

Newsletter Nr. 13

EvaP Fachfrau/-mann Betreuung Kinderbereich

Im August traf sich die Projektgruppe für einen ganztägigen Austausch. Zur Diskussion standen:

- Fortsetzung der Fragen rund um das künftige Abschlussprofil der künftigen Fachfrauen / Fachmänner Betreuung
- Rückblick auf das 2. Lehrjahr (Zwischenbilanz und Hauptthemen)
- Empfehlungen für Berufsbildner/Innen

Die Ergebnisse der Projektgruppe wurden im September der Resonanzgruppe vorgestellt und dort weiter diskutiert. Im vorliegenden Newsletter erfolgt eine Zusammenfassung dieser Gespräche.

Fragen zum erwartbaren Abschlussprofil¹

Für die Weiterarbeit an den Fragen zum Abschlussprofil lagen verschiedene Arbeitshypothesen vor. Diese lauteten zusammengefasst: Fachfrauen / Fachmänner Betreuung haben nach der Lehre einen Unterstützungs- und (Weiter-) Qualifizierungsbedarf. Dieser Bedarf ist nicht nur mindestens gleich gross wie bei den bisherigen Kleinkinderzieher/Innen, sondern eher grösser. Die Gründe liegen unter anderem in gesunkenen formalen Voraussetzungen der neuen Ausbildung und in einer Lehre, die weniger spezialisiert ist als früher.

Die Projektgruppe knüpfte an diesen Vermutungen an, um sie zu erhärten oder zu relativieren. Dabei kam sie zum Schluss, dass man sich mit der neuen Ausbildung auf einem guten Weg befindet. Denn ausgehend vom heutigen Ausbildungsstand der Lernenden sind in den Projekt-Lehrbetrieben keine grossen Unterschiede zu früher sichtbar. Auch in der Hochrechnung des weiteren Ausbildungsverlaufs bis zum Lehrabschluss sieht man keine grundsätzlichen Gefähr-

dungen. Im Gegenteil ist man zuversichtlich, dass die Lernenden als künftige Fachfrauen / Fachmänner Betreuung den Anforderungen gleich gut gewachsen sein werden wie die bisherigen Kleinkinderzieher/Innen.

Allerdings ist dieses erfreuliche Gesamturteil mit einer gewissen Vorsicht zu geniessen. Denn einerseits befürchtet man einen wachsenden Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf, wenn die Lehrstellen in Zukunft von jüngeren und weniger erfahrenen Lernenden besetzt werden sollten². Andererseits entbrannte die Diskussion einmal mehr an den beiden Kardinalfragen: Sind Fachfrauen / Fachmänner Betreuung nach ihrer Lehre fähig, selbständig und kompetent a) ein Team zu leiten und b) selbständig eine Kindergruppe zu führen? Eine mögliche Antwort lässt sich wie folgt vorwegnehmen: Die Lernenden sind nach der Lehre vermutlich auch mit der neuen Ausbildung in der Lage, pädagogisch gute Arbeit zu leisten. Aber Leitungsaufgaben werden sie nur unter entsprechender Anleitung, Begleitung und Leitung durch ihre Vorgesetzte ausüben können.

Zur Beantwortung der zwei Kardinalfragen ging die Projektgruppe von einer detaillierten Stellenbeschreibung bisheriger Kleinkinderzieher/Innen aus. Anschliessend setzte sie sich mit verschiedenen «zugespitzten» Schlüsselaufgaben auseinander. Dabei wurden in beiden Fällen die Aufgaben darauf hin eingeschätzt, ob sie auch von den künftigen Fachleuten selbständig bewältigt werden können oder nicht. Die Ergebnisse zeigen, dass man sich im pädagogischen Bereich der Kinderbetreuung weitgehend einig ist, dass die Lernenden den Betreuungsaufgaben gewachsen sein werden. Allerdings gibt es auch hier einzelne Aufgaben, bei denen die

