

# Newsletter Nr.6

SKV-Evaluationsprojekt FaBe  
(Fachfrau, Fachmann Betreuung)

## Zeiterfassung

Unterdessen liegt für das 1. Semester die Auswertung des erfassten Zeitaufwandes vor. Erhoben wurde einerseits der Anleitungsaufwand der Berufsbildner/Innen und der Kita-Leiter/Innen. Andererseits haben auch die Lernenden den Zeitaufwand erfasst, wobei sie zwischen Aufwand für *lehrbetriebliche* Aufgaben und Aufwand für *schulische* Aufgaben unterschieden.

Der erfasste Zeitraum erstreckt sich auf 25 Wochen, nämlich von Lehrbeginn (Anfang August 2006) bis Ende Januar 2007. Um den jeweiligen Zeitaufwand pro Woche zu berechnen, werden effektiv aber nur 20 Wochen berücksichtigt. Denn von insgesamt 25 Wochen werden 5 Wochen für Ferien, Feiertage und andere Absenzen (Krankheit, Unfall, Fortbildung usw.) abgezogen. Es wird also errechnet, wie hoch der Zeitaufwand ist, wenn man ihn auf 20 Wochen verteilt.

Zum *Ausbildungs- bzw. Anleitungsaufwand*, der seitens der Berufsbildner/Innen erfasst wurde, zählen Einarbeitungs- und Probezeitgespräche, Instruktionen im Alltag, Einführung in das Ausbildungssystem und in die betriebsspezifischen Arbeitsinstrumente (z.B. Dokumente, Konzepte, Checklisten, Planungsunterlagen, Dokumentationssysteme, materielle Hilfsmittel, PC usw.), alle Gespräche mit der FaBe zwischen Tür und Angel, Vor- und Nachbereitung der Anleitungsbzw. Ausbildungssitzungen, Qualifikationsgespräche, Konfliktgespräche und Ausbildungssituationen, die speziell angeleitet oder z.B. als Beobachter/In

begleitet wurden. Selbstverständlich gehören auch die Anleitungs- und Ausbildungssitzungen selber dazu, die z.B. folgende Themen beinhalten: Austausch über den Schulstoff, Semesterplanung, Stand der Erreichung der Bildungsziele, Rückblick und Ausblick, Arbeits- und Projektdokumentationen, Feedback usw.

Zum *Aufwand der Lernenden* für die Berufsschule gehören die Hausaufgaben und die Prüfungsvorbereitungen. Der *Aufwand für die Aufgaben des Lehrbetriebs* umfasst spezielle Ausbildungsaufträge (z.B. Beobachten von Kindern und Spielsituationen, Aktivitäten planen und durchführen, einen Raum gestalten usw.), die Erstellung der Lerndokumentationen und die verschiedenen Gespräche, Sitzungen und Informationen, die in einem direkten Zusammenhang mit der Ausbildung stehen usw.

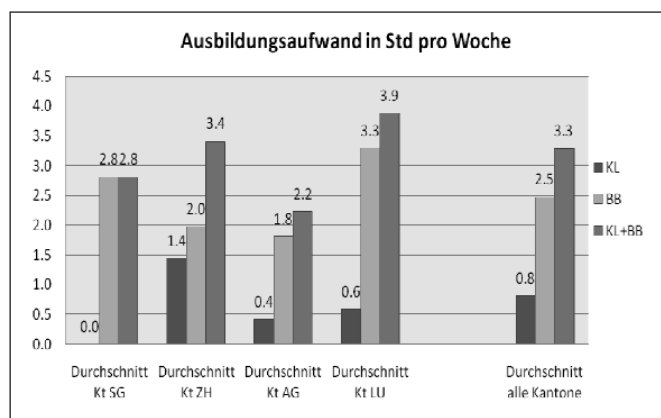
Die bisherige Auswertung ergibt beim *Ausbildungsaufwand der Kita-Leiter/Innen* folgende Daten: Nicht überall sind diese in die Anleitung der Lernenden involviert, da dies von der innerbetrieblichen Ausbildungsorganisation abhängig ist. Dort, wo das aber der

Fall ist, beträgt der durchschnittliche Aufwand 0.8 h pro Woche. Der tiefste Wert liegt im Einzelfall bei 0.1 h, der höchste Wert bei 2.6 h pro Woche.

*Ausbildungsaufwand der Berufsbildner/Innen:* Der durchschnittliche Aufwand für die direkte Anleitung der Lernenden beträgt 2.5 h pro Woche. Beim kantonalen Durchschnitt liegt der tiefste Wert bei 1.8 h (Kanton Aargau), der höchste Wert bei 3.3 h (Kantone Innerschweiz) pro Woche.

