

# Dokumentation IBEB-Diskursforum

zum Thema

*„Quereinstieg in den Erzieher\*innenberuf – eine  
adäquate Antwort auf den Fachkräftemangel?“*

*am 27.11.2019 in Trier*



Quelle: IBEB

## **Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz**

Hochschule Koblenz  
Fachbereich Sozialwissenschaften  
Konrad-Zuse-Str. 1  
56075 Koblenz

[www.ibeb-rlp.de](http://www.ibeb-rlp.de)

Ansprechpartner\*in:

Prof. Dr. Armin Schneider (0261-9528 208; [schneider@hs-koblenz.de](mailto:schneider@hs-koblenz.de))

Janina Gerdes, M.A. (0261-9528 266; [gerdes@hs-koblenz.de](mailto:gerdes@hs-koblenz.de))

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Konzept der IBEB-Diskursforen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ziel bzw. Fragestellung des IBEB-Diskursforums.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Beteiligte des IBEB-Diskursforums.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Ablauf der Veranstaltung .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Impressionen .....</b>	<b>7</b>
<b>6. Wesentliche Erkenntnisse der Veranstaltung .....</b>	<b>8</b>
<b>7. Empfehlungen aus fachwissenschaftlicher Perspektive .....</b>	<b>11</b>
<b>8. Literatur.....</b>	<b>14</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>144</b>

## 1 Konzept der IBEB-Diskursforen

Der Diskurs als zentrales Anliegen des Institutes für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit | Rheinland-Pfalz (IBEB) dient der Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität in der Kindertagesbetreuung. Durch den Diskurs werden die Reflexion und der Austausch auf allen Handlungs-, Verantwortungs- und Systemebenen ermöglicht. Dabei dienen die IBEB-Diskursforen der Vernetzung und Kooperation verschiedener Akteur\*innen in einem kompetenten System.

Das IBEB-Diskursforum stellt eine Plattform dar, welche die Möglichkeit für einen konstruktiven und nachhaltigen Austausch der Beteiligten im Feld der Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit bietet. Um die Qualität in der Kindertagesbetreuung weiter zu entwickeln und der Komplexität des Beziehungsgeschehens in diesem Feld gerecht zu werden, bedarf es eines kompetenten Systems. Ziel ist es folglich, dieses kompetente System zu stärken. Somit orientiert sich dieses Veranstaltungsformat inhaltlich an den aktuellen Bedarfen und Themen der Akteur\*innen. Das IBEB schafft hierfür die Struktur und übernimmt die Organisation. Inhaltlich wird jedes IBEB-Diskursforum themenspezifisch organisiert. Dabei wird der Schwerpunkt auf unterschiedliche Perspektiven gelegt, die ein Thema mit dem Diskurs voranbringen. Hierzu wird durch geladene Impulsgeber\*innen ein fachlich-theoretischer Input gegeben. Auf dieser Grundlage baut dann ein methodisch-moderierter Austausch zwischen den Teilnehmer\*innen auf. Im Rahmen des IBEB-Diskursforums wird den Beteiligten genügend Raum für ihre Gesprächsbedarfe gegeben, um den Diskurs auf allen Ebenen des kompetenten Systems anzuregen und einen konstruktiven und nachhaltigen Austausch zu schaffen.

Somit steht in einem IBEB-Diskursforum das konkrete Ziel im Vordergrund, die bisherigen Entwicklungsschritte sowie den Sachstand hinsichtlich des jeweiligen Schwerpunktes zu thematisieren, damit Transparenz herzustellen und die Erkenntnisse für die weitere Qualitätsentwicklung und -sicherung im Feld der Kindertagesbetreuung zu nutzen.

Die Zusammensetzung der IBEB-Diskursforen ist variabel und themenabhängig. Die Veranstaltungen werden wiederkehrend, in regelmäßigen Abständen durchgeführt und zielen darauf ab, nachhaltige Impulse in das System der Kindertagesbetreuung zu geben. Die Ergebnisse der durchgeführten IBEB-Diskursforen sind auf der IBEB-Homepage einsehbar und werden durch den Direktor, Herrn Prof. Dr. Schneider, in den Kita-Tag der Spitzen eingebracht.

## 2 Ziel bzw. Fragestellung des IBEB-Diskursforums

Ziel der Veranstaltung war es, sich über das Thema Quereinstieg in den Erzieher\*innenberuf vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Kindertagesbetreuung auszutauschen und Chancen sowie Herausforderungen hinsichtlich einer hohen Qualität auf allen Ebenen zu diskutieren. Nach der Begrüßung durch Janina Gerdes, wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie den Direktor des IBEB, Prof. Dr. Schneider, erfolgte eine Beschreibung des Formates sowie die Erläuterung der Notwendigkeit des Themas. Unter der Fragestellung: *Quereinstieg in den Erzieher\*innenberuf – eine adäquate Antwort auf den Fachkräftemangel?* konnten die Teilnehmer\*innen insgesamt drei Impulsen folgen, um anhand dieser in einen Gruppendiskurs einzusteigen.

Die Impulsvorträge bildeten verschiedene Perspektiven ab. Unter anderem handelte es sich um Erfahrungsberichte aus unterschiedlichen Kontexten über den Quereinstieg in Rheinland-Pfalz auf der Ebene Ausbildung sowie Praxis. Den Einstieg mit einer umfassenden Einordnung auf Bundesebene gestaltete Tim Frauendorf, Mitarbeiter in der Koordinierungsstelle ‚Chance Quereinstieg/Männer in Kitas‘ aus Hannover. Darauf folgend stellte Karin Roth, Kita-Leitung im Kinderhaus Petrisberg in Trier, einen Erfahrungsbericht aus der Praxis über den Umgang mit Quereinsteiger\*innen in ihrer Kita vor. Anschließend hatten die Teilnehmer\*innen im Rahmen eines Diskurses in Gruppen die Möglichkeit, über die Fragestellung: *Welche Chancen bietet die Möglichkeit der Quereinstiegs in Rheinland-Pfalz und kann man Herausforderungen begegnen?* zu diskutieren. Dieser Gruppendiskurs verfolgte das Ziel, sich über die Möglichkeiten aber auch Grenzen des Quereinstiegs auszutauschen und einen möglichen Umgang mit Hürden des Quereinstiegs zu diskutieren. Nach einer Vernetzungspause am Mittag folgte der dritte Impuls von Sarah Ueing, Fachschullehrerin und Bereichsleitung an der BBS EHS Trier. Sie berichtete von den Erfahrungen mit der „Berufsbegleitenden Teilzeitausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher“ (Schulversuch) in Rheinland-Pfalz und ging dabei konkret auf die Unterschiede zwischen der klassischen Vollzeitausbildung und der berufsbegleitenden Teilzeitausbildung ein. Frau Ueing berichtete, dass die Fachschule im Rahmen des Schulversuchs insgesamt rund 20 Klassen seit 2012 ausgebildet hat. Im kommenden Jahr 2020 wird es dann eine neue Fachschulverordnung geben. Anschließend wurde im Plenum angeregt diskutiert. Zum Abschluss der Veranstaltung wurden die Kernaussagen zusammengefasst und prägnante Eindrücke zur Veranstaltung benannt. Alle vorhandenen Impulsvorträge befinden sich im Anhang dieser Dokumentation.

