

Gut ausgebildete Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung braucht das Land Brandenburg!

Wege zur Fachkraftgewinnung und Fachkräfteförderung für die Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg



KITA IST BILDUNG
**ERST
GUT FÜR
MICH,
DANN
GUT FÜR
DICH.**



BESSERE CHANCEN. FÜR KINDER. FÜR BRANDENBURG.

EINE INITIATIVE VON       

Wege zur Fachkraftgewinnung und Fachkräfteförderung für die Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg

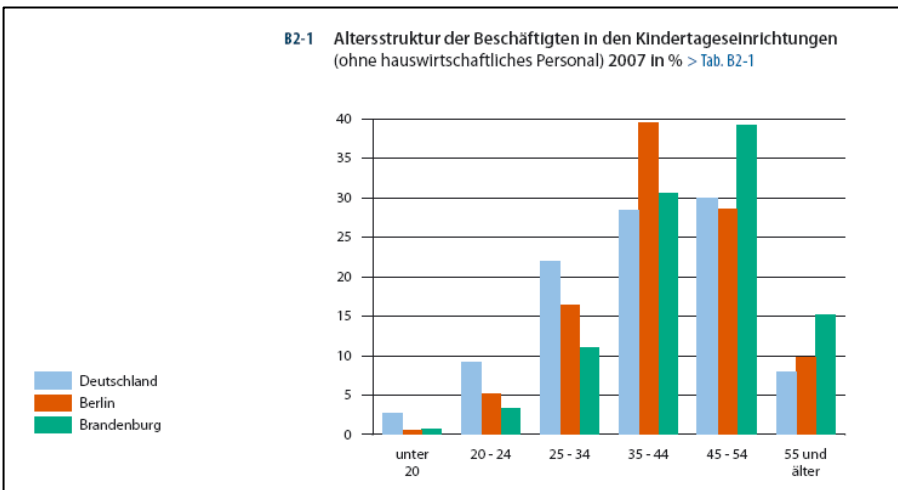
Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
LIGA-Forderungen im Überblick	4
Mehr gut ausgebildete Fachkräfte	6
Fachkräftegebot und Multiprofessionalität in der Kindertagesbetreuung.....	8
Überlegungen zur Durchlässigkeit von Bildungsgängen und Anschlussfähigkeit von Bildungsabschlüssen am Beispiel der Heilerziehungspfleger/innen und Heilpädagog/innen	9
Zur Anerkennung von Hoch- und Fachhochschulabschlüssen im Primarbildungsbereich.....	10
Zur zusätzlichen Fachkraftgewinnung durch Zulassung von Quereinsteigern	11
Anrechenbarkeit von Vorkenntnissen und Verkürzung der Ausbildung	11
Interesse am Beruf wecken und mehr investieren für vorhandene Fachkräfte und weitere Ausbildungskapazitäten	13
Aufwertung des Berufsbildes und innovative Werbekampagnen.....	13
Niedrigschwellige Zugänge ermöglichen	14
Mehr Vollzeit- statt Teilzeitkräfte in die Kitas	15
Qualitative und quantitative Weiterentwicklung der Ausbildungs-Kapazitäten	16
Fachliche Qualifizierung der bereits im Arbeitsfeld Tätigen und Entwicklung und Verbesserung der beruflichen Perspektiven durch Aus-, Fort- und Weiterbildung .	17
Notwendige Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die im Berufsfeld Tätigen	19

Einleitung

Die LIGA der Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege im Land Brandenburg begrüßt ausdrücklich die Ausweitung des Rechtsanspruches auf Kindertagesbetreuung für Kinder ab dem ersten vollendeten Lebensjahr ab 2013 sowie die verschiedensten Bemühungen zum Ausbau des Angebotes im Bereich der Kindertagesbetreuung auf Bundes-, Landes- und kommunalen Ebenen.

Die Diskussion zum Ausbau der Betreuungsplätze vernachlässigte jedoch bisher den Aspekt der Fachkräftegewinnung. Jetzt gilt es Konzepte zur Gewinnung von qualifizierten und motivierten Fachkräften zu entwickeln, damit das Ziel der Landesregierung „Gute Bildung von Anfang an“ gewährleistet werden kann. Und besonders betrachtet vor dem Hintergrund, dass es bereits jetzt schon erhebliche Schwierigkeiten gibt, gut qualifiziertes und motiviertes Personal für nahezu alle sozialen Arbeitsfelder zu gewinnen. Diese Entwicklung ist ebenfalls bei der Gewinnung von Personal für die Kindertagesbetreuung zu konstatieren.



