

Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung und Sprachförderung

2. Zwischenbericht: Zusammenfassung

Im Auftrag von
SAVOIRSOCIAL
Fränzi Zimmerli, Projektleiterin Höhere Berufsbildung

Dr. Philipp Dubach, Jolanda Jäggi, Heidi Stutz, Peter Stettler, Livia Bannwart, Mina Dimitrova
Bern, 20. März 2017

Zusammenfassung

1. Einleitung

Fragestellungen und Vorgehen

Im Zentrum der Studie «Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung» stehen **drei Fragen**:

- Erstens: Über welche Kompetenzen sollten Personen verfügen, die in unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Frühbereichs tätig sind?
- Zweitens: In welchem Ausmass verfügen Personen, die aktuell im Frühbereich tätig sind, über diese Kompetenzen?
- Drittens: Falls zwischen «Soll-Zustand» und «Ist-Zustand» erhebliche Unterschiede bestehen: Welche Qualifikationsstrategien wären geeignet, diese Kompetenzlücken zu schliessen?

Der **Begriff der Frühen Förderung** ist in der Deutschschweiz stärker etabliert als in der lateinischen Schweiz und setzt je nach Kontext unterschiedliche Akzente (vgl. dazu die ausführliche Diskussion im 1. Zwischenbericht, Kapitel 2).¹ Im Rahmen dieser Studie werden unter Früher Förderung grundsätzlich alle Tätigkeiten und Massnahmen verstanden, welche die frühkindlichen Entwicklungs- und Bildungsprozesse begleitend unterstützen und fördern. Dieser Begriff der Frühen Förderung orientiert sich eng am Konzept der **Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE)**.

Hauptakteure in der Frühen Förderung sind die Eltern. Ergänzend zur Kernfamilie und ihrem Umfeld gibt es zahlreiche Angebote zur Kinderbetreuung und zur Frühen Förderung, die häufig kostenpflichtig sind oder auf vertraglichen Vereinbarungen beruhen. Für die Studie wurden elf solche **Arbeitsfelder** ausgewählt:

- Kindertagesstätten
- Tagesfamilien
- Nannies
- Spielgruppen
- Mütter- und Väterberatung
- Elternbildung
- Aufsuchende Familienarbeit
- Eltern-Kind-Treffpunkte
- Kinderbetreuung während Sprach- und Integrationskursen
- Pflegefamilien
- Kinderheime

Der Qualifikationsbedarf und mögliche Qualifikationsstrategien für Personen, die in diesen Arbeitsfeldern tätig sind, werden in der Studie anhand einer Literaturanalyse, einer Online-Delphi-Befragung von rund 100 bis 150 Expert/innen sowie anschliessenden Vertiefungsworkshops in der Deutschschweiz und der Romandie ermittelt. Die Online-Befragung und die Vertiefungsworkshops finden in zwei Runden statt. Der vorliegende Zwischenbericht präsentiert die Ergebnisse der ersten Runde der Online-Befragung, die im November/Dezember 2016 stattgefunden hat.

Kompetenzprofil «Frühe Förderung»

Die Basis für die Diskussion um den Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung bildet ein **Kompetenzprofil**, das aufgrund einer Literatur- und Dokumentenanalyse erstellt wurde. Das Profil wird ausschliesslich für die Studie verwendet und dient als gemeinsamer Referenzrahmen zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs im Frühbereich. Es führt möglichst umfassend alle Kompetenzen auf, über welche die Fach- und Betreuungspersonen in den berücksichtigten Arbeitsfeldern verfügen sollten, um ihre Aufgaben in der Frühen Förderung zu erfüllen.

Damit ist allerdings nicht der Anspruch verbunden, dass alle Personen, die im Frühbereich tätig sind, über sämtliche Kompetenzen verfügen müssen. Je nach Arbeitsfeld können einzelne Kompetenzen von unterschiedlicher Relevanz sein. Dazu kommt, dass innerhalb einer Institution nicht alle Personen über dieselben Kompetenzen verfügen müssen, sondern entscheidend ist, dass die Mitarbeitenden als Kollektiv die entsprechenden Anforderungen erfüllen.

Das Kompetenzprofil unterscheidet insgesamt sechs Handlungsfelder der Frühen Förderung:

- Das erste Handlungsfeld **«Bildungsprozesse anregen und Lernumgebungen gestalten»** fokussiert die Interaktionen zwischen Betreuungspersonen und Kindern. Es umfasst vier Subbereiche: die Arbeit mit dem einzelnen Kind, die Arbeit in der (Kinder-)Gruppe, besondere Entwicklungsfelder (Sprachförderung und Inklusion) sowie die Gestaltung des Alltags und der Lernumwelt.

- Im zweiten Handlungsfeld **«Beobachten, Reflektieren und Dokumentieren»** geht es hauptsächlich darum, die Entwicklungs- und Bildungsprozesse der einzelnen Kinder angemessen zu erfassen und das pädagogische Handeln darauf abzustimmen. Diese Tätigkeiten setzen Interaktionen mit unterschiedlichen Adressatengruppen voraus – Kindern, Eltern wie auch anderen Fachkräften.

¹ Dubach, Philipp, Jolanda Jäggi, Heidi Stutz (2016): Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung und Sprachförderung, 1. Zwischenbericht; Zusammenfassung verfügbar auf der Homepage von SAVOIRSOCIAL: <http://savoirsocial.ch/projekte/fruehe-foerderung-und-sprachfoerderung/>

- Das dritte Handlungsfeld **«Bildungs- und Erziehungspartnerschaften pflegen»** hat die Zusammenarbeit mit den Eltern und dem familiären Umfeld zum Thema.
- Das vierte Handlungsfeld **«Übergänge gestalten und in Netzwerken kooperieren»** beschäftigt sich zum einen mit der Begleitung von Kindern an bedeutsamen Übergängen, z.B. von zu Hause in ein Angebot der Frühen Förderung oder von dort in ein neues Setting. Zum anderen behandelt es die Kooperation zwischen verschiedenen Institutionen und Fachpersonen des Frühbereichs.
- Das fünfte Handlungsfeld **«Arbeiten in einer Institution und im Team»** setzt sich mit Interaktionen unter den Mitarbeitenden des betreffenden Angebots der Frühen Förderung auseinander.
- Die **«transversale Kompetenzen»** schliesslich umfassen Kompetenzen, die für mehrere der oben aufgeführten Handlungsfelder relevant sind. Dazu zählen einerseits personale Kompetenzen wie beispielsweise die Selbständigkeit oder die Fähigkeit zur Selbstreflexion, andererseits professionelle Kompetenzen wie die Bereitschaft, eine Vorbildfunktion einzunehmen oder sich beruflich weiterzuentwickeln.

Durchführung der Online-Befragung

Alle Teilnehmenden der **Online-Befragung** erhielten einen ersten Entwurf des Kompetenzprofils zugestellt. Die Befragung nahm direkt auf diesen Entwurf Bezug und gliederte sich in zwei Teile:

- **«Soll-Zustand» pro Arbeitsfeld:** Im ersten Teil sollten die Expert/innen beurteilen, wie zutreffend das Profil die Kompetenzen beschreibt, die in ihrem spezifischen Arbeitsfeld erforderlich sind.
- **Vergleich «Soll-Zustand» und «Ist-Zustand»:** Im zweiten Teil wurde ermittelt, in welchem Ausmass die Personen, die derzeit im Frühbereich tätig sind, tatsächlich über die erforderlichen Kompetenzen verfügen. Wurden dabei Lücken festgestellt, so wurden die Expert/innen nach Qualifikationsstrategien gefragt, um diese Lücken zu schliessen.

An der ersten Runde der Online-Befragung beteiligten sich insgesamt **143 Expert/innen** aus elf Arbeitsfeldern; zusätzlich wurden auch Expert/innen aus der Forschung, von Ausbildungsinstitutionen sowie von Fachstellen und Interessenverbänden befragt. Alle Expert/innen konnten zu Beginn der Befragung angeben, für welches der elf Arbeitsfelder sie den Fragebogen ausfüllen wollten. War ihnen keine solche Zuordnung möglich, so konnten sie eine allgemeine Version des Fragebogens wählen.

Tabelle A zeigt die Verteilung der antwortenden Expert/innen nach Arbeitsfeldern. Die erste Spalte enthält die Zuordnung durch das Projektteam (vor dem Versand der Einladungen), die zweite Spalte die selbständige Zuordnung durch die Expert/innen. Gut die Hälfte der Expert/innen wählte entweder die allgemeine Version des Fragebogens (27%) oder füllte ihn für die Kindertagesstätten aus (25%). Nur jeweils ein oder zwei Einschätzungen gibt es zu den Eltern-Kind-Treffpunkten, der Kinderbetreuung während Sprach- und Integrationskursen sowie den Pflegefamilien. Für diese Arbeitsfelder lassen sich deshalb nur in sehr eingeschränktem Masse konkrete Ergebnisse festhalten. Auch bei den Nannies und Kinderheimen (je vier Expert/innen) müssen die Resultate vorsichtig interpretiert werden.