### 3 Beteiligte des IBEB-Diskursforums

Name	Vorname	Institution	Funktion
Apel	Andreas	Ministerium für Bildung Rheinland-Pfalz, Abteilung Frühkindliche Bildung	Mitarbeiter
Esch	Nadine	Jobcenter Trier Stadt	Bildungskordinatorin und Ansprechpartnerin für die berufliche Weiterbildung
Frauendorf	Tim	Koordinationsstelle ‚Chance Quereinstieg/Männer in Kitas‘, Beratungstelefon zum Quereinstieg	Mitarbeiter
Gerdes	Janina	IBEB	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Holzberg	Larissa	IBEB	Wissenschaftliche Hilfskraft
Hübel	Susanne	SPFZ	Pädagogische Mitarbeiterin
Klein	Ingo	GEW	Gewerkschaftssekretär
Klemens	Birgit	BBS ESH Trier, Quereinstieg	Erzieherin und ehemalige Schülerin
Lex	Janina	BBS ESH Trier, Quereinstieg	Schülerin
Reintjes	Judith	Caritasverband für die Diözese Trier e.V.	Fachberatung für Kindertageseinrichtungen
Roth	Karin	Kinderhaus Petrisberg Trier	Kita-Leiterin
Rupp	Paul	Bischöfliches Ordinariat Mainz Dezernat Schulen und Hochschulen	Schulamtsdirektor
Schaaf-Peitz	Erni	Kita Wittlich-Neuerburg GEW Rheinland-Pfalz	Kita-Leiterin, Leiterin der Vorstandsbereiches Jugendhilfe und Sozialarbeit
Schmidt	Sylvia	Fachschule für Sozialwesen/Erzieherausbildung an der Katholischen Berufsbildendenschule Mainz	Leiterin
Schneider, Prof. Dr.	Armin	IBEB, Hochschule Koblenz	Direktor , Prodekan
Ueing	Sarah	BBS EHS Trier	Fachschullehrerin und Bereichsleiterin FSS
Zöller	Maria	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Abteilung: Struktur und Ordnung der Berufsbildung, Arbeitsbereich: Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben	Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Die Teilnehmer\*innen setzten sich aus Akteur\*innen der Bereiche Kita, Träger, Fachschule, Jobcenter und Ministerium für Bildung RLP zusammen. Die Auswahl der Teilnehmer\*innen begründet sich durch die Funktionen, in denen die jeweiligen Personen tätig sind. Die Auswahl erfolgte zum einen über die Kontakte des IBEB, zum anderen wurden die Trägerspitzen gebeten, entsprechende Personen zu benennen.

#### 4 Ablauf der Veranstaltung

10.00 Uhr Einstieg und Einleitung durch Janina Gerdes sowie Prof. Dr. Armin Schneider

10.30 Uhr Impuls Tim Frauendorf

10.55 Uhr Impuls Karin Roth

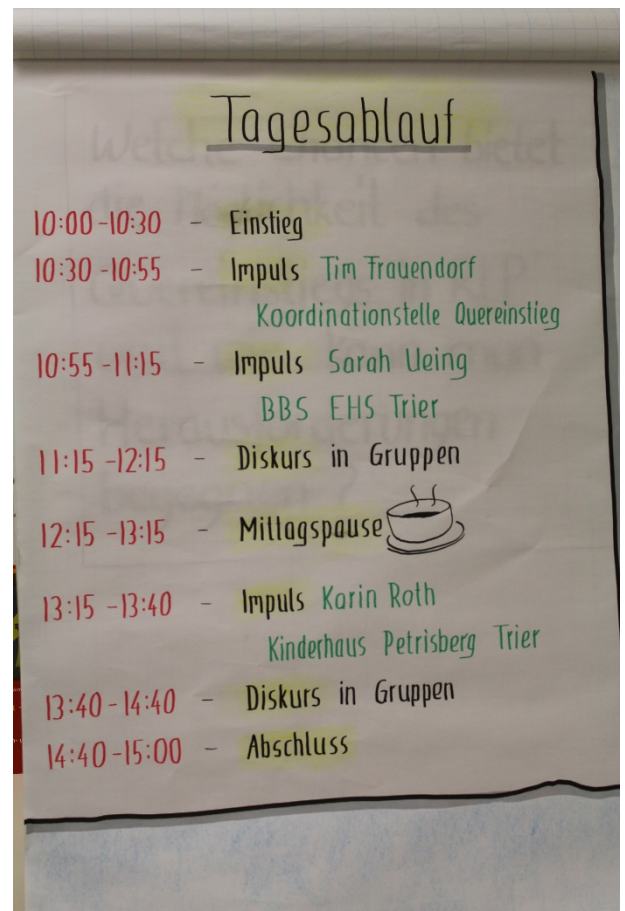
11.20 Uhr Diskurs in Gruppen

12.30 Uhr Mittagspause

13.15 Uhr Impuls Sarah Ueing

13.45 Uhr Diskurs im Plenum

14.50 Uhr Abschluss





## 5 Impressionen



Quelle: IBEB



Quelle: IBEB



Quelle: IBEB



Quelle Bilder: IBEB

## 6 Wesentliche Erkenntnisse der Veranstaltung

Angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften in der Frühpädagogik bietet der Quereinstieg in den Beruf des/der Erzieher\*in vielfältige Chancen, nicht nur für die pädagogische Praxis. In den letzten zehn Jahren haben sich „...*die Ausbildungszahlen in RLP an den Fachschulen für Sozialwesen in der Fachrichtung Sozialpädagogik von 2.960 Schülerinnen und Schülern im Schuljahr 2007/2008 auf rund 5.560 Schüler\*innen im Schuljahr 2018/2019 erhöht. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Absolventen\*innen von 989 auf 1.658 gestiegen*“, so Ingo Klein von der GEW. Diese Zahlen zeigen, dass es sich um ein stark wachsendes Feld handelt. Bei diesem Wachstum ist es elementar, die Qualität auf allen Ebenen im Blick zu haben und damit dauerhaft ein professionelles pädagogisches Angebot zu gewährleisten.

Während des IBEB-Diskursforums wurden anhand unterschiedlicher Perspektiven der Teilnehmer\*innen folgende Aspekte in Bezug auf den Quereinstieg in den Erzieher\*innenberuf herausgearbeitet.

Als <b>Chancen</b> wurden folgende Aspekte benannt:	Als <b>Herausforderungen</b> wurden folgende Aspekte benannt:
<p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisintegrierte Ausbildungsform</li> <li>• Anstellungsmöglichkeit</li> <li>• es werden keine Vorerfahrungen vorausgesetzt, somit ist die Anzahl an potentiellen Auszubildenden höher</li> <li>• Förderung der Vielfalt</li> <li>• längerfristig im Beruf</li> <li>• Motivation</li> <li>• Lebenserfahrung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gute Verzahnung der Lernorte Kita und Fachschule zu etablieren</li> <li>• den Transfer des Erlernten zu sichern</li> <li>• Integration in das Kita-Team</li> <li>• höherer organisatorischer Aufwand für Schule und Praxis</li> <li>• Lehrkräftemangel</li> <li>• selbstorganisiertes Lernen</li> <li>• gebündelte Stoffmenge</li> <li>• Eingewöhnung in die Praxis</li> <li>• Sprache</li> <li>• Entwicklungsfelder ermöglichen</li> <li>• rechtlicher Rahmen</li> <li>• Generationenkonflikt</li> <li>• komplexes System verstehen, den Überblick behalten (seitens der Kita-Leitung)</li> <li>• mehrere Erfahrungsfelder ermöglichen (praktische Erfahrung in nur einem Arbeitsfeld)</li> </ul>



Es ist zu erkennen, dass es einige Chancen aber ebenso viele Herausforderungen gibt, die es zu bewältigen gilt. Die große Chance des Quereinstiegs ist für viele Interessierte das Anstellungsverhältnis und damit die Vergütung. In Rheinland-Pfalz werden Quereinsteiger\*innen auf den Personalschlüssel in der Kindertageseinrichtung angerechnet und können somit vom Träger refinanziert werden. Tim Frauendorf von der Koordinierungsstelle ‚Chance Quereinstieg/Männer in Kitas‘ wies in seinem Impulsvortrag auf einige Projekte aus kommunaler Initiative hin, bei denen einzelne Kommunen (Leipzig & Hannover) bereits eine vergütete Ausbildungsanstellung außerhalb des Personalschlüssels umgesetzt haben. Nähere Details dazu finden sich im Anhang unter Punkt 2. Die Anstellung außerhalb des Personalschlüssels bietet viele Vorteile, lässt sich aber aus finanziellen Gründen in der Praxis bisher nicht umsetzen.