Meinungen in der Projektgruppe teilweise auseinander gehen. An ihnen könnten sich gewisse Grenzen der neuen Ausbildung zeigen, so z.B. bei der Erziehungsplanung, der Früherkennung, den Kinder- und Fallbesprechungen oder dem Umgang mit pädagogischen Schlüssel-situationen. Die Situation im Bereich der Gruppenleitungsaufgaben wird als deutlich kritischer eingeschätzt und beurteilt. Gruppenleitungsaufgaben stellen keinen Schwerpunkt der neuen Ausbildung dar, was aber auch bei Kleinkinderzieher/Innen nicht der Fall war. Die folgenden Beispiele zeigen, welche Art von Aufgaben gemeint ist:

- Teamsitzungen leiten und durchführen
- Team aufbauen und entwickeln
- Arbeitsplan für das Team erstellen und im Gesamtbetrieb koordinieren
- Teamklima und Kommunikationskultur entwickeln, steuern und prägen
- Führungsunterstützung für Kita-leiter/Innen gewährleisten
- Konzepte auf Teamebene erarbeiten
- Schwierige Elterngespräche führen
- Teambudget erstellen
- Vernetzungsarbeit leisten
- Entwicklungen und Innovationen auslösen, beeinflussen und umsetzen

Bei diesen Aufgaben ist sich die Projektgruppe nicht einig, ob die angehenden Fachleute sie selbständig werden wahrnehmen können oder nicht. Bei einigen Lernenden hat man den Eindruck, dass sie durchaus in der Lage sein werden, solche Aufgaben nach der Lehre zu erfüllen. Bei anderen Lernenden vermutet und erwartet man jedoch eher Überforderung bei solchen Ansprüchen.

¹ Die Ausgangslage für die Klärung der Fragen rund um das Abschlussprofil wurde bereits in Newsletter 11 und 12 beschrieben.

² Das heutige Profil der Lernenden, die sich aktuell in der Ausbildung befinden, umfasst erst wenige Schulabgänger/Innen, die direkt von der Volksschule kommen, dafür aber viele Personen mit einem oder mehreren Praktika.

Generell gibt man zu bedenken, dass die Erfüllung von Leitungsaufgaben immer von verschiedenen Faktoren (z.B. Person, Betrieb, Stellenprofil usw.) abhängig ist. Somit ist eine pauschale Antwort auf die Frage, ob Fachfrauen / Fachmänner Betreuung für Leitungsaufgaben gewappnet sind, kaum möglich. Wenn man aber auch hier von den Erfahrungen mit Kleinkinderzieher/Innen ausgeht, erachtet es die Projektgruppe eher als Überstrapazierung, wenn Lernende nach Lehrabschluss schon Gruppenleitungsverantwortung übernehmen. Zu bevorzugen wäre, wenn sie zunächst als Miterzieher/Innen (ME) erste Berufserfahrungen sammeln könnten. Wenn das nicht möglich ist, weil keine ME-Funktion besteht, sollte die Verantwortung klar definiert und eine gute Führung der jungen Fachleute gewährleistet werden.

Die Schaffung von Stellen für Miterzieher/Innen und ein auf diese Weise verstärktes Team wird von einer Mehrheit der Projektgruppe als Wunsch-Voraussetzung erachtet, um den verschiedenen Ansprüchen, die man heute an die Kitas und Fachleute stellt, überhaupt gerecht werden zu können. Das würde entsprechende Budget- und Stellenplanerhöhungen in den Betrieben bedingen. Sofern in einer Kita verschiedene Funktionen (Gruppenleitung / Miterziehung) vorhanden sind, ist eine gute Abgrenzung der Stellen- und Funktionsprofile nötig. Die heutigen Profile sind sich teilweise noch sehr ähnlich, so dass eine Ausdifferenzierung wünschenswert ist.