Nach **Sprachregionen** betrachtet, stammen 79% der teilnehmenden Expert/innen aus der Deutschschweiz, 17% aus der Romandie und 4% aus dem Tessin. Die Deutschschweiz ist damit leicht übervertreten, was auch damit zusammenhängen mag, dass sich die Rahmenbedingungen und institutionellen Strukturen der Frühen Förderung in den Sprachregionen teilweise stark unterscheiden.

Tabelle A: Verteilung der Expert/innen

Arbeitsfeld	Zuordnung bei Versand	Selbstzuordnung Expert/innen
Kindertagesstätten	17	36
Tagesfamilien	16	15
Nannies	4	4
Spielgruppen	14	16
Mütter- und Väterberatung	9	8
Elternbildung	7	7
Aufsuchende Familienarbeit	9	9
Eltern-Kind-Treffpunkte	2	1
Kinderbetr. während Sprachk.	2	2
Pflegeeltern	5	2
Kinderheime	6	4
Ausbildungsinstitutionen	21	
Forschung	6	
Fachstellen u.a.	25	
Allgemeiner Fragebogen		39
Total (Anzahl)	143	143

Quelle: Delphi-Befragung, 1. Welle; Auswertung: BASS

2. Beurteilung des Kompetenzprofils

2.1. Grundsätzliche Beurteilung

Sofern sich die Expert/innen in der Online-Befragung grundsätzlich zum Kompetenzprofil

äussern, **fallen die Urteile in den meisten Fällen positiv aus**. In vielen Stellungnahmen wird begrüsst, dass die Kompetenzen detailliert und differenziert aufgeführt werden. Gleichzeitig wird mehrfach angemerkt, dass sich der **Detailgrad am oberen Limit** bewegt. Nur in Ausnahmefällen ist das Urteil aber grundsätzlich negativ und wird das Kompetenzprofil als viel zu umfassend kritisiert.

Der Anspruch des Profils, die **Kompetenzen für eine breite Palette von Arbeitsfeldern** aufzuführen, wird von mehreren Seiten als eine beträchtliche Herausforderung gesehen. Auch hier gibt es aber nur vereinzelte Expert/innen, welche diesen Ansatz im Kern für verfehlt halten. Mehrfach wird darauf hingewiesen, dass das Profil – selbst wenn es für ein spezifisches Arbeitsfeld konkretisiert wird – nicht für Einzelpersonen Geltung beanspruchen könne. Vielmehr müsse es von Institutionen des Frühbereichs und ihren unterstützenden Fachnetzwerken insgesamt erfüllt werden. Für die einzelnen Institutionen stellt sich somit die Frage, was die üblichen und sinnvollen Kombinationen von Qualifikationsstufen sind, um die benötigten Kompetenzen sicherzustellen.

Teilweise wird die Kritik geäussert, dass das Profil **unrealistisch hohe Anforderungen** an die Fach- und Betreuungspersonen stelle. Dies betrifft insbesondere Arbeitsfelder, in denen die Betreuungspersonen sich traditionellerweise stark über ihre eigenen praktischen Erfahrungen in der Betreuung und Erziehung von Kindern qualifizieren (z.B. Tageseltern). Auch wird in der inhaltlichen Ausrichtung des Kompetenzprofils teilweise moniert, dass dieses zu wenig an den natürlichen Interessen der Kinder anknüpfe und zu stark auf eine Förderung durch Erwachsene ausgerichtet sei. Vor allem die **starke Gewichtung der Sprachförderung** im Vergleich mit anderen Bildungs- und Entwicklungsbereichen wird in diesem Zusammenhang als problematisch betrachtet.

Einzelne Expert/innen, vor allem aus dem Forschungs- und Ausbildungsbereich, wünschen sich schliesslich eine **klarere Definition und theoretische Untermauerung des Kompetenzbegriffs**. Zudem wird angemerkt, dass das Profil oftmals keine hinreichend klare Trennung zwischen Kompetenzen einerseits und Tätigkeiten bzw. zu bewältigenden Aufgaben andererseits vornehme.

2.2. Entbehrliche Kompetenzen

Die Expert/innen sollten beurteilen, wie zutreffend das Kompetenzprofil für ihr spezifisches Arbeitsfeld ist. Dies geschah in zwei Schritten: Zunächst sollten sie angeben, welche Kompetenzen in ihrem Arbeitsfeld entbehrlich sind.

Anschliessend wurden sie nach Kompetenzen gefragt, die in ihrem Arbeitsfeld wichtig sind, aber im Kompetenzprofil fehlen.

Die Expert/innen äusserten sich in der Regel **sehr zurückhaltend**, sowohl in der Deutschschweiz wie auch der lateinischen Schweiz. In den Arbeitsfeldern *Kinderheime*, *Kindertagesstätten* und *Spielgruppen* werden Kompetenzen nur ausnahmsweise als entbehrlich beurteilt (siehe Abbildung A auf der nächsten Seite). In *Tagesfamilien* werden gewisse Kompetenzen bei der Arbeit mit der Gruppe und der Sprachförderung etwas weniger stark gewichtet. Ähnlich verhält es sich bei den *Nannies*: Dort kommt zusätzlich hinzu, dass auch Kompetenzen im Umgang mit Diversität (Inklusion) ein etwas geringeres Gewicht beigemessen wird. Dies könnte einerseits mit dem Setting im Familienhaushalt zusammenhängen, andererseits aber auch damit, dass die betreuten Kinder vermutlich selten aus gesellschaftlich benachteiligten Familien stammen. Umgekehrt verhält es sich mit der *aufsuchenden Familienarbeit*, die ebenfalls im Familienhaushalt stattfindet, sich aber gezielt an Familien in Problemlagen richtet. In diesem Arbeitsfeld wird den Kompetenzen im Bereich der Inklusion ein auffällig grosses Gewicht beigemessen.

Weil die Fachpersonen in der *Mütter- und Väterberatung* sowie der *Elternbildung* keine direkten Betreuungsaufgaben übernehmen, haben die Kompetenzen im Handlungsfeld «Bildungsprozesse anregen und Lernumgebungen gestalten» für sie nach Einschätzung der Expert/innen eine etwas geringere Bedeutung. Auch in anderen Handlungsfeldern gibt es Unterschiede, welche direkt aus verschiedenen Organisationsstrukturen oder Aufgaben folgen (z.B. Gestaltung von Übergängen, Arbeiten im Team).




Bemerkenswert ist, dass die Zusammenarbeit mit Eltern, die unabhängig von Betreuungssituationen stattfindet, in Arbeitsfeldern der familienergänzenden Kinderbetreuung nicht besonders stark gewichtet wird. Dies ist insofern etwas überraschend, als gerade *Kindertagesstätten* und *Spielgruppen* in der Fachdiskussion als Instanzen angesprochen werden, welche in der Förderung sozial benachteiligter Kleinkinder eine zentrale Rolle spielen. Hier wäre die Stärkung der Erziehungskompetenzen ihrer Eltern durchaus von Bedeutung.

2.3. Im Profil fehlende Kompetenzen

In welchen Punkten weist das Kompetenzprofil Lücken auf? Expert/innen, die Ergänzungen des Profils vorschlagen, machen nur selten auf grundsätzliche Leerstellen aufmerksam. Eher geht es darum, die Gewichte anders zu setzen oder Umformulierungen vorzunehmen. Dabei

Abbildung A: Relevanz der Handlungsfelder im Vergleich

	Kinder-tages-stätten	Tages-familien	Spiel-gruppen	Nannies	Mütter-und Väter-beratung	Eltern-bildung	Aufsuch. Familien-arbeit	Kinder-heime
1. Bildungsprozesse anregen und Lernumgebungen gestalten								
1.1. Arbeit mit dem einzelnen Kind								
1.2. Arbeit mit der Gruppe								
1.3. Besondere Entwicklungsfelder: a) Sprachförderung								
Besondere Entwicklungsfelder: a) Inklusion								
1.4. Gestaltung des Alltags und der Lernumwelt								
2. Beobachten, Reflektieren und Dokumentieren								
3. Zusammenarbeit mit den Eltern								
3.1. Grundsätzliches Verhältnis zu Eltern								
3.2. Zusammenarbeit mit Eltern in Betreuungssituationen								
3.3. Zusammenarbeit mit Eltern unabh. von Betreuungssituationen								
4. Übergänge gestalten und in Netzwerken kooperieren								
5. Arbeiten in einer Institution und im Team								
6. Transversale Kompetenzen								
6.1. Personale Kompetenzen								
6.2. Berufsrolle und professionelle Grundhaltung								

	Kompetenzen dieses Handlungsfelds sind hoch relevant
	Kompetenzen dieses Handlungsfelds sind relevant
	Kompetenzen dieses Handlungsfelds sind wenig relevant

Die Arbeitsfelder «Eltern-Kind-Treffpunkte», «Kinderbetreuung während Sprach- und Integrationskursen» sowie «Pflegeeltern» fehlen, weil nur Einschätzungen von 1-2 Expert/innen vorliegen.
 Quelle: Delphi-Befragung, 1. Welle; Auswertung: BASS

unterscheiden sich die Einschätzungen zwischen den Sprachregionen kaum.

