

# **Bildungspolitischer Standpunkt der Fachkonferenz Curaviva : das Berufsfeld Sozialpädagogik : Praxis, Bildung und Politik**

Autor(en): **Vogt, Daniel**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **74 (2003)**

Heft 1

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-804655>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

BILDUNGSPOLITISCHER STANDPUNKT DER FACHKONFERENZ CURAVIVA

# Das Berufsfeld Sozialpädagogik: Praxis, Bildung und Politik

## Eine Stellungnahme aus Arbeitgebersicht

Die zur Zeit zur Diskussion stehende bildungspolitische Frage nach den unterschiedlichen sozialpädagogischen Ausbildungszielen für die Höheren Fachschulen (HF) und die Fachhochschulen (FH) offenbart ein altes und grundsätzliches Dilemma zwischen Praxis, Bildung und Politik. Auf der einen Seite befinden sich die stationären Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung, die den Absolventen/-innen der beiden Schulen HF und FH auch in Zukunft *keine* je eigenen sozialpädagogischen Funktionen nach Kompetenzniveau anbieten können. Auf der anderen Seite stehen die Bildungsanbieter, die ihren Absolventen/-innen verständlicherweise die bestmöglichen beruflichen Einstiegs- und Aufstiegschancen garantieren möchten. Verstärkt wird dieses Dilemma von berufsständischen Interessen der Arbeitnehmerseite nach mehr Status und Lohn wie auch von politischen Interessenkonflikten wie der Frage, wer wird Standortkanton einer Fachhochschule.

Vor einem derartig komplexen Hintergrund aus divergierenden Kräften möchten wir, die Arbeitgeber im sozialpädagogischen Arbeitsfeld, uns auf unsere besondere Qualität besinnen, nämlich unsere Praxiserfahrung und unsere Fähigkeit, die betriebliche Realität zum Vorteil der uns anvertrauen Kinder und Jugendlichen zu bewältigen.

Nachfolgende bildungspolitische Stellungnahme aus Arbeitgebersicht vom Fachverband Kinder und Jugendliche gliedert sich aufbauend in drei Kapitel:

1. *Die Situation des Arbeitgebers*
2. *Postulate der Praxis aus Arbeitgebersicht*
3. *Bildungspolitische Konsequenzen aus Arbeitgebersicht*

Insbesondere mit den Postulaten aus der Praxis und den daraus abgeleiteten bildungspolitischen Konsequenzen wenden wir uns direkt an die Schweiz. Konferenz der Erziehungsdirektoren (EDK) wie auch an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), welchen dieses Dokument übermittelt wurde. Als Arbeitgebervertretung im sozialpädagogischen Arbeitsfeld sind wir dazu verpflichtet, unseren Beitrag dafür zu leisten, dass die Überführung der Sozialberufe in die Kompetenz des BBT keine negativen Auswirkungen auf die Betreuungsqualität der Kinder und Jugendlichen in den Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung nimmt.

## 1. Die Situation der Arbeitgeber

### 1.1 Die Beziehung Arbeitgeber zur Berufsausbildung

Analog zu den Funktionen in den Betrieben der Wirtschaft existieren auch in den stationären Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung *keine*

betrieblichen Funktionen bzw. Funktionsniveau, welche *eindeutig* auf die in der Bildungslandschaft zur Auswahl stehenden Diplome hin konzipiert werden. Um dies an einem Beispiel zu verdeutlichen: Ein Arbeitgeber wird für eine kaufmännisch-administrative Betriebsfunktion unter Umständen auch eine Arztgehilfin berücksichtigen, welche über einige Jahre eine Arztpraxis administrativ führte, auch wenn ihr das spezifische Fähigkeitszeugnis einer kaufmännischen Angestellten fehlt. Eine Berufsausbildung ist aus Sicht der Arbeitgeber zuerst einmal nur ein wichtiges Qualitätskriterium, welches mit anderweitigen betrieblichen Erfordernissen bzw. Sachzwängen in Relation zu setzen ist. Pointiert ausgedrückt – garantiert eine gute Berufsausbildung zwar das Interesse eines Arbeitgebers, nicht aber die Anstellung.

## 1.2 Der Arbeitgeber und das sozialpädagogische Anforderungsprofil

Das sozialpädagogische Stellen- bzw. Anforderungsprofil wird vom Arbeitgeber in erster Priorität aus den je besonderen betrieblichen Erfordernissen bzw. Sachzwängen heraus definiert. Damit sind gemeint: Leitbild der Einrichtung, Klientenausrichtung, Werthaltung, Organisationsform, Leistungsauftrag, Teamstruktur bzw. -zusammensetzung, Unternehmenskultur, Subventions- bzw. anderweitige gesetzliche Bestimmungen,

