

Quereinsteiger/innen willkommen! Ja aber ... Quereinsteiger/innen in der Erzieher/innenausbildung an den Lernorten Schule und Kita - Ein Gewinn!?

Christiane Gebhardt und Ulla Steuber berichteten von ihren Erfahrungen an den verschiedenen Lernorten.

Beitrag von Christiane Gebhardt Praxismentorin, Ev. Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord



Christiane Gebhardt berichtete aus der Perspektive des Lernorts Kita. Sie ist bei ihrem Träger die Ansprechpartnerin, wenn es um die berufsbegleitende Erzieher/innen-Ausbildung geht. So die Bezeichnung hier in Berlin. Träger ist der Ev. Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord. In ihrem Beitrag berichtete sie über Freud und Leid der berufsbegleitenden Erzieher/innen- Ausbildung am Lernort Praxis.

„Zum Glück ist diese Veranstaltung heute an einem Donnerstag. In der Sophien-Kita, in der ich arbeite, sind die Studierenden heute in der Praxis und nicht in der Schule. Da hätte ich sonst Schwierigkeiten gehabt, kommen zu können...

Umso mehr freue ich mich, dass ich hier sein kann. Danke für die Einladung!

Durch das Bundesprogramm Lernort Praxis (LOP) hatte ich die Chance, meinen Blick auf Kita als Ausbildungsort zu richten. Und besonders auch darauf, die Quereinsteiger*innen, die jetzt nahezu in unsere Kitas strömen, kennenzulernen.

Wie sieht die Ausbildung in der Praxis aus? Wie sieht die Ausbildung in Schulen aus? Was brauchen wir? Das waren meine Fragen.

Das ist alles jetzt etwas mehr als vier Jahre her.

Vielleicht haben einige von Ihnen damals das Interview mit mir dazu in der „betrifft kinder“ von Frau Erika Berthold gelesen... Sie hat den Artikel mit meinen Worten überschrieben „Fröhlich im kalten Wasser“

Nun, fröhlich sind wir – denke ich – geblieben, aber inzwischen ist uns ziemlich warm geworden...

Ich möchte Ihnen ein wenig von Freud und Leid aus diesen vier Jahren erzählen.

Zu Beginn war vor Ort in den Kitas alles ein wenig chaotisch. Das hatte ich so nicht erwartet. Und wiederum – es konnte eigentlich nicht anders sein: Ist doch unser Kerngeschäft die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern. Und wie Sie hier alle wissen, ist unser Personal allein dafür nicht ausreichend bemessen...

Kita als Ausbildungsort – das war von den Gesetzgebenden bisher nicht vorgesehen und nicht bedacht. Hauptsächlich hatten wir bisher Praktikant*innen aus der Vollzeitausbildung wochenweise zu begleiten. Das lief eher nebenbei. Doch werden die Quereinsteigenden nunmehr von Beginn an auf den Stellenschlüssel der Kita angerechnet, sie sind also Teil des Teams.

Sie brauchen als Anfänger*innen dringend vielfältige Unterstützung und Anleitung. Dabei hatten wir uns doch eher Unterstützung von neuem Personal erhofft... Und, sie sind darüber hinaus nur an drei Tagen in der Woche in der Kita – fehlen uns also an zwei Tagen.

Fragte ich die Studierenden, wer denn die Anleitung/Begleitung übernommen hätte, hieß es oft: „Das weiß ich nicht so genau... ich kann alle hier fragen, wenn ich Fragen habe. Es sind alle sehr nett hier.“ Das war ganz sicher so, aber meistens hatten die Studierenden im Trubel des Arbeits-Alltags keine Fragen, oder diese, ob der Fülle der Ereignisse und Aufgaben, längst vergessen. Fragte ich Anleitende, wenn es denn welche gab, wie es läuft, kam oft die Antwort: „Das weiß ich nicht so genau, der/die Studierende arbeitet da drüben, in der anderen Abteilung...“ Und, kommt ihr denn zu einem Austausch? – „Ach, das schaffen wir einfach nicht... Ja, das wäre mal wieder dran. Wann sollen wir denn das alles machen!?“

In mühevoller und sehr engagierter Kleinarbeit haben wir im Projekt dann gemeinsam versucht, die Praxisausbildung in unseren Kitas besser zu strukturieren. Inzwischen ist Ausbildung ein Thema, das von den gesamten Teams mitgetragen und mitverantwortet wird. Wir haben einen Leitfaden für die Praxisausbildung entwickeln können. Der wird in allen Kitas unseres Trägers verbindlich eingesetzt und ist allen eine große Hilfe – so die Rückmeldungen. Auch das war nur möglich durch die Teilnahme am Bundesprogramm. Wo sonst soll eine Kita zusätzlich die Zeit dafür hernehmen?

