

---

**Ausbildung von Fachleuten in der familien-  
ergänzenden Kinderbetreuung**  
Aktuelle Situation in der deutschen Schweiz

---

November 2008

**Verfasser**

Daniel Eggenberger, Dr. phil.

## Inhalt

1. Ausgangslage.....	1
2. Inhaltliche Abgrenzungen und Begriffsklärungen .....	1
2.1. Familienergänzende Kinderbetreuung .....	1
2.2. Schulergänzende Kinderbetreuung.....	2
2.3. Kindergarten.....	2
2.4. Schweizerisches Berufsbildungssystem .....	2
2.5. Ausbildungen in der Kinderbetreuung .....	3
3. Ausbildungssituation in der familienergänzenden Kinderbetreuung.....	4
3.1. Ausbildung im Umbruch .....	4
3.2. Geschichtlicher Rückblick .....	4
3.3. Bisherige Ausbildung „Kleinkinderzieher/In“.....	4
3.4. Chronologische Übersicht .....	5
4. Fachfrau / Fachmann Betreuung.....	5
4.1. Neues Berufsbildungsgesetz und neue Bildungsverordnung.....	5
4.2. Ausbildungsvoraussetzungen und Charakteristika .....	5
4.3. Der Lehrbetrieb .....	6
4.4. Die Berufsschule .....	7
4.5. Die überbetrieblichen Kurse.....	8
5. Organisationen der Arbeitswelt .....	9
6. Anzahl Lehrverhältnisse Fachfrauen / Fachmänner Betreuung.....	10
7. Würdigung .....	10
8. Handlungsbedarf angesichts der neuen Ausbildung .....	12
8.1. Allgemeine Feststellungen .....	12
8.2. Lehrbetriebe .....	13
8.3. Berufsschule .....	16
8.4. Überbetriebliche Kurse.....	17
9. Erwartbares Abschlussprofil bei Lehrabschluss .....	17
10. Massnahmen.....	19
10.1. Umsetzungsmassnahmen.....	19
10.2. Struktur- und Rahmenmassnahmen .....	20
10.2.1. Trägerschaften.....	20
10.2.2. Subventionsgeber.....	21
10.3. Bildungsmassnahmen.....	22
10.4. Massnahmen der Berufsbildungsforschung.....	24
11. Professionalisierung des Berufsfeldes.....	24
12. Literatur .....	25
Hinweise zum Autor:.....	25

## Zusammenfassung

In der deutschen Schweiz befindet sich die Ausbildung von Fachleuten der Kinderbetreuung in einer Umbruchsituation. Sowohl auf der Ebene der beruflichen Grundbildung als auch auf der Ebene der tertiären Bildungsstufe gibt es Neuerungen. Der Text zeigt deshalb unter Fokussierung auf die *familienergänzende* Kinderbetreuung ausführlich auf, wo sich die Entwicklung des Ausbildungsbereichs zurzeit befindet. Ein Schwerpunkt stellt dabei die neue, im Sommer 2006 eingeführte Ausbildung zur *Fachfrau / zum Fachmann Betreuung* dar. Diese wird vorgestellt und mit Blick auf die 3 Lernorte (Lehrbetrieb, Berufsschule, überbetriebliche Kurse), die unterschiedlichen Ausbildungsmodelle und die Einbettung in die schweizerische Berufsbildung näher beschrieben. Dabei wird sichtbar, welche Vielfalt besteht, wie sich die Nachfrage verteilt, wo man unterdessen steht, was zu würdigen und was in Zukunft vermehrt zu beachten ist. Mit dieser Auslegeordnung werden Grenzen der neuen Ausbildung deutlich. Diese Grenzen werfen Fragen zur Weiterentwicklung des Berufsfeldes auf, rücken Handlungsbedarf in den Blick und erfordern verschiedene Massnahmen zur Sicherung und Entwicklung von Ausbildungs-, aber auch von Betreuungsqualität. Zu Auswirkungen auf das Berufsfeld und zu weiteren Fragen führt aber auch die Einführung der geplanten, tertiären Ausbildung „dipl. Kindererzieher/In HF“ auf der Ebene der Höheren Fachschulen. Sie werden in einem abschliessenden Ausblick angesprochen, wobei auf die Bedeutung der tertiären Ausbildung für die Professionalisierung des Berufsfeldes hingewiesen wird. Der Text richtet sich in einer Kombination von Fakten - und Erfahrungswissen insbesondere an die folgenden Zielgruppen: Laien, die sich ausführlich darüber informieren möchten, wie Kinderbetreuungsfachleute in der deutschen Schweiz ausgebildet werden. Anspruchsgruppen (Stakeholder), die an der Entwicklung der familienergänzenden Kinderbetreuung interessiert sind und sich deshalb ein differenziertes Bild über die aktuelle Situation in diesem Ausbildungsgebiet machen möchten. Einschlägig bewanderte Fachleute, die an einer umfassenden Zusammenstellung über die Situation und Entwicklung des Ausbildungsbereichs interessiert sind.

## 1. Ausgangslage

In den letzten Jahren hat der Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung in der Schweiz stark an gesellschaftlicher und politischer Bedeutung gewonnen. Aktuell wird das Betreuungsangebot, insbesondere die Anzahl Krippen- und Hortplätze, im Zusammenhang mit bildungspolitischen und gesetzlichen Neuerungen ausgebaut. Dem Betreuungspersonal kommt dabei hohe Verantwortung zu, da es verschiedenen Ansprüchen Rechnung zu tragen hat. Vor dem Hintergrund nicht nur steigender Anerkennung, sondern auch wachsender Anforderungen, interessiert im vorliegenden Text, wie die Ausbildung dieser Fachleute in der deutschsprachigen Schweiz organisiert wird. Dabei befindet sich das Berufsfeld aufgrund verschiedener gesetzlicher Neuerungen in einer bedeutsamen Umbruchsituation.

## 2. Inhaltliche Abgrenzungen und Begriffsklärungen

Die Kinderbetreuung wird in der Schweiz je nach Sprachregion unterschiedlich organisiert. Im Folgenden steht die *Ausbildungssituation in der deutschsprachigen Schweiz* im Vordergrund. Fokussiert wird darüber hinaus auf die Situation im sogenannten *Frühbereich*, also dem Bereich der frühkindlichen Betreuung. Da er eine eigene Ausbildungstradition besitzt, ist er einerseits vom schulergänzenden Bereich abzugrenzen. Andererseits ist er auch vom Kindergartenbereich zu unterscheiden, da er in dessen Vorfeld angesiedelt ist.

### 2.1. Familienergänzende Kinderbetreuung

Der Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung in der deutschen Schweiz umfasst beispielsweise die Betreuung von Kindern in Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Tagesheimen<sup>1</sup>, Spielgruppen, Hütegruppen, Tagesfamilien und Pflegefamilien. Dabei werden *professionelle* Angebote (z.B. in Kitas, Tagesheimen usw.) von *semiprofessionellen* Angeboten (z.B. in Spiel- oder Hütegruppen) unterschieden.

<sup>1</sup> Die Begriffe „Kinderkrippe“, „Kindertagesstätte“ und „Tagesheime“ stellen Synonyme dar. Ihre Verwendung ist von regionalen Gegebenheiten abhängig.

Der familienergänzende Betreuungsbereich wird in der Schweiz oft auch als *Frühbereich* bezeichnet, wobei mit diesem Begriff eine altersmässige Eingrenzung auf die Spanne der frühen Kindheit und eine Abgrenzung gegenüber dem öffentlichen Kindergarten sowie dem schulergänzenden Betreuungsbereich vollzogen wird. Gleichbedeutend mit dem Begriff der *familienergänzenden* Betreuung wird der Begriff der *familienexternen* bzw. *ausserfamiliären* Betreuung verwendet. Allerdings hat sich der Begriff „familienergänzend“ in den letzten Jahren als der Gebräuchlichere durchgesetzt.

Zuständig für die familienergänzende Kinderbetreuung sind die Sozialbehörden. Sie gehört nicht in den Verantwortungsbereich der Bildungspolitik. Im Unterschied zu fachlichen Entwicklungen im Ausland wird in der deutschen Schweiz mehrheitlich nicht von der Trias der *Betreuung, Erziehung und Bildung* der Kinder, sondern lediglich vom Betreuungsspektrum der familienergänzenden Angebote gesprochen<sup>2</sup>.

## 2.2. Schulergänzende Kinderbetreuung

Die schulergänzende Kinderbetreuung beinhaltet Angebote für Kinder im Schulalter, so etwa Kinderhorte, Mittagstische, Schüler/Innenclubs, Aufgabenhilfe usw. Sie finden ergänzend zum Schulbesuch statt. Zuständig sind die kantonalen Bildungsbehörden, die im Zusammenhang mit der Entwicklung der Volksschule zurzeit auch das schulergänzende Angebot stark ausbauen.

## 2.3. Kindergarten

In der ganzen Schweiz besteht ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, so dass die Mehrheit der Kinder den 2-jährigen Kindergarten besucht. Die Altersgrenze der Kinder ist jedoch bei Kindergartenereintritt in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz sehr verschieden: In der deutschen Schweiz erfolgt der Kindergartenübertritt mit ca. 5 Jahren, in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz mit ca. 3 Jahren. Somit wird die Schnittstelle vom Frühbereich zum Kindergarten je nach Sprachregion in der Schweiz altersmässig unterschiedlich gelegt. Der Kindergarten ist Teil des

<sup>2</sup> In neuerer Zeit sind jedoch vor dem Hintergrund einer auch in der Schweiz sich abzeichnenden Bildungsdiskussion erste Anzeichen sichtbar geworden, dass diese Trias hierzulande an Bedeutung gewinnt.

schweizerischen Bildungssystems. Zuständig sind die Bildungsbehörden. In vielen deutschsprachigen Kantonen finden heute verschiedene Bestrebungen zur früheren Einschulung der Kinder und zur Entwicklung einer Basisstufe (Zusammenlegung der 2 Kindergartenjahre mit den 2 ersten Schuljahren) bzw. Grundstufe (Zusammenlegung der 2 Kindergartenjahre mit dem 1. Schuljahr) für die 4- bis 8-jährigen Kinder statt.

## 2.4. Schweizerisches Berufsbildungssystem

Eine Voraussetzung für das Verständnis der verschiedenen Ausbildungswege der Kinderbetreuungsfachleute ist eine genauere Vorstellung über das schweizerische Berufsbildungssystem. Dieses ist durchlässig organisiert und in die Stufen der sogenannten Sekundarstufe 2 und der Tertiärstufe gegliedert. Die Sekundarstufe 2 betrifft die berufliche Grundbildung und die Tertiärstufe die höhere Bildung (siehe Grafik 1)<sup>3</sup>.

*Berufliche Grundbildung:* Die Basis des Berufsbildungssystems bildet die *berufliche Grundbildung*, welche auf die obligatorische Schulzeit folgt. Sie dient der Vermittlung und dem Erwerb von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten, die zur Ausübung in einem Beruf erforderlich sind. Die berufliche Grundbildung findet an 3 Lernorten statt, nämlich im Lehrbetrieb, in den überbetrieblichen Kursen sowie in der Berufsschule. Diese Form der beruflichen Grundbildung wird auch als *duale Lehre* bezeichnet. Eine berufliche Grundbildung ist aber auch in einem schulischen Vollzeitangebot möglich (sog. Schulortprinzip). Eine berufliche Grundbildung dauert in der Regel 3 - 4 Jahre und schliesst mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ab. Sie kann aber auch als 2-jährige *Attestausbildung* absolviert werden und führt in diesem Fall zu einem eidgenössischen Berufsattest. Die Attestausbildung richtet sich an schulisch schwächere Personen und vermittelt einfachere, praktisch orientierte Tätigkeiten. Nach ihrem Abschluss ist unter Anrechnung der bereits erworbenen Fähigkeiten ein Übertritt in eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung möglich.

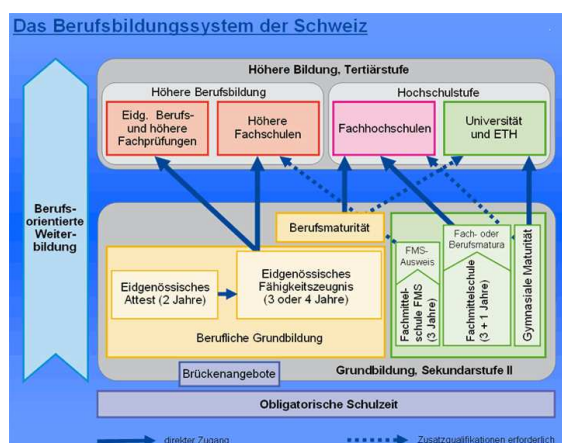
*Tertiärstufe:* An die berufliche Grundbildung schliesst die *höhere Bildung* an. Diese vermittelt spezifische Berufsqualifikationen und bereitet Be-

<sup>3</sup> Die hier erfolgende Beschreibung des Berufsbildungssystems orientiert sich an DBK 2006 (siehe Kap. 12).

rufsleute auf Kaderfunktionen vor. Die Tertiärstufe wird in A und B unterteilt und ist in sich hierarchisch aufgebaut: Die *Tertiärstufe A* als hierarchisch oberste Ebene beinhaltet den hochschulischen Bereich mit den Fachhochschulen (FH), den Universitäten und Eidgenössischen Hochschulen. Zugang zu den Universitäten erhält man über einen Maturitätsabschluss (gymnasiale Maturität) an einer allgemeinbildenden Schule (Gymnasium). Einen prüfungsfreien Zugang zu den Fachhochschulen erlangt man über einen Abschluss an einer Berufsmaturitätsschule. Inhaber/Innen der Berufsmaturität haben zudem mit einer Ergänzungsprüfung die Möglichkeit, in Universitäten einzutreten.

Zur *Tertiärstufe B* gehören die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen<sup>4</sup> sowie die höheren Fachschulen (HF). Die Bildungs- und Studiengänge an höheren Fachschulen führen zu einem eidgenössisch anerkannten Diplom. Sie fassen auf staatlichen Mindestvorschriften und Rahmenlehrplänen. Die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen richten sich an Personen mit Berufserfahrung, die ihre Kenntnisse vertiefen wollen. Sie führen ebenfalls zu einem eidgenössisch anerkannten Titel - im Falle der Berufsprüfung zu einem Fachausweis, im Falle der höheren Fachprüfung zu einem Diplom.

Nachfolgende Grafik bietet eine gute Übersicht über das schweizerische Berufsbildungssystem:



Grafik 1: Berufsbildungssystem der Schweiz

<sup>4</sup> Im gewerblich-industriellen Bereich sind sie auch als Meisterprüfungen bekannt.

## 2.5. Ausbildungen in der Kinderbetreuung

In der deutschen Schweiz erfolgt die Ausbildung der Kinderbetreuungsfachleute unterschiedlich. Die jeweilige Ausbildung lässt sich vor dem Hintergrund des Berufsbildungssystems wie folgt einordnen:

*Familienergänzende Betreuung:* Personen, die in professionellen Organisationen der familienergänzenden Betreuung arbeiten möchten, können die eidgenössisch reglementierte Ausbildung zur Fachfrau / zum Fachmann Betreuung absolvieren. Diese Ausbildung wird in der deutschen Schweiz seit 2006 als *berufliche Grundbildung* bzw. als *duale Lehre* angeboten. Sie löste die bisherige Ausbildung zur Kleinkinderzieherin / zum Kleinkinderzieher ab, die nicht eidgenössisch anerkannt war.

Auf der Ebene der Tertiärstufe ist zudem die Ausbildung „dipl. Kindererzieher/In HF“ in Planung. Sie wird voraussichtlich im Sommer 2009 von Höheren Fachschulen (HF) das erste Mal angeboten.

Neben diesen eidgenössisch reglementierten Ausbildungen gibt es Ausbildungsangebote für Tätigkeiten im *semi-professionellen* Bereich, so z.B. für Spielgruppenleiter/Innen. Für Tageseltern bestehen bis heute keine eigentlichen Ausbildungen.

*Schulergänzende Betreuung:* Viele der schulergänzend tätigen Fachleute, so z.B. die Hortner/Innen, haben bisher eine tertiäre Ausbildung, z.B. als Sozialpädagoge/In oder Soziokulturelle/n Animator/In, absolviert. Die neue Bildungsverordnung zur Ausbildung als Fachfrau / Fachmann Betreuung sieht vor, Fachleute auch im Hort-Bereich zu qualifizieren. Allerdings werden von den Betreuungsinstitutionen bis heute erst wenige entsprechende Ausbildungsplätze angeboten. Von grösserer Bedeutung für den schulergänzenden Bereich wird die geplante Ausbildung „dipl. Kindererzieher/In HF“ sein.

*Kindergarten:* Die Ausbildung der Kindergärtner/Innen ist eidgenössisch reglementiert und setzt die Matura voraus. Sie wird von den Pädagogischen Hochschulen, die dem tertiären Niveau zugeordnet sind, angeboten.

