



Leseprobe aus Turani, Seybel und Bader, Kita-Alltag im Fokus –
Deutschland im internationalen Vergleich, ISBN 978-3-7799-6574-9

© 2022 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6574-9](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6574-9)

Inhalt

Vorwort	9
1 Ziele und theoretische Grundlagen	11
<i>Carolyn Seybel, Bernhard Kalicki</i>	
1.1 Entstehungskontext und Ziele der Studie	11
1.2 Konzeptuelles Modell	14
1.3 Fragestellungen im deutschen Kontext	18
Literaturverzeichnis	20
2 Design der internationalen Vergleichsstudie	23
<i>Daniel Turani, Samuel Bader</i>	
2.1 Beteiligte Akteure und Institutionen	23
2.2 Von der Idee zur Umsetzung: Priority Rating, Pilotierung, Feldphase und Haupterhebung	25
2.3 Zielgruppen des Surveys und Stichprobendefinition	27
2.3.1 Internationale Kriterien für Kitas	28
2.3.2 Internationale Kriterien für Leitungen und pädagogisches Personal	29
2.4 Befragungsinstrumente und methodische Besonderheiten der Erhebung	31
2.4.1 Befragungsinstrumente	31
2.4.2 Die kollegiale und intersubjektive Einschätzung der pädagogischen Praktiken	33
2.4.3 Die Arbeit mit einer spezifischen Gruppe von Kindern („Target Group“)	34
2.4.4 Die Vignetten-Fragen („Situational Judgement Items“)	34
2.5 Durchführung der Studie	35
2.5.1 Stichprobenplanung und internationale Vorgaben	35
2.5.2 Feldzugang und Feldphase	38
2.5.3 Teilnahmequoten	40
2.5.4 Non-Response-Analyse	42
2.5.5 Statistische Implikationen des Studiendesigns	44
Literaturverzeichnis	46

3 Stichprobenbeschreibung	47
<i>Samuel Bader, Daniel Turani</i>	
3.1 Repräsentativität	47
3.2 Merkmale der teilnehmenden Einrichtungen	51
3.3 Merkmale der Einrichtungsleitungen	56
3.4 Merkmale des pädagogischen Personals	62
Literaturverzeichnis	67
4 Leitung und Organisation von Einrichtungen: Determinanten des Leitungshandelns in Kindertageseinrichtungen	69
<i>Daniel Turani</i>	
4.1 Fragestellungen	70
4.2 Begriffe und Operationalisierung	71
4.3 Zeitliche Ressourcen des Leitungspersonals	77
4.4 Determinanten des Leitungshandelns	82
4.4.1 Personale Merkmale	82
4.4.2 Merkmale der Einrichtungen	86
4.4.3 Merkmale des Sozialraums	98
4.5 Zusammenwirken der Einflussfaktoren auf das Leitungshandeln	100
4.6 Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit von Einrichtungsleitungen	107
4.6.1 Fort- und Weiterbildungsbedarf	108
4.6.2 Barrieren und Beeinträchtigungen	109
4.6.3 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung	111
4.7 Zusammenhänge zwischen Leitungshandeln und Arbeitszufriedenheit	116
4.8 Einordnung in den internationalen Vergleich	118
4.9 Diskussion und Ausblick	123
Literaturverzeichnis	128
Annex	133
5 Die Arbeitsbedingungen des pädagogischen Personals als Stellschraube für die Fachkräftebindung	137
<i>Samuel Bader</i>	
5.1 Arbeitszufriedenheit, Selbstwirksamkeit und Stressempfinden	140
5.2 Einflüsse auf Zufriedenheit und Belastung	147
5.3 Der Fachkräftemangel als Zusatzbelastung für den pädagogischen Alltag	157
5.4 Fokus: Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sowie Männer	162

5.5	Deutschland im internationalen Vergleich	167
5.6	Fazit	171
	Literaturverzeichnis	173
6	Pädagogische Praktiken im Kita-Alltag	176
	<i>Carolyn Seybel</i>	
6.1	Theoretischer Hintergrund	180
6.1.1	Schritte und Kompetenzen für professionelles pädagogisches Handeln	180
6.1.2	Pädagogische Praktiken in der TALIS Starting Strong-Studie	182
6.1.3	Operationalisierung	187
6.2	Ergebnisse	191
6.2.1	Die vorherrschenden pädagogischen Orientierungen	191
6.2.2	Praktiken zur Förderung der kognitiven und sozial-emotionalen Entwicklung	194
6.2.3	Adaptive Praktiken	197
6.2.4	Praktiken der Gruppenführung	199
6.2.5	Gruppenvergleiche: Gruppenkonzept	200
6.2.6	Gruppenvergleiche: Aus-, Fort- und Weiterbildung	207
6.3	Einordnung in den internationalen Vergleich	215
6.4	Ausblick	220
	Literaturverzeichnis	221
7.	Diversität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung	225
	<i>Florian Spensberger, Vera Taube</i>	
7.1	Diversität – Bedeutung des sensiblen Umgangs mit der Vielfalt in Kitas	225
7.2	Verbreitung und Bedeutung von Diversitätsdimensionen in der FBBE	228
7.2.1	Sozioökonomische Benachteiligung	229
7.2.2	Mehrsprachiges Aufwachsen	230
7.2.3	Fluchthintergrund	231
7.2.4	Verteilung von Diversitätsdimensionen und deren Zusammenhang mit ausgewählten Strukturmerkmalen in der FBBE in Deutschland	231
7.3	Diversitätskompetenzen von pädagogischen Fachkräften	235
7.3.1	Sensibilisierung	237
7.3.2	Wissen	239
7.3.3	Einstellungen	243

