

Ausbildereignung für die Kita?!

Ein bewährtes Werkzeug der Arbeitspädagogik als Qualitätssicherungsmaßnahme in der fachpraktischen Ausbildung von Erzieher/innen und Sozialassistent/innen?

Christoph Kiefer

Die berufliche Ausbildung im dualen System und die Ausbildungsgänge in der Elementarpädagogik unterscheiden sich bezüglich der Durchführungsformen (noch) grundlegend. Während erstere die Qualität der Theorie-Praxis-Verzahnung durch entsprechende Maßnahmen (Ausbildereignung) sichern, orientieren sich letztere (zu) stark an ihren sozialpädagogischen Wurzeln. Der Beitrag skizziert Herausforderungen und gibt Hinweise auf Unterstützung durch die Diskussion zwischen den Disziplinen.

1 Gegenstand der Diskussion

Berufe der institutionellen, nicht-schulischen Erziehung und Bildung im Kindesalter, wie z.B. staatlich anerkannte Erzieher/innen, Sozialassistenten/innen und Kinderpfleger/innen, werden typischerweise vollzeitschulisch ausgebildet. Sie gehören nicht den dualen Berufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) an. Deshalb stehen sie normalerweise nicht im Fokus berufspädagogischer Überlegungen, sondern sind den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern zugeordnet. Seit einigen Jahren hat sich jedoch das Feld der Frühpädagogik oder Elementarpädagogik – wenn man in der Altersunterteilung der Zielgruppe verbleiben möchte – als eine eigenständige (Wissenschafts-)Disziplin herausgebildet.

1.1 Das duale System der Berufsbildung

Der Beginn der dualen Berufsausbildung in den gewerblich-technischen Berufsfelder reicht bis ans Ende des 19. Jahrhunderts zurück (vgl. Oschmiansky 2010). „Das duale System der Berufsausbildung bezeichnet das Zusammenwirken zweier institutionell und rechtlich getrennter Bildungsträger (Betrieb und Berufsschule) im Rahmen einer anerkannten Berufsausbildung (...)“ (Schelten 2010, S. 64). Diese Kooperation zwischen den beiden Bildungsorten und die darin und dazwischen einher gehenden gesteuerten Interaktionsprozesse sind im Kern Gegenstand der Berufs- und Arbeitspädagogik. Dabei ist der fachtheoretische Anteil in den berufsbildenden Schulen gegenüber der praktisch-einübenden Ausbildungsphasen im Betrieb relativ gering. Berufspädagog/innen sind bestrebt, eine positive Reziprozität zwischen den Inhalten und Methoden der Lernorte anzustreben. Dies gelingt in der Hauptsache durch aufeinander abgestimmte Lerninhalte – das ist auf der einen Seite der Ausbildungsrahmenplan für den Betrieb und auf der anderen Seite der Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz (KMK) für die Berufsschule - und durch gegenseitigen Austausch der Verantwortlichen, unterstützt und überwacht durch die Kammern. Somit sind an der betrieblichen Ausbildung in den technischen Gewerken zwei Lehr-Lern-Partner zu identifizieren und eine organisierende Ebene der Industrie- und Handelskammern beziehungsweise der Handwerkskammern. Die didaktisch-methodischen Überlegungen seitens der Lehrkräfte in den Schulen und seitens der

Ausbilder in den Betrieben fokussieren immer den Bezug zu den tatsächlichen Anforderungen der beruflichen Aufgabenbereiche.

