

Zeitschriftenartikel

Begutachtet

Koordinator*in:Diana Lölsdorf HAW Hamburg, Deutschland **Redaktion**J.Georg Brandt HAW Hamburg, Deutschland **Erhalten:** 16. Dezember 2025**Akzeptiert:** 22. Januar 2026**Publiziert:** 13. März 2026**Datenverfügbarkeit:**

Alle relevanten Daten befinden sich innerhalb der Veröffentlichung.

Interessenskonfliktstatement:

Die Autor:innen erklären, dass ihre Forschung ohne kommerzielle oder finanzielle Beziehungen durchgeführt wurde, die als potentielle Interessenskonflikte ausgelegt werden können.

Lizenz:

© Diana Lölsdorf, Daniela Ulber, Dagmar

Bergs-Winkels

Dieses Werk steht unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY SA 4.0).

**Empfohlene Zitierung:**

Daniela Ulber, Dagmar Bergs-Winkels, Diana Lölsdorf (2025) „Sie sind auch Botschafter*innen Ihres Studienganges. Sie müssen die Praxis so verändern, dass sie einen Platz darin finden, der ihren Kompetenzen entspricht.“ Daniela Ulber und Dagmar Bergs-Winkels im Gespräch mit Diana Lölsdorf STANDPUNKT : SOZIAL 35 (2), 2025, Kindheitspädagogik – berufliche und berufspolitische Verortungen, S. 1-10.

DOI: <https://doi.org/10.15460/spsoz.2025.35.2.290>

„Sie sind auch Botschafter*innen Ihres Studienganges. Sie müssen die Praxis so verändern, dass sie einen Platz darin finden, der ihren Kompetenzen entspricht.“

Daniela Ulber und Dagmar Bergs-Winkels im Gespräch mit Diana Lölsdorf

Daniela Ulber^{1*}, Dagmar Bergs-Winkels^{2*},
Diana Lölsdorf^{3*} 

- 1 Daniela Ulber, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg – HAW 
- 2 Dagmar Bergs-Winkels, Alice-Salomon-Hochschule Berlin – ASH Berlin 
- 3 Diana Lölsdorf, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg – HAW 

Abstract

Diana Lölsdorf spricht mit Dagmar Bergs-Winkels und Daniela Ulber, langjährigen Professorinnen im Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit an der HAW Hamburg, über die Entwicklung des Studienganges sowie gesellschaftliche und berufliche Verortungsmöglichkeiten von Kindheitspädagog*innen.

Schlagwörter: Kindheitspädagogik, Entwicklung des Studiengangs, berufliche Verortung, Studiengang, Kinder- und Jugendarbeit, Arbeitsmarkt

„Sie sind auch Botschafter*innen Ihres Studienganges. Sie müssen die Praxis so verändern, dass sie einen Platz darin finden, der ihren Kompetenzen entspricht.“

Daniela Ulber und Dagmar Bergs-Winkels im Gespräch mit Diana Lölsdorf

Daniela Ulber, Dagmar Bergs-Winkels, Diana Lölsdorf



Interview

Diana Lölsdorf (DL) Dagmar, als du an der HAW Hamburg angefangen hast, konntest du da direkt mit der Lehre beginnen oder ging es noch darum, den Studiengang inhaltlich auszuarbeiten?

Dagmar Bergs-Winkels (DBW) Ich habe direkt mit Lehre begonnen, Petra Strehmel und Wolfgang Hantel-Quitmann hatten damals die Verantwortung für das Modultableau und die Studieninhalte. Damals neu gegründete Studiengänge mussten erst nach drei Jahren akkreditiert werden, so dass wir in den ersten Semestern Zeit hatten, Veränderungen in Absprache mit den Studierenden vorzunehmen. Einige Bereiche sind erst in dieser Anfangsphase dazugekommen, z.B. die Themen Kinder mit besonderen Bedürfnissen und Kinder mit besonderen Begabungen. Auch der Schwerpunkt Kompetenzentwicklung in der Kindheit wurde in dieser Phase eingeführt neben den Schwerpunkten Institutionsentwicklung und Management sowie Entwicklungskontext Familie. Wir haben den Studiengang in der Anfangszeit intensiv weiterentwickeln können, bis wir das erste Mal geprüft wurden.