7.3.4 Selbstwirksamkeit	246
7.3.5 Diversitätspraktiken	247
7.4 Diversitätssensible Praxis im Zusammenhang struktureller, kind- und fachkräftebezogener Aspekte	251
7.5 Deutschland im internationalen Vergleich	255
7.6 Empfehlungen für zukünftige Forschung und Praxis	257
Literaturverzeichnis	259
Autor_innenverzeichnis	263

Vorwort

Mit der TALIS Starting Strong Studie, die unter der Federführung der OECD in neun Ländern, darunter Deutschland, durchgeführt wurde, konnten erstmals international vergleichbare Daten zur Situation von Fachkräften in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung vorgelegt werden. Diese beleuchten Aspekte der Arbeitsorganisation, Belastungen, pädagogische Orientierungen und Alltagspraktiken aus Perspektive der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen. Die vorliegende Publikation nimmt auf dieser Grundlage eine eingehende Analyse und Interpretation der deutschen Daten vor. Durch die breite Anlage der Studie kann ein umfassender Einblick in den Kita-Alltag unter den aktuellen Bedingungen von Bemühungen um Qualitätsverbesserungen einerseits und Personalengpässen andererseits gewonnen werden.

Die thematischen Kapitel der Publikation orientieren sich hierbei an den aktuellen fachpolitischen Debatten und Dilemmata: Fragen der Fachkräftebindung, der Stärkung von Leitungsprofilen, dem Umgang mit zunehmender Diversität in Kindertageseinrichtungen oder der Frage der Kompetenzentwicklung des Personals. Die Analysen beleuchten, wie der Arbeitsplatz Kita von den Fachkräften unter bestimmten Rahmenbedingungen organisiert und erlebt wird. Dabei hilft eine jeweils am Ende der Kapitel vorgenommene internationale Einordnung, den Blick sowohl für Gemeinsamkeiten der Fachkräfte in den untersuchten Ländern als auch für Besonderheiten des deutschen Kitasystems zu schärfen.

An der Entstehung und Fertigstellung der vorliegenden Publikation waren viele Kolleginnen und Kollegen beteiligt. Wir möchten uns zuallererst bei unseren Mitautorinnen und -autoren Prof. Dr. Bernhard Kalicki, Dr. Florian Spensberger und Dr. Vera Taube für das Engagement und die konstruktive Zusammenarbeit bedanken.

Weiterhin bedanken wir uns herzlich bei Prof. Dr. Fabienne Becker-Stoll, Dr. Frederick De Moll, Prof. Dr. Hans-Günther Roßbach sowie Prof. Dr. Petra Strehmel, die sich allesamt die Zeit für eine kritische Begutachtung der verschiedenen Kapitel genommen haben, für ihre wertvollen Anmerkungen. Susanne John danken wir für das sorgsame Lektorat des Manuskriptes.

Zudem danken wir einer Reihe von Kolleginnen und Kollegen am Deutschen Jugendinstitut, mit denen wir im fachlichen Austausch standen und die ihren Beitrag zum Gelingen der Studie und der Entstehung dieses Buches geleistet haben, insbesondere Birgit Riedel und Prof. Dr. Bernhard Kalicki für die kritische Diskussion und hilfreichen Hinweise zu unseren Texten. Sylvie Ganzevoort danken wir für die organisatorische Unterstützung im gesamten Stu-

dien- und Publikationsprozess genauso wie unseren studentischen Hilfskräften für die Mithilfe in sämtlichen Phasen der Studiendurchführung.

Darüber hinaus danken wir herzlich unserem Projektbeirat für die konstruktive und produktive Zusammenarbeit im Verlauf der Studie. Unser Dank gilt hier Prof. Dr. Fabienne Becker-Stoll, Karin Beher, Nora Damme, Niels Espenhorst, Claudia Fligge-Hoffmann, Jörg Freese, Marion von zur Gathen, Dr. Eveline Gerszonowicz, Norbert Hocke, Corinna Malik, Jasmin Parsaei, Birte Radmacher, Matthias Ritter-Engel, Bettina Stobbe, Klaus Theissen, Prof. Dr. Susanne Viernickel und Tobias Wandrei.

Auch den ehemaligen Mitarbeiterinnen des Internationalen Zentrums Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (ICEC), die an der Durchführung und Auswertung der Studie beteiligt waren, gilt an dieser Stelle unser Dank. Hier seien insbesondere Dr. Simone Bloem und Dana Harring genannt.

