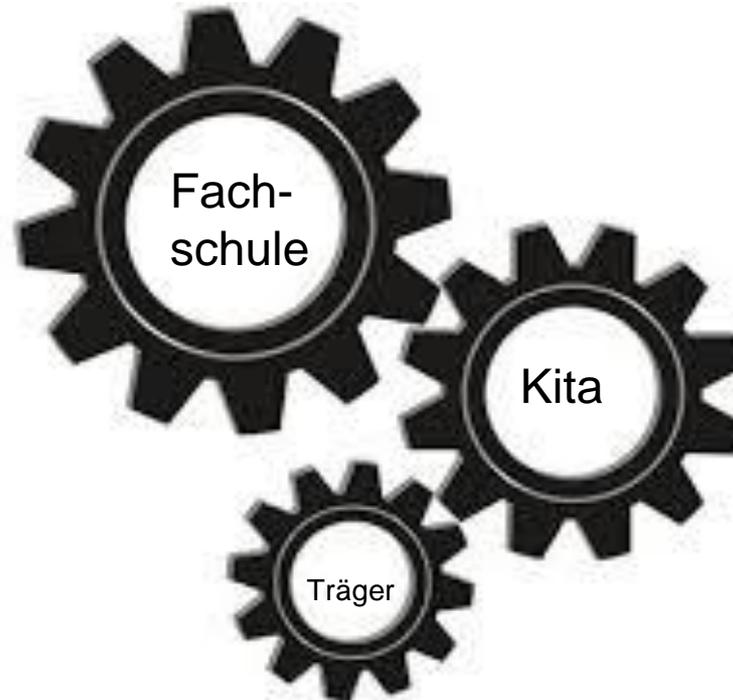


Ausbildung neu denken



Harald Engelhard, Abteilungsleiter
Amt für Soziale Arbeit, Abteilung Kindertagesstätten

Warum „neu denken“

Der Bedarf ist
gigantisch und
auf mittlerer Sicht
(10 Jahre) anhaltend



Prognos 2018, eigene Berechnungen.

Warum „neu denken“

- Die klassische 5 jährige Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher wird den Bedarf nicht decken
- Die neuen Studiengänge (Frühe Kindheit u.ä.) bringen keine zusätzlichen Fachkräfte in die Kita's
- Der Rechtsanspruch auf Betreuung für die 0-6 jährigen Kinder muss erfüllt werden

Neue Wege gehen

- Erschließung eines zusätzlichen Potentials, wie Abiturienten, FSL'er, Quereinsteiger zur Ausbildung von Fachkräften
- Verhinderung der Abwanderung
- Steigerung des Männeranteils an den beschäftigten Erziehungsfachkräften
- Werben um Studienabbrecher
- Integration von Migranten und geflüchteten Menschen
- ...

Die Frage der Verantwortung ?

- Große Träger gehen in die Offensive und entwickeln eigene Konzepte in enger Abstimmung mit Fachschulen.
- Kleine und mittlere Träger haben oft nicht die Ressourcen und die Kapazitäten neue „Wagnisse“ einzugehen.
- Fachschulen öffnen sich der neuen Ausbildungsform und bedienen die individuellen Anmeldungen

Unser Plan zur Deckung des Fachkräftebedarfes in den Kitas in Wiesbaden



- Bis zu 75 bezahlte Ausbildungsstellen pro Jahr für Berufseinsteiger und Quereinsteiger
- Verbindliche Kooperationsabkommen der Praxis mit 3 Fachschulen in der Region
- Gemeinsame Werbeplattform – Du passt zu uns, mit Interessenbekundungsverfahren
- Trägerübergreifende gemeinsame Verantwortung
- Stellenbörse für Absolventen
- Abwicklung des Bundes-/Landesprogramms aus einer Hand und Sicherung der Finanzierung

Gemeinsamer Auftritt der Wiesbadener Kita-Träger www.WiesbadenRzieht.de



1

7

Rolle und Aufgabe der Fachschule in der dualisierten Ausbildung



- **Neuorganisation von Unterrichts- und Praxiszeiten**
- **Kooperation zwischen Fachschule und Träger ist zwingend: ohne Praxisplatz kein Schulplatz und umgekehrt.**
- **Die Bandbreite schulischer, auch akademischer Vorbildung und beruflicher Vorerfahrung erfordert den differenzierten Blick auf die Lerngruppe.
(Berufseinsteiger/Quereinsteiger/Familiensituation)**

Rolle und Aufgabe der Träger in der dualisierten Ausbildung

- Träger sind nicht mehr nur „Abnehmer“ ausgebildeter Erzieher/-innen, sondern Ausbildungspartner.
- Die Kita wird zum Ausbildungsort
- Die Beschäftigung von Auszubildenden stellt eine zusätzliche finanzielle Belastung dar
- Eine strategische Personalplanung wird notwendig



Ziel: Den eigenen Nachwuchs ausbilden, der bei der anschließenden Übernahme bereits mit der trägerspezifischen Konzeption vertraut ist

Rolle und Aufgabe der Kita in der dualisierten Ausbildung



- Es muss ein neues Selbstverständnis entwickelt werden
- Auszubildende sind keine Praktikanten !
- Begleitung statt Anleitung - Lernort Praxis
- Es handelt sich um eine Teamaufgabe . Unser(e) Auszubildende(r)
- Raum und Zeit, auch für Prüfungsvorbereitungen muss vorhanden sein

Der rechtliche Rahmen

§ 3

Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach den Tarifverträgen für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege -, beide vom 13. September 2005, sowie den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist.

§ 4

Ausbildungsstätte

Die fachpraktische Ausbildung erfolgt in einer Kindertageseinrichtung der Landeshauptstadt Wiesbaden. Die Verantwortung für die fachtheoretische Ausbildung zur Erzieherin und die Abnahme der Prüfung liegt bei der ausbildenden Fachschule ().

§ 5

Dauer der regelmäßigen wöchentlichen/täglichen Arbeitszeit

Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt zur Zeit 39 Stunden wöchentlich. Die tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach der Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit bzw. davon abweichenden Regelungen für einzelne Organisationseinheiten und beträgt zur Zeit 7 Stunden und 48 Minuten.

Der rechtliche Rahmen

§ 6

Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes, Jahressonderzahlung, Abschlussprämie

Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe des § 8 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -. Es beträgt zur Zeit

- 1.140,69 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
- 1.202,07 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
- 1.303,38 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Auszubildende, die am 1. Dezember eines Jahres in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben gem. § 14 TVAöD-Pflege Anspruch auf eine **Jahressonderzahlung in Höhe von 90 v. H. d** des Ausbildungsentgeltes, das für den Monat November zusteht und wird in der Regel mit diesem ausgezahlt.

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die Auszubildende gemäß § 17 TVAöD eine **Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von derzeit 400 Euro**.

Ohne wenn und aber..

**Trotz der Nähe zu dualen
Ausbildungsformen handelt es
sich jedoch nicht um eine solche
im Sinne des
Berufsbildungsgesetzes. Denn die
Gesamtverantwortung bleibt bei
der Fachschule.**