

Päda.tipp!



Editorial

Geschätzte Fachfrauen und Fachmänner, fühlen Sie sich durch den fantastischen Sommer ebenfalls genährt und gestärkt? Dann geht es Ihnen wie mir. Wieso in ferne Lande schweifen, wenn man auch hierzulande derart reichlich mit Sonne beschenkt wird? Ich habe die Gelegenheiten genutzt und meine Batterien wieder mit (Sonnen-) Energie aufgeladen.

Über die zurück liegenden Wochen nahm das Kursprogramm fürs kommende Jahr Gestalt an. Das Ergebnis finden Sie auf der dritten Seite des Päda.tipp! Das Programm bietet auch im Jahr

2016 wiederum eine spannende, interessante Palette an Kursen. Neben bewährten Kursen sind darunter auch einige neue Angebote zu verzeichnen. Die Detailbeschreibungen zu den Kursen finden Sie jeweils als PDF auf meiner Website.

Das aktuelle Brennpunktthema bezieht sich auf die Belastungen von Ausbildungsbetrieben, wenn sie unter Personalmangel leiden. Deshalb ist es besonders wichtig, Ausbildung effizient und wirksam zu organisieren. In diesem Bereich gibt es einige Potenziale, die noch nicht überall genutzt werden.

In der Vergangenheit hatte ich wiederholt Gelegenheit, Kinderkrippen, Kinderhorte und Kindergärten interimistisch zu leiten. Deshalb möchte ich Ihnen mein Angebot «Leitung auf Zeit» im Kapitel «Einblick» näher vorstellen.

Ich wünsche Ihnen nicht nur einen goldigen Herbst, sondern auch viele goldige Erfahrungen. Bis zum nächsten Päda.tipp! – oder auch bei anderer Gelegenheit – verbleibe ich mit besten Grüßen

D. Eymann

- 1 Im Brennpunkt
- 2 Päda.blog!
- 3 Einblick
- 4 Kursprogramm
- 5 Eine Geschichte
- 6 Tipps und Tricks
- 7 Materialien

Im Brennpunkt

Ausbildung sinnvoll, effizient und wirksam organisieren

Arbeiten Sie auch in einem Betrieb, der Studierende, Lernende und Praktikant/Innen ausbildet? Im sozialen und pädagogischen Berufsfeld ist das üblich und gehört zum Selbstverständnis der Professionen dazu. Sie tragen auf diese Weise zur Nachwuchssicherung und zur Entwicklung von Fachlichkeit im Berufsfeld bei.

Gute Ausbildungsqualität ist nicht selbstverständlich

Nichts desto trotz ist gute Ausbildungsqualität keine Selbstverständlichkeit. In meinem Beratungsalltag bin ich bereits auf viele Klagen und teilweise missliche Zustände gestossen. Gerade in Zeiten akuten Personalmangels sind die betrieblichen Anforderungen derart hoch, dass es oftmals die Personen in Ausbildung sind, die als Erste darunter leiden. Wenn es mit reduzierten personellen Kräften darum geht, zunächst das Kerngeschäft zu meistern, nimmt die Leistung der ausbildungsverant-

wortlichen Personen beinahe zwangsläufig ab. Dann fallen nötige Ausbildungsgespräche aus und die Lernenden müssen zurück stehen.

Die meisten Betriebe organisieren Ausbildungsverhältnisse als Eins-zu-Eins-Situation einer verantwortlichen Person mit einer Lernenden. In der Regel ist eine Lernende einem bestimmten Team bzw. einer Gruppe zugeordnet, wo eine Berufsbildnerin bzw. ein Berufsbildner (=BB) für sie zuständig ist. In einer kleinen Institution mit nur wenigen Lernenden ist das der einzige Weg, Ausbildung zu organisieren. In einer mittleren und grösseren Institution liegen die Dinge aber anders. Viele sind sich nicht bewusst, dass es Potenziale zur effizienteren Ausbildungsorganisation gibt.

