

<p>Frage Nr. 10</p>	<p>Wie kann das benötigte Personal gewonnen werden, um den steigenden und individuellen Bedarf an sonderpädagogischen und inklusiven Schulplätzen zu bedienen?</p>
	<p>Längeres gemeinsames Lernen, größere Vielfalt in den Klassenzimmern und die Erfordernisse der Inklusion machen den Aufbau multiprofessioneller Teams in Schulen und Klassen erforderlich. Um Personal zu gewinnen und zu halten, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Wir brauchen attraktive Arbeitszeitmodelle, mit genügend Zeit für die Qualitätsentwicklung und Fortbildungsmöglichkeiten. Wir verweisen hier auch auf Frage 8.</p>
	<p>Siehe Antwort auf Frage 8.) Laut einer Prognose der Bertelsmann-Stiftung fehlen in BW bis 2025 bis zu 40.000 Erzieher:innen. Die entscheidenden Weichen, um diesem Mangel wirksam zu begegnen – wie z.B. die Anhebung des Ausbildungsniveaus, die Streichung des Schulgeldes oder die Zahlung einer Ausbildungsvergütung –, werden allerdings auf Landesebene gestellt. Auf kommunaler Ebene unterstützen wir neben den Maßnahmen, um den Arbeitsplatz attraktiv zu gestalten – dazu gehört auch die zusätzliche Einstellung von Heilpädago:innen und Verwaltungskräften –, auch Kampagnen, um aktiv für den Erzieher:innenberuf mithilfe von Plakaten, in Social Media und mit Infoständen vor einschlägigen Hochschulen zu werben. Ein weiteres Problem, dem wir auf kommunaler Ebene begegnen müssen, ist der Mangel an bezahlbarem Wohnraum: Dem wirken wir mit der schnellen Realisierung von Azubi-Wohnheimen, massiven Investitionen in die städtische Wohnbauoffensive und vielen weiteren Maßnahmen entgegen</p>
	<p>Personalgewinnung muss in Stuttgart erste Priorität haben. Das müssen wir zu Recht einfordern, das gilt für viele Sektoren der Bildungspolitik, dabei gerade auch für den sonderpädagogischen und inklusiven Bereich.</p>

 <p>LINKE LISTE SOLIDARISCHE STADT</p>	<p>Die Gewinnung von Fachkräften ist ein grundsätzliches Problem in allen Berufssparten. Grundsätzlich müssen mehr Menschen befähigt werden einer guten Ausbildung nachzugehen. Dazu gehört echte Bildungsgerechtigkeit von Anfang an. Grundsätzlich braucht es mehr Studienplätze und einen einfacheren Zugang zum Studium der Sonderpädagogik. Auch sollten vermehrt Quereinsteiger:innen gewonnen werden. Bürokratie und Hürden sind dazu noch immer viel zu hoch. Am Wesentlichsten ist jedoch ein attraktives Berufsumfeld, integrative Teams und Kollegien, ausreichend Kolleg:innen, aber eben auch hier die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum am Beschäftigungsort. Obwohl viele Sonderpädagog:innen viel Spaß an ihrem Job haben, beklagen sie dennoch steigenden Fallzahlen, Überlastung und viel Bürokratie in ihrem Alltag. Diese Rahmenbedingungen müssen dringend verbessert werden, auch damit nicht Studierende der Sonderpädagogik während des Studiums abspringen und sich in andere pädagogische Berufsfelder umorientieren.</p>
 <p>GRÜNE ALTERNATIVE FREIBURG</p>	<p>Die Stadt kann und muss auf das Land als Arbeitgeberin der Lehrkräfte einwirken, damit endlich genügend (Fach- und technische) Lehrkräfte sich berufsbegleitend in Sonderpädagogik qualifizieren können, bis 2030 endlich die zusätzlichen Sonderpädagog*innen, die jetzt durch die 175 neu geschaffenen Studienplätze für Sonderpädagogik an der PH Freiburg studieren, als Lehrkräfte in den Schulen eingesetzt werden können.</p>
 <p>FreieWähler DIE BÜRGERLISTE FÜR FREIBURG</p>	<p>Angemessene Bezahlung. Heute, 23.4.24 war ein interessanter Artikel über die kath. Hochschule, Heilpädagogik in der BZ</p>
 <p>Freiburg Lebenswert Parteiunabhängig & basisdemokratisch</p>	<p>S. Punkt 8: Gute Personalpflege: ausreichend Pausen (die auch eingehalten werden), Vor- und Nachbereitungszeiten, Wertschätzung, die sich auch in der Bezahlung ausdrückt, Fortbildungsangebote, Unterstützung durch Supervision, Heilpädagogen etc., ausreichend Personal, (Übergangs-) Wohnraum anbieten</p>
 <p>JUNGES FREIBURG</p>	<p>Auch hier braucht es eine Ausbildungsoffensive, die mit der oben genannten kombiniert werden sollte.</p>