Mit zwei Schulen pflegen wir einen engeren Kontakt und gelegentlichen, recht fruchtbaren Austausch. So haben sie z.B. unsere Anregung eines Lerntagebuchs aufgegriffen und verpflichtend eingeführt. Zu den Praxiskonferenzen werde ich immer eingeladen, um von unseren Erfahrungen zu berichten. Sie werden es kaum glauben, wie mir die Leute dort an den Lippen hängen... Unser Träger hat auf Grund der großen Nachfrage unseren Leitfaden online gestellt, so dass Interessierte sich Anregungen holen können.

Etabliert haben sich bei unserem großen Träger auch Arbeitskreise für die Studierenden und für die Anleitenden. Hier lade ich etwa 4x jährlich zum Austausch ein: Was läuft? Wo stolpern wir immer wieder? Wie macht *ihr* das? Und zu gewünschten fachlichen Themen gibt es Anregungen.

Die Freude über die vielen Quereinsteigenden, die unseren Beruf erlernen möchten, ist groß! Da kommen gestandene Persönlichkeiten in unsere Kitas, die bereits in anderen Berufen gearbeitet haben. Sie sind hoch motiviert, interessiert und interessant dazu. Mit ihnen weht ein frischer Wind in die Kitas. Kurzum, wir empfinden die Quereinsteigenden als eine Bereicherung für unsere Kita-Landschaft.

Keine Frage!

Doch es ist unter den gegebenen Umständen eine enorme Herausforderung in Berlin für die Teams, den Lernort Schule und eben auch für die Studierenden! Wie gut, dass Kitas die Anleitungsstunden inzwischen finanziert bekommen, jetzt sogar für die gesamte Ausbildungszeit! Ein guter Schritt zur Entlastung der Kitas und zur Verbesserung der Qualität der Praxisausbildung.

Nicht immer ist der frische Wind jedoch für alle im Team angenehm. Durch die sich erweiternde Vielfalt der Persönlichkeiten im Team, ergibt sich die Chance und auch die Notwendigkeit, Stereotype und Vorurteile zu reflektieren. In Teams, die dafür bisher keine Kultur entwickelt haben oder entwickeln konnten, sind Konflikte nahezu vorprogrammiert. Ich habe es oft erlebt und kenne es aus eigener Erfahrung, wie schnell und wie leicht in stressigen Situationen auf Stereotype zurückgegriffen wird und eher die Nachteile der erweiterten Vielfältigkeit gesehen werden... Hier brauchen Teams unbedingt Unterstützung - nicht nur, aber auch in Form von Zeit, um sich mit eigenen Stärken intensiver auseinander zu setzen und die Vielfalt im Team besser wertschätzen zu lernen.

Kontakte zu den Schulen zu pflegen, Kontakte mit unseren Kitas zu halten und das Einladen zu den Arbeitskreisen kann ich nur leisten, weil mein Träger daran interessiert ist und mich nach Beendigung des Bundesprogramm LOP weiterhin stundenweise dafür anstellt. Auch hierfür gibt es offiziell keine extra Zuwendungen. Ich bin also nach außen und nach innen hin Ansprechpartnerin, wenn es um Belange der berufsbegleitenden Ausbildung geht – und das hat sich bisher wirklich bewährt! In einem Arbeitskreis habe ich die Teilnehmenden gefragt, wie sie denn Freud und Leid der berufsbegleitenden Ausbildung benennen würden.

(...)

