

Newsletter Nr. 12

EvaP Fachfrau/-mann Betreuung Kinderbereich

Fragen zum erwartbaren

Abschlussprofil

Im letzten Newsletter Nr. 11 (KJ 3-08) wurde ausführlicher auf erste Grundsatfragen zum Abschluss- und Qualifikationsprofil der angehenden Fachfrauen / Fachmänner Betreuung eingegangen. Die Darstellung erfolgte im Sinne einer Hinführung auf erste Überlegungen zu dieser Thematik. Diese ist nicht nur komplex, sondern auch anspruchsvoll und delikat. Im letzten Newsletter war deshalb zu zeigen, aus welcher Grundhaltung heraus die methodische Auseinandersetzung mit dieser Thematik im Evaluationsprojekt von KiTaS erfolgt. Dabei wurde angekündigt, dass sich die Projektgruppe im August für einen ganztägigen Austausch trifft, um vorhandene Fragen zu klären, in Ansätzen bereits vorhandene Hypothesen weiter zu entwickeln sowie diese aufgrund der täglichen Erfahrungen mit der neuen Ausbildung zu erhärten oder zu entkräften. Da der Redaktionsschluss des vorliegenden Newsletter vor diesem Treffen stattfand, liegen noch keine Ergebnisse von diesem Treffen vor. Über erste Ergebnisse lassen sich somit erst in der nächsten Ausgabe berichten. Im aktuellen Beitrag geht es um die Darlegung weiterer Überlegungen, die in einem Zusammenhang mit dem Abschlussprofil stehen.

Erste Hypothesen

Wenn man versucht, erste Hypothesen zum erwartbaren Abschlussprofil der künftigen Fachfrauen / Fachmänner Betreuung, Fachbereich Kinderbetreuung, zu entwickeln, ist eine Abgrenzung zwischen familienergänzender und schulergänzender Kinderbetreuung nötig. Die Bildungsverordnung der Ausbildung «Fachfrau / Fachmann Betreuung»

bezieht sich ja auf beide Bereiche, nämlich auf die Betreuung von Kindern zwischen 0–12 Jahre¹. Für die Erarbeitung von Hypothesen konzentriert sich die Projektgruppe prioritär auf die familienergänzende Betreuung, da über den schulergänzenden Bereich bis jetzt noch kaum Erfahrungen vorliegen. Ausserdem ist dieser in der Projektgruppe nicht vertreten.

Vor dem Hintergrund dieser prinzipiellen Abgrenzung gibt es verschiedene Anknüpfungspunkte für die Hypothesenentwicklung:

1. Erfahrungen mit dem Abschlussprofil der bisherigen Ausbildung der Kleinkinderzieher/Innen
2. Vergleich der formalen Voraussetzungen der alten mit der neuen Ausbildung
3. Veränderung der strukturellen und inhaltlichen Voraussetzungen der Ausbildung
4. Bisherige Erfahrungen mit der neuen Ausbildung und «Hochrechnungen» des erwartbaren Abschlussprofils

Zu 1: Kinderbetreuungsfachleute haben mit der bisherigen Ausbildung «Kleinkinderzieher/In» viele konkrete Erfahrungen sammeln können. Diese zeigen, 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. Unterstützungsbedarf ergab sich z.B. in folgenden Aufgabengebieten: Früherkennung von Entwicklungsauffälligkeiten der Kinder, adäquate Betreuung von Kleinstkindern und Kindern mit Migrationshintergrund, Elternarbeit (insbesondere Zusammenarbeit mit «schwierigen» oder anspruchsvollen Eltern), Zusammen-

arbeit mit Fachleuten, Konzeptarbeit usw. Hypothese: Fachfrauen / Fachmänner Betreuung haben mindestens den gleichen Unterstützungsbedarf nach der Lehre wie die bisherigen Kleinkinderzieher/Innen.

Zu 2: Verglichen mit der bisherigen Ausbildung charakterisiert sich die neue Ausbildung durch gesunkene formale Ausbildungsvoraussetzungen. 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 sind 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. Hypothese: Aufgrund gesunkener formaler Voraussetzungen dürfte der Unterstützungsbedarf von Fachfrauen / Fachmännern Betreuung nach der Lehre deshalb grösser sein als der von Kleinkinderzieher/Innen.

