

# Evaluation erweiterter Förder- module des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive

## Teilbericht III

Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung

**FIVE**  
Forschungs- und  
Innovationsverbund  
an der Evangelischen  
Hochschule Freiburg e.V.

  
Zentrum für  
Kinder- und  
Jugendforschung  
**ZfKJ**

**Kontakt:**

Zentrum für Kinder- und Jugendforschung  
im Forschungs- und Innovationsverbund (FIVE)  
an der Evangelischen Hochschule Freiburg e. V.

Buggingerstraße 36 – 38  
79114 Freiburg

E-Mail: [f.offensive@eh-freiburg.de](mailto:f.offensive@eh-freiburg.de)

**Projektleitung:**

Prof. Dr. Dörte Weltzien

**Autorinnen und Autoren:**

D. Weltzien  
J. Hohagen  
L. Kassel

**Unter Mitarbeit von:**

L. Bauer  
M. Diringer  
M. Ilg  
J. Rothley  
M. Schnaiter  
C. Warmuth

Freiburg, im März 2022

**Zitiervorschlag:**

Weltzien, D. Hohagen, J., & Kassel, L. (2022). *Evaluation erweiterter Fördermodule des Bundesprogramms Fachkräfte-offensive. Teilbericht III Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung*. Freiburg.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Hintergrund und Auftrag der Evaluation</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Überblick zum Fördermodul</b> .....	<b>8</b>
3.1	Teilnahmebedingungen.....	8
3.2	Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben .....	10
3.3	Gründe für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme.....	16
3.4	Auswahl und Entscheidung.....	17
3.5	Soziodemografische Merkmale der Koordinationskräfte.....	20
<b>4</b>	<b>Aufgabenbeschreibung der Koordinationskräfte</b> .....	<b>23</b>
<b>5</b>	<b>Erfahrungen der Koordinationskräfte</b> .....	<b>27</b>
5.1	Verzahnungslücken .....	27
5.2	Einschätzungen zu Chancen und Herausforderungen.....	28
<b>6</b>	<b>Erwartungen zu den Wirkungen einer Lernortverzahnung</b> .....	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>Begleitveranstaltungen zum Modul</b> .....	<b>37</b>
7.1	Einschätzungen zum eigenen Wissens- und Kompetenzzuwachs .....	37
7.2	Bewertungen .....	38
<b>8</b>	<b>Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>41</b>
	<b>Literatur</b> .....	<b>45</b>
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>46</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>47</b>

## 1 Hintergrund und Auftrag der Evaluation

Das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) an der Evangelischen Hochschule Freiburg hat im Zeitraum 2020–2021 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums das Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher* evaluiert. Das Bundesprogramm hatte das Ziel, die Personalgewinnung sowie die Personalbindung im Bereich der Kindertagesbetreuung zu fördern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018, 2019b). Das Bundesprogramm sollte vor dem Hintergrund des anhaltend großen Fachkräftemangels (z. B. Autorengruppe Fachkräftebarmeter 2019, 2021) neue Impulse setzen. Neben der Förderung des Nachwuchses an pädagogischen Fachkräften durch mehr vergütete Ausbildungsplätze und die Förderung der Praxisanleitung (Qualifizierung und Freistellung) sollten bereits tätige pädagogische Fachkräfte, die Zusatzqualifikationen erworben und spezielle Funktionen in der Einrichtung übernommen haben, über einen sog. Aufstiegsbonus gefördert werden. Fachkräften sollten damit neue Entwicklungsperspektiven innerhalb von Kindertageseinrichtungen gegeben werden; gleichzeitig

sollte dem frühzeitigen Verlassen des Arbeitsfelds entgegengewirkt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018, 2019a, 2019b). Die Ergebnisse der prozessbegleitenden Evaluation des Bundesprogramms *Fachkräfteoffensive* durch das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung an der Evangelischen Hochschule Freiburg wurden in einem ausführlichen Abschlussbericht veröffentlicht (Weltzien, Hohagen, Kassel, Pasquale & Wirth, 2022).

Das seit 2019 geförderte Bundesprogramm der *Fachkräfteoffensive* wurde im Jahr 2021 um sieben zusätzliche Fördermodule erweitert. Laut Änderungsförderrichtlinie zum Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher* (Förderperiode 2019 bis 2023) vom 19. Februar 2021 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021) wurden den am Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive* beteiligten Trägern die Möglichkeit gegeben, an einem oder mehreren Fördermodulen teilzunehmen. So sollte den gestiegenen Anforderungen in der Kindertagesbetreuung unter den Bedingungen der Corona-Pandemie begegnet und der Programmserfolg unterstützt werden. Um Träger und Kitaleitungen in ihrer Schlüsselfunktion für die erfolgreiche Umsetzung der Programmziele

zu unterstützen, förderte das BMFSFJ im Jahr 2021 die Träger bei der Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen unter anderem durch

- die Entlastung des pädagogischen Personals mit Hilfe einer kurzfristigen Einbindung von Hilfskräften in den Kitaalltag (*Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*),
- Fortbildungsmaßnahmen für beteiligte Träger und deren Einrichtungen im Bereich der Organisationsentwicklung (*Konsultationskräfte zum Wissenstransfer*) sowie

- Konsultationsangebote, mit denen am Programm beteiligte, aber auch nicht geförderte Kindertageseinrichtungen von den Programmierungen profitieren sollen (*Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung*).

Im vorliegenden Bericht werden die Evaluationsergebnisse zum erweiterten Fördermodul *Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung* vorgestellt.

## 2 Methodisches Vorgehen

Das erweiterte Fördermodul *Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung* wurde mit dem Ziel entwickelt, die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Fachschule und Praxis zu verbessern. Die Koordinationskraft hatte laut Ausschreibung die Aufgabe, ein gemeinsam von beiden Lernorten getragenes Konzept für die Ausbildungsverzahnung unter Benennung konkreter Kooperationsformate zu erarbeiten bzw. weiterzuentwickeln (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

Aus diesen Zielsetzungen ließen sich folgende Fragestellungen für die Evaluation des Fördermoduls ableiten:

- Wie wurde die Umsetzung des Fördermoduls in der Praxis gestaltet?
- Welche Gelingens- und Hemmfaktoren in der Umsetzung des Fördermoduls können identifiziert werden?
- Wie bewerten die Koordinationskräfte das Fördermodul?

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde ein Methoden-Mix aus qualitativen und quantitativen Verfahren umgesetzt, die miteinander verknüpft bzw. aufeinander bezogen wurden (Triangulation). Die

Erhebungen erfolgten zwischen Oktober und November 2021.

Ein Teil der Evaluation stellte eine online-gestützte schriftliche Befragung der am Fördermodul beteiligten Koordinationskräfte dar. In diesem Rahmen wurde allen 49 geförderten Koordinationskräften ein Link zum Online-Fragebogen zugesandt (Vollerhebung). Die entsprechenden deskriptiven statistischen Auswertungen werden nachfolgend beschrieben (siehe Kapitel 3 bis 7).

Die Online-Befragung hatte das Ziel, im Rahmen einer Vollerhebung alle geförderten Koordinationskräfte ( $N=49$ ) zu befragen. Insgesamt konnten gültige Fragebogen-Daten von 31 der 49 geförderten Koordinationskräfte erfasst werden – dies entspricht einer Rücklaufquote von 63%.

Zusätzlich zu den Einschätzungen der Koordinationskräfte konnten im Rahmen eines eingesetzten Gesamtträgerfragebogens zum zweiten Messzeitpunkt der Evaluation der drei ursprünglichen Programmbereiche (siehe Weltzien et al. 2022, S. 39). Beurteilungen von beteiligten Trägervertretenden (Gesamtstichprobe:  $N=316$ ) zum Fördermodul *Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung* erfasst werden. Sofern nachfolgend Ergebnisse statisti-

scher Analysen auf Basis dieser Datenerhebung berichtet werden, ist dies gesondert gekennzeichnet (siehe z. B. Kapitel 3.3).

Zum anderen wurden zur Vertiefung der Erkenntnisse drei Interviews mit den Koordinationskräften umgesetzt.<sup>1</sup> Dabei wurden zwei Einzelinterviews und ein Interview mit zwei Koordinationskräften durchgeführt.

Für die Auswertung der Interviews wurde das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse umgesetzt (Kuckartz, 2016). Es wur-

den deduktive Kategorien anhand der Zielsetzungen des Programms gebildet und um induktive Kategorien aus dem Material ergänzt.

Die Darstellung der Ergebnisse in diesem Dokument verknüpft die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Datenerhebungen. Ein solches Vorgehen im Sinne eines Mixed-Methods-Designs hat sich bewährt, um ein hohes Maß an Validität und die Reichweite sicherzustellen und gleichzeitig Inkongruenzen und Widersprüche aufdecken zu können (Kuckartz, 2014).

---

<sup>1</sup> Die ursprünglich geplanten Gruppendiskussionen wurden mangels Teilnehmendenzahl entsprechend der Evaluationsziele zu Interviews verändert.

### 3 Überblick zum Fördermodul

In diesem Kapitel wird ein Überblick über das Fördermodul *Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung* gegeben. Dazu werden zunächst die durch das Bundesprogramm benannten Teilnahmebedingungen vorgestellt. Im Anschluss werden die Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben sowie Gründe für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme am Fördermodul präsentiert. Es folgt ein Unterkapitel dazu, wie die Stellen der Koordinationskräfte be-

setzt wurden. Abgeschlossen wird das Kapitel mit der Darstellung der soziodemografischen Merkmale der Koordinationskräfte.

#### 3.1 Teilnahmebedingungen

Für die Förderung im Rahmen des Moduls *Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung* wurden spezifische Förderrichtlinien benannt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021). Diese werden nachfolgend gekürzt dargestellt.

Eine Beantragung war Trägern vorbehalten, die bereits seit 2019 bzw. 2020 sowie in 2021 fortgeführt an einem der drei Programmbereiche *Praxisintegrierte vergütete Ausbildung, Praxisanleitung* und/oder *Perspektiven mit Aufstiegsbonus* beteiligt waren und Fachschülerinnen und Fachschüler in praxisintegrierten Ausbildungsformaten zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/Erzieherin beschäftigten. Der Bund förderte im Jahr 2021 Koordinationskräfte, die bei bereits am Bundesprogramm beteiligten Trägern angesiedelt sind und gemeinsam mit der Praxisanleitung die Lernortverzahnung zwischen dem Lernort Praxis und dem Lernort Schule verbessern sollten. Dies erfolgte zum einen durch die Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung des trägereigenen Ausbildungskonzepts, zum anderen durch den von den Koordinationskräften getragenen Austausch zwischen den Trägern der beiden Ausbildungsorte.

Die Aufgaben der Koordinationskraft konnten Personen übernehmen, die gemäß den jeweiligen Landesvorgaben als pädagogische Fachkräfte gelten und bei Anwendung des TVöD mindestens in Entgeltgruppe S8a bzw. bei Anwendung anderer Tarifwerke bzw. Entgeltvereinbarungen mindestens analog TVöD S8a eingruppiert waren.

Weitere Fördervoraussetzungen waren

- Die Koordinationskraft muss beim Einrichtungsträger sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.
- Die Aufgaben der Koordinationskraft können maximal auf zwei pädagogische Fachkräfte aufgeteilt werden.

Die Personalausgaben für die Koordinationskraft im Umfang von grundsätzlich einer halben Vollzeitstelle wurden mit einem Betrag von bis zu 20.000 Euro pro Träger bezuschusst. Die Förderung erfolgte im Jahr



2021. Die Ausgabenkalkulation [erfolgte] auf Grundlage der vorgesehenen tatsächlichen Höhe der Ausgaben für die [...] Koordinations- und Konsultationskräfte [...] auf Grundlage des Unterschiedsbetrags von der bisherigen zu der beabsichtigten neuen Vergütung der pädagogischen Fachkraft bei Höhergruppierung oder Zulagengewährung.

Die Nachweisführung im Programmbereich *Koordinationskräfte für Ausbildungsverzahnung* fußte auf den Personalausgaben (=Arbeitgeber-Brutto) für die Koordinationskraft inklusive Zahlungsnachweis. Für die benannten Programmbereiche war die Nachweisführung zudem jeweils mit einem Sachbericht verbunden.

