



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Studium als Weiterbildung?

Auswertung einer Erzieher/innen-Umfrage in Mecklenburg-Vorpommern

**Lehr – Lern – Forschungsprojekt
Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung
Sommersemester 2009 bis Sommersemester 2010**

Projektleitung:

Wissenschaftliche Mitarbeit:

Mitarbeitende Studierende:

Prof. Dr. Vera Sparschuh

Katja Rackow

Christian Abs, Marina

Granzow, Katrin Milling,

Susanne Wergowski

Inhaltsverzeichnis

1. Zielrichtung der Studie (Vera Sparschuh)	3
2. Der berufsbegleitende Studiengang Early Education an der HS Neubrandenburg und die Akademisierung des Erzieher/innenberufes nach 1990 (Susanne Wergowski)	4
2.1 Der berufsbegleitende Studiengang.....	4
2.2 Professionalisierung und Akademisierung des Erzieher/innenberufes.....	5
3. Versand der Fragebögen und Rücklauf (Katrin Milling).....	8
4. Erste Ergebnisse (Vera Sparschuh).....	8
4.1 Zur beruflichen Entwicklung und Lebenssituation von Erzieher/innen in Mecklenburg-Vorpommern	9
4.2 Weiterbildungen	10
4.3 Zufriedenheit im Beruf auf verschiedenen Ebenen	15
5. Vertiefende Datenauswertung (Katja Rackow/Vera Sparschuh).....	16
5. 1 Motivation zur Weiterbildung.....	16
5. 2 Wer sind die potenziellen Bewerber/innen für ein berufsbegleitendes Studium	22
6. „Nicht nur Erzieherin sein“ – Auswertung einer Gruppendiskussion mit Erzieherinnen (Christian Abs).....	23
7. Befragung der Studierendengruppe im ersten Semester des berufsbegleitenden Studienganges Early Education an der HS Neubrandenburg (Marina Granzow).....	28
8. Werbestrategien (Marina Granzow)	29
9. Übersicht über die Daten (Katja Rackow/Katrin Milling).....	30
9.1 Soziodemografische Daten	30
9.2 Einstellungen zur Erziehung	33
9.3 Weiterbildungen	34
9.4 Zufriedenheit mit Arbeitsalltag und Berufswahl	36
9.5 Ergänzungen und Kommentare der Erzieher/innen	37
10. Quellenangaben	39
11. Anlagen: Anschreiben und Fragebogen	

1. Zielrichtung der Studie (Vera Sparschuh)

Das Projekt regte Prof. Dr. Mandy Fuchs an, die an der Hochschule Neubrandenburg den Aufbau des berufsbegleitenden Studienganges Early Education betreut und an einer quantitativen Einschätzung der Bewerber/innenlage interessiert war. So entstand in der Diskussion mit der Projektleiterin die Idee einer umfassenden Fragebogenaktion. Erreicht werden sollten alle Erzieher/innen in Mecklenburg-Vorpommern. Die ersten Projektkonturen wurden in einer Lehrveranstaltung über Evaluationsforschung im Sommersemester 2009 erarbeitet. In Fortsetzung wurde mit einem Teil der Studierenden (Susanne Wergowski, Marina Granzow, Christian Abs) und in Abstimmung mit Mandy Fuchs und Kornelia Wollatz der Fragebogen erarbeitet.¹ Marina Granzow erstellte die Druckversion des Fragebogens. Susanne Wergowski fertigte das Codebook und die Datenmaske an. Die Studentinnen Judith Flemming und Doreen Simon organisierten den Versand und Eingang der Fragebögen. Katrin Milling gab (unterstützt durch Anneke Bruning) die Daten ein, korrigierte diese und erstellte das Plausibilitätsprotokoll.

Die Ausgangsfragen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Welche Chance hat der Studiengang, sich auf Dauer zu etablieren und gibt es genug potentielle Bewerber/innen (denn sowohl der Nachweis einer Hochschulzugangsberechtigung als auch berufliche Praxis sind Voraussetzung)?
2. Was bewegt Erzieher/innen und Leiter/innen, sich für ein Studium zu interessieren?
3. Wie ist die Altersstruktur der Erzieher/innen in Mecklenburg-Vorpommern und wie viele Männer arbeiten als Erzieher? Wann und wo wurden die Berufsabschlüsse gemacht?
4. Ist ein berufsbegleitendes Studium von drei Jahren zu lang?

Weiterhin wurden einige Hintergrundideen für die Auswertung erarbeitet:

1. Können Gründe aufgedeckt werden, warum solche Studiengänge üblichen Weiterbildungen vorgezogen werden könnten?
2. Wirken sich neue Erkenntnisse der Frühpädagogik auf eine solche Studienwahl aus?
3. Haben wir es hier mit einer regionalen oder einer fachspezifischen Lernkultur zu tun?
4. Ist Weiterbildung vor allem an Karriereplanung orientiert?

Dabei schien der Bereich der inhaltlichen Professionalisierung des Erzieher/innenberufes sich besonders gut zu eignen, die zentrale Hintergrundfragestellung zu bilden. Hatten doch bisherige Studien einerseits ergeben, dass eine Erzieher/innenausbildung auf Hochschulniveau keine besonders große Akzeptanz findet (vgl. GEW-KiTa-Studie 2007), während andererseits eine stärkere Verwissenschaftlichung der Berufskennnisse von Erzieher/innen gefordert wird (vgl. Rabe-Kleberg 1993, 2003). Dieses Problem wird noch brisanter durch die Einbettung der Befragung in den ländlichen Raum: Wissenszentren sind nach wie vor die großen Städte mit einem hohen Anteil an Schulabgängern mit Abitur, mehr Studierenden und einem höheren Anteil hoch qualifizierter Beschäftigter (vgl. Spellerberg 2008). Begünstigt

¹ Die Fragebögen wurden in der Hochschule Neubrandenburg gedruckt und von der Hochschule versandt. Weiterhin unterstützte das Institut für Weiterbildung (IfW) an der Hochschule Neubrandenburg e.V. den Versand der Fragebögen.

oder behindert der Erzieher/innenberuf im ländlichen Bereich Weiterbildungswünsche? Insbesondere Mobilitätsprobleme könnten hierbei eine Rolle spielen.

Mit dem Fragebogen wurde ein quantitativer Überblick über die Lage und Einstellungen von Erzieher/innen in Mecklenburg-Vorpommern angestrebt: Altersstruktur, Abschlüsse, spezielle Erwartungen in Bezug auf Weiterbildung. Die Studierenden initiierten einen Fragebogenteil über die Tätigkeit der/des Erzieherin/ers, in dem es um Einstellungen zum Erzieher/innenberuf und Umsetzungsmöglichkeiten dieser Einstellungen geht.

Flankiert wurde diese quantitative Untersuchung von folgenden Teilprojekten: Erstens wurden Erzieherinnen interviewt, die bereits an dem berufsbegleitenden Studiengang teilnehmen. Zu Beginn des Studiums und 10 Monate später wurde über deren Erwartungen und Erfahrungen diskutiert. (Christian Abs)

In einem zweiten Projektabschnitt wurde die Frage der Professionalisierung des Erzieher/innenberufes thematisiert. (Susanne Wergowski)

Drittens wurden aus einer Befragungsaktion mit der ersten Studierendengruppe des berufsbegleitenden Studienganges Gründe, die zur Aufnahme des Studiums führten, systematisch erfasst². In diesem Kontext wurde auch die Frage untersucht, wie eine Werbestrategie für das berufsbegleitende Studium aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse aufzubauen sei. (Marina Granzow)

Die Notwendigkeit, den Fragebogen möglichst rasch zu versenden, um allen beteiligten Mitarbeiter/innen die Daten bereitzustellen, hatte zur Folge, dass noch nicht für alle Themengebiete ein Auswertungskonzept erarbeitet werden konnte. Dabei ermöglichen die aufgenommenen Fragen zum einen die Analyse der generellen Einstellungen zum Erzieher/innenberuf. Zum anderen lassen sie die Untersuchung der Weiterbildungsproblematik (Gründe und Schwierigkeiten bei der Durchführung) zu. Der Komplex zur allgemeinen Einstellung und Bewertung des Erzieher/innenberufes ist bislang noch nicht erschöpfend ausgewertet worden, die Analysen zur Weiterbildung sind Gegenstand dieses Beitrages.

2. Der berufsbegleitende Studiengang Early Education an der HS Neubrandenburg und die Akademisierung des Erzieher/innenberufes nach 1990 (Susanne Wergowski)

2.1 Der berufsbegleitende Studiengang

In Mecklenburg-Vorpommern wird zurzeit ausschließlich an der Hochschule Neubrandenburg der Studiengang „Early Education - Bildung und Erziehung im Kindesalter“ grundständig und auch berufsbegleitend angeboten. Die Idee der Akademisierung der Erzieher/innenausbildung besteht an der Hochschule Neubrandenburg seit 1997 (vgl. Klusemann 2005, S. 2). Seit 2005 werden Studierende im grundständigen Studiengang mit dem Abschluss Bachelor of Arts für Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben für Kinder von 0 – 10 Jahren ausgebildet.

² Die Daten wurden von Prof. Dr. Hans-Werner Klusemann erhoben und Marina Granzow zur Auswertung zur Verfügung gestellt.

„Dieser Studiengang soll ein umfangreiches Studium der Frühpädagogik – aufgebaut auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen – ermöglichen, denn hochqualifiziertes Personal ist eine der notwendigen Voraussetzungen, zukünftig eine kontinuierliche Qualitätssteigerung der Bildungs- und Erziehungsqualität in der Praxis zu sichern.“ (Klusemann 2005, S. 3)

Zunächst bedeutet dieser Studiengang also im Vergleich zur Breitenausbildung an den Fachschulen bzw. dem Studium der Sozialen Arbeit eine Spezialisierung auf die frühe Kindheit. Klusemann betont in diesem Zusammenhang außerdem, dass nicht nur für Leitungspositionen, sondern auch für den Gruppendienst eine akademische Ausbildung unverzichtbar sei, denn nur diese habe die nötige Nähe zur Wissenschaft, um dementsprechend bildungsbiografisch in Kindertagesstätten arbeiten zu können (vgl. Klusemann 2005, S.4/5).

Seit dem Frühjahr 2009 gibt es nunmehr diesen Studiengang auch als berufsbegleitendes Äquivalent, welches in der Praxis tätigen Erzieher/innen die Möglichkeit einer akademischen Weiterbildung gibt. Damit haben Erzieher/innen die Chance, ihre Erfahrungen aus der Praxis durch eine wissenschaftliche Erkenntnisgewinnung zu erweitern und alternative Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Als potenzielle Bewerber/innen werden berufstätige Erzieher/innen, Leiter/innen und Fachberater/innen³ benannt. Zugangsvoraussetzung ist hierbei entweder die Hochschulreife (Abitur, Fachabitur o.ä.), in der DDR abgelegte Prüfungen (z.B. Fachschulabschluss als Erzieher/in) oder eine abgeschlossene pädagogische Berufsausbildung einschließlich dreijähriger Berufserfahrung und bestandener Hochschulzugangsprüfung. Das Studium umfasst Präsenzstudientage (zum Zeitpunkt der Befragung 18 pro Semester) und setzt eine hohe Bereitschaft zum Selbststudium voraus. Im Gegensatz zum grundständigen Studiengang ist im berufsbegleitenden eine Wahl zwischen zwei Schwerpunkten möglich: „Fachkraft in frühpädagogischen Handlungsfeldern“ oder „Leitung und Management“. Der berufsbegleitende Studiengang ist kostenpflichtig⁴.

2.2 Professionalisierung und Akademisierung des Erzieher/innenberufes

Der Begriff der Professionalisierung ist in den letzten 10 Jahren zu einem Leitmotiv der Frühpädagogik geworden. Um zu verstehen, wie es dazu kam, lohnt sich ein Blick in die Geschichte.

Verpasste Gelegenheiten

Historisch betrachtet sind Kinder ursprünglich in Großfamilien aufgewachsen und erzogen worden.

Eine Wende setzte im 18. Jahrhundert ein, als Pädagogen infolge gesellschaftlicher Wandlungsprozesse auf die frühe Kindheit aufmerksam wurden. Die Entdeckung der Kindheit, die damit einhergehend besondere Beachtung der frühen Kindheit und die Entwicklung der außerfamiliären, öffentlichen Kleinkinderziehung sind im Zusammenhang zu sehen. Auch die Fülle an Publikationen zur Erziehungsbedürftigkeit⁵ von

³ Für die Aufnahme des Studiums ist eine pädagogische Berufsausbildung und ein einschlägiges, bestehendes Beschäftigungsverhältnis, welches voraussichtlich bis zum Ende des Studiums besteht, Voraussetzung.

⁴ Die monatlichen Teilnahmegebühren betragen derzeit 80 Euro und sind beim Finanzamt steuerlich absetzbar. Hinzu kommen der Semesterbeitrag von derzeit 38,50 Euro und gegebenenfalls die Kosten für die Zugangsprüfung (80 Euro).

⁵ wie z.B. Rousseau „Emil oder Über die Erziehung“

kleinen Kindern im Übergang vom 18. zum 19. Jahrhundert trug dazu bei, dass die Erziehung von Kleinkindern mit Nachdruck gefordert wurde. Es entwickelten sich verschiedene Formen außerfamiliärer Kleinkindbetreuung.

„Je mehr diese Einrichtungen dabei nicht mehr nur reine Verwahrung, sondern auch körperliche, geistige und seelische Vorbereitung auf Schule und Bedingungen der Arbeitswelt sowie eine Entfaltung der Persönlichkeit anstrebten, um so weniger reichten die Erfahrungen der betreuenden Frauen und die tradierten Erziehungsvorstellungen aus, um so mehr gewannen Fragen nach einer angemessenen Qualifizierung und Verberuflichung des Personals an Bedeutung.“ (Derschau 1987, S. 68).

Erste Ausbildungsgänge für die Betreuung von Kleinkindern entwickelten sich vor allem durch Initiativen von Theodor Fliedner (1800-1864) und Friedrich Fröbel (1782-1852), dem Urvater des heutigen Kindergartens. Fliedner war der Ansicht, dass dieser Beruf nur als Beruf für Frauen, unter kirchlicher Trägerschaft und als Liebestätigkeit für Kinder verstanden werden kann. Fröbel dagegen wollte den Kindergarten als erste Stufe des Bildungssystems durchsetzen. Kindergärtner sollten deshalb auf einem vergleichbaren Niveau wie Lehrer ausgebildet werden. Dieser erste Professionalisierungsversuch scheiterte am Kindergartenverbot im Zuge der Revolution von 1848 (vgl. Rabe-Kleberg 2003, S.40ff; Derschau 1987, S. 68ff).

Mit der Einführung des „Volkskindergartens“ durch Henriette Schrader-Breyman wurde diese Debatte wieder aufgenommen. Die Ausbildung der Kindergärtnerinnen blieb jedoch weiterhin, im Gegensatz zu der der „teachers“ in England und den USA, institutionell getrennt von der akademischen Lehrerausbildung. Die Trennung der Ausbildungsgänge und damit auch die Unterschiede im Niveau der Ausbildung wurden mit der Einführung des Reichsjugendwohlfahrtsgesetzes im Jahre 1922 gesetzlich festgeschrieben. Der Kindergarten wurde der Wohlfahrt und nicht dem Bildungswesen zugewiesen. Kindergärtnerin zu sein hieß also, den Beruf der „guten Mutter“ auszuüben und die Kinder stellvertretend zu betreuen und zu erziehen. Die notwendigen beruflichen Fähigkeiten der Kindergärtnerin wurden als natürliche Begabungen der Frau betrachtet. Damit hielt sich auch das Interesse an frühpädagogischer Forschung an deutschen Universitäten lange Zeit in Grenzen (vgl. Rabe-Kleberg 2008, S.238ff).

Die heutige Berufsbezeichnung „Erzieher/in“ und die Grundregelungen der damit verbundenen Ausbildung waren das Ergebnis der bildungspolitischen Diskussionen in den 1970er Jahren in Westdeutschland⁶. Nach der Wende wurde dieses System kompromisslos auf die neuen Bundesländer übertragen. Weil als Aufgabenfelder für das Berufsfeld der Erzieher/innen vorrangig die Beaufsichtigung und Betreuung der Kinder definiert wurden, war eine akademische Ausbildung nicht ausreichend begründbar.

Rabe-Kleberg thematisierte und kritisierte die Art und Weise, wie der Transformationsprozess für die Erzieher/innen aus der ehemaligen DDR gestaltet wurde. In der DDR konnte bis zur Wende ein Abschluss als Krippenerzieher/in, Kindergärtner/in bzw. Hortner/in erworben werden. Die strukturelle Anpassung dieser Fachkräfte erfolgte nach der Wende durch einen in der Regel einjährigen Qualifizierungslehrgang. Diese Veränderungsprozesse im Zuge der Transformation, die im Gegensatz zu an-

⁶ 1967 Rahmenvereinbarung zur Ausbildung zum/r „staatlich anerkannten Erzieher/in“ der Kultusministerkonferenz und die 1982 geänderte Fassung

deren nur wenig Aufmerksamkeit in der Politik und Wissenschaft erregte, hatten auch institutionelle Folgen. Im DDR-System wurde der Kindergarten zum ersten Mal in der deutschen Geschichte dem Bildungssystem zugeordnet, nach der Wende wieder dem Sozialsystem. In diesem Zusammenhang ist auch der Wandel von einem Beruf für Frauen wieder zu einem typischen Frauenberuf⁷, also dem Beruf der „guten Mutter“, zu nennen, der für die ostdeutschen Erzieherinnen zusammen mit den institutionellen Veränderungen Prozesse der Degradierung in Gang setzten und eine Abwertung ihres beruflichen Selbstverständnisses bedeuteten, da sie in der DDR den Grundschullehrerinnen gleichgestellt waren.

