



Landesverband  
Brandenburg e.V.

*Zur Diskussion gestellt:*

Konzept zur dualorientierten Ausbildung von  
Erzieher\*innen in Brandenburg



---

## Inhaltsübersicht

0	Präambel .....	2
1	Neue Zielgruppen erschließen und Attraktivität der Ausbildung steigern .....	4
2	Zugangsvoraussetzungen erweitern .....	6
3	Gut vorbereitet durch Auswahlverfahren .....	7
4	Attraktiv durch Ausbildungsorganisation .....	8
5	Kompetenzorientierte Ausbildungsziele und -grundsätze .....	11
6	Finanzierung .....	13
7	Konkrete Umsetzung im Rahmen eines Modellversuches .....	14
8	Steuerung und Evaluation des Modellversuches .....	15
9	Praxisnahe Qualifizierung rahmen .....	16
	Dank.....	17

## 0 Präambel

„Der Beruf des Erziehers / der Erzieherin zählt heute zu den abwechslungsreichsten Berufen. Er weist vielschichtige und verantwortvolle Aufgaben auf, die es jeden Tag aufs Neue zu bewältigen gilt.“<sup>1</sup> Diese Einschätzung geht aber auch einher mit der Feststellung, dass die qualitativen Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe seit Jahren gewachsen sind. Gründe dafür sind die Herausforderungen durch Themen wie Inklusion, Vielfalt und Heterogenität, die Integration von Kindern mit Fluchthintergrund sowie die anspruchsvollen Aufgaben, die sich z.B. für die Kindertagesbetreuung aus den Grundsätzen elementarer Bildung ergeben. Ungleiche Bedingungen des Aufwachsens, Veränderungen und Erfordernisse einer sich dazu verhaltenden Kinder- und Jugendhilfe sowie die zunehmende Öffnung zu angrenzenden Professionen gelten hierbei ebenso als Determinanten.

Auch der quantitative Bedarf an gut ausgebildeten sozial- und heilpädagogischen Fachkräften hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Dieser wird auch in den kommenden Jahren steigen, denn weitere dringend notwendige Verbesserungen in den Personalbemessungen müssen dem erheblichen Nachholbedarf gerecht werden. Dies trifft sowohl auf das Teilarbeitsfeld Kindertagesbetreuung wie auch die Jugendhilfe zu.

In den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe werden die personellen schon heute feststellbaren Engpässe durch die Altersstruktur der aktuell beschäftigten Fachkräfte verstärkt. So sind allein in den Kindertagesstätten fast 40 Prozent der dort beschäftigten Fachkräfte in Brandenburg über 50 Jahre, rund 23 Prozent der Fachkräfte sind bereits über 55 Jahre und werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen und allein rund 9 Prozent sind 60 Jahre und älter.<sup>2</sup> Auch von der Jugendhilfe und der Jugend(sozial)arbeit werden vergleichbare Tendenzen berichtet.<sup>3</sup>

Grundsätzlich hat man in Brandenburg neun verschiedene Zugangsmöglichkeiten in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung. **Damit hat Brandenburg eine Vielfalt von Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen, auf deren Modellerfahrungen gut aufgebaut werden kann.**

Der derzeitige dreijährige Berufsbildungsprozess in Brandenburg zur pädagogischen Fachkraft (als Vollzeitausbildung) ohne Ausbildungsvergütung gehört nach wie vor zum Hauptzugang in

---

<sup>1</sup> Dabei e.V. (2013): Onlineportal Kita-Fachkraft in Brandenburg: Berufsbild <http://www.erzieher-brandenburg.de/berufsbild/> [letzter Zugriff am 08.11.2018].

<sup>2</sup> Land Brandenburg (2018): Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung. Bestandserhebung für das Land Brandenburg (Fortschreibung). S. 7. (unveröffentlichte Fassung zu dem Beschluss des Landtages Brandenburg vom 5. April 2017 [Drucksache 6/6198 (ND)-B] im Rahmen der Sitzung des ABJS am 18.10.2018)

<sup>3</sup> LIGA et al. (2018): Goldstaub - Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation des Fachtags am 27.02.2018. <https://www.liga-brandenburg.de/Goldstaub-Fachkraefte-der-Kinder-und-Jugendhilfe-928391.pdf> [letzter Zugriff am 08.11.2018].

das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung.<sup>4</sup> Und dennoch ist dieses Modell im Kampf um Schulabsolvent\*innen wenig attraktiv. Selbst die integrierten praktischen Ausbildungsabschnitte werden im Regelfall nicht vergütet, weil Träger hierfür keine Finanzierungsmöglichkeiten haben.<sup>5</sup> Auch die Verzahnung von Theorie und Praxis während der Ausbildung zeigt derzeit erhebliche Schwächen in der Zusammenarbeit zwischen den Fachschulen und den Praxiseinrichtungen. **Im zunehmenden Wettbewerb mit anderen Berufsfeldern um interessierte, engagierte junge Menschen mit höherem Schulbildungsniveau gilt es daher die Attraktivität durch verschiedene Ansätze zwingend zu steigern.**