Erforderliche Nachweise für die Koordinationskräfte:

- Die Darstellung, wie im Förderzeitraum ein gemeinsam getragenes Konzept für die Ausbildungsverzahnung unter Benennung konkreter Kooperationsformate erarbeitet bzw. weiterentwickelt werden soll.
- Die Darstellung, wie der Austausch bzw. der Wissenstransfer zwischen den Trägern der beiden Ausbildungsorte erhöht werden soll.

Das Fördermodul wurde durch übergreifende Veranstaltungen begleitet, die dem fachlichen Input sowie dem Austausch dienten. So gab es nach einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung vier Termine mit thematischen Schwerpunkten für alle geförderten Koordinationskräfte zur Lernortverzahnung. Darüber hinaus wurden vier Regionalgruppen gebildet, für die zusätzlich jeweils drei Termine für Austausch und Vernetzung angeboten wurden. Das Ziel

der Förderung und der begleitenden Veranstaltungen waren gemeinsam erarbeitete Orientierungshilfen zur Lernortverzahnung sowie die Entwicklung bzw. Weiterentwicklung eines Konzepts zur Lernortverzahnung (für weitere Informationen siehe [https://fachkraefteoffensive.fruehechancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/FKO\\_Orientierungshilfe\\_Lernortverzahnung.pdf](https://fachkraefteoffensive.fruehechancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/FKO_Orientierungshilfe_Lernortverzahnung.pdf)).

### 3.2 Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben

Im nachfolgenden Abschnitt werden Analysen von Daten aus dem Monitoring der Servicestelle Fachkräfteoffensive dargestellt, die im Rahmen der Antragstellung zur Interessenbekundung einer Teilnahme am Fördermodul *Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung* innerhalb des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive erfasst wurden. Dementsprechend unterscheiden sich die Daten im Hinblick auf die Anzahl der Untersuchungsobjekte – es handelt sich bei den durch die Servicestelle erhobenen Daten um eine Vollerhebung – von der Untersuchungsstichprobe im Rahmen der Evaluation des Fördermoduls. Das Evaluationsteam strebte ebenfalls eine Vollerhebung an, konnte jedoch nur Daten einer Stichprobe erfassen. Die hier vorgestellten Analysen enthalten Häufigkeitsverteilungen struktureller Merkmale

der Träger von Einrichtungen, in denen die Koordinationskräfte tätig sind (Tabelle 2) sowie zu verschiedenen Konzeptionen der Umsetzung des Moduls (siehe Tabelle 3 und Tabelle 4). Zudem werden Analysen der soziodemografischen Merkmale und Aufgaben der Koordinationskräfte dargestellt (siehe Tabelle 5).

Tabelle 1 zeigt eine Übersicht der Aufteilung der bewilligten Vorhaben im Modul „Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung“ je Bundesland. Trotz der geringen Anzahl an eingegangenen Förderanträgen und einer dementsprechend geringen Anzahl bewilligter Vorhaben (39), gibt es in 12 der 16 Bundesländer Fachkräfte in Funktion der Koordinationskraft. Die Anteile der Vorhaben verteilen sich somit breit auf die Bundesländer ohne eine bemerkenswert höhere Anzahl in einem Bundesland.

**Tabelle 1.** Zahlen zur Bewilligung von Vorhaben pro Bundesland

Bundesland	Häufigkeitsverteilungen der Bewilligungszahlen	
	<i>n</i>	%
Baden-Württemberg	4	10
Bayern	2	5
Berlin	6	15
Brandenburg	2	5
Bremen	0	0
Hamburg	3	8
Hessen	1	3

Bundesland	Häufigkeitsverteilungen der Bewilligungszahlen	
	<i>n</i>	%
Mecklenburg-Vorpommern	4	10
Niedersachsen	2	5
Nordrhein-Westfalen	7	18
Rheinland-Pfalz	1	3
Saarland	4	10
Sachsen	1	3
Sachsen-Anhalt	0	0
Schleswig-Holstein	2	5
Thüringen	0	0
Bund	39	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben).

Der Großteil der geförderten Vorhaben wurde von Trägern beantragt, die zwischen 51 und 250 Betreuungsplätze unter der Trägerschaft vereinen (38%). Es handelt sich zumeist um freie Träger. Auf die Frage hin, wie der aktuelle Stand bei der Erarbeitung eines Konzeptes zur Funktion der Koordinationskraft bei der Antragstellung war, gaben 46% der Träger an, aktuell an einer Konzepterstellung zu arbeiten.

41% hatten noch kein Konzept und 13% gaben an, bereits ein Konzept ausgearbeitet zu haben. Die Einrichtungen, in denen die Koordinationskräfte tätig sind, haben eine sehr unterschiedliche Anzahl an Betreuungsplätzen und die Verteilungen zeigen, dass 62% der Einrichtungen die Altersbereiche Krippe und Kindertagesstätte umfassen.

**Tabelle 2.** Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu strukturellen Merkmalen im Rahmen des Fördermoduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung (Stand: 15.02.2022)

<b>Häufigkeitsverteilungen struktureller Merkmale</b>														
<b>Trägergröße nach Betreuungsplätzen</b>														
	bis 10		11 - 50		51 - 250		152 - 500		501 - 1500		über 1500		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
	1	3	2	5	15	38	5	13	8	21	8	21	39	100
<b>Typ des Trägers</b>														
	freier Träger				kirchlicher Träger		kommunaler Träger		Total					
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%				
	26	67	5	13	8	20	39	100						
<b>Konzept zur Funktion der Koordinationskraft</b>														
	aktuell in Erarbeitung				Noch nicht vorhanden		Es gibt bereits ein Konzept		Total					
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%				
	18	46	16	41	5	13	39	100						
<b>Einrichtunggröße nach Betreuungsplätzen</b>														
	11 - 25		26 - 50		51 - 75		76 - 150		151 - 200		über 200		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
	1	3	7	19	9	24	10	27	1	3	9	24	39	100
<b>Art der Einrichtung</b>														
	Krippe				Kita mit Krippe		Krippe, Kita, Hort		Sonstige Einrichtungsart		Total			
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%		
	2	5	24	62	5	13	8	21	39	100				

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der geförderten Vorhaben).

Im Rahmen des Monitorings wurden die Träger gefragt, welchen Modus sie für die Lernortverzahnung anstreben (siehe Tabelle 3). Hier nannten alle Befragten eine Beteiligung der Praxisanleitungen (100%), 92% strebten eine Beteiligung der Fachschüler\*innen an. Fast die Hälfte (49%)

der Träger gab an, eine einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppe etablieren zu wollen. Hinsichtlich des geplanten Einsatzortes der Koordinationskräfte (siehe Tabelle 4) nannten 90% den Aufgabentransfer zwischen den beiden Lernorten. Weitere,

häufig genannte Aspekte waren Fachschulhospitationen (85%), Praxisbesuche der Dozierenden von Fachschulen (85%)

sowie der Austausch von Ausbildungsplänen (83%).

**Tabelle 3.** Monitoringdaten zum Modus der Koordination für die Lernortverzahnung (Stand: 15.02.2022)

Modus Koordination Lernortverzahnung	Ja		Nein		Total	
	n	%	n	%	N	%
Einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppe	19	49	20	51	39	100
Weiterentwicklung Arbeitsgruppe	15	38	24	62	39	100
Beteiligung Fachschüler*innen	36	92	3	8	39	100
Beteiligung Praxisanleitungen	39	100	0	0	39	100
Beteiligung Qualitätsmanagements	27	69	12	31	39	100
Sonstige Aktivitäten	16	41	23	59	39	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der geförderten Vorhaben), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

**Tabelle 4.** Monitoringdaten zu den Einsatzorten der Koordinationskräfte (Stand: 15.02.2022)

Aufgabenorte	Ja		Nein		Total	
	n	%	n	%	N	%
Aufgabentransfer Lernorte	35	90	4	10	39	100
Austausch Bewerbungsverfahren	18	46	21	54	39	100
Austausch Ausbildungsplan	32	82	7	18	39	100
Ausbildungskonferenzen	21	54	18	46	39	100
Fachschulhospitationen	33	85	6	15	39	100
Praxisbesuche Fachschul-Dozent*in	33	85	6	15	39	100
Gremienarbeit	12	31	27	69	39	100
Sonstiges	8	21	31	79	39	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der geförderten Vorhaben), die Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Von 39 geförderten Vorhaben wurde in 29 Fällen eine Person als Koordinationskraft genannt; in 10 Vorhaben wurde die Funktion auf je zwei Fachkräfte aufgeteilt. Daher ergibt sich auf personaler Ebene eine Gesamtzahl von 49 Koordinationskräften,

für die nachfolgend Häufigkeitsverteilungen soziodemografischer Merkmale aufgeführt werden. 88% der Koordinationskräfte sind weiblich, die größte Anzahl hinsichtlich des Alters stellen die Teilnehmenden zwischen 30 und 39 Jahren dar (33%),

wobei es eine hohe Streuung gibt (siehe Tabelle 5). Ungefähr die Hälfte der Koordinationskräfte verfügt über einen Abschluss an einer Fachschule oder Fachakademie (56%), 42% haben einen akademischen Abschluss (Fachhochschule oder Hochschule). Viele der Koordinationskräfte sind bereits länger beruflich tätig, wobei auch hier die Streuung groß ist.

Die meisten der geförderten Koordinationskräfte übernehmen in ihrer Einrichtung eine Funktion als übergeordnete Stabsstelle für die Praxisanleitung (33%), häufig vertreten sind aber auch Einrichtungsleitungen oder stellvertretende Leitungen (29%).

**Tabelle 5.** Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu soziodemografischen Merkmalen der Koordinationskräfte (Stand: 15.02.2022)

<b>Häufigkeitsverteilungen soziodemografischer Merkmale</b>													
<b>Geschlecht der Koordinationskräfte</b>													
		keine Angabe		weiblich		männlich		divers		Total			
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%		
		2	4	43	88	4	12	0	0	49	100		
<b>Alter der Koordinationskräfte in Jahren</b>													
		20 - 29		30 - 39		40 - 49		50 - 59		über 60		Total	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
		11	22	16	33	9	18	10	21	3	6	49	100
<b>Abschluss der Koordinationskräfte</b>													
				Fachschule, Fachakademie		Fachhochschule, Hochschule		Sonstiges		Total			
				<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%		
				28	57	20	41	1	2	49	100		
<b>Berufserfahrung in Jahren</b>													
		bis 2		2 - 4		5 - 9		10 - 20		Über 20		Total	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
		5	10	8	16	11	22	15	31	10	20	49	100
<b>Funktion der Koordinationskraft in der Einrichtung</b>													
		Stabsstelle Praxisanleitung		Einrichtungsleitung (stellv.)		sonst. Funktion		päd. Fachkraft		Gruppenleitung		Total	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
		16	33	14	29	10	20	5	10	4	8	49	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben)

### **3.3 Gründe für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme**

Um herauszufinden, welche Gründe für oder gegen eine Teilnahme am erweiterten Fördermodul *Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung* im Rahmen des Bundesprogramms *Fachkräfteoffensive* sprechen, wurden Trägervertretende im Rahmen einer Gesamtträgerbefragung (siehe Weltzien et al., 2022, S. 39) zu diesem Aspekt befragt. Dabei wurden den Befragten mögliche Entscheidungsgründe zur Auswahl gegeben; zudem konnten sie in Form von offenen Antworten Gründe für und gegen eine Teilnahme benennen.

