

# Newsletter Nr. 16

EvaP Fachfrau/-mann Betreuung Kinderbereich

Der erste Lehrgang der neuen Ausbildung «Fachfrau/Fachmann Betreuung», der in der deutschen Schweiz im Sommer 2006 begann, ist abgeschlossen. In der Projektgruppe wurden deshalb verschiedene Abschluss- und Auswertungsarbeiten durchgeführt. Zu ihnen gehören eine Befragung der Lernenden, die abschliessende Erfassung des Zeitaufwandes für die Ausbildung sowie die Beurteilung des vorhandenen Qualifikations- und Abschlussprofils der Lernenden. Zudem standen die Erfahrungen im 6. Semester, insbesondere diejenigen mit der IPA, zur Diskussion. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

## Erfahrungen im 6. Semester

Mit Erleichterung stellten die Mitglieder der Projektgruppe fest, dass sie im 6. Semester mit den Leistungszielen des Bildungsplans gut im Rennen lagen. Viele Ziele wurden bereits im 5. Semester erreicht, so dass im 6. Semester genügend Raum für die Auseinandersetzung mit der IPA, für Vertiefungen ausgewählter Leistungsziele und für besondere Schwerpunktsetzungen gegeben war. Die Lernenden erhielten Gelegenheit zur vorübergehenden Leitung der Kindergruppe, zur Führung von Elterngesprächen, zur Übernahme von administrativen Arbeiten und zur Anleitung der Praktikant/Innen. Dadurch wurden wichtige Handlungskompetenzen eingeübt, um die Lernenden gut gerüstet ins Arbeitsleben zu entlassen. Daneben erstellten einige der Lernenden auch nach der IPA weiterhin ihre Arbeits- und Projektdokumentationen, was dazu beitrug, noch pendente Ausbildungsziele zu erreichen. In einem Lehrbetrieb wurden positive Erfahrungen mit der Hospitation der Lernenden in einem Kinderhort gemacht. Schliesslich wurden letzte Bildungsberichte erstellt, Bildungsbericht- und

Austrittsgespräche geführt sowie Lehrabschlusszeugnisse geschrieben.

## Erfahrungen mit der IPA

Auf die ersten Erfahrungen mit der IPA wurde bereits im letzten Newsletter eingegangen. In der Zwischenzeit kam es in der Projektgruppe jedoch erneut zur Diskussion von zwei Aspekten. Der erste Aspekt betraf die Beurteilungsqualität, der zweite die Prüfungsorganisation. Diskussionspunkte bezüglich des ersten Aspekts waren:

- Die Unterschiede in der Qualität der Aufgabenstellungen und Beurteilungskriterien sind sehr gross (überhaupt zeigen sich angesichts der IPA einmal mehr grosse Unterschiede in der Ausbildungsqualität der Lehrbetriebe).
- Die Beurteilung der IPA steht und fällt mit den Berufsbildner/Innen, ist also stark personenabhängig.
- Der Beurteilungsmassstab ist individuell und subjektiv, also in keiner Weise objektiv. Einzelne Beurteilungen wurden als stark gefühls- und beziehungsabhängig erlebt, d.h. die Gefühle und die Beziehungen der Berufsbildner/Innen ihren Lernenden gegenüber beeinflusste die Beurteilungsergebnisse.
- Es besteht kein Konsens über einen allgemeinen Beurteilungsmassstab.

Aus Sicht der Projektgruppe ist man sehr weit von einer einigermaßen objektiven Beurteilung der IPA entfernt. Das wirft die Frage der IPA-Gerechtigkeit und der Vergleichbarkeit der Abschlüsse auf. Einzelne Lernende und Berufsbildner/Innen fragen sich, wo denn das Niveau für den Abschluss der neuen Ausbildung liegt. Wenn es den verantwortlichen Berufsbildner/Innen überlassen bleibt, den Massstab zu definieren, wird das künftige Abschlussniveau sehr willkürlich, ja zufällig bleiben. Das macht

die IPA zu einem wenig geeigneten Mittel, möglichst weitgehende Prüfungsobjektivität und Beurteilungsgerechtigkeit zu gewährleisten. Auch wird die IPA in dieser Form kaum dazu beitragen, Ausbildungsqualität zu entwickeln. Deshalb sollte in Lehrbetrieben und verantwortlichen Gremien überlegt werden, mit welchen Massnahmen eine möglichst weitgehende Annäherung an Beurteilungsobjektivität erfolgen kann.