Die Etablierung einer berufsbegleitenden, praxisintegrierten Teilzeitausbildung ist ein seit Jahren in Brandenburg bewährter Zugangsweg zur frühkindlichen Bildung, der jedoch vor allem Quereinsteigern, d.h. Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung, vorbehalten ist. Für diese Menschen sind die Zugangsvoraussetzungen für die Erzieher\*innenausbildung in Brandenburg ausgewogen: Interessierte müssen in der Regel vier Wochen pädagogische Praxiserfahrungen nachweisen. Zusätzlich benötigen sie eine Fach- oder allgemeine Hochschulreife oder einen mittleren Bildungsabschluss in Kombination mit einem fachfremden Berufsabschluss. Auch stellt sich dieser Zugang als relativ attraktiv dar: Hier erfolgt zumindest eine Vergütung zu 80% eines durchschnittlichen Erziehergehaltes für den Praxiseinsatz, sofern die Landeszuschussregelung greifen soll. Allerdings erfolgt dies auch gleichzeitig unter Anerkennung auf das notwendige pädagogische Personal und hat damit auch Grenzen bei den Kitas selbst, entsprechende Angebote vorzuhalten. Somit scheitert dieser Zugang aktuell für einige Interessenten u.a. auch an ausreichend Praxisstellen.

Die Etablierung einer dualorientierten Vollzeit-Ausbildung zur Erzieher\*in kann ein neuer und ergänzender Baustein der Fachkraftausbildung in Brandenburg sein, der **Vorteile der praxisintegrierten und vergüteten Ausbildung vereint mit Vorteilen dualer Ausbildungen** nach dem Berufsbildungsgesetz.

Nachstehende Vorschläge sind dabei keinesfalls neu. Neu wäre jedoch, wenn sie endlich in einer Umsetzungsstrategie münden, die durch Modellprojekte und begleitende Evaluation erprobt und kontinuierlich weiterverfolgt wird. **Die Sicherung des Abschlusses als staatlich anerkannte Erzieherin / staatlich anerkannter Erzieher auf DQR-6-Level erscheint uns dabei der Weg, um Vorbehalte und Ängste gegenüber anderen Wegen abzubauen und dennoch zeitnah ein klares Bekenntnis für die praxisnahe Qualifizierung der dringend benötigten Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe abzugeben.**

---

<sup>4</sup> Land Brandenburg (2018): Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung. Bestandserhebung für das Land Brandenburg (Fortschreibung). S. 12ff. (unveröffentlichte Fassung zu dem Beschluss des Landtages Brandenburg vom 5. April 2017 [Drucksache 6/6198 (ND)-B] im Rahmen der Sitzung des ABJS am 18.10.2018)

<sup>5</sup> Auch das Modell des finanzierten, halbjährigen Berufspraktikums vor der staatlichen Anerkennung ist nicht hinreichend attraktiv, insbesondere für die BAföG-Beziehenden, da das Praktikumsgehalt als Einkommen gezählt wird und damit der Anspruch auf BAföG entfällt.

## 1 Neue Zielgruppen erschließen und Attraktivität der Ausbildung steigern

Mit der Quereinsteiger\*innen-Ausbildung hatte Brandenburg eine Vorreiterrolle unter den Bundesländern bei der Erschließung neuer Zielgruppen inne. Damit wurde in Brandenburg die Möglichkeit einer praxisintegrierten Ausbildung in Teilzeit geschaffen, die den betreffenden Personen während der Neuqualifizierung durch die Regelungen in § 10 KitaPersV eine Finanzierungsabsicherung des Lebensunterhalts sicherte. Aber nicht nur Quereinsteiger\*innen können sich eine mehrjährige und nicht entlohnte Ausbildung nicht leisten. Nicht wenige junge Menschen entscheiden sich für einen anderen Ausbildungsweg, um nicht von der Finanzkraft der Eltern abhängig zu sein. Und nicht wenige haben keinen Anspruch auf staatliche Förderinstrumente, die eine unvergütete Ausbildung zum Lebensunterhalt kompensieren könnten. Angesichts dessen, dass Erzieher\*innen häufig teilzeitbeschäftigt und mit befristeten Verträgen angestellt sind, bringen darlehensbasierte Finanzierungen von Ausbildungen zudem ein hohes Verschuldungsrisiko mit sich.

**Insofern ist davon auszugehen, dass eine vergütete Ausbildung potentiell weitere junge Menschen (sowohl Frauen als auch Männer) für den Erzieherberuf erreicht.** Denn einige Fachschulen konstatieren zu Ausbildungsbeginn freie Plätze. Dies ist insbesondere bei Angeboten mit Schulgeld aber auch der tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung über das Programm Profis für die Praxis festzustellen. Allein eine verkürzte Ausbildung und ein hoher Theorie-Praxis-Transfer scheinen nicht mehr auszureichen, insbesondere dann, wenn sich lediglich eine Gleichstellung laut Erzieheranerkennung erwerben lässt.

Erfahrungen anderer Bundesländer zeigen, dass durch innovative Ausbildungsformen

- die Ausbildungskapazitäten erhöht werden konnten, wie auch
- neue Zielgruppen den Zugang zur Ausbildung gefunden haben.