Sicher, auch die Studierenden sind sehr belastet. Gerne lasse ich sie mal Jammern und Klagen. Aber es sollte ihnen natürlich auch klar werden, welchen anspruchsvollen Beruf sie gewählt haben. Und welches Glück sie haben, eine Praxisstelle gefunden zu haben. Vielleicht ist es ja möglich, in den Schulen etwas Druck zu nehmen, denn an dieser Stelle waren die Klagen besonders laut. Wäre es vielleicht sinnvoll statt der vielen Leistungsnachweise ein Punktesystem einzuführen? Sicher gäbe es da einige Ideen...

Unser Träger stellt den Studierenden zusätzlich 5 freie Tage zur Verfügung, die sie z.B. während ihrer Prüfungstage oder zum Schreiben des Erfahrungsberichtes nutzen können. Das kann ein kleinerer Träger oder eine kleinere Kita möglicherweise nicht leisten. Es ist nicht viel, aber entlastet vielleicht ein wenig die Prüflinge... Wobei das dann die Teams zusätzlich schultern müssen, denn „Ersatz“ gibt es da nicht...

Wie Sie sehen, wir haben schon viel im Rahmen unserer Möglichkeiten bewegen können. Das reicht jedoch noch lange nicht aus. Es muss dringend darüber verhandelt werden, ob die Studierenden wenigstens im ersten Jahr zusätzlich zum Personalschlüssel in der Kita arbeiten und lernen können. Und, sie brauchen eine bessere Vergütung, damit sie sich die Ausbildung auch leisten können und nicht in Existenznot geraten. (Wochenendarbeit...!)

Wir brauchen diese motivierten und engagierten Menschen in unseren Kitas! Die berufsbegleitende

Ausbildung ist ein exzellentes Modell, neue Fachkräfte für unseren Beruf zu gewinnen. Das ist inzwischen allen klar!

Aber ebenso klar ist es auch, dass die Bedingungen weiterhin verbessert werden müssen, damit wir ebenso exzellent ausbilden können – das ist unser Anspruch! Natürlich ist das alles kein Selbstzweck. Zu allererst gilt die Fachkräftegewinnung und die damit dringend notwendige Verbesserung der Ausbildung dem Wohl der Kinder.“

Beitrag von Ulla Steuber Fachschulkoordinatorin im ESF-Programm „Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas“, Pro Inklusio Fachschule Berlin



Ulla Steuber berichtete aus der Perspektive des Lernorts Fachschule. Sie ist Fachschulkoordinatorin im ESF-Modellprogramm „Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas“ an der Pro Inklusio-Fachschule. In ihrem Beitrag beschäftigte sie sich mit der Frage ob Quereinsteiger/innen ein Gewinn sind.

Gerne möchte ich meinen Beitrag mit einem Ausschnitt aus einer Kurzgeschichte beginnen:

„Ich bin ein Pferd, mein Herz ist groß. Ich habe vier Hufe, die fest auf dem Boden stehen. Mein Kopf ist groß und lang. Ich habe einen natürlichen Instinkt und viel Urvertrauen. Ein bisschen Ungezähmtheit habe ich mir immer bewahrt. Ich bin wendig und geschickt und kann große Lasten tragen. Meine Herde ist mir wichtig. Ich bin ein Herdentier. Ich bin nur eine begrenzte Zeit hier und **glaube fest, dass ich nach den drei Jahren nicht zum Abdecker muss und Hundefutter aus mir gemacht wird.**“

So beginnt die „**Geschichte eines Arbeitspferdes**“, die davon erzählt, wie Unmögliches möglich gemacht wird. Sie wurde von einer Studierenden der Pro Inklusio Fachschule für Sozialpädagogik im Lernfeld 1 (Berufliche Identität) verfasst und bildet sehr zutreffend den Alltag vieler Studierender ab, die sich im wahrsten Sinne des Wortes zwischen den Lernorten Schule, Praxis und ihrer Familie zerreißen. Vor diesem Hintergrund müssen wir fest davon ausgehen, **dass die Teilzeitausbildung für die Quereinsteiger*innen eine Dreifachbelastung darstellt.**

Die Zielgruppe der berufsbegleitenden Teilzeitausbildung, wie sie auch die Pro Inklusio Fachschule für Sozialpädagogik anbietet, sind größtenteils **berufserfahrene Frauen und Männer**. Sie bringen einen **großen Schatz an Lebens- und Berufserfahrungen** mit, wodurch sie die Lernorte Schule und Praxis gleichermaßen bereichern. Die Entscheidung, Erzieher*in werden zu wollen, wird zumeist sehr bewusst und selten zufällig gefällt, so dass wir es mit **hoch motivierten Menschen** zu tun haben.

