



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ESF-Modellprogramm
QUEREINSTIEG
MÄNNER UND FRAUEN IN KITAS

Erfahrungen aus den Projekten

Inhalt

1	Kindertagesbetreuung – was hat sich getan?	6
	Berlin und Brandenburg	6
	Hessen und Nordrhein-Westfalen	8
	Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein	10
2	Kernstück des Programms: Die Lernortverzahnung – worauf sind Sie stolz?	12
	Berlin und Brandenburg	12
	Hessen und Nordrhein-Westfalen	14
	Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein	16
3	Nachhaltigkeit – was nehmen Sie mit?	17
	Berlin und Brandenburg	17
	Hessen und Nordrhein-Westfalen	18
	Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein	19
4	Ausblick: Wie geht es weiter?	20
	Berlin und Brandenburg	20
	Hessen und Nordrhein-Westfalen	21
	Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein	23
5	„Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“	24
	Berlin und Brandenburg	24
	Hessen und Nordrhein-Westfalen	25
	Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein	27
6	Ergänzungen	28
	Trägerverzeichnis	28

Jedes noch so gründlich durchdachte und sorgfältig entwickelte Förderprogramm erwacht erst durch die praktische Umsetzung an den einzelnen Standorten zu vollem Leben. Formale Ergebnisse lassen sich abfragen und analysieren als Grundlage für eine Einschätzung, welche Wirksamkeit ein Förderprogramm hat. Darüber hinaus entsteht aber auch umfangreiches Erfahrungswissen, welches es mit Sicherheit wert ist, zum Programmabschluss dokumentiert zu werden. Diese Dokumentation erfolgte anhand von fünf Leitfragen, welche den Standorten gestellt wurden und wir freuen uns, dass die Projektstandorte uns so zahlreich an ihren Erfahrungen, Entwicklungen und Erkenntnissen teilhaben lassen!

Bei den hier vorliegenden Beiträgen handelt es sich um die originalen Rückmeldungen der geförderten Träger. Daher ist eine Einheitlichkeit hinsichtlich des Ausdrucks und Genderschreibweise nicht durchgängig gegeben.¹

Wir bedanken uns an dieser Stelle noch einmal bei allen Beteiligten für ihre Rückmeldungen,

Ihre Servicestelle Quereinstieg

1 Darstellung der Träger in der jeweiligen Ländergruppe in alphabetischer Reihenfolge. Verzeichnis der vollständigen Trägernamen siehe Seite 28.

1

Kindertagesbetreuung – was hat sich getan?

Die Kindertagesbetreuung entwickelt sich – länderspezifisch und auch bundesweit – quantitativ und qualitativ weiter. Welche Entwicklungen sind aus Ihrer Sicht die interessantesten an Ihrem Standort? Wie haben sich diese auf Ihre programmbezogene Arbeit ausgewirkt bzw. welche waren/sind für Sie als Fachschule/Kita-Träger relevant?

Berlin und Brandenburg

ABW GmbH Brandenburg

Positiv auf die Entwicklung der TeilnehmerInnen hat sich die Durchführung der regelmäßigen Mentorenstunden ausgewirkt, welche Raum zur stetigen Reflexion und für die konstante Evaluierung der eigenen pädagogischen Arbeit gaben. Im Hinblick auf die berufsbegleitende Ausbildung außerhalb des Projekts, welche parallel zum „Quereinstieg“ lief, fiel auf, dass die ProjektteilnehmerInnen leistungsstärker, motivierter und die Ausbildung mit einem besseren Durchschnitt abschlossen.

Die Mentoringtreffen, welche jährlich 1–2 mal stattfanden, gaben einen Rahmen zum Austausch über ausbildungsrelevante Themen wie das Portfolio der Teilnehmerinnen sowie deren Entwicklungsgespräche zum Portfolio und das geeignete Verfahren, das Schreiben der Facharbeiten als Prüfungsersatzleistung und dessen Kolloquium, die Vorbereitung der TeilnehmerInnen auf die Hospitation, aber auch zur Theorie-Praxis-Verknüpfung, Aufbau und Inhalte der Mentorenstunden sowie der Aufgaben der MentorInnen.

Euroschulen Berlin

Unser Fokus lag und liegt darauf, dass eine Betreuung gendersensibel stattfindet. Die Möglichkeit, dass sich Kinder und Jugendliche individuell nach eigenen Bedürfnissen entwickeln können, ist uns sehr wichtig. Das vermitteln wir unseren Studierenden, trainieren das kritische selbstüberprüfende Denken und Handeln und erarbeiten gemeinsam diverse Handlungsoptionen für die Praxis.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist das demokratische Handeln in der Erziehung und im Umgang im Team. Der richtige Umgang mit Partizipation und dem Bildungsauftrag hat sich in den letzten Jahren weiterentwickelt und wird sich auch weiter verändern.

Klax GmbH

An unseren Kitas herrscht – wie an den meisten Standorten bzw. bei den meisten Trägern – ein Fachkräftemangel. Insofern ist es für uns interessant verstärkt Menschen aus anderen Berufen kommend, als Quereinsteigende zu gewinnen und auszubilden. Bereits vor Beginn des Projektes hatten wir Quereinsteigende in Vollzeitausbildung an unserer Fachschule vertreten – allerdings gab es in 2015 im Land Berlin noch Zugangsvoraussetzungen wie die der „umfassenden Erfahrungen im Berufsfeld“. „Fachfremde“ Interessierte konnten damals nicht quereinsteigen. Das dies heute nicht mehr so ist, schätzen wir als eine gute Entwicklung ein.

Wir konnten insgesamt 18 Teilnehmende als ausgebildete Fachkräfte in unser Unternehmen übernehmen. Damit hat das Projekt einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel in unseren Kitas geleistet.

Procedo Berlin

Durch die Verabschiedung des Haushaltsumsetzungsgesetzes in Berlin aus dem Jahr 2016 wurde eine stufenweise Abschaffung der Betreuungsgebühren aller Altersgruppen eingeführt. Seit 2018/19 müssen keine Betreuungsbeiträge mehr geleistet werden. Gleichzeitig wurde eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels umgesetzt. Der steigende Platzbedarf, die beschlossene Qualitätsverbesserungen in der Kindertagesbetreuung und zuletzt der Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab der Vollendung des 1. Lebensjahres setzt die Trägerlandschaft vor besondere Herausforderungen und bringt einen entsprechenden Fachkräftebedarf mit sich.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie setzt bei der Bewältigung des Fachkräftemangels im Wesentlichen auf die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten. Die Ausbildungskapazitäten in der Voll- und Teilzeitausbildung sowie die Ressourcen für die fachliche Praxisanleitung wurden im Land Berlin **massiv ausgeweitet** und vielfältige Möglichkeiten für Quereinsteiger*innen in das Berufsfeld geschaffen.

Unseren Projektstandort hat diese Entwicklung besonders tangiert. Aufgrund politischer Bestrebungen der Senatsverwaltung und der Eigenbetriebe Berlins wurden **Vereinbarungen bzgl. einer Ausweitung der Ausbildungskapazität** getroffen. Durch die Kooperation der Eigenbetriebe und der Pro Inklusio-Fachschule für Sozialpädagogik, mit der wir im Rahmen des Projekts „Quereinstieg“ zusammenarbeiten, bedeutete dies eine gravierende Steigerung der Schulplatzzahlen. Pro Inklusio hat sich nun **auf das Vierfache vergrößert** und somit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftegewinnung geleistet.

Der quantitative Ausbau hatte auf das Projekt „Quereinstieg“ an unserem Standort enorme Auswirkungen. Ressourcen wurden weitgehend in den Auf- und Ausbau der Fachschule gesteckt und anvisierte Ziele des Projektes konnten nicht im geplanten Umfang umgesetzt werden.

Eine erfreuliche Auswirkung des Ausbaus der Fachschule war die Bereitschaft zur intensiven Auseinandersetzung aller beteiligten Kooperationspartner*innen in Bezug auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Gemeinsam konnten wir die Rahmenbedingungen einer erwachsenengerechten und geschlechtersensiblen Ausbildung in den Blick nehmen, verbunden mit dem Interesse an einer möglichst geringen Abbrecher*innenquote in der Erzieher*innenausbildung und der Bindung pädagogischer Fachkräfte.

Hessen und Nordrhein-Westfalen

ASB Lehrerkooperative Frankfurt

Die praxisintegrierte Ausbildung im Projekt hat die Kitas **verstärkt in den Fokus** gerückt. Die Verantwortung für die Kompetenzentwicklung, die Bewertung und Benotung der Auszubildenden ist zum einen eine neue Aufgabe und Herausforderung für die Einrichtungen, betont aber gleichzeitig deren hohen Stellenwert in der Ausbildung.

Durch den stetigen Wechsel der Auszubildenden zwischen Fachschule und Praxis werden Vorgänge, Konzepte und Abläufe in den Einrichtungen hinterfragt und wechselseitig **neue Impulse** gesetzt. Das gemeinsame Reflektieren und Hinterfragen bietet hierbei die Chance, einen weiteren und wichtigen Schritt in die Professionalisierung zu gehen.

Auch der kontinuierliche Austausch der Koordinationsstellen (Fachschule/Kita) fördert die Zusammenarbeit und unterstützt die Praxiseinrichtungen bei Ihrem Ausbildungsauftrag. Die **Verzahnung von Theorie und Praxis** führt unserer Auffassung nach zu einer höheren Qualität der Ausbildung, da aktuelle Themen gemeinsam bearbeitet werden. Dies kommt auch den hohen Ansprüchen zeitgemäßer und qualitativ hochwertiger Betreuung zugute.