*Ausbildungsaufwand total:* Somit beträgt der durchschnittliche Zeitaufwand sowohl der Berufsbildner/Innen als auch der Kita-Leiter/Innen zusammen genommen 3.3 h pro Woche. Der tiefste Wert liegt im Einzelfall bei 0.4 h, wobei hier zu vermerken ist, dass die betreffende Lernende lange krank war. Umgekehrt liegt der höchste Wert bei 6.3 h pro Woche, wobei in diesem Fall eine nicht ganz einfache Probezeit zu verzeichnen war.

*Ausbildungsaufwand der Lernenden für den Lehrbetrieb:* Durchschnittlich haben die Lernenden 1.7 h pro Woche für ausdrückliche Ausbildungsaufträge seitens des Lehrbetriebes aufgewendet. Im Einzelfall wurde ein Aufwand von mindestens 0.4 h bzw. maximal 5.2 h pro Woche gemessen. Allerdings zeigen die Auswertungen, dass nicht überall das gleiche erfasst wurde, so dass diese Kategorie der Erfassung etwas problematisch und teilweise wenig aussagekräftig ist<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Sie wird deshalb in Zukunft nicht mehr berücksichtigt.

**Ausbildungsaufwand der Lernenden für die Berufsschule:** Der Durchschnitt liegt bei 1.4 h pro Woche. Die Spanne beim kantonalen Durchschnitt reicht von 0.7 h (Kanton St. Gallen) bis 1.9 h (Kanton Aargau) pro Woche. Die Spanne bei den einzelnen Lernenden umfasst 0.4 h pro Woche als tiefstem und 3.1 h pro Woche als höchstem Wert.

Folgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die wichtigsten Eckdaten:

**Resonanzgruppe**

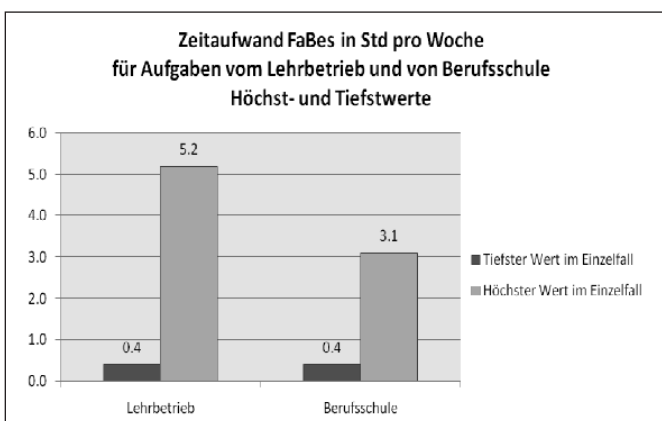
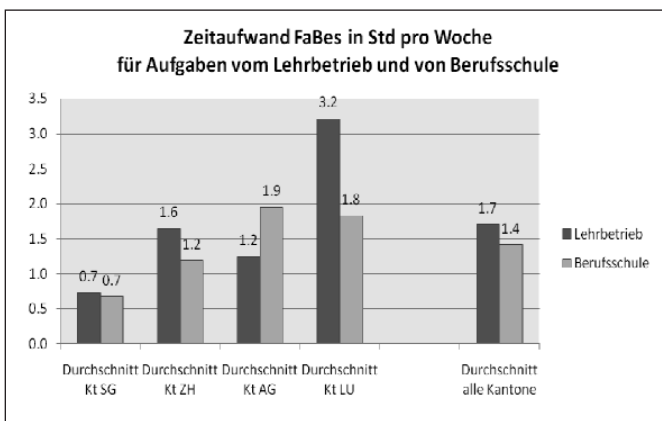
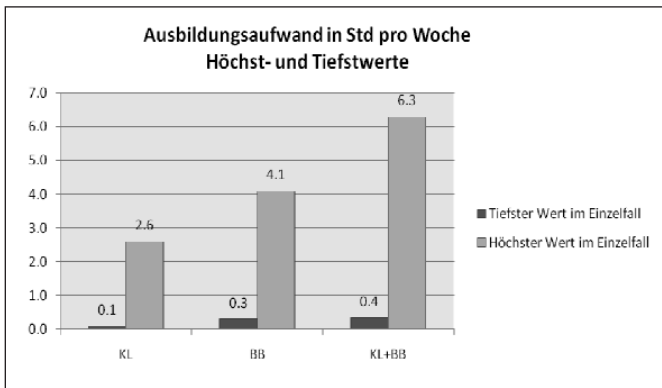
Das 2. Treffen der Resonanzgruppe hat am 10.1.2007 stattgefunden. Zur Erinnerung: Sie setzt sich aus Vertreter/Innen verschiedener Berufsschulen, einer bisherigen Berufsschule, des 3. Lernortes (ÜK), des SKV-Ausbildungskonzepts, der generalistischen Ausbildung und einer grösserer Trägerschaft zusammen. Die Teilnehmenden schätzen den Austausch in der Gruppe und erachten ihn als wichtig. Ebenfalls geschätzt werden die Newsletters, da sie einen guten Überblick über die Erfah-

rungen in den Lehrbetrieben geben und gut aufzeigen, wie viel Arbeit das neue Ausbildungssystem tatsächlich verursacht.