Diese drei Etappen (vgl. Rabe-Kleberg 2007), die einige wichtige, historische Entwicklungen skizzieren, zeigen, wie weit die Kindergartenpraxis von der Wissenschaft abgekoppelt war und verdeutlichen, was sich hinter den heutigen Professionalisierungsansprüchen verbirgt.

„So wird deutlich, dass die Geschichte des Kindergartens und des Erzieherinnenberufs als die verpassten Chancen und der aktiven Verhinderungen des notwendigen Professionalisierungsprozesses gekennzeichnet werden kann.“
(Rabe-Kleberg 2007, S.9/10)

Ergriffene Chance

Durch die Debatte um die ersten PISA-Ergebnisse und den Beschluss von Bologna, dessen Zielgedanke die Europäisierung von Studienangeboten war, wurden der Frühpädagogik Mittel und Wege zur Verfügung gestellt, die der Professionalisierung und Akademisierung des Erzieher/innenberufes Vorschub geleistet haben.

Die PISA-Ergebnisse wurden als nationale Kränkung empfunden. Obwohl sich die Befragungen ausschließlich auf Schulkinder bezogen, wurden ihre Ergebnisse auch im Zusammenhang mit der Frühpädagogik diskutiert. In den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit rückten plötzlich die ersten Lebensjahre, welche von nun an als entscheidend für den weiteren Bildungsweg angesehen wurden. Der neue Anspruch der „Bildung“ regte zunächst die Entwicklung von Bildungsplänen für Kindertagesstätten in den einzelnen Bundesländern an.

Mit dem wachsenden Interesse der Politik und Wirtschaft an der Weiterentwicklung des frühpädagogischen Bereiches nach der ersten PISA-Studie und dem daraus für Kindertagesstätten neu definierten Aufgabenbereich „Bildung“, entstand die Frage nach der angemessenen Qualifizierung des Personals. Im Zuge des Bologna-Prozesses wurde für die Berufsgruppe der Erzieher/innen die Angleichung an das europäische Ausbildungsniveau angestrebt und durch die Implementierung neuer Studiengänge umgesetzt. Mittlerweile bieten über 60 (Fach-)Hochschulen und Universitäten Bachelor- bzw. Masterstudiengänge im Bereich der Frühpädagogik an.

Auch wenn oft deklariert worden ist, dass der Wunsch nach höherer gesellschaftlicher Anerkennung und besserer Entlohnung Ziele dieser Bestrebungen seien, wird doch in der Debatte immer wieder hervorgehoben, dass es im Allgemeinen darum geht, Professionalität *„nicht als Statusmerkmal, sondern als Qualitätsmerkmal“* (vgl. Ebert 2007, S.14) zu verstehen.

Die Qualität misst sich daran, ob der Fokus der pädagogischen Arbeit auf die Anregung und Unterstützung von Bildungsprozessen bei Kindern gesetzt wird und das nicht mehr als Experte, durch *„ingenieuriales“* Handeln (Rabe-Kleberg 2003, S.11) und durch *„Minimierung oder Vermeidung jeglicher Erscheinungsformen von Unge-
wissenheit“* (Rabe-Kleberg 2003, S.9), sondern als *„Professional“*, der ein Arbeitsbünd-

⁷ Zu diesem Aspekt ausführlich siehe Rabe-Kleberg, Ursula: Gender Mainstreaming und Kindergarten, Beltz Verlag, Weinheim & Basel 2003

nis mit den Kindern und Eltern eingeht und sich der paradoxen Handlungsanforderung zwischen Verantwortung und Ungewissheit stellt.

„Geht es beim Experten darum, Ungewissheit zu minimieren und Sicherheit zu garantieren, muss sich der Professional gegen alle Strukturen und Prozesse wehren, die Gewissheit herstellen sollen.“ (Rabe-Kleberg 2003, S.11/12)

Damit steht nicht nur die Frage nach einer zeitgemäßen Qualifikation im Ausbildungssystem im Raum, sondern auch die Frage, wie der Umgang mit gestandenen Erzieher/innen aus der Praxis zu gestalten ist. Die Entwicklung zur Akademisierung des Berufsstandes der Erzieher/innen eröffneten auch den Praktiker/innen diverse Möglichkeiten der Weiterqualifizierung auf Hochschulniveau. Diese kooperativen Studiengänge haben in besonderer Weise den Anspruch wissenschaftliche Erkenntnisse und das Handlungswissen der pädagogischen Praxis zu vereinen.

Zurzeit sind verschiedene wissenschaftliche Evaluationskonzepte in Planung, welche untersucht werden, wie sich die akademisch ausgebildeten Erzieher/innen in der Praxis bewähren.

3. Versand der Fragebögen und Rücklauf (Katrin Milling)

Im November 2009 wurden alle Kindertageseinrichtungen von Mecklenburg-Vorpommern angeschrieben. Laut dem aktuellsten Stand von 2007 existierten 1026 Einrichtungen. Die Adressenliste stammt vom Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V Abt. Jugend und Familie/ Landesjugendamt (LAGuS 2007). Einige der verschickten Briefe kamen mit dem Vermerk der Unzustellbarkeit zurück. Der im Anschreiben als Rücksendefrist angegebene Termin war der 15. 01. 2010. Bis zum 22.04.2010 sind 1144 schriftliche Fragebögen in der Hochschule als Antwort eingegangen und sechs Online-Varianten. Davon konnten 11 wegen starker Verspätung nicht mehr in die Auswertung mit einbezogen werden. Einige der zurückgesandten Fragebögen waren kopierte Exemplare, vermutlich, da in diesen Einrichtungen mehr als die verschickte Anzahl von fünf Bögen benötigt wurde.

Laut dem Statistischen Amt M-V gab es im März 2009 9131 Mitarbeiter als pädagogisches Personal in den Kindertageseinrichtungen des Bundeslandes: 7963 Erzieher/innen, 133 Sozialpädagog/innen und Pädagog/innen sowie 61 Heilpädagog/innen. 97,8% sind weiblich und 2,2% männlich, das entspricht einer männlichen Mitarbeiterzahl von 199 Personen. Unter den Befragten dieses Projektes waren auch 2% männliche pädagogische Mitarbeiter. Damit ist eine Wichtung der Daten hinsichtlich des Geschlechts nicht notwendig.

Mit den 1140 ausgewerteten Fragebögen nahmen ca. 12,5% der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen von Mecklenburg-Vorpommern an dieser Erhebung teil.

Damit wurde eine Vollerhebung vorgenommen, die Weitergabe der Fragebögen an die Erzieher/innen in den Einrichtungen erfolgte nicht systematisch und nicht an alle, daher wird hier von einem Schneeballverfahren gesprochen.

4. Erste Ergebnisse (Vera Sparschuh)

Diese Diskussion der Daten soll zu einer Formulierung der ersten Vermutungen und Überlegungen führen. Ein Überblick über die Antwortenverteilung findet sich unter Punkt 9, alle Verteilungen sind in einem separaten Tabellenband enthalten.

Die Daten wurden bereits in der ersten Darstellung nach Geschlecht und drei Altersgruppen zusammengefasst. Alterseffekte waren sofort offensichtlich, aber auch Geschlechtsunterschiede – und das bei den wenigen Männern im Sample.

4.1 Zur beruflichen Entwicklung und Lebenssituation von Erzieher/innen in Mecklenburg-Vorpommern

Die meisten Erzieher/innen unserer Studie verfügen über die staatliche Anerkennung ihres Berufes, die am höchsten repräsentierte Altersgruppe liegt zwischen 35 und 49 Jahren. → Abbildung 1

Man kann davon ausgehen, dass gerade ein Generationenwandel abläuft: Immer noch über die Hälfte der Erzieher/innen ist älter als 42 Jahre und hat somit wahrscheinlich ihre erste Ausbildung in der DDR gemacht. Jedoch schon beinahe 500 der von uns befragten Erzieher/innen sind jünger. Die befragten Männer sind meist jünger.

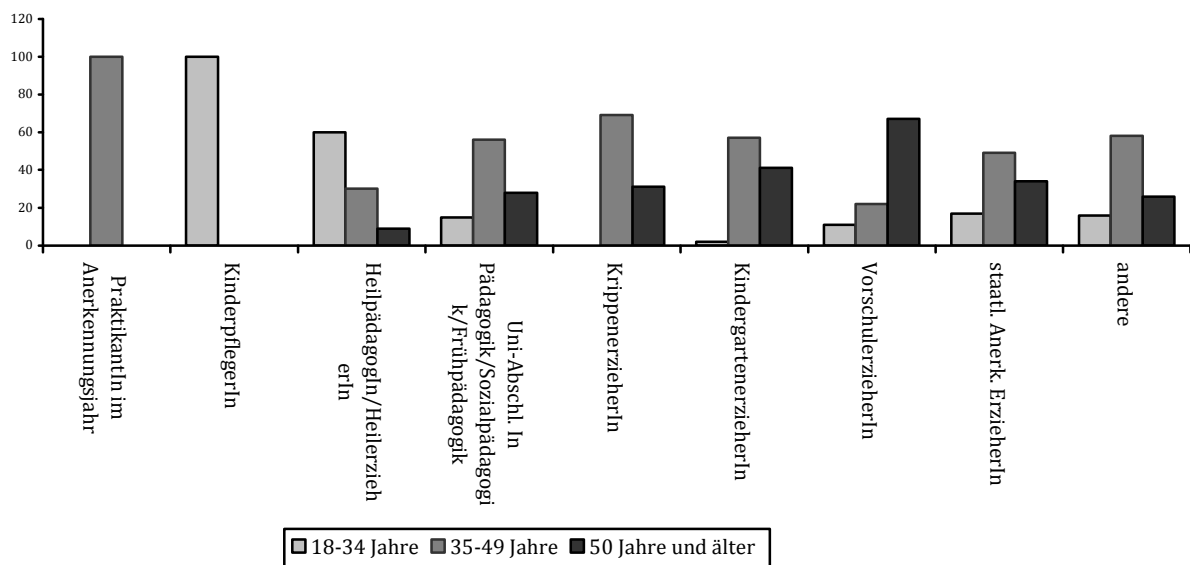


Abb. 1 Anzahl der Personen und höchster Berufsabschluss nach Altersgruppen

Welche Prozesse sind mit dieser Altersveränderung verbunden? Geht damit ein verändertes Berufsbild einher? Welche Konsequenzen hat das Eindringen von Männern in die Frauendomäne „Erzieherin“? Das sind nur einige Fragen, die sich hier anschließen.

Eines zeichnet sich deutlich ab: eine „moderne“ Auffassung von Weiterbildung gehört inzwischen zum Berufsbild des/r Erziehers/in. Es überwiegen positive Einstellungen zur Weiterbildung und vor allem weist die Liste der Abschlüsse vielfältige Aus- und Weiterbildungen auf: Heilerziehung ist dabei eine besonders oft genannte Fachrichtung, aber auch beispielsweise Facherzieher/in für Musik. Zu klären bleibt, welchen Stellenwert in diesem Kontext ein berufsbegleitendes Studium einnehmen könnte.

Wie erwartet schlossen die meisten Befragten ihre Ausbildung in den neuen Bundesländern ab, wobei unter den jungen Fachkräften der Anteil aus den alten Bundesländern etwas höher liegt.

Fast die Hälfte der Befragten arbeitet in Orten unter 5.000 Einwohnern. Etwa 55% der Kindertagesstätten in Mecklenburg-Vorpommern befinden sich im ländlichen Raum. Mit fast 45% sind die Kindertageseinrichtungen mit einer Größe bis zu 75

Kindern am häufigsten vertreten, gefolgt von Einrichtungen mit bis zu 150 Kindern. Diese Verteilung entspricht der realen Struktur des bevölkerungsarmen Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern, in dem weit über die Hälfte der Ortschaften weniger als 5.000 Einwohner zählt.

Bei den Handlungsfeldern sind Krippe und Kindergarten am häufigsten vertreten. Bemerkenswert ist weiterhin, dass sich fast die Hälfte der Einrichtungen der Befragten in freier Trägerschaft befindet.

Häufig vertreten wird die berufliche Position des/r Erziehers/in, gefolgt von dem/r Gruppenerzieher/in, wobei hier vielfältige Kombinationen, insbesondere mit der Leitung der Einrichtung, beobachtet wurden.

Nur etwa 35% der Befragten ist vollzeitbeschäftigt, davon geringfügig mehr junge Fachkräfte bis 34 Jahren. Die meisten Befragten sind verheiratet. Etwas über die Hälfte der Befragten lebt mit Kindern zusammen, meist ist es ein Kind. Vermutlich leben bei älteren Erzieher/innen ihre Kinder nicht mehr im Haushalt und wurden deshalb nicht mit angegeben.

4.2 Weiterbildungen

In einer vorgegebenen Einstellung über die Arbeit des/r Erziehers/in wird formuliert, dass in den letzten Jahren die Anforderungen an das erzieherische Können überproportional zugenommen haben. Dem stimmen über 90% der Befragten zu. Zugleich wird bei der Beantwortung einer direkten Frage nach dem Stand der eigenen theoretischen Kenntnisse von den meisten (über 80%) geantwortet, dass sie sich kenntnisreich fühlen. Dies gilt umso mehr, je älter die Fachkräfte sind. → Tabelle 1

Tab. 1 Anforderungen⁸ und Kenntnisstand

<i>„In den letzten Jahren haben die Anforderungen an das erzieherische Können über das normale Maß zugenommen“</i>	<i>Stimme voll und ganz bzw. stimme eher zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu bzw. stimme überhaupt nicht zu</i>
	%	
Sicherer Kenntnisstand: ja	91	9
davon: 18-34 Jahre	90	10
35-49 Jahre	90	10
50 Jahre und älter	92	8
Sicherer Kenntnisstand: nein	93	7
davon: 18-34 Jahre	100	0
35-49 Jahre	97	3
50 Jahre und älter	81	19
Sicherer Kenntnisstand: weiß nicht	97	4
davon: 18-34 Jahre	100	0
35-49 Jahre	91	9
50 Jahre und älter	100	0

Man kann dieser Tabelle entnehmen, dass Erzieher/innen, die sicher in ihrem Kenntnisstand sind und auch die, die unsicher sind⁹, gleichermaßen dem Statement zu-

⁸ Aufgrund der geringen Fallzahlen in den letzten beiden Antwortkategorien wurden die ursprünglichen Antwortmöglichkeiten zu zwei Kategorien zusammengefasst.

⁹ Über 80% der Befragten geben dabei an, einen sicheren Kenntnisstand zu haben.

stimmen, dass die Anforderungen an das professionelle Können steigen. Weiterhin ist hier die Altersdifferenzierung bedeutsam: Aus den Antworten kann man schließen, dass zum einen mit steigender Berufserfahrung die Sicherheit im Umgang mit den Kindern steigt und zum anderen die Sensibilität dafür wächst, dass diese Sicherheit durch neue Konzepte bedroht sein könnte. Gerade ältere Erzieher/innen stimmen zu, dass sie sichere Kenntnisse haben und zugleich beobachten sie die steigenden Anforderungen. Eine naheliegende Deutung dieser Situation könnte sein, dass Erfahrungswissen unter den heutigen Bedingungen nicht mehr ausreicht. Dieses „Ungewissens-Feld“ (Rabe-Kleberg 2003) müsste doch eigentlich zu hohen Bewerber/innenzahlen führen. Doch wer entscheidet sich für eine Weiterbildung und für welche Form?