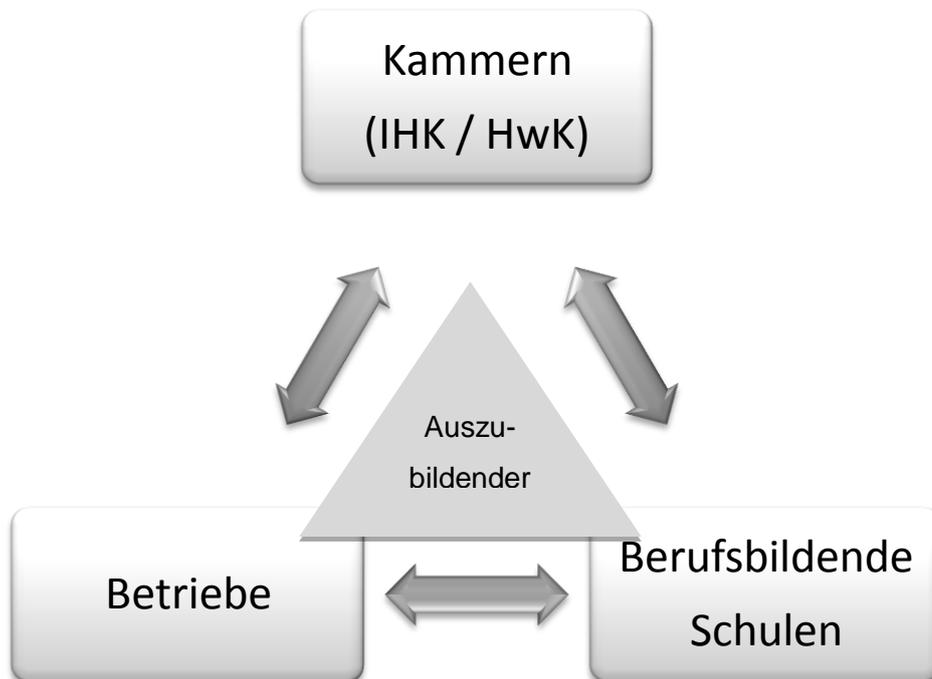


Abbildung 1: Beteiligte an der dualen Ausbildung

Auf der Mikroebene sind die Beteiligten am Prozess des Lernens im Betrieb der Auszubildende, im Sinne des Arbeitgebers, der Ausbilder als Lehrmeister und der Auszubildende als Lernender.

1.2 Die Fachschulausbildung der Erzieher/innen

Die fachschulische Zweitausbildung¹ zum/zur „staatlich anerkannten Erzieher/in“ hingegen ist, wie der Name es schon sagt, staatlich anerkannt, aber eben kein anerkannter Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO und damit nicht dual. Dies verwundert indes nicht, da die institutionelle Erziehung im außerschulischen Bereich ihre Wurzeln in der Sozialpädagogik hat. Sozialpädagogik und Berufspädagogik sind zwei eigenständige Wissenschaftsgebiete und Teilgebiete der Pädagogik. Zwischen starken und jeweils eigenständigen Wissenschaftstraditionen einen Austausch oder eine evidente Wechselwirkung zu generieren, ist ein schwieriges Unterfangen. Bezogen auf die didaktisch-methodischen Aspekte in den Ausbildungssequenzen könnte die Berufspädagogik allerdings der fachpraktischen Ausbildung in den Einrichtungen des Praxisfeldes zurückhaltenden Support bieten.

Es gibt zarte Bestrebungen, Erkenntnisse und Herangehensweisen aus der dualen Berufsausbildung auf das Feld der frühkindlichen Bildung und Erziehung zu adaptieren: Ein Modellversuch in Baden-Württemberg ist die duale Ausbildung der Erzieher/innen an Fachschulen und in den Kindertageseinrichtungen unter dem Begriff „Praxisintegrierte Ausbildung (PIA)“ (vgl.

¹ Der Zulassung zum Ausbildungsgang „staatlich anerkannte/r Erzieher/in“ ist in den meisten Fällen eine berufliche Erstausbildung z.B. als Sozialassistent/in oder Kinderpfleger/in vorausgesetzt.