### 3. Ausbildungssituation in der familienergänzenden Kinderbetreuung

#### 3.1. Ausbildung im Umbruch

Die Ausbildung von Fachleuten der familienergänzenden Kinderbetreuung befindet sich in einer Umbruchsituation. Die Ablösung der bisherigen Lehre „Kleinkinderzieher/In“ durch die neue Berufslehre „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ sowie die Planung einer Ausbildung „dipl. Kindererzieher/In HF“ markiert einen Wendepunkt in der beruflichen Sozialisation der familienergänzend tätigen Kinderbetreuungsfachleute. Dieser Wendepunkt konfrontiert das Berufsfeld mit verschiedenen Neuerungen.

Mit Schwerpunkt auf den Frühbereich wird im Folgenden zuerst näher auf die Berufslehre zur Fachfrau / zum Fachmann Betreuung eingegangen. Ziel ist es, diese ausführlich zu beschreiben. Denn der Grossteil der Betreuungsfachleute wird auf der Ebene der beruflichen Grundbildung ausgebildet<sup>5</sup>. In Kap. 10 und 11 wird der Bezug zur geplanten HF-Ausbildung hergestellt. Zunächst erfolgt aber ein kurzer geschichtlicher Rückblick.

#### 3.2. Geschichtlicher Rückblick<sup>6</sup>

Der erste Lehrgang der 3-jährigen Ausbildung „Kleinkinderzieher/In“ begann im Jahr 1989. Davor war diese Ausbildung als 2-jährige Lehre angelegt, deren Anfänge auf das Jahr 1972 zurück reichen. Die allerersten Versuche, eine einheitliche Ausbildung für sogenannte Krippenlehrtöchter zu schaffen, fanden anfangs der 1920er Jahre seitens des 1907 gegründeten Schweizerischen Zentral-Krippenvereins, dem Vorläufer des heutigen Verbandes Kindertagesstätten Schweiz, statt. Allerdings waren diese Bemühungen zum Scheitern verurteilt. Ein neuer Anlauf kam seitens des Verbandes erst wieder im Jahr 1954 zustande. In dessen Folge wurde 1960 eine Regelung erarbeitet, die zu einer 1-jährigen Ausbildung mit einer Anerkennung seitens des Verbandes führte<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Ein kleinerer Teil rekrutiert sich aus dem tertiären Bereich, z.B. aus Kindergärtner/Innen oder Sozialpädagog/Innen.

<sup>6</sup> Der geschichtliche Rückblick stützt sich auf den Artikel von Grob-Menges 2007.

<sup>7</sup> Die Lehrzeit umfasste 6 Monate Anlehre auf einer Säuglingsabteilung, den Besuch eines Kurses in Säuglingspflege sowie 6 Monate Anlehre auf einer Höckli- oder Kindergartenabteilung. Das Eintrittsalter lag bei 17

#### 3.3. Bisherige Ausbildung „Kleinkinderzieher/In“

Im Frühbereich tätige Fachleute der Kinderbetreuung wurden bis heute in der Regel als Kleinkinderzieher/Innen ausgebildet. Dabei handelte es sich um eine als duale Lehre konzipierte Berufslehre, die 3 Jahre dauerte. Fachschulen existierten in den Kantonen Zürich, Bern und Basel. Die Zürcher Ausbildungen waren privatschulisch organisiert und wurden von der Fachschule für familienergänzende Kindererziehung FFK und der Berufsschule für Kleinkinderziehung BKE angeboten. Die Trägerschaft in Bern bzw. Basel waren kantonal und lagen bei der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule BFF Bern bzw. der Berufs- und Frauenfachschule BFS Basel. Die Lernenden verbrachten in den 2 Zürcher Modellen und dem Basler Modell 1 Tag an der Berufsschule und 4 Tage im Lehrbetrieb. Im Berner Modell absolvierten die Lernenden zuerst ein Vollschuljahr (mit einem 4-wöchigen Praktikum im Lehrbetrieb), um in den anschliessenden 2 Lehrjahren 1 Tag pro Woche in der Berufsschule und 4 Tage im Lehrbetrieb zu verbringen<sup>8</sup>. Die Lehrbetriebe setzten sich weitgehend aus Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Tagesheimen zusammen. Schwerpunkte der bisherigen Ausbildung lagen im frühpädagogischen Bereich, im starken Praxisbezug, in der Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden und im breiten Verständnis der Kreativitätsförderung.

Da die erwähnten Ausbildungen bisher nicht eidgenössisch anerkannt waren, blieben die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Fachleute unbefriedigend. Die Kleinkinderzieher/Innen-Ausbildung führte zu einem „Sackgassen-Beruf“ mit wenig Anschlussperspektiven. Der klassische Weg von Kleinkinderzieher/Innen, die sich im Berufsfeld weiter entwickeln wollten, brachte sie zu der berufs begleitenden Weiterbildung als Kita-Leiter/In<sup>9</sup>, was dann oft die Endstation bezeichnete.

Jahren. Der monatliche Lohn betrug Fr. 50.-, die Arbeitszeit max. 54 Stunden pro Woche. Das Abschlussexamen beinhaltete eine selbst gestrickte Säuglingsgarnitur, verschiedene Bastelarbeiten und die Vorlage der nachgeführten Kurshefte (siehe Grob-Menges 2007).

<sup>8</sup> Bestandteil des 2. und 3. Lehrjahres waren ausserdem 1 Studienwoche und 1 überbetrieblicher Kurs pro Semester.

<sup>9</sup> Beispielsweise diejenige am Marie Meierhofer-Institut (MMI), die 57 Tage dauert oder diejenige am Bildungszentrum Kinderbetreuung bke, die im Grundmodul 10

### 3.4. Chronologische Übersicht

Die folgende kurze Übersicht zeigt zusammenfassend nochmals die verschiedenen Etappen in der bisherigen Entwicklung der Ausbildung der Fachleute in der familienergänzenden Kinderbetreuung auf:

- 1960: Beginn der 1-jährigen Ausbildung
- 1972: Beginn der 2-jährigen Ausbildung
- 1989: Beginn der 3-jährigen Ausbildung „Kleinkinderzieher/In“
- 2005: Beginn des letzten Lehrgangs „Kleinkinderzieher/In“
- 2006: Beginn des 1. Lehrgangs „Fachfrau / Fachmann Betreuung“
- 2009: Voraussichtlicher Beginn der Ausbildung „dipl. Kindererzieher/In HF“

Die Ausbildungen vor 2006 waren nicht eidgenössisch anerkannt.

## 4. Fachfrau / Fachmann Betreuung

### 4.1. Neues Berufsbildungsgesetz und neue Bildungsverordnung

Im Sommer 2005 begannen die letzten Lehrgänge der Berufslehre „Kleinkinderzieher/In“, welche bei Jugendlichen auf eine grosse und wachsende Nachfrage stiess. Somit beendeten im Sommer 2008 die letzten Kleinkinderzieher/Innen ihre Ausbildung. Mit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes (nBBG), das per Januar 2004 in Kraft trat, fielen die Berufe des Gesundheits-, Sozial- und Kunstbereichs (GSK-Berufe), die bisher kantonal geregelt waren, unter Bundeskompetenz. Verschiedene Berufe, zu denen auch bisherige Ausbildungen wie Kleinkinderzieher/In, Behindertenbetreuer/In, Betagtenbetreuer/In oder Sozialagog/In gehören, liefen aus bzw. wurden in die neue, unterdessen eidgenössisch anerkannte Berufslehre „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ überführt<sup>10</sup>. Verschiedene Organisationen und Fachleute verwenden bei der neuen Ausbildung auch die Bezeichnung „Fachperson Betreuung“<sup>11</sup>. Sie wird mit einem

und im Aufbaumodul 37 Tage umfasst (insgesamt 47 Tage).

<sup>10</sup> Die Ausbildung der bisherigen Kleinkinderzieher/Innen wird dabei als gleichwertig mit der neuen Berufslehre anerkannt.

<sup>11</sup> Allerdings stimmt diese Bezeichnung nicht mit der offiziellen Berufsbezeichnung, wie sie in der Bildungsver-

eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abgeschlossen. Die entsprechende Bildungsverordnung trat per 1.7.2005 in Kraft. In der deutschsprachigen Schweiz begannen die ersten Lehrgänge, die sich an der neuen Bildungsverordnung orientieren, im Sommer 2006<sup>12</sup>.

### 4.2. Ausbildungsvoraussetzungen und Charakteristika

Die neue Berufslehre zur Fachfrau / zum Fachmann Betreuung ist als 3-jährige, duale Lehre auf der Ebene der beruflichen Grundbildung konzipiert. Sie wird auch in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz angeboten, trifft dort aber auf andere Ausbildungstraditionen<sup>13</sup>. Ausserdem begegnet man in der lateinischen Schweiz neben der dual organisierten Berufslehre dem gut verbreiteten, schulischen Ausbildungsmodell (Schulortprinzip)<sup>14</sup>.

Die Ausbildungsvoraussetzungen zwischen bisheriger und neuer Ausbildung sind unterschiedlich: Früher wurde bei Ausbildungsbeginn ein Mindestalter von 18 Jahren, ein Vorpraktikum von mindestens 6 Monaten und bei einem schulischen Sek-A-Abschluss ein Notenschnitt von 4 bzw. bei einem Sek-B-Abschluss ein Notenschnitt von 4.5 vorausgesetzt<sup>15</sup>. Demgegenüber sind diese Hürden bei der neuen Ausbildung weggefallen. Der Lehrbeginn ist direkt im Anschluss an die 9-jährige Volksschule und ohne Notenselektion möglich. Gemäss Bildungsverordnung steht sie unabhängig vom Sekundarschulabschluss allen Interessierten offen, d.h.

---

ordnung festgelegt ist, überein. Nichts desto trotz wird aber im Kontext der diversen Ausführungen auch in der Bildungsverordnung der Begriff „Fachperson Betreuung“ verwendet.

<sup>12</sup> In der französischsprachigen Schweiz begann die neue Ausbildung schon im Sommer 2005.

<sup>13</sup> In der französischsprachigen Schweiz etwa wurden die Betreuungsfachleute auf der Tertiärstufe als *educateur/trice de la petite enfance dipl.* ES ausgebildet. Dieses Ausbildungsangebot wird auch mit der neuen Berufslehre fortgeführt.

<sup>14</sup> Beim Schulortprinzip schliessen die Lernenden den Lehrvertrag mit der Berufsschule ab. Diese ist für die Organisation der Praktikumseinsätze verantwortlich, die die Lernenden im Verlauf der Ausbildung absolvieren müssen.

<sup>15</sup> Auf der Ebene der Sekundarstufe I werden 3 Anspruchs-Niveaus unterschieden: Sek-A entspricht den höheren, Sek-B den mittleren und Sek-C den tiefsten Anforderungen.

man wird prinzipiell auch mit einem Sek-C-Abschluss, also dem tiefsten Niveau, zugelassen. Allerdings empfehlen Berufsberatungen und andere Fachleute angesichts der Anforderungen der neuen Ausbildung mindestens einen Sek-B-Abschluss.

Zur Charakteristik der neuen Ausbildung gehört, dass sie in verschiedenen Fachbereichen bzw. in 4 verschiedenen Varianten absolviert werden kann: 1. Im Bereich der Kinderbetreuung. 2. In der Betagtenbetreuung. 3. In der Behindertenbetreuung. 4. In allen diesen 3 Fachbereichen, nämlich als generalistische, kombinierte Variante. Da sich die einzelnen Kantone unterschiedlich organisiert haben, ist nicht in allen Kantonen dasselbe Ausbildungsangebot vorhanden. Der deutschsprachige Teil des Kantons Bern beispielsweise bildet den neuen Beruf nur in den Bereichen der Kinder- und der Behindertenbetreuung aus. Das generalistische Ausbildungsmodell wird in der deutschen Schweiz als duale Lehre nur in den Berufsschulen von Winterthur (Kanton Zürich) und Chur (Kanton Graubünden) angeboten<sup>16</sup>. Zudem ist in Zürich mit dem Bildungszentrum Kinderbetreuung bke eine privatschulische Ausbildung, die sich am Schulortprinzip orientiert, vorhanden<sup>17</sup>.

Von der neuen Lehre, die insbesondere Jugendlichen offen steht, gibt es auch eine um einen Drittel verkürzte Version für Erwachsene. Diese müssen dabei das 22. Altersjahr vollendet haben und über eine mindestens 2-jährige Anstellung von mindestens 60% im Berufsfeld „Betreuung“ verfügen.

Eine weitere Möglichkeit für Erwachsene stellt die sogenannte Nachholbildung dar. Sie dauert 2 Jahre. Im Gegensatz zur standardisierten Lehre für Jugendliche und Erwachsene müssen die Kosten der Nachholbildung von den Lernenden selber getragen werden. Ein Vorteil ist, dass der Weg zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis flexibel und individuell gestaltet werden kann. Die Nachholbildung setzt

<sup>16</sup> In der französisch- und italienischsprachigen Schweiz ist das generalistische Modell sowohl als duale Lehre wie auch als schulische Ausbildung gut verbreitet (z.B. in den Kantonen Genf, Neuenburg und Tessin).

<sup>17</sup> Die Lernenden besuchen im 1. Lehrjahr die Berufsschule. Im 2. und 3. Lehrjahr verbringen sie 1 Tag pro Woche in der Berufsschule und 4 Tage in einem Praktikumsbetrieb. Dabei haben sie einen Ausbildungsvertrag mit der Berufsschule und einen Praktikumsvertrag, der die Berufsschule und den Praktikumsbetrieb umfasst.

5 Jahre Berufserfahrung vor dem Prüfungstermin voraus, davon mindestens 4 Jahre zu 50% in der Betreuung von Menschen<sup>18</sup>.

Die berufliche Grundbildung kann mit einem Berufsmaturitätsabschluss (BMS) verknüpft werden. Dabei ist zwischen dem *lehrbegleitenden* Besuch der Schule (BMS 1) und dem *Vollzeitbesuch im Anschluss an den Lehrabschluss* (BMS 2) zu unterscheiden.

Wie andere eidgenössisch anerkannte, berufliche Grundbildungen ist die neue Ausbildung eigentlich tripartit angelegt<sup>19</sup>. Das bedeutet, dass 3 Lernorte vorhanden sind: 1. Der Lehrbetrieb. 2. Die Berufsschule. 3. Die überbetrieblichen Kurse.

### 4.3. Der Lehrbetrieb

Den Hauptteil der Lehre verbringen die Lernenden im Lehrbetrieb. Das ist z.B. eine Kinderkrippe, ein Altersheim, ein Behindertenheim oder eine ähnliche Institution. Da die neue Bildungsverordnung *im Fachbereich der Kinderbetreuung* eine grössere Altersspanne von 0 - 12 Jahre bzw. 0 - 15 Jahre<sup>20</sup> abdeckt, ist als Lehrbetrieb auch ein Kinderhort denkbar. Somit erreicht die neue Bildungsverordnung nicht nur die familien-, sondern auch die schulergänzende Betreuung. Die Lernenden schliessen mit dem Lehrbetrieb einen Lehrvertrag ab und erhalten einen Lohn, der je nach Kanton und Arbeitgeber variiert. Die Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales SAVOIRSOCIAL (vgl. Kap. 5) empfiehlt bei Jugendlichen einen Lohn von Fr. 685.- brutto im 1. Lehrjahr, von Fr. 945.- im 2. Lehrjahr und von Fr. 1265.- im 3. Lehrjahr. Bei der 2-jährigen, verkürzten Lehre für Erwachsene geht sie von Fr. 3670.- brutto in beiden Lehrjahren aus<sup>21</sup>. Die Lehrbetriebe sind für die *berufspraktische* Ausbildung zuständig. Verglichen mit der bisherigen

<sup>18</sup> Einzelheiten zur Nachholbildung unter: [www.kindundbildung.ch](http://www.kindundbildung.ch)

<sup>19</sup> Streng genommen entspricht der Begriff der *dualen Lehre* nicht mehr der Realität der heutigen beruflichen Grundbildung, die an 3 Lernorten stattfindet.

<sup>20</sup> Die Altersspanne ist in der Bildungsverordnung „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ leider nicht erwähnt. Bis heute ist dieser Punkt nicht verbindlich geregelt, weshalb in Fachkreisen unterschiedliche Meinungen bestehen.

<sup>21</sup> Die angegebenen Beträge entsprechen dem Stand vom Oktober 2008. Die Empfehlungen finden sich unter: [www.savoirsocial.ch](http://www.savoirsocial.ch).



