

PRUSSEN, PAUL L.
&
WELSCHBILLIG, HENRY R.

AUS- UND FORTBILDUNG IM
BEREICH DER ERZIEHUNG,
BILDUNG UND BETREUUNG VON
KINDERN
-
GESTERN, HEUTE UND MORGEN

GLIEDERUNG

- 1 DIE ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNG IM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT
- 2 DIE ÜBERDAUERNDEN PRINZIPIEN DER AUSBILDUNGSGESTALTUNG
- 3 BASIS- UND WEITERBILDUNG ALS LEBENSLANGES KONTINUUM
- 4 MÄNNER UND FRAUEN IN DER AUSBILDUNG
- 5 HYPOTHESEN UND GÄNGIGE MEINUNGEN ZUR NIEDRIGEN MÄNNERQUOTE

1 - DIE ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNG IM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT

PHASEN DER ENTWICKLUNG SOZIALER UND ERZIEHERISCHER AUSBILDUNGEN IN LUXEMBURG

- DIE ERSTE PHASE (1935-1970)

- DIE ZWEITE PHASE (1970-1990)
IFEM

- DIE DRITTE PHASE (1990-HEUTE)
IEES, UDL, LTPES

1- DIE ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNG IM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT

- DIE ERSTE PHASE (1935-1970)

- * UMWÄLZUNGEN (WW II, Wirtschaftswunder, EG)
 - * MODERATES TEMPO
 - * KARITATIVE UND FREIWILLIGE SOZIALE ARBEIT
 - * ERZIEHERISCHE ARBEIT IM SCHULWESEN
 - * FEHLEN VON AUSBILDUNGEN

- **DIE ZWEITE PHASE (1970-1990)**

- * POLITISCHE UND ÖKONOMISCHE VERÄNDERUNGEN
- * ENTSTEHUNG DES IFEM (1973)
- * AUFSCHWUNG DER AUSBILDUNGEN
- * WECHSELBEZIEHUNGEN ZWISCHEN AUSBILDUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHEM WANDEL
- * ZUNEHMENDE KONVERGENZ DER ARBEITSFELDER

1 - DIE ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNG IM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT

- DIE DRITTE PHASE (1990-HEUTE)

- * FORTSCHREITENDE PROFESSIONALISIERUNG

- * AUSBAU DER INTERVENTIONSFELDER

- * ENTSTEHUNG DES IEES (1990)

- * SCHAFFUNG DER UNIVERSITÄT LUXEMBURG (2003)

- * SCHAFFUNG DES LYZEUMS LTPES (2005)

Besondere Merkmale der „Educateur“-Ausbildung (Konzeption, Strukturierung und Progression)

- bestimmte **ergaben sich praktisch** aus einer **historischen Entwicklung der gesellschaftlichen Gegebenheiten** und spiegeln somit die **sozialen Realitäten** im Laufe der Zeit wider,
- andere sind **Ergebnis der ausdrücklichen Intentionen und Ziele** der Organisatoren und der Politik.

Überdauernde Grundüberzeugungen und Prinzipien

Identitätsstiftende wie identitätsbewahrende Prinzipien, die nicht aufgrund auftretender Kontingenzen rasch über Bord geworfen wurden.

Identitätsstiftende wie identitätsbewahrende Prinzipien und Leitlinien

1. Notwendigkeit von **ganz hohen Qualifikationen**
2. **Lernbarkeit** dieses sehr bereichernden und anspruchsvollen erzieherischen und sozialen Berufs
3. Notwendigkeit einer **dualen** Ausbildung
4. Notwendigkeit einer ausgeprägten **Polyvalenz** der Ausbildung
5. **Mehrdimensionales** Bild des Erzieherberufs, **unterschiedliche** Definitionen von idealen **Qualifikationsprofilen**.

Identitätsstiftende wie identitäts-bewahrende Prinzipien und Leitlinien

1. Notwendigkeit von **ganz hohen Qualifikationen:**
auf **kompetente** Art und Weise komplexe Tätigkeiten in der professionellen Betreuung verrichten können.

2. Einschätzung der **Lernbarkeit** dieses sehr bereichernden und anspruchsvollen Berufs verlangt :

- viel **Wissen** und viele **Handlungskompetenzen** („savoir-faire“),
- das hundertprozentige **Engagement** der gesamten Person.

3. Notwendigkeit einer **dualen Ausbildung** mit **den zwei Orten Lyzeum und Praktika:**

- kontinuierliche Bemühung und Sorge, eine bestmögliche Verschränkung von konzeptuell-theoretischen, technischen und fachpraktischen Lehr- und Lerninhalten zu erreichen.
- **“Alternance intégrée“** statt **“alternance juxtaposée“**.

4. Notwendigkeit einer **ausgeprägten Polyvalenz der Ausbildung** im Hinblick auf das sehr breite Spektrum der Arbeitsfelder in einem Land mit bescheidener Größe.

5. Wichtigkeit, **nicht** von einem **eindimensionalen** Bild des Erzieherberufs auszugehen, sondern von **unterschiedlichen** Definitionen von **idealen Qualifikationsprofilen**.

A. Was bedeutet **die Weiter- und Fortbildung** im Licht der Polyvalenz der Basisausbildung?

B. Wie sieht die bestmögliche **Verschränkung** von **Basisausbildung** und **Weiterbildung** als **lebenslanges Lernen** aus?

3 - BASIS- UND WEITERBILDUNG ALS LEBENSLANGES LERNEN

- Extrem breites **Spektrum der Arbeitsfelder** vs. **Spezialisierung** im Rahmen der Basisausbildung
- **Keine exklusive Vorbereitung** zur Tätigkeit in einem **einzigem Feld**
- **Keine** voreilige und ausgeprägte **Spezialisierung** im Rahmen der Basisausbildung.

