

Newsletter Nr. 14

EvaP Fachfrau/-mann Betreuung Kinderbereich

Auch in den letzten Wochen beschäftigte sich die Projektgruppe mit den Fragen zum Abschlussprofil der künftigen Fachfrauen / Fachmänner Betreuung. Deshalb wird die Diskussion darüber im vorliegenden Newsletter weiter fortgesetzt. Ausserdem kommen verschiedene weitere Ausbildungsthemen zur Sprache.

Diskussion zum Abschlussprofil

Im Newsletter Nr. 13 wurde der bisherige Stand der Diskussion wie folgt auf den Punkt gebracht: 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 Vorgesetzten ausüben können. Die Mitglieder der Projektgruppe diskutierten diese Aussagen in der Zwischenzeit in ihrem eigenen Umfeld. Dabei zeigte sich verschiedentlich eine Übereinstimmung mit ihnen. Auch Lernende wurden darauf angesprochen. Einzelne von ihnen gaben zu verstehen, dass sie nach ihrer Lehre zuerst eine Stelle als Miterzieher/In vorziehen. Das würde ihnen besser und stressfreier erlauben, nach der Lehre Erfahrungen in voller Berufsverantwortung zu sammeln.

Wiederholt wurde die Frage gestellt, was denn nun in Zukunft die Miterzieher/Innen (ME) und die Gruppenleiter/Innen (GL) ausmache. Eine Mehrheit der Betriebe, die in der Projektgruppe mitwirkt, verfügt über beide Funktionen. Vor diesem Hintergrund intensiviert sich die Auseinandersetzung mit der Frage, wie Funktionen- und Stellenbeschreibungen angepasst werden müssten. Auch macht man sich jetzt schon erste Gedanken über die künftigen Anfangslöhne, Aufstiegsvorschriften und Beförderungsmodalitäten. Eine Aus-

legeordnung über die aktuellen Anfangslöhne bestätigt vorhandene Unterschiede zwischen einzelnen Kantonen sowie zwischen Stadt und Land. Die Bandbreite reicht von Fr. 3800.– bis Fr. 4800.–, wobei verschiedene Lohnbestandteile wie Ferienumfang, Wochensollstunden, Verpflegungsbeiträge usw. zu berücksichtigen sind. Die Unterschiede bezüglich Lohnbestandteilen sind ebenfalls teilweise markant, etwa bei Ferien von 4, 5 oder 6 Wochen; oder bei Wochensollstunden von 40, 41, 42 oder sogar 43 Stunden. Die Differenz zwischen den Löhnen von ME und denjenigen von GL beträgt in den meisten Fällen zwischen 200 – 300 Franken. Einige Lehrbetriebe haben eine klare Regelung, dass der Aufstieg von der ME zur GL erst nach 1 Jahr, teilweise gar erst nach 2 Jahren erfolgen soll. Andere Lehrbetriebe verhalten sich bei dieser Frage flexibel und situationsorientiert. Ein Lehrbetrieb ermöglicht allen ME den Besuch des BBT-Obligatoriums. Ein anderer Lehrbetrieb bezahlt nach Absolvierung des BBT-Obligatoriums einen um Fr. 100.– höheren Lohn. Bekräftigt wird die Notwendigkeit, die künftigen Fachfrauen / Fachmänner Betreuung im Anschluss an die Lehre gezielt zu unterstützen. Dazu gehören die konsequente Führung durch Linienvorgesetzte, das funktionsbezogene Coaching, die gezielte Weiterbildung und die regelmässige Fachsupervision. Entsprechende zeitliche und finanzielle Budgets sind dafür frühzeitig vorzusehen.

Neben diesen eher formalen Fragen setzte sich die Projektgruppe nochmals mit den inhaltlichen Aspekten des Abschlussprofils auseinander. Waren es im Sommer Aufgaben- und Stellenbeschreibungen von Kleinkinderzieher/Innen, die als Grundlage für inhaltliche Klärungen dienen, machte die Projektgruppe jetzt vom

unterdessen vorhandenen Qualifikationsprofil¹ Gebrauch. Sie prüfte und diskutierte anhand von Auszügen (Qualifikationsbereiche 8 und 9), ob die Lernenden Ende der Lehre in der Lage sein würden, die definierten Anforderungen zu erfüllen. Nicht in allen Punkten war man sich sicher, ob dies im nächsten Sommer der Fall sein würde. Da das Q-Profil als griffiges und nützliches Hilfsmittel betrachtet wird, kam man in der Projektgruppe überein, es vor Lehrabschluss systematisch von den Lernenden und den Berufsbildner/Innen beantworten zu lassen. Denn erst bei Lehrabschluss lässt sich genauer Mass über das Profil nehmen. Dabei ist dann aber zu berücksichtigen, dass die Zielgruppe des Q-Profiles aus erwachsenen Personen besteht, welche bereits verschiedene Berufserfahrungen mitbringen?².