Ausbildung ist ihre Verantwortung für den berufspraktischen Teil mit der neuen Bildungsverordnung und dem darin integrierten Bildungsplan<sup>22</sup> stark gestiegen. Denn die Lehrbetriebe verfügten bisher nur teilweise über differenzierte Ausbildungskonzepte. Heute ist der ausbildungspraktische Teil inhaltlich stark über den vorhandenen Bildungsplan reglementiert, der systematisch umzusetzen ist. Im Rahmen seiner Umsetzung sind *als formale Eckpfeiler* der neuen Ausbildung regelmässige Ausbildungsplanungen, Lerndokumentationen und Bildungsberichte zu erstellen.

In der *fachspezifischen* Ausbildung befinden sich die Lernenden die gesamte Lehrzeit im gleichen Lehrbetrieb. In der *generalistischen* Ausbildung „zirkulieren“ die Lernenden in verschiedenen Lehrbetrieben aus den genannten Fachbereichen. Dabei sind die Lehrbetriebe in den beiden Kantonen, die das generalistische Modell anbieten, in einem Lehrbetriebsverbund zusammen geschlossen - in Zürich in einem Grossverbund und in Chur (Kanton Graubünden) in unterschiedlich grossen Kleinverbänden. Das Zürcher-Generalistenmodell sieht vor, dass die Lernenden je 1 Jahr in 1 Fachbereich verbringen. In Chur arbeiten die Lernenden im 1. und 3. Lehrjahr in ihrem Leitbetrieb. Das 2. Lehrjahr umfasst je ein 6-monatiges Praktikum in den 2 anderen Fachbereichen. Die Churer Lernenden können die Lehrabschlussprüfung somit in jenem Lehrbetrieb durchführen, den sie am Besten kennen, weil sie 2 Jahre in ihm gearbeitet haben. Ausserdem hat das Churer-Modell den Vorteil, dass die Lernenden einen Fachbereich vertiefter kennen lernen können. Die generalistische Ausbildung orientiert sich an ihrem Vorläufer, der „Sozialen Lehre“, die im Rahmen der bundesweiten Initiative des sogenannten „Lehrstellenbeschlusses 2“<sup>23</sup> erprobt wurde. Das Churer-Modell orientiert sich dabei stärker an der Struktur und Grundidee der Sozialen Lehre als das Zürcher-Modell.

<sup>22</sup> Der Bildungsplan ist Teil der Bildungsverordnung und enthält eine Zusammenstellung der Bildungsziele. Diese sind nach Leit-, Richt- und Leistungszielen unterteilt.

<sup>23</sup> Der Lehrstellenbeschluss 2 war eine Investition in zukunftsorientierte Projekte der Sekundarstufe II von Kantonen, Berufsverbänden, Institutionen und des Bundes. Das Aktionsprogramm, das die Lücke zwischen dem Lehrstellenbeschluss 1 und dem neuen Berufsbildungsgesetz schliessen sollte, dauerte von 2000 bis 2004. Der Bund stellte 100 Millionen Franken für innovative Projekte bereit

#### 4.4. Die Berufsschule

Die kantonalen Berufsschulen sind für die Vermittlung der Berufskunde und der Allgemeinbildung zuständig. Die Berufskunde wird aufgrund der Fachbereiche in die *allgemeine* und in die *fachspezifische* Berufskunde unterteilt. Für die Lernenden ist der Besuch des Unterrichts kostenlos, da die Kosten von den Kantonen getragen werden. Die Schulstandorte befinden sich in verschiedenen Regionen und liegen seit Beginn der neuen Ausbildung in Bern (Kanton Bern), Basel (Kanton Basel), Winterthur (Kanton Zürich), Brugg (Kanton Aargau), Rheineck (Kanton St. Gallen) und Luzern (Kanton Luzern). Die anderen Kantone verfügen über keine eigenen Standorte. Eine Ausnahme stellt der Kanton Graubünden dar, der in Chur das generalistische Ausbildungsmodell beschult. Eine weitere Ausnahme betrifft den Kanton Solothurn, der ab Sommer 2008 ebenfalls eigene Klassen führt<sup>24</sup>. Von den erwähnten Standorten haben nur die kantonalen Berufsschulen in Basel und Bern Erfahrung in der bisherigen Ausbildung von Kleinkinderzieher/Innen. Alle anderen Standorte haben keine Erfahrung mit dem Bereich der Kinderbetreuung, so dass sie das entsprechende Fachwissen aufbauen müssen.

Zwischen den einzelnen Schulstandorten bestehen teilweise markante, organisatorische Unterschiede in der Umsetzung der Ausbildung. Sie sind beispielsweise unterschiedlich degressiv<sup>25</sup> angelegt, variieren in der Dauer der einzelnen Schultage bzw. der Anzahl Lektionen pro Tag sowie in der Anlage und im Angebot der schulischen Freifächer und Stützkurse. Am Stärksten degressiv ist das Berner-Modell. In ihm wird das 1. Lehrjahr in Fortführung des Vorläufermodells als Vollschuljahr, das mit 2 Kurzpraktikas à je 6 Wochen im Lehrbetrieb durchgesetzt ist, konzipiert<sup>26</sup>. Die Kantone St. Gallen, Aargau und Solothurn haben sich für das Modell 2 + 2 + 1 entschieden, was bedeutet, dass im 1. und 2. Lehrjahr je 2 Schultage und im 3. Lehrjahr 1 Schultag pro Woche anfallen. In der Zentralschweiz wird die neue Ausbildung in Form von 2 + 2 + 2 umgesetzt, wobei der Schulunterricht im Verlauf des

<sup>24</sup> Lernende aus dem Kanton Solothurn besuchten bisher die Berufsschule in Brugg oder Bern.

<sup>25</sup> Das bedeutet, dass der schulische Anteil im Verlauf der Lehre fortlaufend abnimmt.

<sup>26</sup> In der früheren Ausbildung wurde 1 Praktikum à 3 und 1 Praktikum à 2 Wochen absolviert.

letzten Quartals des 3. Lehrjahrs entfällt. Und im Kanton Zürich hat man sich für das lineare Modell  $1.5 + 1.5 + 1.5$  entschlossen. In Chur wurde für die generalistische Ausbildung das Modell  $2 + 1 + 1$  gewählt.

Inhaltlich betrachtet vermitteln die kantonalen Berufsschulen einen ähnlichen Schulstoff wie früher. Sie orientieren sich dabei am vorhandenen Bildungsplan und den dort beschriebenen Leit-, Richt- und Leistungszielen. Allerdings fallen bestimmte Besonderheiten weg, die die bisherige Ausbildung auszeichneten: Der ausgeprägte Persönlichkeits-, Kreativitäts- und Praxisbezug sowie die vertiefte und stark am Kind orientierte spezifische Berufskunde. Demgegenüber vermittelt die neue Ausbildung ein breiteres Fachwissen (zum Unterrichtsstoff und den Schulfächern siehe Kasten, wobei die Bezeichnungen aus den entsprechenden Stoffplänen stammen).

### Unterrichtsstoff und Schulfächer

#### BFF Bern:

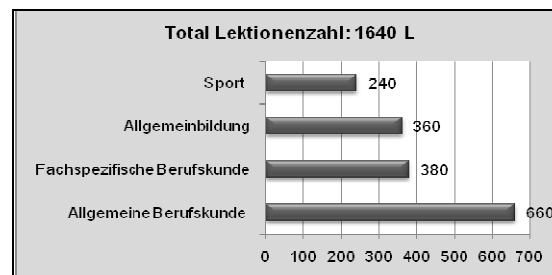
- Betreuen, Berufsfragen, Organisation und Planung
- Kommunikation, Zusammenarbeit, Entwicklung
- Animation
- Gesundheit, Ernährung, Hauswirtschaft
- Musik, Singen, Theater
- Werken, bildnerisches Gestalten
- Naturlehre
- Sport
- Allgemeinbildung

#### Berufsfachschule Winterthur:

- Begleiten und Betreuen
- Mensch und Entwicklung
- Zusammenarbeit und Kommunikation
- Berufsrolle Ethik, Rahmenbedingungen
- Gesundheitslehre
- Wohnen und Ernährung (Hauswirtschaft)
- Musik und Bewegung
- Sport
- Allgemeinbildung

Bezogen auf die Lektionenzahl umfasst die neue Ausbildung 1560 - 1640 Lektionen. Das folgende Diagramm veranschaulicht die Aufteilung dieser

Lektionen gemäss Bildungsplan, wobei von einem Total von 1640 Lektionen ausgegangen wurde.



**Grafik 2:** Grobverteilung der berufsschulischen Gesamt-Lektionenzahl

Auffallend ist einerseits die starke Gewichtung der Allgemeinbildung und des Sports. Andererseits fällt die Relation zwischen der fachspezifischen und allgemeinen Berufskunde ins Auge. Letztere ist annähernd doppelt so gut dotiert wie die spezifische Berufskunde. Nicht uninteressant ist zudem ein Vergleich der bisherigen Lektionenzahl mit der heutigen: In den 2 Modellen in Zürich und dem Modell in Basel umfasste die frühere Ausbildung 1200 Lektionen. Der schulische Unterricht ist in der neuen Ausbildung also um rund einen Drittel erhöht. Das bedeutet, dass die Lernenden im Einzugsgebiet dieser Schulstandorte heute weniger oft im Lehrbetrieb anwesend sind und der berufspraktische Teil der Lehre markant kürzer ausfällt als früher. Das gilt umso mehr, als die Lernenden auch für Freifächer, Stützkurse und überbetriebliche Kurse zusätzlich vom Lehrbetrieb freizustellen sind. Im Kanton Bern hingegen verhält es sich genau umgekehrt: Die frühere Lektionenzahl war mit 1836 Lektionen schulischen Unterrichts dotiert. Somit verbringen die Lernenden im Berner-Modell heute mehr Zeit im Lehrbetrieb als früher.

### 4.5. Die überbetrieblichen Kurse

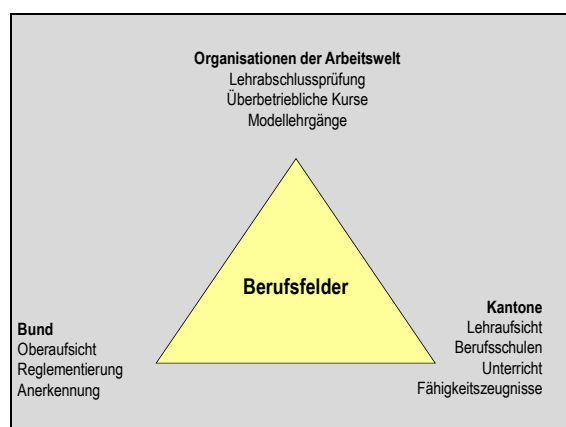
Die überbetrieblichen Kurse, kurz ÜK's genannt, werden auch als 3. Lernort bezeichnet. Die Lernenden werden vom Lehrbetrieb für den Besuch der ÜK's freigestellt. Die Kosten tragen die Lehrbetriebe. Gemäss Bildungsverordnung und Bildungsplan werden 20 ÜK-Tage auf die 3 Lehrjahre verteilt. 12 Tage sind für die fachspezifische, 8 Tage für die allgemeine Berufskunde reserviert. Somit zeigt sich auch hier die Unterscheidung in diese beiden Arten der Berufskunde. In den einzelnen Regionen werden die ÜK's unter Berücksichtigung der berufsschulischen Organisation und der regionalen Besonderheiten angeboten. Sie finden ausserhalb der

berufsschulischen Zeit statt und dienen gemäss Berufsbildungsgesetz (Art. 23) der Vermittlung und dem Erwerb grundlegender Fertigkeiten. Sie ergänzen die lehrbetriebliche und berufsschulische Bildung unter Berücksichtigung der praktischen Berufstätigkeit. Für ein ausreichendes Angebot der ÜK's sind die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt zuständig, die sich diesbezüglich je nach Region und Kanton unterschiedlich arrangieren.

Die Themen der ÜK's werden in *allgemeine* und *fachspezifische* Kurse unterteilt. Zu den *allgemeinen* Kursen gehören mit je 4 Kurstagen: 1. Kreative Methoden in der agogischen Arbeit. 2. Schwierige Betreuungssituationen. Zu den *fachspezifischen* Themen zählen mit wiederum je 4 Tagen: 1. Arbeiten mit Kindern von 0 - 24 Monaten. 2. Ernährung und Hauswirtschaft. 3. Arbeiten mit Kindern mit speziellen Bedürfnissen.

## 5. Organisationen der Arbeitswelt

Die Berufsbildung ist laut Berufsbildungsgesetz (Art. 1) eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Diese arbeiten als Partner der Berufsbildung zusammen und stellen ein genügendes Angebot in der Berufsbildung sicher. Die Kompetenzen und Aufgaben sind dabei gemäss Grafik 3 unterschiedlich verteilt, wobei die Organisationen der Arbeitswelt die Anliegen der Lehrbetriebe, also der beruflichen Praxis, vertreten. Unter anderem sind sie für die Entwicklung von Modellelehrgängen, das Angebot der überbetrieblichen Kurse und den praktischen Teil der Lehrabschlussprüfung zuständig.



**Grafik 3:** Kompetenzverteilung in der Berufsbildung

Der Begriff der Organisationen der Arbeitswelt ist doppeldeutig: Einerseits bezeichnet er *einzelne* Sozialpartner, Berufsverbände, Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen sowie andere Anbieter der Berufsbildung. Andererseits werden darunter auch die *Vereinigungen* dieser unterschiedlichen Akteure zu den sogenannten OdA's verstanden. Die einzelnen OdA's können sich dabei als eigene Rechtskörperschaften konstituieren, wobei dies in der Regel berufsfeldspezifisch geschieht. Als Berufsfelder gelten z.B. das Berufsfeld „Soziales“ oder das Berufsfeld „Gesundheit“.

Im Berufsfeld „Soziales“, das auch die neue Beruflehre „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ umfasst, haben sich in den verschiedenen Regionen der Schweiz unterschiedlich organisierte kantonale OdA's etabliert. Darüber hinaus wurde zur Vertretung aller 3 Fachbereiche eine gesamtschweizerische Dachorganisation geschaffen, nämlich die Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales SAVOIRSOCIAL, welche laut ihrer Zweckbestimmung die Berufsbildung im Sozialbereich auf nationaler Ebene gestaltet, die Zusammenarbeit zwischen nationalen Verbänden und Organisationen im sozialen Berufsfeld sicher stellt und die Interessen der einzelnen Mitglieder gegenüber den Berufsbildungsbehörden vertritt. SAVOIRSOCIAL hat den Ausbildungsordner, der den Modellehrgang und die verschiedenen Ausbildungsunterlagen beinhaltet, erarbeitet. Dieser wird von den Lehrbetrieben aus allen Fachbereichen angewendet. Allerdings hat der Verband Kindertagesstätten Schweiz (KiTaS) für den Bereich der Kinderbetreuung noch ein eigenes Ausbildungskonzept namens ePak<sup>27</sup> entwickelt, so dass ein Teil der Lehrbetriebe *im Kinderbereich* mit dem Verbandskonzept und ein Teil mit dem Konzept von SAVOIRSOCIAL arbeitet. Das Verbands-Konzept orientiert sich aber ebenfalls am offiziell verbindlichen Bildungsplan.

Im Berufsfeld „Soziales“ sind die verschiedenen kantonalen OdA's bis heute unterschiedlich gut organisiert. Das hängt teilweise von den regionalen Strukturen und Finanzierungsmöglichkeiten ab. Auch ist die Zusammenarbeit zwischen den kantonalen OdA's und der Dachorganisation SAVOIRSOCIAL aufgrund der noch „jungen“ Entwicklungsgeschichte noch nicht optimal eingespielt. Entspre-

<sup>27</sup> ePak ist die elektronische Version von Praxisausbildung konkret (Pak).

chende Bemühungen sind aber vorhanden (siehe hierzu Ruffin / Dvorak 2007).

## 6. Anzahl Lehrverhältnisse Fachfrauen / Fachmänner Betreuung

Die Anzahl Lehrverhältnisse ist zwischen den verschiedenen Sprachregionen in der Schweiz und den Fachbereichen, wie die folgende Tabelle (Grafik 4) zeigt, sehr unterschiedlich<sup>28</sup>:

Region	Anzahl Lehrverhältnisse 2006				Anzahl Lehrverhältnisse 2007			
	Kinderbetreuung	Betragtenbetreuung	Behindertenbetreuung	Generalist	Kinderbetreuung	Betragtenbetreuung	Behindertenbetreuung	Generalist
Dt. CH	614	165	361	43	734	202	411	45
Frz. CH	86	28	61	121	71	18	76	243
Ital. CH	76	0	38	0	42	0	29	0
<b>Zwischentotal</b>	<b>776</b>	<b>193</b>	<b>460</b>	<b>164</b>	<b>847</b>	<b>220</b>	<b>516</b>	<b>288</b>
<b>Total</b>	<b>1593</b>				<b>1871</b>			

**Grafik 4:** Anzahl Lehrverhältnisse in den 3 Sprachregionen der CH, verteilt auf die verschiedenen Fachbereiche.

Die Übersicht verdeutlicht, dass die neue Berufslehre in der ganzen Schweiz eine starke Nachfrage erfährt. Im Lehrgang (2006-2009) stand sie im Sommer 2006 in der Rangfolge der beliebtesten Berufslehren bereits an der 9. Stelle<sup>29</sup>. Für eine neu lancierte Ausbildung ist dies bei über 200 Berufen in der Schweiz ein beachtenswerter Rang. Der Fachbereich der Kinderbetreuung ist dabei mit Abstand der nachfragestärkste Fachbereich. Das zeigt sich auch daran, dass einzelne Lehrbetriebe teilweise über 300 Bewerbungen auf offene Lehrstellen erhalten. Insbesondere der Kanton Zürich hat ein grosses Pensum der Unterrichtsorganisation zu bewältigen<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Die Daten wurden im Juli 2008 der Statistik der beruflichen Grundbildung des Bundesamtes für Statistik entnommen.

