

Kirsten Fuchs-Rechlin, Bärbel Barbarino, Clarissa Nachtigall, Anna Pilchowski

Praxisanleitung in der Frühen Bildung Auf dem Weg zur Professionalisierung?

Mit der „Dualisierung“ der Ausbildungen und Studiengänge in der Frühen Bildung hat die Praxisbegleitung angehender Fachkräfte und damit die Praxisanleitung an Bedeutung gewonnen. Auch die Diskussion um Fachkarrieren hat dazu beigetragen, dass dieser Funktion immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Die vorliegende Studie kompakt beschäftigt sich mit der Frage, welchen Professionalisierungsgrad die Praxisanleitung mittlerweile erreicht hat, und zwar sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene. Hierzu werden

verschiedene Dimensionen betrachtet: auf individueller Ebene die Qualifizierung, die Positionierung und der Beschäftigungsstatus von Praxisleiter:innen, auf organisationaler Ebene der Grad der Implementierung und Formalisierung sowie der Einfluss landesrechtlicher Regelungen. Zuvor wird ein Blick auf den Stellenwert von Ausbildung in Kindertageseinrichtungen geworfen. Die Analysen basieren auf den Daten des Projekts „Entwicklung von Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung“ (ERiK).

Design und Methoden

Datengrundlage

Die für diese Publikation verwendeten Daten stammen aus dem Projekt „Entwicklung von Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung“ (ERiK). ERiK untersucht im Rahmen des Monitorings zum KiTa-Qualitätsgesetz die Entwicklung wichtiger Qualitätsparameter in den Handlungsfeldern des Gesetzes (z. B. Handlungsfeld 4: Stärkung der Leitung; Handlungsfeld 3: Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte). Hierfür werden alle zwei Jahre standardisierte Online-Befragungen auf allen Akteursebenen des Kita-Systems durchgeführt. Die vorliegenden Analysen basieren auf der Trägerbefragung, der Befragung der Leitungskräfte sowie der Befragung der pädagogischen Mitarbeiter:innen. Nähere Informationen zum ERiK-Projekt und zu den verwendeten Daten finden sich auf der Projekt-Homepage oder in den Forschungs- bzw. Methodenberichten (www.dji.de/ERiK). Der in der Befragung verwendete Begriff der Praxisanleitung wurde auch in der vorliegenden Studie übernommen.

Analyseverfahren: binär logistische Regression

Eine binär logistische Regression untersucht die Frage, inwiefern die unabhängigen Variablen (z. B. Trägerart, Trägergröße, Bundesland) die Wahrchein-

lichkeit beeinflussen, dass ein Ereignis (z. B. „Gewährung von Zeitkontingenten durch die Träger“) eintritt. Unabhängige Variablen werden nach metrischen (z. B. Alter) und kategorialen Variablen (z. B. Trägerart) unterschieden. Bei kategorialen Variablen werden die Effekte der einzelnen Ausprägungen (z. B. freigemeinnützige Träger) einer Variable (z. B. Trägerart) immer im Vergleich zu einer Referenzkategorie (z. B. öffentlicher Träger) interpretiert. Üblicherweise wird die größte oder eine möglichst große Gruppe als Referenzkategorie bestimmt.

Da sich aufgrund gesetzlicher Regelungen die Träger innerhalb eines Bundeslandes ähnlicher sein können als Träger verschiedener Bundesländer, werden bei der Regression zur Gewährungspraxis bei Trägern (Abb. 10) sogenannte clusterrobuste Standardfehler berechnet. Dadurch bleiben die geschätzten Effekte selbst unverändert, aber die Sicherheit dieser Schätzung (Signifikanz) verändert sich möglicherweise im Vergleich zu einer Berechnung, die dies nicht berücksichtigt. Die marginalen Effekte (AME) zeigen, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit des Ereignisses „Gewährung von Zeitkontingenten“ verändert, wenn sich der Wert der unabhängigen Variablen ändert.

Einrichtungen zeigen großes Engagement in der Ausbildung

Die Berufsausbildungen im sozialpädagogischen Bereich wie etwa die Erzieher:innenausbildung oder die Ausbildungen in der Kinderpflege und Sozialassistenten sind dadurch gekennzeichnet, dass es sich um schulische Berufsbildungsgänge handelt, die landesgesetzlich geregelt sind und daher eine gewisse Heterogenität in ihrer Struktur und ihrer thematisch-inhaltlichen Ausrichtung aufweisen. Im Unterschied zur bundesgesetzlich geregelten dualen Berufsausbildung, bei der sich Berufsschule und Betriebe die Ausbildungsverantwortung teilen (§ 2 Berufsbildungsgesetz), tragen im sozialen Bereich die Berufsfachschulen und Fachschulen

die Gesamtverantwortung für die Ausbildung angehender Fachkräfte. Sie sind demnach auf die Mitwirkung der Fachpraxis angewiesen, die ihrerseits ein Interesse daran hat, gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen. Nicht umsonst nutzen Träger dualisierte Ausbildungen und die Kooperation mit Ausbildungsstätten gezielt zur Gewinnung und Bindung ihres Personals.

Auch auf Ebene der Einrichtung ist das Engagement im Bereich der Ausbildung groß: Mit 88 % beteiligt sich die überwiegende Mehrzahl der Kindertageseinrichtungen (Kitas) an der Ausbildung angehender Fachkräfte im

früh-, sozial- und kindheitspädagogischen Bereich (Abb. 1). In lediglich 12 % der Einrichtungen findet sich kein solches Engagement. Am häufigsten, nämlich zu 84 %, engagieren sich die Kitas in der fachschulischen Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher. Danach folgen mit 76 % die berufsfachschulischen Bildungsgänge Kinderpflege, Sozialassistent und sozialpädagogische Assistenz. Vergleichsweise selten, mit 18 %, finden sich in den Einrichtungen Studierende der Kindheitspädagogik und der Sozialen Arbeit.

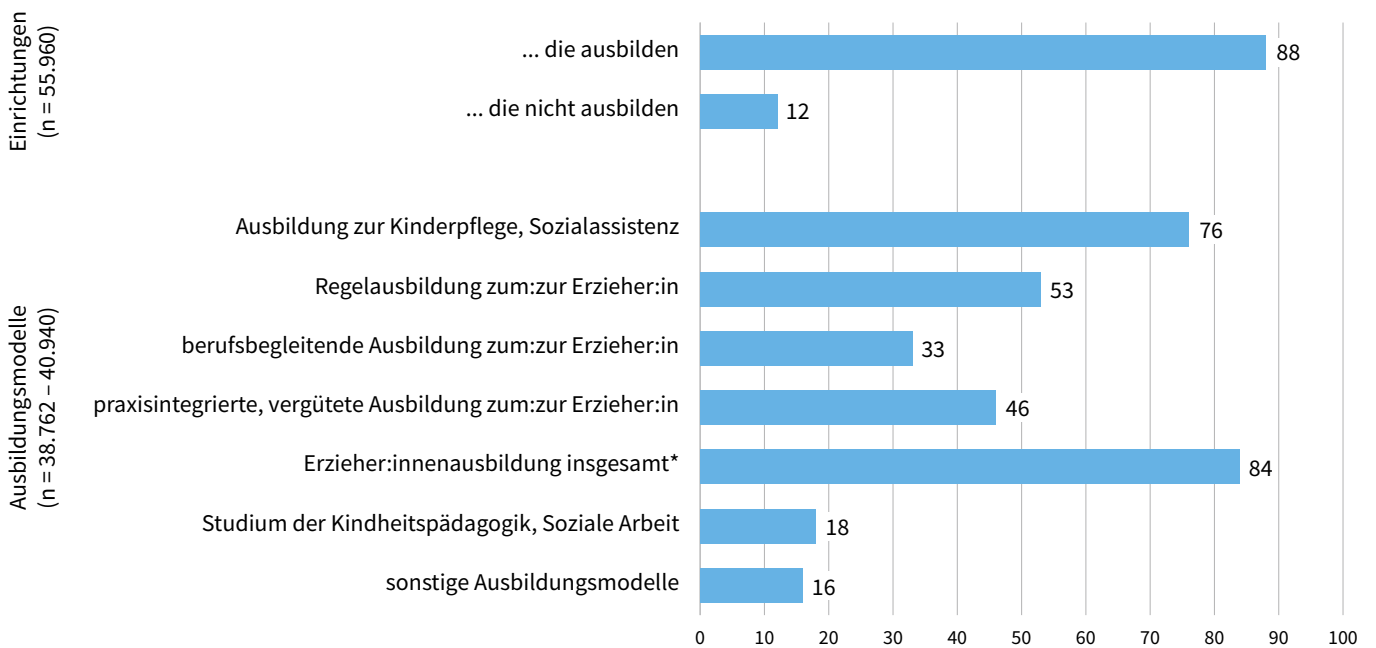
Zumindest bei den berufsfach- und fachschulischen Bildungsgängen entspricht diese Rangfolge etwa den Ausbildungskapazitäten. So haben im Schuljahr 2023/24 knapp 40.000 Personen eine Fachschulausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher aufgenommen und fast 33.000 haben sich für eine berufsfachschulische Ausbildung in der Sozialassistent, sozialpädagogischen Assistenz oder Kinderpflege entschieden (Autor:innen-gruppe Fachkräftebarometer 2025, S. 126, 131). Nimmt man die einschlägigen Studiengänge der Sozial- und Kindheitspädagogik zusammen, dann liegen deren Ausbildungskapazitäten mit rund 37.000 Studienanfänger:innen pro Jahr zwar ebenfalls auf einem sehr hohen Niveau. Bekannt ist jedoch, dass Studierende der Sozialen Arbeit eher selten ihre Praktika in Kindertageseinrichtungen leisten, während dieses Arbeitsfeld bei den Kindheitspädagog:innen sowohl im Studium als auch im späteren Beruf das zentrale Praxisfeld darstellt.

