

Niedersächsisches Landesamt
für Soziales, Jugend und Familie
- Landesjugendhilfeausschuss -

Positionspapier

des Niedersächsischen Landesjugendhilfeausschusses

Was brauchen Kitas als Ausbildungsort („Lernort Praxis“)?

21. März 2019

Was brauchen Kitas als Ausbildungsort („Lernort Praxis“)?

- Empfehlungen des Niedersächsischen Landesjugendhilfeausschusses -

Der Niedersächsische Landesjugendhilfeausschuss (NLJHA) empfiehlt die Bereitstellung von Ressourcen zur Unterstützung der Ausbildung am sogenannten „Lernort Praxis“.

Die Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher ist eine der meistgewählten Ausbildungen in Deutschland. Innerhalb der letzten 15 Jahre hat sich die Anzahl der Auszubildenden bundesweit verdoppelt. Mittlerweile arbeiten fast ebenso viele Erzieherinnen und Erzieher in der Kinder- und Jugendhilfe wie Lehrerinnen und Lehrer in allgemeinbildenden Schulen.¹ Aktuell befinden sich in Niedersachsen mehr als 14.000 Schülerinnen und Schüler in einer Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft² (Sozialpädagogische Assistenz und Erzieherin bzw. Erzieher). Im Rahmen der integrierten praktischen Regelausbildung sind in vielen der rund 5600 Tageseinrichtungen für Kinder die Auszubildenden tätig und absolvieren hier ein Drittel ihrer gesamten Ausbildungszeit.

Der Aufwand für die Anleitung, Begleitung und Beratung der Auszubildenden und für die Kooperation mit den Schulen steigt von Jahr zu Jahr. Diese Tätigkeiten – das sogenannte Praxismentoring - sind für die Qualitätsentwicklung von Kindertageseinrichtungen (Kita) und Ausbildung maßgebliche Faktoren, die aber bislang wegen der fehlenden personellen Ressourcen nicht im ausreichenden Umfang stattfinden können. Es müssen mehr Ressourcen für das Praxismentoring bereitgestellt werden, da ansonsten ein wesentlicher Baustein zur Erhaltung und Steigerung der pädagogischen Qualität in der Kindertagesstätte fehlt.

Aufgaben des Praxismentorings

Die niedersächsischen Rahmenrichtlinien zur Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher und der Leitfaden zur praktischen Ausbildung basieren auf der Bereitstellung eines Praxismentorings am Lernort Praxis. Die Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte ist als schulische und praktische Ausbildung konzipiert und entsprechende Bedingungen sind vorzuhalten. Insofern müssen sich sowohl der „Lernort Schule“ als auch die Auszubildenden auf die Aufgabenübernahme durch die Kitas verlassen können. (In Niedersachsen beträgt der Anteil an Theorie 4300 Stunden und der Praxisanteil 1440 Stunden in vier Jahren Ausbildung³.)

Gem. § 5 Abs. 2 des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder in Niedersachsen (KiTaG) ist der Gruppenleitung und den weiteren pädagogischen Kräften eine Verfügungszeit von insgesamt mindestens 7,5 Stunden je Gruppe wöchentlich für die Vor- und Nachbereitung der Gruppenarbeit sowie für die Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertagesstätte untereinander, mit den Erziehungsberechtigten, Schulen und anderen Einrichtungen sowie für die Mitwirkung bei der Ausbildung zu gewähren.

Die Fachkräfte nutzen die Verfügungszeiten für Teamgespräche, Elterngespräche, Vor- und Nachbereitung, Kooperation mit anderen Institutionen und für die „Mitwirkung an der

¹ Vgl. WIFF:Präsentation Fachkräftebarometer Frühe Bildung, 2017, S 6.

² Vgl. Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG), §4

³ Vgl. <http://www.nibis.de/uploads/2bbs-kuels/sopaedass.pdf> und vgl. <http://nibis.de/nli1/bbs/archiv/rahmenrichtlinien/fssozp.pdf>

Ausbildung“. In einer Kita-Gruppe, in der drei Fachkräfte arbeiten, kann davon ausgegangen werden, dass durchschnittlich allein sechs Stunden pro Woche bereits für das wöchentliche Teamgespräch erforderlich sind. Die gesetzlich vorgeschriebenen Verfügungszeiten reichen schon heute nicht aus, um die o.g. mittelbar pädagogischen Tätigkeiten auszuführen. Der zunehmende Aufwand dieser Tätigkeiten wie u.a. das Praxismentoring, aber auch die Entstehung neuer Aufgaben sind durch die gesetzlich verankerten Verfügungszeiten nicht abgedeckt.

