

Modellversuch OptiPrax – Zwischenbericht zum Abschluss des 1. Jahrgangs/Variante Quereinsteiger

1. Ausgangslage

Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist seit Jahren unverändert hoch, vor allem bedingt durch den stetigen Ausbau der Kindertagesbetreuung. Eine wichtige Säule der Fachkräftegewinnung stellt die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für angehende Erzieherinnen und Erzieher dar. Aufgrund des hohen Bedarfs konnte in den vergangenen Jahren allen geeigneten und interessierten Absolventinnen und Absolventen der Regelausbildung eine unbefristete Übernahme durch die Stadt Nürnberg angeboten werden. Trotz der hohen Übernahmequote und des Ausbaus der bestehenden Ausbildungsformate, können die Bedarfe nicht mehr ganzjährig gedeckt werden. Zudem bilden zunehmend mehr Träger ihre Nachwuchskräfte selbst aus, so dass die vorhandenen städtischen Praktikumsstellen nicht mehr alle besetzt werden können. Von daher entschied sich die Stadt Nürnberg im Jahr 2015 dafür, am bayernweiten Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (Optiprax)“ des Bayerischen Kultusministeriums teilzunehmen, in enger Kooperation zwischen der Beruflichen Schule 10, dem Jugendamt der Stadt Erlangen, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband und dem Jugendamt – Bereich Städtische Kindertageseinrichtungen.

Einmal soll damit ein neues und durch die besonderen Rahmenbedingungen attraktives Ausbildungsformat erprobt werden, zum anderen sollen auch nochmals neue Zielgruppen wie zum Beispiel berufliche Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger erreicht werden. Das Modellvorhaben unterscheidet sich von der Regelausbildung durch eine durchgängige Vergütung, die kürzere Ausbildungsdauer (drei bzw. vier Jahre) und der engen Verzahnung zwischen schulischer Ausbildung und Praxiseinsatz vor Ort. Darüber hinaus sollen die Auszubildenden verschiedene sozialpädagogische Arbeitsbereiche kennenlernen und mindestens zweimal 320 Stunden in einem anderen Tätigkeitsfeld zum Einsatz kommen.

Von den drei möglichen Ausbildungsvarianten¹ entschied sich die Stadt Nürnberg für die (vierjährige) Variante 1, Zielgruppe: Bewerberinnen und Bewerber mit Schulabschluss Mittlere Reife und für die (dreijährige) Variante 3, Zielgruppe: Bewerberinnen und Bewerber mit fachfremder Berufsausbildung bzw. fachfremdem Studium. Ursprünglich waren zwei Ausbildungsjahrgänge geplant, zwischenzeitlich wurde sich auf insgesamt fünf² Jahrgänge verständigt. Das Jugendamt bietet pro Ausbildungsjahrgang insgesamt 35³ bzw. für den 4. und 5. Jahrgang 34 Plätze für die oben genannten Varianten an.

2. Aktueller Stand der Umsetzung

Zum September 2019 startet der 4. Ausbildungsjahrgang, zeitgleich beginnen die Vorbereitungen für das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren des voraussichtlich letzten Modelldurchlaufs, mit Beginn September 2020.

Die Anzahl der am Modellversuch teilnehmenden Träger und Institutionen hat sich im Laufe des Modellversuchs erhöht, neben den bereits genannten nehmen nun auch noch AWO, BRK, ASB, Jugendhilfezentrum Fürth, STAPF, Diakonie Neuendettelsau, GGK Nürnberg Süd, Caritasverband Nürnberg, Ev. Pfarramt Forth, Stadtmission, Treuchtlingen, Johanniter, Diakonieverein Wendelstein, Ev. Pfarramt Zirndorf, ISKA, SOS Kinderdorf, Ev. Kita Eckenthal am Modellversuch mit einzelnen Ausbildungsplätzen teil. Aktuell stellt sich die Inanspruchnahme der Jahrgänge wie folgt dar:

¹ Variante 3: Personen mit Fach-/Abitur wurde nicht gewählt, da bisherige Erfahrungen gezeigt haben, dass der Personenkreis nach Beendigung der Ausbildung häufig das Arbeitsfeld wieder verlässt.

