

Evaluation des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive

Zwischenbericht

Dörte Weltzien
Rieke Hoffer
Jesper Hohagen
Laura Kassel
Charlotta Wirth

Freiburg, Dezember 2020

Kontakt:

Zentrum für Kinder- und Jugendforschung
im Forschungs- und Innovationsverbund (FIVE)
an der Evangelischen Hochschule Freiburg e. V.

Buggingerstraße 36-38
79114 Freiburg

Mail: f.offensive@eh-freiburg.de

Projektleitung:

Prof. Dr. Dörte Weltzien

Wiss. Mitarbeiter*innen:

Dr. Rieke Hoffer
Jesper Hohagen
Dr. Laura Kassel
Charlotta Wirth, M.A.

Zitiervorschlag:

Weltzien, D., Hoffer, R., Hohagen, J., Kassel, L. & Wirth, C. & (2020). Evaluation des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive. Zwischenbericht. Freiburg.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Arbeitsauftrag, Fragestellungen und Ziele	4
2.1	Arbeitsauftrag	4
2.2	Fragestellungen und Ziele	6
2.2.1	Programmbereich 1 (Praxisintegrierte vergütete Ausbildung)	6
2.2.2	Programmbereich 2 (Praxisanleitung)	6
2.2.3	Programmbereich 3 (Perspektive mit Aufstiegsbonus)	7
3	Design und Zeitplan der Evaluation	8
3.1	Begründung der Messzeitpunkte und Arbeitspakete	8
3.2	Datenerhebung/-generierung/-nutzung	11
3.3	Vorüberlegungen zur Datenauswertung	15
4	Hintergrundinformationen: Übersicht über die Voraussetzungen des Programms in den Bundesländern	16
5	Ergebnisse	22
5.1	360°-Befragung	22
5.1.1	Konzeption und methodisches Vorgehen	22
5.1.2	Stichprobe	25
5.1.3	Aktueller Stand der Erhebung und Auswertung	32
5.2	Gruppendiskussionen	51
5.2.1	Konzeption und methodisches Vorgehen	51
5.2.2	Stichprobe	52
5.2.3	Aktueller Stand der Erhebung und Auswertung	53
5.3	Interviews	53
5.3.1	Konzeption und methodisches Vorgehen	53
5.3.2	Stichprobe	56
5.3.3	Aktueller Stand der Erhebung und Auswertung	60
6	Zusammenfassende Bemerkungen	61
7	Ausblick	65
II	Literatur	66
III	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	68

1 Einleitung

Um nicht nur den quantitativen, sondern auch einen qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung zu ermöglichen, ist eine ausreichende Zahl qualifizierter und motivierter Fachkräfte in der frühen Bildung notwendig. Das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive will die Ausbildung und Bindung qualifizierter Fachkräfte in der Frühen Bildung durch drei Programmbereiche unterstützen.

Der vorliegende Zwischenbericht der Evaluation des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive durch das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung gibt einen Überblick über Fragestellungen und Design der Evaluation sowie über erste Ergebnisse der Erhebungen. Somit trägt er zur Optimierung des weiteren Prozesses bei.

Zunächst werden Arbeitsauftrag, Fragestellungen und Ziele der Evaluation vorgestellt (Kapitel 2). Es folgt das Design und der Zeitplan der Evaluation (Kapitel 3). In Kapitel 4 wird zusammengefasst, welche besonderen Vorgaben die einzelnen Bundesländer für die Beantragung der Förderung in den drei Programmbereichen im Rahmen ihrer Interessensbekundungen gemacht haben. Dies ist relevant, um länderspezifische Unterschiede zum Zugang nachvollziehen zu können. Es folgen die Ergebnisse der bisherigen Erhebungen (Kapitel 5). Dabei werden die unterschiedlichen Bereiche der Erhebung zunächst separat dargestellt, indem jeweils Konzeption und methodisches Vorgehen, die bisher gezogene Stichprobe und der aktuelle Stand der Auswertung referiert werden. In Kapitel 6 werden die bisherigen Ergebnisse miteinander in Beziehung gesetzt und integriert. Kapitel 7 umfasst einen Ausblick auf die weiteren Erhebungen und Auswertungen der Evaluation.

2 Arbeitsauftrag, Fragestellungen und Ziele

2.1 Arbeitsauftrag

Die Evaluation ist prozessbegleitend und anwendungsbezogen gestaltet, damit im Rahmen des Evaluationsvorhabens Prozess- und Steuerungswissen entwickelt werden kann, welches zur Optimierung der Ausgestaltung und insbesondere zur Implementation der Maßnahmen im Bundesprogramm beiträgt.

Der vorliegende Bericht liefert im laufenden Programm (Zwischen)Ergebnisse, die entsprechend anwendungsbezogen ausgerichtet sind. Sie sollen den Teilnehmenden des Bundesprogramms zur Verfügung gestellt werden sollen, um eine möglichst kurzfristige Wirkung in der Umsetzungspraxis des zugrundeliegenden Handlungsfeldes zu entfalten. So soll die Evaluation prozessbegleitend zur Qualitätsentwicklung und -sicherung der Maßnahmen in den Programmbereichen beitragen. Dabei wird die Bewertung des Programms durch die teilnehmenden Fachkräfte sowie ihre beruflichen Positionierungen in den Blick genommen. Damit sollen erste Aussagen im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung und den Verbleib der Fachkräfte im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung und demnach der Wirksamkeit des Bundesprogramms getroffen werden.

In die Erhebungen zur Evaluation sind die Perspektiven der jeweils relevanten Akteurinnen und Akteure auf der Ebene der Programmumsetzung (Auszubildende, Träger, Einrichtungen, Fachschulen, Verantwortliche aus den zuständigen Landesministerien sowie weitere Expertinnen und Experten) eingebunden.

Im Mittelpunkt der Erhebungen stehen demnach die Prozessforschung während der Durchführung der Maßnahmen sowie die Untersuchung der Wirksamkeit, Effektivität und Effizienz der Maßnahmen insgesamt. Dies umfasst insbesondere die:

- evidenzbasierte Herleitung von Gelingensbedingungen und Beispielen „Guter Praxis“ für das Erreichen der Ziele des Bundesprogramms;
- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die begleitende Programmsteuerung mit dem Ziel der fortlaufenden Optimierung des Programms;
- fachliche Unterstützung der Auftraggeberin bzw. des BMFSFJ;
- prozessbegleitende Erstellung von Arbeitspapieren mit thematischer Schwerpunktsetzung sowie das Verfassen eines Abschlussberichts.

Weiterhin soll die Evaluation Erkenntnisse liefern, wie die einzelnen Länder die Fachkräfteoffensive umsetzen. Dabei sollen besonders die rechtlichen und strukturellen Voraussetzungen im Fokus stehen, die notwendig sind, um die praxisintegrierte vergütete Ausbildung in die Regelsysteme der Länder zu überführen. Die Ausdifferenzierung der Tätigkeitsfelder in den Vergütungssystemen soll ebenfalls abgebildet werden. Aus der prozessbegleitenden und anwendungsbezogenen Evaluation werden Effekte des Bundesprogramms auf die Fachkräftegewinnung und -bindung sowie

auf die Qualität der Ausbildungspraxis abgeleitet. In einem mehrperspektivischen Ansatz wird Prozess- und Steuerungswissen entwickelt sowie der Ausstrahlungscharakter des Modellprogramms und dessen mögliche Transfereffekte auf Ausbildungsstrukturen betrachtet.

2.2 Fragestellungen und Ziele

Im Folgenden werden die für die drei Programmbereiche zentralen Ziele und Fragestellungen erläutert.

2.2.1 Programmbereich 1 (Praxisintegrierte vergütete Ausbildung)

Ziel der Evaluation

Der Programmbereich 1 wurde mit dem Ziel entwickelt, dem Nachwuchs an pädagogischen Fachkräften durch mehr vergütete Ausbildungsplätze den Einstieg zu erleichtern. Dementsprechend ist das Ziel der Evaluation, Wissen darüber zu generieren, ob und in welcher Weise dies gelingt und wie dies zu bewerten ist. Hieraus lassen sich folgende Fragestellungen ableiten, die im Rahmen des Evaluationsvorhabens beantwortet werden:

- Trägt das vergütete Ausbildungsformat zum einen dazu bei, mehr Bewerber*innen für das frühpädagogische Arbeitsfeld zu gewinnen, und eröffnet es zum anderen neuen Zielgruppen den Weg in diesen Ausbildungsberuf?
- Welche Gelingensbedingungen und Herausforderungen bestehen, um erfolgreich die Ausbildung zu absolvieren – lassen sich länderspezifische Besonderheiten feststellen?
- Wie bewerten die Auszubildenden selbst das Format und welche beruflichen Ziele werden verfolgt?

2.2.2 Programmbereich 2 (Praxisanleitung)

Ziel der Evaluation

Der Programmbereich 2 wurde mit dem Ziel entwickelt, die Qualität der Ausbildungspraxis durch noch professionellere Praxisanleitung zu sichern. Dementsprechend ist das Ziel der Evaluation, die programmbezogenen Veränderungen in der Praxis differenziert zu erheben und im Hinblick auf die Ausbildungsqualität zu bewerten. Hieraus

lassen sich folgende Fragestellungen ableiten, die im Rahmen des Evaluationsvorhabens beantwortet werden:

- Welche Veränderungen lassen sich durch die Freistellung sowie Qualifizierung der Anleiter*innen bzgl. der Ausbildungsqualität und Kompetenzentwicklung abbilden?
- Welche Chancen und Herausforderungen bestehen für die Praxisanleiter*innen?
- Lassen sich Auswirkungen auf Ebene des Gesamtteams und der Einrichtungsleitungen abbilden?

2.2.3 Programmbereich 3 (Perspektive mit Aufstiegsbonus)

Ziel der Evaluation

Der Programmbereich 3 wurde mit dem Ziel entwickelt, neue Perspektiven für bereits tätige pädagogische Fachkräfte aufzuzeigen. Über den Erwerb von Zusatzqualifikationen soll der dadurch erhältliche Aufstiegsbonus das frühzeitige Verlassen des Arbeitsfelds „Kindertageseinrichtung“ verringern. Dementsprechend ist das Ziel der Evaluation, Wissen darüber zu generieren und zu bewerten, ob es gelingt, mit den Maßnahmen die Bindung der Fachkräfte zu erhöhen. Hieraus lassen sich folgende Fragestellungen ableiten, die im Rahmen des Evaluationsvorhabens beantwortet werden:

- Welchen Beitrag leistet der Aufstiegsbonus hinsichtlich beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, der subjektiven Arbeitszufriedenheit bzw. Fachkarriere für die Fachkraft?
- Lassen sich Einflüsse bzw. Effekte auf das Arbeitsfeld Kita und die Personalentwicklung abbilden? Wenn ja, welche?
- Zeigt sich eine Profilbildung in den Kindertageseinrichtungen?
- Zeigen sich auf Länderebene spezifische Erfolgsfaktoren und Herausforderungen?

3 Design und Zeitplan der Evaluation

3.1 Begründung der Messzeitpunkte und Arbeitspakete

Die Zeitplanung folgt dem zweijährigen Evaluationszeitraum von Januar 2020 bis Dezember 2021 (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Zeitraum Programm und Evaluation

	Programmlaufzeit	Evaluationszeitraum
PB 1	Beginn Schuljahr 2019 bis Ende Schuljahr 21/22	Januar 2020-Dezember 2021, darin t0=April bis Juni 2020 t0 bis t1 (prozessbegleitend) t1=April bis Juni 2021
PB 2	Qualifizierung: 2019-2020 Ressourcen: 2019-2021	Januar 2020 - Dezember 2021, darin: t0=April bis Juni 2020 t0 bis t1(prozessbegleitend) t1=April bis Juni 2021
PB3	Aufstiegsbonus 2019-2021	Januar 2020- Dezember 2021, darin: t0=April bis Juni 2020 t0 bis t1(prozessbegleitend) t1=April bis Juni 2021

Es werden zwei Erhebungszeitpunkte für repräsentative, zumeist online-gestützte schriftliche Befragungen angesetzt (t0 = April-Juni 2020 und t1 = April-Juni 2021). Dies ist erforderlich, um einerseits bereits zu einem frühen Zeitpunkt des Programms erste Erfahrungen der Beteiligten zu berichten (Zeitpunkt t0), zugleich aber auch Entwicklungen und Veränderungen während der Programmlaufzeit erfassen zu können. Daher wird ebenfalls eine Untersuchung zu einem zweiten Erhebungszeitpunkt (t1) durchgeführt.

Zur Vertiefung der Erkenntnisse (u. a. Rekonstruktion von Perspektiven) kommen qualitative Methoden prozessbegleitend im Zeitraum Juni 2020 bis September 2021 zur Anwendung. Ab September 2021 erfolgt die Zusammenführung sowie Triangulation der Ergebnisse und eine Gesamtbewertung des Bundesprogramms. Der Ab-

schlussbericht liegt spätestens drei Monate nach Ablauf des Projektzeitraums (d. h. zum Ende des I. Quartals 2022) vor (siehe Abbildung 1).

Der vorliegende Bericht umfasst entsprechend die zum Erhebungszeitpunkt t0 erhobenen Daten für die drei Programmbereiche.

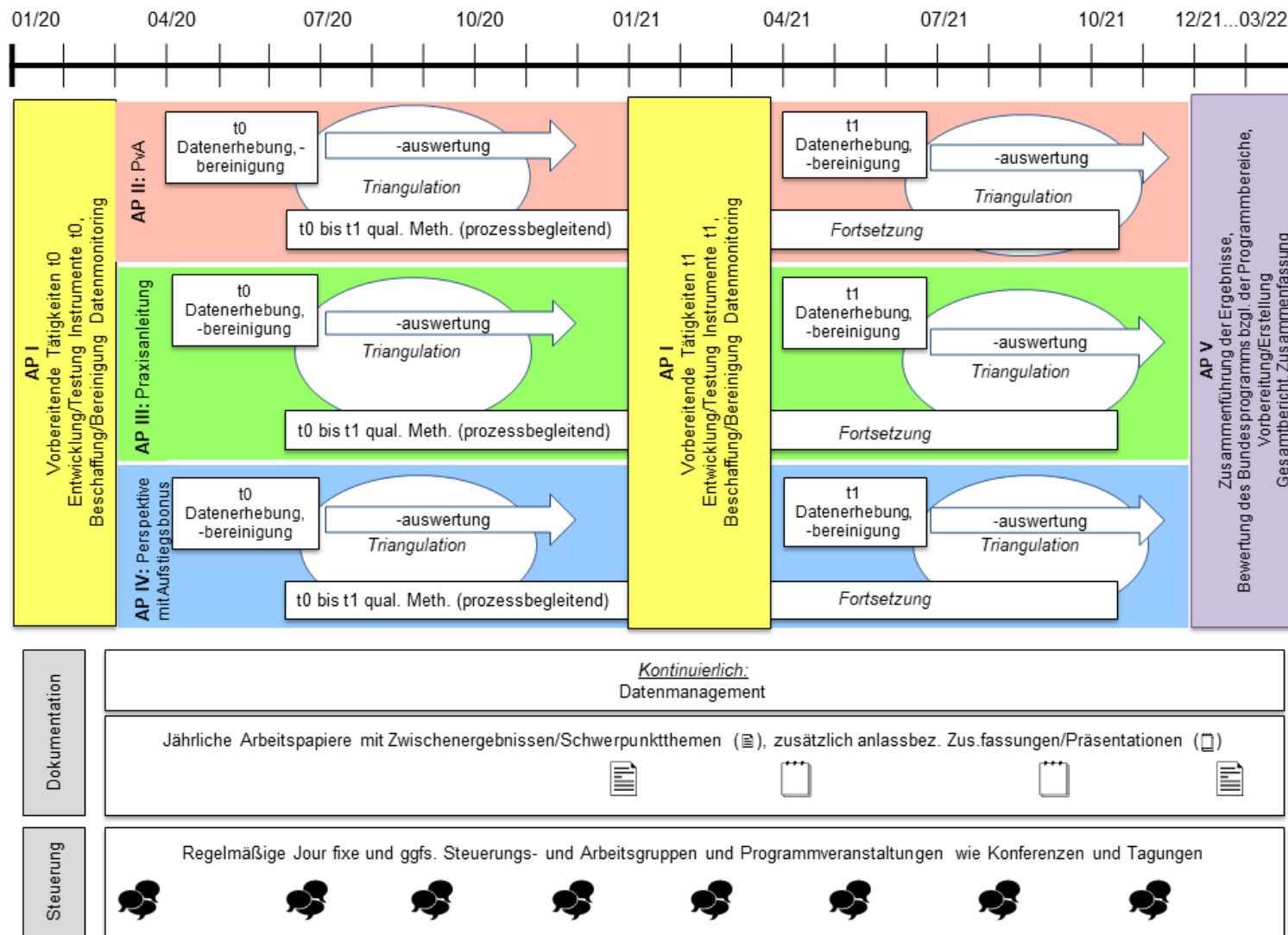


Abbildung 1: Arbeits- und Zeitplan

3.2 Datenerhebung/-generierung/-nutzung

Das Untersuchungsdesign beinhaltet hinsichtlich der Erhebungsmethoden einen Methoden-Mix aus qualitativen und quantitativen Verfahren, die an geeigneter Stelle miteinander verknüpft bzw. aufeinander bezogen werden (Triangulation). Ein systematisches Kontrollgruppendesign mit Prä-/Postuntersuchung wird angesichts des kurzen Evaluationszeitraums und des erheblichen Aufwands (zusätzliche Stichprobengenerierung) zugunsten multiperspektivischer Ansätze („360°-Befragungen“) unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der Implementationsforschung verworfen (zu den methodologischen Grundprinzipien: Fröhlich-Gildhoff & Hoffer, 2017). Dabei werden u. a. in den verschiedenen Erhebungen jeweils gegenstandsangemessene Fragen zur Wirkung der Programme aus Sicht der jeweils Beteiligten aufgenommen und mit den verfügbaren Strukturmerkmalen und Kontextfaktoren (Praxisbedingungen) verknüpft. Dies beinhaltet auch Analysen, wie die einzelnen Länder die Fachkräfteoffensive umsetzen (inkl. der rechtlichen und strukturellen Voraussetzungen sowie der Vergütung/Eingruppierung verschiedener Qualifikationen).

Darüber hinaus sind Gruppenvergleiche zwischen Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden der jeweiligen Programmbereiche in begrenztem Maße möglich, indem Daten nicht nur innerhalb der Programmbereiche, sondern auch Programmbe- reich übergreifend ausgewertet werden. So können beispielsweise Gruppenverglei- che erfolgen zwischen:

- Auszubildenden, die im Programmbereich 1 ausgebildet werden (Praxisinte- grierte vergütete Ausbildung [PiA]) und Auszubildenden, die im Rahmen der Evaluation zu Programmbereich 2 (Praxisanleitung) befragt, und in Vollzeit ausgebildet werden (z. B. hinsichtlich ihrer Erfahrungen/Zufriedenheit),
- Praxisanleitungen, die in Programmbereich 2 teilnehmen und Praxisanleitun- gen, die im Rahmen der Evaluation zu Programmbereich 1 befragt werden, aber nicht zusätzlich qualifiziert wurden (z. B. hinsichtlich ihres Kompetenzer- lebens/Zeitbudgets).

