

Rahmenempfehlung

Kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung von Fachkräften
zu Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis
in Mecklenburg-Vorpommern

Bereich: Frühkindliche Bildung

Einführung

Die Anforderungen an die Frühkindliche Bildung sind in den letzten Jahren stetig gewachsen. Fachkräfte müssen sich verstärkt mit Qualitätsentwicklungsprozessen auseinandersetzen, um Kindern optimale Start- und Teilhabechancen zu ermöglichen. Hinzu kommt, dass sich aufgrund des demografischen Wandels und der wachsenden Betreuungsquoten ein erhöhter Fachkräftebedarf abzeichnet. Dieser Entwicklung soll Rechnung getragen werden.

Mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes (5. ÄndG KiföG M-V) wird der bisherige Fachkräftecatalog erweitert. Damit erhalten Träger von Kindertageseinrichtungen die Möglichkeit, neue Berufsgruppen für eine Tätigkeit in der Frühkindlichen Bildung zu gewinnen und die Qualität der Bildungsarbeit multiprofessionell zu stärken. Zugleich wird ein neuer Ausbildungsgang („staatlich anerkannte Erzieherin/ staatlich anerkannter Erzieher für 0- bis 10-Jährige“) gestartet und evaluiert, der die bestehenden Qualifikationswege im Bereich der Sozialen Arbeit ergänzt.

Um den Herausforderungen der beruflichen Praxis professionell begegnen zu können, müssen die neuen Fachkräfte fachlich gut vorbereitet und begleitet werden. Deshalb sollen die Bedingungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung durch eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis verbessert werden. In diesem Kontext gewinnt der Lernort Praxis zunehmend an Bedeutung. In der Interaktion mit Kindern, Eltern und Teammitgliedern können Auszubildende und Nachwuchskräfte ihre Motivation überprüfen und schrittweise eine berufliche Identität entwickeln. Die Qualität der pädagogischen Arbeit vor Ort hat dabei ebenso großen Einfluss wie die Qualität der Praxisbegleitung.

Die vorliegende Empfehlung bildet den Rahmen für eine kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung von Fachkräften, die als Mentorinnen und Mentoren mit der Praxisbegleitung von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften in Kindertageseinrichtungen betraut werden. Sie richtet sich an alle Bildungsträger, die ein solches Qualifizierungsangebot unterbreiten wollen und ein Qualitätssiegel für Weiterbildungsträger und/ oder eine Selbstverpflichtung zur Qualitätsentwicklung/-sicherung vorweisen können. Die Inhalte der Empfehlung tragen zur Absicherung einer Mindestqualität bei und bilden die Grundlage für eine trägerspezifische Ausgestaltung.

Entgegen der geläufigen Bezeichnung „Praxisanleitung“ wirbt diese Rahmenempfehlung bewusst für die Qualifizierung zur Mentorin bzw. zum Mentor. Damit soll zum einen die aktuelle fachpolitische Entwicklung widerspiegelt und zum anderen die anspruchsvolle Rolle der Fachbegleitung am Lernort Praxis hervorgehoben werden. Konkret bedeutet dies, dass neben den Rahmenbedingungen, der Lernumgebung und der Organisationskultur der Kindertageseinrichtung auch die persönliche Weiterentwicklung der Fachkraft in den Blick zu nehmen ist.

Für die kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung von Fachkräften zu Mentorinnen und Mentoren werden folgende Empfehlungen formuliert:

Grundlagen

1. Die Fort- und Weiterbildung von Fachkräften zu Mentorinnen und Mentoren sollte unter Berücksichtigung folgender länderübergreifender Beschlüsse und fachlicher Hinweise erfolgen:
 - Beschluss der Jugendministerkonferenz (JMK) vom 17./18. Mai 2001: „Lernort Praxis“ in der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher,
 - Bericht der Kommission Kindertagesstätten, Tagespflege, Erziehung in der Familie: Der „Lernort Praxis“ in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern,
 - Beschluss der JMK vom 12./13. Mai 2005: Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe,
 - Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) am 1. Dezember 2011: Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/ Fachakademien,
 - Beschluss der KMK vom 16. September 2010 und Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) vom 14. Dezember 2010: Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern – Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“,
 - Deutsches Jugendinstitut/ Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.)(2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 8. München.
2. Bei der Planung und Durchführung der Angebote sind die einschlägigen landesrechtlichen Regelungen zu beachten, die für eine Qualifizierung und Beschäftigung im Bereich der Kindertagesförderung maßgeblich sind. Dazu gehören u. a.:
 - das Gesetz zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz – KiföG-M-V) sowie
 - Verordnungen und Rahmenpläne für die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an Berufsbildungseinrichtungen.