<sup>29</sup> Siehe hierzu BBT 2008 (nähere Angaben im Literaturverzeichnis). Die Ausbildung zur Kauffrau rangierte an 1. Stelle, gefolgt von der Ausbildung „Detailhandelsfachfrau/-mann“.

gen<sup>30</sup>. Der Anteil männlicher Lernenden betrug im Sommer 2007 in der deutschen Schweiz rund 7,6%<sup>31</sup>.

Die generalistische Ausbildung ist in der französischen Schweiz gut vertreten, wobei die Statistik der beruflichen Grundbildung aber keine Auskunft über die Verteilung der Lehrverhältnisse auf die beiden Ausbildungsmodelle - nämlich duale Lehre oder schulische Ausbildung (Schulortprinzip) - gibt. In der deutschen Schweiz ist die generalistische Ausbildung im Lehrgang 2006 - 2009 mit 1 Klasse in Chur und 2 Klassen in Winterthur vertreten. Seitens der Lehrbetriebe, die das generalistische Modell anbieten, stammt das grösste Lehrstellenangebot aus dem Fachbereich der Behindertenbetreuung.

## 7. Würdigung

Die Einführung der neuen Bildungsverordnung zur Fachfrau / zum Fachmann Betreuung stellt einen wichtigen Meilenstein zur Weiterentwicklung des Berufsfeldes dar. Vor dem Hintergrund des Ausbaus der familien- und schulergänzenden Betreuungsangebote, der steigenden öffentlichen Akzeptanz und wachsender Anforderungen an die Betreuungsinstitutionen wurde es Zeit, die Ausbildung der Fachleute durch die eidgenössische Reglementierung auf eine solidere und verbindlichere Grundlage zu stellen. Dabei ist es nicht etwa so, dass man diesbezüglich bei Null beginnen musste, wie die obigen Ausführungen zeigen. Aber die eidgenössische Anerkennung führt dazu, dass sich die Fachfrauen / Fachmänner Betreuung in Zukunft sowohl vertikal (Anschluss nach oben an den tertiären Bildungsbereich und höhere Bildungsabschlüsse) als auch horizontal (Anschluss an andere Berufsfelder) beruflich besser weiter entwickeln können. Damit wird ein Anspruch nach beruflicher Mobilität eingelöst, auf den zahlreiche Betreuungsfachleute lange gewartet haben.

<sup>30</sup> Begonnene Lehrverhältnisse 2006: 231 / 2007: 285.

<sup>31</sup> In einem Vorprojekt, das der Verband Kindertagesstätten Schweiz durchführte, wurde der Anteil männlicher Personen, die zwischen 1995 und 2005 eine Ausbildung als Kleinkinderzieher begannen, auf 3% beziffert (Schweizerischer Krippenverband 2006). Demnach ist der Anteil männlicher Jugendlicher an der neuen Ausbildung gestiegen. Staunenswert ist der Anteil der Männer im Sommer 2007 in der Westschweiz, der im Generalistenmodell rund 50% beträgt!

Jedoch: Aufgrund des föderalistischen Systems der Schweiz und der Umsetzungsspielräume, die die neue Bildungsverordnung ermöglicht, wird die neue Ausbildung in den einzelnen Kantonen keineswegs einheitlich gestaltet. Die obigen Ausführungen verdeutlichen, dass es unterschiedliche Organisationsformen und Modelle dieser Ausbildung gibt. Berücksichtigt man ausserdem die hier nur am Rande erwähnten West- und Südschweizer Modelle, kann man nur staunen ob der Vielfalt variierender, föderalistisch begründeter Ausbildungsformen<sup>32</sup>.

Abgesehen von diesen regionalen Unterschieden nehmen viele Fachleute wahr, dass die neue Ausbildung zu einer Vereinheitlichung der Aktivitäten im Ausbildungsalltag führt. Sie schätzen die höhere Verbindlichkeit, die Struktur und das Ausbildungskonzept. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Lehrbetriebe, die heute in positivem Sinn mehr gefordert sind als früher.

Basis für die Umsetzung der neuen Lehre ist die Bildungsverordnung und der darin integrierte Bildungsplan. In letzterem sind die Bildungsziele, die von den 3 Lernorten erreicht werden müssen, in Form des sogenannten Triplex-Modells als Leit-, Richt- und Leistungsziele aufgeführt. Bei der Zusammenstellung dieser Bildungsziele waren die Anliegen und Interessen verschiedener Fachbereiche zu berücksichtigen, was für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung darstellte. Das Ergebnis, d.h. der Bildungsplan, ist ein Kompromiss, der in zäher Arbeit und in einem intensiven Prozess der Auseinandersetzung errungen wurde. Dabei lernten sich die Akteure der verschiedenen Fachbereiche besser kennen und mussten Eigenheiten der Fachbereiche zur Kenntnis nehmen. Dass das Ganze schlussendlich mehr als die Summe seiner einzelnen Teile ist, zeigt sich spätestens seit Beginn des 1. Lehrgangs, nämlich bei der täglichen Umsetzung des Bildungsplans in die Ausbildungsrealität der 3 Lernorte. Es gilt nicht nur eine *spezifische* Berufskunde (z.B. die der Kinderbetreuung) zu vermitteln. Sondern ebenso bedeutsam ist die Einführung in einen sozialen (Betreuungs-)Beruf und die Entwicklung eines neuen Berufsbildes. Dies ist ein beson-

derer Anspruch. Er lässt sich nicht durch eine Einführung auf einen einzelnen Fachbereich erfüllen, sondern setzt eine angemessene Gewichtung der *allgemeinen* Berufskunde voraus. Zudem gilt es verschiedene Traditionen zu „überwachen“, was angesichts der gesamten Konzeption des Bildungsplans nicht einfach fällt. Denn dieser birgt verschiedene Probleme, die in der konkreten Ausbildungsrealität zu lösen sind (vgl. hierzu Kap. 8).

Die Ansätze zu einem neuen Berufsbild werden nirgends deutlicher als im generalistischen Ausbildungsmodell, das den Anspruch nach Vermittlung von breitem Berufswissen und generalistischen Berufskennnissen verfolgt. Deshalb liegen hier gewisse Chancen - aber auch Risiken - zur Berufsfeldentwicklung, die bisher aber noch kaum wahrgenommen und systematisch ergriffen wurden.

Neben der Vermittlung eines neuen Berufsbildes stellt die Umsetzung der neuen Ausbildung die 3 Lernorte vor verschiedene weitere Herausforderungen: *In den Berufsschulen* sind, was Unterrichts-, Stoff- und Lektionenplanung betrifft, zahlreiche organisatorische Fragen zu klären. Diejenigen Berufsschulen, die als neue Standorte gesetzt wurden, also nicht auf Vorläufer-Wissen aufbauen können, müssen das fachliche und berufsbezogene Know-how von Grund auf aufbauen. Das stellt eine grosse Aufgabe dar, da die Lehrkräfte rekrutiert und eingearbeitet werden müssen. Insbesondere an den grösseren Berufsschulen erfordert dies besondere Anstrengungen. Dabei müssen die Lehrkräfte definierten Anforderungen entsprechen und genügend qualifiziert sein. Nicht zuletzt ist dafür zu sorgen, dass entsprechende Räumlichkeiten bereit stehen, um der grossen Nachfrage auch mengenmässig gerecht zu werden. *In den Lehrbetrieben* versucht man, der grösser gewordenen Ausbildungsverantwortung zu genügen. Es gilt, den Ausbildungsalltag so zu organisieren, dass die Umsetzung des Bildungsplans im Rahmen des normalen Betreuungsalldtags, also dem eigentlichen Kerngeschäft, erfolgen kann. Das fällt insofern nicht einfach, als der Zeitaufwand für die neue Ausbildung grösser ist als der Aufwand für die frühere Ausbildung. Die Berufsbildner/Innen, die die eigentliche Ausbildungs- und Anleitungstätigkeit bewältigen, benötigen deshalb nicht nur ein gutes Zeitmanagement, sondern auch zusätzliche Ressourcen vom Lehrbetrieb. Auch in fachlicher Hinsicht sind die Lehrbetriebe auf Unterstützung angewiesen. Denn wie die Berufsschulen

<sup>32</sup> Eine praktische Übersicht über den bunten Strauss der Ausbildungsmodelle findet sich in Ruffin / Dvorak 2007, S. 11 - 13. Allerdings muss die Aussage auf S. 12, dass das generalistische Modell in Luzern angeboten wird, korrigiert werden, da es sich um ein Missverständnis handelt.

müssen auch sie das entsprechende Know-how, das die neue Ausbildung erfordert, teilweise zuerst entwickeln. Und schliesslich heisst es auch *für die überbetriebliche Kurse*: Viel Aufwand, um die zahlreichen Kursangebote zu organisieren; die dazu erforderliche Infrastruktur bereit zu stellen; die Kursleiter/Innen zu gewinnen; und das fachliche Wissen möglichst rasch aufzubauen. Deshalb kann man zusammenfassen: Das Engagement aller Beteiligten, die organisatorischen, fachlichen, personellen, finanziellen und infrastrukturellen Fragen zur Umsetzung der neuen Ausbildung zu klären und eine gute Ausbildung zu ermöglichen, ist sehr gross und verdient Anerkennung.

## 8. Handlungsbedarf angesichts der neuen Ausbildung

Demgegenüber darf aber nicht verkannt werden, dass es im Zuge der Umsetzung der neuen Ausbildung noch Handlungsbedarf gibt. Dieser wird aufgrund von Erfahrungen erkennbar, die an den 3 Lernorten gemacht werden. Zudem liegen seit dem Beginn des 1. und 2. Lehrgangs *im Kinderbetreuungsbereich* erste Auswertungen *aus der Sicht von Lehrbetrieben* über die neue Ausbildung „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ vor. Eine der Quellen für die nachfolgenden Feststellungen ist dabei das seit 2006 laufende Evaluationsprojekt des Verbandes Kindertagesstätten Schweiz (KiTaS)<sup>33</sup>. Daneben fliessen aber auch Ergebnisse von zahlreichen Gesprächen des Autors mit Fachleuten und Berufsbildner/Innen sowie direkte Einblicke des Autors in Lehrbetriebe ein<sup>34</sup>. Die Aussagen werden zuerst auf

<sup>33</sup> KiTaS evaluiert die Erfahrungen mit der neuen Ausbildung im Rahmen eines Projekts, das vom Autor des vorliegenden Textes geleitet wird und das sich über den ersten Lehrgang hinweg erstreckt. Die vorhandene Projektgruppe umfasst 16 Lehrbetriebe aus 4 Regionen der deutschen Schweiz (Zürich, St. Gallen, Aargau, Zentralschweiz). Das Projekt wird von einer Resonanzgruppe begleitet, die sich aus verschiedenen Akteuren und Fachleuten zusammensetzt. Die Erkenntnisse werden in Form eines Newsletter fortlaufend im Journal des Verbandes und auf dessen Homepage publiziert. Download unter: [www.kitas.ch/index.php?id=91](http://www.kitas.ch/index.php?id=91).

<sup>34</sup> Diese Ergebnisse werden im Grossen und Ganzen auch von Vertreter/Innen der anderen Fachbereiche, also Betagten- und Behindertenbetreuung, bestätigt. Allerdings sind dabei die teilweise grossen strukturellen Unterschiede in der Ausbildungsorganisation der Lehrbetriebe zu berücksichtigen.

allgemeine Feststellungen, anschliessend auf die 3 Lernorte bezogen. Sie stellen die persönliche Meinung des Autors dar.

### 8.1. Allgemeine Feststellungen

*Neues Berufsbild*: Die generalistischen Ansätze des neuen Berufsbildes sind bisher noch nicht breit genug ins Bewusstsein des Berufsfeldes gedrun-gen. Deshalb sind entsprechende Bemühungen der Berufsschulen, die allgemeine Berufskunde tatsächlich generalistisch zu vermitteln, sehr zu begrüssen. Doch sollten in Zukunft auch die Lehrbetriebe erkennen, dass hier – verglichen mit der früheren Ausbildung – ein neuer Ansatz vorliegt. Dieser birgt Chancen zur Berufsfeldentwicklung, die es gemeinsam zu erkennen und anzupacken gilt. Dabei soll keineswegs eine Abkehr von spezifischem Fachwissen propagiert werden, das unverändert notwendig ist. Aber eine Weitung des Blickes über den eigenen Zaun hinaus scheint angesichts der bisherigen Entwicklung erforderlich. Gleichzeitig ist diese Form der Öffnung eine Gelegenheit für Impulse und Innovationen.

*Altersspanne*: Ganz ähnlich verhält es sich mit dem Wissen darüber, dass sich die neue Ausbildung im Fachbereich der Kinderbetreuung auf eine breitere Altersspanne von 0 - 12 bzw. 15 Jahre bezieht<sup>35</sup>. Dieses Wissen ist noch nicht ausgeprägt genug vorhanden. Deshalb verwundert es nicht, wenn die Vertreter/Innen von schulergänzenden Organisationen (z.B. Kinderhorte) noch kaum Lehrstellen für Fachfrauen / Fachmänner Betreuung geschaffen haben. Sofern man im schulergänzenden Bereich mehr solche Ausbildungsplätze haben möchte, sollte man ihn gezielt ansprechen, informieren und Anreize schaffen. Nötig wären Ausbildungsverbundmodelle zwischen Kitas und Horten, damit Lernende den Umgang mit Kindern in der ganzen Altersspanne von erlernen können<sup>36</sup>.

*Generalistische Ausbildung*: Die generalistische Ausbildungsvariante stellt an sich eine gute Mög-

<sup>35</sup> Auf die unterschiedlichen Meinungen, die in Fachkreisen über die Altersspanne besteht, wurde bereits oben hingewiesen.

<sup>36</sup> Im generalistisch angelegten Churer-Verbund-Modell konnten verschiedene Kinderhorte zur Mitarbeit gewonnen werden. Im Kanton Graubünden ist es also im Rahmen eines regionalen Ausbildungsverbundes gelungen, die Altersspanne gut abzudecken.

lichkeit dar, die Idee eines generalistisch orientierten Ansatzes zu verwirklichen. Diese Grundidee einer breiten, beruflichen Grundbildung im Sozialbereich spiegelt sich ja bereits in der Bezeichnung der Sozialen Lehre, dem Vorläufer der generalistischen Ausbildung. Die Soziale Lehre genoss im Zeitraum ihrer (unterdessen abgeschlossenen) Pilotierung bei Jugendlichen eine hohe Nachfrage<sup>37</sup>. Aufgrund des strukturellen Aufbaus der Sozialen Lehre erhielten sie einen vielseitigen, breiten und spannenden Einblick in verschiedene soziale Arbeitsbereiche. Leider ist es bei der neuen Ausbildung bisher nur in Chur gelungen, an der vorteilhaften Ausbildungsstruktur der Sozialen Lehre anzuknüpfen. Aus diesen und aus regionalen Gründen scheint das Churer-Generalisten-Modell gut akzeptiert. Das Zürcher-Generalisten-Modell hat es hingegen bis heute erst teilweise geschafft, eine breitere Akzeptanz zu erzielen. Einer der Gründe liegt im strukturellen Aufbau des Zürcher Generalisten-Modells, das 1 Jahr in jedem Fachbereich vorsieht. Dadurch erhalten die Lernenden aber nicht nur keinen vertieften Einblick in die verschiedenen, sozialen Tätigkeiten, sondern es ergeben sich daraus auch organisatorische Probleme, deren Lösung im Rahmen eines Grossverbundes – wie er in Zürich existiert – sehr aufwändig ist. Aus diesem Grund wäre eine vergleichende Evaluation der beiden Ausbildungsmodelle eine wichtige Massnahme, um deren Vor- und Nachteile besser zu erkennen und daraus Schlüsse für die weitere Entwicklung von Ausbildungsverbänden im Sozialbereich zu erhalten.