3 - BASIS- UND WEITERBILDUNG ALS LEBENSLANGES LERNEN

- Vielzahl von unterschiedlichen, spezifischen, teils widersprüchlichen Ansprüchen und Erwartungen seitens der verschiedenen Praxisfeldern, die nicht von der Ausbildung befriedigt werden können
- **Kontinuierliche, anspruchsvollen Aufgabe, unterschiedliche Definitionsmodelle idealer Qualifikationsprofile** unter einen Hut zu bringen
 - > Integration in ein pluralistisches und zusammenhängendes Ausbildungskonzept.

Ausbildungsstätten

- **keine reinen Zulieferbetriebe** für momentane institutionelle Anforderungen
- Beitrag zur **Praxismodifizierung** leisten, Professionelle als **“Akteure der konzeptuellen *Entwicklung und Veränderung*”** der Arbeitsfelder.

2 Elemente

1. **Verändertes Verständnis des Zusammenspiels zwischen Basis- und Weiterbildung;**
2. **Erarbeitung eines einsatzbereichübergreifenden Sockels von Schlüssel- und transversalen Kompetenzen.**

Ad 1

*Lernen ist wie Rudern gegen den Strom;
sobald man damit aufhört, treibt man zurück.*

Benjamin Britten

- Basis- und Weiterbildung: organische Einheit notwendig
- Beste Basisausbildung kann nicht mehr genügen für die gesamte berufliche Laufbahn des Erziehers
- Notwendige Unterscheidung zwischen dem „Erlernen der Basis“ des Berufs und den zielgruppenspezifischen Fähigkeiten
- Möglichkeit und Verpflichtung zum lebenslangen Lernen
 - > Ausbildungskontinuum
- Erweiterung der persönlichen Kompetenzkarte der Berufstätigen

Ad 2 *Was immer mehr gefragt ist, wem die berufliche Zukunft gehört, das sind die Spezialisten für den Zusammenhang.* *Ulrich Beck*

- Große **Heterogenität** der Handlungsfelder kann nicht umfassend in den Basisausbildungen berücksichtigt werden.
- **Addition oder Kumulierung** von Basisausbildungsinhalten: unsägliche Überfrachtungen der Curricula mit gefährlichen Folgen.
- **Dezidiertes Weg** zur „Bescheidung“ und zur **Konzentration** auf das **Wesentliche** von Nöten.

3 - BASIS- UND WEITERBILDUNG ALS LEBENSLANGES LERNEN

- Erarbeitung eines einsatzbereichübergreifenden **Sockels von** übergeordneten, über die partikularen Aktivitätsbereiche hinausgehenden **Schlüsselkompetenzen**.
- **Identifikation von Intersektionselementen, von generellen und transversalen Kompetenzen** in Bezug auf die jeweilig gestellten Anforderungen.
- **Generelles Kompetenzprofil** für den Beruf und die Studierfähigkeit der Abgänger.

4 – MÄNNER UND FRAUEN IN DER AUSBILDUNG

LTPES		N	% 17.5 / 82.5	12ED	% 17.0 / 83.0
2007-2008	ALLE	675		223	
	MÄNNER	117	17.3	39	17.5
	FRAUEN	558	82.7	184	82.5
2006-2007	ALLE	709		226	
	MÄNNER	123	17.3	36	15.9
	FRAUEN	586	82.7	190	84.1
2005-2006	ALLE	668		240	
	MÄNNER	120	18.0	42	17.5
	FRAUEN	548	82.0	198	82.5

4 - MÄNNER UND FRAUEN IN DER AUSBILDUNG

DIPLOMIERTE

	MÄNNER	FRAUEN	N
2007	17.9	82.1	218
2006	15.9	84.1	165
2005	15.7	84.3	183
2004	17.0	83.0	184
2003	14.6	85.4	137

5 - HYPOTHESEN ZUR NIEDRIGEN MÄNNERQUOTE

- 1 – Trotz polyvalenter Ausbildung von Beginn an, bleibt die Meinung dominant, Erzieher arbeiten exklusiv mit Kindern und Kleinkindern.
- 2 - Ein Kind auf dem Schoß einer Frau bedeutet Geborgenheit, ein Kind auf dem Schoß eines Mannes bedeutet Gefahr.
- 3 – Männer als "Familienvorstände" verdienen zu wenig als Erzieher, um ihre Familie ernähren zu können.
- 4 – Professionelles Erziehen (Kinderbetreuung) dient bestimmten jungen Frauen dazu, die Zeit zwischen Schulabschluss und Heirat zu überbrücken.
- 5 – Der Erzieherberuf bietet Männern zu wenig Aussicht auf eine echte Karriereplanung und -gestaltung.

5 - HYPOTHESEN ZUR NIEDRIGEN MÄNNERQUOTE

- 6 – Weil der Erzieherberuf hochgradig feminisiert ist, ist er wenig anerkannt und schlecht bezahlt.
- 7 – Weil professionelle sozialerzieherische Arbeit wenig Prestige und wenig Lohn verspricht, spricht es Männer nicht wirklich an.
- 8 – In der familiären Erziehung beginnen die Männer allmählich zu kooperieren, in der professionellen erzieherischen Arbeit ist das noch weit seltener der Fall.
- 9 – Männer als Berufserzieher sind gefragt, weil sie typisch männliche Eigenschaften zeigen sollten; sehr häufig dürfen (oder können) sie dies aber gerade nicht tun.
- 10 – Aus Unkenntnis oder unzutreffenden Vorstellungen heraus erachten viele junge Männer den Erzieherberuf nicht als erstrebenswerten Beruf; am ehesten wählen Männer diese Möglichkeit über den zweiten Bildungsweg.