Die Bedeutung bzw. **Forderung nach qualifizierter Anleitung** zeigt sich verstärkt, da die Auszubildenden von Anfang an und teilweise ohne theoretische Vorkenntnisse in den Kitas tätig sind. Für eine professionelle Begleitung der Auszubildenden müssen daher Fachkräfte weitergebildet und von den Trägern ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

An unserem Standort wurde durch das Projekt insbesondere die Notwendigkeit erkannt, diese Ausbildungsform zu verstetigen: Durch den Quereinstieg kann ein neuer Personenkreis angesprochen und gewonnen und somit dem **Fachkräftemangel** entgegengewirkt werden.

Außerdem wurde der Männeranteil angehoben und die Betreuungseinrichtungen melden zurück, dass sie davon profitieren, dass Menschen der unterschiedlichsten beruflichen Hintergründe wertvolle Ressourcen einbringen.

Insgesamt begünstigt die praxisintegrierte Ausbildung nach den von uns gemachten Erfahrungen die **Umsetzung der Forderung nach qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung**.

AWO WW

Für die derzeitige Entwicklung in der Ausbildungssituation von Erzieher*innen ist die bezahlte Ausbildung sehr positiv. Die Bewerberzahlen im Laufe des Projektes „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ lassen den Schluss zu, dass gerade die Bezahlung für viele der Interessenten die Ausbildung sehr attraktiv macht. Auch nach Beendigung der Bewerbungsphase sind viele Anfragen bezüglich der Ausbildung im Bereich Quereinstieg bei uns eingegangen. Die **tarifliche Festlegung des Ausbildungsentgelts** in der praxisorientierten Ausbildung ist daher ein wichtiger Schritt.

Eine weitere interessante Entwicklung ist in diesem Bereich der Blick auf die Professionalisierung des Lernortes Praxis. Das Verständnis, Ausbildungsort zu sein und die damit einhergehende Verantwortung, für zukünftige Fachkräfte eine adäquate praktische Ausbildung in den Einrichtungen zu gewährleisten, ist gewachsen.

Auf Grund dessen hat die AWO einen Arbeitskreis gebildet, der die Ausbildung in den Fokus nimmt, um für die Träger einen gesamtverbindlichen Rahmen für Ausbildung zu konzipieren. Dieses Ausbildungskonzept wird in nächster Zeit verabschiedet werden. Dazu hat der AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e.V. eine Selbstverpflichtung zur Aufwertung, Verbesserung und Steigerung der Attraktivität der Ausbildung vorgelegt. Dies ist ein starkes Signal für alle Einrichtungen.

Im Zuge des Projektes wurde eine Praxisanleitung qualifizierung konzipiert und durchgeführt. Die große Nachfrage an dieser Qualifizierung lässt den Schluss zu, dass die **Professionalisierung des Lernortes Praxis und die Qualifizierung der Praxisanleitungen einen großen Stellenwert** eingenommen haben.

Pädagogische Akademie Darmstadt

Diese Frage kann ich nicht beantworten, da ich keine messbaren Daten hierzu habe. Generell wird man aber sagen können, dass sich die Arbeit in einem festen Team, was zuständig für die praxisintegrierte Ausbildung (auf den verschiedenen Ebenen) ist, als sehr hilfreich für eine gelingende Ausbildung ausgewirkt hat. Einige Kindertagesstätten berichteten von einer hohen Motivation der Studierenden in der Arbeit am Kind und dass es hilfreich war, dass die Studierenden bereits eine Ausbildung in einem anderen Bereich hatten, da diese Fähigkeiten dann im Kitaalltag eingesetzt werden konnten. Außerdem ist an unserem Standort nach wie vor ein hohes Interesse der Gruppe der Quereinsteigenden an der praxisintegrierten vergüteten Ausbildungsform zu verzeichnen. Der Anteil der Männer ist auch noch leicht erhöht unter diesen Interessenten.

Wiesbaden

Die Kita-Träger werden sich ihrer Rolle und Aufgabe in der Personalentwicklung inklusive der Funktion der Einrichtungen als Ausbildungsstelle zunehmend bewusst. Dies ist sowohl Folge der Thematisierung dieser Fragen auf allen Ebenen (auch durch das Programm „Quereinstieg“) wie auch des Drucks, der dadurch entstanden ist, dass der Fachkräftemangel in den Kitas voll angekommen ist. In der Zeit der Vorbereitung und des Starts unseres Projekts war dies noch nicht so ausgeprägt der Fall. Die Träger sind bereit, den höheren finanziellen und personellen Aufwand der praxisintegrierten Ausbildung zu leisten.

Hochmotivierte und gut ausgebildete Fachkräfte sind in das Berufsfeld eingetreten. Es konnte gezeigt werden, dass die praxisintegrierte Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher funktioniert. Sie wird heute von allen Beteiligten als Gewinn gesehen, auch wenn sie für die Teilnehmenden in vielen Fällen eine hohe Belastung mit sich bringt. Das Potential von Berufswechslerinnen und Berufswechslern wurde in vielen Einrichtungen praktisch erfahren und ist geschätzt. Anfängliche Skepsis, ob die „kurze“ Ausbildungsform nicht zu Qualitätsverlusten führt, konnte überwunden und widerlegt werden.

Auch bei politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern ist erkannt worden, dass der kontinuierliche Ausbau der Betreuungsplätze mit einer aktiven Personalgewinnung einhergehen muss.

Die bezahlte Ausbildung für diesen Beruf ist deutlich vorangekommen. Das Verständnis dafür, dass es hier einer Vergütung von Anbeginn an bedarf, hat sich stark verbreitet.

Das Land Hessen hat zusätzlich zu den 200 Plätzen der – inzwischen leider wieder eingestellten – Fachkräfteoffensive weitere 200 Plätze finanziert. Die zuständigen hessischen Ministerien (HMSuI, HKM) unterstützen die neue Ausbildungsform und haben sie landesweit in Veranstaltungen beworben.

Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein

AWO in Stormarn

Auch im Kreis Stormarn ist der **Kindertagesstättenbereich im Projektzeitraum weiter expandiert**. Die AWO hat 2015 83 Gruppen und 2019 99 Gruppen betreut.

Unter dem Aspekt der Personalgewinnung bleibt die Entwicklung in Schleswig-Holstein weiterhin sehr schwierig. Positiv ist zu sehen, dass es im Projektzeitraum mehrere Ansätze gegeben hat, eine vergütete Erzieherausbildung zu etablieren. Neben dem Projekt „Quereinstieg“ waren/sind dies die Fachkräfteoffensive, Initiativen einzelner Kommunen im Kreis Stormarn, einer Arbeitsgruppe zur Fachkräftegewinnung sowie einzelner Träger. Eine Verstetigung der vergüteten Ausbildung, die über einen Minimalumfang (einzelne Stellen in einzelnen Kommunen) hinausreicht, wurde jedoch im Kreis Stormarn nicht erreicht. Die Zuständigkeit wird nach wie vor von einem Akteur an den anderen weitergeschoben. Die Fachkräfteoffensive des Bundesfamilienministeriums war für uns ein sehr interessanter Impuls.

Die Absage des zweiten Jahrgangs der Fachkräfteoffensive war daher wiederum ein Rückschlag. Angesichts der Corona-Krise erwarten wir in nächster Zeit keine weiteren finanziellen Zusagen.

Das **Landesbildungsministerium hat mehr Fachschulplätze geschaffen**. An unserer kooperierenden Fachschule wurde ein **berufsbegleitender/ Teilzeitausbildungsgang zum Erzieher/zur Erzieherin etabliert**. Dies hat zumindest die schulische Grundlage für vergütete Ausbildungsstellen stark erweitert.

Sehr relevant ist für uns das neue schleswig-holsteinische Kita-Gesetz, das nach gegenwärtigem Stand zum 1. Januar 2021 in Kraft treten soll. Wir erwarten davon allerdings keine Vorteile aus Trägersicht. Wir erwarten eine Zunahme der administrativen Anforderungen. Auf dem Gebiet der Ausbildung wird sich durch dieses Gesetz nichts verändern.

Im Kreis Stormarn noch existierende Horte (nach Kindertagesstätten-Gesetz) werden derzeit abgeschafft und in betreute Ganztagschulen überführt. Die Nachmittagsbetreuung in Ganztagschulen bedeutet eine Einbuße an Qualität, da u. a. beim Personal weniger Anforderungen an Quantität und Qualität gestellt werden. Da damit für die vormaligen Hort-Träger, zum Beispiel die AWO, ein bedeutendes Betätigungsfeld wegbricht, wird auch die finanzielle Basis für innovative und weiterführende Maßnahmen schmaler.

KinderWege Lübeck

In der Projektzeit wurde der Bedarf an qualifiziertem Personal nicht nur in den Einrichtungen verstärkt wahrgenommen, auch auf Landesebene wurde deutlich, dass pädagogische Fachkräfte dringend benötigt werden.

Eine sehr interessante Entwicklung war die „quasi-Fortführung“ des Quereinstiegs mit Mitteln des Landes Schleswig-Holstein. Diese Förderung bezog sich zwar lediglich auf die Teilnehmendenförderung, ermöglichte uns als Träger aber die Durchführung eines weiteren Ausbildungsjahrgangs in Zusammenarbeit mit der Fachschule. Aufgrund der Fachkräfteoffensive des Bundes hat das Land vorläufig die Initiative im Quereinstieg wieder eingestellt, nun sind erneute Gespräche und Abstimmungen vonnöten, um diese wieder zu aktivieren.