Kultusportal-BW 2014). Sie soll zur Beseitigung des Fachkräftemangels in der Frühpädagogik führen und wird von den Lernenden und den Einrichtungen/Trägern bisher durchaus positiv angesehen (a.a.O.). „Allein unter dem Aspekt der Personalentwicklung und Personalbindung bietet das Modell große Anreize für die Einrichtungen. Von den Bewerberinnen und Bewerbern werde neben der Ausbildungsvergütung insbesondere der höhere Anteil praktischer Ausbildung in den ersten beiden Jahren als attraktiv betrachtet“ (Kultusportal-BW 2014).

Diese beiden hier herausgestochenen Argumente sind genuin für die duale Berufsausbildung, wie man sie in den Gewerken kennt. Insofern verwundert es nicht, dass die Theorie-Praxis-Verzahnung hier besonders positiv angeführt wird. Auch die Zahlung von Ausbildungsvergütung kehrt die bisherige Praxis im Feld der Erzieherausbildung um: Teilweise wurden Schulgebühren fällig, eine Ausbildungsvergütung gab es für die Schüler/innen nicht. Hier wirkt ein typisches Gesetz des (Arbeits-)Marktes: Angebot und Nachfrage regeln den Preis. Wenn man also bereits bei den Ideen der Weiterentwicklung der Erzieherausbildung in fremden, berufspädagogischen Gewässern fischt, sollte man auch die Qualitätssicherungsmaßnahmen in der dualen Ausbildung in Erwägung ziehen.

2 Eine Ausbildereignungsprüfung für die Kindertagesstätte?

Auf der betrieblichen Seite der dualen Ausbildung wird der Lernende mit fachlich fundierten Experten, also Meistern des Fachs, konfrontiert. Nur Meister durften früher Lehrlinge ausbilden; ein Relikt aus den Zeiten, als die handwerklich-praktische Berufsausbildung noch in den Zünften organisiert und realisiert wurde. Allerdings haben diese ausgewiesenen Fachleute in der Regel kaum pädagogische Kenntnisse, um die Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen sinnvoll umzusetzen. Dies führte zu Problemen bei der Umsetzung von geplanten, zielgerichteten Ausbildungsbemühungen und beim Umgang mit den Auszubildenden. Zudem führte dies zu einem negativen Bild der betrieblichen Seite der Ausbildung. Ergo wurde eine pädagogische Grundqualifikation von den Ausbildern gefordert und in den entsprechenden Meisterprüfungsordnungen und der Ausbildereignungsverordnung gesetzlich verankert, um die Qualität der betrieblichen Bildungsbemühungen sicherzustellen.

Die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) von 2003 bis 2008 hat zu einer deutlich spürbaren Verschlechterung der Ausbildungsqualität geführt, was durch einen signifikanten Anstieg von Ausbildungsabbrüchen in Betrieben ohne durch AEVO grundlegend für die Ausbildung qualifizierte Ausbilder geführt hat (vgl. Ulmer/Jablonka 2007). Eigentlich wollte man durch die Aussetzung dieser Vorgabe es den Betrieben erleichtern, Ausbildungsplätze anzubieten und junge Menschen auszubilden. Schließlich kostet die Qualifizierung der Ausbilder Geld in Form der Kurs- und Prüfungsgebühren. Dieses Geld ist aber gut investiert, denn gut ausgebildete Fachkräfte aus den eigenen Reihen erwirtschaften ihre Ausbildungskosten relativ schnell (vgl. Groß/Hüppe 2010, S. 10 f.).

Auf der anderen Seite hat der in diesen Betrachtungen fokussierte sozialpädagogische Bereich noch nie eine Art grundlegende berufs- und arbeitspädagogische Ausbilderqualifizierung vorgesehen. Die reziproke curriculare Rahmung für Praxisbetrieb und Fachschule, wie sie im dualen System vorliegt, fehlt. Es ist trivial anzumerken, dass es signifikante Unterschiede zwischen dem Lernen im späten Jugend- und Erwachsenenalter und den erzieherisch-bildenden Arrangements der Angebote im Kindes- und frühen Jugendalter gibt. Berufs- und erwachsenenpädagogische Aspekte, wie Ausbildungsplanung, Ausbildungsgestaltung, Methoden beruflicher Ausbildung, Besonderheiten im Lernen Erwachsener usw., finden sich weder in den Lehrplänen der Fachschulen noch in hochschulischen Curricula. Kenntnisse über das Lernen und die Entwicklung der Kinder stehen (leider alleinig) im Fokus der Bemü-

