

Newsletter Nr.5

Zwischenbericht über den Ausbildungsverlauf

Ende Januar hat sich die Projektgruppe erneut zu 2 halbtägigen Treffen versammelt und Erfahrungen mit der neuen Ausbildung ausgetauscht: Zuerst die Halbgruppe der Kantone Zürich und St. Gallen, dann die Halbgruppe der Kantone Aargau und der Inner-schweiz. Der 4. Sitz im Kanton Aargau, der im Herbst 2006 besetzt wurde, wird von einem Lehrbetrieb aus dem Kanton Solothurn eingenommen, wobei die FaBe nach Brugg in die Berufsschule geht. Der 4. Sitz im Kanton St. Gallen ist immer noch vakant. Interessierte Personen bzw. Lehrbetriebe, die im Evaluationsprojekt mitarbeiten möchten, können sich weiterhin auf der Geschäftsstelle des SKV melden. Wie die Rückmeldungen der Projektteilnehmerinnen zeigen, ist die Mitarbeit im Projekt für sie anregend, interessant und lehrreich. Der fachlich-inhaltliche Austausch über die neue Ausbildung steht im Mittelpunkt. Dabei können auch viele der zahlreichen Fragen geklärt werden, die mit dem neuen Ausbildungssystem verbunden sind.

Im Folgenden werden zunächst die Erfahrungen in den Lehrbetrieben beschrieben. Anschliessend erfolgen Hinweise bezüglich Berufsschule und ÜK's.

Bezugspunkt "Lehrbetrieb"

Die Zusammenarbeit mit den FaBes verläuft mehrheitlich positiv. Allerdings zeigte sich bei einigen von ihnen ein erster Motivationseinbruch gegen Ende Jahr. Die Gründe liegen in der allgemein hohen Arbeitsbelastung, dem vorhandenen Leistungsdruck durch die vielen Bildungsziele und im Vorweihnachtsstress. Auch zeigte sich, dass im Rahmen der Ausbildung persönliche, familiäre und gesundheitliche Belastungen zu berücksichtigen sind, welche teilweise zu einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit der FaBes führten.

Hinzu kamen viele Prüfungen in der Berufsschule.

Grundsätzlich stellt die neue Ausbildung hohe Ansprüche an die Jugendlichen. Voraussetzungen für einen positiven Umgang mit den Belastungen sind: Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, Zuverlässigkeit, Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Dort, wo diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, droht eine Überforderung der Jugendlichen. Das war auch bei der bisherigen Ausbildung schon so, doch zeigen sich die Konsequenzen mit der neuen Ausbildung schneller und früher. Einzelne FaBes arbeiten für ihre Ausbildung viel in ihrer Freizeit, so dass davon teilweise nicht mehr viel übrig bleibt.

Die Berufsbildner/Innen geben angesichts dieser Erfahrungen zu bedenken, dass der bestehende Leistungsdruck kaum über 3 Jahre aufrecht erhalten werden könne. Einzelne FaBes seien der zeitlichen Belastung jetzt schon kaum gewachsen. Deshalb komme der Vermittlung guter Arbeits- und Lerntechniken eine grössere Bedeutung zu. Überhaupt spiele das Zeitmanagement eine wichtigere Rolle als früher. Das gelte auch für sie als Berufsbildner/Innen selber. Denn ihr Zeitaufwand für die Ausbildung sei viel höher als früher. Man versuche zurzeit zu lernen, sich durch das neue Ausbildungssystem weniger unter Druck setzen zu lassen. Vor allem dürfe der Druck nicht an die FaBes weiter gegeben werden. Man müsse die Anforderungen und Erwartungen gut dosieren, ja zum Teil herunter schrauben.

Die Berufsbildner/Innen sind ihrerseits auf ideale und praktische Unterstützung angewiesen – sei es durch KollegInnen oder durch Vorgesetzte. Die An-

leitung der leistungsschwächeren FaBes erfordert jetzt schon viel Geduld, Engagement und Ausdauer. Das ist auf lange Sicht ermüdend. Angesichts der vielen Bildungsziele entsteht das Gefühl, sowieso nicht alle erreichen zu können. Der Alltag lehrt, dass die schönsten Pläne und Absichten nichts nützen, wenn man sie durch unvorhergesehene Ereignisse wieder überarbeiten und anpassen muss. Das alles ist eher demotivierend. Von Vorgesetzten ist zu hören, dass ihre Berufsbildner/Innen ausserordentlich engagiert sind, was sie sehr begrüssen und wertschätzen. Aber dieses Engagement führt auch zu viel Überzeit, so dass ein betriebliches Problem entsteht. Mit anderen Worten: Die Frage nach den zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen muss in jedem Lehrbetrieb neu gestellt und geklärt werden.