Ausbildung optimieren

In Beratungen zeige ich regelmässig Möglichkeiten zur Optimierung und Weiterentwicklung

der Ausbildungsbereiche auf. Ein Schlüssel dazu ist die Schaffung einer Funktion für eine sogenannte berufs- bzw. ausbildungsverantwortliche Person, kurz Berufsbildungsverantwortliche (BBV). Sie ist dort sinnvoll, wo drei oder mehr Ausbildungsstellen bestehen.

Die BBV übernimmt gruppenübergreifend verschiedene Aufgaben. Zuvorderst sind die Standardaufgaben zu nennen, die als formale Eckpfeiler der Grundbildung gelten: 1. Ausbildung planen. 2. Lerndokumentationen in Auftrag geben und beurteilen. 3. Bildungsbericht erstellen und Qualifikationsgespräch führen. Weiter kommen organisatorische und konzeptuelle Aufgaben hinzu, welche den gesamten Ausbildungsbereich des jeweiligen Lehrbetriebs betreffen. Zudem koordiniert die BBV nach innen und aussen. Dadurch entlastet sie die BB nach innen und allenfalls auch andere Personen, die in die Berufsbildung involviert sind.



Hier einige der letzten Beiträge im Päda.blog!

- Vollkosten von Kinderkrippen zeigen: Krippenplätze sind teuer
- Leitung auf Zeit für Kinderkrippe, Kinderhort, Kindergarten
- SVEB-Zertifikat PLUS für üK-Leiter/In im Nebenberuf
- Fachfrau / Fachmann Langzeitpflege und -betreuung FA
- Personalmangel im Betreuungsbereich: Alles andere als lustig
- Ziele und Inhalte eines Führungs-Coachings

www.paeda-logics.ch/blog

Unter dem Strich verhilft die BBV den BB zu mehr Zeit für das Kerngeschäft. Der Spagat, den diese zwischen Berufsbildung und dem Kerngeschäft machen mussten, wird dadurch angenehmer kleiner. Die BB bleiben weiterhin für einzelne Lernende zuständig und übernehmen Instruktionen- und Anleitungsaufgaben. Aber sie sind von den Standardaufgaben und grösseren Schreibarbeiten befreit, so dass sie unbelastet fachlich agieren können.

Kostenneutrale Neuorganisation des Ausbildungsbereichs

Die Schaffung einer BBV-Stelle ist kostenneutral möglich. Allerdings erfordert dies eine Umlagerung von Stellenprozenten. Ich mache jeweils folgende Rechnung: Der Ausbildungsaufwand pro Lernende beträgt zwischen 5 bis 10% pro Lernende. Durch eine BBV halbiert sich der Aufwand der BB. Um auf der sicheren Seite zu sein, rechne ich mit 5% für die BB und 5% für die BBV. Ein Beispiel: Ein Lehrbetrieb mit 4 Gruppen, in denen je eine Lernende arbeitet, benötigt für die BBV insgesamt 20%. Die dafür notwendigen Stellenprozentanteile werden bei den BB eingespart, deren Stellen in Zukunft mit 5% weniger dotiert sind. Falls neben Lernenden auch Praktikant/Innen und

allenfalls noch Studierende der höheren Berufsbildung ausgebildet werden, können diese dazu gezählt werden. Den Aufwand veranschlage ich in diesen Fällen mit 2.5% pro Ausbildungsstelle.

Vor- und Nachteile des BBV-Modells

Die Einführung des BBV-Modells erfordert einen Organisationsentwicklungsprozess, der im Idealfall als Projekt vollzogen wird. Seine Umsetzung erfordert Zeit und ein Umdenken von allen Beteiligten. Speziell die Rolle der BBV bedarf der aktiven Gestaltung, da diese zu einer Schlüsselperson im personellen Gefüge wird. Weil die Schaffung einer Stelle für eine BBV zu neuen Schnittstellen führt, müssen Aufgaben geklärt und Abläufe neu festgelegt werden.

Die Vorteile einer solchen Ausbildungsorganisation liegen auf der Hand. Lehrbetriebe, die auf dieses Modell umgestellt haben, berichten von einer deutlichen Entspannung im Kerngeschäft einerseits, von einer Intensivierung und Konzentration der Ausbildungsarbeit andererseits. Man stimmt überein, nicht nur den Kund/Innen, sondern auch den Personen in Ausbildung besser gerecht zu werden. Dies insbesondere auch im Falle von personellen Engpässen. Das hat

damit zu tun, dass die Verantwortlichkeiten auf mehrere Schultern verteilt sind.

