

## WiFF-Fachforum

# Wie die Kita-Ausbildung modernisieren?

## Einführung in das Tagungsthema

Professorin Dr. Anke König (WIFF/DJI)  
DJI, München 24.10.2017

# Fokus: Arbeitsfeldbezug in der Ausbildung

**These 1:** Der verstärkte Arbeitsfeldbezug verändert die ErzieherInnenausbildung (didaktisch-curriculare Impulse).

**These 2:** Die Expansion des dritten Sektors treibt den verstärkten Arbeitsfeldbezug voran.

**These 3:** Der verstärkte Arbeitsfeldbezug hat Potential für die Modernisierung der Ausbildung an (Hoch)Schule und Praxis.

# Prolog

Der Arbeitsfeldbezug an Fachschulen für Sozialpädagogik gilt als etabliert:

Theorie – Praxis / Verhältnis: 2:1

2400 Unterrichtsstunden

1200 Praxis\*

(KMK 25.09.2014)

\*Bis zu 600 Stunden können aus einer beruflichen einschlägigen Vorbildung anerkannt werden



# Reflexionshintergrund

Für die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher sind drei Strukturfaktoren hervorzuheben:

- Verantwortung von gemeinnützigen Organisationen
- Starke Geschlechtersegregation
- Vollzeitschulische Form

Quelle: Rauschenbach im Erscheinen

# These 1: Der verstärkte Arbeitsfeldbezug verändert die ErzieherInnenausbildung

Rahmenvereinbarung über Fachschulen (KMK 2002):

- Die Ausbildung der ErzieherInnen wird als kompetenzorientiert beschrieben.
- Die Handlungsorientierung und der Arbeitsfeldbezug nehmen mit der Übernahme des Lernfeldkonzepts aus der allgemeinen Berufsbildung in den folgenden Jahren zu.
  - Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil (KMK 2011)
  - Länderübergreifender Lehrplan (vgl. BöfAE 2012)

**→ Damit verbunden sind insbesondere didaktisch-methodische Neuorientierungen am Lernort Fachschule.**

# Historischer Rückblick

Ordnung des Berufssystems:

Duales System

Schulberufssystem

# Zusammenwirken der Lernorte bei der Erstellung der Lehrpläne

- 14 von 16 Bundesländern waren an der Entwicklung des gemeinsamen kompetenzorientierten Lehrplans beteiligt.

Vernetzung der Lernorte Schule und Praxis

„Die Qualifizierung in der Fachschule/ Fachakademie für Sozialpädagogik ist gekennzeichnet durch eine Vernetzung/ Kooperation der Lernorte Schule und Praxis in unterschiedlichen Formen. (...) Die Abstimmung des schulischen Lehrplans mit den Erfordernissen der praktischen Ausbildung wird damit institutionell, konzeptionell und fachlich gesichert.“

(Länderübergreifender Lehrplan, Entwurf von 2012, S. 14)

Ein **synoptischer Vergleich** - Analyse der Lehrpläne hinsichtlich Mitgliedern der Lehrplankommission und Beratern/ Beteiligten (August 2017)

- Angaben in 9 Lehrplänen (teils ohne Nennung der Institution)
- Einbezug von Schulwesen und Trägern der Kinder- und Jugendhilfe  
in BY, HE, HH, (NI), RP

# Weitere Diskussionspunkte

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR):  
Anerkennung von  
informellen und non-formalen Kompetenzen

→ **Erfahrung ist keine Kompetenz!**





# Weitere Diskussionspunkte

## Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis

- Herausforderungen, die mit der Pluralisierung von Ausbildungswegen einher gehen
- Wert und Nutzen der praktischen Ausbildungsteile
- Trennung von Theorie und Praxis
- Fehlende Anerkennung der „Ausbildungsleistungen“ von anleitenden Fachkräften