DL: Ist der Studiengang von Anfang an gut angenommen worden von Studierenden?

DBW: Wir hatten wahnsinnig viel Bewerbungen.

Daniela Ulber (DU): Wir konnten relativ bald auf zwei Kohorten ausweiten, nachdem wir mit einer Kohorte angefangen haben.

DBW: Wir haben uns bei der ersten Kohorte Gedanken darüber gemacht, wie das eigentlich für die Praxis ist, wenn es plötzlich so einen neuen Studiengang gibt. Was wir in Hamburg vermeiden wollten, war die Idee „Ihr seid jetzt die Elitären an der Uni und die Praktiker*innen zählen gar nichts mehr“. Deshalb haben wir in der ersten Runde nur Personen mit einer Ausbildung als Erzieherin oder Erzieher aufgenommen. Ab dem zweiten Jahrgang haben wir das verändert, aber in der ersten Runde wollten wir auch besonders den Kontakt zu der Praxis.

DL: Wie habt Ihr den Studiengang beworben?

DBW: Wir waren in Kontakt mit Trägern. Insbesondere die großen Träger in Hamburg waren von Anfang an sehr interessiert an dem Studiengang und haben damals auch Studierenden ermöglicht, bei uns zu studieren und trotzdem ihren Job zu behalten. Absolvent*innen haben dann auch

häufig bei den Trägern Stellen als Bereichsleitungen oder Regionalleitungen übernommen. Wir haben versucht diesen Kontakt zu halten.

Der Paritätische Wohlfahrtsverband hat den Studiengang sehr unterstützt, sehr viel Werbung gemacht und war auch bei allen unseren öffentlichen Auftritten, Tagungen, Politdiskussionen immer anwesend. Auch die GEW war sehr aktiv und präsent bei unseren Veranstaltungen.

DL: Das hat vermutlich dann auch dazu beigetragen, dass die berufliche Verortung der ersten Absolvent*innen relativ gut funktioniert hat.

DBW: 2004 ist der erste Studiengang in Berlin gegründet worden. Insgesamt wurden fünf Studiengänge gegründet, die über die Robert Bosch Stiftung zu finanziert wurden. Wir waren sozusagen in der zweiten Phase ohne finanzielle Unterstützung, aber es war in Hamburg so, dass sowohl die Bürgerschaft diesen Studiengang wollte als auch die Hochschulleitung. Ein Vorteil war sicherlich auch, dass die HAW Hamburg die staatlichen Anerkennungen nach Beendigung des Studiums für ganz Hamburg vergibt.

DL: Was ich immer wieder im Gespräch mit den Studierenden erlebe ist, dass die auf Praxisstellen treffen, wo sie durchaus noch erklären müssen: „Was ist das denn überhaupt, Kindheitspädagogik?“ Da scheint es eine sehr weite Spannbreite zwischen Kenntnis und Unterstützung bis hin zu „Da haben wir noch nie etwas von gehört“ zu geben.

DBW: Das ist ein bundesweites Problem und es ist ein Problem der tariflichen Einordnung. Es gibt ja sozusagen keine explizite Stelle für Kindheitspädagog*innen.

DU: Ich glaube aber auch, dass es eine unterschiedliche Offenheit gibt für Menschen mit akademischem Abschluss in den Einrichtungen. Wer sich aktuell gut informiert, und als Leitung sollte man das tun, kommt um die Existenz der kindheitspädagogischen Studiengänge nicht mehr herum. Ich verstehe das vor dem Hintergrund, dass die Studiengänge durchaus recht unterschiedlich sind. „Was haben Sie für einen Schwerpunkt?“ oder „Wir brauchen jemand speziell für Qualitätsmanagement. Könnten Sie das machen?“ Dieses Nachfragen finde ich nachvollziehbar, letztlich weiß man nicht, welche Inhalte sind das genau, auch wenn es da natürlich ein klares Profil gibt. Zum jetzigen Zeitpunkt noch zu sagen „Wir wissen gar nichts von den Studiengängen“ lässt dann auf eine weniger gute Expertise im Feld zurückschließen.