Quereinsteiger\*innen, aber auch Abiturient\*innen und Menschen, die den Erzieher\*innen-Beruf bisher nicht im Blick hatten, wie z.B. Männer oder Menschen mit Migrationshintergrund konnten nicht zuletzt auch aufgrund der Ausbildungsvergütung gewonnen werden.<sup>6</sup>

Das **bezahlte Ausbildungsverhältnis erleichtert** besonders denjenigen die Entscheidung für den Erzieherberuf, die einen eigenen Haushalt zu finanzieren haben und/ oder diejenigen, die nicht berechtigt sind, BAföG-Leistungen zu beziehen und nicht auf die finanzielle Unterstützung von Eltern oder Lebenspartner\*innen abhängig sein wollen oder können. Für die einen knüpft das dualorientierte Modell an vorhandene Arbeitnehmereffahrungen an. Für die anderen ist es gerade nach langer Schulzeit attraktiv, einen Schritt in die finanzielle Unabhängigkeit zu gehen und sich dennoch für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entscheiden zu können. Auch

---

<sup>6</sup> Baden-Württemberg (2016) 2. Evaluationsbericht der praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mit Ausbildungsbeginn 2012/2013 und -abschluss Sommer 2015. Abschlussbericht. Veröffentlicht unter [https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/Remote/km/bkspit\\_abschlussbericht\\_2016-01-18.pdf](https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/Remote/km/bkspit_abschlussbericht_2016-01-18.pdf) [letzter Zugriff: 17.10.2018].

---

dürfte sich damit die Abbruchquote oder die Drohung eines Abbruches aufgrund ungenügender finanzieller Absicherung verringern. Und nicht zuletzt fördert eine Verdienstmöglichkeit in Kombination mit einem starken Bezug zur Praxis das Verantwortungs- und Wertschätzungsgefühl („Man erhält eine Leistung für das was man leistet.“)

Zum anderen begünstigt die **enge Theorie-Praxis-Verzahnung**, also der regelmäßige Wechsel zwischen den beiden Lernorten Schule und Praxis, die Anwendung des in Theorie Gelernten und schafft ein hohes Aufmerksamkeitspotential in der Fachschule. An beiden Lernorten können die Auszubildenden sehr zeitnah kritisch prüfen, ob die Theorie umsetzbar ist und die Praxis den fachlichen Ansprüchen genügt. Die sich daraus ergebenden Lernortkooperationen können zu interessanten Entwicklungen führen, die eine weitere Attraktivitätsdimension darstellt. Allerdings ist auch festzuhalten, dass die Auszubildenden belastbar und gut organisiert sein müssen, um die Anforderungen beider Ausbildungsorte gut zu bewältigen. Andererseits werden damit die für den Berufsalltag notwendigen „soft skills“ von Beginn an geprüft.

Mit der Gewinnung neuen Zielgruppen werden die Kita-Teams sich weiter heterogener entwickeln und vielfältiger arbeiten können. Ferner können die Einrichtungen an der Entwicklung fachlicher Kenntnisse und notwendiger Kompetenzen der künftigen Fachkräfte stärker mitwirken und zugleich Bindungswirkung entfalten.

---

## 2 Zugangsvoraussetzungen erweitern

Die Vollzeit-Ausbildung zum/zur Erzieher\*in ist im Land Brandenburg eine einphasige dreijährige fachschulische Ausbildung mit integrierten praktischen Ausbildungsabschnitten. Damit sind die Zugangsvoraussetzungen – gemessen an der anspruchsvollen Tätigkeit – angemessen:

- 1) die Fachoberschulreife oder eine gleichwertige Schulbildung in Verbindung mit
  - (a) einer abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung oder
  - (b) einer abgeschlossenen nichteinschlägigen Berufsausbildung und einer für die Fachrichtung förderlichen Tätigkeit
- 2) Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife und eine für die Fachrichtung förderliche Tätigkeit

Die Zugangsvoraussetzungen sind auch adäquat für die tätigkeitsbegleitende Ausbildung in Teilzeitform.

Alle Abschlüsse, die zur Aufnahme in die dreijährige Vollzeit-Ausbildung berechtigen, sollten auch den Zugang zur dualorientierten, vergüteten Ausbildung ermöglichen. Ferner ist aus anderen Zugangswegen zu lernen.

So sollte es weitere Zugangsmöglichkeiten vor allem für Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung anderer Bereiche geben. Die Zugangsvoraussetzungen zur zweijährigen tätigkeitsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen des Programms „Profis für die Praxis“ haben sich hierbei bewährt und sind ebenfalls denkbar. Hierzu gehören (neben schriftlicher Bewerbung inkl. Motivationsschreiben sowie erweitertem polizeilichem Führungszeugnis:

- (a) mindestens ein mittlerer Schulabschluss (10. Klasse)
- (b) eine abgeschlossene Berufsausbildung
- (c) Teilnahme an einem Auswahlverfahren

Um besonders Quereinsteigern den Zugang zur Ausbildung zu ermöglichen wird von den Modellprojekten im ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ empfohlen, den Umfang für ein (Vor)Praktikum auf 600 Stunden zu begrenzen. Die Arbeitsagenturen/ Jobcenter sollten den Bewerber\*innen ermöglichen, ein Vorpraktikum zu absolvieren.



---

### 3 Gut vorbereitet durch Auswahlverfahren

Mit der Etablierung eines weiteren Modells des Zugangs zum Ausbildungsfeld wird zunächst ein konkurrierendes Modell geschaffen. Insofern sollte es auch besondere Auswahlverfahren geben, um den Zielen mit Blick auf Zielgruppen und Qualität gerecht werden zu können.

Diese Auswahlverfahren sollten sich sowohl auf die Fachschulen und damit Regionen beziehen, als auch auf die Auszubildenden wie auch die Einrichtungen / Träger. Alle drei genannten sind nicht nur Vertragspartner im Ausbildungsverhältnis, sondern tragen jeweils maßgeblich zum Erfolg der Ausbildung(squalität) bei.

