

# Newsletter Nr.9

EvaP Fachfrau/-mann Betreuung Kinderbereich

Der letzte Newsletter, der im Sommer erschien, liegt einige Monate zurück. Er beinhaltet einen ausführlichen Rückblick der Projektgruppe auf das 1. Lehrjahr und eine Zusammenfassung der wichtigsten praxisrelevanten Punkte für die Berufsbildner/Innen in ihrem Ausbildungsalltag. Unterdessen haben sich die beiden Projekthalbgruppen (9./10.2007) und die Resonanzgruppe (11.2007) wieder getroffen, wobei die Resonanzgruppe ebenfalls über das vergangene 1. Lehrjahr Bilanz zog.

## Hauptthemen im 1. Lehrjahr aus Sicht der Resonanzgruppe

Im Unterschied zu früher müssen die Lehrbetriebe für die neue Ausbildung mehr Verantwortung übernehmen. Denn die 3 Lernorte – Lehrbetrieb, Berufsschule und Überbetriebliche Kurse – sind in ihren Zuständigkeiten klar voneinander getrennt und je für ihren eigenen Bereich verantwortlich. Vor diesem Hintergrund verändert sich das Rollenverständnis der Lehrbetriebe zunehmend, was im Berufsfeld wahrgenommen und begrüsst wird.

Die Anforderungen an die Berufsbildner/Innen sind gestiegen. Diese Tatsache ist ein zentrales Thema in den Lehrbetrieben selber. Wichtig wäre, die Lehrbetriebe besser darüber zu informieren, wie sie mit den Ansprüchen der neuen Ausbildung umgehen können und welche Voraussetzungen für einen erfolgreichen Umgang mit ihr erfüllt sein müssen.

Die Anwendung der formalen Hilfsmittel der neuen Ausbildung, wie z.B. die Lerndokumentationen und der Bildungsbericht, erfolgt teilweise noch zu wenig angemessen. Beide sollten noch zuverlässiger, sorgfältiger und differenzierter erstellt werden.

Für den Bildungsbericht gilt, dass die vorhandene Vorlage die fach- und berufsspezifischen Anforderungen nur schlecht abbildet.

Die inhaltliche Abstimmung zwischen den ÜK's und den Berufsschulen ist noch ungenügend. Das führt zu Wiederholungen von Unterrichtsstoff. Zur besseren Abstimmung ist deshalb ein partnerschaftliches Zusammenarbeiten der verschiedenen Lernorte nötig. Teilweise sind die schon bestehenden Bemühungen zur besseren Kooperation der 3 Lernorte noch zu intensivieren. Sinnvoll wäre der regelmässige fachlich-inhaltliche – also nicht nur organisatorische – Austausch der verschiedenen Ausbildungspartner.

Das Verhältnis von allgemeiner zu fachspezifischer Berufskunde ist zu Ungunsten der fachspezifischen Berufskunde wenig ausgewogen (2/3 versus 1/3). Die Aufteilung ist künstlich, was sich im berufsschulischen Alltag und insbesondere im Prüfungswesen immer wieder zeigt (vgl. hierzu auch Newsletter Nr. 6).

Den sprachlichen Fähigkeiten kommen im neuen Beruf besondere Bedeutung zu. Insbesondere die schriftlichen Arbeiten spielen eine viel grössere Rolle als früher. Angesichts häufig anzutreffender sprachlicher Defizite der Lernenden ist die hochdeutsche Sprache auch im Fachunterricht als Standardsprache zwingend erforderlich. Darüber hinaus angemessen auf die sprachlichen Mankos zu reagieren, fällt nicht immer einfach. Das gilt insbesondere auch für die verschiedenen Reflexionsarbeiten, z.B. die Lerndokumentationen, die schriftlich vollzogen werden.

Die neue Ausbildung ist zu kleinkindlastig. Man vermisst ein Bewusstsein darüber, dass sie sich im Fachbereich der Kinderbetreuung auf die Altersspanne von 0-12 Jahre bzw. 0-15 Jahre bezieht. Deshalb wird auch der schulergänzende Bereich noch zu wenig erreicht. Umgekehrt sind die Vertreter/Innen von schulergänzenden Organisationen noch kaum an der neuen Ausbildung interessiert. Wichtig erscheinen deren aktive Information und die Schaffung von Anreizen, damit auch im schulergänzenden Betreuungsbereich Ausbildungsplätze entstehen.

Nötig wären Ausbildungsverbundmodelle zwischen familien- und schulergänzenden Angeboten, also z.B. zwischen Kitas und Horten, damit Lernende den Umgang mit Kindern in der ganzen Altersspanne von 0-15 Jahre – und natürlich auch umgekehrt, wenn in den Horten Fachfrauen / Fachmänner Betreuung ausgebildet werden – erlernen könnten. Überhaupt sind eine bessere Vernetzung von Kitas und Horten sowie der fachliche Austausch unter ihnen wünschbar.