Im Einzelnen kommen folgende Methoden zur Anwendung:

Programmbereich 1 (praxisintegrierte vergütete Ausbildung):

- Online-gestützte Befragungen („360°-Befragung“) mit Fokus auf die Zielgruppe „Praxis-Auszubildende (PiA)“ zu zwei Zeitpunkten
- Teilstandardisierte Telefoninterviews, qualitative Inhaltsanalyse zur Vertiefung einzelner, für die Bewertung des Programmbereichs 1, relevanter Aspekte
- Gruppendiskussionen mit Fokusgruppen, qualitativ-rekonstruktive Auswertungsverfahren (u. a. zur Rekonstruktion typischer Einstellungs- und Entscheidungsmuster)

Programmbereich 2 (Praxisanleitung):

- Online-gestützte standardisierte Befragungen („360°-Befragung“) mit Fokus auf die Zielgruppe „Praxis-Anleiter*innen“
- Teilstandardisierte Telefoninterviews, qualitative Inhaltsanalyse zur Vertiefung einzelner, für die Bewertung des Programmbereichs 2, relevanter Aspekte
- Gruppendiskussionen mit Fokusgruppen; qualitativ-rekonstruktive Auswertungsverfahren

Programmbereich 3 (Perspektive mit Aufstiegsbonus):

- Online-gestützte Befragungen mit Fokus auf die Zielgruppe „spezialisierte Fachkräfte (Bonus)“
- Teilstandardisierte Telefoninterviews, qualitative Inhaltsanalyse zur Vertiefung einzelner, für die Bewertung des Programmbereichs 3, relevanter Aspekte

Diese Methoden erscheinen in ihrer Kombination geeignet, einerseits „breite“ (repräsentative) Strukturanalysen und Einschätzungen zu den Programmwirkungen zu generieren, die Aussagen hinsichtlich Nachhaltigkeit und Transfermöglichkeiten erlauben und andererseits differenzierte Einschätzungen zu den relevanten Aspekten ermöglichen. Diese sind – getrennt nach Programmbereichen:

Programmbereich 1 (praxisintegrierte vergütete Ausbildung):

- Gelingensbedingungen
- Umsetzungsformen
- Bewertungen
- Berufliche Ziele

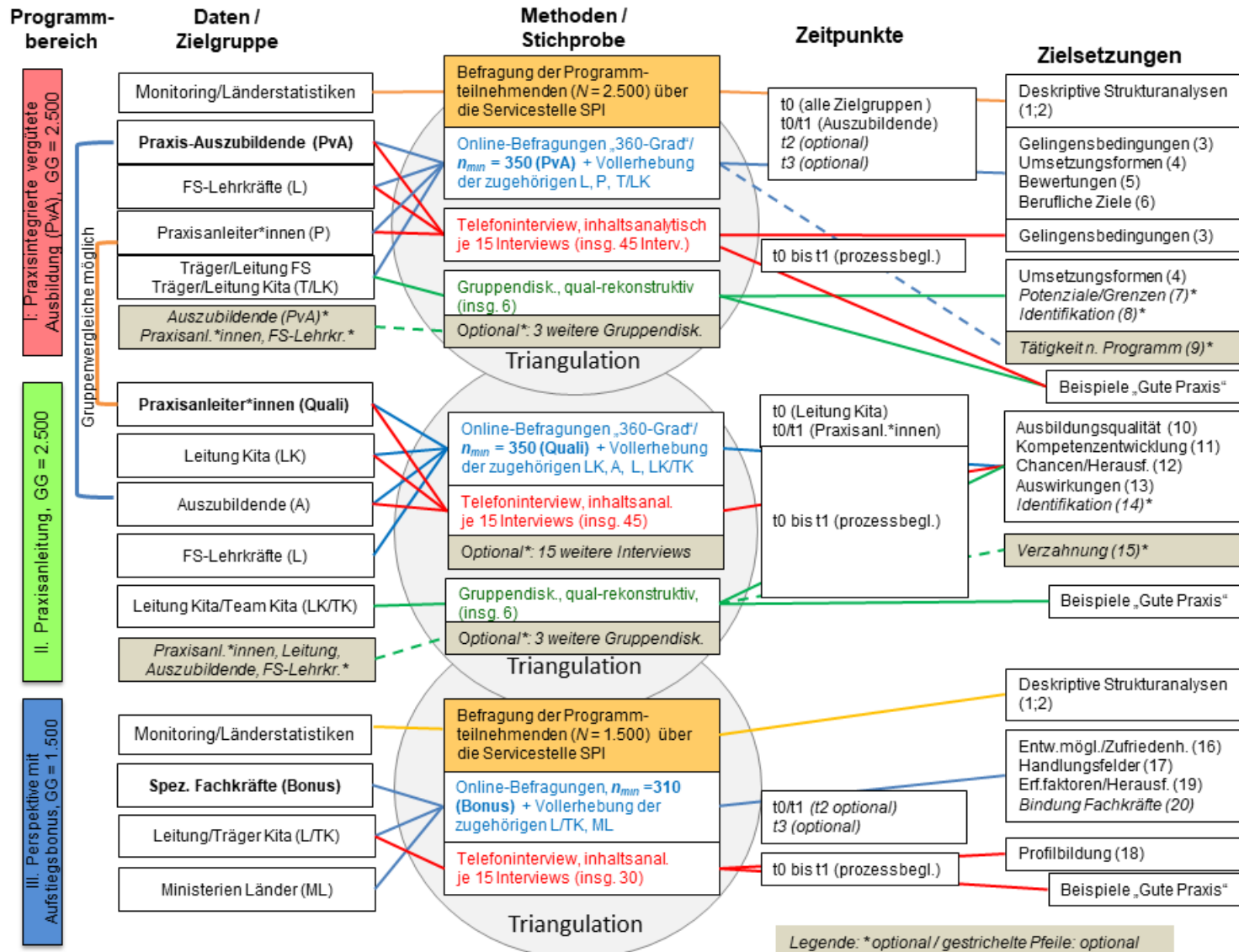
Programmbereich 2 (Praxisanleitung):

- Ausbildungsqualität
- Kompetenzentwicklung
- Chancen/Herausforderungen
- Auswirkungen des Programms

Programmbereich 3 (Perspektive mit Aufstiegsbonus):

- Entwicklungsmöglichkeiten/Zufriedenheit
- Handlungsfelder
- Profilbildung der Einrichtung
- Erfolgsfaktoren/Herausforderungen
- Bindung Fachkräfte

Eine Übersicht über das Design findet sich in Abbildung 2: Evaluationsdesign.



3.3 Vorüberlegungen zur Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgt entsprechend der jeweiligen Gütekriterien für quantitative und qualitative bzw. triangulierte Verfahren. Für standardisierte Verfahren sind sowohl deskriptive Methoden (Lage-, Streuungs- und Zusammenhangsmaße) als auch inferenzstatische Verfahren vorgesehen, die empiriebasierte Aussagen zur Umsetzung und Wirksamkeit der Programme ermöglichen sollen. Auch perspektivenübergreifende Datenauswertungsverfahren (bspw. über mehrfaktorielle Varianzanalysen; insb. between-subject) innerhalb eines Programmbereichs werden umgesetzt. Zusätzlich können programmbereichsübergreifende Vergleiche innerhalb einer Zielgruppe (beispielsweise zwischen Auszubildenden mit und ohne praxisintegrierter, vergüteter Ausbildung) differenzierte Analysen relevanter Faktoren zur Personalgewinnung und -bindung ermöglichen. Regressionsanalytische Methoden können darüber hinaus Informationen über Einflussfaktoren auf Gelingens- und Hemmfaktoren (z. B. Kita und/oder Fachschule bzw. „Spezialisierung/Bonus“) liefern (Döring & Bortz, 2016).

Prä-/Postanalysen zur Abbildung individueller Verläufe innerhalb der Programmlaufzeit werden unter Berücksichtigung der Anonymität der Zielgruppen auf ID-Ebene erhoben und ausgewertet. Soweit es die Daten des Monitorings erlauben, wird auf die Erhebung personenbezogener Daten verzichtet.

Bei den qualitativen Verfahren (Telefoninterviews sowie Gruppendiskussionen) sind folgende Auswertungsverfahren vorgesehen: Für die Auswertung der qualitativ-orientierten, teilstrukturierten Erhebungen („Telefoninterviews“) wird das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) gewählt. Das vollständig transkribierte Datenmaterial wird in mehreren Analyseschritten entlang der Forschungsfragen ausgewertet (deduktive Kategorienbildung). In einem zweiten Schritt erfolgt entlang des Materials induktiv die Bildung von Subkategorien. Die Auswertung der kodierten Transkripte erfolgt mit Hilfe der Software MAXQDA, was eine optimale Umsetzung der beschriebenen Prozesse mit großen Datenmengen ermöglicht und zur Transparenz des Forschungsprozesses beiträgt (Kuckartz, 2018). Die Gruppendiskussionen werden mit Hilfe rekonstruktiver und fallkontrastierender Verfahren ausgewertet (Grounded Theory nach Charmaz, 2006; integratives Basisverfahren

nach Kruse, 2015). Es wird erwartet, dass kontrastierende Perspektiven der Beteiligten rekonstruiert werden können, u. a. handlungsleitende Orientierungen und Einstellungen sowie implizites Wissen zur Umsetzungspraxis der Programmbereiche.

Die Verknüpfung der eingesetzten quantitativen und qualitativen Verfahren ermöglicht das Herstellen von Zusammenhängen bzw. Rückbezügen, beispielsweise von Kompetenz-/Wirksamkeitsüberzeugungen, Einstellungsmustern und Zufriedenheits-/Belastungserleben auf die Bewertung von Programmen/Maßnahmen und ihrer Umsetzung vor Ort. Mit der Verknüpfung dieser methodischen Ansätze wurden bereits in der Studie „TEAM BaWü - Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg“ (Weltzien, Fröhlich-Gildhoff, Strohmer, Reutter & Tinius, 2016) erfolgreich Strukturen und Prozesse evaluiert. Der mehrperspektivische Ansatz ist hinsichtlich der Fragen zur Fortführung bzw. Verbreitung der Maßnahmen sowie der Ableitung von Beispielen „Guter Praxis“ besonders relevant.

Bei der Analyse der Maßnahmen in den Programmbereichen werden außerdem externe Faktoren in den Blick genommen, die das Bundesprogramm nicht steuern kann, die sich aber förderlich oder hinderlich auf die Zielerreichung auswirken können (z. B. Rahmenbedingungen in den Bundesländern, der Trägerstrukturen und Einsatzorte der Auszubildenden). Diese externen Faktoren (z. B. bereits bestehende Programme in den Ländern; Fachkräfteentwicklung; Trägerstrukturen) werden über die Landesstatistiken erhoben und fließen – soweit das Datenmaterial es zulässt – in die Analysen bzw. Bewertung der Ergebnisse mit ein. Bei den jeweiligen Erhebungen werden externe Faktoren ebenfalls berücksichtigt bzw. in die Auswertungen einbezogen.

4 Hintergrundinformationen: Übersicht über die Voraussetzungen des Programms in den Bundesländern

Um einen besseren Überblick darüber zu ermöglichen, wie sich die einzelnen Bundesländer laut ihrer Interessensbekundungen am Programm Fachkräfteoffensive beteiligen und welche Voraussetzungen damit verknüpft sind, wird dies in Tabelle 2 zusammengefasst. Dabei fällt auf, dass die Zugangsbedingungen zu den verschie-

denen Programmbereichen in den Bundesländern durchaus unterschiedlich ausgestaltet sind. In Programmbereich 1 gibt es in zwölf der Bundesländer spezifische Vorgaben, in denen entweder spezifische Vorgaben für die Förderung in Bezug auf die Träger, die teilnahmeberechtigten Fachschulen oder die Auszubildenden gemacht werden. In den restlichen vier Ländern werden keine speziellen Vorgaben gemacht. In Programmbereich 2 werden von zwölf Bundesländern die Form und der Umfang der vorgesehenen Qualifizierung der Praxisanleiter*innen spezifiziert. Innerhalb der Vorgaben findet sich eine große Varianz insbesondere in Bezug auf den Umfang der vorgesehenen Qualifizierung. In Programmbereich 3 gibt es in zehn Bundesländern keine landesspezifischen Ausgestaltungen.

Weiterhin ist von den vier Bundesländern Bremen, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen eine Verknüpfung der Programmbereiche 1 und 2 vorgesehen. In Schleswig-Holstein ist es möglich, den Programmbereich 1 ohne Programmbereich 2 zu beantragen, Programmbereich 2 kann dagegen nur in Verknüpfung mit Programmbereich 1 beantragt werden.

In der Stichprobenbeschreibung der quantitativen Erhebung (Abschnitt 5.1.2) wird ergänzend dargestellt, wie viele Akteure aus den unterschiedlichen Zielgruppen der Evaluation aus den 16 Bundesländern an der Evaluation beteiligt sind.

Tabelle 2: Besonderheiten der Bundesländer (zusammengestellt aus den Interessenbekunden der Bundesländer, Version 8, Januar 2020; internes Dokument)

	Besonderheiten PB1	Besonderheiten PB 2	Besonderheiten PB 3
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmeberechtigt: Nur öffentliche FS und staatlich anerkannte • Trägervielfalt wird bei Vergabe berücksichtigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Qualifizierung mind. 80 Std.; 2 Qualifizierungsmaßnahmen kombinierbar Inhalte in Orientierung an Lehrplänen „Qualifizierung Praxisanleiter“ • Modul 2: Berufliche Qualifikation nach KiTaG; 2jährige Berufserfahrung 	Keine landesspezifischen Vorgaben
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> • Träger muss Kooperationsvertrag mit Fachakademien für Sozialpädagogik, die am Modellversuch „OptiPrax“ teilnehmen, abschließen • Anrechnung der Azubis in OptiPrax als Ergänzungskraft möglich 	Keine landesspezifischen Vorgaben	Keine landesspezifischen Vorgaben
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung zusätzlicher Ausbildungsplätze nur an Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit minderjährigen Kindern sowie Lebensältere • Wochenarbeitszeit 28 Stunden • Teilnahmeberechtigt sind 3 Fachschulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Qualifizierung mindestens 64 Unterrichtseinheiten • Modul 2: keine Bewerbung möglich • Landesprogramm „Zeit für Anleitung“ vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstiegsbonus nur für Praxisanleiter mit Qualifikation und daraufhin übernommener Aufgabe im Tätigkeitsfeld Praxisanleitung, Ausbildungscoordination und Kooperation mit dem Lernort Fachschule.
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierte Anleitung (Besuch von Konsultationskita, Erstellung Anleitungskonzept) ist sicherzustellen • Beantragung von maximal 3 zusätzlichen Stellen pro Träger 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Aneignung von "Fachkräftequalifikation"; Besuch von Konsultationskita • Modul 2: keine Bewerbung möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstiegsbonus nur bei Qualifizierung im Bereich "Kita-Management" (Qualifizierung zur Leitung/Stellvertretung) möglich • Förderung endet Abschluss der Maßnahme oder Einsatz als (stvtr.) Leitung • pro Träger maximal 2 Aufstiegsboni
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung auf Grundlage des Modellprojekts "PIA" 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Qualifizierung mindestens 12 Stunden • Modul 2: Zuschuss nur, wenn Beteiligung im PB 1 	keine landesspezifischen Vorgaben

Hintergrundinformationen: Übersicht über die Voraussetzungen des Programms in den Bundesländern

Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> • Personen mit kleinen Kindern werden bei Ausbildungsplätzen besonders berücksichtigt • Restplätze bevorzugt an Auszubildende im Bereich "Grundschulbetreuung" • Alle Ausbildungsplätze an festgelegter staatlicher Fachschule 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Qualifizierung mindestens 90 Unterrichtsstunden; Weiterbildung "Praktikantinnen qualifiziert anleiten" oder vergleichbare Maßnahme • Modul 2: Fachkräfte, die Weiterbildung "Praktikantinnen qualifiziert anleiten" besucht haben oder damit beginnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstiegsbonus nur, wenn heilpädagogische Zusatzqualifikation zuzüglich Nachqualifizierung für Krippenkinder, abgeschlossen wurde (Mindestumfang 350 Std.)
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> • keine Einschränkung der zu beteiligenden Fachschulen 	keine landesspezifischen Vorgaben	keine landesspezifischen Vorgaben
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmerplätze pro Träger werden begrenzt (§11a Abs. 2 KiföG M-V) • Träger aus ländlichen Regionen werden bevorzugt 	keine landesspezifischen Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorzugte Personen im Tätigkeitsfeld "Mentoringtätigkeit" bzw. Praxisanleitung für Auszubildende
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> • keine Einschränkung der zu beteiligenden Fachschulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Grundlage ist Curriculum "Grund- und Zusatzqualifizierung Praxismentoring" mit 68 Unterrichtseinheiten Grundqualifizierung (44 UE) und Zusatzqualifizierung (24 UE) sind förderfähig • Modul 2: Förderung im 1. Förderjahr nur, wenn Grundqualifizierung bis 30.09.19 abgeschlossen ist; Förderung im 2. Förderjahr nur, wenn gesamte Qualifizierung bis 30.09.2020 abgeschlossen ist. 	keine landesspezifischen Vorgaben
Nordrhein-Westfalen	<ul style="list-style-type: none"> • keine Einschränkung der zu beteiligenden Fachschulen 	keine landesspezifischen Vorgaben	keine landesspezifischen Vorgaben

Hintergrundinformationen: Übersicht über die Voraussetzungen des Programms in den Bundesländern

<p>Rhein-land-Pfalz</p>	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme nur von Fachschulen möglich, die die Organisationsform "berufsbegleitende Ausbildung" führen 	<ul style="list-style-type: none"> Modul 1: förderfähige Qualifizierungen müssen trägerübergreifender "Rahmenvereinbarung zur Praxisanleitung" entsprechen Modul 2: Teilnahme ausschließlich von Personen die laut trägerübergreifender Rahmenvereinbarung zur Praxisanleitung berechtigt sind 	<p>keine landesspezifischen Vorgaben</p>
<p>Saarland</p>	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahmeberechtigt sind drei Fachschulen 	<ul style="list-style-type: none"> Modul 1: Qualifizierung des Landesjugendamts per Zertifikat "qualifizierte Praxisanleitung" nachzuweisen oder vergleichbar dazu; mindestens 70 Stunden Modul 2: Praxisanleitung muss zweijährige Berufserfahrung haben. Zusätzlich mindestens einjährige Tätigkeit in betreffendem Arbeitsfeld und Ausbildung als "qualifizierte Praxisanleitung" 	<p>keine landesspezifischen Vorgaben</p>
<p>Sachsen</p>	<p>keine Einschränkung der zu beteiligenden Fachschulen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Modul 1: Qualifizierung muss Vorgaben der "VwV Praxisanleiterfortbildung" entsprechen Modul 2: Fachkraft muss Vorgaben "VwV-Praxisanleiterfortbildung" erfüllen und bestimmten Berufsabschluss (z.B. Erzieher/Kindheitspädagoge) vorweisen 	<ul style="list-style-type: none"> maximal 20 Aufstiegsboni pro Träger

Hintergrundinformationen: Übersicht über die Voraussetzungen des Programms in den Bundesländern

<p>Sachsen-Anhalt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Fachschulen sind teilnahmeberechtigt; an diesen Standorten werden Klassen eingerichtet 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Zuschuss nur für Träger, die sich in PB1 beteiligen Qualifizierungen müssen dem "landeseinheitlichen Qualifizierungscurriculum" entsprechen 80 Unterrichtseinheiten • Modul 2: Antragstellung für Träger möglich, die sich in PB1 beteiligen Praxisanleitung können Personen nach § 21 Abs. 3KiFöG mit zweijähriger Berufserfahrung in Kita werden. Personen verpflichten sich im 1. Jahr der Praxisanleitung mit "80 Stunden Qualifizierung" zu beginnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstiegsbonus in 3 Bereichen möglich: -Kinderschutzfachkraft -Beauftragte Qualitätsmanagement -Inklusionsfachkraft • Qualifizierungen durften frühestens ab 01.08.2013 begonnen werden.
<p>Schleswig-Holstein</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Träger, Einrichtungsvielfalt, regionale Verteilung im Bundesland wird bei Vergabe berücksichtigt; zusätzliches Kriterium ist Steuerungsqualität • 14 Fachschulen sind teilnahmeberechtigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Qualifizierungen zur Praxisanleitung müssen "landeseinheitliches Qualifizierungscurriculum" (80 Unterrichtseinheiten) absolvieren • Modul 2: Praxisanleiter müssen mindestens als Gruppenleitung tätig sein und mehrjährige Kita-Praxis haben • Beantragung nur möglich, wenn Teilnahme in PB1 	<p>keine landesspezifischen Vorgaben</p>
<p>Thüringen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Fachschulen sind teilnahmeberechtigt • gleichzeitig zur Fachkräfteoffensive wird Förderprogramm "PIA TH" aufgesetzt • Auszubildende und Träger verpflichten sich nach erfolgreichem Berufsabschluss zwei weitere Jahre den "Azubi" anzustellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul 1: Qualifizierungen (2täglich) müssen am Thüringer Institut für Lehrerfortbildung erbracht werden • Modul 2: Anleitende Fachkraft verpflichtet sich "Qualifizierung von Praxisanleiter" zu absolvieren oder hat diese innerhalb der letzten 5 Jahre absolviert 	<p>keine landesspezifischen Vorgaben</p>

5 Ergebnisse

5.1 360°-Befragung

In diesem Kapitel wird die Konzeption und das methodische Vorgehen der 360°-Online-Befragung dargestellt, bevor im weiteren Schritt eine detaillierte Stichprobenbeschreibung der befragten Teilnehmenden aus Programmbereich 1 (Praxisintegrierte, vergütete Ausbildung) des Bundesprogrammes erfolgt. Abschließend werden ausgewählte, relevante Ergebnisse aus der Online-Befragung präsentiert.

5.1.1 Konzeption und methodisches Vorgehen

Einen Schwerpunkt der Evaluation des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive bildet eine Online-Befragung der Akteur*innen, die an der Umsetzung des Bundesprogramms in den drei Programmbereichen maßgeblich beteiligt sind. So wurden 13 verschiedene Fragebögen für die drei Programmbereiche entwickelt, um die unterschiedlichen Perspektiven auf programmbereichsspezifische Gelingensbedingungen und Herausforderungen zu erfassen. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse dieser ersten (t0) von zwei 360°-Online-Befragungen vorgestellt. Die Befragung wurde mittels spezifischer Links durch ein mit der Servicestelle Evaluation abgestimmtes Codierungsverfahren an eine zufällig ausgewählte Stichprobe von 500 am Programm beteiligten Trägervertreter*innen aus allen Bundesländern versendet.

Die ausgewählten Träger sollten jeweils den für sie selbst konzipierten Fragebogen ausfüllen und andere spezifische Links an die entsprechenden Programmbeteiligten (PB1: Auszubildende in der praxisintegrierten, vergüteten Ausbildung; PB2: Praxisanleitungen; PB3: Fachkräfte mit Aufstiegsbonus) und die Akteur*innen im Umfeld der Programmbeteiligten (Leitungskräfte, Fachschullehrkräfte, Auszubildende, Praxisanleitungen) weiterleiten. Die Stärke dieses Forschungsdesigns der 360°-Befragung liegt in der Möglichkeit, nicht nur gruppenspezifische Einschätzungen und Bewertungen der verschiedenen, an der Programmumsetzung beteiligten Akteur*innen zu erfassen, sondern fallspezifisch Unterschiede und Zusammenhänge in den Beurteilungen innerhalb eines „Zirkels“ von Akteur*innen (z. B. in Programmbereich 1: Trägervertreter*innen, Leitungskräfte, Praxisanleitungen, Fachschullehrkräf-

te) im direkten Umfeld der Programmteilnehmenden (in Programmbereich 1: Auszubildende) analysieren zu können.