Doch **was tun wir als Fachschule**, damit die Belastung der Studierenden nicht allzu groß wird und

sie im Laufe der Ausbildung ihre Motivation nicht verlieren, **sie nach drei Jahren „nicht zum Abdecker müssen“?**

Da viele von ihnen Familien mit Kindern haben, ist es der Schule ein Anliegen, die Ausbildungsorganisation so **familienfreundlich** wie möglich zu gestalten: Die Unterrichtszeiten liegen im Bereich der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen und es wird weitgehend vermieden, den Unterricht auf Samstags zu legen. Es werden **neben dem regulären einen Tag Unterricht pro Woche 6 Blockwochen** pro Jahr durchgeführt, die zum Teil in den Sommerferien liegen. **Doch selbst wenn die Unterrichtszeiten im Bereich der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen liegen, ist es für viele eine Herausforderung um 8:30 Uhr in der Schule zu sein.** Viele Studierende nehmen **weite Fahrwege** zur Schule in Kauf und sind gleichzeitig verpflichtet, ihre Kinder morgens mitunter an verschiedenen Orten abzugeben. Egal wie Fachschulen die Unterrichtsstunden verteilen, ein **Kernzeiten-Präsenzmodell** könnte Eltern helfen, ihren Tag etwas flexibler zu gestalten. Warum nicht z.B. mit Lernbüros in den Tag starten und stärker den Fokus auf Formen des Blended Learning richten? Hier könnten Fachschulen entlasten.

Die Dozent*innen bemühen sich um eine **große Methodenvielfalt, Binnendifferenzierung, viel Raum für Diskussion und eine erwachsenengerechte Unterrichtsgestaltung.** Der hohe **Druck**, der von Schulnoten ausgeht, lässt die Studierenden jedoch häufig in „alte“ Muster verfallen, so dass die Erwachsenen hier von ihren mitunter schwierigen Lernbiografien eingeholt werden. Wir wünschen uns eine Fachschule **ohne Noten.**

Die **Belastung der Studierenden** wird wahr- und ernst genommen. Es werden Yogaeinheiten in den Unterricht eingeflochten und „Energiebälle“ produziert. Dennoch blicken bereits im zweiten Semester Dozent*innen in erschöpfte Gesichter. Nicht zu vergessen: Die Dozent*innen stehen ebenfalls vor großen Herausforderungen, erschließen sich Konzepte wie die neu eingeführte Lernfelddidaktik, entwickeln Ideen zum Lernen in anderen Berufsfeldern uvm.

Die Studierenden verbringen in der Regel vier Tage die Woche in der Praxiseinrichtung und einen Tag in der Schule. So erhalten sie Gelegenheit, vielfältige praktische Erfahrungen zu sammeln und diese **fortwährend durch die theoretische Rückkopplung zu reflektieren.** Umgekehrt ist es möglich, **in der Schule erworbenes Fachwissen zeitnah in der Praxis anzuwenden und innovative pädagogische Handlungskonzepte in den Arbeitsalltag der Praxiseinrichtung einzubringen.** Dies macht m.E. das Besondere der Teilzeitausbildung aus und ermöglicht einen **Unterricht auf hohem Niveau.** Wir halten dieses Modell grundsätzlich für **sehr** adäquat.

Die Schule unterstützt diese Prozesse der Rückkopplung durch einen sehr stark auf Selbstreflexion setzenden **Ausbildungsplan, Praxisbesuche, Mentor*innen-Treffen und -Schulungen.** Die mit uns kooperierenden Träger können über die Mitgliedschaft in unserem pädagogischen Beirat direkt auf die Gestaltung der schulischen Ausbildung Einfluss nehmen. **Im pädagogischen Beirat** werden schulische Termine abgestimmt, mitunter brisante Themen (wie z.B. der Umgang mit Kindeswohlgefährdung) diskutiert und gemeinsame Strategien entwickelt.