## Rückblick auf die Erfahrungen in den Lehrbetrieben

Viele Punkte, die in früheren Zwischenberichten bereits erwähnt wurden, erhalten durch die Projektgruppe fortlaufende Bestätigung, so z.B. der überladene Bildungsplan, die zu grosse Menge an Leistungszielen, der permanente Leistungszielindruck im Ausbildungsalltag, die zeitliche Schwierigkeit von Vertiefungen einzelner Ziele, die Problematik und der Stress der sich kumulierenden (erwarteten und unerwarteten) Absenzen, die hohen Anforderungen an die Lernenden und an die Berufsbildner/Innen usw.

Wie sich langsam aber sicher zeigt, gibt es auch erste deutliche Anzeichen dafür, dass sich die Situation in den Lehrbetrieben entspannt. Denn die Berufsbildner/Innen haben sich in die neuen Grundlagen und Unterlagen eingearbeitet und erkennen Wege zu Vereinfachungen. Sie suchen aktiv nach Optimierungsmöglich-

keiten im Rahmen der bestehenden betrieblichen Abläufe und organisieren die Zeiten für die Ausbildungsgefässe teilweise neu. Die Berufsbildner/Innen des 2. Lehrjahres führen als Mentor/Innen neue Kolleg/Innen ein. Dort, wo verschiedene Berufsbildner/Innen in einem Lehrbetrieb arbeiten, helfen sie sich gegenseitig beim Beurteilen von Aktivitäten, dem Führen von Gesprächen und dem Erstellen von Semesterplanungen. Mehr und mehr organisiert man sich auch arbeitsteilig, so dass sich die innerbetriebliche Ausbildungsstruktur in den verschiedenen Lehrbetrieben entwickelt und verändert. Dabei entstehen zeitliche Kapazitäten und innerbetriebliche Synergien. Diese wiederum erlauben neue fachliche Entwicklungen. So wurden beispielsweise in einem grösseren Betrieb für die Berufsbildner/Innen des 1. und 2. Lehrjahres Gefässe für den fachlichen Austausch und thematische Schwerpunktsetzungen geschaffen. Diese werden auch für andere Interessierte geöffnet. Teilweise treffen sich die Berufsbildner/Innen des 1. und des 2. Lehrganges allein. Ausserdem sind Ideen für fachliche Treffen der Lernenden entstanden.

Neben der innerbetrieblichen Koordination entwickeln sich auch überbetriebliche Formen zur Kooperation. Sei es, weil man sich im Rahmen von Trägerschaften, die verschiedene Kitas führen, zusammen arbeitsteilig organisiert. Oder sei es weil man sich regional und nachbarschaftlich besser vernetzt und Ausbildungsaufgaben – z.B. die Erstellung von Semesterplänen und die Erarbeitung von betrieblichen Präzisierungen – untereinander aufteilt. Zudem werden verschiedene Mitglieder der Projektgruppe in ihren Regionen eingeladen, als Fachleute und Spezialist/Innen über ihre Erfahrungen zu berichten. Das macht sie zu wichtigen Multiplikator/Innen in ihrem Umfeld. Teilweise organisieren sich die Lehrbetriebe, um zusammen das Gespräch mit den anderen Lernorten zu suchen. Das trägt zur Klärung von Fragen bei und ergibt eine wichtige Basis, um gegenseitiges Vertrauen und einen Dialog aufzubauen.

In verschiedenen Lehrbetrieben haben mit dem Wechsel vom 1. ins 2. Lehrjahr organisatorische und personelle Veränderungen stattgefunden. Die Lernenden wechselten die Gruppe oder (im Rahmen grösserer Trägerschaften) den Lehrbetrieb – wobei sich dieser Wechsel für die betroffenen Lernenden motivierend auswirkte. Oder sie bekamen neue Berufsbildner/Innen bzw. die Kitaleitung gab die Verantwortung an neue Berufsbildner/Innen ab. In einem Betrieb wurde das Pensum einer Berufsbildnerin zur Entlastung der Kitaleiterin um 10% aufgestockt, damit diese Ausbildungsaufgaben (z.B. die Erstellung der Semesterplanung) abgeben konnte. Überhaupt ist es als Kitaleiter/In aus Zeitgründen sehr schwierig, die Lernenden anleiten zu wollen. Eine Kitaleiterin übergab die Anleitung deshalb ganz an eine Teamleiterin. Die Gefässe für den Austausch zwischen der Kitaleitung und den Berufsbildner/Innen wurden in verschiedenen Lehrbetrieben ebenfalls angepasst und neu festgelegt.