Der zweite Aspekt, der in der Projektgruppe Anlass zur Diskussion gab, bezieht sich auf die Organisation der Prüfungen. Lernende, Lehrbetriebe und Prüfungsexpert/Innen wünschen sich eine professionellere Organisation, welche auch die frühzeitige Information und Schulung der Betroffenen beinhaltet. Je nach Kanton waren die ersten Erfahrungen diesbezüglich unbefriedigend. Insbesondere im Kanton Zürich verlief die Organisation und Information teilweise chaotisch, weshalb man sich Verbesserungen auf allen Ebenen wünscht. Handlungsbedarf gibt es aber in allen Kantonen, weshalb die zuständigen Akteure, zuvorderst die Organisationen der Arbeitswelt (OdA's), gefordert sind, ihn zu eruieren und Massnahmen zu treffen.

Vor diesem Hintergrund warten die Projektgruppe und das Berufsfeld gespannt auf die überkantonal stattfindende Evaluation der ersten IPA-Erfahrungen. Sie findet nach den Sommerferien statt und wird in Form von verschiedenen Anpassungen in die Kantone zurück fließen. Informationen darüber dürften ab Herbst zu erwarten sein.

## Qualifikations- und Abschlussprofil

Bereits in früheren Ausgaben des KiTaS-Journals<sup>1</sup> entpuppte sich die Frage des Abschlussprofils als brisanter Diskussionspunkt. Was haben die Lernenden am Schluss ihrer Ausbildung in ihrem Rucksack? Zur Beantwortung dieser Frage machte sich die Projektgruppe das Qualifikationsprofil und die Präzisierungen der beruflichen Handlungskompetenzen<sup>2</sup> zu Nutzen. Letztere liegen als 28-sei-

**Tabelle 1: Nicht erfüllte Handlungskompetenzen**

Nr.	Anzahl nicht erfüllte Punkte	Berufliche Handlungskompetenz
2.3.1.	5	Unterstützt Menschen im Aufbau und in der Pflege von sozialen und kulturellen Netzen.
3.3.1.	4	Erkennt Notfälle und lebensbedrohende Situationen.
4.1.4.	4	Erkennt Merkmale von Essstörungen bei den betreuten Menschen.
4.1.5.	11	Unterstützt Menschen mit Ess- und Schluckstörungen fachgerecht.
5.1.3.	3	Erkennt Beeinträchtigungen und Potentiale aus körperlichen, geistigen und psychischen Behinderungen und berücksichtigt diese Erkenntnis im Umgang mit den betreuten Personen.
5.1.6.	4	Kann Berichte über die Entwicklung der betreuten Kinder verfassen.
5.2.7.	7	Reagiert angemessen auf Äusserung sexueller Bedürfnisse der betreuten Personen.
6.2.4.	3	Erklärt Unbeteiligten Möglichkeiten und Grenzen der professionellen institutionellen Betreuung verständlich.
6.3.5.	3	Nimmt Dynamiken im Team wahr und reflektiert den eigenen Anteil darin.
6.3.6.	3	Beteiligt sich aktiv an der konstruktiven Bearbeitung von Konfliktsituationen im Team.
7.2.2.	3	Leitet aus der Beurteilung, wie die gesetzten Ziele erreicht worden sind, nächste Schritte für die Betreuungsarbeit ab.
8.1.4.	3	Nimmt eigene psychische und/oder körperliche Überforderungen wahr und ergreift hilfreiche Massnahmen zur Bewältigung.
8.1.7.	8	Nutzt Formen der fachlichen Begleitung (Coaching, Supervision, Intervision).
8.2.3.	4	Erkennt Übergriffs- und Machtmissbrauchssituationen und reagiert adäquat.
9.1.1.	5	Erklärt Drittpersonen Entwicklung, Auftrag und Dienstleistungen im Kontext des Systems der sozialen Sicherheit.
9.1.3.	7	Beschreibt Finanzierungsgrundlagen von Institutionen im Sozialbereich.
9.1.4.	3	Erklärt die eigenen Aufgaben im Kontext eines in einem Leitbild beschriebenen Auftrags.
9.2.2.	5	Führt Bestellungen und Abrechnungen vorschriftsgemäss aus.