Auf die Frage, ob die bisherige Ausbildung für die jetzige Arbeitstätigkeit ausreichend qualifiziert habe, ergibt sich ein differenziertes Bild: Insgesamt stimmen hier drei Viertel der Befragten voll oder eher zu – jedoch sind es bei den Männern etwas weniger (60%). Zudem stimmen jüngere Erzieher/innen (bis 34 Jahre) hier in geringerem Maße zu als ältere. → Tabelle 2

Tab. 2 Einschätzung der eigenen Qualifizierung

<i>„Ich fühle mich mit meiner Ausbildung für meine Arbeit ausreichend qualifiziert.“</i>	<i>Stimme voll und ganz zu</i>	<i>Stimme eher zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu</i>	<i>Stimme überhaupt nicht zu</i>
	%			
gesamt	25	51	20	4
Männer	15	45	35	5
18-34 Jahre	11	44	44	0
35-49 Jahre	10	50	30	10
50 Jahre und älter	100	0	0	0
Frauen	25	51	20	4
18-34 Jahre	13	52	31	4
35-49 Jahre	28	49	19	4
50 Jahre und älter	26	55	15	4

Eine weitere Frage bezieht sich noch einmal auf die steigenden Anforderungen. Diesmal wird gefragt, inwieweit die gestiegenen „Anforderungen seitens der Einrichtung und der Eltern“ spürbar sind. Es ergeben sich insgesamt hohe Zustimmungen: die Jüngeren stimmen hier verhaltener zu (eher zu) und die Älteren stimmen voll und ganz zu. → Tabelle 3

Tab. 3 Gestiegene Anforderungen

<i>„Die Anforderungen seitens der Einrichtung und der Eltern steigen ständig, besonders seit 1990.“</i>	<i>Stimme voll und ganz zu</i>	<i>Stimme eher zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu</i>	<i>Stimme überhaupt nicht zu</i>
	%			
gesamt	70	26	3	0
Männer	47	53	0	0
18-34 Jahre	25	75	0	0
35-49 Jahre	60	40	0	0
50 Jahre und älter	100	0	0	0
Frauen	71	26	3	0
18-34 Jahre	53	43	5	0
35-49 Jahre	73	23	4	0
50 Jahre und älter	77	21	2	0

Die Jüngeren scheinen ein stärkeres Bewusstsein darüber entwickelt zu haben, dass mit der Ausbildung der Lernprozess nicht abgeschlossen ist. Daher könnte der Erwartungsdruck von außen auch weniger intensiv wahrgenommen werden. Natürlich ist hier auch die geringere Berufserfahrung zu berücksichtigen.

Leider ist im Fragebogen keine direkte Frage zum eigenen Weiterbildungswunsch enthalten, da angenommen wurde, dies wäre zu direkt gefragt und die Antwort würde zu sehr von der Tagesstimmung abhängen. Ersetzt wurde die direkte Frage durch einige Nachfragen nach möglichen Gründen für Weiterbildung. Hier wird das „Dazugehören von Weiterbildung zum Beruf“ gleichsam pflichtgemäß bejaht.

Dem Zusammenhang von Weiterbildung und Aufstieg stimmen eher Jüngere zu. Hier bietet sich zum einen die Interpretation an, dass die beruflichen Kenntnisse und Orientierungen der Erzieher/innen für ausreichend angesehen werden, die Jüngeren aber noch Entwicklungsmöglichkeiten sehen, und dies insbesondere im Leitungsbe- reich. Eine weitere Deutungsmöglichkeit besteht in der unterschiedlichen Rentabilität beruflicher Weiterbildung. So ist die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Aufstiegs oder einer Lohnerhöhung für jüngere Weiterbildungsabsolvent/innen im Vergleich zu älteren höher (vgl. Büchel/Pannenberg 2004). Darüber hinaus senkt eine regelmäßige Weiterbildung angesichts allgemein gestiegener Anforderungen das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes, was insbesondere für jüngere, oftmals prekär Beschäftigte (Teilzeit, befristet) eine wichtige Rolle spielt (vgl. GEW-KiTa-Studie). Darauf weist auch die unterschiedliche Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit innerhalb der untersuchten Altersgruppen hin. Während bei den 18- bis 34-Jährigen 28% angeben, mit der Arbeitsplatzsicherheit unzufrieden bzw. eher unzufrieden zu sein, sind es bei den 35- bis 49-Jährigen nur 20%.

Gefragt wurde auch, ob Weiterbildung eine Möglichkeit sei, dem Alltag zu entfliehen. Dieses „mal Abstand haben“, „einfach mal rauszukommen aus der Routine“, wird unterschiedlich bewertet: Die Älteren lehnen diese Möglichkeit eher ab – für die Jün- geren hingegen scheint sie anziehender zu sein. Auf diese Frage wird in der Auswer- tung nochmals eingegangen.

Hinsichtlich der Form der Weiterbildungen wird die Pflichtweiterbildung als wichtig angesehen, bei In-House-Schulungen liegt die Akzeptanz noch wesentlich höher, nur den Weiterbildungen ohne Zertifikat wird weniger Bedeutung beigemessen.

Längerfristige/berufsbegleitende Weiterbildungen halten ca. 35% der Befragten für ganz wichtig, ca. 40% für wichtig. Dies könnte für den berufsbegleitenden Studien- gang Early Education an der Hochschule Neubrandenburg eine sehr gute Voraus- setzung sein. Dabei stimmen die 18- bis 34-Jährigen intensiver zu als die Älteren. Besonders bedeutend scheinen diese Weiterbildungen bei jungen Männern zu sein.

→ Tabelle 4

Tab. 4 Formen der Weiterbildung

		<i>ganz wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>eher un- wichtig</i>	<i>unwich- tig</i>
		%			
Pflichtweiterbildungen	gesamt	19	57	20	4
	Männer	9	64	23	5
	Frauen	19	57	20	4
	18-34 Jahre	17	59	21	3
	35-49 Jahre	18	53	24	5
	50 Jahre und älter	22	61	14	4
In-House-Schulungen (durch Fachberater/Träger etc.)	gesamt	42	53	5	1
	Männer	36	55	9	0
	Frauen	42	53	5	1
	18-34 Jahre	31	60	9	0
	35-49 Jahre	43	53	4	0
	50 Jahre und älter	49	46	4	1
Weiterbildungen ohne Zertifikat	gesamt	8	54	30	9
	Männer	5	43	38	14
	Frauen	8	54	30	9
	18-34 Jahre	4	48	37	11
	35-49 Jahre	9	53	30	8
	50 Jahre und älter	6	58	25	10
Weiterbildungen mit Zertifikat	gesamt	48	45	6	1
	Männer	36	59	5	0
	Frauen	48	45	6	1
	18-34 Jahre	55	43	2	0
	35-49 Jahre	47	47	5	1
	50 Jahre und älter	45	43	10	2
längerfristige/ berufsbegleitende Weiterbildungen mit Abschluss	gesamt	35	40	21	5
	Männer	41	59	0	0
	Frauen	35	39	22	5
	18-34 Jahre	43	47	9	2
	35-49 Jahre	35	41	21	3
	50 Jahre und älter	30	33	28	9
Vollzeitstudium (Hochschule, Universität)	gesamt	9	21	44	26
	Männer	5	38	48	10
	Frauen	9	20	44	10
	18-34 Jahre	11	30	45	14
	35-49 Jahre	8	21	44	28
	50 Jahre und älter	11	15	43	32

Hinsichtlich problematischer Faktoren in Bezug auf eine berufsbegleitende Weiterbildung können drei Bereiche unterschieden werden: private, berufliche Probleme und Probleme, die mit der Weiterbildungsmaßnahme selbst zusammenhängen¹⁰. Zu den privaten Problemen, die eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erschweren,

¹⁰ Die drei Bereiche wurden mit Hilfe einer Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse, Varimax-Rotation) konstruiert.

zählen finanzielle Schwierigkeiten, die Entfernung zwischen Arbeitsort und Weiterbildungsort sowie private Vereinbarkeitsprobleme (Partner/in, Kinder). Berufliche Probleme umfassen das fehlende Einverständnis des Trägers oder auch die mangelnde Toleranz des eigenen Teams. Eine fehlende Hochschulzugangsberechtigung, die Dauer der Weiterbildung von drei Jahren oder auch der ungewohnte Prüfungsstress kennzeichnen problematische Faktoren, die in der Weiterbildungsmaßnahme selbst liegen.

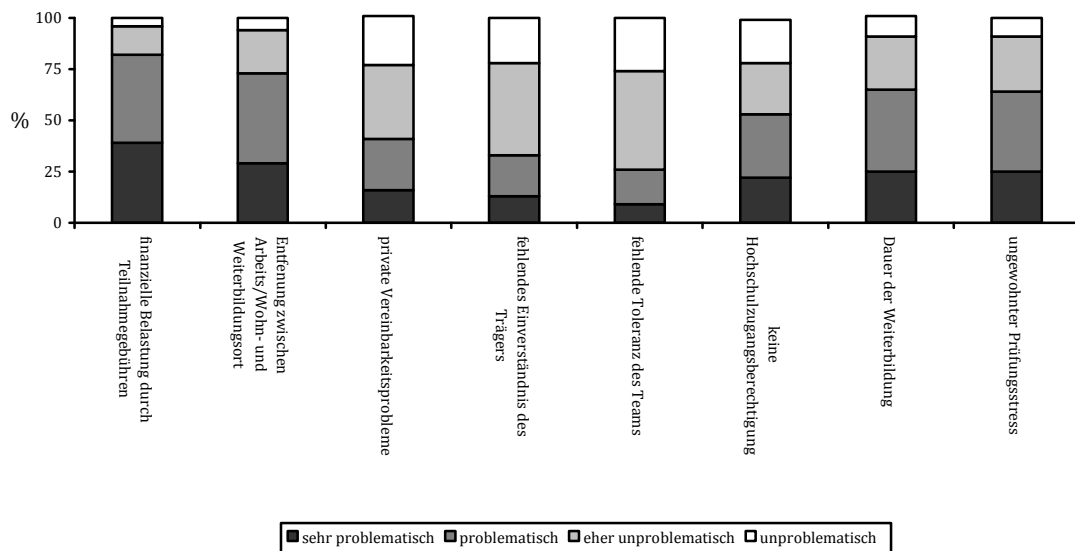


Abb. 2 Problematische Faktoren

Abbildung 2 veranschaulicht die deutliche Dominanz von privaten gegenüber beruflichen Problemen, die kaum eine Rolle spielen. Dabei fällt auf, dass finanzielle Schwierigkeiten im Vordergrund stehen, etwa 80 Prozent der Befragten geben an, die Finanzierung der Teilnahmegebühren als sehr problematisch bzw. problematisch zu empfinden. Auch die Entfernung zwischen Arbeits- bzw. Wohnort und dem Ort der Weiterbildungsmaßnahme erweist sich als negative Einflussgröße, so dass man das Problem der Mobilität zwingend in die Überlegungen zu einem Ausbau des Studienganges einbeziehen muss.

Im Hinblick auf problematische Faktoren, die im Zusammenhang mit der Weiterbildungsmaßnahme selbst stehen, fällt auf, dass insbesondere die Dauer von drei Jahren sowie der ungewohnte Prüfungsstress als hinderlich angesehen werden. Eine fehlende Hochschulzugangsberechtigung stellt für etwa die Hälfte aller Befragten ein Problem dar.

Um herauszufinden, für welche Personengruppen die einzelnen Problembereiche besonders schwierig sind, wurden drei Indizes gebildet, welche die jeweiligen Einzelitems summarisch zusammenfassen. Dabei ergibt sich für den Bereich private Probleme sowie für den Problembereich, dessen Schwierigkeit in der Weiterbildung selbst liegt, ein Wertebereich von drei bis zwölf. Da der Bereich berufliche Probleme lediglich zwei Einzelitems umfasst, ergibt sich hier nur ein Wertebereich von zwei bis acht. Für alle gilt der Grundsatz, dass steigende Werte mit einer geringer empfundenen Schwierigkeit einhergehen. → Tabelle 5

Tab. 5 Problembereiche: je kleiner der Wert, desto problematischer

	Index private Probleme	Index berufliche Probleme	Index Probleme, die mit der Weiterbildungsmaßnahme selbst zusammenhängen
			Ø
18 bis 34 Jahre	5,8	5,6	7,3
35 bis 49 Jahre	6,4	5,7	7,0
50 Jahre und älter	7,2	5,8	6,4
Männer	6,2	6,2	8,0
Frauen	6,6	5,7	6,9
Kinder im Haushalt: ja	6,1	5,6	6,9
Kinder im Haushalt: nein	7,1	5,8	6,8

Auch in der Zusammenfassung durch die Indexbildung zeigt sich, dass sich berufliche Probleme kaum negativ auf die Entscheidung zur Weiterbildung auswirken, hier sind nur geringfügige Unterschiede zu erkennen. Für jüngere Erzieher/innen ziehen private Probleme größere Schwierigkeiten nach sich, mit zunehmendem Alter lässt dies nach. Das Vorhandensein von Kindern im Haushalt wirkt sich deutlich negativ aus, wenn nach Problemen im privaten Bereich gefragt wird (-1 Punkt). Dagegen spielen Kinder im Zusammenhang mit den anderen beiden Problembereichen keine entscheidende Rolle.

Probleme, die mit der Weiterbildungsmaßnahme selbst zusammenhängen, werden eher von Älteren gesehen, was möglicherweise damit zusammenhängen könnte, dass zum einen Ältere im Vergleich zu den Jüngeren seltener über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Darüber hinaus liegt bei ihnen die aktive Zeit des Lernens sehr viel länger zurück, so dass eine Umstellung eventuell schwer fällt. Nicht zuletzt dürfte die Überlegung, inwieweit sich eine doch recht lange Weiterbildungszeit von drei Jahren tatsächlich auszahlt, nicht unerheblich sein.

4.3 Zufriedenheit im Beruf auf verschiedenen Ebenen

Das Verhältnis zu den Kollegen wird eher als zufriedenstellend eingeschätzt. Hinsichtlich der Aufstiegschancen äußerten sich weniger Befragte. Ältere stimmen eher zu als Jüngere – dies kann jedoch mit der höheren beruflichen Position zusammenhängen. Arbeitszeitregelung, selbständige Gestaltung der Arbeit, Konflikte mit Vorgesetzten - überall zeigt sich eine relativ hohe Zufriedenheit. Hingegen sind das Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit, die Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten sowie Sicherheit vor Entlassung nicht mehr ganz so positiv in der Bewertung!

Mit der Berufswahl sind die Befragten zufrieden: Mittelwert: 7,7 (auf einer Skala von 0 bis 10). Dies entspricht der KiTa-Studie der Gewerkschaft für Erziehung (GEW); Frauen schätzen die Zufriedenheit noch höher ein als Männer. Mit zunehmendem Alter nimmt sie leicht ab, dies kann an den gestiegenen Anforderungen und der Ermüdung liegen, die Ältere stärker spüren. Die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen liegt etwas tiefer: bei 6,5 insgesamt und speziell bei Männern bei 5,7.

5. Vertiefende Datenauswertung (Katja Rackow/Vera Sparschuh)

Wie aus der ersten Darstellung der Befragung hervorgeht, ist es schwierig eindeutige Zuordnungen von Weiterbildungswünschen mit anderen Faktoren vorzunehmen. Der Wunsch nach Weiterbildung gehört heute zum Berufsbild dazu – dennoch, sich auf ein Studium einzulassen, bedeutet eine Steigerung dieser „allgemeinen Einstellung“. Es deuten sich Beziehungen zum Alter an, diese werden durch Entfernungen zur Ausbildungsstelle, den Familienstand, die Kinder beeinflusst. Der Beginn einer dreijährigen Weiterbildung ist eine biografische Entscheidung, die viele Gründe haben kann. In der vertiefenden Auswertung der Daten wurden drei Wege gegangen, um über die ersten Zusammenhänge hinausgehende Einsichten zu erarbeiten. Neben einer allgemeinen vertiefenden Diskussion wurde versucht, Ansätze zu einer Weiterbildungsmotivation herauszuarbeiten. In einem dritten Punkt wurden die Daten hinsichtlich potenzieller Bewerber/innen und Nicht-Bewerber/innen differenziert.

5. 1 Motivation zur Weiterbildung

Im Anschluss an die deskriptive Betrachtung wollen wir uns noch einmal der Frage zuwenden, von welchen Faktoren der Entschluss für eine Bildungsmaßnahme abhängt. Dabei interessiert zunächst, welche Gründe ausschlaggebend für eine zusätzliche Qualifizierung sind bzw. welche gravierenden Hindernisse dem entgegenstehen. In der Befragung selbst sind keine expliziten Fragestellungen vorgesehen, die diese Motivationsgründe direkt erfassen. Vielmehr ist es notwendig, aus den Aussagen¹¹ zur Rolle von Bildungsmaßnahmen spezifische Motivationsstrukturen abzuleiten. Es wird also davon ausgegangen, dass eine positive oder negative Einstellung zur Weiterbildung in diesen Aussagen implizit enthalten ist. Um einzuordnen, welche der Aussagen auf eine positive bzw. negative Einstellung gegenüber Weiterbildung abzielt, wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt. Es konnten zwei Faktoren extrahiert werden, wobei auf den zweiten Faktor nur ein Item lädt¹². Deutlich wird hierbei, dass offenbar die Aussagen über die „ständig steigenden Anforderungen“, die „Möglichkeit, aus dem Alltag herauszukommen“, die Selbstverständlichkeit des „Dazugehörens von Weiterbildungen zum Beruf“ und Weiterbildung als Voraussetzung für „Aufstiegsmöglichkeiten“ zusammenhängen, während hinter der Aussage „Ich fühle mich mit meiner Ausbildung für meine Arbeit ausreichend qualifiziert“ etwas anderes steht (vgl. Fragebogen S. 3, Anlage). Gleichbedeutend mit dem zweiten Faktor impliziert sie eine gewisse Zufriedenheit mit dem derzeitigen Status quo und es kann plausibel unterstellt werden, dass im Umkehrschluss die Motivation für eine Weiterbildung sinkt bzw. eher gering ist. Die positive Formulierung der übrigen Aussagen weist dagegen auf eine bejahende Einstellung gegenüber einer Weiterbildung hin, da sie die positiven Folgen bzw. Konsequenzen betont.

