



Diskussionsbeitrag zur Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern

Aktuelle Herausforderungen des Arbeitsfeldes Tageseinrichtungen für Kinder - Anforderungen an die Fachkräfte

1. Ausgangslage:

Die Diskussion zur Ausbildung und Qualifizierung von Fachkräften wird derzeit insbesondere durch folgende Entwicklungen ausgelöst:

- Es wird für die nächsten Jahre ein enormer zusätzlicher **Fachkräftebedarf** von bundesweit 48.000 Stellen prognostiziert (Rauschenbach & Schilling 2009). Der daraus resultierende Bedarf für Bayern kann im Detail noch nicht verifiziert werden, wird aber sich regional sehr unterschiedlich darstellen.
- Diverse wissenschaftliche Untersuchungen und Studien stellen übereinstimmend fest, dass die Bildung, Erziehung und Betreuung eines Kindes in den frühen Lebensjahren stark an **Bedeutung zunimmt** und deshalb in dieser Zeit der institutionellen Bildung mehr Aufmerksamkeit durch die **Qualität des Angebotes** geschenkt werden muss.
- Die **Anforderungen** an die Einrichtungen und deren Fachkräfte, bedingt durch die **gesellschaftlichen Veränderungen** und die fachlichen Anforderungen, **steigen** ständig.
- Die Bedeutung des **Bildungsanspruches** ist, ausgelöst durch die PISA-Studie und die Einführung von Bildungsplänen, in den Mittelpunkt gerückt.
- Die Förderung der **Sprachentwicklung, der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fähigkeiten** sowie die Herausbildung **sozialer Kompetenzen** in einer immer komplexer werdenden Welt, sind zentrale Herausforderungen.
- Die gesellschaftlichen Veränderungen erfordern – neben der bildungspolitischen Herausforderung – auch strukturelle Veränderungen. Ein Großteil der Einrichtungen in katholischer Trägerschaft hat bereits Veränderungen eingeleitet und **eine Erweiterung des Angebotes in Richtung Familienzentrum** eingeleitet. Diese Angebote beziehen Familien aktiv mit ein und bilden somit eine wichtige Säule in der sozialen Infrastruktur.

Tageseinrichtungen für Kinder, Familienzentren und andere Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe haben auch einen wichtigen **präventiven Auftrag**, wenn es u.a. um Themen wie chancengerechter **Zugang zur Bildung, Armut, Inklusion und Kinderschutz** bzw. um **Erkennung von Kindeswohlgefährdung** geht.

Den Trägern von katholischen Tageseinrichtungen für Kinder ist es ein großes Anliegen, eine hohe fachliche Qualität des jetzigen und künftigen Personals zu sichern. Als wesentlicher Aspekt dieser Qualität wird auch die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Werten und ethischen Grundlagen und die Bereitschaft, das eigene berufliche Handeln am christlichen Menschenbild auszurichten, gesehen.

Da die Arbeit in den Tageseinrichtungen für Kinder wesentlich von der Qualität des pädagogischen Personals, insbesondere von der Leitung abhängt, rückt die Ausbildung des Personals, insbesondere die Erzieherausbildung, verstärkt in den Focus.

2. Anforderungen an die Ausbildung:

Veränderte und erweiterte Aufgaben der Fachkräfte erfordern eine Weiterentwicklung der Ausbildung

Die o.g. Anforderungen verändern nicht nur die pädagogische Praxis, sondern erfordern auch eine neue Personalstruktur. Die unterschiedlichen Anforderungen sind nicht mehr allein durch ein einziges Berufsbild abzudecken. Gefragt sind vielmehr multiprofessionelle Teams, in denen Absolventen verschiedener Ausbildungsgänge und Kompetenzprofile zusammen wirken.

Im Sinne eines Qualitätsschubes für die Praxis ist die Ausbildung der Fachkräfte sowohl an der Fachakademie als auch in den Fachhochschulen hinsichtlich einer strategischen Personalentwicklung zu betrachten.

- Die jeweiligen Stärken von Fachakademie und Fachhochschule sollten eindeutig benannt und aufeinander bezogen werden, damit die Anstellungsträger über mehr bzw. eindeutigeren Angaben hinsichtl. der Einsatzfelder verfügen. Dabei ist die Entwicklung eines inhaltlichen Gesamtkonzepts in den Blick zu nehmen, das unterschiedliche Profilbildungen der Fachhochschulen und Fachakademien zulässt.
- Eine effektive und dauerhafte Kooperation zwischen Fachakademie und Fachhochschule ist unter der Berücksichtigung und Klärung der Aspekte Zugangsvoraussetzungen, Vergleichbarkeit, Anerkennungen, sowie Fort- und Weiterbildung anzustreben.
- Ausgehend von einem ganzheitlichen und integrativen Bildungsverständnis auf der Grundlage unseres christlichen Menschenbildes plädieren wir dafür, in der Aus-, Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals einen hohen fachlichen Anspruch, die Entwicklung von Haltungen, die Persönlichkeitsbildung sowie die Forderung nach einem lebenslangen Lernen¹ anzustreben.