Da aus der Stichprobe des Gesamtträgerfragebogens ( $N=316$ ) nur 13 der am entsprechenden Fördermodul beteiligten Trägervertretende teilnahmen, sind die quantitativen Angaben zu gering, um sie an dieser Stelle darzustellen. Dennoch benannten einige der Befragten Gründe in Form von offenen Nennungen. Als Gründe wurden unter anderem die bessere Verzahnung zwischen Schule und Praxis und die engere Zusammenarbeit mit der Berufsschule benannt. Zudem äußerten sich die

Trägervertretenden positiv hinsichtlich der Stärkung des Lernortes Praxis durch eine Teilnahme an dem Fördermodul. Weitere Gründe betrafen die erhöhte Verbindlichkeit einer Kooperation der Lernorte Praxis und Schule durch eine verschriftlichte Konzeption, eine generelle Aufwertung der Tätigkeiten der Koordinationskraft und die besseren Möglichkeiten, um der Komplexität der Ausbildung an den verschiedenen Lernorten gerecht zu werden.

Hinsichtlich der Gründe gegen eine Teilnahme am Programm stimmten 82 der befragten Trägervertretenden der Aussage zu, dass der Aufwand bezüglich Antragstellung und der Modulsteuerung zu groß sei (siehe Tabelle 6). Insgesamt kann der Übersicht abgelesen werden, dass von allen möglichen vorgegeben Gründen gegen eine Teilnahme am Modul, der Anteil derjenigen, die die Wirkungen auf die Fachkräftegewinnung, die finanzielle Attraktivität oder die Attraktivität der begleitenden Angebote nicht einschätzen können, bei mindestens 50% liegt.



**Tabelle 6.** Gründe gegen die Teilnahme am Modul Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung

Gründe gegen die Teilnahme	ja		nein		„kann ich nicht einschätzen“		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Wir erwarten keine positiven Wirkungen hinsichtlich der Fachkräftegewinnung bzw. -bindung.	47	23	42	21	133	56	202	100
Einen ähnlichen Ansatz gibt es bereits in unserer Trägerschaft, das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive brauchen wir nicht.	17	8	90	41	113	51	220	100
Es ist finanziell für uns nicht attraktiv.	43	20	40	18	136	62	219	100
Die begleitenden Angebote (z. B. Fortbildungen, Vernetzungen) sind für uns nicht attraktiv.	31	14	45	21	144	65	220	100
Der Aufwand (z. B. durch Antragstellung, Steuerung) ist zu groß.	82	37	32	14	108	49	222	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der Gesamtstichprobe).

Dies könnte an einer fehlenden Auseinandersetzung mit den Programminhalten bei einem Teil der Befragten liegen. Jedenfalls weisen einige offene Antworten bei der Frage nach weiteren Gründen gegen eine Modulteilnahme daraufhin. Viele der Trägervertretenden gaben an, keine Kenntnis über das Modul zur Förderung von Koordinationskräften gehabt bzw. sich nicht mit dem Modul auseinandergesetzt zu haben. Viele Teilnehmende der Online-Befragung wiesen zudem darauf hin, dass die Zeit für die Antragstellung zu kurz oder der Aufwand dafür zu groß war. Als weitere Gründe gegen eine Teilnahme am Modul wurden das Vorhandensein eines ähnlichen Ansatzes zur Lernortverzahnung

oder die vermutete fehlende Attraktivität des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag genannt.

### 3.4 Auswahl und Entscheidung

Im Rahmen des Online-Fragebogens wurden die teilnehmenden Koordinationskräfte gefragt, wie sie zu ihrer Stelle kamen. Die Verteilungen der Zustimmungswerte zu verschiedenen Varianten, die ausgewählt werden konnten, zeigen, dass 39% der Koordinationskräfte bereits vor der Funktion im Kontext des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive in der Einrichtung tätig waren (siehe Tabelle 7). Nur

6% der Befragten gaben an, auf Basis einer Ausschreibung die Stelle bekommen zu haben.

**Tabelle 7.** Art und Weise der Stellenbesetzung der Koordinationskräfte

Art und Weise der Stellenbesetzung	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Es gab eine Ausschreibung (z. B. in der Zeitung oder im Internet).	2	6	29	94	31	100
Ich habe über Kontakte von der Stelle erfahren (z. B. über Fachkräfte/Leitungskräfte in der Kita).	9	29	22	71	31	100
Ich war schon vorher in der Einrichtung tätig.	12	39	19	61	31	100
Ich war schon vorher bei dem Träger tätig.	12	39	19	61	31	100
Ich war bereits Koordinationskraft bevor die Stelle für den Förderzeitraum gefördert wurde.	2	6	29	94	31	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

**Tabelle 8.** Gründe für die Einstellung der Koordinationskräfte aus eigener Perspektive

Gründe für die Einstellung	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Ich wurde aufgrund meiner Qualifikation ausgewählt.	21	68	10	32	31	100
Ich wurde aufgrund der Beschäftigungsdauer ausgewählt.	4	13	27	87	31	100
Ich wurde aufgrund von Weiterbildungen/Spezialisierungen ausgewählt.	10	32	21	68	31	100
Ich wurde aufgrund meiner pädagogischen Erfahrungen ausgewählt.	14	45	17	55	31	100
Ich wurde aufgrund meiner persönlichen Erfahrungen ausgewählt.	9	29	22	71	31	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Zusätzlich wurden die an der Online-Befragung teilnehmenden Koordinationskräfte gebeten, ihre Einstellung als Koordinationskraft im Rahmen des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive zu begründen (siehe Tabelle 8). 68% der Befragten gaben an, aufgrund ihrer Qualifikation ausgewählt worden zu sein, nur 13% der Koordinationskräfte wurden aufgrund der Beschäftigungsdauer eingestellt. Als weiteren Grund für die Einstellung gaben die Teilnehmenden an, dass ihrem Wunsch entsprochen wurde, auch Aufgaben außerhalb der Kita-Gruppe übernehmen zu wollen.

In den Interviews wurden ähnliche Wege beschrieben, wie es zur Tätigkeit als Koordinationsfachkraft kam. So wurde einerseits berichtet, dass die Koordinationsfachkräfte bereits vor der Förderung durch das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive besondere Aufgaben im Träger (z. B. Digitalisierung) übernommen hätten und zum Teil auch bereits mit Aktivitäten zur

Lernortverzahnung beschäftigt gewesen seien.

*„und dann hab ich gesagt na klar das mach ich ja eigentlich sowieso und hab nie genügend zeit und genau der träger sachte dann dann kriegen wir das endlich auch mal vergütet was wir das hie- was wir jetzt schon die ganzen jahre so machen“<sup>2</sup>*

Andere Koordinationsfachkräfte berichteten, dass sie die Aufgabe ohne besondere Vorerfahrung in diesem Themenfeld übernommen hätten. Es habe sie dann vor allem die Möglichkeit gereizt, weitere Aufgaben neben der pädagogischen Arbeit mit den Kindern zu übernehmen.

*„dann einfach mal andere arbeiten neben dem arbeiten an den kindern“*

Weiterhin habe es auch Träger gegeben, die die Stelle der Koordinationsfachkraft mit Personen in bestimmten Positionen (z. B. Einrichtungsleitungen, Fachberatungen) besetzt hätten.

*„wir haben von dem programm natürlich über den träger erfahren der sich darauf dann beworben hat und dann war es klar das leitungen sich auf den weg machen“*

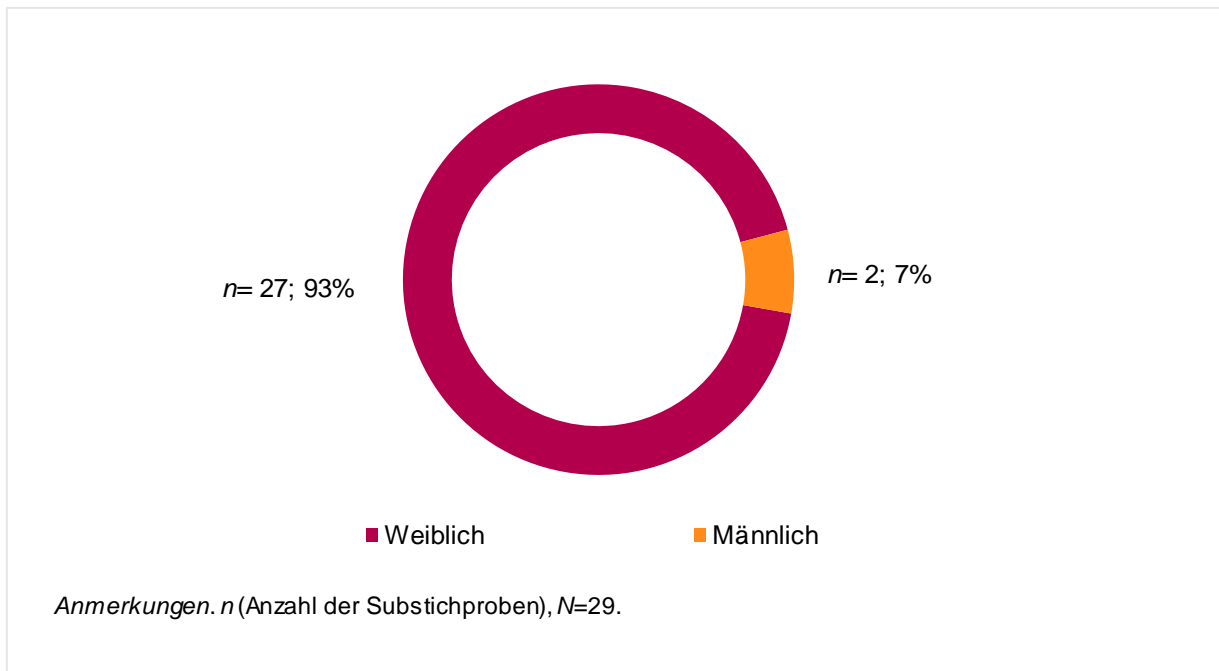
---

<sup>2</sup> Aufgrund der geringen Stichprobengröße wurden die Interview-Zitate nicht mit IDs versehen (Sicherstellung der Anonymitätswahrung).

### 3.5 Soziodemografische Merkmale der Koordinationskräfte

Die mittels Online-Fragebogen befragten Koordinationskräfte sind im Durchschnitt 42.31 Jahre alt ( $SD=10.81$ ,  $Min=21$ ,  $Max=61$ ,  $n=29$ ). 93% der Teilnehmenden sind weiblich (7% männlich, 0% divers,  $n=29$ ) und 7% haben einen Migrationshintergrund<sup>3</sup> (93% keinen Migrationshintergrund,  $n=29$ ; siehe auch Abbildung 1 und

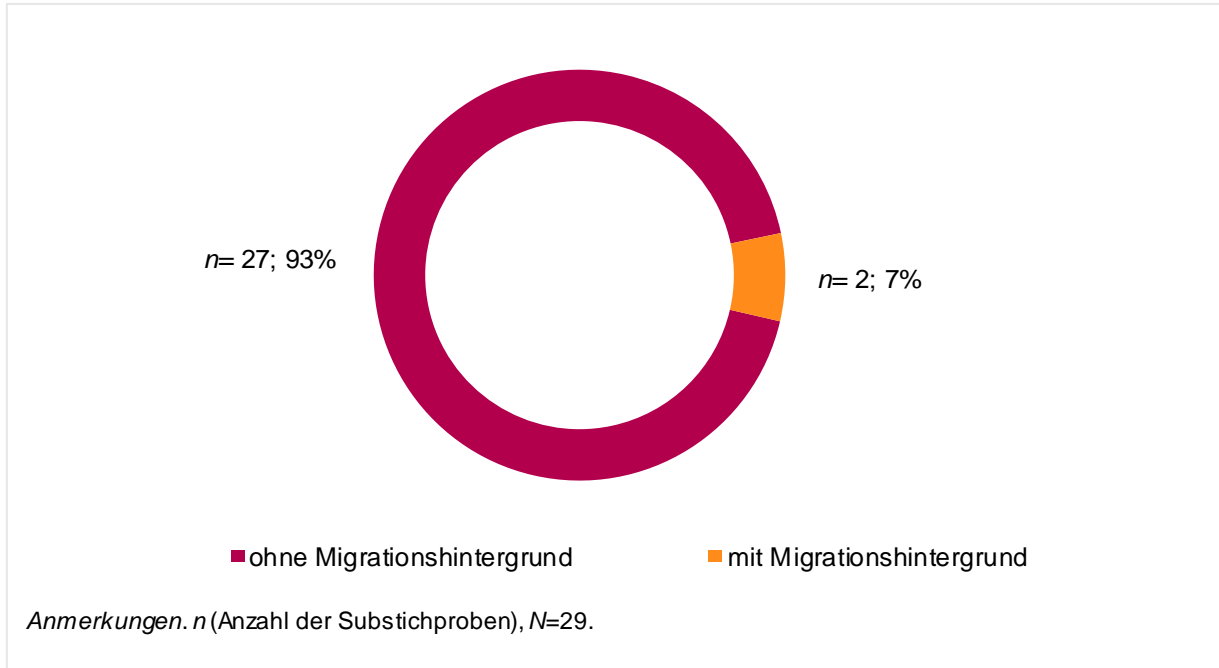
Abbildung 2). Durchschnittlich können die Koordinationskräfte eine Berufserfahrung im pädagogischen Bereich von 16.32 Jahren ( $SD=9.00$ ,  $Min=4$ ,  $Max=33$ ,  $n=28$ ) vorweisen. Mit 45% gab der größte Anteil der Koordinationskräfte an, als höchsten Bildungsabschluss einen Hochschulabschluss absolviert zu haben (siehe Abbildung 3).