¹¹ Es handelt sich dabei um die folgenden fünf Aussagen: (a) Ich fühle mich mit meiner Ausbildung für meine Arbeit ausreichend qualifiziert; (b) Die Anforderungen seitens der Einrichtung und der Eltern steigen ständig, besonders seit 1990; (c) Weiterbildung wäre eine Möglichkeit, aus dem Alltag herauszukommen; (d) Weiterbildung gehört für mich zu jedem Beruf dazu; (e) Nur über Weiterbildung sind Aufstiegschancen gegeben

¹² Normalerweise ist es nicht sinnvoll, einen Faktor zu bestimmen, der nur aus einem Item besteht. Da es an dieser Stelle jedoch darum geht, herauszufinden, welche Aussagen auf eine positive Einstellung zur Weiterbildung hinweisen und welche auf eine negative, werden beide Faktoren verwendet.

Neben der Betrachtung der einzelnen Aussagen zur Rolle von Weiterbildung lässt sich ein summarischer Index bilden, der die vier positiv gerichteten Aussagen zur Motivation für Weiterbildung kombiniert. Durch die einfache Addition der vier Items ergibt sich ein Wertebereich von vier bis zwölf, der wiederum in drei Gruppen geteilt werden kann. Dabei stehen die Werte von vier bis sechs für eine starke Motivation, die Werte von sieben bis neun für eine mittlere Motivation sowie die Werte von zehn bis zwölf für eine niedrige Motivation.

Insgesamt überwiegt eine positive Einstellung gegenüber der Weiterbildung. So geben fast alle Befragten (99%) an, dass Weiterbildung für sie zu jedem Beruf gehöre. Dieses Ergebnis korrespondiert eng mit den Resultaten der GEW-KiTa-Studie. Auch dort bestätigten fast alle der befragten Erzieher/innen die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, wobei nicht nur Schulungen oder Kurse erfasst wurden, sondern auch Auskunft über individuelle Weiterbildung, etwa durch das Lesen von Fachzeitschriften, gegeben wurde (GEW 2007, S. 14).

Auch der Faktor Aufstiegschance kann Motivation für die Aufnahme einer Weiterbildung sein, wobei es eher für die Jüngeren zutrifft. Dies dürfte allerdings u.a. daran liegen, dass Ältere ohnehin in geringerem Maße an Aufstieg interessiert sind und zudem der Öffentliche Dienst (im Rahmen dessen viele der Erzieher/innen beschäftigt sind) Aufstieg und Lohnerhöhung über das Lebensalter sowie die Betriebszugehörigkeit regelt.

Gestiegene Anforderungen an die Erzieher/innen oder auch die Möglichkeit, durch gezielte berufliche Weiterbildung den eigenen Alltag interessanter und abwechslungsreicher zu gestalten, führen ebenso zu einer positiven Einstellung gegenüber Weiterbildung. Hier fallen die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sehr viel geringer aus. → Tabelle 6

Tab. 6 Motivation für Weiterbildung nach Altersgruppen

		Ausreichen- de Qualifi- zierung	Gestiegene Anforde- rungen	Abstand vom Alltag %	Weiterbil- dung gehört dazu	Auf- stiegsmö- glich-
18 bis 34 Jahre	Stimme voll und ganz bzw. eher zu	65	96	73	98	87
	Stimme eher nicht bzw. überhaupt nicht zu	35	4	27	2	13
35 bis 49 Jahre	Stimme voll und ganz bzw. eher zu	77	96	60	100	80
	Stimme eher nicht bzw. überhaupt nicht zu	23	4	40	0	20
über 50 Jahre	Stimme voll und ganz bzw. eher zu	81	98	57	99	78
	Stimme eher nicht bzw. überhaupt nicht zu	19	2	43	1	22

Unter diesen Gesichtspunkten lässt sich nicht unbedingt sagen, dass Weiterbildung in höheren Lebensjahren eine geringere Rolle spielt, obgleich es einige Aussagen gibt, bei denen die Zustimmung der Älteren deutlich hinter der der Jüngeren zurückbleibt.

Das bereits erzielte Qualifikationsniveau erweist sich als weiterer Einflussfaktor im Hinblick auf die Motivation zur Weiterbildung. Je höher der Schulabschluss ist, desto höher ist auch die Motivation für Weiterbildung. Allerdings überlagern sich dabei Alters- und Bildungseffekte. → Tabelle 7

Tab. 7 Index positive Einstellung zur Weiterbildung nach Alter und Schulabschluss

Alter	Schulabschluss	Mittelwert Index	N (Anzahl der Nennungen)
18 bis 34 Jahre	Realschule	6.29	112
	Fachhochschulreife	6.31	36
	Abitur/Fachabitur + DDR-Hochschulzugangsberechtigung	6.38	29
35 bis 49 Jahre	Realschule	6.49	266
	Fachhochschulreife	6.68	149
	Abitur/Fachabitur + DDR-Hochschulzugangsberechtigung	6.59	85
über 50 Jahre	Realschule	6.50	185
	Fachhochschulreife	6.52	84
	Abitur/Fachabitur + DDR-Hochschulzugangsberechtigung	6.76	50

In allen drei Altersgruppen ist die durchschnittliche Motivation für Weiterbildung auf einem mittleren Niveau, wobei die höchsten Werte stets bei den höchsten Schulabschlüssen erzielt wurden. Insgesamt unterscheiden sich jedoch die einzelnen Werte kaum voneinander, was noch einmal die generell hohe Akzeptanz und Motivation für Weiterbildung unterstreicht. Somit lässt sich eine größere Bedeutung der Weiterbildung für die jüngere Generation nur für ausgewählte Folgeerscheinungen, die daran geknüpft sind, konstatieren.

Man könnte annehmen, dass die positive Selbsteinschätzung der Befragten über die sicheren theoretischen Kenntnisse im Umgang mit Kindern Weiterbildung nicht unbedingt wichtig erscheinen lässt. Allerdings ist in der Frage eine nähere Bestimmung der Inhalte des Wissens nicht enthalten. Hier weist das vertiefende Gruppengespräch (siehe Kapitel 7), welches tangierend in diesem Projekt geführt wurde, darauf hin, dass ältere Erzieher/innen intuitives Wissen in der Kindererziehung durchaus infrage stellen. Unsere Annahme, dass Ältere ihre Erfahrung mit professionellem und vor allem erschöpfendem Wissen gleichsetzen könnten, ist mit unseren quantitativen Daten nicht zu untersetzen. Vielmehr scheinen sich die älteren Erzieher/innen zwar sicher in ihrer täglichen Arbeit zu sein, andererseits sind sie gegenüber Wissenserweiterung und Neuem durchaus aufgeschlossen. Die Frage, wie viele Erzieher/innen die Defizite eines Erfahrungs-Erziehungsstils sehen, bleibt jedoch offen. Zugleich ist die Zustimmung zur Einstellung, dass die Anforderungen an das „erzieherische Können über das normale Maß“ zugenommen haben, in allen Altersgruppen sehr hoch. Ebenso wird die Notwendigkeit der „individuellen Förderung jedes Kindes“ sehr hoch bewertet. Dies könnte jedoch eine Folgeerscheinung der überaus starken medialen Präsenz dieses Themas in der vergangenen Zeit sein.

Schaut man sich genauer an, mit welchem Berufsabschluss sich Erzieher/innen für eine berufsbegleitende Weiterbildung interessieren, so lassen sich zwei Trends er-

kennen. Zum einen bestätigt sich der allgemeine Trend, wonach insbesondere Personen mit einem hohen Bildungsniveau (hier: Universitätsabschluss in Pädagogik u.a.) eher weiterbildungsorientiert sind. Darüber hinaus findet sich die stärkste Zustimmung bei Personen, die entweder auf einem noch recht jungen Arbeitsgebiet tätig sind (hier: Heilpädagogik und Heilerziehung), oder die mit etwas älteren Kindern arbeiten und somit einen breiteren Bereich abzudecken haben (hier: Horterziehung und Vorschulerziehung). → Tabelle 8

Tab. 8 Berufsbegleitende Weiterbildung nach Berufsabschluss

	Längerfristige/berufsbegleitende Weiterbildungen mit Abschluss sind mir...			
	ganz wichtig	wichtig	eher unwichtig	unwichtig
	%			
Heilpädagoge/in; Heilerzieher/in	42	42	13	4
Universitätsabschluss in Pädagogik/Sozialpädagogik/Frühpädagogik	46	32	19	3
Krippenerzieher/in	20	48	22	10
Kindergartenerzieher/in	24	43	25	8
Horterzieher/in; Vorschulerzieher/in	63	13	25	0
Staatl. anerkannte/r Erzieher/in	34	40	22	4

Neben der eigenen Berufsausbildung hat auch das individuelle Handlungsfeld einen Einfluss auf die Einstellung bzw. Motivation zur Weiterbildung. Je größer das Aufgabengebiet ist, desto geringer fällt die Weiterbildungsmotivation aus, die eigene Ausbildung wird als ausreichend eingestuft. → Abbildung 3

Ausreichende Qualifizierung durch Ausbildung

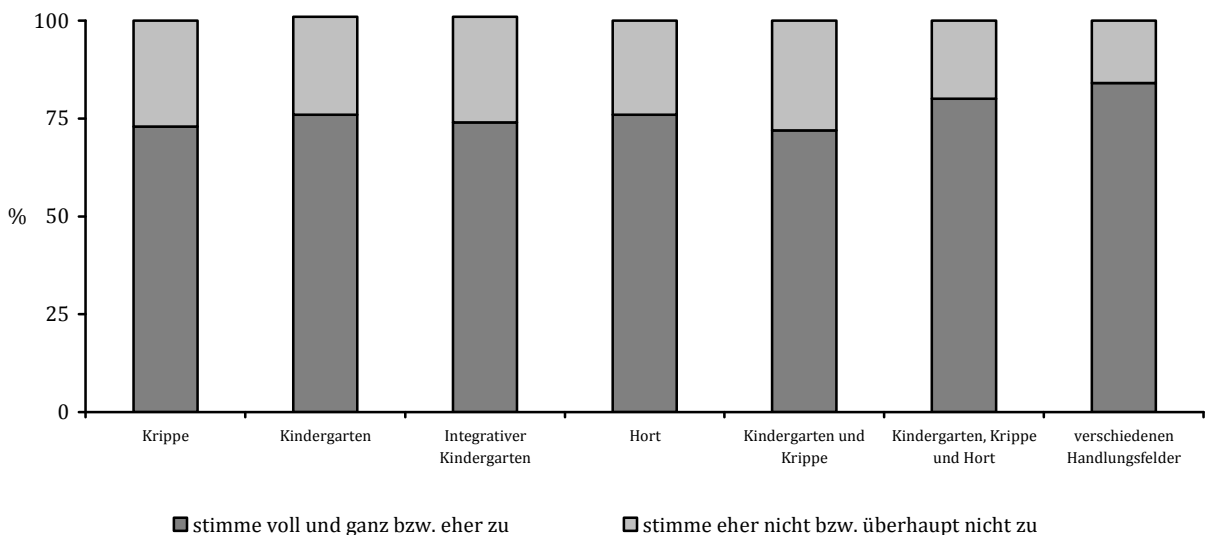


Abb. 3 Negative Motivation zur Weiterbildung nach Handlungsfeld

Zugleich nimmt die subjektive positive Einschätzung von Können mit dem Einsatz in mehreren Handlungsfeldern zu. Des Weiteren scheint sich auch hier ein gewisser Alterseffekt niederzuschlagen, denn auch in den Einrichtungen, in denen überwie-

gend ältere Kinder betreut werden (Hort), fühlen sich die dort Beschäftigten sicher mit ihrem derzeitigen Kenntnisstand. → Abbildung 4

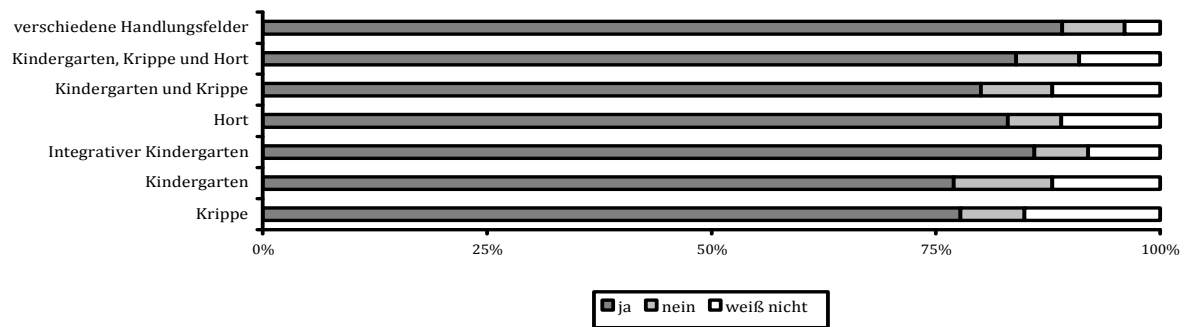


Abb. 4 Kenntnisstand nach Handlungsfeld

Zwischen der Größe der Einrichtung und der Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten besteht offenkundig kein Zusammenhang, was mit der generell hohen Motivation für Weiterbildung bei den Erzieher/innen korrespondiert.

Die Einschätzung des Kenntnisstandes schwankt im Hinblick auf die Größe der Einrichtung. Bei Kindertagesstätten, in denen bis zu 150 Kinder betreut werden, geben durchschnittlich 80 % der Befragten an, sich sicher mit ihrem jetzigen Kenntnisstand zu fühlen. In Einrichtungen, in denen mehr als 150 Kinder betreut werden sind dies bereits 87 %. Diese Schwankung ist zwei Gründen geschuldet. Zum einen sind die Aufgabenfelder in kleineren Einrichtungen nicht so klar abgegrenzt, ein weitaus größerer Anteil gibt mehrere Handlungsfelder, oft mit Leitungsfunktionen, an (33% in Einrichtungen, die bis zu 25 Kinder betreuen; 8 % in Einrichtungen, die mehr als 150 Kinder betreuen). Personen mit einem breit gefächerten Aufgabengebiet zeigen im Vergleich eine höhere Sicherheit, was ihren Kenntnisstand betrifft. Darüber hinaus erweist sich auch die Übernahme einer Leitungsfunktion als positiver Einflussfaktor für die subjektive Sicherheit.

Ein zweiter Grund besteht in der spezifischen Altersstruktur der jeweiligen Aufgabengebiete. So arbeiten beispielsweise deutlich mehr jüngere Personen als Erzieher/in bzw. übernehmen verschiedene Positionen, ohne jedoch mit Leitungsaufgaben betraut zu sein. Dabei handelt es sich genau um die Aufgabengebiete, in denen die geringste Sicherheit mit dem eigenen Kenntnisstand signalisiert wird, wobei der hohe Anteil an Jüngeren ausschlaggebend dafür sein dürfte (die sich im Vergleich zu älteren Beschäftigten generell weniger sicher fühlen). Demnach ist weniger die Größe der Einrichtung ursächlich für die Sicherheit mit dem eigenen Kenntnisstand oder die Weiterbildungsmotivation verantwortlich, sondern vielmehr die altersspezifische Zusammensetzung sowie die Vielfalt der beruflichen Handlungsgebiete.

Weiterhin lässt sich feststellen, dass in größeren Orten weniger Erzieher/innen das Problem der Mobilität sehen (bei gleicher Einschätzung der Wichtigkeit eines Studiums). → Abbildung 5

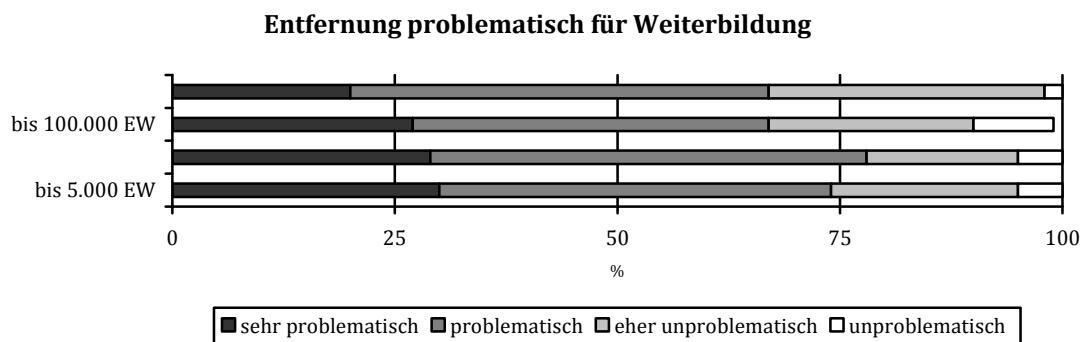


Abb. 5 Problematik der Entfernung nach Arbeitsortgröße¹³

Dieser Zusammenhang ist evident – die kleineren Orte befinden sich in der Peripherie und sind gegenüber den Studienorten in den Städten im Nachteil. Damit besteht eine besondere Herausforderung für das Flächenland Mecklenburg-Vorpommern, da hier die kleineren Orte überwiegen (fast 50 % der Orte haben bis 5.000 Einwohner) und somit werden speziell angepasste Konzepte notwendig, um allen Beschäftigten die angestrebte Weiterbildung überhaupt erst zu ermöglichen.