Anliegen, die von verhältnismässig vielen Expert/innen geteilt werden, betreffen namentlich die folgenden Punkte (vgl. Abbildung B auf S. 6-7):

■ **Ganzheitliche Entwicklung:** In Reaktion auf die prominente Behandlung der Sprachförderung werden weitere Bereiche angeführt, die ein stärker zu gewichten seien (z.B. Naturerlebnisse, Bewegung und motorische Förderung, musische Betätigungen), um der Ganzheitlichkeit kindlichen Erlebens und der kindlichen Entwicklung gerecht zu werden.

■ **Gesundheit:** Mehreren Expert/innen fehlen Kompetenzen im Bereich der Gesundheitsberatung, der körperlichen Entwicklung oder dem Umgang mit Krankheiten. Diese Aspekte werden besonders häufig in der *Mütter- und Väterberatung* vermisst, vereinzelt aber auch in *Kindertagesstätten*, *Spielgruppen* und bei *Nannies*.

■ **Inklusion von Kindern mit besonderen Unterstützungsbedürfnissen:** Sie ist im Entwurf des Kompetenzprofils weniger ausgearbeitet als die Inklusion von fremdsprachigen Kindern. Dies wurde von verschiedenen Expert/innen angemahnt, ganz besonders aus dem Arbeitsfeld *Kindertagesstätten*. Ein Hintergrund dieser Bemerkungen dürfte sein, dass in der obligatorischen Schule die integrierte Schulung, die auch das Gesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen als Selbstverständlichkeit postuliert, immer stärker greift. Der Vorschulbereich wird hier nachziehen müssen, soweit dies noch nicht geschehen ist.

■ **Früherkennung und Kinderschutz:** Dass die Früherkennung von Entwicklungsrisiken im Entwurf des Kompetenzprofils unter die Inklusion subsumiert wird, kritisieren mehrere Expert/innen. Auch wird angemahnt, dass dem Kinderschutz zu wenig Bedeutung zukomme, insbesondere aus Sicht der *aufsuchenden Familienarbeit* sowie der *Mütter- und Väterberatung*. Beide Kompetenzbereiche reflektieren neue Aufgaben, die vermehrt dem Frühbereich zugeordnet werden. Sie betreffen Frühe Förderung im Sinne der Vermeidung von Fehlentwicklungen.

■ **Erweiterung der personalen Kompetenzen:** Von mehreren Expert/innen wird vorgeschlagen, die personalen Kompetenzen in zwei Richtungen zu erweitern. Dies betrifft einerseits den Umgang mit Nähe und Distanz, was – aus unterschiedlichen Gründen – vor allem in *Tagesfamilien*, *Pflegefamilien* und der *aufsuchenden Familienarbeit* thematisiert wird. Andererseits wird von verschiedener Seite angeregt, der Stressresilienz und Selbstregulation ein grösseres Gewicht beizumessen.

3. Qualifikationen des Personals

Der Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung ist in hohem Masse davon abhängig, welche Aus- und Weiterbildungen die Fach- und Betreuungspersonen bereits besucht haben. Die Expert/innen wurden deshalb gebeten, für ihr Arbeitsfeld diejenigen Qualifikationen anzugeben, die heute unter dem Personal am stärksten verbreitet sind. Abbildung C (S. 8) veranschaulicht dies für Personen ohne Leitungsfunktionen. Dabei werden zwei Aspekte berücksichtigt:

■ **Häufigkeit** (Markierungsfarbe): Dunkelrot eingefärbt sind Qualifikationsstufen, die gemäss den Expert/innen unter den Mitarbeitenden besonders häufig sind; hellrot eingefärbt sind etwas seltenere Qualifikationsstufen. Zeigte sich in den Antworten, dass es keine dominierenden Qualifikationsstufen gibt, so wurden alle relevanten Stufen hellrot markiert (*Elternbildung*, *Eltern-Kind-Treffpunkte*, *Kinderbetreuung während Sprach- und Integrationskursen*).

■ **Bezug zum Arbeitsfeld** (Markierungsstruktur): Qualifikationsstufen, auf denen es Abschlüsse gibt, die ausschliesslich oder vorwiegend für das betreffende Arbeitsfeld qualifizieren, sind flächendeckend markiert (z.B. FABE Kind, Grundbildung Tagesmutter/-vater, Zertifikat/Diplom Spielgruppenleiter/in, NDS Mütter- und Väterberatung). Fehlt ein solcher «arbeitsfeldspezifischer Abschluss», so ist die Markierung gepunktet.

Mit gewissen Vereinfachungen lassen sich für die Mitarbeitenden ohne Leitungsfunktion drei Qualifikationsmuster unterscheiden:

Dualität von Ausbildungen auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe

In den *Kindertagesstätten* und den *Kinderheimen* sind die Qualifikationsstrukturen im Prinzip klar vorgegeben und im Berufsbildungssystem verankert: Es bestehen Abschlüsse der beruflichen Grundbildung (FABE Kind, frühere dipl. Kleinkindererzieher/in) und auf Tertiärstufe (Kindererzieher/in HF, Sozialpädagog/in HF oder FH), die massgeblich auf diese Arbeitsfelder vorbereiten und unter dem Personal stark vertreten sind. In den *Kindertagesstätten* bestehen dabei Unterschiede nach Sprachregionen: Während in der Deutschschweiz die FABE-Abschlüsse dominieren, verhält es sich in der Romandie, umgekehrt: Dort sind vorwiegend Fachkräfte mit Abschlüssen auf Tertiärstufe B tätig.

In *Kindertagesstätten* und *Kinderheimen* sind in beträchtlichem Ausmass auch Personen in Ausbildung tätig. Sie fehlen in Abbildung C, weil sich angesichts ihrer Ausbildungssituation die

Abbildung B: Im Kompetenzprofil nicht enthaltene oder nicht ausreichend gewichtete Kompetenzen (Fortsetzung auf nächster Seite)

	nicht zuteilbar	Kindertagesstätten	Tagesfamilien	Spielgruppen	Nannies	Mütter- und Väterberatung	Elternbildung	Aufsuch. Familienarbeit	Pflegeeltern	Kinderheime
1. Bildungsprozesse anregen und Lernumgebungen gestalten										
1.1. Arbeit mit dem einzelnen Kind										
* Gesundheit, Hygienestandards										
Sicherheit der Kinder										
1.2. Arbeit mit der Gruppe										
Konflikte moderieren										
1.3. Besondere Entwicklungsfelder										
Naturerlebnisse										
Bewegung und motorische Förderung										
Gesundes Essverhalten										
Musische Betätigungen										
* Inklusion von Kindern mit Behinderungen										
* Sprachförderung: Sprachkompetenz der Fachpersonen										
Früherkennung und Umgang mit Entwicklungsrisiken										
Kinderschutz										
1.4. Gestaltung des Alltags und der Lernumwelt										
2. Beobachten, Reflektieren und Dokumentieren										
3. Zusammenarbeit mit den Eltern										
* Einschluss anderer Vertrauens-/Bezugspersonen										
3.1. Grundsätzliches Verhältnis zu Eltern										
Interkulturelle Kompetenzen										
3.2. Zusammenarbeit mit Eltern in Betreuungssituationen										
* Auftragsklärung mit Eltern										
3.3. Zusammenarbeit mit Eltern unabh. von Betreuungssit. [Diverse Einzelnennungen]										

Legende:
 von mindestens drei Expert/innen dieses Arbeitsfelds genannt
 von 1-2 Expert/innen dieses Arbeitsfelds genannt
 * im Kompetenzprofil nicht enthalten

Abbildung B: Im Kompetenzprofil nicht enthaltene oder nicht ausreichend gewichtete Kompetenzen (Fortsetzung)

	nicht zuteilbar	Kindertagesstätten	Tagesfamilien	Spielgruppen	Nannies	Mütter- und Väterberatung	Elternbildung	Aufsuch. Familienarbeit	Pflegeeltern	Kinderheime
4. Übergänge gestalten und in Netzwerken kooperieren										
Zus'arbeit mit Externen als Aufgabe aller (nicht nur Leitung)						■		■		
Zusammenarbeit mit ehrenamtl. Trägerschaften und Behörden		■	■	■		■				
Schnittstellenbewirtschaftung, dauerhafte Kooperationen	■	■								
5. Arbeiten in einer Institution und im Team										
Aufgabe aller Mitarbeitenden (nicht nur Leitung)		■								
Kompetenzen zu Teamfähigkeit präziser formulieren	■	■								
* Supervision, Intervention, Coaching		■						■		
6. Transversale Kompetenzen										
6.1. Personale Kompetenzen										
* Umgang mit Nähe und Distanz			■					■	■	
Stressresilienz und Selbstregulation	■	■			■				■	
Lokale Verankerung und interkulturelle Achtsamkeit	■					■				
6.2. Berufsrolle und professionelle Grundhaltung										
Kenntnis des Umfelds: Sozialeleistungen, Förderangebote usw.		■	■			■		■		

Legende:
 ■ von mindestens drei Expert/innen dieses Arbeitsfelds genannt
 ■ von 1-2 Expert/innen dieses Arbeitsfelds genannt
 * im Kompetenzprofil nicht enthalten

Die Arbeitsfelder «Eltern-Kind-Treffpunkte» und «Kinderbetreuung während Sprach- und Integrationskursen» fehlen, weil nur Einschätzungen von 1-2 Expert/innen vorliegen, die auf keine fehlenden Kompetenzen hinweisen.