Ausführlicher diskutiert wurden die folgenden beiden Themen: 1. Das Thema *„Lehrmittel“*, nämlich dass den Berufsschulen ein einheitliches Lehrmittel für den Kinderbereich fehlt und dringend entwickelt werden müsste (Hinweise über gute Lehrmittel nehmen die Berufsschulen gerne entgegen). 2. Das Thema *„Unterscheidung zwischen Allgemeiner Berufskunde (ABK) und Spezifischer Berufskunde (SBK)“*, mit der niemand glücklich ist und die auch zu einer Vervielfachung der Prüfungen führt.

Ansonsten wurde von den Teilnehmenden gemeldet, dass mit dem neuen Ausbildungssystem viele Unsicherheiten bestehen und die Übersicht darüber sehr schwierig ist. Die Menge an Bildungszielen wird auch von den Vertreter/Innen der Berufsschulen als problematisch betrachtet. Sie zwingt die Berufsschulen zu entscheiden, was nur oberflächlich, was vom Schulstoff nur exemplarisch und was gar nicht behandelt werden soll. Diese Entscheidungen sind schwierig. Die Berufsschulen sind zurzeit stark mit dem Erarbeiten von Stoff- und Semesterplänen beschäftigt, was ebenfalls eine anspruchsvolle Arbeit darstellt.

Seitens Berufsschulen wird erlebt, dass grosse Unterschiede zwischen den Lehrbetrieben bestehen. Einzelne FaBes müssen stellenweise ohne grosse Anleitung arbeiten. Es gibt Lehrbetriebe, die noch sehr schlecht über das neue Ausbildungssystem informiert sind. Grosse quantitative und qualitative Unterschiede werden auch bei den Arbeits- und Projektdokumentationen festgestellt. Ausserdem wurde grosser Druck bezüglich der vielen Bildungsziele wahrgenommen, wobei einzelne Lehrbetriebe – nicht zuletzt aufgrund von Verunsicherungen - diesen Druck an die FaBes weiter geben. Statt die Sache langsam und prozessorientiert anzugehen, was eigentlich ge-



fordert wäre, scheint ein Aktionismus ausgebrochen, indem man den vielen Bildungszielen hinter her rennt. Nötig ist deshalb eine gesunde Dosierung der Bildungsziel-Menge und eine Konzentration aufs Wesentliche. Die Resonanzgruppe trifft sich das nächste Mal im Juni.

### Überbetriebliche Kurse

Entgegen der Ankündigung im letzten Newsletter ist es noch nicht möglich, eine Zusammenfassung der Rückmeldungen aus dem Kanton Aargau zu erstellen. Denn die Auswertungen liegen noch nicht vollständig vor. Eine Zusammenfassung erfolgt im nächsten Krippenjournal.

### Arbeitsdokumentationen

Angesichts der sehr grossen Unterschiede, die bei den Lerndokumentationen, insbesondere der Arbeitsdokumentationen (AD) vorhanden sind<sup>2</sup>, sind verschiedene Hinweise von Bedeutung.

Angesichts der bisher erteilten Lernaufträge zur Erstellung der bisherigen AD gilt: Sie erscheinen mehrheitlich zu schwierig, zu komplex und zu mehrschichtig. Sie enthalten stellenweise zu viele Vorgaben, sind an viele Rahmenbedingungen geknüpft und teilweise zu theoriebezogen. Viele der bisher erstellten AD erfüllen den Anspruch von Projektdokumentationen. Nicht nötig sind: Literaturstudium, schriftliche Zusammenfassungen von Texten, Vorträge über gelesene Texte usw.. Dies darf der Berufsschule überlassen werden und entspricht auch nicht der Grundidee der AD.