Zugleich ist die Ausbildungskapazität bei den kindheitspädagogischen Studiengängen mit rund 3.800 Anfänger:innen pro Jahr jedoch vergleichsweise gering (ebd., S. 143, 145).

Der Ausbau dualisierter Ausbildungsformate in der Erzieher:innenausbildung, der in den vergangenen Jahren stark vorangetrieben worden ist, spiegelt sich auch in den Kindertageseinrichtungen wider (ebd., S. 129). In 46 % der Einrichtungen kommen die angehenden Fachkräfte aus der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PiA) und 33 % der Einrichtungen engagieren sich in der berufsbegleitenden Ausbildung. Damit bieten fast zwei Drittel der Einrichtungen einen Ausbildungsplatz in einem dualisierten Format an (64 %; n = 40.630). Der Vorteil dieser Formate besteht in einer stärkeren und vor allem frühzeitigen Bindung der angehenden Fachkräfte an die Einrichtung. Im Falle der PiA sind die Auszubildenden qua Ausbildungsvertrag, im Falle der berufsbegleitenden Ausbildung qua Arbeitsvertrag, an die Einrichtung gebunden. Gleichwohl finden sich in 53 % der Einrichtungen nach wie vor Fachschüler:innen aus dem klassischen Format der vollzeitschulischen Ausbildung.

Die Einführung dualisierter Ausbildungsformate in der Erzieher:innenausbildung hat jedoch nicht nur zu einem enormen Aufwuchs der Anfänger:innenzahlen geführt, sie hat auch die Bedeutung des Lernortes Praxis und

Abb. 1: Einrichtungen nach ihrem Engagement in der Ausbildung (in %)



*Mindestens ein Modell der Erzieher:innenausbildung vorhanden.

Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Leitungsbefragung; gewichtete Ergebnisse; Mehrfachnennungen; eigene Berechnungen

damit der Rolle der Praxisanleiter:innen erheblich gestärkt (Kiefer 2012; Hartung 2023). Frühpädagogische Einrichtungen, die eine qualitätsvolle Ausbildung sicherstellen möchten, müssen hierfür entsprechende Vorkehrungen treffen, etwa indem sie personelle Ressourcen für die Praxisanleitung bereitstellen und eine entsprechende Qualifizierung der Praxisanleiter:innen gewährleisten (Barbarino/Nachtigall 2023, S. 2).

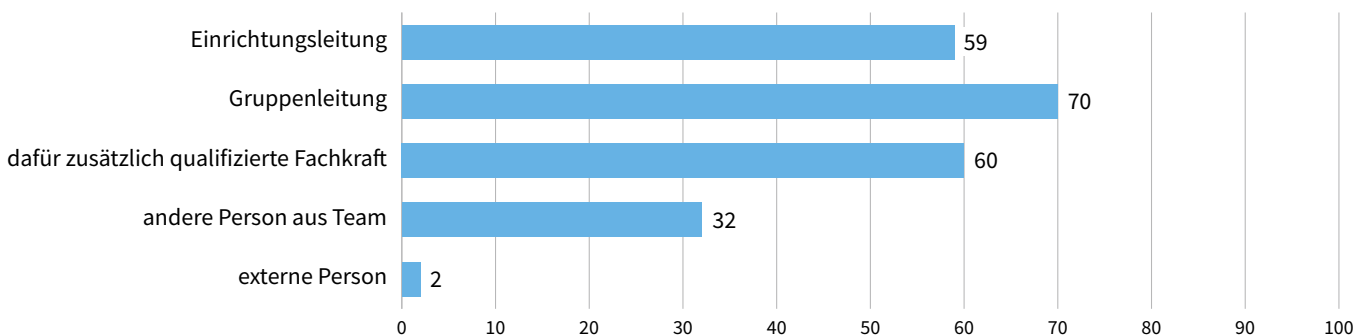
Nimmt man die personellen Ressourcen in den Blick, mit denen die angehenden Fachkräfte begleitet werden, dann zeigt sich, dass in den Einrichtungen, die sich als Ausbildungsorte verstehen, durchschnittlich etwa zwei Praxisanleiter:innen (MW: 2,19; n = 45.127) zwei angehende Fachkräfte (MW: 1,96; n = 48.625) begleiten. Damit kann vermutet werden, dass den angehenden Fachkräften jeweils eine eigene Praxisanleitung zur Seite gestellt wird. Allerdings verfügen nicht alle Praxisanleiter:innen über Zeitkontingente, die sie für ihre Anleitungstätigkeit einsetzen können. So gibt es nach Aussagen der Leitungskräfte in etwa 62 % der ausbildenden Einrichtungen verbindlich geregelte Zeitkontingente für die Praxisanleiter:innen.

Sofern den Praxisanleiter:innen Zeitkontingente zur Verfügung stehen, belaufen sich diese im Durchschnitt auf gut zwei Stunden pro Woche (MW: 2,06; n = 29.288). Dies entspricht etwa dem Stundenumfang, der auch in den Kita-Gesetzen oder den Verordnungen einzelner Bundesländer (z. B. KiQuTG) festgelegt ist. Hier variieren die Zeitkontingente zwar von einer bis zu drei Wochen-

stunden, die Mehrzahl der Länder mit solchen Regelungen gibt jedoch zwei Stunden vor (Barbarino/Nachtigall 2023, S. 8). Nach Auskunft von Leitungskräften hängt die Gewährung von Zeitkontingenten aber auch mit dem Ausbildungsformat zusammen. So finden sich verbindlich geregelte Zeitkontingente etwas häufiger in Einrichtungen, die berufsbegleitende Auszubildende oder Auszubildende in praxisintegriert vergüteten Formaten begleiten.

Das große Engagement der Kitas im Bereich der Ausbildung kommt auch darin zum Ausdruck, dass die Funktion der Praxisanleitung vorrangig auf der Ebene der Gruppenleitungen (70 %) und nachfolgend der Einrichtungsleitungen angesiedelt ist (59 %) (Abb. 2). Nimmt man die Leitungsebene – also Einrichtungsleitung und Gruppenleitung – zusammen, dann ist die Praxisanleitung in 81 % der Kitas auf dieser Ebene angesiedelt (n = 35.664). An zweiter Stelle folgen speziell für die Praxisanleitung qualifizierte Fachkräfte aus dem Team (60 %). Deutlich seltener sind für diesen Aufgabenbereich andere Personen aus dem Team zuständig, nämlich in rund einem Drittel aller Einrichtungen. Nur vereinzelt wurden externe Personen (2 %) genannt, d. h. Personen, die nicht in der Einrichtung angestellt sind. Die Verankerung der Praxisanleitung bei den Fachkräften mit Leitungsverantwortung einerseits sowie bei speziell dafür qualifizierten Fachkräften andererseits spricht dafür, dass der Sicherstellung der Ausbildungsqualität ein hoher Stellenwert in den Einrichtungen beigemessen wird.

Abb. 2: Zuständigkeit für die Praxisanleitung auf Einrichtungsebene (in %; n = 31.496 – 40.203)