Zu 3: Nicht nur die formalen, sondern auch die strukturellen und inhaltlichen Voraussetzungen haben sich mit der neuen Ausbildung verändert. 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. Das heisst, dass für die Erreichung der betrieblichen Ziele 1/3 weniger Zeit als früher zur Verfügung steht. Die Lernenden sind also 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

¹ Geltungsbereich der PAVO, Art. 13b

der breiteren Ausrichtung der neuen Bildungsverordnung generalistischer ausgebildet werden als bisher. Sie bringen somit weniger fachspezifisches Wissen mit. Hypothese: Die berufspraktischen Qualifikationen der Fachfrauen / Fachmänner Betreuung sind durchschnittlich gesehen weniger umfassend und weniger spezialisiert als bei den Kleinkinderzieher/Innen. Aus diesem Grund ergibt sich ein gewisser (Weiter-) Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf der Fachfrauen / Fachmänner Betreuung.

Zu 4: Im Verlauf der bisherigen Erfahrungen mit der neuen Ausbildung wurde in der Projektgruppe wiederholt geäußert, dass man die Ansprüche im Ausbildungsalltag – verglichen mit früher – permanent herunter schrauben müsse. Dahinter versteckt sich die Schwierigkeit, in weniger Zeit mehr vermitteln zu müssen als früher – nämlich rund 220 Leistungsziele. Das bedeutet nichts anderes, als dass die Erwartungen – wiederum verglichen mit früher – gesenkt werden müssen. Das hat weniger mit den einzelnen Lernenden, als mit der Anlage der neuen Ausbildung und dem vorhandenen Bildungsplan zu tun. Nimmt man diesen Sachverhalt als vorläufige Grundlage, um eine Hochrechnung zur Einschätzung des künftigen Abschlussprofils vorzunehmen, kommt man bei diesem Punkt zur selben Hypothese wie in Punkt 3.

Möglicher (noch hypothetischer) Handlungsbedarf

Auch wenn die erwähnten Hypothesen, die sich gegenseitig verstärken, durch weitere konkrete Erfahrungen in Zukunft noch zu bestätigen oder zu relativieren sind, lässt sich nichts desto trotz heute schon fragen: Was würde es bedeuten, wenn die erwähnten Hypothesen zutreffen? Die Antworten beziehen sich, bewusst in der Möglichkeitsform formuliert, auf die folgenden 2 Vermutungen:

1. Fachfrauen / Fachmänner Betreuung hätten einen Unterstützungs- und (Weiter-)Qualifizierungsbedarf, der seitens ihrer künftigen Arbeitgeber/Innen und des Berufsfeldes zu beachten wäre.

2. Das Funktionengefüge in den Kitas müsste und würde sich verändern.

1. Unterstützungs- und (Weiter-) Qualifizierungsbedarf

In diesem Zusammenhang gibt es 2 Kardinalfragen: Sind Fachfrauen / Fachmänner Betreuung nach ihrer Lehre fähig, selbständig und kompetent a) ein Team zu leiten und b) selbständig eine Kindergruppe zu führen? Erste Überlegungen dazu finden sich bereits im letzten Newsletter. Je nachdem, wie in Zukunft die Antworten auf diese Fragen ausfallen, ergeben sich unterschiedliche Massnahmen zur Unterstützung und (Weiter-)Qualifizierung der Fachleute.

Die 2 Kardinalfragen bringen zugespitzt zum Ausdruck, dass es einen Unterschied zwischen Team- und Personalführungsaufgaben einerseits und Kinderbetreuungsaufgaben andererseits gibt. Angesichts dieser Unterscheidung ist sehr zu empfehlen, den Begriff der Gruppenleitung in Zukunft nicht mehr zu verwenden. Dieser Begriff ist ungenau, da er nicht zwischen der Leitung einer Kindergruppe und der Leitung eines Teams differenziert. Demgegenüber sollte von «Teamleitung» gesprochen werden, da damit die Verantwortung, ein Team zu führen, präziser bezeichnet wird. Teamleiter/Innen haben neben den Personalführungsaufgaben auch Kinderbetreuungsaufgaben.

