



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2020

Weiterbildung im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung: Angebote und Bedürfnisse

Geiss, Michael ; Wallimann, Manuela

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-200352>

Published Research Report

Published Version

The following work is licensed under a Publisher License.

Originally published at:

Geiss, Michael; Wallimann, Manuela (2020). Weiterbildung im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung: Angebote und Bedürfnisse. Zürich, Switzerland: Institut für Erziehungswissenschaft.

Weiterbildung

im Bereich der
familien- und
schulergänzenden

Kinderbetreuung

ANGEBOTE UND BEDÜRFNISSE



Michael Geiss & Manuela Wallimann

unter Mitarbeit von Johanna Egli, Anja Gerber,
Liridona Kamberi, Michèle Kaufmann-Meyer,
Sandra Sabini, Anna Lea Soliva und Arna Villiger
Stand: März 2020



kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz
Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant
Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Institut für Erziehungswissenschaft
Bildung im Arbeitsleben

Inhalt

Vorwort	2
Executive Summary	4
1 Einleitung	6
1.1 Ziele und Inhalt	7
1.2 Daten- und Informationsgrundlage	7
1.3 Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz	9
1.3.1 Einrichtungstypen	10
1.3.2 Personal	11
2 Weiterbildungsangebot	14
2.1 Weiterbildung in der Schweiz	14
2.2 Weiterbildungsanbieter im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung	15
2.3 Angebotsstruktur	16
2.3.1 Zielgruppen	16
2.3.2 Themen	17
2.3.3 Zeitform	20
2.3.4 Preise	20
3 Wahrnehmung, Bedürfnis und Bedarf	21
3.1 Wie kommen die Weiterbildungen in den Einrichtungen zustande?	22
3.2 Welche Formen von Weiterbildungen werden von den Leitungspersonen unterschieden?	22
3.3 Wie werden Weiterbildungen in den Einrichtungen gefördert?	22
3.4 Wie informieren sich die Einrichtungen über das Weiterbildungsangebot?	23
3.5 Anhand welcher Kriterien werden die Kurse bewertet?	23
3.6 Welche Faktoren stehen der Teilnahme an Weiterbildungen im Weg?	23
3.7 Wie werden die Weiterbildungen finanziert?	24
3.8 Wie wird das Weiterbildungsangebot insgesamt eingeschätzt?	24
3.9 Was verändert sich im beruflichen Alltag nach Weiterbildungsbesuchen?	24
3.10 Welche Änderungsvorschläge und Anregungen werden gemacht?	25
4 Handlungsbedarf	26
5 Literatur	28

Liebe Leserin, lieber Leser,

die familien- und schulergänzenden Organisationen nehmen in der Schweiz eine zunehmend prominente Rolle in der frühkindlichen Bildung, Betreuung, Erziehung ein. Immer virulenter werden dabei die Appelle zugunsten einer guten pädagogischen Qualität. Ein bedeutsamer Hebel für gute Qualität ist das Personal und dessen Qualifikation. Weiterbildungen sind ein Bestandteil davon. Weiterbildungen erweitern Handlungskompetenzen und – ein ganz wichtiges Merkmal professionellen Handelns – fördern die Reflexion von Situationen oder des eigenen Handelns. Und darum geht es in allen Weiterbildungen: weiterdenken, weitermachen, weiterkommen.

Mit Weiterbildungen legen Mitarbeitende Akzente im persönlichen Profil, man lernt Neues und Praktisches und erweitert das Netzwerk. Trägerschaften und Institutionen in der familien- und schulergänzenden Betreuung können ihr Profil schärfen und sich so besser nach aussen positionieren. Zu guter Letzt profitieren die Kinder, welche von professionellen und engagierten Mitarbeitenden betreut werden. Und Engagement, das gehört immer zu Weiterbildungen und Weiterqualifikationen dazu.

Diese Studie setzt zwei wichtige Beiträge: Zum einen gibt die Studie eine erste empirische Grundlage zur Fort- und Weiterbildung im frühkindlichen Bildungsbereich und zum anderen nimmt die Studie die drei Betreuungsformen Kindertagesstätten, schulergänzende und Tagesfamilienorganisationen bezüglich Fragen der Weiterbildung zusammen. Letzteres ist ein wegweisender Schritt, um bedeutsame Synergien in der Kinderbetreuung zu bilden und für eine integrierte Politik für den Frühbereich zu plädieren.

Wie sehen die Weiterbildungslandschaft und der Weiterbildungsbedarf im Bereich der familien- und schulergänzenden Betreuung in der Schweiz also aus und passen diese zueinander? Diesen Fragen widmen sich die Autorinnen und Autoren der vorliegenden Studie und leisten einen Beitrag zur Professionsforschung, die aktuelle Weiterbildungssituation in der Schweizer familien- und schulergänzenden Betreuung abzubilden. Sie haben den aktuellen Stand der Angebote, Bedürfnisse, des Weiterbildungsverständnisses und der -wahrnehmung erhoben und leiten daraus Handlungsbedarfe ab, um letztlich die Passung zwischen Angebot und Nachfrage zu optimieren.

Zu guter Letzt möchten wir noch einige Dankesworte aussprechen: Ein grosser Dank geht an die Jacobs Foundation, welche sich unermüdlich für die frühkindliche Bildung in der Schweiz einsetzt und so diese Studie finanziell ermöglicht hat.

Für die konstruktive Zusammenarbeit beim Schlussbericht bedanken wir uns bei Dr. Michael Geiss und Manuela Wallimann sowie Anna Lea Soliva und Johanna Egli von der Forschungsstelle «Bildung im Arbeitsleben» der Universität Zürich. Innerhalb des kibesuisse Teams gebührt der Dank Liridona Kamberi, Anja Gerber, Arna Villiger, Michèle Kaufmann-Meyer und Sandra Sabini für ihr Gegenlesen, Korrigieren und Mitdenken.

Ein besonderer Dank gilt den befragten Interviewpartnerinnen und -partnern der familien- und schulergänzenden Organisationen, die mit ihrer engagierten Teilnahme einen wertvollen Beitrag zur Studie und damit im Namen aller familien- und schulergänzenden Betreuungsorganisationen geleistet haben.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und erkenntnisreiche Lektüre.

Im Namen des Verbandes kibesuisse



Karen Umbach

Vorstandsmitglied des

Verbandes Kinderbetreuung Schweiz, kibesuisse

Ressort Mitgliederservices & Weiterbildung

Executive Summary

Ziel des Projekts «Weiterbildung im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung: Angebote und Bedürfnisse» war es, zunächst einen Überblick über die Weiterbildungsanbieter und ihre Angebote im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung in der Schweiz zu erhalten. Ausserdem sollten das Weiterbildungsverständnis, die -bedürfnisse und -wahrnehmungen in den Kindertagesstätten, schulergänzenden Betreuungseinrichtungen und Tagesfamilienorganisationen erhoben werden. Dies geschah, um herauszuarbeiten, wie sich das Weiterbildungsangebot zu Weiterbildungsbedürfnissen und -bedarf verhält. Dazu wurden die zentralen Weiterbildungsanbieter aus der Deutschschweiz und der Romandie recherchiert, um in einer empirischen Analyse der Kursausschreibungen das Weiterbildungsangebot für das Jahr 2018 zu erheben. Zusätzlich wurden insgesamt 30 problemzentrierte Telefoninterviews mit den Leitungspersonen von Kindertagesstätten, schulergänzenden Betreuungseinrichtungen und Tagesfamilienorganisationen geführt. Bereits im Verlauf der Untersuchung wurden erste Ergebnisse den verschiedenen Stakeholdern im Rahmen von Vorträgen und Sondierungsrunden vorgestellt, die dann wiederum in die Analysen eingingen.

Für die Deutschschweiz und die Romandie konnten gesamthaft 40 Weiterbildungsanbieter ausfindig gemacht werden, welche im Jahr 2018 insgesamt 542 Weiterbildungsangebote für das Betreuungspersonal der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung ausgeschrieben hatten. Bei den Anbietertypen lassen sich öffentlich-rechtliche (beispielsweise Universitäten, Fachhochschulen und Berufsfachschulen) und private (beispielsweise GmbHs, Verbände und Stiftungen) unterscheiden, wobei der erstere knapp 60% der Anbieter des Samples ausmachen.

Basierend auf den Kursausschreibungen zu den einzelnen Angeboten dieser Anbieter wurde analysiert, an welche Zielgruppe(n) sich die Kurse wenden, welche Themengruppen sie abdecken, wie sie zeitlich strukturiert sind, ob sie ein Kurszertifikat in Aussicht stellen und in welchem Preissegment sie sich befinden. Die Qualität der Informationen, welche den verschiedenen Kursausschreibungen diesbezüglich entnommen werden konnten, variiert teilweise stark. Dies führte dazu, dass zwar zu all den genannten Aspekten Aussagen gemacht werden können, teilweise jedoch keine vergleichenden Analysen möglich sind. In insgesamt mehr als einem Drittel der Ausschreibungen wurde beispielsweise keine oder eine sehr unspezifische Angabe zum Zielpublikum gemacht. Von den restlichen Angeboten richtet sich die Mehrheit an Kita-Angestellte, gefolgt von Leitungspersonen, Mitarbeitenden in der schulergänzenden Betreuung und den Tagesfamilien.

Die erfassten Weiterbildungsangebote lassen sich grob in drei Themengruppen einteilen: (1) Aufwachsen (beispielsweise Säuglinge, (Sprach-)Entwicklung, Gesundheit und Ernährung), (2) Soziales (beispielsweise Arbeitsalltag, Elternzusammenarbeit und Pädagogik) und (3) Leitung, Team- und Organisationsentwicklung (beispielsweise Administration, Personalführung und Reflexion). Die zweite Themengruppe «Soziales» ist am stärksten vertreten, gefolgt von der Themengruppe «Leitung-, Team- und Organisationsentwicklung» und der Themengruppe «Aufwachsen». In Bezug auf die Zeitform überwiegen ganz- und mehrtägige Weiterbildungsangebote. Bezüglich der Preise der Weiterbildungsangebote bestehen zwischen der Deutschschweiz und der Romandie deutliche Unterschiede. Woran das liegen könnte, wird aus den Erhebungen allerdings nicht ersichtlich.

Eine mögliche Erklärung dafür könnte aber die unterschiedliche Lohnstruktur in den Regionen sein. Wie sich die Leitungspersonen von Kindertagesstätten, schulergänzenden Betreuungseinrichtungen und Tagesfamilienorganisationen zum Weiterbildungsangebot stellen, wurde in problemzentrierten Telefoninterviews erfragt. Den Gesprächen wurde entnommen, wie die Weiterbildungen in den jeweiligen Einrichtungen zustande kommen, welche Formen von Weiterbildung unterschieden werden und ob bzw. wie Weiterbildung gefördert wird. Die Leitungspersonen wurden ausserdem dazu befragt, wie die Einrichtungen sich über das aktuelle Weiterbildungsangebot informieren, anhand welcher Kriterien sie die Kurse bewerten und welche Faktoren der Weiterbildungsteilnahme im Weg stehen. Die Leitungspersonen äusserten sich zudem dazu, wie die Weiterbildungen finanziert werden, wie das Angebot insgesamt eingeschätzt wird und was sich im beruflichen Alltag verändert, nachdem Mitarbeitende einen Kurs besucht haben. Zuletzt wurden auch Änderungsvorschläge und Anregungen gemacht.

Aus den Gesprächen geht hervor, dass die Weiterbildung in den drei verschiedenen Einrichtungstypen einen unterschiedlichen Stellenwert aufweist. Im Unterschied zu den schulergänzenden Betreuungseinrichtungen und Tagesfamilienorganisationen scheint die Weiterbildung im Arbeitsalltag der befragten Kindertagesstätten deutlich präsenter. Dies kann einerseits auf die längere Tradition der Kindertagesstätten und auf den Ausbildungshintergrund des Personals und das entsprechende Weiterbildungsangebot zurückzuführen sein. Das Angebot stellt sich nämlich für Themen, die die Betreuung von Kindern im Schulalter betreffen, deutlich weniger differenziert dar als für die Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern. Abgesehen davon stellen für alle drei Einrichtungstypen aber die Zeit wie auch die Kosten eine wichtige Komponente in der Realisierung von Weiterbildungen dar. Vielen Einrichtungen ist es aus finanziellen Gründen nicht möglich, den Besuch externer Weiterbildungen im Rahmen der Arbeitszeit zu erlauben, weshalb vermehrt auf interne Angebote gesetzt wird, was in der

Regel kostengünstiger ist. Einigkeit scheint unter den Leitungspersonen aber darüber zu bestehen, dass der regelmässige Besuch von Weiterbildungen die Betreuungsqualität einer Einrichtung entscheidend beeinflusst. Eine Kombination von internen und externen Angeboten wird dafür als ideal angesehen.