tiger Katalog vor. Sie orientieren sich an den Richt- und Leistungszielen des Bildungsplans. In der Projektgruppe wurde dieser Katalog sowohl von den Lernenden als auch den Berufsbildner/Innen durchgearbeitet. Ziel war es, insbesondere diejenigen Punkte heraus zu kristallisieren, die als nicht erfüllt galten. Diese wiederum flossen durch die Projektleitung in eine Gesamtübersicht ein, wodurch sich Mehrfachnennungen erkennen liessen. Tabelle 1 stellt einen Auszug aus dieser Übersicht dar, wobei nur jene

Punkte bzw. Handlungskompetenzen aufgeführt sind, die von der Projektgruppe mindestens 3 Mal genannt wurden.

Die Übersicht in Tabelle 1 macht deutlich, dass einzelne Lernende das Qualifikationsprofil nicht vollumfänglich erfüllen konnten. Die Gründe hierfür sind vielfältig, z.B. weil sich keine Gelegenheiten zur Erfüllung der Punkte boten (z.B. 4.1.5.) oder weil ihr Anspruch etwas hoch angesetzt ist (z.B. 8.1.7) oder weil sie nicht als Prioritäten behandelt wurden (z.B. 9.1.3.) oder weil sie im individuellen Fall der einzelnen Lernenden nicht von allen gleich gut erfüllbar sind (z.B. 8.1.4.). Darüber hinaus gibt es auch Punkte, die von der Projektgruppe als für die Kinderbetreuung irrelevant bezeichnet werden, weshalb sie in der obigen Darstellung nicht enthalten sind, so z.B. Pflanzen und Tiere im häuslichen Umfeld (4.2.4.) oder Kleider und Schuhe sach- und fachgerecht (4.3.4.) zu pflegen.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse griff die Projektgruppe die folgenden, bereits in Newsletter 14 formu-

lierte Aussage wieder auf, um sie aufgrund der vorhandenen Ergebnisse zu überprüfen: «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». Beide Teile der Aussage lassen sich am Ende des ersten Lehrgangs der neuen Ausbildung bestätigen. Was die Kinderbetreuung betrifft, sind die ausgebildeten Fachleute in der Lage, gute pädagogische Arbeit zu leisten. Hingegen werden Grenzen der neuen Ausbildung im Bereich der Leitungsaufgaben sichtbar. Gruppen- bzw. Teamleitungsaufgaben stellen höhere Anforderungen dar, auf die hin die neue Ausbildung kaum qualifiziert. Deshalb wären ihnen bloss einzelne wenige Lernende gewachsen.

In der Befragung der Lernenden interessierte deshalb, wie ihre Arbeitssituation nach Lehrabschluss aussieht. Fragen waren:

1 Siehe hierzu Nr. 11–14.

2 Das Qualifikationsprofil definiert im Rahmen des Validierungsverfahrens das Anforderungsniveau des Berufs. Es enthält in Form von Präzisierungen die beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte, erwachsene Fachperson verfügen muss, um den Beruf dem Anforderungsniveau entsprechend kompetent ausüben zu können. Das Q-Profil und die Präzisierungen für die Ausbildung «Fachfrau/Fachmann Betreuung» befinden sich als Download unter: <http://savoirsocial.ch/dokumente>

- a) Wie viele der Lernenden bewarben sich für eine Stelle im Bereich der Kinderbetreuung,
- b) für welche Funktion – als Gruppenleiter/In oder Miterzieher/In – bewarben sie sich,
- c) welche Erfahrungen machten sie auf der Stellensuche,
- d) hatten sie bereits eine Stelle gefunden und
- e) wenn ja, in welcher Funktion?