Diverse weitere Ausbildungsthemen

Wie die Erfahrungen in den Lehrbetrieben zeigen, ist der Leistungszieldruck im 3. Lehrjahr geringer als in den ersten 2 Lehrjahren. Viele Leistungsziele sind bereits erreicht oder wiederholen sich. Dadurch entstehen willkommene Spielräume für Schwerpunktsetzungen und Vertiefungen. Sie erlauben, das Abschlussprofil so umfassend wie möglich zu entwickeln, beispielsweise indem die Lernenden mehr und mehr selbständig die Kindergruppe betreuen. Vertiefungen drängen sich auch dort auf, wo Lernende durch Praktikumserfahrungen und/oder ein höheres Alter etwas weiter als der Durchschnitt der Lernenden sind. Diese Lernenden sind in der neuen Ausbil-

¹ Das Qualifikationsprofil definiert das Anforderungsniveau des Berufes und enthält die Formulierung aller beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte, erwachsene Berufsperson verfügen muss, um den Beruf dem Anforderungsniveau entsprechend kompetent ausüben zu können. Das Qualifikationsprofil für die Ausbildung «Fachfrau / Fachmann Betreuung» befindet sich als Download unter: www.savoirsocial.ch/grundbildung-fabe/schulerinnen-und-berufsinteressierte/erwachsene

² Das Q-Profil dient als berufsspezifische Grundlage in sog. Validierungsverfahren.

dung manchmal unterfordert. Deshalb ist es wichtig, angemessene Ansprüche an sie zu stellen und sie gut zu fordern.

Allerdings bleibt der Leistungsziel- druck in denjenigen Fällen hoch, wo Lernende – gemessen an den Anforderungen des Lehrbetriebs – im Rückstand sind. Zur Bewältigung der Leistungsziele werden teilweise auch andere Teammitglieder in die Anleitung der Lernenden eingebunden. Leistungsziel- druck besteht unverändert auch im Falle von Lernenden, die die Berufsmatur (BMS 1) lehr- begleitend absolvieren. Dadurch, dass sie mehr in der Berufsschule sind als die anderen Lernenden, bleibt ihnen sehr wenig Zeit für die Erreichung der Leistungsziele. Für Vertiefungen gibt es erst recht keinen Spielraum. Zudem ist der Kontakt der BMS- Lernenden mit den Kindern sehr ein- geschränkt, was immer wieder zu Frustrationen der betroffenen Lernenden führt.

Die Lerndokumentationen sind zum unentbehrlichen und geschätzten Ausbildungswerkzeug geworden. Richtig angewendet, entfalten sie eine gute Wirkung im Ausbildungs- verlauf. Sie unterstützen die Entwick- lung von Reflexionsfähigkeit massgebend. Allerdings gibt es noch immer Lernende, die sich damit schwer tun. Auch stellen sie für die Berufsbil- dner/Innen einen regelmässigen Auf- wand dar, da sie ausgerichtet, beglei- tet, besprochen und beurteilt werden müssen.

Angesichts der IPA, also der Individu- ellen Praktischen Arbeit, lohnt sich der Aufwand mit den Lerndokumen- tationen. Denn es gibt keine bessere IPA-Vorbereitung, als die Lerndoku- mentationen ernst zu nehmen und ihre Anwendung permanent zu üben. Einige Lehrbetriebe führten auch schon eigene Probeläufe durch bzw. haben solche eingeplant. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass der Auf- wand hoch und frühzeitig in der be- trieblichen Planung zu berücksichtigen ist. Aus Zeitgründen erfolgten diese Probeläufe teilweise anstelle der vor- gesehenen Projektdokumentation.

Ein spezielles Thema, das nicht zu- letzt immer wieder durch und in Lerndokumentationen zum Ausdruck kommt, sind die Probleme der Lernenden mit der deutschen Schrift- sprache. Bei verschiedenen Lernen- den zeigen sich diesbezüglich deutliche Schwächen. So sind Texte von ihnen oft stark fehlerhaft, Aussagen nur teilweise verständlich und der Aussagegehalt immer wieder mangel- haft³. Wie ist mit diesem Phänomen, das auch bei der früheren Ausbildung schon zum Vorschein trat, umzuge- hen? Sollen die Berufsbildner/Innen schriftliche Arbeiten korrigieren oder nicht? Wie weit muss die sprachliche Unterstützung der Lernenden im Lehrbetrieb gehen? Da diese Probleme nicht hausgemacht sind, sondern ihre Ursachen in gesellschaftlichen Ent- wicklungen und im Bildungssystem liegen, müsste bildungspolitisch vor- gegangen werden. Nötig wäre eine engagierte und offene Diskussion der Problematik mit den verschiedenen Akteuren an den Schnittstellen der beruflichen Grundbildung. Mögliche Massnahmen, die im Zuständigkeits- bereich der Lehrbetriebe selber liegen, bestehen darin, mit den Lernenden das kritische Gespräch zu suchen; ihnen die Notwendigkeit eines ange- messenen sprachlichen Ausdrucks in der pädagogischen Arbeit zu verdeut- lichen; und sie soweit wie zumutbar immer wieder neu in ihren Bemü- hungen zu unterstützen. Stark be- troffene Lernende sind für Stützkurse an den Berufsschulen zu motivieren und anzumelden. Empfehlenswert ist auch, die Probleme mit den Klassen- lehrer/Innen zu besprechen und ihnen gemeinsam nachzugehen. Schliesslich sind aus solchen Erfah- rungen auch Konsequenzen für die Besetzung von Lehrstellen zu ziehen, denn bei der Selektion von Lernen- den sollte der schriftliche Teil noch ge- zielter beachtet und geprüft werden.