Quelle: Delphi-Befragung, 1. Welle; Auswertung: BASS

Zusammenfassung

Abbildung C: Verbreitete Qualifikationen von Fach- und Betreuungspersonen ohne Leitungsfunktion

	Kinder-tages-stätten	Tages-familien	Spiel-gruppen	Nannies	Mütter-und Väter-beratung	Eltern-bildung	Aufsuch-Familien-arbeit	Eltern-Kind-Treff-punkte	Kinder-betreuung während Sprach-kursen	Pflege-eltern	Kinder-heime
Keine spezifische Aus- oder Weiterbildung	■	■	■	■			■	■	■		
Grundkurse ohne Voraussetzungen an Vorbildung		■					■			■	
Berufliche Grundbildung											
Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis	■			■							■
Weiterbildung: Voraussetzung Berufsabschluss (Sek II)											
Kurse, nicht eidgenössisch anerkannt											
Lehrgänge, nicht eidgenössisch anerkannt			■	■		■	■	■			
Höhere Berufsbildung											
Berufsprüfung: eidgenössischer Fachausweis						■	■				
Höhere Fachprüfung: eidgenössisches Diplom											
Höhere Fachschulen: eidgenössisches Diplom	■				■	■	■				■
Weiterbildung: Voraussetzung Tertiärabschluss											
Nachdiplom, nicht eidg. anerkannt					■						
Hochschulen											
Bachelor, Master					■	■	■				■
Nachdiplome (CAS, DAS, MAS)					■	■	■				

Legende:

- Unter Fachpersonen stark verbreitete Abschlüsse, qualifizieren für Arbeitsfeld
- Unter Fachpersonen stark verbreitete Abschlüsse, qualifizieren nicht spezifisch für Arbeitsfeld
- Unter Fachpersonen verbreitete Abschlüsse, qualifizieren für Arbeitsfeld
- Unter Fachpersonen verbreitete Abschlüsse, qualifizieren nicht spezifisch für Arbeitsfeld

Quelle: Delphi-Befragung, 1. Welle; Auswertung: BASS

Frage nach dem Qualifikationsbedarf in dem Sinne nicht stellt. Anders verhält es sich bei Personen, die über keine spezifische Qualifikation verfügen und sich auch nicht in Ausbildung befinden. Mehrere Expert/innen verweisen darauf, dass die Anstellung von ungelerten Mitarbeitenden in *Kindertagesstätten* verbreitet ist; gemäss einer kürzlich durchgeführten Erhebung fallen in der kinder- und schulergänzenden Betreuung rund ein Viertel des Personals in diese Kategorie.²

Dominanz von Abschlüssen auf Tertiärstufe

In der *Mütter- und Väterberatung*, der *Elternbildung* und der *aufsuchenden Familienarbeit* sind in der Regel Personen tätig, die einen Abschluss auf Tertiärstufe besitzen – sei es ein Hochschulabschluss (Tertiär A) oder ein Abschluss der Höheren Berufsbildung (Tertiär B). Das höhere Qualifikationsniveau erklärt sich damit, dass diese Fachpersonen komplexe Beratungs- oder Bildungsaufgaben übernehmen und sich teilweise spezifisch mit besonders belasteten Familiensituationen auseinandersetzen. Auch sind sie in ihrer Arbeit zum Teil recht stark auf sich alleine gestellt.

Typischerweise qualifiziert ein Regelabschluss auf Tertiärstufe allein noch nicht für diese Tätigkeiten, sondern es sind zusätzliche Weiterbildungen notwendig oder zumindest empfehlenswert. Diese sind in unterschiedlichem Masse normiert und vereinheitlicht. In der *aufsuchenden Familienarbeit* besteht ein CAS «Sozialpädagogische Familienbegleitung» (das allerdings keinen Abschluss in Sozialer Arbeit oder Sozialpädagogik erfordert) und in der *Elternbildung* das Zertifikat des Vereins Elternbildung CH. Beide werden von den Expert/innen aber nicht an erster Stelle erwähnt, häufiger sind andere Weiterbildungen, die in der Regel von Schulen und Ausbildungsinstitutionen zertifiziert sind (z.B. Marte Meo, Systemtheorie, Gesprächsführung). Breiter etabliert ist in der *Mütter- und Väterberatung* in der Deutschschweiz das Nachdiplom «Mütter- und Väterberaterin», für das es in der Romandie kein direktes Pendant, wohl aber ein CAS und DAS «Formation en Santé de l'enfant, de l'adolescent et de la famille» gibt. Über die Einführung einer Höheren Fachprüfung für Mütter- und Väterberater/innen wird derzeit diskutiert.

Praxiserfahrung, Kurse und Lehrgänge

In den meisten übrigen Arbeitsfeldern bestehen Kurse und Lehrgänge, die teilweise eine Ausbil-

dung auf Sekundarstufe II voraussetzen, die jedoch nicht weiter spezifiziert ist. Wichtiger sind konkrete Erfahrungen in der Betreuung und Erziehung von Kindern, teilweise genügt auch ein starkes Interesse an diesen Tätigkeiten.

Am umfangreichsten und stärksten ausdifferenziert sind dabei die Ausbildungen im Bereich der *Spielgruppen*. Sie setzen häufig bei einem Basislehrgang von rund 100 Lektionen an, der dann in weiteren Modulen bis zum Diplom (ca. 200 Lektionen) führen kann. Die Grundausbildung zur *Tagemutter/-vater* umfasst im Vergleich dazu 24 bis 30 Stunden, im Prädikat «Tagemutter/-vater plus» zusätzlich 12 Stunden Weiterbildung und umfangreiche Praxiserfahrung (1000 Stunden). Gemäss Einschätzungen der Expert/innen dominieren diese bereichsspezifischen Ausbildungen in den beiden Arbeitsfeldern. Daneben gibt es allerdings auch Mitarbeitende, die keine besonderen Qualifikationen aufweisen.

Die Ausbildungsangebote in den Arbeitsfeldern *Nannies* (vor allem Lehrgang SRK) und *Pflegeeltern* (Vorbereitungsseminare) bewegen sich ebenfalls in einem Umfang von einigen Tagen. Letztere sind teilweise verpflichtend vorgeschrieben. Stark auf Praxiserfahrungen setzt man zudem bei *Hausbesuchsprogrammen* als einer spezifischen Form der aufsuchenden Familienarbeit. Bei der Rekrutierung der Hausbesucher/innen wird Wert darauf gelegt, dass sie mit der Sprache und dem kulturellen Hintergrund der besuchten Familien besonders gut vertraut sind; anschliessend werden sie im Rahmen des Programms praxisbegleitend geschult.

Kaum spezifische Ausbildungsmöglichkeiten bestehen bei den *Eltern-Kind-Treffpunkten*, die oftmals auf Freiwilligenarbeit beruhen. Bei der Kinderbetreuung während *Sprach- und Integrationskursen* bestehen teilweise Bestrebungen, Qualitätsstandards zu formulieren, die auch Vorgaben zur den Qualifikationsniveaus der Betreuer/innen machen. Das in der Online-Befragung genannte Spektrum ist momentan noch recht gross und umfasst unter den Mitarbeitenden ohne Leitungsfunktion neben Personen mit (Grund-)Qualifikationen (z.B. Basislehrgang Spielgruppenleiter/in) auch Betreuer/innen ohne spezifische Qualifikation, häufig mit Migrationshintergrund.

