

Bericht 1

AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITENDEN UND LEITUNGSPERSONEN IN SCHULERGÄNZENDEN TAGES- STRUKTUREN DER SCHWEIZ

Regula Windlinger

Michelle Jutzi

Noémie Gfeller

Jasmin Näpfl

Patricia Schuler

30.06.2025

Zitiervorschlag:

Windlinger, Regula; Jutzi, Michelle; Gfeller, Noémie; Näpfl, Jasmin; Schuler, Patricia (2025). *Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Leitungspersonen in schulergänzenden Tagesstrukturen der Schweiz*. Projekt CONSENT, Bericht 1. Bern: PHBern, SPP Governance im System Schule.

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Rahmenbedingungen	3
2.1	Allgemeine nationale Vorgaben bezüglich der SET	3
2.2	Nationale Vorgaben bezüglich der Aus- und Weiterbildung	4
2.3	Allgemeine kantonale gesetzliche Rahmenbedingungen	5
2.4	Kantonale Vorgaben bezüglich Aus- und Weiterbildung des Personals in SET	6
3	Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende und Leitungspersonen	8
3.1	Methodisches Vorgehen	8
3.2	Ausbildungen	9
3.2.1	Anbieter*innen von Ausbildungen	9
3.2.2	Themen in der Ausbildung	11
3.3	Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen	13
3.3.1	Anbieter*innen von Weiterbildungen	13
3.3.2	Themen in der Weiterbildung	15
3.4	Weiterbildungen für Leitungspersonen	18
3.4.1	Anbieter*innen von Weiterbildungen	18
3.4.2	Themen von Weiterbildungen	19
4	Was nehmen wir mit?	24
5	Literaturverzeichnis	27

1 Einleitung

Wie im Einleitungsbericht beschrieben, spielen die schulergänzenden Tagesstrukturen (SET) eine immer wichtigere Rolle im Bildungssystem. Mit dem Ausbau dieser Angebote ist in den letzten Jahren auch die Nachfrage nach Personal gestiegen, die nicht ausschliesslich durch (sozial)pädagogisch ausgebildete Personen gedeckt werden kann und (je nach Kanton) auch nicht muss. Dies führt dazu, dass Personen mit unterschiedlichen Berufsbiografien und Bildungswegen in diesen Angeboten arbeiten. Gleichzeitig gibt es berufliche Grundausbildungen, die auch auf die Arbeit in SET ausgerichtet sind, wie die Ausbildung zur Fachperson Betreuung Kinder (FaBe Kin), Kindheitspädagogik HF oder Sozialpädagogik HF. Daneben gibt es auch Studienrichtungen (z.B. soziale Arbeit oder sozio-kulturelle Animation) und andere Ausbildungen, die gut für die Arbeit in SET geeignet sind, jedoch in den jeweiligen Rahmenlehr- und Bildungsplänen nicht darauf verwiesen wird, dass die Arbeit in SET zu ihrem Berufsauftrag gehört. Das berufliche Selbstverständnis unterscheidet sich je nach Ausbildung, ebenso wie die Kompetenzen, die damit erworben werden. Gleichzeitig gibt es derzeit kein allgemeingültiges Verständnis darüber, welche Weiterbildungen Mitarbeitende ohne (sozial)pädagogische Grundbildung befähigen sollen, in SET zu arbeiten. Vor diesem Hintergrund wird die folgende Fragestellung bearbeitet: Welche Kompetenzen können Mitarbeitende in SET in bestehenden Aus- und Weiterbildungsangeboten erwerben? Dazu wird einleitend die gesetzliche Ausgangslage auf nationaler und kantonaler Ebene beleuchtet, gefolgt von einer zusammenfassenden Übersicht über das aktuelle Angebot der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten des Personals in SET. Der zentrale Fokus liegt im Anschluss auf der Analyse dieser bestehenden Weiterbildungsangebote. Schliesslich wird diskutiert, welche Chancen und Herausforderungen durch die derzeitige Vielfalt der Inhalte von Aus- und Weiterbildungsangeboten entstehen.

2 Rahmenbedingungen

Dieser Abschnitt beinhaltet eine Analyse der nationalen und kantonalen gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben zur Aus- und Weiterbildung des Personals an Tagesstrukturen.

2.1 Allgemeine nationale Vorgaben bezüglich der SET

Allgemein verbindliche Regulierungen für schulergänzende Tagesstrukturen sind in der Schweiz aufgrund der föderalistischen Zuständigkeiten selten. Zwei Regelwerke lassen sich auf nationaler Ebene dennoch finden: Zum einen die 1977 eingeführte Pflegekinderverordnung PAVO, die auch die ausserfamiliäre Betreuung von Kindern regelt. Sie legt fest, dass für die regelmässige Betreuung mehrerer Kinder ausserhalb der Familie eine Bewilligungspflicht besteht (Art. 13, Abs. 1 lit b PAVO) und definiert die Zuständigkeiten. Im Zentrum steht dabei das Kindeswohl (Art 1a, Abs. 1 PAVO) als zentrales Kriterium. Eine ursprünglich vom Bundesrat angedachte umfassendere

„Kinderbetreuungsverordnung“ wurde nach Kritik verworfen (Bundesamt für Justiz, 2012); stattdessen erfolgte eine Teilrevision der PAVO, um die ausserfamiliäre Betreuung zu regeln. Die PAVO enthält keine konkreten Vorgaben an die Qualifikation des Personals, sieht aber eine Überprüfung des Leumunds vor (Art. 15 Abs. 2 PAVO). Zudem wird allgemein erwähnt, dass das Personal «nach Persönlichkeit, Gesundheit, erzieherischer Befähigung und Ausbildung für die Aufgabe geeignet» sein soll (Art. 15 Absatz 1 Buchstabe b, PAVO, 1977/23. Januar 2023; siehe auch SODK & EDK, 2022; Windlinger & Züger, 2020). Ebenso wird ohne konkrete Angaben erwähnt, dass die Zahl der Mitarbeitenden für die zu betreuenden Minderjährigen genügen muss.

Zum anderen ist das HarmoS-Konkordat von nationaler Relevanz, welches regelt, dass bei Bedarf ein Angebot der schulergänzenden Betreuung zur Verfügung gestellt werden muss, jedoch ohne Vorgaben zum Personal oder der Ausgestaltung der Angebote (Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS-Konkordat), 2007).

2.2 Nationale Vorgaben bezüglich der Aus- und Weiterbildung

Hinsichtlich der Qualifikation des Personals bestehen auf nationaler Ebene die Empfehlungen der SODK (Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren) und der EDK (Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren; (2022), die unterscheiden zwischen

- **fachlich qualifizierten Betreuungspersonen:** «Als fachlich qualifizierte Betreuungspersonen gelten ausschliesslich Personen mit einer abgeschlossenen anerkannten (sozial-) pädagogischen Ausbildung gemäss Ausbildungsliste von SavoirSocial sowie Lehrpersonen mit einem durch die EDK anerkannten Diplom.»¹²
- **Betreuungspersonen ohne Fachqualifikation:** «Personen, die entweder das 3. Lehrjahr zur Fachperson Betreuung Kinder (FaBe K mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis als Abschluss) absolvieren und mindestens 18 Jahre alt sind, oder über eine fachfremde abgeschlossene Ausbildung verfügen, ausreichend Fachwissen und Erfahrung in der Kinderbetreuung aufweisen (mindestens 2 Jahre) und in der Regel mindestens 22 Jahre alt sind.»
- **Unterstützungspersonen:** «alle weiteren Personen, insbesondere Lernende bis zum 3. Lehrjahr, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Zivildienstleistende.» (SODK & EDK, 2022, S. 13)
- **Leitungspersonal:** «Personen in Leitungsfunktionen verfügen über folgende Qualifikationen: Für die betriebswirtschaftliche Leitung: Betriebswirtschaftliche Aus- oder Weiterbildung oder Ausbildung als Schulleiterin oder Schulleiter; für die pädagogische Leitung:

¹ gemäss SAVOIRSOCIAL bezieht sich diese Liste auf die Ausbildungsbefähigten Personen im Rahmen der FaBeKin Ausbildung (Berufsbildner/Praxisbildner) und nicht darauf, wer allgemein als pädagogisch qualifiziert gilt.

² wobei hier eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung gemeint ist. Der Begriff „eidgenössisch anerkannt“ bedeutet, dass ein Ausbildungsabschluss oder ein Qualifikationsnachweis von einer offiziellen nationalen Stelle (z. B. dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)) oder gemäss einer eidgenössischen Verordnung als gültig und standardisiert anerkannt ist.

Sozial-pädagogische Grundausbildung, eine fachspezifische Weiterbildung und ausreichend Berufserfahrung in der Arbeit mit Kindern.» (zusätzlich werden noch weitere persönliche und soziale Kompetenzen eingefordert).

Bezüglich der Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung sollen «die Betreuungseinrichtungen [...] ihren Mitarbeitenden regelmässige Aus- und Weiterbildungen [ermöglichen]». Des Weiteren liegt die Verantwortung der Aus- und Weiterbildungen in erster Linie bei den «Branchenverbände[n] und der Bildungsinstitutionen. Die Kantone unterstützen subsidiär.» (ebd., S.14). Der Anspruch an (sozial)pädagogisch qualifiziertes Personal variiert in den verschiedenen Kantonen.

Die EKFF, die Eidgenössische Kommission für Familienfragen, ist eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes. Sie berät den Bundesrat in Fragen der Familienpolitik und gibt regelmässig Empfehlungen und Studien heraus (z.B. «Schulergänzende Betreuung» sowie «Kinderbetreuung finanzieren und Elterntarife gestalten» - Grundlage dafür waren Forschungsarbeiten von INFRAS). Die EKFF hat primär eine beratende Funktion, ist also eine Expert*innenkommission, die unabhängig arbeitet, aber politisch keinen Entscheidungsstatus hat. Sie ist dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) zugeordnet und agiert auf Bundesebene. Im Vergleich zur EDK oder SODK hat die EKFF weniger direkte Steuerungs- oder Umsetzungsbefugnisse. Während EDK und SODK verbindliche Vereinbarungen für die Kantone erarbeiten können, bleibt die EKFF in der Rolle der beratenden Stimme.