Ein wichtiges Thema in Bezug auf die Ausbildung ist die Praxisanleitung. Diese wird in Rheinland-Pfalz im Rahmen des neuen KiTaG gemäß § 21 Abs. 1 und 7 bei der Personalausstattung berücksichtigt. Sind in einer Kita Personen zum Zweck einer im pädagogischen Bereich berufsqualifizierenden Ausbildung oder eines im pädagogischen Bereich berufsqualifizierenden Studium tätig, erhöht sich für die Praxisanleitung je auszubildender oder studierender Person die Gesamtsumme der Vollzeitäquivalente nach den Absätzen 3 und 4 von § 21 um 0,026. Dies entspricht einer Wochenstunde pro auszubildender bzw. studierender Person. Die Regelung tritt ab 01.07.2021 in Kraft. Ebenfalls ab 01.07.2021 gilt nach § 23 KiTaG, dass in Tageseinrichtungen neben dem (Regel-)Personal nach § 21 Abs. 3 und 4 Azubis als „sonstige Stellen“ finanziert werden und nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Diese Veränderung wurde vom Plenum begrüßt und als sehr positiv erachtet.

Insgesamt gerät das System durch den vorherrschenden Fachkräftemangel an seine Grenzen. Hierbei handelt es sich nicht nur um die pädagogischen Fachkräfte, sondern auch um einen Mangel an Lehrpersonal in den Fachschulen, so die Vertreter\*innen der anwesenden Fachschulen. Die Kapazitäten an der BBS EHS Trier sind nach Aussagen von Frau Ueing geringer als die Nachfrage. Es handelt sich pro Schuljahr um rund doppelt so viele Bewerbungen wie Schulplätze. Grund der begrenzten Schulplätze sind trotz hoher Nachfrage zum einen die begrenzten räumlichen Möglichkeiten, zum anderen der Lehrkräftemangel. Die Leiterin Frau Schmidt der katholischen Berufsbildenden Schule in Mainz berichtet von einer Tendenz der Anmeldungen in Richtung berufsbegleitende Ausbildungsform.

Eine umfangreiche Diskussion entstand zum Thema Ausbildungsinhalte. Die anwesenden Fachschullehrer\*innen sowie die Schülerinnen äußerten ihre subjektive Beobachtung, dass in dem Ausbildungsgang durchweg hohe Belastungen der Schüler\*innen insgesamt vorherrschen. Zudem sei ein kleinerer Anteil zusätzlich psychisch belastet. Auf dieser Grundlage wurde diskutiert, wie ein geeigneter Umgang mit der geballten Menge an Inhalten, die in der Erzieherausbildung vermittelt werden, geschaffen werden kann. Folgende Ideen wurden benannt: Die Umstellung auf ein stärker exemplarisches Arbeiten mit dem Schwerpunkt mit der eigenständigen Erarbeitung von Themen und einer somit stärkeren Persönlichkeitsbildung. Insgesamt könnten mehr Schwerpunktthemen sowie Wahlpflichtoptionen angeboten werden. Die Ideen, Ausbildungsinhalte exemplarisch zu bearbeiten und weniger Themen in der Breite abzubilden, wurden als positiv erachtet. Vor allem die Vorteile, die Masse an Inhalten zu komprimieren und sich den einzelnen Themen tiefergehend widmen zu können, erziele einen positiven Effekt. Vor allem aber die Möglichkeit, persönlichkeitsbildende Prozesse stärker fördern zu können und somit kompetenzorientiertes Lernen zu ermöglichen, stellt einen Vorteil dar.

Als eine weitere Idee wurde der modulare Aufbau der Erzieherausbildung benannt. Somit wären Inhalte stärker wählbar. Mit diesem Angebot müsste jedoch eine gute Fort- und Weiterbildung im beruflichen Alltag (Lebenslanges Lernen) einhergehen. Diese Umsetzung ist nach Aussagen der Praxis aktuell mit dem vorherrschenden Fachkräftemangel nur schwer möglich. Frau Zöller vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berichtete, dass das BIBB bundesweit einen Trend in Richtung Teilzeitausbildung beobachtet. Die Gründe hierfür beziehen sich auf die Vergütung aber auch auf individuelle Biographien. Sie brachte den Vorschlag der Verbundausbildung an. Somit könne man zum Beispiel dem Problem der einseitigen Praxiserfahrungen im Schulversuch begegnen.

Darüber hinaus wurde die Heterogenität des Leistungsniveaus der Schüler\*innen in einigen Fächern thematisiert. Die Selbstorganisation der Schüler\*innen sowie die Organisation untereinander stellen eine Herausforderung dar. Diese Herausforderung wurde von Frau Lex, Fachschülerin des Quereinstiegs der BBS EHS Trier, und Herrn Rupp, Schulamtsdirektor der katholischen Fachschule Mainz, an dem Unterrichtsfach Englisch beispielhaft beschrieben. Die Bildungshintergründe und somit der Bildungsstand im Fach Englisch seien so heterogen, dass es ein Problem darstelle, eine gemeinsame Basis herzustellen.

Im Gesamtdiskurs wurde vor allem deutlich, dass eine gute Vernetzung zwischen Praxis und Schule sowie eine Anlauf- und Beratungsstelle für Schüler\*innen als notwendig erachtet werden. Das Plenum sprach sich dafür aus, Beratungsstrukturen zu etablieren. Zum einen sollte die Schule als eine ganzheitliche Beratungsinstitution fungieren, zum anderen sollte es eine Koordinationsstelle Praxis-Schule geben.

In Bezug auf den Veranstaltungsrahmen wurden der anregende Austausch und die Möglichkeit zur Vernetzung vom Plenum als besonders bereichernd erlebt. Es handelte sich dabei um eine Mischung einzelner Vertreter\*innen aus dem System der Kindertagesbetreuung. Der Aufbau der Tagesstruktur sowie die vorbereitete Fragen wurden als unterstützend betrachtet.

## **7 Empfehlungen aus fachwissenschaftlicher Perspektive**

Ausgehend vom allgegenwärtigen Fachkräftemangel, erscheint es lohnenswert, sich mit dem Quereinstieg in den Erzieher\*innenberuf zu beschäftigen. Fraglich ist, ob dieser eine adäquate Antwort darstellt. Der Forschungsverbund DJI/TU Dortmund rechnet damit, dass bis 2025 mindestens 310.000 zusätzliche pädagogische Fachkräfte deutschlandweit in Kindertageseinrichtungen benötigt werden. (vgl. Rauschenbach 2017, S.29) Daraus ergibt sich die Frage: Wie kann man diesem Mangel begegnen ohne Einbußen bei der Qualität auf allen Ebenen zu machen? Nur dann kann das Ziel eines professionellen pädagogischen Angebotes weiterhin Bestand haben.