Ein **Runder Tisch für eine erwachsenengerechte Ausbildung** wurde im vergangenen November von uns ins Leben gerufen, um die **Perspektiven aller an der Ausbildung Beteiligten zusammenzuführen** und **weiterführende Ideen für eine erwachsenengerechte Ausbildung zu entwickeln.** Teilgenommen

haben hier u.a. Vertreter*innen der Träger, Einrichtungsleiter*innen, Mentor*innen, Studierende, der Geschäftsführer und die Schulleiterinnen unseres Hauses sowie Dozent*innen. Welches Thema wurde wohl von den Teilnehmenden ganz oben auf die Prioritätenliste gesetzt? Das Thema **Belastung/ Vereinbarkeit!**

Denn: Mit der **Stundenerhöhung in Berlin zum Schuljahr 2015/2016** um 960 Unterrichtseinheiten auf **2400 UE** (bei einer dreijährigen Ausbildung) ist es eng geworden. Rechnen wir die Stunden zusammen, die die Studierende am Lernort Praxis, in der Schule und mit Vor- und Nachbereitung für den Unterricht verbringen, kommen wir schnell auf **50-60 Stunden pro Woche**. Denn: Um sich/die Familie überhaupt finanzieren zu können, arbeiten viele Quereinsteiger*innen deutlich mehr als 20 Stunden.

Es wäre zu wünschen, dass die Ausbildung optional auf **7 Semester** angelegt wird, so dass sich der schulische Teil besser verteilen lässt. Hierbei müsste natürlich die **Frage der Vergütung** scharf in den Blick genommen werden, um die Quereinsteiger*innen nicht ins Prekariat zu schicken. Die **Stärkung des Lernortes Praxis** erachten wir als ebenso bedeutsam. Denkbar wäre, Teile der „schulischen“ Ausbildung auf diesen zu übertragen. Vorausgesetzt, Ressourcen für eine adäquate Anleitung sind gegeben.

Realität ist, dass die Studierenden in Berlin am Lernort Praxis vom ersten Tag an zu 100 % auf den Personalschlüssel angerechnet werden. **Das muss sich ändern!** Es liegt vom ersten Tag der Ausbildung **zu viel Verantwortung in der Hand der Quereinsteiger*innen**. Dies geht zu Lasten der Kinder. Wir begrüßen an dieser Stelle die **Erhöhung der Stunden für Anleitung**. Bisher werden in Berlin im ersten Ausbildungsjahr Mittel für zwei Anleitungsstunden pro Woche bereitgestellt. Ab dem 1. Februar werden im ersten Jahr drei, im zweiten Jahr zwei Stunden und im dritten Jahr eine Anleitungsstunde finanziert. Inwiefern die Anleitungsstunden in der Praxis tatsächlich stattfinden, hängt mitunter vom jeweiligen Ausmaß des Personal Mangels der Einrichtung ab.

Um strukturell die Ausbildungssituation zu verbessern, braucht es Ressourcen!!! Hier möchte ich insbesondere den Appell an die Vertreter*innen aus der Politik richten.

Es wird viel getan. Und diese Veranstaltung unterstreicht die Relevanz des Themas zusätzlich. Doch wir denken: Es muss noch viel mehr getan werden. Schaffen Sie weitere finanzielle Ressourcen, messen Sie der Fachkräftegewinnung und Erhaltung den Wert bei, der ihr gebührt, damit Quereinsteiger*innen langfristig zum Gewinn werden können.

Am Ende dieser ersten Einheit wurden beide Referentinnen gefragt, was sie sich jeweils für den anderen Lernort wünschen. Dabei wurde deutlich, dass die Fachschule innerhalb eines gesteckten Rahmens mehr Freiheiten für die Ausgestaltung der Ausbildung bräuchte, um die Studierenden zu entlasten. Für den Lernort Praxis müsste die Stelle der Praxiskoordination verbindlich etabliert und finanziert werden, um ihn aufzuwerten und einen regen Austausch mit dem Lernort Fachschule zu befördern.