Überhaupt lässt sich festhalten: Die Einarbeitung in das neue Ausbildungssystem erfordert viel Zeit. Das bedeutet, dass versucht werden sollte, die Berufsbildner/Innen für die Einarbeitung frei zu stellen. Der zeitliche Umfang dafür beträgt ca. 1/2 bis 1 Tag und beinhaltet die Auseinandersetzung mit allen Papieren, Unterlagen und Ausbildungswerkzeugen. Die Erstellung der Semesterplanung und des individuellen Bildungsplans umfasst nochmals ca. soviel. Muss eine Berufsbildner/In infolge personellen Wechsels ersetzt werden, gilt selbstverständlich das gleiche. Auch hier ist eine gute, zuverlässige Unterstützung durch gleichgestellte Berufsbildner/Innen und / oder Vorgesetzte unabdingbar. Zudem ist bei der Anstellung von Berufsbildner/Innen zu beachten, dass sie im Unterschied zu früher gesetzliche Vorgaben zu erfüllen haben.

Generell wird die Menge der Bildungsziele als ein Hauptproblem erachtet. Die Bildungsziele des 1. Semesters sind noch nicht überall erreicht, sollten aber im Februar abgeschlossen sein. Ihre Erreichung ist nur möglich, indem sie sehr oberflächlich behandelt werden. Auch werden einige Bildungsziele selber als oberflächlich oder als zu allge-

mein bezeichnet. Einzelne Bildungsziele sind insbesondere für die FaBes, aber auch für die Berufsbildner/Innen, kaum oder wenig verständlich, da sie kompliziert formuliert oder mit Fremdwörtern versehen sind. Festgestellt wurde, dass im Alltag viele Ziele sozusagen beiläufig und automatisch erfüllt werden können. Auch lassen sich viele Ziele gut in den Alltag einbauen. Zudem sind einige Bildungsziele für den Kinderbereich bedeutungslos: z.B. Pflanzen und Tiere pflegen, Kleider und Schuhe pflegen sowie Auswahl von Kleidern unterstützen. Empfehlenswert ist, die erreichten Bildungsziele in der Semesterplanung fortlaufend abzuholen. Das reduziert den Druck und stellt bessere Übersichtlichkeit her. Trotzdem geht die Zeit für die Berufsbildner/Innen viel zu schnell vorbei, vor allem wenn man im Ausbildungsverlauf zurück fällt, etwas vergisst oder etwas falsch angegangen wurde. Angesichts der rund 3 Tage, die die FaBes im Lehrbetrieb sind, bleibt für die Erfüllung der schieren Menge der Ansprüche wenig Zeit. Wenn noch Absenzen hinzu kommen (Krankheit, Unfall, Ferien, Fortbildung, ÜK's, Teilzeitanstellungen usw.) sehen die Berufsbildner/Innen ihre FaBes teilweise sehr wenig. Dann ist es schwierig, wieder am Stand der letzten Vereinbarungen anzuknüpfen, den roten Faden wieder aufzunehmen und den Überblick, den man in der Zwischenzeit selber etwas verloren hat, wieder herzustellen.

Der Umgang und das Problem mit der Menge der Bildungsziele wurde von einer Berufsbildnerin wie folgt auf eine Formel gebracht: Verglichen mit früher fehlt 1 Tag für die betriebliche Ausbildung. Gleichzeitig ist aber der Anspruch an die betriebliche Ausbildung gewachsen. Das führt angesichts der Menge der Bildungsziele unweigerlich dazu, dass gewisse Bereiche nur noch oberflächlich behandelt werden können.