Betont wird von der Projektgruppe die Verantwortung der Lehrbetriebe, den Lernenden das mitzugeben, was sie im Anschluss an die Lehre benötigen. Somit hat es jeder Lehrbetrieb selber in der Hand, die Ausrichtung der Ausbildung zu steuern und den fachlichen Nachwuchs entsprechend vorzubereiten. Zur Berücksichtigung im 3. Lehrjahr als Schwerpunkte erwähnt werden:

- Lernende ausführlich Erfahrungen sammeln lassen und viel Raum dafür gewähren

- Mehr und mehr Verantwortung an Lernende übertragen
- Lernende mehr und mehr in die Klärung von schwierigen Situationen einbeziehen
- Lernende sukzessive in Gruppenleitungsaufgaben einbeziehen
- Unter Begleitung periodisch und befristet die Verantwortung der Gruppenleitung übergeben
- Randzeiten vermehrt durch Lernende abdecken, damit Austausch mit Eltern geübt werden kann
- Lernende in Elterngespräche einbeziehen
- Lernende eine/n Praktikant/In anleiten lassen
- Bestehendes Wissen und vorhandene Kenntnisse systematisch vertiefen

Der Begriff der Teamleitung, der in die Auseinandersetzung mit den Fragen zum Abschlussprofil einfluss, wurde in der Zwischenzeit kritisch hinterfragt. Teilweise wird er als problematisch erachtet. Umgekehrt erscheint auch der Begriff der Gruppenleitung als nicht mehr angemessen. Versuchsweise vorgeschlagen wurde der Begriff der Gruppenverantwortlichen. Weiter diskutierte man darüber, den Begriff der Leitung generell besser zu vermeiden. Denn die berufliche Grundbildung ist nicht auf die Vermittlung von Leitungstätigkeiten angelegt. Das zeigt sich z.B. darin, dass der Bildungsplan nur Ziele auf den K-Stufen 1–4 enthält. Deshalb sollte die Ausrichtung auf Leitungsaufgaben der Tertiärstufe vorbehalten bleiben. Schliesslich bot auch der Begriff der Miterzieher/In Anlass zur Diskussion. Alle diese Fragen zu den Funktionsbezeichnungen sind aber noch in keiner Weise abschliessend beantwortet und bedürfen weiterer Klärung.

Zwischenbilanz des 2. Lehrjahres
Im Rahmen ihres ganztägigen Austauschs hat die Projektgruppe einen ausführlichen Rückblick auf das 2. Lehrjahr gehalten³. Dabei wurden die folgenden Hauptthemen genannt:

In den meisten Lehrbetrieben der Projektgruppe stellte sich eine Gewöhnung an den neuen Ausbildungs-

alltag ein. Die Anleitung verlief routinierter als im 1. Lehrjahr. Dadurch entstanden zeitliche Spielräume für Akzentsetzungen und die vermehrte Übergabe von Verantwortung an die Lernenden (z.B. Tagesverantwortung, Planungsaufgaben usw.). Parallel zu dieser Normalisierung zeigte sich, dass die Produktivität der Lernenden (verglichen mit dem 1. Lehrjahr) deutlich zugenommen hat. Das wird z.B. daran deutlich, dass die Lernenden selbständiger arbeiten; initiativer sind; anstehende Aufgaben besser und rascher erkennen; Schulstoff besser in die Praxis übertragen; bewusster wahrnehmen; grössere Übersicht über die Kindergruppe haben; verschiedene Sachverhalte (Team, Institution, pädagogische Handlungen) vermehrt hinterfragen; vermehrt über sich selber nachdenken; und mehr und mehr einen eigenen Erziehungsstil entwickeln. Diese Erweiterung der Kompetenzen macht eine vermehrte Übertragung von Verantwortung an die Lernenden möglich. Auch erlaubt sie eine erhöhte Mitsprache der Lernenden im Alltag und im Team, was sich wiederum förderlich für die Zusammenarbeit erweist. Wichtige und nach wie vor hohe Anforderungen an die Lernenden stellen das Zeitmanagement (Planung und Termineinhaltung) und die Eigenverantwortung dar.