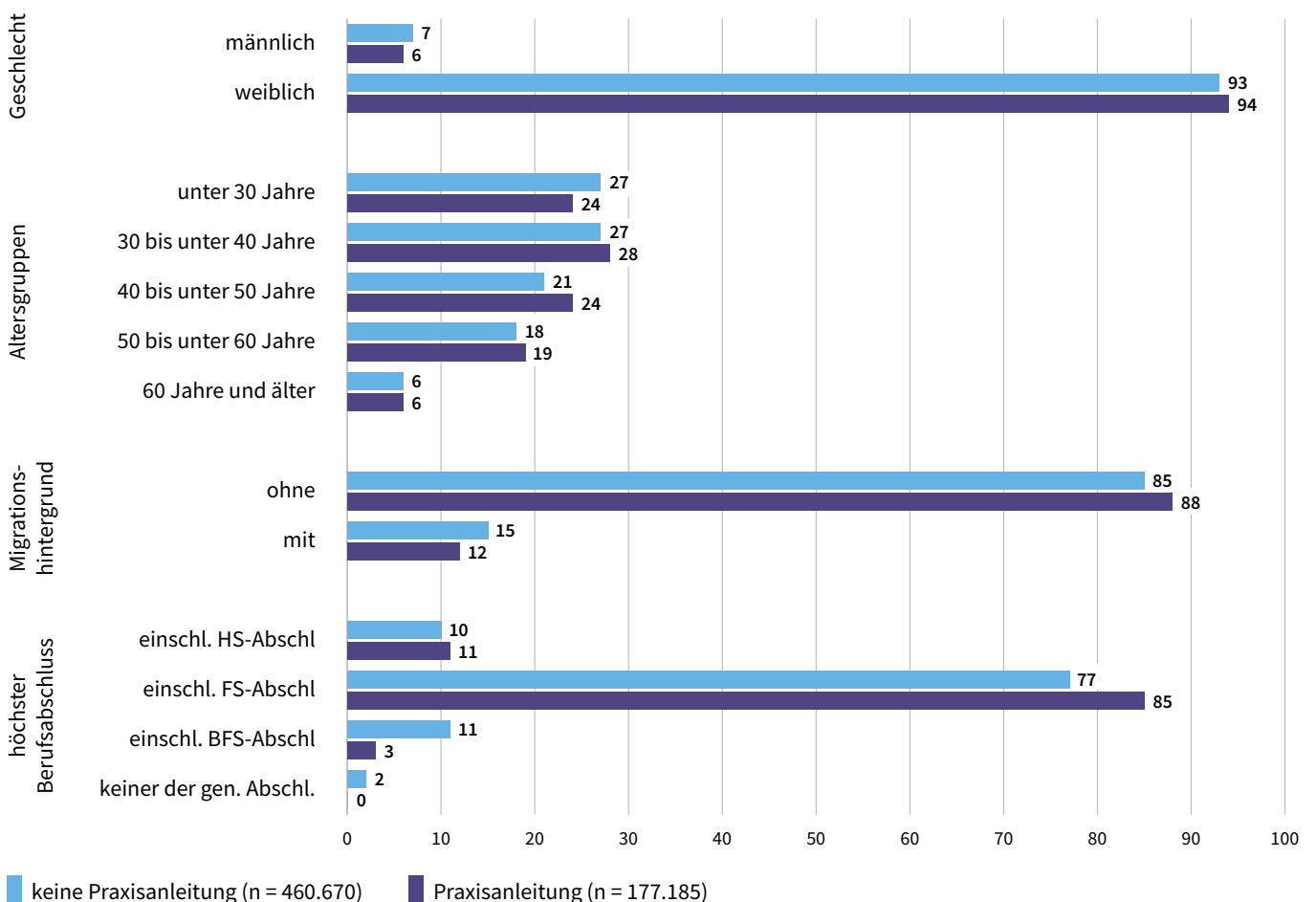
Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Leitungsbefragung; Mehrfachnennungen; gewichtete Ergebnisse; eigene Berechnungen

Praxisanleiter:innen sind gut qualifiziert und berufserfahren, die Fortbildung ist jedoch ausbaufähig

Die Praxisanleitung stellt eine Funktionsstelle in der Kindertageseinrichtung dar, für die entsprechende Qualitätsstandards gefordert werden (z. B. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge 2022; Weßler-Poßberg u. a. 2022). Neben zeitlichen und finanziellen Ressourcen beziehen sich diese auf die Qualifikation der Praxisanleiter:innen. Konkret sind u. a. ein (sozial) pädagogischer Berufsabschluss, eine mindestens zweijährige einschlägige Berufstätigkeit und die Fort- und Weiterbildung zur Praxisanleiterin bzw. zum Praxisanleiter notwendig (JMK 2001; Barbarino/Nachtigall 2023). Wer sind nun die Praxisanleiter:innen? Und wie sind sie qualifiziert?

Betrachtet man alle pädagogisch tätigen Personen (ohne Einrichtungsleitungen) in der Kindertageseinrichtung, so haben 28% der Fachkräfte eine Funktionsstelle als Praxisanleiter:in (n = 640.054). Vergleicht man Personen mit und ohne eine solche Stelle, dann zeigen sich zwar signifikante, aber nur geringfügige Unterschiede beim Geschlecht, beim Alter und beim Migrationshintergrund (Abb. 3). In Bezug auf die Altersgruppen fallen die unter 30-Jährigen auf, sie sind etwas seltener in der Praxisanleitung zu finden (24% vs. 27%), wohingegen ihre Kolleg:innen in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre die Praxisanleitung etwas häufiger übernehmen (21% vs. 24%).

Abb. 3: Pädagogisch tätige Personen mit und ohne Funktionsstelle als Praxisanleitung nach personenbezogenen Merkmalen (in %)



Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Befragung pädagogisches Personal; gewichtete Ergebnisse; alle Gruppenunterschiede signifikant; eigene Berechnungen

Ein differenzierter Blick auf berufsbiografische Merkmale zeigt, dass sich die in den Gesetzen und Verordnungen festgelegten Richtlinien zum Berufsabschluss und zur Berufserfahrung bei den Praxisanleiter:innen widerspiegeln. So haben 85 % von ihnen eine Ausbildung auf Fachschulniveau absolviert und damit deutlich häufiger als pädagogische Mitarbeiter:innen ohne eine solche Funktionsstelle (77 %). Im Gegenzug sind sie seltener berufsfachschulisch qualifiziert (3 % vs. 11 %). Der Anteil der Akademiker:innen unterscheidet sich hingegen nicht zwischen Personen mit und ohne Funktionsstelle als Praxisanleiter:in. In beiden Gruppen sind rund 11 % akademisch qualifiziert. Praxisanleiter:innen sind aber nicht nur höher qualifiziert als ihre Kolleg:innen ohne eine solche Funktionsstelle, sie verfügen im Durchschnitt auch über mehr Berufserfahrung (16 vs. 14 Jahre) und sie sind bereits länger in ihrer Einrichtung tätig (10 vs. 8 Jahre). Dies korrespondiert auch mit ihrem etwas höheren Lebensalter.

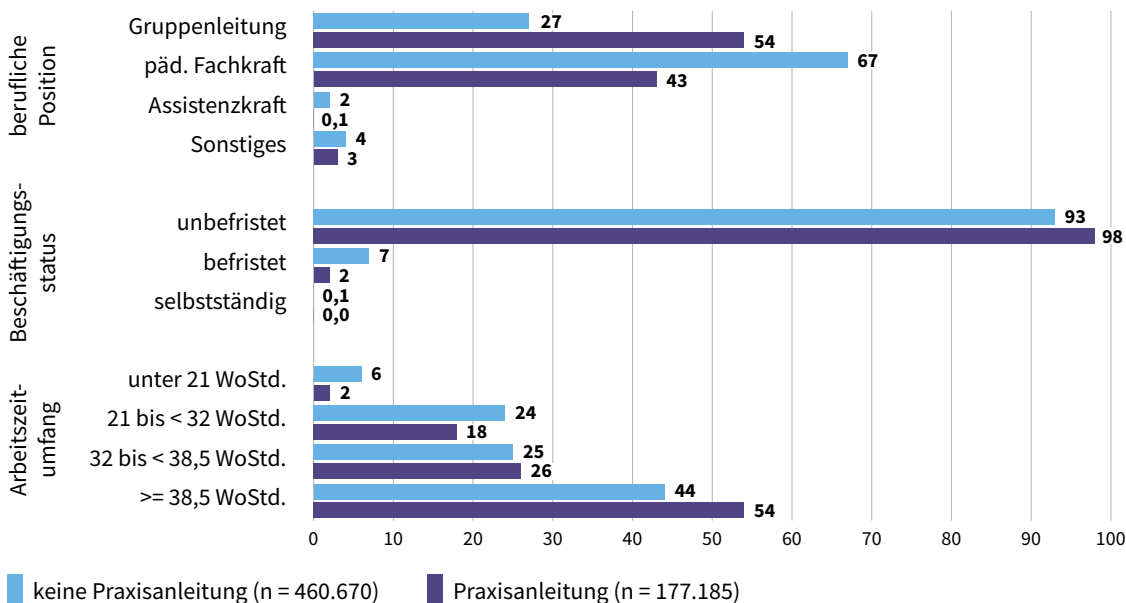
Mit Blick auf die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung zeigen sich die pädagogischen Fachkräfte mit Funktionsstelle als Praxisanleiter:in etwas motivierter als ihre Kolleg:innen. Es lässt sich eine generell höhere Weiterbildungsbeteiligung der Praxisanleiter:innen feststellen (84 % vs. 76 %). Das könnte darauf hindeuten, dass sie sich für ihre Funktion weiterqualifizieren. Zugleich gaben sie jedoch auch häufiger an, keine passenden Weiterbildungsangebote gefunden zu haben (46 % vs. 42 %).

Aussagen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung im Themenbereich Praxisanleitung können aus Einrichtungsperspektive getroffen werden. Hier zeigt sich, dass

„in 28 % der ausbildenden Kindertageseinrichtungen kein für die Praxisanleitung zusätzlich qualifiziertes Personal arbeitet“ (Balaban-Feldens u.a. 2024, S. 126). Im Umkehrschluss heißt dies aber auch, dass in 72 % der ausbildenden Einrichtungen Personen arbeiten, die speziell für die Tätigkeit der Praxisanleitung qualifiziert sind. Große Unterschiede finden sich im Ländervergleich, was mit unterschiedlichen Regularien in den Ländern zusammenhängen dürfte, wobei nicht alle Länder Regelungen zur Fortbildung von Praxisanleiter:innen getroffen haben (Barbarino/Nachtigall 2023, S. 5f.).