Erwähnt wird, dass an den Tagen, an denen die FaBes im Lehrbetrieb sind, teilweise weniger gut auf die Kinder eingegangen werden kann. Denn an

diesen Tagen finden die Anleitungssitzungen und das dichte Ausbildungsprogramm statt. Einzelne Berufsbildner/Innen haben auch das Gefühl, dass die FaBes nur noch an Sitzungen und im Büro, also gar nicht mehr bei den Kindern sind. Erwähnt wurde auch, dass die FaBes länger als früher Zeit brauchen, um sich in die Kindergruppe und das Team zu integrieren. Da sie mehr in der Schule sind als früher und auch noch ÜK's hinzu kommen, dauerte dieser Prozess teilweise bis Ende Jahr. Unterdessen sind die FaBes aber alle integriert und kennen alle Kinder.

Was den Modellehrgang betrifft, arbeitet etwas weniger als die Hälfte der Projektgruppe mit dem OdA-Ordner, die anderen benutzen das SKV-Konzept "Praxisausbildung konkret". Etwa ein Drittel der Projektgruppe "zapft" und "switcht" zwischen den beiden Konzepten selektiv hin und her. Geäussert wird, dass die OdA-Vorlagen teilweise einfacher, übersichtlicher und praktischer erlebt werden. Das gilt beispielsweise für den Bildungsbericht und die Vorlagen zur Arbeits- und Projektdokumentation. Umgekehrt werden von den OdA-Ordner-Anwender/Innen zum Beispiel ganz gezielt Teilleistungsziele als betriebliche Präzisierung aus dem SKV-Konzept übernommen, da diese einen hohen Konkretisierungsgrad aufweisen. Vom OdA-Ordner wünscht man sich zugunsten besserer Übersichtlichkeit, dass die Bildungsziele wie im SKV-Konzept auf einzelne Semester verteilt wären. Die Anwender/Innen des SKV-Konzepts haben zurzeit vor allem Fragen zur Qualifikation des 1. Semesters, insbesondere zum Punktesystem. Als gewöhnungsbedürftig wird die Beurteilungsskala, als unbefriedigend die technische Seite der Punkte-Zählung und des Punkte-Zusammenzugs erlebt.

Als aufschlussreich hat sich die Sichtung der verschiedenen Arbeits- und Projektdokumentationen der FaBes erwiesen. Die Dokumentationen weisen grosse Unterschiede auf, wobei diese

bereits bei den Aufträgen, die die Berufsbildner/Innen den FaBes zur Erstellung der Dokumentationen erteilen, beginnen. So sind die Aufträge unterschiedlich anspruchsvoll und reichen von einfachen bis zu komplexen Aufgabenstellungen. Teilweise werden sie mit detaillierten Rahmenbedingungen und Anweisungen verbunden. Nur einzelne Aufträge decken verschiedene Bildungsziele ab. Angesichts der komplexen Aufgabenstellungen, die erfüllt werden müssen, ist das Verhältnis von Aufwand und Ertrag deshalb teilweise wenig optimal. Das gilt umso mehr, als einzelne Arbeitsdokumentationen bis zu 7 Seiten umfassen. Dahinter versteckt sich ein grosser Zeitaufwand, den die FaBes zu leisten haben. Generell bestehen Unsicherheiten beim Anwenden der Vorlage für die Dokumentationen. Sie wird unterschiedlich genutzt und interpretiert. Das beginnt schon bei der Formulierung und Notierung des Auftrages: Im einen Fall wird er von der Berufsbildner/In in die Vorlage eingetragen, im anderen Fall machen das die FaBes selber. Einzelne Berufsbildner/Innen erteilen den Auftrag mündlich, andere notieren ihn auf ein separates Papier. Unklarheiten entstanden auch darüber, wo die Berufsbildner/In ihre Beurteilung der Dokumentation zu deponieren hat. Die FaBes selber hatten Mühe mit der Reflexion ihrer Erfahrungen. Ausserdem werden die Unterschiede zwischen den Kategorien der Vorlage teilweise nicht verstanden.

