

Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“:
Evaluation des ersten Ausbildungsjahrs in Programmbereich I
(praxisintegrierte vergütete Ausbildung)



Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	3
1. Einführung in das hessische Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“	1
2. Zielsetzung der Trägerbefragung	3
3. Methode	3
4. Ergebnisse der Trägerbefragung zu den ersten Erfahrungen mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung.....	4
I. Rahmendaten zu den befragten Trägern	4
II. Erfahrungen der Träger mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PivA)	5
III. Erfahrungen der Träger mit der Zielgruppe	11
IV. Bewertung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung	12
V. Trägermaßnahmen der Fachkräftesicherung	15
5. Zwischenfazit.....	19
6. Exkurs: Vorzeitige Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung.....	23

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Säulendiagramm zu den befragten Trägern nach Trägerart mit Zuordnungen zu Stadt/Kommune, andere freie Träger, evangelische Kirche, katholische Kirche und andere Träger. Der Anteil kommunaler/städtischer Träger ist mit 49,3 % am höchsten (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	4
Abbildung 2: Säulendiagramm zur Lage der Kindertageseinrichtungen des Trägers mit Antwortmöglichkeiten zu eher im ländlichen Raum, eher im städtischen Raum sowie sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum. Der größte Anteil mit 54,0 % liegt eher im ländlichen Raum (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	5
Abbildung 3: Säulendiagramm zur Frage, wie die PivA-Studierenden auf den Träger bzw. die Einrichtung aufmerksam geworden sind mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Über die Fachschule für Sozialwesen, durch Mitarbeit, Praktikum, Hospitation, über Stellenausschreibung, über Mitarbeitende, über Website und Social-Media-Kanäle und sonstiges. Der höchste Wert mit 67,1 % liegt bei den Fachschulen für Sozialwesen, gefolgt von Mitarbeit, Praktikum, Hospitation mit 54,0 % und Stellenausschreibung mit 37,1 % (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	6
Abbildung 4: Säulendiagramm zum Schuljahr, seit dem die Träger die praxisintegrierte vergütete Ausbildung anbieten mit Angaben zu: Seit diesem Schuljahr (2020/2021), seit dem Schuljahr 2019/2020 und seit mehreren Schuljahren. 54,9 % der Träger bieten die praxisintegrierte vergütete Ausbildung seit diesem Schuljahr (2020/2021) an (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	7
Abbildung 5: Säulendiagramm zur Frage, wie die befragten Einrichtungen auf das Modell der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung aufmerksam geworden sind mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Durch das Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“, durch kooperierende Fachschulen für Sozialwesen, durch das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“, durch Fachveranstaltungen oder Fachpublikationen oder sonstiges. Die höchsten Werte liegen bei Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ mit 63,9 %, kooperierende Fachschulen mit 54,5 % und Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ mit 39,4 % (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	8
Abbildung 6: Säulendiagramm zur Anzahl der kooperierenden Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik im Rahmen der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung mit Werten von eins bis sieben. 49,8 % der Träger kooperieren mit einer Fachschule, 31,9 % mit zwei Fachschulen (n=212). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	9
Abbildung 7: Säulendiagramm zur Bewertung der Zusammenarbeit der Kooperation mit den Fachschulen für Sozialwesen auf einer Notenskala von eins bis fünf. 51,6 % bewerten die Zusammenarbeit mit zwei, 33,3 % mit eins (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	10
Abbildung 8: Balkendiagramme zur Zielgruppe der neuen PivA-Ausbildung mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Menschen in Erziehungsverantwortung, Menschen mit Migrationsgeschichte, Quereinsteiger*innen, Männer sowie neue Zielgruppen. Größte Zustimmungswerte mit 46,5 % wurden bei neuen Zielgruppen und mit 33,3 % bei Quereinsteiger*innen erreicht (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)	12

Abbildung 9: Säulendiagramm zur Bewertung des Konzepts des PivA-Modells auf einer Notenskala von eins bis fünf. Die meisten mit 56,8 % bewerten das Konzept mit zwei, weitere 23,9 % mit eins (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)..... 13

Abbildung 10: Säulendiagramm zur Bewertung der praxisintegrierten vergütete Ausbildung als neues Instrument der Fachkräftegewinnung auf einer Skala von eins bis fünf. Die höchsten Werte mit 47,9 % liegen bei eins und mit 39,4 % bei zwei (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) 14

Abbildung 11: Säulendiagramm zur Planung der Fortsetzung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung ohne Landesförderung. 47,4 % haben angegeben, dass sie es zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschätzen können, 42,7 % planen das Angebot auch weiterhin und 9,9 % werden das Angebot voraussichtlich nicht aus eigenen Haushaltsmitteln anbieten (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) 15

Abbildung 12: Säulendiagramm zu den Maßnahmen der Personalgewinnung in Einrichtungen des Trägers. Am häufigsten genannt wurden: Angebot von Praktika mit 98,1 %, Begleitung von Praktikant*innen durch Praxisanleitung oder Mentor*innen mit 90,6 %, Kooperation mit Berufs-/Fachschulen mit 89,2 %, Stellen für Personen im FSJ/FÖJ/BFD mit 72,8 %, Angebot von berufsbegleitender Teilzeitausbildung mit 63,9 %, (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) 16

Abbildung 13: Säulendiagramm mit Maßnahmen zur Personalbindung des Trägers. Betriebliche Altersvorsorge (85,0 %), flexible Arbeitszeitmodelle (80,3 %), Angebote von Betreuungsplätzen für Kinder der pädagogischen Fachkräfte (58,2 %) sowie Verzicht auf Befristung bei Neueinstellungen (52,6 %) wurden am häufigsten durch die Befragten angegeben (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) 17

Abbildung 14: Säulendiagramm zur Beurteilung der gegenwärtigen Situation des Arbeitsmarktes für pädagogische Fachkräfte mit folgenden Antwortvorgaben: Wir haben Probleme, pädagogische Fachkräfte zu finden, die unseren Qualitätsvorstellungen entsprechen, die Personalgewinnung wird zunehmend problematischer, funktioniert aber gegenwärtig noch, wir haben Probleme, überhaupt pädagogische Fachkräfte für unsere Einrichtung bzw. Einrichtungen zu finden, wir haben in der Regel keine Probleme, pädagogische Fachkräfte für unsere offenen Stellen zu finden. Mit 37,6 % wurde am häufigsten „Wir haben Probleme, pädagogische Fachkräfte zu finden, die unseren Qualitätsvorstellungen entsprechen“ angegeben, gefolgt von „Die Personalgewinnung wird zunehmend problematischer, funktioniert aber gegenwärtig noch mit 30,5 % und „Wir haben Probleme, überhaupt pädagogische Fachkräfte für unsere Einrichtung bzw. Einrichtungen zu finden“ mit 29,6 % (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) 18

Abbildung 15: Balkendiagramme zum ausschlaggebenden Grund für die Auflösung des Ausbildungsvertrags. Die Befragten haben sonstiges (8 Fälle), private Gründe, die nichts mit der Ausbildung zu tun haben (8 Fälle), Überforderung der studierenden Person mit der fachschulischen Ausbildung (5 Fälle) hoher Leistungs- und Zeitdruck der studierenden Person (5 Fälle), Überforderung der studierenden Person in der Praxisstelle (4 Fälle), andere Vorstellungen vom Erzieher*innenberuf (4 Fälle), Konflikte mit der Leitung/dem Träger (3 Fälle), Konflikte im Team (2 Fälle) und mangelndes Interesse am Erzieher*innenberuf (1 Fall) angegeben (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) 24

Abbildung 16: Balkendiagramme mit Angaben zur Zustimmung zu den Aussagen, dass sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses länger angekündigt hat (3 haben zugestimmt, 2 eher

zugestimmt, 5 haben eher nicht und weitere 4 nicht zugestimmt), dass mehrere Gespräche mit der studierenden Person, was für einen Verbleib in der Ausbildung gebraucht werde, geführt worden sind (7 haben zugestimmt, 3 eher zugestimmt, 4 haben nicht zugestimmt) und dass die vollzeitschulische Ausbildung für die studierende Person das geeignetere Ausbildungsmodell gewesen wäre (7 stimmen nicht zu und weitere 7 wissen es nicht) (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)25

Abbildung 17: Säulendiagramm zur Frage, ob die studierende Person vor Beginn der Ausbildung durch folgende Tätigkeit in der Einrichtung bekannt war: Ausbildung zur Sozialassistent, Hospitation, Vorpraktikum, Mitarbeit in der Einrichtung, sonstiges oder die studierende Person war uns vorab nicht bekannt. In acht Fällen war die studierende Person vorab nicht bekannt, in vier bzw. drei Fällen war sie durch die Ausbildung zur Sozialassistent bzw. durch eine Hospitation bekannt (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)26

Abbildung 18: Säulendiagramm zum Weg, über den die studierende Person in die Erzieher*innenausbildung gemündet ist mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Quereinstieg, Ausbildung zur Sozialassistent, Hochschulreife und Vorpraktikum, Abbruch eines einschlägigen Studiengangs und sonstiges. In sieben Fällen erfolgte der Einstieg als Quereinstieg, in fünf Fällen über eine Ausbildung zur Sozialassistent und in vier Fällen über die Hochschulreife und Vorpraktikum (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)26

Abbildung 19: Balkendiagramm zur Frage, welche Maßnahmen nach Meinung der Befragten vor Beginn der Ausbildung wichtig gewesen wären, um dem Ausbildungsabbruch vorzubeugen mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Mehr Informationen über die Anforderungen der Erzieher*innenausbildung, mehr Informationen über das Tätigkeitsfeld einer*eines Erzieher*in, Verbesserung sozialer Kompetenzen, mehr Informationen über die verschiedenen Formen der Erzieher*innenausbildung, früher Kontakt der studierenden Person mit der Einrichtung, frühzeitige Berufsorientierung der studierenden Person, Verbesserung der Bewerber*innenauswahl, individuelle Berufsberatung der studierenden Person, mehr Informationen über den Träger und die Einrichtung sowie sonstiges. Am häufigsten wurde mit acht Nennungen „Mehr Informationen über die Anforderungen der Erzieher*innenausbildung“, mit sieben Nennungen „Mehr Informationen über das Tätigkeitsfeld eines*einer Erzieher*in und mit sechs Nennungen „Sonstiges“ angekreuzt (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)28

1. Einführung in das hessische Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“

Für eine qualitativ hochwertige Begleitung, Erziehung und Betreuung von jungen Menschen werden – sowohl deutschlandweit als auch in Hessen – gut ausgebildete und motivierte pädagogische Fachkräfte benötigt. In den vergangenen Jahren konnte durch verschiedene Maßnahmen die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik in Hessen erhöht werden. Gleichzeitig führt der weitere Ausbau der Kindertagesbetreuung, die geplante Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung von Schulkindern sowie die kontinuierlich wachsende Inanspruchnahme von Kinder- und Jugendhilfeleistungen zu einem weiterhin steigenden Bedarf an Fachkräften. Insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung ist die Personalsituation in vielen Kommunen angespannt.

Kinderbetreuung ist eine kommunale Aufgabe und die Fachkräftegewinnung zunächst originäre Aufgabe der Arbeitgeber, in diesem Falle der Einrichtungsträger (kommunale und freie Träger). Um Träger und Kommunen bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung zu unterstützen, wird begleitend zu den vorgesehenen Maßnahmen zur Fortentwicklung der Qualität der Kindertagesbetreuung und in Umsetzung des Koalitionsvertrags eine „Fachkräfteoffensive“ auf Landesebene umgesetzt.

Das Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ besteht aus drei Bausteinen:

- 1) Förderung des Ausbaus der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PivA)
- 2) Förderung von Anleitungsfreistellungen („Praxisbonus“)
- 3) Umsetzung einer Werbe- und Imagekampagne für den Erzieher/innenberuf

Praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA)

Bereits in den vergangenen Jahren hat sich das praxisintegrierte vergütete Ausbildungsmodell an einigen Fachschulen in Hessen etabliert. Das Land fördert seit 2020 in zwei dreijährigen Ausbildungsgängen (2020 bis 2023 und 2021 bis 2024) jeweils 600 Ausbildungsplätze, d.h. insgesamt 1.200 Plätze. Mittlerweile wird diese neue und attraktive Form der Ausbildung an nahezu allen hessischen Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik angeboten. Die Träger erhalten vom Land Zuschüsse zur Finanzierung des Ausbildungsentgeltes, welches sich in der Höhe am TVAöD orientiert, sodass sich das Ausbildungsentgelt von ca. 1.100 Euro im ersten Ausbildungsjahr bis zu ca. 1.300 Euro im dritten Ausbildungsjahr steigert. Expertinnen und Experten weisen diesem Ausbildungsmodell hohe Potenziale bei der Gewinnung neuer Interessentinnen und Interessenten für den Erzieher/innenberuf zu. Perspektivisch sollen angehende Erzieherinnen und Erzieher in Hessen wählen können, welches Ausbildungsmodell sie präferieren bzw. welches Ausbildungsmodell ihrer gegenwärtigen Lebenslage entspricht. Dahinter steht auch die Annahme, dass ein vergütetes Ausbildungsmodell für einige die

einzigste Möglichkeit ist, eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher zu absolvieren. Entsprechend zeigt sich im Rahmen der Fachkräfteoffensive des Landes ein hohes Interesse bei den hessischen Fachschulen und den Trägern der Kindertagesbetreuung.

Praxisbonus für die Anleitung

Mit diesem Förderbereich soll der erhöhte Aufwand finanziell honoriert werden, den die Anleitung des Nachwuchses für die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen bedeutet. Den Praxisbonus können alle ausbildenden Kindertageseinrichtungen beantragen – unabhängig vom Ausbildungsmodell der angehenden Erzieherinnen und Erzieher. Gefördert wird die Freistellung von Fachkräften für die Anleitung der Nachwuchskräfte im Umfang von durchschnittlich 2 Stunden pro Woche und studierender Person mit einem Stundensatz von 25 Euro. Eine gute Anleitung und Begleitung der angehenden Erzieherinnen und Erzieher trägt maßgeblich zur Personalbindung der Nachwuchskräfte sowie zur Qualitätssicherung der fachpraktischen Erzieherinnen- und Erzieherausbildung bei.

Werbe- und Imagekampagne „Tausend Rollen – dein Job“

Ziel der Kampagne ist es, zum einen über die verschiedenen Ausbildungsmodelle und Arbeitsfelder von Erzieherinnen und Erzieher zielgruppengerecht zu informieren und zum anderen über Offline- und Onlinemaßnahmen Kindertageseinrichtungen sowie weitere Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe als attraktives und zukunftssicheres Arbeitsfeld zu präsentieren. Dabei werden sowohl Schülerinnen und Schüler in der Phase der Berufsorientierung als auch Quereinsteigende angesprochen.