Ferner konnten wir verschiedene soziodemografische Zusammenhänge im Hinblick auf Weiterbildungswünsche erkennen. Der Familienstand erweist sich als zu beachtender Einflussfaktor, wenngleich Überlagerungen mit Alterseffekten nicht auszuschließen sind. So sind Geschiedene und Verheiratete geringer an Weiterbildung interessiert, was jedoch vom Alter abhängig ist. → Tabelle 9

Tab. 9 Familienstand, Alter und Kinder und Weiterbildungsmotivation

		Index 4 bis 6: starke Motiva- tion	Index 7 bis 9: mittlere Moti- vation	Index 10 bis 12: geringe Motivation
		%		
ledig	gesamt	56	41	3
	18-34 Jahre	59	39	3
	35-49 Jahre	58	37	6
	über 50 Jahre	25	75	-
	Kind: ja	56	40	3
	Kind: nein	57	40	3
verheiratet	gesamt	52	44	4
	18-34 Jahre	70	26	4
	35-49 Jahre	51	46	4
	über 50 Jahre	51	44	5
	Kind: ja	52	44	4
	Kind: nein	51	44	5
geschieden	gesamt	51	43	6
	18-34 Jahre	50	50	-
	35-49 Jahre	48	46	6
	über 50 Jahre	54	38	8
	Kind: ja	49	46	5
	Kind: nein	52	43	6

¹³ Die Arbeitsortgrößen wurden in folgenden Stufen abgefragt: bis 5.000 Einwohner (EW), bis 20.000 EW, bis 100.000 EW und ab 100.000 EW

		Index 4 bis 6: starke Motiva- tion	Index 7 bis 9: mittlere Moti- vation	Index 10 bis 12: geringe Motivation
		%		
verwitwet	gesamt	64	33	3
	18-34 Jahre	-	-	-
	35-49 Jahre	67	33	-
	über 50 Jahre	64	32	5
	Kind: ja	58	42	-
	Kind: nein	67	29	5

Die Tatsache, ob eigene Kinder im Haushalt leben, spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Allerdings kann man plausibel annehmen, dass insbesondere die eigene Elternschaft dazu anregt, Neues zu lernen und anschließend sowohl bei der Arbeit als auch in der eigenen Familie anzuwenden. Darüber hinaus darf auch nicht vergessen werden, dass mit der Motivation lediglich die generelle Bereitschaft gemessen wird. Diese kann von der tatsächlichen Handlung stark differieren, wofür es viele verschiedene Ursachen geben mag.

5.2 Wer sind die potenziellen Bewerber/innen für ein berufsbegleitendes Studium

Die Zusammensetzung der Studierenden des ersten Semesters des berufsbegleitenden Studienganges Early Education an der Hochschule Neubrandenburg weist relativ viele ältere Erzieherinnen auf. Es wäre interessant, sich vor dem Hintergrund dieser Tatsache die Schulabschlüsse der Teilnehmerinnen anzusehen. Das im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführte Gruppengespräch hat gezeigt, dass bei den älteren Studentinnen besondere biografische Hintergründe dieses Studium befördert haben: z. B. der Wunsch danach, nach dem Auszug der Kinder noch einmal etwas „Neues“ anzugehen oder eine langjährige Unzufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung. Es sind also biografische Hintergründe, die dazu führen, noch einmal drei Jahre zu studieren. (vgl. hierzu die Darstellung von Christian Abs im Kapitel 6)

Bei den Jüngeren ist das nicht anders und dennoch zeigen unsere Daten, dass bei über 80% der 18- bis 34-Jährigen der Karrierewunsch wichtiger ist, der mit zunehmendem Alter abnimmt. Geht man von dem bereits erwähnten Generationenwechsel aus, so ist anzunehmen, dass das „Karrieremotiv“ für das Studium eher bedeutsamer wird.

Wenn danach gefragt wird, wer die potenziellen Bewerber/innen für ein berufsbegleitendes Studium sind und wie man sie erfolgreich rekrutieren kann, sollte man zwei Dinge beachten. Zum einen ist es kaum notwendig, gesondert auf die Bedeutung der individuellen Weiterbildung zu verweisen. In allen Altersgruppen sowie in den unterschiedlichen Handlungsfeldern existiert eine Bereitschaft, sich dem Thema Weiterbildung zu widmen. Bis auf wenige Ausnahmen geben alle Befragten an, dass Weiterbildung ein bedeutendes und ernst zu nehmendes Thema sei und auch zum Berufsbild des/r Erziehers/in gehöre.

Auf der anderen Seite sind die damit verbundenen Probleme nicht zu ignorieren. Neben denen, die mit der Weiterbildungsmaßnahme selbst verbunden sind und die vornehmlich Ältere betreffen, sind es vor allem private und finanzielle Probleme. Bei der

Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben spielt insbesondere die Entfernung zwischen Arbeits- bzw. Wohnort und dem Ort der Weiterbildungsmaßnahme eine Rolle. Bei einem derartig dünn besiedelten Gebiet wie dem Bundesland Mecklenburg-Vorpommern wirkt sich dies besonders gravierend aus. Es bleibt daher abzuwarten, ob die zunächst eingerichteten 16 regionalen Studienzirkel ausreichen.

Die finanziellen Probleme, die mit der Aufnahme eines berufsbegleitenden Studienganges auftreten, erschöpfen sich nicht allein in der Entrichtung der Teilnahmegebühren. Es ist zu prüfen, ob Fahrt- und Unterbringungskosten bezuschusst bzw. in ausgewählten Fällen komplett übernommen werden können.

Zum Abschluss soll darauf hingewiesen werden, dass hinsichtlich der Weiterbildungswünsche die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen insgesamt zu berücksichtigen sind. So haben die Lohnstruktur, der demografische Wandel und nicht zuletzt auch das Ansehen des Erzieher/innenberufes hierauf Einfluss. Zum einen wird sich die Zahl der Schulabgänger/innen und damit potenziellen Studierenden in den nächsten Jahren weiter verringern. Aus diesem Grund ist ein weiterer Anstieg von Studienanfänger/innen kaum zu erwarten; aber vielleicht werden sich mehr Beschäftigte für eine Weiterbildung in diesem Bereich entscheiden. Andererseits könnte das nach wie vor zu niedrige Gehalt, das den Erzieher/innen gezahlt wird, die Bereitschaft bremsen, noch etwas mehr in die Ausbildung zu investieren.

Zu hinterfragen ist schließlich auch, ob durch die akademische Ausbildung der Erzieher/innen mittels Hochschulstudium die erzieherische Praxis verbessert wird. Bisher hat sich gezeigt, dass viele Absolvent/innen derartiger Studiengänge nicht in einer Kindertageseinrichtung arbeiten, sondern verstärkt in der Fachberatung oder auch in Wohlfahrtsverbänden tätig werden (Eibeck 2009). Langfristige und nachhaltige Effekte auf die Kita-Praxis erfolgen daher vermutlich stark zeitverzögert.

6. „Nicht nur Erzieherin sein“ – Auswertung einer Gruppendiskussion mit Erzieherinnen (Christian Abs)

Im Rahmen der Evaluierung des berufsbegleitenden Studienganges Early Education an der Hochschule Neubrandenburg wurden qualitative Gruppeninterviews durchgeführt. Sie fanden zu Beginn des Studiums und 10 Monate später statt. Dass eine Gruppenbefragung zustande gekommen ist und nicht, wie zuerst geplant, einzelne Interviews, ist dem Zufall bzw. dem regen Interesse seitens der Erzieherinnen geschuldet: Zum Befragungstermin waren mehr Erzieherinnen anwesend als erwartet und der entstehende Zeitdruck führte dazu, dass alle Personen gleichzeitig befragt wurden. Von einem *Gruppendiskussionsverfahren* kann man nicht sprechen. Es handelte sich zwar um eine strukturidentische Gruppe (vgl. Loos/Schäffer 2001, S. 13), doch war ein eigenständiger konstituierender Meinungs Austausch in der Gruppe nicht zu beobachten. Bei dem Interview handelt es sich dennoch in Teilen um ein Gespräch „in dem in einer Gruppe fremdinitiiert Kommunikationsprozesse angestoßen werden, die sich in ihrem Verlauf und der Struktur einem ‘normalen’ Gespräch annähern“ (Loos/Schäffer 2001, S. 13). Die Auswertung des Gruppeninterviews erfolgte nach der Dokumentarischen Methode von Ralf Bohnsack (vgl. 1997; 2001): Zunächst, als erster Arbeitsschritt, die *formulierende Interpretation*, eine sequenzielle Nachzeichnung des thematischen Verlaufs. Danach erfolgt die *reflektierende Interpretation*. Diese umfasst die Rekonstruktion der Diskursorganisation, nach der Themen verhandelt werden, sowie die Ausarbeitung und begrifflich-theoretische Erfassung der Orientierungsrahmen.

An dem Gruppeninterview nahmen 3 Erzieherinnen teil (Frau A, Frau B und Frau C); Frau B ist die jüngste Akteurin, die anderen Erzieherinnen verfügen bereits über zwanzig Jahre Berufserfahrung. Die Interviewten wurden gefragt, weshalb sie sich für einen pädagogischen Beruf entschieden haben.

Empirisches Material

Transkriptauszug: Berufswahl Erzieherin

Interviewer: mmhm (1) mmhm Dann ist jetzt es eine entscheidende frage die ich ihnen stelle - warum sind sie denn erzieher geworden oder erzieherin ich habs ja hier mit frauen zu tun

Frau C: Also ganz einfach ähhmm ich bin in einem kirchlichen elternhaus aufgewachsen ähhmm war nicht in der pionier und fdj organisation ähhmm wa warn immer gegen alles erzogen worden erstmal alles zu hinterfragen immer dagegen zu sein und es war in unserem kleinen dorfchen ähhmm chancen weder zu studieren noch nen vernünftigen beruf zu kriegen aber des pastors tochter wurde kinderdiakonin meine ausbildung ist also bei der kirche innerhalb der ddr gewesen also blieb uns nur übrig das zu machen weil andere chancen gabs ja sowie so nicht so so war das damals die einstellung meiner eltern und die haben das damals zusammen geregelt dann wurde ich ähhmm in dem jahrgang nicht angenommen dabei dann überlegten sozusagen meine eltern für mich ach dann könnte man das jahr irgendwie anders überbrücken und dann hab ich versucht alle wege ähhmm doch noch ab zu checken das es irgendwie anders ging wieder über des pastors tochter die da auch schon lernte und wie man mich von der seite noch reinkriegen und das hat denn geklappt und das ging so ganz reibungslos in dieser innerkirchlichen laufbahn >lacht< ich weiß nicht da bin ich irgendwie reingerutscht

Frau A: Und bei mir war das schon als schul grundschulkind denk ich mal da ging das wohl los äh das ich mich einfach gern mit kindern beschäftigt hab wir haben damals auch im dorf gewohnt und ich war im dorf als babysitter bekannt ich hab sie spazieren gefahren gefahren auf sie aufgepasst auf die kleineren wenn die muttis keine zeit hatten und wollte dann immer grundschullehrerin werden hab dann aber mit meinen eltern in in t gewohnt an auf dem gelände von dem ifl dem institut für lehrerbildung mein vater hat da unterrichtet und hät ich dann auch dort die schule gemacht dann hätte ich bei unseren nachbarn und allen leuten ausm haus unterricht gehabt und dann hab ich gedacht nein das tust du dir nicht an und dann bin ich an die kindergärtnerinnenschule s gegangen zu ddr zeiten und dadurch eben erzieherin geworden nach der wende.

Frau B: Ja und ähh ich wusste so nach der ausbildung ähnh ne nach der schule noch nicht so wirklich vorher war es halt ähmm das ich ganz viel durch meine mutter die ist halt auch lehrerin und mit behinderten und so das ich da ganz viel mit auf klassenfahrten mit war oder so im unterricht mit und dann hatte ich babysitter für alle anderen und dann stand es irgendwann in der zehnten und was machst du jetzt eigentlich hast du so viele sachen die dich interessieren würden so nee weil ich auch krankengymnastik so in die richtung überlegt hatte und dann hab ich erstmal ein soziales jahr gemacht in ner mutter kind einrichtung und hab dann denn irgendwie sehr sehr schnell so meine richtung gefunden und hab da das soziales jahr halt fertig gemacht und dann bin ich nach R gegangen um hab da meine ausbildung gemacht und ähhmm bin aber sehr glücklich das ich mich für diesen weg entschieden habe und nicht irgendwie physiotherapie oder irgendwie so was

Auswertung

Die Frage des Interviewers, warum sich die Interviewten für den Erzieher/innenberuf entschieden haben, bezieht sich auf den berufsbiographischen Hintergrund der befragten Personen. Frau C beschreibt zunächst ihr Elternhaus. Aus diesem Zusammenhang sei es aus ihrer Sicht verständlich („ganz einfach“), weshalb sie Erzieherin geworden ist. Der Verweis auf ein kirchliches Elternhaus betont die Spannungen zwischen Religion und Politik in der DDR und damit das Durchleben einer nicht konformen Biographie. Als Tochter eines christlichen Pastors war sie weder in der Pioniergruppe, noch in der FDJ integriert. Auch die nächste Beschreibung zeichnet ein Bild ihrer erlebten Erziehung. Dieses war bestimmt durch vermittelte Skepsis gegenüber „Allem“, also jegliche Situationen zu hinterfragen und immer dagegen zu halten. Sie betont die Zugehörigkeit zur christlichen Kirche und die damit verbundene Auseinandersetzung mit der DDR-Politik. Dennoch scheint im biographischen Rückblick eine Distanzierung zum Verhalten der Eltern zu erfolgen. Als sie nach ihrer ersten Bewerbung nicht zugelassen wird, versuchen ihre Eltern Handlungsalternativen zu finden. Diesmal übernimmt sie die Eigeninitiative und überprüft selbst alle Alternativen. Nochmals hilft ihr der Status ihres Vaters und so konnte ein Seiteneinstieg erfolgreich umgesetzt werden. Nachdem sie zur Ausbildung zugelassen wurde, gestaltete sich der weitere Ablauf unkompliziert und ohne weitere Hindernisse. Frau C spricht von einer innerkirchlichen Laufbahn, die als „geheime Mission“ umgesetzt werden konnte und nicht der Überprüfung durch politische Instanzen bedurfte.

Frau B beschreibt, dass sie nach ihrem Abschluss an der Schule „noch nicht so wirklich“ wusste, was sie machen wollte. Ihre Mutter ist Lehrerin und so konnte Frau B durch die Teilnahme an Klassenfahrten und dem Unterricht „ganz viele“ Erfahrungen mit behinderten Menschen sammeln. Außerdem war sie Babysitterin für „alle Anderen“.

Frau A berichtet in ihrem biographischen Werdegang ebenfalls von ihren ersten Erfahrungen mit Kindern. Sie schließt an ihre Vorrednerin an: Frau A ist ebenfalls in einem Dorf aufgewachsen und konnte sich dort als Babysitterin etablieren. Sie wollte immer Grundschullehrerin werden und erklärt, warum sie ihren Berufswunsch nicht umsetzen konnte. Sie erzählt, dass sie zusammen mit ihren Eltern auf dem Gelände des Institutes für Lehrerbildung wohnte, da ihr Vater als Dozent dort tätig war. Sie kannte alle ihre Nachbarn und konnte sich nicht vorstellen, von diesen unterrichtet zu werden. Statt die vorhandenen Ressourcen zu nutzen, entschließt sich Frau A in einer anderen Stadt eine Ausbildung zu beginnen.

Frau B führt die Themensetzung der Berufsfindung weiter aus und berichtet von ihrer Orientierungslosigkeit nach ihrem Schulabschluss. Ihre Mutter ist Lehrerin und Frau B war in ihrer Kinder- und Jugendzeit als Babysitterin tätig. Bei ihrer Suche ließ sich Frau B Zeit und entschied sich nicht voreilig für eine Ausbildung (Physiotherapie). Sie absolvierte zunächst ein soziales Jahr und fand dort genau das, was sie machen wollte. In ihrem Rückblick ist sie sehr froh darüber, dass sie sich Zeit bei ihrer Berufswahl gelassen hat. Der Ausbildungsbeginn bedeutet gleichzeitig die Ablösung von ihrem Elternhaus und ihrer Heimat, da Frau B die Ausbildung in einer anderen Stadt beginnt.

Alle drei befragten Erzieherinnen sind in Familien aufgewachsen, in denen die Eltern in pädagogische Aufgabenfelder eingebunden waren. Frau A verweist auf ihren Vater, der Grundschullehrer ausgebildet und als Lehrer somit Bildungs- und Erziehungsaufgaben wahrgenommen hat. Frau B spricht von ihrer Mutter, die ebenfalls als Lehrerin in einer integrativen Schule tätig ist und sie auf Klassenfahrten mitgenommen hat und Frau C berichtet von ihrem Vater, der als Pastor Kinder und Jugendliche im Konfirmandenunterricht begleitete und der Dorfjugend verschiedene Freizeitangebote unterbreitete. Daher richtet sich die erste Auswertungsebene auf

die *Beziehungs-Erfahrung*. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass eine wichtige Person in dem früheren Lebensabschnitt von Frau A, Frau B und Frau C bestimmte berufliche Handlungen ausübte, die mit pädagogischen Erfahrungsprozessen verbunden waren.