Entsprechend ihrer höheren Qualifikation sind Praxisanleiter:innen häufig als Gruppenleiter:in tätig (Abb. 4), denn in diesem Arbeitsbereich wird fast ausschließlich Personal eingesetzt, das auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ausgebildet ist – also einschlägig ausgebildete Fachschul- oder Hochschulabsolvent:innen (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer 2025, S. 35). Diese Positionierung innerhalb der Einrichtung spiegelt sich in den Beschäftigungsbedingungen der Praxisanleiter:innen wider: Sie sind noch häufiger unbefristet beschäftigt als ihre Kolleg:innen (98 % vs. 93 %) und sie arbeiten mit 54 % überproportional häufig in Vollzeit, während dieser Anteil bei Personen ohne Funktionsstelle nur 44 % beträgt (ebd., S. 43). Diese Aspekte – vollzeitnaher Beschäftigungsumfang der Praxisanleitung, Position innerhalb der Einrichtung (z. B. möglichst nicht Einrichtungsleitung) – finden sich zum Teil als Vorgaben in verschiedenen Regularien der Länder, Träger oder Fachschulen hinsichtlich der Übernahme einer solchen Position (Barbarino/Nachtigall 2023, S. 4).

Abb. 4: Pädagogisch tätige Personen mit und ohne Funktionsstelle als Praxisanleitung nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen (in %)



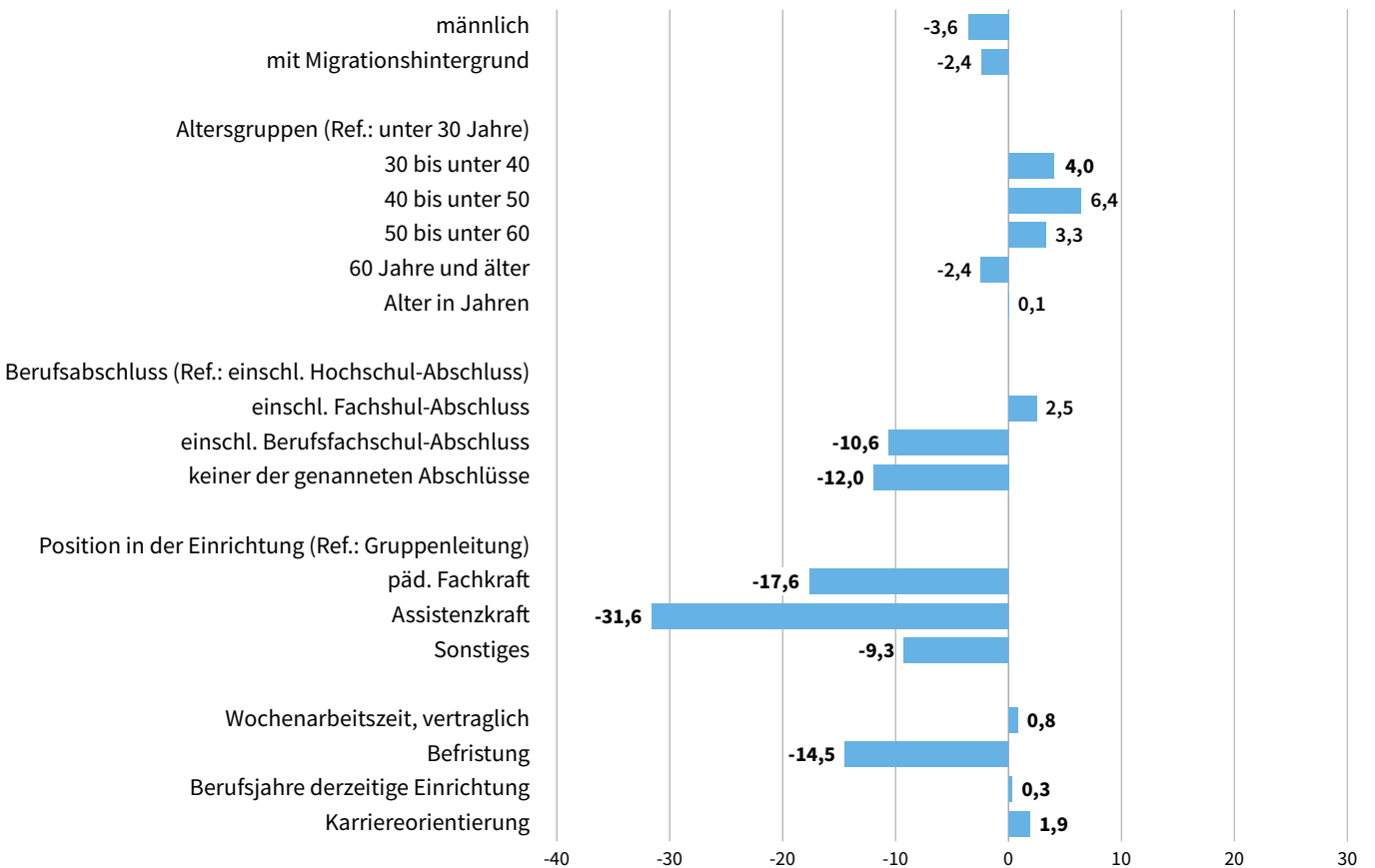
Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Befragung pädagogisches Personal; gewichtete Ergebnisse; alle Ergebnisse sind signifikant; eigene Berechnungen

Abschließend wird in einer multivariaten Analyse – der simultanen Betrachtung verschiedener Merkmale – untersucht, welche Einflussgrößen für die Übernahme einer Funktionsstelle als Praxisanleiter:in eine Rolle spielen (Methodenkasten S. 2). Dabei werden soziodemografische, berufsbiografische und tätigkeitsbezogene Merkmale unterschieden.

Den stärksten negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine Funktionsstelle als Praxisanleitung zu übernehmen, hat die Position als Assistentkraft, als pädagogische Fachkraft oder eine sonstige Position in der Einrichtung (Abb. 5). Danach folgt der Ausbildungsabschluss. So ist es für Personen mit einem Berufsfachschulabschluss oder mit einem sonstigen, nicht einschlägigen Berufsausbildungsabschluss weniger wahrscheinlich, eine Funktionsstelle als Praxisanleitung zu übernehmen, als für Personen mit einem Fachschul- oder Hochschulabschluss. Und schließlich wirkt sich eine befristete Beschäftigung negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, in diesem Aufgabenbereich tätig zu sein.

Einen positiven Einfluss auf die Übernahme einer Funktionsstelle als Praxisanleiter:in hat das Alter der Person, ihre Karriereorientierung (gemessen an „dem Bemühen um eine Stelle in einer nächsthöheren Position“), ihr Arbeitszeitumfang sowie ihre bisherige Beschäftigungsdauer. Beim Alter stechen erneut die 30- bis 40-Jährigen hervor, die im Vergleich zu den unter 30-Jährigen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit für die Übernahme einer Funktionsstelle als Praxisanleiter:in aufweisen. Die übrigen Altersgruppen zeigen hingegen keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu den Unter-30-Jährigen. Auch die Karriereorientierung der Fachkräfte hat einen Einfluss auf die Übernahme einer Funktionsstelle, und zwar insofern, als dass mit der Karriereorientierung die Wahrscheinlichkeit, eine solche Stelle zu übernehmen, steigt. Geringe, aber dennoch statistisch signifikante Effekte gehen vom Beschäftigungsumfang und von der Berufsdauer aus: Je größer der Beschäftigungsumfang einer Person ist und je länger sie schon in der Einrichtung tätig ist, desto eher übernimmt sie die Funktionsstelle der Praxisanleitung.