Nicht zuletzt geht unser Dank an die Kolleginnen und Kollegen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ohne deren engagierte Unterstützung und Mithilfe eine Beteiligung Deutschlands an der Fachkräftebefragung nicht möglich gewesen wäre.

München, im August 2021

Daniel Turani
Carolyn Seybel
Samuel Bader

1 Ziele und theoretische Grundlagen

Carolyn Seybel, Bernhard Kalicki

Die OECD-Fachkräftebefragung bzw. TALIS Starting Strong-Studie 2018 – im Folgenden synonym verwendet – auf deren Ergebnissen diese Publikation beruht, ist eine international vergleichende Befragung im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE). Ein Einblick in die komplexe Struktur der Studie lässt sich gewinnen, indem die Ziele und die theoretischen Grundlagen der Untersuchung nachvollzogen werden. Dafür wird neben den Zielen zunächst auf den Entstehungskontext eingegangen (1.1), bevor das konzeptuelle Rahmenmodell vorgestellt wird, das in der Entwicklung der Studie zugrunde gelegt wurde (1.2). Anschließend wird ein Überblick gegeben, welche Fragestellungen aus Perspektive des deutschen Fachdiskurses besonders interessant sind und dementsprechend ausführlich in den weiteren Kapiteln dieser Publikation behandelt werden (1.3).

1.1 Entstehungskontext und Ziele der Studie

Die OECD-Fachkräftebefragung untersucht die Arbeitsbedingungen und die berufliche Praxis des pädagogischen und leitenden Personals in Deutschland und acht weiteren Teilnehmerländern (Chile, Dänemark, Island, Israel, Japan, Norwegen, Südkorea und Türkei). Während der Schwerpunkt der Studie auf pädagogisch Tätigen und Kita-Leitungen lag, die mit Kindern ab drei Jahren bis Schuleintritt arbeiten (Ü3-Teilstudie), wurde in vier der neun Länder zusätzlich Kita-Personal befragt, das mit Kindern unter drei Jahren arbeitet (U3-Teilstudie). Entstanden ist die Idee für die Studie im Rahmen des OECD-Netzwerks Frühe Bildung und Betreuung (*OECD Network on Early Childhood Education and Care*), das seit seiner Entstehung im Jahr 2007 Themen im Bereich FBBE aufarbeitet (Starting Strong-Reihe mit Good-Practice-Beispielen, Literature Reviews oder Policy Papers etc.) und einen länderübergreifenden Austausch über FBBE-Politiken und aktuelle Themen, beispielsweise den Umgang mit der Pandemie im frühkindlichen Sektor, ermöglicht. Ein wichtiges Ziel der Studie war, über die international vergleichende Erhebung von strukturellen Rahmenbedingungen hinaus, zum ersten Mal Fach- und Führungskräfte selbst dazu zu befragen, wie sie ihren Alltag gestalten, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind

und welche Belastungen sie empfinden.¹ Dieser Ansatz, Fachkräfte selbst zu Wort kommen zu lassen und ihre Einschätzungen als Ausgangspunkt für Verbesserungen des Systems zu nehmen, wurde von der OECD bereits in der seit 2008 alle fünf Jahre stattfindenden TALIS-Lehrerbefragung (*OECD Teaching and Learning International Survey*) umgesetzt. So wurde es im Entstehungsstadium der Befragung für den frühkindlichen Bereich als Vorteil gesehen, sich an den erprobten Items der Befragung von Lehrerinnen und Lehrern zu orientieren. Jedoch wurde in der fortgeschrittenen Studienentwicklung auch deutlich, dass im frühpädagogischen Setting Gruppenkonstellationen und Interaktionsmöglichkeiten zwischen Fachkraft und Kindern oft komplexer sein können als im Schulsetting und auch eine Kita-Leitung unter anderen Bedingungen (z. B. ohne zusätzliche Fachkraft für administrative Aufgaben) arbeitet als eine Schuldirektorin oder ein Schuldirektor. Diese und weitere Besonderheiten des frühpädagogischen Settings wurden bei der Studie berücksichtigt. Bislang liegen international vergleichende Ergebnisse dieser Studie nur auf einer aggregierten Ebene vor (Bader u. a. 2021; OECD 2020a; Bader u. a. 2019; OECD 2019). Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse tiefergehender Analysen der deutschen Daten vor.

Das deutsche System der FBBE unterliegt seit gut zwei Dekaden einem enormen Wandel. Seit der Jahrtausendwende wird der Bildungsauftrag der Kindertagesbetreuung stärker betont (Jugend- und Familienministerkonferenz/Kultusministerkonferenz 2004) und in Rahmencurricula der Länder näher spezifiziert. Seit etwa 15 Jahren wird das Betreuungsangebot für Kinder im Alter von ein und zwei Jahren massiv ausgebaut, unterstützt durch die Einführung eines Rechtsanspruchs auf FBBE für diese Altersjahrgänge seit August 2013 sowie durch umfassende Maßnahmen der Kostenreduktion für Eltern bis hin zur Beitragsfreiheit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2020; Klinkhammer/Riedel 2018).