## Ergebnisse

### Fokus: MentorIn am Lernort Praxis

#### Acht zentrale Handlungsanforderungen im Kompetenzprofil:

1. Gestaltung der Kooperation mit der Fach-/Hochschule
2. Einbindung des Teams
3. Planung des Mentorings
4. Aufbau und Gestaltung einer professionellen Arbeitsbeziehung zur/zum Praktikantin/en
5. Begleitung und Dokumentation der Bildungs- und Entwicklungsprozesse der/des Praktikantin/en
6. Reflexion im Rahmen des Mentorings
7. Einschätzung und Beurteilung der Bildungs- und Entwicklungsprozesse der/des Praktikantin/en
8. Konzeptionelle (Weiter-)Entwicklung des Mentoringverständnisses der Einrichtung

**→ Der Schwerpunkt liegt auf dem Zusammenspiel von Schule und Praxis - Kooperationsverhältnis**

## These 2: Die Expansion des dritten Sektors (Arbeitsfelder) treibt den verstärkten Arbeitsfeldbezug voran

- Organisationsformen in der Ausbildung
- FKB: Heterogenität der Teams
- Aktuelle Studien des Arbeitsfeldes: Team als Belastung und Ressource

# These 2

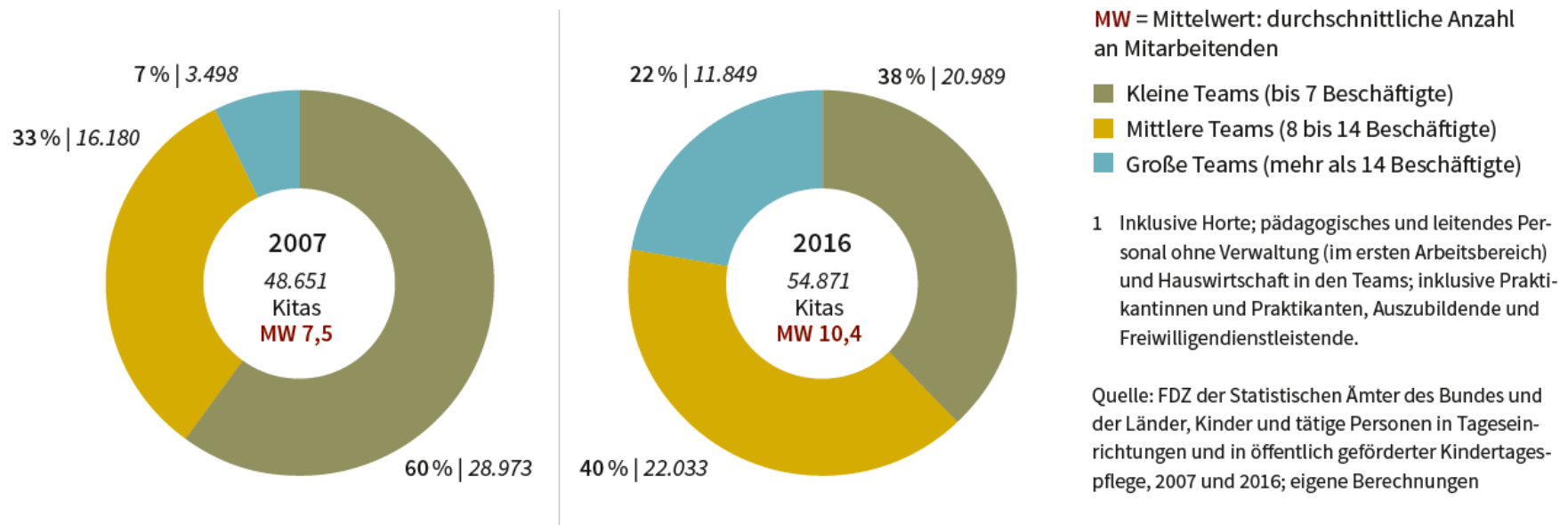
## Verstärkter Arbeitsfeldbezug

Bezeichnung	Beschreibung	Bundesland
Modell 1: Vollzeit- Ausbildung	Reguläre Ausbildungsdauer; keine Anstellung in einer sozialpäd. Einrichtung ab Ausbildungsbeginn zwingend erforderlich; kein Vertrag ab Ausbildungsbeginn zwingend erforderlich; keine Vergütung ab Ausbildungsbeginn	BB, BE, BW, BY, HB, HE, HH, RP, MV, NI, NW, SH, SL, SN, ST, TH
Modell 2: Praxisintegrierte/ -optimierte Ausbildung	Reguläre Ausbildungsdauer; eine Anstellung in einer sozialpäd. Einrichtung ab Ausbildungsbeginn zwingend erforderlich; Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag mit durchgehender Vergütung	BW, BY, HE, NW
Modell 3: Teilzeit- Ausbildung mit Anstellung	Reguläre oder längere Ausbildungsdauer; eine Anstellung in einer sozialpäd. Einrichtung ab Ausbildungsbeginn zwingend erforderlich; Arbeitsvertrag mit durchgehender Vergütung	BB, BE, HB, HE, HH, MV, RP, SL, SN, ST, TH
Modell 4: Teilzeit- Ausbildung ohne Anstellung	Längere Ausbildungsdauer als herkömmliche Vollzeitform; keine Anstellung in einer sozialpäd. Einrichtung ab Ausbildungsbeginn zwingend erforderlich; kein Vertrag ab Ausbildungsbeginn zwingend erforderlich; keine Vergütung ab Ausbildungsbeginn	BW, BY, HB, HE, NI, NW, RP, SH
Sonderformen der Ausbildung	Sonstige Modelle; zeitlich begrenzte Programme	z.B.: BB, HE, HH, SH