Die Umfrage bei 19 Lernenden ergab:

- a) Es bewarben sich alle Lernenden für eine Stelle in der Kinderbetreuung.
- b) Die meisten Lernenden bewarben sich für eine Stelle als Miterzieher/In. Nur knapp ein Viertel der Lernenden interessierte sich auch für eine Stelle als Gruppenleiter/In.
- c) Die Erfahrungen auf der Stellensuche sind mit ein bis zwei Ausnahmen sehr positiv. Einerseits ist eine gute Auswahl offener Stellen vorhanden. Andererseits hält sich der Aufwand sehr in Grenzen, so dass einige Lernende überraschend schnell eine Stelle fanden. Grundsätzlich ist es sehr viel einfacher, eine Stelle als Miterzieher/In denn als Gruppenleiter/In zu finden.
- d) Nur ein Fünftel der Lernenden befindet sich noch auf Stellensuche. Alle anderen nahmen eine Stelle an, davon ca. ein Viertel im eigenen Lehrbetrieb.
- e) Lediglich 3 Lernende fanden eine Stelle als Gruppenleiter/In.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es auch aus Sicht der Lernenden sinnvoll und wünschbar ist, zuerst als Miterzieher/In erste berufliche Erfahrungen zu sammeln. Viele von ihnen erklärten

deutlich, dass sie die Dinge für 1 bis 3 Jahre ruhig angehen möchten, bevor sie sich anschliessend zu Gruppenleiter/Innen und allenfalls Kitaleiter/Innen entwickeln wollen. 6 Lernende spielen jetzt schon mit dem Gedanken einer längeren, weiterführenden Weiterbildung an einer Höheren Fachschule oder gar Fachhochschule im Bereich der Sozialpädagogik, Heilpädagogik oder Pädagogik, was teilweise die Berufsmatur voraussetzt. Auf sonstige Weiterbildungswünsche befragt, geben viele Lernende an, in den nächsten Monaten den Basiskurs für Berufsbildner/Innen (Lehrmeisterkurs), einen länger dauernden Ausbilder/Innenkurs und kürzere andere fachliche Kurse besuchen zu wollen.

#### Zeitaufwand

Seit Projektbeginn erfasste die Projektgruppe den Zeitaufwand pro Semester. Einerseits wurde der Aufwand der Kitaleiter/Innen und Berufsbildner/Innen für die Anleitung, andererseits der Zeitaufwand der Lernenden für berufsschulische Aufgaben erhoh-

ben. Unterdessen liegen die Daten sämtlicher 6 Semester vor, so dass eine Gesamtübersicht möglich ist. Tabelle 2 zeigt die erfassten Daten pro Region und im Durchschnitt.

Der durchschnittliche Ausbildungs- bzw. Anleitungsaufwand umfasst demnach 2.4 Std. pro Woche. Die Spanne zwischen dem tiefsten und dem höchsten Wert ist gross – sie reicht von 0.2–6.3 Std. 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 0.2–5.3 Std. pro Woche. Im Durchschnitt wenden die Lernenden 1.7 Std. pro Woche auf. Die Verteilung und Entwicklung des Zeitaufwands über die einzelnen Semester hinweg ist in Tabelle 3 ersichtlich, wobei nur der gesamt-durchschnittliche Zeitaufwand Erwähnung findet.