Grundsätzlich besteht in Schleswig-Holstein nach wie vor ein großes Interesse an einer vergüteten Ausbildung. Wünschenswert wäre aus Trägersicht eine landesweite Agentur, um die Umsetzung einer PiA flächendeckend anbieten und interessierte (auch kleine) Träger vorbereiten und beraten zu können. Viele Interessierte fragen nach wie vor eine PiA nach und äußern zum Teil ihr Unverständnis über die Schwierigkeit, eine Praxisstelle (mit Vergütung) zu finden – sie wissen um den drohenden Fachkräftemangel.

PBW Sachsen-Anhalt

Insgesamt beobachten wir in der Zusammenarbeit mit den Kitas, dass die praktische Umsetzung des Bildungsprogramms in vielen Kitas deutlich zugenommen hat. Das äußert sich u.a. in einer zunehmend offenen Arbeit in den Einrichtungen und einer eher bedarfsorientierten Arbeitsweise sowie vermehrten Projektangeboten für die Kinder.

Eine unserer Kitas im Projekt „Quereinstieg“ ist aktuell nominiert und in der **Endrunde des Deutschen Kita-Preises**. Das macht deutlich, welche qualitative Entwicklung einige Kitas in unserer Region in den letzten Jahren genommen haben.

Viele Erzieher*innen haben sich inzwischen zu Praxisanleiter*innen qualifiziert und nehmen ihre Aufgabe bewusster wahr. Durch das Projekt „Quereinstieg“ und die intensive Zusammenarbeit mit den Kita-Trägern ist deren Interesse an der Qualifizierung von Praxisbegleiter*innen stark gestiegen. Das zeigte sich insbesondere an dem hohen Interesse und der Zahl der Teilnehmenden der Projektpartner an der von uns 2018 angebotenen Praxisbegleiter*innen-Qualifizierung, die vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt gefördert wurde. Durch die Qualifizierung konnten die Organisationsentwicklung der Träger im Bereich der Praxisbegleitung angestoßen und gute Ansätze in der Praxisbegleitung weiterentwickelt werden.

Bei den Praxisanleiter*innen nehmen wir verstärkt eine ko-konstruktive Haltung auch im Kontakt mit den Schüler*innen und ein sich änderndes Rollenverständnis – weg von einer direktiven und permanent anleitenden hin zu einer begleitenden Rolle – wahr.

2 Kernstück des Programms: Die Lernortverzahnung – worauf sind Sie stolz?

Wie erleb(t)en Sie die Arbeit bei der Verzahnung der beiden Lernorte Praxis und Schule? Gibt es Methoden oder Ansätze (auch Prozesse!), die Sie erfolgreich umgesetzt haben? Gibt es Instrumente, die Sie entwickelt und eingesetzt haben, die sich als erfolgreich bewährt haben?

Berlin und Brandenburg

ABW GmbH Brandenburg

Die Theorie-Praxis-Verzahnung hat sich deutlich verbessert. Seit Projektbeginn findet finden jeweils im 1. und 3. Ausbildungsjahr Reflexionsgespräche in der Praxis statt, die von den Projektmitarbeiterinnen geführt wurden. Des Weiteren gibt es im 2. Ausbildungsjahr eine Hospitation in den Praxiseinrichtungen, welche ebenso durch die Projektkoordinatorinnen durchgeführt wurden. **Reflexionsgespräche sowie die Hospitation werden in der Zukunft an der Fachschule beibehalten, weil sie sich bewährt haben.**

Ein weiterer Aspekt der Lernortverzahnung ist das Portfolio über die eigene Entwicklung während der Ausbildung. Hier weisen die Teilnehmer*innen ihre Entwicklung in der professionellen Haltung, bestehend aus Sozialkompetenz und Selbstständigkeit, in einem jährlichen Entwicklungsgespräch nach. Im 3. Ausbildungsjahr absolvieren sie dann das geeignete Verfahren zum Portfolio, dessen Bestehen die Voraussetzung zur Zulassung zu den schriftlichen Prüfungen ist.

Euroschulen Berlin

Wir haben das Unterrichtsfach der **Praxis-Theorie-Brücke** eingeführt, bei dem im Unterricht aktuelle Problematiken gemeinsam besprochen werden können. Hierfür werden die Klassen in Kleingruppen geteilt. Mit Methoden der kollegialen Fallberatung, Rollenspielen, Mitteln der Supervision, etc. können Hürden, die in der Praxis auftreten, analysiert und bearbeitet werden.

Regelmäßig stattfindende Anleiter*innentreffen informieren die Anleitungen über den Unterrichtsinhalt sowie die Gestaltung der Unterrichtseinheiten. Sie geben Raum zum Austausch und zur Weiterentwicklung der Anleitung.

Einmal im Jahr findet ein Markt der Möglichkeiten statt, bei dem sich kooperierende Einrichtungen allen Studierenden mit ihrer Tätigkeit vorstellen können.

Ein Fachtag zur gemeinsamen Weiterentwicklung der berufsbegleitenden Ausbildung vernetzt die Bedürfnisse der Praxis mit der theoretischen Bildung in der Schule. Vielseitige Bereiche werden gemeinsam gestaltet (zum Beispiel Präsenz der Praxis im Unterricht).

Ein Praxisteam von Experten der Schule steht telefonisch und per Mail für Fragen und Anregungen der Anleitungen zur Verfügung.

Die Studierenden werden im Laufe der Ausbildung ein bis zwei Mal in ihren Einrichtungen von einem Dozenten der Schule besucht.

Klax GmbH

Durch die Verbindung der praktischen und theoretischen Ausbildung aller Quereinsteigenden unter einem Trägerdach konnten theoretische Schwerpunkte der Ausbildung durch die Studierenden gezielt und reflektiert als Praxisaufgaben am Lernort Kita angewandt und mit den Praxisanleitungen reflektiert werden. Umgekehrt konnten die Studierenden die Erkenntnisse, Fragen und „Lessons Learnt“ aus dieser praktischen Anwendung zurück an den Lernort Fachschule bringen und mit den Kommiliton*innen sowie Lernbegleiter*innen bearbeiten.

In der AG „Praxisaustausch“ erarbeiten Lehrende der Klax Fachschule und Praxisanleitende der Klax Kitas hierfür am Anfang des Semesters gemeinsam Semesteraufgaben. Den theoretischen Input für diese Aufgaben geben die Lernbegleitungen der Fachschule, die praktische Umsetzung wird durch die Praxisanleitenden begleitet. Eine Reflexion über die Ergebnisse und Erfahrungen dieser Verzahnung runden diesen Prozess am Ende des Semesters ab.

Procedo Berlin

Es war im Rahmen des Projekts und den geschaffenen Projektkoordinationsstellen möglich, die Lernortkooperation zu intensivieren und somit einige nachhaltige Konzepte und Arbeitsgrundlagen zu erstellen. In diesem Zusammenhang sind der Ausbildungsplan, digitale Bewertungsmappen, ein Leitfaden zum Wissenschaftlichen Arbeiten und zur Erstellung der Facharbeit in einfacher Sprache, ein Erste Hilfe-Leitfaden in schwierigen Lebenslagen für Studierende, ein Praxiskonzept und eine Handreichung zu Lernsituationen zu erwähnen.

Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass insbesondere die Rahmenbedingungen der Ausbildung neu gedacht werden müssen. Neben der Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses als Ausbildungsort und einer Abschaffung der 100%igen Anrechnung auf den Personalkostenschlüssel muss es Qualitätsstandards für verpflichtende Mentor*innen-Schulungen sowie am Lernort Praxis ausreichend Raum und Zeit für die Anleitungstätigkeit geben. Gleichzeitig halten wir eine Aufwertung der Tätigkeit als Mentor*in für wichtig und sinnvoll.

Im Rahmen eines **Runden Tisches für eine erwachsenderechte Ausbildung** haben wir uns an unserem Standort mit allen an der Ausbildung Beteiligten ausführlich Gedanken zu diesen Fragen gemacht. Gemeinsam haben wir **Empfehlungen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in der berufsbegleitenden Erzieher*innen-Ausbildung** verschriftlicht, die wir mit den Kooperationspartner*innen der Pro Inklusio-Fachschule für Sozialpädagogik an die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie adressiert haben:

<https://proinklusio.diebildungspartner.de/content/wp-content/uploads/2019/03/Empfehlungen-f%C3%BCr-Verbesserung-berufsbegleitene-Erzieher-ausbildung.pdf>

Das im Rahmen unserer Abschlussveranstaltung des Runden Tisches entstandene Graphic Recording ist unter dem folgenden Link einzusehen. Unserer Meinung nach ist hier Vieles von dem, was es für eine erwachsenengerechte Ausbildung braucht, abgebildet.

https://proinklusio.diebildungspartner.de/content/wp-content/uploads/2019/08/1908_GraphicRecording_1000px.jpg

2 Kernstück des Programms: Die Lernortverzahnung – worauf sind Sie stolz?

Gleichzeitig müssen wir alle ebenso den Blick nach innen richten. Wie gestalten wir Unterricht am Lernort Schule? Wie die Reflexionsgespräche am Lernort Praxis? Wie sind unsere Lernmaterialien gestaltet? Wo ist es zum Beispiel möglich, Sprachbarrieren abzubauen? Mit welcher Haltung begegnen wir den Quereinsteigenden? Was braucht es, um Menschen mit heterogenen Bildungs- und Berufsbiografien gut zu begleiten? Gemeinsam mit den Kooperationspartner*innen der Fachschule wird aktuell ein **Orientierungsrahmen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung** erarbeitet, der auch das Thema der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt berücksichtigt. Dies ist ein spannender Prozess.