Qualifikationsprofile von Personen in Leitungsfunktionen

Grundsätzlich ist zu beachten, dass die Bedeutung von Leitungsfunktionen von Arbeitsfeld zu Arbeitsfeld **stark variieren** kann. Während Leiter/innen von *Kinderheimen* teilweise sehr grossen und personalreichen Institutionen vorstehen, können sich Leitungsfunktionen in ande-

² Braun-Dubler, Nils, Michèle Schenker, Fabio Wieser (2016): Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs, S. 23.

ren Arbeitsfeldern auf das Führen von ein bis zwei Mitarbeitenden konzentrieren. Für *Tagesfamilien* und *Hausbesuchsprogramme* ist kennzeichnend, dass Personen mit Leitungsfunktionen in hohem Mass Vermittlungs- und Koordinationsaufgaben übernehmen. Ausserdem sind sie vielfach für den fachlichen Support der Tageseltern und Hausbesucher/innen zuständig, sofern dafür nicht eigens Fachberater/innen angestellt sind. In der *Elternbildung*, die oftmals auch freiberuflich ausgeführt wird, sind die Organisationsstrukturen tendenziell offen und vielfältig.

Im **System der Höheren Berufsbildung** gibt es in der Führungsausbildung für soziale und sozialmedizinische Institutionen zwei eidgenössisch anerkannte Abschlüsse, den Fachausweis Teamleiter/in und die Höhere Fachprüfung Institutionsleiter/in. In der Frühen Förderung sind diese Abschlüsse gemäss Angaben der Expert/innen vor allem bei Personen verbreitet, die Leitungsfunktionen in *Kinderheimen* und *Kindertagesstätten* ausüben. Gesamthaft betrachtet, dominieren in den Kindertagesstätten laut den Expert/innen allerdings derzeit noch Diplome und Zertifikate, die spezifisch auf Leitungsfunktionen in diesem Arbeitsfeld zugeschnitten sind (Kitaleiter/in). Die Landschaft ist im Umbruch, weil vermehrt bestehende Ausbildungen auf die Logik der eidgenössisch anerkannten Abschlüsse umgestellt werden. Daneben wird mehrfach darauf hingewiesen, dass in Kitas auch Personen mit pädagogischen Ausbildungen, aber ohne spezifische Führungsqualifikationen Leitungsfunktionen wahrnehmen (FABE Kind, Kindererzieher/in HF, vereinzelt auch Spielgruppenleiter/innen).

Auch für *Vermittler/innen von Tagesfamilien* gibt es spezifische Ausbildungsgänge, die in der Romandie auf Fachhochschulstufe angesiedelt sind und in der Deutschschweiz vom Verband kibesuisse angeboten werden. Gemäss den Erfahrungen der Expert/innen verfügen die Vermittler/innen aber auch über andere Berufs- und Hochschulabschlüsse, die teilweise keinen näheren Bezug zum Arbeitsfeld haben (z.B. kaufmännische Ausbildung). In *Spielgruppen* dagegen werden fast ausschliesslich die einschlägigen Qualifikationen zur Spielgruppenleitung genannt, wobei das Diplom als höchster Abschluss ähnlich oft erwähnt wird wie das vorgelagerte Zertifikat.

In der *Elternbildung*, der *aufsuchenden Familienarbeit* und der *Mütter- und Väterberatung* sind Ausbildungen im Tertiärbereich bereits für Fachpersonen ohne Leitungsfunktion weit verbreitet. Übernehmen sie Führungsaufgaben, so kommen in der *Elternbildung* und *aufsuchenden Familienarbeit* zum Teil spezifische Weiterbil-

dungsabschlüsse hinzu. Dominante Muster lassen sich dabei in den Antworten nicht ausmachen; dazu sind die individuellen Bildungsbiographien zu vielfältig.

4. Kompetenzlücken

Wie gut bereiten die genannten Qualifikationen auf die Aufgaben in der Frühen Förderung vor? Die Expert/innen wurden gebeten, für die einzelnen Abschlüsse anzugeben, in welchem Umfang die Fach- und Betreuungspersonen über die erforderlichen Kompetenzen zur Frühen Förderung verfügen, wo konkret inhaltliche Lücken bestehen und wie dringend der Handlungsbedarf ist. Bei den Fragen nach der Grösse der Kompetenzlücken und der Dringlichkeit des Handlungsbedarfs standen vier bzw. fünf vorgegebene Antworten zur Auswahl. Die meisten Expert/innen wählten dabei Antworten aus den «mittleren» Kategorien, die «Extremwerte» wurden nur selten gewählt.

Betrachtet man die Verteilung dieser Antworten, so zeigen sich erwartungsgemäss **Unterschiede nach dem Qualifikationsniveau**: Die Kompetenzlücken und der Handlungsbedarf werden tendenziell als geringer eingestuft, je höher das Qualifikationsniveau ist. Dies gilt sowohl für Vergleiche innerhalb eines gegebenen Arbeitsfeldes (z.B. FABE Kind vs. Kindererzieherin HF in Kindertagesstätten) wie auch beim Vergleich verschiedener Arbeitsfelder. Vor allem in Arbeitsfeldern, in denen viele Fachpersonen einen Tertiärabschluss besitzen (*Elternbildung*, *aufsuchende Familienarbeit*), werden die Kompetenzlücken als eher klein beurteilt und der Handlungsbedarf als eher gering eingestuft.

Diese grundsätzliche Feststellung bedarf allerdings in einigen Punkten der **Differenzierung**. Mehrere Expert/innen machen darauf aufmerksam, dass die Bandbreite der vorhandenen Kompetenzen auf ein und demselben Qualifikationsniveau mitunter sehr breit streut. Bei Arbeitsfeldern mit niederschwelligem Zugang wie *Tagesfamilien*, *Spielgruppen* oder *Nannies* sind die Kompetenzen sehr stark vom **Erfahrungsschatz** und dem Hintergrund der betroffenen Personen abhängig. In der *Elternbildung* und der *aufsuchenden Familienarbeit* sind umgekehrt die **Bildungskarrieren und beruflichen Profile derart stark individualisiert**, dass den Expert/innen allgemeine Urteile zu Kompetenzlücken schwer fallen. Mehrfach wird darauf hingewiesen, dass eine erhebliche Rolle spielt, ob bereits der Regelabschluss auf Tertiärstufe im pädagogischen Bereich angesiedelt ist oder ob diese Kompetenzen erst in Weiterbildungen erworben werden. Schliesslich wird auch die individuell sehr **unterschiedliche Qualität der Praxisausbildung** in der beruflichen Grundbil-

dung dafür verantwortlich gemacht, dass die Kompetenzen von FABE mitunter erheblich variieren.

4.1. Einzelne Arbeitsfelder und Qualifikationen

Sofern sie die arbeitsfeldspezifischen Qualifikationsanforderungen erfüllen, werden die Kompetenzen von **Personen in Leitungsfunktionen** als verhältnismässig gut eingestuft. Die Expert/innen, die sich zu diesen Qualifikationen äussern, sind mehrheitlich der Ansicht, dass die Lücken gering seien. Dies gilt für alle Arbeitsfelder, in denen eine solche Differenzierung der Funktionen zweckmässig ist. In der *Mütter- und Väterberatung* wird zwar selten auf spezifische Führungsausbildungen verwiesen, doch trägt offensichtlich die langjährige Berufserfahrung zum positiven Urteil bei.

Bei den **Mitarbeitenden ohne Leitungsfunktion** sind die Einschätzungen teilweise zurückhaltender. Die Bandbreite der Antworten ist dabei verhältnismässig schmal, weil die Expert/innen häufig die «mittleren» Antwortkategorien wählten. Innerhalb dieses Spektrums lassen sich aber doch unterschiedliche Gewichtungen feststellen. Bei mehreren Qualifikationen ist eine Mehrheit der Expert/innen der Ansicht, dass zumindest einige bedeutende Kompetenzlücken vorliegen und es wichtig wäre, dagegen Massnahmen zu ergreifen. Dies betrifft die folgenden Arbeitsfelder und Qualifikationen:

Kindertagesstätten: FABE Kind oder generalistisch

Bei Kita-Mitarbeitenden mit einem EFZ FABE werden Kompetenzlücken insbesondere in der Bildungsorientierung, der Sprachförderung, der Inklusion (Umgang mit Diversität) und der Stärkung von Erziehungskompetenzen der Eltern ausgemacht. In Bezug auf die Bildungsorientierung weisen etliche Expert/innen auch darauf hin, dass nur wenig schriftlich dokumentiert werde und es den Fachkräften mitunter schwer falle, daraus Schlüsse für das pädagogische Handeln zu ziehen. Grössere Lücken werden schliesslich bei den personalen Kompetenzen registriert, insbesondere der Fähigkeit zur kritischen Reflexion des eigenen Handelns.

Im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern sind die Kompetenzlücken, welche die Expert/innen bei der FABE identifizieren, relativ breit gestreut. Dieser Sachverhalt ist mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren: Er dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass zum EFZ FABE von Kita-Mitarbeiter/innen mit Abstand am meisten Expert/innen Stellung nehmen.

Entsprechend dem bestehenden Personalmix äussern sich die Expert/innen aus der Westschweiz selten zu den FABE, aber häufig zu Kindererzieher/innen HF. Hier werden weniger grundsätzliche Kompetenzlücken ausgemacht als gewisse neuere Felder (Elternarbeit, Sprachförderung), die noch zu wenig in der Ausbildung verankert sind. In weiteren Punkten wird deutlich, dass viel höhere Anforderungen an diese Personalkategorie gestellt werden.