Für den Zeitraum der modellhaften Erprobung (zum Modellprojekt siehe Abschnitt 7) schlagen wir vor, dass das (konkurrierende) Angebot in mindestens 3, maximal 5 **Fachschulen** etabliert und damit in nur eine begrenzten Anzahl von Regionen erprobt wird. Die Auswahl erfolgt nach einer Interessensbekundung von möglichst Fachschule und örtlichem Jugendamt gemeinsam. Eckpunkte der konzeptionellen Überlegungen werden dabei anerkannt.

Das Verfahren zur Auswahl von **Auszubildenden**-Bewerbern soll zu einer „Bestenauswahl“ führen. Neben Bewerbungs- und Motivationsschreiben sowie der Prüfung formeller Voraussetzungen sind Eignungstests und Bewerbungsgespräche (Assessementverfahren) durchzuführen. Insbesondere Letztere sollen die Geeignetheit der Bewerber\*innen prüfen.

Im Rahmen einer modellhaften Einführung der vergüteten Ausbildung in Brandenburg wird ferner eine **gemeinsame Aufnahmekommission** von Fachschule(n) und Praxispartnern vorgeschlagen, die Details des Bewerbungsverfahrens gemeinsam entwickelt und das Assessement aktiv begleitet. Weiter fachlich unterstützt bzw. begleitet werden sollte die Kommission durch das örtlich zuständige Jugendamt, um somit den Austausch um geeignete Verfahren sicherzustellen. Die Aufnahmekommission soll neben der fachlichen und persönlichen Eignung auf eine möglichst heterogene Zusammensetzung der Klassen mit besonderem Fokus auf die vorher beschriebene Zielgruppenerweiterung achten.

Ebenso erscheint eine „Bestenauswahl“ auch bei den **Einrichtungen / Trägern** empfehlenswert. Insofern ist eine Bewerbung und ein Auswahlverfahren bei der Suche nach geeigneten Einrichtungen und Trägern als Ausbildungspartner anzuregen. Auch dabei ist denkbar, dass das Jugendamt die Fachschule mit dabei unterstützt, Kriterien zur Auswahl von geeigneten Praxispartnern zu entwickeln. So soll sichergestellt werden, dass nur jene Einrichtungen / Träger Auszubildende im Rahmen des (zunächst) konkurrierenden Modells begleiten, die bestimmte Voraussetzungen für eine intensive Begleitung mitbringen.

Mit einem anderen Auswahlverfahren und einer anderen Ausbildungsorganisation ist ferner die Hoffnung auf einen anderen Bewerberkreis und ein anderes Ausbildungsniveau verbunden.

## 4 Attraktiv durch Ausbildungsorganisation

Die Praxiszeit der herkömmlichen Erzieher\*innen-Ausbildung einschließlich Berufspraktikum wird gleichmäßig in die drei Ausbildungsjahre integriert, ebenso die Unterrichtszeit: Sie wird von zwei Fachschuljahren auf drei Jahre aufgeteilt. **Es handelt sich also nicht um eine verkürzte oder reduzierte Ausbildung. Lehrplaninhalte (siehe unten) und Stundentafel entsprechen der herkömmlichen Fachschulausbildung.**

Der größte Vorbehalt, der mit der Umstellung der Erzieherausbildung auf ein duales Modell einhergeht, ist mit der Befürchtung verknüpft, dass die Ausbildung deutlich herabqualifiziert (von DQR 6 auf DQR 4) werden würde und außerdem die bundesweite Anerkennung verloren gehen könnte. Die dualorientierte Ausbildung zum/zur Erzieher\*in hingegen unterscheidet sich jedoch auch klar von einem dualen Modell und soll auch **weiterhin auf DQR Level 6 erfolgen** und die KMK Rahmenvereinbarungen über Fachschulen (2010) erfüllen. Das kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik findet Berücksichtigung. Es definiert das Anforderungsniveau des Berufes und enthält die Formulierung der beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Fachkraft verfügen muss, um den Beruf dem Anforderungsniveau entsprechend kompetent ausüben zu können. Es nimmt Bezug auf den Gemeinsamen Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ (Beschluss der JFMK vom 14.12.2010 und der KMK vom 16.09.2010).

Das heißt, die zu vermittelnden Kompetenzen und ihre Niveaustufen, die für die Erlangung der Qualifikation erforderlich sind, orientieren sich am Deutschen Qualitätsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) (Beschluss der KMK vom 10. März 2011). Die im Rahmen der Ausbildung zur/ zum „Staatlich anerkannten Erzieherin/ Staatlich anerkannten Erzieher“ zu erwerbenden Kompetenzen entsprechen in der Gesamtheit der Niveaustufe 6 des DQR.1

Die Ausbildung soll auch die **Grundlagen der Handlungsfähigkeit** sicherstellen, die sich aus dem wechselseitigen Zusammenspiel von

- explizitem wissenschaftlich-theoretischem Wissen,
- implizitem Erfahrungswissen, das in professionellen Kontexten immer wieder in reflektiertes Erfahrungswissen transformiert werden sollte sowie
- Fertigkeiten, z.B. methodischer oder didaktischer Art

ergeben.