Die Online-Befragung war vom 20.05.2020 bis zum 15.07.2020 geöffnet. Insgesamt konnten in allen drei Programmbereichen zahlreiche Einschätzungen aus den verschiedenen Perspektiven erfasst werden. Die einzelnen Fragebögen umfassten jeweils an Akteur*innen und Programmbereiche spezifisch angepasste Frageblöcke, die sich inhaltlich folgendermaßen strukturieren:

- (A) Passgenauigkeit der Ausbildung
- (B) Arbeits- und Lernbedingungen
- (C) Berufliche Positionierung
- (D) Gelingensbedingungen und Herausforderungen
- (F) Anleitungsgüte und Ausbildungsverläufe
- (G) Kompetenzen in pädagogischen Handlungsfeldern
- (H) Bonus zur Fachkarriere
- (J) Umsetzung und Steuerung
- (K) Strukturmerkmale der Einrichtungen
- (L) Kooperation
- (SD) Soziodemografische Angaben
- (X) Einschätzungen zur generellen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung, beruflichem Ehrgeiz und Perfektion sowie zum Arbeitsklima im Team

Nicht alle befragten Teilnehmenden beantworteten Fragen aus jeder Rubrik. Die Auswahl der Frageblöcke und einzelnen Fragen wurden akteur*innenspezifisch modifiziert, um inhaltlich konkret auf die Bedingungen des jeweiligen Teilnehmenden eingehen zu können. In den nachfolgenden Ausführungen werden explizit lediglich das methodische Vorgehen, Stichprobenbeschreibungen und Ergebnisse im Rahmen der Datenanalysen zu Programmbereich 1 zum ersten Messzeitpunkt (t0) der Online-Befragung erläutert. Adäquat dazu erfolgen die Darstellungen der Ergebnisse zu Programmbereich 2 (Praxisanleitung) und 3 (Perspektive mit Aufstiegsbonus) im weiteren Verlauf des Evaluationsprojekts.

Die befragten Akteur*innen im Programmbereich 1 beantworteten jeweils spezifisch angepasste Fragen in ausgewählten Rubriken, die sich an den inhaltlichen Schwerpunkten des Bundesprogramms orientierten. Tabelle 3 zeigt die Zuordnung von Akteur*innen und Frageblöcken.

Tabelle 3: Matrix zur Zuordnung von Fragerubriken und befragten Akteur*innen

<i>Zuordnung Fragerubrik–Akteur*innen</i>	Akteur*innen innerhalb der 360°-Zirkel von PB1				
Fragerubriken	TR	LK	PiA	PAX	FSL
(A) Passgenauigkeit der Ausbildung					
(B) Arbeits- und Lernbedingungen					
(C) Berufliche Positionierung					
(D) Gelingensbedingungen und Herausforderungen					
(F) Anleitungsgüte und Ausbildungsverläufe					
(G) Kompetenzen in pädagogischen Handlungsfeldern					
(H) Bonus zur Fachkarriere					
(J) Umsetzung und Steuerung					
(K) Strukturmerkmale der Einrichtungen					
(L) Kooperation					
(SD) Soziodemografische Angaben					
(X) Allgemeine Einschätzungen					

Anmerkungen. Die grün markierten Felder stellen diejenigen Fragerubriken dar, die von den jeweiligen Akteur*innen beantwortet wurden; TR=Trägervertreter*innen, LK=Leitungskräfte, PiA=Auszubildende, PAX=Praxisanleitungen, FSL=Fachsullehrkräfte

Grundsätzlich besteht das Ziel der 360°-Online-Befragung in Bezug auf Programmbereich 1 darin, die (1) Zufriedenheit mit der Umsetzung der Programmförderung in die Praxis, (2) die Relevanz der beruflichen Positionierung und (3) die Einschätzung der Gelingensbedingungen und Herausforderungen im Rahmen der praxisintegrier-

ten, vergüteten Ausbildung zu erfassen. Zudem ist es das Ziel (4), aus den erhobenen soziodemografischen Angaben, Strukturmerkmalen der Einrichtungen oder generellen Einstellungen zur Arbeit als pädagogische Fachkraft in der Einrichtung mögliche Einflussfaktoren bzw. Prädiktoren der Bewertungen der Programmumsetzung zu ermitteln. Zuletzt gilt es herauszufinden, (5) wie stark die Einschätzungen zu den relevanten inhaltlichen Bereichen zwischen den jeweiligen Akteur*innen innerhalb der 360°-Zirkel miteinander zusammenhängen bzw. wie stark sie sich unterscheiden. Um die hier formulierten Forschungsziele und Fragestellungen zu beantworten, erfolgte im Vorfeld der Datenanalyse eine systematische Datenbereinigung; dieses Vorgehen gewährleistet eine hohe Validität der erfassten Einschätzungen. Anschließend wurden anhand verschiedener etablierter statistischer Verfahren (Itemanalysen, Reliabilitätsanalysen, Dimensionsreduktion anhand explorativer Faktorenanalysen) Voraussetzungen überprüft, die eine zielführende Komprimierung der Daten (Skalenbildung) erlauben, um darauf aufbauend aussagekräftige Ergebnisse statistischer Testverfahren zu erhalten und diese hinsichtlich der Fragestellungen interpretieren zu können. Dementsprechend werden im Ergebnisteil (siehe 5.1.3) sowohl Ergebnisse deskriptiver Analysen als auch explorativer inferenzstatistischer Verfahren zur Berechnung von Unterschieden und Zusammenhängen der erfassten Einschätzungen berichtet. Zunächst erfolgt die Beschreibung der Stichprobe der befragten Teilnehmenden im Rahmen der Online-Befragung.

5.1.2 Stichprobe

Innerhalb der Online-Befragung wurden aus allen bis dato bewilligten Förderanträgen 500 Trägervertreter*innen anhand der Vorhabensnummer (die gleichzeitig als pseudonymisierter ID-Code diente) zufällig ausgewählt. Die Stichprobenauswahl wurde lediglich anhand eines spezifisch berechneten Bundesland-Indexes kontrolliert, so dass die Größe der Teil-Stichproben in jedem der 16 Bundesländer die Gesamtzahl an bewilligten Vorhaben pro Bundesland möglichst optimal repräsentiert. Abbildung 3 zeigt die Rücklaufstatistik für alle teilnehmenden Akteur*innen der 360°-Befragung in Programmbereich 1.

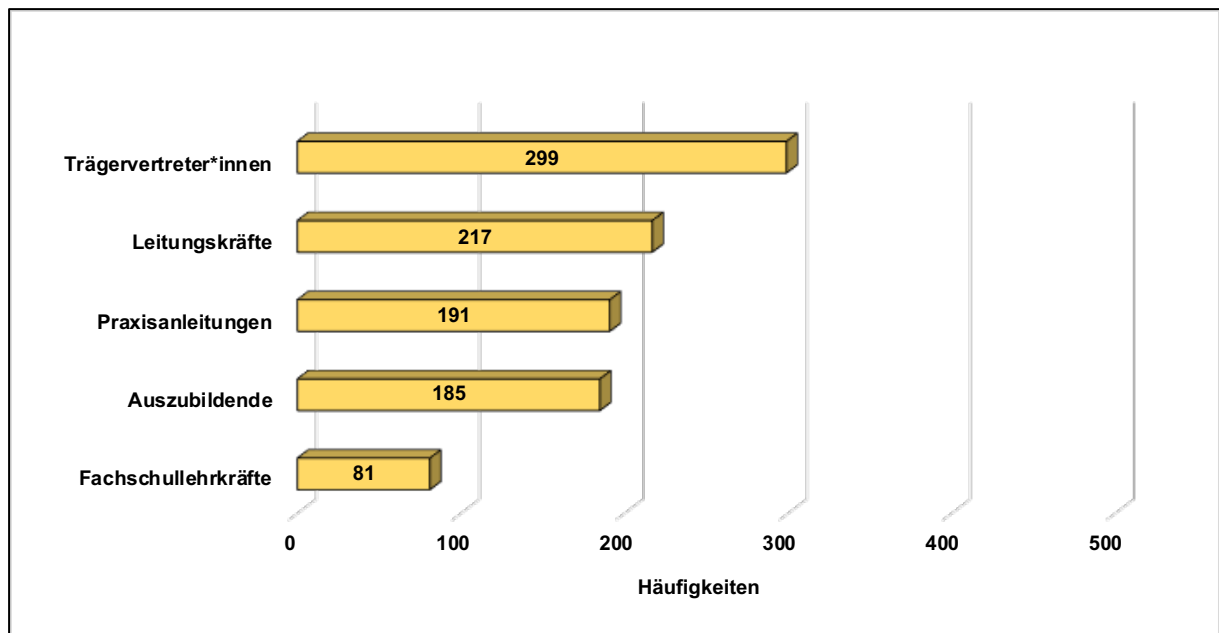


Abbildung 3: Rücklaufzahlen der 360°-Online-Befragung

Von den 500 eingeschlossenen Vorhaben in der Stichprobe konnten nach der Datenbereinigung insgesamt 322 Datensätze mit mindestens einem ausgefüllten Fragebogen den jeweiligen ID-Codes zugeordnet werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote auf ID-Ebene von 64%. Hinsichtlich der einzelnen Teilstichproben der unterschiedlichen Akteur*innen sind die Zahlen sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 4). Die Rücklaufquote bei den Trägervertreter*innen ist am höchsten, die der Fachschullehrkräfte ist, wie erwartet, am geringsten.¹

Tabelle 4 zeigt die Fallzahlen nach der Systematik des 360°-Konzeptes. Insgesamt gibt es 31 mögliche Kombinationen von Akteur*innen innerhalb der 360°-Zirkel. Die meisten Zirkel bestehen aus sogenannten Quartetten ($n=102$, 20,4%), in denen vier der fünf Akteur*innen einen Fragebogen ausgefüllt haben. Zusätzlich konnten 48 (9,6%) vollständige Datensätze pro ID-Code mit allen fünf Befragten pro Zirkel erfasst werden. Auffällig ist zudem die hohe Zahl der Trägervertreter*innen ($n=73$, 14,6%), die zwar den für sie vorgesehenen Fragebogen ausgefüllt haben, bei denen jedoch keine Fragebögen der anderen Akteur*innen ausgefüllt wurden. Dies könnte entweder daran liegen, dass die Verantwortlichen die anderen Fragebogen-Links

¹ Da die Fragebogen-Links an die Trägervertreter*innen versandt wurden, diese die Links dann an die Einrichtungsleitungen weitergaben und diese wiederum weitere Links an die Auszubildenden und Praxisanleitungen weiterleiteten, spiegeln die jeweiligen Rücklaufzahlen die Herausforderungen dieser Vermittlungskette wieder. Die Weitergabe der Links für die Fachschullehrkräfte lag so in der Verantwortung von drei Personen.

nicht weitergegeben haben oder dass die anderen Adressat*innen im Teilnehmenden-Zirkel dieser Bitte nicht nachgekommen sind.

Tabelle 4: Rücklauf 360°-Erhebung

Mögliche Kombinationen von Akteur*innen					n	%
Vollständiger Zirkel (360°)	Quartette (270°)	Trios (180°)	Duos (90°)	Solo (0°)		
5 (TR, LK, PiA, PAX, FSL)					48	9,6
	4 (TR, LK, PiA, PAX)				93	18,6
	4 (TR, LK, PiA, FSL)				4	0,8
	4 (TR, LK, PAX, FSL)				5	1,0
	4 (TR, PiA, PAX, FSL)				1	0,2
	4 (LK, PiA, PAX, FSL)				3	0,6
		3 (TR, LK, PiA)			14	2,8
		3 (TR, LK, FSL)			2	0,4
		3 (TR, LK, PAX)			18	3,6
		3 (TR, PiA, PAX)			2	0,4
		3 (TR, PiA, FSL)			2	0,4
		3 (TR, PAX, FSL)			0	0,0
		3 (LK, PiA, PAX)			12	2,4
		3 (LK, PiA, FSL)			0	0,0
		3 (LK, PAX, FSL)			0	0,0
		3 (PiA, PAX, FSL)			0	0,0
			2 (TR, LK)		14	2,8
			2 (TR, PiA)		4	0,8
			2 (TR, PAX)		5	1,0

Ergebnisse

2 (TR, FSL)	14	2,8	
2 (LK, PiA)	0	0,0	
2 (LK, PAX)	2	0,4	
2 (LK, FSL)	0	0,0	
2 (PiA, PAX)	1	0,2	
2 (PiA, FSL)	1	0,2	
2 (PAX, FSL)	0	0,0	
<hr/>			
1 (TR)	73	14,6	
1 (LK)	2	0,4	
1 (PiA)	0	0,0	
1 (PAX)	1	0,2	
1 (FSL)	1	0,2	
<hr/>			
TOTAL	322	100	
<hr/>			
Anmerkungen.	TR=Trägervertreter*innen,	LK=Leitungskräfte,	PiA=Auszubildende,
	PAX=Praxisanleitungen,	FSL=Fachschullehrkräfte	

Verteilung der Fallzahlen auf die Bundesländer

Die Verteilung der Teilstichprobengrößen der Trägervertreter*innen auf die 16 Bundesländer zeigt, dass der entwickelte Bundesland-Index im Rahmen der Akquise-Strategie sinnvoll eingesetzt wurde. Die Rücklaufzahlen pro Bundesland sind repräsentativ für die Anzahl der bewilligten Vorhaben pro Bundesland. Entsprechend ergeben sich die größten Teilstichproben für Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen.

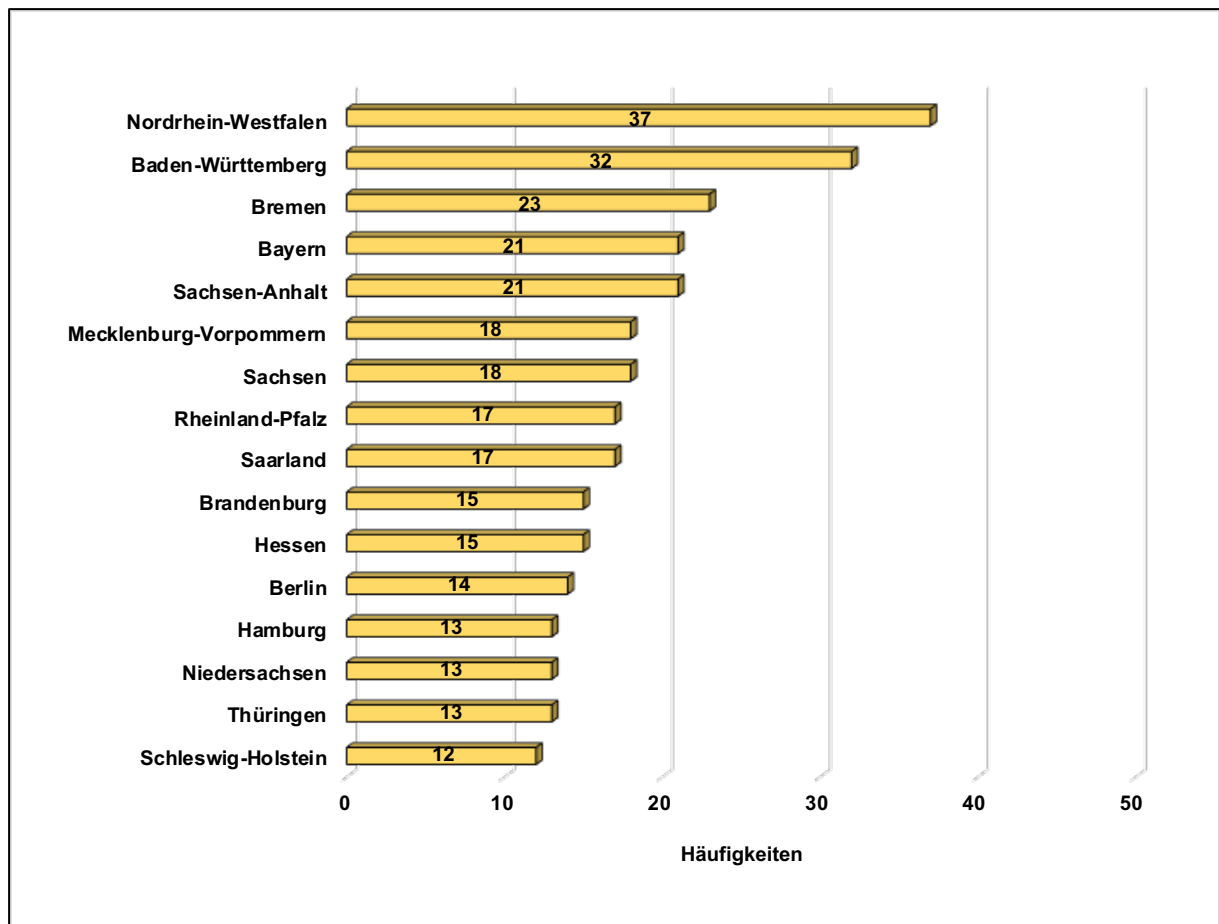


Abbildung 4: Bundeslandverteilungen der Fallzahlen teilnehmender Trägervertreter*innen (n=299)

Soziodemografische Angaben

Im Rahmen der Datenerhebung der Online-Befragung wurden soziodemografische Angaben zu Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund und der Berufserfahrung im pädagogischen Bereich für die Führungskräfte, Auszubildenden, Praxisanleitungen und Fachschullehrkräfte erfasst. Tabelle 5 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der Variablen *Geschlecht* und *Migrationshintergrund*. Die deskriptiven Statistiken zum *Alter* und der *Berufserfahrung* sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 5: Häufigkeitsverteilungen von Geschlecht und Migrationshintergrund

Akteur*innen	Geschlecht						Migrationshintergrund*							
	weiblich		männlich		divers		Total		ja		nein		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
LK	189	90	21	10	0	0	210	100	15	7	193	93	208	100
PiA	152	82	31	17	2	1	185	100	30	16	155	84	185	100
PAX	173	92	14	8	0	0	187	100	16	9	170	91	179	100
FSL	61	75	20	25	0	0	81	100	6	7	75	93	81	100

Anmerkungen. *n* (Größe der Teilstichproben); TR=Trägervertreter*innen, LK=Leitungskräfte, PiA=Auszubildende, PAX=Praxisanleitungen, FSL=Fachschullehrkräfte; *Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes einen *Migrationshintergrund*, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Die Übersicht zeigt, dass je nach Akteur*innengruppen 8 bis 25% der Teilnehmenden männlich sind. Zudem haben 7 bis 16% der Befragten einen Migrationshintergrund.

Tabelle 6: Deskriptive Statistiken zu Alter und Berufserfahrung im pädagogischen Bereich in Jahren

Akteur*innen	Alter					Berufserfahrung				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
LK	209	47.0	10.1	25	64	209	23.8	11.4	0	45
PiA	184	27.6	9.7	16	56	185	2.7	3.2	0	25
PAX	187	41.1	10.4	20	61	189	17.3	10.6	1	44
FSL	81	47.0	10.2	20	63	81	20.3	10.3	1	41

Anmerkungen. *n* (Größe der Teilstichproben); *M* (Mittelwert), *SD* (Standardabweichung), *Min* (niedrigster Wert), *Max* (höchster Wert); TR=Trägervertreter*innen, LK=Leitungskräfte, PiA=Auszubildende, PAX=Praxisanleitungen, FSL=Fachschullehrkräfte

Die Zahlen deuten darauf hin, dass es große Streuungen hinsichtlich des Alters und der Berufserfahrung der Teilnehmenden unter allen Akteur*innen gibt. Besonders auffällig erscheint hier die hohe durchschnittliche Berufserfahrung der Leitungskräfte und Praxisanleitungen im Vergleich zu den Auszubildenden.

Bei einem Vergleich der soziodemografischen Variablen der Untersuchungsstichprobe mit der Gesamtheit der geförderten Auszubildenden ergeben sich lediglich geringfügige Unterschiede – die Auszubildenden der Untersuchungsstichprobe zeigen einen leicht geringeren Anteil von Männern und sind im Durchschnitt ein Jahr jünger (Tabelle 7 und Tabelle 8).

Tabelle 7: Vergleich der Häufigkeiten zum Geschlecht der Auszubildenden zwischen Untersuchungs- und Förderstichprobe

Akteur*innen	Geschlecht (Stichprobe)								Geschlecht (gefördert)							
	weiblich		männlich		divers		Total		weiblich		männlich		divers*		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
PiA	152	82	31	17	2	1	185	100	2106	81	499	19	0	0	2606	100

Tabelle 8: Vergleich des Alters der Auszubildenden zwischen Untersuchungs- und Förderstichprobe

Akteur*innen	Alter (Stichprobe)					Alter (gefördert)				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
PiA	184	27.6	9.7	16	56	2606	28.7	9.1	18	61

Zusätzlich konnten weitere Variablen zum Bildungsabschluss und Berufsabschluss der Auszubildenden in der praxisintegrierten, vergüteten Ausbildung, die im Rahmen des Monitorings der Servicestelle Evaluation des SPI erfasst wurden, den IDs der Stichprobe zugeordnet werden. Die Verteilungen der absoluten Häufigkeiten können in Abbildung 5 und Abbildung 6 abgelesen werden.