Der Fachkräftemangel wird durch den demografischen Wandel in den kommenden Jahren weiter verstärkt. Laut Koalitionsvereinbarung ist seitens der Landesregierung die Einstellung von ca. 800 Vollzeitstellen in der Kindertagesbetreuung geplant. Der derzeitige hohe Altersdurchschnitt der Fachkräfte in den Kitas bedeutet in den nächsten Jahren durch den anstehenden Generationswechsel - neben der Erfüllung des Rechtsanspruchs ab 2013 - eine Verstärkung des Fachkräftemangels.

Die Landesregierung rechnet bei gegenwärtigem Personalschlüssel und gleichem Beschäftigungsumfang mit einem Ersatzbedarf von rd. 1.970 Beschäftigten bis zum Jahr 2015 (LT-Drucksache 4/6958). Bisher unberücksichtigt sind in dieser Prognose die von den Wohlfahrtsverbänden eingeforderte Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation sowie ein zu erwartender Mehrbedarf an Fachkräften durch den Rechtsanspruch nach dem Kinderförderungsgesetz (KiföG).

Die Attraktivität des Arbeitsplatzstandortes Brandenburg nimmt darüber hinaus überproportional mit der Entfernung vom Ballungsraum Berlin ab bzw. konkurriert Berlin mit den dort besseren Arbeitsbedingungen. Durch den absehbaren erheblichen Mangel an Fachkräften ist nicht nur der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur gefährdet, sondern ebenso die notwendige Betreuungs- und Bildungsqualität in den Einrichtungen.

Die LIGA Brandenburg sieht daher aus den o.g. Gründen dringenden Handlungsbedarf der zu erwartenden Fachkräftesituation (quantitativ) entgegenzuwirken. Aber auch die Sicherung des qualitativen Anspruchs an die Kindertagesbetreuung sieht die LIGA als dringend notwendig an und fordert zugleich am Fachkräftegebot festzuhalten. Möglichkeiten sehen wir in der Aufnahme der Bachelor-Studiengänge für den Elementarbereich sowie durch die Öffnung für Quereinsteiger und Andersqualifizierte, um eine multiprofessionelle Zusammensetzung von Teams zu ermöglichen.

LIGA-Forderungen im Überblick

- Aufwertung des Erzieherberufs durch gesellschaftliche Anerkennung, angemessene Vergütungsstrukturen und eine entsprechende Personalentwicklungsstrategie.
- Entwicklung des Erzieherberufes weg vom Frauen- und hin zum geschlechtsunspezifischen Beruf durch einen höheren Beschäftigungsanteil von Männern.
- Standardisierte Regelungen zur Beschäftigung „Andersqualifizierter“ und „Quereinsteiger“ durch Novellierung der KitaPersV, die es den Trägern erlaubt, schneller und unbürokratischer auf veränderten bzw. erhöhten Personalbedarf zu reagieren.
- Pädagogische Fachkräfte aus Heilberufen mit ihren spezialisierten Fähigkeiten zum Beobachten und Fördern im Interesse ressourcenorientierten Arbeitens und frühen Erkennens von Entwicklungsverzögerungen sollten bei entsprechenden Nachqualifizierungen als notwendiges pädagogisches Fachpersonal auch in Regeleinrichtungen anerkannt werden.
- Öffnung des Berufsfeldes für „Quereinsteiger“ und Andersqualifizierte, die für den Erzieherberuf geeignet sind, bei Vorliegen bestimmter Vorkenntnisse und Verpflichtung zu verbindlichen Qualifizierungsplänen.
- Teilweise Anerkennung als pädagogisches Personal während der berufsbegleitenden Weiterbildung für „Quereinsteiger“ und Andersqualifizierte.
- Auf- und Ausbau der Möglichkeiten zur berufsbegleitenden Qualifizierung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in.

- Erhöhung der Ausbildungskapazitäten in Fachschulen und Fachhochschulen (sowie die Förderung weiterer Ausbildungsaktivitäten freier Akademien und Fachschulen).
- Sicherstellung adäquater Arbeitsbedingungen (Gruppengröße, Personalschlüssel, Vergütung), insbesondere aufgrund der regionalen Nähe zu Berlin, um Abwanderungen von Fachpersonal zu vermeiden.
- Teilakademisierung der pädagogischen Fachkräfte und Ausbau eines Aufbaustudiensystems für bewährte Kräfte aus der Praxis unter Berücksichtigung der bisherigen Ausbildungsbestandteile.
- Stärkere Gewichtung / Anerkennung des Lernortes Praxis (sowohl bei Lehrkräften, Quereinsteigern, Fachkräften mit heilpädagogischen Abschlüssen etc.) bei der Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote.
- Weitere Öffnung zur Multiprofessionalität in der Kindertagesbetreuung durch unterschiedliche Zugangs- und Weiterqualifizierungswege.