Zunächst ist es wichtig zu klären, woran sich die Berufswahl von Menschen, die diesen ergreifen, orientiert. Bibliographische Analysen zeigen, dass für die berufliche Umorientierung ist das Erreichen des jeweiligen Selbstkonzepts ausschlaggebend ist. (vgl. Ratschinski 2009, S. 50) Die Einschätzung über die Kompatibilität zwischen dem Beruf und dem eigenen Selbstbildes sowie der angestrebten Entwicklung wird bei der Berufswahl ein hohes Gewicht beigemessen. Aspekte von Status und finanziellem Erfolg treten in den Hintergrund. (vgl. Grgic 2018, S.135)

Mit der Berufswahl werden bewusst oder unbewusst die eigenen Bedürfnisse befriedigt. (vgl. ebd., S. 44). Um den Quereinstieg attraktiv zu machen, müssen die Motive zur Berufswahl in den Blick genommen werden. Zum einen sind Quereinsteiger\*innen von ihren bereits gemachten beruflichen Erfahrungen geprägt. Häufig sind persönliche Zielvorstellungen und Leidenschaften zentral für die weitere berufliche Laufbahn. (vgl. ebd.,

S. 55) Die Typologie der Quereinsteigenden unterscheidet sich hauptsächlich in fachnahe Quereinsteigende und fachfremde Quereinsteigende. Fachnahe Quereinsteigende bezeichnen, unabhängig vom Niveau der beruflichen Vorbildung, jene Personen, die durch ihre Erstausbildung eine Nähe zum Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung aufweisen, während fachfremde Quereinsteiger hinsichtlich ihrer Erstausbildung keine fachlichen Berührungspunkte zum genannten Feld haben. (vgl. Weimann-Sandig u.a. 2016, S.23) Das bedeutet, dass die Gruppen der Quereinsteigenden sehr heterogene Erfahrungen mitbringen. Diese Tatsache kann eine Chance aber ebenso eine Herausforderung darstellen.

In Rheinland-Pfalz werden von Quereinsteigenden im Vorfeld der Ausbildung keine pädagogischen Praxiserfahrungen verlangt. Zumeist sind die Auszubildenden bei der „berufsbegleitenden Teilzeitausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher“ drei Tage in der Woche in einer Kindertageseinrichtung tätig und besuchen an zwei Tagen die Fachschule. Über eine Anrechnung auf den Personalschlüssel können die Kita-Träger ihren angestellten Auszubildenden eine Vergütung finanzieren. Der Besuch von Fachschulen ist in Rheinland-Pfalz schulgeldfrei. (vgl. Koordinationsstelle ‚Chance Quereinstieg/Männer in Kitas‘ 2018)

Im Folgenden werden die Chancen und Herausforderungen des Quereinstiegs in den Erzieher\*innenberuf aufgeführt, um dieses Ausbildungsmodell näher betrachten zu können.

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfalt</li> <li>• hohe Motivation der Quereinsteiger*innen (vgl. Grgic u.a. 2018, S. 131)</li> <li>• Lebenserfahrung (vgl. ebd., S. 133)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• höherer organisatorischer Aufwand</li> <li>• Lehrkräftemangel</li> <li>• selbstorganisiertes Lernen</li> <li>• hohe Anforderungen insgesamt (vgl. Grgic u.a. 2018, S. 138)</li> <li>• Praxisanleitung (vgl. ebd., S. 139)</li> <li>• Theorie-Praxis-Verzahnung</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Stärkung des Lernort Praxis (vgl. ebd., S 141)</li> <li>• Generationenkonflikt (vgl. ebd., S 134 &amp; vgl. Krabel u.a. 2018, S. 7)</li> </ul>

Die hohe Motivation der Quereinsteigenden wird vielfach thematisiert. Sie werden als Schüler\*innen und Mitarbeiter\*innen wahrgenommen, deren Entscheidung für den Wechsel in die Kindertagesbetreuung in starkem Maße intrinsisch motiviert ist. (vgl. Grgic u.a. 2018, S. 131) Dem gegenüber steht die hohe Belastung das Studium, die praktischer Ausbildung und familiäre Verpflichtungen gleichzeitig nachzukommen. (vgl. ebd., S. 138) Dazu kann die Herausforderung des Generationenkonflikts zum Beispiel im Rahmen der Anleitung kommen. Ein starker Altersunterschied zwischen anleitender und lernender Person kann eine Irritation und einen Rollenkonflikt herbeiführen, „...etwa wenn sich ältere Menschen schwertun, den Rat und das Fachwissen einer jüngeren Person anzunehmen.“ (ebd., S. 134) Hier wird der Bedarf an individueller Einarbeitung deutlich, welcher sich nicht an altersabhängigen Zuschreibungen, sondern an den individuellen Bedürfnissen und Voraussetzungen der lernenden Person orientiert, um die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten. Ebenso bedarf es Einarbeitungskonzepten, die es lernenden unabhängig vom Alter erleichtert, sich in die vorherrschenden Systeme von Teamarbeit zu integrieren. (vgl. ebd.)

Auch wenn die Herausforderungen überwiegen, zeigt sich, dass das Ausbildungsmodell des Quereinstiegs eine Möglichkeit darstellt, um weitere Fachkräfte auf gleichem Ausbildungsniveau wie bisher zu ermöglichen. Der Quereinstieg ist neben anderen Maßnahmen eine Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen. Um dem Fachkräftemangel adäquat zu begegnen, bedarf es jedoch eines Bündels an Maßnahmen, um die Ausbildung für sehr viele Menschen attraktiv zu machen. Quereinsteigende können die Herausforderungen des Fachkräftemangels in Kitas nicht lösen, lediglich abmildern. Im Mittelpunkt sollte trotz des Mangels an Personal weiterhin eine hohe Qualität stehen, um auch diese Ausbildungsform langfristig zu sichern. Auch wenn es aktuell in Rheinland-Pfalz noch keine Evaluationsergebnisse dieser Ausbildungsform gibt, weisen Erfahrungsberichte aus der Praxis auf einige Aspekte hin, an denen angesetzt werden muss, um die Qualität dieser Ausbildungsform auch langfristig zu sichern. (vgl. Krabel u.a. 2018, S.10) In Bezug auf die Verstetigung des so genannten Schulversuchs („Berufsbegleitende Teilzeitausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher“) in Rheinland-Pfalz wird es besonders spannend sein, die neue Fachschulverordnung im Jahr 2020 näher zu betrachten.



## 8 Literatur

- Grgic, M., Riedel, B., Weihmayer, L. S.; Weimann-Sandig, N.; Wirner, L. (2018). Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (Study/Hans-Böckler-Stiftung). (Online abrufbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_392.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_392.pdf)) (Abruf am 07.01.2020)
- Koordinationsstelle ‚Chance Quereinstieg/Männer in Kitas‘ (2018). Besonderheiten in Rheinland-Pfalz (Online abrufbar unter <https://www.chance-quereinstieg.de/quereinstieg-erzieher-in/rheinland-pfalz/>) (Abruf am 07.01.2020)
- Krabel, J.; Schulte, S.; Boekhoff, J. (2018). Ausbildung: So geht es (nicht)! In: Betrifft Kinder, Heft: 9/10-2018, S. 6 - 10
- Ratschinski, G. (2009). Selbstkonzept und Berufswahl. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Rauschenbach, T., Schilling, M., Meiner-Teubner, C. (2017). Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland. Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (Hrsg.), Version 2-2017, Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund an der Fakultät 12 der TU Dortmund
- Weimann-Sandig, N.; Weihmayer, L. S.; Wirner, L. (2016). Quereinsteige in Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Ein Bundesländervergleich, Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (Study/Hans-Böckler-Stiftung). (Online abrufbar unter [www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_335.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_335.pdf)) (Abruf am 30.11.2019)

## Anhang

1. Impulsvortrag von Karin Roth, Kinderhaus Petrisberg Trier
2. Impulsvortrag von Tim Frauendorf, Mitarbeiter der Koordinierungsstelle Chance Quereinstieg
3. Impulsvortrag von Sarah Ueing, Fachschullehrerin und Bereichsleiterin an der BBS EHS Trier