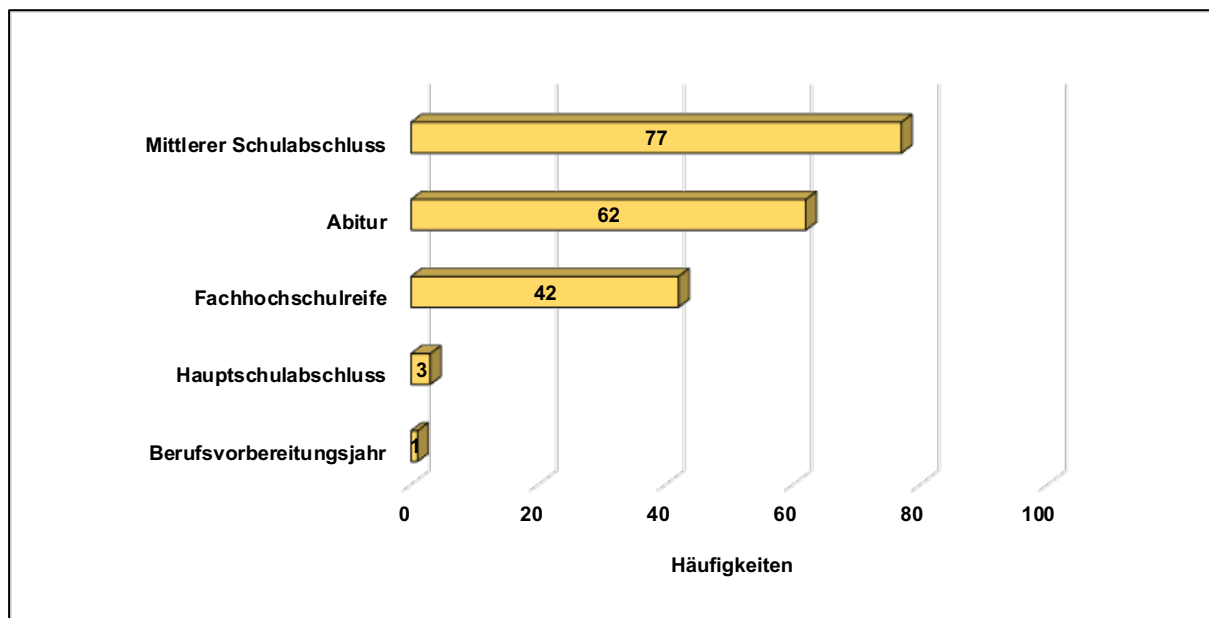


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilungen zum Bildungsabschluss der Auszubildenden in Programmbereich 1 (N=185)

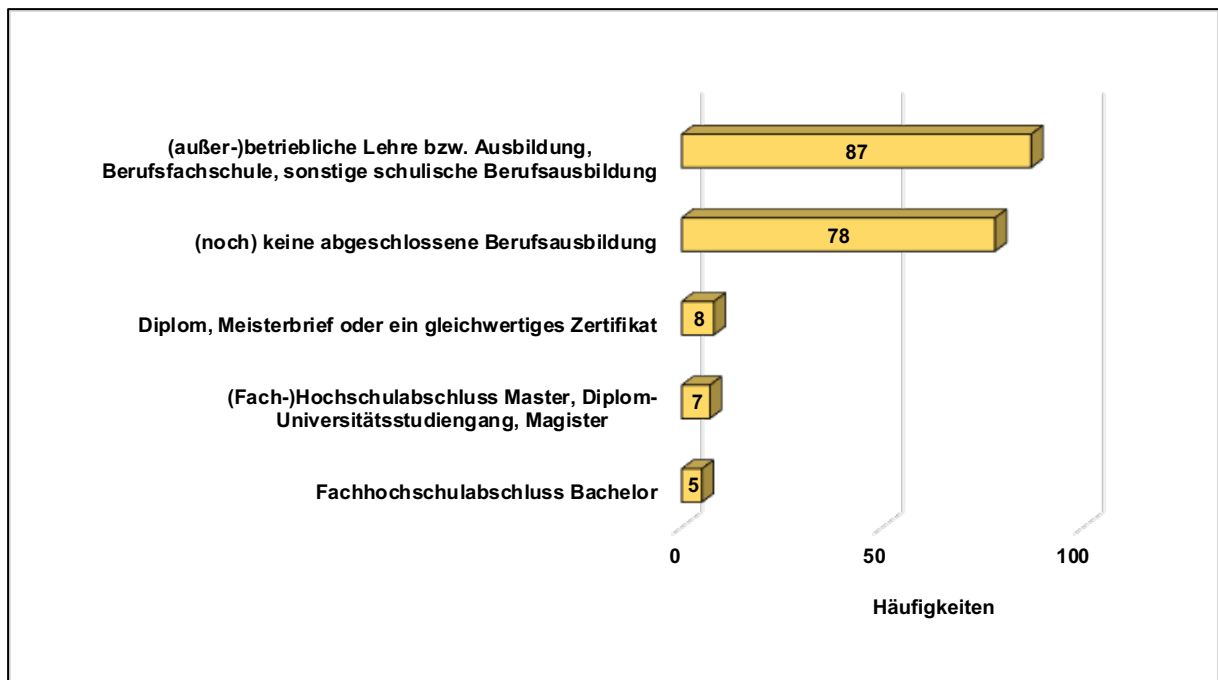


Abbildung 6: Häufigkeitsverteilungen zum Berufsabschluss der Auszubildenden in Programmbereich 1 (N=185)

5.1.3 Aktueller Stand der Erhebung und Auswertung

Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse deskriptiver und inferenzstatistischer Analyseverfahren der anhand der 360°-Befragung zum Erhebungszeitpunkt t0 erfassten Daten in Programmbereich 1 berichtet.

Vorbereitung der Daten

Bevor es möglich ist, die erfassten Daten zielführend zu komprimieren, um statistische Verfahren auf einer globaleren Analyseebene anzuwenden, bedarf es einer ausführlichen und systematischen Prüfung statistischer Voraussetzungen, die beispielsweise erlauben, durchschnittliche Werte für bestimmte Fragerubriken (s. o., nachfolgend *Skalen*) zu ermitteln (zu den statistischen Verfahren siehe Döring & Bortz, 2016). In diesem Zusammenhang kommen insbesondere Analysen der Itemkennwerte zum Einsatz, um zu überprüfen, wie die Einschätzungen (nachfolgend *Ratings*) zu den einzelnen Fragen bzw. Aussagen (nachfolgend *Items*) im Fragebogen verteilt sind und welche Werte die zentralen Lagemaße (Mittelwert, Standardab-

weichung, Schiefe, Kurtosis) haben. Anschließend erfolgt im Sinne einer Dimensionsreduktion die Berechnung explorativer Faktorenanalysen (Hauptkomponentenanalyse), um zu erfahren, ob die Ratings der einzelnen Items innerhalb einer Skala mit einigen bzw. allen anderen Items der gleichen Skala zusammenhängen und um herauszufinden, ob eine gewisse Anzahl an Items zu einem Faktor 'gehören'. Zuletzt wird die Zuverlässigkeit der Skalen anhand von Reliabilitätsanalysen überprüft. In diesem Zusammenhang erfolgen Berechnungen der internen Konsistenz, anhand derer man die Zusammengehörigkeit der Items für die Skala einschätzen kann. Zum anderen können mittels Begutachtungen der Itemtrennschärfen „kritische“ Items ermittelt werden, die evtl. nicht stark genug mit anderen Items der Skala zusammenhängen und daher aus der Skala entfernt werden.

Die Ergebnisse dieser Überprüfungen sind für die hier einbezogenen Datensätze in hohem Maße als zufriedenstellend zu beurteilen, so dass festgehalten werden kann, dass alle für die Fragestellungen und Analysen relevanten inhaltlichen Bereiche der Online-Befragung zielführend komprimiert werden konnten. Anhand der soeben beschriebenen Vorgehensweisen wurden daher die Voraussetzungen geschaffen, um für Skala B (Arbeits- und Lernbedingungen) und D (Gelingensbedingungen und Herausforderungen) sogenannte Mittelwertsvariablen für jede Akteur*innengruppe zu berechnen, welche die durchschnittlichen Werte der Ratings über die in der jeweiligen Skala enthaltenen Items enthalten. Die Skala der Arbeits- und Lernbedingungen umfasste dabei Aspekte wie 'Aufbau und Struktur der Ausbildung', 'angebotene Inhalte/Themen' und 'Fachliche Vertiefungsmöglichkeiten' (eine Übersicht aller Items ist in Tabelle 9 zu finden). Die Gelingensbedingungen bzw. Herausforderungen umfassten u. a. die Zufriedenheit mit der Kooperation zwischen Fachschule und Träger, mit der Zusammenarbeit von Anleitung/Praxisbegleitung und Fachschule und mit der Verbindlichkeit der Anleitung/Praxisbegleitung (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Item-Übersicht der Skalen B (Arbeits- und Lernbedingungen) und D Gelingensbedingungen und Herausforderungen) aus Sicht der Auszubildenden

Item	Skala
	B: Arbeits- und Lernbedingungen
B_1: Aufbau und Struktur der Ausbildung	
B_2: Angebotene Inhalte/Themen	
B_3: Fachliche Vertiefungsmöglichkeiten	
B_4: Vermittlung von Handlungsmethoden	
B_5: Vermittlung von berufsrelevanten Fähigkeiten	
B_6: Reflexionsmöglichkeiten	
B_7: Fachliche Betreuung/Beratung durch Lehrkräfte	
B_8: Kontakte zu Lehrkräften	
B_9: Vorbereitung der Praxisphasen	
B_10: Begleitung der Praxisphasen	
B_11: Unterstützung bei der Stellensuche	
B_12: Individuelle Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung	
	D: Gelingensbedingungen und Herausforderungen
D_1: Mit der Kooperation zwischen Fachschule und Träger ...	
D_2: Mit der Zusammenarbeit von Anleitung/Praxisbegleitung und Fachschule ...	
D_3: Mit dem Selbstverständnis der Kindertageseinrichtung als „Lernort Praxis“ (Unterstützung der Einrichtung bei der Ausbildung) ...	
D_4: Mit der Verbindlichkeit der Anleitung/Praxisbegleitung ...	
D_5: Mit der Qualifizierung der Anleitung/Praxisbegleitung ...	
D_6: Mit der zur Verfügung stehenden Zeit für Reflexionsgespräche ...	
D_7: Mit der individuellen Ausbildungsplanung (z. B. bei Fremdpraktikum, praktische Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit allen Altersgruppen) ...	

Anmerkungen. Wertebereich für Skala B und D von 1 (*gar nicht zufrieden/ ... bin ich gar nicht zufrieden*) bis 5 (*sehr zufrieden/ ... bin ich sehr zufrieden*). Aus Skala B wurde auf Basis verschiedener Item- und Reliabilitätsanalysen ein Item entfernt („Vergütung“). Aus Skala D wurde auf Basis verschiedener Item- und Reliabilitätsanalysen ein Item entfernt („Mit der Anrechnung der Arbeit der Auszubildenden auf den Personalschlüssel“).

Einschätzungen unterschiedlicher Akteur*innen zur Zufriedenheit der Arbeits- und Lernbedingungen der Auszubildenden sowie Gelingensbedingungen und Herausforderungen

Um die Frage zu beantworten, ob es signifikante Unterschiede in den Einschätzungen zur Zufriedenheit mit den Arbeits- und Lernbedingungen (Skala B) in der praxis-integrierten, vergüteten Ausbildung aus Sicht der PiAs zwischen den jeweiligen Akteur*innen im Umfeld der Auszubildenden gibt, wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse berechnet. Das gleiche Verfahren wurde gewählt, um die statistische Signifikanz der Unterschiede hinsichtlich der Einschätzungen zu Skala D zu überprüfen. Abbildung 7 zeigt die durchschnittlichen Werte der Einschätzungen der Leitungskräfte, Auszubildenden, Praxisanleitungen und Fachschullehrkräfte für Skala B und D und die Ergebnisse der Varianzanalysen.

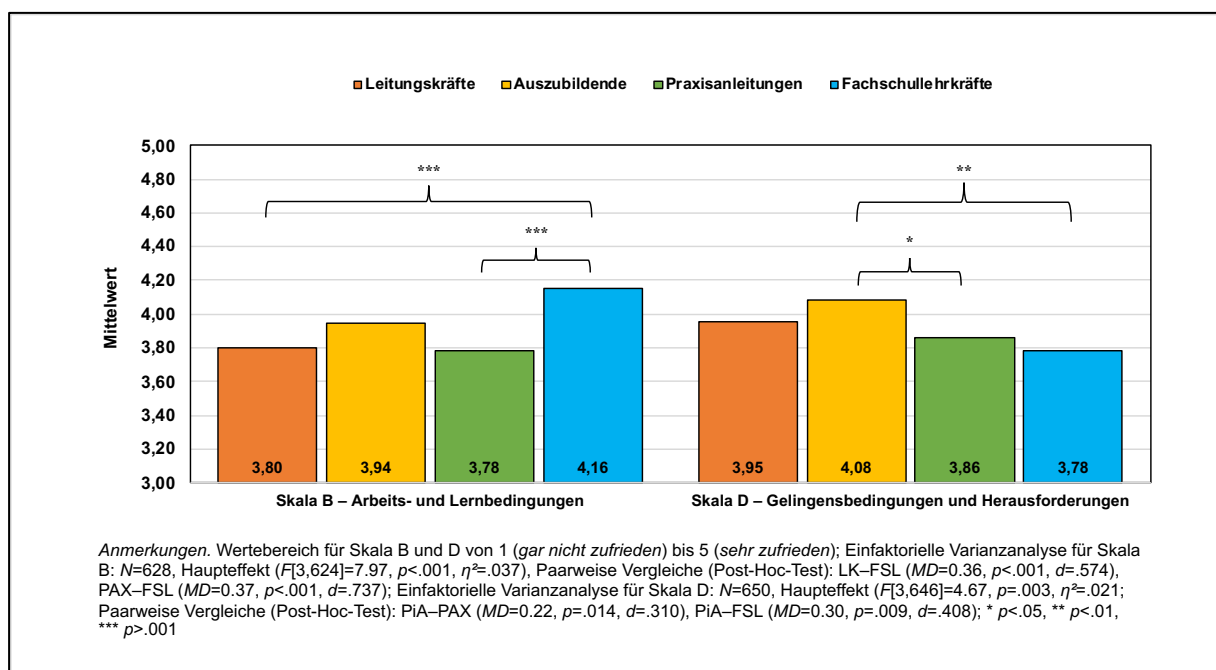


Abbildung 7: Ergebnisse der einfaktoriellen Varianzanalyse zum Unterschied der Einschätzungen für Skala B und D zwischen den Akteur*innen

Die Ergebnisse der paarweisen Vergleiche der Varianzanalyse für Skala B (Arbeits- und Lernbedingungen) zeigen hochsignifikante Unterschiede zwischen den Ratings von Leitungskräften und Fachschullehrkräften hinsichtlich der Einschätzung zur Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Arbeits- und Lernbedingungen im Rahmen

der Umsetzung von Programmbereich 1, d. h. die Leitungskräfte zeigen hier geringere Werte. Gleichzeitig sind Einschätzungen der Fachschullehrkräfte zu den Arbeits- und Lernbedingungen hochsignifikant besser als die der Praxisanleitungen.

Die Einschätzungen zu den Gelingensbedingungen und Herausforderungen unterscheiden sich ebenfalls signifikant zwischen den Gruppen. Hier geben die Auszubildenden bessere Ratings im Vergleich zu den Praxisanleitungen und Fachschullehrkräften ab. Insgesamt kann generell von sehr hohen Zufriedenheitswerten gesprochen werden, die sich eher geringfügig unterscheiden, obgleich einige der mittleren Differenzen statistisch gesehen signifikant bzw. hochsignifikant sind.

Einschätzungen zur Anleitungsqualität und Kompetenzen in pädagogischen Handlungsfeldern aus Perspektive der Auszubildenden und Praxisanleitungen

Hinsichtlich der Bewertung der Anleitungsqualität und der Kompetenzen der Praxisanleitungen in verschiedenen pädagogischen Handlungsfeldern wurde ebenfalls statistisch überprüft, ob es signifikante Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Auszubildenden und der Praxisanleitungen gibt. Adäquat zum Vorgehen der Datenkomprimierung für Skala B und D (s. o.) wurden in Zusammenhang mit Skala F1 (Anleitungsqualität, F2 (Umsetzung Anleitung durch Auszubildende) und G (Kompetenzen Praxisanleitungen in pädagogischen Handlungsfeldern) ebenfalls Mittelwertvariablen gebildet (für eine Übersicht der einzelnen Items der Skalen F1, F2 und G, siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Item-Übersicht der Skalen F1, F2 und G aus Sicht der Auszubildenden

Item	Skala
<p>F1_1: Meine Praxisanleitung ist gut vorbereitet auf die Anleitung (z. B. durch Qualifizierung).</p> <p>F1_2: Meine Praxisanleitung schöpft ihre/seine zeitlichen Ressourcen für die Anleitung vollständig aus.</p> <p>F1_3: Meine Praxisanleitung hält die vereinbarten Termine zur Anleitung zuverlässig ein.</p> <p>F1_4: Meine Praxisanleitung gestaltet die Anleitung abwechslungsreich (Inhalte/Methoden).</p> <p>F1_5: Die Qualität der Anleitung ist insgesamt hoch.</p> <p>F1_6: Das fachliche Niveau unserer Anleitungsgespräche ist hoch.</p> <p>F1_7: Die Reflexionstiefe in den Anleitungsgesprächen ist sehr gut.</p> <p>F1_8: Die methodischen Kompetenzen für den pädagogischen Alltag werden in den Anleitungsgesprächen von der Anleitung gezielt gefördert.</p> <p>F1_9: Meine Praxisanleitung wird vom Team in ihren/seinen Aufgaben unterstützt.</p>	F1: Anleitungsgenauigkeit
<p>F2_1: Ich bereite mich jeweils auf die Termine zur Anleitung vor.</p> <p>F2_2: Ich nutze meine zeitlichen Ressourcen, die mir für die Gespräche mit der Praxisanleitung sowie für die Vor- und Nachbereitung zur Verfügung stehen, vollständig aus.</p> <p>F2_3: Ich halte die vereinbarten Termine zur Anleitung zuverlässig ein.</p> <p>F2_4: Ich bringe mich sehr gut in die Anleitungsgespräche ein.</p> <p>F2_5: Ich kann aus der Anleitung viel mitnehmen für die pädagogische Arbeit.</p> <p>F2_6: Ich werde vom Team in meinen Aufgaben unterstützt.</p> <p>F2_7: Ich kann aus der Anleitung viel mitnehmen für die schulische Ausbildung.</p>	F2: Umsetzung Anleitung durch Auszubildende
<p>G_1: Pädagogische Arbeit mit Kindern</p> <p>G_2: Zusammenarbeit mit Eltern/Familien</p> <p>G_3: Vielfalt/Inklusion</p> <p>G_4: Anleitung/Praxisbegleitung</p> <p>G_5: Gestaltung des Übergangs Einrichtung- Grundschule</p> <p>G_6: Vernetzung im Sozialraum und mit anderen Institutionen</p> <p>G_7: Förderung spezifischer Entwicklungsbereiche (z. B. Sprachförderung, Förderung sozial- emotionaler Kompetenzen oder anderer Kompetenzbereiche)</p>	G: Kompetenzen Praxisanleitung in päd. Handlungsfeldern

G_8: Beobachtung und Dokumentation

G_9: Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

G_10: Begegnung mit herausfordernden Verhaltensweisen im Einrichtungsalltag

G_11: Eingewöhnung

Anmerkungen. Wertebereich für Skala F1, F2 und G von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 5 (*trifft vollständig zu*).

Die Skalen F1 (Anleitungsqualität) und F2 (Umsetzung Anleitung durch Auszubildende) stellen in diesem Zusammenhang eine Besonderheit dar. Die im Rahmen der Online-Befragung innerhalb der Fragerubrik F gestellten Fragen beinhalteten auf der einen Seite Aussagen zur Qualität der Anleitung allgemein und den Fähigkeiten der Praxisanleitung bei der Umsetzung der Anleitung (F1). Auf der anderen Seite sollten die Fähigkeiten der Auszubildenden bei der Umsetzung der Anleitung bewertet werden (F2). Dementsprechend war es inhaltlich sinnvoll, die Fragerubrik F in zwei Skalen aufzuteilen. Beide Skalen (F1 und F2) hielten den Überprüfungen der Voraussetzungen (s. o.) stand, somit wurden zwei Mittelwertsvariablen über die jeweils für jede Skala relevanten Items hinweg gebildet.

Um zu überprüfen, ob es signifikante Unterschiede zwischen Auszubildenden und Praxisanleitungen hinsichtlich der Mittelwerte zu den drei Skalen gibt, wurden drei T-Tests für unabhängige Stichproben gerechnet. Abbildung 8 zeigt die durchschnittlichen Werte der Einschätzungen der Auszubildenden und Praxisanleitungen und Fachschullehrkräfte für Skala F1, F2 und G sowie die Ergebnisse der T-Tests für unabhängige Stichproben.