Tagesfamilien: Grundbildung und Prädikat plus

Zu den Tageseltern wird festgestellt, dass sie zwar über reiche praktische Erfahrungen verfügen, aber kaum über entsprechendes Fachwissen und theoretische Kenntnisse. Diese Lücken fallen nach Einschätzung der Expert/innen vor allem bei der Sprachförderung und der Gestaltung von Gruppensituationen ins Gewicht. Einschätzungen zum Prädikat plus liegen nur von wenigen Expert/innen vor, unterscheiden sich aber nicht wesentlich von denjenigen zur Grundbildung.

Es ist bemerkenswert, dass die Einschätzungen zum Handlungsbedarf recht breit streuen: Rund die Hälfte der Expert/innen, die sich zur Basisausbildung Tageseltern äussern, erachten es nur als bedingt oder gar wenig wichtig, dass deswegen Massnahmen ergriffen werden. Dies wird teilweise mit der Rolle von Fachberater/innen begründet, die in Tageselternorganisationen arbeiten und die Tageseltern in pädagogischen Fragen unterstützen.

Spielgruppen: Basislehrgang

In Spielgruppen gibt es keine spezifische Ausbildung für Mitarbeitende ohne Leitungsaufgaben. Etliche unter ihnen haben gemäss den Expert/innen jedoch Elemente der modular aufgebauten Ausbildungen für Spielgruppenleiter/innen absolviert.

Differenzierte Urteile zu den einzelnen Abschlussstufen fallen schwer, doch zeigen sich insgesamt recht deutliche Unterschiede zwischen der vollen Diplomausbildung und dem Basislehrgang. Bei Mitarbeitenden, die einzig einen Basislehrgang absolviert haben, bestehen nach Einschätzung der Expert/innen vor allem Lücken im Handlungsfeld «Beobachten, Reflektieren und Dokumentieren», in der Sprachförderung, im Umgang mit Diversität, in der Zusammenarbeit mit Eltern und in der Kooperation mit externen Netzwerken. Vereinzelt wird auch als Problem angesprochen, dass der Zugang zur Ausbildung als Spielgruppenleiter/in keine pädagogische Grundbildung voraussetze.

Nannies; mit und ohne Lehrgang SRK

Aus den Antworten geht hervor, dass der Lehrgang Nannies des SRK oftmals als Zugangsweg für Personen dient, die über keine Erfahrungen mit eigenen Kindern verfügen. Die Tätigkeit als Nanny ist deshalb das einzige Arbeitsfeld, in dem die Kompetenzen der Betreuungspersonen ohne spezifische Ausbildung – dank ihres «Praxisvorsprungs» – teilweise höher eingestuft werden als diejenigen von Betreuungspersonen mit Ausbildung. Ungeachtet der Qualifikationsstufe – d.h. mit oder ohne Lehrgang – wird vor allem die Reflexion der eigenen Rolle und des eigenen Handelns als wichtige zu schliessende Kompetenzlücke genannt.

Aufsuchende Familienarbeit:***Hausbesucher/innen***

In der aufsuchenden Familienarbeit sind typischerweise Personen mit einem Tertiärabschluss tätig. Eine Ausnahme bilden Hausbesuchsprogramme, in denen Lai/innen als Hausbesucher/innen eingesetzt und praxisbegleitend geschult werden. Ein/e Expert/in aus dem Bereich der Hausbesuchsprogramme schätzt die Kompetenzlücken und die Dringlichkeit des Qualifikationsbedarfs als gross ein. Von anderer Seite wird auf darauf hingewiesen, dass interkulturelle Übersetzer/innen, die in Hausbesuchsprogrammen eingesetzt werden, sich teilweise nicht bewusst sind, dass sie neben ihrer Übersetzungstätigkeit auch eine Vorbildfunktion einnehmen. Hier wird eine Stärkung des professionellen Selbstverständnisses und der Selbstreflexion als wichtig angesehen.

Eltern-Kind-Treffpunkte: Allgemein

Zu den Eltern-Kind-Treffpunkten liegen nur sehr wenige Einschätzungen vor. Eine Person ortet grundsätzlich grosse Kompetenzlücken bei Personen, die in diesem Feld tätig sind – insbesondere im Grundlagenwissen über kindliche Entwicklungs-, Bildungs- und Sozialisationsprozesse sowie in der Gestaltung von gruppenpädagogischen Prozessen. Eine andere Person bezieht sich spezifisch auf Treffpunkte, die von Freiwilligen ohne besondere Qualifikation geführt werden, sieht den Handlungsbedarf aber weniger in Qualifikationsmassnahmen als in einer Verbesserung von strukturellen Rahmenbedingungen.

Pflegefamilien: Pflegeeltern und Fachberater/innen

Im Arbeitsfeld der Pflegefamilien werden bedeutendere Kompetenzlücken sowohl bei den Pflegeeltern wie auch bei den Fachberater/innen auf Staats- und Verwaltungsseite registriert. Bei den *Pflegeeltern* betrifft dies hauptsächlich Wissens-

und Handlungskompetenzen, um Traumata und schwieriges Verhalten einzuordnen und auf entwicklungsförderliche Weise darauf zu reagieren.

Bei den *Fachberater/innen* wird festgestellt, dass diese zum Teil über wenig Kenntnisse zu Pflegefamilien verfügten oder dieses Wissen nur unzureichend umsetzten (z.B. schädliche Besuchsregelungen, zu geringe Wertschätzung der gewachsenen Beziehungen zu den Pflegeeltern). In beiden Fällen wird es als wichtig bis sehr wichtig beurteilt, dass Massnahmen ergriffen werden.

Kinderheime: FABE

Die summarische Beurteilung der Kompetenzlücken und des Qualifikationsbedarfs von Personen mit einer FABE-Ausbildung fällt in Kinderheimen grundsätzlich recht ähnlich aus wie in Kindertagesstätten. Wichtige Lücken werden in den Bereichen «Beobachten, Reflektieren und Dokumentieren» festgestellt und teilweise generell in der theoriegeleiteten Arbeit und der Fähigkeit, sich schriftlich adäquat auszudrücken. Ein zweites Feld betrifft die Zusammenarbeit mit den Eltern, namentlich deren Unterstützung in Krisensituationen sowie die Vermittlung von Fachwissen und sachdienlichen Informationen.

4.2. Handlungsfelder im Überblick

Die Zusammenstellung der Qualifikationen mit verhältnismässig bedeutenden Kompetenzlücken deutet an, dass es bestimmte Handlungsfelder und Tätigkeitsbereiche gibt, in denen besonders häufig Lücken konstatiert werden. Über alle Arbeitsfelder und Qualifikationsstufen betrachtet, fallen insbesondere die folgenden Punkte auf:

- **Bildungsorientierung:** Häufig wird auf Kompetenzlücken in der Bildungsorientierung und in der Begleitung der kindlichen Lern- und Entwicklungsprozesse hingewiesen. Dies betrifft namentlich auch das Handlungsfeld «Beobachten, Reflektieren und Dokumentieren» – konkreter die Fähigkeiten, das beobachtete Verhalten der Kinder analytisch einzuordnen und daraus Schlüsse für das eigene pädagogische Handeln (oder den Beizug von externen Fachkräften) abzuleiten. Solche Lücken werden nicht allein bei Fachpersonen festgestellt, welche direkt Aufgaben in der Kinderbetreuung übernehmen. Auch in der *Elternbildung* wird festgestellt, dass teilweise wichtige entwicklungspsychologische Grundlagen fehlen, wenn diese nicht durch schon durch die Vorbildung (z.B. Abschluss als Sozialpädagog/in oder Psycholog/in) vermittelt ist.
- **Sprachförderung:** Die Sprachförderung und der Umgang mit Mehrsprachigkeit werden oft-

mals als Kompetenzlücken bezeichnet, insbesondere im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung (*Kindertagesstätten, Tagesfamilien, Spielgruppen*). Dies steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zur Beurteilung des Kompetenzprofils, in der etliche Expert/innen die starke Gewichtung der Sprachförderung kritisiert hatten. Dies lässt zwei Interpretationen zu: Zum einen bezieht sich die Kritik am Kompetenzprofil zumindest teilweise auf die konkrete Form der Sprachförderung, und es wird moniert, dass die explizite Sprachförderung ein zu grosses, die alltagsbezogene und integrierte Sprachförderung dagegen ein zu geringes Gewicht habe. Zum anderen ist festzuhalten, dass die Bedeutung der Sprachförderung unter einzelnen Expert/innen umstritten ist: Während die einen hierin einen besonders wichtigen Bildungsbereich sehen (und entsprechend grosse Kompetenzlücken registrieren), befürchten andere, dass eine zu einseitige Ausrichtung auf Sprache der Ganzheitlichkeit frühkindlicher Entwicklungsprozesse nicht gerecht werde und die Gefahr drohe, dass leistungs- und ergebnisorientierte Lernvorstellungen in den Frühbereich übertragen würden.