Zulassungsvoraussetzungen

1. Die Fort- und Weiterbildung sollte sich an Fachkräfte richten, die neben der persönlichen Eignung, eine Qualifikation gemäß § 11 Absatz 1 Nummer 1 bis 11 KiföG M-V und eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit in einer Kindertageseinrichtung nachweisen können.
2. Fachkräfte können als geeignet angenommen werden, wenn sie sich durch personale und soziale Kompetenzen auszeichnen. Dazu gehören insbesondere:
 - die Fähigkeit zur Selbstreflexion (Haltung, Rolle, Position, Verhalten etc.),
 - persönliche Reife und Verantwortungsbewusstsein,
 - ein klares Rollenbild als Mentorin bzw. Mentor und
 - die Bereitschaft sich dahingehend weiter zu qualifizieren.

Verantwortung des Trägers

1. Mit der Übernahme der Ausbildungsverantwortung unterstützt der Träger der Kindertageseinrichtung die Kompetenzentwicklung am Lernort Praxis. Dieser Auftrag sollte sich auch in einem einrichtungsspezifischen Ausbildungskonzept widerspiegeln, in dem Gründe, Ziele, Vorgehensweisen und Bedingungen der Ausbildungsarbeit näher bestimmt werden. Darüber hinaus sind entsprechende Ressourcen (Raum, Zeit etc.) für eine qualifizierte Praxisbegleitung einzuplanen.
2. Der Träger der Kindertageseinrichtung ist dafür verantwortlich, dass in jeder Einrichtung, in der Auszubildende bzw. Nachwuchskräfte qualifiziert werden, eine geschulte Mentorin oder ein geschulter Mentor für die Praxisbegleitung zur Verfügung steht. Dies sollte im Stellenplan entsprechend ausgewiesen werden. Bei längerer Abwesenheit der Mentorin oder des Mentors ist für eine geeignete Vertretung zu sorgen.
3. Den Mentorinnen und Mentoren ist eine regelmäßige Teilnahme an dahingehenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.
4. Der Träger der Kindertageseinrichtung trägt durch eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Berufsbildungseinrichtung zum Gelingen des gesamten Ausbildungsprozesses bei. Dazu sollten regelmäßige Treffen zwischen den Mentorinnen und Mentoren, der Einrichtungsleitung, den Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften und der zuständigen Lehrkraft arrangiert werden.

Ziele der Fort- und Weiterbildung

1. Fort- und Weiterbildung im Sinne dieser Rahmenempfehlung soll interessierte Fachkräfte für den Prozess der Praxisbegleitung qualifizieren. Dazu sind ihnen die erforderlichen Handlungskompetenzen zu vermitteln.
2. Mit der Qualifizierung werden insbesondere folgende Zielsetzungen verbunden:
 - Vereinheitlichung und gleichmäßige Ausgestaltung der Praxisbegleitung,
 - Verbesserung der Kooperation zwischen Schule und Praxis,
 - sinnvolle Verzahnung von Theorie und Praxis,
 - Auseinandersetzung von Fachkräften mit der eigenen Berufsrolle,
 - Qualifizierung der berufspraktischen Ausbildung,
 - Unterstützung des Prozesses „Praxisbegleitung“ sowie
 - nachhaltige Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen zu Lernorten (Qualitätsentwicklung und -sicherung).

Allgemeine Aufgabenfelder des Mentorings

1. Mentorinnen und Mentoren sind gemeinsam mit den Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften für das Erreichen der Ausbildungsziele am Lernort Praxis verantwortlich. Sie koordinieren, strukturieren und begleiten die jeweiligen Ausbildungsphasen. Dabei haben sie die ihnen anvertrauten Auszubildenden bzw. Nach-

wachskräfte schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung beruflicher Aufgaben heranzuführen.