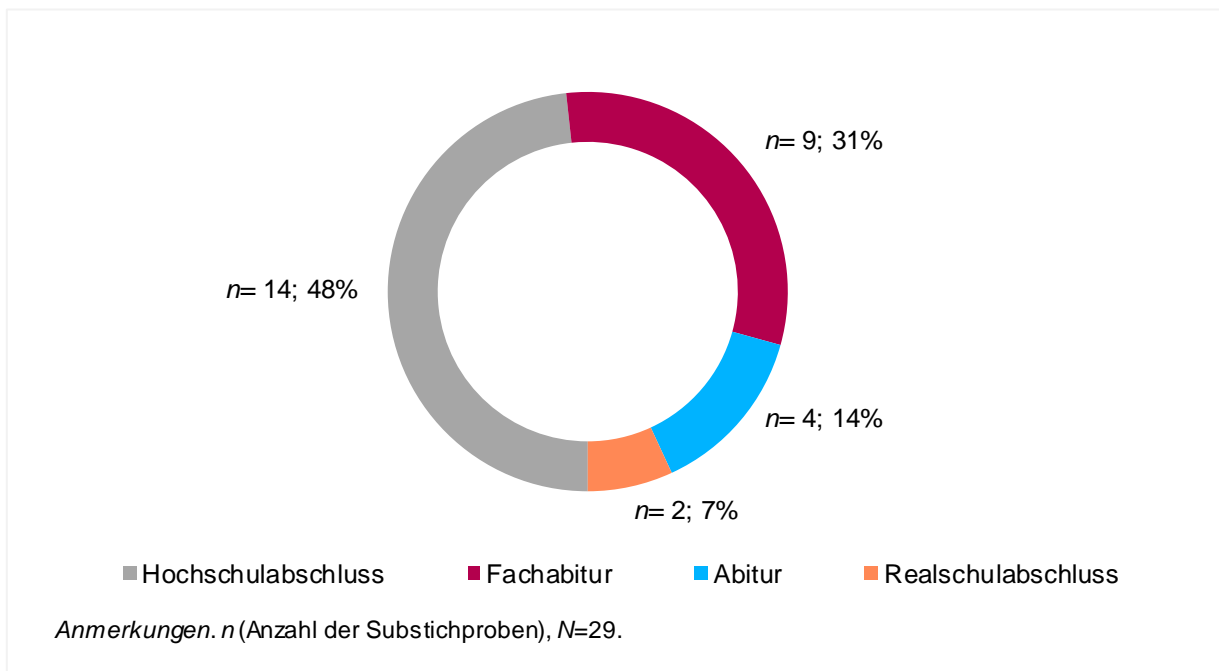
**Abbildung 1.** Häufigkeitsverteilungen zum Geschlecht der Koordinationskräfte

---

<sup>3</sup> Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.



**Abbildung 2.** Häufigkeitsverteilungen zum Migrationshintergrund der Koordinationskräfte



**Abbildung 3.** Häufigkeitsverteilungen zum Bildungsabschluss der Koordinationskräfte

Auf die Frage nach abgeschlossenen Berufsausbildungen gaben 61% an, *eine* Berufsausbildung abgeschlossen zu haben (26% zwei abgeschlossene Berufsausbildungen, 1% drei abgeschlossene Berufsausbildungen, 27% keine abgeschlossene

Berufsausbildung,  $n=28$ ). Verschiedene Berufsfelder der Koordinationskräfte und die entsprechenden Zustimmungsratings sind in Tabelle 9 dargestellt.

**Tabelle 9.** Bereiche abgeschlossener Berufsausbildungen von Koordinationskräften

Bereiche abgeschlossener Berufsausbildungen	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Pädagogischer Bereich	27	93	2	7	29	100
Therapeutischer Bereich	1	3	28	97	29	100
Kaufmännischer Bereich	4	14	25	86	29	100
Handwerklicher Bereich	0	0	29	100	29	100
IT-Bereich	0	0	29	100	29	100
Dienstleistungsbereich	1	3	28	97	29	100
Verwaltungsbereich	1	3	28	97	29	100
In keinem der aufgeführten Bereiche	0	0	29	100	29	100

*Anmerkungen.* *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Erwartungsgemäß haben 27 der 29 befragten Teilnehmenden einen pädagogischen Berufsabschluss (93%), 14% der

Koordinationskräfte gaben an, einen kaufmännischen Beruf erlernt zu haben.

## 4 Aufgabenbeschreibung der Koordinationskräfte

In Bezug auf die Tätigkeitsbereiche und Aufgabenfelder der Koordinationskraft für die Lernortverzahnung wurden die Teilnehmenden im Rahmen der Online-Befragung zum Fördermodul gefragt, wie sich ihre Tätigkeit als Koordinationsfachkraft hinsichtlich Umfang, Format und Inhalt gestaltet. Die Koordinationskräfte beschrieben in einem offenen Antwortformat beispielsweise folgende Aspekte:

- Regelmäßige Treffen mit den Praxisanleitungen der Einrichtungen zur Identifizierung von Themen und trägerübergreifende Treffen mit Praxisanleitungen und Leitungskräften zum Kennenlernen und gemeinsamen Austausch
- Analyse der Zusammenarbeit zwischen Schule und Praxis, grundlegende Analyse des Ist-Zustandes und Einbringen des Themas *Lernortkoordination* in Leitungs- und Teamarbeit
- Überarbeitung, Aktualisierung und Ergänzung des bestehenden Anleitungskonzeptes einschließlich Arbeitsmaterialien und Erstellung eines Konzeptes zur Gestaltung von Austauschtreffen mit Auszubildenden und Praxisanleitungen

- Treffen mit den Auszubildenden und regelmäßige Rückmeldungen an die Auszubildenden und deren Praxisanleitungen
- Ansprechpartner\*in für alle Beteiligten, Kommunikation mit allen Beteiligten, Aufnahme von persönlichem Kontakt zu Fachschulen, Kontakterhaltung und Erneuerung von bestehenden Netzwerken
- Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität in den Einrichtungen und Erstellung eines internen Ausbildungskonzeptes

Im Hinblick auf die genannten Aufgabenreiche ist damit festzuhalten, dass das Hauptaugenmerk auf der Kommunikation zwischen den Beteiligten (z. B. gemeinsame Veranstaltungen, Plattform) und der Erstellung von Konzepten zur Lernortverzahnung liegt. Zudem wird das Angebot, als Ansprechpartner\*in für die Lernorte zur Verfügung zu stehen, fokussiert.

In den Interviews wurde die Stelle der Koordinationskraft im Kern ebenfalls als Schnittstelle zwischen Fachschule und Praxiseinrichtung bzw. Träger beschrieben.

*„ich fühle mich so wie ein verbindungsmitglied so zwischen schule und unserem träger“*

Es wurde von verschiedenen Vernetzungsformaten berichtet, die von den Koordinationskräften umgesetzt worden seien. So seien Austausch und Vernetzungen in der Gruppe der Praxisanleiter\*innen oder der PiA-Auszubildenden initiiert worden. Beides sei, neben dem Vernetzungsaspekt, hilfreich gewesen, um die Erfahrungen und Bedarfe der jeweiligen Akteur\*innen zum Thema Lernortverzahnung zu erfassen.

*„Wir haben dann gemeinsam einfach geguckt ok wo wünschen wir uns wirklich mehr Zusammenarbeit oder was klappt auch schon gut in der Zusammenarbeit“*

*„dass man ins Gespräch kommt vor allem auch was uns wichtig war mit den auszubildenden weil die=e uns ja quasi am besten sag- also die sind diese Schnittstelle zwischen schule=die besuchen halt beide lernorte“*

Als zentraler Gegenstand der Arbeit als Koordinationskraft wurde der Informationsfluss zwischen den beteiligten Akteur\*innen beschrieben. Dieser könne sich darauf beziehen, die Kita-Teams über den Lehrplan und dessen Umsetzung in der Fachschule zu informieren. Umgekehrt seien für die Fachschulen auch Informationen aus dem Praxis-Alltag relevant. Dabei könne es um die gegenseitige Vorstellung des Lehr- bzw. Ausbildungsplans gehen. Auf dieser Grundlage sei es dann

möglich, beides besser aufeinander abzustimmen.

*„damit wir das praktisch untermauern was ihr jetzt gerade theoretisch durchnehmt“*

*„ich hatte einmal vor dem sommer ein kennenlerntreffen gemacht da hab ich alle anleitungskräfte eingeladen und die fachschulen und dann waren die fachschulen da und konnten fragen und antwort stellen es wurde die lehrpläne vorgestellt“*

*„auch zu sehen was ist vielleicht noch in der praxis gelebt und was wird in der praxis überhaupt nicht mehr gelebt und muss das dann auch gut verknüpfen können oder gut begründen können“*

*„wir hatten auch nen externen moderator dabei dass wir uns wirklich erstmal begegnen also und uns also jeder mit seinem aufgabengebiet sich vorstellt weil wir wissen ja nichts über die befindlichkeiten in der schule in welchen verordnungen die feststecken und auch wir also dass wir erstmal meh=mehr füreinander voneinander erfahren wissen wie die spielregeln in jedem bereich sind“*

Um den Informationsfluss zwischen den beiden Lernorten zu ermöglichen, sei es grundlegend notwendig, dass sich die beteiligten Akteur\*innen begegnen – ob persönlich oder digital – und sich kennenlernen. So wurde es als eine Aufgabe der Koordinationskräfte beschrieben, entsprechende Vernetzungsgelegenheiten herzustellen und die Beteiligten von dem Nutzen der lernortübergreifenden Kooperation zu überzeugen.



*„also da war ein großer bedarf dass man die lehrkräfte kennenlernt dass man sich sieht und in dem zuge halt dann treffen organisiert wo die stoffinhalte vorgestellt worden sind man ein gesicht zu den lehrkräften hat“*

*„zwei schulen waren da sehr skeptisch und haben gesagt oh nee das is konkurrenz wir möchten das nicht so gerne und ich habs geschafft sie zu überzeugen wir haben uns tatsächlich vor zwei wochen alle an einem tisch getroffen“*

Als eine weitere Umsetzungsstrategie zur Verzahnung der beiden Lernorte wurde der Aufbau einer digitalen Infrastruktur benannt. Im Zeitraum der Förderung seien dazu erste Grundlagen entwickelt worden.

*„dann ham wir diskutiert und fanden alle die idee gut dass man das sach ich mal jetzt in einer cloud bereitstellt beide seiten“*

Einige Koordinationskräfte berichteten, sie hätten trägerseitig, im Rahmen von Kooperationskonzepten Form und Gegenstand der Koordination verschriftlicht. Darin könne festgehalten werden, regelmäßige Treffen zwischen den Lernorten sicherzustellen, aktuelle Informationen zu

den Lerninhalten bereitzustellen und gegenseitige Besuche der Lernorte anzubieten. Ein nächster Schritt sei es dann, diese Konzepte den Schulen vorzustellen und idealerweise ihr Einverständnis zur Zusammenarbeit zu erwirken.