Weiterhin zeichnet sich eine andere Ebene ab, die als *Lebens-Erfahrung* benannt werden soll. Diese zeigt sich durch Ereignisse im Leben der Befragten, die dazu führten, dass sie sich für einen pädagogischen Beruf entschieden. Hier das Beispiel von Frau B: Frau B wusste nach dem Abschluss der zehnten Klasse nicht genau, welchen Beruf sie ergreifen wollte. Ihr war nur klar, dass es eine berufliche Richtung sein sollte, die sich durch den direkten Kontakt mit Menschen auszeichnet. Um sich nicht voreilig für einen bestimmten Beruf zu entscheiden, entschloss sich Frau B ein soziales Jahr zu absolvieren. Ihre Erfahrungen in einer Mutter-Kind-Einrichtung führten dazu, dass sie sich schon im Verlauf des sozialen Jahres sicher war, was sie werden wollte. Sie entschied sich, Erzieherin zu werden und durchlief erfolgreich die Ausbildung.

Durch die Rekonstruktion lassen sich drei unterschiedliche Muster formulieren: (1) Frau A, die zunächst den Beziehungs-Erfahrungen in ihrer Kindheit und Jugend folgen möchte. Aber etwas passiert, das sie daran hindert Grundschullehrerin zu werden. Dennoch ergreift sie einen pädagogischen Beruf und wird Kindergärtnerin. (2) Frau B, die in der Berufsrolle ihrer Mutter Orientierung findet und ebenso agieren möchte, jedoch mit dem Abschluss der zehnten Klassen kein Studium absolvieren kann. Aufgrund der Lebens-Erfahrungen in der Mutter-Kind-Einrichtung weiß Frau B sehr schnell, was sie machen möchte. Frau B kann nicht Lehrerin werden wie ihre Mutter werden und entschließt sich, eine Ausbildung zur Erzieherin zu absolvieren. (3) Frau C wächst in einem religiösen Elternhaus auf. In dem Ausschnitt des Interviews wird nicht deutlich, ob sie wirklich eine Ausbildung zur Kinderdiakonin absolvieren wollte. Immer wieder verweist sie auf die Stellung ihres Vaters, die es ermöglichte, dass sie zur Ausbildung zugelassen wurde.

Warum studieren diese Frauen heute und kann man diese Frage mit ihrer berufsbiografischen Entwicklung beantworten?

Frau A wollte etwas in ihrem beruflichen Leben verändern. Sie ist sich den neuen Anforderungen in ihrem Berufsstand bewusst und möchte sich aktiv vorbereiten. Sie möchte ihre unzähligen Fragen beantworten, um den ihr anvertrauten Kindern gerecht zu werden. Welche Gründe auch immer dazu geführt haben, dass sie ihren Berufswunsch der Grundschullehrerin nicht ergriffen hat, sie versucht nun ihr pädagogisches Interesse in einem anderen Beruf zu entfalten. Ihre ersten Erfahrungen mit Kindern waren mit Vertrauen verbunden, das sie von den Müttern bekam, die ihre Kinder in ihre Obhut gaben. Im Gesprächsverlauf verweist sie darauf, wie schwer es ihr fällt vor einer Gruppe zu sprechen und sich in ihrer Arbeitsstelle durchzusetzen. Sie hat viele Fragen an verschiedene wissenschaftstheoretische Erklärungsmodelle und versucht nach deren Darlegungen bestimmte Verhaltensmuster in ihrer Praxis zu erklären.

Überschneidungen hierzu lassen sich bei Frau C erkennen, die ebenfalls nach theoretischer Bestätigung in ihrem Arbeitsalltag sucht. Beide Erzieherinnen zeichnen eine vieljährige Berufserfahrung aus, die anscheinend mit zunehmender Verunsicherung im pädagogischen Alltag verbunden ist. Frau C verweist verstärkt auf den begrenzten Handlungsrahmen des Erzieher/innenberufes, den sie durch die Absolvierung des Studiums erweitern möchte. In ihrer berufsbiografischen Erzählung verweist Frau C auf die „Übermacht“ ihrer Eltern, die es geschafft haben, dass sie zu einer pädagogischen Ausbildung zugelassen wurde. Der Beginn des berufsbegleitenden Studiums

ist ihre eigene Entscheidung: Sie kann entscheiden, was ihr wichtig ist, welche Schwerpunkte sie belegen und welche neuen Möglichkeiten sie nach dem Studium ergreifen möchte. Als Kinderdiakonin wäre ihr Weg in der kirchlichen Laufbahn vorbestimmt. Jetzt kann sie selbst die Richtung bestimmen und Entscheidungen treffen. Frau B ist die jüngste Akteurin im Gruppengespräch und verweist sofort auf eine ungewollte Rolle in ihrem Berufsleben. Konfrontiert mit einem anderen pädagogischen Berufsbild, als das ihrer Mutter (sie ist Lehrerin), erlebt sie die für sie ernüchternde Praxis in der Kindertageseinrichtung. Sie will nicht „nur“ Erzieherin sein, sondern möchte sowohl Anerkennung von ihren älteren Kolleg/innen als auch von den Eltern der zu betreuenden Kinder erfahren. Mehrmals macht sie auf ihren geplanten beruflichen Werdegang aufmerksam und verweist auf ihre zukünftige Tätigkeit als Kitaleiterin. Dabei ist das Studium von enormer Bedeutung. Bereits jetzt fragen Kolleg/innen sie um Rat und wollen von ihrem neu erworbenen Wissen profitieren. Sie formt für sich eine Rolle, die mehr Gewicht hat, als das von ihr wahrgenommene Bild der Erzieherin, die keine Hochschulausbildung durchlaufen hat.

Aussagen zum Studium im zweiten Interview (nach 10 Monaten)

Welche Veränderungen nehmen die Befragten seit dem Studienbeginn in ihrer beruflichen Tätigkeit wahr? Frau A beschreibt eine veränderte Wahrnehmung bei der Beobachtung von Kindern. Sie beobachtet sie genauer. Die im Studium vermittelten Beobachtungsmethoden helfen, Prioritäten bei der Beschreibung der Kinder zu setzen. Dadurch fallen ihr die Gespräche mit ihren Kolleg/innen und den Eltern leichter. Die vermittelte Sicherheit im Studium führt zu mehr Sicherheit und Anerkennung ihrer pädagogischen Handlungen. Mittlerweile hat sie das Gefühl den Eltern ihrer Zöglinge mehr Anregungen geben zu können. Durch die Anforderungen des Studienganges muss sie sich intensiv mit Fachliteratur auseinandersetzen und den Gebrauch des PCs üben. Diese Tätigkeiten führen zu neuen Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie in ihren Berufsalltag integrieren kann.

Frau B nimmt vor allem eine Veränderung in ihrer Kommunikation wahr. Die vermittelten Studieninhalte möchte sie nicht nur in ihre Einrichtung integrieren, sondern stellt ihr Wissen auch ihren Freunden zur Verfügung, die sie begeistern und von den neuen Ansätzen in der Kindererziehung überzeugen möchte.

Durch die geschärfte Wahrnehmung und Wissensanwendung ergeben sich für Frau C viele neue Wahrnehmungsbereiche, die von besonderer Bedeutung sind und nicht verloren gehen dürfen. Zugleich ergeben sich durch die Wissensvermittlung im Studium neue Möglichkeiten für ihren Berufsalltag. Ihr gefällt die Verknüpfung von Praxis und Theorie und dass sie die zu behandelnden Themen mitgestalten kann. Sie ist fasziniert von dem vermittelten Wissen, das sie nun durch Fachliteratur erweitern kann. Doch besonders gefallen ihr die Gespräche mit ihrer Familie, wenn sie am Tisch sitzen und über die behandelten Themen diskutieren. Ihre Kinder, die sich in der Ausbildung befinden, können von ihren Erfahrungen profitieren und das ist für sie etwas „umfassend Schönes“.

Alle sind überzeugt, dass das Studium eine Erweiterung für ihre Berufspraxis darstellt und sie die neuen Erkenntnisse in ihrem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen integrieren können.

7. Befragung der Studierendengruppe im ersten Semester des berufsbegleitenden Studienganges Early Education an der HS Neubrandenburg (Marina Granzow)

Anfang 2009 wurden im Weiterbildungsstudiengang „Early Education – Bildung und Erziehung im Kindesalter“ an der Hochschule Neubrandenburg 27 Studienanfänger/innen befragt. Ziel war es, Informationen über die Zeit von der ersten Überlegung bis hin zur endgültigen Aufnahme des Studiums zu erhalten. Die Interviews wurden in fünf Hauptkategorien, aufbauend auf den beständigsten und intensivsten Erlebnissen und Geschichten, thematisch gegliedert: *Intentionen* (Warum hat die/der Interviewte die Weiterbildung begonnen?), der *Entscheidungsweg* (Wie empfanden die Interviewten den Weg der Entscheidung? Wie gestaltete sich dieser?), *Reaktionen/Unterstützung/Kritik* seitens der Familie und Freunden sowie der Arbeitgeber/Träger/Kollegen (Wie reagierten diese, als sie vom Wunsch bzw. der Absicht zum berufsbegleitenden Studium erfuhren?). Als letzte Kategorie wurden die *Unsicherheiten*, das heißt Ängste, Zweifel und Fragen bezüglich des Studiums thematisiert.

Der häufigste und auch am klarsten definierte Grund für die Aufnahme des Studiums, der sich abzeichnete, ist eine neue Herausforderung anzunehmen. Jedoch die Gründe hierfür unterscheiden sich. Während es bei den einen um die beruflichen Umstände ging: Aus der „alltäglichen Kitapraxis“ bzw. „aus dem Trott“ heraus zu kommen, dieses Studium als „Motivation für die Arbeit“ zu nehmen bzw. den „neuen Leiterin-Job gut zu machen“ oder sich für die Stelle einer Fachberaterin zu entscheiden, ging es bei Anderen Interviewten um eine intellektuelle Herausforderung. Hier wurde der „Wunsch nach intensiverem Wissen“ genannt oder „Was kann der Kopf noch leisten?“ Ein weiterer, häufig erwähnter Grund für die Aufnahme einer Weiterbildung war die *Weiterentwicklung*: „aus dem eingefahrenen Weg kommen“. Die Erzieherinnen berichteten, dass sie „geistig auf einer Stelle treten“. Die Interviewten wollen nicht nur ein „eingefahrenes“ Erzieher/innen-Dasein führen, sondern sich weiter entwickeln. Dabei spielen Aus-, Fort- und Weiterbildungen in diesem Beruf eine große Rolle. Die Erzieher/innen fühlten sich „nicht wirklich fertig“. Sie wollen „das Neue lernen“ und die bisherigen Fortbildungen kamen ihnen vor „wie ein Tropfen auf den heißen Stein“. Eine solidere Etablierung im Berufsalltag scheint durch den Weiterbildungsstudiengang möglich. Auch die Aussicht auf Übernahme einer Leitungsposition wird als *Intention* zur Aufnahme des Studiums genannt.

Diese Aussagen muss man vor dem Hintergrund der je spezifischen Wege zum Studium sehen: Während eine Interviewte über ihren Träger zu diesem Studium kam, führte Eigeninitiative in einem anderen Fall dazu. Zwei der Befragten erzählten über berufliche Vorteile als Motivation zur Aufnahme des Studiums. Sie sahen es als „Notwendigkeit in Bezug auf die Arbeit mit Kindern“ an, „für sich, für ihre Einrichtung, für die Kinder“ oder wollen die Qualität in der Tagespflege verbessern.

Es gab auch unspezifische Aussagen darüber, was die Erzieherinnen antrieb. Dinge, wie ein „Bedürfnis und dringendes Gefühl“, eine „positive innere Unruhe“ oder einfach den „Wunsch schon länger“ haben. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie durchweg Unterstützung, Rückhalt oder Zuspruch von den Familienangehörigen und Freunden bekamen. Lediglich bei einer Befragten äußerte der Ehemann Zweifel. Im Kollegen- und Arbeitgeberkreis verhält es sich in etwa ähnlich. Viele Erzieherinnen gaben an, dass sie von dem Träger und der Leitung volle Unterstützung zugesichert bekommen haben. Diese Unterstützung äußerte sich in Ermutigung, positivem Zuspruch, zeitlicher Unterstützung, Übernahme der Studiengebühren oder auch „offene Ohren zu haben für neue Themen“. In vereinzelten Fällen kam es zu Neidern, kriti-

schen Aussagen, zwiespältigen Reaktionen der Kollegen oder Skepsis wegen der dreifachen Belastung von Familie, Beruf und Studium. Weiterhin gab es auch einen Träger, der einen Antrag auf zeitliche Unterstützung ablehnte.

Fast die Hälfte der Erzieherinnen äußerte selbst bestimmte Unsicherheiten in Bezug auf die „Erwartungen“ an das Studium. Diese drückten sich in Zweifeln bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Vor allem, ob man das organisatorisch „alles unter einen Hut bringen“ könnte oder ob sich sogar eine Vernachlässigung des eigenen Kindes dadurch abzeichnet. Auch die Angst davor, was das gesellschaftliche Umfeld dazu sagen könnte, dass man wieder studiert oder ob der Arbeitgeber einen überhaupt studieren lässt, zeichneten sich als größte Unsicherheiten ab. Ebenso wichtig und auch häufig erwähnt waren die Selbstzweifel, „ob man das alles schafft“, ob das „für einen was ist“, „ob man dem gewachsen ist“ oder „das noch leisten kann“. Für die Interviewten herrschten neben den Fremd- und Selbstzweifeln auch die Besorgnisse hinsichtlich der finanziellen und zeitlichen Eingrenzung („Wer soll das bezahlen!“, „Woher nehme ich die Zeit“).

8. Werbestrategien (Marina Granzow)

Aus der Analyse aller Interviews wissen wir, dass die Informationen am häufigsten über die Träger/ Leitung, Fachberatung und Praktikanten an die Erzieher/innen herangetragen wurden. Weiterhin konnten die potenziellen Studierenden über Flyerwerbung und während verschiedener hochschulöffentlicher Veranstaltungen und der regionalen Presse direkt informiert werden. Strategisch gesehen bleiben die gezielte Flyer- und Medienwerbung, auch in Form von (über-) regionalen Zeitungsannoncen, sehr geeignet, das Informationsangebot dieses Studienganges zu präsentieren – eine Aufrechterhaltung bzw. der Ausbau scheint daher wichtig.¹⁴

Zentrale Themen der Flyer und Veranstaltungen könnten Kooperationen der Hochschule (Studiengang Early Education) mit Bildungsministerium und Praxis sein. Weiterhin können sie Modulhalte, aber auch Besonderheiten, wie Management von Studium, Beruf und Familie, umfassen.

Nachfolgend werden nun die drei wichtigsten Aspekte der Analyse nochmals aufgerufen, um eine Art Profil für die inhaltlich relevante Informationsvermittlung darzustellen:

1. *Werben mit Qualifizierung*: Die Intentionen ein Studium (erneut) aufzunehmen bündeln sich vor allem in den „neuen Herausforderungen“. Die Notwendigkeit für die Aneignung von speziellem Wissen bzw. Kompetenzen im Bereich der Leitungs- und Managementposition ist als Information in einem Flyer oder einer Hochschulveranstaltung somit unabdingbar, denn die potenziellen Studierenden wollen sich qualifizieren und qualifiziert werden. Ein akademischer Abschluss (hier Bachelor of Arts) wirkt gleichzeitig als Symbol der Qualifizierung.

2. *Weit werben*: Die Unterstützungen, die die einzelnen Studierenden aus Träger-, Team-, Familien- und Freundeskreisen erhalten haben, sind so unterschiedlich wie sie selbst. Deshalb ist die Gestaltung der Informationsverbreitung mittels Kooperationen mit Trägern und Leitungen eben über diese von besonderer Bedeutung.

3. *Unsicherheiten ernst nehmen*: Um Unsicherheiten der Studierenden in Bezug auf den Neuanfang abzubauen, sollten relevante Themen wie Vereinbarkeit von Familie

¹⁴ Hochschulöffentliche Veranstaltungen sind auch eine erfolgreiche Basis der Informationsvermittlung. Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass auch Angebote mit niedriger Beteiligungsschwelle, bspw. In-House-Veranstaltungen, auf diesem Wege offeriert werden.

und Beruf, individuelle Träger- bzw. Teamabsprachen sowie das Organisations-, Zeit- und Finanzmanagement unbedingt aufgegriffen werden.

9. Übersicht über die Daten (Katja Rackow/Katrin Milling)

Die Dateneingabe und Auswertung erfolgte mit der Software SPSS. Hierbei wurden 82 Variablen gebildet. Für die Berechnungen wurden zahlreiche neue Variablen bestimmt.

Aus den ausgefüllten Fragebögen war an einigen Stellen erkennbar, dass einzelne Fragen nicht eindeutig verständlich für die Befragten waren. Die Verständnisschwierigkeiten wurden manchmal durch einen zugefügten Text deutlich, teilweise wurde entgegen der Aufgabenstellung geantwortet oder auch einzelne Fragen gar nicht bearbeitet.

Im Folgenden wird eine kurze Übersicht über die Häufigkeiten der verschiedenen Fragen gegeben.