Soziale Innovationen werden von Akteurinnen und Akteuren erfunden, aufgegriffen, umgesetzt und weiterverbreitet (Rogers 2003). Dies gilt auch für das Handlungsfeld der Frühpädagogik: Das pädagogische Personal besitzt hinsichtlich der pädagogischen Qualität der FBBE hier ebenfalls eine Schlüsselfunktion und wurde im Rahmen des bundesweiten Qualitätsprozesses bereits früh in den Blick genommen (Viernickel u. a. 2016; Viernickel u. a. 2013). Verstärkt wird das Erkenntnisinteresse zur Situation des Personals durch einen sich zuspitzenden Fachkräftemangel in diesem Segment der Kinder- und Jugend-

1 Strukturelle Rahmenbedingungen werden bereits länger in der internationalen Berichterstattung abgebildet, z. B. in der jährlich erscheinenden OECD-Publikation *Bildung auf einen Blick* oder in den Eurydice-Berichten *Key Data on Early Education and Care in Europe* (2014, 2019).

hilfe (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, 2014). Seit einigen Jahren werden unterschiedliche Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften diskutiert und in ihren Erfolgsaussichten sowie in ihren nicht intendierten Nebeneffekten empirisch untersucht (vgl. zur Öffnung des Praxisfeldes für nicht einschlägig qualifiziertes Personal etwa Mariana Grgic 2020). Mit der anstehenden Ausweitung der ganztägigen Betreuungsangebote auf Grundschulkinder setzt sich die „Institutionalisierung“ der Kindheit fort und verstärkt sich der Personalbedarf weiter.

Bei der Planung und Adaptation der Studie zur Abbildung der Situation in Deutschland waren die Spezifika des deutschen Betreuungssystems zu berücksichtigen. So wird die traditionelle Trennung der Kindertagesbetreuung entlang der Altersgrenze von drei Jahren (Krippen- vs. Kindergartenalter) im integrierten Betreuungssystem überwunden. Selbst wenn Kindertageseinrichtungen pädagogische Settings entlang dieser Altersmarkierung unterscheiden (Krippengruppen, Kindergartengruppen), spiegelt die Praxis vielfältige Schneidungen in der Alterskomposition von Kindergruppen. Zudem trägt neben der Altersmischung das Konzept der Öffnung (etwa von Stammgruppen in den Einrichtungsraum) weiter zur integrierten Betreuung und Bildung bei. Darüber hinaus ist die Betreuungsform der Kindertagespflege rechtlich äquivalent zur institutionellen Betreuung. Diesen Gesichtspunkten trägt der in Deutschland durchgeführte TALIS Starting Strong Survey 2018 dadurch Rechnung, dass sowohl das pädagogische Personal für die ältere und die jüngere Altersgruppe von Kindern als auch Kindertagespflegepersonen² in die Erhebungen einbezogen wurden.³

Der damit gewonnene internationale Vergleich ergänzt die bereits vorhandenen Datenquellen und Erkenntnisse. Hierzu zählen der Nationale Bildungsbericht (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020), das Ländermonitoring der Bertelsmann-Stiftung (Bock-Famulla u. a. 2020), das von der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte periodisch vorgelegte Monitoring von Ausbildungssystemen und Arbeitsmarkt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019) sowie das anlaufende Berichtsprogramm des Monitorings zum Qualitätsgesetz des Bundes (Klinkhammer u. a. 2020). Ebenso wie die Fach-

-
- 2 Da diese Publikation den Schwerpunkt auf der Arbeit in Kitas hat, werden die Ergebnisse der Befragung der Kindertagespflegepersonen hier nicht referiert. Ausführliche Ergebnisse im Ländervergleich (Dänemark, Deutschland, Israel und Norwegen) finden sich im OECD-Bericht *Quality Early Childhood Education and Care for Children Under Age 3* (OECD 2020b).
 - 3 Die Planung und Durchführung der TALIS Starting Strong-Studie 2018 in Deutschland wurde durch einen nationalen Beirat begleitet, der die Anschlussfähigkeit der Studie an die laufenden Reformdiskurse sicherstellen, aber auch den Feldzugang zu den Befragten unterstützen sollte.

kräfte- und Leitungsbefragung im Rahmen des Monitorings zum Qualitätsgesetz und weitere vorangegangene nationale Fachkräftebefragungen (z. B. Viernickel/Voss/Mauz 2017; Schreyer u. a. 2014) zeichnet sich die TALIS Starting Strong-Studie dadurch aus, dass die pädagogischen Fachkräfte und Leitungen ihre Sicht auf die Praktiken und Routinen im Kita-Alltag, ihre Arbeitsbedingungen und die Organisation der Kita wiedergeben. Der internationale Vergleich ist insofern aufschlussreich, als Besonderheiten der verschiedenen Kita-Systeme aufgedeckt, Spielräume für die Weiterentwicklung sichtbar (Benchmarking) und Impulse für die Gestaltung von Qualifizierung, Arbeitsbedingungen und Unterstützungssystemen abgeleitet werden können. Wichtige Anregungen für die Weiterentwicklung des deutschen Systems der Kindertagesbetreuung lieferte die Begutachtung aus internationaler Perspektive, die 2004 ebenfalls von der OECD organisiert wurde (OECD 2004). An diese Erfahrungen mit internationalen Vergleichen will der aktuelle Survey anknüpfen.