Für die Einrichtungen folgt aus der Studie, dass Weiterbildung noch stärker als Teil der Personalentwicklung betrachtet werden muss und entsprechend bei der Budgetierung, der Zeitplanung und in den Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen ist. In diesem Zusammenhang haben interne Weiterbildungen gegenüber externen den Vorteil, dass sie potenziell das gesamte Personal ansprechen und insgesamt günstiger sind. Für die Einrichtungen bietet Weiterbildung über die konkreten Bedürfnisse und den akuten Bedarf hinaus die Möglichkeit, die eigene Organisation pädagogisch stärker zu profilieren.

Damit die fortlaufende Weiterbildung aber Teil der selbstverständlichen Personalentwicklung werden kann, sind Politik und Öffentlichkeit in der Pflicht. Gute Qualität in der schul- und familienergänzenden Kinderbetreuung wird nur erreicht, wenn die finanziellen Ressourcen bereitgestellt werden. Dies betrifft nicht nur die Kosten für den Besuch einer Weiterbildung, sondern auch die Finanzierung von Stellvertretungen. Dies ist bei der Subventionierung der Angebote zu berücksichtigen.

Die verschiedenen Einrichtungstypen unterscheiden sich hinsichtlich der Personal- und Qualifikationsstruktur, aber auch der alltäglichen Herausforderungen. Dies betrifft einerseits die täglichen Abläufe, die etwa eine Stellvertretung oder eine interne Weiterbildung leichter oder schwerer realisierbar erscheinen lassen. Es betrifft aber auch die inhaltlichen Weiterbildungsbedürfnisse. Die Anbieter stehen somit vor der Aufgabe, ihre Kursangebote thematisch und organisatorisch zielgruppenspezifischer zuzuschneiden und sie noch stärker an den Erfordernissen der Praxis auszurichten.

Einleitung ¹

Die Anforderungen an die Kompetenzen der Betreuungspersonen in den familien- und schulergänzenden Betreuungseinrichtungen sind in jüngerer Zeit stark gewachsen. Einer der Gründe dafür ist die Forschung, welche deutlich aufgezeigt hat, dass die ersten Lebensjahre der Kinder besonders bedeutsam für die Entwicklung ihrer sozialen, emotionalen und intellektuellen Kompetenzen sind (vgl. Stamm, 2012, S. 9). In der Schweiz war in diesem Zusammenhang die Grundlagenstudie «Frühkindliche Bildung in der Schweiz» wegweisend, welche im Auftrag der UNESCO-Kommission im Jahr 2009 veröffentlicht wurde (vgl. Stamm, 2009, S. 5). Sie zeigte unter anderem auf, dass in der Schweiz, im Gegensatz zu anderen Ländern wie Schweden und Finnland, noch kein Konzept für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung existiert (vgl. ebd., S. 9). Aus der Studie ging zudem hervor, dass die Sicherung der pädagogischen Qualität familienergänzender Betreuungsangebote einen hohen Entwicklungsbedarf aufweist (vgl. ebd., S. 10). Den familien- und schulergänzenden Betreuungseinrichtungen wurde seither im Rahmen einer konzertierten Politik der frühen Kindheit grössere Aufmerksamkeit geschenkt. Im Fokus stand dabei nicht nur die frühkindliche Förderung, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese wird seitens des Bundes seit 2003 mit dem Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Betreuung gefördert. Wegen des grossen Bedarfs wurde das Impulsprogramm jüngst bereits zum dritten Mal verlängert. Seit Inkrafttreten des Bundesgesetzes wurde die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung stark ausgebaut. Laut dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) wurden in den letzten 16 Jahren über 60000 neue Betreuungsplätze geschaffen (vgl. BSV, 2019). Ergänzend dazu wurden weitere politische Massnahmen getroffen, um den Ausbau an Betreuungsplätzen voranzutreiben und gleichzeitig die Qualität der Angebote zu sichern (vgl. Schultheiss & Stern, 2013 a und b).

All diese Massnahmen führen dazu, dass das Betreuungspersonal heute mit neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten konfrontiert ist (vgl. Eggenberger, 2008, S. 18; Stamm, 2012, S. 9; Stamm, 2018). Um diesen gerecht zu werden, ist die Aus- und Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Die in den Grundbildungen erworbenen Basiskompetenzen reichen häufig nicht mehr aus, um all die unterschiedlichen Veränderungen des Feldes der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung aufzugreifen und umsetzen zu können. Dies hat dazu geführt, dass die berufliche Weiterbildung in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat (vgl. Baumeister & Grieser, 2011, S. 5; Betz, 2013; Neumann, 2014). Weiterbildungskurse dienen nicht nur dazu, das bereits vorhandene Wissen und die vorhandenen Fähigkeiten zu erhalten, sondern sie auch weiterzuentwickeln und zu ergänzen (vgl. SKBF, 2018, S. 278).

Über die Weiterbildungsanbieter und -angebote im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung ist in der Schweiz bis anhin aber nicht viel bekannt. Die im Jahr 2017 erschienene Bestandsaufnahme zu Studien im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) in der Schweiz kam zu dem Schluss, dass der Informations- und Forschungsstand im Bereich der Aus- und Weiterbildung als völlig unzureichend einzustufen sei (vgl. Burger, Neumann & Brandenburg, 2017, S. 25). Das bestehende Aus- und Weiterbildungsangebot für das Betreuungspersonal wird hier gar als gänzlich «unerforschtes Feld» bezeichnet (vgl. ebd., S. 23). Tatsächlich besteht über das Gesamtangebot in der Schweiz bisher kein Überblick. Offen ist auch, inwiefern die Angebote zu den Wahrnehmungen und Bedürfnissen im Feld passen. Die Studie, welche diesem Bericht zugrunde liegt, widmete sich diesem Verhältnis.

Ziele und Inhalt 1.1

Die Studie «Weiterbildung im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung: Angebote und Bedürfnisse» verfolgte zwei Ziele: Einerseits ging es darum, erstmalig einen Überblick über die Weiterbildungsanbieter und ihre -angebote im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung in der Schweiz zu erhalten. Andererseits sollten ergänzend Weiterbildungsverständnis sowie -bedürfnisse und -wahrnehmungen in den Kindertagesstätten, schulergänzenden Betreuungseinrichtungen und Tagesfamilienorganisationen erhoben werden, um herauszuarbeiten, wie sich Weiterbildungsangebot, Bedürfnisse und Bedarf zueinander verhalten.

Zu diesem Zweck wurden die Weiterbildungsanbieter und ihre Angebote im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung aus der Deutschschweiz und der Romandie erfasst, um in einer empirischen Analyse der Kursausschreibun-

gen das Weiterbildungsangebot für das Jahr 2018 zu erheben und auszuwerten. Zusätzlich wurden die Leitungspersonen von Kindertagesstätten, schulergänzenden Betreuungseinrichtungen und Tagesfamilienorganisationen aus der Deutschschweiz und der Romandie in problemzentrierten Interviews zu ihrem Weiterbildungsverständnis, ihren -bedürfnissen und -wahrnehmungen befragt.

Im vorliegenden Bericht wird zuerst genauer auf die Informationsgrundlage und die Struktur der familien- und schulergänzenden Betreuungseinrichtungen in der Schweiz eingegangen, bevor in Kapitel 2 die Weiterbildungsanbieter und ihre Angebote im Feld thematisiert werden. Anschliessend wird in Kapitel 3 dargestellt, wie dieses Weiterbildungsangebot seitens der Betreuungseinrichtungen wahrgenommen wird.

Daten- und Informationsgrundlage 1.2

Die Rekonstruktion der Angebotsstruktur orientierte sich methodisch am Instrumentarium der Programmanalyse (Fleige & Reichart, 2014; Gieseke, 2011; Gieseke, 2014; Hippel, 2011; Kämpf, 2011; Nolda, 2009). Als Programme werden dabei die Ausschreibungen bezeichnet, die von den Weiterbildungsanbietern veröffentlicht werden, um potenzielle Teilnehmende über Form, Inhalt und Kosten ihrer Angebote zu informieren. Weiterbildungsprogramme sind damit gleichzeitig ein Mittel der Veranstaltungswerbung, der Aussendarstellung und der Information (vgl. Gieseke, 2003, S. 189 f.; Nolda, 2011).

Für diesen Teil der Untersuchung stellen die Weiterbildungsprogramme für das Personal in familien- und schulergänzenden Betreuungseinrichtungen die zentrale empirische Basis dar. Zu den Weiter-

bildungsanbietern werden die Weiterbildungsabteilungen von Berufsfachschulen, höheren Fachschulen und Fachhochschulen, private Anbieter sowie Städte oder Kantone, die Weiterbildungen im Bereich der Kinderbetreuung anbieten, gezählt. Da in der Schweiz, anders als in anderen europäischen Staaten, keine systematischen Sammlungen von Weiterbildungsangeboten existieren (vgl. Herre, 2015), wurden die Angebote zunächst recherchiert. Die gesammelten Kursprogramme wurden dann auf der Grundlage eines themenspezifisch ausgearbeiteten Kodierhandbuchs ausgewertet.

Um zu erheben, wie sich die Leitungspersonen von Einrichtungen der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung zum aktuellen Weiterbildungsangebot in ihrem Feld stellen, wurden problemzentrierte Telefoninterviews geführt. Die Erhebung

erfolgte über Interviews, da die Form des mündlichen Gesprächs den Leitungspersonen aus ihrem Berufsalltag vertraut ist und auf diese Weise zusätzliche Informationen zu den artikulierten Bedürfnissen und das Feld im Allgemeinen eingeholt werden können. Das problemzentrierte Interview ist eine Variante des halbstrukturierten Interviews mit narrativen Anteilen. Ihm zugrunde liegt ein Leitfaden, der das Gespräch inhaltlich vorstrukturiert. Im Zentrum der Fragen stand ein Problemkomplex, der die Grenzen des Gesprächs definiert (vgl. Witzel, 1989; Witzel & Reiter, 2012).

Geführt wurden insgesamt 30 Interviews, welche auf die drei verschiedenen Einrichtungstypen (Kindertagesstätte, schulergänzende Betreuungseinrichtung, Tagesfamilienorganisation) aufgeteilt wurden (Tabelle 1).

Um zusätzlich eine möglichst breite Streuung über die Kantone zu erhalten, wurden die Deutschschweiz und die Romandie in sechs Regionen eingeteilt (Romandie, Bern, Nordwestschweiz, Zürich, Ostschweiz, Zentralschweiz). Basierend auf den Bevölkerungszahlen des Bundesamts für Statistik wurden die Anteile der Regionen berechnet und auf die Anzahl der Interviews heruntergebrochen. Die italienische Schweiz konnte aufgrund des begrenzten Projektrahmens nicht einbezogen werden (Tabelle 2).

Die Interviews wurden aufgenommen, transkribiert und – für die Deutschschweiz – ins Hochdeutsche übersetzt. Für die Auswertung kam ein bedingt offenes Kodierverfahren zum Einsatz, das an die Grounded Theory angelehnt ist (Aghamiri & Streck, 2016; Boehm, 1994). Hierbei dienten die im Leitfaden zugespitzten theoretischen Vorannahmen als Ausgangspunkt, um die Irritationen, Bestätigungen und Überschreitungen, die in den Gesprächen zum Ausdruck kommen, zu fassen (vgl. Witzel, 1996).

Tabelle 1

Anzahl Interviews pro Einrichtungstyp

Einrichtungstyp	Anzahl Interviews
Kindertagesstätte (KITA)	10
Schulergänzende Betreuungseinrichtung (SEB)	10
Tagesfamilienorganisation (TFO)	10

Tabelle 2

Anzahl Interviews pro Region und Einrichtungstyp

Region	Kantone	Interviews	Interviews pro Einrichtungstyp		
			SEB	KITA	TFO
Romandie	GE, FR, JU, NE, VD, VS	8	2	3	3
Bern	BE	4	2	1	1
Nordwestschweiz	AG, BL, BS, SO	5	2	1	2
Zürich	ZH	6	2	2	2
Ostschweiz	AI, AR, GR, SG, SH, TG	4	1	2	1
Zentralschweiz	GL, LU, NW, OW, SZ, UR, ZG	3	1	1	1
Total		30	10	10	10

Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz 1.3

Unter dem Begriff der «familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung» wird die regelmässige Betreuung von Kindern und Jugendlichen in privaten oder öffentlichen Einrichtungen (institutionelle Betreuung) oder durch Privatpersonen (nicht-institutionelle Betreuung) verstanden (vgl. EDK & SODK, 2018, S. 1). Bezeichnungen wie «familienergänzende Betreuung», «familienexterne Betreuung» oder «ausserfamiliäre Betreuung» werden gleichbedeutend verwendet, wobei der Begriff der «familienergänzenden Betreuung» am häufigsten Verwendung findet (vgl. Eggenberger, 2008, S. 2). Teilweise wird auch der Begriff der «Tagesstrukturen» verwendet, vor allem in Abgrenzung gegenüber der Betreuung von Kindern über einen längeren Zeitraum, wie dies beispielsweise in Pflegefamilien der Fall sein kann (vgl. EKFF, 2008, S. 13).