9.1 Soziodemografische Daten

Die soziodemografischen Daten werden im Fragebogen in zwei Bereichen erfasst, einerseits über die berufliche Entwicklung und andererseits über persönliche Daten, wie den Schulabschluss, Alter, Geschlecht, Kinder usw..

Berufliche Entwicklung

Die höchste abgeschlossene pädagogische Ausbildung (Frage 1, berufabschl):

Über 75% der Befragten haben einen Abschluss als staatlich anerkannte Erzieher/in. Davon sind die 35- bis 49-Jährigen mit fast 50% besonders stark vertreten, die 50-Jährigen und älter sind mit ca. 30% repräsentiert und die geringste Gruppe ist die der Jungen im Alter von 18 bis 34 Jahren.¹⁵

Jahr des Abschlusses (Frage 2, abschjahr):

Auffallend ist, dass über 70% der Männer ihren Abschluss erst nach der Jahrtausendwende erlangten, wohingegen es bei den Frauen nur 30% in diesem Zeitraum waren.¹⁶

Ausbildungsort (Frage 3, ausbildort):

Über 85% der Befragten schlossen ihre Ausbildung in den neuen Bundesländern ab, wobei unter den jungen Fachkräften der Anteil aus den alten Bundesländern etwas höher liegt als unter den Älteren (18- bis 34-Jährige 18% und 50-Jährige und älter fast 12%).

Jetzige Arbeitsortgröße (Frage 4, arbeitortgr):

¹⁵ Obwohl nach dem höchsten beruflichen Abschluss gefragt wurde, traten oft Mehrfachnennungen auf sowie Weiterbildungsabschlüsse. Des Weiteren war es hier nicht möglich, herauszufinden, ob die Ausbildung der Befragten zu DDR-Zeiten oder nach 1990 abgeschlossen wurde. Viele Befragte kreuzten nur das Feld „staatlich anerkannte Erzieher/in“ (die heutige Bezeichnung des Berufsabschlusses) an, obwohl sie zu DDR-Zeiten den Abschluss erlangten. Das ist rechtlich gesehen richtig, da die DDR-Berufe nach der Wende anerkannt und in den neuen umbenannt wurden. Inhaltlich sollte jedoch unterschieden werden zwischen Abschluss in der DDR und in der BRD.

¹⁶ Aus der Beantwortung der Frage war nicht immer klar ersichtlich, wann welche Ausbildung stattfand (bei Mehrfachnennung von Ausbildungsabschlüssen inklusive Weiterbildungsabschlüssen). Weiter wurden Jahreszahlen angegeben, die auf die Anerkennung ihres Abschlusses nach 1990 abzielen und nicht auf die Zeit der Ausbildung und dessen erfolgreichem Abschluss an sich.

Fast die Hälfte der Befragten arbeitet in Orten unter 5.000 Einwohnern. Dies entspricht in etwa den Verhältnissen in diesem Flächenland. Wie bereits erwähnt, befinden sich etwa 55% der Kindertagesstätten in Mecklenburg-Vorpommern im ländlichen Raum.

EinrichtungsgroÙe (Frage 5, kitagr):

Mit fast 45% sind die Kindertageseinrichtungen mit einer GröÙe bis 75 Kinder am häufigsten vertreten, gefolgt von Einrichtungen mit bis zu 150 Kindern mit ca. 30%.¹⁷

Handlungsfeld (Frage 6, feld):

Ca. ein Drittel der Befragten gab die Arbeit in mehreren Handlungsfeldern an. Deshalb kommen in den Antworten 16 verschiedene Antwortkombinationen vor. Davon wurden allerdings 4 Kombinationen von jeweils unter einem Prozent der Befragten angekreuzt.

Die Bildung folgender sieben Gruppen wurde vorgenommen (*feld 2*):

- Krippe
- integrativer Kindergarten
- Kindergarten und Krippe
- verschiedene¹⁸
- Kindergarten
- Hort
- Kindergarten, Krippe und Hort

Krippe und Kindergarten sind am häufigsten vertreten (19%; 27%), die anderen Gruppen folgen mit jeweils etwa 10%.

Trägerschaft (Frage 7, traeger, traegerk):

Fast die Hälfte der Einrichtungen befindet sich in freier Trägerschaft, öffentliche Einrichtungen waren mit über 20% vertreten, kirchliche etwas unter 20% und private unter 15%.¹⁹

Berufliche Position (Frage 8, position):

In dieser Frage kam es zu 24 unterschiedlichen Antwortkombinationen. Am meisten vertreten mit fast 30% ist Erzieher/in, gefolgt von Gruppenerzieher/in mit ca. 20%.²⁰

Folgende sechs neue Variablen wurden gebildet, u. a. um das „Leiter/innenproblem“ zu lösen (*position 2*):

- Leiter/in
- Gruppenerzieher/in und Leiter/in
- verschiedene Positionen mit Leiter/in
- verschiedene Positionen ohne Leiter/in
- Erzieher/in
- Erzieher/in, Gruppenerzieher/in

Arbeitszeit (Frage 9, arbeitzeit, hprowo):

¹⁷ Es bleibt die Frage offen, ob die größeren Einrichtungen auch im ländlichen Raum anzutreffen sind.

¹⁸ Aus den gegebenen Antworten war ersichtlich, dass das Öfteren die Antwortmöglichkeit „Leitung“ erwünscht war, teilweise wurde dies mit dazugeschrieben. Dies ist nicht verwunderlich, da die Fragebögen an die Leiter/innen geschickt wurden und diese mit ca. 20 % (ersichtlich aus den Antworten der Frage 8) entsprechend hoch repräsentiert waren. Bei fünf verschickten Fragebögen hat damit rein rechnerisch jede Leiterin der Einrichtung den Bogen ausgefüllt.

In reinen Kindergartengruppen arbeitet über ¼ der Befragten, im Krippenbereich fast 1/5 und im Hort etwa 15%.

¹⁹ Die Teilfrage nach der Zuordnung der Konfessionen zur Antwortkategorie ‚kirchlich‘ war nicht ganz eindeutig verständlich. Beispielsweise wurde ca. 40 mal (3,5%) für die gesamte Frage nur die Kategorie ‚andere‘ angekreuzt, obwohl die Möglichkeit nur für kirchliche Träger vorgesehen war. Auch kam es vor, dass ‚Frei‘, ‚Privat‘ und ‚Öffentlich‘ in Verbindung mit den Konfessionen angekreuzt wurde. Außerdem ist die Wahl der Benennung der einzelnen Antwortkategorien zwar fachlich (juristisch) richtig, aber für die Befragten teilweise etwas verwirrend. Ihre Zuordnung von bspw. „GmbH“ oder „e.V.“ zu den vorgegebenen Kategorien erschien für einige schwierig.

²⁰ Einige Befragte notierten hier als zusätzliche Kategorie Heilerzieher/in. Diese werden in integrativen Gruppen neben Gruppenerzieher/in zur besonderen Unterstützung von Kindern mit Integrationsanspruch eingesetzt.

Nur fast 35% der Befragten ist vollzeitbeschäftigt, davon geringfügig mehr junge Fachkräfte bis 34 Jahren. Allerdings arbeiten ca. 60% 30-39 Stunden. Bei den Männern liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigung ca. 10% höher.²¹

Persönliche Daten (Alter, Geschlecht, Schulabschlüsse, Kinder, finanzielle Möglichkeiten)

Geschlecht (sex):

98% der Befragten sind Frauen, 2% Männer.

Geburtsjahr (gebjahr):

Fast 50% der Befragten sind zwischen 35 und 49 Jahren, lediglich unter 20% sind unter 35.

Höchster Schulabschluss (schulabschl):

Hier fielen einige Probleme bei der Beantwortung auf. Bei der Antwortmöglichkeit ‚Fachhochschulreife‘ wurde oft das ‚hoch‘ weggestrichen. Vermutlich ist hier die Fachschule gemeint, an der in der DDR die Erzieher/innenausbildung stattfand. Am häufigsten, über die Hälfte, wurde deshalb der Realschulabschluss benannt, obwohl der Fachschulabschluss zur Fachhochschulreife führt.

Familienstand (familie):

Die meisten Befragten sind verheiratet, ca. 70%; geschieden sind unter 10%; verwitwet unter 5%.²²

Heiratsjahr (heirat):

Fast 60% der Befragten heirateten zwischen 1976 und 1995.

Scheidungsjahr (scheidung):

Ca. 75% der Geschiedenen ließen sich nach 1975 scheiden.

Personen im Haushalt (personzahl):

Die meisten Haushalte bestehen aus 2 Personen, oft Befragter und Partner/in.²³

Kinder im Haushalt (kinderzahl 1, kinderzahl 2, kinderzahl 3):

Etwas über die Hälfte der Befragten lebt mit Kindern zusammen, meist ist es ein Kind. Da jedoch nur nach Kindern im Haushalt gefragt wurde, sind die außerhalb lebenden erwachsenen Kinder nicht mit erfasst.

Erwerbstätiger Partner (erwerbpart):

Ca. 75% der Partner sind erwerbstätig.

Finanzierung (finanzen):

Über 75% der Teilnehmer empfanden eine monatliche Belastung von 150 Euro für sich nicht zumutbar.²⁴

²¹ Die wöchentliche Arbeitszeit wurde öfter in von bis angegeben. Auf die Problematik von unbezahlten Überstunden sowie auf Altersteilzeit und Eltern- und Erziehungszeit wurde auch verwiesen. Bei Einigen schwankt die Zahl der Arbeitsstunden je nach vorhandener Kinderzahl in der Gruppe. Der Einsatz als Springer/in führt ebenfalls zu wechselnden Arbeitszeiten je nach Bedarf.

²² Bei der Frage fehlt die Kategorie ‚verheiratet und getrennt lebend‘ und der Hinweis, dass Verheiratete mit der übernächsten Frage fortfahren sollen, wurde oft nicht berücksichtigt. Wenn Verheiratete dann trotzdem bei der folgenden Frage nach der Partnerschaft ankreuzten, besteht keine Sicherheit, ob sie mit ihrem Ehepartner in einer Partnerschaft oder von ihm getrennt in einer neuen Partnerschaft leben. Dieser Fall kam nicht selten vor.

²³ Obwohl die Frage eindeutig klingt, gab es hier stellenweise Unstimmigkeiten, erkennbar in Bezug auf die anderen Angaben über Partner und Kinder. Aus der Anzahl der Personen ist nicht ersichtlich, ob es sich um Kinder, die eigenen Eltern oder Schwiegereltern, die eventuell auch gepflegt werden von dem/der Befragten, oder andere Personen einer Wohngemeinschaft handelt. Einige Befragte wussten nicht, ob sie erwachsene, im Haushalt lebende Kinder oder auch Enkelkinder hier mit angeben sollten.

²⁴ Es gab verbale Ergänzungen und Kommentare, wozu dieses Geld beispielsweise verwendet wird. Zweimal wurde erwähnt, dass es für eine wichtige, karrierefördernde oder arbeitsplatzerhaltende Weiterbildung eingesetzt werden würde. Auch zur Höhe der Belastung wurde ein Gegenvorschlag von 50 bis 100 Euro gemacht. Die monatliche Gebühr für ein berufsbegleitendes Studium an der Hochschule

9.2 Einstellungen zur Erziehung

In Frage 10, wo es um allgemeine Bewertungen der Arbeit als Erzieher/in geht, treten Häufungen in den Einschätzungen auf, d.h. die Antworten waren überwiegend homogen. Der Großteil (immer über 90%) der Kreuze verteilt sich auf die Zustimmung (voll und ganz oder eher). Bei den jüngeren Befragten (18 bis 34 Jahre) liegt der Prozentsatz der vollen Zustimmung um bis zu 10% niedriger. Auffallend ist auch, dass die Männer die Fragen 10A – 10D zwischen 3% und 10% niedriger zustimmend bewerteten.

Die Arbeit mit Kindern steht im Fokus (Frage 10A, allgbewert 1):

Der Aussage stimmen 98% voll zu.

Hohe Motivation trotz körperlicher Anstrengung (Frage 10B, allgbewert 2):

Dafür sprechen sich 85% aus. Die Zustimmung der jüngeren Fachkräfte liegt um ca. 15% niedriger.

Zunahme der Anforderungen (Frage 10C, allgbewert 3):

Hier streuen die Aussagen etwas mehr, ca. 60% stimmen voll zu, aber ca. 8% stimmen eher nicht zu.

Beeinträchtigung durch Rahmenbedingungen (Frage 10D, allgbewert 4):

75% der Befragten sind mit den Rahmenbedingungen voll unzufrieden, ca. 5% eher nicht.

Verhältnis von Anforderungen zu Bezahlung (Frage 10E, allgbewert 5):

60% stimmen voll, 30% eher zu, dass die Anforderungen nicht im Verhältnis zur Bezahlung stehen. Auffallend ist, dass bei dieser Frage die Männer um fast 10% unzufriedener sind als die Frauen.

In Frage 11 geht es um die Einschätzung der Wichtigkeit der Bestandteile der Arbeit mit den Kindern:

Individuelle Förderung der Kinder (Frage 11A, bestandteil 1):

Über 80% der Befragten finden diese Aussage ganz wichtig, weniger als 1% eher oder ganz unwichtig. Hier deutet sich eine positive Grundeinstellung zum Kind an.

Pflege/Hygiene (Frage 11B, bestandteil 2):

Die Hälfte der Befragten fand diese Aussage wichtig, etwas weniger als 50% ganz wichtig.

Beaufsichtigung der Kinder (Frage 11C, bestandteil 3):

Hier kreuzten über 60% ganz wichtig an, bei den Männern allerdings nur ca. 40%.

Gestaltung des Tagesablaufs (Frage 11D, bestandteil 4):

Etwas über 50% finden diese Arbeit ganz wichtig, wobei die Männer wie in der vorigen Frage etwas darunter liegen.

Vorbereitung auf die Schule (Frage 11E, bestandteil 5):

Für ca. 70% der Befragten ist dies ganz wichtig. Auffallend ist, dass es für die Jüngeren (18 bis 34 Jahre) weniger entscheidend ist, sie liegen mehr als 10% darunter.²⁵

In Frage 12 wurde nach der täglichen Umsetzung der in Frage 11 wichtigen Bestandteile der Arbeit gefragt:

Individuelle Förderung der Kinder (Frage 12A, umsetzung 1):

Neubrandenburg beläuft sich momentan auf nur 80 Euro, dazu kommen bei Bedarf anfallende Fahrt- und Übernachtungskosten.

²⁵ Vielleicht zeugt die geringere Akzeptanz der Jungen von fortschrittlicherer pädagogischer Einstellung des ganzheitlichen Lernens und Weltaneignens der Kinder, nicht nur für die Schule. Dies zeigt sich auch darin, dass diese Aussage, ähnlich wie die über die Beaufsichtigung der Kinder, von einigen Befragten auf ihre fachliche Richtigkeit und Aktualität hin bemängelt wurde.

Obwohl es den meisten ganz wichtig ist, können sie es jedoch im Alltag am wenigsten umsetzen. Lediglich unter 10% der Fachkräfte verwirklichen 75-100% ihrer Vorstellungen, aber ca. 60% der Befragten nur 0-50%. Dies könnte ein Hinweis auf ungünstige Rahmenbedingungen sein.

Pflege/Hygiene (Frage 12B, umsetzung 2):

Ca. 80% der Befragten können 50-100% davon umsetzen.

Beaufsichtigung der Kinder (Frage 12C, umsetzung 3):

Die Umsetzung gelingt vielen (ca. 70%) sehr gut.

Gestaltung des Tagesablaufs (Frage 12D, umsetzung 4):

Fast 60% der Befragten können diese Arbeit sehr gut (75-100%) umsetzen, obwohl nur etwas über 50% sie ganz wichtig fanden.

Vorbereitung auf die Schule (Frage 12E, umsetzung 5):

Diese Frage haben ca. 10% der Befragten weniger beantwortet als die übrigen oben genannten, womöglich, weil es ihnen nicht wichtig ist. Von den Beteiligten können ca. 25% viel umsetzen.

Einschätzung über ausreichende pädagogische Kenntnisse im Umgang mit Kindern (Frage 13, kenntnis):

Die meisten (über 80%) fühlen sich sicher und weisen einen hohen Kenntnisstand auf. Allerdings gilt dies mehr, je älter die Fachkräfte sind, möglicherweise spielt in dieser Einschätzung die langjährige Berufserfahrung eine Rolle.

9.3 Weiterbildungen

Hier wurde zuerst gefragt, welche Rolle Weiterbildung für die berufliche Entwicklung spielt:

Ausreichende Qualifizierung durch Ausbildung (Frage 14A, rolle 1):

Ca. 25% der Befragten stimmen voll und ganz zu und 50% eher, Ältere stimmen noch mehr zu als die Jüngeren (18 bis 34-Jährige), obwohl ihre Ausbildung schon wesentlich länger zurückliegt.

Steigende Anforderungen seit 1990 (Frage 14B, rolle 2)

Hier ergab die Auswertung insgesamt ca. 70% volle Zustimmung, aber nur ca. 50% der 18- bis 34-Jährigen.

Weiterbildung bietet einen Abstand zum Alltag (Frage 14C, rolle 3):

Hier gibt es ca. 60% Zustimmung, wobei die jungen Fachkräfte noch um ca. 10% höher voten.

