

Professionalität will gelernt sein, Praxisanleitung muss in der Arbeitszeit berücksichtigt werden

Plädoyer für Praktika!

In diesem Beitrag widmet sich Christoph Kiefer dem Thema Praxisanleitung von der organisatorisch-ökonomischen Seite der Personalentwicklung in Kindertagesstätten. Er zeigt mit einem allgemeinen Berechnungsbeispiel aus der beruflichen Bildung, welchen (Stellen-)Wert Praxisanleitung in Kitas haben müsste.

Praxisanleitung ist die kontinuierliche, systematische Ausbildungsbegleitung angehender pädagogischer Fachkräfte während ihrer Lernphasen am Lernort Praxis, also in unseren Kindertagesstätten. Die Partner in diesem Ausbildungstandem sind zum einen die Organisatoren, also die Berufsbildenden Schulen (BBS), die die vollzeitschulische Ausbildung nach den landesrechtlichen Bestimmungen zu verantworten haben. Auf der anderen Seite wirken in den Einrichtungen pädagogische Fachkräfte mit, die mehr oder weniger freiwillig die Anleitung am Lernort Praxis übernehmen. Je nach Bundesland ist es sehr unterschiedlich, ob und wie die Praxisanleiter(inn)en, oder auch Praxismentoren(inn)en genannt, auf ihre (Zusatz-)Aufgabe vorbereitet werden. In der Anleiter/innenqualifikation sind keine Qualitäts-/Mindeststandards genannt. Außerdem ist in den meisten Fällen die Anleitung von Praktikantinnen on top, also zusätzlich zu den regulären Aufgaben und Tätigkeiten als pädagogische Fachkraft im Kita-

Alltag. Dies führt zu einer Mehrbelastung und damit zu einem höheren Ausfallrisiko pädagogischer Fachkräfte. Es stellt sich also zwangsläufig die Frage, was qualifizierte und entlohnte Praxisanleitung kostet und zugleich nutzt?

Praxisanleitung ist ein Zugewinn

Immer wieder wird von Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen berichtet, gefolgt von unzähligen Diskussionen über Ursache und Wirkung. Ein Argumentationspaar in dieser Diskussion ist, dass Betriebe nicht ausreichend ausbilden, die wiederum bemängeln die Höhe der Ausbildungskosten. Kein Meister würde auf die Idee kommen, seine normale Arbeit zu erledigen und dann in seiner Freizeit unentgeltlich einen Auszubildenden anleiten. Offensichtlich scheint dies aber im sozialpädagogischen Arbeitsfeld der Normalzustand zu sein. Wie ist das

Arbeitsleistung der Praktikanten anteilig am Stundenlohn e. Erzieher/in	20%	40%	60%	80%
Wert bezogen auf die Fachkraftstunde	3,21€	6,41€	9,62€	12,82€
Arbeitsleistung der Praktikant(inn)en pro Praxiswoche (5 x 5 Std./Tag)	80,13€	160,26€	240,38€	320,51€

Tabelle 1: Nutzen-Berechnung

Anzahl der Anleitungsstunden/Woche	1,0	1,5	2,0	2,5
Kosten für die Einrichtung	16,03 €	24,05 €	32,06 €	40,08 €
Kosten-Nutzen-Kalkulation pro Woche: Arbeitsleistung Praktikant/-in 80,13 € (20%), abzgl. Praxisanleitungsstunden	64,10 €	56,09 €	48,08 €	40,04 €

Tabelle 2: Kosten-Nutzen-Berechnung

Kosten-Nutzen-Verhältnis zwischen Ausbildungsaufwand (der Praxisanleiter/innen) und dem Ertrag, also der pädagogischen Zusatzarbeit, die die Praktikanten/innen während ihrer Ausbildung am Lernort Praxis leisten? Empirische Studien dazu liegen nicht vor, da es äußerst schwierig ist, Bildungsaufwand und -ertrag zu quantifizieren, sprich, sie in messbaren Größen auszudrücken. Diese Schwierigkeit stellt sich bei den regelmäßig auftretenden Debatten um Bildung in Deutschland. Einen Ansatz ermöglicht hier die indirekte Herangehensweise über den Arbeitslohn. Bei dieser Herangehensweise wird anhand von theoretischen Annahmen ein Wert ermittelt, der als Vergleichswert für einen anderen Bereich dient. Am Beispiel der Praxisanleitung soll dies einmal berechnet werden. Der Bezugswert ist der Bruttolohn einer Erzieherin, der bei 2.500€ angenommen wird. Die volle Wochenarbeitszeit wird mit 39 Stunden angesetzt, sodass sich ein Stundenlohn von 16,03 € ergibt. (Die Berechnungen sind durch Rundungen auf volle Centbeträge nicht glatt.)