DL: Was sich für die Studierenden teilweise als schwierig erweist. Mein Eindruck ist, dass es ihnen erschwert, so ein professionelles Selbstverständnis zu entwickeln. Einerseits kann es sein, dass ich mich mehr damit auseinandersetze und dadurch mein Selbstverständnis vertiefe. Andererseits kann es aber auch verunsichernd wirken, damit konfrontiert zu werden, dass man meinen Beruf oder meine Berufsbezeichnung eigentlich gar nicht kennt.

DBW: Das ist genau der Knackpunkt. Wir bilden für keinen Beruf aus, es ist ein akademisches Studium. Viele unserer Studierenden haben die Wahrnehmung, sie werden für einen Beruf ausgebildet. Deshalb haben wir eigentlich immer dazu gesagt „Sie sind auch Botschafter*innen ihres Studienganges. Sie müssen die Praxis so verändern, dass sie einen Platz darin finden, der ihren Kompetenzen entspricht.“ Es wäre gar nicht mein Anspruch, jemanden für einen Beruf auszubilden

DU: Und die Studierenden müssen letztlich kommunizieren, was sie mitbringen.

DL: Also welche Fähigkeiten und Kompetenzen sie mitbringen und wie das in der Praxis angewandt oder lukrativ genutzt werden kann.

DU: Genau. Die Praktika sind da nochmal etwas anderes. Wenn sie sich richtig um Stellen bewerben, müssen sie halt ihr Profil darlegen, was sie da reinbringen, warum es gewinnbringend ist, sie einzustellen.

DBW: Für den Hamburger Studiengang ist das ja auch durchaus gut darstellbar, weil es eine sehr klare Struktur mit unterschiedlichen Schwerpunkten gibt. Die meisten Studiengänge sind didaktisch viel kleinteiliger unterwegs. In Hamburg haben wir sozusagen von der Arbeitsmarktsituation aus gedacht. Insofern lässt es sich sehr gut darstellen, wofür man qualifiziert ist, wenn man diesen Studiengang absolviert hat.

DL: Um nochmal auf die Inhalte zurückzukommen. Die ersten drei Jahre hattet ihr Zeit, den Studiengang weiterzuentwickeln. Ist das, was ihr da weiterentwickelt habt, auch der Rahmen, den es jetzt noch gibt? Oder hat sich in den jetzt fast 20 Jahren noch anderes gravierend verändert in den Inhalten des Studiengangs?

DU: Gravierend verändert hat sich nichts. Wir haben immer noch die drei Schwerpunkte. Wie Dagmar schon sagte, an den meisten anderen Standorten ist es sehr viel didaktischer. Da sind die Module dann auch oft nach Bildungsbereichen benannt, z.B. der mathematische, der sprachliche, der kulturelle Bereich. Das gehört bei uns alles zum Schwerpunkt Kompetenzentwicklung. Wir haben zwei weitere Schwerpunkte und da finde ich sieht man die Handschrift der Gründer*innen. Wolfgang Hantel-Quitmann zeichnete sich als Familienpsychologe für den Schwerpunkt Entwicklungskontext Familie verantwortlich. Petra Strehmel, die Erziehungswissenschaftlerin aber eben auch Arbeits- und Organisationspsychologin ist, hat den dritten Schwerpunkt Institutionsentwicklung und Management eingebracht.

Wie haben wir es weiterentwickelt? Wir haben bestimmte Studienprozesse wahrgenommen, die optimierbar waren. Beim Thema Beratungskompetenz war es z.B. besser, dieses schon etwas früher in das Studium einzubringen. Wir hatten auch lange ein Modul, in dem Psychologie und Soziologie zusammengefasst wurden. Es hat sich gezeigt, dass es mehr Sinn macht, das zu trennen. Ein Modul zu Bildungsprogrammen ist im Laufe der Zeit bildungspolitischer geworden. Auch das Erziehungswissenschaftliche ist anders aufgefächert worden, aber das meiste hat sich tatsächlich erhalten.