Ebenfalls erwähnenswert ist die berlinweite Adaption einzelner Programmpunkte: Schulgebühren: Seit 2016/17 müssen Studierende keine Schulgebühren mehr entrichten.

Mentor*innenstunden: Mit Beginn des Kita-Jahres 2016/17 wurden Anleitungsstunden vom Senat in Form eines Gutscheins „Zeit für Anleitung“ zur Verfügung gestellt. Zunächst konnten im Jahr 2016/17 zwei Anleitungsstunden pro Woche im ersten Ausbildungsjahr und seit 2017/18 drei Stunden im ersten Jahr, zwei Stunden im zweiten und eine Stunde im dritten Ausbildungsjahr beantragt werden.

Hessen und Nordrhein-Westfalen

ASB Lehrerkooperative Frankfurt

Besonders stolz sind wir auf die sehr positive Entwicklung der Kooperation. Alle Beteiligten befruchten sich durch den regelmäßigen Austausch in der Projekt- und Steuerungsgruppe. In den Jahren des Projektes wurde der Unterricht immer stärker von der Praxis geprägt. Beispiele aus der Praxis wurden zur Unterrichtsgrundlage. Durch das Lehrpersonal wurden konkrete Aufgabenstellungen mit in die Praxis gegeben. Der direkte Austausch und die direkte Anwendung des Gelernten in der Schule ermöglicht eine Reflektion sowie einen direkten Abgleich zwischen Theorie und Praxis. Ebenfalls haben wir die Begleitung der Auszubildenden durch die Praxiskoordinatorinnen als sehr positiv erlebt. Aus der guten Zusammenarbeit entstanden Klassenstunden, die durch die Koordination durchgeführt wurden. Der regelmäßige Austausch ermöglichte eine individuelle, umfassende Begleitung der Teilnehmer*innen durch Mentoring, Coaching und regelmäßige Praxisbesuche.

In den Kitas wurden die gemeinsamen drei Jahre in einer Einrichtung einerseits als große Herausforderung, gleichzeitig als unglaubliche Bereicherung erlebt. Diese gemeinsame Zeit bietet den Quereinsteigenden und den Einrichtungen die Möglichkeit, eine kontinuierliche Entwicklung zu begleiten und Erfolge zu beobachten.

AWO WW

Die Lernortverzahnung gestaltete sich in unserem Projekt zunächst schwierig. Schulische Strukturen ließen sich kaum aufbrechen. Die Mitarbeit am Curriculum der Fachschule war nicht gewünscht. Gleichzeitig musste die Fachschule die Anpassung der Bildungsinhalte umsetzen. **Durch ständige Anwesenheit und Gesprächsbereitschaft konnten wir eine arbeitsfähige Kooperation herstellen. Der pädagogische Beirat wurde wiederbelebt.** An diesem Gremium nehmen Einrichtungsleitungen und Trägervertreter teil und wirken mit.

Im Rahmen der schulischen Ausbildung wurde von Projektseite einmal die Woche eine AG angeboten, in der relevante Themen aus der Praxis für die Praxis besprochen werden konnten, die im Rahmen des Lehrplanes keinen Raum fanden. Ebenso wurden in diesem Kontext Kolleg*innen aus den Einrichtungen eingeladen, die zu bestimmten Themen referiert und Auskunft gegeben haben. Zum Teil wurden diese Kolleg*innen vom Lehrpersonal auch in die Unterrichtsstunden eingeladen. Die dort eingeladenen Kolleg*innen waren von dieser Form der Zusammenarbeit sehr angetan und fühlten sich in ihrer Fachlichkeit gesehen. Inwieweit dies über das Projekt hinaus stattfinden kann, ist ungewiss. Hier waren die Koordinatorinnen des Projektes bisher die treibende Kraft. Umgekehrt wurden im Rahmen der Praxisanleitungstreffen

der Projektbeteiligten auch Lehrpersonen eingeladen. Sie informierten die Praxisanleitungen, welche Schwerpunkte in dem vorliegenden kompetenzorientierten Lehrplan zu finden sind.

Pädagogische Akademie Darmstadt

Der stetige Wechsel über drei Jahre hinweg gleichbleibend (drei Tage Lernort Kita, zwei Tage Lernort Schule), ermöglichte den Trägern Kontinuität in der Dienstplangestaltung. Für die Studierenden war der Transfer von Theorie und Praxis durch diese Gestaltung der Ausbildung gut umsetzbar. Die in der Kindertagesstätte erlebten Momente oder Situationen, konnten direkt im Unterricht aufgegriffen, theoretisch ergründet und reflektiert werden.

Durch **gemeinsam gestaltete Workshops in unserer Schule**, an denen Studierende, Anleiter*innen und das ESF-Team beteiligt waren, gab es direkten Einblick in den schulischen Teil der Ausbildung, Raum für Austausch zwischen den Anleiter*innen und wir bereiteten diese auf die gemeinsame Zeit einer neuen und auch herausfordernden engen Begleitung vor.

Außerdem gestalteten wir für Leitungen und Träger jährlich stattfindende Konferenzen, an denen auch auf dieser Ebene Ausbildungsspezifische Themen beraten wurden.

Der direkte Kontakt in der Praxis über die Besuche des Praxiskoordinators, stellte sich als gewinnbringend heraus.

Wiesbaden

Die Verzahnung der beiden Lernorte von Beginn an hat die Ausbildung verbessert und die Lernprozesse intensiviert. Die direkte Umsetzung und Erprobung des theoretisch Erworbenen in der Praxis und die baldige analytische Reflexion des Erlebten stellen wohl den schnellsten Weg zum Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Haltungen dar.

Hierbei haben sich unsere **Ausbildungskonferenzen, die regelmäßige Zusammenkunft von Lehrkräften und Anleitungen als ein wichtiges Instrument für den fachlichen Austausch** (auch der Anleitungen untereinander) und das gegenseitige Verständnis herausgestellt. Ergänzt wurde dies durch wechselseitige Besuche. Die Lehrkräfte waren häufiger in den Einrichtungen als im bisherigen Berufspraktikum. Umgekehrt haben Anleitungen die Fachschule besucht, um diese kennenzulernen und zu hospitieren.

Der offene Austausch zwischen Lehrkräften und Anleitungen, zum Beispiel über Schulaufgaben und Projekte, die die Teilnehmenden in der Praxis, zum Teil einrichtungsübergreifend, bearbeiten, über deren Umfang und Zeitpunkt in der Ausbildung, hat **die Sicht auf die gemeinsame Aufgabe der Qualifizierung künftiger Fachkräfte gestärkt**.

Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein

AWO in Stormarn

Die Verzahnung der Lernorte hat sich positiv entwickelt, zumindest was die Zusammenarbeit von AWO und Fachschule angeht. AWO und Schule führen jetzt die im Rahmen der Fachkräfte-offensive geschaffene Praxisanleiteraus- bildung gemeinsam durch. Auch davon unabhängig haben der Austausch und die Zusammenarbeit an Intensität gewonnen. In allen Ausbildungsfragen ist ein enger Austausch zwischen Schule und Trägern nun einfacher und selbstverständlicher als noch vor einigen Jahren.

KinderWege Lübeck

Insgesamt hat sich, -vorrangig durch die Koordinationsstellen, der Kontakt beider Lernorte verbessert. Da bei allen Treffen der Anleitungskräfte auch Lehrkräfte teilgenommen haben, konnten Fragen und Unklarheiten direkt geklärt werden. Das Verständnis für den jeweils anderen Lernort konnte gesteigert werden, da Transparenz über die aktuelle Situation hergestellt werden konnte.

Bewährt hat sich das Vorgehen in der Auswahl der Teilnehmenden: die Bewerbungen gingen an den Projektträger (Kitaträger), bei bestehender Eignung gemäß Vorgaben für die Aufnahme in eine Fachschule wurden die Bewerber*innen zur Vorstellung/Hospitation in die Einrichtungen geschickt. Kam es dort zu einer Vertragsunterzeichnung, ging damit die Zusage für einen Schulplatz einher. Die Projektkoordinator*innen standen in engem Austausch mit der Fachschule und konnten so Einzelfallprüfungen an die Fachschule vermitteln. Da der Projektträger insgesamt mehr als 15 Kooperationspartner hat, führte dieses Vorgehen zu einem übersichtlichen Ablauf und entlastete beide Lernorte.

PBW Sachsen-Anhalt

Die bereits viele Jahre bestehende enge Kooperation unserer Fachschule mit den Praxiseinrichtungen war Grundlage für die Umsetzung des Projek-

tes „Quereinstieg“. Während der Projektlaufzeit konnte die Verzahnung zwischen beiden Lernorten noch weiter ausgebaut und zu einer auch in der Zukunft tragfähigen Basis weiterentwickelt werden, die es ermöglicht, auftretende Herausforderungen zu bewältigen und gemeinsam an der Entwicklung der Ausbildung zu arbeiten.

Kern der Zusammenarbeit waren und sind regelmäßige Praxisbesuche in den Einrichtungen sowie Praxisanleiter*innen-Treffen in der Fachschule.

Unsere sog. Praxislehrkräfte besuchen die Schüler*innen innerhalb der sechs Praxisphasen der Ausbildung insgesamt fünf mal. Zusätzlich fanden im Projektverlauf jährlich drei Treffen statt, zu denen die Praxisanleiter*innen in die Fachschule kamen. Beide Ansätze ermöglichen ein hohes Maß an Austausch und Abstimmung und tragen so zu einer gewinnbringenden Verknüpfung von Theorie und Praxis bei.