*„also eine schule kennt das bereits und in der anderen sind wir noch in der endabstimmung“*

Teilweise seien die Formen der Kooperation auch in Kooperationsverträgen zwischen Fachschule und Träger festgehalten worden.

*„da ham=wir jetzt kooperationsverträge fertig geschrieben wir haben solche sachen implementiert dass eben schule in der kita stattfindet also die kommen dann wirklich in gruppen und hospitieren oder auch nehmen an=an fachdiskussionen teil es ist auch so dass praktiker in die schule gehen und unterricht geben bei ganz äh pragmatische sachen“*

*„und vor allen dingen haben wir es jetzt mal verschriftlicht was wir eigentlich von den schulen uns wünschen und auch was die schulen uns sozusagen zusagen und das war nochmal gut das war bis jetzt immer nur so besprochen und wenn dann das personal gewechselt hat dann wusste wieder keiner was davon“ (I2, 1)*

### **Beispiel Guter Praxis**

#### **Kooperationsvertrag als Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen Träger und Fachschule**

Als ein Beispiel guter Praxis kann die Zusammenarbeit zwischen einem Träger und einer staatlichen Fachschule anhand eines Kooperationsvertrags benannt werden. Es finden regelmäßig Gespräche zur Überprüfung und Weiterentwicklung des Vertrags statt. Dabei sind von Trägerseite die Geschäftsführung, die pädagogische Leitung und die Fachberatung beteiligt. Von Seiten der Schule sind die Schul- sowie die Fachbereichsleitung involviert. In diesem Format können Wünsche und Bedarfe beider Parteien eingebracht und Umsetzungsmöglichkeiten ausgehandelt werden.

*„zusammen einfach sich treffen und miteinander reden das heißt beziehungsweise auf dem basierenden kooperationsvertrag“*

## 5 Erfahrungen der Koordinationskräfte

In diesem Kapitel werden die Erfahrungen der Koordinationskräfte vorgestellt. Zunächst werden die von den Koordinationskräften in ihrer Tätigkeit identifizierten Verzahnungslücken präsentiert. Im Anschluss werden Erfahrungen zu verschiedenen Herausforderungen und Chancen dargestellt.

### 5.1 Verzahnungslücken

Die Koordinationskräfte berichteten in den Interviews von verschiedenen Verzahnungslücken, die den Ausgangspunkt ihrer Koordinationstätigkeit darstellten. Die intensive Auseinandersetzung habe an einigen Stellen erst dazu geführt, dass die Lücken in der Verzahnung deutlich geworden seien.

*„im grunde hat sich das (?im grunde?) allgemein so rausgestellt dass die kommunikation vor allem der austausch von inhalten von lehrinhalten von informationen von videos bildern ne wie ist der stand der ausbildung und sowas dass die in der regel tatsächlich stiefmütterlich so kann mans sagen am boden liegt und man da so=n bisschen aneinander vorbei ausbildet“*

So sei sichtbar geworden, dass es in der Praxis bzw. bei den Praxisanleitungen häufig wenig Informationen über die Inhalte der Lehrpläne an den Fachschulen gegeben habe.

*„haben festgestellt dass wir ziemlich wenig von den lerninhalten zum beispiel der azubis wissen sodass wir denen konkret irgendwie in der praxis situationen schaffen könnten die angelehnt sind an ihre theorie sodass die verbindung haben und das war so die motivation irgendwie daran zu arbeiten dass da mehr licht ins dunkle kommt genau“*

*„zum beispiel kriegten wir einen lehrplan immer nur in in den überschriften so wie wie (?im?) inhaltsverzeichnis wenn da steht nur einleitung so aber was dahinter st=was sich dahinter verbirgt das wussten wir nie“*

Außerdem habe es teilweise auch zu wenig Informationen aus den Fachschulen zum individuellen Lernstand von Auszubildenden gegeben, um sie bestmöglich in ihrer Ausbildung begleiten zu können.

*„da kann man vielleicht das viel einfacher vermitteln und dem auszubildenden irgendwie n=bisschen praxisnäher dar=äh=bringen als wenn das rein theoretisch mit den büchern in der äh in=in der schule is jetzt nur ein beispiel ne also wenn wir wüssten wo sind die defizite dann kann man da natürlich was machen“*

Weiterhin wurde berichtet, dass nicht überall zuverlässig Praxisbesuche der Schule in den Einrichtungen stattfinden würden. Diese seien zwar konzeptionell häufig vorgesehen, würden jedoch nicht immer auch realisiert. Als ein möglicher Grund hierfür wurden Schwierigkeiten bzgl. der Terminvereinbarung zwischen beiden Lernorten benannt. Während die Lehrkräfte eher am Vormittag zur Verfügung ständen, sei in der Kita ein Praxisbesuch eher am Nachmittag machbar.

„ja eigentlich ja also es gibt also eigentlich ja aber es findet häufig einfach nicht statt also theoretisch ja gibts ein startgespräch am anfang wo die lehrkraft den auszubildenden die auszubildende besucht in der einrichtung mit der und die anleitungskraft is auch dabei eben ein startgespräch“

## 5.2 Einschätzungen zu Chancen und Herausforderungen

In diesem Kapitel werden Einschätzungen der Koordinationskräfte zu verschiedenen Aspekten ihrer Tätigkeit vorgestellt. Dabei geht es zunächst um allgemeine Aspekte der Tätigkeiten und Funktionen, um Zeit- und Personalressourcen und um persönliche Erfahrungen. Anschließend werden Chancen und Herausforderungen analysiert, die sich aus der Verzahnung der beiden Lernorte ergeben. Auch werden Einstellungen und Handlungsansätze der Koordinationskräfte dargestellt. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einem Blick auf

die zukünftigen Perspektiven der Lernortkoordination.

### 5.2.1 Überblick über Erfahrungen mit der Arbeit als Koordinationskraft

Im Hinblick auf die Forschungsfrage, welche Gelingens- und Hemmfaktoren in der Umsetzung des Fördermoduls identifiziert werden können, wurden die Koordinationskräfte unter anderem gefragt, welche Erfahrungen sie im Kontext ihrer Arbeit bisher gemacht haben. Die Teilnehmenden der Online-Befragung hatten die Möglichkeit auf einer fünfstufigen Likertskala verschiedene vorgegebene Aussagen bezüglich der Umsetzung des Fördermoduls zu bewerten (von 1=*stimme überhaupt nicht zu* bis 5=*stimme vollständig zu*). Tabelle 10 bietet eine Übersicht der einzelnen Items und den entsprechenden deskriptiven Statistiken der Antworten.

**Tabelle 10.** Deskriptive Statistiken der Zustimmungswerte zu verschiedenen Aspekten der Umsetzung des Fördermoduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung

Erfahrungen mit der Arbeit als Koordinationskraft	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Der Aufbau eines Netzwerkes war eher schwierig.	30	3.53	1.11
Der Aufbau eines Netzwerkes hat mehr Zeit in Anspruch genommen als gedacht.	30	3.87	1.07
Die Fachschulen sind an einer Kooperation interessiert.	30	3.37	1.19
Die Fachschulen wollen für die Kooperation zeitliche Ressourcen zur Verfügung stellen.	28	2.75	1.27
Die Erarbeitung des Konzepts ist in Kooperation mit den Fachschulen entstanden.	30	2.63	1.13
Das Konzept basiert auf einer Vorlage/Handreichung der Einrichtung.	30	3.17	1.53
Die beteiligten Kooperationspartner*innen möchten erst nach und nach ein Netzwerk aufbauen.	24	3.25	1.51
Es hat viele Absagen seitens der Fachschulen gegeben.	28	2.46	1.37
Der Wille der Fachschulen ist da, es gibt aber keine Ressourcen.	25	3.76	1.39

<b>Erfahrungen mit der Arbeit als Koordinationskraft</b>	<b>n</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
Es gibt bereits Konzepte/Strategien zur Verstetigung meiner Stelle nach Ende der Förderung.	22	2.68	1.49
Für die Weiterführung der Stelle im Anschluss der Förderung sind Freistellungen geplant.	17	1.94	1.52

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), M (arithmetisches Mittel), SD (Standardabweichung), Wertebereich der Variablen von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme vollständig zu).

### 5.2.2 Zeit- und Personalressourcen

Viele der Koordinationskräfte sind der Meinung, dass der Aufbau eines Netzwerkes zeitaufwendiger war, als ursprünglich vermutet. Dabei zeigt sich, dass den Herausforderungen durch die knappen Zeitressourcen („Der Aufbau eines Netzwerkes hat mehr Zeit in Anspruch genommen als gedacht“) und die fehlenden Ressourcen an den Fachschulen („Der Wille der Fachschulen ist da, es gibt aber keine Ressourcen“) als besonders große Herausforderungen betrachtet wurden.

Diese Einschätzung wurde durch die Interviews bestätigt. So wurde vielfach betont, dass personelle Kapazitäten die wichtigste Voraussetzung für eine gelingende Verzahnung der Lernorte darstellen.

*„ich find auch die zeit ist einfach ausschlaggebend man kann an dem thema dran bleiben und danach wirklich was erarbeiten was erschaffen sich regelmäßig in austausch begeben ohne dass man die zeit an anderer stelle rausschneiden muss oder was anderes darunter leiden muss“*

*„die erzieher können nebenbei das auch nicht noch leisten das ist ja doch schon immer auch ja aufgaben sind die=e die man nicht mal so nebenbei machen kann“*

*„ja entweder muss das halt jemanden geben der das organisiert oder es muss irgendwo fest verankert sein also ansonsten läuft das einfach nicht weil die anleitungskräfte haben die kapazitäten nicht die zeit sie haben die daten nicht“*

Obwohl die zeitlichen Kapazitäten im Rahmen der Stellen als Koordinationskraft positiv bewertet wurden, seien die Personalkapazitäten auf Seiten der Fachschulen zu gering, um solche Austauschprozesse voranzubringen.

*„die schulen brauchen natürlich die zeit auch die haben die meistens nicht die schulen müssten auch freistellung dafür kriegen für solche austausche“*

### 5.2.3 Umsetzung der (neuen) Aufgabe

Die Koordinationskräfte berichteten in den Interviews, dass sie der Tätigkeit ohne konkrete Vorstellungen darüber, wie sie diese umsetzen sollten, entgegen sahen.

*„aber ich dachte oh gott was (?jetzt?) was soll ich genau machen das war für mich nicht richtig greifbar irgendwie ich hab mich zwar mit meiner kollegin ausgetauscht die das vorher gemacht hat aber das war für mich so ich konnte des mir nicht richtig vorstellen wie das dann wirklich aussieht“*

Hilfreich für den Einstieg in die Funktion sei gewesen, zunächst die Aufgaben und

die eigene Rolle als Koordinationskraft den beteiligten Akteur\*innen der kooperierenden Lernorte vorzustellen. Dabei habe es sich allerdings als herausfordernd gezeigt, die entsprechenden Ansprechpartner\*innen und ihre Kontaktdaten zusammenzutragen.

*„also das schwierige war tatsächlich die kontakte zu bekommen weil die kontakte von den anleitungen und die sind ja in der schule ich konnte ja kam an die daten auch einfach nicht ran und paar email adressen hat ich von den großen trägern tatsächlich das musst ich mir auch so ein bisschen zusammensuchen“*

Bei der Umsetzung der Koordinationstätigkeit wurde es von den Fachkräften teilweise als schwierig erlebt, andere Aufgaben wie z. B. Gruppendienst oder Einrichtungsleitung mit den Aufgaben der Koordinationskraft in Einklang zu bringen; als Grund hierfür wurde vor allem die zeitliche Belastung genannt.

*„dadurch dass wir einrichtungs leitung sind und gleichzeitig koordinationskräfte war=s manchmal schwierig im alltag so wie geplant das umzusetzen“*

*„wenn man einfach zwei jobs hat die man wirklich gerne und mit dem herzen macht dann ist es anstrengend also es is auch ähm bereichernd und mach großen spaß aber es zert an den kräften“*

Trotzdem wurde die Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit von den Koordinationskräften als hoch bezeichnet. Es sei einerseits eine

neue berufliche Herausforderung gewesen. Andererseits sei es zufriedenstellend gewesen, im Feld der Ausbildung eigene Impulse zur Qualitätsentwicklung setzen zu können.

