



Bundesarbeitsgemeinschaft
kath. Ausbildungsstätten für
Erzieherinnen und Erzieher

BAG KAE

Dr. Timo O. Meister, M. A. Kindheitspädagoge

Erfolgsfaktoren für gelingende
Berufseinmündungsprozesse aus Sicht der
Fachschulen und Fachakademien

Agenda

- Wording & Leitfragen
- Akteure und ihre Rollen in der Ausbildung
- Lernortkooperationen und ihre Erfolgsfaktoren
- Gelingensfaktoren für eine gute Berufseinmündung
- Vorteile der unterschiedlichen Ausbildungsformen, eine Gegenüberstellung
- FFF – Fazit / Forderungen / Fin

20.11.2025



BAG KAE

Wording

Generische Femininum: um der Lebensrealität des Praxisfeldes Rechnung zu tragen wird hier immer nur die weibliche Form verwendet, die männliche Form wird immer mit bedacht.

- „Studierende“, wird als Allgemeinbegriff verwendet und meint alle Auszubildenden, Vor- & Berufspraktikantinnen, Schülerinnen, etc.
- „Fachschule“, wird als Allgemeinbegriff verwendet und meint alle Ausbildungsstätten, von Fachakademien über Berufsfachschulen, Colleges etc.
- „Praxismentorin“, wird als Sammelbegriff für alle Rollen der Ausbildung, Anleitung und Einarbeitung durch geeignete und erfahrene Kolleginnen benützt.

Fragestellung

- Welche Rolle spielen die Akteure Schule und Träger?
- Was können beide Seiten der Ausbildung (Praxisstellen und Fachschulen) für einen guten Übergang bzw. eine gelingende Berufseinmündung tun?
- Was sind Gelingensbedingungen für Lernortkooperation – auch aus Sicht der Studierenden?
- Welche Chancen liegen in der praxisintegrierten, vergüteten Ausbildung (PiA) für die Personalbindung? Welche Vorteile bieten vollzeitschulische Ausbildungsformen?

20.11.2025



Akteure der Ausbildung

Studierende

... und deren Rollen

- Lernende &
- Lehrende
- Kollegin
- Auszubildende

Fachschule

- Lehrkraft für Praxisfächer
- Betreuungslehrkräfte
- Schulleitung / Administration

Praxisstelle

- Praxismentorin
- Team
- Einrichtungsleitung
- Träger

Beziehungen im Ausbildungskontext

Die Studierenden haben die Verpflichtungen:

- sich den Lernstoff bestmöglich anzueignen,
- Lernaufgaben in der Praxis zu erledigen,
- Theorieinhalte der Fachschulen in die Praxis zu übertragen sowie diese auszuprobieren,
- im Austausch mit den Betreuungslehrkräften die (Praxis-) Erfahrungen zu reflektieren,
- Arbeitsaufgaben im Feld auszuführen.

20.11.2025



BAG KAE

Beziehungen im Ausbildungskontext

Die Fachschule hat die Pflicht:

- den Studierenden die Lerninhalte, laut Lehrplan, attraktiv und zugänglich zu vermitteln,
- die Studierenden in ihren Praktika zu begleiten indem förderliche Aufgabenstellungen gegeben werden,
- die Studierenden bei der Entwicklung ihrer professionellen (Erzieher-) Persönlichkeit zu unterstützen indem ihnen individuelle Reflexionsmöglichkeiten zugänglich gemacht werden,
- den Studierenden fachliches und kriteriengeleitetes Feedback zu geben, um darauf eine Weiterentwicklung zu ermöglichen,
- die Studierende zu Akteuren Ihrer Ausbildung zu machen und Sie in geeigneter Weise an Inhalten und Lernprozessen zu partizipieren.