## 1. Impulsvortrag von Karin Roth, Kinderhaus Petrisberg Trier

Der Einstieg erfolgte mit einem historischen Rückblick in die 1980er Jahren. In dieser Zeit wurde aufgrund der hohen Anzahl an Bewerber\*innen Eignungstests durchgeführt. Die Werbung als Begrüßungsaufschrift lautete: „*Erzieher – ein Beruf mit Zukunft*“. Laut Roth ist dies bis heute richtig und wichtig. Im Jahr 2012 kündigte die damalige Bundesarbeitsministerin von der Leyen die Umschulung der entlassenen Schlecker-Frauen an. Kaum jemand sei laut Roth im diesem Berufsfeld Kita angekommen. Dennoch ist das Thema Umschulung bzw. Quereinstieg im Feld der Kindertagesbetreuung aktuell geblieben. Ein Problem in Trier sei das Abwandern der Azubis nach Luxemburg. Geeignete Quereinsteiger werden gebraucht. Ebenso wichtig ist laut Roth eine enge Zusammenarbeit zwischen Praxis und Schule. Folgende Problemlagen ergeben sich aus Ihrer Sicht als Kita-Leitung. Eine hohe Belastung der Azubis, vor allem durch schulische Anforderungen. Darüber hinaus die Tatsache, dass nicht bei alle Bewerber\*innen eine Eignung gegeben ist. Wichtig ist es dies im Vorhinein zu besprechen und durch Hospitation herauszufiltern. Häufig sei es notwendig die Professionalität des Berufs für Interessierte herauszustellen, da dies häufig gleichgesetzt wird mit der Rolle von Müttern und Vätern. Zusätzlich zu den Auszubildenden ist die Praxis mit Praktikanten in unterschiedlichsten Formen konfrontiert. Diese bringen heterogene Voraussetzungen, Umstände und Betreuungsaufwand mit. Ebenso passt der Zeitpunkte der Bewerbungen häufig nicht mit der Stellenplanung zusammen. Die Azubis zweimal wöchentlich für die Schule freizustellen, sei Seitens der Praxis immer wieder eine Herausforderung. Eine/n Quereinsteiger\*in gut zu betreuen ist besonders wichtig und gleichzeitig zeitintensiv. Für die Betreuung benötigt man mehr als eine Stunde wöchentlich. Nicht außer Acht zu lassen ist darüber hinaus die Abwesenheit wegen Schulzeiten. Ebenso muss die Leitung beim Team häufig erst ein Verständnis für den Auszubildenden schaffen. Insgesamt ist des Seitens der Kita Praxis wichtig, dass das gesamte Team die praxisintegrierte Ausbildungsform mit trägt. Darüber hinaus muss eine gute Begleitung durch Praxis und Schule für die Ausbildung des Azubis erfolgen und die Motivation der Azubis sollte als Voraussetzung für eine gelingende Ausbildung möglichst hoch sein.

# Wo geht's lang?

## Qualifizierungswege für Quereinsteiger\*innen

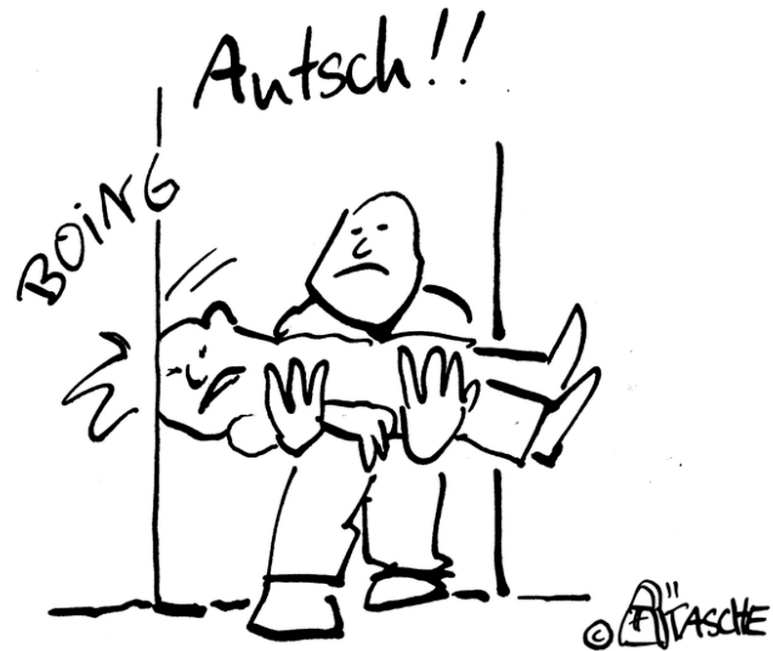
IBEB-Diskursforum Trier, 27.11.2019

Gefördert vom:

Träger:

**Tim Frauendorf**

Koordinationsstelle Chance Quereinstieg/Männer in Kitas



Augen auf beim Omerkinstieg!

Quelle: [https://www.nifbe.de/images/nifbe/Caroon\\_der\\_Woche/Quereinstieg-Nif\\_1000.jpg](https://www.nifbe.de/images/nifbe/Caroon_der_Woche/Quereinstieg-Nif_1000.jpg) [23.10.2018]

# Inhalte

- Einstieg
- Quereinstieg?
- Ein Blick in die „Quereinstiegs-Landschaft“:  
Perspektiven, Herausforderungen und  
Lösungsansätze



# Quereinstieg?

Zwei unterschiedliche Verständnisse von Quereinstieg:

- Quereinstieg in das Arbeitsfeld Kita
- Quereinstieg in die Ausbildung zum/zur Erzieher\*in

# Fragen

- Welche Möglichkeiten der Ausbildung gibt es mittlerweile für Quereinsteigsinteressierte?
- Welche Chancen und Risiken gehen mit den vergüteten Quereinsteigsmodellen einher?
- Welche Stellschrauben gilt es in den Blick zu nehmen?

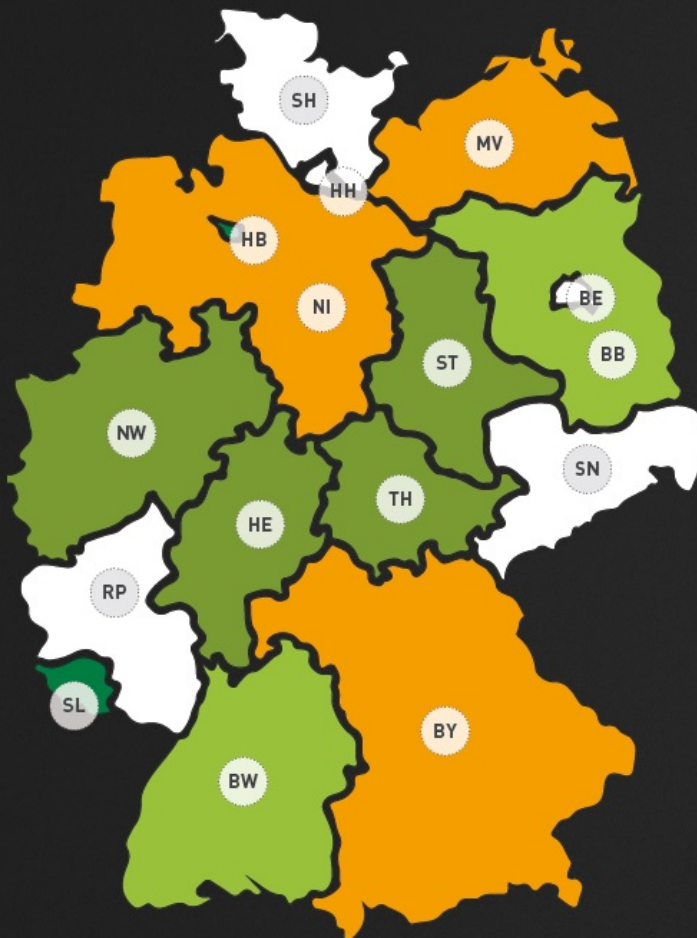
# Aktuelle Situation - Zahlen

Bundesland und Ausbildungsform	Anteil im Schuljahr 2017/18	Anteil im Schuljahr 2013/14
Baden-Württemberg (Praxisintegrierte Ausbildung)	37,67 %	19,91 %
Berlin (Berufsbegleitende Ausbildung)	52,9 %	32,6 %
Hamburg (Berufsbegleitende Weiterbildung)	30,28 %	15,47 %
Nordrhein-Westfalen (Praxisintegrierte Ausbildung)	14,43 %	7,36 %
Rheinland-Pfalz (Berufsbegl. Teilzeitausbildung)	25,96 %	9,27 %