Im Leitfaden für die praktische Ausbildung finden sich folgende Aufgaben für Praxismentorinnen und Praxismentoren⁴:

- Vernetzung mit Schule zu Rahmenbedingungen, Zielen und Aufgaben der Ausbildung
- Anleiterinnen- und Anleitertreffen, Teilnahme an Arbeitsgruppen
- Bewerbungsgespräch mit Auszubildenden, evtl. Hospitation, Bestätigungsschreiben an Schule, Vertrag abschließen
- Absprachen mit Schule, Verfassen von Beurteilungen und Zeugnis
- Erstgespräch zur Einführung in die Kita und in das pädagogische Konzept, Einsicht in Räume, Abläufe und Vorstellung im Team
- Bildungsangebote (zusammen mit Lehrkraft) beobachten, reflektieren, beurteilen
- Auszubildende bei Aufgabenstellungen durch die Schule unterstützen
- Fachliche und persönliche Entwicklung im pädagogischen Alltag begleiten und reflektieren
(individuelle Entwicklung der Berufsrolle, Lernschritte begleiten)
- Beratung bzgl. Herausforderungen, Fragen, Konflikten
- Ablauf der praktischen Prüfung besprechen

Erfahrungen aus dem Bundesprogramm „Lernort Praxis“

Den beteiligten Trägern im abgeschlossenen Bundesprogramm „Lernort Praxis“ (2013-2016) wurden Finanzmittel für eine Praxismentorin bzw. einen Praxismentor im Umfang einer halben Stelle in der Zuständigkeit für mind. fünf Auszubildende finanziert. Zusätzlich waren diese auch für die Begleitung anderer Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger zuständig.

Das Bundesprogramm und auch die Erfahrungen aus anderen Kitas zeigen, dass für die Tätigkeiten des Praxismentorings mind. 3-4 Stunden pro Woche pro Auszubildendem angesetzt werden müssten. Diese stehen für die Auszubildenden und die Zusammenarbeit mit den Schulen in Niedersachsen jedoch nicht zur Verfügung.

Im Impulspapier des Fachbeirats zum Bundesprogramm „Lernort Praxis“, in dem auch das Land Niedersachsen vertreten war, heißt es: „Vor dem Hintergrund sich verändernder Ausbildungs- und Studienformate sowie vielfältiger Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte im Bereich der Kindertagesbetreuung wird einerseits die Bedeutung des Lernortes Praxis immer stärker wahrgenommen. Andererseits wird die Notwendigkeit deutlich, die Qualität der Praxisanleitung sowie die strukturelle Organisation der Einrichtungen stärker als bisher in den Blick zu nehmen.“⁵

⁴ Vgl. <http://www.nibis.de/uploads/2bbs-kuels/Leitfaden%20praktische%20Ausbildung.pdf>

⁵ https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Lernort_Praxis/Impulspapier_zum_Bundesprogramm_Lernort_Praxis.pdf, S.2

Im Bundesprogramm zeigte sich deutlich der Mangel an Qualifizierung und an Ressourcen, der ein qualifiziertes Praxismentoring - zusätzlich zu den hohen Anforderungen und umfangreichen Aufgaben in Kindertageseinrichtungen- erschwert.

Im Jahr 2019 wird das Land Niedersachsen erstmalig eine kostenlose Praxismentoring-Qualifizierung im Umfang von 44 Unterrichtseinheiten für etwa 700 Fachkräfte anbieten. Weiterführende Maßnahmen zur besseren Ausstattung der Kitas zur Umsetzung des Praxismentoring sind bisher noch nicht angekündigt. Eine Qualifizierung allein reicht jedoch nicht aus, um Praxismentoring zu realisieren.