*Fachlich-inhaltliche Kooperation der Lernorte:* Die Zusammenarbeit zwischen den 3 Lernorten findet noch nicht in allen Kantonen in wünschenswertem Umfang statt. Zwar wurde die organisatorische Kooperation laufend verbessert, doch gibt es einen Bedarf an fachlich-inhaltlichem Austausch zwischen den 3 Lernorten. Vor allem die Lehrbetriebe sind sehr an einem Austausch mit den Vertreter/Innen der anderen Lernorte interessiert. Es sollten dafür vermehrt Gefässe und Anlässe geschaffen werden, damit die Erfahrungen aus dem Berufsalltag miteinander reflektiert werden können.

*Bildungsplan:* Der Bildungsplan, um den sich die gesamte Ausbildung dreht, erweist sich für alle 3

<sup>37</sup> Der letzte Lehrgang der Sozialagog/Innen hat im Sommer 2008 abgeschlossen. Somit ist das Projekt „Soziale Lehre“ beendet.

Lernorte als schwierige Ausbildungsgrundlage. Die Gründe liegen primär in seiner Struktur und seinem Aufbau:

- Die Menge der Leistungsziele ist zu gross.
- Die Leistungsziele sind in einzelnen Fällen bezüglich Abstraktionsgrad unterschiedlich formuliert.
- Die Relation zwischen fachspezifischen und allgemeinen Leistungszielen fällt zuungunsten der fachspezifischen Ziele aus.
- Das vorhandene Triplex-Modell, auf dem der Bildungsplan aufbaut, ist wenig anwendungsfreundlich.

In inhaltlicher Hinsicht ist am Bildungsplan zu bemängeln, dass die Leistungsziele im Kinderbereich zu frühbereichslastig, d.h. zu wenig altersbreit, definiert sind. Dadurch wird der schulergänzende Bereich über den Bildungsplan noch zu wenig erreicht. Somit sollte der Bildungsplan zu gegebener Zeit verschiedene Anpassungen erfahren<sup>38</sup>. Weitere Einzelheiten zum Bildungsplan finden sich in den Newsletters des oben erwähnten Evaluationsprojekts.

## 8.2. Lehrbetriebe

Aus der Sicht der Lehrbetriebe lässt sich feststellen, dass die neue Ausbildung

- sehr zeitaufwändig ist,
- zusätzliche zeitliche Ressourcen nötig macht,
- hohe fachliche Kompetenzen erfordert,
- schon zu Lehrbeginn hohe Anforderungen an die Lernenden stellt,
- viele Herausforderungen für die Berufsbildner/Innen beinhaltet,
- das innerbetriebliche Gefüge verändert und
- die fachliche Arbeit, also die Kinderbetreuung teilweise belastend beeinflusst.

<sup>38</sup> Zuständig dafür ist die schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität für Fachpersonen Betreuung, deren Aufgabe u.a. gemäss Bildungsverordnung (Art. 24 ) lautet: „Sie passt den Bildungsplan nach Artikel 11 den beruflichen, wirtschaftlichen, technologischen und berufspädagogischen Entwicklungen laufend, mindestens aber alle fünf Jahre an. Dabei trägt sie allfälligen neuen organisatorischen Aspekten der beruflichen Grundbildung Rechnung.“

Aus diesen Gründen stellt die neue Ausbildung ein Dauerthema dar, das die Lehrbetriebe stark beschäftigt und z.B. die folgenden Aspekte umfasst:

*Verantwortung als Lehrbetrieb:* Vor der Einführung der neuen Lehre übernahmen die Schulen einen grösseren Teil an Ausbildungsverantwortung. Heute sind die Zuständigkeiten der 3 Lernorte klar voneinander getrennt. Deshalb müssen die Lehrbetriebe mehr Verantwortung übernehmen. Dadurch verändert sich das Rollenverständnis der Lehrbetriebe zunehmend, was im Berufsfeld wahrgenommen und begrüsst wird. Allerdings haben viele Lehrbetriebe den Umfang der neuen Verantwortung noch nicht vollständig erfasst, was sich teilweise negativ auf die Ausbildungsqualität auswirkt.

*Umgang mit den formalen Eckpfeilern:* Die formalen Eckpfeiler, also die regelmässig vorzunehmenden Ausbildungsplanungen, Lerndokumentationen und Bildungsberichte, werden in grosser unterschiedlicher Qualität berücksichtigt und erstellt. Ihre Erarbeitung erfolgt teilweise noch zu wenig angemessen, d.h. zu wenig zuverlässig, sorgfältig und differenziert. Speziell bei der Erstellung von *Lerndokumentationen* zeigt sich grosser Handlungsbedarf, da die Grundidee dieses Ausbildungswerkzeugs von vielen Lehrbetrieben (noch) nicht verstanden wird<sup>39</sup>.

*Leistungszielldruck:* Eine der Hauptschwierigkeiten für die Lehrbetriebe betrifft den Bildungsplan, der mit über 200 Leistungszielen überladen ist. Die Berufsbildner/Innen und die Lernenden stehen im Ausbildungsalltag unter einem permanenten Leistungszielldruck. Es ist unmöglich, in der zur Verfügung stehenden Zeit alle Ziele gleich gut zu erreichen. Deshalb müssen die Berufsbildner/Innen Prioritäten und Schwerpunkte setzen, um die wichtigen Themen vertieft zu behandeln. Das geht natürlich auf Kosten anderer Ziele, welche nur oberflächlich angesprochen werden können. Diese Form der Prioritätensetzung fällt vielen Berufsbildner/Innen nicht leicht, ist aber zur wirksamen Steuerung des Ausbildungsverlaufs unerlässlich.

*Kumulation der Absenzen:* Ein anderer Punkt betrifft die Kumulation der Zeiten, in denen die Lernenden nicht im Lehrbetrieb arbeiten. Einerseits sind damit die Zeiten für den Besuch des schulischen Unterrichts und die überbetrieblichen Kurse gemeint.

Andererseits kumulieren sich diese Zeiten mit Absenzen durch Freifächer, Stützkurse, Krankheit, Unfall, Ferien, Feiertagen usw. Diese Kumulation stellt ein grosses Problem dar, denn sie schmälert die nötige Zeit zur Umsetzung der Leistungsziele und erhöht dadurch den Leistungszielldruck. Mit dieser Tatsache können nicht alle Betroffenen gleich gut umgehen, was angesichts der anspruchsvoller gewordenen Ausbildung verständlich ist. Denn es verhält sich in einfachen Worten so, dass in weniger Zeit mehr zu leisten ist als früher.

*Arbeitsteiligkeit und Vernetzung:* Die Lehrbetriebe organisieren sich innerbetrieblich im Ausbildungsbereich noch kaum arbeitsteilig. Überbetriebliche Nutzung von Synergien zur Aufteilung von Ausbildungsaufgaben und regionale Vernetzung zur Auseinandersetzung mit Ausbildungsthemen finden noch kaum statt, da die Lehrbetriebe teilweise stark mit sich selber beschäftigt sind. Eine bessere Vernetzung der Lehrbetriebe ist demnach wünschbar und sollte auch den schulergänzenden Bereich, z.B. in Form von Lehrbetriebs-Verbundmodellen zwischen Kindertagesstätten und Horten, umfassen.

*Anforderungen an die Lernenden:* Die neue Ausbildung erfordert von den Lernenden noch konsequenter als bei der früheren Ausbildung Zuverlässigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit. Sie sollten bereits frühzeitig, also zu Lehrbeginn, selbständiges Denken und Handeln beweisen und Verantwortung übernehmen. Auch sind ihre Reflexionsfähigkeit und ein guter Zugang zur Schriftlichkeit<sup>40</sup> gefragt. Wenn diese Eigenschaften nicht gewährleistet sind, ergeben sich rasch viele Ausbildungsprobleme mit den Lernenden. Diese Erkenntnisse beeinflussen die künftige Selektion von Lernenden, da sie bei der Besetzung von Lehrstellen berücksichtigt werden sollten.

*Ausbildungsqualität:* Die Ausbildungsqualität zwischen Lehrbetrieben, ja sogar *innerhalb* der Lehrbetriebe, unterscheidet sich stark. Das war auch früher schon so, zeigt sich aber durch die höhere Verbindlichkeit des neuen Ausbildungssystems heute viel deutlicher. Grosse qualitative Unterschiede bestehen im Umgang mit den *formalen Eckpfeilern*. Die Ausbildungsqualität sollte deshalb über ein Bil-

<sup>39</sup> Vgl. hierzu Eggenberger 2007b.

<sup>40</sup> Damit ist der Umgang mit der schriftlichen Sprache gemeint, also z.B. das Lesen, Verstehen und Verfassen von Texten, das Verfassen von Berichten, oder die Erstellung von Arbeitsjournalen oder Lerndokumentationen.



dungscontrolling, das einerseits auf der betrieblichen, andererseits auf der kantonalen Ebene ansetzt, sicher gestellt werden<sup>41</sup>.

*Sicherung der Betreuungsqualität:* Weil die Lernenden verglichen mit früher weniger oft im Lehrbetrieb sind, werden ihre Abwesenheiten vermehrt mit anderem Personal abgedeckt - nicht nur, um die Teams zu entlasten, sondern auch um die Qualität der Kinderbetreuung zu sichern. Nötig sind vermehrte Personaleinsätze teilweise auch an den Tagen, an denen die Lernenden im Lehrbetrieb sind. Denn aufgrund des hohen Drucks, die vielen Ziele des Bildungsplans zu erreichen, ergibt sich ein dichtes Programm (z.B. Ausbildungsgespräche führen, Aufträge erledigen, Lerndokumentationen erstellen usw.). Vermehrte Springereinsätze versprechen jedoch nur begrenzte Entspannung, denn diese verursachen gleichzeitig Unruhe in der Kinderbetreuung. Somit sind sie pädagogisch nur beschränkt sinnvoll und erfordern eine wohlüberlegte Planung.

*Zusätzliche personelle Ressourcen:* Einzelne Lehrbetriebe überlegen sich wegen der gestiegenen Anforderungen, ob sie ihr Lehrstellenangebot reduzieren oder ob sie überhaupt noch ausbilden wollen. Solche Überlegungen können zwar aufgrund der beschriebenen Schwierigkeiten und aufgrund legitimer, ja notwendiger Kosten-Nutzen-Fragen<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Auf der *betrieblichen Ebene* kann ein Bildungscontrolling z.B. bei der Qualitätskontrolle von Lerndokumentationen und Bildungsberichten ansetzen. Diese Kontrolle sollte von einer berufsbildungsverantwortlichen Person übernommen werden. Auf der kantonalen Ebene finden z.B. im Kanton St. Gallen regelmässige Inspektionen der Lehrbetriebe statt. Dabei werden verschiedene Aspekte von Ausbildungsqualität überprüft.

<sup>42</sup> Für die Ausbildung der Kleinkinderzieher/Innen haben Balmer & Schweri (2006) eine Kosten-Nutzen-Studie vorgelegt. Sie kommen zum Schluss, dass sich das Ausbilden ökonomisch lohnt. In ihren Berechnungen weisen sie unter dem Strich einen Nutzen von Fr. 4'000.- pro Lehrverhältnis aus. Die durchschnittlichen Gesamtkosten für ein Lehrverhältnis betragen bei Kleinkinderzieher/Innen rund Fr. 84'000.-. Sie umfassen hauptsächlich die Lohnkosten für die Lernenden und die Berufsbildner/Innen. Diesen Kosten stehen rund Fr. 88'000.- an Erträgen bzw. produktiven Leistungen der Lernenden gegenüber. Zu überprüfen und zu berechnen wäre, wie sich die Kosten-Nutzen-Relation mit der neuen Ausbildung entwickelt. Interessant wären auch Daten über die Entwicklung der Produktivität der Lernenden. Neben den

nachvollzogen werden. Doch wäre eine derartige Entwicklung sehr bedenklich. Solche Überlegungen machen nicht zuletzt deutlich, dass Ausbildungs- und (Kinder-)Betreuungsqualität eng miteinander zusammen hängen und in Zukunft noch optimaler justiert sein sollten als es heute der Fall ist. Unter dem Strich ist es zweifelsohne so, dass die neue Ausbildung erhöhter personeller Ressourcen bedarf - einerseits um die Kinderbetreuungsqualität, andererseits um die Ausbildungsqualität zu sichern<sup>43</sup>. Der Zeitaufwand für die Anleitung der Lernenden beträgt dabei pro Lehrverhältnis zwischen 2 - 4 h pro Woche, wobei es allerdings sehr grosse Spannen zwischen den kleinsten und grössten Zeitwerten der Lehrbetriebe gibt<sup>44</sup>. Ausserdem sind in mittleren und grösseren Lehrbetrieben verschiedene Anpassungen des betrieblichen Gefüges (Stellenpläne, Funktionen, Zuständigkeiten usw.) nötig, um die neue Ausbildung noch effektiver und effizienter zu organisieren.

*Doppelrolle der Berufsbildner/Innen:* Berufsbildner/Innen stehen in einer doppelten Verantwortung. Einerseits nehmen sie in ihrem Kerngeschäft viele berufliche Aufgaben wahr. Dies tun sie oft in der Rolle als Linienvorgesetzte, im Berufsfeld der Kinderbetreuung z.B. als Gruppenleiter/In. Andererseits bilden sie Lernende aus, was ausgezeichnete, fachliche Berufskenntnisse und berufspädagogisches Wissen erfordert. Diese Doppelrolle von Berufsbildner/Innen ist für alle Lehrberufe charakteristisch. Im Unterschied aber zu anderen Berufen erfordert das Kerngeschäft der Kinderbetreuung ständige Aufmerksamkeit der Fachleute. Der Arbeitsrhythmus und die Struktur des Alltags werden damit stark

ökonomischen Faktoren gibt es natürlich noch andere Faktoren, die für den Erhalt oder Ausbau des Lehrstellenangebots sprechen.

<sup>43</sup> Der Autor stellt auf seiner Website ein Argumentarium für Lehrbetriebe zur Verfügung, in dem die Argumente für eine Erhöhung der personellen Ressourcen zusammen gestellt sind. Siehe hierzu Eggenberger 2008.

<sup>44</sup> Diese Angaben beruhen auf Zeiterfassungen, die im Evaluationsprojekt von KiTaS systematisch erhoben werden. Bisher wurde der Aufwand über 4 Semester erfasst. Er beinhaltet den Ausbildungsaufwand derjenigen Personen, die in die Ausbildung von Lernenden involviert sind (Berufsbildner/Innen, Leiter/Innen der Lehrbetriebe, usw.). Auch Balmer & Schweri (2006) versuchten in ihrer Kosten-Nutzen-Studie zur Ausbildung von Kleinkinderzieher/Innen den Ausbildungsaufwand zu beziffern. Sie erwähnen einen durchschnittlichen Zeitaufwand von knapp 5 h pro Woche.

durch die Zielgruppe der Kinder beeinflusst. Für die Berufsbildner/Innen ist es deshalb schwieriger als in anderen Berufen, sich täglich Zeit für die Ausbildung zu nehmen<sup>45</sup>. Auch aus diesem Grund sind ausreichende personelle Ressourcen zur Abdeckung des Ausbildungsaufwands eine Notwendigkeit.

*Anforderungen an die Berufsbildner/Innen:* Die Doppelrolle von Berufsbildner/Innen ist anspruchsvoll. Sie benötigen Organisationstalent, ein gutes Zeitmanagement, eine strukturierte und methodische Arbeitsweise sowie Reflexionsfähigkeit, um ihre anspruchsvolle Ausbildungsarbeit zu meistern. Darüber hinaus ist analog den Lernenden ein guter Zugang zur Schriftlichkeit gefordert. Zudem müssen sie in der Lage sein, konsequent am Ball zu bleiben und die Ansprüche an die Lernenden zu regulieren und zu dosieren. Denn die Berufsbildner/Innen bewegen sich in einem Spannungsfeld von Fordern, Fördern und Schützen der Lernenden. Somit müssen bei der Besetzung von Stellen nicht nur die Lernenden, sondern auch die Berufsbildner/Innen gut ausgewählt werden<sup>46</sup>. Von Vorteil scheint, wenn diese bereits Ausbildungserfahrung mitbringen und nicht allzu jung sind. Sowohl für Lernende wie auch für Berufsbildner/Innen ist ein PC-Zugang wichtig. PC-Kenntnisse sind mit der neuen Ausbildung unerlässlich. Beim Treffen von Stellvertretungslösungen (z.B. im Falle von Mutterschaft oder Krankheit / Unfall) sind die erwähnten Anforderungen ebenfalls zu berücksichtigen.