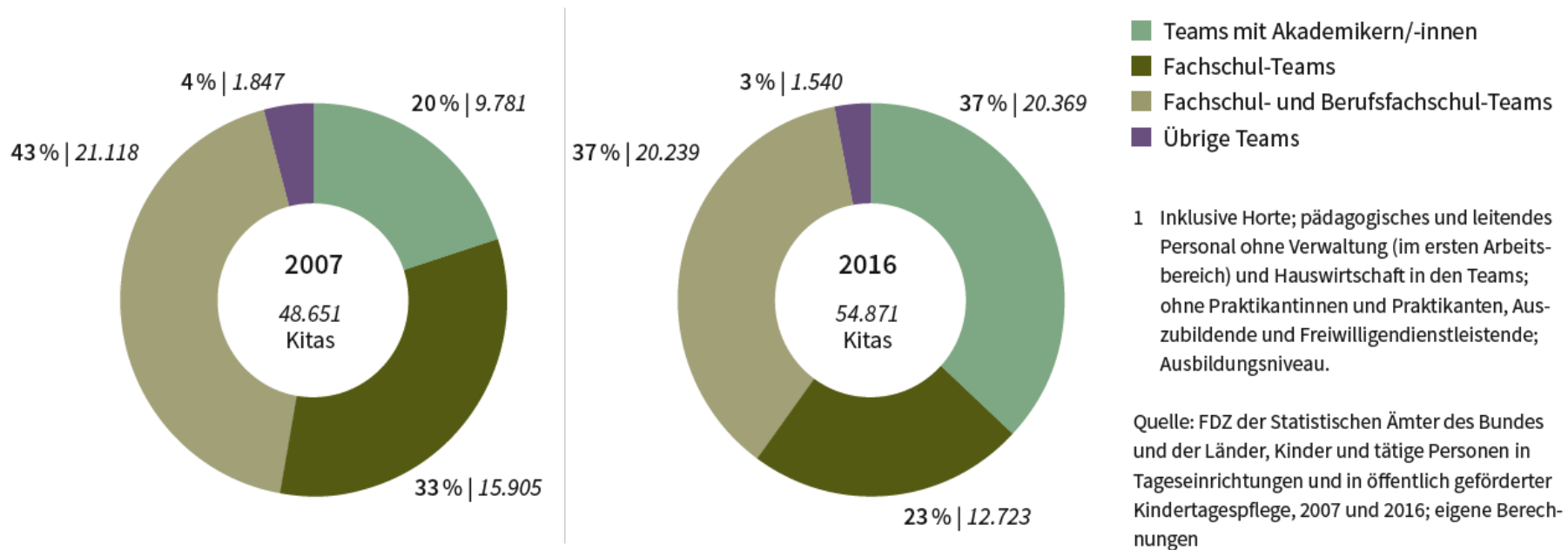
Quelle: WiFF-Länderabfrage 2017

# Veränderung der Teamgröße

## Vergleich: 2007/2016

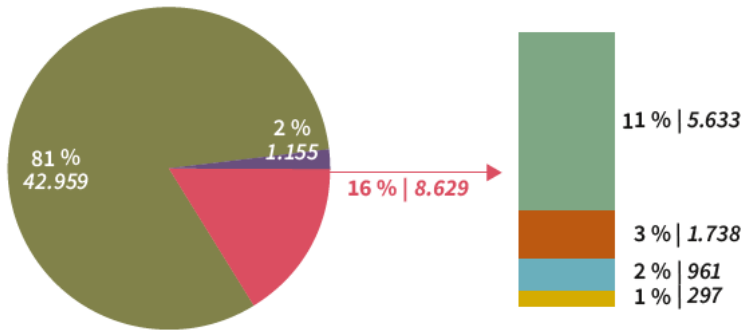


# Teams: Ausbildungsniveau



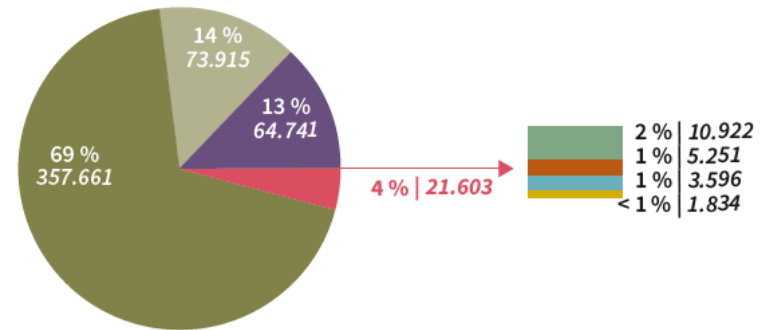
# Akademisierung

Leitungskräfte



- Einschlägiger Hochschulabschluss, davon:
  - Sozialpädagogik/Soziale Arbeit
  - Kindheitspädagogik
  - Erziehungswissenschaften
  - Heilpädagogik

Übriges pädagogisches Personal



- Einschlägiger Fachschulabschluss
- Einschlägiger Berufsfachschulabschluss
- Sonstige (sonstige Berufe, in/ohne Ausbildung)

1 Inklusive Horte; ohne Einrichtungsleitungen mit dem ersten Arbeitsbereich Verwaltung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2016; eigene Berechnungen

# Aktuelle Studien im Arbeitsfeld

- Verschiedene WiFF-Studien zeigen die Spannungen, Konflikte und Belastungen in den Kita-Teams: Fachkräfte wechseln, wenn Teams nicht funktionieren, hier sehen wir die Folgen der Expansion auf Gruppenebene.
- In der Stress-Studie wird aber auch deutlich, dass das Team große Ressourcen bergen *kann*.
- Stellenwechsel ist abhängig: formalen Beschäftigungsbedingungen, ungünstigen Arbeitsbedingungen und **Konflikten im Team**



## **These 3: Der verstärkte Arbeitsfeldbezug hat Potential für die Modernisierung der Ausbildung an (Hoch)Schule und Praxis**

### **Herausforderungen:**

Was ist die Besonderheit „interaktiver Arbeit“ in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe?

Wie entwickeln sich im Zusammenspiel von (Hoch)Schule und Praxis Kompetenzen?

# ... besten Dank!



Foto: Felix Kramer/WiFF