Quellen: Destatis (2019): Fachserie 11 Reihe 2, Berufliche Schulen Schuljahr 2017/2018.  
Landesämter für Statistik 2018 und 2019, Berechnungen der Koordinationsstelle  
Schuljahr 2017/18

# Situation Stand 2018 - Praxiserfahrungen

## UMFANG UND ART DER NOTWENDIGEN VORERFAHRUNGEN FÜR PERSONEN MIT FACHFREMDEM BERUFSABSCHLUSS



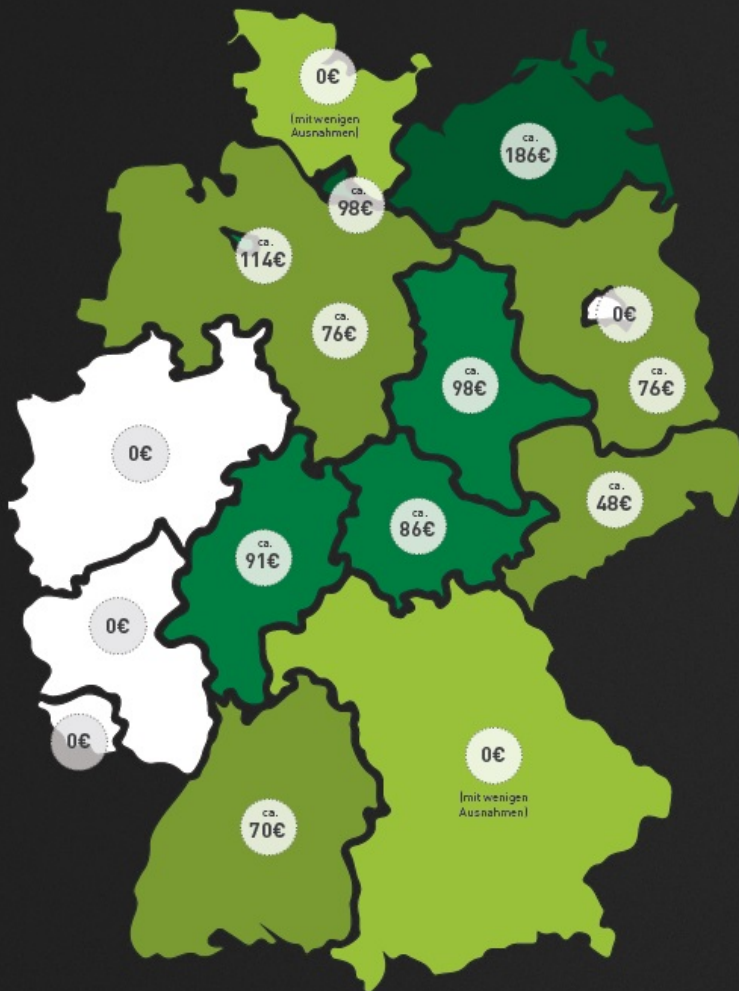
- BW** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 6 WOCHEN
- BY** REDUZIERUNG DES SOZIALPÄDAGOGISCHEN SEMINARS UM 1 JAHR  
(Im Rahmen des Modellversuchs OptiPrax : 6 Wochen)
- BE** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 0
- BB** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: IN DER REGEL 4 WOCHEN
- HB** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 1 JAHR
- HH** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 0
- HE** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: IN DER REGEL ZWISCHEN 3 UND 6 MONATEN
- MV** REDUZIERUNG DER SOZIALPÄDAGOGISCHEN ASSISTENZAUSBILDUNG UM 1 JAHR
- NI** REDUZIERUNG DER SOZIALPÄDAGOGISCHEN ASSISTENZAUSBILDUNG UM 1 JAHR
- NW** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 900 STUNDEN
- RP** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 0
- SL** PÄDAGOGISCHES VORPRAKTIKUM: 1 JAHR
- SN** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 0
- ST** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 600 STUNDEN
- SH** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 0
- TH** PÄDAGOGISCHE PRAXISERFAHRUNGEN: 6 MONATE (EINZELFALLENTSCHEIDUNG)

- LEGENDE**
- Praxiserfahrungen: 0
  - Päd. Praxiserfahrungen bis zu 2 Wochen
  - Päd. Praxiserfahrungen 2-4 Monate
  - Päd. Praxiserfahrungen 1. Jahr
  - Reduzierung der Sozialpädagogischen Assistenzausbildung bzw. des Sozialpädagogischen Seminars um 1 Jahr

# Situation Stand 2018 - Schulgeld



## HÖHE DES SCHULGELDS



KEIN SCHULGELD



KEIN SCHULGELD (MIT WENIGEN AUSNAHMEN)

Sehr geringer Anteil privater Fachschulen, die Schulgeld erheben. Er liegt in Schleswig-Holstein bei ca. 6 in Bayern bei 3 Prozent



DURCHSCHNITTLICHES SCHULGELD ZWISCHEN 45 UND 85 EURO



DURCHSCHNITTLICHES SCHULGELD ZWISCHEN 86 UND 100 EURO



DURCHSCHNITTLICHES SCHULGELD ÜBER 100 EURO



# ESF-BUNDESMODELLPROGRAMM „QUEREINSTIEG – MÄNNER UND FRAUEN IN KITAS“

**Laufzeit: 2015 – 2020**



Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



**Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.**



# ESF-Bundesmodellprogramm

## „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas (2015 – 2020)“

12 (11) Standorte in 6 Bundesländern

Erwachsenengerechte und geschlechtersensible vergütete Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher\*in (weiter)entwickeln, siehe hierzu:

<https://www.chance-quereinstieg.de/themen/gender/>

<https://www.chance-quereinstieg.de/themen/lebenslanges-lernen/>

- Vergütete dreijährige Ausbildung (mind. 1250 € monatl. Arbeitgeber/innenbrutto)
- Koordinationsstellen an den Lernorten Praxis und Fachschule
- Finanzierung Praxismentoringstunden (1 h/Woche)

„Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

# ESF-Bundesmodellprogramm

## „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas (2015 – 2020)“

### Besondere Zielgruppe: Berufswechsler\*innen (Fachfremde)

- Insgesamt 679 Teilnehmende
- 34,9 % männlich; 65,1 % weiblich (Männeranteil erste Kohorte: 50%)
- Durchschnittsalter: 35 Jahre
- 12% Migrationshintergrund (davon 65% weiblich)
- 53% leben mit mind. einem unterhaltsberechtigten Kind zusammen
- 23% sind alleinerziehend (22% davon Väter)
- MSA: 50%; FH-Reife oder Abitur: 50%

Quelle: Stiftung SPI Servicestelle Quereinstieg (Oktober 2019), Monitoring.