Beziehungen im Ausbildungskontext

Die Praxisstelle hat die Verpflichtungen:

- die Studierenden in ihren Praktika anzuleiten, zu begleiten und ihnen förderliche Aufgabenstellungen zu geben,
- den Studierenden Einblicke in alle Bereiche der Berufsaufgaben zu ermöglichen und bei Rückfragen Antworten zu geben,
- die Studierenden bei der Entwicklung ihrer professionellen (Erzieher-) Persönlichkeit zu unterstützen indem ihnen individuelle und durch professionelle Beziehungsgestaltung Reflexionsfläche zu bieten sowie Reflexionsgespräche abzuhalten,
- den Studierenden fachliches und kriteriengeleitetes Feedback zu geben, um darauf eine Weiterentwicklung zu ermöglichen,
- die Studierende zu Akteuren Ihrer Ausbildung zu machen und Sie in geeigneter Weise an Inhalten und Lernprozessen zu partizipieren.

Erfolgsfaktoren für Lernortkooperation

- Klare Zuständigkeiten bzgl. Absprachen, Entscheidungsgewalt, etc.
- Persönliche Kontakte zum fachlichen Austausch und der gemeinsamen Reflexion, Praxisanleiter..
- Direkte und unmittelbare Kommunikationswege.
- Anerkennung der unterschiedlichen Lernorte und deren Bedürfnis.
- Formalisierung schulischer Anforderungen.
- Einheitliches Vorgehen bei Anfragen, Klärungsprozesse im Vorfeld, um eindeutige Antworten zu erhalten.
- Einbindung der Praxisanleiterinnen und Praktikantinnen in die Bewertung, soweit es die Schulordnung im Sinne des Gesetzes zulässt.
- Transparente und kriteriengeleitete Bewertung durch die Benotenden (Praxisstelle und Fachschule).
- Praxisbesuche mit Fokus Entwicklung, nicht einzig zur Kontrolle.

20.11.2025



Erfolgsfaktoren für Lernortkooperation

- Gewachsene und langfristige Kooperationen* helfen dem Erfolg in aller Regel langfristig. **Allerdings muss man darauf achten, dass keine „blinden Annahmen“ zum Standard der Kooperation werden, da diese Entwicklungen all zu häufig nicht mitbekommen („Weil man es schon immer so gemacht hat“)**
- Beratungen über Umsetzungsideen durch die Fachschule, als Knotenpunkt aller an der Ausbildung beteiligten Akteure:
 - Umfragen nach Themen der Praxis
 - Rückkopplung mit einer ausgewählten Gruppe*, um Neuerungen und Ideen zu besprechen
 - Feedback in beide Richtungen der Lernortkooperation: Fachschule → Praxisstelle / Praxisstelle → Fachschule
- Angebote der Professionalisierung durch die Fachschule an die Praxisstellen (Fortbildungen und Weiterqualifizierungen)
- Rückendeckung füreinander in Problemlagen

20.11.2025



Dilemma mit Wünschen von Studierenden

- Menschen können nicht immer gut formulieren ob es sich um einen Wunsch oder um ein Bedürfnis handelt... Ein Wunsch bedient nicht immer ein Ziel, welches im Kontext von Ausbildung, mit Anstrengungen verbunden sein kann.
- *“Ich weiß am besten was gut für dich ist!”* als Maxime kann inhaltlich stimmen aber einen Bruch auf Beziehungsebene bringen, der jedes Weiterkommen verhindert
- Fördern und Fordern
- Das Erlernen einer gewissen Leistungsbereitschaft und einer berufsspezifischen Frustrationstoleranz sind unumgänglich aber nie Wunsch der Studierenden.

20.11.2025



Anforderungen von Studierenden

- eine Praxismentorin die Interesse an der Ausbildung und Entwicklung der Studierenden zeigt und sie in ihrer Ausbildung durch Erfahrung, Vormachen und Dialog unterstützt und begleitet.
- regelmäßige Anleitersgespräche die helfen Erlebtes einzuordnen und fachliche Fragestellungen klären (hier können auch vermeintlich private Themen über die Thematik der professionellen Persönlichkeitsbildung relevant werden).
- Ausbildungsaufgaben und –herausforderungen die bewältigbar erscheinen.
- Rücksicht auf den Umstand das die Studierenden an zwei Lernorten wirkt.
- Faire Leistungsbeurteilung und eine transparente Begründung wie es zum gegebenen Leistungsurteil kommt.