In diesem Bericht wird der Begriff der «familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung» verwendet, um deutlich zu machen, dass Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter (familienergänzende

Betreuung) sowie Kinder im Schulalter (schulergänzende Betreuung) gemeint sind. Wie daraus bereits abgeleitet werden kann, bestehen in der Schweiz Betreuungsangebote für Kinder im Vorschulalter (null bis vier Jahre) und Angebote für Kinder im Schulalter (vier Jahre bis Ende der obligatorischen Schulzeit). In der Romandie werden die vorschulischen Betreuungseinrichtungen noch einmal unterteilt in Einrichtungen mit erweiterten Öffnungszeiten (EÖZ) und Einrichtungen mit beschränkten Öffnungszeiten (BÖZ), um die Betreuungsangebote mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von denjenigen mit dem Ziel der Sozialisierung zu unterscheiden (vgl. EKFF, 2008, S. 13).

Kindertagesstätten, welche ihre Öffnungszeiten den Arbeitszeiten der Eltern anpassen, werden so den EÖZ zugeordnet; Spielgruppen, die jeweils während einem oder mehreren Vormittagen zwei bis drei Stunden geöffnet sind, den BÖZ. Spielgruppen sind aber, wegen des begrenzten Projektrahmens, nicht Teil der Untersuchung. Die unterschiedlichen

Abbildung 1

Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz



* bezahlt; ** unbezahlt; *** freischaffend

Angebote für die Kinder im Schulalter werden unter dem Begriff der «schulergänzenden Betreuung» (SEB) zusammengefasst. Teilweise wird auch die Bezeichnung «schulergänzende Tagesstrukturen» verwendet. Zu diesen zählen unter anderem Horte, Tagesschulen und Mittagstische. Die verschiedenen Einrichtungen der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung unterscheiden sich dementsprechend in Bezug auf die Institutionalisierung, die Aufnahmebedingungen, die Öffnungszeiten sowie die Art der Betreuung. Die Abbildung 1, welche auf einer Darstellung zur Klassifikation der Betreuungsformen der EDK und SODK (2018) basiert, liefert einen Überblick über die institutionellen und nichtinstitutionellen Betreuungsangebote im Vorschul- und Schulbereich in der Schweiz.

Wie der Abbildung 1 zu entnehmen ist, existieren in der Schweiz verschiedene institutionelle Betreuungsangebote für Kinder im Vorschul- und/oder Schulalter. Die Bezeichnungen der Betreuungseinrichtungen können je nach Region variieren. Im Folgenden sollen diese deshalb kurz erläutert werden.

Einrichtungstypen **1.3.1**

Kindertagesstätte

Bei der Kindertagesstätte handelt es sich um die wohl bekannteste Betreuungsform. In den Kindertagesstätten – auch Kita, Krippe oder Tagesheim genannt – werden Kinder im Vorschulalter (null bis vier Jahre) betreut. Sie dienen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was sich in ihren langen Öffnungszeiten niederschlägt, der Chancengerechtigkeit und Sprachintegration. Sie sind regelmässig an mindestens fünf Halbtagen pro Woche geöffnet und bieten eine professionelle Betreuung mit Verpflegung während festgelegten Öffnungszeiten an (vgl. Schultheiss & Stern, 2013 a, S. 5; Stamm, 2009, S. 40). In der Romandie werden die Kitas vor allem als Crèche und teilweise als Nurserie, Garderie oder Jardin d'enfants bezeichnet.

Spielgruppe/Waldspielgruppe/ Bauernhofspielgruppe

Nebst der Kindertagesstätte gibt es für Vorschulkinder die Spielgruppen (frz. Groupe de jeux) als Betreuungsangebot. Sie dienen der Sozialisierung der Kinder sowie der Erweiterung ihrer Erfahrungswelt in Bereichen wie Basteln, Spielen oder Singen (vgl. Stamm, 2009, S. 37), haben mitunter aber auch erweiterte Aufgaben wie etwa die Sprachförderung. Der Besuch der Spielgruppe ist den Kindern meist ab ca. zweieinhalb Jahren bis zum Schuleintritt gestattet. Diese werden während jeweils rund zwei bis drei Stunden von einer/einem oder zwei Spielgruppenleiter/-innen betreut. Seit einigen Jahren gibt es einen Boom von sogenannten Wald- oder Naturspielgruppen (frz. Groupe de jeux en forêt/Ateliers de jeux en forêt/Atelier ou groupe de jeux nature), welche, wie es der Name bereits ausdrückt, in der freien Natur stattfinden. Etwas jünger als die Wald- oder Naturspielgruppen ist das Konzept der Bauernhofspielgruppe (frz. Groupe de jeux à la ferme), welche den Kindern das Leben auf einem Bauernhof näherbringt. All diese Angebote wurden bei den Interviews nicht berücksichtigt. Die Garderie ist ebenfalls ein vorschulisches Betreuungsangebot, bei welchem die Sozialisierung der betreuten Kinder im Vordergrund steht. Im Gegensatz zur Spielgruppe werden hier aber auch Kinder im Alter von null bis zwei Jahren betreut (vgl. GSD, 2017, S. 24).

Schulergänzende Tagesstrukturen

In den schulergänzenden Tagesstrukturen, auch (Tages-)Hort, Tagesheim oder ausserschulische Betreuung (ASB) genannt, werden Schulkinder ausserhalb des Unterrichts am Morgen, Mittag und Nachmittag betreut (vgl. EKFF, 2008, S. 12; Schultheiss & Stern, 2013 a, S. 5). Meist ist dieses Betreuungsangebot modular organisiert. Dies bedeutet, dass die Eltern wählen können, an welchen Wochentagen ihre Kinder beispielsweise im «Nachmittagsmodul», also nach Schulschluss, betreut werden sollen. Die Bezeichnung dieses Betreuungsangebots variiert auch in der Romandie von Kanton zu Kanton. Die geläufigsten sind Accueil extrascolaire (AES) und Unité d'accueil pour écoliers (UAPE).

Tagesschule

Bei der Tagesschule handelt es sich um ein Angebot, welches noch nicht in allen Kantonen existiert. Es bezeichnet Einrichtungen, welche den Unterricht und die Freizeit zu einer Einheit verknüpfen. Die Tagesschulen – oder auch Schülerclubs genannt – bieten Mittagessen, betreute Aufgabenstunden sowie ein organisiertes Angebot zur Freizeitgestaltung an (vgl. Schultheiss & Stern, 2013 b, S. 5). Im Gegensatz zu den schulergänzenden Tagesstrukturen bleiben die Kinder überwiegend in ihrem Klassenverbund und werden durch die Lehr- und weitere Betreuungspersonen betreut (vgl. EKFF, 2008, S. 12; Schultheiss & Stern, 2013 b, S. 5). An den Tagesschulen wird nach dem jeweiligen kantonalen Lehrplan unterrichtet (vgl. Verein Tagesschulen Schweiz, 2007, S. 1). In der Romandie werden die Tagesschulen als Structures d'accueils pour enfants en milieu scolaire (APEMS) oder Structures d'accueils parascolaires bezeichnet.

Mittagstische

Nebst den schulergänzenden Tagesstrukturen und -schulen gibt es in einigen Gemeinden für die Schülerinnen und Schüler auch den sogenannten Mittagstisch. Im Gegensatz zu den anderen beiden Betreuungsangeboten für Schulkinder findet dieses aber nur über den Mittag statt und beinhaltet in der Regel ein kindergerechtes Essen sowie die Betreuung bis zum Schulbeginn am Nachmittag (vgl. EKFF, 2008, S. 12).

Tagesfamilie

Betreuungspersonen in Tagesfamilien (frz. Maman/Papa de jour, Assistant/-e parentale, Accueillant/-e familiale) betreuen gegen ein Entgelt Vorschul- und Schulkinder bei sich zu Hause. Sie können selbstständig arbeiten (nichtinstitutionelles Angebot) oder an eine Tagesfamilienorganisation angeschlossen sein (vgl. Stamm, 2009, S. 37). Die Betreuungszeiten variieren je nach Vereinbarung mit den Eltern. Das Betreuungsverhältnis kommt dabei individuell oder durch die Vermittlungsstelle der Tagesfamilienorga-

nisation zustande. Eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung für die Tätigkeit als Betreuungsperson in Tagesfamilien gibt es nicht. Einzelne Weiterbildungsanbieter bieten jedoch einen sogenannten Grundkurs für Tageseltern an, dessen Besuch bei den meisten Tagesfamilienorganisationen für eine Anstellung Pflicht ist.

Beiden Tagesfamilienorganisationen – oft auch Tageselternverein (frz. Association d'accueil familial de jour) genannt – handelt es sich mehrheitlich um Vereine, welche die Kinderbetreuung in Tagesfamilien anbieten. Die sogenannten Vermittlerinnen und Vermittler, welche für die Tagesfamilienorganisationen arbeiten, sorgen für die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen und die Qualität der Betreuung (vgl. kibesuisse, 2019 b).

Personal **1.3.2**

All diese Betreuungsangebote stehen und fallen mit den Betreuungspersonen. Letztere setzen sich in der Regel aus Leitungspersonen, pädagogischem Fachpersonal, Mitarbeitenden in Ausbildung, Praktikantinnen und Praktikanten oder Assistenzpersonal zusammen. Als pädagogische Fachkräfte gelten Sozialpädagoginnen und -pädagogen FH oder HF, Kindererzieherinnen und -erzieher HF, Absolventinnen und Absolventen einer pädagogischen Hochschule (PH) mit Zusatzausbildung sowie Fachfrau und Fachmann Betreuung Fachrichtung Kindererziehung EFZ. Geleitet werden die Einrichtungen in der Regel von pädagogischen Fachkräften mit einer zusätzlichen Führungsausbildung (vgl. kibesuisse, 2019 a). Eine Ausnahme bilden die Hilfskräfte und Betreuungspersonen in Tagesfamilien, welche ganz unterschiedliche berufliche Hintergründe mit sich bringen.

Fachfrau und Fachmann Betreuung EFZ

Im Bereich der schul- und familienergänzenden Kinderbetreuung sind vor allem zwei Wege der beruflichen Qualifikation anzutreffen: zum einen die Ausbildung auf Sekundarniveau zur Fachperson

Betreuung mit der Fachrichtung Kinderbetreuung, die in der Regel drei Jahre dauert und mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) endet. Diese ist in Form einer dualen Berufslehre organisiert, sodass der grössere Teil in der Praxis in einem Ausbildungsbetrieb absolviert wird und in der Regel an anderthalb Tagen die Woche eine Berufsfachschule besucht wird. Sie kann in den vier unterschiedlichen Fachrichtungen «Behindertenbetreuung», «Betagtenbetreuung», «Kinderbetreuung» oder «generalistische Ausbildung» abgeschlossen werden.

Kindererzieherin und -erzieher HF

Zum anderen gibt es in der Schweiz eine zwei- bis vierjährige Qualifikation zur Kindererzieherin oder zum Kindererzieher auf Tertiärniveau B. Die Voraussetzungen sind in der Regel eine abgeschlossene dreijährige berufliche Grundbildung oder ein gleichwertig anerkannter Abschluss, Berufspraxis im Feld der Kindererziehung von mindestens sechs Monaten sowie eine Eignungsabklärung und ein einwandfreier Leumund. Die Ausbildung an einer höheren Fachschule findet meist berufsbegleitend statt und dauert je nach Arbeitspensum und Vorbildung zwei bis vier Jahre (vgl. berufsberatung.ch, 2019 a).

Sozialpädagogin und -pädagoge FH

Die Ausbildung zur Sozialpädagogin/zum -pädagogen FH ist in der Regel ein dreijähriges Vollzeitstudium, welches mit dem eidgenössischen Diplom «Bachelor of Arts/Bachelor of Science in Sozialer Arbeit» abgeschlossen wird (vgl. berufsberatung.ch, 2019 b). Die Ausbildung auf dem Tertiärniveau A gewichtet im Gegensatz zur HF-Ausbildung die wissenschaftlich-theoretischen Inhalte mehr als die praktischen (vgl. berufsberatung.ch, 2019 c).