2. Zielsetzung der Trägerbefragung

Mit dem Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ investiert das Land Hessen rund 73 Millionen Euro in die Gewinnung und Sicherung des pädagogischen Nachwuchses in den kommenden Jahren. Insbesondere von der flächendeckenden Etablierung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung erhoffen sich Land, Kommunen und Träger neue Potentiale in der Fachkräftegewinnung. In 2020 ist der erste Förderdurchgang gestartet, an dem über 250 Träger partizipieren und in der Ausbildung von rund 600 angehenden Erzieherinnen und Erziehern finanziell unterstützt werden.

Nachdem im ersten Förderdurchgang die Träger nun ein Jahr die Gelegenheit hatten, die praxisintegrierte vergütete Ausbildung (besser) kennenzulernen, ist eine Programmevaluation in Form einer Trägerbefragung durchgeführt worden. Zielsetzung der Trägerbefragung ist es, systematisch zu evaluieren, welche Erfahrungen die im Landesprogramm geförderten Träger mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung gemacht haben und wie diese das PivA-Modell mit Blick auf die Fachkräftesicherung im Bereich der Kindertagesbetreuung bewerten.

Darüber hinaus ist eine zweite Befragung derjenigen Träger durchgeführt worden, die in den ersten Monaten vorzeitige Vertragsauflösungen gemeldet haben. Ziel ist es, zu identifizieren, welche Gründe und Bedingungen den Ausbildungsabbrüchen zugrunde liegen und wie diese vorzeitig verhindert werden können. Geplant ist es, diese zweite Befragung in regelmäßigen Abständen zu wiederholen, um so eine aussagekräftige Stichprobe zu erhalten. Trotz der kleinen Fallzahlen bieten die bis dato vorliegenden Ergebnisse einen ersten Überblick, die im Anschluss an die große Trägerbefragung in Form eines Exkurses vorgestellt werden.

3. Methode

Die Trägerbefragung zu den ersten Erfahrungen mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung richtete sich an alle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner hessischer Träger von Kindertageseinrichtungen, welche im Rahmen des Landesprogramms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ im ersten Förderdurchgang 2020 bis 2023 eine Förderung praxisintegrierter vergüteter Ausbildungsplätze erhalten haben. Am Ende des ersten Ausbildungsjahres sind alle 249 Ansprechpartnerinnen und -partner per E-Mail mit einem individualisierten Befragungslink zu einer Onlineumfrage angeschrieben worden. Von den 249 Ansprechpersonen haben 213 an der Befragung teilgenommen. Das entspricht einer Rücklaufquote von rund 86 %. Der Befragungszeitraum lag zwischen dem 05.08.2021 und dem 14.09.2021.

Im Rahmen der Onlinebefragung ist ein standardisierter Fragebogen mit zusätzlichen offenen Fragen verwendet worden. Außerdem wurden zwei für den Zweck angepasste Itembatterien aus dem ERiK-Survey des Deutschen Jugendinstituts (DJI) in den Fragebogen integriert.

Der Fragebogen gliedert sich in fünf thematische Abschnitte. Zunächst wurden allgemeine Fragen zu dem Träger gestellt. Daran anschließend wurden die Erfahrungen der Träger mit dem PivA-Modell, sowie die Erfahrungen mit der Zielgruppe erhoben. Als nächstes wurden diese zur Bewertung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung befragt. Den Schluss bilden allgemeine Fragen zur Fachkräftesicherung.

4. Ergebnisse der Trägerbefragung zu den ersten Erfahrungen mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung

Die vorliegenden Daten sind nachfolgend in einem ersten Schritt deskriptiv ausgewertet worden und bieten einen guten Überblick zu den ersten Erfahrungen und Einschätzungen, die die hessischen Träger mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung gemacht haben. Die Ergebnisse gliedern sich in die oben genannten fünf Themenblöcke. Zusätzlich finden sich zentrale Befunde in kursiver Schrift vor den jeweiligen Abschnitten.

I. Rahmendaten zu den befragten Trägern

Von insgesamt 213 befragten Ansprechpartnerinnen und -partnern geben knapp die Hälfte an, dass ihr Träger eine Stadt bzw. Kommune ist (siehe Abb. 1). Weitere 17,8 % sind freien Trägern zuzuordnen. Darüber hinaus gehört knapp ein Drittel einem kirchlichen Träger an. Diese unterteilen sich mit 17,4 % auf evangelische Träger und mit 14,1 % auf katholische Träger. 1,4 % (n = 3) sind sonstigen Trägern zuzuordnen.

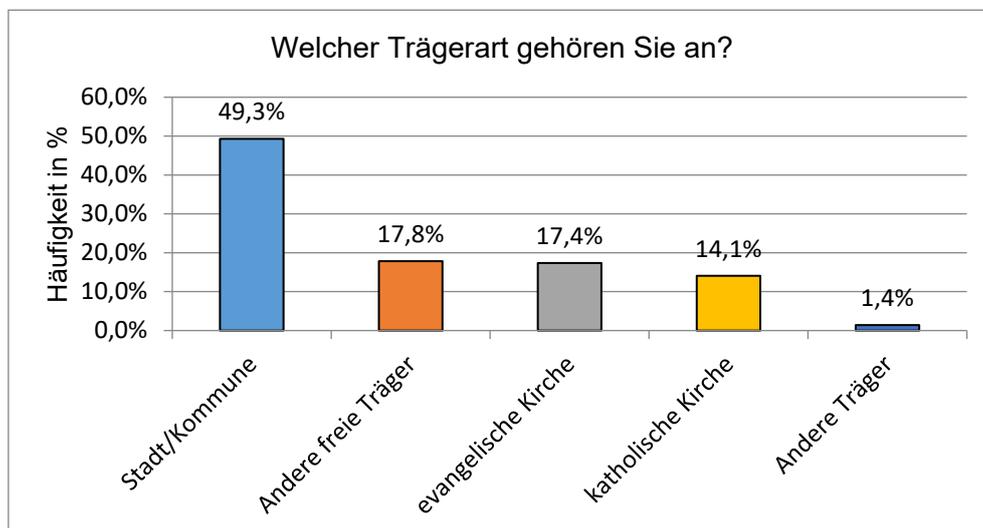


Abbildung 1: Säulendiagramm zu den befragten Trägern nach Trägerart mit Zuordnungen zu Stadt/Kommune, andere freie Träger, evangelische Kirche, katholische Kirche und andere Träger. Der Anteil kommunaler/städtischer Träger ist mit 49,3 % am höchsten (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Kommunale Träger haben sich bislang überdurchschnittlich häufig am Landesprogramm in Programmbereich I „Förderung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung“ beteiligt.

Im Vergleich zum landesweiten Anteil kommunaler Träger mit knapp 41 % sind diese im Landesprogramm in der Ausbildungsförderung mit einem Anteil von rund 49 % überrepräsentiert. Das heißt, insgesamt haben mehr kommunale als freie bzw. weitere Träger Anträge auf Förderung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung eingereicht.

Vom Landesprogramm profitieren sowohl kleine als auch große Träger.

Im Durchschnitt haben die am Landesprogramm teilnehmenden Träger 561 Betreuungsplätze gemäß Betriebserlaubnis.¹ Die Spannweite der vorhandenen Betreuungsplätze der einzelnen Träger ist groß und liegt zwischen 20 und 12.609 Betreuungsplätzen. Entsprechend haben von der Förderung sowohl sehr kleine als auch sehr große Träger profitieren können.

54 % der befragten hessischen Träger geben an, dass ihre Kindertageseinrichtungen eher ländlich gelegen sind (siehe Abb. 2). 29,6 % der Einrichtungen hingegen liegen eher im städtischen Bereich. 16,4 % der Befragten geben an, dass ihre Kindertageseinrichtungen sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum liegen.

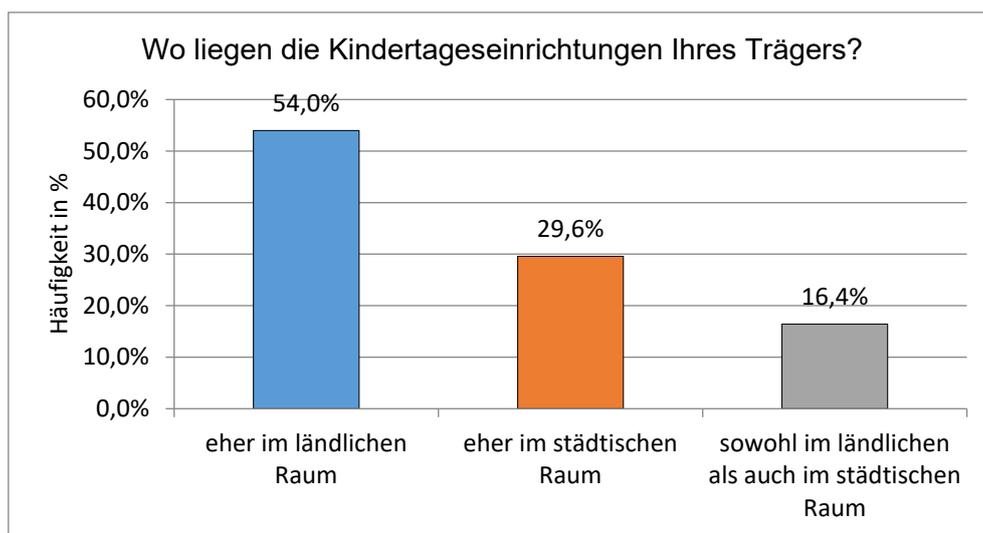


Abbildung 2: Säulendiagramm zur Lage der Kindertageseinrichtungen des Trägers mit Antwortmöglichkeiten zu eher im ländlichen Raum, eher im städtischen Raum sowie sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum. Der größte Anteil mit 54,0 % liegt eher im ländlichen Raum (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

II. Erfahrungen der Träger mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PivA)

Die meisten Befragten (67,1 %) berichten, dass ihre PivA-Studierenden über eine Fachschule für Sozialwesen auf sie als Träger aufmerksam geworden sind (siehe Abb. 3). Darüber hinaus sind in 54 % der Fälle die Studierenden bereits durch Mitarbeit, ein Praktikum oder durch eine Hospitation in der Einrichtung auf den Träger aufmerksam geworden. Weitere 37,1 % haben den Träger über Stellenausschreibungen gefunden. Über

¹ (S.E. 1.122,2; n=212)

Mitarbeitende wurden 27,7 % auf den Träger aufmerksam gemacht. 23 % geben an, dass die PivA-Studierenden den Träger über deren Website oder Social-Media-Kanäle gefunden haben. In den offenen Antworten (Sonstiges) zeigt sich zudem, dass besonders häufig der Aspekt der Eigeninitiative hervorgehoben wurde, gefolgt von einer vorhergehenden Ausbildung zur Sozialassistentin in der Einrichtung.

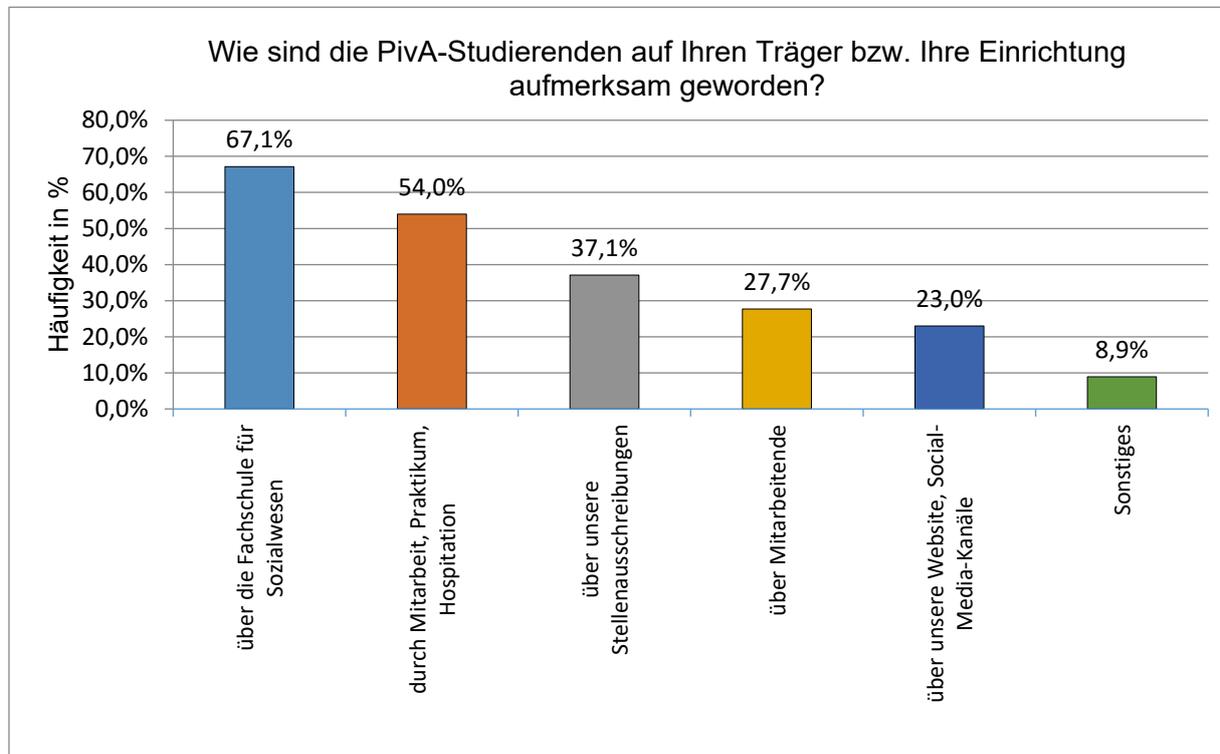


Abbildung 3: Säulendiagramm zur Frage, wie die PivA-Studierenden auf den Träger bzw. die Einrichtung aufmerksam geworden sind mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Über die Fachschule für Sozialwesen, durch Mitarbeit, Praktikum, Hospitation, über Stellenausschreibung, über Mitarbeitende, über Website und Social-Media-Kanäle und sonstiges. Der höchste Wert mit 67,1 % liegt bei den Fachschulen für Sozialwesen, gefolgt von Mitarbeit, Praktikum, Hospitation mit 54,0 % und Stellenausschreibung mit 37,1 % (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Fachschulen für Sozialwesen spielen eine entscheidende Rolle im „Matching-Prozess“ zwischen angehenden Studierenden und Praxisstellen.