Situation in Berufsschule und ÜK
Weitere Ausbildungsthemen in den Lehrbetrieben beziehen sich auf die Erfahrungen mit der Berufsschule und den ÜK's.

Zur Berufsschule: Nach wie vor legen die Lehrbetriebe Wert auf eine gute

Zusammenarbeit mit den Berufs- schulen. Sie schätzen, wenn ihre An- liegen von den Schulen aufgenom- men werden. Sie freuen sich über Transparenz bezüglich Schulstoff, damit sie die betriebliche mit der schulischen Ausbildung koordinieren können. Als sinnvoll wird erachtet, wenn die Lehrpersonen bei der Ver- mittlung ihres Unterrichtsstoffs den Bezug zu den Leistungszielen konse- quent herstellen. Als hilfreich werden die Schulunterlagen empfunden, die den Lernenden abgegeben werden. Dankbar ist man für guten Praxis- bezug des Unterrichtsstoffs. Wert- geschätzt wird auch eine sorgfältige Absprache unter Lehrkräften, damit Lernende nicht unnötig durch eine Häufung von Prüfungen und prakti- schen Arbeitsaufträgen überlastet werden. Die Berufsschulen bemühen sich um eine Berücksichtigung dieser Punkte. Regionale Unterschiede ent- stehen aber dadurch, dass sie noch nicht in allen Berufsschulen gleich optimal gewährleistet sind. Generell bedauern Lehrbetriebe und Lernende, dass die schulischen Themen häufig wechseln. Das macht den Unterricht zwar abwechslungsreich. Doch Ver- tiefungen kommen dadurch oft zu kurz. Hingewiesen wurde in der Projektgruppe zudem darauf, dass man sich auf die einheitlichen Lehr- mittel freut, die ab 2009 eingeführt werden.

Zu den ÜKs: Regionale Unterschiede ergeben sich erst recht bei den ÜK's. Wie es angesichts der Rückmel- dungen von Lernenden scheint, sind sie noch stark von den einzelnen Kursleiter/Innen geprägt. Die Qualität eines ÜK's steht und fällt mit deren praktischen Erfahrungen, Wissen und methodischen Fähigkeiten. Einzelne ÜK's kommen deshalb gut an, andere nicht. Das gilt selbst für ÜK's zum gleichen Thema. Doch es liegt schlus- sendlich in der Natur der Sache, dass Ausbildung und Unterricht immer von den verantwortlichen Personen abhängig sind. Das ist in der Berufs- schule und im Lehrbetrieb nicht

³ Dieses Phänomen ist übrigens auch bei anderen beruflichen Grundbildungen gut bekannt.

anders. In den einzelnen ÜK's werden zudem immer noch Wiederholungen schon bekannten Schulstoffs wahrgenommen. Diese Doppelspurigkeiten werden bedauert, weshalb man sich eine noch bessere Absprache mit den Berufsschulen wünscht. Allerdings haben diese Wiederholungen teilweise mit dem Bildungsplan zu tun, da er für die ÜK's Leistungsziele definiert, die eigentlich berufsschulischer Natur sind. Diese Mängel sollten in der 1. Überarbeitung des Bildungsplans behoben werden. Ebenfalls vermisst man in den ÜK's einen ausdrücklichen Bezug zu den Leistungszielen des Bildungsplans. Hingewiesen wurde auch auf die bisher nicht immer unproblematische Pausenregelung. Demgegenüber schätzt man den Planungsvorsprung, der von den ÜK-Organisatoren unterdessen erzielt werden konnte, so dass die Kurse bereits frühzeitig in der betrieblichen Planung berücksichtigt werden können. Auch die Information seitens der ÜK-Verantwortlichen erlebt man als positiv.

Im nächsten Newsletter werden verschiedene weitere Themen angesprochen, so u.a. Antworten auf verschiedene Evaluationsfragen, mit denen sich die Projektgruppe beschäftigte. Die Projektgruppe trifft sich wieder im März, die Resonanzgruppe im Januar.

Daniel Eggenberger

Kontakt: www.kita-coaching.ch