Mehr gut ausgebildete Fachkräfte

Das Ziel, mehr und nach aktuellem Wissensstand gut ausgebildete Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung einsetzen zu können, kann durch vielfältige Wege der Qualifizierung erreicht werden. Ein Weg kann dabei die Weiterentwicklung und Ergänzung durch akademische Ausbildungsgänge sein.

Mit dem neuen Schlagwort der Teilakademisierung gehen bundesweit deutliche Zuwächse an Bachelor-Studiengängen für Pädagogik der frühen Lebensjahre einher.

Das von der LIGA Brandenburg angestrebte Ziel ist dabei nicht, die bewährte Ausbildungskultur auf Fachschulniveau nun durch eine andere auf Hochschulniveau zu ersetzen, sondern vielmehr, bestehende und bewährte Kompetenzprofile sinnvoll zu ergänzen und qualifiziert weiterzuentwickeln. Die

Fachhochschulen vermitteln Schlüsselqualifikationen, das Wissen um und die Anwendung von zielgerichteten Methoden und Instrumenten. Eine gleichberechtigte Begegnung mit den Fachprofessionen im Nachfolgesystem Schule wird somit möglich.

Eine Vollakademisierung ist aus Sicht der LIGA Brandenburg nicht erforderlich – die es auch in den sogenannten „Pisa-Siegerländern“ in dieser Reinform nicht gibt – sondern vielmehr eine Zusammensetzung pädagogischer Teams mit sich sinnvoll ergänzenden Qualifikationsprofilen. Auch heute gibt es bereits in vielen Teams in Kindertageseinrichtungen Fachfrauen und -männer für z.B. bestimmte Bildungsbereiche, organisatorische Abläufe und Aufgaben oder für besondere Querschnittsfunktionen wie die Sprachförderung.

Ein weiterer Effekt einer Teilakademisierung kann die Förderung der gesellschaftlichen Anerkennung des gesamten Berufsfeldes sein. Frühpädagogik auf Hochschulniveau spricht nicht nur einen deutlich größeren Personenkreis und dessen jeweils anderen

Bildungshintergrund an, sondern eröffnet einen längst fälligen Ausweg aus dem „Sackgassen-Beruf“ der Erzieher/in.

Vor diesem Hintergrund plädieren wir sowohl für eine Teilakademisierung auf der Grundlage eines grundständigen Studiums als auch für einen Ausbau eines Aufbaustudiensystems für bewährte Kräfte aus der Praxis. Dabei ist es unabdingbar, bestimmte Bestandteile der Erzieher/innenausbildung anzuerkennen und die Studiendauer für Erzieher/innen gegenüber grundständigen Ausbildungsgängen für die Student/innen zu verkürzen. Gleichzeitig müssen Formen entwickelt werden, Fort- und Weiterbildungsanteile anzuerkennen und in ausreichendem Maß berufsbegleitende Studienmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte zu eröffnen.

Alle Anstrengungen im Bereich der Ausbildung können kurz bis mittelfristig den bestehenden und den prognostizierten Fachkräftemangel nicht vollständig beheben. Daher muss dem Qualifizierungsbedarf und dem beschriebenen Mangel an Fachkräften unter anderem auch mit einer besseren Durchlässigkeit von Ausbildungen und Anschlussfähigkeit von Bildungsabschlüssen im Elementarbereich begegnet werden. Das beinhaltet beispielsweise auch die Gewinnung von Fachkräften mit Migrationshintergrund und die unbürokratische Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufs- und Studienabschlüsse.