Fachausweis Teamleiterin/Teamleiter und Institutionsleiterin/Institutionsleiter

Für die Führungsausbildung sozialer und sozialmedizinischer Institutionen gibt es in der höheren Berufsbildung zwei eidgenössisch anerkannte Ab-

schlüsse: den Fachausweis Teamleiterin/Teamleiter und die höhere Fachprüfung Institutionsleiterin/Institutionsleiter. In der Kinderbetreuung scheinen zurzeit aber noch Diplome und Zertifikate zu dominieren, welche als sogenannte Branchenzertifikate auf die Qualifikationen einer Leitungsperson in diesem Feld zugeschnitten sind (vgl. Dubach et al., 2018, S. 7).

Grundbildungen für Tagesfamilien

Um für eine Tagesfamilienorganisation als Betreuungsperson in Tagesfamilien tätig sein zu können, wird meist eine sogenannte Grundbildung verlangt, welche mit einem Zertifikat bescheinigt wird. In der Deutschschweiz wird eine solche beispielsweise vom Verband Kinderbetreuung Schweiz kibesuisse angeboten und umfasst 30 Unterrichtsstunden auf fünf Tage verteilt (vgl. kibesuisse, 2019 b). Je nach Anbieter variiert dieser Umfang jedoch beträchtlich (vgl. Dubach et al., 2018, S. 7).

Wie den einzelnen Ausbildungen zu entnehmen ist, bringen die Betreuungspersonen ganz unterschiedliche Qualifikationen mit. Diese Unterschiede sind oft den arbeitsspezifischen Anforderungen geschuldet, können aber beispielsweise auch auf unterschiedliche Ausbildungstraditionen oder die Verankerung in der Freiwilligenarbeit zurückgeführt werden (vgl. Dubach et al., 2018, S. 5). Als Beispiel ist hier die Ausbildungstradition des pädagogischen Fachpersonals in den Kindertagesstätten zu nennen, welche in der Deutschschweiz und der Romandie unterschiedlich verlaufen ist (vgl. EKFF, 2008, S. 38). In der Deutschschweiz wurden die Betreuungspersonen der Kindertagesstätten bis in die 1970er Jahre in den jeweiligen Einrichtungen selbst ausgebildet. Der damalige Schweizerische Krippenverband (SKV) – heute kibesuisse – stellte für die Ausbildungen Richtlinien auf und verlieh denjenigen ein Diplom, welche die Ausbildung nach diesen Richtlinien abschlossen (vgl. EKFF, 2008, S. 37). Im Jahr 1972 entstand, basierend auf diesen Richtlinien, eine zweijährige Lehre zur Kleinkindererzieherin, welche 1989 auf drei Jahre verlängert wurde. Der schulische Unterricht, welcher begleitend zur praktischen Ausbildung in der Krippe zur Ausbildung

gehörte, wurde neu nicht mehr nur von der SKV-Berufsschule, sondern auch an anderen Schulen angeboten (vgl. EKFF, 2008, S. 37).

Zusätzlich zu dieser Ausbildung entstanden ebenfalls Anfang der 1970er Jahre berufsbegleitende Weiterbildungskurse für die Leiterinnen und Leiter der Kindertagesstätten (vgl. ebd.). Im Jahr 2004 trat das neue Gesetz in Kraft, welches dazu führte, dass der Beruf der Kleinkindererzieherin/des Kleinkindererziehers auf eidgenössischer Ebene erstmals als eigenständiger Beruf mit einer dualen Berufsbildung anerkannt wurde. Zwei Jahre später startete der erste Lehrgang zur Fachfrau/zum Fachmann Betreuung mit Fachrichtung Kinderbetreuung und ersetzte damit die bisherige Ausbildung zur Kleinkindererzieherin/zum Kleinkindererzieher (vgl. ebd., S. 38).

Seit 2010 besteht die Möglichkeit, die Ausbildung für die Arbeit in der Kinderbetreuung, nebst der Ausbildung auf Sekundarstufe II (Fachperson Betreuung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis), auf Tertiärniveau zu absolvieren (vgl. Agogis, BFF & Curaviva, o. J., S. 2). Die ersten Studiengänge zur diplomierten Kindererzieherin/zum diplomierten Kindererzieher HF begannen im Sommer 2010 in Bern und Zug und wurden gleichzeitig durch weitere Ausbildungsgänge in Zürich ergänzt (vgl. Pädagogics!, 2019).

Anders gestaltete sich der Prozess zu den Ausbildungen, wie wir sie heute kennen, in der französischsprachigen Schweiz. In der Romandie wurde im Jahr 1975 an der Ecole d'études sociales et pédagogiques (EESP) in Lausanne der Abschluss zur Kleinkindererzieherin/zum Kleinkindererzieher (frz. *Éducatrice/Éducateur de la petite enfance*) geschaffen. Obwohl die Abschlüsse der verschiedenen Ausbildungen zum/zur Kleinkindererzieher/-in in der Regel jeweils kantonal anerkannt wurden, wurde der Abschluss *Éducateur/-trice de la petite enfance* vom EDK 1997 an zwei Schulen in der Romandie (EESP in Lausanne und *École Supérieure, Domaine Social Valais* in Sion) als Abschluss einer höheren Fachschule in Sozialer Arbeit anerkannt. Die im Jahr 2004 eidgenössisch eingeführte Lehre zur Kleinkindererzieherin/zum Kleinkindererzieher

(frz. *Assistante socio-éducative/Assistant socio-éducatif (ASE)*) zwang die höheren Fachschulen in der Romandie, die Curricula ihrer Ausbildung auf Tertiärniveau der neuen Ausbildung anzupassen (vgl. EKFF, 2008, S. 38).

Das höhere Ausbildungsniveau sollte beibehalten werden und dementsprechend sollten für die Ausübung zusätzlich andere Berufskompetenzen vermittelt werden. Der Titel «Kleinkindererzieherin/Kleinkindererzieher HF» (frz. *Éducatrice de l'enfance/Éducateur de l'enfance ES*) wurde schliesslich 2005 auf Bundesebene in der Verordnung des eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) vom 11. März über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachhochschulen anerkannt (vgl. EKFF, 2008, S. 38). Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausbildungstraditionen dominieren in den Deutschschweizer Kindertagesstätten Betreuungspersonen mit einem Sekundarstufe-II-Abschluss (FaBe Kinderbetreuung), während in der Romandie die Mehrheit des pädagogischen Fachpersonals über ein HF-Diplom Kindererzieherin/Kindererzieher respektive *Éducatrice de l'enfance/Éducateur de l'enfance ES* verfügt (vgl. Dubach et al., 2018, S. 7).

Um den neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Feld der familien- und schulergänzenden Betreuung gerecht zu werden, ist die Aus- und Weiterbildung des Betreuungspersonals von zentraler Bedeutung. Aufgrund der Tatsache, dass die in den Grundbildungen erworbenen Basiskompetenzen häufig aber nicht mehr ausreichen, um all die unterschiedlichen Veränderungen des Feldes der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung aufzugreifen, gewann die Weiterbildung massiv an Bedeutung (vgl. Baumeister & Grieser, 2011, S. 5). Sie dient nicht nur dazu, das bereits vorhandene Wissen und die vorhandenen Fähigkeiten zu erhalten, sondern sie auch weiterzuentwickeln.

Weiterbildungs- angebot ²

Weiterbildung in der Schweiz ^{2.1}

Die Schweiz zeichnet sich im internationalen Vergleich dadurch aus, dass sie nicht nur eine ausgebaut und fundierte Berufsbildung hat, sondern auch umfassende Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung nach Abschluss einer beruflichen Erstausbildung bietet. Unter den Angeboten zur Weiterqualifizierung des Betreuungspersonals sind grundlegend zwei rechtlich unterschiedlich gerahmte Typen zu unterscheiden: Die einen gehören in den Bereich der höheren Berufsbildung auf Tertiär-B-Niveau und unterstehen damit dem eidgenössischen Berufsbildungsgesetz. Die Angebote der höheren Berufsbildung umfassen die sogenannten eidgenössischen Prüfungen (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung) und die Studiengänge an den höheren Fachschulen HF. Auch die erwähnte Ausbildung zur Kindererzieherin oder zum Kindererzieher gehört in diesen Bereich. So können sich Fachpersonen Betreuung etwa zur Sozialpädagogin oder zum Sozialpädagogen HF oder zur Berufsbildungsfachfrau/zum Berufsbildungsfachmann BP weiterbilden. Diese Angebote der höheren Berufsbildung stehen aber nicht im Zentrum dieser Untersuchung.

Zum anderen findet sich in der Schweiz das wenig reglementierte Feld der beruflichen und innerbetrieblichen Weiterbildung. 2017 ist in der Schweiz ein übergreifendes Weiterbildungsgesetz in Kraft getreten, das die vielfältigen Kursangebote in der Erwachsenenbildung zum Gegenstand hat. Geregelt werden hier also weder die allgemeine und obligatorische Schulbildung und auch nicht die grundständige oder höhere Berufsbildung. Das Gesetz erstreckt sich vielmehr auf kürzere oder längere Kursangebote, die nicht mit einem eidgenössisch anerkannten Berufszertifikat abschliessen. Gegenstand des Gesetzes sind auch nicht allein die Ange-

bote der beruflichen Weiterbildung, sondern auch die der allgemeinen oder kulturellen Erwachsenenbildung. Ausgenommen sind jedoch Formen der Weiterqualifizierung, die nicht in einem definierten Lehr-Lern-Arrangement bzw. einem Kurssetting stattfinden, die also informell oder rein individuell stattfinden. Da das Weiterbildungsgesetz als ein reines Rahmengesetz angelegt ist, bleiben die in anderen Gesetzen abgelegten Regelungen auch nach dem Inkrafttreten bestehen.

Auf diese durch das eidgenössische Weiterbildungsgesetz regulierten Kursangebote für Personen, die in der schul- und familienergänzenden Kinderbetreuung tätig sind, richtet sich die vorliegende Untersuchung. Anders als die öffentlich finanzierte Schule, die eidgenössisch anerkannte berufliche Grundbildung oder die höhere Berufsbildung zeichnet sich die berufliche Weiterbildung gerade dadurch aus, dass sie kaum reguliert und sehr heterogen ist. Es finden sich neben Kursen von wenigen Stunden, die öffentlich ausgeschrieben werden, auch massgeschneiderte Inhouse-Angebote, die nur auf Nachfrage angeboten und an den Bedürfnissen der Praxis ausgerichtet werden, oder ganze strukturierte Weiterbildungsgänge, die bereits schon wieder grundständigen Ausbildungen ähneln.

Unter das schweizerische Weiterbildungsgesetz fällt auch ein spezifisches Angebot, das stärker strukturiert ist als die anderen Kursformen: In der Hochschulweiterbildung werden zwar auch einzelne Kurse angeboten. Eine besondere Stelle nehmen aber die umfassenden Weiterbildungsgänge ein. Hierbei wird in der Schweiz zwischen dem Certificate of Advanced Studies CAS, Diploma of Advanced Stu-

dies DAS und Master of Advanced Studies MAS unterschieden, die unterschiedlich viel Zeit in Anspruch nehmen und damit auch eine unterschiedliche Bearbeitungstiefe erlauben. Häufig bilden die kleineren Kurse in der Hochschulweiterbildung einen Teil der umfassenderen und aufwendigeren Angebote.

Das in dieser Arbeit untersuchte Weiterbildungsangebot für Fachpersonen, die in der schul- und familienergänzenden Kinderbetreuung tätig sind, stellt also keinen strukturierten und eindeutig eingrenzenden Bereich des Bildungswesens dar. Die Untersuchung geht deshalb von den grösseren im Feld tätigen Weiterbildungsanbietern und ihren ausgeschriebenen Angeboten aus. Analysiert

werden solche Kurse zur beruflichen Weiterbildung, die sich explizit an Fachkräfte in den Kindertagesstätten und Tagesstrukturen oder an die Tageseltern richten. Dabei sind diese weder zwingend die einzige Adressatengruppe noch werden damit alle Weiterbildungsangebote im Bereich der Kinderbetreuung erhoben. Nicht immer trennscharf sind etwa Kurse, die eher in den Bereich der Elternbildung gehören, oder solche, die etwa Schulgruppenleitungen adressieren. Diese gehen nur in die vorliegende Untersuchung ein, sofern sie zumindest auch an die hier untersuchten Adressatengruppen gerichtet sind. Nicht erfasst wurden alle Weiterbildungen, die allein intern stattfinden und damit nicht in den Kursprogrammen aufgeführt sind.