hungen um die Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte. Dabei verstehen sich die seit 2004 beginnend akademisch ausgebildeten Elementarpädagog/innen als Vermittler von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten gegenüber ihren Kolleg/innen in der Einrichtung. Dies führt dazu, dass die oben angesprochenen Praxisphasen je nach Kita und Praxisanleiter/in nicht mit der erwünschten Qualität durchgeführt werden.

Allgemein werden Praktikant/innen oft als billige Arbeitskräfte benutzt (vgl. Flämig 2011, S. 24; Schulze-Krüdener/Homfeldt 2001). Auf Grund der prekären Personallage in den Einrichtungen, die durch den beschlossenen Ausbau an Betreuungsplätzen weiter verschärft worden ist - in Westdeutschland fehlten im Jahr 2013 zu Beginn des Rechtsanspruches für Kinder unter drei Jahren 34.600 Erzieher (vgl. Bundesministerium für Familie 2013, S. 26) - sind manche Einrichtungen geradezu gezwungen, Praktikant/innen vollständig als Arbeitskraft einzusetzen. Dieser hohe Personalmangel bedeutet ebenfalls, dass das Personal in den Einrichtungen noch weniger Zeit für die Wahrnehmung der Betreuungsaufgaben als Praxisanleiter/innen für die Schüler/innen in den berufspraktischen Phasen der Ausbildung hat. Folglich muss die Qualität der praktischen Ausbildung leiden. Dieses Paradoxon - die Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte zu fordern, aber auf der anderen Seite die Bedingungen hierfür zu verschlechtern - besteht schon seit geraumer Zeit und nicht nur in diesem Bereich des Sozialwesens.

Seit 2004 gibt es einschlägige Bachelor-Studiengänge, die speziell auf den Bereich Kindertagesbetreuung abzielen (vgl. Bamler/Schönberger/Wustmann 2010). Hier wäre die Chance, das Lernen über die gesamte Lebensspanne zu thematisieren. Doch auch in den hochschulischen Curricula finden sich keine explizit auf die Ausbildung in der Einrichtung abzielenden berufspädagogischen Inhalte; allenfalls kann man solche Themen unter dem Oberbegriff „Personal- und Qualitätsmanagement“ subsumieren. Personalentwicklung muss als zentraler Bestandteil der Leitungskompetenz in den Kindertageseinrichtungen Einzug halten. Wenn also von den Hochschulabsolvent/innen gefordert wird, als Leitungen von Kindertagesstätten grundlegende konzeptionelle Entwicklungen in ihrer Einrichtung voranzutreiben oder bei Personalentscheidungen der Träger mitzuwirken, dürfen diese Grundlagen der Personalentwicklung und -führung nicht länger gesamtstrukturell so sträflich ignoriert werden, wie dies derzeit der Fall ist.

In gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereichen der dualen Berufsausbildung wird von jedem Ausbilder - also nicht nur von der leitenden Mitarbeiter/innen, sondern jedem Ausbilder/Mentor - der Nachweis über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung gefordert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005, S. 30, Absatz 1). Dieser Nachweis wird in der Regel durch die Ausbildereignungsprüfung erbracht, die bei den Industrie- und Handelskammern sowie bei den Handwerkskammern abgelegt werden kann (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009). Die Vorbereitungskurse auf die Ausbildereignungsprüfung sind vom Umfang her bei 40 (Kompaktseminar) bzw. 90 Unterrichtsstunden (Abendseminar) angesiedelt (vgl. IHK Weingarten 2013), weisen also einen nicht unerheblichen Lernaufwand vor.

