



Landesschülerrat in Bayern
Schüler für Schüler.

Erfahrungsbericht zur Erzieher*innen Ausbildung
mit optimierten Praxisphasen „OptiPrax“

Christian Mancin,

Erzieher in Ausbildung („OptiPrax“),

PIA 2

Landesschülersprecher der Beruflichen Schulen in Bayern

Landesschülerrat in Bayern

Salvatorstraße 2, 80333 München

Kontakt: info@lsr.bayern

Inhaltsverzeichnis

1. <u>Einführung</u>	2
2. <u>Situationsanalyse</u>	3
2.1 <u>Organisation</u>	4
2.2 <u>Finanzierung</u>	6
3. <u>Persönliches Fazit</u>	8

1. Einführung

Ende 2018 hat die bayerische Staatsregierung alarmierende Zahlen veröffentlicht: bis zum Jahr 2023 sollen in den Kindertageseinrichtungen in Bayern etwa 30.000 Fachkräfte fehlen. Das bedeutet, dass „(...) unter Berücksichtigung des Weiteren quantitativen und qualitativen Ausbaus der Kinderbetreuung sowie der Einführung [des] Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder zusätzlich rund 19.400 Fachkräfte (Staatlich anerkannte Erzieher*innen, Staatlich anerkannte Kindheitspädagog*innen, Staatlich anerkannte Sozialpädagog*innen) und weitere rund 10.000 Ergänzungskräfte (Staatlich geprüfte Kinderpfleger*innen) in den nächsten (...) Jahren benötigt werden.“ (Kerstin Schreyer, 2018)

Nicht nur, dass dieser bevorstehende Mangel die aktuellen Fachkräfte an den Rand der Belastbarkeit bringt, er geht auch, und vor Allem, zu Lasten der Kinder. Pädagog*innen haben zu wenig Zeit, um sich jedem Kind individuell und bedürfnisgerecht zu widmen und es altersgemäß zu fördern.

Dabei sind Erzieher*innen Experten für Bildung, Erziehung und Betreuung und gehören damit, neben den Erziehungsberechtigten, zu den wichtigsten Bezugspersonen, die bereits im frühen Kindesalter die richtigen Weichen stellen. Die Kindertagesstätte ist die erste Stufe im Bildungssystem, auf der alles Weitere aufbaut.

Pädagogische Fachkräfte vermitteln Kindern grundlegende Werte, fördern gezielt die soziale, psychische oder körperliche Entwicklung von Einzelnen oder Gruppen und helfen Kindern dabei, sich zu eigenständigen Menschen zu entwickeln.

Darüber hinaus verrichten Erzieher*innen dokumentarische Arbeiten über die einzelnen Kinder (u.a. Beobachtungsbögen etc.), stehen im regelmäßigen Austausch mit den Eltern (z.B.: „Tür- und Angelgespräche“, Elternabende, Elterngespräche u.v.m.) und stehen diesen, nicht selten, beratend zu Seite.

Das Berufsbild von Erzieher*innen ist vielseitig, abwechslungsreich und grundlegend für eine gesunde Gesellschaft.

Gelingende Bildungsprozesse hängen maßgeblich von der Qualität der Beziehungs- und Bindungserfahrung ab. Von zentraler Bedeutung sind die Erfahrungen, die das Kind in den ersten Lebensjahren macht. Zu den Hauptaufgaben verantwortungsvoller Bildungspolitik zählt es, allen Kindern frühzeitig diese bestmöglichen Bildungserfahrungen und -chancen zu ermöglichen. Im Fokus steht das Recht des Kindes auf Bildung von Anfang an.

2. Situationsanalyse

Um dem erwähnten bevorstehenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken, erprobt die bayerische Staatsregierung seit dem Schuljahr 2016/2017 eine Alternative zur klassischen Erzieher*innen-Ausbildung.