² 2017: Verlängerung um 3. Ausbildungsjahrgang, 2018: Verlängerung um 4. und 5. Jahrgang

³ Jahrgang 1 und 2

Jahrgang	Variante 1 – Mittlerer Schulab- schluss	Variante 1 – Direkt- einstieg ins 2. Aus- bildungs- jahr	Variante 3 – Berufs- fremde Aus- bildung	davon Ausbil- dungsplätze im Jugendamt	davon Ausbil- dungsplätze bei anderen Trägern
2016	21		20	35	6
2017	21		22	35	8
2018	18		32	34	16
2019	23	5	30	36	22

Zahlen für 2019/20 sind vorläufig: es liegen noch 3 Interessenbekundungen vor für Variante 1 und 2 für Variante 3.

Die Nachfrage für die Ausbildungsplätze beim Jugendamt ist ungebrochen hoch und hat für das Ausbildungsjahr 2019 mit rund 300 Bewerbungen seinen bisherigen Höhepunkt erfahren.

Zum März 2018 wurde für die bei den Kommunen am Modellversuch teilnehmenden „Studierenden in Ausbildung“ eine neue tarifliche Zuordnung vollzogen, die nun Auszubildenden fallen unter den Tarifvertrag TVAöD Pflege, mit den entsprechenden Regelungen zur Vergütung, Übernahme etc. Die Auszubildenden erhalten nun beispielsweise auch die Jahressonderzahlung und eine Prämie bei erstmaligem erfolgreichem Abschluss.

3. Abschluss des ersten Jahrgangs in der Variante 3 (Quereinsteiger) – Erfahrungen und Auswertung

3.1 Entwicklung des Jahrgangs

Am 1. September 2016 nahmen insgesamt 35 Auszubildende, jeweils 20 in Variante 1 und 15 in Variante 3, im Rahmen des Modellversuchs ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg auf. Zum 31.08.2019 konnte nun der erste Ausbildungsjahrgang in der Variante 3 erfolgreich abgeschlossen werden. Von den ursprünglich 15 Auszubildenden⁴ der Variante 3 haben 13⁵ die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, bei allen drei Ausbildungsabbrüchen waren persönliche Gründe ausschlaggebend. Eine Stelle konnte noch kurzfristig aufgrund des frühen Ausscheidens nachbesetzt werden.

Die Zusammensetzung des ersten Jahrgangs war sowohl altersmäßig wie auch hinsichtlich der beruflichen Historie sehr interessant: Das Durchschnittsalter betrug 31 Jahre, die Altersbreite lag von 23 bis 51, damit natürlich deutlich höher als bei der klassischen Regelausbildung, die ja üblicherweise direkt im Anschluss an den Mittleren Schulabschluss begonnen wird.

Bei den Ursprungsberufen gab es ebenfalls ein breites Spektrum: Ausbildungsabschluss im Bäckereihandwerk, als Hauswirtschaftskraft, in der Bürokommunikation und im Bereich Lagerlogistik aber auch akademische Abschlüsse wie Magister für Geschichte und Lehramt.

Die persönlichen Gründe für den Quereinstieg wurden nicht systematisch erhoben bzw. ausgewertet, aber in vielen Gesprächen wurden immer wieder das Interesse an einer sozialen und (sinnvollen) Tätigkeit benannt, die Perspektivlosigkeit im bisherigen Arbeitsfeld sowie die Unzufriedenheit mit dem Ursprungsberuf. Als besonders attraktiv wurden die Möglichkeiten innerhalb des Arbeitsfelds Kinder- und Jugendhilfe beschrieben, das Arbeiten in einem Team und die vielfältigen Optionen für die eigene Karriereplanung.

Zum 1. September 2019 werden nun von den verbliebenen 13 Auszubildenden acht von der Stadt Nürnberg übernommen, sechs⁶ davon werden im Kitabereich eine Stelle finden, zwei davon in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Die anderen fünf Auszubildenden wechseln den Träger, gingen ins

⁴ Frauenanteil: 80 %, Männeranteil 20 %

⁵ Eine Person muss noch die praktische Prüfung wiederholen

⁶ Bei einer Person hängt die Übernahme vom Bestehen der praktischen Prüfung im September ab

Ausland bzw. werden aufgrund der hohen Ausfall- und Fehlzeiten während der Ausbildung nicht übernommen.