Im Folgenden wird das konzeptuelle Modell der TALIS Starting Strong-Studie vorgestellt (1.2). Im Anschluss werden bezugnehmend auf die Qualitätsdimensionen im Modell Fragestellungen aufgeworfen, die insbesondere für den deutschen FBBE-Kontext relevant sind und in den jeweiligen thematischen Kapiteln dieser Publikation mithilfe der TALIS Starting Strong-Daten theoretisch und empirisch beleuchtet werden (1.3).

1.2 Konzeptuelles Modell

Unbestritten spielen Fachkräfte im frühpädagogischen Setting eine zentrale Rolle, sowohl in der kind-orientierten Arbeit als auch in der kollegialen Teamarbeit. In der Interaktion mit Kindern können Fachkräfte beispielsweise wichtige Entwicklungs- und Lernprozesse anregen; sie können bewirken, dass Kinder sich angenommen und sicher fühlen und somit in der Lage sind, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Kita-Fachkräfte können sich auch untereinander stärken und Lern- oder Reflexionsprozesse bei sich und den Kolleginnen und Kollegen anstoßen; zum Beispiel können Leitungen die pädagogischen Fachkräfte dazu ermutigen, neue Ideen für pädagogische Aktivitäten zu entwickeln und sie in Entscheidungen miteinbeziehen, damit sie sich wertgeschätzt fühlen. Jedoch ist für eine hochwertige frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung sowie ein angenehmes und produktives Arbeitsklima in der Kita die Kraft einzelner Personen nicht ausreichend, vielmehr müssen die strukturellen Rahmenbedingungen das Kita-Personal in seiner Arbeit unterstützen. Mit der Studie wurde daher das Ziel verfolgt, Zusammenhänge zwischen Qualitätsbereichen aufzuklären und somit Hinweise darauf zu gewinnen, welche Faktoren zu einer entwicklungsförderlichen Lernumgebung für Kinder und zum Wohlbe-

finden des Personals beitragen und welche Rolle die Einrichtungsleitung in diesem Kontext einnimmt. Als Untersuchungsrahmen verwendet die TALIS Starting Strong-Studie ein Modell, das Qualität in der Kita als multidimensionales Konstrukt versteht. Dabei werden drei übergeordnete, miteinander zusammenhängende Bereiche definiert: „Fachkraft-Kind-Interaktionen“ (z. B. der konkrete Umgang mit den Kindern), „Merkmale der Kita“ (z. B. materielle und strukturelle Ressourcen) und „Merkmale des Personals“ (z. B. pädagogische Orientierungen) (siehe Abb. 1.1).⁴ Damit ähnelt das Modell den in der (inter-)nationalen Bildungsforschung favorisierten Qualitätsmodellen, verzichtet jedoch dabei auf die klassische Aufteilung in die Qualitätsbereiche Struktur-, Orientierungs- und Prozessqualität: Merkmale der Prozessqualität finden sich unter dem Bereich „Fachkraft-Kind-Interaktionen“, Merkmale von Struktur- und Orientierungsqualität sind den Modellsegmenten „Kita“ und „Personal“ zugeordnet.

In dem Modell beinhaltet der Bereich Fachkraft-Kind-Interaktionen die Qualität dieser Interaktionen, meist als Prozessqualität bezeichnet, sowie die Beobachtung und Dokumentation der kindlichen Entwicklungsstände und des Wohlbefindens der Kinder. Unter Prozessqualität in Kitas werden alle Interaktionen und Erfahrungen gefasst, die Kinder im pädagogischen Setting mit ihrer sozialen und räumlich-materiellen Umwelt machen (vgl. Tietze 1998). Eine gute Prozessqualität zeichnet sich dadurch aus, dass Kinder entwicklungsangemessene und an den Interessen und Bedürfnissen des Kindes ausgerichtete Anregungen erhalten, sich emotional sicher fühlen und ganzheitlich in ihrer Entwicklung und ihrem Lernen gefördert werden.⁵ Die Prozessqualität bildet den Kern der pädagogischen Qualität, da durch die pädagogischen Handlungsmuster Merkmale der Kita (z. B. Gruppengröße und -zusammensetzung) sowie Merkmale des Personals (z. B. pädagogische Orientierungen, Wissen und Handlungsrepertoire erworben in Aus-, Fort- und Weiterbildung) erst ihre Wirkung zeigen. Hier sei angemerkt, dass die Befragten der TALIS Starting Strong-Studie keinen Einblick in die Dynamik von Fachkraft-Kind-Interaktionen geben können, d. h. wir erfahren nicht, wie Kinder auf bestimmte Hand-

4 Für einen Überblick über alle Themen, Konstrukte und Indikatoren in der TALIS Starting Strong-Studie siehe Sim u. a. 2019, Table 2, S. 28 ff.