Die Antworten verweisen darauf, dass die hessischen Fachschulen für Sozialwesen eine entscheidende Rolle im „Matching-Prozess“ zwischen Praxisstelle und studierender Person spielen. Dieser Befund deutet auf die Wichtigkeit einer guten Kooperation zwischen Träger und Fachschule bereits bei der Fachkräftegewinnung hin. Gleichzeitig wird auch deutlich, dass ein nicht unerheblicher Teil der Träger aktiv über Stellenanzeigen sowie digitale Medien nach Auszubildenden sucht. Nicht zu unterschätzen ist zudem die Rolle der eigenen Mitarbeitenden, die ebenfalls eine zentrale Brückenfunktion bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden einnehmen können. Hieran zeigt sich, dass zufriedene Mitarbeitende nicht nur zur Personalbindung, sondern auch zur Personalgewinnung beitragen.

Die 37 % (n = 76) der befragten Träger, die ihre PivA-Studierenden u.a. über Stellenanzeigen suchen, erhalten im rechnerischen Durchschnitt 9 Bewerbungen² pro Stellenanzeige. Insgesamt ist die Spannweite der eingehenden Bewerbungen sehr groß und liegt zwischen 1 und 60 Bewerbungen pro Stellenanzeige.

Mehr als die Hälfte der Träger bietet durch die Förderung des Landes erstmals die praxisintegrierte vergütete Ausbildung an.

Mehr als die Hälfte der befragten Träger, die am Landesprogramm teilnehmen, haben zuvor noch keine Erfahrungen mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung gemacht (siehe Abb. 4). So wird dieses Modell von 54,9 % der Befragten erst seit dem Schuljahr 2020/21 und somit seit dem ersten Förderdurchgang des Landesprogramms angeboten. Weitere 35,2 % bieten die praxisintegrierte vergütete Ausbildung seit dem Schuljahr 2019/2020 zum Start des Förderdurchgangs des Bundes (2019 bis 2022) an. Lediglich 9,9 % bieten die Ausbildungsform schon seit mehreren Schuljahren an.

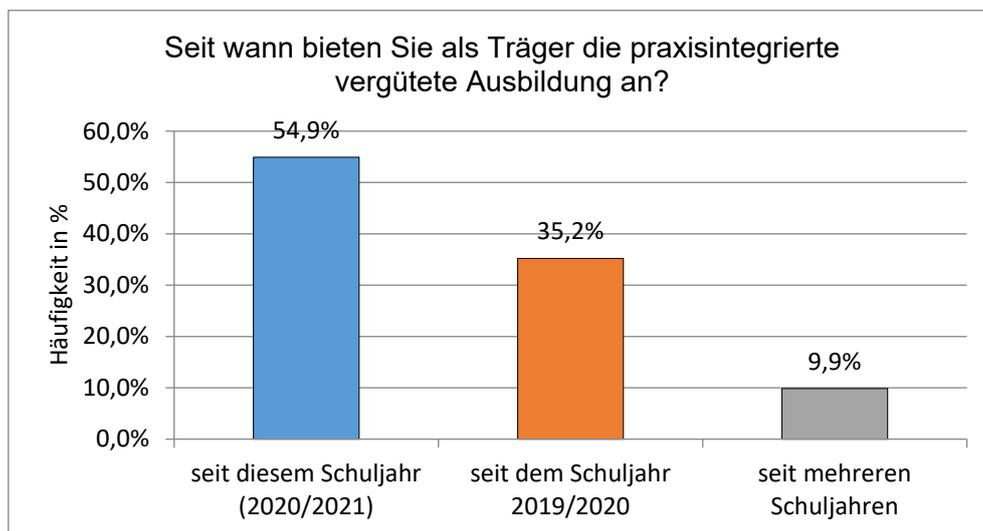


Abbildung 4: Säulendiagramm zum Schuljahr, seit dem die Träger die praxisintegrierte vergütete Ausbildung anbieten mit Angaben zu: Seit diesem Schuljahr (2020/2021), seit dem Schuljahr 2019/2020 und seit mehreren Schuljahren. 54,9 % der Träger bieten die praxisintegrierte vergütete Ausbildung seit diesem Schuljahr (2020/2021) an (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Anhand der Zahlen wird deutlich, dass sowohl das Landesprogramm als auch das vorangegangene Bundesprogramm einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet haben, dass Träger vermehrt die praxisintegrierte vergütete Ausbildung in Hessen anbieten, wodurch die Ausbildungszahlen in den letzten Jahren gesteigert werden konnten.

Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Frage, wie die Träger auf das Modell der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung aufmerksam geworden sind, wider (siehe Abb. 5). So berichten knapp zwei Drittel, dass sie durch das Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ auf die Ausbildungsform aufmerksam geworden sind. Durch

² (S.E. 11,4).

Kooperationen mit Fachschulen sind 54,4 % auf die praxisintegrierte vergütete Ausbildung aufmerksam geworden. Weitere 39,4 % geben das Bundesprogramm als Informationsquelle an. Darüber hinaus ist ein Fünftel über Fachveranstaltungen oder Fachpublikationen auf diese Ausbildungsform gestoßen. Als weitere Informationsquellen wurden eingehende Bewerbungen von Interessentinnen und Interessenten, verschiedene Arbeitskreise oder Fachverbände genannt.

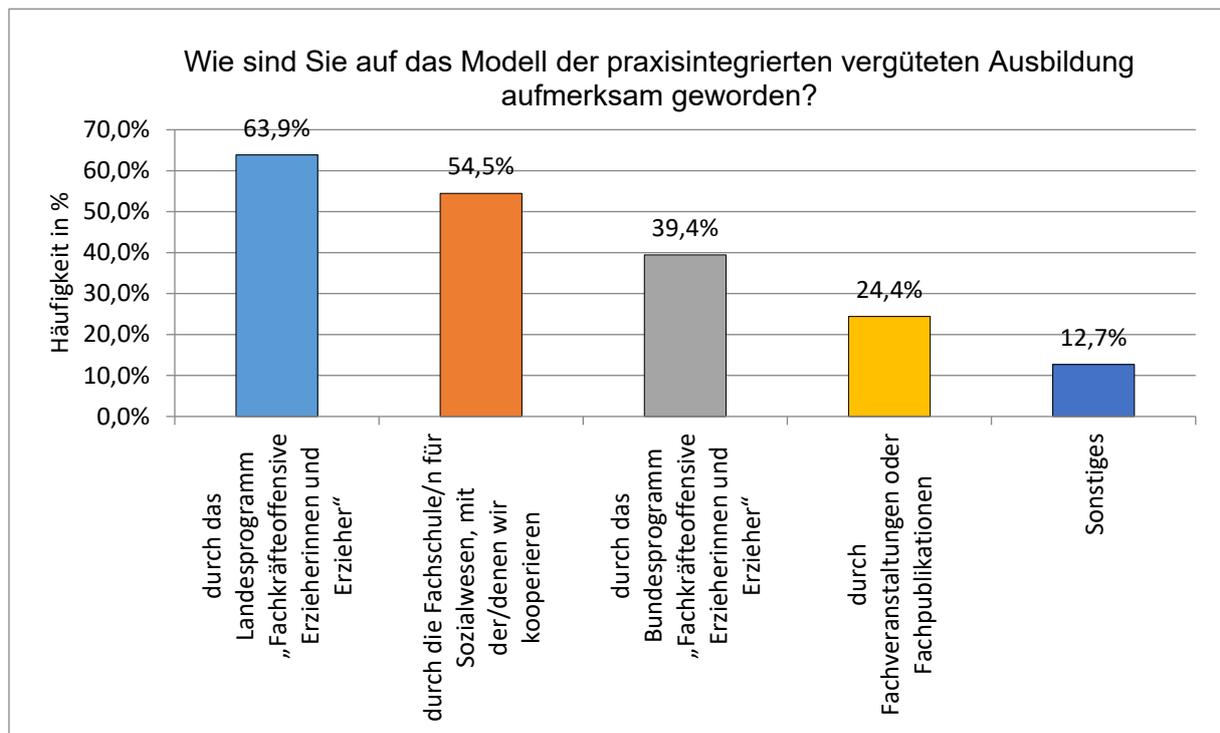


Abbildung 5: Säulendiagramm zur Frage, wie die befragten Einrichtungen auf das Modell der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung aufmerksam geworden sind mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Durch das Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“, durch kooperierende Fachschulen für Sozialwesen, durch das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“, durch Fachveranstaltungen oder Fachpublikationen oder sonstiges. Die höchsten Werte liegen bei Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ mit 63,9 %, kooperierende Fachschulen mit 54,5 % und Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ mit 39,4 % (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Die Hälfte der am Landesprogramm beteiligten Träger stellt daneben noch weitere praxisintegrierte vergütete Ausbildungsplätze aus eigenen Mitteln zur Verfügung.

Von den 213 befragten Trägern finanziert rund die Hälfte (48,8 %) gegenwärtig – unabhängig von Förderprogrammen – weitere PivA-Ausbildungsplätze mit eigenen Haushaltsmitteln (ohne Abb.). Als Grund dafür wurde u. a. genannt, dass die Antragsfrist bereits beendet war. Weitere Gründe für die Bereitstellung zusätzlicher Plätze aus eigenen Mitteln sind, aus Sicht der Befragten, dass sie das Ausbildungsmodell für gut erachten und es eine wichtige Maßnahme sei, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die restlichen 48,8 % geben an, dass sie in diesem Förderdurchgang keine weiteren PivA-Ausbildungsplätze aus eigenen Haushaltsmitteln finanzieren. Häufige Gründe dafür sind fehlende finanzielle Mittel sowie eine fehlende Nachfrage nach weiteren PivA-Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus möchten einige Träger zunächst Erfahrungen mit dem noch relativ neuen PivA-Modell sammeln.

Es zeigt sich, dass die befragten hessischen Träger im Durchschnitt mit 2,8 Fachschulen³ kooperieren (siehe Abb. 6). Die Hälfte kooperiert mit einer Fachschule. Knapp ein Drittel kooperiert mit 2 Fachschulen und 11,7 % mit 3 Fachschulen. Die restlichen 6,1 % der Befragten arbeiten mit 4 bis 7 Fachschulen zusammen.

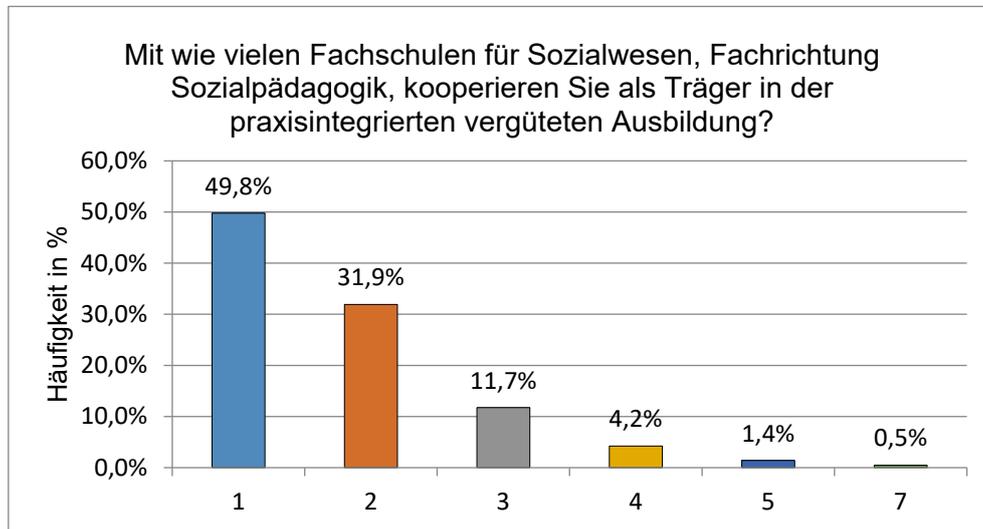


Abbildung 6: Säulendiagramm zur Anzahl der kooperierenden Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik im Rahmen der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung mit Werten von eins bis sieben. 49,8 % der Träger kooperieren mit einer Fachschule, 31,9 % mit zwei Fachschulen (n=212). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Die gemeinsame Ausbildung der Studierenden scheint zwischen Trägern und Fachschulen bislang gut zu gelingen (ohne Abb.). Der Aussage „Wenn wir Fragen oder Anliegen mit der/den kooperierenden Fachschule/n besprechen möchten, wissen wir immer, an wen wir uns wenden können“ stimmen fast alle Befragten (90,6 %) zu. Auch die Aussage „Bei Fragen und Problemen finden wir an der/den kooperierenden Fachschule/n für Sozialwesen immer ein offenes Ohr“ findet mit 86,4 % eine breite Zustimmung.

Die meisten Träger von Kindertageseinrichtungen erleben die Zusammenarbeit mit den kooperierenden Fachschulen für Sozialwesen als gut.

In der Gesamtschau bewerten 33,3 % ihre bisherige Kooperation mit der Fachschule/den Fachschulen für Sozialwesen auf einer Notenskala von eins (sehr gut) bis fünf (mangelhaft) mit der Note 1 (siehe Abb. 7). Rund die Hälfte vergibt die Note 2. Weitere 9,4 % bewerteten die Kooperation mit einer 3. Die restlichen 5,7 % vergeben die Note 4 oder 5 für die Kooperation. Die Kooperation mit der Fachschule bzw. den Fachschulen wird somit im Durchschnitt von den befragten Trägern mit einer 1,9⁴ bewertet.

³ (S.E. 15,9).