*„ja also auf alle fälle hat des nochmal ein neuer beruflicher anreiz gewesen“*

*„ja ich kanns auch nur sagen ich fands auch total bereichernd einfach weils JA einfach erfüllend ist wenn man dann doch was auf den weg bringen kann wos davor immer wieder ins stocken geraten ist weil dann doch irgendwie die ressourcen auf beiden seiten gefehlt haben und da konnt man einfach so viel in gang bringen und bewegen das macht einfach spaß voran zu kommen“*

#### 5.2.4 Verzahnung der beiden Lernorte

Bezüglich der Beteiligung der Fachschulen an der Kooperation mit den Einrichtungen war die Einschätzung der Koordinationskräfte bei den Aussagen „Die Fachschulen wollen für die Kooperation zeitliche Ressourcen zur Verfügung stellen“ ( $M=2.75$ ,  $SD=1.27$ ,  $n=28$ ) und „Die Erarbeitung des Konzepts ist in Kooperation mit den Fachschulen entstanden“ ( $M=2.63$ ,  $SD=1.13$ ,  $n=30$ ) uneinheitlich. Die große Streuung bei den Antworten deutet darauf hin, dass die Kooperation mit Fachschulen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird, es letztlich auf die konkrete Ausgestaltung dieser Kooperationen ankommt und nicht verallgemeinert werden kann.

In den Interviews wurde die Rolle der Fachschulen für den Erfolg der Koordinationskräfte ebenfalls hervorgehoben. Für eine gelingende Verzahnung der beiden Lernorte sei die Kooperationsbereitschaft der Fachschulen grundlegend.

*„ist es ganz essentiell wichtig dass die schulen mitmachen und in=ins boot aufspringen oder nicht und da sag ich natürlich ohne die*

*schulen ist im endeffekt eine verzahnung natürlich nicht bef=sach=ich mal befriedigend möglich“*

Die Anbahnung und Umsetzung dieser Kooperationsbeziehungen wurden an manchen Stellen als herausfordernd dargestellt.

*„der kontakt mit der schule einfach das hat mich oft geärgert ja weil dann kam halt so blöde nachrichten sag ich jetzt mal von wegen ja wir haben kein interesse an kooperationsvertrag und wenn ich was bewirken soll soll ich mich doch ans bundesministerium wenden“*

Es sei im Förderzeitraum immer wieder deutlich geworden, dass die Verzahnung der Lernorte nicht immer als fester Bestandteil der Aufgaben von Lehrkräften verankert ist<sup>4</sup>. In diesen Fällen sei es dann vom Engagement und den persönlichen Kapazitäten der betreffenden Lehrkräfte abhängig, in welcher Form Verzahnung stattfindet.

*„ja sie meinte dann auch während des trefens dass das jetzt ihr guter wille ist warum sie hier ist und dass deswegen auch nur sie alleine da ist und nicht noch andere lehrkräfte weil das einfach da nicht vorgesehen ist“*

---

<sup>4</sup> Anmerkung: Die strukturellen Voraussetzungen und konzeptionellen Verankerungen scheinen an beiden Lernorten insbesondere auch in Abhängigkeit davon zu variieren, wie lange vor Ort bereits praxisintegrierte Ausbildungsformate angeboten werden.

*„Schule hat auch schon gesagt ja ist ja schön und nett wir findens auch gut aber ja wer bezahlt uns dann das und das ist im Lehrplan einfach nicht vorgeschrieben also hier zumindest nicht also die Lehrer haben dafür keine Zeit“*

Wenn von Seiten der Fachschule kein Interesse an einer Kooperation besteht, wurde von den Koordinationskräften in den Interviews eine Prioritätensetzung empfohlen, um angesichts begrenzter Zeitressourcen dennoch möglichst viel zu erreichen. So habe es Situationen gegeben, in denen die Überzeugungsarbeit zu aufwendig geworden sei. Daher sei es sinnvoll gewesen, sich auf Teilbereiche oder Akteur\*innen zu fokussieren, mit denen die Kooperationsprozesse leichter vorangebracht werden konnten.

*„natürlich lerne ich auch auf diesem Weg mich aber von Partnern oder Menschen zu trennen wo ich denke die möchten nicht also ich kämpfe nicht mehr gegen Windmühlen also das- dafür hab ich keine=keine Kraft und keine Zeit und dann investiere ich wirklich lieber in die Arbeit in die- also meine meine Kraft in die Arbeit mit denen die Begeisterungsfähig sind“*

Die Koordinationskräfte berichteten, dass es teilweise einzelne Personen an Fachschulen gegeben hätte, die Interesse und Bereitschaft zur Vernetzung signalisiert hätten. So sei dann ein Zugang zur Fachschule möglich gewesen.

*„also es steht und fällt mit den Leuten die dabei sind ob sie das mögen und wollen ja manchmal muss man- sind es auch wirklich*

*„nur einzelne Lehrer die wir mit ins Boot haben bekommen haben“*

*„dann sucht man sich oder hab ich mir die Lehrkraft eben gesucht die und dann so ein bisschen als Unterstützung eben wo ich gemerkt hab ok die sieht das auch die ist nochmal hat nochmal einen anderen Blick auch“*

Als Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit zwischen den beiden Lernorten benannten die interviewten Koordinationskräfte das gegenseitige Kennenlernen der Strukturen, Abläufe und Eigenlogiken in den beteiligten Institutionen. Es brauche Wissen über die Rahmenbedingungen in der Praxis und an der Fachschule. So könne Verständnis für die jeweils andere Seite und längerfristig eine vertrauensvolle Kooperationsbeziehung entstehen.

*„ja also erstmal müssen wir mehr voneinander wissen je mehr ich von dem anderen weiß desto eher find ich mögliche Sachen die wir dann auch wirklich zusammen angehen können“*

*„das fand ich aber auch einfach wichtig schon dass die Anleitungskräfte das hören dass man einfach weiß ok das ist jetzt nicht die böse Schule oder diese die (?faulen?) Lehrer oder was weiß ich denn immer so in den Köpfen für Fantasien aufkommen sondern das ist häufig denn an der Struktur einfach fehlt oder politisch denn das nicht so fest integriert ist einfach im Lehrplan“*

*„dass wir uns wirklich erstmal begegnen also und uns also jeder mit seinem Aufgabengebiet sich vorstellt weil wir wissen ja nichts über die Befindlichkeiten in der Schule in welchen Verordnungen die feststecken und auch wir also dass wir erstmal mehr=mehr füreinander voneinander erfahren wissen wie die SPIELregeln in jedem Bereich sind“*



### 5.2.5 Persönliche Erfolgsfaktoren: Ausdauer und Fingerspitzen- gefühl

Die Koordinationskräfte berichteten in den Interviews teilweise von Herausforderungen auf persönlicher Ebene. Es sei nicht immer leicht gewesen, trotz einer wahrgenommenen Ablehnung entspannt zu bleiben und immer wieder neue Versuche zur Vernetzung zu unternehmen.

*„ich kam da wirklich nicht weiter und hatte nachher auch schon gar keine lust mehr um ehrlich zu sein weil (?hat schon gedauert?) ne ich will nicht nochmal sie hat eigentlich gar keine lust oh ich glaub das wichtige ist einfach dass man immer am ball bleibt nochmal ne email schreibt“*

*„aber ja für mich war das dann natürlich super schwierig weil ich hab gedacht ok die haben keine lust ja ok dann kann ich einpacken also es war dann halt ja ungünstig einfach“*

*„das waren dann halt so aussagen da hab ich mich echt geärgert und ich hatte dann auch schon keine lust mehr“*

An manchen Stellen habe es in der Anbahnung von Kooperation mit Fachschulen ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl benötigt.

*„aber einmal war sie tatsächlich dabei und da war ich froh aber das war auch nur weil ich dann nochmal richtig sanftmütig noch eine email geschrieben hab und erklärt hab dass ich mich um alles kümmere dass ich einlade dass sie einfach nur da sein soll“*

Außerdem sprachen sich die Koordinationskräfte für Geduld aus. Es brauche häufig Zeit und Beständigkeit, um Kooperationsbeziehungen aufzubauen.

*„man muss einfach eine geduldige person sein sag ich immer man muss gut zuhören können den schulen gut zuhören können und nichts übers knie brechen sondern wie hat neulich eine so schön gesagt man muss viel tee trinken“*

*„ich glaub das ist ganz wichtig dass man nicht in vergessenheit gerät sondern man weiß ah da ist jemand und ja so=n bisschen beziehungsarbeit muss man tatsächlich leisten“*

*„von der organisation würde mir einfach ganz viel zeit mitnehmen und mit einer vehemenz einfach dran bleiben das ist- und höflich bleiben irgendwie auf augenhöhe und verständnisvoll auch sein und wenn nicht heute wann kann es denn dann also sich immer wieder selbst einzuladen ich glaub das ist also man muss echt voll nerven“*

Es habe sich als hilfreich gezeigt, immer wieder Kontakt aufzunehmen, an bereits Erreichtes zu erinnern und für das gemeinsame Ziel zu werben, die Ausbildungsbedingungen zu verbessern.

*„es geht um die auszubildenden es geht um die zukunft es geht um die fachkräfte um das zu verbessern noch zu optimieren dass man besser im austausch sind und dass beide lernorte gleich wertig sind und dass die beiden eben dazu beitragen dass die ausbildung im ja total fundiert und noch besser ist als letztes jahr war vielleicht“*

### 5.2.6 Ausblick

Die befragten Koordinationskräfte stimmen der Aussage, dass die Stelle nach Auslauf der Förderung im Rahmen des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive weitergeführt werden soll, im Durchschnitt eher nicht zu ( $M=1.94$ ,  $SD=1.52$ ,  $n=17$ ). Der hohe Anteil der Befragten, die dies nicht einschätzen können, deutet allerdings daraufhin, dass diesbezüglich zum Zeitpunkt der Online-Befragung oftmals noch keine Informationen über die Zukunft vorlagen.

In den Interviews wurde betont, dass die Vernetzung der Lernorte selbst bei ausreichenden Personalkapazitäten längerfris-

tige Zeiträume benötige, um sich zu entwickeln und zu verstetigen. Bei der Verzahnung der Lernorte sei die Beziehungsarbeit zwischen den beteiligten Akteur\*innen zentral. Das Ende der Förderung durch das Bundesprogramm wurde daher bedauert.

*„ja und des so schade dass des jetzt eben in dem kurzen zeitraum eben nicht möglich war viel tee zu trinken weil man war schon irgendwie ein bisschen unter zeitdruck und wollte was ähm erreichen“*

*„is halt eben schade dass das jetzt so ausläuft weil dann hätte man vielleicht noch bisschen mehr zeit um halt gewisse stolpersteine aus dem weg zu räumen oder irgendwie ein bisschen mehr beziehungsarbeit zu leisten ja war jetzt so nicht möglich“*

## 6 Erwartungen zu den Wirkungen einer Lernortverzahnung

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Koordinationskräfte gebeten, die möglichen Wirkungen einzuschätzen, die sie

mit ihrer Tätigkeit verbinden. Hierzu wurden verschiedene Aussagen zu möglichen positiven Effekten zur Bewertung angeboten (von 1=*trifft überhaupt nicht zu* bis 5=*trifft vollständig zu*). Tabelle 11 bietet einen Überblick über die deskriptiven Statistiken der Bewertungen.