	<p>Zunächst braucht es natürlich die zuvor schon geschilderten allgemeinen guten Arbeitsbedingungen, um die Attraktivität der Berufe zu stärken und Teilzeitquoten zu verringern. Zudem sollten für Aus- und insbesondere Fortbildung noch stärkere Anreize gesetzt werden. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sind wir ergänzend auf Zuwanderung angewiesen. Das auf Bundesebene beschlossene Fachkräfteeinwanderungsgesetz baut dafür Hürden ab.</p>
	<p>Hierbei helfen gerechte Bezahlung bei guten Arbeitsbedingungen! Positive Arbeitskultur mit unterstützender Teamarbeit, Wertschätzung und gegenseitiger Anerkennung sind ein weiterer Gelingensfaktor.</p>
	<p>Siehe Antwort 8. Der Erzieher*innenberuf hat eine besonders hohe Ausfallrate. Viele Erzieher*innen orientieren sich bereits nach wenigen Jahren wieder auf oder beginnen ein Studium. Dies hat mehrere Gründe. Ein Grund ist, dass die Ausbildung im DQR6 enorm anspruchsvoll ist und fachlich extrem gut ausgebildete Erzieher*innen auf einen Berufsalltag treffen, in dem das Wissen aufgrund der fehlenden Zeit und dem hohen Bewältigung Anspruch nicht ausreichend anzuwenden ist. Außerdem hat man als Erzieher*in trotz einer dem Bachelor Studium gleichwertigen Ausbildung, einen wesentlich niedrigeren sozialen Stand. Beides kann oft sehr frustrierend sein und lockt viele stattdessen zu studieren. Vor allem auch durch die Diskrepanz von gelerntem und umsetzbarem, ist der Beruf für viele eine große Belastung. Der Beruf birgt eine vergleichsweise hohe Burnout Gefahr, weshalb viele Erzieher*inenn zusätzlich frühzeitig aus dem Beruf ausscheiden. Die bisherigen Strategien, dem Erziehermangel zu begegnen (größere Gruppen und minder qualifiziertes Personal) werden das Problem nach unserer Einschätzung eher verstärken. Es gilt deshalb, die Rahmenbedingungen zu verbessern und den Beruf aufzuwerten, um ausgebildetes Fachpersonal auch zu halten.</p>
	<p>In der Lehre, mit den Hochschulen einen entsprechenden Schwerpunkt vereinbaren. Attraktive Bezahlung und Arbeitsplätze.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gezielte Aus- und Weiterbildung: Es könnte in die Aus- und Weiterbildung von SonderpädagogInnen investiert werden, um mehr qualifiziertes Personal für den Bereich der inklusiven Bildung zu gewinnen. 2. Attraktive Arbeitsbedingungen: Durch die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen wie angemessene Bezahlung, gute Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine positive Arbeitsatmosphäre könnte es gelingen, Fachkräfte langfristig an die Schulen zu binden. 3. Kooperation mit Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen: Eine enge Zusammenarbeit mit

	<p>Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen könnte dazu beitragen, den Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken und gezielt auf die Anforderungen im Bereich der sonderpädagogischen und inklusiven Bildung einzugehen.</p> <p>4. Quereinsteiger:innen fördern: Um kurzfristig den Personalmangel zu reduzieren, könnten Quereinsteiger:innen für den Bereich der Sonderpädagogik gewonnen und gezielt unterstützt werden.</p> <p>5. Praktika und Hospitationen: Durch die Möglichkeit von Praktika und Hospitationen in sonderpädagogischen Einrichtungen könnten Interessierte einen Einblick in den Berufsalltag erhalten und möglicherweise für eine Tätigkeit in diesem Bereich gewonnen werden.</p>
 <p>Liste Teilhabe Inklusion Freiburg</p>	<p>Durch Ausstattung der Angebote mit ausreichend personellen Ressourcen und damit guten Arbeitsbedingungen. Für die Stadt bedeutet das insbesondere strukturell verankerte Assistenzkräfte (Erzieher*innen, Pflegepersonal) an den Schulen in Freiburger Trägerschaft auszubauen, insbesondere an Regel-Schulen, wo es derzeit kaum solches Personal gibt. Dies fordern wir in unserem Wahlprogramm. Davon profitieren alle Kinder, mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf. Dazu gehört auch eine verlässliche Schulbegleitung. Die Stadt sollte ein Krankheitsvertretungssystem für Schulbegleitungen als verpflichtende Anforderung in die Leistungsvereinbarungen mit den Trägern aufnehmen.</p>
	<p>Unsere Antwort: Laut Schulentwicklungsbericht 2022 ist die Anzahl inklusiv beschulter Kinder/Jugendlicher kontinuierlich gestiegen. Gleiches gilt für die Anzahl der Schüler:innen in SBBZs. Daher betrachtet Volt Freiburg eine Erhöhung der Anzahl sonderpädagogischer Fachkräfte als dringend erforderlich. Die Schaffung des Studiengangs Sonderpädagogik an der Pädagogischen Hochschule ist ein wichtiger Schritt, um mehr Sonderpädagog:innen auszubilden. Kurz- bis mittelfristige Lösungen bieten der Ausbau von Teilzeitstellen, um weiblichen Fachkräften die Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf zu bieten, sowie eine Entfristung der Verträge von Vertretungslehrkräften. Wir sehen ein großes Potenzial in der Anwerbung von ausländischen qualifizierten Fachkräften, die z.B. ein Grundstudium in Pädagogik aufweisen und in Deutschland eine Weiterbildung erhalten. Auch die Anwerbung qualifizierter Quereinsteiger:innen aus Studiengängen wie Heilpädagogik und Psychologie könnte eine Lösung sein</p>