20.11.2025



Exkurs: Qualitätsmanagement

- Qualität ist dann gegeben, wenn die Erwartungen (müssen besprochen sein, das Angebot muss gemacht sein) und das Ergebnis möglichst deckungsgleich sind.
- Auch die Ausbildung muss einen Qualitätsmanagement- und Qualitätssicherungsprozess unterliegen.
- Die „Einarbeitung“ ist Teil der Prozessqualität und sollte geplant und standardisiert von Statten gehen.
- Die Erlebte Qualität der Ausbildung und Einarbeitung wird sich auf die gearbeitete Qualität im päd. Alltag übertragen.

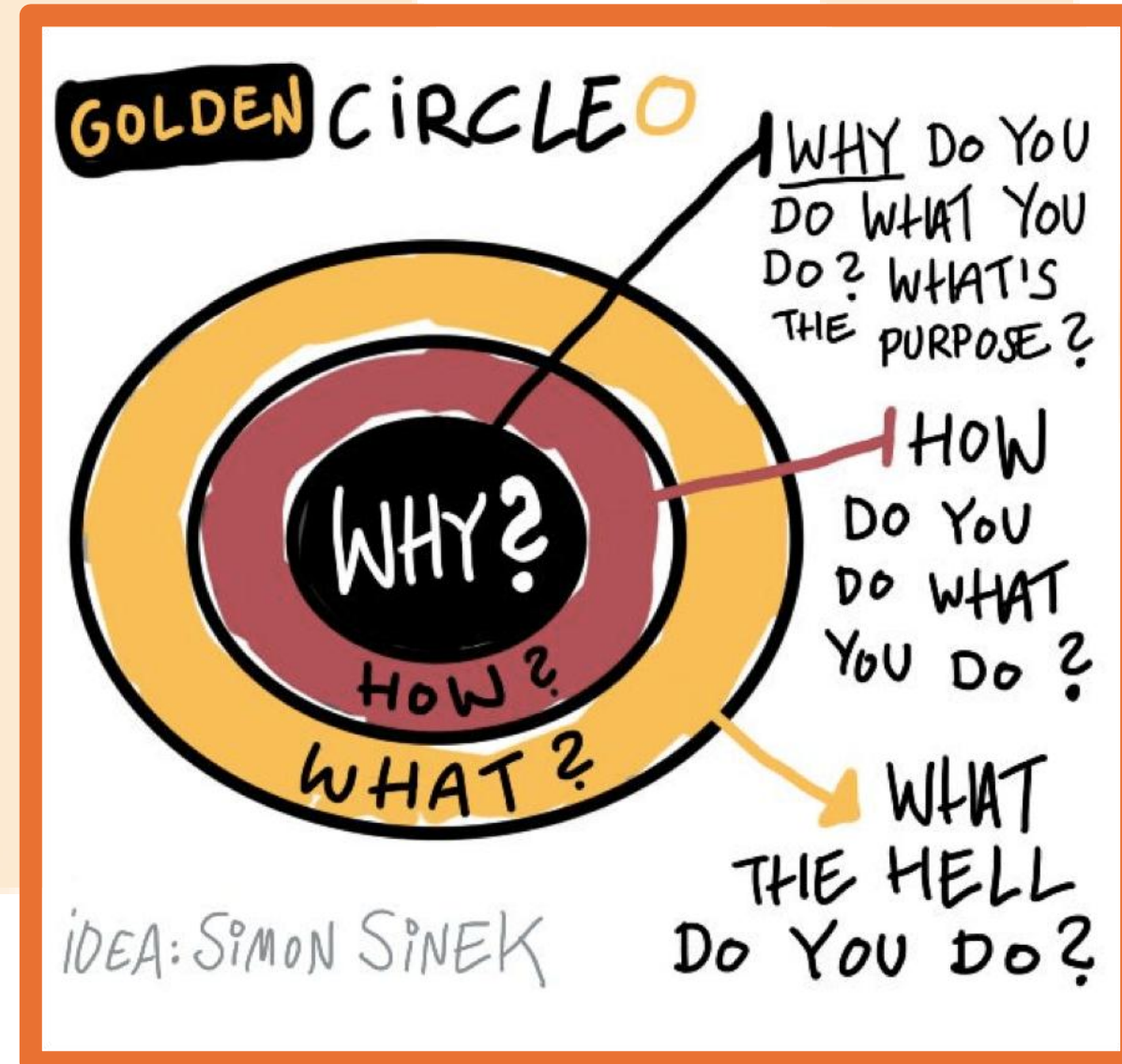
20.11.2025



Gelingensfaktoren zur Berufseinmündung

Wirkgrade der Qualitätsebenen

| | |
|----------------|----------------------------|
| Warum / Wozu = | Orientierungs- qualität |
| Wie = | Prozessqualität |
| Was = | Strukturqualität |



Gelingensfaktoren zur Berufseinmündung

Struktur & Organisation

- **Zeitplan:** Eine gut geplante Einarbeitung beginnt idealerweise vor dem ersten Tag und dauert mindestens bis zum Ende der Probezeit.
- **Strukturiertes Vorgehen:** Ein Einarbeitungsplan mit klaren Zielen, Aufgaben und Meilensteinen schafft Orientierung und macht Erfolge messbar und ist Teil des betrieblichen Qualitätsmanagements.
- **Checklisten:** Checklisten und Leitfäden helfen dabei, keine wichtigen Schritte zu vergessen und sorgen für einen einheitlichen Standard.
- **Tools:** Digitale Onboarding-Plattformen im Sinne von Sammlungen können helfen, Informationen zentral zu organisieren und den Fortschritt zu verfolgen (beispielsweise ein Qualitätshandbuch).

20.11.2025



Gelingensfaktoren zur Berufseinmündung

Fachliche Einarbeitung - Einarbeitungsprozess

- **Individuelle Anpassung:** Die fachliche Einarbeitung muss auf die Vorkenntnisse und die konkrete Position zugeschnitten sein.