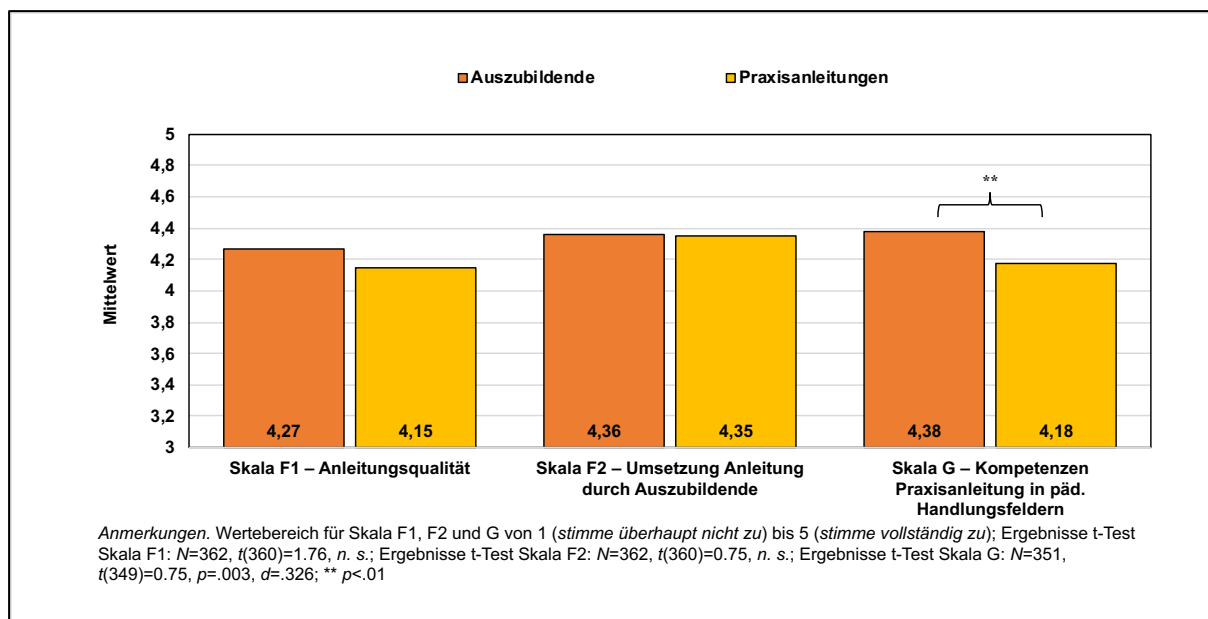


Abbildung 8: Ergebnisse der T-Tests zum Unterschied der Einschätzungen für Skala F1, F2 und G zwischen Auszubildenden und Praxisanleitungen

Die Ergebnisse der T-Tests für unabhängige Stichproben zeigen signifikante Unterschiede zwischen den Einschätzungen zu den Kompetenzen der Praxisanleitungen in pädagogischen Handlungsfeldern (G). Konkret bedeutet dies, dass die Auszubildenden die Kompetenzen der Praxisanleitungen signifikant höher einschätzten als die Praxisanleitungen selbst. Für die beiden Skalen F1 (Anleitungsqualität) und F2 (Umsetzung Anleitungsqualität durch Auszubildende) zeigten die T-Tests keine signifikanten Unterschiede. Auch in Bezug auf die Ratings zur Anleitungsqualität und den Kompetenzen der Praxisanleitung ist festzuhalten, dass die durchschnittlichen Einschätzungen (Mittelwerte) für alle Skalen sehr hoch sind.

Zur beruflichen Positionierung der Auszubildenden

Im Rahmen der Skala C (Berufliche Positionierung) wurden die Auszubildenden gefragt, wie wichtig ihnen verschiedene berufliche, familiäre und gesellschaftliche Ziele in Zusammenhang mit der Tätigkeit als pädagogische Fachkraft sind. Da die in dieser Fragerubrik aufgeführten beruflichen Ziele inhaltlich sehr unterschiedlich sind, wurde keine Skala gebildet, denn ein durchschnittlicher Wert würde der Vielfältigkeit der Einschätzungen hinsichtlich der verschiedenen Items nicht gerecht werden. In

Abbildung 9 sind daher die gemittelten Einschätzungen der Auszubildenden in Programmbereich 1 für alle Items der Fragerubrik C dargestellt.

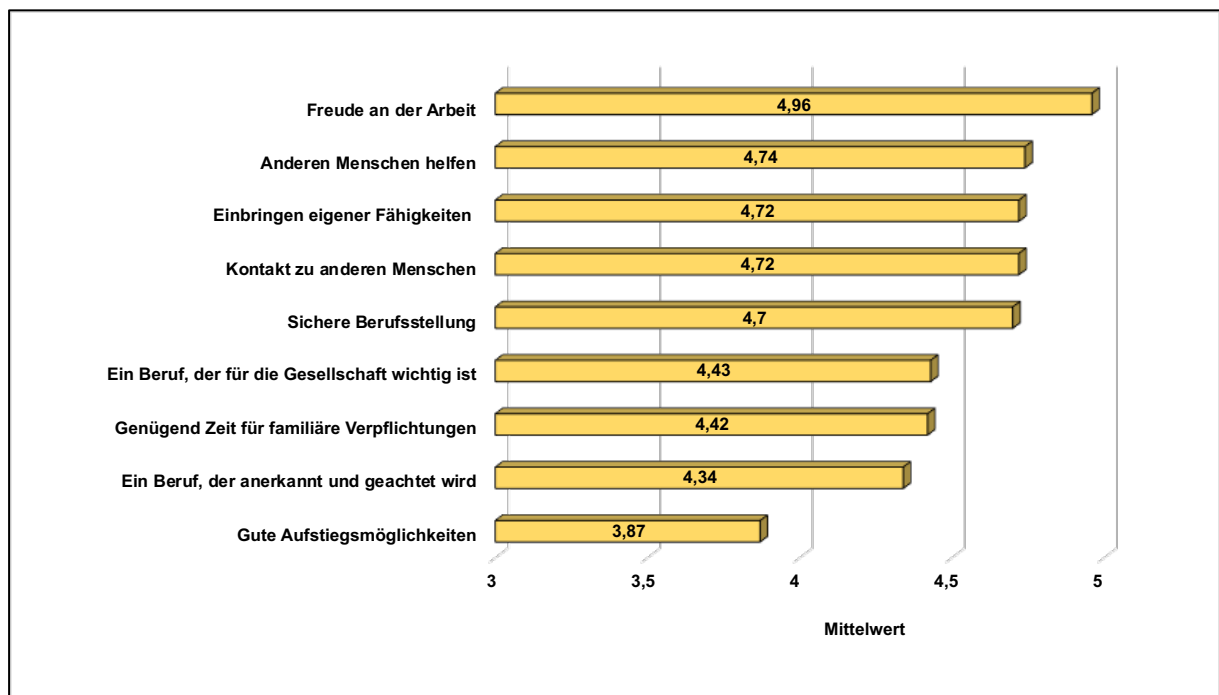


Abbildung 9: Durchschnittliche Einschätzungen der Auszubildenden zur beruflichen Positionierung

Die Ergebnisse der deskriptiven Analysen zeigen, dass den Auszubildenden alle der hier aufgeführten beruflichen Ziele sehr wichtig erscheinen, die „Freude an der Arbeit“ erzielt dabei den höchsten durchschnittlichen Wert. Eine Ausnahme bildet der Mittelwert zum Item „Gute Aufstiegsmöglichkeiten“. Dieser ist etwas geringer und gleichzeitig ist die Streuung der Ratings zu diesem Item etwas höher, als bei den anderen Items ($SD=0.76$), was darauf hinweist, dass einigen Teilnehmenden „Gute Aufstiegsmöglichkeiten“ weniger wichtig sind.

Prädiktoren zur Vorhersage von Einschätzungen zu Gelingensbedingungen und Herausforderungen der Auszubildenden und Praxisanleitungen

Zusätzlich zu den soeben beschriebenen statistischen Verfahren zur Überprüfung von Unterschieden in den Bewertungen zwischen den Akteur*innen hinsichtlich der Gelingensbedingungen und Herausforderungen bei der Umsetzung des Bundesprogramms in die Praxis, wurden Zusammenhangsanalysen durchgeführt. Dabei wurden Korrelationen zwischen den Arbeits- und Lernbedingungen, Gelingensbedingungen/Herausforderungen usw. und allgemeinen Aspekten der Arbeitszufriedenheit,

Arbeitsbelastung oder des Arbeitsklimas durchgeführt. Des Weiteren wurde mittels Regressionsanalysen geprüft, ob diese generellen Einstellungen bestimmte Einschätzungen zum Programm Fachkräfteoffensive vorhersagen können.

Die Fragebögen der teilnehmenden Auszubildenden und Praxisanleitungen enthielten daher zusätzliche Fragerubriken (Skalen zusammengefasst unter X, siehe Tabelle 11), die sich in zuvor durchgeführten Studien bereits in Bezug auf Validität und Zuverlässigkeit bewährt haben. Die im Rahmen der 360°-Befragung erfassten Daten zu diesen Skalen (X1-X6) wurden ebenfalls den bereits dargelegten Überprüfungen der Voraussetzungen unterzogen. Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen zeigten eine sehr gute interne Konsistenz der sechs Skalen, daher wurden auch für diese Skalen Mittelwertsvariablen gebildet, deren Daten als Prädiktoren in Regressionsanalysen verwendet wurden.

Tabelle 11: Allgemeine Skalen zur Modellbildung

Abkürzung	Skala
X1	Klarheit der Zielsetzungen und Aufgabenverteilung im Team (Kauffeld, 2004)
X2	Beruflicher Ehrgeiz (Schaarschmidt & Fischer, 2008)
X3	Streben nach Perfektion (Schaarschmidt & Fischer, 2008)
X4	Arbeitsbelastung (Burisch, 2020)
X5	Arbeitszufriedenheit (Fahrenberg et al., 2000)
X6	Arbeitsklima und Wertschätzung im Team (Viernickel et al., 2013)

Um zu überprüfen, wie hoch die „Vorhersagekraft“ der generellen Einstellungen – erfasst durch die Skalen X1 bis X6 – auf die Einschätzungen der Gelingensbedingungen und Herausforderungen (Skala D) bei den Auszubildenden und Praxisanleitungen ist, wurden zwei multiple lineare Regressionsanalysen durchgeführt. Die Regressionsmodelle mit den Ergebnissen der Auswertungen für die Auszubildenden sind in Abbildung 10 und für die Praxisanleitungen in Abbildung 11 dargestellt.

Die Ergebnisse der ersten Regressionsanalyse mit den X-Skalen als Prädiktoren und Skala D als Kriteriumsvariable zeigt einen signifikanten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Einschätzungen der Auszubildenden zu Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die generelle Arbeitszufriedenheit. Steigt die auf einer 7-Punkt-Likert-Skala (von 1=*gar nicht* zufrieden bis 7=*sehr zufrieden*) eingeschätzte Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden um einen Punkt, so steigt gleichzeitig die

durchschnittliche Zufriedenheit mit Faktoren, die Gelingensbedingungen für die Umsetzung der Fachkräfteoffensive in Programmbereich 1 ausmachen, um 0.355 Punkte (siehe Abbildung 10). Dieser Zusammenhang ist statistisch hochsignifikant. Die anderen fünf Prädiktoren im Regressionsmodell zeigen keine signifikanten Einflüsse auf die Gelingensbedingungen und Herausforderungen aus Sicht der Auszubildenden.

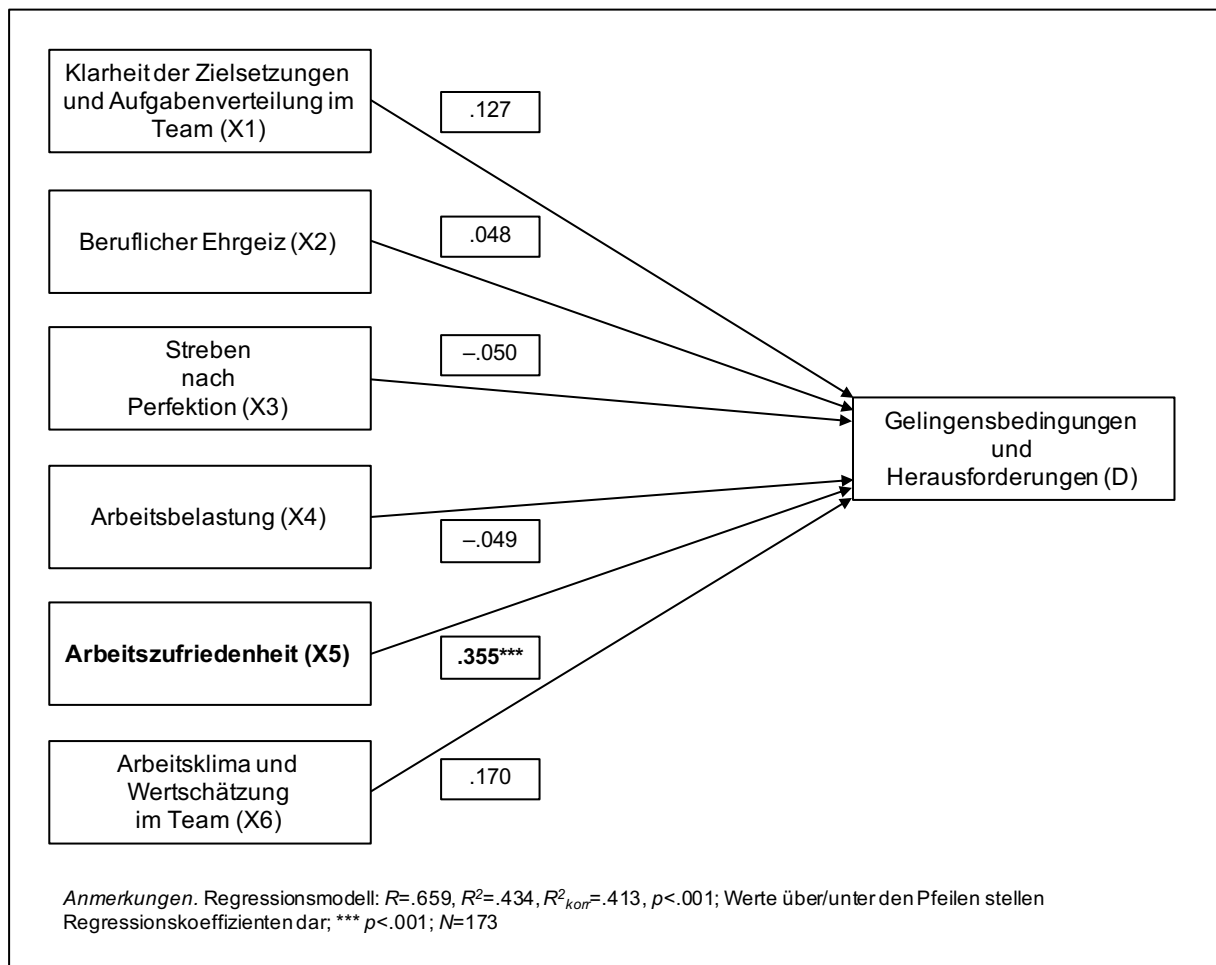


Abbildung 10: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die X-Skalen aus Sicht der Auszubildenden

Bei der zweiten Regressionsanalyse wurden signifikante Einflüsse auf die Gelingensbedingungen und Herausforderungen aus Sicht der Praxisanleitenden mit den X-Skalen als Prädiktoren und Skala D als Kriteriumsvariable getestet. Dabei weisen die Regressionskoeffizienten auf zwei signifikante Prädiktoren hin. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl ein Anstieg der Einschätzungen zum Streben nach Perfektion

(X3; 5-Punkt-Likert-Skala von 1=*trifft überhaupt nicht zu* bis 5=*trifft vollständig zu*), als auch ein besser bewertetes Arbeitsklima und verbesserte Wertschätzung im Team (X6; 4-Punkt-Likert-Skala von 1=*trifft gar nicht zu* bis 4=*trifft vollständig zu*) eine höhere Zufriedenheit mit Schwerpunkten der Umsetzung des Bundesprogramms im Rahmen von Skala D vorhersagen. Die Skala Streben nach Perfektion umfasst dabei Aspekte wie ‚Was immer ich tue, es muss perfekt sein‘, die Skala Arbeitsklima beinhaltet Aspekte wie ‚In meinem Team herrscht ein sehr guter Teamgeist‘ (für eine Übersicht aller Items der Skalen siehe Tabelle 12).

Die anderen vier Prädiktoren im Regressionsmodell zeigen keine signifikanten Einflüsse auf die Gelingensbedingungen und Herausforderungen aus Sicht der Praxisanleitenden. Die einzelnen Items der hier signifikanten Einflussfaktoren X3, X5 und X6 sind Tabelle 12 zu entnehmen.

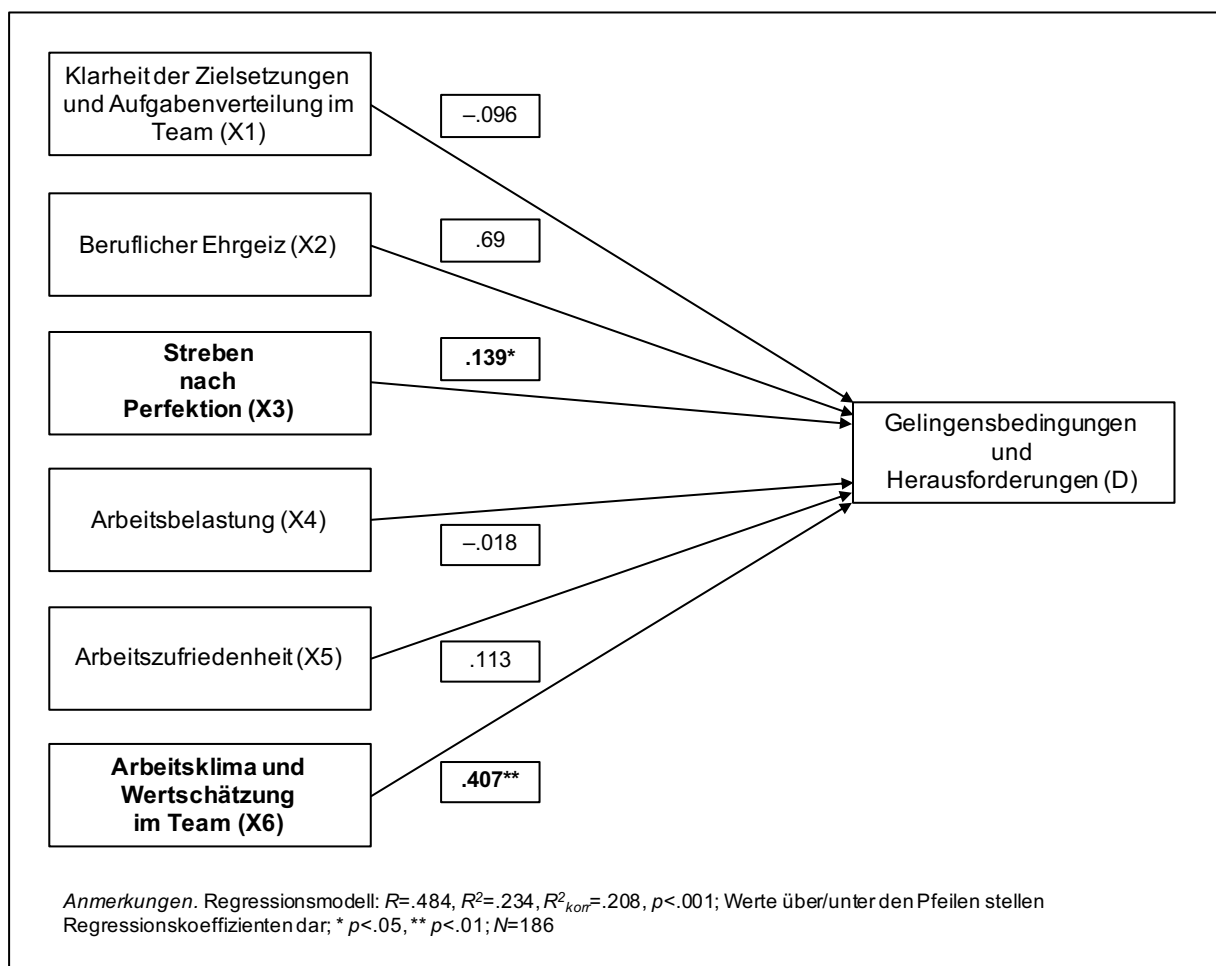


Abbildung 11: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die X-Skalen aus Sicht der Praxisanleitenden

Tabelle 12: Items Skala X

Item	Skala
<p>X3_1: Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein</p> <p>X3_2: Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als dass ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefern</p> <p>X3_3: Was immer ich tue, es muss perfekt sein</p> <p>X3_4: Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin</p>	X3: Streben nach Perfektion
<p>X5_1: Mit meiner Position an meiner Arbeitsstelle ...</p> <p>X5_2: Wenn ich daran denke, wie sicher mir meine berufliche Zukunft ist, dann ...</p> <p>X5_3: Mit den Erfolgen, die ich in meinem Beruf habe, ...</p> <p>X5_4: Mit den Aufstiegsmöglichkeiten, die ich an meinem Arbeitsplatz habe, ...</p> <p>X5_5: Mit dem Betriebsklima an meinem Arbeitsplatz ...</p> <p>X5_6: Was das Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen betrifft, ...</p> <p>X5_7: Mit der Abwechslung, die mir mein Beruf bietet, ...</p>	X5: Arbeitszufriedenheit
<p>X6_1: In meinem Team werden Mitarbeitende mit unterschiedlicher Meinung, Herkunft und Erfahrung wertgeschätzt.</p> <p>X6_2: In meinem Team herrscht ein sehr guter Teamgeist.</p> <p>X6_3: In meinem Team vertrauen, respektieren und unterstützen sich die Mitarbeitenden.</p> <p>X6_4: Alles in allem bin ich zufrieden mit der Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen.</p> <p>X6_5: In meinem Team werden Ziele und Gründe für Veränderungen verständlich erläutert.</p> <p>X6_6: In meinem Team erhalten wir die notwendige Unterstützung, um Veränderungen erfolgreich umzusetzen.</p> <p>X6_7: In meinem Team herrscht ein Klima, in dem immer wieder neue Ideen entstehen können.</p>	X6: Arbeitsklima und Wertschätzung im Team

X6_8: In meinem Team wird bei Fehlern nicht nach Schuldigen, sondern nach einer guten Lösung gesucht.