⁴ (S.E. 0,9)

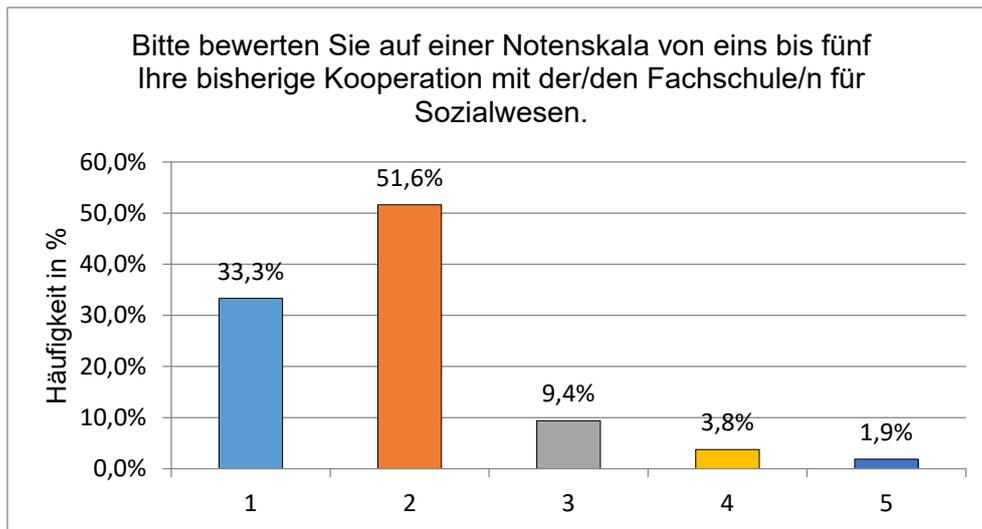


Abbildung 7: Säulendiagramm zur Bewertung der Zusammenarbeit der Kooperation mit den Fachschulen für Sozialwesen auf einer Notenskala von eins bis fünf. 51,6 % bewerten die Zusammenarbeit mit zwei, 33,3 % mit eins (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Die Ergebnisse zur Zusammenarbeit mit den Fachschulen aus Trägersicht zeigen, dass für die überwiegende Mehrheit die Kooperation im Hinblick auf das noch relativ neue Ausbildungsmodell gut bis sehr gut funktioniert. Auf die Frage hin, was in der Zusammenarbeit mit den Fachschulen bei der Ausbildung der PivA-Studierenden gut läuft, sind folgende Aspekte von den Trägern angegeben worden:

- Der regelmäßige Austausch zwischen den Fachschulen und Einrichtungen,
- die Unterstützung der Fachschulen bei den Auswahlverfahren sowie
- die Abstimmung über die Ausbildungsinhalte.

Ein kleiner Teil der Befragten – zwischen 6 und 14 % - sieht jedoch tw. noch deutlichen Verbesserungsbedarf.

Wenn es zwischen Träger und Fachschule hakt, liegt es aus Trägersicht v. a. am fehlenden gemeinsamen Austausch, der oftmals auch fehlenden Zeitressourcen auf beiden Seiten geschuldet ist.

Als Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den Fachschulen sind folgende Aspekte benannt worden:

- Rahmenbedingungen der Einrichtungen und der Fachschulen, die eine Kooperation erschweren (z.B. Zeitressourcen),
- fehlender Austausch untereinander,
- mangelnde Verzahnung von Theorie und Praxis sowie die
- pandemische Lage, die alle Beteiligten an sich vor große Herausforderungen gestellt hat.

Anhand dieser Antworten zeigt sich u.a., dass der regelmäßige Austausch sowie die Abstimmung zwischen Praxisstellen und Fachschulen – das beinhaltet auch die Verzahnung

von Theorie und Praxis – entscheidende Kriterien für die Bewertung der Kooperation darstellen und damit letztlich maßgeblich zum Gelingen dieses Ausbildungsmodells beitragen.

III. Erfahrungen der Träger mit der Zielgruppe

Das PivA-Modell erreicht insbesondere Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger.

Zielsetzung der relativ neuen dualisierten Ausbildung ist es, durch ein vergütetes Ausbildungsmodell die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher attraktiver zu gestalten und so neue Zielgruppen zu gewinnen, die sich ansonsten nicht zu dieser Ausbildung entschließen würden. Die Ergebnisse der Trägerbefragung unterstützen diese Annahme. So stimmt die überwiegende Mehrheit der Befragten (80,3 %) der Aussage zu, dass durch die praxisintegrierte vergütete Ausbildung neue Zielgruppen gewonnen werden.

Der Blick auf die einzelnen Zielgruppen zeigt (siehe Abb. 8), dass aus Trägersicht mit dem neuen Ausbildungsmodell vor allem Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger erreicht werden: So stimmen zwei Drittel der Aussage zu, dass durch die praxisintegrierte vergütete Ausbildung mehr Quereinsteigende erreicht werden. Nur ca. 10 % der Befragten stimmen der Aussage nicht zu. Weitere 19,8 % sehen dies nur teilweise als gegeben an.

Eine weitere Zielgruppe sind Menschen in Erziehungsverantwortung, die mit einem dualisierten Ausbildungsmodell ihren finanziellen Verpflichtungen nachkommen können. Ein Drittel der befragten Träger stimmt der Aussage „Mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung erreichen wir mehr Menschen in Erziehungsverantwortung“ zu. Dem stehen 21,2 % gegenüber, die diese Aussage nicht teilen. Die Übrigen haben hierzu kein eindeutiges Meinungsbild.

Der Aussage, dass durch die praxisintegrierte vergütete Ausbildung mehr Männer erreicht werden, stimmen 27,2 % zu. 42,8 % hingegen verneinen diese Aussage und 21,1 % stimmen dem teilweise zu.⁵

Bei der Aussage, dass durch die praxisintegrierte vergütete Ausbildung mehr Menschen mit Migrationsgeschichte erreicht werden, zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Lediglich 15 % stimmen dem zu, während 41,3 % dies verneinen.

Die Ergebnisse zu den Zielgruppen verweisen darauf, dass die Träger das größte Potential des dualisierten Ausbildungsmodells in der Gewinnung von Quereinsteigenden sehen.

⁵ Im ersten Förderdurchgang des Landesprogramms sind nach eigenen Auswertungen 18 % der studierenden Personen männlich. Nach dem Fachkräftebarometer liegt der Anteil an männlichen Fachkräften unter 30 Jahren in Kindertageseinrichtungen bei 8,3 % (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019, S. 37 ff.) Somit wird deutlich, dass im ersten Förderdurchgang überproportional viele Männer erreicht wurden. Diese Ergebnisse korrespondieren mit dem Bundesprogramm. Hier liegt der Anteil männlicher Studierender bei 17 % (vgl. Weltzien, D. / Hoffer, R. / Hohagen, J. / Kassel, L. / Wirth, C. (2020). Evaluation des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive. Zwischenbericht. Freiburg, S. 30).

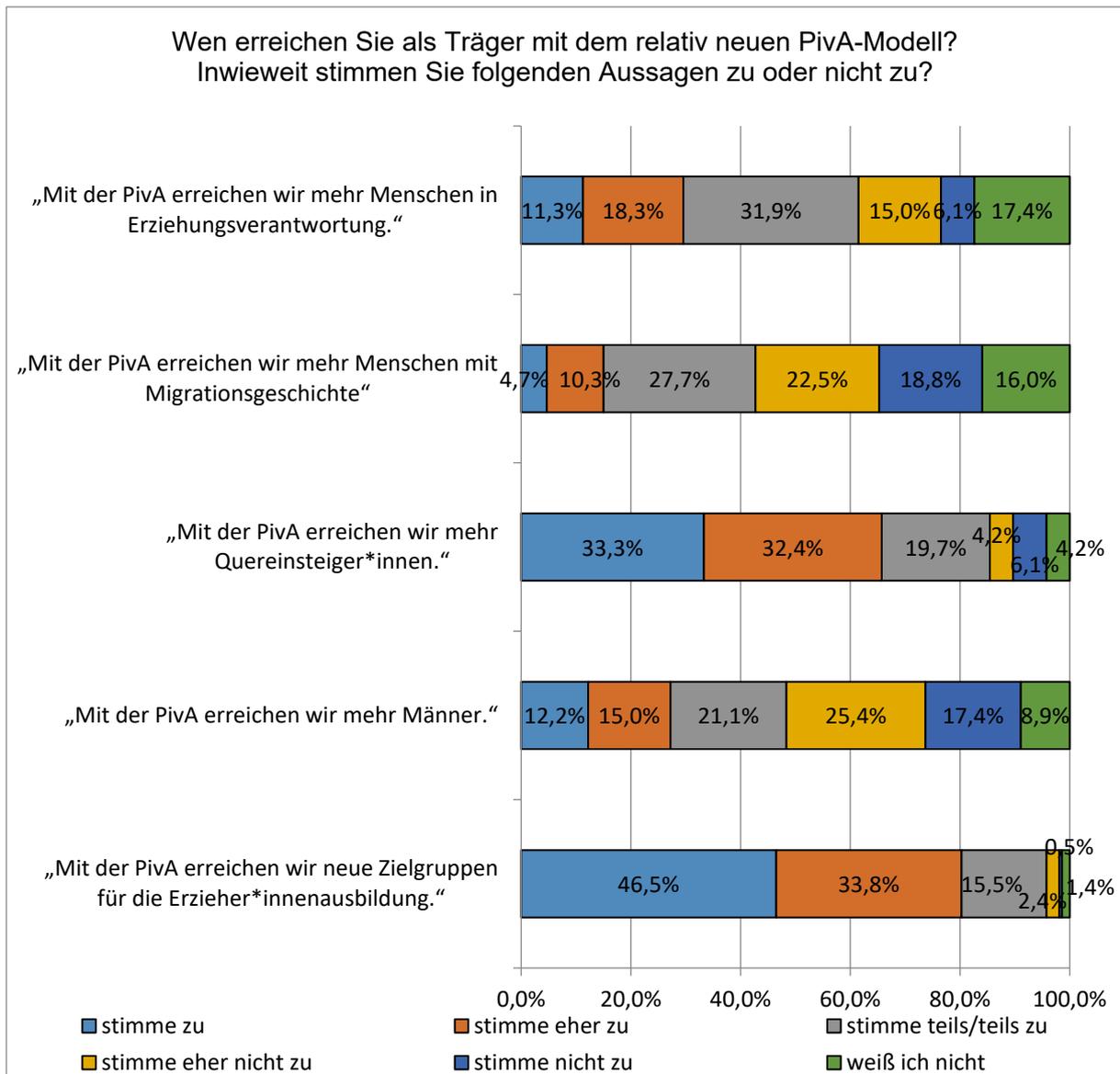


Abbildung 8: Balkendiagramme zur Zielgruppe der neuen PivA-Ausbildung mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Menschen in Erziehungsverantwortung, Menschen mit Migrationsgeschichte, Quereinsteiger*innen, Männer sowie neue Zielgruppen. Größte Zustimmungswerte mit 46,5 % wurden bei neuen Zielgruppen und mit 33,3 % bei Quereinsteiger*innen erreicht (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

IV. Bewertung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung

Die befragten Träger sehen in der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung mehrheitlich ein geeignetes Instrument der Fachkräftegewinnung.

Die am Landesprogramm beteiligten Träger bewerten das Konzept der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung im Mittel auf einer Notenskala von eins (sehr gut) bis fünf (mangelhaft) mit der Note 2,0⁶ (siehe Abb. 9). 23,9 % bewerten das Konzept des PivA-

⁶ (S.E. 0,8)

Modells mit der Note 1. 56,8 % vergeben eine 2. Weitere 16,4 % bewerteten das Modell mit einer 3. Die restlichen 2,8 % verteilen sich auf die Noten 4 und 5.

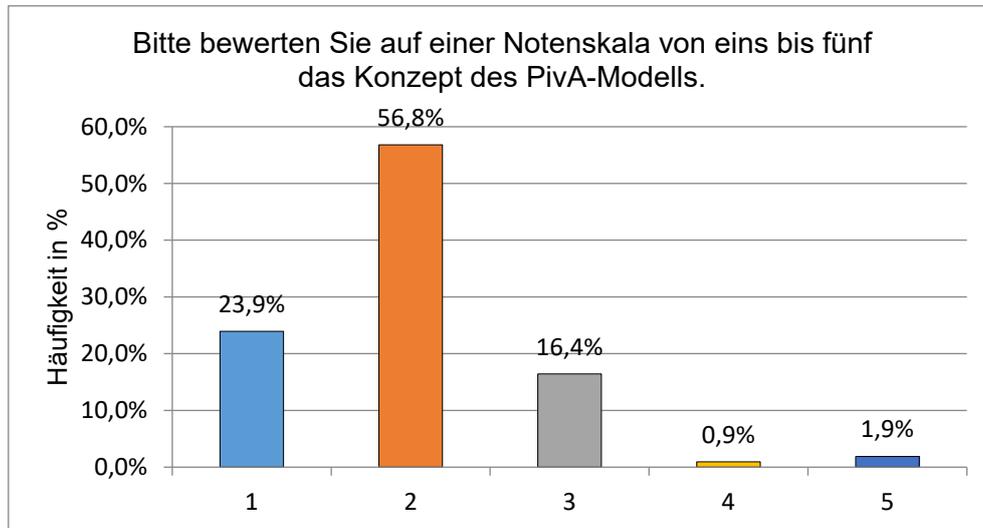


Abbildung 9: Säulendiagramm zur Bewertung des Konzepts des PivA-Modells auf einer Notenskala von eins bis fünf. Die meisten mit 56,8 % bewerten das Konzept mit zwei, weitere 23,9 % mit eins (n=213).
(Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Chancen der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung für die Studierenden und für die Träger sind aus Sicht der Befragten folgende:

- Steigerung der Attraktivität der Ausbildung (v.a. durch die Vergütung),
- Gewinnung neuer Zielgruppen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken,
- eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis.

Eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner fasst die Chancen von PivA wie folgt zusammen: *„Drei Jahre stehen die Studierenden im Normalfall der Einrichtung als verlässliche Mitarbeitende zur Verfügung. Durch die Verknüpfung von Theorie und Praxis können sich die Studierenden kontinuierlich weiterentwickeln und haben durch die monatliche Vergütung eine finanzielle Absicherung.“*

Die Träger sehen aber auch Herausforderungen in der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung:

- Erhöhte Personalkosten,
- erhöhter Zeitaufwand durch die Begleitung der Studierenden,
- neue Anforderungen an die Studierenden,
- Kommunikation und Kooperation mit den Fachschulen.

So äußert sich beispielhaft eine befragte Person auf die Frage hin, wo sie die größten Herausforderungen sieht: *„[Im] Zeitaufwand bei der Praxisanleitung als Träger und es hängt sehr von dem Engagement der Studierenden ab, wieviel sie vorbereitet, nachbereitet und sich einbringt“.*

Neben dem Konzept haben die Befragten auch die praxisintegrierte vergütete Ausbildung als neues Instrument der Fachkräftesicherung bewertet (siehe Abb. 10). Auf einer Notenskala von eins (sehr gut) bis fünf (mangelhaft) ist das PivA-Modell im Durchschnitt mit einer 1,7 als neues Instrument der Fachkräftesicherung bewertet worden⁷. 47,9 % haben die Note 1 vergeben, 39,4 % bewerten das Ausbildungsmodell mit einer 2 und 9,4 % mit einer 3. Eine 4 oder 5 vergaben lediglich 3,2 %.