5 Im Sinne des ökopyschologischen Entwicklungsmodells von Urie Bronfenbrenner und Pamela Morris (1998), demnach kindliche Entwicklung nicht nur durch den Entwicklungskontext Kita („Mikrosysteme“) geprägt wird, sondern durch das Zusammenspiel verschiedener Sozialisationskontexte („Mesosysteme“), bedeutet gute Prozessqualität auch, dass etablierte Kommunikationsformen mit Familien bestehen und Familien in Entscheidungsprozesse einbezogen werden (Sim u. a. 2019). Die Praktiken in der Zusammenarbeit mit Eltern sind in dem Modell unter den Merkmalen der Kita („Zusammenarbeit mit weiteren Stakeholdern“) angeordnet.

lungen der Fachkräfte reagieren. Die Befragten geben ausschließlich an, in welcher Intensität sie selbst bzw. ihre Kolleginnen und Kollegen bestimmte entwicklungsförderliche Praktiken in der Interaktion mit Kindern anwenden.

Abb 1.1: Konzeptuelles Modell des Kita-Settings zur Förderung der Entwicklung, des lernens und des Wohlbefindens von Kindern



Quelle: Sim u. a. 2019, eigene Übersetzung

Unter dem Bereich Merkmale der Kita stehen zunächst die strukturellen Faktoren im Fokus, meist als Strukturqualität bezeichnet. Unter Strukturqualität werden alle „situationsunabhängige[n] und zeitlich stabile[n] Rahmenbedingungen“ der Kindergruppen oder der Kita gefasst (Tietze 1998). Diese bilden die Voraussetzungen für die pädagogische Arbeit mit Kindern. Hierzu gehören beispielsweise die Gruppengröße und -zusammensetzung sowie der Personalschlüssel (Anzahl der Kinder pro Fachkraft). Aspekte der Strukturqualität sind in der Regel administrativ regulierbar.

Außerdem wird unter den Merkmalen der Kita die „pädagogische und administrative Leitung“ gefasst. Hier verweisen Megan Sim u. a. (2019) auf empirische Studien, die auf Zusammenhänge zwischen bestimmten Leitungs- oder Management-Typen und besseren Arbeitsbedingungen bzw. höherer Prozessqualität (Wall/Litjens/Taguma 2015) hindeuten. Außerdem wird unter den Merkmalen der Kita das „Arbeitsklima“ berücksichtigt.⁶ Damit nimmt das

6 Arbeitsklima und Wohlbefinden gelten unter Annahme von neueren Versionen des Input-Prozess-Output-Modells (vgl. z. B. Scheerens/Bosker 1997; Cheng 1996, 1993) als Produkt der strukturellen Rahmenbedingungen und der Erfahrungen, die pädagogisch Tätige mit

Modell Bezug auf empirische Studien, die zeigen konnten, dass das Arbeitsklima in der Kita zur pädagogischen Qualität und zum Wohlbefinden des Personals beiträgt (Sim u. a. 2019; Siraj-Blatchford/Hallet 2014). Da Kitas auch im täglichen Austausch mit Familien und anderen Kooperationspartnern stehen, werden diese Stakeholder-Beziehungen im Rahmenmodell ebenfalls unter den Merkmalen der Kita gefasst.

Unter den Merkmalen des Personals finden sich neben demografischen Hintergrundmerkmalen (z. B. Bildungsgrad) auch das subjektiv wahrgenommene Wohlbefinden, was u. a. die Arbeitszufriedenheit und berufliche Belastung beinhaltet.¹ Hier verweisen Megan Sim u. a. (2019) beispielsweise auf Studien, denen zufolge Fachkräfte mit einer eher optimistischeren Stimmung besser in der Lage waren, Interaktionen herzustellen, die sich positiv auf das kindliche Wohlbefinden auswirken (Jeon u. a. 2019; Corr u. a. 2014; Schipper u. a. 2008). Ebenso fallen hierunter die pädagogischen Orientierungen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen der Personen, die unmittelbar an den pädagogischen Prozessen beteiligt sind. Diese werden oft als Orientierungsqualität bezeichnet. Es geht darum, welche Vorstellungen pädagogische Fachkräfte von kindlicher Entwicklung und Bildung haben, um ihre Einstellungen gegenüber den Entwicklungs- bzw. Bildungsbereichen (z. B. MINT) und um ihre subjektive Einschätzung ihrer Selbstwirksamkeit. Diese verschiedenen Faktoren gelten als Handlungsdispositionen (Fröhlich-Gildhoff u. a. 2014; Fröhlich-Gildhoff/Nentwig-Gesemann/Pietsch 2011). Vorliegende Befunde weisen auf Zusammenhänge zwischen Orientierungsqualität und pädagogischem Handeln hin. Beispielsweise zeigen Evaluationsergebnisse des Bundesprogramms Schwerpunkt-Kitas Sprache und Integration, dass sich in Einrichtungen, in denen die (zusätzlich finanzierte) Sprachförderkraft über hohe multikulturelle Überzeugungen verfügte (was u. a. eine wohlwollende anerkennende Haltung gegenüber kultureller Heterogenität beinhaltet), die sprachbezogene Prozessqualität günstiger entwickelte als in anderen Einrichtungen (Anders/Rosbach/Tietze 2016).