■ **Inklusion und Umgang mit Diversität:** Mehrere Expert/innen verweisen hier relativ pauschal auf Kompetenzlücken, differenziertere Rückmeldungen liegen für den Bereich der *Kindertagesstätten* vor. Sie betreffen nicht nur spezifisches Fachwissen zu Methoden der interkulturellen Pädagogik, sondern auch grundsätzliche Sensibilitäten für Fragen sozialer Benachteiligung und einen positiven Umgang mit Diversität. In der *Elternbildung* werden teilweise Kompetenzlücken im Umgang mit heterogenen Elterngruppen ausgemacht.

■ **Zusammenarbeit mit den Eltern:** Im grundsätzlichen Zugang und Verhältnis zu den Eltern – der ihnen entgegengebrachten Wertschätzung und dem Bemühen um ein Verständnis der Familiensituation – werden nur selten Kompetenzlücken festgestellt. Defizite werden vielmehr in der konkreten Zusammenarbeit mit den Eltern geortet. In der *familienergänzenden Betreuung* und in *Kinderheimen* betrifft dies vor allem die Stärkung der elterlichen Erziehungskompetenzen und ihre Unterstützung in Krisensituationen, und auch in der *Elternbildung* wird vereinzelt festgestellt, dass Kompetenzen für eine ressourcenorientierte Sichtweise nicht besonders stark ausgeprägt sind.

■ **Personale und professionelle Kompetenzen:** Häufig genannte Kompetenzlücken betreffen hier die Fähigkeit, das eigene Handeln vor dem Hintergrund der eigenen Sozialisation und die persönliche Rolle in den Entwicklungs- und Bildungsprozessen der Kinder zu reflektieren. Sie

werden nicht allein bei *Nannies* oder *Pflegeeltern* erwähnt, die in der Regel wenig spezifische Ausbildung geniessen, sondern etwa auch bei Betreuer/innen in *Kindertagesstätten* sowie *Mütter- und Väterberater/innen*. Mehrfach erwähnt werden zudem mangelnde Fähigkeiten zum Selbstmanagement und zur Stressbewältigung sowie in der professionellen Identifikation und Grundhaltung.

Nur sehr selten wird auf Lücken im grundlegenden **Beziehungsaufbau mit Kindern** und der Alltagsgestaltung hingewiesen. Eine Ausnahme sehen einzelne Expert/innen bei *Nannies*, die selber kaum Erfahrungen in der Betreuung und Erziehung von Kindern haben. Auffällig ist zudem, dass einige Kompetenzen, die nach Ansicht von Expert/innen im Profil nicht oder zu schwach vertreten sind, nur ausnahmsweise unter den Kompetenzlücken genannt werden. Dies muss kein Widerspruch sein, sondern kann schlicht dem Umstand geschuldet sein, dass das Profil faktisch vorhandene Kompetenzen bei Fach- und Betreuungspersonen nur unzureichend abbildet. Konkret betrifft dies insbesondere die **Gesundheitsberatung** sowie die **Berücksichtigung von Gesundheits- und Sicherheitsaspekten** in der Arbeit mit dem einzelnen Kind. Sie werden fast nie unter den Kompetenzlücken erwähnt.

Etwas weniger eindeutig verhält es sich bei der Inklusion von Kinder mit besonderen Unterstützungsbedürfnissen, der **Früherkennung von Kindern mit Entwicklungsrisiken** und dem **Kinderschutz**: Tendenziell gilt, dass diese Aspekte im Kompetenzprofil häufiger vermisst werden als bei der tatsächlichen Beurteilung der Fach- und Betreuungspersonen. Erwähnt werden Kompetenzlücken in der Früherkennung von Entwicklungsrisiken und Kindeswohlgefährdungen in erster Linie im Kontext von *Kindertagesstätten* und *Pflegefamilien*.

5. Qualifikationsmassnahmen

Was soll unternommen werden, damit Fach- und Betreuungspersonen im Frühbereich angemessen qualifiziert sind? Wenn die Expert/innen in der Online-Befragung für ein Arbeitsfeld und eine Qualifikationsstufe Kompetenzlücken feststellten, wurde ihnen eine vorgegebene Auswahl von Massnahmen unterbreitet, um diese Lücken zu schliessen. Zudem hatten sie die Möglichkeit, selbständig Vorschläge zu formulieren. Mit gewissen Vereinfachungen lassen sich in allen Landesteilen drei Gruppen von Massnahmen unterscheiden:

■ **Lernen in der Praxis:** Die erste Gruppe umfasst Formen des Lernens und der Weiterbildung, die stark im pädagogischen Alltag verankert sind und oft vor Ort stattfinden. Dazu gehö-

ren Supervision und Coaching, Intervision durch Kolleg/innen oder Hospitationen von Fach- und Betreuungspersonen in anderen Institutionen des Frühbereichs.

■ **Veränderung der Aus- und Weiterbildungsangebote:** Die zweite Gruppe beinhaltet Massnahmen, die neue Bildungsangebote schaffen oder bestehende Angebote inhaltlich verändern.

■ **Stärkere Nutzung und Etablierung bestehender Bildungsangebote:** Zur dritten Gruppe zählen Massnahmen, die darauf zielen, bestehende Bildungsangebote besser zu etablieren oder in stärkerem Ausmass zu nutzen.

In den Antworten der Expert/innen zeigt sich insgesamt keine klare Präferenz für eine der drei Gruppen von Qualifikationsmassnahmen. Jedoch gibt es innerhalb der Gruppen einzelne Massnahmen, die deutlich favorisiert werden. Auch bestehen gewisse Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern.

Lernen in der Praxis

Unter den stark praxisbezogenen Lernformen wird die Kategorie **«Supervision, Hospitation und Coaching»** mit Abstand am häufigsten gewählt. Besonders ausgeprägt ist dies in Arbeitsfeldern der Fall, in denen die Anforderungen an die pädagogische Grundbildung nicht sehr hoch sind und die betroffenen Personen weitgehend auf sich alleine gestellt sind oder in Kleingruppen arbeiten (*Tageseltern, Spielgruppen, Nannies, Pflegeeltern*).

Vor allem in *Kitas* und in der *Elternbildung* wird in Ergänzung dazu die **Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen** empfohlen, die sowohl zur Weiterbildung wie auch Entlastung beitragen können, wenn sie sich eigenständig besonderen Aufgaben annehmen (z.B. Sonderpädagogik). Auf **Intervision durch Kolleg/innen** wird hauptsächlich in der *Elternbildung* und der aufsuchenden Familienarbeit gesetzt, in denen viele Fachpersonen einen Tertiärabschluss besitzen.

Als grosse Vorteile dieser Formen praxisbezogenen Lernens wird hervorgehoben, dass sie es erlauben, sehr individuell auf den vorhandenen Kompetenzen aufzubauen. Sie scheinen deshalb insbesondere auch für Arbeitsfelder geeignet, in denen die Bildungsbiographien und der Erfahrungsschatz der Betroffenen sehr verschieden sind. Für Personen, die eher bildungsfern sind oder wenig auf theoretische Wissensermittlung ansprechen, haben sie zudem den Vorteil hoher Anschaulichkeit. Mehrfach empfohlen werden insbesondere videogestützte Lern- und Beratungsformen, die es erlauben, bei sehr engem

Praxisbezug eine forschend-reflexive Haltung aufzubauen.

Veränderungen der Aus- und Weiterbildungsangebote

Bei Massnahmen, die auf eine Veränderung der Aus- und Weiterbildungsangebote zielen, steht der Wunsch nach **neuen oder vertiefteren Weiterbildungen** zu Themen der Frühen Förderung im Zentrum. Reformen von bestehenden Berufsausbildungen, eine Erweiterung der Ausbildungsangebote auf Tertiärstufe oder eine Verlagerung von Ausbildungen von der Sekundar- auf die Tertiärstufe werden weniger häufig genannt – wohl auch, weil deren Wirkung sich immer erst langfristig einstellt und es kurzfristig darum geht, das bereits ausgebildete Personal nachzuqualifizieren.

In den freien Kommentaren fordern einzelne Expert/innen eine umfassende **«Tertiarisierung» der Frühen Förderung**. In der Westschweiz, in welcher Fachkräfte häufiger über einen Tertiärabschluss verfügen als in der Deutschschweiz, wird teils gefordert, dass man aufpassen müsse, trotz des starken Ausbaus der Betreuungsstrukturen das Qualifikationsniveau beim Personal zu halten. Andere Expert/innen bezeichnen tertiäre Ausbildungen zwar als wünschbar, geben einem pragmatischeren Vorgehen aber den Vorzug. Dazu gehören beispielsweise Weiterbildungen auf allen Stufen, die starke Nutzung von praxisbezogenen Lernformen, die Ermöglichung vielfältiger Bildungsbiographien (Durchlässigkeit) sowie eine stärkere Abstimmung und Anschlussfähigkeit der Aus- und Weiterbildungsangebote (vgl. dazu auch den nächsten Abschnitt).