3 Was ist Gegenstand der Ausbildereignung und warum?

Es wäre vermessen und ist auch nicht Ziel dieser Diskussion, die im dualen System vorgesehene Ausbildereignung als Qualitätssicherungsmaßnahme in der fachpraktischen Arbeit mit angehenden Erzieher/innen unisono umzusetzen. Kopieren steht hier vor Kopieren. Deshalb sollen die Themen der Ausbildereignung im Folgenden skizziert werden und Adaptionensätze auf die sozialpädagogischen Ausbildungsgänge gegeben werden.

Die berufs- und arbeitspädagogische Grundqualifikation der Ausbilder in den Betrieben umfasst gemäß AEVO vier Handlungsfelder (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009):

3.1 Handlungsfeld 1 – Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Hier werden die Vorteile und der Nutzen der betrieblichen Ausbildung thematisiert, um den Beteiligten zu verdeutlichen, wie wichtig eine gute Nachwuchsarbeit für den Betrieb ist. Außerdem erhalten die Teilnehmer an den Kursen Informationen über die Strukturen des Berufsbildungssystems, insbesondere der verantwortlich Beteiligten und Träger. Damit wird gewährleistet, dass die unterschiedlichen Anlaufstellen bei Problemen und Zuständigkeiten, z.B. für die Anmeldung und Abnahme der Abschlussprüfungen, bekannt sind. So kann der Ausbilder auch eine Beratungsfunktion einnehmen und zugleich sich Rat bei anderer Stelle holen.

Dies ist für den Sozialbereich insofern interessant, dass Übergänge aus und in den Erzieherberuf (Stichwort „Schleckerfrauen“) besser organisiert werden können. Weiter sind Planungen seitens der Arbeitgeberseite bezüglich der Ausbildungsbedarfe und Eignung der Ausbildungsstätte ein Thema. Hier setzt die Personalplanung der Träger von Kindertageseinrichtungen an, aber auch Einrichtungsleitungen selbst müssen in der Lage sein, rechtzeitige Bedarfe anzumelden. Schließlich sind sie es, die unmittelbaren Kontakt zu ihren Mitarbeiter/innen haben und gegebenenfalls die persönlichen Lebensumstände (Schwangerschaft, Wunsch zum Berufswechsel, Karriereabsichten) schneller erfahren und darauf reagieren können. Ein ebenfalls besonders wichtiges Thema in diesem Handlungsfeld stellt die Prüfung der Eignung für die Ausbildung seitens der Kandidatin auf den Ausbildungsberuf und seitens der Einrichtung (Personalstruktur, Infrastruktur) dar.

3.2 Handlungsfeld 2 – Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

Ausbildung soll zielgerichtet und strukturiert sein. Außerdem soll sie inhaltlich einheitlich vorgenommen werden, sodass auch die berufliche Mobilität oder ein Wechsel in ein anderes Bundesland keine Schwierigkeit darstellen. Für die duale Berufsausbildung sichern die Ausbildungsrahmenpläne den Betrieben und die Rahmenlehrpläne den Berufsbildenden Schulen die bundesweite Vergleichbarkeit zu. Der Ausbilder im Betrieb gliedert die Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes auf die betrieblichen Bedürfnisse der Ausbildungspraxis. So erkennt er auch schnell, wenn Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes nicht durch den Betrieb abgedeckt werden können, und kann diese Inhalte dann durch überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen ergänzen lassen.

Für die betrieblichen Ausbildungspläne gelten dabei die Kriterien Berufsbezogenheit, Personenbezogenheit, Sachlogik, zeitliche Angemessenheit, Systematik und Betriebsbezogenheit (vgl. Groß/Hüppe 2010, S. 44). Für die Erzieherausbildung sind diese Paradigmen ebenfalls von Bedeutung, um eine möglichst große Vielfalt der Bedingungen im Ausbildungsgeschehen zu berücksichtigen.