Um den Fachkräften nach der Ausbildung den Einsatz in allen Feldern der Kinder- und Jugendarbeit zu ermöglichen, wird weiter eine Ausbildung präferiert, die es ermöglicht die ganze Bandbreite des Berufs kennenzulernen. Die generalistische Ausbildung soll zur selbständigen und eigenverantwortlichen Arbeit als Fachkraft in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern Kindertageseinrichtungen, Kinder- und Jugendarbeit, Hilfen zur Erziehung und zu sozialpädagogischen Tätigkeiten in der Schule und darüber hinaus für die pädagogische Arbeit mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen befähigen. Um dennoch einen besseren

---

Praxisbezug zu ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe herzustellen, sollte eine **Schwerpunktlegung möglich** sein. Denkbar ist dies, indem an den Fachschulen pro Jahrgang möglichst zweizügig gearbeitet werden, um jeweils eine Klasse mit dem Schwerpunkt frühkindliche Bildung anzubieten und eine mit dem Schwerpunkt erzieherische Hilfen / Begleitung von größeren Kindern und Jugendlichen. Eine staatliche Anerkennung (statt einer Gleichwertigkeitsstellung) sichert, dass die Attraktivität nicht wieder durch Anerkennungs“einschränkungen“ gesenkt wird. Vielmehr sollte die Schwerpunktlegung während der Ausbildung vermerkt sein und die Durchlässigkeit in den Arbeitsfeldern durch die Möglichkeit von modulartigen Weiterbildungsangeboten sichergestellt werden.

Während der Ausbildung sind daher auch **Praxiseinsätze in mindestens einem weiteren Arbeitsfeld** der Jugend- oder Behindertenhilfe zu absolvieren. Damit soll sichergestellt bleiben, dass die Grundqualifikation den Zugang zu unterschiedlichen Arbeitsfeldern öffnet, einen Wechsel des Arbeitsfeldes im Laufe des Berufslebens nicht ausschließt und die Grundlage für lebenslanges Lernen gelegt ist. Entsprechende Vereinbarungen sind im Ausbildungsvertrag festzuhalten und entsprechende Kooperationen zwischen den Ausbildungsträgern zu befördern. Unterstützung erhalten insbesondere jene Einrichtungsträger, die nur in einem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, durch die Schulen und mit Koordinationsunterstützung durch die Jugendämter. Dies wird jedoch nur gelingen, wenn wie in Abschnitt 6 beschrieben, eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird und auf eine Anerkennung auf die Personalbemessung verzichtet wird (d.h. die Praktikant\*innen als ergänzende Kräfte mit hohem Begleitbedarf während ihrer Praxisphase verstanden werden können).

In der Ausbildungsplanung sind ferner die heterogenen Lebensrealitäten der Fachschüler\*innen durch **vielfältige und erwachsengerechte Lernmethoden und selbstorganisierte Lernprozesse** bis hin zu Blended-Learning angemessen zu berücksichtigen. Um eine sofortige Umstellung an den Schulen zu vermeiden, aber zugleich etwaig bestehende Vorbehalte abzubauen, erscheint es hilfreich, modellhaft zu erproben (und zu evaluieren), welche Ausbildungsorganisation geeigneter sind. Mit anderen Worten: sind es die klassisch-schulischen Angebote und Methoden oder vielmehr die erwachsenenbildungsorientierte Methoden wie z.B. Theorieblöcke und modulare Themenbefassungen, die die Ausbildung über den Gesamtzeitraum interessant, motivierend und die Eigeninitiative befördernd gestalten.

Die Vorteile einer praxisintegrierten Ausbildung, die ein regelmäßiger Wechsel von Unterricht an der Fachschule und Praxiseinsätzen bietet, sind zu nutzen. Unter Berücksichtigung der Erfahrungen der besonderen **Rhythmisierung** aus dem Programm Profis für die Praxis (eine Woche Schule, 2 Wochen Praktika) und der o.g. Ausbildungsanforderungen legen einen wöchentliche Wechsel zwischen Schule und praktischer Tätigkeit in der Kita (bzw. zeitweise in einer anderen Einrichtung) nahe. Dies bietet nicht nur die Möglichkeit, Theorie und Praxis besser zu verzahnen. Auf diese Weise ist es auch leichter möglich, dass Themen und Herausforderungen der Praxis in schulische Ausbildung einfließen und gemeinsame fachliche Standards erarbeitet werden. Denkbar sind in diesem Zusammenhang regelmäßig angebotene „Reflektionsstunden“, um die aus der Praxisphase „mitgebrachten“ Themen der

---

Auszubildenden zeitnah „aufzuarbeiten“. Ferner lassen sich so Lernsituationen, die Fachinhalte und Fachtheorien in einen Anwendungszusammenhang von Fallsituationen oder/ und konkreten beruflichen Handlungssituationen bringen, leichter in die Ausbildung integrieren und didaktisch umsetzen.

Ferner können die schulischen Ressourcen besser genutzt werden sowie Regelmäßigkeiten für die Einrichtungen und die Auszubildenden hergestellt werden, die besser mit den Abläufen und individuellen Rhythmisierungen verbunden werden können.