Darüber hinaus hat es sich bewährt, die Praxiseinrichtungen möglichst frühzeitig in den Bewerbungs- und Auswahlprozess der Fachschule einzubeziehen.

Das passiert an unserer Fachschule über die Beteiligung von Vertreter*innen der Praxiseinrichtungen an den sog. Kennlerntagen. Als Mitglied der Jury haben diese die Möglichkeit, über die Auswahl der Fachschüler*innen mit zu entscheiden.

Ein weiteres erfolgreiches Instrument zur Verzahnung beider Lernorte sind unsere regelmäßig stattfindenden Praxisbörsen, die es sowohl den Einrichtungen als auch Bewerber*innen und Absolvent*innen ermöglichen, sich gegenseitig kennenzulernen und freie Praxisplätze und Stellen zu besetzen.

Für die Fachschüler*innen haben sich Praxis-Intervisionsgruppen als sehr wirksam herausgestellt. Eine Praxis-Intervisionsgruppe besteht aus bis zu fünf Fachschüler*innen, die sich gegenseitig in ihren Praxiseinrichtungen besuchen, dort u. a. auch mit den Leitungen ins Gespräch kommen und gemeinsam an Aufgabenstellungen aus der Schule arbeiten (zum Beispiel Beobachtungsaufgaben und deren Analyse).

3

Nachhaltigkeit – was nehmen Sie mit?

Welche Themen bleiben bei Ihnen präsent? Welche Instrumente oder Methoden werden weiter eingesetzt?

Berlin und Brandenburg

ABW GmbH Brandenburg

An der Fachschule werden die Hospitationen im 2. Ausbildungsjahr bestehen bleiben, weil sie eine Ergebnissicherung zur Theorie-Praxis-Verknüpfung darstellen und die Möglichkeit der gemeinsamen Reflexion und der Evaluierung der professionellen Haltung der TeilnehmerInnen geben.

Regelmäßige Mentoring-Treffen wurden vom Projekt „Quereinstieg“ aufgegriffen und auch in Zukunft in der berufsbegleitenden Ausbildung an der Fachschule stattfinden, da sie als sehr wertvoll für die Fachschule sowie für die Praxiseinrichtungen eingestuft wurden.

Teambildende Maßnahmen (Erlebnispädagogik) werden weiterhin am Ausbildungsbeginn mit den Klassen durchgeführt werden, so dass sich die TeilnehmerInnen in einem anderen Kontext als Schule kennenlernen können.

Euroschulen Berlin

Die unter Frage zwei entwickelten Projekte sind aufgrund des Projektes (Personalkapazität und Austausch mit anderen Standorten) entstanden. Diese werden auch in Zukunft Teil des Unterrichtsgeschehens und des Schullebens sein.

Klax GmbH

Das weiterentwickelte Curriculum für Quereinsteigende und das weiterentwickelte Konzept der Praxisanleitung sowie deren Anwendung hatten positive Wirkungen bei den Studierenden und den teilnehmenden Kitas. Sie knüpfen an die Berufs- und Lebenserfahrung der Quereinsteigenden an und beziehen diese als Ressourcen in die Ausbildung am Lernort Kita und Schule ein.

Die weiterentwickelte Praxisanleitung wird seit 2016 als Fortbildung für alle Praxisanleitenden der Klax Berlin gGmbH angeboten, bis heute haben insgesamt 60 pädagogische Fachkräfte dieses Angebot wahrgenommen. Das weiterentwickelte Curriculum wird an der Fachschule weiterhin genutzt. Diese Verstetigung trägt dazu bei, dass auch in Zukunft auf die Bedarfe und Ressourcen von Quereinsteigenden während ihrer theoretischen und praktischen Ausbildung eingegangen werden kann.

Procedo Berlin

Wie bereits erwähnt, war es durch das Projekt und den damit geschaffenen Projektkoordinationsstellen überhaupt möglich, Themen rund um die Ausbildung zu identifizieren und zu bearbeiten.

Mehrere Kooperationspartner*innen meldeten uns zurück, dass durch die Auseinandersetzung im Rahmen des Runden Tisches ein anderes Bewusstsein für die Belange der Ausbildung geschaffen wurden und sich auf Trägerseite eigene Arbeitskreise dazu gebildet haben.

Hessen und Nordrhein-Westfalen

ASB Lehrerkooperative Frankfurt

Für uns wird weiterhin das Thema Anleitung im Fokus bleiben. Während des Projektes wurden QM-Bausteine zum Thema Anleitung entwickelt, regelmäßige Austauschtreffen der Anleitungen ins Leben gerufen, sowie Anleiter*innen-Qualifizierungen angeboten und von den Trägern finanziert. Die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen zur Anleitung wird aus unserer Sicht immer wichtiger und ein großer Bestandteil bei den Träger*innen bleiben. Auch hier wird die Wichtigkeit der Verzahnung von Theorie und Praxis in der Ausbildung immer klarer und ist zentraler Bestandteil der praxisintegrierten Ausbildung.

AWO WW

Die Steigerung der Qualität der praxisintegrierten Ausbildung wird über das Projekt hinaus ein großes Thema bleiben. Die Praxis soll mehr Gewicht bekommen. Dies soll auf verschiedenen Wegen angegangen werden, u.a. durch eine enge Zusammenarbeit mit den Fachschulen, die Teilnahme an gemeinsamen Gremien und eine größere Einflussnahme in der Bewertung der Fachlichkeit der Auszubildenden.

Der Fachkräftemangel erfordert von den Trägern, Personalentwicklung zu betreiben, dazu gehört auch die Gewinnung von Personal. Neue Zielgruppen, in diesem Fall die Quereinsteiger*innen, müssen weiterhin beworben werden. Gerade die Quereinsteiger*innen als lebensältere und erfahrene Menschen können im pädagogischen Alltag eine große Bereicherung für das Team sein.

Wir werden gemeinsam mit den Trägern, den Arbeitsverwaltungen und anderen Akteuren weiterhin das Ziel verfolgen, diese Personengruppe anzusprechen und den Beruf attraktiv zu machen. Dabei sollen alle Arbeitsbereiche für Erzieher*innen wie zum Beispiel Kindertagespflege, die Schulkindbetreuung u.a. einbezogen werden. **Die Begleitung der Einrichtungen für eine gute Ausbildung wird weiter verfolgt.** Im Rahmen unseres Fortbildungsprogramms werden Qualifizierungen für Praxisanleitungen angeboten und das Angebot ausgebaut.

Pädagogische Akademie Darmstadt

Nachhaltig war auf jeden Fall der Kontakt zur Praxis. Was als Ansatz reingebracht werden konnte, ist die hohe Bedeutung der Praxis als Ausbildungs-ort. Allerdings, braucht es da noch Ressourcen und auch noch weitere Verständigung, damit man zu einem Ausbildungssystem kommt, in dem beide Seiten, Lernort Schule und Lernort Praxis auf Augenhöhe agieren. Auch die Ausbildungsverordnungen stellen die Fachschulen da noch deutlich heraus.

Wiesbaden

Das Thema Personalentwicklung in den Sozialberufen, hier in der Kinderbetreuung, wird weiter Gegenstand der Fachdiskussionen sein und an Bedeutung gewinnen.

In Wiesbaden wird die praxisintegrierte bezahlte Ausbildung für erwachsene Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger fortgesetzt. Daher werden viele Konzeptbestandteile und Erfahrungswerte aus dem ESF-Projekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ übernommen. In rd. einem Viertel der 180 Wiesbadener Kitas kann auf die Erfahrungen der zum Teil mehrfachen Beschäftigung von Quereinsteigenden zurückgegriffen werden. In der Fachschule wurden die Erfahrungen mit erwachsenengerechtem Unterricht vertieft.

Die institutionelle und persönliche Zusammenarbeit der Beteiligten sind gestärkt. Die entwickelten Verfahren werden fortgesetzt, zum Beispiel die Teilnehmenden-Akquise in einer weiterentwickelten Form (Internetplattform) und die Teilnahme von Praxisvertreter*innen an den schulischen Aufnahmeverfahren.

Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein

AWO in Stormarn

Wir werden soweit möglich die durch das Projekt Quereinstieg gewonnenen Kooperationen fortsetzen und weiterentwickeln. Wir haben ein weiteres ESF-Projekt im Bildungsbereich beantragt, durch das wir einige der Initiativen fortsetzen können.

Weiterbildung und Ausbildung werden weiterhin in der AWO in Stormarn einen hohen Stellenwert haben. Das Projektpersonal kann mit seiner erweiterten Berufserfahrung nachhaltig positive Effekte im Unternehmen und im Kreis entfalten. Eine Nachhaltigkeit kann sich aber auch daraus ergeben, dass durch die Projekterfahrung auch das Einwerben weiterer Projekte und damit die Erschließung neuer Finanzierungsquellen leichter fällt. Eine Fortsetzung der Aktivitäten ist letztlich stark an finanzielle Ressourcen gebunden.

KinderWege Lübeck

Ein Thema, das noch des Engagements bedarf, ist die Zusammenarbeit beider Lernorte auf Augenhöhe. Die Praxis ist weiterhin gefordert, ihr eigenes Selbstverständnis als Ausbildungsort weiterzuentwickeln und zu stärken. Die Leitungskräfte benötigen ausreichend Ressourcen (Qualifizierung, Zeit, Austausch), um ihre wertvolle Arbeit in hoher Qualität leisten zu können.