Im Modell werden die Merkmale der Kita, des Personals und der Fachkraft-Kind-Interaktionen im unmittelbaren Zusammenhang mit den soziodemografischen Merkmalen der Kinder in der Einrichtung bzw. Kindergruppe betrachtet. So kann eine Konzentration von Kindern mit bestimmten Merkmalen dazu führen, dass bestimmte Praktiken oder Fachkräfte mit bestimmten Kompetenzen in der jeweiligen Kita vorherrschen.⁷

den Kindern, ihrem Team oder anderen Akteuren (z. B. Eltern, Grundschule oder dem Gemeinwesen/Sozialraum) machen (Sim u. a. 2019).

7 Als übergeordneten Qualitätsaspekt (und nicht im Modell abgebildet) definieren Megan Sim u. a. (2019) zusätzlich die „Anpassungsfähigkeit an den Kontext“, d. h. die Fähigkeit,

Trotz einer Intensivierung der Forschung im frühkindlichen Bereich legen bisherige empirische Befunde nahe, dass die Beziehungen zwischen den verschiedenen Qualitätsbereichen komplex sind und sich von Land zu Land unterscheiden können (z. B. Slot 2018; Manning u. a. 2017). Ohnehin wird das, was Qualität im Elementarbereich ausmacht, aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen wie Digitalisierung, Migration oder Personalknappheit und aktualisierter Forschungserkenntnisse immer wieder neu verhandelt (z. B. Klinkhammer u. a. 2017). Je nach politischer Agenda oder Forschungsfrage rücken andere Qualitätsaspekte in den Vordergrund und es werden unterschiedliche Methoden zur Erfassung der verschiedenen Teilaspekte angewendet. Diese Publikation knüpft an die aktuellen Debatten im deutschen Kontext an und widmet sich Fragestellungen rund um die Themen Leitungshandeln, Arbeitsbedingungen, pädagogische Praxis sowie Umgang mit Diversität, auf die im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

1.3 Fragestellungen im deutschen Kontext

Im Vergleich zu den zwei Ergebnisbänden der OECD (2020a, 2019) und deren Zusammenfassung in deutscher Sprache (Bader u. a. 2021; Bader u. a. 2019), die die Ergebnisse der TALIS Starting Strong-Studie im Ländervergleich darstellen, werden in der vorliegenden Publikation die deutschen Daten entlang gezielter Fragestellungen vertieft untersucht. Durch den Vergleich mit den Antworten von Befragten aus den acht weiteren Teilnehmerländern (Chile, Dänemark, Island, Israel, Japan, Norwegen, Südkorea und der Türkei) werden die Ergebnisse zudem international eingeordnet.⁸

Diese Publikation widmet sich nach der Einführung in das Studiendesign (Kapitel 2) und der Stichprobenbeschreibung (Kapitel 3) vier zentralen The-

sich an die Situation anzupassen und gleichzeitig mit unterschiedlichen (auch konkurrierenden) Anforderungen umgehen zu können („the capacity to adapt to the local environment while achieving multiple and often competing goals“ (Cheng 1993, zitiert in Sim u. a. 2019, S. 27). Danach sind Kitas und ihr Personal beispielsweise mit unterschiedlichen und konkurrierenden Anforderungen konfrontiert, sobald personelle oder materielle Ressourcen knapp sind, sobald eine Vielzahl von Akteuren involviert ist (z. B. Eltern, Behörden oder Träger) oder wenn sich Rahmenbedingungen (z. B. mögliche Kooperationsmöglichkeiten) ändern. Unter Annahme dieses übergeordneten Qualitätsaspekts der ‚Anpassungsfähigkeit‘ wird davon ausgegangen, dass qualitativ hochwertige FBBE-Angebote besser in der Lage sind, die individuellen Bedürfnisse von Kindern und Familien in ihrer Arbeit zu berücksichtigen (Melhuish/Ereky-Stevens/Petrogiannis 2015).

8 Insgesamt nahmen neun Länder aus drei Kontinenten an der Hauptstudie teil, wobei Angaben von mehr als 15.000 pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von mehr als 3.000 Einrichtungsleitungen vorliegen.

men: die Leitung und Organisation von Einrichtungen, die Arbeitsbedingungen des pädagogischen Personals, die pädagogischen Praktiken in Kitas und der Umgang mit Diversität in Bezug auf Mehrsprachigkeit, verschiedene Kulturen und den sozioökonomischen Hintergrund von Kindern. Bezugnehmend auf das konzeptuelle Modell mit den drei Qualitätsbereichen „Fachkraft-Kind-Interaktionen“, „Merkmale der Kita“ und „Merkmale des Personals“ werden die Fragestellungen der vier Kapitel im Folgenden näher erläutert.