*Zur Grundidee der AD:* In den AD lassen sich 2 Ebenen unterscheiden:

1. Die Ebene der blossen *Beschreibung* einer Arbeitssituation. Das ist die Ebene der Sache und des Rapports.
2. Die Ebene der *Reflexion* dieser Arbeitssituation. Das ist die Ebene des Denkens, Nachdenkens und Denkens über das Denken (=Metakognition). Hier werden die Arbeitssituationen hinterfragt, zur eigenen Person (Verhalten, Handlungen, Wahrnehmungen

usw.) in Bezug gebracht und die nötigen bzw. möglichen Schlüsse gezogen.<sup>3</sup>

Die blossе Beschreibung bzw. das sachliche Rapportieren von erlebten Situationen will geübt sein und ist regelmässig zu trainieren. Doch ist sie teilweise auch ein Mittel zum Zweck, nämlich ein Mittel zur Reflexion. Denn indem die Lernenden Situationen und Erfahrungen aus ihrem Alltag dokumentieren müssen, lernen sie ihre Arbeitsrealität zu beschreiben. Das wiederum verhilft ihnen dazu, einerseits die Arbeitsrealität, andererseits auch sich selber und ihre Rolle in der Arbeitsrealität, differenzierter wahrzunehmen und darüber nachzudenken. Die AD sind somit primär ein Instrument der Reflexion.

Im Rahmen der AD sollten die Berufsbildner/Innen in erster Linie beurteilen, wie die Lernenden ihre Situationen bzw. Erfahrungen beschreiben, dokumentieren und reflektieren. Sie beurteilen erst in zweiter Linie, also nachrangig, die auf der Sachebene mit der Dokumentation verbundene Erfüllung von Aufträgen (z.B. eine Kinderbeobachtung machen, die Zubereitung der Babynahrung beschreiben, einen Raum gestalten usw.).

Vor dem Hintergrund dieser Idee muss im Rahmen des eigenen Betriebes und mit den Lernenden geklärt werden, wie der Umgang mit den AD gestaltet werden soll. Es ist also eine Haltung darüber herzustellen, in welcher Art und Weise sie zu planen, zu erstellen und zu bewerten sind. Prinzipiell sind 2 Möglichkeiten denkbar: 1. Die AD werden ohne genauere, präzisere und differenziertere Aufträge erstellt. Sie können auch vollkommen losgelöst von den Bildungszielen erarbeitet werden. Die systematische Dokumentation und Reflexion von Arbeitssituationen und Erfahrungen, insbesondere auch der wachen Wahrnehmung der eigenen Person, ist an sich Auftrag und Anspruch genug.

2. AD können aber auch mit Lernaufträgen und Bildungszielen verbunden

werden, um den Ausbildungsprozess zielgerichtet zu steuern, auszurichten und dadurch den betrieblichen Nutzen zu erhöhen. Allerdings ist dann in der Beurteilung der Ergebnisse bewusst zwischen der (inhaltlichen) Beurteilung der Auftragserfüllung und der Beurteilung der Reflektionsqualität (Metakognition) zu unterscheiden.

Die bestehenden OdA- und SKV-Vorlagen zur Erstellung der AD erscheinen aufgrund der bisherigen Erfahrungen nur beschränkt geeignet, in Entsprechung zur beschriebenen Grundidee die nötigen Lernprozesse der Lernenden zu unterstützen. Hier wären Anpassungen erforderlich. Nötig wären ausserdem: Muster-Beispiele von AD, eine Themensammlung möglicher Aufträge für die Erstellung von AD<sup>4</sup>, eine Checkliste für die Berufsbildner/Innen zur Einführung der Arbeitsdokumentationen und eine Checkliste für die Lernenden zur Reflexion.

Grundsätzlich scheint es sinnvoll, für die Berufsbildner/Innen eine systematische Einführung in die Lerndokumentationen zu entwickeln. Im Mittelpunkt einer solchen Schulung könnte die methodische Hinführung der Lernenden an das Denken über das Denken, an das Lernen des Lernens bzw. an die Fragen der Metakognition *mittels* der AD stehen.

Der nächste Newsletter geht auf die nächsten Treffen der 2 Projekthalbgruppen (anfang Mai) ein. Im Krippenjournal wird regelmässig (mindestens in jeder 2. Ausgabe) über den Verlauf des Projekts berichtet. Die Newsletter's sind auch auf der Homepage des SKV aufgeschaltet (→Berufsbildung/Downloads).

*Daniel Eggenberger, Projektleiter*  
Kontakt: [www.kita-coaching.ch](http://www.kita-coaching.ch)

<sup>2</sup> Vgl. hierzu ausführlicher den 5. Newsletter

<sup>3</sup> Vgl. hierzu auch DBK-Ordner "berufliche Grundbildung", S. 129ff

<sup>4</sup> Katalogisiert nach Thema, Auftrag und zugeordneten Leistungszielen.