Die EKFF schlägt eine einheitliche nationale Regelung der «Qualitätsvorgaben für die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung zur Sicherstellung einer schweizweit guten Betreuungsqualität» (EKFF, S. 6) vor. Ausserdem ist laut EKFF die familien- und schulergänzende Bildung und Betreuung im Bildungsbereich zu verorten. Es gilt «diese historisch bedingte Trennung der Kompetenzbereiche aufzulösen und die familienergänzende Bildung und Betreuung auf allen politischen Ebenen dem Bildungsbereich zuzuordnen» (EKFF, S.6).

2.3 Allgemeine kantonale gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Analyse kantonaler Gesetze und Verordnungen³, in denen SET thematisiert werden, zeigt eine grosse Heterogenität sowohl hinsichtlich der rechtlichen Verankerung von SET als auch in Bezug auf deren Funktionen. Die nachfolgende Darstellung soll einen Einblick in diese Heterogenität liefern.

In sechs Kantonen ist in den Kantonsverfassungen festgehalten, dass der Kanton und die Gemeinden – teilweise in Zusammenarbeit mit privaten Partnern – schulergänzende Tagesstrukturen bereitstellen. In diesen sechs Fällen wird dies mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründet. Einzelne Kantone führen darüber hinaus weitere Zielsetzungen der SET an, etwa gesellschaftliche Integration, kulturelle Vermittlung oder die individuelle Förderung von Kindern und Jugendlichen entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen.

³ In einem ersten Schritt wurden die Verfassungen der Kantone sowie Schul-, Sozial- und Tagesstrukturgesetze und -verordnungen systematisch nach Regelungen zur SET durchsucht. Anschliessend wurden kantonale Übersichten über die rechtlichen Grundlagen erstellt und zur fachlichen Überprüfung an die zuständigen kantonalen Stellen gesendet.

In 17 Kantonen sind SET im Schulgesetz thematisiert und in 12 Kantonen in Sozialgesetzen, etwa im Gesetz über Sozial- oder Jugendhilfe. Eigene Gesetze oder Verordnungen zu SET existieren in acht Kantonen und weisen eine ausführlichere kantonale Regulierung der SET auf.

Auch die Verwaltungszuordnung der SET ist kantonal unterschiedlich geregelt. Am häufigsten sind sie im Bildungs- oder Erziehungsbereich angesiedelt (z. B. Volksschulamt, Erziehungs-departement). In anderen Kantonen sind sie Teil des sozialen Bereichs (z. B. Departement Soziales und Gesundheit, Sozialamt oder Service de la protection de l'adulte et de la jeunesse), und in einem Fall dem Departement für Justiz und Sicherheit zugeordnet. Diese verwaltungstechnische Zuordnung wirkt sich auch auf die Ansprüche oder Ausrichtungen der SET aus. Wenn sie im Bildungs- und Erziehungsdepartement angesiedelt sind, weisen sie häufig einen engeren Bezug zur Schule auf. Ein kurzer Blick auf die Funktionen, die SET in den untersuchten kantonalen Dokumenten zugeschrieben werden, zeigt, dass in 21 Kantonen die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Funktion der SET thematisiert wird. In vier Kantonen wird zudem explizit auf eine wirtschaftlich-gesellschaftliche Funktion verwiesen, etwa zur Erhöhung der Standortattraktivität oder zur Steigerung der Steuereinnahmen. In 16 Kantonen wird die soziale Integration und Förderung von Chancengleichheit als Ziel oder Funktion der SET benannt, in 14 Kantonen zudem eine qualifikatorische Funktion im Sinne der individuellen Förderung der Kinder. In 10 Kantonen wird eine schulergänzende Funktion betont – etwa im Hinblick auf Lernförderung, Ergänzung der Schulzeiten, pädagogische Angebote oder Hausaufgabenbetreuung.

Dieser Überblick macht deutlich, dass in der Schweiz eine sehr uneinheitliche rechtliche Ausgangslage für schulergänzende Tagesstrukturen besteht – von der Verfassungsnennung über die Integration in Schul- oder Sozialgesetze bis hin zu eigenständigen Gesetzgebungen. Diese Heterogenität führt zu unterschiedlichen Regulierungstiefen und Formen des Qualitätsmanagements in den Kantonen. Zudem zeigen sich unterschiedliche Funktionszuschreibungen, die sich auch in den Bezeichnungen der Angebote finden lassen, sei dies schul- unterrichts- oder familienergänzende Betreuung oder Bildung.

2.4 Kantonale Vorgaben bezüglich Aus- und Weiterbildung des Personals in SET

Die Ausbildung des Personals an SET ist in der Schweiz heterogen, und die spezifischen Anforderungen variieren je nach Kanton. In einigen Kantonen wird die Ausbildung als Fachperson Betreuung Fachrichtung Kinder (FaBeKin) explizit als Grundvoraussetzung für das Betreuungspersonal in Tagesstrukturen gefordert. So verlangt der Kanton Bern gezielt die Förderung der Ausbildung von Fachpersonen Betreuung im Bereich der schulergänzenden Betreuung. In Zürich gilt FaBeKin als anerkannte Grundausbildung für Betreuungspersonal in Tagesstrukturen. Graubünden erkennt FaBeKin in Kombination mit anderen sozialpädagogischen Ausbildungen an, während im Wallis mindestens zwei Drittel des Personals eine FaBeKin-Ausbildung oder ähnliches vorweisen müssen. Der Kanton Uri verlangt, dass mindestens 60 % des Personals qualifiziert ist, wobei FaBeKin als Teil der anerkannten Qualifikationen gilt. Auch in Zug ist FaBeKin die Grundlage für

Tätigkeiten in Tagesstrukturen und bietet Möglichkeiten zur Weiterbildung. Im Kanton Waadt gilt FaBeKin als Grundausbildung, ergänzt durch spezialisierte Qualifikationen für Leitungspersonal. Viele Kantone führen FaBeKin als anerkannte Ausbildung für die SET auf, ergänzen diese jedoch um weitere (sozial)pädagogische Berufe, wie bspw. Basel-Land. Einige Kantone verlangen FaBeKin nicht explizit, erkennen es aber implizit an oder erlauben gleichwertige Ausbildungen. In Basel-Stadt ist FaBeKin zwar anerkannt, wird aber nicht als verpflichtende Grundausbildung vorgeschrieben. Hier unterscheidet man zwischen *Fachpersonen* für Tagesstrukturen, die FaBeKin benötigen, und *Mitarbeitenden*, für die keine (sozial)pädagogische Ausbildung erforderlich ist. Im Kanton Schwyz wird FaBeKin als mögliche Grundausbildung betrachtet, wobei die Weiterbildung stark betont wird. Es gibt eine Unterscheidung zwischen *Betreuung*, die eine spezifische Ausbildung erfordert, und *Aufsicht*, für die keine spezielle Ausbildung vorausgesetzt wird. In Genf wird FaBeKin ebenfalls anerkannt, jedoch mit zusätzlichen Anforderungen an Mehrsprachigkeit und kulturelle Kompetenz ergänzt.

Andere Kantone erwähnen FaBeKin nicht explizit, fordern jedoch eine pädagogische oder sozialpädagogische Ausbildung. Dazu gehören Aargau, Thurgau, Tessin, Appenzell Innerrhoden und Appenzell Ausserrhoden sowie Nidwalden und Obwalden. Hier gibt es allgemeine Anforderungen an eine anerkannte pädagogische Ausbildung, jedoch ohne spezifische Nennung von FaBeKin. Einige Kantone haben hingegen unspezifische Regelungen oder stellen keine Anforderungen an eine bestimmte Grundausbildung. Dazu gehören Schaffhausen, Neuenburg, Freiburg, Luzern, St. Gallen, , Solothurn, Jura, Glarus, Zug und Waadt. In diesen Kantonen sind die Anforderungen an Betreuungspersonal weniger klar definiert, wodurch eine grosse Bandbreite an möglichen Ausbildungswegen zulässig ist.

Insgesamt herrscht Einigkeit darüber, dass ein Teil des Personals *pädagogisch* ausgebildet sein soll. Während in den französisch- und italienischsprachigen Kantonen die Regelungen stärker zentralisiert und klarer definiert sind, gewähren die deutschsprachigen Kantone den Gemeinden oft mehr Autonomie, was zu einer breiteren Variation der Standards führt. In der Westschweiz und im Tessin sind die Aufsichts- und Qualitätskontrollmechanismen umfassender und stärker formalisiert als in der Deutschschweiz.

Des Weiteren gibt es Unterschiede bei den Vorgaben zum Anteil an qualifiziertem Personal: «So verlangt ein Kanton bspw. einen Anteil von 80% an fachlich qualifizierten Betreuungspersonen, während sich die meisten Deutschschweizer Kantone mit einem Anteil von 50% begnügen» (Ecoplan, 2020, S. 33; Eidgenössische Kommission für Familienfragen [EKFF], 2021, S. 6).

Die Verantwortung für das Weiterbildungsangebot wird bei den Gemeinden gesehen, sodass die Kantone selbst keine konkreten Angebote bereitstellen. Jede Gemeinde entscheidet eigenständig, in welchem Umfang und mit welchen Inhalten sich die Mitarbeitenden in Tagesstrukturen weiterbilden können. In den meisten Richtlinien wird festgehalten, dass die Mitarbeitenden Weiterbildungen besuchen sollen, ohne jedoch den Umfang oder die Inhalte genau zu spezifizieren.

Führungspersonen müssen eine Führungsausbildung oder eine Anmeldung zu einer solchen nachweisen, wobei die Anforderungen je nach Kanton variieren. So fordert der Kanton Uri eine sozialpädagogische Grundausbildung mit betriebswirtschaftlicher Weiterbildung, während im Wallis

eine Zusatzausbildung auf der Stufe eines Certificate of Advanced Studies (CAS) verlangt wird. In den französischsprachigen Kantonen Jura und Neuenburg wird ein tertiärer Bildungsabschluss für Leitungspersonen stark empfohlen, während Basel-Stadt eine Ausbildung an einer Fachhochschule für Soziale Arbeit oder eine gleichwertige Qualifikation fordert. Im Kanton Bern wird für Leitungspersonen eines vollzeitlichen Tagesschulangebots der Weiterbildungskurs der PH Bern «Führen in Tagesschulen» oder eine entsprechende Leitungs- oder Führungsausbildung empfohlen.