3.2 Erfahrungsbericht nach Abschluss des ersten Jahrgangs durch das Jugendamt

Das Jugendamt hat mit diesem Modellversuch erste Versuche mit einer dualen Ausbildung im sozialen Arbeitsfeld unternommen. Schon jetzt kann deutlich benannt werden, dass die Verkürzung der Ausbildung, bei gleichbleibenden Inhalten, zwar für einen schnelleren Output sorgt, aber auch höhere Anforderungen an alle Beteiligten stellt. Den Auszubildenden bietet der fortlaufende Wechsel zwischen Schule und Praxis eine optimale Möglichkeit, Gelerntes schnell und zielorientiert in der Praxis auszuprobieren und zu reflektieren. Daraus entsteht aber auch eine Doppelbelastung, da sich sowohl auf schulische bzw. theoretische Inhalte vorbereitet werden muss wie auch auf den regelmäßigen Einsatz in der Einrichtung vor Ort. Dies ist schon für viele an sich eine Herausforderung, wenn dann noch familiäre Besonderheiten hinzukommen, kann es auch vereinzelt zur Belastung werden. Spürbar wurde dies unter anderem durch die zum Teil hohen Fehl- und Ausfallzeiten. Auf die Zulassung zur Abschlussprüfung hatte dies bisher keine Auswirkungen. In wenigen Fällen wurde von Seiten der Träger bei der Übernahme darauf reagiert.

Der regelmäßige Wechsel von Schule und Praxis hat gewinnbringende Aspekte, wirkt sich aber zum Teil erschwerend auf die Teilnahme an kontinuierlichen Prozessen und deren Beobachtung aus, beispielsweise für die Eingewöhnung eines Kindes. Insgesamt sind nach Rückmeldungen aus den teilnehmenden Einrichtungen die Auszubildenden eine wichtige Unterstützung und Bereicherung in der täglichen Arbeit, insbesondere auch, weil sie nicht auf den Soll-Anstellungsschlüssel angerechnet werden. Sie bringen regelmäßig fachliche und inhaltliche Impulse ein und regen durch den fachlichen Input aus der Schule zu fachlichen Diskussionen in den Teams an. Bei den sogenannten Quereinsteigern wird die zum Teil schon längere berufliche und persönliche Lebenserfahrung sehr geschätzt.

Als große Bereicherung wird der durch die Ausbilder gesteuerte Einsatz in verschiedenen Arbeitsgebieten wahrgenommen. Das Jugendamt als Ausbildungsträger hat festgelegt, dass mindestens zwei Einsatzorte innerhalb der Ausbildungszeit wahrgenommen werden müssen. So kommen alle Auszubildenden im Kitabereich zum Einsatz und entweder in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit oder im Kinder- und Jugendhilfezentrum. Bei ausschließlichem Einsatz im Kita-Bereich müssen es mindestens zwei verschiedene Einrichtungstypen sein und ein Standortwechsel vollzogen werden. Hinzukommt für alle Auszubildenden ein Praktikum in einer Grundschule im Umfang von 40 Schulstunden. Damit wird gewährleistet, dass tatsächlich eine Breitbandausbildung stattfindet, mit Erfahrungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen. Und die Auszubildenden können im Rahmen der Übernahme fundierte Entscheidungen über das zukünftige Arbeitsfeld treffen.

Die Auszubildenden werden durch zwei Ausbilder betreut, die die jeweiligen Ausbildungsjahrgänge viermal jährlich zu Workshops einladen, um sowohl die Praxiseinsätze zu reflektieren, gemeinsam an Themen wie Kinderschutz zu arbeiten und durch Hospitationen weitere Einsatzorte kennenzulernen. Es finden während der Ausbildungszeit durch die Ausbilder Praxisbesuche vor Ort statt, anlassbezogenen Gespräche, bei Bedarf moderieren sie auch bei Konflikten und Problemen. Die Gesamtorganisation des Auswahlverfahrens, die Einsatzplanung, Nachbesetzungen und die fortlaufende Auszubildendenbetreuung liegt bei den Ausbildern. Darüber hinaus stehen sie auch im engen Kontakt und fortlaufenden Austausch mit den Anleitungen und Einrichtungsleitungen vor Ort.