Ferner sind die betrieblichen Interessenvertretungen (Personalrat, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung) in die konkrete Ausbildungsplanung einzubeziehen, um den Interessen der Arbeitnehmer demokratisch Gehör zu verschaffen. Schließlich stellt die Kooperation mit der Berufsschule einen Punkt dar, der bei der Theorie-Praxis-Verzahnung in der sozialpädagogischen Ausbildung ebenfalls eine gewichtige Rolle spielt.

3.3 Handlungsfeld 3 – Ausbildung durchführen

Dieses Handlungsfeld behandelt die zentrale Aufgabe der fachpraktischen Ausbildung, die konkrete Gestaltung der Lehr-Lern-Prozesse in der betrieblichen Praxis. In der Interaktion Ausbilder-Auszubildender erfolgt die Anwendung der berufspädagogischen und lernpsychologischen Erkenntnisse. Themen wie Biorhythmus, Lerntypen, Motivationsmöglichkeiten und Gestaltung der Lernumgebung sind zentraler Bestandteil der Betrachtungen (vgl. Groß/Hüppe 2010, S. 83-93). Anwendungsbezogene methodische und didaktische Überlegungen zur Umsetzung der Ausbildungssituationen helfen dem Ausbilder und dem Auszubildenden, gemeinsam die gesetzten Ziele zu erreichen. So behandelt dieses Feld die lernförderlichen Bedingungen, die Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben zur Genese beruflicher Handlungskompetenz, den Umgang mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten sowie die Bewertung und die Beurteilung der Auszubildenden und ihrer gezeigten Leistung, um ein Feedback und Nachsteuerungsbedarfe zu ermöglichen.

Für den Bereich Kita sind eben solche Betrachtungen eine Grundlage für die Qualitätsentwicklung in der Ausbildung angehender Erzieher/innen. Allerdings darf man auch nicht vergessen, dass es sich bei den personenbezogenen sozialen Dienstleistungsberufen nicht um produzierendes Gewerbe handelt. Am Ende der Prozesskette steht demnach kein fertiges Produkt, welches eingehend begutachtet und auf etwaige Mängel kritisch untersucht werden kann. Diese fehlende Finalität der Bildungs- und Erziehungsprozesse erschwert die Planbarkeit und führt zu einem geminderten Vollständigkeitsanspruch der Planungen. Die „Objekte“ der Bildungsbemühungen sind vornehmlich die Kinder, und dies erschwert eine progressive Planung einzelner Ausbildungseinheiten. Man kann nie mit einer absoluten Sicherheit voraussagen, wie ein Kind auf eine Aktion einer Erzieherin reagiert. Oder umgekehrt: Wie eine Erzieherin auf eine Aktion eines Kindes hundertprozentig angemessen reagiert. Der Mensch in seiner gesamten Komplexität ist hier der limitierende Faktor für die getreue Umsetzung von vorher geplanten Ausbildungssequenzen. Insofern kommt in der Kita und der Ausbildung der Erzieherinnen ein pädagogischer Dreiklang zur Anwendung.



Abbildung 2: „Pädagogischer Dreiklang“ in der Kita

Insofern lassen sich klassische Ausbildungsmethoden aus den Gewerken, wie die Vier-Stufen-Methode (vgl. Groß/Hüppe 2010, S. 99; Jacobs/Preuße 2010, S. 82 ff.; Semper/Gress/Franke 2012, S. 245) nur bedingt im Bereich von der ersten zur zweiten „Tonstufe“ der Kita einsetzen.

3.4 Handlungsfeld 4 – Ausbildung abschließen

Im letzten Handlungsfeld wird die Vorbereitung der Auszubildenden auf die Abschlussprüfung thematisiert. Besonders gründlich sollen hier noch einmal Stärken und Schwächen analysiert werden, sodass der Auszubildende in der Lage ist, die Abschlussprüfung erfolgreich abzulegen. Hierbei spielen auch die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens (Fort- und Weiterbildung) eine Rolle. Somit kommt dem Ausbilder wiederum die Rolle des Bildungsberaters zu, denn er soll den Auszubildenden darauf vorbereiten, sich lebenslang lernend zu betätigen. Damit hält er seine persönliche Arbeitsfähigkeit und somit auch seine Arbeitsplatzsicherung mehr oder weniger in den eigenen Händen, da der technische Wandel heute noch schneller voran schreitet. Schlussendlich ist auch das fachlich und juristisch einwandfreie Erstellen eines Ausbildungszeugnisses Thema in diesem Handlungsfeld.