3 Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende und Leitungspersonen

Das Angebot und die Inhalte der Aus- und Weiterbildung spielen eine entscheidende Rolle für die Professionalisierung des Personals sowie die Erfüllung der anspruchsvollen pädagogischen, sozialen und organisatorischen Aufgaben. Im Folgenden werden die bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebote für Betreuungs- und Leitungspersonen in SET in der Schweiz systematisch analysiert und hinsichtlich ihrer strukturellen, didaktischen und inhaltlichen Merkmale miteinander verglichen.

3.1 Methodisches Vorgehen

Die Analyse basiert auf einer systematischen Untersuchung der bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebote für Leitungs- und Betreuungspersonen an SET. Die Datenerhebung erfolgte durch eine Dokumentenanalyse relevanter Aus- und Weiterbildungsangebote verschiedener Institutionen.

Für die nachfolgende Analyse ist eine klare Unterscheidung zwischen Ausbildung und Weiterbildung zentral:

- *Ausbildung* bezeichnet alle Bildungsgänge, die zu einer (sozial)pädagogischen Grundqualifikation führen und den Einstieg in das Berufsfeld ermöglichen (FaBeK, Kindheitspädagogik HF, Sozialpädagogik HF).
- *Weiterbildung* umfasst alle berufsbegleitenden Qualifizierungsangebote, die auf einer abgeschlossenen Ausbildung aufbauen und der Vertiefung, Spezialisierung oder Erweiterung von Kompetenzen dienen (z. B. CAS, Zertifikat Klassenassistent, thematische Kurse).

Durch die Onlinerecherche mit spezifischen Stichwörtern («Ausbildung», «Weiterbildung», «Tagesschule», «Tagesstruktur», «schulergänzende Betreuung», etc.) wurden Aus- und Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe des Personals in SET ermittelt. Je nach Region werden unterschiedliche Begriffe verwendet, wie bspw. Tagesstrukturen, schulergänzende Betreuung (SEB), oder ausserschulische Betreuung. Für die Analyse wurden schlussendlich jene Grundausbildungen ausgewählt, in deren Rahmenlehr- und Bildungsplänen die Arbeit an SET explizit als ein (von mehreren möglichen) Berufsaufträgen definiert ist. Dabei handelt es sich namentlich um die

Ausbildung zur Fachperson Betreuung Fachrichtung Kinder (FaBeKin), die Kindheitspädagogik HF sowie die Sozialpädagogik HF. Auf weitere Berufe die je nach Kanton als pädagogisch qualifiziert anerkannt werden (z.B. soziale Arbeit FH), wird somit in diesem Kapitel nicht eingegangen.

Bildungspolitischen Vorgaben (i.e. Rahmenlehrpläne) wurden berücksichtigt, um die Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Qualifikation des Betreuungspersonals besser zu kontextualisieren.

Die zusammengetragenen Angebotsausschreibungen wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse mit Hilfe der Auswertungssoftware MAXQDA hinsichtlich ihrer strukturellen, inhaltlichen und didaktischen Merkmale analysiert.

Im Rahmen der Untersuchung wurden verschiedene Dimensionen und Kategorien ausgewertet, welche deduktiv, bzw. mit vorgängig festgelegten Kategorien und induktiv (materialgeleitet) abgeleiteten Subkategorien analysiert wurden, darunter:

- Rahmenbedingungen: Anbieter*innen von Aus- und Weiterbildungen, Zielgruppe, Didaktik, Leistungsausweise und Leistungsnachweise, Umfang, Professioneller Hintergrund der Dozent*innen.
- Weiterbildungsthemen für Mitarbeiter*innen: Kompetenzentwicklung Kinder, Pädagogische Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden, Berufliche Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden, Massgeschneiderte Angebote.
- Weiterbildungsthemen für Leitungspersonen/Führungskräfte: Führungsthemen/Leadership, Kommunikation/Team/Konflikte, Personalmanagement, Zusammenarbeit mit Akteuren ausserhalb der SET, Finanzen/Betriebswirtschaft/Recht, Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklung

Diese Analyse ermöglicht eine detaillierte Einschätzung der Vielfalt, Struktur und Vergleichbarkeit der bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebote.

3.2 Ausbildungen

3.2.1 Anbieter*innen von Ausbildungen

Als Anbieter*innen von Ausbildungen im Bereich der SET werden diejenigen Bildungsinstitutionen verstanden, die nicht-pädagogischem Personal eine (sozial)pädagogische Qualifizierung ermöglichen. Dazu gehören u.a. alle Berufsfachschulen, die eine Ausbildung zur FaBeKin anbieten. Aktuell führen 19 der 26 Schweizer Kantone eine Berufsfachschule, die diese Ausbildung anbietet (d.h. 73%). Die Lernenden aus den restlichen Kantonen müssen jeweils in einem anderen Kanton die Berufsfachschule besuchen. 18 Kantone (69%) bieten an ihren Bildungsinstitutionen die Möglichkeit für Erwachsene an, einen Berufsabschluss FaBe zu erlangen. Neben der regulären dreijährigen Grundbildung gibt es hier drei weitere Möglichkeiten, um das eidgenössische Fähigkeitszeugnis zu erwerben: eine verkürzte (zweijährige) Lehre, ein Validierungsverfahren für Personen, die bereits fast alle Kompetenzen erworben haben, sowie eine direkte Zulassung zum

Qualifikationsverfahren für Personen, die noch nicht alle Kompetenzen mitbringen (siehe SAVOIRSOCIAL - Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich, 2025)

Als weitere Anbieter*innen, die eine pädagogische Qualifizierung ermöglichen, um in SET tätig zu sein, sind höhere Fachschulen zu nennen, die eine Ausbildung in Sozialpädagogik HF und Kindheitspädagogik HF anbieten (z.B. Artiset, Agogis, BFF).

Zielgruppe

Die Zielgruppe für die Ausbildungen in der ausserschulischen Betreuungsarbeit ist relativ klar umrissen. Es werden Personen angesprochen, die noch über keine Form von (sozial)pädagogischer Ausbildung verfügen und es kann ihre Erstausbildung (bspw. reguläre FaBeKin Ausbildung) oder Zweitausbildung (bzw. weitere Ausbildung) betreffen (bspw. verkürzte FaBeKin Ausbildung nach Art. 32, Studium Sozialpädagogik und Kindheitspädagogik).

Die berufliche Grundbildung der FaBeKin sowie der Sozial- und Kindheitspädagogik, und deren Berufsbild sind in der Verordnung und im Bildungsplan resp. im Rahmenlehrplan ausführlich beschrieben. Hier geht es explizit darum, *nicht sozialpädagogisch ausgebildete Personen* über den Berufsbildungsweg auszubilden und die nötigen Grundlagen zu vermitteln.

Didaktik

Die Ausbildung zur FaBeKin erfolgt an den drei Lernorten (Berufsfachschule, Lehrbetrieb und den überbetrieblichen Kursen). Das didaktische Format in der Berufsfachschule beinhaltet die Vermittlung von theoretischen Konzepten, während im Lehrbetrieb und den überbetrieblichen Kursen das Gelernte angewendet und eingeübt werden soll.

Studierende an den höheren Fachschulen arbeiten in i.d.R. parallel an einer pädagogischen Institution und übertragen die gelernten Inhalte direkt in den Berufsalltag (duale Ausbildung). Die Studierenden tragen Eigenverantwortung für ihren Lernprozess. Eigenständige Vertiefung, Reflexion und Transfer des Gelernten in die Praxis sind zentrale Bestandteile. Die Lernprozesse werden durch Fachpersonen unterstützt. Dazu zählen Praxisbegleitungen, Lerncoaching und Supervision. Neben Präsenzunterricht kommen unterschiedliche Formate wie Workshops, Fallbesprechungen, Gruppenarbeiten, Selbststudium und Online-Elemente zum Einsatz.

Leistungsausweise und Leistungsnachweise

Die Ausbildung FaBeKin und die Studiengänge Sozialpädagogik HF sowie Kindheitspädagogik HF verlangen regelmässige Leistungsnachweise (Prüfungen, schriftliche Arbeiten, Vorträge etc.).

Die Ausbildung FaBeKin wird mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abgeschlossen. Das Studium der Sozial- und Kindheitspädagogik wird mit einem Diplom abgeschlossen.

Umfang

Bildungsangebote, die im Rahmen eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) angelegt sind (FaBeKin), umfassen 3 Jahre (allenfalls kürzer im Rahmen von Angeboten für den Berufsabschluss FaBe für Erwachsene, vgl. SAVOIRSOCIAL - Schweizerischer Dachverband für die

Berufsbildung im Sozialbereich, 2025). Die Studiengänge Sozialpädagogik und Kindheitspädagogik umfassen 3-4 Jahre (je nach berufsspezifischer Vorbildung).

Professioneller Hintergrund Dozent*innen

Um als Lehrperson an einer Berufsfachschule zu unterrichten, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein wie z.B. einen Abschluss der höheren Berufsbildung (Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung, Höhere Fachschule) oder einer Hochschule (Fachhochschule, Universität, ETH) im entsprechenden Lehrgebiet oder gleichwertige fachliche Qualifikation sowie mindestens 6 Monate betriebliche Erfahrung.

Die anderen Ausbildungsangebote (HF) verfügen über weniger festgelegte Vorgaben zu den Dozierenden. Hierbei kann der Qualifizierungshintergrund der Dozierenden variieren und ist für die Teilnehmenden nicht immer ersichtlich.

3.2.2 Themen in der Ausbildung

In den Rahmenlehrplänen der Ausbildung Kindheitspädagogik HF und Sozialpädagogik HF sowie dem Bildungsplan der Ausbildung zur FaBeKin finden sich die Beschreibung der Handlungskompetenzen (die den jeweiligen Handlungskompetenzbereichen zuzuordnen sind). Die Arbeit in SET wird in diesen Berufen explizit erwähnt und sie gelten somit als grundlegenden Ausbildungen.