Nachteile des BBV-Modells sind: Das Modell kann nicht von heute auf morgen umgesetzt werden. Es setzt einen längeren und gemeinsamen Entwicklungsprozess voraus, damit es im Betrieb gut verankert werden kann. Durch die neue Schnittstelle steigt der Bedarf an Austausch und Absprache. Zudem müssen sich die BB's mit dem Modell anfreunden, denn nicht wenige fühlen sich in ihrem Berufsethos «entehrt». Sie befürchten, dass sie in der Berufsbildung überflüssig werden, was aber nicht der Fall ist, da sie im Alltag mit den Lernenden weiterhin am Ball bleiben.

Fazit

Ich selber bin aufgrund von vielen eigenen Erfahrungen überzeugt, dass das BBV-Modell eine Steigerung der Ausbildungsqualität zu tragbaren Kosten erlaubt und Entwicklungen im Ausbildungsbereich überhaupt erst möglich macht. Es ist eine Voraussetzung für inhaltliche Kontinuität und Einheitlichkeit im Ausbildungsbereich einer Institution. Ausserdem trägt es dazu bei, die Doppelspurigkeiten und Ineffizienzen des konventionellen Modells zu vermeiden.



Beachten Sie zu diesem Thema im Kursprogramm den Kurs «Optimale Ausbildungsorganisation im Lehrbetrieb. Entwicklung und Gestaltung der Rolle der Berufsbildungsverantwortlichen»

Einblick

Leitung auf Zeit (Leitung ad interim)

In den vergangenen Jahren wurde ich wiederholt beauftragt, Kinderbetreuungseinrichtungen während einer befristeten Zeit zu leiten. Zu dieser «Leitung auf Zeit» gehörten Kinderkrippen, Kindergärten und Kinderhorte. Die Aufträge dauerten zwischen drei Monate bis zu mehr als einem Jahr. Ebenfalls variierte das Pensum von 20 bis 60%.

Die Ausgangslage erwies sich jeweils als sehr unterschiedlich. Nur in einem Fall traf ich «courant normal» an. In den anderen Fällen handelte es sich entweder um eine Krisensituation, die der Intervention von aussen bedurfte oder aber um anderswie instabile Verhältnisse. Gründe waren Ausfälle der Leitungsperson zum Beispiel durch Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, personelle Vakan-

zen auf Leitungsebene oder beabsichtigte Trennungen von Trägerschaft und Leitung.

Was gehört zu einem solchen Auftrag? In der Regel geht es darum, die Führung zu übernehmen und das Boot (weiter) zu steuern. Dazu zählen die Erledigung des Kerngeschäfts und die Übernahme der Hauptaufgaben der bisherigen Führungsperson. Neben den regulären Aufgaben sind aber oft Turbulenzen vorhanden, so dass es viel Führungserfahrung benötigt, sie zu bewältigen und die Segel richtig zu stellen. Im Idealfall sind mit einer Interimsleitung wichtige Impulse und wünschbare Entwicklungen möglich.

Die Definition des Auftrags erfolgt sehr individuell. In einer Vereinbarung werden Ziele, Inhalte und

Modalitäten festgelegt. Ergebnis ist ein massgeschneidertes Angebot, von dem der Auftraggeber viel profitieren kann. Im Verlauf des Auftrags werden Anpassungen vorgenommen. Angelpunkt für das Gelingen ist die fortlaufende Kommunikation mit dem Auftraggeber.

Ist eine solche Leitung auf Zeit überhaupt bezahlbar? Ja, denn mein Kostenmodell ist interessant. Die Kosten nehmen ab einem bestimmten Pensum mit zunehmender Dauer ab. Da ich sehr viel Führungserfahrung und einen grossen Fundus an Hilfsmitteln mitbringe, kann ich bereits ab der Hälfte des Pensums der zu ersetzenden Person wertvolle Unterstützung bieten. Haben Sie Fragen dazu? Zögern Sie nicht, mit mir Kontakt aufzunehmen.