Wiederholt wurde deutlich, dass der neuen Ausbildung nicht von allen Teammitgliedern das nötige Verständnis entgegengebracht wird. Unverständnis äussert sich insbesondere bezüglich Zeitaufwand. Eine gründliche innerbetriebliche Information über das neue Ausbildungssystem kann – z.B. im Rahmen einer grösseren Teamsitzung oder eines Teamanlasses – helfen, das Verständnis zu vertiefen und vorhandene Fragen zu klären. Dabei lassen sich auch Vertreter/Innen von Trägerschaften einbinden, die von solchen betriebsinternen Orientierungsveranstaltungen nur profitieren können.

Was den Zeitaufwand betrifft, liegt jetzt die 2. Datenserie (2. Semester des ersten Lehrganges) vor. Der Ausbildungsaufwand, den Lehrbetriebe im Durchschnitt haben, liegt bei 2.4 h pro Woche (1. Semester = 3.3 h pro Woche). Die Spanne vom tiefsten und höchsten Wert reicht von 0.7 h bis 4.1 h pro Woche, ist also gross. Dabei verteilt sich dieser Aufwand je nach Organisation der einzelnen Lehrbetriebe teilweise un-

terschiedlich auf die Kitaleitung und die Berufsbildner/In. Beim Zeitaufwand der Lernenden, den sie für die Hausaufgaben der Berufsschulen haben, umfasst der Durchschnitt 2 h pro Woche. Der tiefste Wert beträgt 0.7 h, der höchste 5.3 h pro Woche. Auch hier sind die individuellen Unterschiede also beträchtlich.

Ebenfalls vorhanden ist unterdessen die Bewerber/Innen-Statistik. Generell treffen sehr viele Bewerbungen von Jugendlichen ein – teilweise bis zu 300 Bewerbungen pro Lehrbetrieb. Davon sind 2% Bewerbungen von Männern. Das Alter der Bewerber/Innen verteilt sich durchschnittlich wie folgt: Fast die Hälfte (47%) ist zwischen 17-18 Jahre alt. 21% aller Bewerbungen stammt von 15-16-jährigen, 19% von 19-20-jährigen Personen. Der Rest entfällt auf Personen, die älter als 21 Jahre sind. Die Altersverteilung zeigt sich in den verschiedenen Kantonen aber teilweise unterschiedlich – beispielsweise sind im Kanton St. Gallen nur 29% der Bewerbungen von Jugendlichen zwischen 17-18 Jahre. Umgekehrt sind in den Kantonen der Zentralschweiz fast ein Drittel (31%) der Bewerbungen von 15-16-jährigen Personen. Was den Schulabschluss betrifft, stammen 61% der Bewerbungen von Personen mit sogenannt schulischen Grundansprüchen (SEK B + C). 33% der Bewerber/Innen bringen einen SEK-A-Abschluss, also auf der Stufe der erweiterten schulischen Ansprüche, mit. Der Rest bezieht sich auf andere Schulabschlüsse. Auch hier sind die interkantonalen Unterschiede teilweise gross. So verteilen sich beispielsweise im Kanton Zürich SEK-A-Abschlüsse (46%) und die SEK-B- und C-Abschlüsse (50%) fast gleichmässig. Hingegen sind erstere in der Zentralschweiz nur mit 33%, letztere aber mit 61% vertreten.

Für die Besetzung der Lehrstellen gelten folgende Aussagen: Allgemein ist man eher zurückhaltend mit der Besetzung von Lehrstellen durch Schulabgänger/Innen. Zudem überlegt man sich bei der Stellenbesetzung sehr genau, welche der Bewerber/Innen den hohen Anforderungen ge-

wachsen sind. Weiter gibt es Lehrbetriebe, die aufgrund des hohen Aufwands bedenken, ob die Besetzung weiterer, also zusätzlicher Lehrstellen, zurzeit realistisch und machbar ist. Dieser Punkt bekommt auch dadurch Gewicht, dass sich das Verhältnis von ausgebildeten, älteren Personen und unausgebildeten, jüngeren Personen verändert. Mindestens in jenen Lehrbetrieben, die mit der neuen Bildungsverordnung das Lehrstellenangebot ausbauen, verschiebt sich das erwähnte Verhältnis altersmässig nach unten. Deutlich zeigt sich das auch dann, wenn Jugendliche am Schnuppern sind, denn dann sind manchmal mehr Jugendliche als Erwachsene anwesend.