### Hauptgründe für den Quereinstieg (*70% Erwerbstätige/Selbständige*)

- Neue berufliche Perspektive und/oder unzufrieden mit bisheriger Tätigkeit
- Finanzielle Beweggründe spielten kaum eine Rolle

# Erfahrungen aus dem ESF-Bundesmodellprogramm

- Finanzierte Ausbildungswege ermöglichen
- Fachlich und konzeptionell im Vorfeld klären, welche Kompetenzen in das Profil des Trägers/der Einrichtung passen
- Sorgfältige (gemeinsame) Auswahl der Bewerber\*innen durchführen (Lernortkooperation)
- Erwachsenengerechte und gendersensible Curricula an den Fachschulen gestalten
- Praxismentoring sicherstellen (Zeit und Qualifizierung)
- Koordinationsstellen Praxis und Schule einrichten
- Anrechnung auf den Personalschlüssel überdenken

# Erkenntnisse aus dem ESF-Bundesmodellprogramm

## Weiterentwicklung des Lernorts Praxis

- Ausbildungskonzeption entwickeln
- Diskussion über Erwartungen und Begleitung im Team
- Vereinbarkeit der pädagogische Konzeption und der Kompetenzen fachfremder Quereinsteigender sowie Interessen und Erwartungen beider Seiten
- Qualifizierte Praxisbegleitung durch qualifizierte Praxismentor/innen
- umfassende kompetenzorientierte Bewerbungsverfahren durch die beiden Lernorte



# Erkenntnisse aus dem ESF-Bundesmodellprogramm

## Weiterentwicklung des Lernorts Praxis

- Intensive Lernortkooperation mit dem Lernort Fachschule
- Individueller Ausbildungsplan
- Regelmäßige strukturierte und professionelle Mentoringgespräche von mindestens einer Stunde wöchentlich

# Erkenntnisse aus dem ESF-Bundesmodellprogramm

## Lernort Fachschule

- Intensive Lernortkooperation mit dem Lernort Praxis
- Einstellen auf die speziellen Bedarfe der Zielgruppe Lebens- und berufserfahrener Menschen
- Erwachsenengerechte Ausbildung
- Auseinandersetzung mit Diversitätskategorien (u.a. Geschlecht, Alter)

# Erkenntnisse aus dem ESF-Bundesmodellprogramm

Wie kann das alles umgesetzt werden?

## Ressourcen für Praxismentoring

- Verbindliche Regelung für Anleitungszeiten von Praxismentor/innen (mind. 2 Stunden pro Woche)
- Konzepte und Zeit zur Einarbeitung für Berufseinsteiger\*innen und Rückkehrer\*innen
- Verpflichtende Qualifizierungskurse für Praxismentor\*innen
- Ressourcen für die Vernetzung der Mentor\*innen an den Lernorten Praxis und den (Berufs-)Fachschulen

# Beratungstelefon - Erkenntnisse

## Gewinnung von am Quereinstieg / an der Ausbildung Interessierten

- Informations- und Beratungsmöglichkeiten zur Ausbildung in umfassender Form, für Interessierte verständlich und transparent platzieren
- Die besten Maßnahmen und Modelle helfen wenig, wenn sie den potentiellen Teilnehmer\*innen nicht bekannt sind
- Finanzierte Ausbildungsmöglichkeiten ausbauen und dabei über Finanzierungsmöglichkeiten informieren!

# Stellschrauben für Qualität

- Zugangsbedingungen/Anrechnung/  
Auswahl
- Praxismentoring
- Koordinationsstellen/Lernortkooperation
- Finanzierung/Höhe der  
Vergütung/Anrechnung Personalschlüssel
- Generalisierte Ausbildung / 2. Arbeitsfeld  
Kinder-Jugendhilfe

# EIN BLICK IN DIE LANDSCHAFT

## Vergütete Erzieher\*innenausbildung – Vor- und Nachteile

- Ausbildung in Rheinland-Pfalz
- weitere Projekte in den Bundesländern



# Von Beginn der Ausbildung an vergütete Modelle in den Bundesländern

## Vorteile:

- Oft in 3 Jahren zum Abschluss staatl. Anerkannte\*r Erzieher\*in
- Unterrepräsentierte Zielgruppen werden verstärkt erreicht
- Vergütung von Beginn der Ausbildung an
- Ständiger Wechsel zwischen den Lernorten Fachschule und Kita

# Praxisintegrierte vergütete Ausbildungsmodelle in den Bundesländern

## Nachteile:

- Finanzierung der Vergütungen in unterschiedlichem Maße, aber in aller Regel über den Personalschlüssel
- Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation zu Lasten der Teams, der Kinder und der Fachschüler\*innen
  - Vor allem zu Beginn der Ausbildung kann das für alle Beteiligten äußerst problematisch sein

## Ausnahmen:

- Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) in Bremen (Finanzierung über Landesgelder)
- Regional mögliche Ausnahmen: Schulversuch Bbgl. TZ-Ausbildung in Rheinland-Pfalz

# Ausbildungsmodelle - Besonderheiten in Rheinland-Pfalz

## Stärken und Schwächen des Systems:

- Finanzierung der Vergütungen in unterschiedlichem Maße, über den Personalschlüssel oder außerhalb des Personalschlüssels
  - (leider nur) regionale Möglichkeit : Schulversuch Bbgl. TZ-Ausbildung
  - TZ-Ausbildung in Rheinland-Pfalz ermöglicht Personen ohne „Vollzeit-Zeit“ eine Vergütete Ausbildung
    - Zielgruppe (Allein-)Erziehende, Pflegende, Personen in Rehabilitation
  - (leider nur) eine Stunde Anleitung pro Fachschüler\*in
- Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation zu Lasten der Teams, der Kinder und der Fachschüler\*innen
- Kindererziehung kann Aufnahmevoraussetzungen an die Fachschule ermöglichen

# Schlaglichter auf Besonderheiten in den Bundesländern

- PiA (Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen), OptiPrax (Bayern), PiA (Hessen): TVAöD – Besonderer Teil Pflege – Höhere Ausbildungsvergütung und weitere Vorteile
- Bayern: 15-monatige Qualifikation für Personen mit klarem Bezug zur Einrichtungskonzeption (z.B. Förster in Waldkita)
- Ausbildungen/Qualifikationen zur Kitafachkraft in Brandenburg (Profis für die Praxis), Sachsen-Anhalt (Fachkraft für Kindertageseinrichtungen), Mecklenburg-Vorpommern (Erzieher/in für 0-10-jährige) und bald bundesweit?!?
- Schleswig-Holstein: Erwerb Abschluss während Ausbildung möglich
- Hamburg: Ausbildung für Einwander\*innen (Erzieher\*in + SPA)
- Erweiterung der Fachkraftkataloge: Hamburg („Positivliste“), Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Baden-Württemberg:

# Projekte aus bzw. mit Landesmitteln in Niedersachsen

- Ausbildungszuschuss (= 150€/Monat und Schulgeldübernahme) für vergütet Angestellte während Berufsfachschule und Fachschule
- „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten (QuiK)“  
→ Ab 2020: Richtlinie „Qualität in Kitas“

# Projekte aus kommunaler Initiative

## Fokus auf regional umgesetzte Projekte

- Leipzig: Vergütung außerhalb des Personalschlüssels
- Hannover
  - nur beim städtischen Träger
  - vergütete tätigkeitsbegleitende Ausbildung zum/zur Sozialpäd. Assistent\*in
- Stadt Stade und Landkreis Stade
  - auch für freie Träger möglich
  - vergütete vollzeitschulische Erzieher\*innenausbildung

# Finanzierung über Bildungsgutschein

- Umschulungen vergüteter Ausbildungen über die BA
  - PiA-WeGebAU
  - Berlin (seit Mai 2018): Finanzierung der berufsbegleitenden Teilzeitausbildung
    - Könnte/sollte das „Berliner Modell“ bundesweit „Schule“ machen?
- Initiative, den Erzieher\*innenberuf bundesweit als „Mangelberuf“ einzustufen