Fachkräftegebot und Multiprofessionalität¹ in der Kindertagesbetreuung

Am Fachkräftegebot, das unmittelbar die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (nach § 72 Abs. 1 SGB VIII) und mittelbar die freien Träger (nach § 75 Abs. 1) bindet, soll aus Sicht der Wohlfahrtsverbände festgehalten werden. Dies gilt insbesondere deshalb, da der Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen gut ausgebildeten Fachkräften mit sozialpädagogischem Fachwissen eine Schlüsselrolle zukommen lässt. Das Fachkräftegebot für frühkindliche Bildungsarbeit bei den derzeitigen Regelungen in Brandenburg darf nicht durch den Einsatz von Assistenzkräften unterlaufen werden. Dennoch müssen die Zugangsmöglichkeiten zum Erzieherberuf erleichtert und die Arbeit in den Kindertagesstätten durch multiprofessionelle Teams qualifiziert werden. Perspektivisch verfolgt die LIGA Brandenburg mit ihren Forderungen das Ziel, mehr hoch qualifizierte Fachkräfte in den Einrichtungen zu beschäftigen.

Eine vielfältige Personalzusammensetzung über das in §9 KitaPersV² hinausgehende Personal in den Kindertagesstätten ist eine Zielsetzung, die eine bessere Durchlässigkeit von Bildungsgängen und Anschlussfähigkeit von Bildungsabschlüssen im Elementarbereich erfordert. Beispielsweise in folgenden Bereichen:

¹ Unter Multiprofessionalität verstehen wir eine hohe Teamorientierung, in dem jede Person durch Berufsabschlüsse und fachliche Qualifikationen oder auch ihre unterschiedlichen Erfahrungs- und Kompetenzhintergründe als sog. „Quereinsteiger“ oder „Andersqualifizierte“, ihre Stärken und Fachkompetenzen einbringt.

² Die derzeitige Kita-Personalverordnung des Landes Brandenburg erkennt u.a. Fachkräfte mit den Berufsbezeichnungen Krippenerzieher/innen, Kindergärtner/innen, Horterzieher/innen, staatlich anerkannte Erzieher/innen und Sozialpädagoginnen und Diplom-Sozialarbeiter/innen als geeignetes pädagogisches Personal an. Andere Fachkräfte, wie bspw. Heilerziehungspfleger/innen und Heilpädagogen, die als geeignete Fachkräfte in Einrichtungen anerkannt sind, welche mit Kindern mit einem besonderen Förderbedarf arbeiten, sind nach derzeitiger Regelung im allgemeinen davon ausgenommen.

- Gleichwertigkeit der Anerkennung von Heilerziehungspflegern und Heilpädagogen als pädagogische Fachkräfte in sog. Regelkindertageseinrichtungen unter noch genau zu beschreibenden Voraussetzungen.
- Hochschul- und Fachhochschulabsolventen aus dem Bereich der Primarbildung ist bei nachweisbarer persönlicher Eignung eine Anrechnung des bisherigen Berufsabschlusses auf die Ausbildungszeit bzw. auf berufsbegleitende Nachqualifizierung zu ermöglichen.
- Öffnung des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung für sog. „Quereinsteiger“ durch Externen-Prüfungen nach Absolvierung von Vorbereitungsmodulen.

Überlegungen zur Durchlässigkeit von Bildungsgängen und Anschlussfähigkeit von Bildungsabschlüssen am Beispiel der Heilerziehungspfleger/innen und Heilpädagog/innen

Einen Ansatz sehen wir in der gleichwertigen Anerkennung von Heilpädagogen und Heilerziehungspfleger/innen in den sogenannten Regelkindertagesstätten.

Insbesondere die Heilerziehungspfleger/innen stehen bereits jetzt schon dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und könnten durch eine kurzfristige Qualifizierung für die Tätigkeiten einer Erzieher/innen oder Pädagog/innen im Elementarbereich für die reguläre Kindertagesbetreuung zugelassen werden.

Heilerziehungspfleger/innen und Heilpädagog/innen, die als geeignete Fachkräfte in Einrichtungen mit Kindern mit einem besonderen Förderbedarf arbeiten, sind nach derzeitiger Regelung als notwendiges pädagogisches Personal in Regeleinrichtungen nicht anerkannt.

Auch aus fachlicher Sicht fordert die LIGA Brandenburg eine gleichwertige Anerkennung ein, da der Einsatz von Heilerziehungspfleger/innen/Heilpädagog/innen durch Ausbil-

dungsschwerpunkte der Entwicklungspsychologie und Arbeit mit Behinderten zu einer Bereicherung der bisherigen Kindertagesstättenteams führen wird und die Forderung der UN-Konvention zum Inklusionsansatz stärkt.

Über eine generelle Einbindung dieser Berufsgruppen können frühzeitig die Weichen in der Personalgewinnung gestellt werden, allen Einrichtungen die Möglichkeit zur Inklusion von behinderten Kindern auch kurzfristig einzuräumen.