Qualitätsanforderungen, finanzielle Ressourcen usw. Diese betrieblichen Erfordernisse bzw. Sachzwänge könnten im sozialpädagogischen Arbeitsfeld unterschiedlicher nicht sein! So kann die Teamzusammensetzung einen männlichen Erzieher notwendig machen, die Werthaltung ein christliches Glaubensbekenntnis voraussetzen, die Unternehmenskultur handwerkliche und didaktische Fähigkeiten verlangen und der Qualitätsgedanke eine sozialpädagogische Ausbildung fordern usw. Das Problem mit den Anforderungsprofilen ist, dass sie den Kreis der in Frage kommenden Stellenaspiranten/-innen einengen, je spezifischer sie sind. Vor dem Hintergrund des seit Jahrzehnten andauernden Mangels an diplomierten Sozialpädagogen/-innen mussten die Arbeitgeber deshalb lernen, im Passungsprozess Anforderungsprofil versus Stellenaspirant/-in flexibel zu agieren. Es löst in einer schwierigen Personalmarktsituation keine Probleme, Qualitätsansprüche in sozialpädagogische Anforderungsprofile zu packen! Im Vordergrund steht für den Arbeitgeber immer die Gewährleistung der *bestmöglichen* Betreuungs- und Förderqualität für die anvertrauten Kinder und Jugendlichen!

### 1.3 Wenn diplomierte Sozialpädagogen/-innen fehlen

Wo immer möglich, d.h. sofern sie rekrutiert werden können, werden im sozialpädagogischen Arbeitsfeld geeignete und fähige diplomierte Sozialpädagogen/-innen angestellt, egal ob mit Ausbildungshintergrund HF, FH oder Universität. Wo dies nicht gelingt, werden zuerst die fachverwandten Ausbildungen mit in die Selektion einbezogen. Für eine stationäre Einrichtung der ausserfamiliären Erziehung, welche eine interne Wohngruppe für Kinder bis zum Alter von 12 Jahren führt, kommen für die

Stellenbesetzung durchaus auch Kindergärtner/-innen, Kleinkinderzieher/-innen, Lehrer/-innen u.ä. Berufsausbildungen in Betracht. Für die Erziehungsarbeit mit Jugendlichen kann auf fachverwandte Berufsausbildungen wie Lehrer/-innen, Psychologen/-innen, Psychiatriepfleger/-innen u.ä. ausgewichen werden.

### 1.4 Sonderfälle

Nur beschränkte Flexibilität bei der Stellenbesetzung haben die vom Eidg. Justiz- und Polizeidepartement anerkannten Einrichtungen, welche mit Jugendlichen im Massnahmenvollzug arbeiten. Durch die in den Subventionsbestimmungen festgelegte Quote müssen 2/3 diplomierte Sozialpädagogen/-innen sein, will die Einrichtung die entsprechenden Unterstützungsbeiträge erhalten.

Im Kanton Bern gilt ab 1.1.2003 auch für alle anderen Kinder- und Jugendeinrichtungen die 2/3 Quote für diplomierte Sozialpädagogen/-innen, wobei die Nichteinhaltung dieser Quote noch keine subventionswirksamen Konsequenzen nach sich zieht.

Für die Erziehungsarbeit mit Mehrverantwortung (Gruppen-, Erziehungs-, Institutionsleitung) stellen die Diplome in Sozialpädagogik heute eine selbstverständliche Voraussetzung dar, wobei nicht von Belang ist von welcher Schule. Besondere Bedeutung kommen hier vor allem den Zusatzanforderungen zu. Es werden heute neben der obligaten charakterlichen Eignung und mehrjährigen Berufserfahrung, auch ausgewiesene Weiterbildungsanstrengungen gefordert, z.B. Heimleitungsausbildung, NPO-Managementausbildung u.ä.

## 2. Postulate der Praxis aus Arbeitgebersicht

**1. Postulat:** Sowohl die Absolventen/-innen bzw. Auszubildenden der Höheren Fachschule (HF) wie auch der Fachhochschule (FH) für Sozialpädagogik eignen sich grundsätzlich für die Erziehungsarbeit in den stationären Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung.

**2. Postulat:** Die Auszubildenden der verschiedenen Schulen HF und FH, insbesondere diejenigen des berufsintegrierten Lehrgänge, sind für die Aufrechterhaltung eines geregelten Betriebes in den Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung von grösster Bedeutung.

**3. Postulat:** Je unterschiedliche Tätigkeitsfelder für die Absolventen/-innen der HF und FH existieren in den stationären Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung nicht.

**4. Postulat:** Als besonders geeignet werden die Absolventen/-innen der Höheren Fachschule (HF) von den stationären Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung erfahren.

### Anmerkung:

Einerseits weil sie bereits über eine Erstausbildung verfügen, was von der Persönlichkeitsbildung wie auch vom Können eine grosse Ressource für die Einrichtungen bedeutet. Andererseits garantiert die Ausgewogenheit in der Vermittlung von Wissen-, Können- und Seins-Kompetenzen (Persönlichkeit) sowie der starke Praxisbezug der Höheren Fachschulen eine erfolversprechende Passung zwischen dem Anforderungsprofil und den Fähigkeiten bzw. insbesondere den Erwartungen von Stellenaspiranten/-innen, was schnell zu einem hohen Qualitätsniveau in der Erziehungsarbeit führt.

**5. Postulat:** Der weitaus grösste Teil der in den stationären Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung angestellten diplomierten Sozialpädagogen/-innen erhielten ihre oder befinden sich in Ausbildung an einer HF.