DBW: Das mit dem Familienschwerpunkt leuchtet ja auch ein ...

DL: ...zumal die Studierenden, bis sie sich im fünften Semester für zwei Schwerpunkte entscheiden, auch durch ihre Praktika die Erfahrung gemacht haben, dass Kinder nicht ohne Familie gedacht werden können und der Kontext Familie deswegen auch sehr relevant ist.

DU: Das glaube ich auch. Allgemein gibt es auch ein großes Interesse an psychologischen Themen. Genau wie du sagst, dieser Kontext ist mit enthalten und Kindheitspädagogik kann nicht ohne diesen gedacht werden.

DBW: Auch der Beratungsmarkt ist offen und unabhängig von Kita. Unsere Absolvent*innen landen ja nicht alle in Kindertagesstätten.

DU: Und auch nicht alle in Schulen. Einige treffe ich auch bei Trägern wieder. (s. Beitrag „Kindheitspädagogische Vielfalt“ in dieser Ausgabe)

DL: Und den Schwerpunkt Management finde ich persönlich sehr sinnvoll, weil es dann direkt auf eine Leitungsposition abzielt. Und das macht dann wiederum Sinn, was die Bezahlung betrifft. Eine Leitungsposition ist ja eine der wenigen Stellen, wo man als Kindheitspädagog*in nicht darum kämpfen muss, angemessen bezahlt zu werden.

DU: Nicht nur, was die Bezahlung angeht, ist das eine gute Idee, sondern auch um die pädagogische, wissenschaftlich basierte Expertise in die Einrichtungen hineinzubringen. Wenn ich eine Leitung als pädagogische Leitung begreife, ist das natürlich genau die Schnittstelle oder die Person, die für pädagogische Qualität sorgen kann. Es wird mittelfristig immer mehr Erzieherinnen und Erzieher mit Fachschulausbildung geben als Kindheitspädagog*innen. Die Frage ist ja, wie kann deshalb diese akademische Expertise nicht nur in die individuelle Arbeit mit Kindern einfließen, sondern möglichst in die gesamte Einrichtung. Von daher ist Leitung eine wichtige Stelle, auch um bei multiprofessionellen Teams dafür zu sorgen, dass es eine gemeinsame pädagogische Haltung und eine gemeinsame pädagogische Praxis gibt, in die alle Kompetenzen einfließen. Oft ist es eher umgekehrt, unsere Absolvierenden machen die Erfahrung, dass es in Einrichtun-

gen anders läuft, als sie denken, dass es gut wäre. „Aber ich bin jetzt hier die Jüngste und die haben eh schon komisch gefragt, was das mit dem Studienabschluss ist, da will ich mich mal nicht hervorheben.“ Auch das ist eine Aufgabe von Leitungen zu sagen „Hier kommt jemand, der bringt ganz interessante Perspektiven und Praktiken mit. Wie teilen wir das?“ Auch deshalb finde ich Leitung eine ganz entscheidende Stelle.

DBW: Ein anderes Berufsfeld möchte ich auch noch ergänzen, nämlich das der Wissenschaft. Das finde ich sind schon auch Erfolgsgeschichten und das sind Leute, die wir dringend brauchen zur Generierung von Wissen. Deshalb bin ich auch froh, dass es eigentlich ganz gut und in Hamburg auch auf einem ordentlichen Niveau gelingt, ehemalige Studierende an den Studiengang zu binden und sie in die Lehre zu integrieren. Also als Wissenschaftlerin habe ich ehrlich gesagt kein Problem damit, dass nicht alle in der Praxis landen.

Was ich ganz wichtig finde, ist der Kontakt zur Kita im Haus. Das ist schon eine Besonderheit, die ja nicht durch einen anderen, großen Träger realisiert wird, sondern durch einen kleinen Verein, wodurch enger Kontakt zu unseren Studierenden möglich ist. Es gibt viele Studierende, die dort arbeiten oder Praktika machen. Die Kita kann auch als Forschungseinrichtung genutzt werden und Daniela nutzt sie sehr für den internationalen Austausch.