Weiterbildung gehört zum Beruf (Frage 14D, rolle 4):

Diese Aussage findet eine hohe Zustimmung, nur unter 1% der Befragten stimmen dem eher nicht oder überhaupt nicht zu.²⁶

Weiterbildung als Aufstiegsmöglichkeit (Frage 14E, rolle 5):

Ca. 80% der Befragten demonstrieren Zustimmung, die 18- bis 34-Jährigen am meisten. Denkbar ist, dass ihr Interesse am beruflichen Aufstieg größer ist als das Älterer.

Nun wird über Formen der Weiterbildungen gefragt:

Pflichtweiterbildungen (Frage 15A, form 1):

Ca. 75% finden diese Weiterbildungen wichtig, bzw. ganz wichtig.

In-House-Schulungen (Frage 15B, form 2):

²⁶ Hier steht die Frage, ob dies von hoher persönlicher Bereitschaft zur Weiterbildung zeugt oder ob gesellschaftlicher Druck zu dieser Aussage führt.

Hier liegt die Akzeptanz noch wesentlich höher, bei ca. 95%. Diese Form der Weiterbildung ist niederschwelliger als andere. Für ältere Fachkräfte ist sie interessanter als für jüngere.²⁷

Weiterbildungen ohne Zertifikat (Frage 15C, form 3):

Dem messen die Befragten am wenigsten Bedeutung bei. Lediglich unter 10% finden sie ganz wichtig, ca. 50% wichtig. Auf diese Aussage haben auch weniger Befragte reagiert.

Weiterbildungen mit Zertifikat (Frage 15D, form 4):

Den Nachweis der Weiterbildung finden fast 50% der Befragten ganz wichtig, die jüngeren Fachkräfte wieder voran.

Längerfristige/berufsbegleitende Weiterbildung (Frage 15E, form 5):

Immerhin halten ca. 35% der Befragten diese Weiterbildung für ganz wichtig, ca. 40% für wichtig. Dies könnte für den berufsbegleitenden Studiengang Early Education an der Hochschule Neubrandenburg eine sehr gute Voraussetzung sein. Allerdings ging aus dem Fragebogen nicht eindeutig hervor, dass es sich um ein Studium handeln kann. Einleuchtend ist, dass die 18- bis 34-Jährigen diese Weiterbildung höher wichten als die Älteren, vielleicht spielt hier der Karrierewunsch eine Rolle. Besonders bedeutend scheint sie bei jungen Männern zu sein. Vermutlich wollen Männer, die sich für den frauendominierten Beruf des/r Erziehers/in entschieden haben, Aufstiegschancen wahrnehmen, z.B. in Leitungspositionen.

Vollzeitstudium (Frage 15F, form 6):

An dieser Art der Weiterbildung sind am wenigsten Beteiligte interessiert, obwohl immerhin ca. 30% sie wichtig oder ganz wichtig finden, voran die Jüngeren.

In der folgenden Frage interessieren die inhaltlichen Themen der Weiterbildung, die sich die Befragten wünschen:

Kinder unter 3 Jahren (Frage 16A, inhalt 1):

Ca. 35% interessieren sich für dieses Thema, hier besonders die 35-49-Jährigen, obwohl laut Frage 6 nicht mehr Fachkräfte dieser Altersgruppe im Krippenbereich arbeiten als aus anderen Altersgruppen.

Leitung und Management (Frage 16B, inhalt 2):

Diese Themen finden über 25% der Fachkräfte für sich wichtig.

Sprachförderung (Frage 16C, inhalt 3):

Hier lag das Interesse mit ca. 60% am höchsten.

Andere Inhalte (Frage 16D, inhalt 4):

In der offenen Frageform wurden ca. 90 verschiedene Kategorien genannt, folgende traten ergänzend zu den vorgegebenen Kategorien besonders häufig auf:

- Verhaltensauffälligkeiten
- Musische Bildung
- Elternzusammenarbeit
- Bewegung/Rhythmische Erziehung
- Psychologie/Entwicklungspsychologie
- Arbeit mit Kindern über 6 Jahren (Hort)

Nun folgt die Frage nach problematischen Faktoren bei der Entscheidung für eine Weiterbildung:

Finanzierung (Frage 17A, problem 1):

Über 80% der Befragten finden diesen Faktor problematisch bis sehr problematisch, lediglich unter 5% sehen ihn als nicht schwierig an.²⁸

²⁷ Vielleicht steht dies in Verbindung mit der Aussage, dass Jüngere eher dem Alltag entfliehen wollen (Frage 14C)

Einverständnis des Trägers (Frage 17B, problem 2):

Demgegenüber erscheint die Rolle des Trägers für diese Weiterbildung positiv, fast 70% der Befragten schätzen sie eher bis ganz unproblematisch ein.

Fehlende Toleranz des Teams (Frage 17C, problem 3):

Ähnlich positive Aussagen treffen die Befragten über ihre Kollegen im Team (für fast 75% ist dies eher bis ganz unproblematisch).

Entfernung zum Weiterbildungsort (Frage 17D, problem 4):

Die Entfernung zum Weiterbildungsort sehen ca. 75% der Befragten als problematisch bzw. sehr problematisch an.

Private Vereinbarkeit (Frage 17E, problem 5):

Weniger schwierig erweist sich dagegen dieser Einfluss. Ca. 60% sehen es eher bis völlig unproblematisch. Bemerkenswert ist, dass Männer größere Schwierigkeiten haben als Frauen (für 62% problematisch bis sehr problematisch, bei Frauen nur unter 40%), Ältere tun sich damit leichter.

Hochschulzugangsberechtigung (Frage 17F, problem 6):

Die Frage war für Einige nicht ganz leicht zu beantworten, obwohl der Fachschulabschluss der DDR eine Hochschulzugangsberechtigung darstellt. Über die Hälfte der Befragten sieht dieser Faktor problematisch, was vermutlich auf Unkenntnis beruht.

Weiterbildungsdauer (Frage 17G, problem 7):

Nur ca. 35% sehen eine 3-jährige Weiterbildung als eher bzw. ganz unproblematisch an. Vielleicht wird hieran deutlich, dass die Befragten sich unter einer längerfristigen Weiterbildung nicht unbedingt ein Studium dieser Länge vorstellen.

Ungewohnter Prüfungsstress (Frage 17H, problem 8):

Für fast 65% der Befragten ist dies problematisch bis sehr problematisch, Jüngere im Allgemeinen und Männer können damit besser umgehen.

9.4 Zufriedenheit mit Arbeitsalltag und Berufswahl

Drei Zufriedenheitsfragen schließen den mittleren Teil des Fragbogens ab. Auch hierzu die Übersicht:

Verdienstmöglichkeit (Frage 18A, zufrieden 1):

Über die Hälfte der Befragten findet diesen Punkt eher bis sehr zufriedenstellend, die Männer sind unzufriedener. Dies steht möglicherweise im Gegensatz zur Frage 10E Verhältnis von Anforderungen zu Bezahlung.

Arbeitsbedingungen (Frage 18B, zufrieden 2):

Ebenfalls überraschend scheint, dass für viele der Befragten (fast 80%) die Bedingungen eher bis sehr zufriedenstellend sind. Dies steht im Widerspruch zur Frage 10D, in der es um die Beeinträchtigung der Arbeit durch die Rahmenbedingungen geht.

Verhältnis zu den Kollegen (Frage 18C, zufrieden 3):

Hierzu sind die Aussagen recht homogen positiv, lediglich unter 5% sind eher bis sehr unzufrieden.

Aufstiegschancen (Frage 18D, zufrieden 4):

Zu dieser Position äußerten sich weniger Befragte. Die Aufstiegschancen sind für fast 75% gegeben, Ältere stimmen eher zu als jüngere. Diese Frage sagt allerdings noch nichts darüber aus, ob ein Studium für sie dazugehört.

²⁸ Dies ist, ohne dass die Höhe einer finanziellen Belastung angegeben wurde, ein schwerwiegendes Ergebnis in Bezug auf einen berufs begleitenden Studiengang.

Arbeitszeitregelung (Frage 18E, zufrieden 5):

Eine hohe Zufriedenheit (85% sind eher bis sehr zufrieden) herrscht in diesem Punkt.²⁹

Selbständige Gestaltung der Arbeit (Frage 18F, zufrieden 6):

Die Fachkräfte können eigenverantwortlich ihre Arbeit gestalten, über 50% sind darüber sogar sehr zufrieden, lediglich 5% beanstanden dies eher oder konsequent, darunter mehr Jüngere.

Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit (Frage 18G, zufrieden 7):

Beinahe 70% der Befragten geben eine positive Einschätzung über ihr Ansehen in der Öffentlichkeit. Diese Meinung erscheint überraschend.

Sicherheit vor Entlassung (Frage 18H, zufrieden 8):

Die Angst um den Arbeitsplatz ist relativ gering, jedoch ca. 20% sehen darin Probleme, Jüngere bangen etwas mehr, vielleicht wegen befristeter Arbeitsverträge.

Konflikte mit Vorgesetzten (Frage 18I, zufrieden 9):

Auch hier zeigt sich eine hohe Zufriedenheit mit fast 90%.³⁰

Zufriedenheit mit der Berufswahl (Frage 19, zufrieden 10):

Im Mittel sind die Befragten zufrieden damit, Mittelwert: 7,7 (auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 10 ganz und gar zufrieden bedeutet). Dies entspricht der GEW-KiTa-Studie. Frauen schätzen sie noch höher als Männer. Mit zunehmendem Alter nimmt die Zufriedenheit leicht ab, dies kann an den gestiegenen Anforderungen liegen, die Ältere stärker spüren (siehe Frage 10C).

Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Frage 20, zufrieden 11):

Hier liegt die Einschätzung etwas tiefer bei 6,5, bei Männern bei 5,7.

9.5 Ergänzungen und Kommentare der Erzieher/innen

Neben den abgefragten Kategorien wurden von einigen Teilnehmern zusätzlich verbale Angaben gemacht. Öfter wurde auf die vorherrschenden Rahmenbedingungen, wie zu große Gruppenstärken und ungünstiger Personalschlüssel, hingewiesen. Auch die geringe Bezahlung im Verhältnis zur geleisteten Arbeit wurde bemängelt sowie die befristeten Arbeitsverträge und die ungünstigen Platzverhältnisse in den Gebäuden und Räumen. Laut einer Befragten sollte das Bundesland mehr in die Kindertageseinrichtungen investieren. Um die heutzutage erhöhten Anforderungen zu erfüllen, müssen Erzieher/innen Arbeit mit nach Hause nehmen. Mehrmals wurde erwähnt, dass ältere Erzieher/innen schwieriger mit den neuen Anforderungen zurechtkommen und veraltete Erziehungsmethoden anwenden. Für den Hortbereich wurde darauf verwiesen, dass die gesetzlichen Grundlagen speziell für die Hortarbeit fehlen.

Die Fragen nach dem Familienstand wurden von einer Befragten mit dem Hinweis auf sehr persönliche Angaben empfunden und nicht ausgefüllt.

Zu den Fragen über Weiterbildungen wurden ebenfalls einige zusätzliche Angaben gemacht. So gibt es beispielsweise große Zufriedenheit mit den angebotenen Weiterbildungen durch den Träger, aber auch die gegenteilige Aussage, dass nicht viel angeboten wird. Auch die Meinung, dass die Weiterbildung der eigenen Entwicklung und Förderung dienen sollte, wurde notiert. Eine Leiterin sieht das Vollzeitstudium als

²⁹ Dies überrascht etwas, da die meisten Befragten nicht in Vollzeit beschäftigt sind.

³⁰ Eventuell ist dies ein Hinweis auf gute Arbeitsteams in den Kindereinrichtungen und gute Kontakte zum Träger.

notwendige Voraussetzung für sich an. Andere Aussagen bezogen sich auf den Personalmangel in der Kita während eines Studiums. Einige Befragte sahen aufgrund ihres höheren Alters keine Perspektive mehr in der Aufnahme eines Studiums. Auf eine besondere Arbeitssituation machte eine Erzieherin in ihrem Fragebogen aufmerksam, sie konnte keine eindeutigen Angaben zu ihrem Arbeitsort, zur Größe der Einrichtung und ihrem Handlungsfeld machen, dieses ändert sich ständig, da sie als Springerin bei einem Träger in ständig wechselnden Einrichtungen beschäftigt ist.

10. Quellenangaben

- Bohnsack, Ralf: Dokumentarische Methode. In: Hitzler, Ronald/ Honer, Anne (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Leske+Budrich Verlag, Opladen 1997, S. 191-212
- Bohnsack, Ralf: Dokumentarische Methode. In: Hug, Theo (Hrsg.): Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? Band 3. Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler 2001, S. 326-345
- Bohnsack, Ralf: Generation, Milieu und Geschlecht. Leske+Budrich Verlag, Opladen 1989
- Büchel, Felix/ Pannenberg, Markus: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2), 2004, S. 73-126
- Ebert, Sigrid: Professionalisierung des ErzieherInnenberufs. Neue Aufgaben für Ausbildung, Praxis und Forschung. In: Zeitschrift TPS/ Ausgabe 04/07, S.12-15
- Eibeck, Bernhard: Zukunftsbranche Kindertagesstätte. Dortmunder Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendhilfestatistik, 2009
- GEW-KiTa-Studie: Wie geht's im Job? Befragung der GEW 2007. In: <http://www.gew.de/KitaStudie.php>
- Höltershinken, Dieter/ Hoffman, Hilmar/ Prüfer, Gudrun: Kindergarten und Kindergärtnerin in der DDR. Band 1 und Band 11, Luchterhand Verlag, Neuwied 1997
- Klusemann, Hans-Werner: Akademisierung der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern – Warum?, Neubrandenburg 2005
- Konrad, Franz-Michael: Der Kindergarten. Seine Geschichte von den Anfängen bis in die Gegenwart. Freiburg im Breisgau 2004
- Krüger, Angelika/ Winkler, Friedrun/ Dreblow, Rainer: Situationsorientierte Fachschulausbildung in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. In: Thiersch, Renate/ Höltershinken, Dieter/ Neumann, Karl: Die Ausbildung der Erzieherinnen. Entwicklungstendenzen und Reformansätze. München 1999, S.109-132
- Loos, Peter/ Schäffer, Burkhard: Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. In: Bohnsack, Ralf u.a. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Band 5, Leske+Budrich Verlag, Opladen 2001
- Oberhuemer, Pamela/ Ulrich, Michaela/ Solterndieck, Monika: Die deutsche Erzieherinnenausbildung im europäischen Vergleich. Ergebnisse einer Studie in den 15 EU-Ländern. In: Thiersch, Renate/ Höltershinken, Dieter/ Neumann, Karl: Die Ausbildung der Erzieherinnen. Entwicklungstendenzen und Reformansätze. München 1999, S.64-76
- Rabe-Kleberg, Ursula: „Experte“ und „Professional“ - zwei soziale Praxen des Umgangs mit Ungewissheit. Aufgezeigt am Beispiel der gesellschaftlichen Kleinkinderziehung im gesellschaftlichen Umbruch. In: Rabe-Kleberg, Ursula (Hrsg.): Der gesellschaftliche Umgang mit der Ungewissheit - Berufe u. Professionen als Beispiel. SFB 580 Mitteilungen, Heft 13/ 2004
- Rabe-Kleberg, Ursula: Die Fenster sind offen, um den Muff hinauszujagen! In: Zeitschrift TPS/ Ausgabe 04/07, S.8-11
- Rabe-Kleberg, Ursula: Gender Mainstreaming und Kindergarten. Beltz Verlag, Weinheim & Basel 2003
- Rabe-Kleberg, Ursula: Zum Verhältnis von Wissenschaft und Profession in der Frühpädagogik. In: von Balluseck, Hilde (Hrsg.): Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven – Entwicklungen – Herausforderungen. Verlag Barbara Budrich, Opladen 2008, S. 237-249

Spellerberg, Annette: Ländliche Räume in der hoch technisierten Dienstleistungsgesellschaft: mittendrin oder außen vor? In: Barlösius: Neu: Peripherisierung – eine neue Form sozialer Ungleichheit? 2008

Statistisches Amt M-V vom März 2010, In:

http://service.mvnet.de/statmv/daten_stam_berichte/e-bibointerth03/soziales--rechtspflege/k-v_/k433_/daten/k433-2009-00.pdf

Von Derschau, Dietrich/ Thiersch, Renate: Überblick über die Ausbildungssituation im Bereich der Tagesbetreuung von Kindern. In: Thiersch, Renate/ Höltershinken, Dieter/ Neumann, Karl: Die Ausbildung der Erzieherinnen. Entwicklungstendenzen und Reformansätze. München 1999, S.13-29

Von Derschau, Dietrich: Personal. Entwicklung der Ausbildung und der Personalstruktur im Kindergarten. In: Erning, Günter/ Neumann, Karl/ Reyer, Jürgen: Geschichte des Kindergartens. Band 2, Freiburg 1987, S. 67-81

Weltzien, Dörte: „Die ganze Welt hat sich verändert“. Einblicke in den berufsbegleitenden Studiengang „Bildungs- und Sozialmanagement mit Schwerpunkt frühe Kindheit“ (B.A.) In: Zeitschrift TPS/ Ausgabe 04/07, S.16-19