Nachqualifizierungen sind zu ermöglichen beispielsweise mit Modulen zu

- Gruppenarbeit/Gruppenpädagogik,
- Grundsätzen elementarer Bildung des Landes Brandenburg,
- Gestaltung von Übergängen im Kindesalter,
- Ansätzen pädagogischen Handelns (Situations- vs. Funktionsansatz)

Als Anbieter solcher Zusatzqualifikationen sind die Fachschulen, die trügereigenen oder freien Bildungseinrichtungen sowie das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg zu gewinnen.

Eine entsprechende grundsätzliche Regelung würde die Zahl der Einzelfallentscheidungen durch das Landesjugendamt reduzieren.

Zur Anerkennung von Hoch- und Fachhochschulabschlüssen im Primarbildungsbereich

Menschen mit Hoch- und Fachhochschulabschlüssen im Primarbildungsbereich haben sowohl pädagogische und didaktische Kenntnisse sowie praktische Erfahrungen erworben und bereits ein hohes Qualifikationsniveau erreicht. Kenntnisse und Erfahrungen der pädagogischen Arbeit müssen dabei anerkannt werden. Sie können eine Bereicherung für den Kita-Alltag und die Bildungsprozesse von Kindern darstellen und können die Übergangsprozesse vom Elementar- in den Primarbereich befördern.

Zugleich können sie institutionsübergreifende Kooperationen befruchten.

Die bisherigen Zugangshürden für Grundschulpädagogen müssen abgebaut und Angebote für eine geringe Nachqualifizierung geschaffen werden. Beispielsweise können innerhalb von 36 Monaten durch eine berufsbegleitende, modulare Nachqualifizierung zu Aspekten der frühkindlichen Bildung diese dann mittels Gleichwertigkeitsfeststellung im Bereich der Kindertagesbetreuung als vollwertige Fachkräfte anerkannt werden.

Zur zusätzlichen Fachkraftgewinnung durch Zulassung von Quereinsteigern

Als „Quereinsteiger“ verstehen wir anders qualifizierte Personen mit Berufsabschluss und beruflichen Erfahrungen. Diesen Menschen mit der Bereitschaft nach beruflicher Neuorientierung, mit anderen Lebenserfahrungen muss der Weg in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ebenfalls eröffnet werden. Dabei sind die Möglichkeiten des Einsatzes geschlechtsunspezifisch zu diskutieren. Ein gutes Beispiel ist die in Brandenburg durchgeführte tätigkeitsbegleitende Qualifizierung arbeitsloser Männer zu Fachkräften. Dieses Vorbild der sog. „Zertifikatskurse“ mit einem hohen Praxisbezug und regelmäßigen Reflektionsmöglichkeiten von Fachkompetenzen und Erlebten sowie der sich anschließenden staatlichen Gleichwertigkeitsfeststellung gilt es in angemessenem Rahmen und unter sorgfältiger Absicherung des Qualifikationsniveaus aus den oben bereits beschriebenen Gründen auszuweiten. Diese Möglichkeiten sehen wir als keinen mengenmäßigen, aber kurzfristigen, pragmatischen Problemlösungsansatz, bei dem die Kindertageseinrichtungen von Beginn an einzubinden sind.

Anrechenbarkeit von Vorkenntnissen und Verkürzung der Ausbildung

Das Lernen in der Praxis und ständige Reflektionsmöglichkeit von Theorie und Praxis stellen besonders wertvolle Qualitätskriterien

dar. Sie sind stärker zu gewichten, als das bloße schulische Lernen mittels reiner Stoffvermittlung. Der berufsbegleitenden Qualifizierung sollte ein höherer Stellenwert eingeräumt werden die Hürden für entsprechende Anerkennungen niedriger gesetzt werden. Lebenslanges Lernen muss individuell und attraktiv gestaltet werden, sowohl für die Lernenden als auch für jene Einrichtungen/Träger, die diese Möglichkeiten aktiv unterstützen.

Die Anrechnung des Beschäftigungsumfanges soll während der berufsbegleitenden Ausbildung auf den Personalschlüssel (75%) erfolgen, die Anerkennung von Quereinsteigern nach einem geregelten Anerkennungsverfahren sicher gestellt werden und ihnen nach einer erfolgreich absolvierten Qualifizierung die Gleichwertigkeit mit einer staatlichen Anerkennung in einem Teilgebiet des Berufsfeldes zertifiziert werden.