Eine wesentliche Rolle bei der Organisation der Ausbildung spielen die **Mentor\*innen in den Praxiseinrichtungen** sowie **Praxisbegleiter\*innen der Fachschulen**. Die in Brandenburger Kindertagesstätten etablierten Praxisbegleiter\*innen sind ein richtiger Schritt in diese Richtung. Deren Freistellung für diese Aufgabe reicht jedoch bei Weitem nicht aus. Auch genügt es für eine intensive Begleitung und Reflektion nicht, diese Aufgabe alleinig den Praxisbegleiter\*innen zu übertragen. Vielmehr sind auch die Einrichtungsleitungen für die individuelle Einarbeitung und Begleitung der Auszubildenden verantwortlich und ihnen die dafür notwendigen Zeitumfänge einzuräumen. Sie verantworten darüber hinaus u.a. am Lernort Praxis die konzeptionelle Umsetzung und eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen<sup>7</sup>, die ebenso voraussetzungsvoll ist und nicht nur selbstverständlich, sondern auch vertraglich geregelt sein muss (und im Rahmen des u.g. Modellprojektes auch bei der Finanzierung berücksichtigt werden sollte).

Andererseits, jedoch ist auch durch die Fachschulen eine Praxisbegleitung sicherzustellen. Denkbar ist dies durch Bezugslehrkräfte, die einerseits Ansprechpartner für die Auszubildenden sind und andererseits die Zusammenarbeit mit dem Lernort Praxis in vielfältiger Weise (u.a. durch Hospitationen) ausgestalten.

Diese Aspekte ergänzen die Regelungen des **Ausbildungsvertrags, der ein rechtliches Dreiecksverhältnis** zwischen Auszubildenden/er, Träger der Einrichtung und Schule darstellt. In ihm sollten darüber hinaus nicht nur die Zusammenarbeit beider Lernorte und die jeweiligen Bedingungen klar benannt sein. Vielmehr sind hier auch die Ansprüche an die Auszubildenden klar zu machen und zugleich nach Lernorten zu trennen. Zugleich sehen wir darin eine Stärkung der Träger, die sich durch die Vertragsgestaltung stärker in die Nachwuchsqualifizierung einbringen (können).

---

<sup>7</sup> Landes- Kinder- und Jugendausschuss (LKJA) (2016): Empfehlungen zum Aufgabenprofil von Kita-Leitung. Zweite, vollständig überarbeitete Fassung beschlossen vom Landes-Kinder- und Jugendausschuss des Landes Brandenburg am 12.12.2016: S. 12. Veröffentlicht unter:  
[https://mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/bb2.a.5813.de/aufgabenprofil\\_kitaleitung\\_2016lkja.pdf](https://mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/bb2.a.5813.de/aufgabenprofil_kitaleitung_2016lkja.pdf)  
[letzter Zugriff am 22.11.2018]

## 5 Kompetenzorientierte Ausbildungsziele und -grundsätze

Der **kompetenzorientierte Lehrplan der Ausbildung** wird in einem strukturellen und fachlichen Kontext eingelagert, der folgende Aspekte berücksichtigt:

- das Anforderungsniveau entsprechend des Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien (Beschluss der KMK vom 01.12.2011 i.d.F. vom 24.11.2017)
- die didaktisch-methodischen Grundsätze entsprechend des länderübergreifenden Lehrplans (auf Grundlage der Rahmenvereinbarung über Fachschulen vom 07.11.2002 i. d. F. vom 02.03.2012)
- der Gemeinsame Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ (Beschluss der JFMK vom 14.12.2010 und der KMK vom 16.09.2010).

Durch den gesellschaftlichen Wandel erlangen folgende **Querschnittsaufgaben** in der Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte - unabhängig von der Tätigkeit in den verschiedenen Arbeitsfeldern - besondere Bedeutung. Hierzu gehören:

- **Partizipation** - im Sinne der Vermittlung einer Haltung, die auf eine Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen des öffentlichen Lebens abzielt, mit dem Ziel einer demokratischen Teilhabe an der Gesellschaft.
- **Inklusion** - im Sinne des Verstehens von Verschiedenheit (Heterogenität) als Selbstverständlichkeit und Chance sowie unter Berücksichtigung zahlreicher Dimensionen von Heterogenität: geistige oder körperliche Möglichkeiten und Einschränkungen, soziale Herkunft, Geschlechterrollen, kulturelle, sprachliche und ethnische Hintergründe, sexuelle Orientierung, politische oder religiöse Überzeugung.
- **Prävention** - im Sinne einer sozialpädagogischen Ressourcenorientierung, um die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen der unterschiedlichen Zielgruppen bei der Bewältigung von Lebensphasen und Übergängen zu unterstützen und ihre Fähigkeit zu stärken, erfolgreich mit belastenden Situationen umzugehen (Resilienz).
- **Sprachbildung** - im Sinne einer kontinuierlichen Begleitung und Unterstützung der Sprachentwicklung mit dem Ziel, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu einer weitreichenden sprachlichen Kompetenz zu führen, die sie befähigt, sich angemessen und facettenreich ausdrücken zu können und vielfältigen Verstehensanforderungen gerecht zu werden.
- **Werte Vermittlung** - im Sinne des Bewusstmachens, welche Wertvorstellungen das Leben und das Zusammenleben in unserer Gesellschaft bestimmen und in welcher Beziehung diese zu religiösen und weltanschaulichen Orientierungen stehen und des Befähigens, junge Menschen bei der Entwicklung persönlicher Werthaltungen zu begleiten, sie als Subjekte ihres eigenen Werdens ernst zu nehmen und dabei zu unterstützen, eine Balance zwischen Autonomie und sozialer Mitverantwortung zu finden.