*Kinderbetreuung und Ausbildungsalltag:* Generell ist das Wechselspiel zwischen Kinderbetreuungsalltag und Ausbildungsanforderungen von den Lehrbetrieben sorgsam zu beachten und zu gestalten. Die Berufsbildner/Innen sind dabei Schlüsselpersonen, so etwa wenn es darum geht, den Lernenden auch

<sup>45</sup> Vgl. hierzu auch Balmer & Schweri (2006), die für die frühere Ausbildung von Kleinkinderzieher/Innen die folgenden 3 neuralgischen Punkte bezeichnen: Doppelbelastung der Gruppenleiter/Innen als Berufsbildner/Innen, früher Einstieg in die Ausbildungstätigkeit sowie selbständige Nutzung der Lernmöglichkeiten durch die Lernenden während der Arbeit.

<sup>46</sup> Zu den Grundvoraussetzungen als hauptverantwortliche Berufsbildner/In gehört, dass man 2 Jahre im Berufsfeld gearbeitet haben muss. Vorher darf diese Verantwortung gemäss Bildungsverordnung nicht übernommen werden.

„ausbildungsfreie“ Zeit - also Zeit, die nicht direkt mit dem Ausbildungsprogramm besetzt ist - mit den Kindern zu ermöglichen. Da es Lernende gibt, die einzelne Kinder aufgrund der Schultagekonstellation und aufgrund sich kumulierender Absenzen kaum sehen, wird die umsichtige Planung des Ausbildungsverlaufs umso wichtiger.

### 8.3. Berufsschule

*Verhältnis von allgemeiner zu fachspezifischer Berufskunde:* Das Verhältnis von allgemeiner zu fachspezifischer Berufskunde ist zuungunsten der fachspezifischen Berufskunde wenig ausgewogen (2/3 versus 1/3). Darüber hinaus wird die Aufteilung in eine allgemeine und eine fachspezifische Berufskunde als künstlich erlebt, was sich im berufsschulischen Alltag und insbesondere im Prüfungswesen immer wieder nachteilig zeigt.

*Schriftlichkeit und sprachliche Fähigkeiten:* Den sprachlichen Fähigkeiten und der Schriftlichkeit kommen im neuen Beruf besondere Bedeutung zu. Insbesondere die schriftlichen Arbeiten spielen eine viel grössere Rolle als früher. Angesichts häufig anzutreffender sprachlicher Defizite der Lernenden ist die hochdeutsche Sprache auch im Fachunterricht als Standardsprache zwingend erforderlich. Darüber hinaus angemessen auf die sprachlichen Mankos zu reagieren, fällt nicht immer leicht. Notwendig ist einerseits ein ausreichendes Stützkursangebot, das noch nicht überall gewährleistet ist. Andererseits sollte dieser Punkt Gegenstand eines fachlichen Austauschs unter den 3 Lernorten werden.

*Reflexionsfähigkeit:* In der sozialen und pädagogischen Arbeit spielt die Reflexion des eigenen beruflichen Verhaltens und Handelns eine grosse Rolle. Wie sich immer wieder zeigt, fällt vielen Lernenden das kritische und differenzierte Reflektieren nicht einfach, weshalb es regelmässig geübt werden sollte. Die Berufsschulen können massgeblich dazu beitragen, sie im Verlauf der Lehre sukzessive zu vertiefen. Entsprechende schulische Massnahmen, die am Konzept des selbstgesteuerten Lernens und dem Verhältnis von Kognition und Metakognition ansetzen - z.B. durch Führung von Lernjournalen, Lerntagebüchern usw. - sind deshalb sehr zu begrüssen und sollten noch mehr als bisher gefördert werden.

*Übersicht über die Stoffplanung:* Die Lehrbetriebe und die Lernenden begrüssen eine transparente Stoff- und Unterrichtsplanung. Sie wünschen sich zur Sicherstellung eines optimalen Theorie-Praxis-Transfers eine gute Übersicht über die Themen und Inhalte der einzelnen Semester. Diese wird noch nicht von allen Berufsschulen ermöglicht, sollte aber auch im Sinne der Kooperation der Lernorte gewährleistet werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung stellt auch die geplante Erarbeitung von offiziellen Lehrmitteln dar. Denn sie erlauben den Lehrbetrieben, die schulischen Inhalte nachzuvollziehen und an ihnen anzuknüpfen.

#### 8.4. Überbetriebliche Kurse

*Inhaltliche Abstimmung des Unterrichts in ÜK's und Berufsschule:* Die inhaltliche Abstimmung zwischen den ÜK's und den Berufsschulen ist teilweise noch nicht optimal. Das führt zu Wiederholungen von Unterrichtsstoff. Zur besseren Abstimmung ist deshalb ein partnerschaftliches Zusammenarbeiten der verschiedenen Lernorte nötig. Bisherige Doppelspurigkeiten liegen aber zu einem guten Teil auch im Bildungsplan begründet. Dieser definiert im Bereich der ÜK's stellenweise Bildungsziele, die eigentlich theoretischer Natur sind und deshalb eher in die Berufsschule gehören. Das widerspricht nicht nur der berufspraktischen Ausrichtung der ÜK's, sondern führt auch zu Unschärfen in der Trennung der Zuständigkeitsbereiche der Lernorte. Diese Mängel des Bildungsplans sollten bei der ersten Überarbeitung des Bildungsplans behoben werden.

*Praxisbezug:* Die Lernenden und die Lehrbetriebe sind an einem guten Praxisbezug des überbetrieblichen Unterrichts interessiert. Dieser ist noch nicht in allen Kursen gleich gut gewährleistet, weshalb sich entsprechende Bemühungen weiterhin lohnen.

### 9. Erwartbares Abschlussprofil bei Lehrabschluss

Eine Frage, die die Kinderbetreuungsfachleute stark beschäftigt, bezieht sich auf das erwartbare Abschlussprofil, über das die Fachfrauen / Fachmänner Betreuung verfügen werden. Mit dem Begriff eines Abschlussprofils ist in diesem Zusammenhang das gemeint, was die Lernenden bei Lehrabschluss in ihrem beruflichen Rucksack haben. Im Idealfall deckt sich dabei das Abschlussprofil, das nach Lehrabschluss vorliegt, mit dem Qualifikati-

onsprofil, das unter Berücksichtigung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans definiert wurde<sup>47</sup>. Wie sieht dieses Abschlussprofil aus? Welche Qualifikationen umfasst es? Welche Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzen die künftigen Fachfrauen / Fachmänner Betreuung nach dem Ausbildungsende? Da der 1. Lehrgang der neuen Ausbildung erst im Sommer 2009 abschliesst, können zum heutigen Zeitpunkt noch keine schlüssigen Antworten auf diese Fragen gegeben werden. Auch sind solche erst im Verlaufe weiterer Lehrgänge und aufgrund der konkreten Erfahrungen, die im Berufsfeld mit den neuen Fachleuten gemacht werden, zu erwarten. Trotzdem sind aber bereits heute erste Überlegungen möglich, die das künftige Abschlussprofil betreffen<sup>48</sup>.

*Bisheriger Unterstützungsbedarf von Kleinkinderzieher/Innen:* Kinderbetreuungsfachleute haben mit der bisherigen Ausbildung „Kleinkinderzieher/In“ viele konkrete Erfahrungen sammeln können. Diese belegen, dass nach Lehrabschluss teilweise Unterstützungsbedarf von Kleinkinderzieher/Innen bestand. Dies insbesondere dann, wenn sie bereits im Anschluss an ihre Lehre eine Funktion als Gruppenleiter/In übernahmen, wie das im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung häufig üblich ist<sup>49</sup>. Dabei zeigte sich in den folgenden Aufgabenbereichen ein grösserer Unterstützungsbedarf:

- Systematische Verhaltensbeobachtung der Kinder
- Dokumentation und Reflexion der Beobachtungsergebnisse
- Früherkennung von Entwicklungsauffälligkeiten der Kinder
- Reflexion, Dokumentation und Evaluation der Betreuungsarbeit
- Adäquate Betreuung von Kleinstkindern und Kindern mit Migrationshintergrund

<sup>47</sup> Das Qualifikationsprofil für den Beruf „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ wurde im Rahmen eines Pilotprojekts erarbeitet. Es liegt seit Herbst 2008 vor und dient zur Validierung beruflicher Kompetenzen. Download unter: [www.savoirsocial.ch](http://www.savoirsocial.ch).

<sup>48</sup> Vgl. hierzu ausführlicher Eggenberger 2008a, 2008b, 2008c.

<sup>49</sup> Der Normalfall einer Kindergruppe in einer Kindertagesstätte in der Deutschschweiz umfasst ca. 10 Kinder, die von einem Dreierteam betreut werden: 1 Gruppenleiter/In, 1 Lernende und 1 Praktikant/In.

- Elternarbeit (insbesondere Zusammenarbeit mit „schwierigen“ oder anspruchsvollen Eltern)
- Zusammenarbeit mit Fachleuten, Vernetzung im fachlichen Kontext
- Konzeptarbeit und Projektarbeit
- Pädagogisch orientierte Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung
- Teamleitungsarbeiten (Mitarbeiter/Innenführung, Teamentwicklung, Sitzungsmoderation, Konfliktklärung usw.)
- Ausbildung von Lernenden

Es ist anzunehmen, dass Fachfrauen / Fachmänner Betreuung mindestens den gleichen Unterstützungsbedarf wie die bisherigen Kleinkinderzieher/Innen haben werden<sup>50</sup>.

*Senkung der formalen Voraussetzungen:* Verglichen mit der bisherigen Ausbildung charakterisiert sich die neue Ausbildung durch gesunkene formale Ausbildungsvoraussetzungen (siehe hierzu Kap. 4.). Denn: a) Die neue Ausbildung setzt kein Mindestalter mehr voraus, so dass Lernende direkt nach der Volksschule in die Ausbildung eintreten können. Das bedeutet, dass die Lernenden tendenziell jünger werden und dadurch die Belastungsgrenzen sinken. b) Sie setzt kein Vorpraktikum mehr voraus, was heisst, dass sich die Produktivität der Lernenden entweder verringert oder sich erst zu einem späteren Zeitpunkt des Ausbildungsverlaufs bemerkbar macht. c) Sie steht allen Schulabgänger/Innen, unabhängig von ihren schulischen Leistungen und Noten, offen, was bedeutet, dass die Klassenzusammensetzung in der Berufsschule heterogener ausfällt und die durchschnittliche Reflexionsqualität einer Klasse eher sinkt. Somit ist aufgrund gesunkener Voraussetzungen zu befürchten, dass der Unterstützungsbedarf von Fachfrauen / Fachmännern Betreuung eher grösser als der von Kleinkinderzieher/Innen sein wird.

*Veränderung der strukturellen und inhaltlichen Voraussetzungen:* Ausser im Einzugsgebiet des Kantons Bern verbringen die Lernenden heute um 1/3 mehr Zeit in der Berufsschule als früher. Somit sind sie weniger oft im Lehrbetrieb, was heisst, dass für

<sup>50</sup> Balmer & Schweri (2006) weisen in ihrer Studie darauf hin, dass die Elternarbeit in der Ausbildung von Kleinkinderzieher/Innen wahrscheinlich zu wenig berücksichtigt wurde. Auch sehen sie einen grossen Unterstützungsbedarf bei der Aufgabe, Lernende auszubilden.

die Erreichung der betrieblichen Ziele 1/3 weniger Zeit als früher zur Verfügung steht. Die Lernenden sind schulisch - quantitativ betrachtet - ausführlicher ausgebildet als früher. In berufspraktischer Perspektive besteht hingegen eine Tendenz, dass sie - wiederum nur quantitativ bzw. zeitlich betrachtet! - eine weniger umfangreiche Praxisausbildung erhalten als früher. Hinzu kommt, dass die Lernenden aufgrund der breiteren Ausrichtung der neuen Bildungsverordnung generalistischer ausgebildet werden als bisher. Somit bringen sie in Zukunft weniger spezialisiertes Wissen als die bisherigen Kleinkinderzieher/Innen mit. Dadurch entsteht ebenfalls ein gewisser Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf der Fachfrauen / Fachmänner Betreuung.

*Steigende Anforderungen an die Kinderbetreuungs-fachleute:* Die Anforderungen an familien- und schulergänzende Organisationen sind in den letzten Jahren gestiegen und werden weiter steigen<sup>51</sup>. Dahinter stehen gesellschaftliche Ansprüche sowie Ansprüche der Eltern, die ihre Kinder fremdbetreuen lassen. Diese Ansprüche beziehen sich umfassend auf die Trias von Betreuung, Erziehung und Bildung der Kinder. Mit anderen Worten: Sie gehen über einen blossen Betreuungsauftrag hinaus und betreffen zunehmende Qualitätserwartungen. Bei sinkenden Voraussetzungen und gleichzeitig steigenden Ansprüchen resultieren dadurch sehr hohe, vermutlich teilweise unerfüllbare Anforderungen an die künftigen Fachfrauen / Fachmänner Betreuung.

Verglichen mit früher scheinen sich somit verschiedene Effekte zu kumulieren, wobei die Entwicklungsrichtungen gegenläufig sind:

- *Auf der einen Seite:* Die gesellschaftlichen Erwartungen und diejenigen der Eltern steigen / die beruflichen Anforderungen an Fachleute wachsen / die Anforderungen an die Berufsbildner/Innen werden grösser / die Anforderungen an die Lernenden erhöhen sich.
- *Auf der anderen Seite:* Die formalen Voraussetzungen sinken / die berufspraktischen Qualifikationen nehmen im Verhältnis zum schulischen Wissen quantitativ ab<sup>52</sup> / die Lernenden sind bei Lehreintritt jünger / gleichzeitig bringen sie we-

<sup>51</sup> siehe hierzu ausführlicher Eggenberger 2006 und 2007c.

<sup>52</sup> Immer noch unter Vorbehalt betreffend Kanton Bern, da es sich hier gerade umgekehrt verhält.

niger Vorerfahrungen und durch den Wegfall der Notenselektion grösser gewordene Unterschiede in der intellektuellen Leistungsfähigkeit mit / das erwartbare Abschlussprofil wird insgesamt reduziert.

Angesichts dieser brisanten Situation, die aufhören lässt, stellen Fachleute 2 Kardinalfragen:

1. Sind Fachfrauen / Fachmänner Betreuung in der Lage, ein Team zu leiten?
2. Sind Fachfrauen / Fachmänner Betreuung fähig, Kinder zu betreuen und eine Kindergruppe zu führen?

Aufgrund der beschriebenen Entwicklungen ist zu erwarten, dass Fachfrauen / Fachmänner Betreuung nur teilweise in der Lage sein werden, ein kleines Team zu leiten. Dies umso mehr, als der Bildungsplan keine Leistungsziele in diesem Sinn beinhaltet bzw. die berufliche Grundbildung auf Ebene Sekundarstufe II nicht auf Leitungsaufgaben vorbereitet. Hinsichtlich der 2. Frage ist anzunehmen, dass Fachfrauen / Fachmänner Betreuung fähig sein werden, gute pädagogische Arbeit zu leisten und eine Kindergruppe selbständig zu betreuen. Allerdings gelten diesbezüglich die gleichen Einschränkungen wie bei der bisherigen Ausbildung der Kleinkinderzieher/Innen (siehe oben), so dass z.B. Grenzen in der systematischen Verhaltensbeobachtung, der Früherkennung, der Elternarbeit, der Zusammenarbeit mit Fachleuten usw. zu berücksichtigen sind.

Wenn die oben formulierten Überlegungen zutreffen, könnte es sein, dass die künftigen Fachfrauen / Fachmänner Betreuung den an sie gestellten Anforderungen nur teilweise entsprechen können. Das würde aber bedeuten, dass die Versorgung der Betreuungsinstitutionen mit genügend qualifiziertem Personal gefährdet ist. Demnach liegt Handlungsbedarf vor. Was ist zu tun?

## 10. Massnahmen

Um qualitativ eine zureichende Grundversorgung mit gut qualifizierten Fachkräften sicher stellen zu können, bieten sich verschiedene Massnahmen an. Sie liegen teilweise auf unterschiedlichen Ebenen, so dass sie wie folgt unterteilt sind:

- Massnahmen, die die betriebliche Umsetzung der neuen Ausbildung „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ betreffen
- Massnahmen, die Struktur und Rahmenbedingungen der Lehrbetriebe betreffen
- Massnahmen, die weiterführende Bildungsangebote betreffen
- Massnahmen, die die Berufsbildungsforschung betreffen

### 10.1. Umsetzungsmassnahmen

*Evaluation und Berücksichtigung der Erfahrungen mit der neuen Ausbildung:* Zunächst einmal ist wichtig, den 1. Lehrgang der neuen Ausbildung sorgfältig abzuschliessen und mit den 3 Lernorten auszuwerten. Das gilt auch für das Evaluationsprojekt von KiTaS, das bis Ende 2009 dauert. In diesem Zusammenhang sind die oben formulierten Hypothesen zu verifizieren bzw. zu falsifizieren. Im besten Fall liegen nach dem Ende des 1. Lehrgangs also zahlreiche Evaluationsergebnisse vor, die für Anpassungen an den künftigen Lehrgängen genutzt werden können. Ein Teil dieser Ergebnisse wurde in Kap. 8 dargestellt. Da in der Zwischenzeit bereits weitere Lehrgänge gestartet sind, können bisherige Erfahrungen, Erkenntnisse und Zwischenergebnisse sukzessive überprüft und nötige Anpassungen fortlaufend vorgenommen werden. Allfällige Änderungen am Bildungsplan sind zudem durch die Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität Fachperson Betreuung frühzeitig zu prüfen und vorzubereiten.

