderlich (Weßler-Poßberg et al. 2022; DV 2022). Auch die hohen Anforderungen an eine teilhabegerechte und diversitätssensible Bildungs- und Erziehungsarbeit machen ein konzeptionelles und strukturelles Umdenken wie auch die Schärfung von Rollen und fachlichen Profilen, unabdingbar. Dieses würde zum einen zur qualitativen Weiterentwicklung des Systems führen. Zum anderen wäre dieses einer der Wege zu der längst überfälligen (monetären) Anerkennung des akademischen Abschlusses und zum Verbleib von Kindheitspädagog*innen im Feld.

Die aktuellen Entwicklungen mit Blick auf *Ganztagsbildung und -betreuung* und die Realisierung des geplanten Rechtsanspruchs ab dem Schuljahr 2026/27 lenken den Blick auf die quantitativen und qualitativen Personalbedarfe in diesem Bereich. Die zentrale, neuralgische Aufgabe stellt hierbei die Kooperation und Vernetzung zwischen Schule und Kinder- und Jugendhilfe als zwei sich traditionell stark unterscheidenden Systemen dar. Dieser Herausforderung ist nur mit entsprechend qualifizierten Fachkräften – in multiprofessionellen Teams – zu begegnen, welche ein attraktiv gerahmtes Arbeits- und Gestaltungsfeld vorfinden müssen, bspw. in Form von koordinierenden, fachlich steuernden und nicht zuletzt leitenden Positionen (Weßler-Poßberg et al. 2022).

Qualität von **RAHMEN- UND ARBEITSBEDINGUNGEN** steigern und dadurch die Wirksamkeit professionellen Handelns ermöglichen

Eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung und der Erfolg von Maßnahmen zum Verbleib von Fachkräften im System der Kindertagebetreuung in Kindertageseinrichtungen und Ganztagsbildung und -betreuung hängen wesentlich davon ab, wie es gelingt, die Arbeitsfelder für Fachkräfte attraktiv zu gestalten. Dazu gehört, dass fachliche Standards, wie z.B. eine kontinuierliche und gestärkte Begleitung durch Fachberatung, Supervision und Organisationsentwicklung, angemessene Gruppengrößen und Personalschlüssel, Maßnahmen des Personalmanagements, Absicherung der Arbeit durch eine hohe Trägerqualität sowie Unterstützung durch den Träger sichergestellt sind. Auf diese Weise kann das Arbeitsfeld nicht nur für Kindheitspädagog*innen attraktiv gestaltet werden, vielmehr können Kindheitspädagog*innen auf Basis ihrer Expertise für die Durchführung dieser Maßnahmen eingesetzt werden.

Durch Kindheitspädagog*innen eine enge **VERBINDUNG ZWISCHEN PRAXIS UND WISSENSCHAFT** und somit eine qualitative Weiterentwicklung nachhaltig absichern

Der Ausbau und die Etablierung von kindheitspädagogischen Studiengängen in den letzten 20 Jahren sind in vielschichtige und dynamische Prozesse eingebettet. Zu den zentralen Merkmalen dieser Zeit gehören die erhebliche Erweiterung von Forschungsaktivitäten im

² Erschwerende kommt hinzu, dass Kindheitspädagog*innen teilweise keinen gleichberechtigten Zugang zu Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe außerhalb der Kindertageseinrichtung erhalten.

Bereich der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung sowie die Entwicklung der entsprechenden Fachdisziplin. Die Rolle von Kindheitspädagog*innen für die Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis ist von zentraler Bedeutung: Über eine flächendeckende Etablierung von akademisch Qualifizierten im System der Kindertageseinrichtungen und der Ganztagsbildung und -betreuung wird gewährleistet, dass das wissenschaftlich generierte Wissen wie auch eine wissenschaftlich fundierte, reflexive Haltung einen direkten Weg in die Praxis finden und eine Qualitätsentwicklung der beiden Systeme vorangetrieben werden kann. Jede Investition in die Qualifizierung von Kindheitspädagog*innen und deren adäquate Beschäftigung ist zugleich eine nachhaltige Investition in die Professionalisierung der pädagogischen Arbeit und damit ein essentieller Beitrag für eine chancengerechte Teilhabe von Kindern an Bildung und gesellschaftlich relevanten Gütern.

Altermann, Andre/Holmgaard, Marie (2016): Der Akademisierungsprozess im Arbeitsfeld Kita aus Sicht der Träger. München.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2022): Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen. Verfügbar unter: https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-35-20_karrierewege-kindertagesbetreuung.pdf

Weßler-Poßberg, Dagmar/Huschik, Gwendolyn/ Hoch, Markus/Friederich, Tina (2022): Karrierewege in der Kindertagesbetreuung. Eckpunkte für Curricula, Kosten und Renditen. Berlin.