- **Vermittlung von Medienkompetenz** – im Sinne der Fähigkeit, Medien und ihre Inhalte den eigenen Zielen und Bedürfnissen entsprechend zu nutzen und Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei der Entwicklung ihrer Medienkompetenz zu unterstützen. D.h. zum einen den Blick auf die vier Dimensionen der Medienkompetenz zu legen: Medienkunde, Medienkritik, Mediennutzung und Mediengestaltung. Zum anderen ist auch eine Medienkritik notwendig, d.h. die analytische Erfassung, kritische Reflexion und ethische Bewertung von Mediennutzung und -gestaltung.

Die **Entwicklung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz** ist jedoch auf kontextbezogene, praktische Erfahrungen und auf ein systematisiertes Lernen in der Praxis angewiesen. Sie ermöglicht den Auszubildenden jene Lernerfahrungen, die in besonderer Weise die **Entwicklung ihrer beruflichen Identität und ihrer Persönlichkeit** anregen. Damit kommt dem Lernort Praxis eine zentrale Stellung bei der Professionalisierung der Fachkräfte zu. So zeichnet sich der pädagogische Berufsalltag in hohem Maße durch wechselnde, neue, unvorhersehbare, nicht planbare Herausforderungen aus. Die dazu notwendigen Einstellungen und Handlungskompetenzen zu erwerben, braucht vor allem Praxiserfahrung. Deshalb sind Erfahrungen der verschiedenen Arbeitsfelder ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung der Fachkräfte. Dabei kommt der Qualität der konkreten pädagogischen Arbeit in der Einrichtung eine ebenso wichtige Bedeutung zu wie die der Mentor\*innen (Praxisbegleitungskräfte und Leitungskräfte der Einrichtungen).

Der Prozess der fachlichen und personalen Kompetenzentwicklung wird durch die intensive kontextbezogene Zusammenarbeit zwischen den Lehrkräften der Fachschule und den Fachkräften der Praxis gefördert. Den Auszubildenden soll somit eine kontinuierliche Verknüpfung und kritische Reflexion von Theorie und Praxis im Rahmen eines Selbstbildungsprozesses ermöglicht werden, der auf die Entwicklung eigener fachlicher Handlungsstrategien in komplexen Praxissituationen abzielt.

---

## 6 Finanzierung

Zur Steigerung der Attraktivität sowie zur Existenzsicherung der Zielgruppe ist die angemessene Vergütung der Ausbildung eine notwendige Voraussetzung. Sie sollte sich an aktuellen Ausbildungs-Vergütungssätzen der Sozialen Arbeit orientieren und (aktuell) im ersten Ausbildungsjahr 950,00 €, im zweiten Ausbildungsjahr 1025,00 € und im dritten Ausbildungsjahr 1075,00 € nicht unterschreiten<sup>8</sup> um nicht innerhalb der anderen Arbeitsfelder der sozialen Arbeit (z.B. Pflege) konkurrierende Mechanismen auszulösen. Ferner verbinden wir die Annahme, dass es eine landeseinheitliche Vergütung braucht, die nicht über die bisherige Personalkostenfinanzierung erfolgt, mit der eine Anerkennung auf die Personalbemessung einhergeht. Vielmehr muss sichergestellt sein, dass die Einstellung von Auszubildenden eine additive Maßnahme ist, die auch additiv finanziert wird.

Zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung gibt es aufgrund der Erfahrungen anderer Bundesländer verschiedene Modelle, deren Übertragbarkeit für Brandenburg zu prüfen ist. Hier sehen wir folgende Ansätze:

- Finanzierung über Modellprojekte (nach § 19 KitaG)
- Zuschüsse des Bundes und des Landes (über ein LaföG - Landesförderungsgesetz)
- Möglichkeiten des „GuteKita-Gesetzes“ des Bundes

Bei der Berechnung der Kosten für die Zahlung der Ausbildungsvergütung sind mögliche Einsparungen beim (Aufstiegs) Bafög bei Bund/Land denkbar. Außerdem fließen durch eine vergütete Ausbildung zusätzliche Mittel in die Sozialversicherungssysteme.

---

<sup>8</sup> Grundlage für die dargestellte Ausbildungsvergütung ist der Tarifvertrag der AWO-Tarifgemeinschaft Brandenburg.

---

## 7 Konkrete Umsetzung im Rahmen eines Modellversuches

Im Rahmen eines Modellversuchs an drei bis 5 Standorten (Fachschulen / Fachakademien) im Land, sollte das Ausbildungsmodell idealerweise 2019 / spätestens im Jahr 2020 umgesetzt werden.

Die schulischen Ausbildungsstätten können Bewerber\*innen aufnehmen, die das unter Punkt 3 beschriebene Auswahlverfahren absolviert und einen Ausbildungsvertrag mit einer Kindertagesstätte / Einrichtung der Jugendhilfe abgeschlossen haben. Ferner sind mit den Trägern der Praxiseinrichtungen die in Abschnitt 4 genannten Voraussetzungen vertraglich festzulegen. So sorgen die Träger u.a. dafür, dass neben der Praxis in den Kitas auch Praktika in anderen Arbeitsfeldern der Jugend- und Behindertenhilfe organisiert werden (und andersherum). Im Rahmen des Modellversuches steht die Verzahnung der Lernorte Schule und Praxis besonders im Fokus. Dazu sollen an beiden Lernorten qualifizierte Mentoren tätig werden.