Anmerkungen. Wertebereich für X3 von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 5 (*trifft vollständig zu*), für X5 von 1 (*... bin ich gar nicht zufrieden*) bis 7 (*... bin ich sehr zufrieden*), für X6 von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 4 (*trifft vollständig zu*).

Zusätzlich zu den Analysen zur Vorhersage der Ratings von Auszubildenden und Praxisanleitungen durch allgemeine Bewertungen der Teamarbeit ergibt sich die Frage, ob soziodemografische Angaben zu Alter, Geschlecht, Berufserfahrung und Migrationshintergrund mit den Einschätzungen zusammenhängen und ob sie die Ratings der Auszubildenden und Praxisanleitungen evtl. besser oder schlechter vorher-sagen können, als das durch die soeben vorgestellten allgemeinen X-Skalen der Fall ist. Daher wurden zwei weitere multiple lineare Regressionsanalysen berechnet, die neben den signifikanten Einflussvariablen aus den vorherigen Regressionen zudem soziodemografische Angaben als Prädiktoren enthalten. Die Regressionsmodelle mit den Ergebnissen der Analysen für die Auszubildenden sind in Abbildung 12 dargestellt, die Regressionskoeffizienten für die Praxisanleitungen in Abbildung 13.

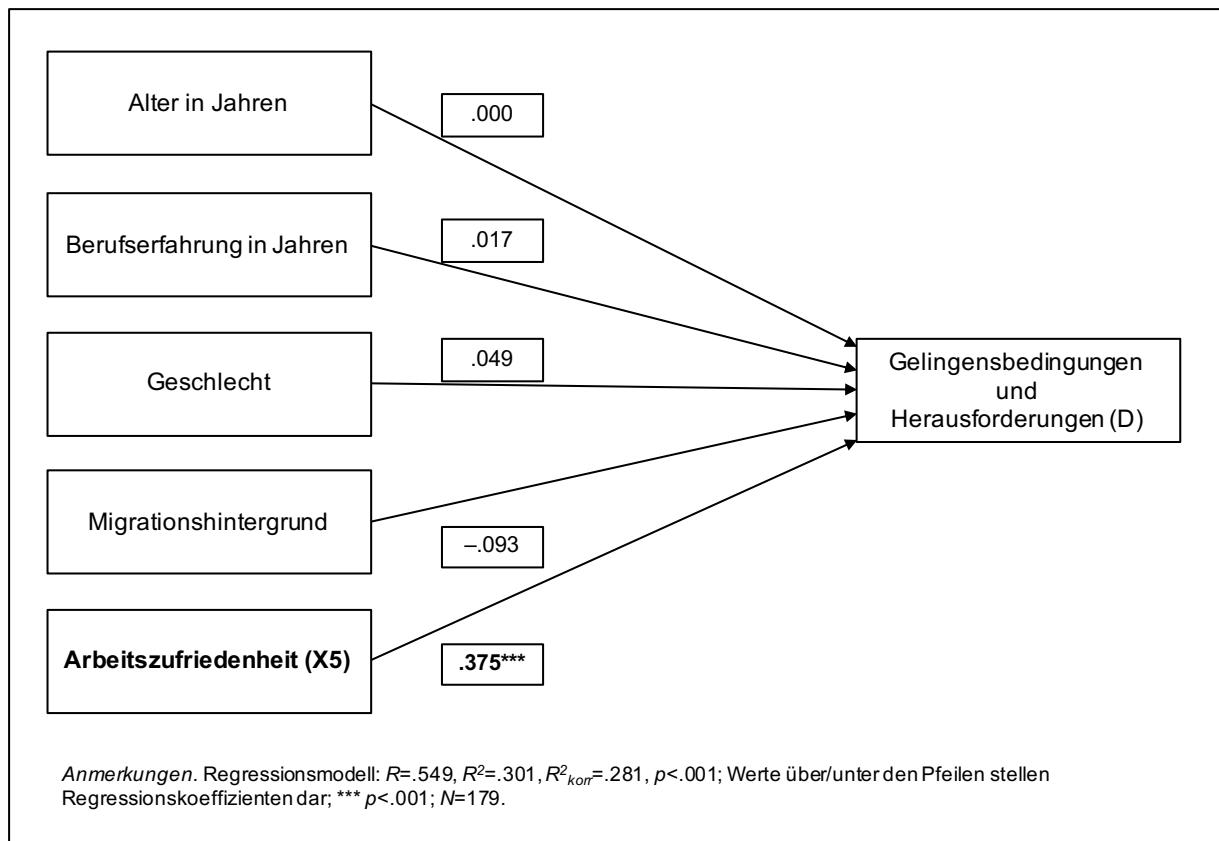


Abbildung 12: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die Arbeitszufriedenheit (X5) und verschiedene soziodemografischen Variablen aus Sicht der Auszubildenden

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen zeigen ein deutliches Ergebnis im Hinblick auf die Vorhersage der eingeschätzten Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die Auszubildenden. Der Regressionskoeffizient der Skala X5 ist hochsignifikant, d. h., wenn die allgemeine Arbeitszufriedenheit um einen Punkt steigt, steigen gleichzeitig die Zufriedenheitswerte hinsichtlich der Aussagen zu den Gelingensbedingungen um 0.375 Punkte. Die Regressionskoeffizienten der anderen potentiellen Prädiktoren anhand der soziodemografischen Angaben zeigen keine signifikanten Ergebnisse. Das Regressionsmodell zeigt daher, dass die generelle Arbeitszufriedenheit im Team einen höheren Einfluss auf die Einschätzungen von Skala D hat als das Geschlecht, der Migrationshintergrund, das Alter oder die Berufserfahrung der Auszubildenden.

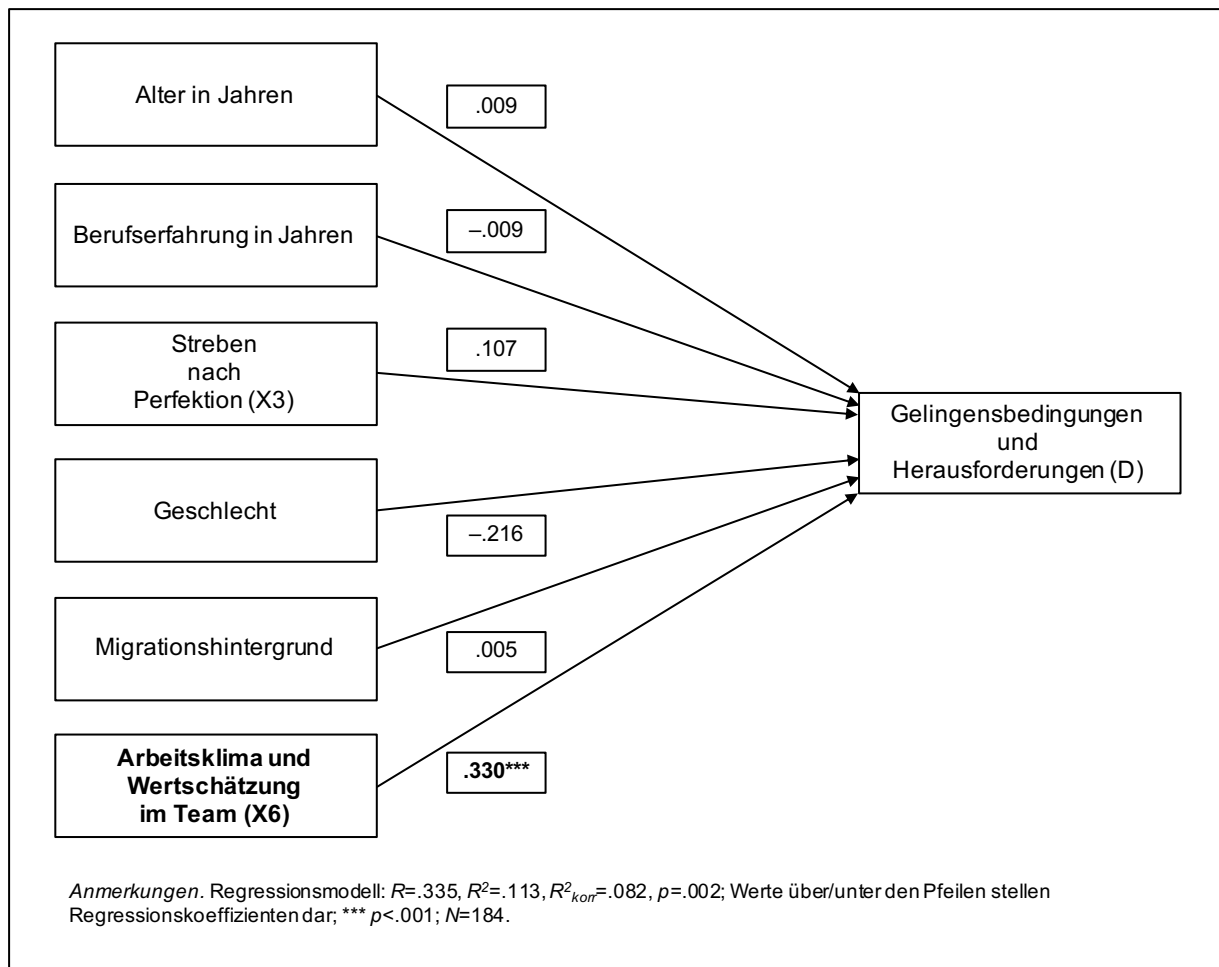


Abbildung 13: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die Skalen X3 und X6 sowie anhand verschiedener soziodemografischer Variablen aus Sicht der Praxisanleitungen

Hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Einschätzungen zu Gelingensbedingungen und Herausforderungen der Praxisanleitungen, ergeben sich ähnliche Ergebnisse im Vergleich zu den Auszubildenden. Das Regressionsmodell zeigt hier, dass die Bewertungen des Arbeitsklimas und der Wertschätzung im Team (X6) einen hochsignifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit verschiedener Aspekte der Umsetzung der Fachkräfteoffensive (Programmbereich 1) im Rahmen von Skala D (Gelingensbedingungen und Herausforderungen) hat, die soziodemografischen Variablen jedoch nicht. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang des Weiteren der negative Regressionskoeffizient zum Geschlecht. Dieser zeigt zwar an, dass bei Männern, die in der Praxisanleitung tätig sind, die Einschätzungen zu Skala D um 0.216 Punkte geringer sind, als bei Praxisanleiterinnen (in der Stichprobe sind keine Praxisanleitungen mit der Angabe *divers* vorhanden), dieser Einfluss jedoch statistisch gesehen nicht signi-

fikant ist. Dies liegt insbesondere an der ungleichen Häufigkeitsverteilung zwischen Frauen und Männern in der Stichprobe der Praxisanleitungen, daher ist dieses Ergebnis nicht zu generalisieren.

Zum Zusammenhang der Einschätzungen verschiedener Akteur*innen im Umfeld der Auszubildenden – der 360°-Übereinstimmungskoeffizient

Das 360°-Forschungsdesign der Online-Befragung wurde spezifisch für die Ziele und Fragestellungen der Evaluation des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive entwickelt. Es ermöglicht nicht nur, die Unterschiede der Einschätzungen zwischen den beteiligten Akteur*innen zu erfassen, sondern auch die Zusammenhänge zwischen den befragten Personen (Leitungskräfte, Praxisanleitungen, Fachschullehrkräfte) innerhalb eines „Zirkels“ im Umfeld des Auszubildenden in Programmbereich 1 zu analysieren. In diesem Kontext wurden die gemittelten Einschätzungen zu den bereits erwähnten Skalen B (Arbeits- und Lernbedingungen), D (Gelingensbedingungen und Herausforderungen), F1 (Anleitungsqualität), F2 (Umsetzungen Anleitung durch Auszubildende) und G (Kompetenzen Praxisanleitung in pädagogischen Handlungsfeldern) korreliert. Die Ergebnisse der Pearson-Produkt-Moment-Korrelationen für Skala B sind in Tabelle 13, für Skala D in Tabelle 14 zu finden.

Tabelle 13: Korrelationen zwischen Einschätzungen der Akteur*innen zu Arbeits- und Lernbedingungen (Skala B)

Akteur*innen	Leitungskräfte	Auszubildende	Praxisanleitungen	Fachschullehrkräfte
Leitungskräfte	1			
Auszubildende	.212*	1		
Praxisanleitungen	.437**	.386**	1	
Fachschullehrkräfte	.077	-.022	.120	1

Anmerkungen. LK–PiA (N=154), LK–PAX (N=154), LK–FSL (N=54), PiA–PAX (N=145), PiA–FSL (N=55), PAX–FSL (N=52); Pearson-Korrelationen (r); * $p < .05$, ** $p < .01$.

Die Analysen zeigen, dass die Korrelationskoeffizienten zwischen Auszubildenden und Leitungskräften signifikant, zwischen Leitungskräften und Praxisanleitungen sowie Auszubildenden und Praxisanleitungen sogar hochsignifikant sind. Die Einschätzungen von Auszubildender/Auszubildendem und Praxisanleitung weisen dabei einen mittleren Zusammenhang auf; zwischen Auszubildender/Auszubildendem und

Leitungskraft sind die Zusammenhänge dagegen schwach ausgeprägt. Damit stimmen die Perspektiven in den 360°-Zirkeln bei den unmittelbar Beteiligten der praxisintegrierten, vergüteten Ausbildung stärker überein als die Perspektiven der anderen Akteur*innen. Keine signifikanten Zusammenhänge bestehen zwischen den Einschätzungen der Fachschullehrkräfte mit den anderen drei Akteur*innengruppen.

Tabelle 14: Korrelationen zwischen Einschätzungen der Akteur*innen zu Gelingensbedingungen und Herausforderungen (Skala D)

Akteur*innen	Leitungskräfte	Auszubildende	Praxisanleitungen	Fachschullehrkräfte
Leitungskräfte	1			
Auszubildende	.209*	1		
Praxisanleitungen	.335**	.357**	1	
Fachschullehrkräfte	-.072	-.019	.144	1

Anmerkungen. LK–PiA (N=162), LK–PAX (N=177), LK–FSL (N=57), PiA–PAX (N=148), PiA–FSL (N=51), PAX–FSL (N=52); Pearson-Korrelationen (r); * $p < .05$, ** $p < .01$.

Hinsichtlich der Gelingensbedingungen und Herausforderungen (D) zeigen die Korrelationsanalysen ähnliche Resultate wie die Zusammenhangsanalysen bei den Arbeits- und Lernbedingungen (B). Es gibt hochsignifikante Ergebnisse für den Zusammenhang der Einschätzungen zwischen Leitungskräften und Praxisanleitungen sowie Auszubildenden und Praxisanleitungen; hier sind die Korrelationen im mittleren Bereich. Die Zusammenhänge zwischen den Einschätzungen zu Gelingensbedingungen und Herausforderungen von Leitungskräften und Auszubildenden sind dagegen eher schwach. Die Ratings der Fachschullehrkräfte zeigen wiederum keine signifikanten Zusammenhänge.

Um nun ein umfassendes Bild zu dem Grad der Übereinstimmung der Einschätzungen der Personen innerhalb der 360°-Zirkel zu bekommen, wurden diese Korrelationen arithmetisch gemittelt (nach der Anwendung einer Fisher-z-Transformation). Anhand dieses Verfahrens ist es möglich, einen sogenannten 360°-Koeffizienten zu berechnen, der Aufschluss über das generelle Maß an Übereinstimmungen der Einschätzungen für jede der relevanten Skalen gibt. Ein 360°-Koeffizient mit dem minimalen Wert von 0 würde demnach bedeuten, dass es keine Übereinstimmung zwi-

schen den Akteur*innen hinsichtlich der jeweiligen Skala gibt, ein Wert von 1 lässt sich als absolute, maximale Übereinstimmung der Einschätzungen zwischen den teilnehmenden Befragten interpretieren.

Dementsprechend wurden die Ratingskalen der einzelnen Items der Online-Befragung in einem weiteren Schritt dahingehend transformiert, dass die gemittelten Bewertungen für jede Skala (B, D, F1, F2 und G) ebenfalls von 0 (ja nach Skala *gar nicht zufrieden/trifft überhaupt nicht zu*) bis 1 (je nach Skala *sehr zufrieden/trifft vollständig zu*) verläuft. Diese Skalenmittelwerte wurden daraufhin ebenfalls nochmals arithmetisch gemittelt. So ist es möglich, die Zufriedenheits- und Zustimmungsratings aller Akteur*innen mit der gemittelten Übereinstimmung deskriptiv darzustellen (siehe Abbildung 14).

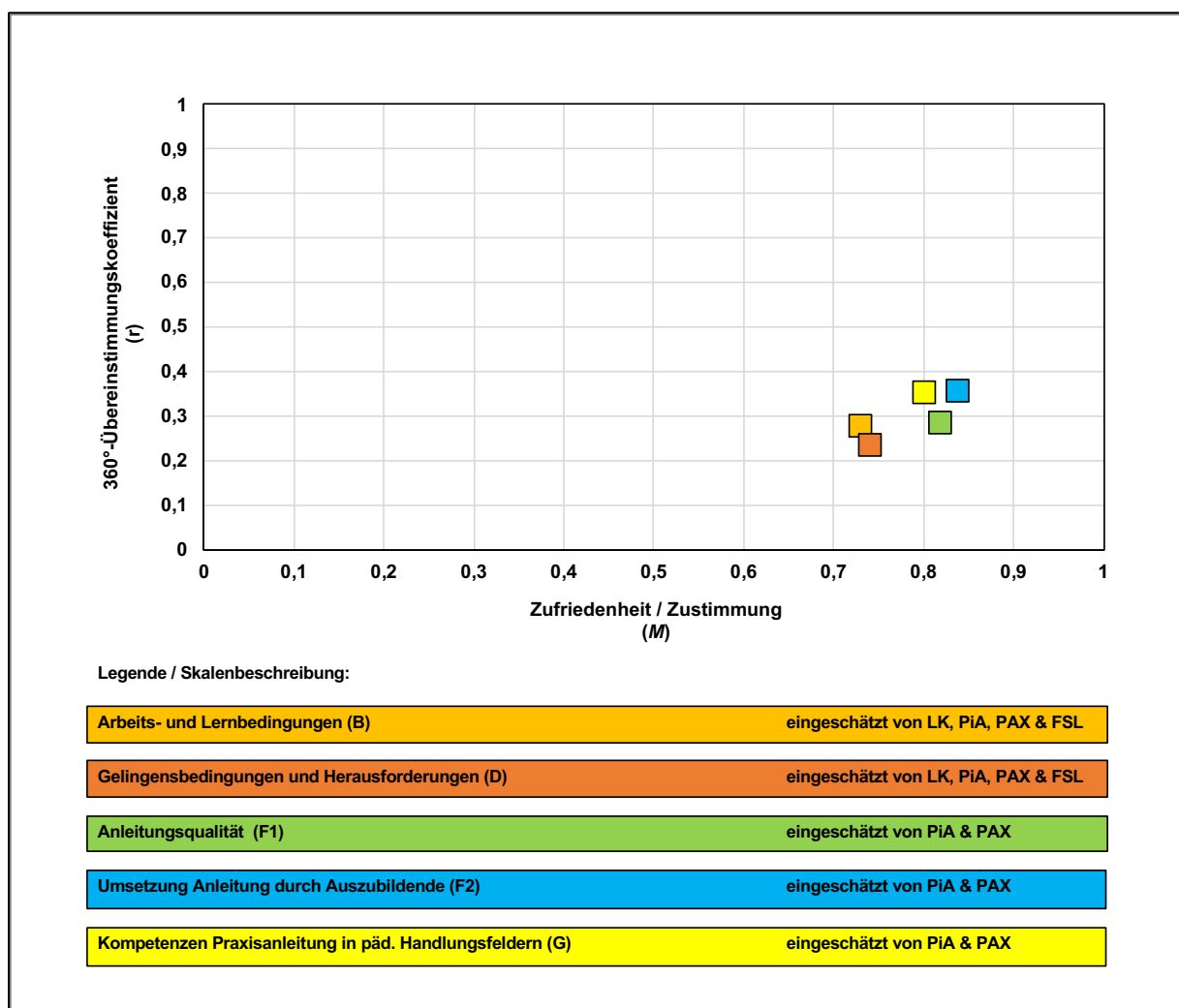


Abbildung 14: Punktdiagramm zum Zusammenhang der gemittelten Einschätzungen zur Zufriedenheit/Zustimmung und der Übereinstimmung der Einschätzungen für alle Skalen und Akteur*innengruppen

Das Punktdiagramm zeigt, dass die durchschnittlichen Bewertungen für alle Skalen zwischen 0.7 und 0.9 liegen, d. h. generell sehr hoch sind. Gleichzeitig sind zwar Übereinstimmungen hinsichtlich aller fünf aufgeführten Skalen vorhanden, diese liegen allerdings im Bereich von 0.2 bis 0.4 und sind daher eher gering zu beurteilen sind (Cohen, 1988).

5.2 Gruppendiskussionen

5.2.1 Konzeption und methodisches Vorgehen

Ergänzend zu den quantitativ generierten Daten werden verschiedene qualitative Verfahren umgesetzt. Neben Einzelinterviews (siehe Abschnitt 5.3) werden auf qualitativer Ebene Gruppendiskussionen durchgeführt. Diese sind in besonderer Weise geeignet, Erfahrungen mit dem Bundesprogramm sowie differenzierte Einschätzungen zu verschiedenen Themenfeldern der Fachkräfteoffensive zu erfassen. Außerdem lassen sich Beispiele „Guter Praxis“ generieren. Damit wird es möglich, auf einer empirischen Basis Gelingensfaktoren für die Zielgruppen zu veranschaulichen und Transfermöglichkeiten aufzuzeigen. Differenziert nach den Programmbereichen werden folgende Themen adressiert:

In Programmbereich 1 (praxisintegrierte vergütete Ausbildung) zielen die Gruppendiskussionen darauf, Gelingensbedingungen, Umsetzungsformen, und Bewertungen des Programmbereichs zu erfassen sowie Beispiele „Guter Praxis“ zu generieren.