Praxismentoring als eine Maßnahme gegen den Fachkräftemangel

Aktuelle Studien (z.B. das WIFF-Fachkräftebarometer 2018) oder auch das Expertenhearing des NLJHA im September 2018 zeigen deutlich, dass die Kinder- und Jugendhilfe enorm stark vom Fachkräftemangel bedroht wird. Neben dem Ausbau der Ausbildungskapazitäten müssen dringend Maßnahmen vorgenommen werden, die den Verbleib der Fachkräfte in der Praxis fördern. Ein Drittel der ausgebildeten Fachkräfte die in der WIFF-Studie⁶ befragt wurden, wechselten innerhalb der ersten fünf Berufsjahre, und zwar unabhängig vom Qualifikationsprofil, mindestens einmal die Stelle. Mit diesen Stellenwechseln ging häufig eine Wegbewegung aus dem Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung einher, jede 4. eingemündete Kraft verlässt die Kita nach den ersten 3-5 Jahren dauerhaft. Hinzu kommen Abbrüche der Ausbildung und fehlende Einmündung in das Berufsfeld nach Ausbildungsabschluss.

Eine gute Ausbildung und eine gute Anleitung im Beruf erhöhen die Personalbindung und verringern den Ausstieg aus dem dem Berufsfeld. Auch Fachkräfte berichten immer wieder, wie entscheidend die Begleitung als Auszubildende oder auch als Berufsanfängerin oder Berufsanfänger für sie gewesen sei. Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Verbleibs gelten die Vergütung der Ausbildung, die bessere Vergütung als Fachkraft und eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Kitas, um die Zufriedenheit mit der pädagogischen Qualität zu erhöhen.

Der Fachkräftemangel hat in den letzten Jahren zu einer deutlichen Öffnung des Berufsfeldes der Kita geführt. Neue Berufsgruppen, wie Gesundheitsberufe und Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen sind in den Fachkräftecatalog (Allgemeinverfügung für Ausnahmen nach § 4 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 3, Abs. 3 Satz 3, Abs. 4 Satz 3 KiTaG i. V. m. § 35 Satz 2 VwVfG, § 1 Abs. 1 NVwVfG⁷) aufgenommen worden.

Wenn weitere, auch bisher unterrepräsentierte Personengruppen, wie z.B. Menschen ohne ausreichende Deutschkenntnisse für die Regelausbildung, Personen mit ausländischer pädagogischer Berufsqualifikation und Männer für die Arbeit in den Kitas gewonnen werden sollen, müssen Kitas über entsprechende Möglichkeiten informiert und bei der Ausbildung unterstützt werden. Über die Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten (QuiK) arbeiten auch nicht einschlägig qualifizierte Kräfte in der Kita, die sich zum Teil berufsbegleitend nachqualifizieren. Das Mentoring dieser oft bereits älteren und in anderen Berufsfeldern sozialisierten Personen

⁶ Vgl. Fuchs-Rechlin, 2018, Was kommt nach dem Berufsstart?, WIFF-Studie Nr.27, S. 34f

⁷ Nds. MBL. Nr. 44/2016; Allgemeinverfügung für Ausnahmen nach § 4 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 3, Abs. 3 Satz 3, Abs. 4 Satz 3 KiTaG i. V. m. § 35 Satz 2 VwVfG, § 1 Abs. 1 NVwVfG

fordert die Fachkräfte in besonderer Weise heraus. Auch ihren Einstieg gut zu begleiten, ist für einen Verbleib im Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen von größter Wichtigkeit.

Hinzu kommen Kräfte, die sich im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder Bundesfreiwilligen Dienst (BFD) befinden. Auch sie benötigen Anleitung und Begleitung, um in der Kita gut mitarbeiten zu können und sie -bei entsprechender Eignung- ggf. für die Ausbildung zur Fachkraft gewinnen zu können.

Empfehlung: Was brauchen Kitas als Ausbildungsort!

1. Personelle und zeitliche Ressourcen für das Praxismentoring in der Kita gesetzlich verankern (3-4 Stunden pro Woche pro auszubildender Person).
2. Kostenlose Qualifizierungsangebote für Praxismentorinnen und Praxismentoren etablieren.
3. Informationen und Beratung zu Ausbildungsmöglichkeiten (wie z.B. zu berufsbegleitenden Wegen, Umschulungsmöglichkeiten zur Sozialpädagogischen Assistenz, Förderrichtlinien) für Kita-Träger und Ausbildungsinteressierte anbieten und bewerben.