Neben der Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen müssen landesspezifische Arbeitsmarktprogramme zur finanziellen Förderung der Qualifizierung und des Quereinstiegs erschlossen werden und die Hürden aufgrund unzureichender Kapazitäten und undurchlässiger Strukturen der Qualifizierung abgebaut werden. Die Qualifizierungskosten können nicht den Einrichtungen/ dem Träger und der Einzelpersonen angelastet werden.

Interesse am Beruf wecken und mehr investieren für vorhandene Fachkräfte und weitere Ausbildungskapazitäten

Aufgrund der bereits ausführlich dargestellten personellen Situation muss das Interesse am Beruf geweckt werden: z.B. bei Schülerinnen und Schülern oder Menschen, die sich beruflich umorientieren bzw. den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit suchen. Die derzeitige Einkommens- und Beschäftigungssituation im Tätigkeitsfeld stehen der Mobilität von Bewerbern eher im Wege. Befristete Anstellung, Ausweitung der Teilzeitbeschäftigungen und eine Vergütung im unteren Einkommensbereich machen den Beruf für Auszubildende und Absolventen von Ausbildungsgängen nur selten so attraktiv, dass ein Umzug oder sehr aufwändige Fahrwege in Kauf genommen werden. Der aktuelle und künftige Einstellungs- und Personalersatzbedarf ist auch deshalb nur schwer zu decken, weil andere Bundesländer bessere Arbeitsbedingungen (Personalschlüssel) und vielerorts attraktivere Vergütungen als Brandenburg anbieten können. Der bis 2015 kontinuierlich steigende Fachkräftebedarf in den südwestdeutschen Bundesländern, vor allem durch den Ausbau der Betreuung für unter Dreijährige und die Ganztagsbetreuung, verschärfen den Wettbewerb um gute Fachkräfte bereits im Ballungsraum Berlin erheblich. In noch viel stärkerem Maß ist dies in den Flächenregionen Brandenburgs zu erwarten.

Aufwertung des Berufsbildes und innovative Werbekampagnen

Eine spürbare Aufwertung des Berufsbildes ist unabdingbar. Dazu gehört insbesondere die Weiterentwicklung der im allgemeinen Bewusstsein tief verankerten Sicht - die vorrangige Aufgabenstellung des Berufsbildes sei es - die Kinder vor allem bedarfsgerecht zu beaufsichtigen und zu betreuen. Intensive Werbung und Informationskampagnen müssen deutlich machen, dass

- sozialpädagogische Berufe in der gesellschaftlichen Wertschätzung nicht hinter dem Tätigkeitsfeld Schule rangieren,
- frühkindliche Bildung und Erziehung anspruchsvolle, abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder sind, und
- pädagogische Arbeit ein hohes Maß an Eigenständigkeit, sozialer Kompetenz und Verantwortung erfordert.

Das umfasst auch, neben der gesellschaftlichen Anerkennung, die Anpassung der Vergütungsstrukturen an andere Bildungsbereiche seitens des Landes und der Kommunen für umfassend qualifizierte eigenständig tätige Fachkräfte für die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung.

Die LIGA Brandenburg empfiehlt ferner eine breite offensive Initiative zur Werbung für den anspruchsvollen Beruf des Erziehers und den verschiedenen Zugangs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Die Aktivitäten der Schulen und die Informationsangebote der Bundesagentur für Arbeit und die Bemühungen der Träger und Einrichtungen müssen intensiver als bislang eine umfassende und qualifizierte Berufsfindung potenzieller Bewerber unterstützen. Zugleich muss eine solche Initiative kontinuierlich angelegt sein und eine Neubewertung des Tätigkeitsfeldes anstoßen.

Niedrigschwellige Zugänge ermöglichen

Vielfältige soziale Einrichtungen, insbesondere Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, können in viel stärkerem Maße als bisher für Schülerpraktika beworben und genutzt werden, z.B. für: Girls- and Boysdays oder den Brandenburger Zukunftstag, als Partner von Kooperationen und Patenschaften mit Akteuren von Wirtschaft und gesellschaftlichem Leben ins Bewusstsein gerückt werden. Eine bessere Förderung des Freiwilligen Sozialen Jahres seitens des Landes und der öffentlichen Jugendhilfeträger erscheint auch unter dem Aspekt der Gewinnung von guten künftigen Fachkräften dringend geboten. Eine Ausweitung der Einsatzmöglichkeiten sowohl in der Anzahl als auch in den Einsatzfeldern für Zivildienstleistende

wäre eine weitere Maßnahme, um die Aufmerksamkeit für dieses berufliche Feld zu gewinnen. Voraussetzung ist hierbei jedoch die Bereitstellung der notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen zur fachlichen Begleitung.