¹ **Lebenslanges Lernen** umfasst alles formale, nicht-formale und informelle Lernen an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands. Dabei wird „Lernen“ verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen. Aus: Bund- und Länderkommission, Heft 115, Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, 2004

3. Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften:

Neben den bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften, wie z.B. der Erweiterung der Ausbildungskapazitäten an den Fachhochschulen und Fachakademien, müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden, um den Fachkräftebedarf zu decken. Folgende Initiativen sind dabei in den Blick zu nehmen:

- Flächendeckende qualifizierte Fortbildungsangebote, die den (Wieder-) Einstieg von Erzieherinnen in das Berufsleben erleichtern (vgl. hierzu auch das Kursangebot des Bayerischen Landesverbandes kath. Tageseinrichtungen für Kinder e.V. für Wiedereinsteiger unter dem Titel „Ich komme wieder!“ und für Berufsanfänger unter dem Titel „Fit für den Einstieg“);
- Weiterqualifizierungsangebote (vorzugsweise berufsbegleitende) für Kinderpflegerinnen, die zum Abschluss „staatlich anerkannte/r Erzieher/in“ führen. Über die Dauer dieser Weiterbildung muss angesichts des steigenden Bedarfs an Fachkräften gemeinsam nachgedacht werden.
- Hier sind über die bereits vorhandenen Angebote hinaus weitere attraktive Weiterbildungsmodelle zu entwickeln, die z.B. durch E-Learningmodule ergänzt werden, um den Zugang (z.B. für Frauen in der Familienphase oder in ländlichen Gebieten) zu erleichtern. Allerdings sind die Träger dieser Maßnahmen in der Finanzierung sowohl der Konzeptions-, als auch der Durchführungskosten zu unterstützen. Diese Forderung gilt im Übrigen auch für alle anderen Maßnahmen.
- Entwicklung und Durchführung dualer Studiengänge in Kooperation von Fachakademie und Fachhochschule, mit dem Ziel, dabei sowohl den Abschluss als staatlich anerkannte/r Erzieher/in auch den Bachelor-Abschluss erwerben zu können.
- Erleichterung des Zugangs zur Externenprüfung für sog. „Quereinsteiger“. Um für diese Zielgruppe, die vermutlich über höhere Bildungsabschlüsse und berufliche Erfahrungen in anderen Feldern verfügt, den Zugang zur Externenprüfung zu erleichtern, sollten in enger Abstimmung von Fachakademien und Fortbildungsträgern, Vorbereitungskurse forciert werden. Wenn man diesen Personenkreis für dieses Arbeitsfeld durch möglichst unbürokratische Zugangs- und Anerkennungsregelungen gewinnen könnte, wäre das auch für Praxis eine Bereicherung, da man die bisherigen Erfahrungen sinnvoll nutzbar machen könnte.
- Grundsätzlich ist die Ausbildung der Erzieher an den Fachakademien ein wichtiger Bestandteil im Gefüge der pädagogischen Berufsausbildungen. Gleichzeitig sind aber alle Überlegungen zu befürworten, die das Ziel anstreben, die Struktur der Gesamtdauer der Ausbildung optimaler zu gestalten.
Dabei ist neben der Anforderung der europäischen Vergleichsarbeit und Ausbildungsanerkennung auch eine Verbesserung des Theorie- und Praxisbezuges zu berücksichtigen. Um für die Träger den Einsatz, des/der Erziehers/in in unterschiedlichen Aufgabenfeldern zu ermöglichen, ist ein „generalistischer Kern“ erforderlich.

Dabei sind, entsprechend des DQR² im Rahmen der Erzieherausbildung

- Fachkompetenz,
 - personale Kompetenz und
 - Fertigkeiten für die pädagogische Praxis
- zu berücksichtigen.

Die Vertiefung für ein pädagogisches Arbeitsfeld kann sowohl durch die ausbildungsbegleitenden Praktikas mit entsprechend qualifizierten Anleitungen, als auch durch die Sicherstellung entsprechender Fortbildungsangebote durch die Trägerverbände, erfolgen.

4. Ausblick:

Damit die vorgenannten Maßnahmen wirkungsvoll und nachhaltig greifen können, muss auch die Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes durch eine Verbesserung der strukturellen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen werden.

Der Erfolg der vorgenannten Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs wird wesentlich davon abhängen, ob ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Deshalb muss eine ausreichende Finanzierung seitens des Staates für die Aus- und Fortbildung sichergestellt werden.

Damit auch die beruflichen Perspektiven für dieses Arbeitsfeld verbessert werden können, ist es erforderlich, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Nur dadurch ist eine Steigerung der Attraktivität dieses Berufsfeldes und die notwendige qualitätsorientierte Weiterentwicklung der Tageseinrichtungen für Kinder erreichbar.

München, den 21. Juni 2010



Gabriele Stengel
Geschäftsführerin

² DQR = Deutscher Qualifikationsrahmen Profis in Kindertageseinrichtungen – Qualifikationsprofil „Frühpädagogik – Fachschule/Fachakademie“, herausgegeben von einer bundesweiten Arbeitsgruppe der Fachverbände und -organisationen des Fachschulwesens, 2009