Der Beitrag von Daniel Turani (Kapitel 4) befasst sich mit der Leitung und Organisation von Einrichtungen und im Speziellen mit der Frage nach Determinanten des Leitungshandelns in Kindertageseinrichtungen. Nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie, in der Leitungen als „Schnittstelle“ zwischen verschiedensten Akteuren und Interessen fungierten, wurde deutlich, welche wichtige und komplexe Rolle Einrichtungsleitungen im FBBE-Bereich einnehmen. Daher wird im vierten Kapitel zunächst in den Blick genommen, wie sich das Handeln von Leitungskräften in unterschiedlichen Dimensionen theoretisch definiert und wie es sich auf verschiedene Arbeitsbereiche in der Praxis verteilt. Darauf aufbauend wird analysiert, welche Einflussfaktoren verschiedener Ebenen auf das Leitungshandeln einwirken. Hierbei sind personale Merkmale (z. B. Qualifikation oder Geschlecht) wie auch Merkmale der Einrichtung (z. B. Träger der Kita oder Zusammensetzung der betreuten Kinder) und des Sozialraums (z. B. Ost-West oder Stadt-Land) in den Analysen berücksichtigt. Anschließend werden Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit des Leitungspersonals in den Mittelpunkt gerückt und ebenfalls mit dem Leitungshandeln in Bezug gesetzt.

Der Beitrag von Samuel Bader (Kapitel 5) untersucht, wie die Bindung des pädagogischen Personals an seinen Beruf gefördert werden kann. Dabei steht zunächst das Wohlbefinden der pädagogisch Tätigen im Fokus: Arbeitszufriedenheit einerseits und Stress durch Arbeitsbelastung andererseits bestimmen die Verbundenheit mit dem Beruf und können beeinflussen, ob Kita-Fachkräfte ihren Beruf beibehalten oder wieder aufgeben. Um Hinweise auf effektive Maßnahmen der Personalbindung zu gewinnen, wird außerdem untersucht, durch welche Faktoren sich das Wohlbefinden verbessern lässt. Ein besonderer Fokus wird darüber hinaus auf den Fachkräftemangel im deutschen FBBE-System gerichtet, der die Arbeitsbedingungen in Kitas belastet. Da diese Gruppen wichtig für Fachkräftebindung und -gewinnung sein können, wird schließlich ein besonderes Augenmerk auf die Frage gerichtet, welche Faktoren das Wohlbefinden von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sowie von Männern beeinflussen.

Im Beitrag von Carolyn Seybel steht das pädagogische Handeln bezogen auf die Kinder im Fokus (Kapitel 6). Noch wenig beleuchtet im deutschen Kontext mit Blick auf strukturelle Qualitätsaspekte ist die Interaktion zwischen dem Gruppenkonzept (d. h. Gruppenstruktur und Altersgruppierung) und der

Häufigkeit von entwicklungsförderlichen Praktiken. Das Gruppenkonzept kann in der Praxis stark variieren. In der offenen, altersübergreifenden Arbeit ist es besonders wichtig zu prüfen, inwiefern die Bedürfnisse aller Kinder berücksichtigt werden können. Neben den strukturellen Rahmenbedingungen sind Wissen und Handlungsrepertoire von Fachkräften mit die wichtigsten Voraussetzungen für feinfühlig und kognitiv anregende Interaktionen mit den Kindern. Daher werden in diesem Kapitel auch Zusammenhänge zwischen Merkmalen des Personals, speziell ihrem Bildungsgrad und ihren thematischen Vertiefungen (formale und informelle Fort- und Weiterbildung), und der Häufigkeit von förderlichen pädagogischen Praktiken untersucht.

Diversität in all ihren Ausprägungen (Sprache, Herkunft etc.) ist ein prägendes Element unserer Gesellschaft und spiegelt sich auch in den Kitas wider: Im Jahr 2019 hatte fast ein Drittel der Kinder ein Elternteil, das nicht in Deutschland geboren ist; bei knapp 67 % war Deutsch nicht die Familiensprache (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). Wie gehen Fachkräfte mit sprachlicher und kultureller Vielfalt in Kitas um? Welche diversitätssensiblen Praktiken werden angewandt und inwiefern hängt der Einsatz dieser Praktiken mit Merkmalen der Kita (z. B. Häufigkeit von Kindern mit Diversitätsmerkmalen) bzw. des pädagogischen Personals (z. B. Einstellungen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern unterschiedlicher Hintergründe) zusammen. Diese und weitere Fragen werden im Beitrag von Florian Spensberger und Vera Taube mit den TALIS Starting Strong-Daten untersucht (Kapitel 7).

Literaturverzeichnis

- Anders, Yvonne/Rosbach, Hans-Günther/Tietze, Wolfgang (2016): Methodological challenges of evaluating the effects of an early language education programme in Germany. In: *International Journal of Child Care and Education Policy*, 10. Jg., H. 1, S. 237.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014*. München.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte*. München.
- Bader, Samuel/Bloem, Simone/Riedel, Birgit/Seybel, Carolyn/Turani, Daniel (Hrsg.) (2019): *Kita-Praxis im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018*. München.
- Bader, Samuel/Riedel, Birgit/Seybel, Carolyn/Turani, Daniel (Hrsg.) (2021): *Kita-Fachkräfte im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018, Band II*. München.
- Bock-Famulla, Kathrin/Münchow, Anne/Frings, Jana/Kempff, Felicitas/Schütz, Julia (2020): *Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2019. Transparenz schaffen – Governance stärken*. Gütersloh.