Gleiches gilt in besonderem Maße für die Praktikanten aus den Ausbildungsstätten. Praxisanleitung bedarf Zeit und qualitativer Unterstützung.

Mehr Vollzeit- statt Teilzeitkräfte in die Kitas

Verschiedene nichtrepräsentative Erhebungen zeigen, dass die Teilzeitquote unter den Beschäftigten sehr hoch und zum Teil steigend ist. In großer Zahl werden neue Stellen nur noch als Teilzeitstellen besetzt, weil die Finanzierungsbedingungen die Träger zwingen, Beschäftigungssituation und Belegung der Einrichtungen nach Kinderzahl, Alter der Kinder und Betreuungsdauer zeitnah in die richtige Korrelation zu bringen. Kinder, die im Laufe des Kita-Jahres vom Krippenalter in die Altersgruppe der 3-6 Jährigen wechseln, verändern die Erstattung der Personalkosten und in Folge davon die Beschäftigungsumfänge für Erzieher/innen. Angesichts sich ausweitender Betreuungszeiten für die Kinder, hoher Anforderungen an die Einrichtungsqualität, einschließlich der Ansprüche an flexiblere Öffnungszeiten und einer hohen Quote an Teilzeitbeschäftigten mit 20-35 Wochenarbeitsstunden, wird es immer schwieriger - für die Kinder - eine Kontinuität der Bezugspersonen sicherzustellen. Hier sehen wir auch ein wichtiges Potential brachliegender Fachkräftestunden, das erst mit veränderten Finanzierungsbedingungen ausgeschöpft werden kann. Das Land sollte gemeinsam mit den Trägern der Kindertagesbetreuung eine Obergrenze von 60 % für den Anteil an Teilzeitbeschäftigten – empfehlen und anstreben.

Qualitative und quantitative Weiterentwicklung der Ausbildungs- Kapazitäten

Hierzu sieht die LIGA der Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege Brandenburg folgende Handlungsansätze:

- Die Kapazitäten der Qualifizierungseinrichtungen gilt es hinsichtlich der Qualität als auch der Quantität auszubauen.
- Eine weitere Qualifizierung der Fachkräfteausbildung in Oberstufenzentren und die engere Verzahnung mit dem Lernfeld „Praxis“ kann das Potential gut ausgebildeter und geeigneter Fachkräfte, auch in der Fläche des Landes Brandenburg, deutlich verbessern und ermöglicht somit eine schnellere Reflektion von Theorie zu Praxis.
- Die Kapazitäten der vorhandenen Fachschulen sollten ausgeweitet werden.
- Eine stärkere Gewichtung des Lernfeldes Praxis durch qualifizierte Anleiter/innen für Praktikanten in den Kindertageseinrichtungen. Dazu gehört auch die verbindliche und ausreichende Reflexion der Praxiserfahrung in den Schulen.
- Weitere Fachhochschulen müssen für Studiengänge der Elementarpädagogik gewonnen werden. Sie stellen einerseits einen Beitrag zur Bewältigung der Fachkräfteproblematik dar und können andererseits die Qualität der pädagogischen Arbeit verbessern. Das Land Brandenburg gehört derzeit zu den Bundesländern mit der geringsten Quote an Fachhochschul- und Hochschulabsolventen im Tätigkeitsfeld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung.
- Nach dem Modell der Berufsakademien kann beispielsweise eine enge Verzahnung von Praxislernen und fachlicher Ausbildung auf Fachhochschul-Niveau erreicht werden.

Die Unterstützung von Kooperationen zwischen Qualifizierungseinrichtungen und Kinderbetreuungseinrichtungen ist ein erster Schritt fachspezifisch gut qualifizierte und zugleich praxiserfahrene Lehrkräfte für den Einsatz in ausreichender Zahl zu gewinnen.

Fachliche Qualifizierung der bereits im Arbeitsfeld Tätigen und Entwicklung und Verbesserung der beruflichen Perspektiven durch Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung in den sozialen Lernfeldern ist vorrangig auf die Vermittlung von Fachkompetenz ausgerichtet, sowohl berufsfeld-übergreifend als auch für die reinen sozialpädagogischen Tätigkeiten. Dagegen werden umfangreiche Sozial- und Personalkompetenzen erst im Laufe des Berufslebens entwickelt und fordern einer stärkere Unterstützung.