„(...) Ziel des Modellversuchs „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax) ist es, herauszufinden, inwieweit eine Erzieherausbildung, in der die Praxis in die theoretische Ausbildung integriert ist und für welche eine Vergütung bezahlt wird, die Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Erzieherin“/ zum „Staatlich anerkannten Erzieher“ attraktiver macht. Darüber hinaus sollen auch andere Bewerbergruppen (z. B. Männer, Fach-/Abiturientinnen und Fach-/Abiturienten, Quereinsteigerinnen/Quereinsteiger) für die Ausbildung gewonnen werden. (...)“ (Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, 2016)

Dabei ist es wichtig, dass dieser Modellversuch, die bestehende Ausbildung nicht ersetzen, sondern bestenfalls ergänzen soll.

Bisher sind die ersten Rückmeldungen zu diesem Versuch auf den ersten Blick positiv: Es gibt wesentlich mehr Männer, die sich mit diesem Modell zum Erzieher ausbilden lassen wollen, es gibt eine Vergütung, die Ausbildungszeit ist verkürzt, es gibt einen stetigen Wechsel zwischen Schule und Einrichtung, die Kinderpfleger*in-Zwischenprüfung entfällt und ein Quereinstieg ist möglich.

Nach knapp eineinhalb Jahren Modell-Erfahrung möchte ich nun erste Erkenntnisse von einigen Lehrer*innen, Schüler*innen und Kolleg*innen zusammenfassen.

2.1 Organisation

Die Ausbildung verläuft in einem direkten Theorie-Praxis-Bezug. Das bedeutet, dass die Auszubildenden den Schul- und Praxisbesuch im Wechsel, in der Regel zwei Wochen Schule, zwei Wochen Praxis, absolvieren. Das stellt in der Umsetzung eine große Herausforderung dar. Zum einen wird dieser Weg als gute Chance gesehen, die Praxis eng mit der Theorie zu verzahnen. Auf der anderen Seite erleben die Studierenden aber einen starken Konflikt in der Beziehungsgestaltung. Sie müssen sich immer wieder neu einarbeiten und sich die Informationen über die Geschehnisse in ihrer Abwesenheit einholen. Eine kontinuierliche Beziehung zu Kindern und Eltern, aber auch zu Kolleg*innen und Anleitung ist kaum, beziehungsweise nur sehr eingeschränkt, möglich.

Hier ist es dringend notwendig, eine einheitliche Regelung zu finden, bei der die Auszubildenden in anderen Abständen in der Einrichtung bzw. Schule sind. Ein geeigneteres Modell wäre zum Beispiel, ein Block von 4, 6 oder 8 Wochen, damit die Bindung zum Kind nicht so massiv gestört wird und eine wirkliche Beziehungsarbeit stattfinden kann. Immer wieder anzuknüpfen und Schnittmengen mit den Kindern nach der Schulphase zu finden, kostet die Studierenden Kraft, Zeit und Ressourcen, die anders effektiver eingesetzt werden können.

Des Weiteren muss es ebenfalls einheitlich geregelt sein, dass zu Schuljahresbeginn, die Auszubildenden nicht in den Fachakademien sind, sondern in den jeweiligen Einrichtungen. Dies ist bisher von Träger zu Träger unterschiedlich geregelt, was sich als praxisfern erwiesen hat. Gerade im Elementarbereich wie Krippe oder Kindergarten, ist die Eingewöhnung eine entscheidende und äußerst sensible und wichtige Phase, sowohl für die Kinder als auch für die Erziehungsberechtigten. Wenn dort die Auszubildenden fehlen und erst nach zwei Wochen in ihre Gruppe stoßen, ist die Eingewöhnung gestört und ein gesundes Bindungsverhältnis schwieriger aufzubauen. Aber auch im Hortbereich ist die erste Zeit prägend. Hier gibt es zwar kein klassisches Eingewöhnungsmodell, jedoch kommen hier die Erstklässler in eine neue Situation, eine neue Gruppe entsteht, das gesamte Gruppengefüge ändert sich. Der Bindungs- und Beziehungsaufbau sind hier besonders wertvoll, da er in der Regel für die kommenden Jahre aufgebaut wird. Praxisnaher wäre es, wenn die Schüler*innen am ersten Tag in der Schule sind, organisatorische Abläufe besprechen und dann zwei Wochen z.B. in ihrer Einrichtung sind, damit eine angemessene Akklimatisierung stattfinden kann, sowohl für die Kinder, als auch für die Auszubildenden und die Kolleg*innen.