Weiterbildungsanbieter im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung 2.2

Der Weiterbildungsmarkt in der Schweiz ist, nicht nur in diesem Feld, sehr vielfältig und eine vollständige Übersicht über die verschiedenen Weiterbildungsanbieter und deren Angebote zu erhalten, ist kaum möglich. Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt zwar alle fünf Jahre eine repräsentative Erhebung zur Weiterbildungstätigkeit der Bevölkerung durch, die Weiterbildungsanbieter werden darin allerdings nicht erfasst (vgl. SVEB, 2019). In der Schweiz existiert dementsprechend bis anhin keine repräsentative Anbieterstatistik (vgl. Sgier, Haberzeth & Schüepp, 2018, S. 36). Laut dem Schweizerischen Verband für Weiterbildung (vgl. SVEB, 2019) wird aber von rund 3000 Weiterbildungsanbietern ausgegangen. Wie viele von diesen Anbietern Kurse im Bereich der Kinderbetreuung anbieten, wurde im Rahmen der hier vorliegenden Studie in einem umfassenden, rollenden Verfahren recherchiert. Als potenzielle Weiterbildungsanbieter kamen dabei Berufsfachschulen, höhere Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten, Verbände, Vereine, private Anbieter sowie Städte und Kantone infrage. Insgesamt konn-

ten 28 Weiterbildungsanbieter aus der Deutschschweiz und zwölf Weiterbildungsanbieter aus der Romandie mit jeweils 376 respektive 166 Kursangeboten im Jahr 2018 erfasst werden. Es besteht eine starke Streuung der Weiterbildungsanbieter über die Kantone der Deutschschweiz und der Romandie, wobei die Kantone Waadt, Aargau, Freiburg, Bern und Zürich stärker vertreten sind, was der realen Verteilung entsprechen dürfte.

Die 40 recherchierten Weiterbildungsanbieter aus der Deutschschweiz und der Romandie lassen sich in Bezug auf ihre rechtliche Form in zwei Gruppen teilen. Knapp 60% der Anbieter sind öffentlich-rechtlich (beispielsweise Universitäten, Fachhochschulen und Berufsfachschulen) und die restlichen 40% privatrechtlich organisiert (beispielsweise GmbHs, Verbände und Stiftungen). Im Gegensatz zur Romandie, wo die privatrechtlichen Träger leicht überwiegen, ist der Anteil an öffentlich-rechtlichen Anbietern in der Deutschschweiz im Sample doppelt so hoch wie derjenige der privatrechtlichen.

Tabelle 3

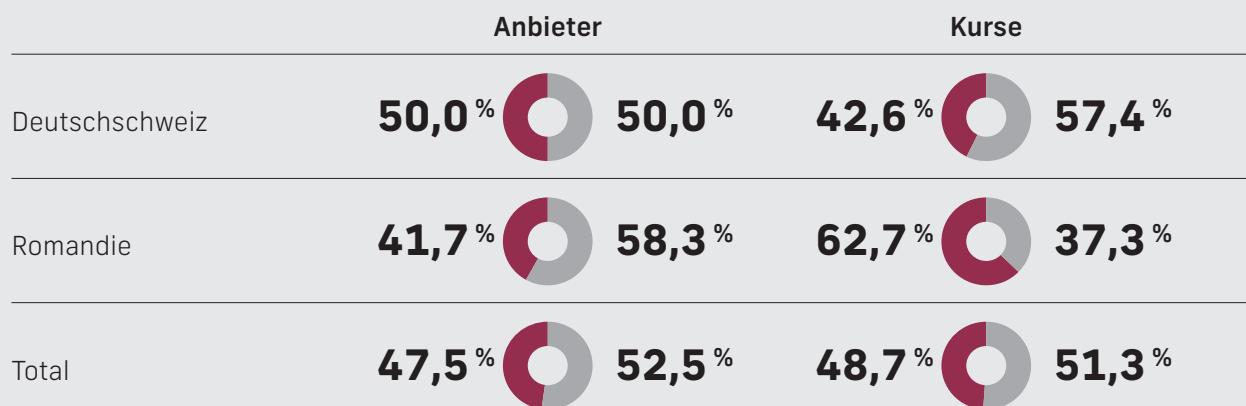
Erhobene Weiterbildungsanbieter im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung in der Deutschschweiz und der Romandie

Region	Anzahl Anbieter	Anzahl Kurse
Deutschschweiz	28	376
Romandie	12	166
Total	40	542

Abbildung 2

Kurse und Anbieter nach Anbietertypus im Sample

■ Öffentlich ■ Privat



Angebotsstruktur 2.3

Zielgruppen 2.3.1

An welches Zielpublikum sich die insgesamt 542 Kurse richten, kann den Programmen nicht immer gleich gut entnommen werden. In 24 % der Ausschreibungen wurde dazu keine Aussage gemacht. In weiteren 16 % der Kursbeschreibungen war die Zielgruppe nur unspezifisch bezeichnet. Bei den Kursangeboten, die auf ein spezifisches Publikum zielten, nahmen die Kita-Angestellten den grössten Raum ein, gefolgt von den Leitungspersonen und den Mit-

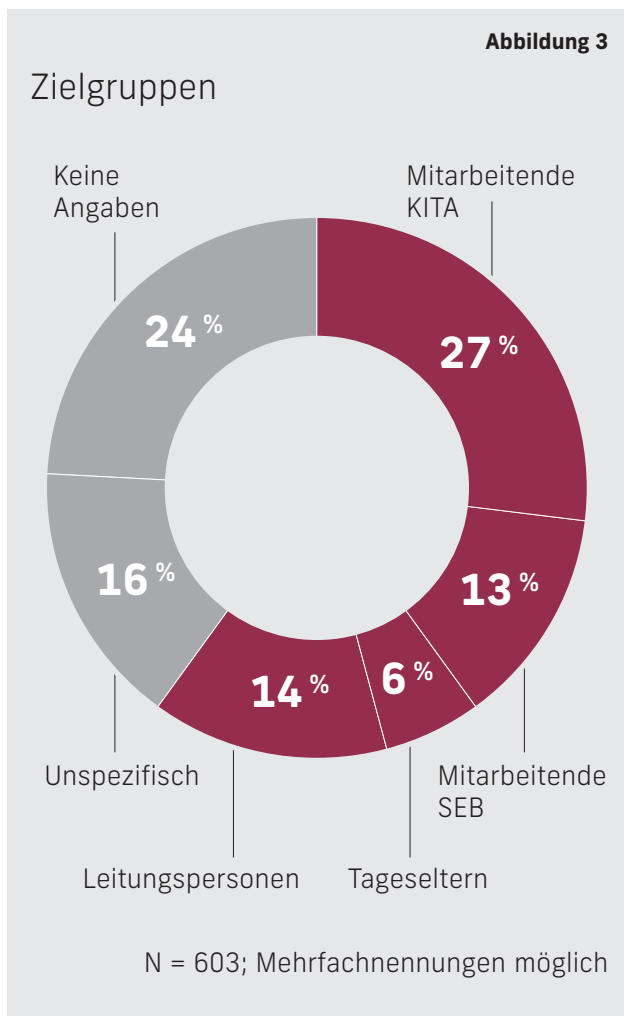
arbeiterinnen und Mitarbeitern der schulergänzenden Betreuungseinrichtungen. Nur ein kleiner Teil der Kursausschreibungen adressiert explizit die Tagesfamilien (vgl. Abbildung 3). Hierbei gilt es aber, zu berücksichtigen, dass es Mehrfachnennungen in den Ausschreibungen gab. Zudem wurden mit den Programmen nur diejenigen Angebote erfasst, die öffentlich ausgeschrieben wurden. Alle internen und von den Fachkräften andernorts besuchten oder eigenständig organisierten Angebote werden dementsprechend nicht abgebildet.

Themen **2.3.2**

Die erfassten Weiterbildungsangebote lassen sich grob in drei Themengruppen einteilen: (1) Aufwachsen (beispielsweise Säuglinge, (Sprach-)Entwicklung, Gesundheit und Ernährung), (2) Soziales (beispielsweise Arbeitsalltag, Elternzusammenarbeit und Pädagogik) und (3) Leitung-, Team- und Organisationsentwicklung (beispielsweise Administration, Personalführung und Reflexion). Die zweite Themengruppe «Soziales» ist mit 42% am meisten ver-

treten, gefolgt von der Themengruppe «Leitung-, Team- und Organisationsentwicklung» (34%) und der Themengruppe «Aufwachsen» (24%).

Wie der Abbildung 4 zu entnehmen ist, unterscheiden sich die Gewichtungen in den Sprachregionen jedoch. Während die Romandie im Vergleich zur Deutschschweiz dem Feld «Soziales» ein grösseres Gewicht beimisst, spielen Fragen der Leitung und Organisationsentwicklung in den deutschsprachigen Angeboten eine wichtigere Rolle.



Eine differenziertere Analyse der drei Themengruppen zeigt, dass sich innerhalb der jeweiligen Gruppe jeweils ein bis zwei Themen hervorheben. In der Themengruppe «Aufwachsen» (vgl. Abbildung 5) sind dies die beiden Themen «Sinne & Motorik» (24%) und «Sprachentwicklung» (27%).

Im Vergleich der Deutschschweiz mit der Romandie zeigt sich jedoch, dass die Weiterbildungsangebote in diesem Themenbereich vor allem in der Deutschschweiz dominieren. In der Romandie überwiegen in dieser Themengruppe Angebote zu den Themen «Bindung & Beziehung» sowie «Gesundheit & Ernährung».

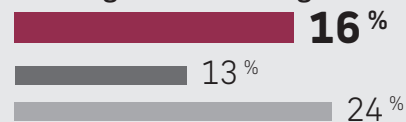
In der Themengruppe «Soziales» (vgl. Abbildung 6) fällt die Verteilung der Angebote in beiden Sprachregionen ungefähr gleich aus, wobei die Romandie Fragen des Alltags ein grösseres Gewicht beimisst. Es dominieren insgesamt Angebote zu pädagogischen Themen, gefolgt von Weiterbildungsangeboten zu den Themen «Alltag» und «Problemverhalten und soziale Problemlagen».

In der dritten Themengruppe «Leitung-, Team- und Organisationsentwicklung» (vgl. Abbildung 7) dominieren schliesslich Weiterbildungsangebote im Bereich der «Personalführung» und der «Organisation und Entwicklung», während Kurse zur Reflexion und Supervision deutlich weniger vertreten sind.

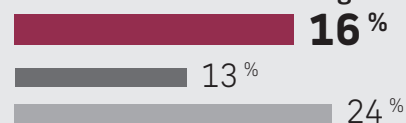
Abbildung 5

Themengruppe «Aufwachsen»

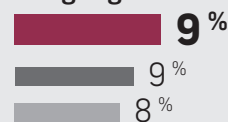
Bindung und Beziehung



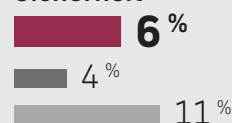
Gesundheit und Ernährung



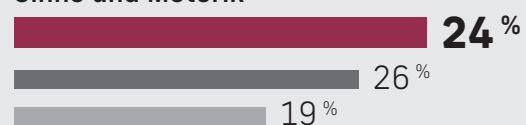
Säuglinge



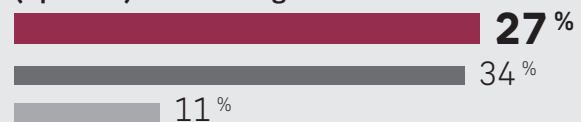
Sicherheit



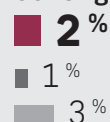
Sinne und Motorik



(Sprach-)Entwicklung



Sonstige

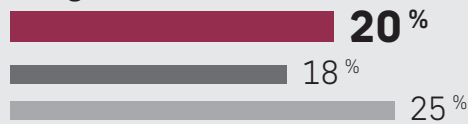


■ Gesamt ■ Deutschschweiz
 ■ Romandie
 N = 129

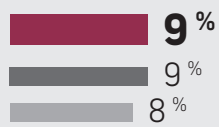
Abbildung 6

Themengruppe «Soziales»

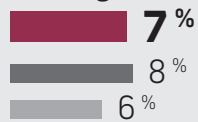
Alltag



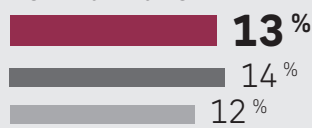
Elternarbeit



Heterogenität



Kommunikation



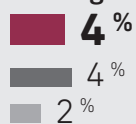
Pädagogik



Problemverhalten und soziale Problemlagen



Sonstige

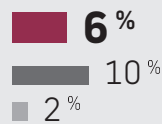


■ Gesamt ■ Deutschschweiz
N = 230 ■ Romandie

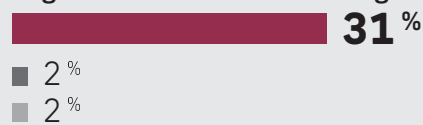
Abbildung 7

Themengruppe «Leitung, Team- und Organisationsentwicklung»