Durch die enge Verzahnung von Ausbildung und Praxis lassen sich auch positive Effekte auf die Zusammenarbeit zwischen der städtischen Fachakademie und den am Modellversuch beteiligten Trägern feststellen: Die Verantwortung für die Gesamtausbildung und die Auszubildenden hat sich deutlich verstärkt. In regelmäßigen Arbeitstreffen werden sowohl organisatorische wie auch inhaltliche Themen und Fragestellungen bearbeitet. So finden die bisher getrennt laufendenden Anleitungstreffen gemeinsam statt. Bei Bedarf finden sich die zuständige Lehrkraft, die Ausbilder und die Anleitung zusammen, um Lösungen bei schwierigen Themen und Problemen zu finden. Erstmals fand auch im

Herbst 2018 eine gemeinsame Exkursion⁷ nach Schweden statt, zum Thema „Internationalisierung des Bildungspersonals (für Trägerverantwortliche im Modellversuch „OptiPrax“), Pädagogischer Schwerpunkt: Fachlichen Austausch und praktische Umsetzung erleben, z.B. zu den Themen Inklusion, Medienkonzept / frühe Medienerziehung, Qualitätsmanagement, Buchungssystem, Erziehungs- und Bildungsplan... Besichtigung von verschiedenen frühpädagogischen und vorschulischen Bildungseinrichtungen in Schweden.“

3.3 Erfahrungsbericht Städtische Fachakademie, B10

OptiPrax, als Erzieherausbildung mit Vergütung, kam im Vergleich zu anderen Bundesländern spät. Es wurde dringend erwartet. Dies zeigt sich in der großen Anzahl von Anfragen, die das Schulsekretariat und alle beratenden Funktionen sehr stark fordern. Viele Anfragen betreffen auch die Variante 2; leider kann B10 Abiturienten kein Angebot machen.

Als Besonderheit in Nürnberg hat die städtische Fachakademie, B10, die Personalauswahl ganz in die Hand der Träger gegeben. Für die Schule entsteht damit die Herausforderung, die Personalverantwortlichen von derzeit 17 unterschiedlichen Arbeitgebern im Kita- und Jugendhilfebereich zu beraten. Denn an den Zugang zum Bildungsgang OptiPrax sind – im Unterschied zur „klassischen“ dualen Berufsausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) – eine Fülle an schulrechtlichen Aufnahmebedingungen geknüpft. Für eine Schulplatzzusage ist somit nicht allein das Auswahlverfahren des ausbildenden Kita-Trägers maßgeblich. Die Zusammenarbeit zwischen personalverantwortlichen Stellen im Kita-Bereich mit der Fachakademie bei der Personalauswahl bis zur verbindlichen Schulplatzzusage ist aus Schulsicht ein neu hinzu gekommener Prozess. Fest steht, dass die Beratung der Personalverantwortlichen sehr zeitintensiv ist. Da bereits jetzt viele Kita-Träger OptiPrax-Studierende in einsteigeriger Zahl beschäftigen, wäre im Falle einer Ausweitung der OptiPrax-Ausbildung mit einem weiteren Anstieg der Kooperationen zu rechnen.

Insgesamt ist die Beratung der interessierten Bewerberinnen und Bewerber und die der möglichen und tatsächlichen Kooperationspersonen sehr komplex und schöpft die Kapazitäten auf allen Ebenen, vom Sekretariat bis zur Schulleitung aus.

Diesem erheblichen Aufwand stehen Klassen gegenüber, mit sehr interessierten und lebenserfahrenen Menschen. Eine Lehrkraft beschreibt die Arbeit so: „Die Studierenden in den Q-Klassen sind "anders". Man hat es mit erwachsenen, selbstbewussten Menschen zu tun, die wissen, warum sie die Ausbildung machen und denen auch bewusst ist, was sie eventuell dafür aufgeben haben. Von daher fordern diese Klassen sehr viel. Einen "Lari-Fari"-Unterricht braucht man hier nicht machen. Es gibt auch mehr Diskussionen und man sollte immer gut vorbereitet, strukturiert und selbstbewusst auftreten. Generell ist es eine angenehme Arbeit, die mir persönlich Spaß macht.“

Die Anforderungen an die Auszubildenden in der Praxis und an der Fachakademie werden von diesen durchweg als anspruchsvoll beschrieben, insbesondere in der Variante 3, wo die Auszubildenden oft lange zurückliegende Schulkarrieren haben und nicht selten eigene Familien versorgen müssen. Durch die zusätzlichen OptiPrax-Klassen ist das 2012 geplante und 2017 bezogene Gebäude am Fernmeldeturm voll ausgelastet.