Auch hier lässt sich Potenzial für die Leitungen und Praxisanleiter/innen in den Kindertagesstätten identifizieren. Mitarbeiter/innen und Praktikant/innen ein angemessenes Feedback und Urteil bezüglich ihres Leistungsstandes und ihrer Tätigkeit in der Kindertagesstätte auf einer kollegialen Ebene geben zu können, ist ebenfalls eine Anforderung an Führungskräfte in den Einrichtungen und Führungskräfte bei den Trägern.

Diese vier Handlungsfelder bilden die berufs- und arbeitspädagogische Grundausbildung der Ausbilder in den Betrieben ab, um so eine sinnvolle und zielführende Ausbildung zu gewährleisten. Die Kooperation und Zusammenarbeit mit den Berufsschulen wird dadurch ebenfalls verbessert, um so eine Gleichwertigkeit der Ausbildungspartner sicherzustellen. Sollte ein Betrieb ein Thema z.B. auf Grund fehlender technischer Ausstattung nicht ausbilden können, sind sogenannte Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen oder Kooperationen mit anderen Unternehmen eine Sicherung für die Vollständigkeit der Themen und Inhalte in der Berufsausbildung. Der Nachweis der vollständigen Ausbildung erfolgt über den schriftlichen Ausbildungsnachweis (sogenanntes „Berichtsheft“), welcher ordentlich geführt und spätestens bei der Abschlussprüfung dem Prüfungsausschuss der jeweils zuständigen Kammer zur Kontrolle vorgelegt werden muss. Dieser Ausbildungsnachweis entspricht in den Grundzügen dessen, was unter dem Begriff „Portfolio“ immer stärker Einzug in die sozialpädagogischen Bildungsbemühungen hält.

Über die Zusammenarbeit in den paritätisch mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrern besetzten Prüfungsausschüssen findet zudem ein enger Austausch der einzelnen Beteiligten statt. Letztendlich sind gerade Industriebetriebe stark daran interessiert, dass ihre Auszubildenden mit einer möglichst aktuellen Ausstattung in den Berufsschulen arbeiten, was sich durch Bildungssponsoring im Bereich der Labore und Werkstätten und Einladung der Lehrkräfte zu Schulungen und Fortbildungen niederschlägt.

4 Fazit/Ausblick

Den berufs- und arbeitspädagogischen Aspekten in der Praxisausbildung des angehenden Fachpersonals in Kindertagesstätten sollte Rechnung getragen werden, will man ernsthaft an einer systematischen und systemischen Verbesserung der Qualität in den Kindertagesstätten arbeiten. Neben den bereits im Fokus stehenden elementardidaktischen Inhalten sollten auch

Grundlagen der beruflichen Bildung bzw. des Erwachsenenlernens stärker gerade in den akademischen Studiengängen an den (Fach-)Hochschulen berücksichtigt werden, um so der Multiplikatorenfunktion der Absolvent/innen als Leitungs- und Führungskräfte bei Trägern und in den Kindertagesstätten zu genügen. Deswegen muss eine Entscheidung getroffen werden, ob die Hochschulabsolvent/innen mit Bachelor-Degree nur als „Erzieher/innen deluxe“ gesehen werden oder stärker die beratende und organisierende Rolle, z.B. als Ausbilder/innen für die Praxisphasen der schulischen Ausbildungsgänge, einnehmen können. Entsprechend können langjährige Praktiker/innen durch die berufspädagogische Grundqualifizierung und Erhalt eines entsprechenden Zertifikats ebenfalls einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung leisten.