**Anmerkung:**

Einer grossen Zahl von berufsgerechten Personen fehlt das Interesse oder der intellektuelle Hintergrund, um die Hochschulreife zu erlangen. Sobald die Übergangsbestimmungen verfallen, welche den Fachhochschulen zur Zeit die Rekrutierung von Nicht-Maturanden/-innen ermöglicht, werden die FH nur noch einen kleinen Beitrag an den Personalbedarf der stationären Einrichtungen der ausserfamiliären Erziehung leisten können.

**6. Postulat:** Es besteht seit Jahrzehnten ein Mangel an fähigen, diplomierten Sozialpädagogen/-innen auf dem Personalmarkt. Voraussichtlich wird sich diese Mangelsituation weiterhin verstärken.

**Anmerkung:**

Von Seiten der kantonalen Aufsichtsbehörden wird aus qualitativen Überlegungen in Zukunft vermehrt ein minimales Verhältnis zwischen diplomierten Sozialpädagogen/-innen und nicht-diplomierten Erzieher/-innen verlangt werden. Dies wird den Bedarf an diplomierten Sozialpädagogen/-innen erhöhen und es ist noch zweifelhaft, ob die Angebotsseite (Ausbildungsanbieter) hiermit Schritt halten kann.

### 3. Bildungspolitische Konsequenzen aus Arbeitgebersicht

**1. Konsequenz:** Aus Arbeitgebersicht ist eine dreijährige Studiendauer als Mindestqualitätsanforderung für jeden Diplomlehrgang in Sozialpädagogik zu definieren.

**2. Konsequenz:** Für die Klärung der Ausbildungsziele der verschiedenen Diplomlehrgänge in Sozialpädagogik soll das aktuelle Curriculum der Höheren Fachhochschulen als Grundlage für die Entwicklung einer Mindestqualitätsanforderung gewählt werden.

**3. Konsequenz:** Die sozialpädagogische Ausbildung muss weiterhin in genügender Anzahl auf Niveau Höhere Fachschule erworben werden können, d.h. als Tertiärausbildung nach abgeschlossener Erstausbildung.

**4. Konsequenz:** Die Berufsbezeichnung «Sozialpädagoge bzw. Sozialpädagogin» muss für alle Diplomlehrgänge in Sozialpädagogik auf Tertiärniveau gelten.

**Anmerkung:**

Die soziale Lehre ist keine sozialpädagogische Ausbildung und fällt nicht unter diese Berufsbezeichnung. Eine unterschiedliche Berufsbezeichnung für HF- bzw. FH-Absolventen/-innen könnte zu schweren betriebsinternen Spannungen führen, da beide letztlich dieselbe sozialpädagogische Arbeit tun.

**5. Konsequenz:** Die Absolventen/-innen der Fachhochschulen sollen über die zusätzlichen Kompetenzen verfügen, soziale Probleme mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten und Praxisforschung zu betreiben, um für die Weiterentwicklung der Sozialpädagogik wichtige Beiträge leisten zu können.

**Anmerkung:**

Dabei sind Sozialpolitik, Prävention, Massnahmenplanung und Konzeptarbeit schwerpunktmässige Bereiche, in denen sie tätig werden können.

**6. Konsequenz:** Als Eintrittsbedingung an eine Fachhochschule wird zwingend entweder ein Maturitätsabschluss (Gymnasium oder Berufsmatura) oder das Diplom einer Höheren Fachschule vorausgesetzt.

**Anmerkung:**

Auf diese Weise können sich auch im sozialpädagogischen Beruf berufliche Entwicklungsperspektiven ergeben.

**7. Konsequenz:** Um ein Maximum an diplomierten Sozialpädagogen/-innen so lange als möglich im Berufsfeld der Sozialpädagogik halten zu können, muss die vertikale Durchlässigkeit für alle Bildungsgänge neu geschaffen werden!

**Anmerkung:**

Erbrachte Bildungsleistungen im Rahmen der sozialen Lehre sollen zur Verkürzung der Studiendauer an einer Höheren Fachschule führen. Das Diplom einer Höheren Fachschule wiederum soll zum Eintritt an eine Fachhochschule berechtigen, d.h. als Äquivalent für eine allenfalls fehlende Matura gelten und zudem den Studiengang an der Fachhochschule erheblich verkürzen.

**8. Konsequenz:** Um aus den fachverwandten Berufen, wie z.B. Gesundheits-, Lehrer-, Therapieberufe u.a., gut qualifizierte Quereinsteiger/-innen für das Berufsfeld Sozialpädagogik gewinnen zu können, muss die horizontale Durchlässigkeit für alle Bildungsgänge neu gewährleistet werden.

**Anmerkung:**

Im Rahmen dieser fachverwandten Berufsbildungen erbrachte Bildungsleistungen sollen zu Verkürzungen der Studiendauer an den Schulen für Sozialpädagogik (HF und FH) führen und zwar in dem Masse, wie Überschneidungen in den Curricula der Ausbildungsgänge gegeben sind.