FaBeKin

Die Fachperson Betreuung Kinder EFZ arbeitet in familien- und schulergänzenden Einrichtungen für Kinder und betreut Kinder im Alter von 0 bis 16 Jahren.

Die Beschreibung des Berufsbildes der FaBeKin umfasst folgende Punkte:

«Die Fachperson Betreuung EFZ mit Fachrichtung Kinder begleitet Kinder und deren Familien bei der Eingewöhnung in die neue Betreuungssituation. Sie begleitet Kinder in Gruppensituationen und unterstützt die Inklusion von Kindern mit Beeinträchtigung in die Gruppe. Sie pflegt Säuglinge und Kleinkinder und gestaltet eine bedürfnisgerechte Beziehung zu ihnen aus. Sie erfasst Bildungs- und Entwicklungsprozesse und plant daraufhin passende Angebote und Aktivitäten mit ihrem Team. Bei der Durchführung der Angebote setzt sie ihr breites Repertoire von kreativen und musischen Angeboten ein.» (SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, 2020, S. 6).

Im Bildungsplan der Ausbildung zur FaBeKin werden vier Dimensionen einer Handlungskompetenz beschrieben: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz. Insgesamt werden sechs Handlungskompetenzbereiche aufgeführt: Anwenden von transversalen Kompetenzen (a), Begleiten im Alltag (b), Ermöglichen von Autonomie und Partizipation (c), Arbeiten in einer Organisation und in einem Team (d), Handeln in spezifischen Begleitsituationen (e), Unterstützen von Bildung und Entwicklung sowie Erhalten und Fördern von Lebensqualität (f).

Diese Handlungskompetenzbereiche umschreiben und begründen die Handlungsfelder des Berufes und grenzen sie voneinander ab.

«Jeder Handlungskompetenzbereich umfasst eine bestimmte Anzahl Handlungskompetenzen. So sind im Handlungskompetenzbereich f «Unterstützen von Bildung und Entwicklung, Erhalten und Fördern von Lebensqualität» 16 Handlungskompetenzen gruppiert. Diese entsprechen typischen beruflichen Handlungssituationen. Beschrieben wird das erwartete Verhalten, das die Lernenden in dieser Situation zeigen sollen. Jede Handlungskompetenz beinhaltet die vier Dimensionen Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz [...]; diese werden den Handlungskompetenzen zugeordnet. Damit sichergestellt ist, dass der Lehrbetrieb, die Berufsfachschule sowie die überbetrieblichen Kurse ihren entsprechenden Beitrag zur Entwicklung der jeweiligen Handlungskompetenz leisten, werden die Handlungskompetenzen durch Leistungsziele je Lernort konkretisiert. Mit Blick auf eine optimale Lernortkooperation sind die Leistungsziele untereinander abgestimmt.»
(Verordnung des SBFJ über die berufliche Grundbildung Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), 2020, S. 3–4).

Kindheitspädagogik HF

Dipl. Kindheitspädagoginnen HF und dipl. Kindheitspädagogen HF betreuen, bilden und erziehen Kinder in Angeboten der familien- und schulergänzenden Betreuung. Sie üben soziale und pädagogische Tätigkeiten aus. Sie arbeiten in Einrichtungen zur Betreuung von Vorschulkindern (z.B. Kindertagesstätten), in Tagestrukturen zur Betreuung von Schulkindern (z.B. Horte, Tagesschulen) sowie in Freizeit- und Ferienangeboten und stationären Einrichtungen für Kinder. Die Arbeitgeber sind private oder öffentliche Institutionen im Bereich der familien- und schulergänzenden sowie stationären Kinderbetreuung (SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales & SPAS - Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich, 2021, S. 3). Im Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen «Kindheitspädagogik HF» mit dem geschützten Titel dipl. Kindheitspädagoge/Kindheitspädagogin HF werden sieben Kompetenzbereiche beschrieben: Planung und Umsetzung der pädagogischen Handlung (1), Begleitung und Unterstützung der Kinder im Alltag (2), Entwicklung der eigenen Berufsidentität (3), Prozess-evaluation und -dokumentation (3), Arbeit im professionellen Umfeld (5), Weiterentwicklung des Berufsfelds (6), sowie Beteiligung an der Entwicklung der Organisation (7). Zu den jeweiligen Kompetenzbereichen werden jeweils zwei bis fünf Kompetenzen aufgeführt. Beispielsweise gehört zum Kompetenzbereich der Planung und Umsetzung der pädagogischen Handlung (1) die Kompetenz «1.3 Das pädagogische Konzept erarbeiten und weiterentwickeln» dazu.

Sozialpädagogik HF

Dipl. Sozialpädagoginnen HF und dipl. Sozialpädagogen HF begleiten und unterstützen Menschen, deren selbständige Lebensgestaltung und gesellschaftliche Teilhabe erschwert oder gefährdet ist. Im Fokus ihrer Tätigkeiten stehen die Anliegen und individuellen Lebenspläne der begleiteten Menschen. Dipl. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen HF orientieren sich am

Potenzial der begleiteten Menschen und fördern deren individuelle Ressourcen. Dipl. Sozialpädagoginnen HF und dipl. Sozialpädagogen HF arbeiten typischerweise in sozialen Organisationen für Menschen mit Beeinträchtigungen, der Kinder- und Jugendhilfe, der sozialen Integration, im Migrationsbereich bzw. bei der Integration von Flüchtlingen oder im Straf- und Massnahmenvollzug. Vermehrt findet man jedoch dipl. Sozialpädagoginnen HF und dipl. Sozialpädagogen HF als Mitarbeitende an SET und immer öfters in einer Leitungsfunktion (SAVOIRSOCIAL & SPAS, 2021). Im Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen «Sozialpädagogik HF» mit dem geschützten Titel dipl. Sozialpädagoge/Sozialpädagogin HF werden sieben Kompetenzbereiche beschrieben: Gemeinsame Planung und Entwicklung der sozialpädagogischen Arbeit (1), Begleitung und Unterstützung in Alltags- und Übergangssituationen (2), Entwicklung der eigenen Berufsidetitität (3), Prozessanalyse und -dokumentation (4), Arbeit Im professionellen Umfeld (5), Weiterentwicklung des Berufsfelds (6), Beteiligung an der Entwicklung der Organisation / Institution (7). Zu den jeweiligen Kompetenzbereichen werden jeweils zwei bis fünf Kompetenzen aufgeführt. Beispielsweise gehört zum Kompetenzbereich der Begleitung und Unterstützung in Alltags- und Übergangssituationen (2) die Kompetenz «2. 1 Beziehung zur begleiteten Person aufbauen und gestalten» dazu (SAVOIRSOCIAL & SPAS, 2021, S. 6).

3.3 Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen

3.3.1 Anbieter*innen von Weiterbildungen

Wie bereits erwähnt, wird grundsätzlich von einer Weiterbildung gesprochen, wenn es um die Vertiefung und Erweiterung von Kompetenzen geht, nach einer abgeschlossenen Erstausbildung (im Gegensatz zur Ausbildung, die eine pädagogische Fachqualifikation erzielt). Generell lässt sich feststellen, dass sich in der Deutschschweiz u.a. einige Pädagogischen Hochschulen der Thematik der Weiterbildung von Personal an SET angenommen haben (PH Bern, Zürich, Luzern, Zug) und weitere Bildungsinstitutionen auf tertiärem Niveau in den anderssprachigen Kantonen (z.B. CEMEA im Tessin, HETSL in der Westschweiz). Weiter engagieren sich Vereine, Verbände, Stiftungen, Höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Berufsbildungszentren, Pädagogische Zentren, Berufsfachschulen sowie gemeinnützige Organisationen (NPO) für die Weiterbildung von Betreuungspersonen an SET. Es besteht somit eine Heterogenität, was die Art der Bildungsinstitutionen angeht, welche Weiterbildungen anbieten. Momentan werden in 14 Kantonen (Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, St. Gallen, Tessin, Waadt, Zug, Zürich) unterschiedliche Formen von Weiterbildungen spezifisch für Mitarbeitende in der ausserschulischen Betreuung angeboten (53%)

Zielgruppe

Auffällig ist der unterschiedliche Differenzierungsgrad des Zielpublikums der ausgeschriebenen Bildungsangebote. Bei einigen Institutionen findet sich eine relativ schwache Differenzierung des

Zielpublikums (z.B. PH-Luzern). Diese Kurse werden nicht nur für Mitarbeitende der SET, sondern auch Lehrpersonen, DaZ-Lehrpersonen, Schulische Heilpädagogen, Lehrpersonen für integrative Förderung, Logopäd*innen, Psychomotorik-Therapeut*innen, Schulsozialarbeiter*innen, und sogar die Schulleitung ausgeschrieben.

Andere Institutionen hingegen definieren einerseits klar, ob sich die Weiterbildung spezifisch an Personal in SET richtet und andererseits ob sich diese an eine Person mit Leitungsfunktion richtet oder an die Mitarbeitenden.

Bildungsangebote werden z.T. auch übergreifend an Personen gerichtet die «allgemein» mit der ausserschulischen Kinderbetreuung zu tun haben (oder auch «institutionelle Kinderbetreuung») wie bspw. Kinderkrippen, Kitas, Spielgruppen, Horte, soziale Begegnungszentren, Ferienlager, Mittagstische, sozialpädagogische Einrichtungen. Dabei werden bei der Ausschreibung der Zielgruppen für die Kurse gleichermassen Personen aus der «familienergänzenden» und «schulergänzenden» Betreuung angesprochen (zu finden in mehreren Kursbeschreibungen des BKE wie bspw. im Kurs «Resilienz in KiTas und Horten»).

Einzelne längerdauernde Kurse fokussieren speziell auf Mitarbeitende ohne (spezifische) pädagogische Ausbildung, um die pädagogischen Grundlagen zu vermitteln, wie dies bei den Basiskursen der Fall ist. Die Basiskurse für Tagesschulpersonal werden bspw. von der PHBern, PH Luzern und PH Zug, aber auch privaten Organisationen wie das BKE und Artiset angeboten.