Für die Schulversuchsphase ist die Anzahl der Klassen mit jeweils einer Eingangsklasse in Variante 1 und 3 gedeckelt. Aktuell können in der Variante 3 für das SJ 2019/20 keine Kooperationen mit weiteren Kita-Trägern mehr angenommen werden. Die Klassenobergrenze ist erreicht. Sollte das städtische Jugendamt seine Plätze für den im SJ 2020/21 startenden Jahrgang ausbauen wollen, müsste dies rechtzeitig bekannt sein, so dass kleineren Kita-Trägern mitgeteilt werden kann, dass im Jahr 2019/20 weniger Schulplätze für nicht-städtische Träger zur Verfügung stehen. Die Kündigungsfrist für Kooperationsverträge beträgt 6 Monate.

⁷ Im Rahmen des Erasmusprogramms der Beruflichen Schule 10

Fazit Fachakademie, B10:

OptiPrax zeichnet sich als Erfolgsmodell ab. Die zehnfach höhere Anzahl von Bewerbern bei J als es Ausbildungsplätze gibt, zeigt, dass das Qualifizierungskonzept unmittelbar an den Bedürfnissen potentieller Fachkräfte anknüpft. OptiPrax erreicht Menschen, die der regulären Ausbildung nicht zur Verfügung stehen. Viele didaktisch-methodische Konzepte, die mit den Kooperationspartnern für OptiPrax entwickelt worden sind, können gleichzeitig in der regulären Ausbildung genutzt werden. Schulinterne Evaluationen bestätigen, dass die vertieften Kooperationen von den Anleitungen, von den Studierenden und von den Lehrkräften als sehr gewinnbringend geschätzt werden. Mit dem städtischen Jugendamt hat die Schule einen Partner, der nicht nur die Grundaustauslastung der Klassen garantiert, sondern auch hervorragender Hauptansprechpartner für die pädagogische Weiterentwicklung ist.

4. Zwischenfazit im Hinblick auf eine Verstetigung

Die Stadt Nürnberg hat sich mit der Absicht am Modellversuch OptiPrax beteiligt, um die Attraktivität der Ausbildung an sich zu erhöhen und zur Gewinnung neuer Zielgruppen. Eine abschließende Einschätzung hinsichtlich der Zielerreichung und der Auswirkungen auf die langfristige Wirkung dieser Ausbildung kann erst am Ende des Modellversuchs und nach Vorliegen der Evaluationsergebnisse abgegeben werden. Jedoch stimmen die hohen Bewerberzahlen, die Kontinuität im ersten Ausbildungsjahr und auch die Übernahmequote optimistisch.

Folgende Punkte sind im Hinblick auf die Verstetigung der dualen Ausbildung zu prüfen bzw. zu berücksichtigen:

Bewerberausrichtung

Wie schon oben erwähnt ergänzen die Quereinsteiger mit ihren beruflichen Historien und Vorerfahrungen das vorhandene Personaltableau in besonderer Weise und sind auch für Kinder und Jugendliche attraktive und begehrte Ansprechpersonen. Von daher sollte bei einer zukünftigen Verstetigung insbesondere die Bewerbergruppe mit fachfremden Berufsabschlüssen wieder berücksichtigt werden. Gerade für diese Zielgruppe stellt die verkürzte und vergütete Ausbildung einen besonderen Anreiz dar, da sie ja bereits eine Ausbildung bzw. ein Studium absolviert haben. Diese in den Ursprungsberufen erworbenen Kompetenzen sind für die Arbeit in unseren Kitas gewinnbringend und gut nutzbar. Nachdem auch immer wieder Abiturientinnen und Abiturienten Interesse an der Ausbildung zeigen, sollte auch diese Zielgruppe durch OptiPrax einen Zugang zur Ausbildung finden. Die Stadt Nürnberg hat sich damals im Vorfeld gegen die Abiturvariante entschieden, anders als die meisten anderen Modellstandorte. Die Regelausbildung sollte sich schwerpunktmäßig auf junge Menschen mit Mittlerem Schulabschluss konzentrieren.

