

Diskussionsreihe zum Thema: Niedrigqualifizierte in Bildung, Betreuung und Erziehung

Das FSE¹-Projekt FORMAflex² wird in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt mehr als 60 arbeitsuchende Menschen zu Hilferziehern qualifizieren. Diese werden später in Maison Relais, als Tageseltern oder in privaten Betreuungsstrukturen (*crèches* oder *foyers de jour*) arbeiten können. Entsprechende Verordnungen und Gesetze ermöglichen dies. Der Einsatz von gering qualifizierten Mitarbeitern in sozialen Kontexten ist im europäischen Vergleich stark differenziert und diskutiert. Die zentrale Frage dabei: Wie hoch soll der Grad der Professionalisierung des Personals sein, um eine ausreichend hohe Qualität der Dienstleistungen zu erreichen?

Um diese Fragestellung zu erhellen, werden im Rahmen des Projektes FORMAflex 5 workshops stattfinden, auf denen Experten einen spezifischen Ausschnitt dieser Fragestellung analysieren und eine Diskussion unter Fachleuten ermöglichen. Die Ergebnisse bzw. Konklusionen dieser Diskussionstreffen werden in einer Publikation zusammengefasst und Ende 2010 auf einer Abschlusskonferenz vorgestellt.

Kurze Erinnerung an die beiden ersten Konferenzen (Details siehe www.qualiflex.lu):

Jan Peeters stellt ein Berufsprofil für Personal aus Erziehung, Bildung und Betreuung vor - dazu einige Schlagworte: *reflective practioner*, hoher Grad an Autonomie, offen zum Dialog sein, komplexe Situationen bewältigen können, eine eigene Meinung haben, die Perspektive wechseln können und der Wunsch zur beruflichen Weiterentwicklung. Er schlägt weiterhin ein innovatives Organisationsmodell von Kindertageseinrichtungen vor, in dem ein Drittel Fachkräfte mit BA-Abschluss, ein Drittel Erzieher (Sekundarabschluss) und ein Drittel Personen in Praxisausbildung zusammenarbeiten.

Myriam Mony stellt das an ihrer Schule (www.ESSSE.fr) gültige Kompetenzprofil für den Bachelor „Educatuer de Jeines Enfants“ vor. Das besondere: ein großer Teil der Ausbildung ist praktisch (practice based training).

Auf dem dritten Treffen in dieser Konferenzreihe am 23. März 2010 referierte **Jos Noesen** zum Thema: „**Anerkennung von Lebenserfahrung im sozialen Sektor**“. Jos Noesen ist langjähriger Mitarbeiter des Erziehungsministeriums und dort seit 10 Jahren für den Bereich Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) zuständig. Nachdem im Gesetz zur Reform der Berufsausbildung (Dezember 2008³) die VAE als neue Methode zur Diplomierung von Kompetenzen eines spezifischen Berufs eingeführt wurde, entwickelte er die Details zur nationalen Implementierung – das *règlement grand-ducal*⁴.

¹ FSE= Fonds Social Européen.

² FORMAflex= Formation pour personnel de structures de garde flexibles, siehe www.qualiflex.lu

³ loi de la Reforme de la formation professionnelle du 30 décembre 2008

⁴ Règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 portant organisation de la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des brevets, diplômes et certificats prévue au chapitre V de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle

Erläuterung der VAE-Methode in Luxemburg

Jos Noesen beginnt, indem er die Zusammenhänge und Prozeduren einer Anerkennung von Lebenserfahrung in Luxemburg darstellt: In einem Règlement grand-ducal⁵, welches sich auf das Gesetz zur Reform der Berufsausbildung bezieht, werden die Einzelheiten zur Ausführung der VAE beschrieben:

Die VAE ist eine neue Methode, die es erlaubt, berufliche und außerberufliche Kompetenzen zu zertifizieren. Damit wird neben der initialen Berufsausbildung in den Berufsschulen ein neuer Zugang zu Diplomen geschaffen. Jede Person, die mindestens 3 Jahre (min. 5000 Std.) Praxiserfahrung in einem bestimmten Bereich gesammelt hat, kann diese durch eine formale Prozedur validieren lassen. Am Ende einer erfolgreichen Prozedur steht dann ein staatliches Diplom (CITP, CCM, CATP, DT oder das diplôme de fin d'études secondaires techniques). Für den sozialen Sektor kommen unter anderem also auch die Diplome des Erziehers und des Auxiliaire de Vie in Frage.