Diese Beispiele über bestehende Unterschiede zeigen, dass bezüglich der Arbeits- und Projektdokumentationen Klärungsbedarf besteht. Zu beantwortende Fragen sind: Was ist eigentlich die Grundidee der Arbeits- und Projektdokumentationen? Wie führt man die Berufsbildner/Innen und die FaBes an die Methodik der Dokumentationen heran? Welches sind mögliche, nützliche und dem Ausbildungsstand der FaBes angemessene Aufträge und Lernsituationen? Wie detailliert und anspruchsvoll sollen die Aufträge sein? Wie baut man die verschiedenen Aufträge und Lernsituationen geschickt

aufeinander auf, ohne die FaBes zu überfordern? Was genau wird schlussendlich beurteilt? Wie streng darf die Beurteilung sein?

Die Beurteilungen der Arbeits- und Projektdokumentationen fliessen vor Abschluss des 1. Semesters in den Bildungsbericht ein. Einzelne Berufsbildner/Innen haben ihn schon zusammen mit ihrer FaBe ausgefüllt und dabei versucht, auch die Selbstbeurteilung der FaBes zu berücksichtigen. Die vielen unterdessen vorliegenden Papiere und Teil-Beurteilungen von einzelnen Ausbildungsergebnissen machen indes die umfassende Beurteilung der Jugendlichen nicht ganz einfach. Es zeigte sich, dass eine gute Organisation (Ablagestruktur, Notizen, Protokolle usw.) unabdingbar ist.

Die Berufsbildner/Innen und ihre Vorgesetzten erleben das neue Ausbildungssystem insgesamt als "nährhaft" und sehr aufwändig. Unterdessen sind sie aber eingearbeitet und bereits etwas vertrauter mit ihm. Langsam entsteht auch eine Art Überblick, so dass es einfacher wird. Die ersten Unsicherheiten sind abgebaut. Trotzdem wird geäußert, dass es als Berufsbildner/In schwierig zu wissen ist, ob man sich auf dem richtigen Weg befindet. Wünschbar wäre eine Anlaufstelle, die bei Fragen weiter hilft. Als erforderlich werden Veranstaltungen genannt, mit denen die Berufsbildner/Innen in das neue Ausbildungssystem eingeführt werden.

Wichtige Erkenntnisse zur Weiterarbeit im 2. Semester sind: Der Dosierung der Ansprüche und Anforderungen kommt hohe Bedeutung zu. FaBes und Berufsbildner/Innen sollten nicht überfordert werden. Angesichts des hohen Leistungsdrucks müssen Vereinfachungen gefunden werden. Individuelle, spontane, prozess- und situationsorientierte Anpassungen müssen im Rahmen der Ausbildungsplanung möglich sein. Um Spielraum für nötige Vertiefungen einzelner Bildungsziele zu erhalten, muss entstandener Druck abgebaut werden. Der Vertiefung ein-

zelner, ausgewählter Bildungsziele ist vermehrt Beachtung zu schenken – auch wenn damit andere Bildungsziele vernachlässigt werden müssen.

Bezugspunkt "Berufsschule"

Die FaBes sind alle weiterhin motiviert, die Berufsschule zu besuchen. Allerdings zeigen sich aufgrund ihrer Rückmeldungen, dass es zwischen den Kantonen, aber auch zwischen den einzelnen Fächern, Unterschiede gibt. In allen 4 Projekt-Kantonen haben sich gegen Ende des letzten Jahres die Prüfungen gehäuft. Das führte teilweise zu Belastungen der FaBes, welche im Lehrbetrieb spürbar wurden. Am Liebsten besuchen die FaBes die pädagogische, psychologische und methodische Berufskunde. Diese wird von ihnen als interessant, praxisnah und umsetzungsorientiert empfunden. Die meisten setzen diesen Stoff im Lehrbetrieb gerne und aktiv um.

Noch immer wird von den Lehrbetrieben eine bessere Koordination und Abstimmung der betrieblichen Ausbildung mit dem Schulstoff gewünscht. Der Einblick in die schulische Stoffplanung wäre dafür eine Voraussetzung. Hilfreich wäre zudem, wenn die Praxisaufträge frühzeitig angekündigt würden. Denn nicht immer kann den FaBes kurzfristig ermöglicht werden, das Gelernte auch gleich umzusetzen. Hingewiesen wird darauf, dass einzelne Themen in der Schule teilweise zu viel Zeit beanspruchen. So macht es für den Kinderbereich keinen Sinn, wenn die FaBes lernen müssen, wie man Gedecke richtig aufischt, denn eine Kita ist kein Nobel-Restaurant. Ein anderes Beispiel ist die halbtägige Gebiss-Lehre, der sich in einer Klasse, die sich aus FaBes verschiedener Fachrichtungen zusammensetzt, die FaBes des Kinderbereichs ausgesetzt fühlen. Grundsätzlich zu bedenken ist der Hinweis, dass die Kinder vermehrt und regelmässiger in den Mittelpunkt des berufsschulischen Unterrichts gestellt werden könnten. Denn einzelne FaBes haben den Eindruck gewonnen, dass die Kinder als Hauptbezugspunkt oft gar nicht vorkommen.