Die Ausbildung ist durch die Verkürzung um zwei Jahre inhaltlich sehr verdichtet, was nicht nur die Praxisstelle, sondern auch in den schulischen Anforderungen eine große Herausforderung für die Auszubildenden darstellt. Um die Schüler*innen etwas zu entlasten, könnte man die Anzahl der zu schreibenden Berichte verringern, oder im Gegenzug die Anzahl der Kurzarbeiten/Klausuren anpassen. Weniger Leistungsnachweise sorgen zu einer starken Erleichterung unter den Studierenden, die direkte Auswirkung auf die Motivation hat. Resultierend daraus, kann die Arbeit am Kind effektiver genutzt werden.

Für die Ausbilder*innen vor Ort ist die Arbeit in diesem Modell geprägt von einem hohen Zeitaufwand, da die dahinterstehenden Strukturen noch neu sind und sich die Abläufe erst einspielen müssen. Es ist weiterhin verstärkt darauf zu achten, dass die Mentor*innen vor Ort die Zeit für die Studierenden freigeräumt bekommen, die nötige Weiterbildung und das Fachwissen durch eventuell die gleiche Ausbildung erfahren und in der gleichen Gruppe sind, damit eine angemessene und regelmäßige Reflexion stattfinden kann.

2.2 Finanzierung

Im Modellversuch „OptiPrax“ ist eine Ausbildungsvergütung vorgesehen, die vom Sachaufwandsträger geleistet wird. Diese liegt zwischen ca. 850€/brutto - 1140€/brutto im 1. Ausbildungsjahr und geht bis hin zu 950€/brutto - ca. 1300€/brutto im letzten Ausbildungsjahr.

In einem Antrag von Landtagsabgeordneten an den Landtag bzw. die Staatsregierung vom 05.02.2020 heißt es, dass die bislang erzielten Evaluationsergebnisse des Modellversuches zeigen, dass beispielsweise mehr Männer, mehr Abiturient*innen und mehr Quereinsteiger*innen in eine der einschlägigen Ausbildungen gebracht werden konnten, sodass auch das Staatsministerium für Unterricht und Kultus den Modellversuch als „Erfolgsmodell“ bewertet. Offenbar ist jedoch bisher keine durchgehende Refinanzierung vorgesehen, sodass viele Träger aufgrund zu hoher finanzieller Belastung nach wie vor darüber nachdenken, ihre Ausbildungskapazitäten zu begrenzen. Sollte „OptiPrax“ ein „Erfolgsmodell“ bleiben, ist es unerlässlich, dass die engagierten Träger, die von diesem Modellversuch überzeugt sind, eine ausreichende finanzielle Unterstützung seitens des Freistaates in Form einer vollen Refinanzierung der entstehenden Ausbildungskosten erhalten. (vgl. Bayerischer Landtag, Antrag 18/6171, 2020)

Sollte eine Refinanzierung nicht gewährleistet werden, werden einige Träger sich gezwungen sehen, die Ausbildungsvergütung zu kürzen oder komplett zu verweigern und somit zur klassischen Ausbildung ohne Vergütung zurückkehren. Dies würde, entgegen aller selbst gesteckten Ziele der bayerischen Staatsregierung und des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, zur Folge haben, dass sich weniger Menschen dazu entschließen, eine Erzieher*innen-Ausbildung zu beginnen. Die Folgen wären dramatisch.

In direktem Zusammenhang mit der Vergütung steht für viele Studierende, die Frage nach der Wohnmöglichkeit. Mehrere Studien belegen, dass allein in München und Umgebung der Wohnraum immer knapper und teurer wird. Mit einer Ausbildungsvergütung im Schnitt von etwa 1000€/brutto allein, sind Mietwohnungen in München oder anderen Großstädten in Bayern und deren Ballungsräumen kaum oder gar nicht zu bewältigen. Viele Studierende kommen aus dem Umland und nehmen oft nicht weniger als 2 Stunden Fahrt in Kauf, um die Ausbildung machen zu können. Dies ließe sich durch geförderten Wohnbau, Studierenden-Wohnheime etc. vermeiden bzw. zumindest verringern.