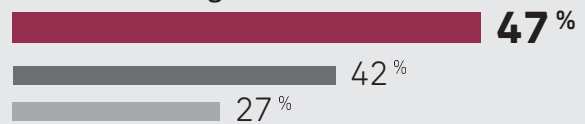
Administration



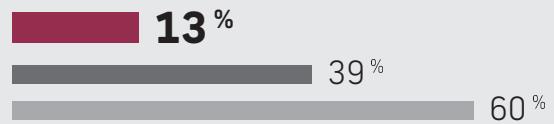
Organisation und Entwicklung



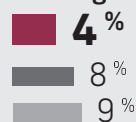
Personalführung



Reflexion



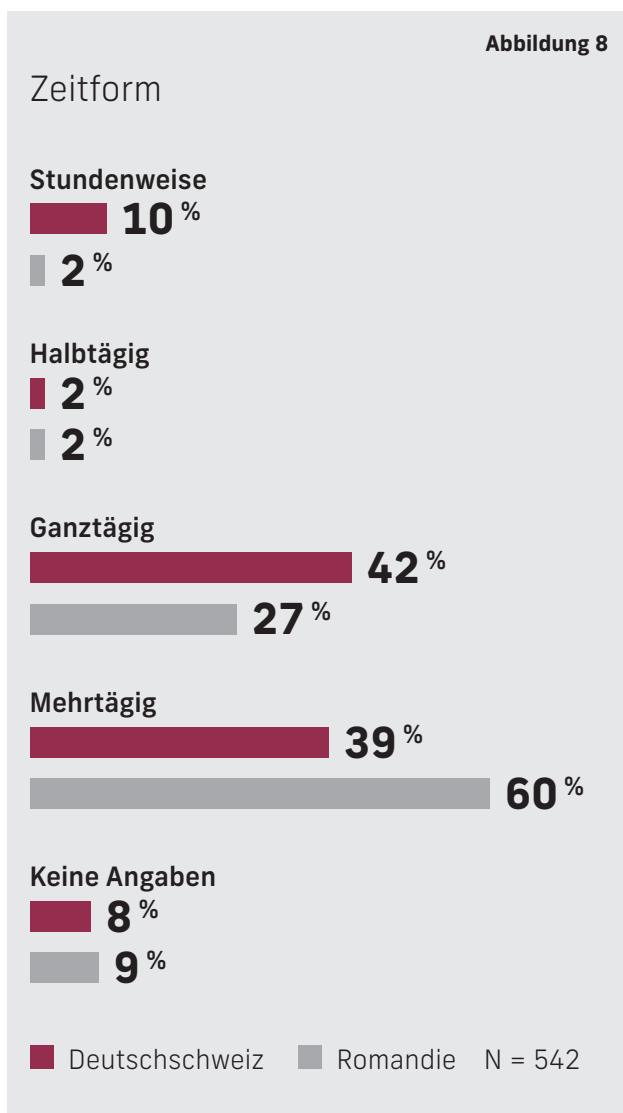
Sonstige



■ Gesamt ■ Deutschschweiz
N = 183 ■ Romandie

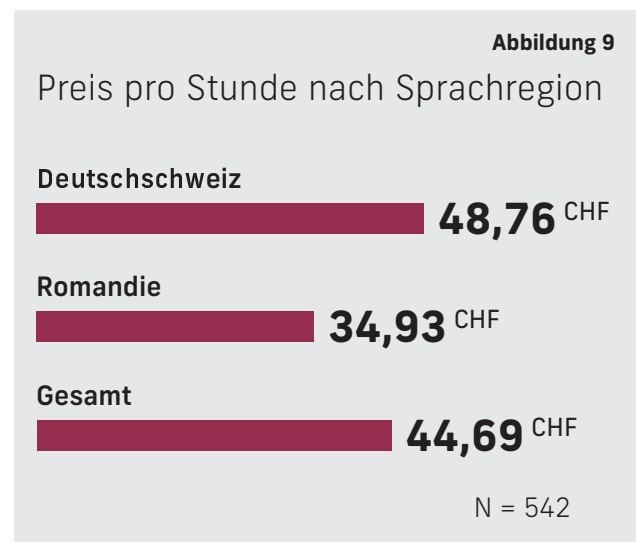
Zeitform **2.3.3**

Vergleicht man die Zeitform der Kurse miteinander, zeigt sich, dass insgesamt die ganztägigen und mehrtägigen Angebote gegenüber den halbtägigen oder stündigen Kursen deutlich überwiegen (vgl. Abbildung 8). Ein Vergleich der Sprachregionen zeigt, dass in der französischsprachigen Schweiz die mehrtägigen Angebote stark überwiegen. In der Deutschschweiz fallen hingegen die eintägigen Angebote stärker ins Gewicht.



Preise **2.3.4**

Vollständige Angaben zu den Preisen der Angebote liefern 20 der 40 erfassten Weiterbildungsanbieter. Bei 15 Anbietern sind die Preisangaben unvollständig und bei fünf Anbietern überhaupt nicht vorhanden. Basierend auf den vorhandenen Preisangaben wurde der Preis pro Stunde für jeden einzelnen Anbieter berechnet (vgl. Abbildung 9). Im Schnitt kostet eine Stunde Weiterbildung über die Anbieter hinweg CHF 44.69. Interessanterweise variiert der durchschnittliche Preis pro Stunde in der Deutschschweiz und der Romandie. Eine Stunde Weiterbildung kostet in der Deutschschweiz CHF 48.76 und in der Romandie CHF 34.93, was eine Differenz von über 10 Franken ausmacht. Woran das liegen könnte, wird aus den Erhebungen allerdings nicht ersichtlich. Eine mögliche Erklärung dafür könnte aber die unterschiedliche Lohnstruktur der dominierenden Kantone sein.



Wahrnehmung,³ Bedürfnis und Bedarf

Nebst der Programmanalyse wurden mit den Leitungspersonen von Kindertagesstätten, schulergänzenden Betreuungseinrichtungen und Tagesfamilienorganisationen Interviews geführt, um zu erheben, wie sich letztere zum aktuellen Weiterbildungsangebot stellen und welchen Platz die Weiterbildung in ihrem jeweiligen Arbeitsalltag einnimmt. Insgesamt wurden 30 Einrichtungen aus 18 Kantonen der Deutschschweiz und der Romandie befragt. 22 davon sind als Verein organisiert und bei jeweils vieren handelt es sich um kommunale respektive städtische Einrichtungen. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variiert in den befragten Einrichtungen zwischen vier und 150.

Die Befragung liefert Antworten zu den folgenden zehn Fragen:

- 1** Wie kommen die Weiterbildungen in den Einrichtungen zustande?
- 2** Welche Formen von Weiterbildungen werden von den Leitungspersonen unterschieden?
- 3** Wie werden Weiterbildungen in den Einrichtungen gefördert?
- 4** Wie informieren sich die Einrichtungen über das Weiterbildungsangebot?
- 5** Anhand welcher Kriterien werden die Kurse bewertet?
- 6** Welche Faktoren stehen der Teilnahme an Weiterbildungen im Weg?
- 7** Wie werden die Weiterbildungen finanziert?
- 8** Wie wird das Weiterbildungsangebot insgesamt eingeschätzt?
- 9** Was verändert sich im beruflichen Alltag nach Weiterbildungsbesuchen?
- 10** Welche Änderungsvorschläge und Anregungen werden gemacht?

Wie kommen die Weiterbildungen in den Einrichtungen zustande? **3.1**

Aus den Interviews geht hervor, dass die Weiterbildungen in den befragten Einrichtungen auf fünf unterschiedliche Weisen zustande kommen. Entweder werden sie (1) durch die Leitung angeordnet respektive für obligatorisch erklärt oder sind (2) Teil einer Zielvereinbarung, welche die ganze Einrichtung betrifft (beispielsweise Erhalt eines Qualitätslabels). Weiterbildungen können ebenfalls aufgrund (3) individueller Bedürfnisse des Personals (beispielsweise im jährlichen Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter) oder aufgrund einer (4) konkreten Nachfrage letzterer zustande kommen. In einigen befragten Einrichtungen kommt es auch vor, dass eine Zusammenarbeit mit einer externen Einheit (beispielsweise einer Hochschule oder einer selbstständigen Referentin/einem selbstständigen Referenten) besteht, durch welche Weiterbildungen zustande kommen. Grundsätzlich liegt die Verantwortung für das Zustandekommen von Weiterbildungen aber bei den Leitungspersonen und vereinzelt beim Vereinsvorstand oder der Gemeinde respektive dem Kanton.

Welche Formen von Weiterbildungen werden von den Leitungspersonen unterschieden? **3.2**

Die befragten Leitungspersonen unterscheiden insgesamt zwischen zwei Formen von Weiterbildungen, nämlich der internen und der externen Weiterbildung. Interne Weiterbildungen sind Weiterbildungen, die von der Einrichtung selbst und meistens für das gesamte Personal organisiert werden und in der Regel in den eigenen Räumlichkeiten stattfinden. Als externe Weiterbildungen werden diejenigen bezeichnet, die ausserhalb der Einrichtung bei auswärtigen Weiterbildungsanbietern besucht werden. An externen Weiterbildungen nehmen meist nur einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung gleichzeitig teil.

Die internen und externen Weiterbildungen werden von den Leitungspersonen wiederum differenziert in sogenannte Mini-Weiterbildungen, kurze Weiterbildungen, Langzeitweiterbildungen und Supervisionen. Als Mini-Weiterbildungen werden Veranstaltungen bezeichnet, die weniger lang als einen Tag (acht Stunden) dauern (beispielsweise Vorträge). Zu den kurzen Weiterbildungen zählen Kurse und Veranstaltungen, die einen bis zehn Tage dauern. Es handelt sich dabei mehrheitlich um externe Weiterbildungen. Als Langzeitweiterbildungen werden diejenigen Weiterbildungen bezeichnet, die den Rahmen von zehn Kurstagen sprengen. Meist handelt es sich dabei um modulare Kursformen, welche mehrere Monate oder gar Jahre dauern. Als zusätzliche Weiterbildungsform wurde vereinzelt auch die Supervision genannt. Darunter wird eine Form der Beratung verstanden, die dazu dienen soll, das eigene Handeln zu reflektieren. Sie dauert in der Regel nicht länger als einen halben Tag.

Wie werden Weiterbildungen in den Einrichtungen gefördert? **3.3**

Der Besuch von Weiterbildungen wird in den befragten Einrichtungen auf insgesamt sechs unterschiedliche Arten gefördert. In mehr als der Hälfte der Einrichtungen wird die Teilnahme an Weiterbildungen unter anderem darüber angeregt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein (1) Anrecht darauf haben, Weiterbildungen zu besuchen. In vielen befragten Einrichtungen gibt es zudem eine bestimmte Anzahl an Weiterbildungen, die für das Personal (2) obligatorisch sind. Eine weitere Art der Förderung ist die (3) Thematisierung von Weiterbildungen beispielsweise in Gesprächen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Von etwas mehr als der Hälfte der Leitungspersonen wurde zudem ein (4) Weiterbildungsbudget erwähnt. In den meisten Einrichtungen besteht ein (5) internes Weiterbildungsangebot, an welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen müssen und/oder können. In Bezug auf Langzeitweiterbildungen wurde

schliesslich noch die Möglichkeit einer (6) Vereinbarung respektive Verpflichtung zwischen der Einrichtung und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter genannt.