Grundsätzliche Anliegen der Lehrbetriebe an die Berufsschulen sind weiterhin: Noch mehr Praxisbezug im Unterricht, wobei dies auch teilweise für die schulischen Unterlagen gilt; bessere Information seitens der Berufsschule, wobei dies vor allem die Berufsschulen in Brugg und Luzern betrifft; und vermehrte Beachtung der Wichtigkeit der berufskundlichen Themen und Inhalte. Angeregt wurde bezüglich Sportunterricht, diesen gezielt mit Elementen, die sich auf die Arbeit mit Kindern beziehen, anzureichern, so z.B. mit Rhythmik, Kinderturnen usw.

Einige FaBes besuchen nach den Sportferien die ersten Freifächer. Seitens der Lehrbetriebe ist man darüber nicht nur glücklich, weil die FaBes zusätzliche Zeit im Lehrbetrieb fehlen. Die 2 Schultage (Ausnahme Kanton Zürich: 1.5 Schultage) werden angesichts der Menge der Bildungsziele und der Ansprüche des neuen Ausbildungssystems von den Lehrbetrieben allgemein als zuviel erachtet.

Bezugspunkt "Überbetriebliche Kurse"

In der innerschweizer Region wurden die ersten ÜK's Ende 2006 durchgeführt (vgl. hierzu den 4. Newsletter). Im Kanton St. Gallen fanden sie Mitte Januar, im Kanton Aargau Ende Januar / Anfang Februar statt. Im Kanton Zürich sind sie auf die Monate Februar bis Mai verteilt. Aufgrund dieser breiten zeitlichen Streuung war es in der Projektgruppe bis jetzt nicht möglich, eine umfassende und systematische Auswertung vorzunehmen. Da auch in Zukunft zeitliche Verschiebungen in den Projektkantonen zu erwarten sind, werden die Erfahrungen mit den ÜK's kantonsweise evaluiert. Sobald nächste Rückmeldungen vorliegen, wird im Newsletter über sie berichtet.

Die ersten spontanen Rückmeldungen aus dem Kanton St. Gallen sind positiv: Die FaBes besuchten den 1. ÜK gerne. Er sei informativ, lehrreich, praxisnah, verständlich und interessant gewesen. Der vermittelte Stoff lasse sich gut in die Praxis umsetzen. Aller-

dings gebe es Wiederholungen von Stoff, der bereits in der Schule besprochen wurde. Seitens der Lehrbetriebe kam zum Ausdruck, dass es zu früh vermittelten Stoff gebe, da ihn die FaBes erst im 2. oder 3. Lehrjahr umsetzen könnten.

Ausblick

Einige Lehrbetriebe sind an der Vorbereitung der 2. Semesterplanung. Dort, wo es möglich ist, organisieren sich die Berufsbildner/Innen arbeitsteilig. Zum Beispiel lassen sich Semesterplanungen nach dem Prinzip eine (Semesterplanung) für alle (FaBes) erarbeiten, oder man teilt die Bildungsziele unter verschiedenen Berufsbildner/Innen zur betrieblichen Konkretisierung und Präzisierung auf. Kleinere Lehrbetriebe können Kooperationen mit anderen Lehrbetrieben eingehen. Grössere Betriebe kooperieren intern in der angesprochenen Weise. Grössere Trägerschaften organisieren sich im Rahmen ihrer Organisation überbetrieblich. Die dadurch erzielbaren Effekte sind nicht nur ökonomischer und finanzieller Natur (Zeitgewinn!), sie haben vielmehr auch eine inhaltliche und fachliche Seite mit qualitativen Auswirkungen.

*Daniel Eggenberger
Projektleiter; Kontakt:
www.kita-coaching.ch*