Abb. 5: Einflussgrößen auf die Übernahme einer Funktionsstelle als Praxisanleitung (Marginaleffekte einer binär logistischen Regression; n = 6.135)



Lesebeispiel: Für Assistentkräfte ist ein Marginaleffekt von -31,6 angegeben. Das bedeutet: Wenn eine Person Assistentkraft ist, verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie Praxisanleiter:in ist, um gut 31 Prozentpunkte im Vergleich zur Vergleichsgruppe der hochschulausgebildeten Personen. Ist eine Person hingegen 30 bis unter 40 Jahre alt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit um gut 4 Prozentpunkte. Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Befragung pädagogisches Personal; signifikante Ergebnisse gefettet dargestellt, ungewichtete Ergebnisse

Praxisanleiter:innen werden als „Schlüsselpersonen“ am Lernort Praxis bezeichnet (DJI/WiFF 2014, S. 43), sie tragen wesentlich zur Gestaltung der Ausbildungsqualität bei. Neben unterstützenden Rahmenbedingungen wie zeitlichen und finanziellen Ressourcen spielt die Qualifikation der anleitenden Fachkräfte eine besondere Rolle. Im Großen und Ganzen erfüllen die Praxisanleiter:innen die Voraussetzungen, die zur Gewährleistung einer guten Praxisanleitung diskutiert werden: Sie haben einen Berufsausbildungsabschluss, der mindestens auf Fachschulniveau, in Teilen auch auf Hochschulniveau liegt. Sie verfügen über langjährige Berufserfahrung und aufgrund ihres gesicherten Beschäftigungsstatus (höhere Arbeitszeitumfänge, unbefristete Beschäftigung)

dürfte eine gewisse Kontinuität bei der Praxisbegleitung gewährleistet sein. Darüber hinaus scheint die Praxisanleitung auch eine Perspektive für Fachkräfte mit Karriereorientierung zu sein. Sie stellt somit möglicherweise eine gute Maßnahme dar, um diese Fachkräfte längerfristig ans Arbeitsfeld zu binden. Auf Einrichtungsebene zeigt sich zudem, dass in rund 72 % der ausbildenden Kindertageseinrichtungen für die Praxisanleitung zusätzlich qualifiziertes Personal arbeitet. Wichtig wären weiterführende Untersuchungen zur Ausgestaltung und zu den Effekten von Fort- und Weiterbildungen zur Praxisanleitung (z. B. Regularien, inhaltliche Standards, Umfang), auch mit Blick auf die Entwicklung bundesweiter Qualitätsstandards.

Trotz hohem Stellenwert von Ausbildung: Rahmenbedingungen für Praxisanleitung unzureichend

Das Handlungsfeld von Praxisanleiter:innen ist anspruchsvoll und vielschichtig; es geht weit über rein administrative Aufgaben hinaus. Es umfasst Unterstützungsleistungen, die fachliche, schulische und häufig auch psychosoziale Aspekte vereinen. Neben der Planung und Umsetzung pädagogischer Prozesse zählen auch die sorgfältige Beobachtung, die Gestaltung von Lernsettings und Reflexionsphasen sowie organisatorische Aufgaben zum Tätigkeitsbereich der Praxisanleiter:innen (Barbarino u. a. 2025).

Um der Komplexität des Aufgabenfeldes und den damit verbundenen Herausforderungen gerecht zu werden, sind gute Rahmenbedingungen am Lernort Praxis entscheidend. Hierzu zählen klar definierte Aufgabenprofile, verbindliche Qualifikationsanforderungen sowie die Bereitstellung zeitlicher und finanzieller Ressourcen für diese Tätigkeit. Diese Rahmenbedingungen erhöhen die Verbindlichkeit und Verlässlichkeit der Praxisanleitung und tragen somit zur Qualitätssicherung bei (Barbarino/Nachtigall 2023).

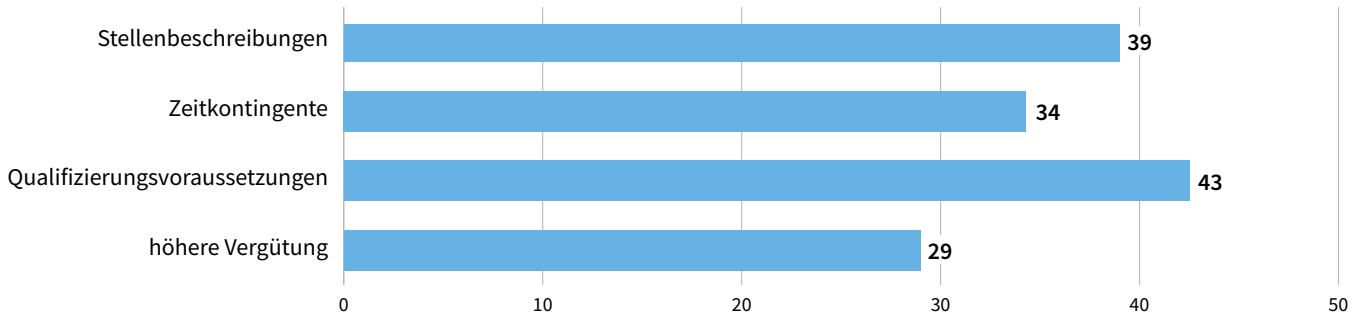
Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen kommt den Trägern eine zentrale Rolle zu. Sie verfügen über unterschiedliche Steuerungsmöglichkeiten, etwa die Definition von Qualifikationsanforderungen, die Zuweisung zeitlicher und finanzieller Ressourcen oder die Veranke-

rung entsprechender Aufgaben in Stellenprofilen. Vor diesem Hintergrund ist relevant, in welchem Maße Träger von Kindertageseinrichtungen Rahmenbedingungen für Praxisanleitung aktiv ausgestalten und welche Unterschiede sich in Abhängigkeit von Trägermerkmalen zeigen.

Nimmt man die einzelnen Rahmenbedingungen in den Blick, zeigt sich, dass die beschriebenen Aspekte jeweils von weniger als der Hälfte der befragten Träger umgesetzt werden und damit nur bei einem Teil der Träger implementiert wurden. Am weitesten verbreitet sind eher „kostenneutrale“ Maßnahmen, etwa die Definition von Qualifizierungsvoraussetzungen für Praxisanleiter:innen (bei immerhin 43 % der Träger) oder die Formulierung von Stellenbeschreibungen (von 39 % der Träger eingesetzt) (Abb. 6). Demgegenüber sind „kostenintensivere“ Maßnahmen seltener vorzufinden: Bei 34 % der Träger gibt es verbindliche Regelungen zu Zeitkontingenten für die Praxisanleiter:innen; eine höhere Vergütung für die Übernahme dieser Aufgabe wird von lediglich 29 % der Träger gezahlt.

Im Vergleich zu anderen Funktionsstellen, etwa Inklusionskräften, Sprachförderkräften oder Qualifikationsbeauftragten, schneidet die Praxisanleitung jedoch gut ab: Sie ist nicht nur die Funktionsstelle, die am häufigsten

Abb. 6: Träger nach Rahmenbedingungen für Praxisanleitung (in %; n = 18.775)



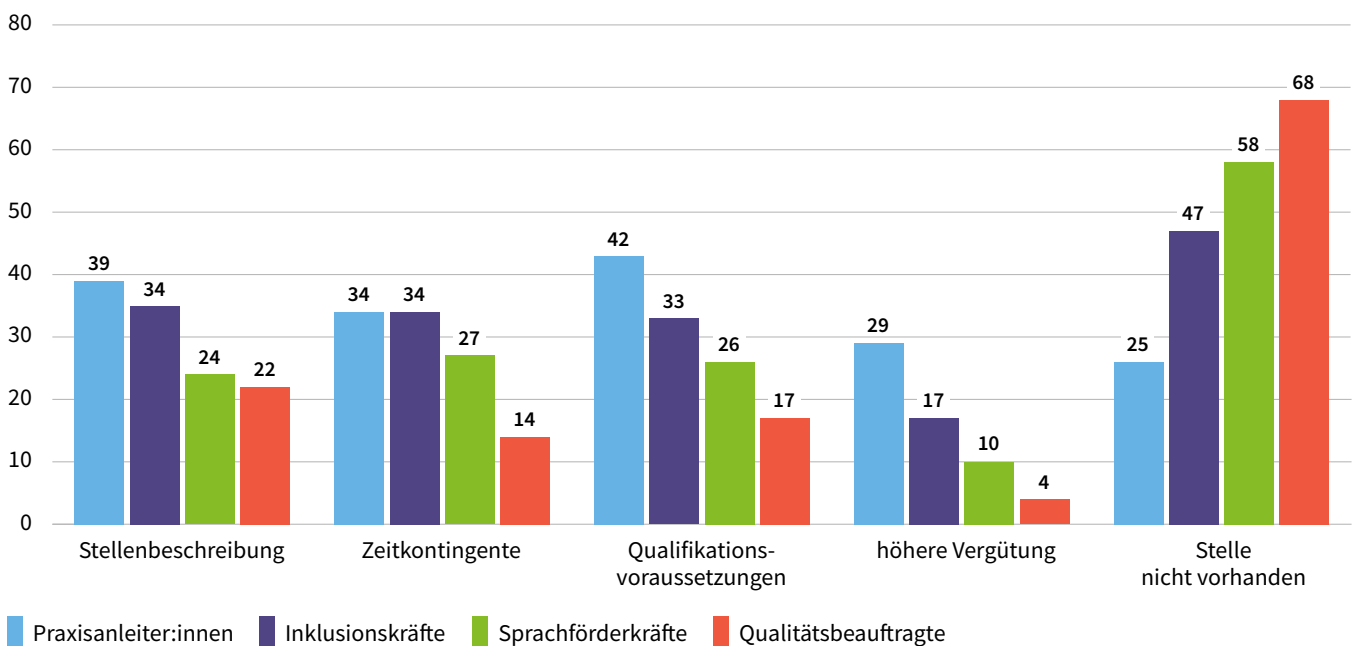
Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Trägerbefragung; gewichtete Ergebnisse; eigene Berechnungen

von Trägern eingerichtet wurde, sie wird auch stärker über Stellenbeschreibungen und Qualifikationsanforderungen formal geregelt und ist über Zeitkontingente und höhere Vergütungen besser mit Ressourcen ausgestattet (Abb. 7). Will man die Funktionsstellen bezogen auf ihren Regelungsgrad und ihre Ressourcenausstattung in eine Rangfolge bringen, dann liegen nach den Praxisanleiter:innen die Inklusionskräfte auf Platz zwei, gefolgt von den Sprachförderkräften auf Platz drei und den Qualitätsbeauftragten auf Platz vier. Bei den Zeitkontingenten befinden sich die Inklusionskräfte sogar fast auf einer Höhe mit den Praxisanleiter:innen, in den übrigen Kategorien schneiden sie jedoch z. T. deutlich schlechter ab.