*Überprüfung des Abschluss- und des Qualifikationsprofils:* Insbesondere das künftige Abschlussprofil der Fachfrauen / Fachmänner Betreuung ist daraufhin zu befragen, was es umfasst. Hierzu bieten sich verschiedene Zugänge an, so z.B. eine breite Befragung der Lernenden nach Lehrabschluss im Sommer 2009, eine exemplarische Befragung der Fachfrauen / Fachmänner Betreuung und ihrer Arbeitgeber/Innen nach Abschluss des 1. Arbeits- und Berufsjahrs (ca. im Sommer 2010), eine Expertenbefragung oder ein Hearing mit Fachleuten. Zudem ist das bestehende Qualifikationsprofil<sup>53</sup> auf die Passung mit dem effektiv vorhandenen Abschlussprofil zu überprüfen.

<sup>53</sup> Als Download erhältlich unter: [www.savoirsocial.ch](http://www.savoirsocial.ch).

## 10.2. Struktur- und Rahmenmassnahmen

Die Massnahmen auf dieser Ebene lassen sich in 2 Bereiche unterteilen, nämlich a) die Trägerschaften der Betreuungsinstitutionen und b) die Subventionsgeber.

### 10.2.1. Trägerschaften

*Abkehr vom Begriff der Gruppenleitung:* Vor dem Hintergrund der oben erwähnten 2 Kardinalfragen empfiehlt es sich in Zukunft nicht mehr von *Gruppenleitung* zu sprechen. Der Begriff der Gruppenleitung ist insofern missverständlich, als er sich nicht nur auf das Führen einer Kindergruppe, sondern auch auf das Führen eines Teams bezieht. Eine Alternative dazu könnte der Begriff der Teamleitung sein, da er sich auf Personalführungsaufgaben bezieht. Diese terminologische Neukonzeption würde es erlauben, in Zukunft deutlicher zwischen *Teamleitungsaufgaben* auf der einen Seite und *Kinderbetreuungsaufgaben* auf der anderen Seite zu unterscheiden. Allerdings ist der Begriff der Teamleitung im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung nicht unumstritten, da er aus dem sozialpädagogischen Berufsfeld stammt. Dort ist er für die Leitung von grösseren Teams vorgesehen. Als Alternative zum Begriff der Teamleitung wurde auch der Begriff der *Gruppenverantwortlichen* in die Diskussion eingebracht. Damit wird auf jeglichen Bezug zu Leitungsaufgaben verzichtet, was dadurch begründet wird, dass Leitungsfunktionen ohnehin nur für Personen mit tertiären Bildungsabschlüssen reserviert sein sollten.

*Ausdifferenzierung und Ausweitung des betrieblichen Funktionsgefüges:* Die Unterscheidung von (Team)Leitungs- und Kinderbetreuungsaufgaben sollte sich in Zukunft auch im betrieblichen Funktionsgefüge wiederfinden. Das würde bedeuten, Fachfrauen / Fachmänner Betreuung im Anschluss an deren Ausbildung nur im Bereich der Kinderbetreuung einzusetzen. Demgegenüber wären für das Team Fachleute mit mehrjähriger Berufserfahrung und zusätzlichen Qualifikationen verantwortlich. Das bisherige Funktionsgefüge würde dadurch ausdifferenziert und ausgeweitet. Einzelne Lehrbetriebe haben einen solchen Schritt bereits vollzogen, indem sie in Ergänzung der bisherigen Funktion „Gruppenleiter/In“ die Funktion „der Miterzieher/In“ einführen und Kleinkinderzieher/Innen im Anschluss an deren Lehre ausschliesslich als Miterzieher/In einsetzen. In Zukunft sollte man das

auch bei Fachfrauen / Fachmännern Betreuung tun, wobei eine solche Massnahme auch verschiedene Auswirkungen auf Stellenbeschreibungen, Kompetenzenregelungen, Zuständigkeiten, Stellenpläne, Löhne, Einstufungs- und Beförderungsrichtlinien hat.

*Bereitstellung der erforderlichen personellen Ressourcen:* Die Ausdifferenzierung und Ausweitung des Funktionsgefüges impliziert nicht nur strukturelle Veränderungen, sondern auch eine Erhöhung des Stellenétats. Es wurde in Kap. 8 bereits gezeigt, dass die neue Ausbildung zusätzliche personelle Ressourcen erfordert<sup>54</sup>. Die Gründe sind dabei vielfältig und betreffen z.B. den gestiegenen Ausbildungsaufwand, die Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität, die Erhaltung und wenn möglich auch den Ausbau des aktuellen Lehrstellenbestands usw. Gleichzeitig geht es aber auch darum, die Kinderbetreuungsqualität zu sichern und zu entwickeln, genügend qualifizierten Nachwuchs zu gewährleisten, den wachsenden Anforderungen wirksam zu begegnen usw. Somit ist ein Ausbau der personellen Ressourcen in doppelter Hinsicht zu rechtfertigen. Der Umfang des Ausbaus ist dabei vom bereits bestehenden betrieblichen Gefüge und aktuellen Stellenplan abhängig. Selbstverständlich ist klar, dass dieser Punkt die Trägerschaften und das Berufsfeld vor grosse finanzielle Herausforderungen stellen wird, da sich dadurch das Betreuungsangebot verteuert.

*Ausbau des Lehrstellenangebots:* Verglichen mit der bisherigen Ausbildungssituation ist es mit der neuen Bildungsverordnung möglich, das Lehrstellenangebot auszubauen. Dabei ist aber zu beachten, dass die Relation zwischen ausgebildetem und unausgebildetem Personal gewahrt bleibt. Ein Verhältnis von Eins zu Eins ist wenig anstrebenswert, da es die Ausbildungs- und Betreuungsqualität zu stark beeinträchtigt. Trotzdem ist es zur mittel- und längerfristigen Nachwuchssicherung nötig, dass Lehrbetriebe ihren Lehrstellenbestand nicht nur erhalten, sondern ausbauen.

*Neuorganisation des lehrbetriebsinternen Ausbildungsbereichs:* Mittlere und grössere Lehrbetriebe haben die Möglichkeit, im Rahmen eines Ausbaus des bisherigen Lehrstellenangebots ihren Ausbil-

<sup>54</sup> vgl. hierzu ausführlich das Argumentarium für Lehrbetriebe von Eggenberger (2008).

dungsbereich neu zu organisieren. Dort, wo mehrere Lehrverhältnisse parallel unter einem Dach verlaufen, ist es aus Effektivitäts- und Effizienzgründen sinnvoll, eine *berufsbildungsverantwortliche Person* zu ernennen. Dadurch entsteht eine neue Funktion. Sie wird als *Berufsbildungsverantwortliche* bzw. *Ausbildungsverantwortliche* bezeichnet. Die Einführung einer solchen Funktion verändert nicht nur das bestehende Funktionsgefüge, sondern trägt massgebend zur Entlastung der Berufsbildner/Innen bei - also derjenigen Personen, die die Lernenden im Alltag begleiten. Im Unterschied zu den Berufsbildner/Innen übernimmt die berufsbildungsverantwortliche Person übergeordnete, organisatorische und konzeptuelle Aufgaben. Sie koordiniert nach innen sowie nach aussen. Dadurch gewinnen die Berufsbildner/Innen mehr Zeit für die direkte Begleitung der Lernenden und das Kerngeschäft. Teilweise übernehmen Berufsbildungsverantwortliche Aufgaben der Berufsbildner/Innen, so dass auch Berufsbildungsverantwortliche einzelne Lernende, mitunter kollektiv, im Alltag begleiten. Eine Neuorganisation des Ausbildungsbereichs in diesem Sinn bewirkt letzten Endes, dass die vorhandenen Ressourcen noch optimaler genutzt werden können.

*Aufbau eines Ausbildungscontrollings:* Die lehrbetriebliche Ausbildungsqualität lässt sich durch Einführung eines formalen und inhaltlichen Controllings des Ausbildungsverlaufs nicht nur sichern, sondern auch entwickeln. Eine Voraussetzung hierzu ist eine einheitliche Umsetzung der neuen Ausbildung im Lehrbetrieb. Dies wiederum gelingt nur, wenn die Umsetzung im Bereich der formalen Eckpfeiler (Ausbildungsplanung, Erstellung der Lerndokumentationen, Erarbeitung des Bildungsberichts) regelmässig überprüft und überwacht wird. In mittleren und grösseren Lehrbetrieben wird ein solches Ausbildungscontrolling von der berufsbildungsverantwortlichen Person wahrgenommen, sofern eine solche vorhanden ist. Ansonsten ist eine Person zu bestimmen, die dafür verantwortlich ist.

*Entwicklung von Ausbildungskonzepten:* Die Ausbildung zur Fachfrau / zum Fachmann Betreuung ist zwar über eine Bildungsverordnung und einen Bildungsplan reglementiert. Aber diese Dokumente zeigen in keiner Weise auf, wie die Ausbildung von den Lehrbetrieben im Einzelnen und im Alltag umgesetzt wird. Dies muss sich deshalb in Ausbildungskonzepten niederschlagen, die von den Lehrbetrieben zu erstellen sind. Denn erst in einem

Ausbildungskonzept wird sichtbar, mit welchem Verständnis die Ausbildung angegangen und wie sie vermittelt wird.

### 10.2.2. Subventionsgeber

*Finanzielle Unterstützung:* Wie gezeigt führt ein quantitativer und qualitativer Ausbau des Ausbildungsangebots zu Mehrkosten. Diese sind mit den Subventionsgebern zu diskutieren und von den Geldgebern angemessen zu berücksichtigen, beispielsweise indem sie pro zusätzliche Lehrstelle die Mehrkosten für eine Aufstockung des Stellenplans um 5 - 10%<sup>55</sup> bewilligen. Ein Ausbau des Angebots ist also nicht zum Nulltarif zu bekommen, es sei denn, man nimmt bewusst entweder eine Verschlechterung der Ausbildungs- und der Betreuungsqualität oder aber eine Stagnation, wenn nicht eine Reduzierung des aktuellen Lehrstellenbestands in Kauf.

*Schaffung von Anreizen:* Will man auf diese negativen Auswirkungen verzichten, lassen sich mit Anreizprogrammen günstigere Ausbildungsvoraussetzungen schaffen. Beispielsweise führt die Stadt Zürich per Sommer 2009 eine Prämie für jeden erfolgreich bestandenen Lehrabschluss ein<sup>56</sup>. Sie honoriert damit die zeitlichen und fachlichen Mehrleistungen, die den Lehrbetrieben durch jede besetzte Lehrstelle entstehen. Eine weitere Massnahme der Stadt Zürich besteht in der Schaffung von mehreren Ausbildungsnetzwerken, in dessen Rahmen sich die Berufsbildner/Innen für einen fachlich moderierten Wissens- und Erfahrungsaustausch über einen Projektzeitraum von rund 2.5 Jahren treffen<sup>57</sup>. Der Besuch dieser Netzwerke ist nicht nur kostenlos, sondern die Lehrbetriebe erhalten zur Freistellung der betroffenen Berufsbildner/Innen auch ein Sitzungsgeld von Fr. 100.- pro 3-stündiges Netzwerktreffen. Weitere Massnahmen könnten darin bestehen, dass Subventionsgeber die

<sup>55</sup> Diese Angabe leitet sich vom durchschnittlichen Zeitaufwand pro Lehrstelle für die Ausbildung der Lernenden her.

<sup>56</sup> Die Prämie beträgt bei einem Lehrabschluss Fr. 12'000.-. Bei einer verkürzten Lehre sind es Fr. 8'000.-, bei einem Berufsmaturabschluss Fr. 16'000.-. Details dazu siehe unter:

[www.stadtzuerich.ch/internet/sd/home/kinder/betreuung/Kitas.html](http://www.stadtzuerich.ch/internet/sd/home/kinder/betreuung/Kitas.html) (Stichwort: Berufsbildung).

<sup>57</sup> Einzelheiten zur Projektanlage finden sich unter [www.paeda-logics.ch/projekte/projekte.html](http://www.paeda-logics.ch/projekte/projekte.html). Der Autor leitet das Projekt.

Kosten für definierte, weiterführende Weiterbildungen im Ausbildungsbereich übernehmen (so z.B. für den Abschluss SVEB 1<sup>58</sup>) oder Pilotprojekte zur Entwicklung von Ausbildungsqualität lancieren bzw. sich an solchen Projekten beteiligen.

*Aufbau von Lehrbetriebsverbänden:* Eine weitere Massnahme, die nachhaltig zu einer Entlastung der Lehrbetriebe und einer gleichzeitigen Sicherung und Entwicklung von Ausbildungsqualität beitragen kann, ist die Schaffung von Lehrbetriebs- bzw. Ausbildungsverbänden im Bereich der Kinderbetreuung. Die vielen Vorteile dieser Form der Ausbildungsorganisation wurden vom Berufsfeld noch nicht erkannt<sup>59</sup>. Auch sind bis heute noch keine systematischen Versuche ergriffen worden, die Lehrbetriebe umfassender darüber zu informieren. Beispielsweise müsste man deutlich machen, dass es interessante Möglichkeiten zur Schaffung nicht nur von Grossverbänden, sondern auch von Kleinverbänden gibt. Denn die Vorstellung eines Grossverbandes hat in diesem Berufsfeld eher abschreckendes Potenzial. Demgegenüber lassen sich mit überschaubaren, regional angelegten Kleinverbänden lohnenswerte Optionen realisieren. Dabei sollten derartige Kleinverbände als Kooperationen von familien- und schulergänzenden Betreuungsinstitutionen - also z.B. von Kindertagesstätten und Kinderhorten - angelegt sein, um das Berufsbild gezielt zu entwickeln. Auch sollten dabei grössere und kleinere Trägerschaften miteinander kooperieren. In der Regel können die grösseren Organisationen eher die Funktion von Leitbetrieben übernehmen als die kleineren Betriebe. Entsprechende Initiativen sollten von den Subventionsgebern gefördert und von den Gemeinden dort ergriffen werden, wo es bereits vorhandene Strukturen und gute Kontakte

<sup>58</sup> SVEB 1 ist die gesamtschweizerisch anerkannte Qualifikation in der Erwachsenenbildung. Das Zertifikat wird von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB) verliehen. Zertifikatsinhaber/innen sind in der Lage, Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten. Geeignet ist SVEB 1 vor allem für teilzeitlich Tätige in der Aus- und Weiterbildung. Die Handlungskompetenz muss mit einer zweijährigen Praxiserfahrung im Ausbildungsbereich im Umfang von mindestens 150 Stunden belegt werden. Mehr unter: [www.sveb.ch](http://www.sveb.ch).

<sup>59</sup> vgl. hierzu DBK (2002): Handbuch für Ausbildungsverbände. Download unter: <http://www.dbk.ch/dbk/projekte/abv.htm>.

zwischen familien- und schulergänzenden Angeboten gibt.

### 10.3. Bildungsmassnahmen

*Ergreifung von Entwicklungs- und Weiterbildungsmassnahmen für das Ausbildungspersonal:* Eine Massnahme, um die Ausbildungsqualität zu entwickeln, ist die kontinuierliche Entwicklung und Weiterbildung der Berufsbildner/Innen und berufsbildungsverantwortlichen Personen. Da der vorgeschriebene und grundlegende „Lehrmeisterkurs“ nur als ein erster Einstieg in die Ausbildungsthematik zu betrachten ist, sind weiterreichende Schulungen nötig. Im Berufsfeld nicht unüblich ist der Besuch von Ausbilder/Innen-Kursen<sup>60</sup>. Sie sind allerdings nicht mit der SVEB-Systematik kompatibel. Deshalb ist berufsbildungsbetroffenen Personen zu empfehlen, allfällige Weiterbildungen im Rahmen der SVEB-Systematik zu besuchen, da sie ihnen vielfältigere Aufstiegs- und Anschlussmöglichkeiten eröffnen<sup>61</sup>. Darüber hinaus gibt es einen weitergehenden Bedarf an Weiterbildungsangeboten in methodisch-didaktischen Fragen. Denn im Ausbildungsalltag stehen die Berufsbildner/Innen oft an solchen Fragen an.