Eine Anforderung auf Seiten der Berufsbildner/Innen ist unverändert der Leistungszielindruck. Dieser macht es nicht einfach, in ausgewählten Bereichen die Kenntnisse der Lernenden zu vertiefen und inhaltliche Schwerpunkte zu setzen. Auch erfordert das dichte Ausbildungsprogramm viel Eigeninitiative der Berufsbildner/Innen, denn wenn sie nicht aktiv am Ball bleiben, geraten sie sofort ins Hintertreffen. Weiter stellt die Kumulation verschiedener Absenzen (insbesondere durch die vielen Schultage) eine anhaltend grosse Herausforderung für das Zeitmanagement der Berufsbildner/Innen dar. Und immer noch haben viele Berufsbild-

³ Der Rückblick auf das 1. Lehrjahr befindet sich Newsletter Nr. 8.

ner/Innen das Gefühl, angesichts der vielen Ziele grundsätzlich über zu wenig Zeit für die berufspraktische Ausbildung zu verfügen.

Natürlich ist eines der Hauptthemen die kommende Lehrabschlussprüfung. Fragen zur individuellen praktischen Arbeit (IPA) beschäftigten alle Beteiligten und sorgten für zahlreiche Unsicherheiten.

Empfehlungen für Berufsbildner/Innen

Eine Frage an die Projektgruppe lautete, welches wichtige Empfehlungen für Berufsbildner/Innen sind. Die Antworten umfassen die folgenden Punkte:

- Kurs zur Einführung in die neue Ausbildung besuchen
- Erfahrungen von erfahrenen Berufsbildner/Innen abholen und nutzen
- sofort Hilfe holen, wenn man ansteht
- Ausbildungsunterlagen fortlaufend lesen und nichts anstehen lassen
- sich an vorhandenen Mustern orientieren
- Ausbildungsplanung sorgfältig erstellen und konsequent umsetzen
- am Ball bleiben
- wöchentliche Ausbildungssitzungen durchführen
- Leistungsziele konsequent verfolgen
- Zeitmanagement der Lernenden überprüfen und optimieren
- Zeit im Alltag gut nutzen
- Alltag gut für die Ausbildungszwecke nutzen
- Orientierung am Bildungsplan in gesunder, kritischer Grundhaltung gewährleisten
- Erfahrungsaustausch mit externen Berufsbildner/Innen pflegen

Zeitlicher Aufwand der Berufsbildner/Innen und der Lernenden

Von der Projektgruppe wird seit Projektbeginn a) die Zeit der Berufsbildner/Innen für die Anleitung (Ausbildungsaufwand) und b) die Zeit der Lernenden für die Schulaufgaben erfasst. Unterdessen liegen die Daten des 4. Semesters vor. Der durchschnittliche Ausbildungs- bzw. Anleitungsaufwand umfasst im 4. Semester 2,5 h pro Woche. Die

Spanne zwischen dem tiefsten und dem höchsten Wert ist gross – sie reicht von 0,5 – 5,5 h pro Woche. Sie ist abhängig von der jeweiligen betrieblichen Organisation in den Lehrbetrieben, von den Erfahrungen der Berufsbildner/Innen und von der Leistungsfähigkeit der Lernenden. Auch die Spanne des Zeitaufwands, den die Lernenden für berufsschulische Hausaufgaben haben, ist breit: Sie reicht von 0,4 – 4,5 h pro Woche. Im Durchschnitt wenden die Lernenden über alle Projektregionen hinweg gesehen 1,8 h pro Woche auf.

Das Evaluationsprojekt FaBe kommt nun ins dritte und somit ins letzte Projektjahr. Die Projektgruppe trifft sich im November und die Resonanzgruppe im Januar das nächste Mal.

Daniel Eggenberger

Kontakt: www.kita-coaching.ch