Wie bereits erwähnt, hat das „OptiPrax“-Modell nach ersten Evaluationsergebnissen mehr Männer, (Fach-)Abiturient*innen und Quereinsteiger*innen in die Ausbildung gebracht, als die reguläre Ausbildung davor. Die Gründe liegen hierfür unter anderem in der Vergütung und der verkürzten Ausbildungszeit. Man kann jedoch feststellen, dass nicht so viele Erzieher*innen in den Einrichtungen landen, wie die Ausbildung begonnen haben. Dies hat mehrere Ursachen. Zunächst merken einige Studierende, dass die Ausbildung(-sform) nicht die richtige ist, es gibt also eine Zahl an Abbrechenden. Hinzu kommt, dass man mit Erhalt des Abschlusszeugnisses auch das Fachabitur erlangt hat und anschließend auf der Universität eine Weiterbildung in Form eines Studiums erlangen kann. Dies ist besonders für Auszubildende interessant, deren Schulabschluss einer mittleren Reife entspricht. Die Chancen auf einen höheren Verdienst sind mit einem abgeschlossenem Studium höher. Es reicht also nicht, lediglich die Ausbildung (höher als bisher) zu vergüten, um diese attraktiver zu machen, der Beruf Erzieher*in muss ebenso besser vergütet werden.

3. Persönliches Fazit

Insgesamt kann auf dem Bewerber*innenmarkt ein großes Interesse an der Ausbildung im Modellversuch „OptiPrax“ festgestellt werden. Die Bewerber*innenlage unterscheidet sich sehr zu den sonstigen Bewerbungsrunden. Viele „Umsteiger*innen“ zeigen Lust, eine berufliche Neuausrichtung vorzunehmen.

Damit diese Studierenden weiter motiviert bleiben und die Träger auch weiterhin engagiert Ausbildungsplätze im „OptiPrax“-Modell zur Verfügung stellen, muss die bayerische Staatsregierung hier auch weiterhin Ressourcen stärken und finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, sowohl für die Träger, als auch für die kommenden Erzieher*innen. Wenn Studierende einen Mehrwert erkennen und die Attraktivität des Berufes gesteigert wird, kann dem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Auch muss die Struktur überarbeitet werden. Eine sinnvolle und praxisnahe Anpassung der Unterrichts- bzw. Praxiszeit an die Bedürfnisse der Schüler*innen und Kinder muss einheitlich geregelt werden. Hier bietet sich ein Zeitrahmen von vier bis acht Wochen an, um eine pädagogisch sinnvolle Beziehungs- und Bindungsarbeit leisten zu können. Ebenfalls ist die einheitliche Regelung zu treffen, dass die Auszubildenden bereits zu Beginn des Schuljahres die ersten Wochen in ihren Einrichtungen sind, um ein Vertrauen zu den Kindern, Eltern und Kollegen aufbauen zu können.

Gleichzeitig muss darüber nachgedacht werden, die Leistungsnachweise der Schüler*innen in der bestehenden Form auszudünnen, um eine Entlastung der Auszubildenden zu ermöglichen. Den Studierenden muss hier der Spagat gelingen zwischen Schulalltag, der alltäglichen Arbeit in der Praxis und dem privaten Alltag, der bei manchen Quereinsteiger*innen eventuell mit der Versorgung der eigenen Familie oder einem zusätzlichem Nebenjob bestückt ist, weil das Leben in Großstädten und deren Ballungsräumen mit der bestehenden Ausbildungsvergütung allein, nicht zu stemmen ist.

Es bleibt festzuhalten, dass der Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax), der von der bayerischen Staatsregierung 2016/2017 ermöglicht wurde, eine gelungene Alternative zur bestehenden Erzieher*innen-Ausbildung darstellt. Jedoch müssen auch hier Änderungen und Verbesserungen vorgenommen werden, um dieses Modell langfristig zu etablieren und die Attraktivität des Berufes weiter zu steigern.

„Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!“ (Erich Kästner)