*Ergreifung von Unterstützungsmassnahmen für Fachfrauen / Fachmänner Betreuung:* Wie oben deutlich wurde, ist zu vermuten, dass die Fachfrauen / Fachmänner Betreuung im Anschluss an ihre Lehre einen Bedarf an Unterstützung haben werden. Einerseits benötigen sie im Rahmen ihres Berufseinstiegs die erforderliche Begleitung und Anleitung durch ihre direkten Vorgesetzten. Diese können auch ein zielgerichtetes Coaching im Berufsalltag umfassen. Andererseits sind die neuen Fachleute aber auch in jenen Aufgabenbereichen zu fördern, in denen noch Wissens- und Erfahrungslücken bestehen. Das erfordert einen Entwicklungs- und Förderplan, dessen Umsetzung laufend überprüft wird.

*Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten:* Ein solcher Entwicklungs- und Förderplan umfasst neben der notwendigen Führung durch Vorgesetzte auch angemessene Weiterbildungsmassnahmen.

<sup>60</sup> z.B. die sog. PAL- und ABK-Kurse von einschlägigen Bildungsanbietern im Berufsfeld.

<sup>61</sup> z.B. als Erwachsenenbildner/In, Elternbildner/In, Ausbilder/In mit eidg. Fachausweis oder Ausbildungsleiter/In mit eidg. Diplom.



Sie betreffen dabei 2 Bereiche: 1. Den *fachlichen Bereich* mit Aufgaben wie Elternarbeit, Zusammenarbeit mit Fachleuten, Früherkennung, Kleinstkindbetreuung usw. Dieser Bereich zielt nicht auf eine Funktionsänderung, sondern auf eine Stärkung des fachlichen Wissens hin. Dazu gibt es zahlreiche Fachweiterbildungen. 2. Den *Bereich der Teamleitung* mit Aufgaben wie Mitarbeiter/Innenführung, Teamentwicklung, Sitzungsmoderation, Konfliktklärung usw. Dieser zielt auf den Aufstieg der Fachfrauen / Fachmänner Betreuung in Funktionen hin, in denen sie (Team-)Leitungsaufgaben übernehmen. Hier gibt es verschiedene Führungsa- und Weiterbildungen, die die Fachleute besuchen können. Auch kann ab 2009 der eidgenössische Fachausweis „Teamleitung“ erlangt werden<sup>62</sup>. In beiden Bereichen sind die Massnahmen frühzeitig zu budgetieren, einzuplanen und bereit zu stellen.

*Schaffung von Ausbildungsplätzen für die neue Ausbildung „dipl. Kinderzieher/In HF“:* Eine Massnahme, die ebenfalls frühzeitig zu ergreifen ist, bezieht sich auf die geplante Ausbildung „dipl. Kinderzieher/In HF“. Auf Sommer 2009 sind erste Ausbildungsgänge vorgesehen<sup>63</sup>. Fachfrauen / Fachmänner Betreuung, aber auch Kleinkinderzieher/Innen und andere Personen mit gleichwertigen Ausbildungen, haben damit erstmals die Möglichkeit, sich auf der Ebene einer Höheren Fachschule, also im tertiären Bereich, weiter zu qualifizieren. Zurzeit ist noch unklar, wie diese Ausbildungsangebote inhaltlich ausgestaltet sein werden. Der bestehende Rahmenlehrplan zeigt aber deutlich auf, welche formalen und inhaltlichen Aspekte zu berücksichtigen sind<sup>64</sup>. Es ist zu erwarten, dass die Etablierung dieser neuen Ausbildung mittel- und längerfristig zu einer markanten Veränderung des Berufsfeldes führt. Denn dadurch, dass auf dem HF-Weg neue Fachleute für anspruchsvollere Positionen und Funktionen ausgebildet werden, erfahren die betrieblichen Stellen- und Funktionsgefüge eine zusätzliche „Aufmischung“. Angesichts der Grenzen der Ausbildung „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ ist diese Entwicklung sehr zu begrüßen und kommt zur richtigen Zeit. Allerdings haben die Höheren Fachschulen durch die Positionierung des neuen

Angebots deutlich zu machen, inwiefern sie sich von der beruflichen Grundbildung unterscheiden und welches der Mehrwert ist, den das Berufsfeld über den HF-Weg erhält.

Für die Lehrbetriebe bedeutet die Einführung der HF-Ausbildung, dass sie sich frühzeitige Gedanken über die Schaffung entsprechender Ausbildungsplätze machen müssen. Sie sollten nicht nur das inhaltliche Angebot, sondern auch die Voraussetzungen zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb überprüfen. Viele Kindertagesstätten werden sich neu organisieren müssen, wenn sie das erforderliche Anerkennungsverfahren als Ausbildungsbetrieb durchlaufen und die Anforderungen erfüllen möchten. Das Anerkennungsverfahren wird deshalb nicht nur für die Ausbildungsbetriebe, sondern auch für das Berufsfeld das Nadelöhr zur Schaffung erster Ausbildungsplätze auf HF-Ebene sein. Denn nur wenige Kindertagesstätten verfügen über Personal, das den Voraussetzungen der Ausbildungsbetriebe entspricht<sup>65</sup>. Ausbildungsverbünde zwischen Kindertagesstätten und Kinderhorten könnten deshalb lohnenswerte Kooperationen sein, denn die berufliche Sozialisation des Hortpersonals fand bisher mehrheitlich auf tertiärem Niveau statt.

Die neue HF-Ausbildung wirft aber auch eine ganze Reihe weiterer Fragen auf. So wird zu klären sein, wie diese neuen Fachleute während und nach ihrer Ausbildung zu entlohnen sind; welche Funktionen und Stellenprofile sie besetzen sollen; wie sich dadurch die Stellenplan- und Funktionenstruktur in den Betrieben verändert wird; was das für die Zusammenarbeit in den nunmehr „gemischten“ Teams bedeutet; oder welche Auswirkungen das auf die Kosten und das Budget hat. Antworten auf diese Fragen werden dazu beitragen, Ausbildungsplätze für HF-Absolvent/Innen zu schaffen und erste Erfahrungen mit dieser Ausbildung zu machen. Dies wiederum stellt ein wichtiger Beitrag zur Professionalisierung des Berufsfeldes dar (siehe dazu auch Kap. 11).

<sup>62</sup> Siehe hierzu [www.fachausweis-teamleitung.ch](http://www.fachausweis-teamleitung.ch).

<sup>63</sup> So von der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik hsl Luzern und der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule BFF in Bern. Details unter: [www.hsl-luzern.ch](http://www.hsl-luzern.ch) und [www.bffbern.ch](http://www.bffbern.ch).

<sup>64</sup> Download unter: [www.savoirsocial.ch](http://www.savoirsocial.ch).

<sup>65</sup> Die praktische Ausbildung der HF-Studierenden wird von Praxisausbilder/Innen übernommen, welche selber über eine einschlägige HF-Ausbildung oder über einen als gleichwertig anerkannten Abschluss verfügen. Zudem müssen sie eine Ausbildung als Praxisausbilder/In von mindestens 300 Lernstunden mitbringen.

#### 10.4. Massnahmen der Berufsbildungsforschung

*Pilotprojekte zur Entwicklung von Ausbildungsqualität in Lehrbetrieben:* Ausbildungsqualität ist das Ergebnis von vielfältigen Massnahmen und setzt sich aus unterschiedlichen Aspekten zusammen. Beispielsweise interessieren die folgenden Fragen: Aus was setzt sich Ausbildungsqualität zusammen? Wie kann sie entwickelt werden? Wie lässt sie sich erfassen? Wie müssten Selbst- und Fremdevaluationsinstrumente zur Erfassung von Ausbildungsqualität beschaffen sein, damit sie den Lehrbetrieben im Alltag nützlich sind? Mit diesen und anderen Fragestellungen ist ein breites Feld von Themen markiert, das auch die Berufsbildungsforschung angeht. In der Schweiz gibt es noch kaum Untersuchungen und Projekte dazu. Die Berufsbildungsforschung sollte sich deshalb verstärkt auf Fragen der *lehrbetrieblichen* Ausbildungsqualität ausrichten. Begründbar wird eine solche Forderung auch durch das Berufsbildungsgesetz, das in Artikel 8 festhält, dass die Qualitätsentwicklung durch die Anbieter der beruflichen Grundbildung gesichert und durch den Bund gefördert werden soll. Ein praktisches Selbstevaluationsinstrument für Lehrbetriebe zur Qualitätssicherung ist die Qualicarte. Sie wurde im Rahmen eines vom Bund geförderten Pilotprojekts entwickelt<sup>66</sup>.

### 11. Professionalisierung des Berufsfeldes

In der deutschen Schweiz ist das Berufsfeld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung noch kaum professionalisiert. Mit der eidgenössischen Anerkennung der beruflichen Grundbildung „Fachfrau / Fachmann Betreuung“ ist aber ein Grundstein gelegt, um auf ihm aufbauend das Gebäude für eine professionalisierte Ausbildung der Betreuungsfachleute errichten zu können. In diesem „architektonischen“ Prozess spielt die Entwicklung einer tertiären Ausbildung durch die Höheren Fachschulen eine wichtige Rolle. Ebenfalls benötigt die deutsche Schweiz grundständige, hochschulische Ausbildungsangebote, die sich auf die frühe Pädagogik bzw. Frühpädagogik beziehen und sich an

<sup>66</sup> Siehe hierzu: [www.qualicarte.ch](http://www.qualicarte.ch). Allerdings fokussiert die Qualicarte nicht auf die Ausbildungsqualität im Alltag, sondern mehrheitlich auf die formalen Aspekte eines Lehrverhältnisses.

internationalen Standards und Curricula orientieren<sup>67</sup>.

Wie der Blick ins Ausland zeigt, findet die Ausbildung von Kinderbetreuungsfachleuten in den meisten Ländern auf Hochschulischer Ebene statt. Deutschland und Österreich bilden dabei 2 Ausnahmen. Doch auch in Deutschland ist man im Begriff, verschiedene Ausbildungsgänge an die Hochschulen zu verlegen. Gerade in Deutschland steht diese Entwicklung in einem engen Zusammenhang mit der aktuellen Professionalisierungsdebatte. Denn zahlreiche international bekannte Experten weisen darauf hin, dass eine Professionalisierung des Berufsfeldes nur durch eine hochschulisch angesiedelte Ausbildung zu erlangen sei. Sie nehmen dabei Abstand von der bisherigen Ausbildungstradition, die deutschen Kinderbetreuungsfachleute an Fachschulen auszubilden.

Wenn man die internationale, insbesondere aber die deutsche Professionalisierungsdebatte verfolgt, fällt immer wieder auf, dass das schweizerische Ausbildungsmodell keine Erwähnung erfährt. Entweder es scheint nicht der Rede wert, oder es ist nicht bekannt. Vermutlich trifft letzteres zu, denn das schweizerische Ausbildungsmodell zeichnet sich dadurch aus, dass es einen Ausbildungsweg auf der Ebene der beruflichen Grundbildung ermöglicht<sup>68</sup>. Die grossen Vorteile dieses Weges bestehen darin, dass er den Lernenden zu soliden Praxiserfahrungen, kombiniert mit schulischem Grundwissen, verhilft. Das gilt auch für die neue Ausbildung zur Fachfrau / zum Fachmann Betreuung. Dadurch reiht sich dieser Weg in das international hoch angesehene Berufsbildungswesen der Schweiz ein, wobei die duale Lehre als bedeutsame, angesehene und beliebte schweizerische Ausbildungsmöglichkeit gilt<sup>69</sup>.

Nichts desto trotz wird es aber in der deutschen Schweiz Zeit, dass erste Schritte zur Tertiärisierung

<sup>67</sup> An der Universität Freiburg besteht ab Herbst 2009 die Möglichkeit, den Studiengang „Master of Science in Education - Frühkindliche Bildung und pädagogische Beratung“ zu besuchen.

<sup>68</sup> Dem Autor ist kein anderes Land bekannt, das über ein gleiches Angebot verfügt.

<sup>69</sup> Zwei Drittel der schweizerischen Jugendlichen absolvieren ihre Ausbildung in der Berufsbildung. Die duale Lehre ist der überwiegende Ausbildungszweig in der Berufsbildung (siehe hierzu BBT 2008).

der Ausbildung von Kinderbetreuungsfachleuten unternommen werden. Denn die Tertiarisierung stellt eine der Voraussetzungen dar, die zur Professionalisierung des Berufsfeldes erfüllt sein müssen<sup>70</sup>. Und eine Professionalisierung des Berufsfeldes ist wiederum eine Bedingung dafür, dass der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung in Zukunft erhöhte Wertschätzung und Aufmerksamkeit zukommt. Denn Kinderbetreuungsfachleute haben es verdient, dass die wichtige und anspruchsvolle Arbeit, die sie leisten, angemessen honoriert wird.

## 12. Literatur

Balmer, Ursula / Scheri, Jürg (2006): Die Ausbildung von Kleinkinderzieherinnen in Kindertagesstätten. Eine Analyse aus ökonomischer und arbeitspsychologischer Sicht. Zollikofen, Schriftenreihe Nr. 32 des Schweiz. Instituts für Berufspädagogik.

BBT 2008 (Hrsg.): Fakten und Zahlen. Die Berufsbildung in der Schweiz. 2008. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern. Download unter: [www.bbt.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html](http://www.bbt.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html).

DBK (2002): Handbuch für Ausbildungsverbände. Download unter: <http://www.dbk.ch/dbk/projekte/abv.htm>

DBK (2006): Handbuch Betriebliche Grundbildung. Luzern. Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz.

Eggenberger, Daniel (2006): Der pädagogische Frühbereich heute. In: Krippenjournal, S. 2-8.

Eggenberger, Daniel (2007a): Management der Kompetenzen - Kompetenzbilanz. Überlegungen zur Bedeutung des Themas für Fachleute in Kindertagesstätten. Zürich, Päda.logics!. Unveröffentlichtes Manuskript.

Eggenberger, Daniel (2007b): Lerndokumentationen in der beruflichen Grundbildung. Leider viel zu we-

nig genutztes Lernpotential. In: Panorama, S. 27 - 28.

Eggenberger, Daniel (2007c): Vorschläge für den pädagogischen Frühbereich in der Schweiz - mehr inhaltliche Aspekte gefordert. In: Curaviva, S. 29 - 33.

Eggenberger, Daniel (2008a): Newsletter Nr. 11. EvaP Fachfrau / -mann Betreuung Kinderbereich. In: KiTaS Journal 3/08, S. 22-23.

Eggenberger, Daniel (2008b): Newsletter Nr. 12. EvaP Fachfrau / -mann Betreuung Kinderbereich. In: KiTaS Journal 4/08, S. 22-24.

Eggenberger, Daniel (2008c): Newsletter Nr. 13. EvaP Fachfrau / -mann Betreuung Kinderbereich. In: KiTaS Journal 5/08, S. 22-24.

Grob-Menges, Ulla (2007): Vernetzen – beraten – verbessern. In 100 Jahren vom S(Z)KV zu KiTaS. In: KiTaS-Journal 5/2007, S. 5 – 13.

Schweizerischer Krippenverband (Trägerschaft; 2006): Vorprojekt - Kinderbetreuer: Ein prima Männerberuf. Zürich, Bern.

Qualicarte: [www.qualicarte.ch](http://www.qualicarte.ch)

Ruflin, Regula / Dvorak, Andreas (2007): Dach-OdA-Soziales – Projekt „Lehrstellenförderung Fachperson Betreuung“. Schlussbericht. Erhältlich als Download unter: [www.savoirsocial.ch](http://www.savoirsocial.ch).

*Die Publikationen von Daniel Eggenberger sind als Download erhältlich unter:* [www.paeda-logics.ch](http://www.paeda-logics.ch)

*Alle Newsletter als Download unter:* [www.kitas.ch/index.php?id=91](http://www.kitas.ch/index.php?id=91)

## Hinweise zum Autor:

Daniel Eggenberger, Dr. phil. in Erziehungswissenschaft, ist Gründer und Inhaber von *Päda.logics!*, einer Beratungsfirma, die Dienstleistungen im pädagogischen und sozialen Berufsfeld erbringt. Ein Schwerpunkt liegt in der Berufsbildung (Berufsbildungskurse und Beratung von Lehrbetrieben), ein

<sup>70</sup> Damit wird keineswegs eine Akademisierung der Ausbildung angestrebt. Auch eine tertiarisierte Ausbildung muss stark auf die Praxis und den Kinderbetreuungsalltag ausgerichtet bleiben.

anderer in der Beratung von Organisationen der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung. Daniel Eggenberger arbeitet seit über 20 Jahren im Bildungsbereich. In der Berufsbildung wirkte er als Lehrmeister, Berufsbildner und Berufsbildungsverantwortlicher einer grossen Organisation. Heute ist er als Berater, Projektleiter, Dozent u.a. tätig. Weitere Informationen finden sich unter [www.paeda-logics.ch](http://www.paeda-logics.ch).