Ansonsten wird der Ausbildungshintergrund des Zielpublikums nicht differenziert, das heisst, es wird nicht beschrieben, ob der Kurs für bereits (sozial)pädagogisch ausgebildete Personen konzipiert wurde oder für solche ohne Ausbildung oder für beide Gruppen.

Didaktik

Die meisten Angebote werden vor Ort in der jeweiligen Bildungsinstitution (z.B. den Hochschulen), die die Aus-/Weiterbildung anbietet, durchgeführt. Einige wenige Kurse werden an den SET selbst durchgeführt, sowie weitere wenige Online oder via Blended Learning (teilweise Präsenzunterricht und Onlineübungen) angeboten werden.

Die Unterrichtsinhalte werden meist durch Inputreferate (Frontalunterricht) mit anschliessenden (Gruppen-) Diskussionen und Anwendungs- und Fallübungen an die Lernenden herangetragen.

Leistungsausweise und Leistungsnachweise

Für die meisten Bildungsangebote erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebestätigung. In manchen Fällen wird explizit keine Teilnahmebestätigung ausgehändigt (siehe Kurs der PH-Luzern zu ASS). Dies ist v.a. bei Kursen, die eine sehr kurze Unterrichtszeit beinhalten (≤ 2 Stunden) zu beobachten.

Ein paar wenige Weiterbildungen für Mitarbeitende bieten am Schluss ein Zertifikat an (z.B. BKE QM Zertifikat Prozessbegleitung mit Coaching).

Weiterbildungen mit geringerem Umfang verlangen während der Teilnahme keine Leistungsnachweise von den Teilnehmenden.

Im Kanton Freiburg bspw. wird der Basiskurs als Qualifizierung zur fachlich qualifizierten Betreuungspersonen angerechnet.

Umfang

Eine Heterogenität im Umfang der Bildungsangebote lässt sich ebenfalls feststellen. Die Angebote variieren zwischen einer Stunde bis mehrere Tage, wobei sich die Hälfte der Angebote bei 3- bis 6-stündigen Kursen bewegen sowie Kurse, die mehrere Tage dauern (2-3, in manchen Fällen eine ganze Woche). Manche dieser mehrtägigen Kurse verfügen über keinen konkreten Kursaufbau, sondern bestehen aus mehreren aneinandergereihten Themen.

Professioneller Hintergrund Dozent*innen

Die Heterogenität lässt sich des Weiteren bei der beruflichen Qualifikation der Dozierenden und Kursleitenden beobachten (Zertifikatsstufe bis Studium oder Doktorat). In den meisten Fällen werden jedoch in der Kursveröffentlichung keine Angaben dazu gemacht und somit werden die Qualifikationen der Dozent*innen für potenzielle Bildungsteilnehmer*innen nicht ersichtlich gemacht. Oft genannt werden Sozialpädagog*innen, Psycholog*innen, Sozialarbeiter*innen, Lehrpersonen, Coaches oder andere Zertifizierungen (z.B. Atemtherapeutin).

3.3.2 Themen in der Weiterbildung

Die Weiterbildungsangebote für die Betreuungspersonen an SET lassen sich grob in vier Kategorien unterteilen: einerseits Themen, die sich auf die Kompetenzentwicklung der Kinder fokussieren (1), andererseits Themen die sich auf die pädagogische/fachliche (2) und überfachliche (3) Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden fokussiert sowie Ad Hoc Schulungen (4).

Kompetenzentwicklung der Kinder

Der Lehrplan 21 gliedert die schulische Grundbildung in sechs Fachbereiche: Sprachen, Mathematik, Natur/Mensch/Gesellschaft, Gestalten, Musik, Bewegung und Sport. Sprachförderung, Bewegungsförderung und die Förderung im musischen und gestalterischen Bereich sind somit festgelegte Bildungsziele. Zudem sollen die Kinder überfachliche Kompetenzen erwerben. Dazu gehören die personale, soziale und methodische Kompetenz. Wobei die „Sprachfähigkeit“ u.a. als methodische Kompetenz nochmals explizit aufgeführt wird.

Bei der Analyse der Weiterbildungsangebote, fällt auf, dass im Bereich der Förderung der personalen Kompetenzen der Kinder das Thema «Resilienz» am häufigsten vertreten ist. Es geht dabei darum, dass die Mitarbeitenden die «Resilienz bei Kindern und Jugendlichen unterstützen und fördern» (Angebot BKE, Resilienz in KiTas und Horten), indem sie «Ansätze, Erkenntnisse und Interventionen aus der Positiven Psychologie und der Resilienz erarbeiten» sowie «sich mit [den eigenen] Erwartungen an die Kinder und [den] eigenen autoritären Stimmen auseinander[setzen] und die Zusammenhänge zum eigenen Erziehungsstil [erkennen], verschiedene Methoden zur

Förderung von Glück und Wohlbefinden bei Kindern [kennenlernen und] Kinder mittels dem PERMA-Model begleiten und Charakterstärken gezielt fördern.» (Angebot BKE, Happy Kids). Wenige Kurse zielen auf die Förderung der sozialen Kompetenzen der Kinder ab. In diesen Kursen werden «Strategien vermittelt, die dazu beitragen, dass einzelne Kind als Individuum wahrzunehmen und gleichzeitig die Gemeinschaft der Kindergruppe zu stärken» (PHBern, Wenn Kinder streiten). Es geht um gruppenspezifische Prozesse und wie bspw. Rituale die Stärkung der Gruppe beeinflussen können. Die Mitarbeitenden lernen «einige Grundsätze der Gruppendynamik (...), verstehen Gruppenprozesse und Gruppenphasen. Sie können daraus Interventionen ableiten. Sie lernen Methoden und Anwendungsmöglichkeiten für Übergänge, Ein und Ausstiege und Gruppenbildungen nach TZT (Themenzentriertes Theater ®) kennen. Sie erhalten Unterstützung zu Ihren Fragen aus dem Praxisalltag» (Angebot BKE, Grosse Kindergruppen leiten). Dabei werden z.B. theoretische Modelle wie die «verschiedenen Phasenmodelle (B. Tuckman, O. König, K. Schattenhofer)» vermittelt sowie «Gruppendynamische Prozesse (Grundlagen und Methoden) anhand der TZT-Methode» gelehrt.

Der grösste Anteil der Weiterbildungen, die auf die Kompetenzentwicklung und Förderung der Kinder abzielt, fokussiert sich auf konkrete Kompetenzen. Hierbei stehen bspw. Bewegungsförderung, Sprachförderung, Kreativität und das Initiieren von musikalischen und naturwissenschaftlich-inspirierten Angeboten im Zentrum. In diesen Bildungsangeboten werden den Mitarbeitenden Ideen und Ansätze vermittelt, wie die einzelnen Kompetenzen der Kinder gefördert werden können, wie dies bspw. in folgendem Angebot des CEMEA im Tessin beschrieben wird: «Im Verlauf des Tages werden die Vorteile des Vorlesens vertieft und praktische Aktivitäten angeboten, die die magische Welt des gemeinsamen Lesens erkunden. Es wird gezeigt, wie man Kindern effektiv und fesselnd vorliest. Ausserdem wird eine Auswahl empfohlener Bilderbücher bereitgestellt.» (CEMEA, *Che bello sfogliare le pagine di un libro*) .

Pädagogische Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden

Die grösste Gruppe der Weiterbildungen sind jene, die sich auf die Vermittlung von pädagogischen bzw. fachlichen Kompetenzen für Mitarbeitende fokussieren. Dabei geht es u.a. um das Kennenlernen verschiedener pädagogischer Ansätze (z.B. Maria Montessori, Haim Omer, Reggio-Emilia...etc.), den Umgang mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen (z.B. Umgang mit Neurodiversität und Heterogenität), den allgemeinen Umgang mit Konflikten und herausforderndem Verhalten, sowie den allgemeinen Grundlagen, die für die Arbeit an SET nötig sind (z.B. entwicklungspsychologische Grundlagen, Kommunikation und Beziehung, Sicherheit und Aufsichtspflicht, Kindeswohlgefährdung). Spezifisch als eigenständige Themen werden hier das Mittagmodul und die Ferienbetreuung aufgegriffen.

Eine aktuelle gesellschaftliche Herausforderung die momentan viel Aufmerksamkeit erhält ist das Thema des Umgangs mit Neurodiversität:

«Kinder, die vermehrte Aufmerksamkeit erfordern, sollen entsprechend begleitet werden. Das bedeutet beobachten, sich im Team austauschen, sich vernetzen, Ziele und Massnahmen

formulieren und das Handeln auf persönlicher, wie auch auf Teamebene danach ausrichten.» (PHBern, Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf gut begleiten).

Ein weiteres Thema, welches aktuell viel Raum einnimmt ist die Vermittlung des Ansatzes der neuen Autorität. Da dieses Konzept aktuell an vielen Schulen eingeführt wird, wird das Thema auch für die SET angeboten. «Der Ansatz der 'Neuen Autorität' beruht auf dem Prinzip des gewaltlosen Widerstands. Dieser Ansatz und die daraus entstandenen Handlungsmöglichkeiten bieten Unterstützung bei der täglichen Arbeit in Schulen sowie den schulergänzenden Betreuungsangeboten» (PH-Luzern, Neue Autorität – Fokus Widerstand und Beharrlichkeit).

Des Weiteren stehen freizeitpädagogische Inhalte im Vordergrund und dass die Teilnehmenden «vielfältige Pausen(platz)siele [kennen] für kleine und grössere Gruppen und verschiedene Altersstufen - können [diese] umgehend in ihren Betreuungsalltag integrieren - lernen, Spiele spiel-fördernd anzuleiten» (PH-Zug, Spiele für drinnen und draussen).