DU: Vielleicht noch zur Weiterentwicklung des Studiengangs. Es geht ja auch immer darum, Kindheitspädagogik als sich noch entwickelndes, etablierendes Feld zu begreifen. Mir ist wirklich sehr wichtig, auch nach außen zu vertreten, dass es sich bei unserem Studiengang um einen wissenschaftlichen Studiengang handelt. Da sind wir bei der HAW mit unserem Studiengang gut dabei, Forschungsmethoden werden z.B. relativ früh gelehrt. Wir sind ein Team, in dem Wissenschaft eine zentrale Rolle spielt und das finde ich wichtig beizubehalten, gerade auch an Hochschulen angewandter Wissenschaften. Beim Studiengangstag haben wir ein Kerncurriculum verabschiedet, das aber noch relativ offen ist. Einerseits ist diese Offenheit natürlich gut, um unterschiedliche Profile haben zu können. Aber gerade die Wissenschaftlichkeit und Forschungsbasierung finde ich einen sehr wichtigen Aspekt – insbesondere im Bereich Erziehungswissenschaften, der eigentlich genuin und von der Tradition her nicht so empirisch, sondern lange eher wertebasiert verortet war. Das ist auch in anderen Ländern so, in Dänemark z.B. wo die Pädagogik sich auch dagegen wehrt, evidenzbasierte Erkenntnisse aufzunehmen oder überhaupt zu diskutieren und dies auch als Einmischung in ihren pädagogischen Ethos versteht.

DL: Denkt ihr, dass die Hochschule Einfluss nehmen sollte oder kann auf die berufliche Situation von Kindheitspädagog*innen? Also wo sie arbeiten können, wie sie tariflich eingestuft werden usw. Es stehen demnächst wieder die Tarifverträge an und damit wieder einmal der Versuch, die Kindheitspädagog*innen ins Tarifsysteem aufzunehmen. Denkt ihr, dass die HAW da ihren Anteil beitragen kann oder sollte?

DU: Also mein Selbstverständnis wäre, dass wir natürlich darüber informieren können, was sind Inhalte des Studiums, wie grenzen sie sich auch von anderen ab. Auch zu sagen, wie ist das im Vergleich zu anderen Professionsgruppen. Also auch deutlich zu machen, es ist ein akademischer Abschluss auf Bachelorniveau und darüber auch gerne Träger oder andere zu informieren. Ich würde aber tatsächlich auch die Studierenden selbst in einer sehr aktiven Rolle sehen und bin manchmal überrascht, wie wenig aktiv viele sind. Es gibt ja die Arbeitsgruppe Kindheitspädagogik, die sehr klein ist. Die wurde an der HAW von sehr aktiven Studierenden gegründet, aber sie verbleibt halt sehr klein. Bei den Gewerkschaften generell haben wir das Problem, dass die anderen Gruppen, also vor allem die der Erzieherinnen und Erzieher, sehr viel größer sind. Ich sehe dadurch bei den Gewerkschaften gar nicht so ein starkes Eigeninteresse, aber genau da wären halt die Absolvent*innen und Studierenden gefragt, das klarer zu machen. Und die Träger sollten sich auch überlegen, was sie davon haben, wenn sie z.B. bestimmte Funktionsstellen schaffen.

DBW: Ich fand am Anfang, als wir mit den Studiengängen angefangen haben, war es politischer, da ging es z.B. um die staatliche Anerkennung. Dann gab es diese Arbeitsgruppe, die sich gebildet hat, das war tatsächlich eine sehr engagierte Studierendengruppe und in den ersten Tarifverhandlungen gab es z.B. im Netz auch viele Informationen über die Bundesländer hinweg, welche Briefe schreibt man an welchen Politiker, was verhandelt man wo. Das sehe ich jetzt auch auf die Bundesrepublik bezogen als deutlich reduzierter. Ich kriege eher mit, dass Studierende nachfragen „Was verdient Ihr denn so?“ und „Habt ihr schonmal in dem Bereich gearbeitet?“ Aber politisch aktiv ist nur eine kleine Gruppe. Vielleicht liegt das auch an diesem Missverständnis, dass wir für Berufe ausbilden und nicht für einen akademischen Abschluss. Also insofern teile ich Danielas Perspektive. Ich denke, die Studierenden und Absolvent*innen müssen viel aktiver als Botschafter ihrer eigenen Studiengänge unterwegs sein.