**Tabelle 11.** Deskriptive Statistiken der Zustimmungswerte zu möglichen positiven Wirkungen verschiedener Elemente des Fördermoduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung

Meine Tätigkeit trägt dazu bei, dass ...	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
... sich der Austausch zwischen den Lernorten Praxis und Schule verbessert hat.	31	3.45	0.96
... die Ausbildungsqualität in der PiA-Ausbildung gestiegen ist.	22	3.36	0.90
... die Zufriedenheit der Praxisanleitung gestiegen ist (z. B. über verbesserte Verzahnung/Absprachen mit der Schule).	28	3.71	0.94
... die Zufriedenheit der PiA-Auszubildenden gestiegen ist (z. B. über verbesserte Verzahnung/Absprachen mit der Schule).	23	3.43	0.99
... die Qualität der PiA-Ausbildung zukünftig steigt (z. B. über das erstellte Ausbildungskonzept).	26	4.12	0.82
... die Arbeitszufriedenheit des Teams gestiegen ist (z. B. über klarere Ziele/Aufgabenverteilungen).	26	3.50	1.07
... die Konkurrenz innerhalb des Teams gestiegen ist (aufgrund meiner Stelle).	25	1.04	0.20
... die Leitung entlastet wird (z. B. durch Übernahme von Leitungstätigkeiten in der Konzepterstellung oder Vernetzungsarbeit).	26	3.31	1.44
... meine Motivation für die pädagogische Arbeit in der Einrichtung gestiegen ist (durch Zusatzaufgaben).	31	3.48	1.34
... meine Motivation für die Übernahme von speziellen Funktionen und Aufgaben in Kindertageseinrichtungen gestiegen ist.	31	3.84	1.29
... die Transparenz für die Notwendigkeit einer koordinierenden Stelle sichtbar geworden ist.	29	4.28	0.88
... die Notwendigkeit und der Nutzen von zeitlichen Ressourcen für koordinierende Aufgaben sichtbar geworden ist.	29	4.55	0.78

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *M* (arithmetisches Mittel), *SD* (Standardabweichung), Wertebereich der Variablen von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 5 (*trifft vollständig zu*).

Die meisten Befragten waren der Ansicht, dass ihre Tätigkeit dazu beiträgt, die Qualität der praxisintegrierten Ausbildung zu erhöhen ( $M=4.12$ ,  $SD=0.82$ ,  $n=26$ ). Zugleich gibt es eine hohe Zustimmung zu

der Aussage, dass die Arbeit der Koordinationskraft zu einem Anstieg der Zufriedenheit der Praxisanleitungen führen wird ( $M=3.71$ ,  $SD=0.94$ ,  $n=28$ ). Auch sei die ei-

gene Motivation gestiegen, spezielle Aufgaben und Funktionen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen zu übernehmen ( $M=3.84$ ,  $SD=1.29$ ,  $n=31$ ).

Auf Ablehnung stößt dagegen die Aussage, dass die Tätigkeit der Koordinationskraft zu einer erhöhten Konkurrenz innerhalb der Einrichtungsteams geführt hat – für fast alle der Befragten trifft dies überhaupt nicht zu ( $M=1.04$ ,  $SD=0.20$ ,  $n=25$ ). Der positiven Wirkung in Form einer Entlastung der Leitungskräfte der Einrichtungen aufgrund ihrer Tätigkeit stimmten die Koordinationskräfte nur teilweise zu ( $M=3.31$ ,  $SD=1.44$ ,  $n=26$ ). Die relativ hohe Streuung der Antworten deutet hier darauf hin, dass es einen Zusammenhang der Zustimmungswerte mit den Aufgabenbereichen der Koordinationskraft gibt – sofern die Art der Tätigkeiten der Koordinationskraft in die Aufgabenbereiche der Lei-

tungskraft fällt, wird die Aufgabenübernahme aus Sicht der Koordinationskräfte dementsprechend auch als entlastend für die Leitung wahrgenommen.

In den Interviews wurde insbesondere die positive Wirkung der Koordinationstätigkeit für die Auszubildenden hervorgehoben. So fühlten sich diese durch die Koordinationskraft darin entlastet, zwischen den Lernorten vermitteln zu müssen.

*„man merkt dass so eine anspannung von den auzubildenden abfällt vielleicht so wie frau X meinte dass die sich immer als vermittler fühlen wenn die merken dass auch wir als praxisort auf die schulen zu gehen dass sie nicht die einzigen sind die irgendwie zwischen diesen zwei lernorten hin und her springen müssen“*

Auch der Fokus auf die Unterstützung der Praxisanleitungen trage zur Zufriedenheit der Auszubildenden bei.

*„ich denk mal wenn es den anleitungskräften gut geht und man da gut für die sorgt dann kann es ja auch den auszubildenden auch gut gehen und wenn die sich dann gegenseitig auch unterstützen in ihrer rolle als anleitung“*

## 7 Begleitveranstaltungen zum Modul

In diesem Kapitel werden zum einen Einschätzungen der Koordinationskräfte zu ihrem Wissens- und Kompetenzzuwachs durch die Begleitveranstaltungen vorgestellt. Zum anderen werden Bewertungen der Begleitveranstaltungen durch die Koordinationskräfte abgebildet.

### 7.1 Einschätzungen zum eigenen Wissens- und Kompetenzzuwachs

Eine weitere Frage im Rahmen der Online-Evaluation des Moduls „Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung“ betraf

die Bewertungen des eigenen Wissens- und Kompetenzzuwachses aufgrund der Teilnahme an den vom Programmträger und anderen Kooperationspartnern angebotenen Begleitveranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen. Die Befragten wurden gebeten, die Höhe des Zuwachses an Wissen und Kompetenzen in für das Fördermodul relevanten, verschiedenen Bereichen im Zusammenhang mit den Regionaltreffen und Fortbildungen einzuschätzen. Die Frage wurde in Form einer fünfstufigen Likertskala operationalisiert (von 1=*überhaupt kein Wissens-/Kompetenzzuwachs* bis 5=*sehr großer Wissens-/Kompetenzzuwachs*). Die Ergebnisse der deskriptiven Analysen für jeden Kompetenzbereich sind in Tabelle 12 abzulesen.

**Tabelle 12.** Deskriptive Statistiken der Einschätzungen zum Wissens- und Kompetenzzuwachs anhand der Begleitveranstaltungen des Moduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung

Wissens- und Kompetenzbereiche	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Haltung/Einstellung zur PiA- Ausbildung	31	3.32	1.05
Wissen (z. B. zur PiA-Ausbildung, Curriculum der Fachschulen etc.)	31	3.45	1.12
Instrumente der Netzwerkarbeit	31	3.61	0.80
Leitungs-/Anleitungs-/Führungsaufgaben	31	3.03	1.14
Instrumente und Methoden der Evaluation und Analyse	31	3.52	0.89
Forschung/Recherche	30	2.53	0.97
Medienkompetenzen	31	2.97	1.05
Methodenkompetenzen (z. B. Kollegiale Beratung, Moderation)	31	3.16	1.29
Konfliktmanagement	31	2.94	1.18
Dokumentation/Konzepterstellung	31	3.10	0.94
Kommunikationsinstrumente	31	2.90	1.08

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *M* (arithmetisches Mittel), *SD* (Standardabweichung), Wertebereich der Variablen von 1 (*überhaupt kein Wissens-/Kompetenzzuwachs*) bis 5 (*sehr großer Wissens-/Kompetenzzuwachs*).

Insgesamt wird von einem moderaten bis starken Zugewinn an Kompetenzen und Wissen in der Selbsteinschätzung der Koordinationskräfte zur Lernortverzahnung berichtet. Den größten Wissens- bzw. Kompetenzzuwachs berichteten sie in Bezug auf Instrumente der Netzwerkarbeit ( $M=3.61$ ,  $SD=0.80$ ,  $n=31$ ). Die Ergebnisse dieser Selbsteinschätzung spiegeln den inhaltlichen Fokus des Moduls – und demnach auch die Hauptaufgaben der Koordinationskräfte – bezüglich der Netzwerkarbeit und Vermittlung zwischen den relevanten Institutionen Einrichtung und Fachschule wider. Hinsichtlich Forschung und Recherche berichteten die Befragten im Durchschnitt eher einen schwachen bis moderaten Zuwachs der Kompetenzen ( $M=2.53$ ,  $SD=0.97$ ,  $n=30$ ). Auch für die Bereiche Kommunikationsinstrumente, Konfliktmanagement und Medienkompetenzen schätzten die Koordinationskräfte ihren eigenen Wissenszuwachs eher moderat ein.

## 7.2 Bewertungen

Die Begleitveranstaltungen zum Fördermodul wurden in den Interviews überwiegend positiv bewertet. Sie seien aus unterschiedlichen Gründen hilfreich gewesen. So sei durch die Veranstaltungen ein stär-

keres Bewusstsein für die bereits vorhandenen Koordinationsaktivitäten sowie die bestehenden Verzahnungslücken entstanden.

*„das macht man tatsächlich bewusster so und gezielter auch nicht bloß so von von Herzen von seele so wie ich das mir denke oder wünsche sondern schon mit basis mit auch mit wissen und das ist wie sollte ich das- das ist groß großartig wie sie das aufmachen“*

*„weil es sich doch=herausgestellt hat dass die verzahnung so eng bisher gar nicht WAR“*

Für das eigene Bewusstsein über die Verzahnung der Lernorte und die professionelle Verankerung sei es hilfreich gewesen, fachliche Inputs, aber auch Impulse durch den Austausch mit Koordinationskräften zu bekommen.

*„man hat auch immer nochmal so bisschen ja input bekommen sag ich mal es wurden auch teilweise fachkräfte eingeladen externe die da nochmal berichtet haben also man hatte mal so bisschen input tatsächlich noch bekommen das war auch immer relativ spannend“*

*„da waren die treffen die das ja begleitet haben nur die haben keine vorgaben gemacht so und so gehts sondern die ham im grunde für den austausch gesorgt und für die diskussionen gesorgt“*

Allerdings zeigte sich im Austausch mit den anderen Koordinationskräften die große Vielfalt an Kooperationsformen und -möglichkeiten. So waren die Erfahrungen von anderen Teilnehmenden nur bedingt

auf die eigenen Möglichkeiten vor Ort übertragbar.

„es gibt irgendwie alles von a bis z und bei einigen läuft das total gut viele haben einen guten austausch mit der fachschule oder mit einzelnen personen anderen fällt es total schwer ja also war viel dabei“

„auch bundesweit im endeffect gibts so unterschiedliche level und das wird so unterschiedlich gehandhabt also das ja total äh vielfältig eben genau ja von wir haben schon alles bis ja dass das total seperiert ist“

Durch den Austausch seien neue Ideen entstanden oder Impulse von anderen Koordinationskräften übernommen worden.

„dann eben auch viele ideen die mir bis dato gar nicht eingefallen sind also das war=n auch nochmal so=n ideenpool für mich und ich sag guck mal so kann man=s auch machen man schmorrt sonst ja lange im eigenen saft und ja wenn der spektrum einfach größer wird dann gibts nochmal ganz tolle hinweise die mich auch weiter bringen“

„interessant von anderen ländern bundesländern zu hören wie es ist ihnen geht weil und über tellerrand sagt man ja das einfach zu schauen wie machen das andere und was können wir für uns nehmen“

Außerdem sei der Austausch hilfreich gewesen, um zu sehen, dass andere Koordinationskräfte mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind. Dies habe auch eine beruhigende Wirkung für die eigene Funktion gehabt und das persönliche Engagement gestärkt bzw. Frustration verringert.

„gut so=n stückchen beruhigend ist für mich ähm dass man eben merkt alle haben diese

schwierigkeiten ja also dass es nicht funktioniert liegt nicht unbedingt an uns an mir persönlich sondern wir haben alle diese (?problemlichkeiten?) und probleme“

„auch den austausch der bereichert immer man kann einfach nochmal reflektieren was haben wir was haben die anderen was können wir mitnehmen manchmal stellt man auch fest wow mir gehts ja richtig gut und die sorgen werden dann erstmal ein bisschen kleiner und man denkt ja okay und ist dann doch motiviert doch wieder ranzugehen das fand ich immer sehr wertvoll da einfach den austausch zu haben“

Bedauert wurde, dass die Beteiligung an den Begleitveranstaltungen unterschiedlich gewesen sei und sich nicht alle Teilnehmenden aktiv eingebracht hätten.