Die VAE-Prozedur verläuft in zwei Etappen:

1. Zulassungssantrag (demande de recevabilité)
2. Einreichen der Anerkennungsunterlagen (demande de validation sur le fond)

Im Zulassungssantrag muss der Antragsteller sich auf ein angestrebtes Diplom festlegen, zum Beispiel Auxiliaire de Vie. Übersichtsartig werden darin die persönlichen schulischen, beruflichen oder außerberuflichen Erfahrungen und Kompetenzen dargestellt. Es wird geprüft, ob diese Erfahrungen ausreichen, um den Antragsteller zur Anerkennungsprozedur zuzulassen.

Wird dem Zulassungssantrag stattgegeben, so werden in den Anerkennungsunterlagen die Kompetenzen des Antragstellers mit dem Kompetenzprofil des angestrebten Berufes (vorliegende Dokumente) verglichen. Dazu ist es erforderlich, dass bestimmte Schlüsselkompetenzen durch den Antragsteller präzise beschrieben werden. Letztlich muss der Antragsteller glaubhaft belegen, die ausgewiesenen Kompetenzen auch tatsächlich innezuhaben. Eine Kommission muss dann entscheiden, ob dem Antrag stattgegeben werden kann und der Kandidat das Diplom erhält, oder ob nur Teile der Erfahrungen anerkannt werden und der Kandidat drei Jahre Zeit hat, um die fehlenden Kompetenzen nachzuholen. Diese Lücken können in der Praxis oder in Weiterbildungen geschlossen werden.

Jos Noesen geht davon aus, dass gerade aus dem sozialen Sektor viele Anträge auf eine Anerkennung von Erfahrungen gestellt werden. Gerade hier gibt es eine große Anzahl nicht diplomierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertageseinrichtungen, die berufliche und außerberufliche Erfahrungen innehaben.

⁵ Règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 portant organisation de la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des brevets, diplômes et certificats prévue au chapitre V de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle

FORMAflexion

Erinnern wir uns an die Ausgangsfrage dieser Diskussionsreihe: Wie hoch soll der Grad der Professionalisierung des Personals sein, um eine ausreichend hohe Qualität der Dienstleistungen zu erreichen?

Jan Peeters und Myriam Mony geben darauf bereits Antworten aus ihrer Sicht: Jan Peeters beschreibt das *profil chalereux – reflective practioner* und Myriam Mony stellt das Kompetenzprofil des „Educatteur de Jeunes Enfants“ dar. In beiden Profilen werden die Anforderungen zur Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Kindern präsentiert. Jan Peeters sagt aber auch, dass nicht das gesamte Personal auf diesem Level sein muss, sich aber sehr wohl auf dem Weg dorthin begeben soll. Um das zu erreichen, werden Fachkräfte, besonders auch in Leitungspositionen gebraucht, die die niedrig qualifizierten bzw. sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihrem Weg begleiten.

Nun kommt die Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ins Spiel - eine Möglichkeit: Niedrig qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Maison Relais oder privaten Crèches oder Foyers de Jour begeben sich auf den Weg der Anerkennung von Erfahrungen. Sie streben dabei einen qualifizierenden Abschluss in der Berufsausbildung an (entweder CATP Auxiliaire de Vie oder Erzieherdiplom). Mögliche Lücken, die die VAE-Kommision im Anerkennungsprozess feststellt, können

- a) im Rahmen der beruflichen Tätigkeit aufgefüllt werden, indem die Leitung die Arbeit der Person entsprechend ausrichtet oder
- b) im Rahmen von beruflichen Weiterbildungen, die ebenfalls durch den Arbeitgeber unterstützt werden, aufgefüllt werden.

Dieses Modell ist in Luxemburg denkbar. Natürlich stellen sich Fragen:

- Was passiert mit denjenigen, die die notwendige Entwicklung aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten nicht mitmachen können, jedoch seit langen in einer Kindertageseinrichtung arbeiten?

Jede Innovation hat ihre Stärken und Schwächen. Dieses Modell geht auf einige Herausforderungen ein:

- In Luxemburg werden Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung gebraucht. Die explosionsartige Entwicklung dieses Sektors in den letzten Jahren hat dazu geführt, dass nicht ausreichend qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist.
- Die Personalvorgaben im aktuellen *règlement grand-ducal* entsprechen nicht den Vorstellungen aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse. Gerade für die unter Dreijährigen gilt das: Das Personal ist in der Regel nicht ausreichend für diese anspruchsvolle Aufgabe qualifiziert.
- Der Arbeitgeber und die Leitung müssten die Kandidatinnen und Kandidaten in ihren Bestrebungen unterstützen.

Seit im Sommer 2005 die ersten Maison Relais ihre Türen öffneten, gibt es heute über 250 Antennen von Maison Relais. Der Staat hat im Zuge der Lissabon-Strategie die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf deutlich verbessert. Dieser wichtigen und richtigen quantitativen Entwicklung muss nun aber notwendigerweise die qualitative Entwicklung folgen – die Professionalisierung ist ein wichtiger Schritt.