Ein grosser Teil der Bildungsangebote konzentriert sich auf die Vermittlung von möglichen Grundlagen für die Arbeit an SET, wie bspw. die «Kommunikation und Beziehungsgestaltung» (PH Zug und Luzern, Basiskurs) oder anders gesagt die «professionelle Beziehungsgestaltung und die achtsame Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen» (PH Bern, Fokus Beziehung und Kommunikation) sowie grundlegendes pädagogisches und entwicklungspsychologisches Basiswissen wie bspw. «Grundlagen der Pädagogik: Erziehungsziele, Erziehungs-massnahmen, [Erziehungs-stile]» oder «Grundlagen der Entwicklung des Kindes: Aufgaben, die in den verschiedenen Entwicklungsstufen zu erfüllen sind» (BFF, Basiskurs).

Berufliche Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden

Die Bildungsangebote, die sich auf die Vermittlung und Förderung der beruflichen bzw. überfachlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden fokussiert, bezieht sich auf intraindividuelle Themen wie Selbstmanagement und Selbstreflexion sowie auch auf interindividuelle Themen wie die Zusammenarbeit mit Eltern und Planungsarbeiten in Bezug auf Fördermassnahmen für die Kinder.

Die Themenbereiche Elternzusammenarbeit und Selbstreflexion machen hierbei den grössten Anteil aus. Es geht bspw. darum «den Einfluss der eigenen Bindungserfahrung [zu] reflektieren» (PH Bern, Der Herzfaden), «Partizipationsmöglichkeiten im Tagesschulalltag reflektieren» (PH Bern, Partizipation im Betreuungsalltag) oder auch die «Kommunikation, Zusammenarbeit und Verantwortlichkeiten im Team reflektieren» (PH Bern, Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf gut begleiten) und allgemein eine «Reflexion von Wissen und Erfahrungen in Bezug auf das Berufsbild und die eigenen pädagogischen Vorstellungen und Verhaltensweisen» (ARTISET, Kindheitspädagogik HF).

Bei der Elternzusammenarbeit v.a. wird auf die Vermittlung einer «professionellen Zusammenarbeit» wert gelegt (CURAVIVA, Zusammenarbeit mit Eltern) sowie darauf einen guten Umgang mit «schwierigen Elterngesprächen» zu erreichen (PZ.BS, Schwierige Elterngespräche und Beschwerden erfolgreich meistern). Die Erweiterung der «interkulturellen Kompetenzen» wird in diesem Bereich zudem aufgenommen, angesichts der heterogenen kulturellen Hintergründe der Eltern (ARTISET, Basiskurs pädagogisches Handeln).

Auch das Zertifikat als Klassenassistentenz wird oft für Personal an SET als Weiterbildung angeboten, welches die Personen u.a. dazu befähigt Gruppenprozesse mit Kindern zu «erkennen und gestalten» (BKE, Grundlagenkurs Lehrgang Klassenassistentenz/Assistentenz schulergänzende Betreuung). Der zehntägige Lehrgang bei Curaviva bspw. «legt den Fokus auf die Klärung des Rollen- und Funktionsbildes sowie auf Grundlagen der Kommunikation mit Kindern und im Team.» (Curaviva, Lehrgang Klassenassistentenz und schulergänzende Betreuung). Die Abgrenzung dieses Berufsprofils ist jedoch noch uneindeutig, weil Klassenassistenten je nach Kanton oder Gemeinde unterschiedlich eingesetzt werden und der Beruf noch zu wenig etabliert ist (z.T. eher als helfende/assistierende Person eingesetzt).

Massgeschneiderte Angebote

Zusätzlich zu den regulären Bildungsangeboten, gibt es die Möglichkeit «in Zusammenarbeit mit der Institution, die die Anfrage stellt» massgeschneiderte Angebote zu planen und gestalten. (Bspw. Hol-Kurse der PHBern). Diese Kurse werden meistens in den SET vor Ort mit dem gesamten Team umgesetzt.

3.4 Weiterbildungen für Leitungspersonen

3.4.1 Anbieter*innen von Weiterbildungen

Besonders die Pädagogischen Hochschulen haben sich der Weiterbildung von Leitungspersonen in SET gewidmet (PHBern, Zürich, Luzern, Zug). Einige andere Bildungsinstitutionen wie das PZ.BS (Pädagogisches Zentrum Basel-Stadt), CREDE (Centre de ressources en éducation de l'enfance), BKE (Bildungszentrum Kinderbetreuung), der Verein MiTaBe (Mittagstische und Tagesstrukturen Basel-Landschaft) oder das Berufsbildungszentrum Neuenburg (CPNE) führen ebenfalls mindestens ein Angebot für Leitungspersonen⁴.

Zielgruppe

Auch hier ist die Differenzierung des Zielpublikums sehr unterschiedlich. Einige wenige Angebote machen bspw. eine Differenzierung, ob die Weiterbildung für «erfahrene» oder «unerfahrene» Tagesstrukturleitenden geeignet ist (z.B. «Leadership in Tagesschulen – Fokus Personal und Organisation», PZ.BS und PHBern). Leitungspersonen an SET werden oft in die gleiche Kategorie eingeordnet wie Schulleitende (manchmal auch Schulbehörden oder sogar einfach allgemein als «Führungspersonen» bezeichnet).

⁴ In dieser Analyse wurden die Berufsprüfung „Teamleiter*in in sozialen und sozialmedizinischen Organisationen“ sowie die Höhere Fachprüfung „Leiter*in von sozialen und sozialmedizinischen Organisationen mit eidg. Diplom“ nicht einbezogen, da sich die Bildungsangebote nicht *explizit* an SET richten.

Didaktik

Die Mehrheit der Lehrangebote findet direkt vor Ort an der jeweiligen Bildungseinrichtung statt, wie etwa an den Hochschulen, die für die Weiterbildung verantwortlich sind. Nur wenige Kurse werden direkt an den SET abgehalten, ebenso gibt es einzelne Angebote, die entweder online oder im Rahmen eines Blended-Learning-Formats (Kombination aus Präsenzunterricht und Online-Lerneinheiten) durchgeführt werden.

Die Vermittlung der Lerninhalte erfolgt in der Regel durch Vorträge im Frontalunterricht, die durch anschliessende (Gruppen-)Diskussionen sowie praxisnahe Anwendungen und Fallbeispiele ergänzt werden.

Leistungsausweise und Leistungsnachweise

Führungsausbildungen können mit Zertifikaten, Diplomen oder Teilnahmebestätigungen abgeschlossen werden. Die Ausbildungen Kindheitspädagog*in HF und Sozialpädagog*in HF (welche in mehreren Kantonen auch als Führungsausbildung anerkannt werden) werden mit einem Diplom abgeschlossen (siehe auch Kapitel 3.2). Bei umfangreicheren Führungsausbildungen können zudem ECTS-Punkte erworben werden. Dies ist bspw. der Fall beim «CAS Leiten in Tagesstrukturen» der PH Luzern oder im Kurs «Tagesschulen und Tagesstrukturen führen» der PH Zürich (hierbei können nach individueller Absprache mit einem zusätzlichen Leistungsnachweis 1.5 ECTS erworben werden und an das CAS «Schule entwickeln» oder DAS «Schulleitung» angerechnet werden).

Umfang

Die Weiterbildungen variieren auch hier von einigen Stunden in Form von Tageskursen bis hin zu längeren Bildungsangeboten wie dies ein CAS darstellt.

Die Führungsweiterbildung der PH-Luzern die als CAS aufgelegt ist, umfasst 10 ECTS, was ca. 300 Lernstunden entspricht. Die Lernstunden verteilen sich auf Präsenzstudium (18 Präsenztage), angeleitetes Selbststudium (inkl. Leistungsnachweis) und freies Selbststudium.

Professioneller Hintergrund Dozent*innen

Auch in den Weiterbildungen für Leitungspersonen werden oft keine Angaben zum professionellen Hintergrund der Dozent*innen und somit die Qualifikationen der Dozent*innen für potenzielle Bildungsteilnehmer*innen nicht ersichtlich gemacht.

3.4.2 Themen von Weiterbildungen

Während sich die Inhalte der Weiterbildungsangebote für Betreuungspersonen den Bereichen pädagogische und berufliche Kompetenzen zuordnen lassen, finden sich bei den Bildungsangeboten für Leitungspersonen/Führungskräfte hauptsächlich übergeordnete Themen auf der Mikroebene wie Kommunikationskompetenzen, Konfliktmanagement, Team-/Personalführung und -entwicklung, allgemeine Führungskompetenzen (z.B. Führungsstil), Zusammenarbeit mit Akteuren

ausserhalb der SET, Wissen um Finanzen, Betriebswirtschaft und Recht sowie Themen auf der Makroebene wie Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement. Lediglich 4 Kantone (Bern, Luzern, Neuenburg und Zürich) bieten eine Führungsausbildung spezifisch für Leitende in SET an (15.38%). MiTaBle im Kanton Basel-Landschaft bietet zweimal jährlich Anlässe im Sinne einer Fortbildung für Leitungspersonen an SET sowie eine Plattform für deren Austausch.

Führungsthemen/Leadership

In den Führungsweiterbildungen finden sich zu einem grossen Anteil Angebote zu Themen des allgemeinen Führungshandelns bzw. Entwickeln von Führungskompetenzen wie bspw. die Auseinandersetzung mit Führungsstilen: «Ziele: Instrumente der lateralen Führung kennen und in der Praxis wirkungsvoll einsetzen können, sich mit dem eigenen Führungsverständnis auseinandersetzen» (PHBern, Als Betreuungsperson fachlich führen). Bei diesen Angeboten finden sich Inhalte zum Thema Führungshandeln, Führungshaltungen, Führungsmodelle/Führungsstile, Führungsstrukturen, Führen im Kontext der Organisation Schule (insbesondere die Beleuchtung von Besonderheiten von SET aus der Führungsperspektive) und allgemeine Führungsaufgaben wie bspw. eine Sitzung leiten: «Sie können Entscheidungsprozesse im Team aktiv steuern und gestalten. Sie können verschiedene Sitzungen vorbereiten und nachbereiten. (...)» (BKE, Sitzungsfrust? – Sitzungslust!). Einige Institutionen bieten den Tagesschulleitenden zudem eine Art Plattform an, um sich untereinander zu vernetzen und auszutauschen (MiTaBle und VBT).