Wie informieren sich die Einrichtungen über das Weiterbildungsangebot? **3.4**

Die Informationsbeschaffung zu den aktuellen Weiterbildungsangeboten läuft insgesamt über drei Kanäle. Nahezu alle Einrichtungen werden über (1) die Werbung, welche sie per Post oder per E-Mail von den Weiterbildungsanbietern zugesendet bekommen, über bestehende Angebote informiert. Einige Leitungspersonen geben an, dass sie nebst der Werbung auch über (2) ihr persönliches Netzwerk über Weiterbildungsangebote informiert werden. Als Beispiel dafür wurden Berufskolleginnen/Berufskollegen oder Fachtagungen genannt. Zusätzlich zu diesen beiden Informationskanälen suchen über die Hälfte der Befragten auch noch (3) selbstständig nach Angeboten im Internet. Diese aktive Suche, die notwendig sei, um an die Angebote zu gelangen, führt bei knapp einem Drittel der Befragten dazu, dass sie sich über das bestehende Weiterbildungsangebot im Feld nicht gut informiert fühlen. Als weiterer Grund für letzteres wurde das immense Angebot an Weiterbildungen genannt, in welchem es schwierig sei, sich zurechtzufinden. Die restlichen zwei Drittel fühlen sich gut informiert und haben das Gefühl, einen guten Überblick über das aktuelle Weiterbildungsangebot zu erhalten. Diese Tatsache wird von den meisten Leitungspersonen vor allem damit begründet, dass sie wissen würden, wo sie zu suchen hätten, um an die notwendigen Informationen zu gelangen. Auffallend ist, wie sehr die Suche nach spezifischen Angeboten von den Interessen und beruflichen Hintergründen des Leitungspersonals abzuhängen scheint. Bestimmte Möglichkeiten zur Profilbildung gehen damit auf die persönliche Expertise zurück. Es hat den Anschein, dass damit einerseits eine einseitige Recherche

begünstigt wird. Andererseits ergeben sich aus den Interessenlagen der Leitung in Bezug auf bestimmte Weiterbildungen Möglichkeiten, die Stärken der Einrichtung über Weiterbildung auszubauen.

Anhand welcher Kriterien werden die Kurse bewertet? **3.5**

Aus den Gesprächen mit den Leitungspersonen konnten insgesamt fünf Kriterien herausgefiltert werden, anhand derer die Weiterbildungen seitens der Einrichtungen bewertet werden. Genannt wurden (1) die Praxisnähe respektive die Umsetzbarkeit des Gelernten im beruflichen Alltag wie auch (2) die Kompetenz der Dozentinnen/Dozenten. Dies vor allem in Bezug auf ihren professionellen Hintergrund und ihre Fähigkeit, zu referieren. Ebenfalls genannt wurden (3) der Nutzen der Weiterbildung für den beruflichen Alltag, (4) das Preis-Leistungs-Verhältnis sowie (5) die Attraktivität des Angebots in Bezug auf seinen Inhalt, Zeitpunkt und/oder Durchführungsort.

Welche Faktoren stehen der Teilnahme an Weiterbildungen im Weg? **3.6**

Der Teilnahme an Weiterbildungen stehen laut den Aussagen der Leitungspersonen vor allem fünf Faktoren im Weg. Ein wichtiger Faktor sind (1) die Kosten respektive das zur Verfügung stehende Budget. Die Finanzen hätten dabei vor allem einen Einfluss darauf, wie viele Weiterbildungen dem Personal pro Jahr finanziert werden können. Ein weiterer Faktor ist (2) die interne Organisation, welche es dem Personal verunmöglicht, an Weiterbildungen teilzunehmen. In den Kindertagesstätten und schulergänzenden Betreuungseinrichtungen ist damit beispielsweise gemeint, dass keine Stellvertretungen für die abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisiert werden können. Seitens der

Betreuungspersonen in Tagesfamilien wird darunter verstanden, dass keine Betreuung für die Kinder gefunden werden konnte, um an einer Weiterbildung teilnehmen zu können. Als weiteres mögliches Hindernis wurde (3) ein geringes oder fehlendes Interesse seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt. Ebenfalls erwähnt wurden (4) die fehlende Lohnrelevanz nach dem Besuch von Weiterbildungen sowie (5) die Distanz zum Durchführungsort. Nebst diesen Faktoren kam es gemäss einzelnen Leitungspersonen auch schon vor, dass Weiterbildungen aufgrund einer zu geringen Teilnehmendenzahl abgesagt wurden.

Wie werden die Weiterbildungen finanziert? **3.7**

Die Finanzierung der Weiterbildungen fällt über die Einrichtungen hinweg unterschiedlich aus. Die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel setzen sich aus Elternbeiträgen, Subventionen, Mitglieder- und Gönnerbeiträgen zusammen und sind je nach Einrichtung unterschiedlich gross. Insgesamt berichtet aber knapp die Hälfte der befragten Leitungspersonen, dass es Engpässe gebe, wenn es um die Finanzierung von Weiterbildungen geht. Teilweise bieten Kantone, Städte oder Gemeinden zwar vergünstigte Weiterbildungsangebote an. Sonstige finanzielle Unterstützung seitens der zuständigen Behörden in Bezug auf Weiterbildungen kennt lediglich eine der befragten Einrichtungen. An diese zu kommen, sei jedoch so kompliziert, dass sie gar nicht erst beantragt werden würde.

Wie wird das Weiterbildungsangebot insgesamt eingeschätzt? **3.8**

Das Weiterbildungsangebot im Feld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung wird generell als sehr gross eingeschätzt. Es sei von Nutzen und liege preislich im Rahmen. Die Mehrheit der befragten Leitungspersonen hat mit den besuchten Weiterbildungskursen gute Erfahrungen gemacht.

Die Wichtigkeit der unterschiedlichen Kursbereiche variiert je nach Leitungsperson zu stark, um Aussagen darüber treffen zu können, welche Themenbereiche seitens der Weiterbildungsanbieter gut bedient sind respektive besser bedient werden sollten.

Was verändert sich im beruflichen Alltag nach Weiterbildungsbesuchen? **3.9**

Die Auswirkungen von Weiterbildungen auf den beruflichen Alltag der Betreuungspersonen werden von den Leitungspersonen als durchaus gewinnbringend beschrieben. So fühle sich das Personal nach dem Besuch von Weiterbildungen sicherer und kompetenter und bringe ein breiteres Wissen und neue Ideen mit in den Arbeitsalltag. Zudem verändere sich das Bewusstsein und die Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was die Betreuungsqualität positiv beeinflusse. Laut einzelnen Leitungspersonen würde der Besuch von Weiterbildungen zusätzlich der Aufwertung des Berufsfeldes dienen.

Welche Änderungsvorschläge und Anregungen werden gemacht? **3.10**

Die Änderungsvorschläge und Anregungen betreffen nicht nur das Weiterbildungsangebot an sich, sondern auch den Durchführungszeitpunkt und -ort der Weiterbildungen, das Weiterbildungsformat, die Dozentinnen und Dozenten, die fehlenden Angebote, die Informationsbeschaffung sowie den Zugang zu Weiterbildungen, die Finanzierung, Validierung wie auch Qualitätsstandards und Informationslücken.

In Bezug auf das Weiterbildungsangebot an sich wurde ein verstärkter Fokus auf den Austausch zwischen Einrichtungen, Vertiefungsangebote, einen stärkeren Praxisbezug sowie ein vielfältigeres und publikumsspezifischeres Angebot vorgeschlagen. Etwas schwieriger gestaltet es sich mit dem Durchführungszeitpunkt der Weiterbildungen. Die Präferenzen diesbezüglich variieren über die Einrichtungen hinweg sehr stark. Die einen bevorzugen Veranstaltungen unter der Woche und die anderen Wochenendkurse. Die einen mögen lieber Morgen- und die anderen Abendkurse. Einigkeit herrscht wiederum beim Durchführungsort, für welchen einzig die Anregung vorgebracht wurde, Veranstaltungen regionaler anzubieten. Verbreitet ist ebenfalls der Wunsch nach einer übersichtlichen Suchmaschine mit allen Weiterbildungsangeboten und vor allem eine grössere finanzielle Unterstützung, um den Besuch von Weiterbildungen überhaupt möglich zu machen. All dies zeigt, dass die Leitungspersonen trotz des turbulenten Alltags und des oft geringen Weiterbildungsbudgets durchaus ein grosses Interesse an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, es jedoch oft an finanziellen oder personellen Ressourcen mangelt, um diese wahrnehmen zu können.

Die Wünsche und Nöte der Einrichtungen zeigen zudem die spezifische Situation der verschiedenen Institutionen. Dies liegt unter anderem an den unterschiedlichen Adressatengruppen. Während die Kindertagesstätten eine Klientel im Vorschulalter adressieren und auch Säuglinge aufnehmen, werden die Tagesfamilien und besonders auch die schulergänzende Betreuung von Kindern bis ins jüngere Teenageralter besucht. Dies hat einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Weiterbildungsbedürfnisse. Aber auch die Personalkategorien unterscheiden sich, je nachdem, welche Einrichtungen im Zentrum stehen, stark. Insgesamt scheint es so zu sein, dass eine Personalentwicklung durch Weiterbildung besonders in den Kindertagesstätten anzutreffen ist. Bei den schulergänzenden Tagesstrukturen wurden der heterogene Ausbildungshintergrund des Betreuungspersonals sowie die geringen Freistellungsmöglichkeiten für den Besuch von Weiterbildungen ersichtlich. Spezifisch ist hier aber auch die Einbindung in das öffentliche Schulwesen. So wurde mitunter erwähnt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den schulinternen Weiterbildungen teilnehmen konnten. Dies wurde aber nicht nur positiv gesehen, da ihre Bedürfnisse hier nicht hinreichend abgedeckt würden.

Handlungsbedarf⁴

Aus der vorliegenden Studie ergibt sich aus unserer Sicht folgender Handlungsbedarf, um die Rolle der Weiterbildung für eine Politik der frühen Kindheit zu klären und eine bessere Koordination des Weiterbildungsangebots im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung zu erreichen:

- 1.** Für die Betreuungseinrichtungen muss die Weiterbildung des Personals Teil der selbstverständlichen Personalentwicklung sein. Das setzt jedoch voraus, dass ein solcher Blick auf die Fachkräfte und eine entsprechende Praxis überhaupt vorhanden sind. Aus den Telefoninterviews und den Sondierungsrunden ging deutlich hervor, dass die Personalentwicklung in den Einrichtungen durchaus vorhanden ist, etwa in Form von regelmässigen Personalgesprächen. Zwar berichten die Leitungspersonen von vielfältigen Anstrengungen, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, einen systematischen Platz scheint das Thema Weiterbildung hier jedoch bisher nicht zu haben. Die Weiterbildung muss also ein fester Bestandteil der Personalentwicklung werden.
- 2.** Der Besuch von Weiterbildungen wird in den Interviews grundsätzlich sowohl unter finanziellen als auch unter zeitlichen Gesichtspunkten diskutiert. Damit dieser Teil der Personalentwicklung werden kann, müssen die entsprechenden Ressourcen bereitgestellt werden. Dies betrifft einerseits die Budgetierung in den Einrichtungen. Hier gilt es, die Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte zum einen finanziell einzuplanen, zum anderen auch die Möglichkeit zu gewährleisten, die Abwesenheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter personell auffangen zu können, was ebenfalls finanzielle Konsequenzen mit sich zieht. Die Frage der Finanzierung betrifft also einerseits die internen Budgetierungsprozesse in den Einrichtungen. Andererseits ist damit aber auch die Subventionierung durch die öffentliche Hand angesprochen, die dafür Sorge tragen muss, dass das Personal laufend fortgebildet wird.
- 3.** Eine gute Möglichkeit, die umfassende Qualifikation des Personals in den Einrichtungen zu gewährleisten, scheinen interne Weiterbildungsangebote zu sein, die für die gesamte Institution angeboten werden. Diese sind zum einen kostengünstiger, da sie gleichzeitig von mehreren Personen besucht werden können und es werden zum anderen nicht die bereits besser qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bevorzugt. Es bleibt hier das Problem, dass die Einrichtungen bei Kursen für das gesamte Personal entweder geschlossen werden müssen oder dass die Weiterbildung ausserhalb der Betreuungszeiten stattfinden muss. Aus diesem Grund sollten externe berufliche Weiterbildungen nicht aus dem Blick verloren werden. Die Programmanalyse hat aber gezeigt, dass hier nicht alle Einrichtungstypen und Personal-kategorien in der gleichen Weise mit Angeboten versorgt werden. Dem wäre seitens der Weiterbildungsanbieter dringend Rechnung zu tragen.
- 4.** Das wichtigste Ergebnis der Studie ist aus unserer Sicht die sehr unterschiedliche Wahrnehmung der Weiterbildung in den verschiedenen Einrichtungstypen. Während die Weiterbildung des Personals in den Kindertagesstätten bereits einen wichtigen Stellenwert zu haben scheint, stehen für die schulergänzende Kinderbetreuung und die Betreuungspersonen in Tagesfamilien verschiedene Faktoren einer fortlaufenden Weiterqualifizierung im Weg. Hier ist zunächst die Schwierigkeit zu nennen, dass ein Besuch von Weiterbildungskursen in der Regel nur am Morgen oder an den Wochenenden stattfinden kann. In den Sondierungsrunden wurde deutlich, dass die Diskussion um eine Weiterbildung ausserhalb der eigentlichen Arbeitszeiten ein stark

diskutierter und auch umkämpfter Gegenstand ist. Um aber die Möglichkeit und auch die Bereitschaft zur fortlaufenden Weiterqualifizierung zu erhöhen, sollten die Weiterbildungsanbieter stärker über Angebote nachdenken, die mit möglichst geringem Ressourcenaufwand und ohne die freie Zeit der Fachkräfte allzu sehr einzuschränken, realisiert werden könnten. Möglich wäre hier etwa der Einsatz von Modulen, die im «Distance Learning»-Modus absolviert werden können. In der schulergänzenden Tagesbetreuung könnten die Weiterbildungstage in den Schulhäusern so genutzt werden, dass hier auch zielgruppenspezifische Angebote für das Betreuungspersonal Platz haben. In jedem Fall ist der organisationalen Spezifik der unterschiedlichen Betreuungseinrichtungen in der Gestaltung des Weiterbildungsangebots stärker Rechnung zu tragen.