„es waren- ganz viele von denen hat man nie irgendwas gehört die waren zwar dabei da=heißt ich kann sa=ich schließe daraus dass die vielleicht auch froh sind mal zuzuhören und mal anregungen zu bekommen“

„ich glaub schon dass alle dass alle noch viel mehr zusagen gehabt hätten manche vielleicht auch gar nicht zu wort gekommen sind einige sehr laut einige sehr leise warn“

Neben den fachlichen Inhalten wurde auch das Format der Begleitveranstaltungen positiv hervorgehoben. Die zeitliche Gestaltung, die Methoden und Abläufe seien gut aufeinander abgestimmt und umgesetzt worden.

„was ich auch ähm sehr gut fand an den trefen dass sie einfach auch zeitlich ganz komprimiert waren also in anderen projekten da sitzt man dann wirklich sechs sieben stunden und ich hab das gefühl in den zwei stunden

*den kam genau so viel rüber und es kam genau so viel input und es war fand ich eine sehr e- ja effektive art und weise“*

Allerdings wurde einschränkend angemerkt, dass es auch herausfordernd war, die Begleitveranstaltungen mit den weiteren beruflichen Anforderungen (z. B. als Einrichtungsleitung) zu vereinbaren.

*„und ich fand es war auch sehr zeit intensiv an den vielen treffen die angeboten wurden von der der fko plattform teilzunehmen also man muss sich ja die zeit dann freischaufeln“*

Dementsprechend wurde es als hilfreich bewertet, dass die Veranstaltungen aufgezeichnet worden seien und die Inhalte so auch zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung standen. Ob dies jedoch von den

Koordinationskräften auch in Anspruch genommen wurde, versäumte Inhalte also tatsächlich zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt wurden, konnte im Rahmen der Evaluation nicht in Erfahrung gebracht werden.

*„das war auch gut dass man alles nochmal nachlesen konnte dass die veranstaltung aufgezeichnet wurden man konnte nochmal nachgucken“*

*„ich fands super gut dass die aufgezeichnet wurden dass man sich das (?man falls?) nicht teilnehmen konnte einfach anschauen konnte also auch die ganzen inhalte die auf dieser äh fko plattform hinterlassen sind waren sehr hilfreich“*



## 8 Handlungsempfehlungen

Für das Fördermodul *Koordinationskräfte zur Lernortverzahnung* gab es nur 39 bewilligte Vorhaben, die allerdings bundesweit breit verteilt waren und daher in vier Regionalgruppen aufgeteilt wurden. Die meisten Koordinationskräfte waren bereits zuvor in der Praxisanleitung tätig oder hatten Leitungsfunktionen inne. Gründe für die Nicht-Teilnahme am Programm waren aus Trägersicht die kurze Antragsfrist, Unkenntnis über die Programminhalte oder bereits vorhandene Ansätze zur Lernortverzahnung. Die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Befragungen verdeutlichen in der Gesamtschau, dass bei vielen Teilnehmenden vor Beginn des Programms keine konkreten Vorstellungen darüber bestanden, welche Aufgaben die Funktion der Koordinationskraft umfassen sollte und wie genau das Ziel einer besseren Lernortverzahnung erreicht werden könnte. Die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Praxiseinrichtungen und Fachschulen gestaltete sich je nach Standort, Strukturen und Erfahrungen unterschiedlich; vielerorts deutlich benannt wurden aber Schwierigkeiten beim Aufbau systematischer Kooperationsbeziehungen mit den Fachschulen. Dies wurde aus Sicht der Koordinationskräfte teilweise auf

die mangelnde Bereitschaft der Fachschulen zurückgeführt, zeitliche Ressourcen für Koordinationstreffen bereit zu stellen. Die finanziellen Möglichkeiten, die durch das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive mit der Förderung von 50%-Stellen (Stellen mit halben Stellenumfang) über einen einjährigen Zeitraum für die Praxis geschaffen wurde, stieß damit nur teilweise auf Resonanz bei den Fachschulen. Einzelne Fachschulen bzw. Lehrkräfte wurden allerdings ausdrücklich als sehr engagiert herausgestellt. In der Rückschau konnten die Koordinationskräfte hinsichtlich der angebotenen Begleitveranstaltungen und der eigenen Initiativen neue Wege der Kooperation innerhalb der Trägerschaft und trägerübergreifend gestalten und von eigenen Kompetenzzuwächsen berichten. Entsprechend groß war die Motivation, auch weiterhin Zusatzfunktionen in der Einrichtung oder Trägerschaft zu übernehmen. Insofern ist das Programm nicht nur unter der Perspektive des Aufbaus von Kooperationsstrukturen zur Lernortverzahnung zu bewerten, sondern auch als Möglichkeit der Fachkräftebindung. Aus den Evaluationsergebnissen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

1. Die relativ unklaren Vorstellungen der Koordinationskräfte zu Beginn

des Programms zeigen ebenso wie die teilweise schon als Verweigerungshaltung zu bezeichnende Nicht-Beteiligung der Fachschulen, dass die Vorteile gut abgestimmter Kooperationskonzepte zur Lernortverzahnung noch nicht in der Breite angekommen sind. Diese Vorteile – bessere Ausbildungsbedingungen und damit Ausbildungsergebnisse in der PiA-Ausbildung, weniger Abbrüche, weniger Friktionen während der Ausbildungszeit in beiden Lernorten, bessere Chancen im Wettbewerb um Nachwuchskräfte und ein besseres Image („erste Wahl“) bei potentiellen Auszubildenden – um nur einige zu nennen, werden sich aber angesichts der schnell wachsenden Zahl an PiA-Ausbildungsplätzen immer deutlicher zeigen: Diejenigen, die sich für eine PiA-Ausbildung entscheiden, können sich zukünftig Einrichtungen und Fachschulen aussuchen. Die Informationsmöglichkeiten über persönliche Kontakte und soziale Netzwerke sind dabei ausreichend groß, sodass der Druck zur Kooperation und Lernortverzahnung auch hier zunehmen wird. Fachschulen,

die bislang noch keine Notwendigkeit zur Zusammenarbeit sehen, sondern die Praxis als ‚ausführende Stelle‘ der curricularen Vorgaben in der Fachschule begreifen, sind daher gut beraten, sich an Beispielen guter Praxis zu orientieren, für funktionierende Strukturen zu sorgen und Ressourcen zur Kooperation sicherzustellen (siehe hierzu auch die *Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung* von Weltzien, Hoffer, Hohagen, Kassel & Wirth, 2021).

2. Derzeit scheinen Praxiseinrichtungen vielerorts noch Bittsteller für eine bessere Lernortverzahnung in der praxisintegrierten Ausbildung zu sein, entsprechend frustrierend sind auch die zähen Bemühungen um Zusammenarbeit. Dennoch haben diese Initiativen auch für die Praxisseite Vorteile, weil die Einblicke in die fachschulische Ausbildung zugleich die Ausbildungsqualität in den Kindertageseinrichtungen erhöht und zur Professionalisierung der Praxisanleitung beiträgt. Allerdings ist es notwendig, solche Vernetzungsstrategien in die Breite (einrichtungsübergreifend in den Einzugsbereichen der

Fachschulen) zu tragen und nicht bei einer Funktionsträgerin ‚zu speichern‘. Aus Sicht der Fachschulen wird eine Lernortverzahnung umso leichter realisierbar, je besser die Praxiseinrichtungen hinsichtlich der praxisintegrierten Ausbildung miteinander abgestimmt sind. Insofern sind lokale Cluster im Einzugsbereich der jeweiligen Fachschulen und Regionalgruppen, wie es das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive initiiert hat, als gute erste Ansätze zu bewerten, die fortgeführt und ausgeweitet werden sollten.

3. Letztlich wird sich die Wettbewerbsfähigkeit in der Gewinnung und Bindung von Fachkräften auf lokaler Ebene unter Beweis stellen müssen; und hierzu gehören im Kontext der praxisintegrierten Ausbildung auch etablierte Kooperationsmodelle zwischen den Lernorten Fachschule und Praxis. Die einzelnen Formen der Kooperation können unterschiedlich sein und sind auch nur bedingt auf andere Standorte übertragbar, weil sie stark von Größenstrukturen und anderen Standortmerkmalen der beteiligten Akteur\*innen abhängen.

Dennoch setzt der überregionale Austausch, wie es das Bundesprogramm mit bundesweiten Begleitveranstaltungen unterstützt hat, sinnvolle Impulse für lokale Kooperationspartner. Daher könnten sich auch Fachschul-, Träger- und Berufsverbände für das Thema „Verzahnung der Ausbildungsorte“ zukünftig mehr engagieren.

4. Die Schwierigkeiten, auf die die Koordinationskräfte bei der Anbahnung von Kooperationsstrukturen stießen, zeigen aber auch, dass sie in ihrem persönlichen Engagement teilweise allein gelassen wurden. Kooperation zwischen den Lernorten ist Chef\*innen-Sache der verantwortlichen Entscheidungsträger\*innen in den beteiligten Institutionen. Wenn es um die Verbesserung der Ausbildungsqualität für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung geht, für die es in der praxisintegrierten Ausbildung gut aufeinander abgestimmte Lehr-/Lernformate braucht, kann die Kooperation nicht mehr als freiwillige Zusatzleistung betrachtet werden, sondern sollte als absolut notwendig verstanden werden, für die es

unter Umständen auch rechtlich  
bindende Regelungen braucht.

## Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2019). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019*. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2021). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021*. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2018). *Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher. Nachwuchs gewinnen und Profis binden*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019a). *Förderrichtlinie Bundesprogramm Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher (Förderperiode 2019–2023) vom 23.05.2019*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019b). *Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher – Nachwuchs gewinnen und Profis binden*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2021). *Änderungsförderrichtlinie zum Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ (Förderperiode 2019 bis 2023) vom 19. Februar 2021*.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren* (Mixed Methods). Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Weltzien, D., Hoffer, R., Hohagen, J., Kassel, L. & Wirth, C. (2021). *Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung. Überblick, Perspektiven und Gelingensbedingungen*. Freiburg.
- Weltzien, D., Hohagen, J., Kassel, L., Pasquale, D. & Wirth, C. (2022). *Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs – Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms "Fachkräfteoffensive" (GeBiFa)*. Freiburg.

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1.</b> Zahlen zur Bewilligung von Vorhaben pro Bundesland .....	10
<b>Tabelle 2.</b> Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu strukturellen Merkmalen im Rahmen des Fördermoduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung (Stand: 15.02.2022) .....	12
<b>Tabelle 3.</b> Monitoringdaten zum Modus der Koordination für die Lernortverzahnung (Stand: 15.02.2022) .....	13
<b>Tabelle 4.</b> Monitoringdaten zu den Einsatzorten der Koordinationskräfte (Stand: 15.02.2022).....	13
<b>Tabelle 5.</b> Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu soziodemografischen Merkmalen der Koordinationskräfte (Stand: 15.02.2022) .....	15
<b>Tabelle 6.</b> Gründe gegen die Teilnahme am Modul Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung.....	17
<b>Tabelle 7.</b> Art und Weise der Stellenbesetzung der Koordinationskräfte.....	18
<b>Tabelle 8.</b> Gründe für die Einstellung der Koordinationskräfte aus eigener Perspektive ...	18
<b>Tabelle 9.</b> Bereiche abgeschlossener Berufsausbildungen von Koordinationskräften .....	22
<b>Tabelle 10.</b> Deskriptive Statistiken der Zustimmungswerte zu verschiedenen Aspekten der Umsetzung des Fördermoduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung	28
<b>Tabelle 11.</b> Deskriptive Statistiken der Zustimmungswerte zu möglichen positiven Wirkungen verschiedener Elemente des Fördermoduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung .....	35
<b>Tabelle 12.</b> Deskriptive Statistiken der Einschätzungen zum Wissens- und Kompetenzzuwachs anhand der Begleitveranstaltungen des Moduls Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung .....	37

## **Abbildungsverzeichnis**

<b>Abbildung 1.</b> Häufigkeitsverteilungen zum Geschlecht der Koordinationskräfte .....	20
<b>Abbildung 2.</b> Häufigkeitsverteilungen zum Migrationshintergrund der Koordinationskräfte .....	21
<b>Abbildung 3.</b> Häufigkeitsverteilungen zum Bildungsabschluss der Koordinationskräfte ...	21