Weiterhin bleibt die Anleitung von lebens- und/oder berufserfahrenen Personen ein Thema für Leitungskräfte und Einrichtungsteams. Die mit der Anleitung dieser Personengruppe verbundenen Herausforderungen können zur Weiterentwicklung und weiteren Professionalisierung beitragen und den Lernort Praxis stärken.

Besonders in der heutigen Zeit wäre die Ausbildung von Erzieher*innen, die Deutsch nicht als Muttersprache gelernt haben, für die Träger ein Gewinn, um auch die Kinder und Familien von zum Beispiel Geflüchteten adäquat zu unterstützen. Hierfür werden allerdings Zeit und Geld benötigt, um diese Personen sicher durch die Ausbildung zu bringen. Ein B2-Zertifikat in Deutsch hat sich nicht immer als ausreichend erwiesen.

PBW Sachsen-Anhalt

Unsere Fachschule arbeitet bereits seit der Schulgründung 2010 mit Quereinsteiger*innen. Die Zusammenarbeit mit dem Lernort Praxis war von Beginn an zentraler Schwerpunkt der Arbeit. Mit den Ressourcen aus dem Projekt „Quereinstieg“ hatten wir innerhalb der letzten vier Jahre die Möglichkeit, sowohl die Begleitung und Unterstützung der Quereinsteigenden als auch die Zusammenarbeit mit den Praxispartnern noch einmal zu intensivieren und vorhandene Instrumente und Methoden weiterzuentwickeln. Dazu gehören neben den regelmäßigen Praxisbesuchen und Praxisanleiter*innen-Treffen ebenso die Praxisbörsen und die Beteiligung der Einrichtungen am Auswahlprozess unserer Fachschüler*innen. Diese werden auch weiterhin als grundlegende Instrumente unserer Zusammenarbeit mit den Praxiseinrichtungen Bestand haben.

In Bezug auf die Quereinsteigenden sind es insbesondere die in der Begleitung gemachten Erfahrungen, die Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit zukünftige Quereinsteiger*innen haben werden. Dazu gehören u.a. die Beibehaltung eines intensiven Auswahlverfahrens mit den Bewerber*innen, ein gutes Matching mit der Praxis und eine intensive Begleitung in dieser, um vorzeitige Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

4

Ausblick: Wie geht es weiter?

...oder: Wie muss es weiter gehen, aus Ihrer Sicht?

Berlin und Brandenburg

ABW GmbH Brandenburg

Die berufsbegleitende Ausbildung bleibt bestehen (im Land Brandenburg seit 2011). Es sollten ausbildungsfreundlichere Möglichkeiten über das Projekt hinaus geschaffen werden, damit Männer und Frauen, die sich beruflich neu orientieren möchten, finanziell abgesicherter sind. Aber auch Möglichkeiten zur physischen bzw. psychischen Entlastung sollten geschaffen werden, da das Spannungsfeld zwischen schulischer und praktischer Ausbildung, Familie und anderen Verpflichtungen enorm ist und es einem vorzeitigen Abbruch der Ausbildung vorbeugen könnte. Hier könnten **Blended Learning** oder **Lernplattformen** hilfreich sein, was jedoch auch von Bildungseinrichtung zu Bildungseinrichtung unterschiedlich ausgeprägt ist.

Euroschulen Berlin

Es sollte nicht nur ein zeitweiliges Projekt finanziert werden, in dem qualitätsverbessernde Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden können. Praxisbesuche müssen auch in Zukunft für alle berufsbegleitende Erzieher*innenklassen finanziell abgedeckt sein, genauso die Arbeit für die Vernetzung von Theorie und Praxis.

Ein Curriculum für die Anleitung sollte in Zukunft verbindlich gestaltet werden.

Der Beruf der Erzieher*in sollte dem Bildungsanspruch entsprechend besser bezahlt sein. Die erreichten **Qualitätsstandards der DQR 6 sollten unbedingt erhalten bleiben**. Einer Personalknappheit sollte mit einer Steigerung der Attraktivität des Berufes entgegengesteuert werden.

Klax GmbH

Wir denken, dass es besonders wichtig ist, die Ausbildung für Quereinsteigende ausreichend zu vergüten. Nur so werden sich Menschen, die bereits in einem fortgeschrittenen Alter sind und entsprechend eine Familie zu versorgen haben, für den Schritt des Quereinstiegs entscheiden. Außerdem sollten die Rahmenlehrpläne die Erfordernisse dieser Zielgruppe berücksichtigen: In Berlin sieht der Rahmenlehrplan nur Präsenzzeiten am Lernort Schule vor. Das lässt sich manchmal nicht mit den Erfordernissen des Familienlebens vereinbaren. Hier wären Formen des digitalen Lernens sicher sinnvoll.

Procedo Berlin

Die Diskussion über die Rahmenbedingungen der berufsbegleitenden Ausbildung in Berlin muss unbedingt fortgesetzt werden.

Gute Ansätze zeigt das „Gute-Kita-Gesetz“. Hier werden eine bestimmte Anzahl an Studierenden und deren Einrichtungen unterstützt, indem die Auszubildenden nicht von Ausbildungsbeginn an voll auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Dies sollte jedoch flächendeckend umgesetzt werden, da die aktuelle Situation für alle an der Ausbildung Beteiligten sehr belastend ist.

Gleiches gilt für die Qualifizierungsmaßnahmen für Mentor*innen. Eine Förderung erhalten auch hier aktuell nur einzelne Personen über das „Gute-Kita-Gesetz“.

Weiterhin müssen wir uns dafür einsetzen, dass das Ansehen und damit einhergehend die Bezahlung von Erzieher*innen angehoben wird!

An dieser Stelle möchten wir auch noch das **Netzwerk Berufsbegleitende Ausbildung (BEA)**, veranstaltet durch den Paritätär Berlin, erwähnen. Wir nahmen an diesen Netzwerktreffen regelmäßig teil. BEA setzt sich insbesondere mit den Rahmenbedingungen der berufsbegleitenden Ausbildung auseinander und bietet regelmäßig

allen an der Ausbildung Beteiligten gut strukturierten Raum und Zeit für Austausch an.

Zuletzt wurde die Frage diskutiert, ob die Teilzeitausbildung, so wie sie aktuell gestaltet ist, noch zeitgemäß sei, oder es hier nicht einer grundlegenden Erneuerung bedarf. Wir gehen davon aus, dass wir in Anbetracht der aktuellen Situation der Teilzeitausbildung, die mit einer hohen Belastung aller Beteiligten einhergeht, nochmal grundsätzlich über die Form der Ausbildung nachdenken müssen.

Hessen und Nordrhein-Westfalen

ASB Lehrerkooperative Frankfurt

Aus unserer Sicht ist ein wichtiger nächster Schritt die Anerkennung der Mentor*innen in den Einrichtungen. Die Vergütung und Freistellung für Vorbereitungszeiten im Rahmen der Ausbildung halten wir für unerlässlich. **Außerdem ist aus unserer Sicht die praxisintegrierte Ausbildung vom Ausbildungsmarkt nicht mehr wegzudenken.** Sie bietet den Trägern die Möglichkeit, Fachkräfte selbst auszubilden und zu binden und lenkt die Ausbildung an sich in eine sehr positive, weil alltagsnahe Richtung.

Ein weiterer Schritt wäre die Unterrichtsformen zu überdenken. Blended learning bzw e-learning sind Möglichkeiten, Quereinsteiger*innen eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie zu gewährleisten. Um Überlastungen der Teilnehmer*innen in der Ausbildung zu reduzieren, sollten Lerninhalte überprüft und ggf. besser strukturiert oder reduziert werden. Träger sollten den Blick auf die Zielgruppe der Auszubildenden und insbesondere der Quereinsteiger deutlicher in den Blick nehmen, indem eine koordinierende Stelle als Ausbildungsbeauftragte*r geschaffen wird, um Hilfestellungen zu geben und beratend tätig zu sein.

AWO WW

Aus unserer Sicht ist der Ausbau der praxisintegrierten Ausbildung ein wichtiger Schritt für die Qualifizierung der Auszubildenden. Die Finanzierung der praktischen Tätigkeit ist im NRW Kinderbildungsgesetz sowohl über den Stellenschlüssel als auch durch eine zusätzliche Förderung gesichert. Die AWO nimmt teil am Bundesprogramm Fachkräfteoffensive und finanziert darüber sowohl neue Ausbildungsplätze als auch Praxisanleiterstunden und -qualifizierungen.

Es müssen große Anstrengungen gemacht werden, **Ausbildungskapazitäten der Fachschulen** auszubauen, ebenso müssen die Kapazitäten der Universitäten verstärkt werden um Lehrkräfte der Fachschulen auszubilden. Parallel wird es auch weiterhin die klassische Ausbildungsform geben.

Pädagogische Akademie Darmstadt

Aus den Erfahrungen des ESF-Bundesmodellprogramms heraus, entwickelten wir an unserem Standort im Jahr 2019/2020 die ersten beiden PivA-Klassen (praxisintegrierte, vergütete Ausbildung), die im sehr ähnlichen System ausgebildet werden. Der enge Austausch mit den Trägern und Kindertagesstätten hat sich bewährt, sodass auch von deren Seite ein großes Interesse an dem Fortbestand dieses Ausbildungssystem bestand. In diesem Schuljahr (2020/2021) werden wir ebenfalls mit zwei PivA-Klassen starten.

Die Stelle „Praxiskoordination“ wird es weiterhin an unserer Schule geben.