Um eine gute Praxisanleitung gewährleisten zu können, sind klar festgelegte Zeitkontingente entscheidend. Nur wenn für diese Tätigkeit verbindliche Zeitressourcen eingeplant werden, kann eine kontinuierliche und systematische Begleitung der angehenden Fachkräfte gewährleistet werden, wodurch Lernprozesse intensiviert werden und die berufliche Entwicklung der angehenden Fachkräfte gezielt gefördert werden kann. Daher soll im Folgenden ein differenzierter Blick darauf geworfen werden, welche Träger Zeitkontingente gewähren und welche Träger eher nicht.

Bezogen auf die Trägerart lässt sich beobachten, dass verbindliche Zeitkontingente für Praxisanleiter:innen am

Abb. 7: Träger nach Rahmenbedingungen für verschiedene Funktionsstellen (in %; n = 18.704)



Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Leitungsbefragung; gewichtete Ergebnisse; eigene Berechnungen

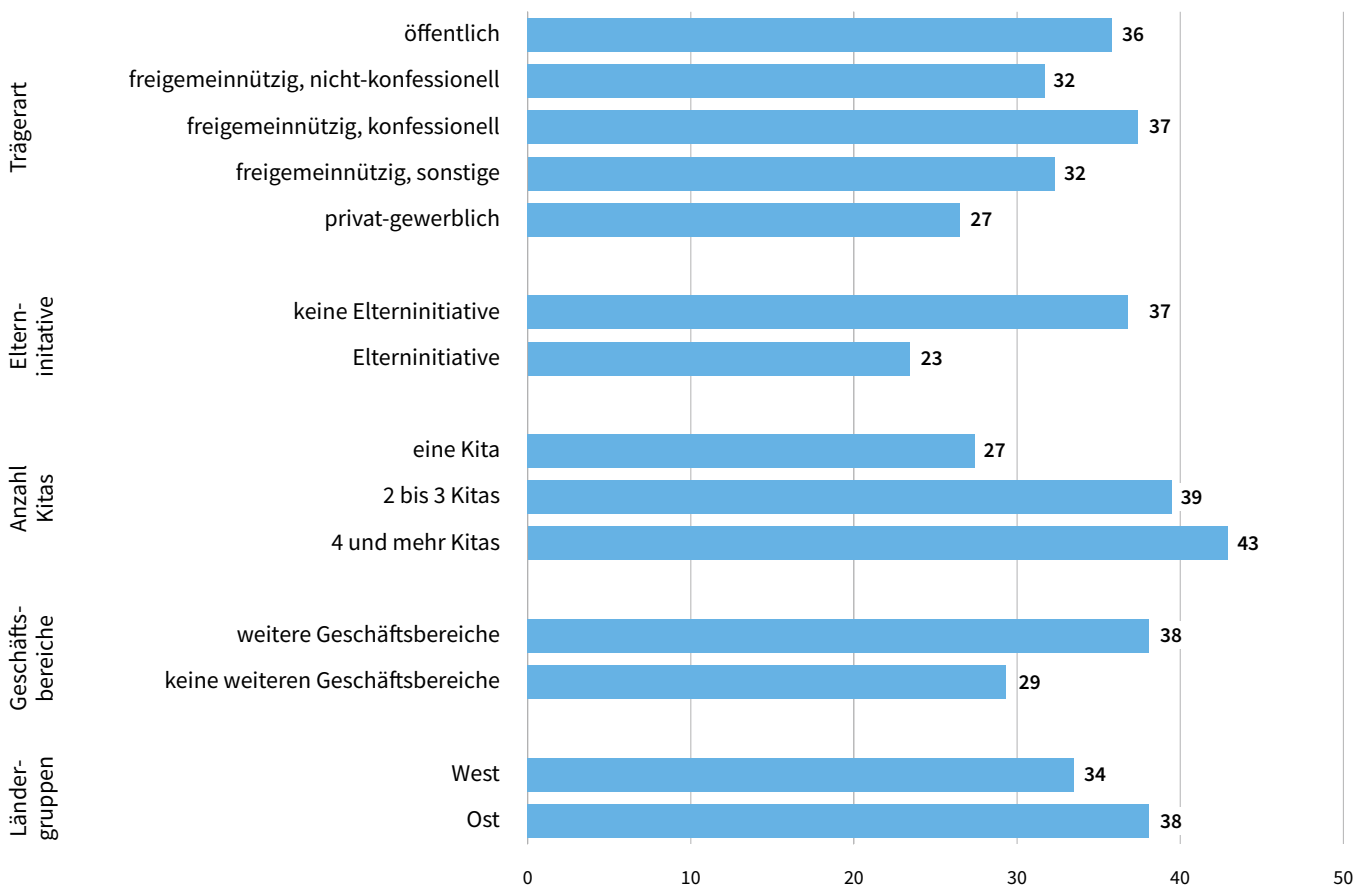
häufigsten von öffentlichen sowie von freigemeinnützigen konfessionellen Trägern mit Anteilen von rund 36 % und 37 % gewährt werden (Abb. 8). Danach folgen freigemeinnützige, nicht-konfessionelle Träger sowie sonstige freigemeinnützige Träger mit Anteilen von rund 32 %. Vergleichsweise selten werden Zeitkontingente bei privat-gewerblichen Trägern mit gut einem Viertel (27 %) gewährt; besonders niedrige Anteile finden sich bei Elterninitiativen (23 %).

Darüber hinaus scheint die Regelung von Zeitkontingenten von der Trägergröße abhängig zu sein: Während Träger mit nur einer Einrichtung zu 27 % Zeitkontingente bereitstellen, steigt dieser Anteil bei Trägern mit zwei bis drei Einrichtungen auf 40 % und bei vier oder mehr Einrichtungen auf 43 %. Auch Träger mit mehreren Geschäftsbereichen – ebenfalls ein Indikator für die Trägergröße – weisen deutlich höhere Anteile auf als solche ohne weitere Geschäftsbereiche (38 % vs. 29 %). Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

fallen vergleichsweise moderat aus (38 % Ost vs. 34 % West).

Alles in allem wird die Praxisanleitung von Trägern besser unterstützt als andere Funktionsstellen, etwa Stellen für Inklusionskräfte, Sprachförderkräfte oder Qualitätsbeauftragte. Gleichwohl sind Funktionsstellen für Praxisleitungen noch zu selten über formale Regelungen und entsprechende Ressourcen institutionell verankert und abgesichert. Für die Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität, insbesondere angesichts des Bedeutungszuwachses dualisierter Formate, zeigen die vorliegenden Analysen deutliche Handlungsbedarfe auf. Hinzu kommt, dass mit Funktionsstellen häufig die Hoffnung verbunden wird, insbesondere karriereorientierte Personen im Arbeitsfeld der Frühen Bildung zu halten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Funktionsstellen erst dann eine bindende Wirkung auf das Personal entfalten können, wenn sie als organisationale Karrierepfade institutionell verankert sind.

Abb. 8: Einrichtungsträger nach Trägermerkmalen und der Gewährung von Zeitkontingenten für die Praxisanleitung (in %; n = 18.043 – 18.778)



Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Trägerbefragung; gewichtete Ergebnisse