Die Mitglieder der Projektgruppe weisen aufgrund der Bewerbungen und aufgrund der Kenntnis ihrer Regionen auch auf folgende Punkte hin: Von den Bewerber/Innen für Lehrstellen haben nach wie vor viele bereits ein 2. oder 3. Praktikum absolviert. Das Praktikum ist in allen Regionen offenbar unverändert ein Bestandteil des Ausbildungsweges. Tatsächlich gibt es Betriebe, die bei der Vergabe von Lehrstellen noch immer ein Praktikum voraussetzen. Einzelne Lehrbetriebe besetzen Lehrstellen mit Praktikant/Innen. Eine Abschaffung des Praktikums ist also noch nicht in Sicht. Darüber hinaus hört man von Lehrbetrieben, die sich infolge des Zeitaufwands der neuen Ausbildung überlegen, keine Lehrstellen mehr anzubieten.

### **Rückblick auf die Erfahrungen in der Berufsschule**

Die Lernenden melden zurück, dass der Unterricht deutlich strenger ist als im 1. Lehrjahr. Die Erfahrungen mit und in den Berufsschulen sind aber weiterhin positiv (siehe hierzu auch Newsletter Nr. 8). Aufgefallen ist in der Zwischenzeit, dass die Lernenden den Schulstoff mehr und besser im Lehrbetrieb umsetzen können. Das hat einerseits mit ihnen selber und ihrer Entwicklung zu tun. Andererseits nimmt man wahr, dass in den Berufsschulen an der Vertiefung des Praxisbezugs des Unterrichts gearbeitet wird.

Die Gewichtung von verschiedenen Themen, die die Berufsschulen vermitteln, ist nicht immer nachvollziehbar. Es scheint manchmal, dass wichtige Themen im Eiltempo abgehandelt werden und deshalb undeutlich bleiben. Demgegenüber werden Themen, die aus Sicht der Lernenden und der Lehrbetriebe für den Alltag bedeutungslos sind, gründlich durchgearbeitet. Über die Sauberkeitserziehung wurde z.B. eher oberflächlich gesprochen und kaum etwas an Unterlagen abgegeben. Hingegen kam der Verdauungsapparat sehr ausführlich zur Diskussion und war gut dokumentiert. Darüber hinaus finden einzelne Lehrbetriebe, dass bestimmte Themen zu früh (1. Lehrjahr) angesetzt sind (so z.B. «Elterngespräche führen» und «Kinder eingewöhnen»). Angeregt wird, den Informatikunterricht, der als sinnvoll betrachtet wird, möglichst früh anzusetzen.

Teilweise ungeduldig verhält man sich der Tatsache gegenüber, dass einzelne Berufsschulen noch immer keinen Einblick in ihre Stoffplanung gewähren. Obwohl dies seit Beginn der neuen Ausbildung immer wieder gewünscht wurde, haben noch nicht alle Schulen sichtbar darauf reagiert.

### **Rückblick auf die Erfahrungen in den ÜK's**

Aufgrund der unterschiedlichen zeitlichen und inhaltlichen Verteilung der ÜK's in den verschiedenen Projektkantonen ist die fortlaufende Auswertung der Erfahrungen in den ÜK's im Rahmen der Projektgruppe teilweise erschwert. Deutlich zeigte sich aber, dass der ÜK zum Thema «Hauswirtschaft und Ernährung» bei allen Lernenden sehr gut ankam. Einhellig über alle Lehrbetriebe und Kantone hinweg äusserten sie, dass dies bisher der Beste ÜK gewesen sei. Kursleitende, Unterricht, Stoffvermittlung, Praxisbezug und Unterlagen wurden gelobt. Hingewiesen wurde darauf, dass diese Themen schon im 1. Lehrjahr vermittelt werden könnten, da sie praktischen Nutzen für die Arbeit in den Lehrbetrieben haben.

Noch immer gibt es inhaltliche Doppelspurigkeiten zwischen den ÜK's und der Berufsschule. Diese sollten vermieden werden. Gewünscht wird eine gute Erreichbarkeit der Kursorte. Als wenig sinnvoll empfindet man die Verzettelung einzelner ÜK-Themen auf verschiedene Halb- oder Ganztage und über einen längeren Zeitraum. Klar favorisiert man thematische Blöcke am Stück, nicht zuletzt zur Vermeidung von entstehender Unruhe in den Kindergruppen, wenn Lernenden immer wieder fehlen. Teilweise noch immer bemängelt wird die knappe Planung bzw. kurzfristige Information über die ÜK-Termine. Allerdings gibt es Projektkantone, in denen eine deutliche Verbesserung und ein Planungsvorsprung stattgefunden hat, so dass die Lehrbetriebe und die Lernenden zufrieden sind.

Die Newsletters sind auch auf der Website [www.kitas.ch](http://www.kitas.ch) aufgeschaltet.

*Daniel Eggenberger*