Der Umfang der fachschulischen Ausbildung beträgt gemäß des Brandenburger Lehrplanes für den Bildungsgang staatlich anerkannte/r Erzieher\*in 2760 Stunden theoretische Ausbildung. Die Praxiszeit der Ausbildung ist gleichmäßig in die drei Ausbildungsjahre integriert. Der Unterricht erfolgt in der Regel im zweiwöchigen Rhythmus, die restlichen Wochen einschließlich Schulferien sind Praxiszeiten. Durch dieses Modell erhöht sich der Praxisanteil auf ca. 2100 Stunden und trägt somit zum verbesserten Theorie-Praxistransfer bei.

Für die Einrichtungen ist sichergestellt, dass die Mentor\*innen (Leitungskräfte und Praxisbegleiter\*innen) entsprechende Qualifikationen und ausreichende zeitliche Ressourcen abrufen können.



---

## 8 Steuerung und Evaluation des Modellversuches

Die Steuerung des Modellversuches erfolgt über einen Beirat, dem mindestens folgende Mitglieder angehören:

- Vertreter\*innen des Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
- Vertreter\*innen des Landes-Kinder- und Jugendausschuss (ggf. weitere benannte Vertreter\*innen der Spitzenverbände der Einrichtungsträger und weitere bildungspolitische Sprecher\*innen der Landtagsfraktionen)
- Vertreter\*innen der Fachschulen
- Praxisvertretung (Kita-Leitung und Mentor\*innen sowie Fachbereichsleitung der beteiligten Träger)

Der Beirat analysiert in regelmäßigen, zunächst monatlichen, Beratungen den Verlauf des Modellprojektes. Dazu werden Instrumente zur Evaluation für die Fachschule, für den Praxispartner sowie die Fachschüler (ggf. gemeinsam mit einer Fachhochschule) entwickelt und eingesetzt.

Der Beirat erkennt notwendige Anpassungen und Veränderungen und ergreift erforderliche Maßnahmen. Der Beirat prüft bereits während der Laufzeit und besonders vor dem Abschluss der Modellphase die Übertragbarkeit in eine regelhafte dualorientierte Ausbildung.

Auf regionaler Ebene werden Beiräte aus Jugendamt, Fachschule, Trägern und Jugendhilfeausschuss etabliert, die den Prozess vor Ort begleiten.

---

## 9 Praxisnahe Qualifizierung rahmen

Was ist ferner zu tun, um einen angemessenen Rahmen für eine praxisintegrierte, vergütete Qualifizierung vorzuhalten?

Aus unserer Sicht sind es folgende Aspekte:

- Erlass von Schulgeld analog zur Ausbildung in den Pflegeberufen
- Individuelles Coaching zu Beginn, während und nach der Ausbildung (vor allem auch in der Phase der Berufseinmündung)
- Sicherung eines Mentoring-Systems am Lernort Fachschule (öffentliche und freie Schulen) von mehr als 30 Stunden für 3 Jahre für die qualifizierte Praxisanleitung
- Einrichtung und Ausfinanzierung von Koordinierungsbüros für die Lernortkooperation in allen freien und öffentlichen Fachschulen (ggf. auf Ebene der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe)
- Freistellung der Leitungskräfte (Sockel für alle Einrichtungen deutlich erhöhen und den wissenschaftlichen Standards anpassen)
- Praxisanleitung stärken (Stundenanteile und Qualifizierung erhöhen)

---

## Dank

Getragen vom Wunsch das festzuhalten, was Praxis sich für eine Neuorientierung in der Erzieher\*innenausbildung wünscht, welchen Anforderungen die Ausbildung aus verschiedenen Blickwinkeln genügen muss und welche Lösungsansätze gesehen werden, entstanden vorliegende konzeptionelle Überlegungen im Rahmen der Beratungen des Landesarbeitskreis (LAK) Kita & Familie der AWO Brandenburg.

Wir danken daher allen beteiligten Leitungen der Fachbereiche Kinder, Jugend und Familie unserer Mitgliedsverbände, ausgewählten Einrichtungsleitungen sowie den anwesenden Gästen. Unser Dank gilt auch dem AWO Bildungszentrum - Berufliche Schule für Sozialwesen in Lübbenau sowie den Kolleg\*innen der AWO Thüringen und Herrn Daniel von der Marie-Elise-Kayser-Schule (Staatliche Berufsbildende Schule) in Erfurt für die zahlreichen Anregungen und intensive Diskussion.

Möge diese Diskussion nunmehr auch auf anderen Ebenen sowie in einem breiter aufgestellten Kreis fortgeführt werden und zeitnah zu konkreten Vereinbarungen / Umsetzungsschritten führen.



## Herausgeber und Ansprechpartner:

AWO Landesverband Brandenburg e.V.  
Kurfürstenstr. 31  
14467 Potsdam

---

### Ansprechpartnerinnen:

Anne Baaske  
Geschäftsführerin  
Tel.: 0331 | 288 383 0-0  
Fax: 0331 | 288 383 0-5  
E-Mail: [gf@awo-brandenburg.de](mailto:gf@awo-brandenburg.de)

Claudia Schiefelbein  
Referentin für Kindertagesbetreuung,  
Familie, Gesundheit & Prävention  
Tel.: 0331 | 288 383 0-6  
Fax: 0331 | 288 383 0-5  
E-Mail: [claudia.schiefelbein@awo-brandenburg.de](mailto:claudia.schiefelbein@awo-brandenburg.de)