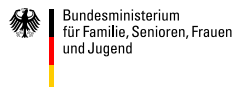


**Kontakt:**

**Koordinationsstelle  
Chance Quereinstieg/Männer in KitAs**

**[www.chance-quereinstieg.de](http://www.chance-quereinstieg.de)  
[frauendorf@koordination-maennerinkitas.de](mailto:frauendorf@koordination-maennerinkitas.de)**

Gefördert vom:



Träger:



**Tim Frauendorf**

**Koordinationsstelle Chance Quereinstieg/Männer in KitAs**

# Verlinkungen der Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg“ / „Männer in Kitas“

<https://www.chance-quereinstieg.de/quereinstieg-erzieher-in/rheinland-pfalz/>

<https://mika.koordination-maennerinkitas.de/>

<https://mika.koordination-maennerinkitas.de/vernetzung/arbeitskreise/>

# Literaturempfehlungen

Empfehlungen, des Bundesprogramms „Lernort Praxis“ und der Projektstandorte des ESF-MP „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“:

[https://www.chance-quereinstieg.de/fileadmin/user\\_upload/Diskussionspapier\\_der\\_Modellprojekte\\_im\\_ESF-Bundesmodellprogramm\\_Quereinstieg\\_Maenner\\_und\\_Frauen\\_in\\_Kitas.pdf](https://www.chance-quereinstieg.de/fileadmin/user_upload/Diskussionspapier_der_Modellprojekte_im_ESF-Bundesmodellprogramm_Quereinstieg_Maenner_und_Frauen_in_Kitas.pdf)

<https://www.fruehe-chancen.de/qualitaet/weitere-programme/lernort-praxis/impulspapier-des-fachbeirats/>

Empfehlungen des Deutschen Vereins zu multiprofessionellen Teams:

<https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-34-14-multiprofessionelle-teams.pdf>

# Literatur zur Gewinnung und Haltung neuer Zielgruppen

- Hinweise, wie sich Kitas neuen Zielgruppen öffnen können, um sie auch nachhaltig zu binden, geben:
- [https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe\\_Chancen/Lernort\\_Praxis/AK4\\_aktualisiert.pdf](https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Lernort_Praxis/AK4_aktualisiert.pdf)
- Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ): [https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Mehr\\_Maenner\\_in\\_Kitas\\_002.pdf](https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Mehr_Maenner_in_Kitas_002.pdf)
- und: <https://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen/>

# Information und Beratung: Gute-Praxis-Beispiele einzelner Bundesländer

- Handreichungen aus Schleswig-Holstein: <http://lehrplan.lernnetz.de/index.php?wahl=191>
- Brandenburg: [www.erzieher-brandenburg.de](http://www.erzieher-brandenburg.de)
- Berlin: Websites, u.a. mit Flyer von Bildungsberatungsstellen für Personen ohne MSA und Extrawebsite für Quereinsteigsinteressierte:
  - <http://www.berlin.de/sen/jugend/fachkraefte/erzieherberuf/>
  - <https://www.berlin.de/sen/jugend/fachkraefte/quereinstieg-erzieherberuf/>
- Rheinland-Pfalz: <https://kita.rlp.de/de/fachkraefte/aus-und-weiterbildung>
- Zu Finanzierungswegen: Private Fachschule in Bremen: <https://www.ibs-bremen.de/foerdermoeglichkeiten/>

# Finanzierung Ausbildung am Beispiel Niedersachsen

- Zur Richtlinie QuiK, dem Ausbildungszususschuss des Landes und Finanzierung der Ausbildung zum/zur Sozialpädagogischen Assistent\*in in Hannover:

<https://www.chance-quereinstieg.de/quereinstieg-erzieher-in/niedersachsen/>

- Hansestadt Stade:

[https://www.kreiszeitung-wochenblatt.de/buxtehude/c-politik/sonderrolle-stadt-stade-bezahlt-angehende-erzieher\\_a127607](https://www.kreiszeitung-wochenblatt.de/buxtehude/c-politik/sonderrolle-stadt-stade-bezahlt-angehende-erzieher_a127607)

- Landkreis Stade:

[https://www.landkreis-stade.de/medien/dokumente/infoblatt\\_ausbildungsfoerderung\\_erzieher\\_in.pdf?20180209095432](https://www.landkreis-stade.de/medien/dokumente/infoblatt_ausbildungsfoerderung_erzieher_in.pdf?20180209095432)

# Herzlich willkommen

BBS EHS TRIER  
BERUFSBILDENDE SCHULE





## Fachrichtung **Sozialpädagogik**

Erzieher\*in  
Vollzeit- und Teilzeitschulform

- in Vollzeit
- in Teilzeit
  - ohne integriertes Berufspraktikum
  - mit integriertem Berufspraktikum

- **Fachtheoretische Ausbildung**  
(schulische Ausbildung)
- **Fachpraktische Ausbildung**  
(Berufspraktikum)

In den Unterricht sind zwei Praktika zu je 6 Wochen integriert

1.Praktikum:

Kindertagesstätten (Kita) außer Hort

2.Praktikum:

alle Einrichtungen außer Kita

13 berufsbezogene, fachtheoretische  
Lernmodule

Vollzeitform:

- zwei Jahre
- ca. 33 Unterrichtsstunden / Woche

## Teilzeitform

- drei Jahre
- 16 Unterrichtsstunden an zwei Nachmittagen
- 5 Stunden Selbstlernzeit /Woche
- Teilweise Blocktage am Samstag



## Fachpraktische Ausbildung in Form eines vergüteten Berufspraktikums





## Vollzeitform:

- einjähriges Berufspraktikum nach dem zweiten Schuljahr

(Ausbildungszeit insgesamt 3 Jahre)

## Teilzeitform ohne integriertes Berufspraktikum:

- einjähriges bzw. zweijähriges  
Berufspraktikum nach dem dritten Schuljahr

(Ausbildungszeit insgesamt vier bis fünf Jahre)



## Teilzeitform mit integriertem Berufspraktikum:

- integriertes Berufspraktikum ab dem zweiten Schuljahr parallel zur schulischen Ausbildung

(Ausbildungszeit insgesamt drei Jahre)

- Beschäftigungsverhältnis in einer sozialpädagogischen Einrichtung in Teilzeitform (mindestens 50%)
- Blockpraktika in einer Einrichtung mit der bereits ein Arbeitsverhältnis besteht möglich



- Fachkräftemangel entgegenwirken
- Vergütete Ausbildung (Vereinbarkeit zwischen Familie & Beruf)
- Engere Verzahnung zwischen Theorie und Praxis
- Schnellere Feststellung der Eignung
- Engere Zusammenarbeit mit den Einrichtungen

- Kontinuierlichere Begleitung der SuS, auch beim Abschlussprojekt
- Zu Beginn Chance für Kinderpfleger\*innen den staatlich anerkannten Abschluss als Erzieher\*innen nachzuholen
- .....

- Intensive Begleitung & Beratung nötig (Klassenleitungen und Bereichsleitung)
- Höherer Verwaltungsaufwand
- Teilweise unklare Rollen (Arbeitnehmer\*innen / Auszubildende\*r)
- Keine Vergütung/Zeitkontingent für die Praxisanleitung (teilweise kommen Reflexionsgespräche zu kurz)



- Keine generalisierte Ausbildung (bisher auch nicht durch die Praktika)
- Teilweise hohe Belastung für die SuS
- Teilweise weite Fahrten zu den Einrichtungen
- ...



Herzlichen Dank  
für Ihr  
Interesse