DL: Gerade in KITAS finde ich das tariflich ein schwieriges System, weil die Bezahlung nicht nach Abschluss, sondern nach Funktion stattfindet.

DBW: Ja, es richtet sich halt an der Tätigkeit aus, was man vielleicht grundsätzlich hinterfragen kann. Daniela hatte gerade auch schon Multiprofessionalität in Teams angesprochen. Die bildet sich in der Praxis ja auch nicht ab. Ich könnte mir vorstellen, dass es in KITAS sehr sinnvoll wäre, auch Logopädinnen, Physiotherapeuten, Psychologen u.a. zu beschäftigen, die in unserem Tarifsystem auch nicht abgebildet sind. Auf Seiten der Gewerkschaften ist das verständlich. Deren Auftrag ist es, eine möglichst große Gruppe der Berufstätigen zu vertreten, in unserem Fall die Erzieher*innen. Wenn wir nun multiprofessionelle Teams denken, weiß ich nicht, ob unsere augenblickliche Politik da überhaupt hilfreich ist oder ob wir nicht ganz andere Modelle denken müssen, um in KITAS eine qualitativ hochwertigere pädagogische Arbeit zu erreichen.

DU: Wenn wir im Sinne von Qualität denken, müsste man ja sagen, wir brauchen akademisch qualifizierte Menschen. Es geht nicht darum, dass die ausschließlich individuell mit den Kindern arbeiten, sonst wirkt sich das nicht positiv auf die gesamte Kita aus. Ein Tätigkeitsprofil könnte sein, zu sagen, wir multiplizieren bestimmte Dinge. Wir behalten im Blick, was gerade wissenschaftlich passiert und kümmern uns um Qualitätsentwicklung. Wir schauen, sind die Beobachtungs- und Dokumentationsinstrumente angemessen, werden sie richtig genutzt. Ich könnte mir sehr gut ein entsprechendes Profil vorstellen, aber so etwas zu fordern ist aktuell nicht das Interesse der Gewerkschaften. Und eigentlich wäre es Sache der Träger sich da Gedanken zu machen. Das sind ja z.B. auch alles Dinge, womit Leitungen entlastet werden können, auch im Sinne von shared leadership oder einer erweiterten Leitung. Diese Flexibilität bezieht sich nicht nur auf Kindheitspädagog*innen. Man könnte auch sagen „Wir haben jetzt eine Entwicklungspsychologin hier oder eine Fachkraft für Inklusion.“ Da kann ich mir viel vorstellen und es wäre gut, die Flexibilität zu haben, solche Stellen einzurichten und die Personen nicht nur im Gruppendienst einzusetzen.

DBW: Im Augenblick ist es ja so, dass die großen Träger solche Modelle ausprobieren und versuchen, genau solche Stellen zu schaffen, auch zur Qualitätsentwicklung.

DL: Das wäre dann tatsächlich auch Aufgabe von Trägern bzw. Dachverbänden in Richtung Behörde auch anders zu verhandeln. In Hamburg wäre es das Gutschein-System. Das müsste anders aufgestellt sein, damit Träger es sich dann wiederum auch leisten können, je nachdem wo es nötig ist, Personen einzustellen, die ein höheres Gehalt kriegen, weil sie eben auch in der Qualitätsentwicklung oder in sonstigen fachlichen Bereichen arbeiten.

DU: Richtig. Das wäre an sich auch Sache unserer Studierenden zu sagen, wir nehmen nur solche Jobs an.

DL: Einen anderen Bereich, den ich ganz spannend finde, sind Stellen, die über die Behörde ausgeschrieben sind, beim ASD z.B. Da sind Kindheitspädagog*innen in den Ausschreibungen gar nicht erst benannt und es ist dann auch problematisch so eine Stelle zu bekommen, weil die Behörde offensichtlich sehr enge Vorgaben hat.