Fehlzeitenregelung

Die Fehlzeiten der Auszubildenden des Modellvorhabens haben zum Teil ein hohes Ausmaß, das deutlich über dem des Berufspraktikums liegt. Bei der Überprüfung des Sachverhalts wurde deutlich, dass sich die Vorgaben für die Anzahl der Fehlzeiten und die Auswirkungen auf den Ausbildungsverlauf zwischen der Regelausbildung und OptiPrax unterscheiden: So dürfen im Rahmen des Berufspraktikums nur maximal 50 Fehltage (inklusive Urlaub) bei ca. 248 Arbeitstagen vorhanden sein, um den Abschluss zu erlangen. Bei OptiPrax werden mindestens 1.400 Praxisstunden gefordert⁸, aber es werden keine maximalen Fehlzeiten bis zum Ende der Ausbildung genannt. Hier sollten zukünftig vergleichbare Regelungen durch das Kultusministerium getroffen werden. Das Jugendamt hat bereits für den noch verbleibenden Modellzeitraum reagiert und wird jetzt früher auf hohe Fehlzeiten eingehen und das Gespräch mit den Auszubildenden suchen. Darüber hinaus wurde auch bei den Übernahmen im Einzelfall durch eine befristete Anstellung reagiert. J und B10 beabsichtigen im Hinblick auf die Verstetigung, sinnvolle Obergrenzen für Prüfungszulassung zu erarbeiten und an das Staatsministerium für Unterricht und Kultus im Rahmen des Schulversuchs zu melden.

Organisation der Schultage

Die Besonderheit bei OptiPrax ist der regelmäßige Wechsel zwischen Schul- und Praxistagen. Je nach Jahrgang gibt es zwischen zwei und drei Schultage in einer Woche und entsprechend zwei bis

⁸ KmBeK vom 25.05.2018

drei Praxiseinsätze. Wie bereits dargestellt, findet dadurch ein sehr guter Transfer zwischen Theorie und Praxis statt. Im laufenden Modellversuch wurde die bisherige Praxis der Schul- und Praxistage überprüft und durch eine neue Regelung ab September 2019 folgendermaßen angepasst: 3 Schultage im ersten Ausbildungsjahr, dann 3 Tage im zweiten und 2 Schultage im letzten Ausbildungsjahr, plus volle Praxistage in den Schulferien. Von daher sollte im Hinblick auf die zukünftige Organisation der Ausbildung, nach einer Verstetigung, intern zwischen Schule und Verwaltung geprüft werden, ob das ab September geplante Modell mit 3,3 und 2 Schultagen grundsätzlich sinnvoll ist, sowohl für Schule und Praxiseinrichtungen. Wichtig ist, dass die Auszubildenden sich durch ganze Tage auf das jeweilige Lernfeld konzentrieren können.

Kooperation Schule und Ausbildungseinrichtungen

Die modellbedingte Zusammenarbeit zwischen Schule und Ausbildungsträgern findet regelmäßig und sehr zielorientiert statt. Als Herausforderung wird aber der personenbezogene Austausch erlebt. Hier fehlen bisher die städtischen Regelungen zwischen der Schule, Träger und Auszubildenden, um im Sinne der Auszubildenden sich auch systematisch zwischen Schule und Ausbildungsverantwortlichen auszutauschen. Enge datenschutzrechtliche Vorgaben haben diese bisher verhindert. Für die Zukunft sollten vertragliche Regelungen getroffen werden, die es den Verantwortlichen ermöglichen, sich regelmäßig über die Entwicklung und Unterstützungsmaßnahmen der Auszubildenden auszutauschen. Sicherlich sollte aber immer dem Dreiergespräch als geeignete und priorisierte Methode der Vorrang eingeräumt werden.