Wiesbaden

Die Landeshauptstadt Wiesbaden hat die praxisintegrierte, bezahlte Ausbildungsform nahtlos ab dem Jahrgang 2018 fortgesetzt und einen Zuschuss zur Vergütung der Teilnehmenden übernommen. Ab 2019 konnte eine zweite Klasse gebildet werden, da nun auch die örtliche Fachschule zu dieser Ausbildungsform bereit war. Ab dem Jahr 2020 wird eine dritte Klasse in Kooperation der LHW mit der Fachschule in Geisenheim gestartet.

Zwischen der Adolf-Reichwein-Schule und LHW wurde inzwischen ein Folgevertrag über die Zusammenarbeit in Sachen Quereinstieg bis 2025 abgeschlossen.

Dieser Tage beschließen die städtischen Gremien, die Einrichtung einer Koordinierungs- und Beratungsstelle für die Ausbildung auf diesen bis zu 75 Plätzen in Wiesbadener Kitas.

Es bleibt aber noch einiges zu tun:

Um die praxisintegrierte, bezahlte Ausbildungsform dauerhaft zu etablieren, muss auch das Land sein finanzielles Engagement fortführen.

Noch offen, aber unbedingt klärungsbedürftig ist die Finanzierung des 3-monatigen Vorpraktikums, das Aufnahmevoraussetzung in die Fachschulen ist. Gerade für Berufswechselrinnen und Berufswechsel stellt diese in der Regel unbezahlte Tätigkeit eine hohe Hürde dar. Hier sind die Länder, aber auch die Träger als Arbeitgeber gefragt.

Die Qualifizierung der Anleitungen muss systematisch ausgebaut und auf die unterschiedlichen Zielgruppen in der Ausbildung hin differenziert werden (zum Beispiel erwachsenengerechte Ausbildung) werden.

Es bleibt zu hoffen, dass die Folgen der Corona-Pandemie, insbesondere die finanziellen Folgen, nicht die guten Ansätze verdrängen und verschütten.

Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein

AWO in Stormarn

Die AWO in Stormarn beteiligt sich weiter an Initiativen und Projekten, die der Fachkräftegewinnung und -sicherung durch verschiedene Formen der Ausbildung und Weiterbildung dienen. Es ist zu hoffen, dass auch die Kostenträger in Zukunft Aus- und Weiterbildung regelmäßig – und nicht nur in Ausnahmefällen – berücksichtigen. Alle wesentlichen Verbesserungen im Bereich Aus- und Weiterbildung im Sozialwesen sind an eine Erweiterung der Finanzierung geknüpft. Kita-Träger sind in der Regel nicht aus eigener Kraft in der Lage, langfristig in Aus- und Weiterbildung zu investieren.

KinderWege Lübeck

Da der Fachkräftemangel im sozialpädagogischen Bereich in den kommenden Jahren weiter zunehmen wird, ist es von großer Bedeutung, eine **vergütete praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher*in dauerhaft zu etablieren**. Als erster Schritt sollte die Klärung einer sicheren Finanzierung der Auszubildenden in Angriff genommen werden. Eine entsprechende Qualifizierung der Leitungsfachkräfte, besonders für jüngere und wenig erfahrene Fachkräfte, sollte ebenfalls im Blick behalten werden.

Hierfür sind zunächst einmal Gespräche mit dem Land notwendig.

Ein erstes Treffen mit Mitarbeiterinnen aus dem Sozialministerium hat bereits stattgefunden. Es muss ein System entwickelt werden, dass für alle Landkreise bzw. alle Träger gleichermaßen zumutbar bzw. leistbar ist und eine dauerhafte Form der vergüteten Ausbildung gewährleistet.

PBW Sachsen-Anhalt

Unser Projekt ist von Beginn an vom Sozialministerium des Landes unterstützt und mit positivem Interesse begleitet worden. Der Projektauftritt vor knapp vier Jahren hat unter Beteiligung der Sozialministerin stattgefunden, die Staatssekretärin im Sozialministerium hat sich 2018 ein umfassendes Bild vom „Quereinstieg“ an unserer Fachschule gemacht und 2019 hat sie dem ersten Abschlussjahrgang im Rahmen der feierlichen Zeugnisausgabe die Projekturkunden überreicht.

Inzwischen ist in Sachsen-Anhalt ein **Landesprogramm zur Förderung der vergüteten praxisintegrierten Ausbildung von Erzieher*innen** aus Mitteln des „Gute-Kita-Gesetzes“ beschlossen worden, welches die positiven Erfahrungen mit dem Quereinstieg aus dem Bundesmodellprojekt aufgreift.

Quereinsteiger*innen werden in diesem Programm noch einmal gesondert berücksichtigt, indem sie zusätzlich die Möglichkeit einer Finanzierung ihres 600-stündigen Vorpraktikums erhalten. Insgesamt ist ab dem Schuljahr 2020 die Finanzierung für drei Jahrgänge mit insgesamt 110 Plätzen auf Basis des TVAöD geplant.

Zusätzlich sollen ab August 2020 die Ausbildung von 200 pädagogischen Fachkräften zu Praxisanleitungen auf Grundlage eines einheitlichen Landescurriculum sowie die Freistellung für 2 Stunden/Woche pro Praktikant*in gefördert werden.

Wünschenswert ist in diesem Zusammenhang, dass diese positiven Entwicklungen zukünftig fortgeschrieben und auch mittel- und langfristig Lösungen für eine Finanzierung der Ausbildung von Quereinsteiger*innen in diesem oder einem ähnlichen Umfang gefunden werden.

5

„Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“

Gibt es eine Person, ein Gesicht oder eine Geschichte, welche/s Sie für sich persönlich mit dem Programm oder mit den Entwicklungen und Erfahrungen im Programmkontext verbinden?

Berlin und Brandenburg

ABW GmbH Brandenburg

Es gibt nicht ein, sondern mehrere Gesichter, die in Erinnerung bleiben werden. Durch die Ausbildung haben einige TeilnehmerInnen immer wieder ihre eigenen Grenzen gesprengt und sind in einem besonderen Maße über sich hinaus gewachsen, trotz zum Teil gravierender Rückschläge im familiären oder gesundheitlichen Bereich. Das Projekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“, aber auch die berufsbegleitende Ausbildung im Allgemeinen, stellt hohe Erwartungen an die TeilnehmerInnen bzw. SchülerInnen und bringt diese immer wieder an ihre Grenzen. Zum einen wachsen diese Personen enorm über sich hinaus, zum anderen führt dies zu Abbrüchen der Ausbildung, was aufgrund des derzeitigen Fachkräftemangels schade ist.

Im ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ gibt es einen ganz neuen privaten Träger, der seine Kita erst im Jahr 2016, also mit Beginn des 1. Ausbildungsganges an der ABW GmbH eröffnet hat. Für diesen Träger war die Teilnahme am ESF-Bundesmodellprogramm eine gute Hilfe durch die finanzielle Unterstützung, aber auch für die Ausbildung der eigenen Erzieher, welche nach der Ausbildung übernommen wurden bzw. übernommen werden.

Euroschulen Berlin

Natürlich verbinde ich unser **Team** zuvörderst mit dem Projekt. Viele kreative, spaßbringende und erfolgreiche Arbeitstreffen haben die Arbeit konstruktiv gemacht und uns mit Freude an dem Projekt arbeiten lassen.

Besonders freut mich, dass ein Studierender des Projektes erfolgreich die Ausbildung zu Ende gebracht hat. Nach einer Unterbrechung der Ausbildung wäre er fast Paketauslieferer geworden. Dann hat er doch die Ausbildung weitergeführt und ist nun ein wunderbarer Erzieher und stellvertretender Hortleiter in seiner Einrichtung.

Auch die Entwicklung von **Helmut Hartwich** ist eine wunderbare Geschichte, die in seinem Interview „Helle wird Erzieher. Ein Quereinsteiger lernt seinen Traumberuf“ nachvollzogen werden kann.¹

Die beiden stehen aber nur stellvertretend für viele. Der Unterricht in den Klassen der Quereinsteigenden war und ist immer ein Höhepunkt, da er auf Augenhöhe und mit viel Input von Seiten der Studierenden verbunden ist.

Die wunderbaren Moderationen der Koordinierungsgruppe haben uns mit Freunde zu den Treffen fahren lassen und die stetige hilfreiche Unterstützung durch die Stiftung SPI war sehr positiv.

1 Deutschlandfunk Feature: Helle wird Erzieher. Ein Quereinsteiger lernt seinen Traumberuf; von Rosemarie Mieder und Gislinde Schwarz. Erstsendung: Dienstag, 09.10.2018, 19.15 Uhr, Wiederholung: Donnerstag, 16.04.2020, s. <https://www.deutschlandfunkkultur.de/helle-wird-erzieher-ein-quereinsteiger-lernt-seinen-traumberuf-media.d4c84015fe11e69100e49013aac2c491.pdf>

Procedo Berlin

Wir denken an die **Koordinationsstelle**, die uns fachlich und methodisch hervorragend begleitet hat – und dabei nie den Humor vergessen hat! Auch der fachliche Austausch mit den Kolleg*innen der anderen bundesweiten Projekte war

Hessen und Nordrhein-Westfalen

ASB Lehrerkooperative Frankfurt

Während der Einstellungen im Quereinstieg ist uns häufig erzählt worden, dass der Erzieher*innenberuf für einige Teilnehmer*innen schon immer ein Traum war, dass die fünfjährige Ausbildung jedoch stets ein zu großes Hindernis darstellte. Durch den Quereinstieg gebe es nun die Möglichkeit einer vergüteten Ausbildung und somit gehe ein Traum in Erfüllung!