Jedoch müssen grundlegende Kompetenzen für die Tätigkeit im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung für die eigenständige Arbeit in Einrichtungen vorausgesetzt werden können, wie z.B.: eigene Prozesskompetenz in der Gestaltung von Gruppensituationen, Team- und Kooperationsfähigkeit, mit den anderen an der frühkindlichen Bildung Beteiligten und das Kennen eigener Ressourcen, Grenzen und Reflektionsfähigkeit. In den ersten Berufsjahren werden dann zusätzliche Kenntnisse und Kompetenzen durch die Reflektion der Arbeit erworben. Folgerichtig kann die Qualität frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung nur durch gut ausgebildete und auch nach der Anerkennung für das Tätigkeitsfeld weiterqualifizierte Fachkräfte sichergestellt und weiter entwickelt werden.

Die LIGA Brandenburg sieht für die Weiterentwicklung und inhaltliche Stärkung des gesamten Qualifizierungsbereiches folgende Ansätze:

- Die Ausbildung von Fachkräften für frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung und für den Einsatz im Primarbereich

(Ganztagsgrundschulen, Horte) muss künftig Elemente der Verknüpfung und die Erarbeitung eines gemeinsamen Bildungsverständnisses in Kindergarten und Grundschule beinhalten. Gemeinsame Fort- und Weiterbildungsangebote für die unterschiedlichen Professionen im Arbeitsfeld müssen darauf aufbauend vorgesehen werden.

- Aus- und Weiterbildung zu den Themen: soziale Kompetenz, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen, sowie die Fähigkeit, vermittelnd zwischen Kindern und im Blick auf andere Erwachsene (z.B. Eltern, Pädagogen, Therapeuten) tätig zu werden, müssen entwickelt und gefördert werden.
- Für die ersten Berufsjahre ist eine verpflichtende Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen einer verbindlichen Fortbildungsplanung des Trägers bzw. der Einrichtung zwingend.
- Die Anerkennung von Vorausbildungen und mindestens dreijähriger beruflicher Praxis als Erzieherin in den weiterführenden FHS-Studiengängen sollte über eine gemeinsam vereinbarte Anzahl von Creditpoints sichergestellt werden sowie die Anrechenbarkeit von Weiterbildungen im Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung.
- Angebote zu verpflichtenden Qualifizierungen für Beschäftigte, die bisher ohne Erzieher/innenausbildung oder entsprechende Studiengänge eingestellt wurden, müssen ausgebaut und dauerhaft vorgehalten werden.

Notwendige Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die im Berufsfeld Tätigen

Neben den vorgenannten Ansätzen zur Gegensteuerung eines drohenden Fachkraftmangels, sind aus Sicht der LIGA Brandenburg auch Verbesserungen der bisherigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere einer Novellierung der Kita-Personalverordnung, notwendig. Die KitaPersV sieht den Einsatz sowohl von anderen als den in § 9 genannten Berufsabschlüssen bereits vor, der Einsatz von Quereinsteigern und Andersqualifizierter ist nur nach Einzelfallprüfung möglich und mit erheblichem Verwaltungsaufwand verbunden. Die bisherigen Regelungen in § 9 in Verbindung mit § 10 KitaPersV müssen neu gefasst werden. Dabei müssen die Einsatzmöglichkeiten von Quereinsteigern erweitert und der Verwaltungsaufwand minimiert werden. Sinnvoll ist demnach die Reduzierung der Einzelfallprüfung zugunsten einer Erweiterung des § 9 der KitaPersV und Andersqualifizierte und Quereinsteiger, deren Ausbildungsvoraussetzungen und Qualifizierungsanforderungen mit aufzunehmen. Im Zusammenhang mit der Kooperation des Elementar- und Primarbildungsbereichs empfiehlt die LIGA Brandenburg, sowohl die Durchlässigkeit für pädagogische Fachkräfte in den Bereich Schule als auch die Einsatzmöglichkeit und Anerkennung von Lehrkräften zum sozialpädagogischen Berufsfeld, durch eine Eignungsprüfung, im Elementarbereich zu öffnen.



Herausgeber:

LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege im Land Brandenburg
c/o Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.
Residenzstraße 90
13409 Berlin

April 2010