In Programmbereich 2 (Praxisanleitung) sollen mit den Gruppendiskussionen Einschätzungen zur Ausbildungsqualität, der Kompetenzentwicklung und Chancen bzw. Herausforderungen des Programmbereichs erhoben werden. Außerdem ist es auch hier das Ziel, Beispiele „Guter Praxis“ zu gewinnen.

Für die Auswertung der Gruppendiskussionen in beiden Programmbereichen werden qualitativ-rekonstruktive Verfahren umgesetzt (Kruse, 2015; Strübing, 2014). So können zum einen Ergebnisse auf inhaltlicher Ebene generiert werden, zum anderen können typische Muster etwa mit Blick auf Einstellungen und Bewertungen herausgearbeitet werden. Insbesondere auch anhand fallkontrastierender Verfahren wird erwartet, dass u. a. handlungsleitende Orientierungen und Einstellungen sowie impli-

zites Wissen zur Umsetzungspraxis der Programmbereiche rekonstruiert werden können.

5.2.2 Stichprobe

Für Programmbereich 1 und 2 werden jeweils sechs Gruppendiskussionen durchgeführt. Tabelle 15 zeigt die pro Programmbereich angesprochene Zielgruppe.

Tabelle 15: Stichprobe Gruppendiskussionen nach Programmbereichen

Programmbereich	Anzahl	Zielgruppe
1 (praxisintegrierte vergütete Ausbildung)	6	Träger/Leitungen von Fachschulen, Träger/Leitungen von Kitas
2 (Praxisanleitung)	6	Leitungen/ Teams von Kitas

Zur Generierung der Stichprobe bzw. der Fallauswahl werden relevante Strukturmerkmale berücksichtigt (Theoretical sampling, vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). In Programmbereich 1 wurden daher Gruppendiskussionen nach Bundeslandzugehörigkeit umgesetzt. Diese Fallauswahl folgte der Annahme, dass die Rahmenbedingungen in den Bundesländern (z. B. bereits bestehende Programme in den Ländern; Fachkräfteentwicklung; Trägerstrukturen) die Erfahrungen im Programmbereich 1 beeinflussen. Aufgrund der aktuellen Pandemie-Situation wurden die Gruppendiskussionen online durchgeführt. Dies ermöglichte Vertreter*innen aus verschiedenen Bundesländern zusammenzubringen. Konkret wurden folgende Zusammensetzungen akquiriert:

Tabelle 16: Stichprobe Gruppendiskussionen im Programmbereich 1

Bundesländer	Anzahl der Teilnehmenden
Hamburg/Berlin	9
Brandenburg/Mecklenburg-Vorpommern/Sachsen-Anhalt	13
Baden-Württemberg/Bayern	8
Hessen/Nordrhein-Westfalen	7
Bremen/Schleswig-Holstein/Thüringen	9

Die Akquise erfolgte über verschiedene Wege. So wurden u. a. mehrfach E-Mails an Trägervertreter*innen versandt sowie auf der Homepage „Frühe Chancen“ oder im Newsletter geworben.

5.2.3 Aktueller Stand der Erhebung und Auswertung

Wie im Zeitplan vorgesehen, wurden im Herbst 2020 fünf der sechs Gruppendiskussionen im Programmbereich 1 umgesetzt. Eine weitere Gruppendiskussion zu diesem Programmbereich wird im Januar 2021 durchgeführt, die gezielt Aspekte aus den ersten fünf Gruppendiskussionen aufgreifen bzw. vertiefen wird. Ab Januar 2021 werden zudem die Gruppendiskussionen in Programmbereich 2 realisiert.

Parallel dazu werden die durchgeführten Gruppendiskussionen verschriftlicht und der Auswertungsprozess begonnen.

5.3 Interviews

Prozessbegleitend werden teilstandardisierte Telefoninterviews eingesetzt, die mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring, 2015) zur Vertiefung einzelner, für die Bewertung der Programmbereiche 1 (praxisintegrierte vergütete Ausbildung), 2 (Praxisanleitung) und 3 (Perspektive mit Aufstiegsbonus), relevanter Aspekte ausgewertet werden. Die Methode der teilstandardisierten Telefoninterviews wird eingesetzt, um die quantitativen Daten aus der Onlinebefragung qualitativ zu vertiefen und somit in Bezug auf die drei Programmbereiche Daten im Bereich der Umsetzungs- und Handlungspraxis zu generieren.

5.3.1 Konzeption und methodisches Vorgehen

Zur Erreichung der Projektziele in Bezug auf die drei Programmbereiche wurde mit der Methode der teilstandardisierten Telefoninterviews für die Evaluation u. a. ein qualitativer Ansatz gewählt, der prozessbegleitend von t0-t1 (t0= April-Juni 2020; t1=April-Juni 2021) eingesetzt wird. Tabelle 17 zeigt die Evaluationsziele und entsprechende Fragestellungen zur Beantwortung der Projektziele der Telefoninterviews bezogen auf die Programmbereiche.

Tabelle 17: Evaluationsziele und Fragestellung(en) in Bezug auf die Telefoninterviews

Programmbereich	Zielsetzungen	Fragestellung(en)
1. Praxisintegrierte vergütete Ausbildung	Gelingensbedingungen Beispiele „Guter Praxis“	Welche Gelingensbedingungen und Herausforderungen bestehen, um erfolgreich die Ausbildung zu absolvieren – lassen sich länderspezifische Besonderheiten feststellen?
2. Praxisanleitung	Ausbildungsqualität Kompetenzentwicklung Chancen/Herausforderungen Auswirkungen Identifikation	Welche Veränderungen lassen sich durch die Freistellung sowie Qualifizierung der Anleiter*innen bzgl. der Ausbildungsqualität und Kompetenzentwicklung abbilden? Lassen sich Auswirkungen auf Ebene des Gesamtteams und der Einrichtungsleitungen abbilden? Welche Chancen und Herausforderungen bestehen für die Praxisanleiter*innen?
3. Perspektive mit Aufstiegsbonus	Profilbildung Beispiele „Guter Praxis“	Zeigt sich eine Profilbildung in den Kindertageseinrichtungen?

Für jeden Programmbereich wurden auf Grundlage der zu beantwortenden Fragestellungen (siehe Tabelle 17), Interviewleitfäden entwickelt, die anschließend zielgruppenspezifisch (Auszubildende, Praxisanleitung, Leitungskraft, Trägervertreter*in, Fachkraft mit Aufstiegsbonus, Fachschullehrkraft) in sechs verschiedene Leitfadenversionen weiterentwickelt und online über das Programm SoSci Survey computer-gestützt angelegt wurden.

Die sechs Leitfadenversionen wurden zielgruppenspezifisch unmittelbar aus dem Evaluationsauftrag (siehe 2.1) abgeleitet. Sie gliedern sich in vier Bereiche: Soziodemographische Angaben (z. B. Bundesland, Funktion im Bundesprogramm, Alter); Angaben zur Förderung im Bundesprogramm (z. B. geförderter Programmbereich); zielgruppenspezifische offene Fragen sowie geschlossene Fragen zur Zufriedenheit mit Ausbildungsaspekten und Einschätzung zur Umsetzung des Bundesprogramms in der pädagogischen Praxis.

Je nach Funktion der interviewten Person wird eine bestimmte Anzahl an Fragen aus den genannten vier Bereichen gestellt. Beispielsweise werden die Trägervertre-

ter*innen nicht nach ihrem Alter gefragt, da diese Information hauptsächlich bei den Auszubildenden, Praxisanleitungen, Leitungskräften und Fachkräften mit Aufstiegsbonus relevant ist, um diese Zielgruppe des Bundesprogramms näher beschreiben zu können. Auch der Fragenkomplex zur Zufriedenheit mit Ausbildungsaspekten ist nicht Bestandteil eines Interviews mit Träger*innen, sondern wird vielmehr den Praktiker*innen (Auszubildenden, Praxisanleitungen, Leitungskräften) gestellt. Alle Befragten bekommen die Möglichkeit, in einer offenen Abschlussfrage persönliche Ergänzungen an das strukturierte Interview hinzuzufügen. Die offenen Fragen als Hauptteil der Telefoninterviews, die zur Beantwortung der Evaluationsziele konzipiert sind, werden allen sechs Befragtengruppen gestellt. Abhängig von der Funktion der interviewten Person und dem geförderten Programmbereich im Bundesprogramm variiert die Anzahl der offenen Fragen zwischen einer und fünf Fragen. Die Auszubildenden werden u. a. nach ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung gefragt. Die offenen Fragen an die Praxisanleitungen zielen u. a. auf Herausforderungen in der Arbeit als Anleitung ab. Fachkräfte mit Aufstiegsbonus bekommen in den offenen Fragen beispielsweise die Möglichkeit, ihre Aufgaben, die sie als Fachkraft mit Aufstiegsbonus haben, zu beschreiben. Leitungskräfte werden u. a. nach möglichen Veränderungen/Auswirkungen aufgrund der Freistellung/Qualifizierung der Praxisanleitungen, gefragt. Trägervertreter*innen können sich in den offenen Fragen z. B. zu Veränderungen, die aus dem Bundesprogramm resultieren, äußern. Fachschullehrkräfte werden zu Gelingensbedingungen und Herausforderungen in der praxisintegrierten Ausbildung befragt. Die Erhebung der Telefoninterviews erfolgt nach vorheriger Terminvereinbarung durch einen Anruf der Interviewerin/ des Interviewers bei der zu interviewenden Person.

Aufgrund der geplanten Anzahl an Interviews (insgesamt 120) und damit einhergehenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen wurde die Methode der Telefoninterviews einer persönlichen Befragung vorgezogen. Um die erhobenen Daten, vor allem die geschlossenen Fragen (u. a. soziodemographische Angaben), schnell verarbeiten zu können, werden diese während des Telefoninterviews direkt über das Programm SoSci Survey eingegeben. Die offenen Fragen werden parallel zum Gesprächsverlauf mit einem Audioaufnahmegerät aufgezeichnet.

Für die Akquise der Teilnehmer*innen wurden unterschiedliche Feldzugänge gewählt. In einer ersten Phase (ab 06/2020-09/2020) wurden zielgruppenspezifische Einladungen über die Onlineplattform der Stiftung SPI bereitgestellt sowie über den Newsletter derselben. Aufgrund des geringen Rücklaufs ($N=28$) wurden ab 10/2020 weitere Akquisestrategien eingesetzt, um Interviewpartner*innen für Telefoninterviews zu gewinnen, hierzu zählen:

- Ein Aufruf auf der „Frühe-Chancen“-Homepage
- ein Teaser in der Signatur der Servicestelle Fachkräfteoffensive
- eine Einladung per E-Mail durch die Servicestelle Fachkräfteoffensive an alle programm beteiligten Trägervertreter*innen von Kindertageseinrichtungen

Zudem wurden die interviewten Personen am Ende eines Telefoninterviews darauf hingewiesen, dass weitere Interviewpartner*innen gesucht werden und sie diese Information gerne an/in ihrer Kindertageseinrichtung weitergeben dürfen. Auch wurde bei der (telefonischen) Akquise der Gruppendiskussionen auf die Teilnahme an einem Telefoninterview hingewiesen sowie in den Gruppendiskussionen selbst.

5.3.2 Stichprobe

Aktuell finden weitere Erhebungen statt, die voraussichtlich Anfang Februar 2021 abgeschlossen sind. Für die Monate Dezember 2020 und Januar 2021 sind noch circa 50 Telefoninterviews geplant. Bei allen Angaben ist entsprechend zu beachten, dass es sich hinsichtlich der Stichprobe erst um einen Zwischenstand handelt, da zum Zeitpunkt des Zwischenberichts erst die Hälfte der geplanten Telefoninterviews realisiert wurde.

An den Telefoninterviews haben bisher 66 Personen teilgenommen. 65 davon haben ihre Funktion angegeben. In der Gesamtstichprobe ($N=66$) sind sieben Auszubildende (10.8%), zehn Praxisanleitungen (15.4%), 19 Leitungskräfte (29.2%), 21 Trägervertreter*innen (32,3%), sieben Fachkräfte mit Aufstiegsbonus (10.8%) sowie eine Fachschullehrkraft (1.5%).

Über die Bundesländer verteilt, zeigt sich, dass bisher Programmbeteiligte aus 11 Bundesländern an den Telefoninterviews teilgenommen haben (siehe Abbildung 15).

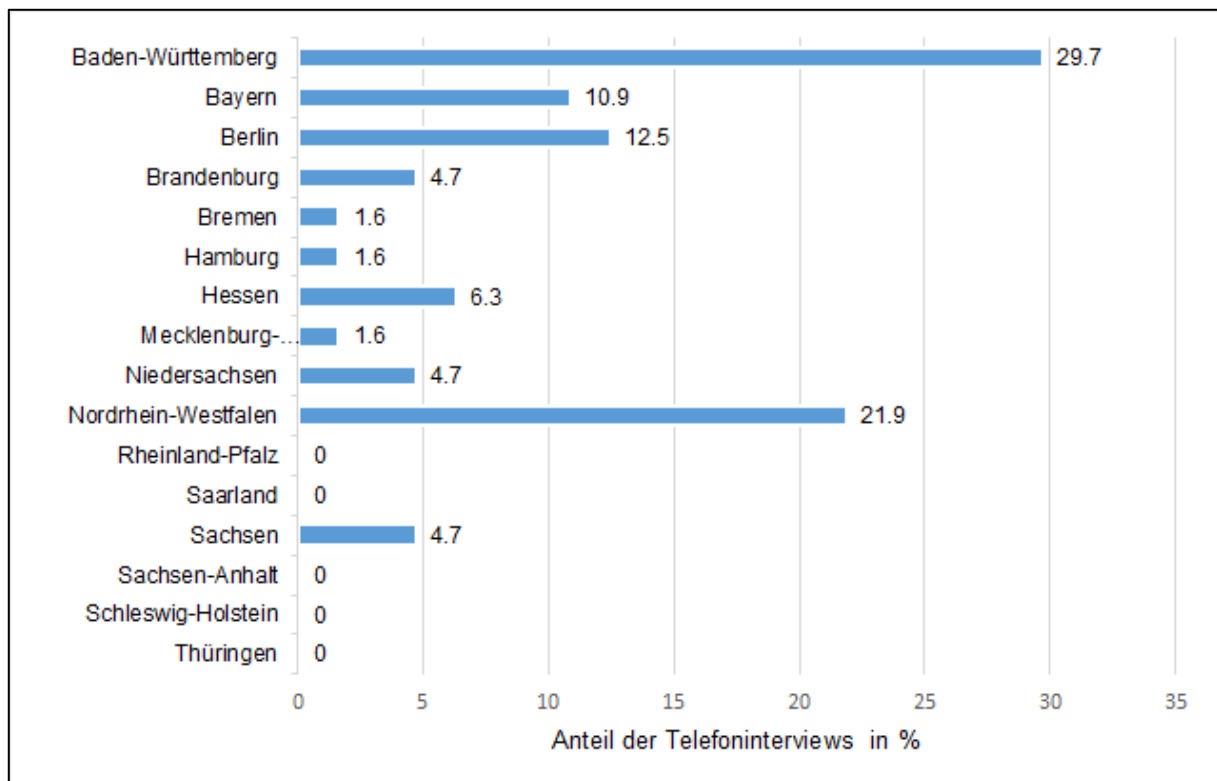


Abbildung 15: Anteil der Telefoninterviews in den Bundesländern

Die meisten Telefoninterviews entfallen auf die Bundesländer Baden-Württemberg (29.7%) und Nordrhein-Westfalen (21.9%). Fünf Bundesländer sind bisher nicht in den Telefoninterviews vertreten.

Betrachtet man das Alter der einzelnen Personengruppen (ausgenommen der Trägervertreter*innen, die nicht nach ihrem Alter gefragt wurden) zeigt sich, dass die Auszubildenden mit einem durchschnittlichen Alter von 32.9 Jahren, die Gruppe darstellen, die am jüngsten ist, gefolgt von den Praxisanleitungen, die im Mittel 39.5 Jahre alt sind. Die Fachkräfte mit Aufstiegsbonus sind mit einem mittleren Alter von 41.3 Jahren vertreten. Eine Fachschullehrkraft in der Gesamtstichprobe ist 45 Jahre alt. Die Leitungskräfte stellen mit 45.5 Jahren im Durchschnitt die älteste Befragtengruppe dar. Die Standardabweichungen weisen darauf hin, dass es Altersunterschiede innerhalb der Befragtengruppen gibt (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: Altersverteilung der Stichprobe der Telefoninterviews

Funktion		Alter in Jahren			
		Minimum	Maximum	Mittelwert (<i>M</i>)	Standardabweichung (<i>SD</i>)
Auszubildende	<i>N</i> =7	20	51	32.9	11.07
Praxisanleitung	<i>N</i> =10	30	57	39.5	10.96
Leitungskraft	<i>N</i> =15	24	58	45.5	11.01
Fachkraft mit Aufstiegsbonus	<i>N</i> =7	25	52	41.3	11.35
Fachschullehrkraft	<i>N</i> =1	45	45	45.0	.
Gesamt	<i>N</i> =40	20	58	41.0	11.42

In der bisherigen Stichprobe geben 40 Personen ihr Geschlecht an (siehe Tabelle 19). 37 davon sind weiblich (92.5%) und drei männlich (7.5%). Auch hier gilt es zu beachten, dass die Trägervertreter*innen nicht nach ihrem Geschlecht gefragt wurden, weil sie als Funktionsträger*innen in die Befragung einbezogen wurden.

Tabelle 19: Geschlechterverteilung der Stichprobe

Funktion		weiblich (%)	männlich (%)
Auszubildende	<i>N</i> =6	100	0
Praxisanleitung	<i>N</i> =10	80	20
Leitungskraft	<i>N</i> =16	93.8	6.3
Fachkraft mit Aufstiegsbonus	<i>N</i> =7	100	0
Fachschullehrkraft	<i>N</i> =1	100	0
Gesamt	<i>N</i> =40	92.5	7.5

41 Personen machen Angaben dazu, ob sie in Deutschland oder im Ausland geboren wurden (ausgenommen der Trägervertreter*innen, die hiernach nicht gefragt wurden). 82.9% der Gesamtstichprobe sind in Deutschland geboren, 17.1% im Ausland. Von den Auszubildenden geben 57.1% an, einen Migrationshintergrund zu ha-

ben. Bei den Praxisanleitungen sind es 28.6%, die nicht in Deutschland geboren sind und 6.3% der Leitungskräfte.

Nachfolgend wird die bisher erhobene Stichprobe, die, wie oben bereits beschrieben, aufgrund der noch laufenden Erhebungen noch nicht vollständig ist, aufgeteilt nach den Funktionen im Bundesprogramm, näher betrachtet.

Auszubildende

Die Auszubildenden ($N=7$) sind durchschnittlich 32.9 Jahre alt ($SD=11.07$) und alle weiblich. 57.1% haben einen Migrationshintergrund. Im pädagogischen Bereich sind sie durchschnittlich seit 3.9 Jahren tätig ($SD=3.89$).

Praxisanleitungen

Das durchschnittliche Alter der Praxisanleitungen ($N=10$) beträgt 39.5 Jahre ($SD=10.96$). 80% geben an weiblich zu sein, 20 % männlich. Einen Migrationshintergrund haben 28.6% der befragten Praxisanleitungen. Die Praxisanleitungen arbeiten durchschnittlich seit 16.6 Jahren im pädagogischen Bereich ($SD=12.57$). Die Frage, ob sie schon vor dem Bundesprogramm Auszubildende angeleitet haben, bejahen 80%. Der Anteil der Praxisanleitungen, die erst seit dem Bundesprogramm Auszubildende anleiten liegt bei 20%.

Leitungskräfte

Die Leitungskräfte ($N=19$) sind im Durchschnitt 45.5 Jahre alt ($SD=11.01$), der größte Anteil (93.8%) ist weiblich. Die männlichen Leitungskräfte sind mit 6.3% vertreten. 6.3% aller Leitungskräfte geben an, einen Migrationshintergrund zu haben. Seit durchschnittlich 22.1 Jahren ($SD=12.10$) sind die Leitungskräfte im pädagogischen Bereich tätig. Die Mehrheit (94.1%) gibt an, bereits vor dem Bundesprogramm Auszubildende angeleitet zu haben.

Fachkräfte mit Aufstiegsbonus

Die Fachkräfte mit Aufstiegsbonus ($N=7$) sind durchschnittlich 41.3 Jahre alt ($SD=11.35$), alle weiblichen Geschlechts und haben keinen Migrationshintergrund. Ihre Berufsjahre im pädagogischen Bereich liegen durchschnittlich bei 18.9 Jahren ($SD=10.95$).

Trägervertreter*innen

Die Trägervertreter*innen (N=21) geben mit 85.7% an, dass ihre Kindertageseinrichtungen bereits vor dem Bundesprogramm Auszubildende angeleitet haben. 14.3% leiten erst seit Beginn des Bundesprogramms Auszubildende in den Kindertageseinrichtungen an.