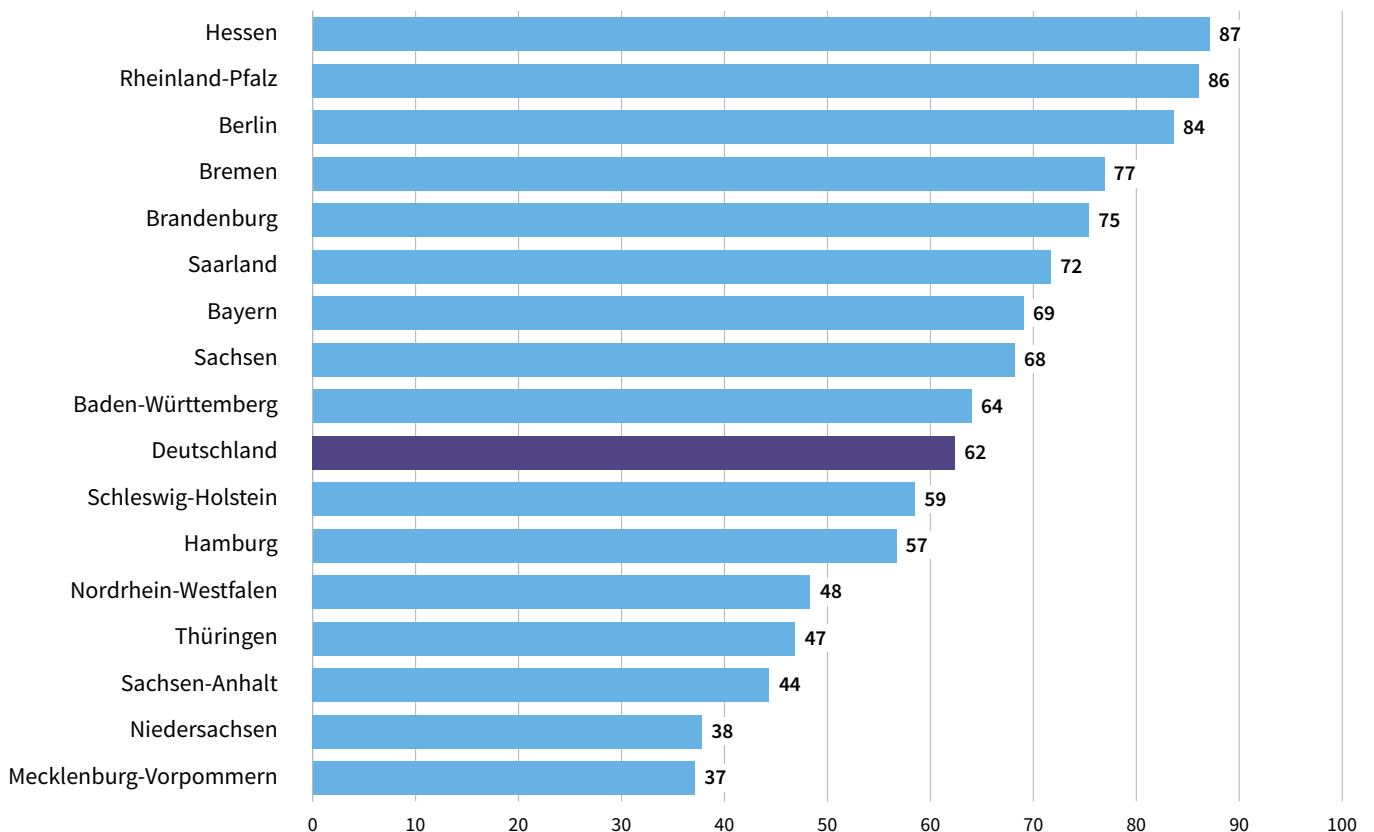
Große regionale Disparitäten bei der Unterstützung von Praxisanleitung

Wie bei nahezu allen Strukturmerkmalen des Arbeitsfeldes der Frühen Bildung, etwa bei der Qualifikationsstruktur des Personals oder beim Personal-Kind-Schlüssel, lassen sich auch bei der Praxisanleitung enorme regionale Disparitäten auf Länderebene beobachten (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer 2025, S. 28, 46). Dies hängt nicht zuletzt mit der landesrechtlichen Regulierung dieses Arbeitsfeldes sowie mit der hohen Pluralität der Trägerlandschaft zusammen. So zeigt sich etwa bei der Befragung der Leitungskräfte zu den Zeitkontingenten für die Praxisanleitung eine enorme Spannbreite zwischen den Ländern (Abb. 9): Während von den Leitungskräften in Hessen 87% angeben, in ihrer Einrichtung gebe es verbindlich geregelte Zeitkontingente für die Praxisanleitung, liegt dieser Anteil in Mecklenburg-Vorpommern bei lediglich 37%. Bei den Anteilswerten der Länder zeigt sich ein Zusammenhang

zwischen den länderspezifischen Regelungen und der Gewährungspraxis in den Einrichtungen. Zu den Ländern mit überproportional hohen Anteilen an Einrichtungen mit geregelten Zeitkontingente zählen in der Regel Länder, die in den Kita-Gesetzen oder -Verordnungen entsprechende Regelungen getroffen haben. Eine Ausnahme bilden Thüringen und Sachsen-Anhalt. Hier geben lediglich 47% bzw. 44% der Leitungskräfte – und damit deutlich weniger als im Bundesdurchschnitt (62%) – an, Zeitkontingente für die Praxisanleitung zu gewähren.

Um nun der Frage nachzugehen, welche Steuerungsebene relevanter für die Gewährung von Zeitkontingenten ist – die Träger oder die Länder –, können die Trägermerkmale sowie die Landeszugehörigkeit in einem multivariaten Modell (Methodenkasten) simultan

Abb. 9: Einrichtungen mit verbindlich geregelten Zeitkontingenten für die Praxisanleitung (in %; n = 48.714)



Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Leitungsbefragung; gewichtete Ergebnisse

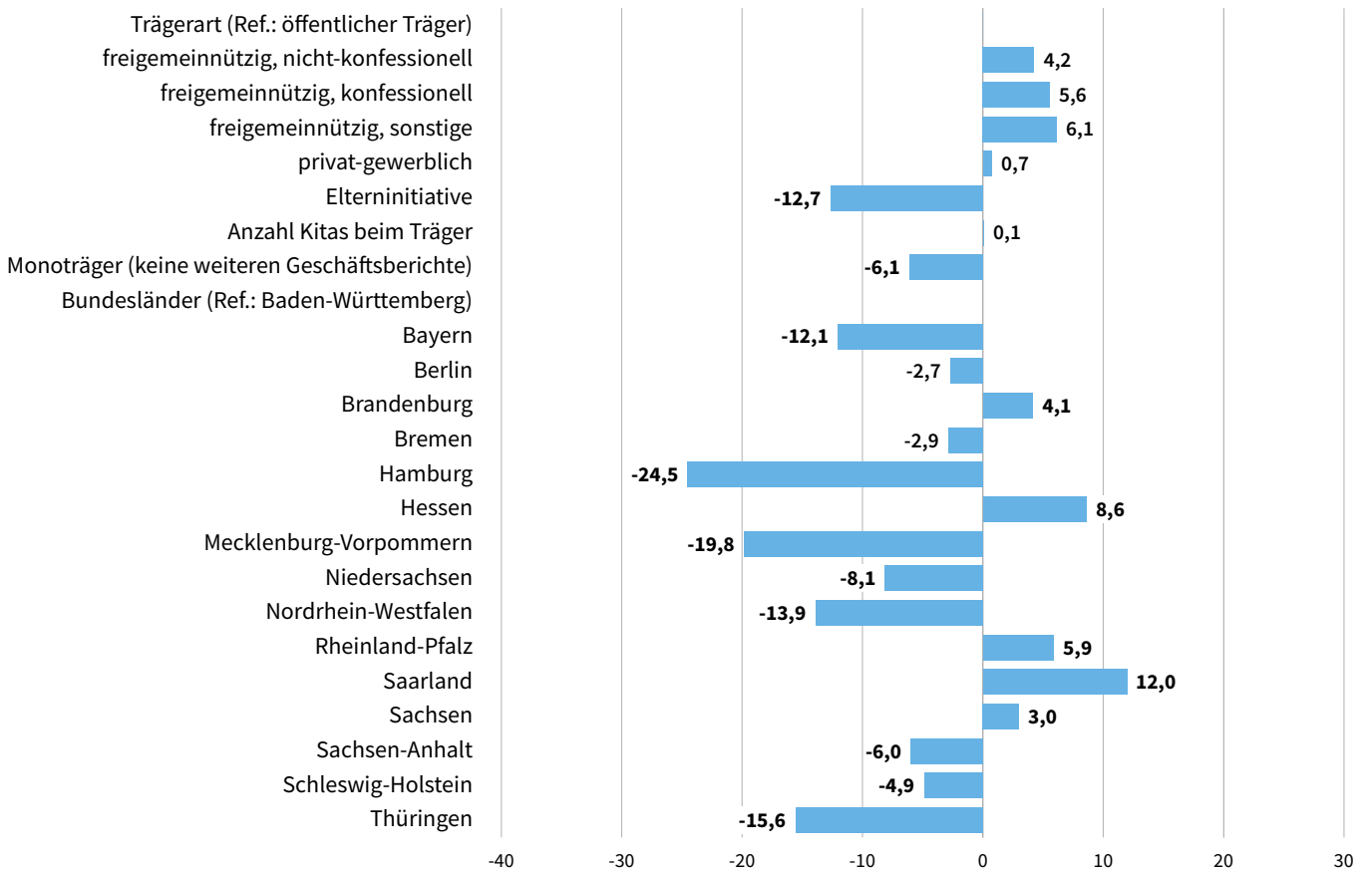
betrachtet werden. Bei den Trägermerkmalen fällt auf, dass die Trägerart unter Kontrolle der Bundesländer keine Rolle mehr spielt, das gilt auch für die Trägergröße (Abb. 10). Auf Trägerebene erreichen lediglich die Elterninitiativen sowie die Monoträger signifikante Werte, d. h., Elterninitiativen haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, Regelungen für Zeitkontingente der Praxisanleitung zu treffen als die anderen Träger. Ähnliches trifft auch auf Monoträger im Vergleich zu Komplexträgern (mehrere Geschäftsbereiche) zu. Möglicherweise haben die in der Regel größeren Komplexträger auch eher Spielräume, um Synergieeffekte beim Personaleinsatz zu nutzen.