**Tabelle 2:**  
Durchschnittlicher Zeitaufwand, inkl. höchste und tiefste Werte

Aufwand in Std./Wo	Ausbildungsaufwand KL + BB			Aufgaben Berufsschule
	KL	BB	KL+BB	FaBe
Kantone				
Durchschnitt Kt SG	0.3	2.3	2.6	1.3
Durchschnitt Kt ZH	0.6	1.5	2.1	1.4
Durchschnitt Kt AG	0.2	1.9	2.1	2.1
Durchschnitt Kt LU	0.2	2.4	2.6	2.0
Durchschnitt alle Kantone	0.4	2.0	2.4	1.7
Tiefster Wert im Einzelfall	0.1	0.2	0.2	0.2
Höchster Wert im Einzelfall	3.6	4.1	6.3	5.3

**Tabelle 3:**  
Entwicklung gesamt-durchschnittlicher Zeitaufwand pro Semester

Zeitaufwand (Stunden pro Woche)	Entwicklung gesamt-durchschnittlicher Zeitaufwand pro Semester						
	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 5	Sem. 6	Durchschnitt
Ausbildungsaufwand	3.3	2.4	2.1	2.5	2.1	2.3	2.5
Tiefster Wert	0.4	0.7	0.4	0.5	0.2	1	
Höchster Wert	6.3	4.1	3.1	5.5	3.4	4.2	
Zeitaufwand für Berufsschule	1.4	2	1.6	1.8	1.6	1.8	1.7
Tiefster Wert	0.4	0.7	0.5	0.4	0.4	0.2	
Höchster Wert	3.1	5.3	5.1	4.5	4.3	3.8	

### **Vor- und Nachteile der neuen Ausbildung**

Die Lernenden wurden vor Lehrabschluss auch nach Vor- und Nachteilen der neuen Ausbildung befragt. Auf Seiten der Vorteile wird die neue Ausbildung von ihnen als menschennahe, beziehungsorientierte und abwechslungsreiche Lehre betrachtet. Sie lädt zur Verantwortungsübernahme ein, stärkt die Teamfähigkeit, fördert die persönliche Entwicklung und erfordert eine eigene Meinung. Sie zeigt auf, wie man den Kinderbetreuungsalltag organisieren und gestalten kann. Gleichzeitig vermittelt sie ein solides, breites Allgemein- und Fachwissen. In der allgemeinen Berufskunde erhält man einen Einblick in die 3 Fachbereiche der Kinder-, Betagten- und Behindertenbetreuung. Die Lernenden schätzen den Wechsel zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb, da dadurch ein idealer Ausgleich entsteht. Die Leistungsziele in der spezifischen Berufskunde werden als mehrheitlich gut umsetzbar und passend bezeichnet. Die Ausbildungsplanung (z.B. in Form der Semesterplanung), der Bildungsbericht und insbesondere die Lerndokumentationen erweisen sich als wichtige und gute Ausbildungsmittel. Sie sind auch später nützlich, z.B. wenn man selber einmal Lernende ausbildet. Auch der Ausbildungsordner als Ganzes hilft, sich mit der Ausbildung intensiv auseinander zu setzen. Nicht zuletzt wegen ihm erfordert die neue Ausbildung eine intensive Betreuung der Lernenden. Da die Nachfrage nach familien- und schulergänzender Kinderbetreuung steigt, wähnt man sich in einem Beruf mit guten Zukunftschancen und ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten.

Auf Seiten der Nachteile führen die befragten Personen mit deutlicher Übereinstimmung an, dass sie das Einstiegsalter mit 15–16 Jahren als zu jung auffassen. In diesem Alter könne man die geforderte Verantwortung erst schlecht übernehmen. Ein Praktikum erachten sie deshalb als wichtig und sinnvoll. Das vermittelte Fachwissen bezeichnen sie generell als zu wenig spezifisch. Die Leistungsziele in der allgemeinen Berufskunde