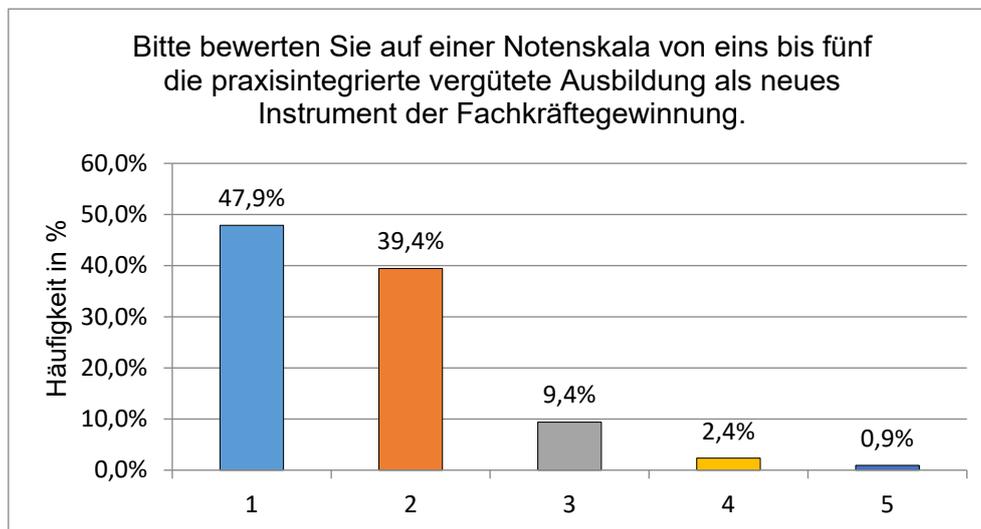


Abbildung 10: Säulendiagramm zur Bewertung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung als neues Instrument der Fachkräftegewinnung auf einer Skala von eins bis fünf. Die höchsten Werte mit 47,9 % liegen bei eins und mit 39,4 % bei zwei (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Die Bewertungen des PivA-Modells spiegeln in der Gesamtschau wider, dass die praxisintegrierte vergütete Ausbildung von der überwiegenden Mehrheit der Träger gut bis sehr gut angenommen worden ist und sie in ihr ein adäquates neues Instrument der Nachwuchssicherung sehen.

Über 40% der befragten Träger planen auch zukünftig das PivA-Modell mit eigenen Mitteln umzusetzen.

Da im Landesprogramm befristet Mittel zur Ausbildungsförderung bereitstehen, ist eine zukunftsweisende Frage, ob sich das neue Ausbildungsmodell auch längerfristig – neben der vollzeitschulischen Ausbildung – durchsetzen wird. In Bezug auf eine Fortführung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung geben 47,4 % der Befragten an, dass sie zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Aussage darüber treffen können, ob sie das Ausbildungsmodell auch ohne eine Landesförderung fortsetzen (siehe Abb. 11). Dahingegen werden 42,7 % die praxisintegrierte vergütete Ausbildung voraussichtlich auch ohne eine Landesförderung weiterhin anbieten. Lediglich jeder 10. Träger spricht sich zum jetzigen Zeitpunkt gegen eine Fortführung mit eigenen Mitteln aus.

⁷ (SE 0,8)

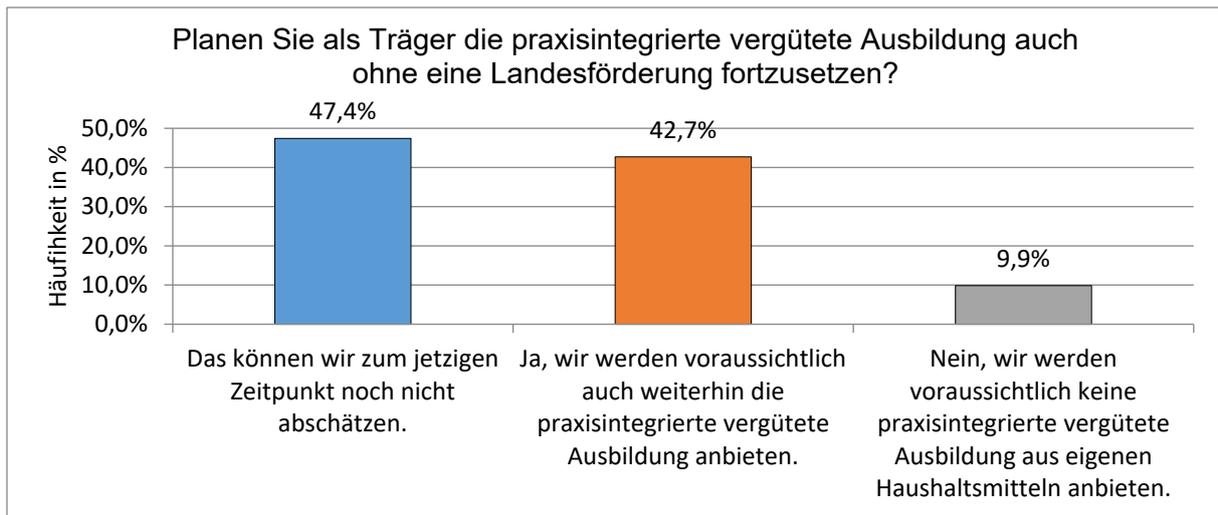


Abbildung 11: Säulendiagramm zur Planung der Fortsetzung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung ohne Landesförderung. 47,4 % haben angegeben, dass sie es zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschätzen können, 42,7 % planen das Angebot auch weiterhin und 9,9 % werden das Angebot voraussichtlich nicht aus eigenen Haushaltsmitteln anbieten (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

V. Trägermaßnahmen der Fachkräftesicherung

Mit dem Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ unterstützt das Land Hessen die Kommunen und freien Träger in der Fachkräftesicherung. Gleichzeitig ist das Aufgabengebiet der Personalgewinnung und -bindung originäre Aufgabe der Kommunen und der freien Träger, die selbst bereits zahlreiche eigene Maßnahmen umsetzen.

Für einen Überblick zu den gegenwärtigen Maßnahmen der Fachkräftesicherung sind die zwei nachfolgenden Itembatterien aus der ERiK-Studie – Entwicklung von Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung – des Deutschen Jugendinstituts (DJI) angepasst und verwendet worden.

Knapp zwei Drittel der am Landesprogramm beteiligten Träger bieten als weiteres Ausbildungsmodell auch die (berufsbegleitende) Teilzeitausbildung an.

Als Maßnahmen des Trägers zur Personalgewinnung werden folgende zumeist genannt (siehe Abb. 12): Angebot von Praktika (98,1 %), Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten durch Praxisanleitungen (90,6 %), Kooperation mit Berufs- und Fachschulen (89,2 %), Stellen für Personen im FSJ / FÖJ / BFD (72,8 %), das Angebot von berufsbegleitender Teilzeitausbildung (63,9 %) und Kooperation mit Hochschulen und Universitäten (38 %). 7 % der Träger leisten Hilfestellung bei der Wohnungssuche oder bieten Personalwohnungen an. 1,8 % der befragten Träger betreiben eine eigene Ausbildungsstätte. Unter sonstigen Maßnahmen ist ein Jobticket am häufigsten genannt worden.

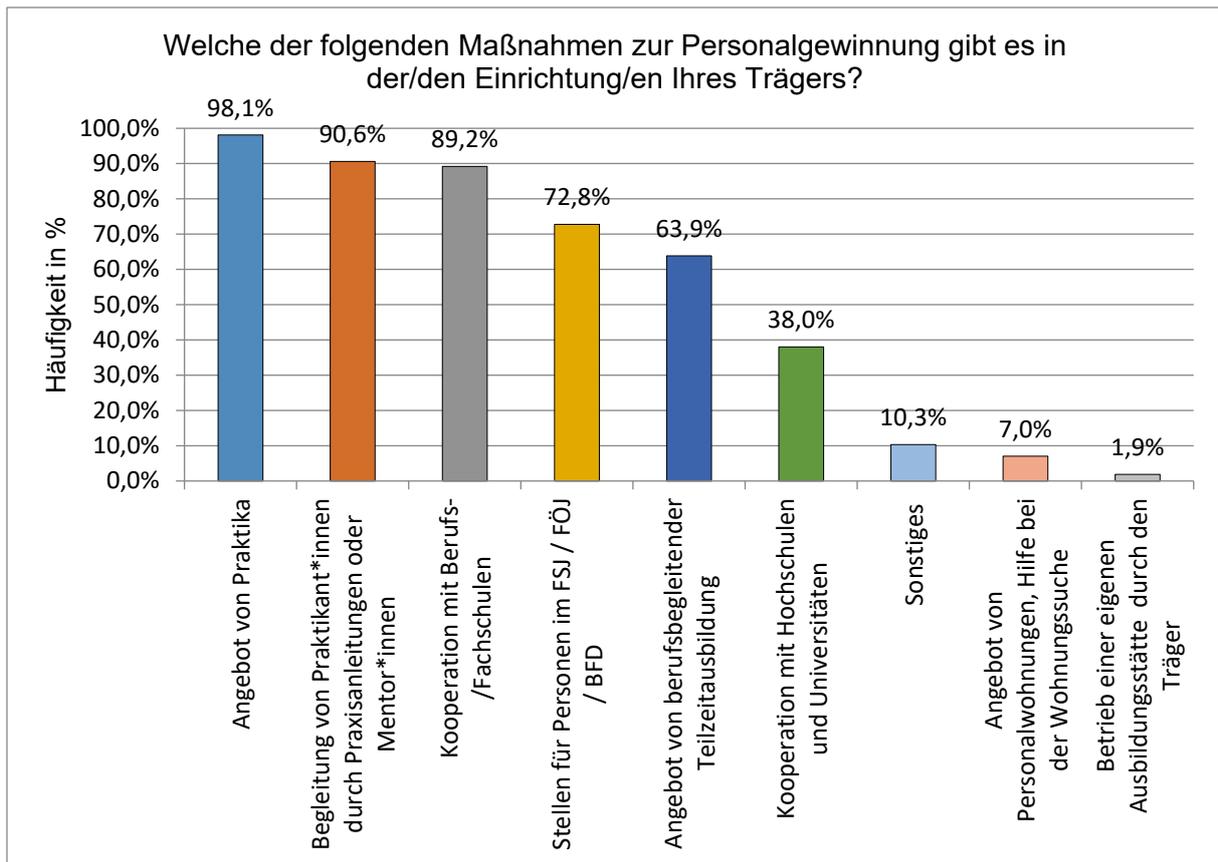


Abbildung 12: Säulendiagramm zu den Maßnahmen der Personalgewinnung in Einrichtungen des Trägers. Am häufigsten genannt wurden: Angebot von Praktika mit 98,1 %, Begleitung von Praktikant*innen durch Praxisanleitung oder Mentor*innen mit 90,6 %, Kooperation mit Berufs-/Fachschulen mit 89,2 %, Stellen für Personen im FSJ/FÖJ/BFD mit 72,8 %, Angebot von berufsbegleitender Teilzeitausbildung mit 63,9 %, (n=213).
(Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Während die meisten Arbeitgeber bzw. Träger Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten sowie eine betriebliche Altersvorsorge, werden Gesundheitszulagen sowie Sport- und Erholungsangebote seltener als Maßnahmen der Personalbindung angeboten.

Neben der Personalgewinnung ist für die Fachkräftesicherung auch die Personalbindung entscheidend (siehe Abb. 13). Die häufigsten Maßnahmen des Trägers zur Personalbindung sind eine betriebliche Altersvorsorge (85,0 %), flexible Arbeitszeitmodelle (80,3 %), Betreuungsplätze für eigene Kinder der pädagogischen Fachkräfte (58,2 %) sowie der Verzicht auf Befristung bei einer Neueinstellung (52,6 %). Demgegenüber bieten Träger seltener Gesundheitsleistungen (27,7 %), Sport- und Erholungsangebote (18,3 %), einen Fahrtkostenzuschuss (17,8 %), eine übertarifliche Bezahlung/Zulagen (16,0 %) oder Unterstützung bei der Wohnungssuche (8,9 %) an. Darüber hinaus berichten Träger von Fortbildungen und Supervision als Maßnahmen zur Personalbindung (Kategorie Sonstiges).