AWO WW

Am meisten beeindruckt haben uns die Menschen, die wir im Rahmen unserer Arbeit begleiten durften. Die Art und Weise wie sie Entbehrenungen und Herausforderungen der Ausbildung gemeistert haben, hat eine große Hochachtung für diesen Kraftakt erzeugt. Trotz Mehrfachbelastung und finanzieller Einschnitte haben die Teilnehmer*innen mit einer Konsequenz und hoher Motivation die Ausbildung durchlaufen und beendet. Die Sorgen und Ängste, aber auch den Stolz und die Hoffnung auf einen beruflichen Neuanfang teilten Sie mit. Die Vielzahl von individuellen Geschichten, Schicksale und Erlebnisse bereichern auch die Teams, die diesen Aspekt der Vielfalt aufnehmen mussten und dies im engen Miteinander auch meisterten. Beeindruckend waren sie in Ihrem Zusammenwirken alle, jede*r auf seine/ihre individuelle Weise.

immer bereichernd und gewinnbringend und mit viel Spaß verbunden. Nicht zuletzt die Zusammentreffen in den vielen verschiedenen Städten, in die uns das Programm geführt hat, haben zu einer guten Arbeitsatmosphäre mit allen Beteiligten im Bundesmodellprogramm beigetragen.

Wiesbaden

Wiesbaden stellt einen Teilnehmer des 2. Jahrgangs vor, der „die ganzen drei Jahre über sowohl durch Ernsthaftigkeit in der Ausbildung wie durch seine fröhliche und lockere Art viel Anerkennung auch unter den anderen Quereinsteigenden gewonnen hat.“, s. dazu folgendes Porträt:

Porträt: Florian Bruch: International erfahrener „toller Kumpel“



Florian Bruch ist einer der Männer, die sich für eine Erzieher-Ausbildung im Projekt ‚Quereinstieg Wiesbaden‘ entschieden haben. Nicht nur in Fachkreisen ist man sich darüber einig, dass es ein großer Vorteil ist, wenn auch männliche Rollenbilder in Kitas vorkommen. Und wenn sie auch noch so motiviert und erfahren sind wie Florian Bruch, umso besser! Der 35-Jährige hat sehr umfassende berufliche Erfahrungen im In- und Ausland gesammelt. Eine Ausbildung besitzt er als Groß- und Außenhandelskaufmann, war mehrere Monate in den USA, Afrika und Australien und studierte anschließend noch Agraringenieurwesen. „Ich fühlte mich aber in der Wirtschaft nicht

wirklich zu Hause. Die dort verfolgten Interessen konnte ich nicht immer mittragen“, berichtet Bruch freimütig. Das merkte er schon bei einem Entwicklungshilfeprojekt in Afrika. „Es ist nicht immer so, wie man es sich vorstellt.“

Dass er lieber mit Kindern arbeiten wollte – er ist auch leidenschaftlicher Onkel – war ihm bald klar. Helfen, Erfahrungen weitergeben, im sozialen Bereich tätig sein: Das war immer ein großer Wunsch von Florian Bruch, der schon nach dem Abitur mit dem Erzieherberuf geliebäugelt hatte. „Damals hatte man mir noch davon abgeraten und ich habe mich danach gerichtet.“ Aber die Idee spukte immer wieder in seinem Hinterkopf herum. „Irgendwann habe ich gedacht, das große Geld sollte im Leben weniger die Rolle spielen. Man will ja auch etwas Sinnvolles tun.“ Durch die Möglichkeit des Quereinstieg-Programms mit Verdienst und verkürzter Ausbildung war die Entscheidung für den mittlerweile in einem Golfclub als Greenkeeper arbeitenden Bruch einfach. „Im Grünen arbeiten war klasse, aber das kann ich ja jetzt mit den Kindern auch machen. Wir sind ganz viel draußen“, berichtet Florian Bruch, der den praktischen Teil seiner Ausbildung

in der Kita des Nachbarschaftshauses in Wiesbaden-Biebrich absolviert. „Da ist der riesige Schlosspark direkt nebendran. Ich bin ganz oft mit den Kindern dort.“ Seine vielfältigen beruflichen Erfahrungen und die vielen Aufenthalte im Ausland sind ihm im Alltag eine große Hilfe. „Man hat ein ganz anderes Standing, wenn man nicht als kompletter Frischling anfängt.“ Dass die Kinder ihn als tollen Kumpel jeden Morgen „regelrecht feiern“, das macht Florian Bruch natürlich ganz besonderen Spaß. Ins Team mit den meist weiblichen Kolleginnen passe er gut. „Ich glaube, wir sind alle froh über unsere gute Zusammenarbeit“. Für das Projekt Quereinstieg wirbt er gerne. „Wer schon ein bisschen was von der Welt gesehen hat, schon mal bestimmte Erfahrungen gemacht hat, der bringt wichtige Kompetenzen mit. Da sind Empathie und Wertschätzung keine leeren Floskeln, denn man hat nicht nur theoretisch gelernt, sondern praktisch gelebt, was das ist.“ Quereinsteiger – Frauen wie Männer – sind immer eine Bereicherung für Einrichtungen. „Ich als Arbeitgeber würde die auf jeden Fall einstellen. Wir haben da auch noch andere ältere Mitarbeiter. Das funktioniert sehr gut. Die Kinder entwickeln einen wirklich positiven Bezug zu uns.“

Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein

AWO in Stormarn

Wir haben festgestellt, dass die Quereinsteiger/innen eine sehr individuelle Zielgruppe sind und neben ihren positiven Besonderheiten oftmals auch ausgeprägte individuelle Herausforderungen oder Ansprüche mit sich bringen. Hierauf mussten wir uns als Projekt erst einmal einstellen.

Eine Teilnehmerin ist uns besonders in Erinnerung geblieben: Sie hat zweifellos Ecken und Kanten und war zu Beginn sehr konfliktbereit. Ihre Praxisstelle musste sie relativ kurz vor Ausbildungsende verlassen, da es Konflikte in Zusammenhang mit ihrem (angeblichen) Verhalten gegenüber Kindern gab. Aufgrund von Beschwerden war die finanzierende Kommune nicht mehr bereit das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen. Da wir jedoch zu ihr inzwischen ein Vertrauensverhältnis aufgebaut hatten, konnten wir sie in einer Kita des Projektträgers unterbringen, wo sie die Ausbildung erfolgreich zu Ende führte. Durch Beratung, Coaching und Flexibilität seitens der Trägerpersonals konnte eine passende Arbeitsumgebung für die Auszubildende gefunden werden. Sie wurde im Anschluss von der AWO in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als Erzieherin übernommen und ist bei Kindern wie Kolleg/innen sehr beliebt.

Wäre sie nicht in einer (vergüteten) Ausbildung gewesen, sondern in der bloß fachschulischen mit mehreren Praktika, ggf. bei verschiedenen Trägern, hätte man die angehende Fachkraft vielleicht durch Ausbildungsabbruch verloren. Es ist unwahrscheinlich, dass sich eine Praxisstelle nur aufgrund eines eng befristeten Praktikums in vergleichbarer Weise verantwortlich für die Auszubildende gefühlt hätte. Konflikte wären eventuell nicht in geduldiger Arbeit gelöst, sondern durch Abbruch oder schlechte Bewertung des Praktikums beendet worden.

KinderWege Lübeck

Das Bundesprogramm verbinden wir in besonderem Maße mit der Koordinationsstelle Chance Quereinstieg in Berlin. Das Engagement und das Fachwissen der beteiligten Mitarbeiter*innen waren über die Jahre hinweg sowohl inspirierend als auch motivierend für uns. Besonders Sandra Schulte, die uns bereits aus vorhergehenden Programmen bekannt war, verbinden wir als „konstantes Gesicht“ mit der Koordinationsstelle. Interesse, Neugierde und Einsatzbereitschaft waren für uns das Markenzeichen der dortigen Kolleg*innen.



Ergänzungen

Trägerverzeichnis

ABW – Angermünder Bildungswerk GmbH Brandenburg

ASB – ASB Lehrerkooperative Frankfurt

AWO in Stormarn – AWO Soziale Dienstleistungen gGmbH, Kreis Stormarn

AWO WW – Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Westliches Westfalen e.V.

EuroSchulen – Euro Akademie Berlin; Euro-Schulen gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Bildung und Beschäftigung mbH

Käpt'n Browser – Käpt'n Browser gGmbH

Klax – Klax Berlin gGmbH

Lübeck – KinderWege gGmbH

PAE – Pädagogische Akademie Elisabethenstift Darmstadt

PBW – Gemeinnütziges Paritätisches Bildungswerk Sachsen-Anhalt – PBW GmbH

Procedo – PROCEDO-Berlin GmbH

Wiesbaden – Landeshauptstadt Wiesbaden, Sozialdezernat, Amt für Soziale Arbeit/Abt. Kindertagesstätten und Mitinitiative e.V.

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: Dezember 2020

Gestaltung Umschlag: www.zweiband.de

Gestaltung Innenseiten: www.zweiband.de

Bildnachweis: Bild Seite 25, privat

Im Rahmen des ESF-Bundesmodellprogramms „**Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas**“ („Quereinstieg“) förderte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) von 2015 bis 2020 bundesweit Projekte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die für die besondere Zielgruppe der Berufswechslerinnen und Berufswechsler erwachsenengerechte und geschlechtersensible Ausbildungsmöglichkeiten zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum Staatlich anerkannten Erzieher schafften oder weiterentwickelten.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der ESF verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

 Engagement

 Familie

 Ältere Menschen

 Gleichstellung

 Kinder und Jugend