5. Die Betreuungseinrichtungen unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf die Organisation des Arbeitsalltags. Während die Kindertagesstätten Säuglinge und Kleinkinder bis ins Kindergartenalter betreuen, nehmen die schulergänzenden Betreuungseinrichtungen Kinder im Alter zwischen vier und zwölf Jahren auf. Das Angebot der Tagesfamilien wiederum richtet sich an Kinder von null bis zwölf Jahren, wobei nicht selten auch noch die eigenen Kinder mitbetreut werden. Daraus ergeben sich für die Weiterbildung sehr unterschiedliche Ansprüche. Diese werden, das hat die Analyse des Weiterbildungsangebots gezeigt, bisher aber kaum berücksichtigt. Auch unterscheidet sich die Personalstruktur in den drei Einrichtungstypen bezüglich der Vorbildung und der Berufswege stark. Das wäre bei der Weiterentwicklung von Angeboten dringend zu beachten.

6. Zuletzt scheint uns ein wichtiges Potenzial der Weiterbildung, das uns in den Interviews vereinzelt entgegengetreten ist, noch nicht ausgeschöpft. Weiterbildung antwortet nicht allein auf den objektiven Bedarf und die individuellen Bedürfnisse, sondern bietet auch die Möglichkeit, eine Einrichtung pädagogisch zu profilieren. Einzelne Leitungspersonen, vor allem von Kindertagesstätten, brachten sich in den Gesprächen zur Weiterbildung in den von ihnen verantworteten Institutionen mit ihren privaten Interessen oder vor dem Hintergrund der eigenen beruflichen Laufbahn ein. Weiterbildung würde es hier erlauben, die Profile einzelner Einrichtungen zu schärfen. Auch dort, wo wie bei den schulergänzenden Betreuungseinrichtungen oder den Tagesfamilien der Charakter der Einrichtungen weniger hervortritt, könnten die Weiterbildungsangebote aber im Rahmen der Schulentwicklung respektive der Professionalisierungsanstrengungen seitens der Geschäftsstellen und Verbände genutzt werden, um die Vorzüge einzelner Institutionen noch mehr zu schärfen.

Literatur ⁵

- Aghamiri, K. & Streck, R. (2016).** Die Arbeit an Begriffen: Die Praxis des Suchens, Findens und Bearbeitens von analytischen Begriffen im Entstehungsprozess einer Grounded Theory. In: C. Equit & C. Hohage (Hrsg.), *Handbuch Grounded Theory* (S. 201–216). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Agogis, BFF & Curaviva (o. J.).** Mehr Qualität dank pädagogischem Fachpersonal: Ein Positionspapier für den Beruf dipl. Kindererzieher/in HF. Zürich, Bern, Zug: Agogis, BFF, Curaviva.
- Baumeister, K. & Grieser, A. (2011).** Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote. München: WiFF.
- Berufsberatung.ch (2019 a).** Kindererzieher/in HF. Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Download am 13. Juli 2019 von www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=7720.
- Berufsberatung.ch (2019 b).** Sozialpädagoge/-pädagogin FH (BA/Bsc). Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Download am 14. Juli 2019 von www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=3053.
- Berufsberatung.ch (2019 c).** Unterschied Sozialpädagogik Fachhochschule FH und Sozialpädagogik Höhere Fachschule HF. Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Download am 14. Juli 2019 von www.berufsberatung.ch/dyn/show/13202?id=80.
- Betz, T. (2013).** Anforderungen an Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. In: M. Stamm & D. Edelmann (Hrsg.), *Handbuch frühkindliche Bildungsforschung* (S. 259–272). Wiesbaden: Springer VS.
- Boehm, A. (1994).** Grounded Theory: Wie aus Texten Modelle und Theorien gemacht werden. In: A. Boehm, A. Mengel & A. Muhr (Hrsg.), *Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge* (S. 121–140). Konstanz: UVK.
- BSV (2019).** Finanzhilfen für die Schaffung von familienergänzenden Betreuungsplätzen für Kinder: Bilanz nach sechzehn Jahren (Stand 31. Januar 2019). Download am 22. April 2019 von www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/rss-feeds/nach-dienststelle/alle-mitteilungen.msg-id-73948.html.
- Burger, K., Neumann, S. & Brandenburg, K. (2017).** Studien zur frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in der Schweiz: Eine Bestandsaufnahme erstellt im Auftrag der Jacobs Foundation. Zürich: Jacobs Foundation.
- Dubach, P., Jäggi, J., Stutz, H., Bannwart, L., Stettler, P., Guggenbühl, T., Legler, V. & Dimitrova, M. (2018).** Qualifikationsbedarf in der Frühen Förderung und Sprachförderung (im Auftrag von SAVOIRSOCIAL): Schlussbericht. Bern: BASS.
- EDK & SODK (2018).** Familienergänzende Kinderbetreuung: Gemeinsame Erklärung der EDK und der SODK vom 21. Juni 2018. Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren. Download am 29. April 2019 von www.sodk.ch/aktuell/stellungnahmen/einzelansicht/archive/2018/juli/artikel/neue-edk-sodk-erklaerung-zur-familienergaenzenden-kinderbetreuung.
- Eggenberger, D. (2008).** Ausbildung von Fachleuten in der familienergänzenden Kinderbetreuung: Aktuelle Situation in der deutschen Schweiz. Zürich: Pädagogica.
- EKFF (2008).** Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung: Eine Bestandsaufnahme der Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen EKFF. Bern: BBL.
- Fleige, M. & Reichart, E. (2014).** Statistik und Programmanalyse als Zugänge zur Angebotsforschung: Erkundungen am Beispiel der kulturellen Bildung in der Volkshochschule. In: H. Pätzold, H. von Felden & S. Schmidt-Lauff (Hrsg.), *Programme, Themen und Inhalte in der Erwachsenenbildung* (S. 68–87). Baltmannweiler: Schneider Hohengehren.
- Gieseke, W. (2003).** Programmplanungshandeln als Angleichungshandeln: Die realisierte Vernetzung in der Abstimmung von Angebot und Nachfrage. In: W. Gieseke (Hrsg.), *Institutionelle Innensichten der Weiterbildung* (S. 189–211). Bielefeld: wbv.
- Gieseke, W. (2011).** Programme und Programmforschung als spezifisches Steuerungswissen für Weiterbildungsorganisationen? In: Hessischer Volkshochschulverband e.V. (Hrsg.), *Hessische Blätter für Volksbildung: Datenbasiertes Bildungsmonitoring – Ansätze und Klärungsbedarfe* (S. 314–322). Bielefeld: wbv.
- Gieseke, W. (2014).** Adult and continuing Education: Results in the Context of Research on Programs and Professionalism. In: B. Käpplinger & S. Robak (Hrsg.), *Changing Configurations in Adult Education in Transitional Times: International Perspectives in Different Countries* (S. 153–174). Frankfurt am Main: Peter Lang Edition.
- GSD (2017).** Directives sur les structures d'accueil préscolaire. Direktion für Gesundheit und Soziales GSD. Download am 29. April 2019 von www.fr.ch/sites/default/files/contens/sej/_www/files/pdf92/directives-sur-les-structures-daccueil-prescolaires-fr.pdf.
- Herre, P. (2015).** Recherche-Projekt Programmforschung Sammlungs- und Archivierungspraxis von Programmen in europäischen Ländern. Download am 23. Oktober 2019 von www.die-bonn.de/docs/Herre_2015_DIE-Projektbericht-Europaeische%20Recherche.pdf.
- Hippel, A. von (2011).** Programmanalysen in der Erwachsenenbildung – am Beispiel einer exemplarischen Analyse medienpädagogischer Angebote. In: W. Gieseke & J. Ludwig (Hrsg.), *Hans Tietgens. Ein Leben für die Erwachsenenbildung: Theoretiker und Gestalter in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts* (S. 285–295). Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.
- Käpplinger, B. (2011).** Methodische Innovationen durch neue Nutzungen und Kombinationen einer alten Methode: Das Beispiel der Programm-analyse. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 34(1), S. 36–44.
- kibesuisse (2019 a).** Die Betreuung in einer Kindertagesstätte. Verband Kinderbetreuung Schweiz. Download am 10. Juli 2019 von www.kibesuisse.ch/kinderbetreuung/fuer-eltern/kindertagesstaetten.
- kibesuisse (2019 b).** Tageseltern Grundbildung Zürich. Verband Kinderbetreuung Schweiz. Download am 15. Juli 2019 von www.kibesuisse.ch/weiterbildung/ausbilden/tageseltern-grundbildung-zuerich/.

Neumann, S. (2014). Bildungs-kindheit als Professionalisierungsprojekt: Zum Programm einer kindheitspädagogischen Professionalisierungs(folgen)forschung. In: T. Betz & P. Cloos (Hrsg.), *Kindheit und Profession: Konturen und Befunde eines Forschungsfeldes* (S. 145–159). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Nolda, S. (2009). Programmanalyse – Methoden und Forschungen. In: R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 293–307). Wiesbaden: VS Verlag.

Nolda, S. (2011). Bildelemente in Programmen der Erwachsenenbildung: Zur Analyse bildlicher Darstellung von Institutionen, Adressatenkonstruktionen und Wissens(-vermittlungs-)formen in Programmen der Erwachsenenbildung. *Bildungsforschung* 8(1), S. 97–123.

Päda.logics! (2019). Ausbildung Dipl. KindererzieherIn HF (KE HF). Päda.logics! Download am 15. Juli 2019 von <https://paeda-logics.ch/bildung/ausbildung-ke-hf>.

Schultheiss, A. & Stern, S. (2013 a). Familienergänzende Kinderbetreuung im Frühbereich: Stand in den Kantonen 2012. Zürich: INFRAS.

Schultheiss, A. & Stern, S. (2013 b). Familienergänzende Kinderbetreuung im Schulbereich (inkl. Kindergarten oder eine Form der Eingangsstufe): Stand in den Kantonen. Zürich: INFRAS.

Sgier, I., Haberketh, E. & Schüepp, P. (2018). Digitalisierung in der Weiterbildung: Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2017/2018). Zürich: SVEC, PHZH.

SKBF (2018). Bildungsbericht Schweiz 2018. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Stamm, M. (2009). Frühkindliche Bildung in der Schweiz: Eine Grundlagenstudie im Auftrag der UNESCO-Kommission Schweiz. Freiburg: Universität Fribourg.

Stamm, M. (2012). Qualität und frühkindliche Bildung: Grundlagen und Perspektiven für die Qualitätsentwicklung von vorschulischen Angeboten. Margrit Stamm Dossier 12(3). Download am 8. Januar 2019 von www.margritstamm.ch/dokumente/dossiers/60-dossier-fruehkindliche-bildung-und-qualitaet-2012/file.html.

Stamm, M. (2018). Professionalisierung im Vorschulbereich: Berufliche Handlungskompetenz und Praktische Intelligenz in Zeiten der Akademisierung. Bern: Swiss Education.

SVEB (2019). Strukturdaten zum Schweizer Weiterbildungsmarkt. Schweizerischer Verband für Weiterbildung. Download am 15. Juli 2019 von <https://alice.ch/de/weiterbildung-schweiz/zahlen-und-fakten/weiterbildungsanbieter>.

Verein Tagesschulen Schweiz (2007). Tagesschulen Schweiz – Übersicht. Zürich: Verein Tagesschulen Schweiz.

Witzel A. & Reiter, H. (2012). *The Problem-Centered Interview: Principles and Practice*. Los Angeles: Sage.

Witzel, A. (1989). Das problemzentrierte Interview. In: G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227–256). Heidelberg: Asanger.

Witzel, A. (1996). Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: R. Strobl & A. Böttger (Hrsg.), *Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews* (S. 49–76). Baden-Baden: Nomos.



kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz
Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant
Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia



**Universität
Zürich^{UZH}**

Institut für Erziehungswissenschaft
Bildung im Arbeitsleben