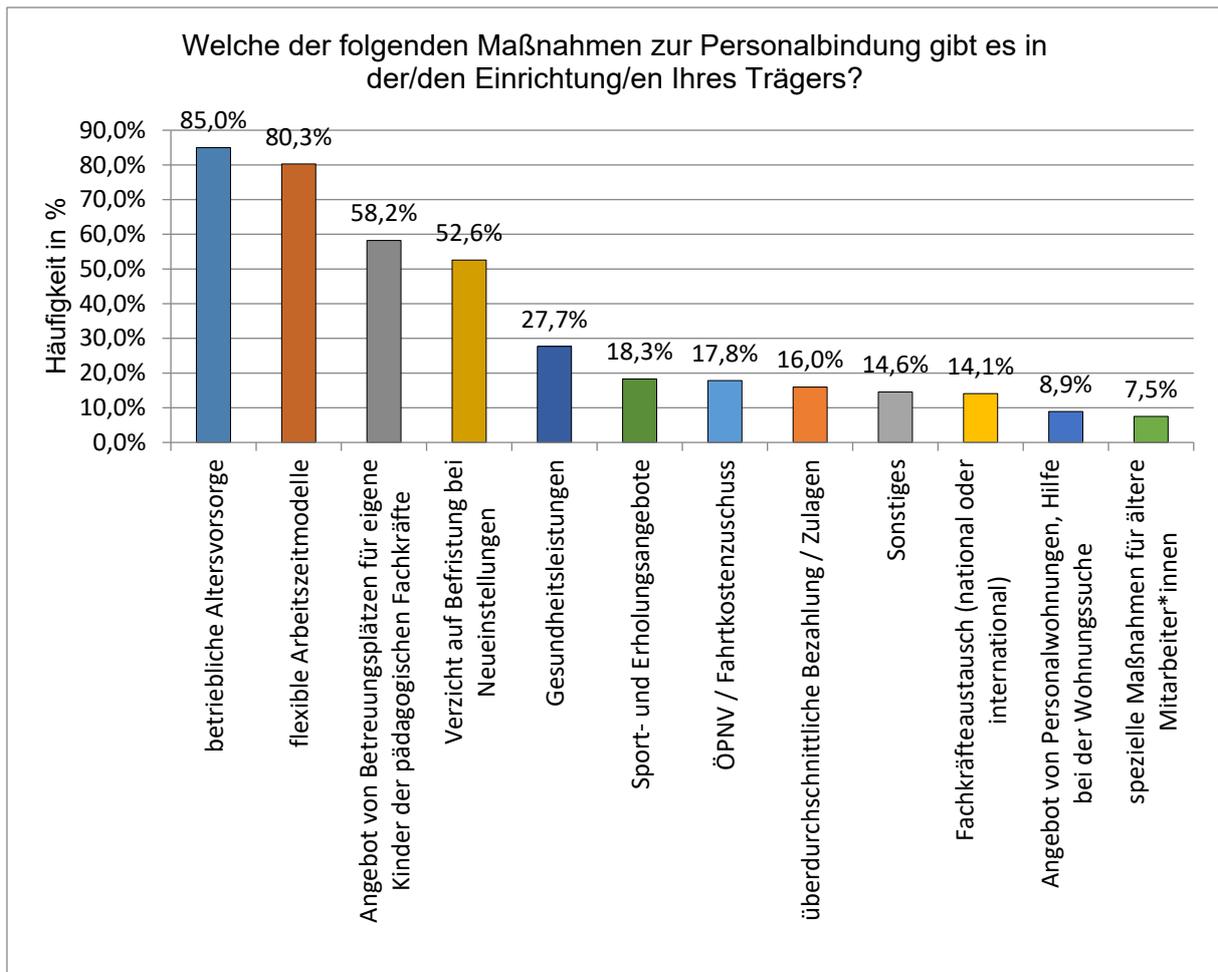


Abbildung 13: Säulendiagramm mit Maßnahmen zur Personalbindung des Trägers. Betriebliche Altersvorsorge (85,0 %), flexible Arbeitszeitmodelle (80,3 %), Angebote von Betreuungsplätzen für Kinder der pädagogischen Fachkräfte (58,2 %) sowie Verzicht auf Befristung bei Neueinstellungen (52,6 %) wurden am häufigsten durch die Befragten angegeben (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Abschließend sind die Träger um Ihre Beurteilung der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation für pädagogische Fachkräfte befragt worden: 37,6 % sagen, dass sie Probleme haben, pädagogische Fachkräfte zu finden, die ihren Qualitätsvorstellungen entsprechen. Weitere 29,6 % der Befragten geben an, dass es schwierig sei, überhaupt pädagogische Fachkräfte zu finden. Darüber hinaus sind jedoch auch 30,5 % der Befragten der Auffassung, dass die Personalgewinnung sich zwar schwierig gestalten, aber dennoch funktionieren. Lediglich 2,4 % haben keine Probleme, pädagogische Fachkräfte für offene Stellen zu finden.

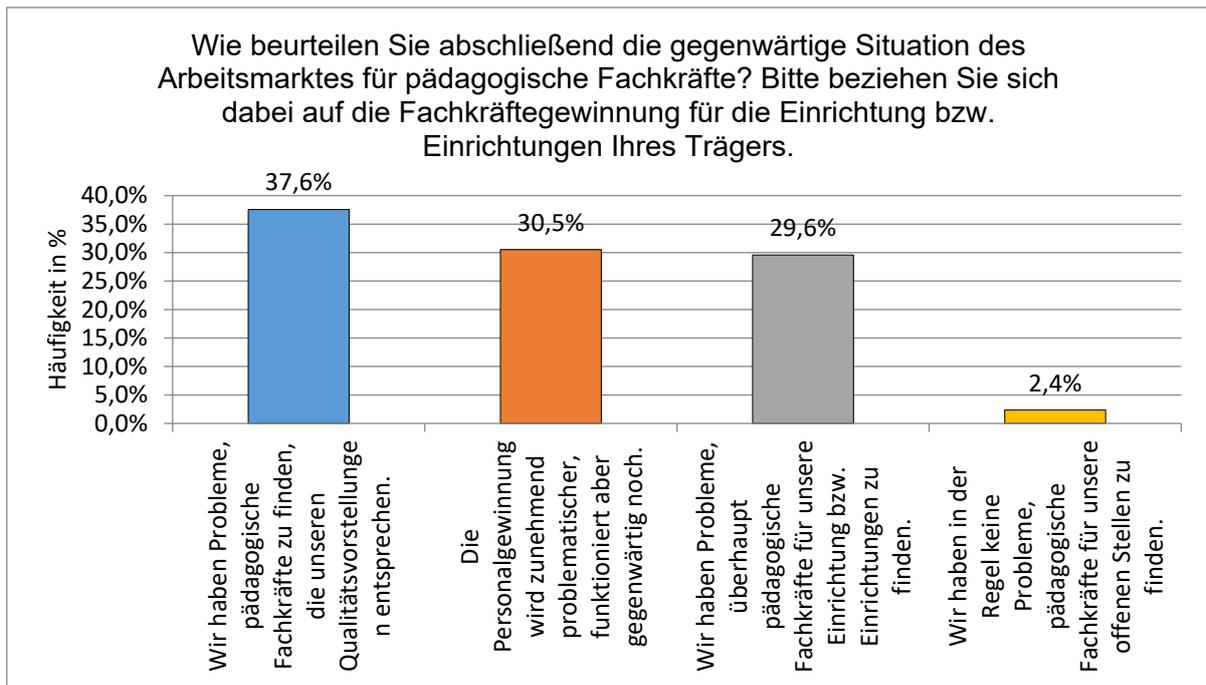


Abbildung 14: Säulendiagramm zur Beurteilung der gegenwärtigen Situation des Arbeitsmarktes für pädagogische Fachkräfte mit folgenden Antwortvorgaben: Wir haben Probleme, pädagogische Fachkräfte zu finden, die unseren Qualitätsvorstellungen entsprechen, die Personalgewinnung wird zunehmend problematischer, funktioniert aber gegenwärtig noch, wir haben Probleme, überhaupt pädagogische Fachkräfte für unsere Einrichtung bzw. Einrichtungen zu finden, wir haben in der Regel keine Probleme, pädagogische Fachkräfte für unsere offenen Stellen zu finden. Mit 37,6 % wurde am häufigsten „Wir haben Probleme, pädagogische Fachkräfte zu finden, die unseren Qualitätsvorstellungen entsprechen“ angegeben, gefolgt von „Die Personalgewinnung wird zunehmend problematischer, funktioniert aber gegenwärtig noch“ mit 30,5 % und „Wir haben Probleme, überhaupt pädagogische Fachkräfte für unsere Einrichtung bzw. Einrichtungen zu finden“ mit 29,6 % (n=213). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Die gegenwärtige Herausforderung der Fachkräftegewinnung, die sich in diesem Meinungsbild widerspiegelt, weist darauf hin, wie wichtig es ist, neue Wege der Personalgewinnung, aber auch der Personalbindung zu beschreiten. Das Angebot der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung ist dabei ein zentraler Baustein, mit dem das Land die hessischen Kommunen und freien Träger unterstützt. Gleichzeitig gilt es zu überprüfen, welche flankierenden Maßnahmen daneben von allen beteiligten Akteuren umgesetzt werden können, um dem Fachkräftebedarf der nächsten Jahre gerecht zu werden und weiterhin eine gute Betreuungsqualität für alle Kinder sicherzustellen.

5. Zwischenfazit

Zentrale Erkenntnisse

Die Auswertung der Trägerbefragung zu den (ersten) Erfahrungen mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung bietet einen systematischen Einblick in die Strukturen und Prozesse vor Ort, die dem vergleichsweise neuen Ausbildungsmodell zugrunde liegen. Auch geben die vorliegenden Befunde Hinweise, inwieweit – aus Trägersicht – die dualisierte Ausbildung zur Fachkräftesicherung in der Kindertagesbetreuung beitragen kann. Zentrale Erkenntnisse der Befragung sind nachfolgend zusammengefasst.

Trägerpluralität als zentrales Strukturprinzip der Kinder- und Jugendhilfe findet sich auch im Angebot der neuen dualisierten Ausbildungsform wieder.

Aus der Trägerbefragung geht hervor, dass sowohl kleine als auch große Träger die Förderung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung des Landesprogramms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ in Anspruch nehmen. Der „kleinste“ teilnehmende Träger hat 20 Betreuungsplätze gemäß Betriebserlaubnis; der größte Träger hat weit über 12.000 Betreuungsplätze. Die geförderten Träger verteilen sich hierbei gleichermaßen auf den städtischen und ländlichen Raum. Auffällig ist, dass mit rund 49 % überproportional viele kommunale Träger an der Landesförderung partizipieren. Zwar ist der Anteil der freien Träger im Landesprogramm mit 51 % geringfügig größer, doch landesweit liegt der Anteil kommunaler Träger an der Gesamtanzahl von Kindertageseinrichtungen bei knapp 41 %.

Mehr als die Hälfte der Träger bietet durch die Förderung des Landes erstmals die praxisintegrierte vergütete Ausbildung an.

Knapp 90% der Träger bieten die praxisintegrierte vergütete Ausbildung erst seit den letzten zwei Schuljahren an. Diese Entwicklung lässt sich auf die Förderung des Bundesprogrammes (2019 bis 2022) sowie auf die Förderung des Landesprogramms (2020 ff.) zurückführen. Nur jeder zehnte Träger bietet die praxisintegrierte vergütete Ausbildung bereits länger an.

Neben der Landesförderung stellt jeder zweite Träger im ersten Förderdurchgang (2020 bis 2023) aus eigenen Mitteln weitere praxisintegrierte Ausbildungsplätze zur Verfügung. Entsprechend berichten auch über 43 % der Träger, dass sie dieses Modell voraussichtlich auch künftig ohne Förderung anbieten werden. Dem stehen rund 47 % gegenüber, die zum jetzigen Zeitpunkt keine Fortsetzung ohne Fördermittel planen.

Die überwiegende Mehrheit der Träger erlebt die Zusammenarbeit mit den kooperierenden Fachschulen für Sozialwesen als sehr gut oder gut.

In der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung wird die studierende Person drei Jahre lang sowohl durch die Fachschule als auch die Praxisstelle ausgebildet. Ein solches

„Ausbildungsdreieck“ setzt eine gute Zusammenarbeit aller Beteiligten voraus. Nach dem ersten Jahr der gemeinsamen Ausbildung bewerten die Träger die Kooperation mit der Fachschule bzw. mit den Fachschulen im Mittel mit der Note 1,9, was auf ein hohes Maß an Zufriedenheit hindeutet. In den offenen Antworten ist vielfach positiv hervorgehoben worden, dass ein regelmäßiger, respektvoller Austausch zwischen den Kooperationspartnern bestehe. Gleichzeitig berichten einige Träger jedoch auch von Herausforderungen, die meist in fehlenden Zeitressourcen für eine gelingende Zusammenarbeit begründet sind. Dass eine gute und enge Zusammenarbeit für das Gelingen des PivA-Modells entscheidend ist, spiegelt sich auch in dem Befund wider, dass die Fachschulen im „Matching-Prozess“ zwischen den angehenden Studierenden und den Praxisstellen eine wichtige Rolle spielen. So sind die meisten Studierenden über die Fachschule auf den Träger aufmerksam geworden. Daneben kommt der vorherigen Mitarbeit oder Hospitation bei einem Träger eine wesentliche Bedeutung zu.

Rund 80 % der geförderten Träger sehen in der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung ein geeignetes Instrument der Fachkräftegewinnung.

Aus Sicht der Träger liegen die besonderen Chancen der dualisierten Ausbildung in der Vergütung, wodurch die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher attraktiver wird, insbesondere für Quereinsteigende. So stimmen zwei Drittel der Aussage (eher) zu, dass sie mit dem PivA-Modell mehr Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger erreichen.

Auch wird in der praxisintegrierten Ausbildung die Verzahnung von Theorie und Praxis als gut erachtet. Gleichzeitig liegen diesem Ausbildungsmodell auch besondere Herausforderungen für die Träger zugrunde. Das sind zum einen die erhöhten Personalkosten, v.a., wenn Träger diese Ausbildung aus eigenen Mitteln anbieten sowie zum anderen der erhöhte Zeitaufwand durch die Begleitung der Studierenden über drei Ausbildungsjahre hinweg.

Die Personalgewinnung gestaltet sich für fast alle Träger als schwierig.

Nur die wenigsten Träger berichten, bislang keine Probleme zu haben, offene Stellen zu besetzen. Bei der Personalgewinnung ist für viele die Zusammenarbeit mit Fachschulen und Hochschulen zentral sowie das Angebot von Praktika, FSJ oder einer berufsbegleitenden Teilzeitausbildung in den Einrichtungen. Neben der Personalgewinnung spielt auch die Personalbindung eine große Rolle. In der Regel setzen Träger als Maßnahmen der Personalbindung Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Betreuungsplätze für die Kinder der Fachkräfte, flexible Arbeitszeitmodelle) um. Demgegenüber werden Maßnahmen wie Sport- und Gesundheitsangebote, Fahrtkostenzuschüsse oder eine betriebliche Altersvorsorge seltener umgesetzt.

Zwischenfazit zur praxisintegrierten vergüteten Ausbildung

Aus den obigen Befunden können *drei Botschaften* als Zwischenfazit zur praxisintegrierten vergüteten Ausbildung gewonnen werden.

- 1) Die Förderung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ zeigt Wirkung.

Die beteiligten Träger sehen in dem PivA-Modell ein wichtiges neues Instrument der Fachkräftesicherung, insbesondere auch um neue Zielgruppen zu erreichen, die bislang mit dem „klassischen“ vollzeitschulischen Modell weniger gut erreicht worden sind. Hier sind insbesondere die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zu nennen, die meist mitten im Leben stehen, finanzielle Verpflichtungen haben und dadurch auf eine angemessene Vergütung ihrer Ausbildung angewiesen sind. Der langfristige Erfolg des PivA-Modells wird sich daran bemessen lassen, wie viele Träger auch ohne Fördermöglichkeiten diese Ausbildung weiterhin anbieten. Gegenwärtig haben dies 43 % der befragten Träger vor. Die praxisintegrierte Ausbildung erweitert damit die Möglichkeiten der finanziellen Ausbildungsförderung. Für jede bzw. jeden, der die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher machen möchte, gibt es das passende Ausbildungsmodell, das entweder mit einer Vergütung oder bei Bedarf einer anderen Möglichkeit der Förderung (wie z.B. Aufstiegs-BAföG, Bildungsgutschein oder Förderung der Lebenshaltungskosten durch Jobcenter und Agentur für Arbeit) hinterlegt ist.