Eine Übersicht über mögliche Ziele einer Leitung auf Zeit finden Sie im Päda.blog! unter: paeda-logics.ch/blog

Das Angebot von Päda.logics!

Führung | Beratung | Entwicklung | Bildung im pädagogischen und sozialen Berufsfeld

Schwerpunkte

Coaching, Beratung und Expertise in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung | Berufsbildung

Konzept-, Organisations- und Teamentwicklung | Supervision | Führung coaching
Projektleitung | Leitung auf Zeit | Laufbahnberatung | Evaluationen

Kursprogramm 2016/2017

Das Kursprogramm 2015 finden Sie im Pæda.tipp! Nr. 2 und auf der Website von Pæda.logics!

Berufsbildungskurse

Professionelle Praktikumsanleitung

Werkzeuge und Grundlagen zur Gestaltung eines pädagogischen Praktikums

Kursdauer: 2 Tage
Mittwoch, 2.3. und 16.3.2016, 9.30 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 500.–

Optimale Ausbildungsorganisation im Lehrbetrieb

Entwicklung und Gestaltung der Rolle der Berufsbildungsverantwortlichen

Kursdauer: 6 Nachmittage
Dienstag, 19.4., 14.6., 23.8., 25.10., 6.12.2016, 17.1.2017
jeweils 14 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 690.–

FaBe – Tipps und Tricks für Berufsbildner/Innen

Rezepte aus der Küche von Berufsbildner/Innen, die Fachfrauen / Fachmänner Betreuung ausbilden (alle Fachrichtungen)

Mittwoch, 22.6.2016, 8.30 – 12 Uhr | Zürich | Fr. 140.–

Umgang mit Lerndokumentationen – Bezüge zur IPA

Arbeits- und Projektdokumentationen als Mittel zur Reflexion und als ideale Vorbereitung der IPA

Mittwoch, 22.6.2016, 14 – 17.30 Uhr | Zürich | Fr. 140.–

Ausbildungsgespräche – lebendiger Dialog mit Lernenden

Gesprächsformen und Potenziale, um im Ausbildungsalltag am Ball zu bleiben

Mittwoch, 5.10.2016, 8.30 – 12 Uhr | Zürich | Fr. 140.–

Beurteilung von Personen in Ausbildung

Grundlagen und Hilfsmittel zur wirksamen Beurteilung von Studierenden, Lernenden und Praktikant/Innen

Mittwoch, 5.10.2016, 14 – 17.30 Uhr | Zürich | Fr. 140.–

Methodik und Didaktik für Ausbildungsbetriebe

Ausbildung spannend, lustvoll und wirksam gestalten

Kursdauer: 2 Tage
Mittwoch, 26.10.2016, 18.1.2017, 9 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 540.–



Führungskurse

Basics für die Team- und Gruppenleitung

Einführung ins Leiten eines Teams

Kursdauer: 6 Tage
Mittwoch, 9.3., 20.4., 8.6., 14.9., 16.11.2016, 11.1.2017
9 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 1500.–

Positionierung im Markt mit Marketing

Dem Profil der Institution Kontur verleihen, um markt- und konkurrenzfähig zu bleiben

Mittwoch, 6.4. und Dienstag, 31.5.2016, 9 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 540.–

Führungskurs für Stellvertreter/Innen

Die Kunst, gleichzeitig nach oben und unten zu schauen und sich im Sandwich trotzdem wohl zu fühlen

Mittwoch, 13.4., 15.6., 7.9.2016, 9 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 770.–

Organisations- und Teamentwicklung

Mittel und Hebel für die Entwicklung von Kinderkrippen und Kinderhorten

Kursdauer: 1 ganzer Tag und 6 Nachmittage
Mittwoch, 11.5.2016, 9 – 17 Uhr, Dienstag, 17.5., 21.6., 30.8., 1.11., 20.12.2016, 7.3.2017, 14 – 18 Uhr | Zürich | Fr. 1380.–



Weiterbildungskurse

Kinderbetreuung in der Schweiz

Einführung für (ausländische) Fachleute in Grundlagen, Aspekte, Organisation und Strukturen von Kinderkrippen und Kinderhorten