2. Neben der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung der berufspraktischen Ausbildung obliegt den Mentorinnen und Mentoren die Vermittlung des notwendigen Fachwissens und methodischen Handelns. Grundlage dafür ist die Entwicklung einer tragfähigen Arbeitsbeziehung zu den Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften.
3. Mentorinnen und Mentoren müssen sich ihrer Wirkung als Vorbild bewusst sein. Das bezieht sich nicht nur auf die Interaktion und Beziehungsgestaltung zu Kindern, Eltern und Teammitgliedern, sondern auch auf die Reflexion der eigenen Tätigkeit. Auf diese Weise fördern sie die Entwicklung eines eigenen Arbeitsstils bei Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften.
4. Mentorinnen und Mentoren haben den Unterstützungsbedarf der Auszubildenden bzw. Nachwuchskräfte auf Basis gezielter Beobachtung und Gesprächsführung einzuschätzen. In kritischen Situationen müssen sie steuernd eingreifen und korrigieren. Die Leistungen der Auszubildenden bzw. Nachwuchskräfte sind entsprechend zu bewerten.
5. Mentorinnen und Mentoren tragen dafür Sorge, dass Auszubildende bzw. Nachwuchskräfte auf allen Ebenen der beruflichen Praxis eigene Erfahrungen gewinnen können. Dabei knüpfen sie an vorhandene Kompetenzen an und fördern die Herausbildung einer eigenen Berufsidentität.
6. Mentorinnen und Mentoren tragen durch einen regelmäßigen und intensiven Informationsaustausch mit der Schule zu einer optimalen Gestaltung des beruflichen Ausbildungsprozesses bei.

Inhalte der Fort- und Weiterbildung

1. Die Inhalte der Fort- und Weiterbildung orientieren sich an den Lernzielen des Ausbildungsplanes (Rahmenplan) und den verschiedenen Phasen des Ausbildungsprozesses (1. Einführungs- und Orientierungsphase, 2. Erprobungs- und Vertiefungsphase, 3. Abschluss- und Feedbackphase).
2. Im Rahmen der Qualifizierung sollten folgende Inhalte vermittelt werden:
 - Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen
 - Aufgaben und Ziele des Mentorings
 - Selbstreflexion (Biografie, Lern-, Berufsbiografie, Rolle)
 - Rechte und Pflichten der Auszubildenden
 - Förderung der fachlichen Selbständigkeit und Motivation
 - Ermittlung bildungs- und berufsbiografischer Voraussetzungen
 - Phasen des Ausbildungsprozesses
 - Ziele der praktische Ausbildung und Ausbildungsplan
 - Gestaltung des Praxisbegleitprozesses/ Festlegung des Zeitumfangs
 - Zusammenarbeit mit der Schule
 - Aufzeigen von Lernmöglichkeiten

- Professionelle Gesprächsführung (Anleitungs-, Reflexions- und Auswertungsgespräche)
 - Psychologische Grundlagen der Kommunikation
 - Umgang mit Spannungen und Konflikten/ Bewältigung von Krisen
 - Reflexion, Bewertung und Dokumentation von Leistungen nach transparenten Kriterien
 - Feedback und Beurteilung/ Überprüfung der Zielerreichung
3. Die Bildungsträger sind für die Gestaltung der spezifischen Curricula verantwortlich.

Dauer, Kosten und Abschluss der Fort- und Weiterbildung

1. Die Fort- und Weiterbildung sollte berufsbegleitend über einen Zeitraum von drei Jahren erfolgen und einen Umfang von insgesamt 80 Stunden nicht unterschreiten. Ausgenommen davon ist die Zeit zwischen Juli und September, da die Fachkräfte aufgrund der Ferien und der Eingewöhnungszeiten für neue Kinder beruflich stark gebunden sind.
2. Die Kosten der Fort- und Weiterbildung tragen die Träger von Kindertageseinrichtungen, sofern dies nicht durch andere Bestimmungen geregelt ist. Die Höhe der Kosten wird vom jeweiligen Bildungsträger festgesetzt und ist Gegenstand der Vereinbarung zwischen Teilnehmenden und Bildungsträger.
3. Mit Abschluss der Fort- und Weiterbildung ist den Teilnehmenden ein Zertifikat auszuhändigen. Darin sind die Inhalte und Arbeitsformen der Fort- und Weiterbildung in Kurzfassung auszuweisen.
4. Ein Zertifikat sollte nur dann erteilt werden, wenn die Fachkraft regelmäßig an der Qualifizierung teilgenommen hat oder ihre Fehlzeit nicht mehr als 10% -bezogen auf den ausgewiesenen Mindeststundenumfang nach Nummer 1- beträgt. Wird die Fehlzeit von 10% überschritten, kann der Bildungsträger im eigenen Ermessen Nachholauflagen erteilen und damit den späteren Erhalt des Zertifikats ermöglichen. Näheres regelt der jeweilige Bildungsträger in eigener Zuständigkeit.

Inkrafttreten

Diese Empfehlung tritt am 1. September 2017 in Kraft.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
Mecklenburg-Vorpommern

Abteilung Jugend und Familie
Referat Jugendhilfe, Jugendarbeit, Kinder- und Jugendschutz,
Rechtsangelegenheiten der Abteilung
Werderstraße 124
19055 Schwerin