DU: Ja, das ist ganz interessant, weil es nämlich nicht die eine Behörde ist, sondern das ist regional ganz unterschiedlich. Also grundsätzlich sind unsere Absolventinnen auch aufgrund des Schwerpunkts Entwicklungskontext Familie, ihrer Beratungskompetenz usw. sehr attraktiv. Es gibt Regionen, wo es mit der Einstellung ohne zusätzliche Qualifikationen funktioniert und in anderen ist das nicht so.

DBW: Die BAG BEK hat in der Arbeitsgruppe „berufliche Entwicklung“ schon einen Fokus darauf, im Kontakt mit der Praxis an den Einbezug von Kindheitspädagog*innen in Ausschreibungen zu denken. Manchmal kann es passieren, dass Leute sagen „Klar sind eure Leute mitgemeint. Also da steht zwar Soziale Arbeit, aber wir würden uns auch über eure Absolvent*innen freuen.“ Die Frage ist, ob man sich darauf bewirbt. Man kann einfach anrufen und so wie die aktuelle Fachkräftedebatte ist, würde ich sagen „Bewerben!“

DU: Das andere ist, ich musste natürlich auch in jedem Vorstellungsgespräch erklären, warum meine Expertise zu der Ausschreibung passt. Also auch das war kein festes Berufsbild. Bei vielen akademischen Studiengängen ist es so, dass man dann nochmal aktiv selbst erläutern muss, warum hat man sich für diesen Job entschieden, was bringt man dafür mit und wie würde man das ausgestalten. Und das ist tatsächlich der Unterschied zu einer Berufsausbildung.

DL: Das sind tatsächlich noch einmal gute Gedankenanstöße für Studierende und Absolvent*innen, die sich auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Vielen Dank, dass Ihr euch die Zeit genommen habt, über die aktuelle Situation in den pädagogischen Bereichen des Arbeitsmarktes zu reflektieren. Es war auch sehr interessant, diesen ausführlichen Einblick in die Entstehung und Weiterentwicklung des Studiengangs zu erhalten. Danke auch dafür.

Die Autor:innen

Daniela Ulber ist promovierte Diplom-Psychologin (Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie) und Diplom-Kommunikationswirtin. Sie ist seit 2009 als Professorin an der HAW Hamburg für den Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit mit dem Schwerpunkt Institutionsentwicklung und Management tätig. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Studiengangsbeauftragte, Studienfachberaterin und Department-Verantwortliche für Internationales ist sie breit im Studiengang verankert. Sie forscht und publiziert zu den Themen Leitung, Team- und Organisationsentwicklung sowie Wissenstransfer.

✉ daniela.ulber@haw-hamburg.de

Dagmar Bergs-Winkels studierte Erziehungswissenschaften und Kleinkindpädagogik in Düsseldorf und Berlin. Nach weiteren Stationen in Münster und Bremen besetzte sie 2007 die erste ausgeschriebene Professur für den Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit an der HAW Hamburg, wo sie auch als Studiengangsleitung, stellvertretende Departmentleitung und Prodekanin für Studium, Lehre und Internationales aktiv war. 2019 folgte sie dem Ruf an die ASH Berlin. Dagmar Bergs-Winkels ist Mitglied im Wissenschaftsrat zur Akkreditierung privater und kirchlicher Hochschulen sowie Gründungsmitglied der BAK BEG und dort in der AG berufliche Entwicklung aktiv.

✉ bergs-winkels@ash-berlin.eu

Diana Lölsdorf studierte Soziale Arbeit (Diplom) sowie Angewandte Familienwissenschaften (M.A.). Nach langjähriger Leitungstätigkeit im Bereich frühkindlicher Bildung arbeitete sie von 2018 bis 2022 als wissenschaftliche Mitarbeiterin der HAW Hamburg im BMBF-Forschungsprojekt POMIKU (postmigrantische Familienkulturen) und ist aktuell als Praxisbeauftragte für den Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit an der HAW Hamburg tätig.

✉ diana.loelsdorf@haw-hamburg.de