Mittwoch, 6.1. oder 1.6.2016, 13.30 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 140.–

Motivationspritze

So macht es Spass: Grundlagen und Möglichkeiten, um Motivation und Arbeitsfreude (zurück) zu gewinnen

Mittwoch, 20.1.2016, 9 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 270.–



Zielgruppe

Pädagogisch und sozial tätige Fachleute | Fachleute der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung | Führungskräfte | Trägerschaftsmitglieder | Praktikumsanleiter/Innen | Berufsbildner/Innen | Berufsbildungsverantwortliche aller Berufsgruppen | andere Interessierte

Details, Informationen, Anmeldung

www.paeda-logics.ch | 044 380 04 70 oder 076 50 20 345

Ausführliche Beschreibung von jedem Kurs

www.paeda-logics.ch/kurse/kurse2015
www.paeda-logics.ch/kurse/kurse2016

Kursleitung

Daniel Eggenberger



Eine Geschichte

Vor 20 Jahren war die Nachfrage nach Krippenplätzen noch besonders gross. Insbesondere in den Städten fehlten geeignete, bezahlbare Räumlichkeiten inklusive Garten. Zudem mangelte es an spannenden Konzepten, die sich vom Durchschnitt unterschieden.

Damals entstand ein Traum: Man könnte eine mobile Kinderkrippe gründen, z.B. in einem Zirkuswagen. Damit müsste man dorthin fahren, wo eine grosse Nachfrage besteht. Dort würde man sich einen Kooperationspartner suchen, der nicht nur über geeignete Infrastruktur verfügt, sondern mit dem auch eine spannende Zusammenarbeit möglich wäre.

Gesagt, getan. Daniel Eggenberger, der Initiator der Idee, liess zwei Zirkuswagen bauen. Vor drei Jahren eröffnete KITA-MOBIL, die Kinderkrippe im Zirkuswagen, in Kooperation mit dem Pflegeheim Rehalp einen ersten Standort in Zürich. Das Pilotprojekt sollte aufzeigen, wie der Betrieb mit einem solchen Konzept funktioniert und an welche Voraussetzungen er gebunden ist. Herzstück der

Kooperation mit dem Pflegeheim war die Förderung des Generationendialogs zwischen Jung und Alt. Zum Bildungskonzept gehörten ein hoher Naturbezug, die frühe Umweltbildung und die Vermittlung von Werten.

Im Juli dieses Jahres wurde das Pilotprojekt mit Erfolg abgeschlossen und der Zirkuswagen an eine interessierte Trägerschaft verkauft. Diese wird das Angebot zusammen mit dem Pflegeheim Rehalp weiter führen. Schön, etwas aufzubauen und dann, wenn es läuft, in andere Hände zu geben.

Das Projekt wird in den nächsten Monaten evaluiert. Es zeigt: Der Betrieb einer Kinderkrippe in einem Zirkuswagen ist zu allen Jahreszeiten möglich, bietet grosses Potenzial und macht viel Spass. Unter Beachtung verschiedener Voraussetzungen lässt sich Nachahmung deshalb bestens empfehlen. Interessiert? Der zweite Zirkuswagen kann gekauft, geleast oder gemietet werden.

Details unter www.kita-mobil.ch



Tipps und Tricks

Für Berufsbildner/Innen

Höhere Berufsbildung

Wie ist das nochmals mit der Höheren Berufsbildung? Was umfasst diese Bildungsstufe genau? Eine ausgesprochen gut gemachte Übersicht findet sich auf der Website des Bildungsdepartements des Kantons Luzern. Die Höhere Berufsbildung richtet sich an Berufsleute mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, die sich auf hohem Niveau zur Fachkraft mit einer eidgenössisch anerkannten Qualifikation weiterbilden wollen. Zur Dokumentation:

http://bit.ly/hoehere_berufsbildung

Fachfrau / Fachmann Langzeitpflege und -betreuung FA

Seit Mai 2015 ist die Prüfungsordnung Fachfrau / Fachmann Langzeitpflege und -betreuung FA in Kraft. Dieser neue Berufsabschluss baut auf den Kompetenzen der beruflichen Grundbildungen FaGe oder FaBe auf. Somit bietet sich im Anschluss an diese Lehre eine interessante Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung. Sie vermittelt zusätzliche Kompetenzen, die den Pflegeprozess und die Tagesverantwortung betreffen. Im Speziellen gehören die Geriatrie, Gerontopsychiatrie und Palliative Care dazu. Details:

www.paeda-logics.ch/blog



Evaluation von Tagesstrukturen und Kinderhorten heraus gegeben. Der Raster beinhaltet die Erwartungen der Schulbehörden an die schulergänzenden Angebote. Als Hilfsmittel zeigt er die wünschenswerten Ziele, Werte und Entwicklungsfelder auf. Er eignet sich gut für die Selbstevaluation von Kinderhorten.

http://bit.ly/raster_tagesstrukturen

Vollkosten von Kinderkrippen

Seit Sommer 2015 liegt eine neue Studie über Kinderkrippen vor. Der Bundesrat liess die Vollkosten von Kinderkrippen in der Schweiz mit jenen in den Nachbarländern vergleichen. Dabei wollte er wissen, weshalb Krippenplätze teurer als im Ausland sind, wie die Vollkosten gesenkt und Eltern entlastet werden können. Die Ergebnisse sind sehr aufschlussreich. Schauen Sie dazu in den Pæda.blog! Unter anderem wird klar: Kinderkrippen lassen sich nicht billiger machen.

www.paeda-logics.ch/blog

Materialien

In der Materialiensammlung von Pæda.logics! finden Sie zwei neue Hilfsmittel für die Reflexion des eigenen Arbeitsbereichs und Handelns. Einerseits eine Monatsreflexion, die sich für eine systematische Rund-um-Reflexion seitens Führungspersonen eignet. Andererseits eine Wochenrückschau, die von sämtlichen Teammitgliedern genutzt und ausgefüllt werden kann.

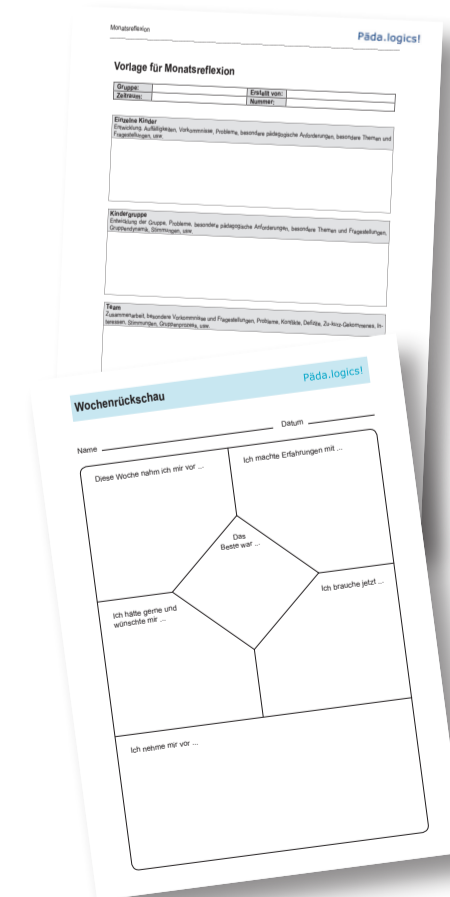
<https://paeda-logics.ch/download/materialien/>



Für Fachleute Kinderbetreuung

Orientierungsraster «Tagesstrukturen»

Der Kanton Basel-Stadt hat ein aussagekräftiges Orientierungsraster für die Entwicklung und



Impressum

Herausgeber:
Pæda.logics!

Text:
Daniel Eggenberger
Pädagoge und
Erziehungswissenschaftler

Erscheint 2mal jährlich

Gestaltung und Layout:
Beatrice Graf
www.beagrafika.ch



Anmeldung Newsletter:
www.paeda-logics.ch/newsletter

www.facebook.com/paeda.logics

Kontakt

Pæda.logics!

Daniel Eggenberger
Juliastrasse 5
8032 Zürich

+41 44 380 04 70
+41 76 50 20 345

info@paeda-logics.ch
www.paeda-logics.ch