- **Umfassende Information:** Neue Mitarbeiterinnen sollten über interne Prozesse, Tools und Kommunikationswege informiert werden, idealerweise unterstützt durch schriftliche Handbücher (bspw. Konzeption und / oder Qualitätshandbuch).
- **Klare Aufgabenverteilung:** Klare Zuständigkeiten und eine strukturierte Einführung in die Aufgaben sind essenziell.

Gelingensfaktoren zur Berufseinmündung

Soziale Faktoren und Komponente der professionell-kollegialen Beziehungsgestaltung, Orientierung im Sozialkontext

- **Herzliche Willkommenskultur:** Ein freundlicher Empfang mit einer Willkommenskultur, schaffen einer positiven Atmosphäre.
- **Mentoring und Paten:** Eine erfahrene Kollegin, eine sogenannte Patin oder Mentorin, begleitet die neue Fachkraft in den ersten Wochen.
- **Teamintegration:** Teambuilding-Maßnahmen und regelmäßige soziale Kontakte fördern das Zugehörigkeitsgefühl und die Integration ins Team.
- **Regelmäßiges Feedback:** Wöchentliche Feedbackgespräche mit der Vorgesetzten helfen, den Fortschritt zu besprechen und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen.

20.11.2025



BAG KAE

Vorteile der Personalbindung bei PiA

- Gehalt ist ein indirektes Investment in die Personalentwicklung der nächsten 5 Jahre.
- Absolventinnen kennen die Einrichtung und die Strukturen.
- Absolventinnen haben die Institutionsentwicklung der letzten drei Jahre miterlebt.
- Absolventinnen sind in die Sozialstruktur der Einrichtung eingebunden.
- Absolventinnen können intern schneller in verantwortungsvolle (Leitungs-)Positionen überführt werden.
- Die Einrichtungen können sich Ihre Auszubildenden „formen“ – Profilbildung ist gezielt umsetzbar.
- Weniger Belastung des Teams in Einarbeitungszeiten, da diese bereits in der Ausbildung durchlaufen wurde.