Das Augenmerk liegt hierbei in der potenzierenden Wirkung pädagogischer Arbeit von der Praxisanleitung auf die Praktikant/innen und letztlich wiederum auf die Qualität in der frühpädagogischen Arbeit mit den Kindern (vgl. „pädagogischer Dreiklang“ unter 3.3). Um die Bedeutung dieser Inhalte zu unterstreichen, sollte am Ende der Grundqualifikation als Praxisanleiter/in in der Kita eine unabhängige, externe theoretische und praktische Prüfung mit einheitlichen Anforderungen und Zertifizierung stattfinden.

Literatur

Bamler, V./Schönberger, I./Wustmann, C. (2010): Lehrbuch Elementarpädagogik. Theorien, Methoden und Arbeitsfelder. Weinheim, München: Juventa

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2005): Berufsbildungsgesetz. BBiG

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): Ausbildereignungsverordnung. AEVO

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Bericht der Bundesregierung 2013 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2012. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Kif_C3_B6G-Vierter-Zwischenbericht-zur-Evaluation-des-Kinderf_C3_B6rderungsgesetzes.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (17.05.2013)

Flämig, K. (2011): Kooperation von Schulen und Praxisstätten in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Ergebnisse einer Interviewstudie mit Schulleitungen. http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Studien_7_Flaemig_Internet.pdf (17.05.2013)

Groß, H./Hüppe, S. (2010): Ausbilden lernen. Trainings- und Lehrbuch nach AEVO 2009 für alle Berufe. Berlin: Cornelsen

IHK Weingarten (2013): Seminare und Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung. <https://www.unikam.de/eventmanager/index/veranstaltung/tid/PAAX/kategorieID/2> (17.05.2013)

Jacobs, P./Preuße, M. (2010): Kompaktwissen AEVO in vier Handlungsfeldern. Troisdorf: Bildungsverlag EINS

Kultusportal-BW (2014): Ansturm auf neue Erzieherausbildung. <http://www.kultusportal-bw.de/Lde/Ansturm+auf+neue+Erzieherausbildung/> (30.01.2014)

Oschmiansky, F. (2010): Die duale Ausbildung. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55198/die-duale-ausbildung> (30.01.2014)

Schelten, A. (2010): Einführung in die Berufspädagogik. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 4. Aufl.

Schulze-Krüdener, J./Homfeldt, H.G. (2001): Praktika: Pflicht oder Kür? Perspektiven und Ziele der Hochschul-ausbildung zwischen Wissenschaft und Beruf. In: Homfeldt, H.G./Schulze-Krüdener, J. (Hrsg.): Praktikum – eine Brücke schlagen zwischen Wissenschaft und Beruf. Neuwied: Luchterhand

Semper, L./Gress, B./Franke, K. (2012): Die Handwerker-Fibel. Berufs- und Arbeitspädagogik (Zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung Teil IV Ausbildereignungsprüfung). Bad Wörishofen: Holzmann, 51. Aufl.

Ulmer, P./Jablonka, P. (2007): Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen. BIBB Report (3), S. 1-8. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_03.pdf (17.05.2013)

Autor

Christoph Kiefer, Diplom-Berufspädagoge (Univ.), Fachhochschuldozent für Frühpädagogik. Studium der Berufspädagogik mit den beiden beruflichen Fachrichtungen Sozialpädagogik und Umweltschutz/-technik. Er ist langjähriger Prüfer in den Prüfungsausschüssen für die Meisterprüfungen und Ausbildereignungsprüfungen der Handwerkskammer Ulm und der Industrie- und Handelskammer Bodensee-Oberschwaben.

E-Mail: Doz.Kiefer@gmail.com

Homepage: <http://www.berufspaedagoge.blogspot.de/>

Quelle: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/2302.pdf>

© Martin R. Textor (Hrsg.): *Das Kita-Handbuch*