Die Abbruchzahlen zeigen jedoch auch auf, dass die PivA-Ausbildung kein „Allheilmittel“ und mit ihren spezifischen Anforderungen des Praxiseinsatzes von Beginn an nicht für jeden geeignet ist. Die PivA-Ausbildung bietet aber insgesamt eine Erweiterung des Spektrums an Ausbildungsmodellen, wodurch ermöglicht wird, von der Fachschule und dem zukünftigen Arbeitgeber das für die individuelle Situation der/des Ausbildungsinteressierten jeweils passende Ausbildungsmodell zu wählen.

- 2) Die praxisintegrierte vergütete Ausbildung bedarf einer guten Vorbereitung und Begleitung durch den Träger bzw. die Praxisstelle.

Die praxisintegrierte vergütete Ausbildung ist kein Selbstläufer. Sie kann ein zukunftssträchtiges, sinnvolles Instrument sein, wenn die Ausbildung mit vorhandenen Zeitressourcen vorbereitet und gut begleitet wird. Die vorläufigen Befunde zu den Ausbildungsabbrüchen (siehe Exkurs) deuten darauf hin, dass vergleichsweise viele Ausbildungsabbrüche dann stattgefunden haben, wenn im Zuge des Auswahlverfahrens kein Kennenlernen (etwa durch eine Hospitation etc.) zwischen Team/Einrichtung und studierender Person stattgefunden hat. Bei diesem Befund ist zu berücksichtigen, dass in 2020 hierfür tw. die pandemische Lage verantwortlich war. Ein zentraler Gelingensfaktor ist demnach eine passende Personalauswahl, ein „Matching“ zwischen studierender Person und Einrichtung. Weitere Gelingensfaktoren, die aus den beiden Befragungen hervorgehen, sind der Einbezug des gesamten Teams in die Ausbildung, vorhandene Zeitressourcen für die Begleitung der studierenden Person und der Stellenwert, den der Träger dem

Ausbildungsmodell samt seiner Umsetzung einräumt. Eine strukturierte Konzeptionierung des Ausbildungsmodells sowie die Aufstellung einer eigenen Finanzierung durch den Träger werden maßgeblich zum künftigen Erfolg des Ausbildungsmodells beitragen.

- 3) Neben einem vielfältigen Ausbildungsangebot, dass den individuellen Bedarfslagen der Studierenden gerecht wird, braucht es flankierende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

Der Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung, aber auch in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe ist groß. Bei einer breiten Auswahl an Arbeitgebern kann es für den pädagogischen Nachwuchs ein ausschlaggebender Faktor sein, ob sich ein Träger positiv von anderen abhebt und inwiefern die Mitarbeitenden hier im Fokus stehen. Sich als Arbeitgeber „attraktiv“ zu machen, zielt daher nicht allein auf die Gewinnung neuer Fachkräfte, sondern auch auf die langfristige Bindung des bestehenden Personals ab. Das heißt, neben einem breit aufgestellten Ausbildungsangebot bedarf es flankierender Maßnahmen, die zur Personalbindung beitragen. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass einige Träger bereits diverse Maßnahmen zur Personalbindung umsetzen (z.B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fahrtkostenzuschuss etc.), während andere, teils niedrigschwellige Instrumentarien noch nicht in großem Umfang genutzt werden (Erholungs- und Sportangebote, Gesundheitsleistungen etc.). Inwieweit welche konkreten Maßnahmen für die Mitarbeitenden attraktiv sind, können durch Mitarbeitendenbefragungen, Gesprächsrunden etc. eruiert werden.

Die hier vorgestellten Befunde beruhen auf den ersten Erfahrungen der Träger mit der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung. Sie sind insofern als vorläufig anzusehen. Weitere Chancen, aber auch Stolpersteine der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung werden sich im weiteren Verlauf zeigen. Das vorliegende Zwischenfazit ermöglicht dennoch allen Beteiligten im Sinne einer formativen Evaluation im Prozess nachzusteuern bzw. die Ergebnisse in konzeptionelle Überlegungen inhaltlicher und organisatorischer Art einzubeziehen.

6. Exkurs: Vorzeitige Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung

An der Kurzbefragung zur vorzeitigen Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ haben insgesamt 17 Personen teilgenommen. Bei den Personen handelt es sich um die zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partner der jeweiligen Träger für den ersten Förderdurchgang der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms. Die Kurzbefragung stellt lediglich einen ersten Einblick über die vorzeitige Beendigung der PivA dar und spiegelt den Stand im Mai 2021 wieder. Die Kurzbefragung soll zu späteren Zeitpunkten wiederholt werden, um tiefere Einblicke zu erhalten.

1. Welches Geschlecht hat die studierende Person? In welchem Jahr ist die studierende Person geboren?

Von insgesamt 17 studierenden Personen, welche die praxisintegrierte vergütete Ausbildung vorzeitig beendet haben, sind 15 Personen weiblich und 2 Personen männlich. Das Alter der studierenden Personen liegt zwischen 21 und 57 Jahren. Das Alter 21 wurde mit vier Nennungen am häufigsten genannt. Zu beachten ist an dieser Stelle, dass die Frage nur von 15 Personen beantwortet wurde und somit zwei Werte fehlen.

2. Von wem ging die Vertragsauflösung hauptsächlich aus? Wann fand die Vertragsauflösung statt? Was hat den Ausschlag für die Auflösung des Ausbildungsvertrages gegeben?

In 12 von 17 Fällen wurde die praxisintegrierte vergütete Ausbildung durch die studierende Person selbst vorzeitig beendet. In fünf Fällen wurde die Ausbildung durch den Träger bzw. in Kooperation mit der zuständigen Fachschule vorzeitig beendet.

Darüber hinaus ist angegeben, dass 10 studierende Personen während der Probezeit die praxisintegrierte vergütete Ausbildung verlassen haben. Weiter 6 studierende Personen haben die praxisintegrierte vergütete Ausbildung nach der Probezeit im 1. Ausbildungsjahr beendet. Eine Angabe fehlt.

Als Gründe für eine vorzeitige Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung wurden mit jeweils 8 Nennungen zum einen private Gründe oder Sonstiges am häufigsten angegeben. Der Grund Schwierigkeiten mit dem praxisintegrierten Ausbildungsmodell wurde hingegen gar nicht benannt. Jedoch liegen Hinweise vor, die darauf deuten, dass die praxisintegrierte vergütete Ausbildung zum einen durch den Wechsel zwischen Einrichtung und Fachschule und zum anderen durch einen erhöhten Zeit- und Leistungsdruck von Studierenden als Herausforderung gesehen werden kann und somit zum Abbruch der Ausbildung führen kann (siehe Abb. 15).

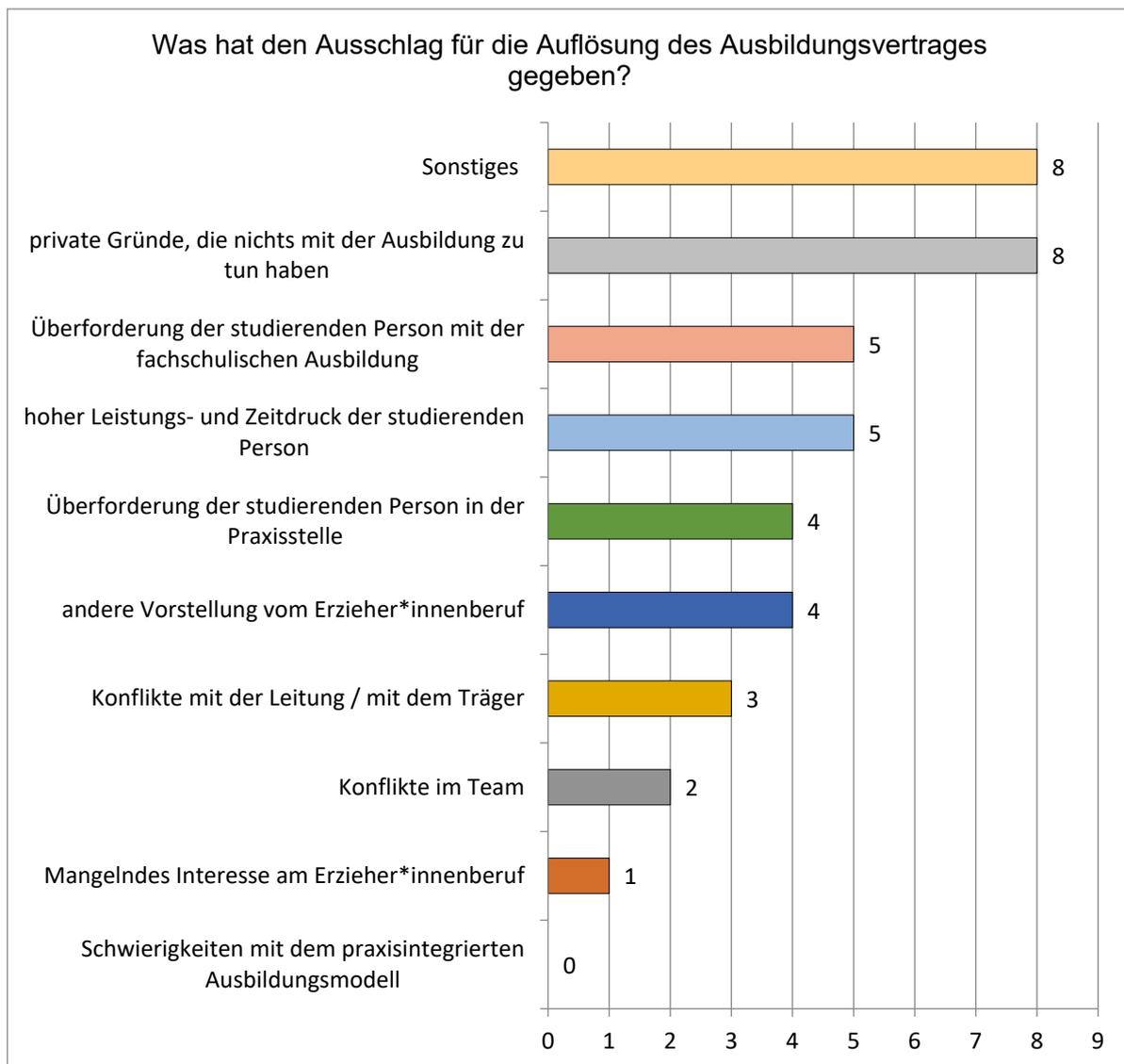


Abbildung 15: Balkendiagramme zum ausschlaggebenden Grund für die Auflösung des Ausbildungsvertrags. Die Befragten haben sonstiges (8 Fälle), private Gründe, die nichts mit der Ausbildung zu tun haben (8 Fälle), Überforderung der studierenden Person mit der fachschulischen Ausbildung (5 Fälle) hoher Leistungs- und Zeitdruck der studierenden Person (5 Fälle), Überforderung der studierenden Person in der Praxisstelle (4 Fälle), andere Vorstellungen vom Erzieher*innenberuf (4 Fälle), Konflikte mit der Leitung/dem Träger (3 Fälle), Konflikte im Team (2 Fälle) und mangelndes Interesse am Erzieher*innenberuf (1 Fall) angegeben (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Als sonstige Gründe für eine vorzeitige Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung sind folgende genannt: fehlende Grundkompetenz für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf, Krankheitsgründe und zu viele Fehltag, (Wieder-)Aufnahme eines Studiums, Wechsel in eine vollzeitschulische Erzieherinnen- und Erzieherausbildung.

3. *Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu oder nicht zu? „Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat sich schon länger angekündigt.“, „Es sind mehrere Gespräche mit der studierenden Person geführt worden, was es für einen Verbleib in der Ausbildung*

braucht.“ „Die vollzeitschulische Ausbildung wäre für die studierende Person das geeigneter Ausbildungsmodell gewesen.“

In 9 von 17 Fällen wurde angegeben, dass sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht längerfristig angekündigt hat. In 7 Fällen war eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses jedoch tendenziell absehbar (siehe Abb. 16).

Darüber hinaus wurde in insgesamt 12 Fällen mit der studierenden Person darüber gesprochen, was nötig wäre, damit die Ausbildung nicht vorzeitig beendet wird.

Lediglich 2 Befragte denken, dass eine vollzeitschulische Ausbildung für die Person geeigneter gewesen wäre. In den restlichen 15 Fällen wird dem entweder nicht zugestimmt oder es war keine Angabe dazu möglich.

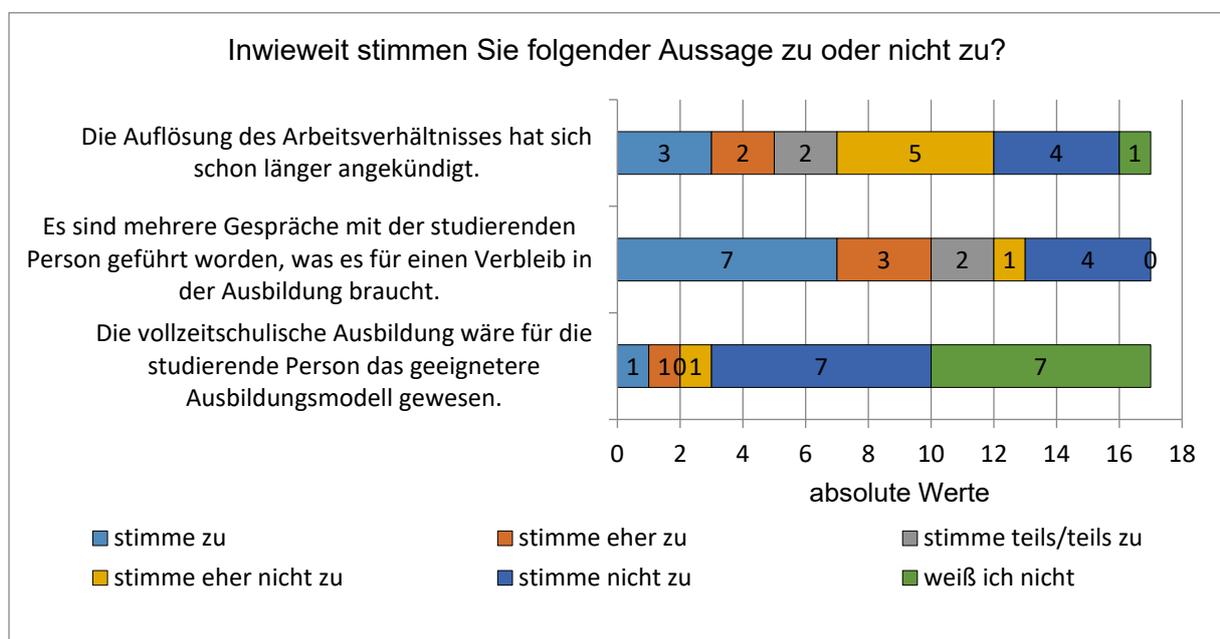


Abbildung 16: Balkendiagramme mit Angaben zur Zustimmung zu den Aussagen, dass sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses länger angekündigt hat (3 haben zugestimmt, 2 eher zugestimmt, 5 haben eher nicht und weitere 4 nicht zugestimmt), dass mehrere Gespräche mit der studierenden Person, was für einen Verbleib in der Ausbildung gebraucht werde, geführt worden sind (7 haben zugestimmt, 3 eher zugestimmt, 4 haben nicht zugestimmt) und dass die vollzeitschulische Ausbildung für die studierende Person das geeigneter Ausbildungsmodell gewesen wäre (7 stimmen nicht zu und weitere 7 wissen es nicht) (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

4. „Die studierende Person war uns vor Beginn der Ausbildung durch folgende Tätigkeit in der Einrichtung bekannt.“

Insgesamt war in 8 Fällen die studierende Person dem Träger bzw. der Einrichtung nicht bekannt (siehe Abb. 17). In 4 Fällen hat die studierende Person zuvor in der Einrichtung eine Ausbildung zur Sozialassistentin absolviert. In den weiteren 5 Fällen ist die studierende Person dem Träger bzw. der Einrichtung durch ein Vorpraktikum, eine Hospitation oder durch andere Tätigkeiten in der Einrichtung bekannt gewesen.