20.11.2025



Kehrseite der „PiA“-Medaille

- Wenige alternative Erfahrungen.
- Die Absolventinnen bringen kaum Impulse aus anderen Bereichen mit.
- Absolventinnen könnten den Wunsch haben neues kennen zu lernen und verlassen deshalb den Träger/Arbeitsplatz.
- Gegebenenfalls wurden auch ungünstige Arbeitsstrukturen mitgelernt und unreflektiert übernommen.
- Gelingt der Rollenwechsel von der Studierenden zur Fachkraft / Kollegin?
- Unter Umständen härtere Gehaltsverhandlungen.

20.11.2025



Vorteile der Personalbindung bei vollschulischen Ausbildungen

- Absolventinnen können sich bewusst für eine Praxisstelle aus unterschiedlichen Praktika entscheiden. Man ist die „auserwählte“ Institution.
- Die Absolventinnen sind Einarbeitungsprozesse gewohnt, und haben vielleicht bereits Strategien und Kompetenzen diesbezüglich.
- Übernahme nach dem Anerkennungsjahren bedeutet dass man sich kennt und Reibungen bereits durchgestanden sind.
- Unter Umständen mehr Wunsch danach „sesshaft“ in einer Einrichtung zu werden weil man bereits durch viele Praktika getingelt ist.
- Gemeinsamer Neustart für alle an diesem Arbeitsverhältnis beteiligten.

20.11.2025



Kehrseite der „vollschulische Ausbildungs“-Medaille

- Einarbeitung beginnt (wahrscheinlich) von vorne.
- Man muss sich erst kennenlernen, und unter Umständen muss man sich in der Probezeit trennen, wenn kein gutes Auskommen besteht.
- Die Absolventin kann zu Beginn – aufgrund der eigenen Beobachter- und Lernendenposition – weniger mitarbeiten.
- Die Kollegin die die Einarbeitung verantwortet hat auch einen höheren Workload.
- Die Absolventin bringt schon ein größeres Netzwerk mit, das ihr mehr Möglichkeiten zum Jobwechsel bietet.

20.11.2025



Fazit

- Die Ausbildung und wie sehr die Praxis an ihr beteiligt ist, wird einen direkten Einfluss auf die Einmündung ins und den Verbleib im Feld haben.
- Fachschule und Praxis müssen sich als Partner in der Ausbildung verstehen und dementsprechend auf Augenhöhe und partnerschaftlich agieren. Eine rechtliche Angleichung wäre wünschenswert.
- Die Fachschule muss realistische Antworten auf Themen der Praxis geben, nicht nur mit theoretischen Idealen arbeiten.
- Die Praxis muss offen und engagiert sein die (neuen) Theorieinhalte der Fachschule anzuerkennen und umsetzen zu wollen.
- Studierende sind Mittelpunkt und aktive verantwortliche Akteure ihrer eigenen Ausbildung.
- Onboarding als Prozess ist sicherlich neu als Handlungsempfehlung im Arbeitsfeld der Sozialpädagogik, die Praxis muss sich diesem Thema - um ihrer selbst Willen - annehmen.

Forderungen

- Die Ausbildung muss auf Seiten der Praxis strukturell klarer geregelt und unterstützt werden:
 - Mentorinnenrolle als wahrhaftige und verpflichtende Weiterqualifizierung
 - Verfügungszeit für Praxismentorinnen, für Durchführung und Bearbeitung
 - Monetäre Anerkennung für Praxismentorinnen
- Stärkung der Praxis im Ausbildungsverhältnis
- Echte Partnerschaft durch fachlichen Austausch und Absprachen

Fin

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bestehen offene Fragen?

Auf eine angeregte Diskussion...

20.11.2025



BAG KAE