halten sie für zu wenig praxisbezogen, da sie oft nur schlecht umsetzbar sind. Sie bedauern, dass in den 3 Lernorten viele interessante und wichtige Themen nur oberflächlich behandelt werden. Sie beanstanden, dass es zu viel Schriftliches gebe, was wertvolle Zeit für den direkten Umgang mit den Kindern und für Vertiefungen raubt. Sie vermissen, dass die neue Ausbildung nicht für Gruppen- und Teamleitungsaufgaben qualifiziert. Die Berufsbezeichnung erachten sie noch nicht als geläufig genug. Sie finden, dass der Beruf bisher unterschätzt und zu wenig als anspruchsvolle Tätigkeit verstanden wird. Sie bedauern, dass zu wenige Lehrstellen für die Kombination mit der Berufsmatur bestehen. Gleichzeitig geben sie zu bedenken, dass die BMS anspruchsvoll ist und die Zeit im Lehrbetrieb zusätzlich beschneidet. Bezogen auf den ersten Lehrgang erwähnen sie, dass der Umgang mit dem Ausbildungsordner zu Lehrbeginn sehr schwierig war; dass in allen 3 Lernorten zu viele Unsicherheiten bestanden; und dass ihnen die schlechte Organisation und Information auf allen Ebenen überhaupt sehr zu schaffen machte.

### **Revision Bildungsplan**

Als vom Timing her sehr passend erwies sich der Umstand, dass Savoiresocial zu Beginn dieses Jahres die Arbeiten zur Revision des Bildungsplans an die Hand nahm. Gemäss Bildungsverordnung steht mindestens alle 5 Jahre eine Überprüfung und Anpassung des Bildungsplanes an. Die Verordnung über die berufliche Grundbildung «Fachfrau, Fachmann Betreuung» ist seit 2005 in Kraft, so dass spätestens per 2010 eine Anpassung fällig ist.

Bis Ende April dieses Jahres konnten sich die Akteure und Organisationen des Berufsfeldes über ihre Wünsche und Anliegen äussern. Die Projektgruppe des Evaluationsprojekts nahm deshalb die Gelegenheit wahr, ihre Anliegen einzureichen. Sie konnte sich dabei auf die Erkenntnisse und Ergebnisse der 3-jährigen, intensiven Auseinandersetzung mit der neuen Ausbildung stützen. Ihre Anliegen bezüglich Bildungsplan und

Bildungszielen betrafen die

- Reduktion der Anzahl Leistungsziele
- Vermeidung von Fremdwörtern
- Verbesserung der Verständlichkeit einzelner Formulierungen
- Eliminierung von unnötigen oder unnützen Leistungszielen
- Vermeidung von Doppelspurigkeiten zwischen einzelnen Leistungszielen
- Verbesserung der begrifflichen und inhaltlichen Einheitlichkeit
- Integration wichtiger, bisher fehlender Leistungsziele
- Aktualisierung von Aussagen zum Qualifikationsverfahren
- Festlegung einer Altersangabe, da sich der Bildungsplan im Fachbereich der Kinderbetreuung auf Kinder und Jugendliche bezieht
- Ausmerzungen der Kleinkindlastigkeit der Leistungsziele, bessere inhaltliche Abdeckung der Betreuung von Jugendlichen
- Vermeidung von Taxonomiestufen, die nicht der Formulierung der Leistungsziele entsprechen
- Präzisierungen bezüglich Ausbildungsmitteln wie Lerndokumentationen, Bildungsbericht, Ausbildungsplanung, Ausbildungsgesprächen usw.

Es ist zu hoffen, dass die Anliegen eine möglichst weitgehende Berücksichtigung finden, um die Arbeit mit dem Bildungsplan in Zukunft zu vereinfachen.

Im nächsten Newsletter werden weitere Ergebnisse der Schlussbefragung der Lernenden dargestellt, so insbesondere deren Zufriedenheit mit dem Ausbildungsverlauf in den 3 Lernorten. Zudem fliessen die Ergebnisse der Gesamtauswertung der Projektgruppe ein, die sich anfangs September für die Schlussergebnisse trifft. Die Resonanzgruppe sieht sich das letzte Mal im November.

*Daniel Eggenberger*  
Projektleiter

[www.kita-coaching.ch](http://www.kita-coaching.ch)