Kommunikation/Team/Konflikte

Eine wichtige Führungsaufgabe umfasst die Leitung eines Arbeitsteams und dessen Entwicklung. Dabei stehen Themen im Zentrum die sich mit der «Standortbestimmung» eines Teams befassen und sich mit den «Stärken und Schwächen des Teams auseinandersetzen» (PH-Luzern, Teamresilienz). Ein wichtiges Thema ist es, die Grundlagen der Kommunikation im Team zu vermitteln und bspw. «angemessen Feedback geben» zu können (PZ.BS, Angemessen Feedback geben) sowie grundlegende «Kommunikationsprozesse verstehen und erfolgreich anwenden» zu können (BKE, Kommunikation ist mehr als Bla Bla). Dazu gehört auch, sich adäquate Konfliktlösestrategien anzueignen und das «Entstehen von Konflikten und Methoden zur Prävention und Intervention» zu kennen (ARTISET, Basiskurs pädagogisches Handeln).

Personalmanagement

Das Personalmanagement ist eine weitere wichtige Führungsaufgabe: Dazu gehören Themen wie die Personalgewinnung, -planung, -führung, und -entwicklung. In den entsprechenden Weiterbildungen entwickeln die Teilnehmenden ihre Führungskompetenzen, indem sie u.a. lernen «multi-professionelle Teams [zu] führen» und wie sie die «Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit erhalten und erhöhen» können (PZ.BS&PH Bern, Leadership in Tagesschulen – Fokus Personal und Organisation). Dazu gehören auch das Führen von Personalgesprächen und «Standortgespräche[n] im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs» (PHBern, Führen in Tagesschulen).

Zusammenarbeit mit Akteuren ausserhalb der SET

Leitungspersonen an SET haben den Auftrag, Kommunikationsarbeit ausserhalb der Organisation zu leisten. Hierbei geht es einerseits um Öffentlichkeitsarbeit, Kooperationen zwischen der Schule und der SET sowie Kooperationen mit den Eltern/Erziehungsberechtigten: «La/le responsable de site assure la communication interne et externe et collabore avec l'équipe éducative et les professionnels de l'enfance. Dans ce cadre, elle/il entretient des relations étroites avec les parents des enfants à sa charge et constitue un relai important entre la direction d'une structure d'accueil et les différentes parties prenantes externes.⁵» (CPNE, Certificat Responsable institution enfance).

Finanzen/Betriebswirtschaft/Recht

Für Leitungspersonen sind organisationale Grundkenntnisse essenziell. Einige Weiterbildungsangebote «themenisieren betriebswirtschaftliche Fragen in Tagesstrukturen» (PH.BS&PH Bern, Führen in Tagesschulen – Dialogisch und inspirierend führen) und gehen auf die jeweiligen «kantonalen, kommunalen, tagesschulspezifischen Vorgaben» ein die in der Leitungsaufgabe zu berücksichtigen sind (PHBern, Als Tagesschulleitung Vorgaben kennen und Handlungsspielräume nutzen). Während die meisten Weiterbildungen zum Thema Kinderschutz an die Mitarbeitenden / Betreuungspersonen gerichtet sind, wird dieses Thema in einem Weiterbildungsangebot explizit als Führungsaufgabe genannt (PHBern, Kinderschutz als Führungsaufgabe). Andere wiederum greifen es als Spezialthema in der Führungsausbildung auf (PH-Luzern, CAS Leiten in Tagesschulen). Offenbar wird es als Führungsaufgabe verstanden, sich mit den Rechten der Kinder auszukennen (Kinderrechte, politische Bildung bei PHBern, Partizipation im Betreuungsalltag sowie auch die gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit Nähe und Distanz bei PHBern, im Kurs «Tabuzone Körper – im Umgang mit Nähe und Distanz» sowie «Partizipation im Betreuungsalltag» und «Kinderschutz als Führungsaufgabe»).

Qualitätsmanagement

Zu den Führungsaufgaben auf der Makroebene gehört weiter das Qualitätsmanagement. Dabei geht es darum, den Führungspersonen ein grundlegendes Verständnis darüber zu vermitteln, was «Qualität in Tagesstrukturen» bedeutet, Instrumente zur Qualitätsanalyse, -sicherung und -entwicklung an die Hand zu geben, sowie das Kennenlernen von «internationale[n] und nationale[n] Zugängen zur Qualität» (PHBern, Zwischen Anspruch und Realität – Qualität in Tagesschulen). Zudem steht hier auch der Austausch und die Reflexion der eigenen aktuellen Situation im Vordergrund, sowie das «Erarbeiten von individuellen Qualitätsentwicklungsmassnahmen» (ebd.). Das Entwickeln eines pädagogischen Konzepts wird allen voran als wichtiges Qualitätsmanagementwerkzeug erwähnt: «Betreuungsangebote, auf einem pädagogischen Grundkonzept aufgebaut, weisen eine hohe Qualität auf.» (PHBern, Führen in Tagesschulen).

⁵ Übersetzung: «Die/der Standortleiter/in ist für die interne und externe Kommunikation zuständig und arbeitet mit dem Erzieher*team und den Fachkräften der Kinderbetreuung zusammen. In diesem Zusammenhang unterhält sie/er enge Beziehungen zu den Eltern der Kinder, für die sie/er zuständig ist, und ist ein wichtiges Bindeglied zwischen der Leitung einer Kinderbetreuungseinrichtung und den verschiedenen externen Interessengruppen.»

Das Thema Qualitätsmanagement wird teilweise in den Weiterbildungsangeboten als Teil des gesamten Curriculums erwähnt und ist einzig bei den Angeboten der PHBern, PH-Luzern und BKE explizit als eigenes Weiterbildungsthema aufgeführt. Das Angebot der BKE ist das einzige Angebot welches explizit zu diesem Thema eine Zertifizierung anbietet, wie bspw. das «bke QM Zertifikat Selbstevaluation mit Coaching» (Angebot BKE, Lust auf Q?! – Modul B).

Aus den Weiterbildungsangeboten wird nicht ersichtlich, an welchem Qualitätsrahmen sich das Qualitätsmanagement orientieren soll. Einzig beim Angebot «Tagesschulen und Tagesstrukturen führen» der PH Zürich findet sich der Hinweis auf den Qualitätsrahmen für SET (Quintas).

Allgemein lässt sich festhalten, dass aktuell nur fünf Bildungsinstitutionen das Thema des Qualitätsmanagements aufgreifen (PH Bern, PH Luzern, PH Zürich, CPNE, BKE).

Organisationsentwicklung

Eine weitere Führungsaufgabe auf Makroebene ist die ständige Weiterentwicklung der Organisation. Ziele in den jeweiligen Weiterbildungsangeboten ist es Grundlagen der Organisationsentwicklung zu vermitteln, sowie allgemein «über neue und innovative Ansätze nachdenken, um Bildungs- und Betreuungsdienstleistungen effektiver, effizienter und inklusiver zu gestalten» (PHBern, Mittags-Impuls: Zukunft Bildung und Betreuung). Es geht darum «aktuelle Trends, Herausforderungen und Chancen» sowie «Ideen und Best Practices» zu analysieren (ebd.).

Die einzigen Institutionen, die das Thema der Organisationsentwicklung momentan aufgreifen sind die PHBern, das CPNE, PH Zürich und das PZ.BS (in Form eines «Netzwerks Schulentwicklung»). Von den 12 Angeboten, die auf die Thematik der Organisationsentwicklung eingehen sind 7 von der PHBern, 2 vom CPNE, 1 von ARTISET, 1 der PH Zürich und 1 vom PZ.BS.

Abschliessend lassen sich die Führungsaufgaben einer Führungskraft in der SET mit folgendem Zitat abbilden:

«Le poste de Responsable de site d'une institution de l'enfance a considérablement évolué au fil des années. Cette fonction exige de la polyvalence dans des domaines de compétences variés, tels que conduite d'équipe et de résolution de conflits, instauration d'un contexte motivant et de confiance, gestion de la qualité, de la santé et de la sécurité au travail, gestion administrative d'un site.

Outre la gestion administrative et des connaissances dans les domaines comptables et financiers, la fonction implique également la maîtrise d'outils relevant tant du management que du leadership. Le poste de Responsable du site requiert une prise de conscience personnelle de la posture de cadre, de mobiliser ses propres ressources pour concrétiser et faire vivre la mission de la structure et soutenir un esprit de coopération, de

*responsabilité et d'auto-organisation des équipes.»*⁶ (CPNE, Certificat de Responsable de site d'une institution de l'enfance).

⁶ Übersetzung: «Die Position der Standortleitung einer Kinderbetreuungseinrichtung hat sich im Laufe der Jahre erheblich weiterentwickelt. Diese Funktion erfordert Vielseitigkeit in verschiedenen Kompetenzbereichen, darunter Teamführung und Konfliktlösung, die Schaffung eines motivierenden und vertrauensvollen Umfelds, Qualitätsmanagement, Gesundheits- und Sicherheitsmanagement am Arbeitsplatz sowie die administrative Verwaltung eines Standorts. Neben der administrativen Leitung und Kenntnissen in den Bereichen Buchhaltung und Finanzen erfordert die Funktion auch den sicheren Umgang mit Management- und Führungsinstrumenten. Die Position als Standortleitung setzt ein persönliches Bewusstsein für die eigene Führungsrolle voraus sowie die Fähigkeit, eigene Ressourcen zu mobilisieren, um die Mission der Einrichtung zu verwirklichen und zu leben. Darüber hinaus unterstützt sie eine Kultur der Zusammenarbeit, der Verantwortung und der Selbstorganisation innerhalb der Teams.»

4 Was nehmen wir mit?

Das analysierte Aus- und Weiterbildungsangebot im Bereich der SET zeichnet sich durch eine ausgeprägte Heterogenität aus, die verschiedene Dimensionen betrifft: Zielgruppenansprache, didaktische Ansätze, Umfang und Anerkennungsformen der Angebote sowie Transparenz bezüglich der Qualifikationen der Dozierenden. Im Folgenden gehen wir auf einige dieser Unterschiede und deren Implikationen vertieft ein.