Wie stark ist die Entlastung in der pädagogischen Arbeit durch die Mitarbeit einer Praktikantin oder eines Praktikanten? Das wird unterschiedlich sein, je nach Eignung und Vorbildung. In Anlehnung an Groß und Hüppe (2010) wurde der Wert der Arbeitsleistung in den Schritten 20%, 40%, 60% und 80% auf den Stundenlohn der pädagogischen Fachkraft bezogen. Nach Groß und Hüppe ist die Entlastung auch von der Phase der Ausbildung abhängig. Sie nennen einen Durchschnittswert der Arbeitsleistung eines Auszubildenden von 40% der einer Fachkraft. (Die fachschulische Ausbildung setzt die Qualifikation Sozialassistent voraus, und so darf man je nach Praktikant/in schon von mehr Arbeitsleistung ausgehen.) Entsprechend wurde jetzt anteilig der Wert (bezogen auf die Fachkraftstunde) (s. Zeile 6) berechnet, bei 20% von 16,03€ sind es 3,21€, bei 40% sind es 6,41€. Für eine ganze Woche ist der Wert dann bei angesetzten 25 Stunden Arbeitszeit des oder der Auszubildenden bei 20% 80,13€ (25 x 3,21€). Diese Leistung „liefert“ in unserem Beispiel der Praktikant oder die Praktikantin.

Da die pädagogische Fachkraft in der Zeit der Anleitung für den normalen Arbeitsalltag nicht zur Verfügung steht, muss dieser Verlust auch berücksichtigt

werden. Die Einrichtung investiert also 16,03 € für eine Stunde Anleitung pro Woche. Hier wird ein Wert von 2,5 Stunden pro Woche angenommen. Dies sollte im Sinne der Wertschätzung dieser Arbeit eigentlich selbstverständlich sein, ist es aber nicht. Diese 2,5 Stunden kosten die Einrichtung 2,5 mal 16,03 €, also 40,06 €. Rechnet man nun dies von der gelieferten Leistung ab, ist zu erkennen: Selbst, wenn diese/r Praktikant/in 2,5 Stunden Anleitungszeit kostet, so erarbeitet er/sie bei der im Beispiel viel zu gering angenommenen Arbeitsleistung von 20% bezogen auf die Vollzeitkraft trotzdem noch einen Gewinn von gut 40 € pro Woche!

Diese einfache Bezugsrechnung zeigt eindeutig, dass Praxisanleitung nicht weiter als unentgeltliches Zusatzgeschäft einfach nur so nebenbei erledigt werden sollte. In eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung kann problemlos zugunsten der Einrichtung investiert werden. Je höher die Arbeitsleistung der Praktikanten(inn)en durch gute Qualifikation der Praxisanleiter/innen (vgl. exempl. Kiefer, 2015, 2016a) ist, desto höher ist der Mehrwert der Ausbildung am Lernort Praxis. Unsere Auszubildenden von heute sind unsere Kollegen(inn)en und Fachkräfte von morgen. Gute Praxisanleitung ist ein zentrales Schlüsselement der Nachwuchsgewinnung und -sicherung in Kindertagesstätten und bedarf der organisatorischen Verantwortung durch die Träger. ■

Literaturverzeichnis

Groß, H; Hüppe, S. (2010): *Ausbilden lernen. Trainings- und Lehrbuch nach AEVO 2009 für alle Berufe*. 1. Aufl. Berlin: Cornelsen.

Kiefer, C. (2014): Qualität in der Ausbildung. Ein Beitrag aus der Perspektive der Arbeitspädagogik. *TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik* (3), S. 44–46.

Kiefer, C. (2015): Das LÜNEN-Modell (I). Die fachpraktische Ausbildung optimieren. *TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik* (9), S. 47–49.

Kiefer, C. (2016a): Das LÜNEN-Modell (II). Ausbildung in der Kita durchführen. *TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik* (1), S. 45–47.

Kiefer, C. (2016b): Praxisanleitung – ein vernachlässigtes Schlüsselement der Personalentwicklung. *kita-aktuell, Kita MO 9–16* (9), S. 185–187.

Kiefer, C. (2017): Praxisanleitung – ein Schlüsselement der Personalentwicklung im sozialpädagogischen Arbeitsfeld. In: S. Skalla (Hrsg.): *Handbuch für die Kita-Leitung* (Kita-Management, 2. Aufl., S. 289–304). Köln: Carl Link.