Der Ausbau von Weiterbildungen und die «Tertiarisierung» der Frühen Förderung können sich auch ergänzen. Dies trifft vor allem dort zu, wo berufsorientierte Weiterbildungen in das System der Höheren Berufsbildung eingepasst werden können. Solche Möglichkeiten eröffnen sich hauptsächlich in Arbeitsfeldern, in denen viele Mitarbeitende eine pädagogische, soziale oder pflegerische Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe B (Höhere Berufsbildung) besitzen (*Kindertagesstätten, Kinderheime, Mütter- und Väterberatung*). Schwieriger dürfte eine solche Verschränkung von Weiterbildung und «Tertiarisierung» in Arbeitsfeldern mit niederschwelligem Zugang sein (*Tagesfamilien, Nannies, Spielgruppen*).

Nicht in allen Arbeitsfeldern erscheint eine Veränderung und Vertiefung des Weiterbildungsangebots gleichermassen dringend. Dies zeigen vor allem die offenen Antworten, in denen die Expert/innen sich detaillierter äussern. Teilweise

wird dort stärker dem Anliegen Ausdruck verliehen, bestehende Bildungsangebote besser zu verankern und aufeinander abzustimmen. Insbesondere in der *aufsuchenden Familienarbeit* wird das Angebot von mehreren Expert/innen als ausreichend eingestuft. Umgekehrt wird bei den *Nannies* generell ein Defizit an Weiterbildungsmöglichkeiten registriert. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass es in diesem Bereich noch keine übergreifenden Interessenverbände gibt, die sich für entsprechende Angebote und deren Standardisierung stark machen.

In den vorgegebenen Antworten wurde auch die «Einführung einer **Basisausbildung in Früher Förderung** mit anschliessenden Spezialisierungsmöglichkeiten» erwähnt. Diese Option wurde relativ oft gewählt, allerdings zeigen die ausführlicheren Antworten, dass damit recht unterschiedliche Vorstellungen verbunden sind. In einigen Fällen ist in erster Linie das Anliegen gemeint, bestehende Grund- und Basiskurse (z.B. *Tagesfamilien, Spielgruppen*) allgemein verbindlich zu machen und darauf aufbauende Vertiefungsmöglichkeiten auszubauen. Einen anderen Charakter hat eine Basisausbildung «Frühe Förderung» in Arbeitsfeldern, in denen die verbreiteten Qualifikationen nicht ausschliesslich auf den Frühbereich zugeschnitten sind. So wird beispielsweise für *Kindertagesstätten* angeregt, anschliessend an die FABE eine Spezialisierung in Früher Förderung anzubieten. Auch in der *Elternbildung* werden Weiterbildungen vorgeschlagen, die vor allem entwicklungspsychologisches Wissen für den Frühbereich vermitteln.

Bessere Etablierung, Abstimmung und Nutzung bestehender Angebote

Für eine verbesserte Nutzung bestehender Aus- und Weiterbildungsangebote werden die folgenden Typen von Massnahmen vorgeschlagen:

■ **Zulassungsbedingungen:** Von einzelnen Expert/innen wird das Ziel formuliert, dass alle Personen, die im Frühbereich in Leitungs- und Ausbildungsfunktionen tätig sind, über eine pädagogische Grundbildung verfügen sollten. Dies würde teilweise bedingen, dass die Zulassungsvoraussetzungen für entsprechende Weiterbildungen erhöht oder eingeschränkt werden, namentlich bei *Spielgruppenleiter/innen* oder bei *Vermittler/innen von Tagesfamilien*. Betroffen wären aber auch Arbeitsfelder, in denen tertiäre Abschlüsse dominieren: Mehrfach wird darauf hingewiesen, dass es in der *Elternbildung* oder der *aufsuchenden Familienarbeit* Quereinsteiger/innen gibt, denen umfassende pädagogische Kompetenzen fehlen.

■ **Validierung und Nachholbildung:** Insbesondere in der Romandie wird von mehreren Seiten empfohlen, gering qualifiziertem Personal in niederschwellig zugänglichen Arbeitsfeldern die Möglichkeit zu eröffnen, durch Validierungsverfahren und Nachholbildung eine formale Qualifikation zu erwerben. Dies würde den betroffenen Mitarbeitenden neue Perspektiven erschliessen. Gerade auch mit Blick auf die zuvor erwähnte Einschränkung des Zugangs zu Leitungsausbildungen könnte die Validierung von Praxiserfahrungen und die Nachholbildung sehr wichtig sein.

■ **Eidgenössische Anerkennung von Abschlüssen:** Durch die eidgenössische Anerkennung werden (bestehende oder neue) berufsorientierte Weiterbildungen in das System der Höheren Berufsbildung integriert. Dies macht die Abschlüsse generell attraktiver und eröffnet den Fachpersonen die gezielte Planung einer Berufslaufbahn. In der Online-Befragung war die Option «Eidgenössische Anerkennung von Lehrgängen» relativ beliebt. Der Kontext und die detaillierten Antworten zeigen allerdings, dass damit längst nicht immer die Integration in die Höhere Berufsbildung, sondern in einem weniger spezifischen Sinne eine stärkere Verbindlichkeit gemeint ist. Eine klare Ausnahme bildet die *Mütter- und Väterberatung*, in der derzeit die Einführung einer Höheren Fachprüfung diskutiert wird.

■ **Anschlussfähigkeit von Praxiserfahrungen und formalen Qualifikationen:** Praxiserfahrungen und formale Qualifikationen in der Frühen Förderung sollten nicht in Sackgassen führen, sondern den Mitarbeitenden die Möglichkeiten eröffnen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Dies bedeutet einerseits, dass Weiterbildungsangebote eine modulare Struktur haben sollten. Andererseits ist auch die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern des Frühbereichs ein Thema. Hier orten mehrere Expert/innen Verbesserungspotenzial. Konkret erwähnt wird beispielsweise die Möglichkeit, sich die Tätigkeit als Tagesmutter/-vater als Vorpraktikum für Ausbildungen im Sozialbereich anrechnen zu lassen.

■ **Steuerungsinstrumente ausserhalb des Bildungssystems:** Äusserst wirkungsvoll können Vorschriften sein, die ganz allgemein die Berufsausübung, die Anerkennung und Finanzierung von Institutionen und Dienstleistungen der Frühen Förderung oder die Erteilung von Betriebsbewilligungen an Auflagen zum Qualifikationsniveau bzw. Qualifikationsmix binden. Zahlreiche Expert/innen erachten es als wichtig, dass in ihrem Arbeitsfeld Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeitenden eingeführt, erhöht oder konsequenter umgesetzt werden.

Rahmenbedingungen

Viele Expert/innen – und ganz besonders solche aus der Deutschschweiz – weisen darauf hin, dass es ausgesprochen wichtig wäre, der Frühen Förderung zu **mehr Wertschätzung** zu verhelfen und sie in stärkerem Ausmass zu finanzieren.

Finanzielle Aspekte spielen auf vielen Ebenen eine Rolle: beim Qualifikationsmix und der Anstellungspraxis von Institutionen der Frühen Förderung, beim Lohnniveau, der Freistellung von Mitarbeitenden für Weiterbildung oder der Ermöglichung von Supervision und Coaching.

Entsprechende Aussagen von Expert/innen finden sich in nahezu allen Arbeitsfeldern. Bei Arbeitsfeldern mit niederschwelligem Zugang kommt teilweise hinzu, dass das Personal mitunter nicht über ausreichende Mittel verfügt, um eine umfangreichere Weiterbildung oder Nachholbildung zu finanzieren. Teilweise sind die Expert/innen auch der Ansicht, dass Fragen der Finanzierung und Wertschätzung in der Qualitätssicherung der Frühen Förderung wichtiger sind als mögliche Reformen der Aus- und Weiterbildungslandschaft.

6. Weiteres Vorgehen

Die Ergebnisse der Online-Befragung werden in drei **Workshops** vertieft, die am 4., 5. und 11. Mai 2017 stattfinden; der Workshop vom 5. Mai ist für Expert/innen aus der lateinischen Schweiz reserviert. Pro Workshop werden 10 bis 20 Expert/innen aus möglichst vielen Arbeitsfeldern der Frühen Förderung mitwirken.

Nach Durchführung der Workshops findet im Spätsommer 2017 die **zweite Runde der Delphi-Befragung** statt. In dieser können die Teilnehmenden zu den Ergebnissen der ersten Befragung Stellung zu nehmen und ihre Vorschläge für Qualifikationsstrategien näher ausführen und präzisieren. Diese Resultate werden im Frühjahr 2018 erneut in **Workshops** vertieft. Der **Schlussbericht** wird im März 2018 vorgelegt.