2. Veränderungen des Funktionengefüges

Die Schlüsselfrage angesichts dieses Punkts lautet, ob es in Zukunft in einer Kita noch möglich ist, das bisherige «Standardmodell» einer Kita-gruppe aufrecht zu erhalten. Mit «Standardmodell» ist eine Gruppe von plus/minus 10 Kindern, die von 1 Gruppenleiter/In, 1 Lernenden und 1 Praktikant/In betreut werden, gemeint. Dieses Standardmodell stellte in weiten Bereichen des Berufsfeldes den bisherigen und durchschnittlichen Normalfall dar. Die Antwort auf die gestellte Schlüsselfrage ist dabei von den Antworten auf die oben angesprochenen 2 Kardinalfragen abhängig.

In der Projektgruppe ist man der Ansicht, dass sich das künftige Funktionengefüge in Kitas verändern sollte. Die Mitglieder der Projektgruppe zeigten an eigenen Beispielen auf, dass es sich in ihren Betrieben bereits in den letzten Jahren zu verändern begann. Sichtbar wird das daran, dass einige Kitas die Funktion einer Miterzieherin bzw. eines Miterziehers einführen. Dabei gibt es eine Reihe von Trägerschaften, die bei der Besetzung von Teamleiter/Innen-Stellen voraussetzen, dass man zuerst eine Zeit als Miterzieher/In gearbeitet haben muss. Die Leitungsstellen werden demzufolge nicht mehr mit Lehrling/Innen besetzt. Der Aufgabenbereich von Miterzieher/Innen lässt sich dann unter Berücksichtigung der Unterscheidung von Teamleitungs- und Kinderbetreuungsaufgaben weitgehend auf Betreuungsaufgaben eingrenzen. Hinzu kommen allenfalls, je nach Betrieb, partielle stellvertretende Teamleitungs-aufgaben. Selbstverständlich zählen auch noch hauswirtschaftliche sowie z.B. organisatorische und administrative Aufgaben zum Pflichtenheft der Miterzieher/Innen.

Wird man also vom bisherigen Standardmodell Abstand nehmen müssen? Wenn ja, müssten sich Kitas frühzeitig Gedanken darüber machen, wie sie ihre Stellen in Zukunft besetzen wollen. Zu klären wären Fragen bezüglich Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen der Fachleute in den verschiedenen Funktionen. Dasselbe würde auch für Fragen über die LohnEinstufung, die Beförderungsmöglichkeiten, den Stellenplan und das Budget gelten. Das heutige betriebliche Gefüge in Kitas würde sich demnach deutlich verändern.

In der Projektgruppe ist man sich der Brisanz der Überlegungen über das zu erwartende Abschlussprofil bewusst. Es sind damit einige – nicht zuletzt auch finanzielle – Auswirkungen verbunden. Obwohl der Zeitpunkt, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen, sehr früh ist, liegt ein Vorteil einer frühzeitigen Auseinandersetzung darin, dass erstens noch Einfluss auf den aktuellen, täglichen

Ausbildungsverlauf der Lernenden genommen und zweitens eine frühzeitige Planung im Lehrbetrieb erarbeitet werden kann. Ein Mitglied der Projektgruppe brachte es auf den Punkt: Wenn man heute schon wüsste, wo die Grenzen der neuen Ausbildung sind, dann könnte man sich als Lehrbetrieb besser darauf einstellen und dadurch angemessene Akzente setzen. Auch dabei gilt jedoch der Vorbehalt, der bereits im letzten Newsletter zur Sprache kam: Über etwas, das noch nicht abgeschlossen ist, kann man sich keine abschliessende Meinung bilden. Deshalb: Mit dem 1. Lehrgang der neuen Ausbildung ist man zwar unterwegs, keineswegs aber bereits am Ziel. Somit bleibt mit gesunder Zurückhaltung, aber wachem Interesse abzuwarten, wie sich die weiteren Erfahrungen entwickeln.

Im nächsten Newsletter wird das Thema des Abschlussprofils fortgesetzt, indem die Zwischenergebnisse der erfolgten Treffen in der Projekt- und Resonanzgruppe einfließen. Zudem ist eine Bilanzierung des 2. Lehrjahrs vorgesehen.

Daniel Eggenberger

Kontakt: www.kita-coaching.ch.