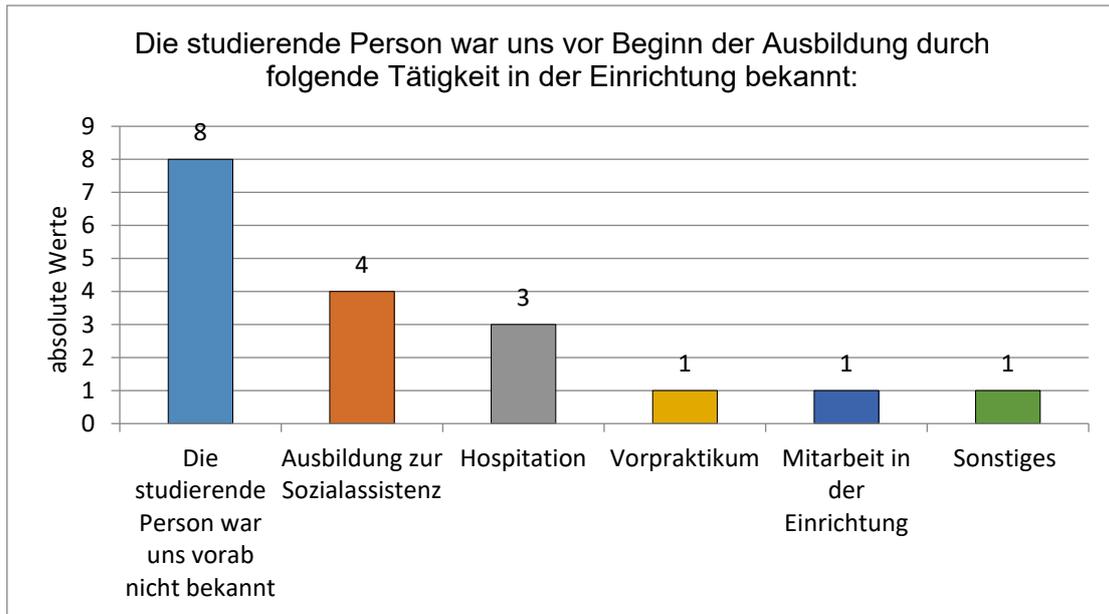


Abbildung 17: Säulendiagramm zur Frage, ob die studierende Person vor Beginn der Ausbildung durch folgende Tätigkeit in der Einrichtung bekannt war: Ausbildung zur Sozialassistentenz, Hospitation, Vorpraktikum, Mitarbeit in der Einrichtung, sonstiges oder die studierende Person war uns vorab nicht bekannt. In acht Fällen war die studierende Person vorab nicht bekannt, in vier bzw. drei Fällen war sie durch die Ausbildung zur Sozialassistentenz bzw. durch eine Hospitation bekannt (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

5. Über welchen Weg ist die studierende Person in die Erzieher*innenausbildung gemündet?

Der meistgenannte Weg in die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung erfolgte mit 7 Fällen durch einen Quereinstieg (siehe Abb. 18). In 5 Fällen wurde die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung nach einer Ausbildung zur Sozialassistentenz aufgenommen.

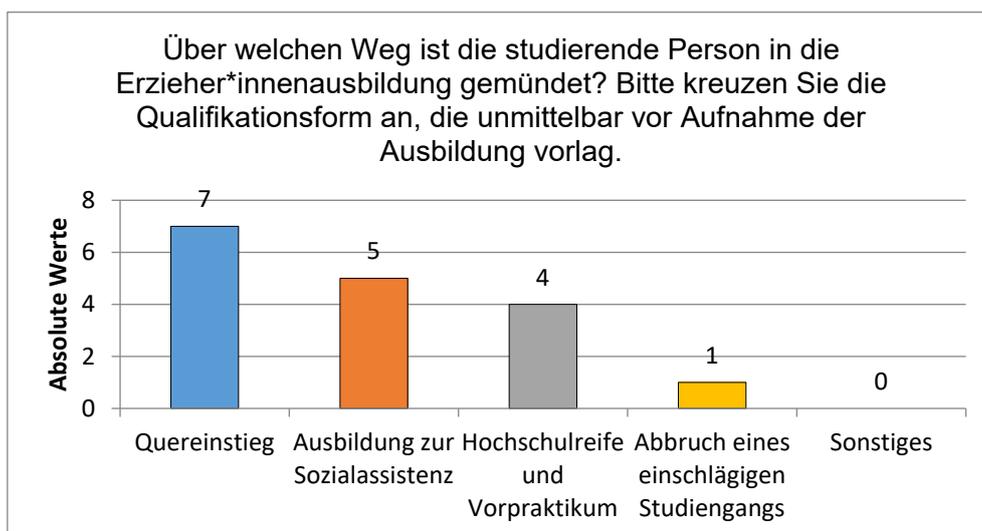


Abbildung 18: Säulendiagramm zum Weg, über den die studierende Person in die Erzieher*innenausbildung gemündet ist mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Quereinstieg, Ausbildung zur Sozialassistentenz, Hochschulreife und Vorpraktikum, Abbruch eines einschlägigen Studiengangs und sonstiges. In sieben Fällen erfolgte der Einstieg als Quereinstieg, in fünf Fällen über eine Ausbildung zur Sozialassistentenz und in vier Fällen über die Hochschulreife und Vorpraktikum (n=17). (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

*6. Wie stellt sich die berufliche Situation der studierenden Person nach der Lösung des
Ausbildungsvertrages dar?*

In insgesamt 10 Fällen ist den Trägern nicht bekannt, wie sich die berufliche Situation der studierenden Person nach vorzeitiger Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung darstellt. In jeweils 2 Fällen ist jedoch bekannt, dass die studierende Person entweder eine vollzeitschulische Erzieherinnen- und Erzieherausbildung aufgenommen hat bzw. eine Hilfstätigkeit in einer Kita übernimmt.

*7. Welche Maßnahmen wären vor Beginn der Ausbildung wichtig gewesen, um dem
Ausbildungsabbruch vorzubeugen?*

In den meisten Fällen ist angegeben worden, dass sich die Träger vor Beginn der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung mehr Informationen über den Träger und die Einrichtung selbst, als auch über die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung für die studierenden Personen gewünscht hätten (siehe Abb. 19). Darüber hinaus wäre ein früherer Kontakt mit der studierenden Person z.B. durch eine Hospitation oder ein Praktikum wünschenswert gewesen, um einem Ausbildungsabbruch vorzubeugen.

Als weitere Maßnahmen, um eine vorzeitige Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung vorzubeugen, haben die befragten Träger genannt: besserer Austausch zwischen der Einrichtung und der Fachschule sowie vorab ein Orientierungspraktikum.

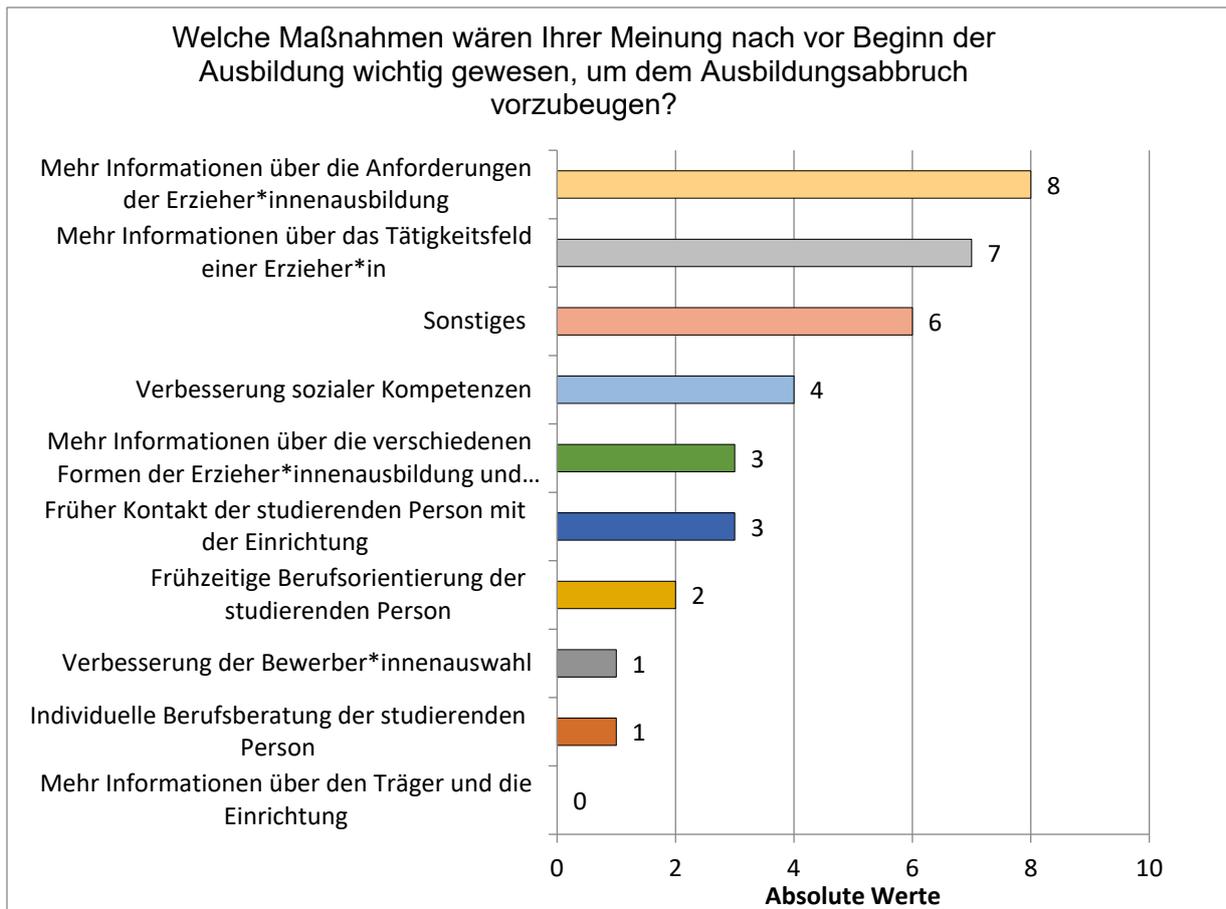


Abbildung 19: Balkendiagramm zur Frage, welche Maßnahmen nach Meinung der Befragten vor Beginn der Ausbildung wichtig gewesen wären, um dem Ausbildungsabbruch vorzubeugen mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Mehr Informationen über die Anforderungen der Erzieher*innenausbildung, mehr Informationen über das Tätigkeitsfeld einer*ines Erzieher*in, Verbesserung sozialer Kompetenzen, mehr Informationen über die verschiedenen Formen der Erzieher*innenausbildung, früher Kontakt der studierenden Person mit der Einrichtung, frühzeitige Berufsorientierung der studierenden Person, Verbesserung der Bewerber*innenauswahl, individuelle Berufsberatung der studierenden Person, mehr Informationen über den Träger und die Einrichtung sowie sonstiges. Am häufigsten wurde mit acht Nennungen „Mehr Informationen über die Anforderungen der Erzieher*innenausbildung“, mit sieben Nennungen „Mehr Informationen über das Tätigkeitsfeld eines*einer Erzieher*in und mit sechs Nennungen „Sonstiges“ angekreuzt (n=17).
(Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse sowie vorläufige Empfehlungen

Aus der Kurzbefragung zur vorzeitigen Beendigung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung geht hervor, dass in mehr als der Hälfte aller Fälle eine Auflösung des Ausbildungsvertrages von Seiten der studierenden Person gewünscht worden ist.

Neben privaten und sonstigen Gründen stellen eine Überforderung mit der fachschulischen Ausbildung und in der Praxisstelle, sowie ein hoher Leistungs- und Zeitdruck die wesentlichen Gründe für einen Ausbildungsabbruch aus Trägersicht dar.

Nur 2 Befragte sind der Ansicht, dass eine vollzeitschulische Ausbildung für die studierende Person besser geeignet gewesen wäre.

Fast alle Einrichtungen hätten sich mehr Informationen für die studierenden Personen vor Beginn der Ausbildung gewünscht sowie bereits vorab die studierende Person durch eine Hospitation oder ein Praktikum kennengelernt.

Aufgrund der Ergebnisse der Kurzbefragung lassen sich vorläufig folgende Empfehlungen ableiten:

- Mehr Informationen über das Tätigkeitsfeld einer Erzieherin oder eines Erziehers und über die Anforderungen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung
- Mehr Informationen und eventuell auch Beratung über die verschiedenen Ausbildungswege zur Erzieherin oder zum Erzieher
- Vor Beginn der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung ein Praktikum bzw. eine Hospitation in der Einrichtung absolvieren
- Regelmäßiger Austausch zwischen den studierenden Personen und der Praxisanleitung, um Überforderung, Unzufriedenheit etc. frühzeitig zu erkennen und diesen entgegensteuern zu können

Herausgeber: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Referat Jugend, Jugendhilfe
Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden

presse@hsm.hessen.de
<https://soziales.hessen.de>

Redaktion: Dr. Christine Binz
Alice Engel (verantwortlich)

Gestaltung: Öffentlichkeitsreferat

Stand: Juni 2022

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden

<https://soziales.hessen.de>