5.3.3 Aktueller Stand der Erhebung und Auswertung

Es zeigt sich, dass in den sechs Befragten Gruppen in der bisher erhobenen Stichprobe vor allem Programmbereich 1 (Praxisintegrierte vergütete Ausbildung) und Programmbereich 2 (Praxisanleitung) vertreten sind (siehe Abbildung 16). Der dritte Programmbereich (Aufstiegsbonus) ist außer bei den Fachkräften mit Aufstiegsbonus selbst, eher weniger ausgeprägt. Unter den Trägervertreter*innen (N=21) gibt eine/r an, in Programmbereich 3 involviert zu sein, bei den Leitungskräften (N=19) sind es vier Kindertageseinrichtungen, die im dritten Programmbereich beteiligt sind.

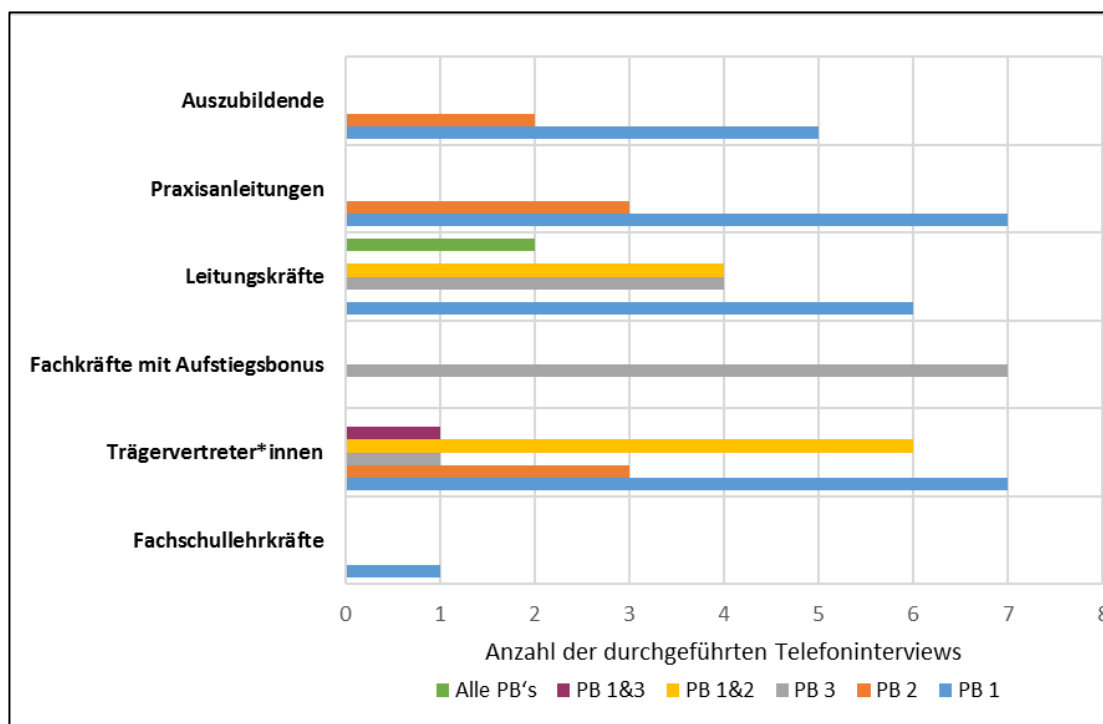


Abbildung 16: Anzahl der durchgeführten Telefoninterviews nach Programmbereich (PB)

Aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Datenerhebung stellt die Verteilung auf die drei Programmbereiche sowie die Stichprobenbeschreibung eine Momentaufnahme dar, die nach Abschluss der Erhebungen ab Februar 2021 genauer beschrieben werden kann.

Aktuell werden die Telefoninterviews transkribiert und ab Februar 2021 inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring, 2015). Zum jetzigen Zeitpunkt liegen daher noch keine Ergebnisse vor.

6 Zusammenfassende Bemerkungen

Die schriftliche Befragung zum Zeitpunkt t0 unter allen am Programm der Fachkräfteanalyse beteiligten Akteur*innen hatte mit 322 Datensätzen und 64% Rücklauf eine zufriedenstellende Beteiligung, wenn auch die einzelnen Teilstichproben unterschiedlich sind. Die Rücklaufquote bei den Trägervertreter*innen ist am höchsten, die der Fachschullehrkräfte ist, wie erwartet, am geringsten. Hierin spiegelt sich eine Herausforderung der gewählten Vermittlungskette wider, die angesichts der verfügbaren Kontakte (ausschließlich über Emails an Trägervertreter*innen) nicht anders lösbar war. Hinsichtlich der Teilnahme ist darüber hinaus zu konstatieren, dass es eine hohe Zahl an Fragebögen gab, die nur von den Trägervertreter*innen, nicht aber von den anderen Akteur*innen ausgefüllt wurde. Im Hinblick auf den zweiten Messzeitpunkt (t1) der Online-Befragung sollte hier noch einmal eine höhere Beteiligung angestrebt werden. Gleichwohl ist festzuhalten, dass die Stichprobe ausreichend groß ist, um aussagekräftige Ergebnisse zu den Evaluationsfragen zu liefern. Diese werden im Folgenden zusammengefasst²:

Zunächst lässt sich festhalten, dass sich die gewählten Untersuchungsinstrumente, also die Skalen, die zur Befragung verwendet wurden, bei der ersten Erhebung bewährt haben, wie die durchgeführten Reliabilitätsanalysen bestätigen. Die guten Ergebnisse bzgl. Zuverlässigkeit und Validität der Fragebögen hängen stark mit der Itemauswahl bei der Entwicklung der Fragebogeninstrumente zusammen und zeugen von einer guten theoretischen Herleitung und angemessenen Operationalisie-

² Da die qualitativen Erhebungen zum Zeitpunkt des vorliegenden Zwischenberichts plangemäß noch andauern, wird im Folgenden nur auf die bisherigen Ergebnisse der statistischen Analysen eingegangen.

rung der Variablen. Die Zusammenfassung der einzelnen Items in Skalen, die durch die Zwischenauswertung nun auch statistisch abgesichert ist, ermöglicht eine komprimierte und verständliche Darstellung der erhobenen quantitativen Daten. Auf Grundlage dieser Datenlage werden sich also nach Abschluss der Evaluation sehr gut Vergleiche zwischen den Messzeitpunkten anstellen lassen.

Schon jetzt lassen sich Schlussfolgerungen in Bezug auf den bisherigen Verlauf des Bundesprogrammes ziehen: Die quantitativen Ergebnisse zeigen insgesamt, über *alle* befragten Akteur*innengruppen und Programmbereiche hinweg, eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem Programm Fachkräfteoffensive. Dies lässt sich bereits aus den deskriptiven Analysen der einzelnen Gruppen erkennen, und wird durch die inferenzstatistischen Analysen bestätigt.

Betrachtet man zunächst die Unterschiede zwischen den Akteur*innengruppen in Bezug auf die Einschätzung der (B) Arbeits- und Lernbedingungen und (D) Gelingensbedingungen und Herausforderungen finden sich kleine, aber signifikante Unterschiede. So schätzen die Fachschullehrkräfte die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Arbeits- und Lernbedingungen etwas höher ein als Leitungskräfte und Praxisanleiter*innen, allerdings *nicht* als die Auszubildenden selbst. Die Einschätzungen zu den Gelingensbedingungen und Herausforderungen unterscheiden sich teilweise zwischen den Gruppen. Hier geben die Auszubildenden signifikant bessere Ratings im Vergleich zu Praxisanleitungen und Fachschullehrkräften ab. Die kleinen, aber signifikanten Unterschiede könnten dadurch erklärt werden, dass die Fachschullehrkräfte weniger stark an der täglichen Praxis der Auszubildenden beteiligt sind als die Praxisanleitungen und Fachschullehrkräfte.

Weiterhin wurden die Auszubildenden und Praxisanleitungen befragt, wie sie die (F1) Anleitungsqualität und die Fähigkeiten der Praxisanleitung sowie die (G) Kompetenzen der Praxisanleitung in den pädagogischen Handlungsfeldern einschätzen – und wie die (F2) Fähigkeiten der Auszubildenden bzgl. der Umsetzung der Anleitung eingeschätzt werden. Auch hier zeigten sich in allen drei Bereichen sehr positive Bewertungen, sowohl im Hinblick auf die eigene Umsetzung des Programms als auch im Hinblick auf die anderen beteiligten Akteur*innen. Hinsichtlich der Kompetenzen der Praxisanleiter*innen kann festgestellt werden, dass die Auszubildenden die Praxisanleiter*innen sogar noch besser einschätzen als diese sich selbst.

Zur beruflichen Positionierung schätzen die Auszubildenden alle angegebenen beruflichen Aspekte als sehr wichtig ein. Als besonders bedeutsam wurde die Freude bei der Arbeit bewertet. Im Vergleich zu der großen Zustimmung zu Aussagen, die u. a. auf eine soziale Orientierung des Berufs und eine hohe Identifikation mit dem eigenen Beruf und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielten, bewerteten die Auszubildenden den Aspekt der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als eher weniger wichtig. Gründe dafür könnten in den Einschätzungen der Auszubildenden liegen, dass die Aufstiegsmöglichkeiten als pädagogische Fachkraft systembedingt ohnehin eher gering sind. Auf der anderen Seite könnte dieses Ergebnis auch mit der generellen positiven Einstellung der Befragten zu ihrem angestrebten Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers zusammenhängen.

Im nächsten Schritt wurde geprüft, inwieweit für die Auszubildenden und Praxisanleitungen die generellen Beurteilungen der Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastung oder des Arbeitsklimas die Einschätzung der Gelingensbedingungen und Herausforderungen im Rahmen des Bundesprogramms beeinflussen; inwieweit also z. B. jemand, der sich generell belastet fühlt, auch die Umsetzung des Bundesprogrammes als schwieriger bewertet. Als Ergebnis zeigt sich, dass für die Auszubildenden die generelle Arbeitszufriedenheit die Bewertung der Gelingensbedingungen und Herausforderungen vorhersagt, während für die Praxisanleitungen dagegen das eigene Streben nach Perfektion und das Arbeitsklima und die Wertschätzung im Team relevant für die Bewertung der Gelingensbedingungen und Herausforderungen der Umsetzung des Bundesprogrammes sind – wobei das Arbeitsklima der deutlich relevantere Prädiktor ist. Ob die Praxisanleiter*innen die Umsetzung des Programmes als positiv bewerten, ist also primär vom Klima und der Unterstützung im und durch das Team abhängig; bei den Auszubildenden spielt für die Bewertung der Fachkräfteoffensive in erster Linie eine Rolle, ob sie mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden sind. Dieses Ergebnis bestätigt sich, auch wenn in einem weiteren Modell soziodemographische Faktoren wie Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund einbezogen werden. Die persönlichen Faktoren der Auszubildenden beeinflussen die Bewertung des Programms der Fachkräfteoffensive nach den vorliegenden Analysen nicht, die Arbeitszufriedenheit dagegen schon. Ist das Betriebsklima im Team aus der Perspektive der Auszubildenden gut, bietet die praxisintegrierte, vergütete Ausbildung ausreichend Abwechslung und stehen die beruflichen Anforderungen und Erfolge in einem zufrie-

denstellenden Verhältnis, so wird das Programm im Vergleich zu den für die Auszubildenden weniger relevanten Aspekten in den Einrichtungen signifikant positiver eingeschätzt. Diese Aspekte werden im Rahmen der qualitativen Analysen sowie in späteren Prä-/Postanalysen (t1, im Frühjahr 2021) weiter vertieft.

Das 360°-Design der quantitativen Befragung ermöglicht es, neben Unterschieden auch die Zusammenhänge zwischen den befragten Personen (Leitungskräfte, Praxisanleitungen, Fachschullehrkräfte) innerhalb eines „Zirkels“ im Umfeld des Auszubildenden in Programmbereich 1 zu analysieren. Dabei zeigen sich moderate Zusammenhänge (siehe Cohen, 1988) in Bezug auf die Arbeits- und Lernbedingungen sowie die Gelingensbedingungen und Herausforderungen zwischen Auszubildenden, Praxisanleitungen und Leitungskräften, jedoch keine signifikanten Zusammenhänge mit den Einschätzungen der Fachschullehrkräfte. Dies könnte daran liegen, dass es den Lehrkräften aufgrund ihrer Distanz bzw. ihrem Fokus auf die schulische Ausbildung weniger leichtfällt, die Arbeitsbedingungen in der Praxis einzuschätzen.

Abschließend wurde, um die Ergebnisse nochmals zu komprimieren, der für die Auswertung der quantitativen Befragung entwickelte 360°-Koeffizient berechnet. Dieser bildet die Übereinstimmung zwischen allen Akteur*innengruppen, die die jeweiligen Skalen beantwortet haben, zusammenfassend ab (siehe Abbildung 14). Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeits- und Lernbedingungen (B), Gelingensbedingungen und Herausforderungen (D) ebenso wie die Anleitungsqualität (F1), die Umsetzung der Anleitung durch die Auszubildenden (F2) und die Kompetenzen der Praxisanleitungen (G) durchgehend von allen befragten Akteuren sehr positiv bewertet worden. Gleichzeitig gibt es in allen fünf Skalen auch Übereinstimmungen zwischen den Akteuren, diese befinden sich aber im geringen bis moderaten Bereich. Dies kann als Hinweis dafür interpretiert werden, dass es unter den teilnehmenden 360°-Zirkeln Abweichungen in den Einschätzungen gibt bzw. die Übereinstimmungen nicht sehr hoch sind. Vertiefende Analysen im Rahmen des laufenden Evaluationsprojekts zu Differenzen in den Bewertungen der Umsetzung des Programms (Subgruppen-Analysen) werden zeigen, ob es bestimmte Voraussetzungen gibt, die zu einer besonders hohen Übereinstimmung der beteiligten Akteur*innen führen.

7 Ausblick

Im weiteren Verlauf der Erhebungen und Auswertungen des Evaluationsprojekts werden, wie in den Unterkapiteln bereits beschrieben, die qualitativen Erhebungen zum Zeitpunkt t0 zu Ende geführt und ausgewertet, so dass dann eine Triangulation der Daten stattfinden kann, d.h. eine Zusammenführung und Verknüpfung der quantitativen und der qualitativen Ergebnissen des ersten Erhebungszeitpunktes. Die Auswertung der qualitativen Erhebung verspricht Aufschluss und weitere Differenzierung darüber, welche Aspekte die sehr große Zufriedenheit bei einem großen Teil der befragten Akteur*innengruppen erklären. In Kombination mit weiteren differenzierenden Subgruppenanalysen der quantitativen Auswertungen wird zudem ein noch besseres Verständnis darüber ermöglicht, welche Faktoren zu einer höheren oder geringeren Übereinstimmung zwischen den Akteur*innen führen.

Die im Rahmen des Zwischenberichts durchgeführten statistischen Analysen für den Programmbereich 1 („Praxisintegrierte, vergütete Ausbildung“) werden entsprechend für die beiden anderen Programmbereiche durchgeführt. Ab Januar 2021 werden darüber hinaus die Erhebungen des 2. Zeitpunktes (t1) vorbereitet. Ab April bis Juli 2021 werden diese durchgeführt und in der Folge ausgewertet, so dass dann Vergleiche zwischen den Ergebnissen des ersten und des zweiten Erhebungszeitpunktes möglich sein werden.

II Literatur

- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory*. London ; Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Routledge.
- Burisch, Matthias, 2020. *HBI — Hamburger Burnout-Inventar: Manual*. Heidelberg: Springer Tests.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Springer-Lehrbuch) (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage.). Berlin Heidelberg: Springer.
- Fahrenberg, J.; Myrtek, M.; Schumacher, J. & Brähler, E. (2000). *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ)*. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.
- Fröhlich-Gildhoff, K. & Hoffer, R. (2017). Methodische und methodologische Herausforderungen der Wirksamkeitsforschung unter Praxisbedingungen – Lösungen jenseits des „Goldstandards“ (Materialien zur Frühpädagogik). In I. Nentwig-Gesemann & K. Fröhlich-Gildhoff (Hrsg.), *Forschung in der Frühpädagogik. 10: Zehn Jahre frühpädagogische Forschung - Bilanzierungen und Reflexionen* (S. 185–208). Freiburg im Breisgau: FEL-Verlag Forschung-Entwicklung-Lehre.
- Kauffeld, S. (2004). *FAT. Fragebogen zur Arbeit im Team*. Göttingen: Hogrefe.
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden) (4. Auflage.). Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Weinheim: Beltz.

- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch* (4. Auflage). München: Oldenbourg.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). *AVEM. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. AVEM (Standardform), AVEM-44 (Kurzform). Manual (3., überarb. und erw. Aufl.). London: Pearson PLC.
- Strübing, J. (2014). *Grounded Theory*. Wiesbaden: Springer VS.
- Viernickel, S., Nentwig-Gesemann, I., Nicolai, K., Schwarz, S. & Zenker, L. (2013). *Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertagesstätten – Bildungsaufgaben, Zeitkontingente & strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen*. Verfügbar unter http://www.gew.de/Binaries/Binary96129/Expertise_Gute_Bildung_2013.pdf [15.10.2013]
- Weltzien, D., Fröhlich-Gildhoff, K., Strohmer, J., Reutter, A. & Tinius, C. (2016). *Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen: Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg*. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

III Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Zeitraum Programm und Evaluation</i>	8
<i>Tabelle 2: Besonderheiten der Bundesländer (zusammengestellt aus den Interessenbekunden der Bundesländer, Version 8, Januar 2020; internes Dokument)</i>	18
<i>Tabelle 3: Matrix zur Zuordnung von Fragerubriken und befragten Akteur*innen</i>	24
<i>Tabelle 4: Rücklauf 360°-Erhebung</i>	27
<i>Tabelle 5: Häufigkeitsverteilungen von Geschlecht und Migrationshintergrund</i>	30
<i>Tabelle 6: Deskriptive Statistiken zu Alter und Berufserfahrung im pädagogischen Bereich in Jahren</i>	30
<i>Tabelle 7: Vergleich der Häufigkeiten zum Geschlecht der Auszubildenden zwischen Untersuchungs- und Förderstichprobe</i>	31
<i>Tabelle 8: Vergleich des Alters der Auszubildenden zwischen Untersuchungs- und Förderstichprobe</i>	31
<i>Tabelle 9: Item-Übersicht der Skalen B (Arbeits- und Lernbedingungen) und D Gelingensbedingungen und Herausforderungen) aus Sicht der Auszubildenden</i>	34
<i>Tabelle 10: Item-Übersicht der Skalen F1, F2 und G aus Sicht der Auszubildenden</i>	37
<i>Tabelle 11: Allgemeine Skalen zur Modellbildung</i>	41
<i>Tabelle 12: Items Skala X</i>	44
<i>Tabelle 13: Korrelationen zwischen Einschätzungen der Akteur*innen zu Arbeits- und Lernbedingungen (Skala B)</i>	48
<i>Tabelle 14: Korrelationen zwischen Einschätzungen der Akteur*innen zu Gelingensbedingungen und Herausforderungen (Skala D)</i>	49
<i>Tabelle 15: Stichprobe Gruppendiskussionen nach Programmbereichen</i>	52
<i>Tabelle 16: Stichprobe Gruppendiskussionen im Programmbereich 1</i>	52
<i>Tabelle 17: Evaluationsziele und Fragestellung(en) in Bezug auf die Telefoninterviews</i>	54
<i>Tabelle 18: Altersverteilung der Stichprobe der Telefoninterviews</i>	58
<i>Tabelle 19: Geschlechterverteilung der Stichprobe</i>	58

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Arbeits- und Zeitplan</i>	10
<i>Abbildung 2: Evaluationsdesign</i>	14
<i>Abbildung 3: Rücklaufzahlen der 360°-Online-Befragung</i>	26
<i>Abbildung 4: Bundeslandverteilungen der Fallzahlen teilnehmender Trägervertreter*innen (n=299)</i>	29
<i>Abbildung 5: Häufigkeitsverteilungen zum Bildungsabschluss der Auszubildenden in Programmbereich 1 (N=185)</i>	31
<i>Abbildung 6: Häufigkeitsverteilungen zum Berufsabschluss der Auszubildenden in Programmbereich 1 (N=185)</i>	32
<i>Abbildung 7: Ergebnisse der einfaktoriellen Varianzanalyse zum Unterschied der Einschätzungen für Skala B und D zwischen den Akteur*innen</i>	35
<i>Abbildung 8: Ergebnisse der T-Tests zum Unterschied der Einschätzungen für Skala F1, F2 und G zwischen Auszubildenden und Praxisanleitungen</i>	39
<i>Abbildung 9: Durchschnittliche Einschätzungen der Auszubildenden zur beruflichen Positionierung</i>	40
<i>Abbildung 10: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die X-Skalen aus Sicht der Auszubildenden</i>	42
<i>Abbildung 11: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die X-Skalen aus Sicht der Praxisanleitungen</i>	43
<i>Abbildung 12: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die Arbeitszufriedenheit (X5) und verschiedene soziodemografischen Variablen aus Sicht der Auszubildenden</i>	46
<i>Abbildung 13: Regressionsmodell zur Vorhersage der Gelingensbedingungen und Herausforderungen durch die Skalen X3 und X6 sowie anhand verschiedener soziodemografischer Variablen aus Sicht der Praxisanleitungen</i>	47
<i>Abbildung 14: Punktdiagramm zum Zusammenhang der gemittelten Einschätzungen zur Zufriedenheit/Zustimmung und der Übereinstimmung der Einschätzungen für alle Skalen und Akteur*innengruppen</i>	50
<i>Abbildung 15: Anteil der Telefoninterviews in den Bundesländern</i>	57
<i>Abbildung 16: Anzahl der durchgeführten Telefoninterviews nach Programmbereich (PB)</i>	60