Optimierung der Rahmenbedingungen für die Regelausbildung

Durchgängig betonen alle Auszubildenden die besonderen Rahmenbedingungen (Verkürzung, Vergütung, Übernahmeperspektive, Wechsel aus Schule und Praxis) der dualen Ausbildung als ausschlaggebenden Punkt für ihre Entscheidung. Schon seit Jahren werden die lange Ausbildungsdauer und die nur teilweise vergütete Ausbildung thematisiert und stellen auch für am Arbeitsfeld Interessierte ein Hemmnis dar. Die Diskussion ist mit Einführung des Modellversuchs neu entflammt, vor allem im direkten Vergleich mit der Regelausbildung. Hinzukommt, dass die OptiPrax-Auszubildenden mit der in 2018 neu stattgefundenen Zuordnung zum „Pflege-Tarif“ auch eine Übernahmegarantie haben. Bisher wirkt sich dies nicht nachteilig auf die erfolgreich abschließenden Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten aus, da das Jugendamt insbesondere im Kitabereich einen hohen Fachkräfte- und Übernahmbedarf hat. Sollte dieser jedoch irgendwann sich wieder auf ein normales Maß einpendeln, wären die Absolventinnen und Absolventen der Regelausbildung bei den Übernahmen nachrangig zu behandeln. Von daher gilt es in den kommenden Jahren sehr genau darauf zu achten, dass duale Ausbildung und Regelausbildung nicht weiter auseinanderklaffen, sondern im Rahmen des Möglichen, vergleichbare Bedingungen geschaffen werden. So sieht beispielsweise der Tarifvertrag für die Optiprax-Ausbildung vor, dass vor dem schulischen Colloquium zusätzliche freie Tage zur Vorbereitung gewährt werden. Dies sollte dann analog auch für die Prüflinge der Regelausbildung gewährt werden. Beide Ausbildungsformate sind für die zukünftige Gewinnung von Fachkräften wichtig und sollten deshalb vergleichbare Anreize haben, sich für den jeweiligen Ausbildungsweg zu entscheiden.

5. Ausblick

Zum September 2019 gehen weitere 34 Auszubildende des vierten Jahrgangsgangs in den Einrichtungen des Jugendamts an den Start. Zeitgleich beginnt dann schon die Vorbereitung zum 5. und letzten Durchlauf des Modellvorhabens mit 34 städtischen Ausbildungsplätzen.

Von Seiten des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus ist geplant, die Dauer des Modellversuchs „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)“ in der entsprechenden Bekanntmachung (KMBek) für das Ausbildungsjahr 2020/2021 zu verlängern. Diese Änderung kann allerdings erst nach der Sommerpause in Angriff genommen werden; die Veröffentlichung der Änderungs-KMBek mit erweiterter Modellversuchsdauer erfolgt daher erst zu einem späteren Zeitpunkt.

Über das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen/Erzieher“ besteht die Möglichkeit, zusätzliche Ausbildungsplätze gefördert zu bekommen. Die Länder sollen durch das Bundesprogramm

unterstützt werden, praxisintegrierte vergütete Ausbildungen auszubauen. Jugendamt und Personalamt haben vereinbart, für das Ausbildungsjahr 2020/21 einen entsprechenden Antrag für zusätzliche Ausbildungsplätze zu stellen. Sollte die Stadt Nürnberg entsprechende Mittel aus dem Bundesprogramm erhalten, könnte der fünfte Jahrgang nochmals ausgebaut werden. Für die Erhöhung der Ausbildungsplätze wäre dann ein entsprechender Stadtratsbeschluss notwendig.

Noch handelt es sich beim Bildungsgang um einen Schulversuch. Um eine solidere Datenbasis der Ausbildungserfolge zu haben, wurde vorerst eine Verlängerung des Schulversuchs angekündigt. Der bayernweite Erfolg lässt dabei die vorsichtige Hoffnung zu, dass OptiPrax absehbar durch das StMUK verstetigt werden könnte und sich als 2. Säule der regulären Ausbildung etabliert. Sobald sich die Freigabe des Schulversuchs abzeichnet, sollte auch in Nürnberg eine Verstetigung des Bildungsgangs beschlossen werden. Zu diesem Zeitpunkt wäre auch zu prüfen, ob nicht auch das Angebot in der Variante 2 (Abiturienten) sinnvoll wäre.