Die stärksten Effekte auf die Gewährung von Zeitkontingenten für die Praxisanleitung lassen sich jedoch auf der Ebene der Bundesländer beobachten: So ist im Vergleich zu Baden-Württemberg in Hessen und Rheinland-Pfalz die Wahrscheinlichkeit höher, dass Träger Zeitkontingente gewähren, wohingegen in Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen

und Thüringen die Wahrscheinlichkeit geringer ist. Kein signifikanter Unterschied findet sich bei Trägern in Berlin, Brandenburg, Bremen, dem Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt sowie Schleswig-Holstein. Damit bestätigt die Analyse zwar die Vermutung, dass es jenseits von landesrechtlichen Regelungen trägerspezifische Steuerungsstrategien gibt. Der Einfluss, der von den Ländern als Steuerungsakteuren ausgeht, scheint jedoch eine größere Rolle zu spielen.

Mit Blick auf die Gewährung von Zeitkontingenten für die Anleitungstätigkeit zeigen die Ergebnisse, dass Praxisanleitung zwar als Bestandteil frühpädagogischer Ausbildung vergleichsweise gut etabliert ist, die konkrete Ausgestaltung jedoch stark von institutionellen und insbesondere regionalen Bedingungen abhängt. Vor diesem Hintergrund erfolgt die Tätigkeit vielfach als zusätzliche Aufgabe, die nicht in ausreichendem Maße durch entsprechende Ressourcen und organisatorische Strukturen unterstützt wird.

Abb. 10: Einflussgrößen für die Gewährung von Zeitkontingenten für die Praxisanleitung auf Trägerebene (durchschnittliche Marginaleffekte einer binär logistischen Regression; n = 5.335)



Lesebeispiel: Für Bayern ist ein Marginaleffekt von -12,1 angegeben. Das bedeutet: Bei einem bayerischen Träger ist die Wahrscheinlichkeit, dass er Zeitkontingente gewährt, um gut 12 Prozentpunkte niedriger als bei der Vergleichsgruppe in Baden-Württemberg. Bei einem brandenburgischen Träger ist hingegen die Wahrscheinlichkeit um gut 4 Prozentpunkte höher. Quelle: DJI, ERIK-Surveys 2024: Trägerbefragung; signifikante Ergebnisse gefettet dargestellt, ungewichtete Ergebnisse

Fehlen entsprechende Rahmenbedingungen, besteht die Gefahr, dass die Praxisanleitung im Arbeitsalltag in den Hintergrund tritt und ihrem hohen Stellenwert für die Professionalisierung angehender Fachkräfte sowie für die Qualität frühpädagogischer Arbeit nicht gerecht wird. Zudem kann dies die Attraktivität der Anleitungstätigkeit mindern, da sie als zusätzliche und möglicherweise eher belastende Aufgabe wahrgenommen wird, was die Bereitschaft zur Übernahme dieser Funktion negativ beeinträchtigen könnte.

Insbesondere die ausgeprägten Unterschiede zwischen den Bundesländern zeigen, dass übergeordnete Regulie-

rungsstrukturen eine zentrale Rolle spielen. Die Qualität der Praxisanleitung ist somit nicht eine Frage einzelner Einrichtungen oder Träger, sondern der Regulierungen auf Landesebene (Barbarino/Nachtigall 2023).

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass für die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die Praxisanleitung sowohl den Trägern als auch den übergeordneten Steuerungsakteuren auf bildungspolitischer Ebene eine wichtige Rolle zukommt, etwa durch die Etablierung verbindlicher Standards sowie durch die stärkere institutionelle Verankerung der Praxisanleitung als eigenständige professionelle Aufgabe.

Kurz & knapp

Die Frage, wie es um die Professionalisierung der Praxisanleitung insbesondere angesichts der gestiegenen Anforderungen an den Lernort Praxis im Zuge des Ausbaus dualisierter Ausbildungsformate bestellt ist, kann auf zweierlei Weise beantwortet werden: zum einen bezogen auf die *individuelle Professionalisierung* der Stelleninhaber:innen, also deren qualifikatorischen Voraussetzungen; zum anderen bezogen auf die *organisationale Professionalisierung*, also die Verankerung dieser Funktionsstellen im Stellengefüge der Organisation und damit die Institutionalisierung von Vorgaben, Anforderungen und Ressourcen.

Auf der Ebene der *individuellen Professionalisierung* zeigt sich: Praxisanleiter:innen sind vergleichsweise hoch qualifiziert und in der Einrichtung gut positioniert; sie haben in der Regel stabile Beschäftigungsverhältnisse inne. Damit erfüllen sie zumindest auf formaler Ebene grundlegende Voraussetzungen für eine kontinuierliche, verlässliche und damit nachhaltige Praxisbegleitung. Nachholbedarf besteht auf der Ebene der Fortbildung, denn längst nicht alle Praxisanleiter:innen verfügen über

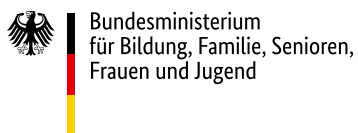
eine spezifische Qualifikation. Mit den vorliegenden Daten kann außerdem nicht geklärt werden, inwiefern die Praxisbegleitung in den Einrichtungen tatsächlich realisiert werden kann. Dies wird in hohem Maße von weiteren Faktoren, etwa der Personalsituation, dem Teamklima oder der Leitungsqualität, abhängen. Denn Praxisanleitung ist keine Aufgabe für „Einzelkämpfer:innen“, vielmehr ist in die Begleitung angehender Fachkräfte das gesamte Team involviert.

Auf der Ebene der *organisationalen Professionalisierung* steht die Praxisanleitung noch am Anfang: Weniger als die Hälfte der Träger hat Qualifikationsstandards definiert und Stellenbeschreibungen implementiert. Noch weniger Träger unterfüttern die Praxisanleitung mit entsprechenden Ressourcen. Deutlich wird der Zusammenhang zu landesrechtlichen Regelungen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass für eine Professionalisierung dieser Funktionsstelle auch eine entsprechende Steuerung über landesrechtliche Regelungen mit entsprechender Refinanzierung notwendig ist.

Literatur

- Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld
- Balaban-Feldens, Ebru/Buchmann, Janette/Pachner, Theresia/Wallußek, Norina (2024): HF-03: Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte. In: Fackler, Sina/Herrmann, Sonja/Meiner-Teubner, Christiane/Bopp, Christine/Kuger, Susanne/Kalicki, Bernhard: ERiK Forschungsbericht IV. Befunde des indikatoren-gestützten Monitorings zum KiQuTG. Bielefeld, S. 103–130
- Barbarino, Bärbel/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Nachtigall, Clarissa/Pilchowski, Anna (2025): Lernen für und in der Praxis – Perspektiven von Praktikant:innen auf das Praxislernen in der Frühen Bildung. WiFF Studie kompakt, Nr. 4. München
- Barbarino, Bärbel/Nachtigall, Clarissa (2023): Praxisanleitung in Kindertageseinrichtungen. Qualifikation, zeitliche und finanzielle Ressourcen – eine bundesweite Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Arbeitspapiere, Nr. 12. München
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (Hrsg.) (2022): Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen. Berlin
- DJI/WiFF – Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Nr. 8. München
- Hartung, Melanie (2023): Relevanz von qualifizierter Anleitung während der Ausbildung – Aufgaben, Themenkomplexe und Herausforderungen qualifizierter Anleitung. In: Kita spezial, 2/2023, S. 13–17
- JMK – Jugendministerkonferenz (2001): „Lernort Praxis“ in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. In: Forum Jugendhilfe, H. 3, S. 18–31
- Kiefer, Christoph (2017): Praxisanleitung – ein Schlüsselement der Personalentwicklung im sozialpädagogischen Arbeitsfeld. In: Skalla, Sabine (Hrsg.): Handbuch für die Kita-Leitung. Köln, S. 289–304
- Weßler-Poßberg, Dagmar/Huschik, Gwendolyn/Hoch, Markus/Friederich, Tina (2022): Karrierewege in der Kindertagesbetreuung. Eckpunkte für Curricula, Kosten und Renditen. Prognos AG/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin

Gefördert vom:



Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) unter dem Förderkennzeichen 01NV2201A gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Zitiervorschlag: Fuchs-Rechlin, Kirsten / Barbarino, Bärbel / Nachtigall, Clarissa / Pilchowski, Anna (2026): Praxisanleitung in der Frühen Bildung – auf dem Weg zur Professionalisierung? WiFF Studien kompakt, Band 7. München

2026 Deutsches Jugendinstitut e. V.

Lizenz: CC-BY-SA

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Nockherstraße 2, 81541 München

E-Mail: info@weiterbildungsinitiative.de

Diese Publikation ist kostenfrei erhältlich unter:

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e. V. (DJI)

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Gestaltung, Satz: GROOTHUIS, Hamburg; groothuis.de

www.weiterbildungsinitiative.de

DOI: <https://doi.org/10.36189/wiff32026>