Die heterogene gesetzliche Regulierung und Ausgestaltung der SET erschwert den Professionalisierungsdiskurs

Schulergänzende Tagesstrukturen sind in der Schweiz zwar flächendeckend gesetzlich erwähnt, ihre rechtliche Verankerung variiert jedoch je nach Kanton und Gemeinde stark – sowohl hinsichtlich Zuständigkeiten als auch Funktionen. Diese Heterogenität erschwert die Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards und einheitlicher Kompetenzanforderungen für das Personal.

Steuerung der Weiterbildungsinhalte: Durch systematisch festgelegte Kriterien oder gesellschaftlichen Trends geleitet?

Generell lässt sich festhalten, dass das vielfältige Weiterbildungsangebot positiv zu bewerten ist, da es unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht wird, gleichzeitig aber klare Definitionen, Transparenz und stärkere Standardisierungen erforderlich wären, um Qualität und Vergleichbarkeit zu sichern. Die Ausrichtung des Weiterbildungsangebots ist aktuell stark durch gesellschaftliche Trends und Nachfrage der Teilnehmenden gesteuert. Im Gegensatz dazu gibt es in der Ausbildung (Berufsbildung) eine eidgenössisch verbindliche Bildungsverordnung und einen Bildungsplan FaBe Fachrichtung Kinder sowie eidgenössisch verbindliche Rahmenlehrpläne (Kindheits- und Sozialpädagogik HF) und auch andere Initiativen zur Vereinheitlichung der Inhalte (z.B. Orientierungsrahmen) und Kompetenzen. Diese könnten auch als Grundlage für die Weiterbildungsangebote dienen.

Teilnahmebestätigung oder Zertifikat? Signalwirkung von Abschlüssen

Hinsichtlich der Anerkennung der Aus- und Weiterbildungen zeigt sich eine grosse Heterogenität und die Angebote reichen von blossen Teilnahmebestätigungen bis hin zu Zertifikaten und Diplomen, was Flexibilität, aber auch Unsicherheiten hinsichtlich Vergleichbarkeit und Wertigkeit erzeugt. Es ist kritisch anzumerken, dass Evaluationsmechanismen und Qualitätssicherungsprozesse insbesondere im Bereich der Weiterbildungen wenig etabliert sind. Diese Weiterbildungsangebote sollten daher gezielter und evidenzbasiert gestaltet werden, um langfristige Verbesserungen in der pädagogischen Praxis sicherzustellen. Dafür braucht es einen Referenzrahmen.

Längerdauernde Angebote sichern nachhaltig die Qualifizierung

Hinsichtlich der Dauer der Angebote reicht die Bandbreite von einzelnen, kurzzeitigen Workshops bis hin zu mehrjährigen Qualifizierungsformaten wie CAS-Programmen oder diplombasierten

Weiterbildungen. Während kürzere Formate den Vorteil der Flexibilität bieten und auf aktuelle Bedürfnisse sowie akute Fragestellungen reagieren können, bergen sie zugleich die Gefahr einer oberflächlichen Wissensvermittlung ohne nachhaltige Verankerung. Längerfristige Formate hingegen ermöglichen eine systematische Kompetenzentwicklung und bieten durch strukturierte Curricula, Leistungsnachweise und Reflexionsphasen eine deutlich höhere Qualitätssicherung. Sie tragen dazu bei, ein professionelles Selbstverständnis im Berufsfeld zu etablieren und geben den Teilnehmenden Orientierung über den erreichten Qualifikationsstand.

Spezifische Weiterbildungsangebote für bestimmte Zielgruppen ermöglichen passgenaue Inhalte

Parallel dazu stellt die Zielgruppenansprache einen weiteren entscheidenden Faktor dar. Angebote, die sich klar an spezifische Gruppen wie Betreuungspersonen ohne pädagogische Vorbildung oder Leitungspersonen richten, können gezielt auf deren konkrete Herausforderungen eingehen. Dies ermöglicht passgenaue Inhalte, eine stärkere Identifikation der Teilnehmenden mit dem Angebot und letztlich auch eine effektivere Umsetzung in der Praxis. Demgegenüber steht die breite Ausrichtung mancher Weiterbildungskurse auf sehr heterogene Gruppen, die zwar für Vielfalt sorgt, jedoch auf Kosten der inhaltlichen Tiefe und Relevanz für spezifische Rollen geht. Besonders für Leitungspersonen bleibt das Weiterbildungsangebot begrenzt, was angesichts ihrer zentralen Rolle für die Personalführung und Qualitätssicherung in den Einrichtungen kritisch zu betrachten ist.

In der Verknüpfung beider Perspektiven wird deutlich: Kurzformate für unspezifische Zielgruppen tendieren dazu, lediglich punktuelle Impulse zu setzen, während längere Formate mit klarer Zielgruppenausrichtung nachhaltige Professionalisierung fördern. Für eine gezielte Qualitätsentwicklung in den SET ist es daher entscheidend, die Balance zwischen Flexibilität und Verbindlichkeit zu finden. Die Einführung modular aufgebauter Weiterbildungsformate, die sowohl unterschiedliche Zielgruppen differenziert ansprechen als auch eine flexible, aber nachhaltige Gestaltung der Lerndauer ermöglichen, erscheint hier als sinnvoller Ansatz.

Weiterbildungsangebot für Leitungspersonen ist ausbaubar, v.a. in Bezug auf Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung

Für Leitungspersonen existiert ein überschaubares Angebot an Führungsweiterbildungen, welche von Themen wie praktischer Führungstätigkeit über strategische und betriebswirtschaftliche Kompetenzen bis hin zu Vernetzungs- und Kommunikationsstrategien reichen. Spezifische Anforderungen und Herausforderungen der Position der Leitungspersonen in SET werden oft nur unzureichend berücksichtigt. Besonders die Themen des Qualitätsmanagements und der Organisationsentwicklung sind im Bildungsangebot unterrepräsentiert.

Führungspersonen gestalten die Arbeit in Teams und somit interne Weiterbildungsangebote/-möglichkeiten

Führungspersonen tragen die Verantwortung für die Personalentwicklung und können interne Weiterbildungen veranlassen. Diese Doppelfunktion von Führungspersonen – sowohl als organisatorische Leitungen als auch als pädagogische Impulsgeber*innen – bringt mit sich, dass sie aktiv die Rahmenbedingungen für die kontinuierliche Qualifizierung ihres Teams gestalten und steuern. Sie erkennen Weiterbildungspotenziale auf individueller wie auch auf Teamebene und setzen diese in Fortbildungspläne um. In diesem Sinne prägen sie massgeblich die Lernkultur innerhalb ihrer Teams und nehmen eine zentrale Rolle in der Professionalisierung der Mitarbeitenden der SET und der SET als Institution ein.

Differenzierung der Anspruchsgruppen als Notwendigkeit für die Professionalisierung

Insgesamt zeigt sich, dass eine klar strukturierte Bildungsarchitektur, die sowohl Erstausbildung, Nachholbildung, spezifische Weiterbildung für nicht qualifizierte sowie für qualifizierte Mitarbeitende und teaminterne Formate umfasst, notwendig ist, um den diversen Anforderungen in der schulergänzenden Betreuung gerecht zu werden und nachhaltige Professionalisierung sicherzustellen. Dabei ist zentral, dass diese Bildungsarchitektur nicht isoliert durch einzelne Bildungsbereiche (z. B. Berufsbildung oder Pädagogische Hochschulen) getragen werden kann. Vielmehr bedarf es einer koordinierten Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und weiteren Akteuren, um ein kohärentes und anschlussfähiges System zu schaffen. Entsprechende Grundlagen liegen bereits vor (SAVOIRSOCIAL - Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich) und sollten als gemeinsame Referenzrahmen genutzt werden. Des Weiteren stehen aktuell die Lohnunterschiede, d.h. ungleiche Löhne für die gleiche Arbeit, in verschiedenen Gemeinden und Kantonen der Professionalisierung im Weg.

Die zunehmende Anerkennung der schulergänzenden Betreuung als eigenständiges pädagogisches Feld wirft grundlegende Fragen auf, insbesondere hinsichtlich der Abgrenzung oder möglichen Verbindung von Bildung und Betreuung sowie bezüglich der eindeutigen Kompetenzverortung des Betreuungspersonals, welches auch mit der unklaren Zielsetzung der SET in der Schweiz zusammenhängt.

5 Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Justiz. (2012). *Ausserfamiliäre Betreuung von Kindern: Teilrevision der Pflegekinderverordnung*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialpolitische-themen/familienpolitik/vereinbarkeit/kinderbetreuungsreform.html>
- Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern (Pflegekinderverordnung) (1977 & i.d.F.v. 23. Januar 2023).
- Ecoplan. (2020). *Überblick zur Situation der familienergänzenden Betreuung in den Kantonen: Qualitätsvorgaben, Finanzierungssysteme und Angebotsübersicht. Schlussbericht*.
- Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS-Konkordat) (2007). http://edudoc.ch/record/24711/files/HarmoS_d.pdf
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen. (2021). *Kinderbetreuung finanzieren und Elterntarife gestalten: Empfehlungen an Politik und Behörden auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene*.
- SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales (Hrsg.). (2020, 21. August). *Bildungsplan zur Verordnung des SBFI vom 21. August 2020 über die berufliche Grundbildung für Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ): Berufsnummer 94308*.
- SAVOIRSOCIAL - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales & SPAS - Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich (Hrsg.). (2021). *Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen „Kindheitspädagogik HF“*.
- SAVOIRSOCIAL - Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich. *Soziale Berufe - Bildungswege*. <https://www.sozialeberufe.ch/bildungswege>
- SAVOIRSOCIAL - Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich. (2025). *Berufsabschluss FaBe für Erwachsene*. <https://www.savoirsocial.ch/de/fuer-arbeitnehmende-und-arbeitgebende/berufsabschluss-fabe-fuer-erwachsene>
- SAVOIRSOCIAL & SPAS. (2021). *Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen „Sozialpädagogik HF“*.
- SODK & EDK (Hrsg.). (2022, 15. November). *Empfehlungen der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Zur Qualität und Finanzierung der Familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung*.
- Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (2020).
- Windlinger, R. & Züger, L. (2020). *Arbeitsplatz Tagesschule. Zur Situation in Einrichtungen der schulergänzenden Bildung und Betreuung*. hep.